

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

2024

Elvi Läntinen

Monikulttuurisuus rekrytoinneissa

– Työnantajien kohtaamat hyödyt ja haasteet



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous

2024 | 34 sivua

Elvi Läntinen

Monikulttuurisuus rekrytoinneissa

- Työnantajien kohtaamat hyödyt ja haasteet

Opinnäytetyön tavoite on selvittää Läntisellä Uudellamaalla toimivien yritysten näkemyksiä maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden työllistämiseen. Työssä selvitetään mitkä asiat edistävät tai estävät maahanmuuttajien palkkaamista. Opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona kyseisellä alueella toimivalle hankkeelle. Tavoitteeseen pyrittiin pääsemään haastatteluiden avulla, joita tehtiin alueen neljälle yritykselle.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään ensin yritysten näkemyksiä maahanmuuttajien rekrytointiin sekä yrityksiä rekrytoinneissa tukevia palveluntarjoajia. Seuraavassa luvussa käydään läpi tarkemmin edistäviä ja estäviä tekijöitä. Viimeisessä luvussa esitellään tarkemmin toimeksiantaja, haastatteluiden tulokset ja johtopäätökset.

Haastatteluiden pohjalta voidaan todeta alueen työnantajien olevan myönteisiä maahanmuuttajien työllistämiseksi. Positiiviset kokemukset maahanmuuttajista työntekijöinä lisäävät intoa palkata maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita myös jatkossa. Tärkeimpinä edistävinä tekijöinä pidettiin suomen kielen taitoa, kokemusta sekä henkilön omaa motivaatiota. Riittämätön kielitaito on yleisesti estävä tekijä asiakaspalveluammateissa. Muut estävät tekijät nähtiin samoina, kuin muillakin työnhakijoilla, joihin eivät vaikuta yksilön taustat.

Asiasanat:

maahanmuuttaja, työllistäminen, monikulttuurisuus

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Administration

2024 | 34 pages

Elvi Läntinen

Multiculturalism in recruitments

- Benefits and challenges faced by employers

The objective of the thesis is to explore the perspectives of businesses operating in a specified area regarding the employment of immigrants. The study investigates factors that promote or hinder the hiring of immigrants. The thesis was conducted as a commission for a project operating in the area. The goal was pursued through interviews conducted with four businesses in the region.

The theoretical part of the thesis initially addresses the views of companies on immigrant recruitment and service providers supporting companies in recruitments. The following chapter examines promoting and hindering factors in more detail. The final chapter provides a closer look at the commissioning party, the results of the interviews, and the conclusions.

Based on the interviews, it can be concluded that employers in the area are positive about employing immigrants. Positive experiences with immigrants as employees increase the willingness to hire immigrant job seekers in the future. The key promoting factors were considered to be Finnish language skills, experience, and the individual's own motivation. Inadequate language skills are generally seen as a hindering factor in customer service professions. Other hindering factors were perceived the same as with other job seekers and are not influenced by individual backgrounds.

Keywords:

immigrant, employment, multiculturalism

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Yritykset ja maahanmuuttajien rekrytointi	8
2.1 Yritysten näkemykset maahanmuuttajien työllistymisestä	8
2.2 Yritykset ja tukipalvelut maahanmuuttajien rekrytoinneissa	11
3 Rekrytointia edistävät tai estävät tekijät	13
3.1 Edistävät tekijät maahanmuuttajien rekrytoinneissa	13
3.2 Estävät tekijät maahanmuuttajien rekrytoinneissa	16
4 Case Navigaattori ESR+ ja selvityksen menetelmä	19
4.1 Toimeksiantajan esittely	19
4.2 Menetelmänä haastattelu	19
4.3 Haastattelun tulokset	20
4.3.1 Monikulttuurisuus työyhteisössä	20
4.3.2 Rekrytointi	22
4.3.3 Yrityksen tukipalvelut maahanmuuttajien rekrytointiin	24
4.3.4 Yritysten kokemukset maahanmuuttajien palkkaamisesta	25
4.4 Johtopäätökset ja kehitysideat	27
5 Lopuksi	29
Lähteet	31

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Kuviot

- Kuvio 1 Maahanmuuttajiin liittyvien palveluiden tunnettuus ja käyttö (Ainonen ym. 2023) 12
- Kuvio 2 Kieliryhmien väliset erot työllisyydessä (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2021). 15

1 Johdanto

Yhä suurempi osa Suomen väestöstä on nykyisin maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Maahanmuuttajien työllistyminen on ollut ajankohtainen aihe viime vuosien aikana. Maahan muuttaneilla on valtavasti osaamista sekä halua työn tekoon, mutta tietyt seikat voivat estää työpaikan saannin. Tällaisista esteistä esimerkkeinä voidaan pitää kielitaitoa ja eroavaisuuksia työkuulttuurissa. Edellä mainittu tilanne on esimerkki kohtaanto-ongelmasta maahanmuuttajien työllistymisessä. Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan tilannetta, jossa halukas työnhakija ja avoin työpaikka eivät kohta, eikä näin ollen synny työsuhteita. Maahanmuuttajataustaisissa työnhakijoissa on valtavaa potentiaalia ratkaista eri aloilla olevaa työvoimapulaa ja saada ammattitaitoista osaamista aloille, joille sitä akuutisti tarvitaan.

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Navigaattori hankkeelle, joka toimii Läntisellä Uudellamaalla rakentaen joustavia ohjauspolkuja ja koulutuspalveluja alueen kohtaanto-ongelmaan liittyen. Opinnäytetyö sai aiheen aidosta tarpeesta tuottaa selvitys Navigaattorille maahanmuuttajien työllistämistä. Tämä opinnäytetyö käsittelee maahanmuuttajien työllistämistä yritysten näkökulmasta. Mitkä asiat edistävät ja mitkä voivat olla esteenä maahanmuuttajan palkkaamiselle? Minkälaisia asioita tulee huomioida maahanmuuttajien palkkauksessa ja perehdytyksessä? Millaisia kokemuksia yrityksillä on maahanmuuttajien palkkauksesta? Menetelmänä tässä opinnäytetyössä on haastattelut. Tavoitteena on tuottaa analyysi sekä johtopäätöksiä yrityshaastatteluiden pohjalta. Haastateltavat yritykset ovat satunnaisesti valittuja työnantajia Lohjan ja Vihdin alueelta.

Opinnäytetyön tavoite on selvittää toimeksiantajalle Läntisen Uudenmaan työnantajien näkemyksiä maahanmuuttajien työllistämistä. Tarkoituksena on saada kyseisen alueen yrittäjiltä arvokasta tietoa maahanmuuttajien työllistämiseen liittyen. Haastatteluiden avulla saadaan myös näkemyksiä siitä, miten rekrytointeja voisi edistää ja millä konkreettisilla toimenpiteillä voisi

vähentää kohtaanto-ongelmaa maahanmuuttajien työllistymisessä. Haastatteluiden tulokset käsitellään anonyymisti.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa perehdytään tarkemmin yritysten ja maahanmuuttajien rekrytointiprosesseihin. Luvussa 2 käsitellään yritysten näkemyksiä aiheesta sekä yrityksiä auttavia tahoja ja tukipalveluita. Luvussa 3 tarkastellaan tarkemmin edistäviä ja estäviä tekijöitä maahanmuuttajien työllistämiseksi. Tämän jälkeen luvussa 4 esitellään toimeksiantaja tarkemmin, selvityksen menetelmä ja käydään läpi haastatteluiden tulokset sekä kehitysideat. Lopuksi päätelmiä opinnäytetyön kulusta ja toteutuksesta.

2 Yritykset ja maahanmuuttajien rekrytointi

Maahanmuuttaja on ulkomailla syntynyt henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen, mutta asuu Suomessa ja on saanut oleskeluoikeuden (Kotouttamisen osaamiskeskus n.d.). Maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä henkilöä, joka muuttaa maahan ja aloittaa maassa työhaun. Tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoitus käsitellä työperäistä maahanmuuttoa. Työperäinen maahanmuutto on määritelty kattavan työvoiman eli työntekijöiden muuttamisen maahan, sekä Euroopan unionin sisältä että ulkopuolelta, ja se kasvattaa Suomen työmarkkinavoimaa pysyväluonteisesti (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2012). Henkilö, joka on työperäinen maahanmuuttaja on usein rekrytoitu suoraan ulkomailta, kun taas maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla tarkoitetaan maahan muista syistä muuttanutta henkilöä, joka alkaa hakemaan työtä.

2.1 Yritysten näkemykset maahanmuuttajien työllistymisestä

Monilla eri aloilla on työvoimapulaa ja samaan aikaan työttömiä työnhakijoita on Suomessa satoja tuhansia. Työmarkkinoilla vallitsee kohtaanto-ongelma, jolla tarkoitetaan tilannetta, jossa kyvykäs työtön työnhakija ja avoin työpaikka eivät kohta, eikä työsuhteita synny. (Pylkkänen 2022.) Osa Suomen työttömistä työnhakijoista on maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita, joilla voi olla tarpeellinen koulutus työhön, mutta jokin työhön palkkaamiselle asetettu vaatimus puuttuu. Puuttuva vaatimus on usein maahanmuuttajien kohdalla kielitaito (Baumgartner 2023). Tilanteissa, joissa maahanmuuttajataustainen työnhakija on kyvykäs suorittamaan työssä vaaditut tehtävät puutteista huolimatta, työnantajien tulisi rohkeasti rekrytoida työhön sopiva henkilö taustoista riippumatta.

Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä näkyy yhä useamman yrityksen henkilöstössä. Yrityksen sisäiset sekä työnantajien asenteet ja mielipiteet vaikuttavat rekrytointiprosesseissa kaikkeen päätöksentekoon, myös

maahanmuuttajien rekryointiprosesseissa. Varsinkin rekryointiprosesseissa työnantajien ja rekryointia suorittavien henkilöiden tulisi siirtää omat asenteet sekä ennakkoluulot syrjään ja ajatella rekrytoinnin yritykselle tuomaa etua. Viimeisten vuosien aikana suomalaisten mielipiteet ja asenteet maahanmuuttoa kohtaan on kerrottu muuttuneen. Yhä useamman mielestä Suomen väestörakenne saadaan oikaistua juuri maahanmuuton lisäämisellä. (Paukkeri 2023.)

Nykyään tavallisten rekryointiprosessien ohelle on tullut anonyymirekryointi. Sen tavoitteena on edistää hakemusten tasapuolista käsittelyä, joka perustuu osaamiseen ja pätevyYTEEN (Kuntarekry n.d.). Tällöin rekrytoinnin alkuvaiheessa ei ilmene esimerkiksi hakijan sukupuoli, etnisyys, taustat tai ikä. Tämä edistää osaavien työnhakijoiden pääsyä oman alansa tehtäviin ilman ennakkoluuloja tai syrjintää. Anonyymi rekryointi edistää myös maahanmuuttajien palkkaamista, sillä työnantajien omat mahdolliset asenteet ja kokemukset eivät pääse vaikuttamaan yksilön valintaan. Vain osaaminen ja pätevyys tehtävään toimivat valinnan pohjana.

Maahanmuuttajat muodostavat jatkuvasti kasvavan osuuden Suomen väestöstä, ja siitä syystä ennakkoluuloista tulisi päästä eroon ja asenteita kehittää suvaitsevammiksi. Tietoisuutta erilaisista kulttuureista tulisi lisätä työpaikoilla, sillä usein ennakkoluulot johtuvat pelosta tuntematonta kohtaan. Tässä tietoisuuden lisäämisessä työyhteisöillä ja työnantajilla on suuri merkitys, sillä työpaikalla ja -yhteisössä vietetään paljon aikaa. (Ainonen ym. 2023.) Riittävä tietoisuus, yhteistyö ja johtaminen ovat avaimia onnistuneeseen monikulttuuriseen työyhteisöön. Monikulttuurisuuteen liittyvän tietoisuuden ja osaamisen lisäksi tulee kehittää myös interkulttuurista osaamista. Interkulttuurista osaamista on monimuotoisuuden kunnioittaminen, toinen toisilta oppiminen eri kulttuureista sekä rohkeus ja taito olla vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. (Ainonen ym. 2023.)

Esihenkilön esimerkillisellä toiminnalla voidaan vaikuttaa työyhteisön suhtautumiseen erilaisiin kulttuureihin. Kaikkia yhteisön jäseniä tulee kohdella esihenkilön toimesta tasa-arvoisesti ja huomioida eri kulttuuritaustat sekä

ehkäistä jännitteiden syntymistä. Esihenkilön toimet eivät yksinään riitä, vaan tarvitaan myös motivoitunut ja yhteistyöhaluinen työyhteisö. Tilanteessa, jossa yritykseen on palkattu maahanmuuttajataustainen työntekijä on ensiarvoisen tärkeää, että esihenkilön johdolla olemassa oleva työyhteisö valmistautuu uuden maahanmuuttajataustaisen henkilön tuloon. Silloin kaikkien on mukavampaa aloittaa yhteinen työnteko. Toisaalta, kun työyhteisössä on työskennellyt pitkään maahanmuuttajataustaisia, erilaisuuteen ei kiinnitetä enää huomioita. Tällainen tilanne on esimerkki ihanteellisesta monikulttuurisesta työyhteisöstä, jossa kaikki ovat tasa-arvoisia. (Ainonen ym. 2023.)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) tuottaman tutkimuksen mukaan yli puolet maahanmuuttajia työllistäneistä yrityksistä kokevat, että maahanmuuttajat ovat työtaidoiltaan samantasoisia kuin kantasuomalaiset. Nämä yritykset ovatkin valmiimpia palkkaamaan maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita, kuin ne yritykset, joilla ei ole omakohtaista kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä. (Lehmuskunnas ym. 2020, 9.) Sama tutkimus osoittaa, että työnantajien asenteet ja ennakkoluulot hälvenevät, kun työnantajat saavat omakohtaista kokemusta maahanmuuttajista (Hakola 2020). Suurin haaste on saada ne yritykset, joilla ei ole omakohtaista kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä palkkaamaan maahanmuuttajataustainen henkilö ensimmäisen kerran yritykseen töihin. Tämän ensimmäisen kerran jälkeen kynnys palkkaukseen on huomattavasti matalampi.

Yrityksillä ja työnantajilla on preferenssejä maahanmuuttajien lähtömaista. Lähialueilta, kuten Euroopan unionista, erityisesti Virossa ja Pohjoismaista lähtöisin olevat maahanmuuttajat ovat yrityksille mieluisimpia työntekijöitä. Lähi-idästä ja Somaliasta lähteneet maahanmuuttajat ovat heikoimmassa asemassa työmarkkinoilla. (Hakola 2020.) Syitä näille mieltymyksille on käsitykset ahkeruudesta, kielitaidosta ja kulttuurien välillä olevista eroavaisuuksista. Tämän kaltainen syrjintä on Suomessa rakenteellista ja sen pois kitkeminen on hankalampaa. Näille mieltymyksille ja käsityksille ei ole välttämättä

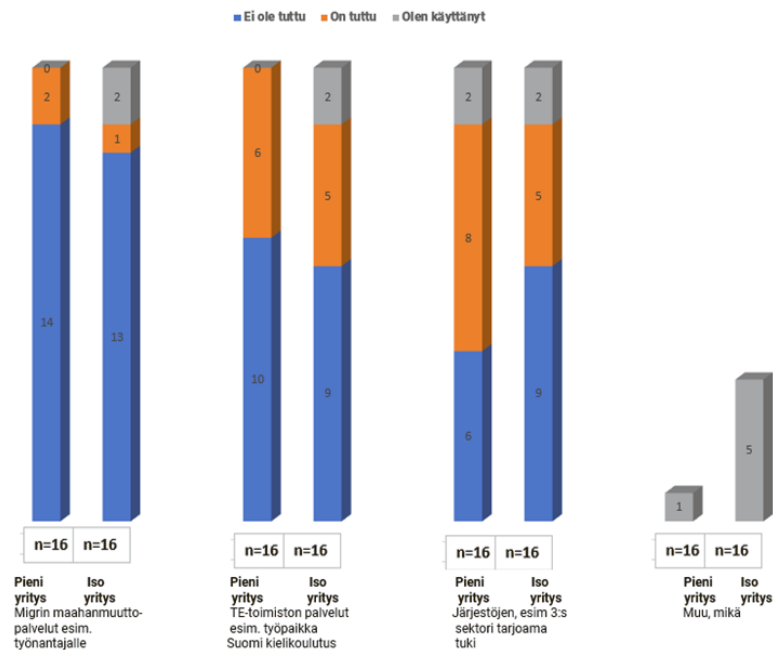
minkäänlaista tietopohjaa, vaan ne muodostuvat oletuksista ja ennakkoluuloista.

2.2 Yritykset ja tukipalvelut maahanmuuttajien rekrytoinneissa

Maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita ei voi pitää yhtenä ryhmänä, sillä erot maahanmuuttajien välillä ovat merkittäviä. Heillä saattaa olla suuria eroja esimerkiksi koulutustaustassa, kielitaidossa ja kulttuurissa. Myös erot maahan tulleiden kotouttamisprosesseissa voi olla merkittäviä, esimerkiksi kielen opiskelussa. Kotouttamisprosessiin katsotaan kuuluvan kaikki ne toimet, joita kohdennetaan maahanmuuttajalle, kuten esimerkiksi kielen ja kulttuurin opetus. Suomessa kotouttaminen koetaan paremmaksi kuin monissa muissa maissa. (Lundan 2019.) Jos maahanmuuttaja ei saa töitä heti ammatillisen koulutuksen päätyttyä ja oleskelu kotona venyy, suomen kielen alkeet voivat unohtua ja työnhaku vaikeutua entisestään. (Ainonen ym. 2023.) Siksi tulisikin huolehtia, että maahanmuuttajat pääsevät työkokeiluun tai vakituiseen työsuhteeseen mahdollisimman nopeasti ammatillisen koulutuksen jälkeen, jotta kielitaito ja muut koulussa opitut taidot voivat jatkaa kehitystä työelämässä. Nopeaan työllistymiseen ammatillisen koulutuksen jälkeen voidaan vaikuttaa työnantajien ja apua tarjoavien yhteisöjen kattavalla yhteistyöllä.

Useilla eri tahoilla on tarjolla apua ja tukea yrityksille maahanmuuttajien palkkaamiseen, mutta tiedon päätyminen työnantajien ja yritysten tietoisuuteen on vielä puutteellista. Auttavista tahoista esimerkkinä mainitaan TE-toimisto, ELY-keskuksen työpaikkapalvelu ja kauppakamari. Tiedon saaminen näiltä apua tarjoavilta tahoilta on yritysten mielestä vaikeaa, sillä palvelut on hajallaan ja vaikeasti löydettävissä. (Remes 2024.) Apuna palkkaukseen, perehdyttämiseen ja sopeuttamiseen on esimerkiksi Koto-SIB-ohjelma, joka on maahanmuuttajien nopeaan koulutukseen ja työllistämiseen tähtäävä työ- ja elinkeinoministeriön tilaama ohjelma. Ohjelmassa ovat mukana esimerkiksi S-ryhmä ja IKEA Suomi. (Kaupan Liitto 2018.) Asia on hieman ristiriitainen, sillä usein painotetaan avun hakemisen tärkeyttä, esimerkiksi maahanmuuttajien kielen kehityksen kanssa, mutta todellisuudessa avun saanti on vaikeaa tai

lähes mahdotonta. Kuviossa 1 on kuvattu kyselyn tuloksia, jossa yrityksiltä on kysytty maahanmuuttajien rekrytoinneissa auttavien tahojen tunnettuutta. Tuloksista käy ilmi, etteivät yritykset juurikaan tiedä auttavista tahoista ja niiden käytettävyys on lähes olematonta.



Kuvio 1 Maahanmuuttajiin liittyvien palveluiden tunnettuus ja käyttö (Ainonen ym. 2023)

Suomalainen työelämä edellyttää maahanmuuttajataustaiselta työnhakijalta kouluttautumista ja tutkintoa (Ainonen ym. 2023). Juuri tästä syystä erityisesti maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita rekrytoivien yritysten tulisi olla aktiivisessa vuorovaikutuksessa erilaisten oppilaitosten ja hankkeiden kanssa, jotta maahanmuuttajien rekrytointi ja työelämään kiinnittyminen tapahtuisi mahdollisimman sujuvasti. Työnantajalla tai koko yrityksellä voi olla hektisen arjen keskellä tai resurssipulan takia vaikea sitoutua yhteistyöhön eri tahojen kanssa maahanmuuttajien rekrytoimiseksi. Tämän helpottamiseksi on ideoitu ulkopuolista apua, työpaikkaohjaajia, jotka auttavat yritystä perehdyttämään maahanmuuttajaa ja integroimaan henkilöä työyhteisöön. (Ainonen ym. 2023.)

3 Rekrytointia edistävät tai estävät tekijät

Kaikissa rekrytointitilanteissa ilmenee edistäviä ja mahdollisesti myös estäviä tekijöitä niin rekrytoitavan yksilön kuin rekrytointia suorittavan yrityksen puolelta. Seuraavaksi keskitytään maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden rekrytoinneissa esiintyviin edistäviin ja estäviin tekijöihin.

3.1 Edistävät tekijät maahanmuuttajien rekrytoinneissa

Vuonna 2021 Suomessa asui lähes 390 000 maahanmuuttajataustaista henkilöä ja he tuovat Suomen työelämään monimuotoisuutta erilaisista kulttuuritaustoistaan (Baumgartner 2023). Maahanmuuttajataustaiset työntekijät tuovat työyhteisöön uusia näkemyksiä ja kokemuksia omasta työkulttuuristaan. Monikulttuurisuus työympäristössä nähdään nykypäivänä tavoiteltavana kilpailuetuna, ja sen lisääntyminen on juuri elinkeinoelämässä tapahtuvaa luonnollista muutosta. Oikein johdettuna monikulttuurisesta henkilöstöstä saa enemmän hyötyä, henkilöstön laajan kielitaidon, erilaisten vahvuuksien sekä erilaisista työntekijöistä koostuvan motivoituneen yhteisön myötä. Kaikesta huolimatta monikulttuurisuuden ei tulisi olla yrityksen päämäärä, vaan enemmänkin päämäärään johtava väline. (Lahti 2008, 21.)

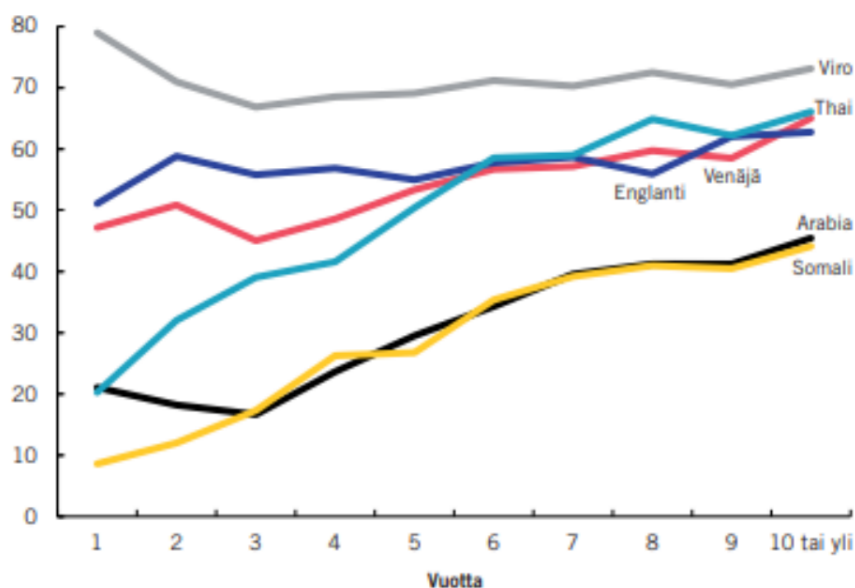
Monilla aloilla maahanmuuttajataustaiset työnhakijat ovat suuri helpotus alalla vallitsevaan työvoimapulaan. Esimerkiksi kaupan alalla maahanmuuttajataustaiset työntekijät nähdään tärkeänä voimavarana yritykselle. Ne tuovat arvokkaan työvoiman lisäksi yritykseen monimuotoisuutta. (Kaupan Liitto 2018.) Monimuotoisuus työympäristössä ja -yhteisössä on nykypäivänä tavoiteltava asia, ja se onkin usein sisällytetty yrityksen strategiaan. Tästä syystä erityisesti työnantajien tulisi panostaa siihen, että Suomi nähdään monimuotoisuuden näkökulmasta houkuttelevana maana työllistyä. Panostamalla erityisesti veto- ja pitovoimaan voidaan vaikuttaa houkuttelevuuteen ja siihen, että maahanmuuttajataustaiset opiskelijat jäävät tänne töihin. (Ainonen ym. 2023.) Monissa tutkimuksissa todetaan, että

monimuotoinen työyhteisö ruokkii liiketoimintaa, sillä erilaiset käytännöt ja toimintatavat tuovat uusia ja erilaisia ajatuksia ja innovaatioita (Hakola 2020). Tällaisesta toiminnasta hyötyy koko organisaatio ja kaikki siihen kuuluvat yksilöt.

Monimuotoisuus työyhteisössä näkyy kulttuurien lisäksi myös kielitaidossa, jota maahanmuuttajataustaiset työntekijät lisäävät työyhteisössä. Monikielisydestä yrityksen sisällä on vain etua kansainvälisessä liiketoiminnassa.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät osaavat usein englannin kielen lisäksi jonkun toisen kielen, äidinkieltänsä. He voivat käyttää äidinkieltään esimerkiksi asiakastapaamisissa, mikä auttaa asiakasta tuntemaan olonsa kotoisaksi ja hyväksytyksi yrityksen kanssa kommunikoidessaan.

Monissa yrityksissä Suomessa pärjääkin muun muassa englannin kielen taidolla, mutta useat yritykset haluavat vastuullisuuden nimissä tarjota maahanmuuttajille mahdollisuuden opiskella suomea. Usein suomen kieli kuitenkin kehittyy nopeasti työn ohessa. Osa yrityksistä kokee, että suomen kielen opettelu edistää maahanmuuttajan integroitumista työyhteisöön. Vaikka kieltä ei työtehtävien hoitamisessa tarvittaisi, niin erilaisten viestintätilanteiden hoitaminen yhteisellä kielellä työpaikan sisällä luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Suomen kielen opiskelu työn ohella auttaa maahanmuuttajia myös vapaa-ajalla, ja heidän on helpompi integroitua yhteiskuntaan. (Remes 2024.) Kuviossa 2 esitetään kieliryhmien työllisyysasteet prosentteina asuinvuosien mukaan vuonna 2019. Vironkielisten työllisyysaste on asuinvuosista riippumatta lähellä suomalaisten työllisyysastetta. Thain, englannin ja venäjän kieltä puhuvien työllisyysaste kehittyy tasaisesti asuinvuosien lisääntyessä. Somaliaa ja arabiaa puhuvien työllisyysaste kehittyy heikoimmin ja nousee vain noin 44 prosenttiin.



Kuvio 2 Kieliryhmien väliset erot työllisyydessä (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2021).

Maahanmuuttajien oma motivaatio työskennellä ja oppia uutta Suomessa korostuu työnhaussa. Usein maahanmuuttajilla on kova motivaatio työllistyä, kehittää osaamistaan ja kielitaitoa uudessa maassa, sillä tavoitteena voi olla rahan lähettäminen perheelle kotimaahan tai perheen tuominen kotimaasta Suomeen. Usein maahanmuuttajataustaisille on heti maahan tultua selvää, että he haluavat työskennellä Suomessa ja oppia suomen kielen (Lundan 2019). Aiemmin mainitut tukitoimet maahanmuuttajille ja yrityksille eivät yksinään riitä, vaan tarvitaan myös halua, motivaatiota ja yhteistyötaitoja molemmilta osapuolilta.

Suomessa tarvitaan kansainvälisiä osaajia ratkaisemaan väestön ikääntymisestä johtuvia haasteita, joita oma väestö ei riitä enää paikkaamaan (Ainonen ym. 2023). Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien osaamista tulisi hyödyntää työnantajien eduksi. Kaupan alalla osaajia tarvitaan esimerkiksi IT- ja digiasiantuntijatehtäviin osana kansainvälistymis- ja maahanmuuttokehitystä (Kaupan Liitto 2018). Kuitenkin tällä hetkellä useat maahanmuuttajat työskentelevät työtehtävissä, jossa heidän oma osaamisensa menee hukkaan.

Tähän tilanteeseen syinä voidaan pitää osaamisen tunnistamisen haasteita sekä vaikeutta edetä koulustaan ja kykyjään vastaavaan työhön. (Baumgartner 2023). Maahanmuuttajataustaiset työnhakijat ja opiskelijat voisivat ratkaista monilla aloilla osaajapulaa. Käytetään esimerkkinä taloushallinnon työvoimapulaa, jonne on yritetty hakea työntekijöitä tuloksetta. Taloustaivas niminen yritys laajensi rekrytointiaan taloushallintoa opiskeleviin maahanmuuttajiin ja löysi sieltä uusia työntekijöitä. Yritys panosti maahanmuuttajien ammatilliseen perehdytykseen, mutta myös sitoutui mahdollistamaan suomen kielen opiskelun työajalla. (Remes 2024.)

3.2 Estävät tekijät maahanmuuttajien rekrytoinneissa

Kielitaitoa pidetään yhtenä yleisimpänä syynä maahanmuuttajien palkkaamattomuudelle. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan rekrytoijat arvostavat kielitaitoa hakuprosesseissa ja vain alle neljännes yrityksistä olisi valmis palkkaamaan henkilön, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. Kielitaito nähdään myös oikeutettuna vaatimuksena ja syynä maahanmuuttajan palkkaamattomuudelle, vaikka oikea syy taustalla olisi mahdollisesti jokin muu. (Lehmuskunnas ym. 2020, 5.) Kielitaidon puute vaikuttaa merkittävästi työyhteisön kommunikaatioon. Jos yhteistä kieltä ei ole, tilanne voi johtaa pahimmassa tapauksessa työtaturmaan. Työyhteisön kommunikaation lisäksi riittämätön kielitaito vaikuttaa joidenkin työtehtävien hoitamiseen, esimerkkinä tällaisesta tehtävästä voidaan mainita asiakaspalvelutehtävät.

Usein työnhakuilmoituksissa on vaatimuksena natiivi suomen kielen taito, vaikka se ei olisi tarpeellista työtehtävän hoitamisen kannalta. Äidinkielen tasoinen suomen kielen vaatimus työnhaussa ei ole sallittua yhteisvertaisuuslain mukaan ja jopa aina Suomessa asuneenkin työnhakijan suomen kielestä löytyy virheitä. (Kokko 2021). Kielitasovaatimuksen asettaminen työpaikkailmoitukseen tulee miettiä tarkasti sen mukaan, mitä kieltä tai kieliä todella tarvitaan haettavan työpaikan hoitamiseen. Varsinkin Suomessa pärjää usein myös englannin kielen taidolla, sillä englannin kielen

opetus on osa opetussuunnitelmaa ja suurin osa suomalaisista puhuu sujuvaa englantia.

Eroavaisuudet kulttuurissa voidaan nähdä rekrytointiprosessissa myös estävänä tekijänä. Kulttuurin esittäminen esteenä rekrytoinnille on kuitenkin ongelmallista, sillä siinä niputetaan joukko yksilöitä yhdeksi ryhmäksi ja ryhmän oletetaan vaikuttavan negatiivisesti työympäristöön (Hakola 2020).

Kulttuurierojen tuomat muutokset työyhteisöön nähdään usein negatiivisena vaikutuksena, vaikka ne tulisi kääntää enemmänkin positiiviseksi voimavaraksi (Lehmuskunnas ym. 2020, 7). Negatiiviset vaikutteet voidaan kääntää voimavaraksi erityisesti hyvällä johtamisella, sillä ilman hyvää johtamista henkilöstö saattaa muodostaa klikkejä tai kilpailuasetelmia. Tälläisiä tilanteita voi syntyä esimerkiksi tahallisuudesta monimuotoisuuden tyrkyttämisestä.

Esimerkkejä monikulttuurisen henkilöstön vääränlaisesta johtamisesta ovat toimiminen ilman toimintasuunnitelmaa, vähemmistöhakijoiden suosiminen numeeristen tavoitteiden takia ja pätevyysvaatimusten sivuuttaminen (Lahti 2008, 22.)

Syrjivät asenteet työyhteisössä saattavat vaikuttaa uuden työntekijän sopeutumiseen riippumatta siitä, onko uusi tulija maahanmuuttajataustainen vai kantasuomalainen. Uuden työntekijän tulisi aina soveltua ja sopeutua työyhteisöön, ja sen tapahtuminen on niin yksilön, kuin työyhteisönkin vastuulla. Maahanmuuttajien kohdalla sopivuus korostuu ja sen kustannuksella saatetaan syrjiä henkilöitä, jotka ovat kotoisin ei-halutuista taustoista. Näissä tilanteissa työyhteisö kokee, ettei sen kulttuurin tarvitse muuttua, vaan työnhakijan on muututtava työyhteisöön sopivaksi. (Lehmuskunnas ym. 2020, 8.) Työyhteisön lisäksi työnantajan asenteet vaikuttavat maahanmuuttajien sopeutumiseen. ELY-keskuksen tuottamassa kyselyssä käy ilmi, että työnantajat miettivät maahanmuuttajien sopeutumista suomalaiseen työelämään jo rekrytointivaiheessa. Tästä syystä työnantajat saattavat jättää maahanmuuttajataustaiset työnhakijat huomioimatta. Oletukset sopeutumisvaikeuksista ja kulttuurierojen vaikutuksista työntekoon ovat läsnä

huolimatta siitä, onko kyseisellä yrityksellä edes kokemusta maahanmuuttajien työllistämisestä. (Hakola 2020.)

Toisaalta syynä työnantajien asenneongelmaan maahanmuuttajien palkkaamista kohtaan saattaa olla liian korkea arvostus suomalaista koulutusta ja sen tasoa kohtaan (Karinen 2011, 22). Asenteet pääsevät vaikuttamaan rekrytointiin, vaikka työnantaja ei välttämättä kunnolla tiedä kyseisen maahanmuuttajataustaisen työnhakijan koulutustasoa. Esteenä maahanmuuttajan palkkaukselle voi olla myös riittämätön tietoisuus maahanmuuttajien koulutuksesta. Maahanmuuttajataustaiset työnhakijat päätyvät usein sosiaalisesti ala-arvoisempiin tehtäviin, sillä heidän työmarkkinataitojaan aliarvioidaan tai ei arvosteta tarvitsemalla tavalla. Esimerkiksi julkisten laitosten siistijöitä ja julkisen liikenteen kuljettajia pidetään sosiaalisesti ala-arvoisempina ammatteina, joihin suomalaiset kieltäytyvät menemästä sosiaalietuuksien turvin. (Jyväskylän yliopisto 2024.)

Suomen byrokratia ja viranomaisten vaatimukset vaikuttavat palkkaamishalukkuuteen ja estävät osaltaan maahanmuuttajien työllistämistä. Erot työttömän suomalaisen ja työttömän maahanmuuttajan välillä ovat suuret. Työtön maahanmuuttaja tarvitsee tietynlaisen työn ja toimeentulon saadakseen oleskeluluvan. Viranomaisille täytyy toimittaa paljon erilaisia dokumentteja ja selvityksiä, esimerkiksi palkanmaksusta. (Hakonen 2020.) Vastaavaa dokumentointia ei tarvita suomalaiselta työntekijältä. Työnantajat kokevat maahanmuuttajien palkkauksen yleisesti haastavaksi ja pitävät kantasuomalaisen työnhakijan palkkaamista helpompana. Palkkaamalla kantasuomalaisen työnantaja välttää kaikki maahanmuuttajan palkkauksesta aiheutuvan lisätyön.

4 Case Navigaattori ESR+ ja selvityksen menetelmä

4.1 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä on Navigaattori hanke, jonka julkinen tiivistelmä on NAVIGAATTORI – työllisyyden, kumppanuuden ja osaamisen yhteiskehittämishanke vastaa kohtaanto-ongelmaan kolmesta tulokulmasta. ”Navigaattori on Lohjan, Vihdin ja Luksian yhteinen hanke, jolla pyritään vastaamaan TE-palvelujen siirtymiseen kunnille ja edistämään työttömien ihmisten työllistymistä” (Navigaattori 2024). Navigaattori ESR+ hanke on Euroopan Unionin osarahoittama 75% ja ryhmähankkeen toteuttajien omarahoitusosuus on 25%. Ryhmähankkeen toteuttajat ovat siis Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Lohjan kaupunki ja Vihdin kunta. Navigaattori hanke toimii Lohjalla ja Vihdissä yhteispalvelupisteissä, mutta myös laajemmin Läntisellä Uudellamaalla ja hanke kestää vuoden 2025 loppuun. Navigaattorin tavoitteena on ratkaista ongelmia, joissa avoimet työpaikat ja työvoima eivät kohtaa.

Työn tavoitteena on tuottaa uutta tietoa toimeksiantajalle alueen yritysten näkökulmista maahanmuuttajien rekrytointeihin liittyen. Toimeksiantaja halusi tietoa alueellisesta kohtaanto-ongelmasta, erityisesti maahanmuuttajien näkökulmasta. Navigaattori haluaa tietää, millaisia käytänteitä alueen yrittäjillä on käytössään maahanmuuttajien rekrytointeihin ja perehdytykseen ja millaista apua ne mahdollisesti tarvitsisivat jatkossa. Tämän takia päädyin valitsemaan haastattelun opinnäytetyöni menetelmäksi.

4.2 Menetelmänä haastattelu

Haastattelu tutkimusmenetelmänä on yksi yleisimmistä, sillä se sopii moniin kehittämistehtäviin ja sen avulla saa kerättyä tarkkaakin tietoa tutkittavasta aiheesta (Ojasalo ym. 2014, 106). Mielestäni haastattelussa laadukkailla ja oikein kohdennetuilla kysymyksillä saa vastauksia juuri niihin asioihin, joita

selvitys koskee. Tämän takia päädyin itse käyttämään haastattelua tutkimusmenetelmänä. Haastattelin yhteensä neljää satunnaisesti valikoitua yritystä, joista pyrin löytämään henkilöstöpuolen edustajan haastateltavaksi.

Haastattelumenetelmänä käytin puolistrukturoitua haastattelua, jossa kysymykset on laadittu etukäteen, mutta niiden paikka haastattelutilanteessa saattaa vaihdella (Ojasalo ym. 2014, 108). Jaoin 14 kysymystä neljään teemaan, jotka olivat monikulttuurisuus työyhteisössä, rekrytointi, yrityksen tukipalvelut maahanmuuttajien rekrytointiin ja yritysten kokemukset maahanmuuttajien palkkaamisesta. Haastattelut toteutin yksitellen, eli paikalla haastattelutilanteessa olin minä haastattelijana ja yrityksen edustaja haastateltavana. Kaikki haastattelut tehtiin Teams-puhelun välityksellä, sillä olimme eri kaupungeissa. Aikaa yhden haastattelun tekemiseen meni puolesta tunnista tuntiin, riippuen vastauksien pituuksista. Sain luvan taltioida kaikki videopuhelut ja ennen haastatteluiden tulosten analysointia litteroin aineiston eli kirjoitin aineiston puhtaaksi.

4.3 Haastattelun tulokset

Haastattelun tulokset käsitellään anonyymisti, mutta haastateltavat yritykset toimivat seuraavilla aloilla: päivittäistavarakauppa, tekstiiliteollisuus ja valmiiden tuotteiden myynti, betoniteollisuus ja ikääntyneiden hoivatyö.

4.3.1 Monikulttuurisuus työyhteisössä

Aluksi halusin kartoittaa, onko haastateltavilla yrityksillä ollut maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, sillä sen vaikutus koko haastattelun etenemiseen oli merkittävä. Kaikilla neljällä haastateltavalla yrityksellä on ollut ja on tälläkin hetkellä maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Haastatteluissa oli mahdollisuus, ettei yrityksellä olisi ollut maahanmuuttajia töissä, sillä yritykset valikoitiin sattumanvaraisesti. Seuraavaksi halusin tietää millaisissa tehtävissä maahanmuuttajataustaiset ovat työskennelleet ja millaisella koulutustaustalla.

Suurimmalla osalla haastateltavista maahanmuuttajat työskentelivät niin sanotuissa taustatehtävissä, eli esimerkiksi varastotyöntekijänä, hyllyttäjänä, keittiöapulaisena tai tehdastyöntekijänä. Tämä johtui kielitaidon puutteesta, sillä asiakaspalvelutehtäviin ei voi laittaa kielitaidotonta henkilöä. Monilla oli kuitenkin kielitaidon kehittyessä mahdollisuus edetä työtehtävissä juuri asiakaspalvelu- tai asiantuntijatehtäviin.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden lähtömaissaan saama koulutus oli hyvin eritasoista. Osalla oli korkeakoulutus, mutta eri alalta ja toisilla taas saman alan koulutusta, joka tarvitsi vain täydennystä Suomessa.

Lähtömaassaan korkeasti koulutettu henkilö saattaa työllistyä Suomessa siistijäksi tai varastotyöntekijäksi. Niin kuin aiemmin tietopohjassa kerrottiin, tällä hetkellä monien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osaaminen ja koulutus menee hukkaan (Baumgartner 2023). Tällaisen tilanteen ratkaiseminen on vaikeaa, mutta kannattavaa, sillä osaamisen hyödyntämättä jättäminen on täysin resurssien hukkaamista.

Lyhyen taustoituksen jälkeen siirryimme haastatteluissa monikulttuurista työyhteisöä koskeviin kysymyksiin. Ensimmäisenä halusin tietää, miten yritykset tukevat monikulttuurisia työyhteisöjä. Tähän kysymykseen nostettiin paljon erilaisia tapoja, esimerkkeinä niistä englannin kieliset perehdytystilaisuudet, yrityksen sisältä tukihenkilöiden määrääminen maahanmuuttajille, kielen opettelu tuetusti yhdessä, erilaisten uskontojen tukeminen ja paastoaikojen sekä erilaisten kulttuurien huomioiminen. Kulttuurien huomioiminen ja niiden erojen ymmärtäminen on tärkeää, jotta vältytään konflikteilta. Arkinen esimerkki, jonka yksi haastateltava nosti kulttuurieroista oli se, että miespuolinen henkilö koki kulttuurinsa puolesta vääräksi siivota naisten vessoja.

Omasta mielestäni tärkein huomio monikulttuurisen työyhteisön tukemiseen oli olemassa olevan työyhteisön valmistaminen uuteen ja mahdollisesti tuntemattomaan tilanteeseen. Yksi haastateltavista nosti tämän aiheen esille ja painotti sen tärkeyttä. Ei riitä, että maahanmuuttajaa tuetaan uuden edessä, vaan myös olemassa oleva työyhteisö tulee huomioida ja valmistaa sitä tulevaan. Näin tulevat työkaverit osaavat auttaa uutta jäsentä niin työtehtävissä

kuin kielellisissä vaikeuksissakin. Tämän toteuttaminen on työnantajan tai työnjohdon vastuulla, mutta jokaisen työntekijän motivoitunut asenne parantaa mahdollisuuksia onnistua luomaan yhteinen ja toimiva työyhteisö. Aiheeseen nousi myös muilta haastateltavilta ajatuksia, ja kahdella neljästä maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat olleet osa työyhteisöä jo niin kauan, ettei sen katsota olevan uutta ja ihmeellistä.

Seuraavaksi kysyin miten yritykset tukevat maahanmuuttajatyöntekijän integroitumista työyhteisöön. Keskustelussa nousi esiin, ettei maahanmuuttajataustaista henkilöä saa nostaa muita ylemmäs. Tietysti tausta ja kulttuurierot huomioidaan, mutta muuten tulisi kohdella samoin, kuin muitakin työyhteisöön tulevia henkilöitä. Tämä oli mielestäni hyvä huomio, sillä erityiskohteluista tulisi vain konflikteja työyhteisössä. Mikäli monikulttuurinen työyhteisö on toimiva, maahanmuuttajan integroituminen tulisi tapahtua sinne kuin itsestään.

Viimeinen kysymys ensimmäisessä teemassa oli, että millaisia käytäntöjä yrityksillä on maahanmuuttajien perehdyttämisessä. Kaikilla haastateltavilla vastaus oli samankaltainen, eivätkä he kertoneet perehdytyksessä olevan huomattavia eroja verrattuna kantasuomalaisen perehtykseen. Kielitaito huomioidaan perehdytysvaiheessa ja siihen reagoidaan mahdollisuuksien mukaan. Aiheeseen nostettiin mielestäni tärkeä huomio, joka liittyi kielitaitoon. Vähäisellä kielitaidolla usein sanotaan ”kyllä” kun kysytään onko asia ymmärretty, vaikka kysyttyä asiaa ei olisikaan ymmärretty kunnolla tai ollenkaan. Tämä tuottaa vaikeuksia perehdyttämisen vaiheessa, sillä varmistuminen siitä, onko henkilö oikeasti ymmärtänyt asian on vaikeaa. Tällaisessa tilanteessa on hyvä käyttää muita kieliä suomen kielen tukena, jotta perehdyttäminen onnistuisi mahdollisimman hyvin.

4.3.2 Rekrytointi

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin maahanmuuttajien rekrytoinneista. Mitkä asiat voivat edistää, ja toisaalta mitkä asiat estää maahanmuuttajan

palkkaamista. Edistäviä ja estäviä tekijöitä nousi haastatteluissa niin maahanmuuttajataustaisen henkilön ominaisuuksista, mutta myös yrityksen sisäistä asenteista. Edistäviä tekijöitä lueteltiin useita ja lähes jokaisessa haastattelussa nousi seuraavat seikat: maahanmuuttajien motivaatio työntekoon, koulutustaso lähtömaassa, kielitaito ja mahdollinen kokemus alalta. Yrityksen puolella edistävänä tekijöinä nousi työvoimapula, empatia ja solidaarisuus, hyvät aiemmat kokemukset ja toisaalta myös rekrytoinnin helppous. Rekrytoinnin helppoudella tarkoitettiin, että mikäli maahanmuuttajataustaiset työnhakijat ovat hyvin yritysten tietoisuudessa, niin se helpottaa huomattavasti niiden rekrytointeja.

Esteinä maahanmuuttajataustaisen henkilön palkkaamiselle nähtiin yleisesti kielitaito. Mikäli se ei ole riittävä ja haettava tehtävä vaatii hyvää kielitaitoa, se estää väistämättä rekrytoinnin. Tätä pyritään ratkaisemaan ainakin osassa yrityksistä muokkaamalla työtehtäviä niin, että niistä selviää myös vähemmällä kielitaidolla. Kielitaidon kehittyessä työtehtäviä lisätään. Monet nostivat myös keskusteluissa esiin, ettei palkkaukseen vaikuta se, onko henkilö maahanmuuttaja vai ei. Enemmän palkkaukseen vaikuttaa henkilön asenne, motivaatio ja kyvykkyys. Rekrytoinneissa saattaa välillä käydä epäonnistumisia, mutta nämä eivät liity henkilön taustaan.

”Estävät tekijät nähdään kaikille samoina, ei ole vaikutusta onko henkilö maahanmuuttaja vai ei” (Haastateltava 3).

Kielitaito ja kielitaitotaso nousivat keskusteluun jokaisessa haastattelussa. Huomasin, että kielitaitotasovaatimukset olivat hyvin vahvasti yhteydessä työtehtävään, johon maahanmuuttajataustainen henkilö haki. Asiakaspalvelutehtäviin kaikki haastateltavat yritykset edellyttävät vähintään välttävää suomen kielen taitoa. Työtehtäviin, joissa työntekijä ei ole vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, ei suomen kielen taito ole välttämätön. Näissä tehtävissä, joissa työntekijä ei kohtaa asiakkaita, riittää englannin kielen taito. Yksi haastateltavista nosti esiin hyvän huomion työturvallisuudesta esimerkiksi tehdastyössä. Mikäli muu työyhteisö ei puhu tarpeeksi hyvää

englantia, voi työnohjaus olla vaikeaa ja työtapaturmien riski kasvaa. Englannin kielen taito riittää kunhan kommunikaatio onnistuu molemmin puolin.

4.3.3 Yrityksen tukipalvelut maahanmuuttajien rekrytointiin

Rekrytointien jälkeen keskityttiin tukipalveluihin, jotka ovat tarkoitettu yrityksille auttamaan maahanmuuttajien rekrytoinneissa. Kysyin haastateltavilta, että hyödyntävätkö he joitakin tukipalveluita rekrytoinneissa tai perehdytyksessä ja suora vastaus oli jokaisen kohdalla kielteinen. Jatkoisin lisäkysymyksellä, jossa nimesin oppilaitosyhteistyöt ja TE-palvelut esimerkkeinä näistä tukipalveluista. Huomasin, etteivät haastateltavat edes tieneet tukipalveluista tai niiden olemassa olostakaan. Tukipalveluiden löytäminen koettiin yleisesti vaikeana, palvelut saattoivat olla kankeita ja tuen saanti vei liikaa aikaa. Näihin haastateltavat toivoivat uudistuksia, sillä yhden epäonnistuneen tukipalvelun käytön jälkeen he eivät ole käyttäneet niitä enää uudelleen. Haastateltavien kokemukset tukipalveluiden käytöstä tukevat Remeksen käsitystä niiden vaikeasta saatavuudesta (Remes 2024).

Käytössä olevista tukipalveluista yleisemmiksi nousivat oppilaitosyhteistyöt ja vuokratyöyritykset. Kaikilla neljällä haastateltavalla yrityksellä on ollut maahanmuuttajataustaisia henkilöitä töissä oppilaitosyhteistöiden kautta. Tällaisista harjoittelujaksoista hyvät ja motivoituneet työntekijät saavat usein työpaikan yrityksestä. Kaksi neljästä haastateltavasta on hyödyntänyt vuokratyöyrityksiä. Voidaankin pohtia, ovatko vuokratyötä tarjoavat yritykset suoranaisesti tällaisia tukipalveluita tarjoavia yrityksiä. Niiden kautta tulevat maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat valmisteltu jo hyvin työelämään, mutta onko yrityksen päätarkoitus valmistaa maahanmuuttajia työelämään. Yksi haastateltavista yrityksistä on käyttänyt myös suomalaisia vapaaehtoistyöntekijöitä apuna maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytyksessä. Nämä vapaaehtoistyöntekijät vastaanottavat maahanmuuttajia ja auttavat heitä aloittamaan uuden elämän Suomessa. Työnantaja saa heiltä tukea ja ymmärrystä henkilön taustoista.

Tukipalvelun käytön kartoituksen jälkeen halusin tietää millaiset tukitoimet yritykset kokevat tarpeelliseksi ja millaisia tukitoimia he kaipaisivat maahanmuuttajien rekrytoinneissa tai perehdytyksessä. Haastateltavilta yrityksiltä tuli monia ehdotuksia tukitoimista niin yrittäjille ja työnantajille itselleen kuin maahanmuuttajillekin. Yrityksille tarpeelliseksi koettiin vertaistuen saaminen muilta samassa tilanteessa olevilta yrityksiltä. Ehdotettiin jonkinlaista yhteisöä, jossa voisi jakaa niin esille nousseita ongelmia kuin hyviksi koettuja käytänteitäkin. Olemassa olevalle työyhteisölle katsottiin tarpeelliseksi tiedon lisääminen esimerkiksi koulutuksien muodossa. Näissä koulutuksissa teemoina voisi olla esimerkiksi erilaiset työkulutturit ja se, miten maahanmuuttajataustaista työkaveria tuetaan arjessa. Haastateltavien mielestä tällaisen toiminnan lisäämisellä voitaisiin välttyä konflikteilta ja väärinymmärryksiltä.

Maahanmuuttajille hyödyllisiksi tukitoimiksi ehdotettiin kielikoulutusta, vertaistukea, työelämän kannalta yleishyödyllisten tapojen opettamista ja tukea työelämän ulkopuolisissa asioissa, kuten asunnon saamisessa ja vapaa-ajan mahdollisuuksissa. Yksi haastateltavista nosti esille seikan, että maahanmuuttajat olisivat valmiimpia työelämään, jos he kävisivät suomalaisen ammattikoulutuksen ennen työn aloittamista. Tässä on mielestäni hyviä ja huonoja puolia. Hyvää tässä olisi se, että maahanmuuttajat saisivat lähes kaiken tarvittavan tuen koulun kautta. Ammattikouluille tarvittaisiin varmasti lisää resursseja, mikäli kaikki maahanmuuttajataustaiset työnhakijat laitettaisiin ensin koulun penkille. Maahanmuuttajat ovat myös hyvin heterogeeninen ryhmä, sillä valmiudet ja osaamistasot vaihtelevat suuresti, joten tämä menettely ei varmasti olisi tarpeellinen kaikille.

4.3.4 Yritysten kokemukset maahanmuuttajien palkkaamisesta

Lopuksi halusin kartoittaa haastateltavien yritysten kokemuksia maahanmuuttajien työllistämisestä. Ensin pyysin haastateltavaa jakamaan jonkin konkreettisen esimerkin onnistuneesta maahanmuuttajan työllistämisestä yrityksessä. Oli hienoa, että jokaisella haastateltavalla tuli heti mieleen useampi

onnistunut kokemus, jonka olisi voinut jakaa. Näistä hienoista kokemuksista jokainen haastateltava valitsi yhden, jonka kertoi haastattelussa. Esimerkeistä kumpusi myönteinen kokemus maahanmuuttajista, ja nämä yritykset ovat jatkossakin valmiimpia palkkaamaan maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Tästä kokemuksen tuomasta valmiudesta on näyttöä ELY-keskuksen tuottamassa tutkimuksessa, jota käsiteltiin aiemmin tietopohjassa (Lehmuskunnas ym. 2020, 9).

Positiivisia kokemuksia yhdistivät saadut onnistumiset, kun täysin nollatasosta kielellisesti, kulttuurillisesti ja kokemuksellisesti lähtenyt työntekijä alkaa kehittymään. Vähitellen työntekijä pääsee kiinni työyhteisöön, alkaa integroitumaan ja oppii suomen kielen. Tällaisista työntekijöistä on usein tullut erittäin motivoituneita ja pidettyjä työkavereita. Yhdellä yrityksellä oli kokemus, jossa maahanmuuttajien avulla on mahdollistettu yhden toimipaikan toimivuus, sillä alalla vallitsi työvoimapula. Toisella haastateltavalla oli kokemus, jossa maahanmuuttajataustaista työntekijää aluksi jopa pelättiin erilaisuutensa vuoksi, mutta kyseinen henkilö sai ennakkoluulot poistettua omalla toiminnallaan ja on nykyään yksi pidetyimmistä työntekijöistä.

Haastattelun lopuksi kysyin haastateltavilta suosituksia yrityksille, jotka harkitsevat maahanmuuttajien palkkaamista. Haastateltavat suosittelivat olemaan rohkeita ja unohtamaan henkilöiden taustat rekrytointitilanteissa. Maahanmuuttajien rekrytoinneissa on suuri mahdollisuus onnistumiseen. Tässä vaiheessa yksi haastateltava nosti myös maahanmuuttajien motivaation ja arvostuksen. Heille työn saanti on vaikeaa, mutta kun he saavat työpaikan, on arvostus työnantajaa kohtaan korkea. Monikulttuurisuus rikastuttaa koko työyhteisöä ja tuo erilaisen viritteisyyden työntekoon.

”Heillä on niin paljon enemmän pelissä, kuin kantasuomalaisella saadessaan työpaikka, niin he panostavat siihen täysillä” (Haastateltava 2).

Yhtenä suosituksena ja neuvona nostettiin valmistautuminen. Kokemuksesta haastateltava osasi kertoa, että maahanmuuttajataustaisen henkilön huomioiminen ja siihen varautuminen on todella tärkeää. Kun kyseinen yritys oli

aloittanut maahanmuuttajien rekrytoinnin yli 10 vuotta sitten, eivät he osanneet varautua millaista se olisi, ja mitä maahanmuuttajataustainen henkilö tarvitsee työelämäänsä tullessaan täysin eri kulttuurista. Aluksi kannattaa pyytää apua tai käyttää mahdollisia työnvälitystoimijoita.

4.4 Johtopäätökset ja kehitysideat

Kaikista haastateltavista yrityksistä huomasin, että heillä on positiivisia kokemuksia maahanmuuttajista työntekijöinä. Kaikki heistä suhtautuivat hyvin myönteisesti maahanmuuttajien palkkaamiseen ja olivat halukkaita palkkaamaan lisää mahdollisuuksien mukaan. Haastateltavat painottivat maahanmuuttajien tuoman erilaisuuden tärkeyttä ja monikulttuurisuuden arvoa työyhteisössä. Monikulttuurisuus työyhteisössä nähtiin vain rikastuttavana ja tavoiteltavana asiana, jonka eteen jokainen työnantaja oli valmis tekemään töitä.

Haastatteluissa huomioni herätti työnantajien ja yrittäjien tietämättömyys tukipalveluista. Toimeksiantajani on esimerkki tällaisesta tukipalvelusta, joita yrityksille tarjotaan. Kun aloitin haastattelut, esittelin kaikille yrityksille toimeksiantajani, sillä se ei ollut kenellekään entuudestaan tuttu. Tähän tilanteeseen tarvitaan panostusta, sillä on turha tarjota palveluita, joista kohderyhmät eivät ole tietoisia. Tämän työn pohjalta toimeksiantaja voisi lähteä selvittämään, millä konkreettisilla keinoilla he saisivat lisättyä tietoisuutta itsestään ja vastaavista tahoista yritysten sekä työnantajien keskuudessa. Tällaisia keinoja voisivat olla esimerkiksi jalkautuminen näkyvämmiin yrityksiin arkeen tai oikein kohdennettu ja intensiivinen markkinointi. Haastatteluissa nousi selkeä tarve tukea tarjoaville palveluille, sillä jokainen haastateltava nimesi useamman osa-alueen, johon tarvitsevat apua ulkopuoliselta palveluntarjoajalta.

Johtopäätöksenä haastatteluista voitaisiin todeta, että tämän kokemuksen pohjalta kyseisen alueen yritykset ovat varsin myönteisiä maahanmuuttajien työllistämiseksi. Onnistumiset tukevat alituttua palkata maahanmuuttajataustainen

henkilö myös tulevaisuudessa. Tärkeimpinä palkkausta edistävinä ominaisuuksina nähtiin kielitaito, yksilön oma suhtautuminen ja motivaatio. Toisaalta yleisimmin noussut estävä tekijä oli riittämätön kielitaito, mutta sen vaatimustasoa haastateltavat yritykset olivat valmiita muuttamaan. Myönteisestä suhtautumisesta huolimatta maahanmuuttajien työllistyminen, erityisesti osaamistaan vastaaviin työtehtäviin, ei ole toivotulla tasolla. Tähän ongelmaan on tämän selvityksen perusteella kuitenkin löydettävissä melko yksinkertaisiakin parannuskeinoja. Työntekijän kielitaidon ja kulttuurin tuntemuksen kehittäminen ja toisaalta taas työnantajan tietoisuuden lisääminen ja työyhteisön ennakkoluulojen poistaminen ovat ratkaisevassa asemassa muutoksen kannalta. Tätä työtä tekevät jo useat eri tahot, mukaan lukien tämän opinnäytetyön toimeksiantaja. Näiden tukipalvelujen tarjoajien tunnettuuden ja helpon saatavuuden varmistaminen on ratkaisevassa roolissa tulevaisuudessa.

5 Lopuksi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Läntisen Uudenmaan työnantajien näkemyksiä maahanmuuttajien työllistämiseen liittyen.

Tavoitteeseen päästiin hyvin yrityshaastatteluiden avulla. Käytetty menetelmä oli haastattelu ja niiden avulla oli tarkoitus saada yrityksiltä omia näkemyksiä ja kokemuksia aiheeseen. Mielestäni haastattelu toimi tähän tarkoitukseen parhaiten. Pohdin, olisiko kyselyllä saanut tavoitettua enemmän halutun alueen yrityksiä, mutta silloin tarkemmat näkemykset ja ajatukset olisivat jääneet saamatta. Haastatteluiden pohjalta päästiin johtopäätökseen, että ainakin osa Läntisen Uudenmaan työnantajista ovat hyvin myönteisiä maahanmuuttajien työllistämiseksi, mutta kaipaavat tulevaisuudessa lisää tukipalveluita omien käytänteidensä tueksi.

Selvitin opinnäytetyössäni toimeksiantajalleni myös yrittäjien tietoisuutta tukipalveluiden tarjoajista. Kuten aiemmin totesin, tietoisuus on varsin vähäistä ja tämä tulisi huomioida toimeksiantajan tulevissa toimissa. Toivon tämän opinnäytetyön auttavan toimeksiantajaa ymmärtämään yritysten näkemyksiä maahanmuuttajien työllistämisestä paremmin.

Prosessina opinnäytetyön tekeminen oli pitkäjänteinen ja työläs, mutta erittäin mielenkiintoinen. Toimeksiantajan löydyttyä muokkasimme opinnäytetyön aiheen molempia osapuolia miellyttäväksi. Aiheen hioutuminen viimeiseen muotoon vaati useamman tapaamisen. Minulle tärkeintä oli saada opinnäytetyölle aihe, joka kiinnosti aidosti itseä, mutta myös sellainen, joka palvelee aitoa tarvetta. Pohdimme toimeksiantajan kanssa yhdessä, mikä menetelmä palvelee juuri tätä selvitystä parhaiten ja päädyimme nopeasti haastatteluun. Tiesin, että haastattelun tuottaminen ja toteuttaminen vaatii paljon aikaa, mutta päätin ottaa haasteen vastaan. Haastattelun tuottaminen ja toteuttaminen oli minulle mielekästä ja opettavaista. Haasteeksi nousi yllättäen haastateltavien yritysten löytäminen. Yrityksien kontaktoiminen haastatteluihin olisi kannattanut aloittaa hieman aiemmin, sillä siinä tuli nyt kiire. Aloitin samanaikaisesti kirjoittamaan tietopohjaa ja suunnittelemaan haastatteluiden

rakennetta. Tietopohjaa kirjoittaessa oma osaaminen aiheesta lisääntyi erittäin paljon. Minulla oli hyvä tietopohja aiheesta jo ennen, ja siksi valitsinkin kyseisen aiheen. Tietopohjan ja haastatteluiden rakenteen valmistuttua toteutin haastattelut. Tämän jälkeen kävin haastatteluista saatua materiaalia useaan kertaan läpi. Lopuksi analysoin ja raportoin haastatteluiden tulokset. Koen, että saavutin työni tavoitteet ja sain hyvää tietoa toimeksiantajalle. Pysyin hyvin aikataulussa ja sain työn valmiiksi ajallaan. Toimeksiantaja oli tyytyväinen työhöni. Aihetta pidettiin mielenkiintoisena ja ajankohtaisena, yhteistyö kanssani on sujunut todella hyvin. Opinnäytetyön kieli on sujuvaa ja mukava lukea. Haastatteluista nousseita käytänteitä ja tarpeita pidettiin tärkeinä ja tarpeellisina hankkeelle.

Lähteet

Ainonen, M. Kestilä, S. Mikkonen, P. 2023 Maahanmuuttajien työllistyminen Lapissa sosiaali- ja terveysalan yhteikunnallisten yritysten näkökulmasta. Viitattu 7.3.2024. <https://pohjoisentekijat.fi/2023/12/27/maahanmuuttajien-tyollistyminen-lapissa-sosiaali-ja-terveysalan-yhteiskunnallisten-yritysten-nakokulmasta/>

Baumgartner, T. 2023. Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla. Viitattu 8.4.2024. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-osaamista-jaa-kayttamatta-tyomarkkinoilla/>

Hakola, E. 2020. Ennakkoliilot ja oletukset esteenä maahanmuuttajien työllistämässä – Yrittäjä: Maahanmuuttajien työllistäminen on hankaloitunut. Viitattu 11.3.2024. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/ennakkoliilot-ja-oletukset-esteena-maahanmuuttajien-tyollistamisessa-yrittaja-maahanmuuttajien-tyollistaminen-on-hankaloitunut/>

Jyväskylän yliopisto 2024. Maahanmuuttajista muokkaantuu Suomeen työväen alaluokka. Viitattu 26.2.2024. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70085286/maahanmuuttajista-muokkaantuu-suomeen-tyovaen-alaluokka?publisherId=69817172&lang=fi>

Karinen, R. 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet. Viitattu 28.2.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79683/sm_132011.pdf

Kaupan Liitto 2018. Kaupan yrityksen työllistävät aktiivisesti maahanmuuttajia. Viitattu 23.2.2024. <https://kauppa.fi/uutishuone/2018/10/25/kaupan-yritykset-tyollistavat-aktiivisesti-maahanmuuttajia/>

Kokko, M. 2021. Liian kovat kielivaatimukset. Viitattu 26.2.2024. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008223542.html>

Kotouttamisen osaamiskeskus N.d. Keskeiset kotoutumiseen liittyvät käsitteet. Viitattu 11.3.2024. <https://kotoutuminen.fi/keskeiset-kasitteet>

Kuntarekry n.d. Anonyymi työnhaku. Viitattu 27.2.2024. <https://www.kuntarekry.fi/fi/anonyymi-tyonhaku/>

Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. E-kirja Alma Talent Oy:n verkkokirjahyllyssä. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 27.2.2024.

<https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/GAIBHXCTDG#/kohta:4/piste:b652>

Lehmuskunnas, P. Kärpänoja, Roth, S. Hietikko, Sandqvist, S. 2020. Kotona Suomessa. Viitattu 26.2.2024. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimista/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>

Lundan, A. 2019. Maahanmuuttajan työllistymisen tukeminen lähtee osaamisen tunnistamisesta. Viitattu 8.4.2024.

<https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/maahanmuuttajan-tyollistymisen-tukeminen-lahtee-osaamisen-tunnistamisesta>

Navigaattori 2024. Tervetuloa Navigaattoriin. Viitattu 1.4.2024.

<https://www.navigaattori.eu/>

Ojasalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Paukkeri, M. 2023. Enemmistö suomalaisista suhtautuu työperäiseen maahanmuuttoon myönteisesti, kertoo tuore tutkimus. Viitattu 7.3.2024.

<https://yle.fi/a/74-20028910>

Pylkkänen, E. 2022. Meillä ei ole varaa olla ratkaisematta kohtaanto-ongelmaa. Viitattu 7.3.2024. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/meilla-ei-ole-varaa-olla-ratkaisematta-kohtaanto-ongelmaa>

Remes, M. 2024. Suomen kieli karttuu vauhdilla työn ohessa. Viitattu 28.2.2024. <https://kauppakamarilehti.fi/suomen-kieli-karttuu-vauhdilla-tyon-ohessa/>

Valtiotalouden tarkastusvirasto 2012. Tuloksellisuustarkastuskertomus, Työperäinen maahanmuutto. Viitattu 27.2.2024.

<https://www.vtv.fi/app/uploads/2012/09/29143513/tyoperainen-maahanmuutto-13-2012.pdf>

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset

Teema 1 Monikulttuurisuus työyhteisössä:

Onko yrityksessänne maahanmuuttajia töissä?

Millaisissa tehtävissä he työskentelevät?

Millaisella koulutustaustalla?

Miten tuette monikulttuurista työyhteisössänne?

Miten tuette maahanmuuttajatyöntekijän integroitumista työyhteisöön?

Millaisia käytäntöjä teillä on maahanmuuttajien perehdyttämisessä työhön?

Teema 2 Rekrytointi:

Mitkä tekijät edistävät maahanmuuttajien palkkaamista?

Mitkä tekijät voisivat olla esteinä maahanmuuttajan palkkaamiselle?

Miten yrityksenne pyrkii ratkaisemaan näitä haasteita tai esteitä?

Millaista kielitaitoa tai -taitotasoa vaaditte työntekijöiltänne?

Riittääkö esimerkiksi englannin kielen osaaminen?

Teema 3 Yrityksen tukipalvelut maahanmuuttajien rekrytointiin

Millaista tukitoimia koette tarpeelliseksi maahanmuuttajien rekrytoinneissa ja perehdytyksessä?

Hyödynnättekö maahanmuuttajien rekrytoinnissa ja perehdytyksessä sidosryhmien tarjoamia palveluita ja tukitoimia, kuten oppilaitosyhteistyötä tai TE-palveluita?

Teema 4 Yritysten kokemukset maahanmuuttajan palkkaamisesta

Voisitteko jakaa jonkin konkreettisen esimerkin onnistuneesta maahanmuuttajan työllistamisestä yrityksessänne? Tai ehkä kertoa maahanmuuttajataustaisen työntekijän uratarinan?

Mitä suosituksia antaisitte muille yrityksille, jotka harkitsevat maahanmuuttajien palkkaamista?