

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2024

Riina Hakanen, Nora Puukka

TYÖNANTAJA KOTOUTUMISTA TUKEMASSA

- Kansainvälisesti rekrytoitujen kokemuksia

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi

2024 | 61 sivua, 2 liitesivua

Riina Hakanen, Nora Puukka

TYÖNANTAJA KOTOUTUMISTA TUKEMASSA

Kansainvälisesti rekrytoitujen kokemuksia

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta kotoutumisen ja työhön kiinnittymisen onnistumista sekä kehittämistarpeita toimeksiantajayrityksessä. Tutkimuksen avulla voidaan kehittää mahdollisesti tulevia kansainvälisiä rekrytointeja sekä siihen liittyviä prosesseja.

Teoreettisena viitekehyksenä avasimme hieman keskeisimpiä käsitteitä opinnäytetyössämme liittyen kansainväliseen rekrytointiin. Keskeisimmiksi käsitteiksi valikoitui maahanmuuttajan kotoutuminen, kansainvälinen rekrytointi sekä monikulttuurinen työyhteisö.

Opinnäytetyö on toteutettu määrällisenä tutkimuksena ja aineisto kerättiin Webropol-kyselyn avulla. Kysely sisälsi sekä valintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Haastateltavat olivat yrityksen eri yksiköihin kansainvälisesti rekrytoituja hoitajia, jotka yritys kouluttaa lähihoitajiksi oppisopimuskoulutuksella. Aineisto analysoitiin määrällisen aineiston analyysitapoja hyödyntäen sekä avointen kysymysten osalta myös sisällönanalyysilla.

Kyselyn perusteella valtaosa koki kotoutumisen onnistuneen. Työnantaja on siis onnistunut kotoutumisen tukemisessa hyvin, joskin kehitysehdotuksiakin nousi esiin. Perehdytys ja sen toteutus sekä työyhteisön ja esimiesten tuki nousivat kyselyssä esiin. Kielitaito ja yksinäisyys olivat kehitettäviä asioita kotoutumisen tukemisessa.

ASIASANAT:

Kotoutuminen, työperäinen maahanmuutto, rekrytointi ulkomailta, monikulttuurisuus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of social services

2024 | 61 pages, 2 appendices

Riina Hakanen, Nora Puukka

EMPLOYER SUPPORTING INTEGRATION

Experiences of internationally recruited people

The purpose of this thesis was to survey the success of integration and commitment to work, as well as development needs in the client company from the perspective of international recruitment. With the help of research, possible future international recruitments and related processes can be developed.

As a theoretical frame of reference, we slightly opened the most central concepts in our thesis related to international recruitment. Integration of immigrants, international recruitment and a multicultural work community were selected as the most central concepts.

The thesis has been implemented as quantitative research and the material was collected using the Webropol survey. The survey included both multiple choice questions and open questions. The interviewees were internationally recruited nurses for the company's various units, who are trained by the company as practical nurses through apprenticeships. The data was analyzed using quantitative data analysis methods, for open questions, also with content analysis.

Based on the survey, the majority felt that the integration was successful. The employer has therefore succeeded well in supporting the integration, although development proposals were also brought up. Orientation and its implementation as well as the support of the work community and supervisors came up in the survey. Language skills and loneliness were issues to be developed to support integration.

KEYWORDS:

Integration, labour immigration, recruitment abroad, multiculturalism

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TARVE	8
2.1 Aiheeseen liittyvät aiemmat tutkimukset	8
2.2 Tutkimusympäristön kuvaus	9
2.3 Tutkimuskysymykset	9
3 MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMINEN	11
3.1 Kotoutumisprosessi ja muutostarpeet	11
3.2 Integraatio osana kotoutumista	11
3.3 Työn ja koulutuksen merkitys kotoutumiselle	13
3.4 Asuinympäristön ja sosiaalisten suhteiden merkitys kotoutumiselle	14
3.5 Maahanmuuttoa ja kotoutumista koskeva lainsäädäntö	15
4 KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI	18
4.1 Kansainvälisen rekrytoinnin tarve	18
4.2 Rekrytointiprosessi ulkomailta	19
4.3 Kansainväliseen rekrytointiin liittyvää lainsäädäntöä	20
5 MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ	22
5.1 Kulttuurin merkitys työyhteisössä	22
5.2 Yleisiä kulttuurien välisiä eroja työelämässä	22
5.3 Työyhteisön moninaisuuden tukeminen	25
5.4 Yhdenvertaisuus työyhteisössä	27
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
6.1 Tutkimuksen eteneminen	29
6.2 Tutkimusmenetelmä	31
6.3 Tutkimusaineisto	32
6.4 Tutkimusaineiston analyysitavat	35
7 TUTKIMUSTULOKSET	37
7.1 Muutto ja kotoutuminen Suomeen	37
7.2 Opiskelun sujuvuus	42
7.3 Perekäytös työyksikköön	43

7.4 Työolosuhteet ja työssä viihtyminen	46
8 YHTEENVETO JA ARVIOINTI	50
8.1 Tulosten yhteenveto ja kehitysehdotuksia	50
LÄHTEET	58

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset

KUVAT

Kuva 1 Tutkimuksen eteneminen.....	29
Kuva 2 Työnantaja on tukenut kotoutumistani, alueellinen vertailu	37
Kuva 3 Pidän asunnostani ja asuinympäristöstäni, kaikki vastaajat	38
Kuva 4 Olen omaksunut suomalaista kulttuuria, alueellinen vertailu	38
Kuva 5 Tunnen yksinäisyyttä, kaikki vastaajat	40
Kuva 6 Tunnen yksinäisyyttä, alueellinen vertailu	41
Kuva 7 Olen sosiaalisesti aktiivinen vapaa-ajalla, kaikki vastaajat	41
Kuva 8 Työnantajani on tukenut minua opinnoissani, kaikki vastaajat.....	42
Kuva 9 Työnantaja on onnistunut perehdytyksessä, kaikki vastaajat	43
Kuva 10 Työnantaja on onnistunut perehdytyksessä, alueellinen vertailu	44
Kuva 11. Riittävä ajan käyttö perehdytykseen, kaikki vastaajat.....	45
Kuva 12 Olen voinut tuoda omaa kulttuuriani ja identiteettiäni työhöni ja työyhteisöni, kaikki vastaajat	47

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme käsittelee kansainvälistä rekrytointia sekä siihen liittyvää kotoutumista, sen onnistumista ja mahdollisia kehittämiskohtia toimeksiantajayrityksen näkökulmasta. Yritys on valtakunnallinen asumispalveluita sekä erilaisia tilapäis- ja lyhytaikaishoitoa erityisryhmille järjestävä organisaatio, joka on rekrytoinut oppisopimuskoulutettavia hoitajia organisaatioonsa eri paikkakunnille. Koska Suomi kärsii koko ajan kasvavasta hoitajapulasta, on aihe ajankohtainen myös valtakunnallisesti ja kiinnostaa meitä tulevina sosiaalialan ammattilaisina ja mahdollisina esihenkilöinä, tästä syystä valitsimme tämän opinnäytetyömme aiheeksi.

Keskeisiksi käsitteiksi teoreettista viitekehystä luodessamme, nostimme kansainvälisen rekrytoinnin, kotoutumisen sekä monikulttuurisen työyhteisön. Nämä teemat vaativat meiltä paljon perehtymistä aiheeseen, jotta ymmärrämme niihin liittyviä ilmiöitä kansainvälisesti rekrytoitujen näkökulmasta. Kotoutuminen onkin tutkimuskysymystemme kannalta keskeinen käsite, joka meidän on ymmärrettävä kyetäksemme muodostamaan kattavan ja tarkan kyselyn aineistonkeruuta varten. Puolestaan kansainvälisen rekrytoinnin käsite on hahmotettava, jotta tiedämme, miten prosessi tutkittavien osalta toimii ja ymmärrämme maahan muuttaneiden tilannetta kotimaassamme. Monikulttuurinen työyhteisö tukee rekrytoituja kotoutumisessa niin työhyvinvoinnin kuin integroitumisen näkökulmasta.

Käytimme runsaasti lähteitä, jotta saimme tutkimukseen kattavan kokonaiskuvan teoreettisen viitekehyksen pohjalle. Lähteet olivat mahdollisimman ajankohtaisia, mutta otimme myös mukaan sellaisia vanhempia teoksia, joista arvioimme olevan hyötyä tutkimuksemme kannalta. Lähteitä kartoitettiin kirjastoista ja erilaisista tietokannoista, kuten Finna:sta ja Julkari:sta. Teoreettista viitekehystä luodessa keskeisimmiksi lähteiksi nostimme lain kotoutumisen edistämisestä, Kotoutumisen osaamiskeskuksen, Työ- ja elinkeinoministeriön sivustot sekä Varsinais-Suomen ELY-keskuksen oppaan kansainvälisestä rekrytoinnista. Suoranaisesti aiheestamme ei löytynyt vastaavanlaista tutkimusta, joten oma tutkimuksemme oli ainutlaatuinen, sillä se kartoitti kotoutumista ja yrityksen tukea kansainvälisesti rekrytoitujen näkökulmasta. Kriittisesti ajateltuna, jos olisimme löytäneet vielä vahvemmin tuoreita lähteitä, olisi tutkimuksemme teoria voinut olla entistä ajankohtaisempi etenkin maahanmuuttopolitiikan ollessa jatkuvassa muutoksessa.

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa yritykseen kansainvälisesti rekrytoituilta työntekijöiltä, miten työnantaja on onnistunut tukemaan työntekijöiden kotoutumista Suomeen. Lisäksi selvitimme, mihin asioihin työnantaja voi vaikuttaa, jotta maahan muuttava työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin arkeen kiinni sekä missä työnantaja voisi vielä kehittää toimintaansa. Aiempien tutkimusten ja tilastotietojen valossa Suomessa on tulevaisuudessakin merkittävä tarve sosiaali- ja terveysalan osaajille. Tästä syystä kansainväliseen rekrytointiin on tärkeää panostaa, jotta uudet työntekijät jäisivät maahan mahdollisimman pitkäksi aikaa, jopa pysyvästi.

Tutkimusraporttimme etenee ensin tutkimuksen tarpeen kuvaamisena, jossa käsittelemme tutkimuksen tavoitteen ja tutkimuskysymykset. Seuraavassa kolmessa luvussa kuvaamme teoreettista viitekehystä kotoutumisen, kansainvälisen rekrytoinnin ja monikulttuurisen työyhteisön kannalta. Tämän jälkeen on oma lukunsa tutkimuksen toteutuksen, valitsemamme tutkimuksen menetelmän, tutkimusaineiston ja analyysitapojen kerrotaan. Loppuluvuissa johdamme tutkimusaineiston analyysin jälkeen tutkimustuloksemme, teemme yhteenvedon ja arvioimme tutkimustamme.

2 TUTKIMUKSEN TARVE

2.1 Aiheeseen liittyvät aiemmat tutkimukset

Kevan (2023) tekemän selvityksen mukaan hoitajapula on kaksinkertaistunut kahdessa vuodessa. Pelkästään lähihoitajia puuttuu tällä hetkellä 8800 eri terveydenhuollon sektoreilla. Sairaanhoidajien vaje on puolestaan yli 16600 sairaanhoidajaa valtakunnallisesti. Koska Suomessa sosiaali- ja terveystalouden hoitajapula on voimakkaassa kasvussa, on toimeksiantajayritys muiden hoivayritysten tapaan lähtenyt rekrytoimaan henkilökuntaa kansainvälisesti. (Keva 2023.) Myös KT-lehden artikkelin mukaan tehty kysely antoi samankaltaisia tuloksia sosiaali- ja terveystalouden työvoimapolusta. Kyselyssä selvitettiin yhden päivän aikaisen vakanssien täyttötilannetta, ja mikäli kyselyn tuloksia yleistettäisiin koko maan tasolle, olisi sairaanhoidajien tarve ollut tuolloin 2200 ja lähihoitajien 2400. KT-lehden artikkelissa mainitaan ratkaisuksi työvoimapoluaan koulutusmäärien lisäämistä ja työperäisen maahanmuuton kasvattamista. Lisäksi artikkelissa mainitaan mitoituksen ja kelpoisuusehtojen arviointi sekä väljentäminen. (Ruskoaho 2024.)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus on tehnyt tutkimuksen työvoiman liikkuvuudesta ja rekrytoinnista kansainvälisesti, jolloin tutkimus kohdistui Suomessa tapahtuvaan liikehdintään. Tutkimus osoittaa, että kansainvälisen rekrytointiin voi liittyä haasteita. Haasteet voivat liittyvät Suomen pitovoimaan, rekrytointiprosessin byrokraatiaan sekä maan kulttuurin ja kielen omaksumiseen. Rekrytointi on itsessään kohdeyritykselle resursseja vievää, mutta kansainvälisellä rekrytoinnilla voitaisiin tukea yritysten työvoiman saatavuutta. Tutkimuksessa tuli ehdotuksia vetovoiman edistämiseen esimerkiksi markkinoinnin näkökulmasta julkisten palveluiden, viihtyvyyden ja turvallisuuden, koulutusmahdollisuuksien sekä perheen yhdistämisen ja kielimahdollisuuksien lisäämisen osalta. Pitovoiman näkökulmasta tunnistettiin Suomessa olevien verkostojen laajuus ja niiden tuomat mahdollisuudet. Jos yrityksellä olisi riittävästi resursseja, maahanmuuttajia voitaisiin tukea omien verkostojen luomisessa työyhteisöjen ulkopuolella, jotta he kiinnittyisivät paremmin Suomen yhteiskuntaan ja kulttuuriin. (Lahtinen ym. 2021, 19–20, 25, 29.)

Aiheesta on jonkin verran jo tehty tutkimuksia ja etenkin Päivi Vartiainen (2019, 7–8) väitöskirja on aiheeltaan melko lähellä omaa opinnäytetyöämme aihetta käsitellen filippiiniläisten sairaanhoidajien palkkaamista kasvavaan hoitajapulaan. Väitöskirjassa puhutaan Suomen vetovoimasta kohdemaana sairaanhoidajille sekä mietitään asiaa myös

eettisen kestävyuden kannalta. Siksi väitöskirja ei aivan vastaa omaa opinnäytetyötämme etenkin tutkimuskysymyksiämme ajatellen. Myös Baronan (2021) teettämä tutkimus käsittelee kansainvälistä rekrytointia, kuitenkin työntajien valmiuksia ajatellen.

2.2 Tutkimusympäristön kuvaus

Toimeksiantaja yritys on valtakunnallinen asumispalveluita sekä erilaisia tilapäis- ja lyhytaikaishoitoa erityisryhmille järjestävä organisaatio, joka toimii usealla paikkakunnalla Suomessa. Kohdeyritykseen kansainvälisesti rekrytoituja on tullut viimeisen puolentoista vuoden aikana yhteensä 20 henkilöä eri paikkakunnille. Rekrytoidut ovat kotimaassaan sairaanhoitajakoulutuksen saaneita, jotka koulutetaan oppisopimuksella lähihoitajiksi.

Toimeksiantaja toivoi tutkimusta kansainvälisten rekrytointien osalta, jotta se voisi varmistaa omalta osaltaan rekrytoitujen kotoutumisen onnistumista ja kehittymistä työnantajana. Tutkimuksen myötä yrityksen on myös tarkoitus kehittää kansainvälistä rekrytointiaan ja siihen liittyvää kotoutumista mahdollisten uusien rekrytointienkin vuoksi. Siksi yritys haluaa tutkimuksen tuovan esiin missä on onnistuttu ja missä voitaisiin kehittää ja parantaa. Lisäksi he toivovat näkemystä myös siitä, mistä syystä kotoutumisen ongelmat mahdollisesti johtuvat ja löytyykö näistä alueellisia eroja. Yrityksen tarkoituksena on, että kansainvälisesti rekrytoidut tulisivat maahan ja yritykseen pysyvästi, ja se tukee tätä myös auttamalla perheen jälleenyhdistämisessä.

2.3 Tutkimuskysymykset

Tavoitteena on tehdä kartoittava ja osin kuvaileva tutkimus toimeksiantajallemme, jossa selvitämme yritykseen kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleilta työntekijöiltä, miten työnantaja on onnistunut tukemaan työntekijöiden kotoutumista Suomeen. Tavoitteenamme on tutkia, millaisia ovat ne asiat, joihin työnantaja voi vaikuttaa, jotta maahan muuttava työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin arkeen kiinni sekä missä asioissa se voisi vielä parantaa. Tutkimuksen tarkoituksena on luoda toimeksiantajalle tutkimuksen tavoitteiden mukainen raportti kansainvälisen rekrytoinnin kautta tulleiden työntekijöiden kokemuksista kotoutumisesta ja työnantajan roolista siinä.

Teoreettista viitekehystä muodostaessamme keskityimme kotoutumiseen työllistymisen näkökulmasta sekä selkeytimme itsellemme kansainväliseen rekrytointiin ja monikulttuuriseen työyhteisöön liittyviä käsitteitä, jotta pystyimme muodostamaan tutkimuksen tavoitteiden ja tehtävän pohjalta olennaisia tutkimuskysymyksiä. Teoreettisen viitekehyyksen ymmärtäminen auttaa suuntaamaan fokusta oikeanlaisiin asioihin, jotta voidaan saada kattavasti tietoa millaisin keinoin työnantaja voisi mahdollisesti tukea työntekijöiden kotoutumista. Tutkimusongelmasta on johdettu seuraavanlaiset tutkimuskysymykset, joita ovat:

1. Miten yritys on onnistunut tukemaan työntekijöiden kotoutumista Suomeen?
2. Missä asioissa yritys voi vielä työnantajana kehittyä, jotta se edistäisi kotoutumista ja työntekijä pääsisi mahdollisimman hyvin arkeen kiinni?

3 MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMINEN

3.1 Kotoutumisprosessi ja muutostarpeet

Kotoutuminen tarkoittaa maahanmuuttajan prosessia, joka tapahtuu yksilöllisesti ihmisen muuttaessa omasta kotimaastaan uuteen maahan. Kotoutumisen tavoitteena on, että maahanmuuttaja pystyy olemaan kohdemaassaan täysivaltainen kansalainen omaksuen Suomessa ja suomalaisessa työelämässä tarvittavia tietotaitoja. Tällöin hän myös sisäistää uuden ympäristönsä kieltä ja kulttuuria. Lisäksi tavoitteena on, että maahanmuuttajan oman kulttuurin ja kielen ylläpitämistä tuetaan. Tämän myötä Suomi monimuotoistuu. (Kotoutumisen osaamiskeskus 2021a; Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a.)

Valtioneuvosto on antanut kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista selonteon 2021, jonka tarkoituksena on lisätä koko ajan kasvavan maahanmuuttajaväestön osallisuutta yhteiskunnassa etenkin työllisyyden näkökulmasta. Suomessa työväestö ikääntyy koko ajan ja maahanmuuttajien osaamista tulisi hyödyntää paremmin. Maahanmuuttoa koskevissa uudistuksissa on myös huomioitu ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy. Kotouttamista edistäviä toimenpiteitä ja tavoitteita ovat muun muassa matalan kynnyksen tiedon, neuvonnan ja ohjauksen saavutettavuuden parantaminen, kotoutusohjelman luominen alkuvaiheen tueksi, osaamisen kehittämisellä nopeutetaan työelämään kiinnittymistä sekä perheitä tukemalla ja sosiaali- ja terveystalvueluiden parantamista maahanmuuttajien osalta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 45, 52, 57.)

3.2 Integraatio osana kotoutumista

Maahanmuuttajan kotoutumiseen liittyy käsite akkulturaatioasenne, joka kuvaa hänen asennettaan kahdessa kulttuurissa elämisestä. Akkulturaatio tarkoittaa muutosta, jossa yksilö on kosketuksissa toisen kulttuurin kanssa muuttaen itseään sekä kohtaamaansa kulttuuria. Tämä tarkoittaa käytännössä prosessia, jossa maahanmuuttaja sisäistää uusia asioita ja toimintatapoja sekä säilyttää hänelle itselleen ominaisia tapoja elää. Psykologi John Berryn mukaan akkulturaatioprosessissa on neljä erilaista strategiaa: integraatio, assimilaatio, separaatio ja marginalisaatio. Integraatiossa maahanmuuttaja pyrkii säilyttämään omaa kulttuuri-identiteettiään sekä vastaanottamaan ympäröivästä valtakulttuurista uusia piirteitä. Assimilaatiossa maahanmuuttaja puolestaan jättää oman

kulttuuri-identiteettinsä ja pyrkii sulautumaan osaksi valtaväestöä. Separaatiossa maahanmuuttaja pitää tiukasti kiinni omasta kulttuuri-identiteetistään eikä ole valmis mukautumaan valtaväestöön. Marginalisaatio on haitallisin strategia, jossa maahan muuttanut on vaarassa syrjäytyä, sillä yksilö ei halua kiinnittyä valtakulttuuriin eikä hän halua sisällyttää elämäänsä omaa kulttuuriaan. Strategiat voivat vaihdella maahanmuuttajan niin maassa vietetyn ajan, kuin elämäntilanteenkin mukaan, jolloin esimerkiksi yksilö voi olla työyhteisössään hyvinkin integroitunut, mutta kotonaan hän saattaa toimia oman kulttuurinsa tapojen mukaisesti. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 64–66.)

Työllistymisen nähdään auttavan maahanmuuttajan integraatiota. Tässä yhteydessä integraation tukeminen voi osin jäädä työpaikkojen tehtäväksi, jolloin työpaikat voivat vahvistaa sitä esimerkiksi panostamalla kattavaan perehdytykseen sekä kouluttamalla vertaisia tai mentoreita maahanmuuttajien tueksi. Maahanmuuttajat voivat saada vertaisilta tukea työn oppimisen lisäksi organisaation käytäntöihin ja kotoutumiseen. Jos työpaikan tuki ja kotimaisen kielen opiskelu mahdollistetaan työn yhteydessä, moni työperäinen maahanmuuttaja saisi kattavat valmiudet uuteen kotimaahan asettautumiseen. Kielitaidon nähdään edistävän maahanmuuttajan kotoutumista sekä se luo itsenäisyyttä. (Lautaniemi 2019, 18–19.) Kuitenkin työvoimapolitiikalla ja kotouttamiseen liittyvillä toimenpiteillä voidaan edistää kaikkien maahanmuuttajien työllistymistä ja työsuhteiden parempaa laatua (Valtiovarainministeriö 2022, 1).

Lisäksi eräässä väitöskirjatutkimuksessa tarkastellaan työelämään integroitumista prosessina, jota nimitetään työelämään kotoutumiseksi. Prosessin aikana maahan muuttanut on osallisena suomalaisessa työelämässä ja alkaa sopeutua sen tapoihin. Tutkimuksen mukaan keskeisiä teemoja, jotka auttavat maahanmuuttajan kotoutumista ja tietokäytäntöjen rakentamisessa ovat tiedonhankinta, sosiaaliset suhteet ja -verkostot sekä riittävä kielitaito. Näistä tärkeimmäksi työelämän kotoutumista edistäväksi tekijäksi nostettiin sosiaaliset suhteet ja -verkostot niin työyhteisössä, vapaa-ajalla, lähipiirissä kuin viranomaistahoissakin, sillä ne tukivat kiinnittymistä maahan merkittävästi. Tällöin työelämään kotoutuminen tukee maahanmuuttajan voimaantumisen ja osallisuuden kokemusta kokonaisvaltaisesti, jolloin se integroi häntä vahvemmin suomalaiseen yhteyskuntaan työyhteisönsä lisäksi. (Aarnitaival 2012, 179–181.)

3.3 Työn ja koulutuksen merkitys kotoutumiselle

Työn ja koulutuksen merkitys kotoutumisen edistämässä on merkittävä, työn rooli korostuu suomalaisessa yhteiskunnassa ja liittyy vahvasti perustoimeentuloon sekä perusturvallisuuteen. Monelle maahanmuuttajalle tällainen saattaa olla todella vierasta, koska lähtömaan ja uuden maan kulttuurierot myös työ- ja opintokulttuurin osalta ovat hyvin erilaisia. (Martikainen ym. 2008, 29.)

Laki kotoutumisen edistämisestä velvoittaa tekemään kotoutumishojelman, joka sisältää palvelutarpeen arvioinnin ja kotoutumissuunnitelman. Niiden tarkoituksena on selvittää maahanmuuttajan valmiudet kotoutumiseen. Kartoituksessa selvitetään muun muassa maahanmuuttajan toiveet työ- ja opiskeluasioiden osalta sekä näiden valmiuksista, kuten luku- ja kirjoitustaito, kielitaito, aikaisempi koulutus ja työkokemus. Myös maahanmuuttajan fyysinen ja psyykinen terveys huomioidaan sekä tarkastellaan esimerkiksi perhesuhteita. Arvioinnin perusteella mietitään maahanmuuttajan polku mahdolliseen työelämään, monet valmiiksi korkeasti koulutetut osaavat jo useampaa kieltä ja pääsevät etenemään nopeasti haluamallaan polulla. Monet päätyvät arvioinnin perusteella suomenkielenkurssille sekä erilaisiin kotouttamiskoulutuksiin. Kotouttamiskoulutukset saattavat sisältää myös eri ammattipintojen osasuorituksia. (Hiltunen 2012, 77–80, 89–92; Laki kotoutumisen edistämisestä 2023/681, 2:12–20.)

Toisaalta työllistymistä saattavat haastaa työnantajien suhtautuminen ja ennakkoluulot maahanmuuttajantaustaisiin työntekijöihin. Ongelmiksi voivat nousta muun muassa kielitaidon puute, ajan ja resurssien puute perehdyttämisen osalta sekä kulttuurierot ja siitä johtuvat ennakkoluulot. Kulttuurierot luovat ennakkoluuloja sekä kantaväestössä että maahanmuuttajissa, maahanmuuttajat itse saattavat pelätä esimerkiksi kantaväestön yrittävän vaikuttaa heidän uskontoonsa. Kielitaidon kehittymisen ja siten työelämään kiinni pääsemiseen olisi tärkeää kontaktoitua kantaväestöön, jotta kielitaito pääsee kehittymään. Maahanmuuttajan palkkaaminen vaatii myös työnantajalta enemmän resursseja kuin kantaväestön palkkaaminen ja tässä yritykset tarvitsevatkin enemmän tietoa ja koulutusta, jotta valmiuksia saataisiin kasvatettua organisaatioissa. (Hiltunen 2012, 77–80, 89–92.)

Marja Katiskon (2011) tekemässä tutkimuksessa on havaittavissa, että maahan muuttaneiden kotoutuminen ja osallisuuden kokemus olivat yhteydessä toisiinsa. Tutkimuksessa mainitaan, että valtaosa arjen kotouttamisesta tehdään työyhteisöissä. Tämä on

olennaista, koska kotoutumisen päämääränä voi olla työntekijän työllistyminen ja aktiivinen osallisuus, jolloin hän pääsee myös osaksi ympäröivää yhteiskuntaa. Tutkimuksessa oli kuvattu myös, että aineistoissa oli nähtävissä tulkinnanvaraisuus siinä, etteivät maahanmuuttajat välttämättä uskaltaneet tuoda esille suoraa kritiikkiä suomalaisista työyhteisöistä. (Katisko 2011, 155–158, 163.) Tällä on merkitystä oman tutkimuksemme aineistonkeräämisen kannalta, jotta osaamme tarpeeksi hienovaraisesti kysyä maahanmuuttajien toiveita kehitysideoista toimeksiantajamme kotoutumisen tukemisesta.

3.4 Asuinympäristön ja sosiaalisten suhteiden merkitys kotoutumiselle

Kotoutumisen suhteen myös kodin ja asuinympäristön merkitys korostuvat sillä vakiintuminen asuinalueelle ja ympäristöön vaikuttaa vahvasti myös viihtyvyyteen. Asuinympäristöön tutustuminen sekä naapurisuhteiden luominen ottavat aikaa, mutta vahvistavat osaltaan kotiutumista ja kotoutumista. Koti ja asuinympäristö ovat uudelle maahanmuuttajalle peruspaikka uudessa maassa etenkin, kun maahanmuuttaja ei vielä käy ansiotyössä. Vuonna 2019 yli puolet ulkomailla syntyneistä asui Uudellamaalla ja yli kaksi kolmasosaa Uudenmaan, Varsinais-Suomen tai Pirkanmaan alueilla. Suurin osa maahanmuuttajista asuu siis kasvukeskuksissa ja etenkin aluksi usein vuokra-asunnoissa. Maahanmuuttajat ovatkin varsin riippuvaisia julkisista asuntomarkkinoista. Työn takia maahanmuuttaneet ovat useimmiten vahvemmillä tässä suhteessa kuin pakolaistaustaiset. Oman asunnon saanti vaatii varallisuutta tai pankkilainan, joka taas vaatii maksukykyä eli tuloja. Ulkomaalaistaustaisista noin 30 % asuu omistusasunnossa, kun suomalaisten vastaava osuus on 70 %. Maahanmuuttajat ovatkin monesti asuntomarkkinoilla riskiryhmää vähäisen varallisuuden sekä pienten tulojen vuoksi. (Paananen 2005, 43–46, 48; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 34–35.)

Suomessa oleskelun kestolla on kuitenkin vaikutus myös asumismuotoon, sillä pidempään asuneilla on enemmän omistusasumista. Asuntokanta puolestaan on varsin uutta, mutta asunnot ovat EU-maiden pienimpiä eikä perheasuntoja ole vuokramarkkinoilla paljoa tarjolla, tämän saattaa asettaa haasteita useille maahanmuuttajille, etenkin perheellisille. Suomessa asuinalueet ovat kuitenkin muihin maihin verrattuna huomattavasti homogeenisempia, eikä slummeja juurikaan ole päässyt kehittymään. (Paananen 2005, 43–46, 48; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 34–35.)

Maahanmuuttajien sosiaaliset suhteet ovat tärkeässä osassa yksilön kotoutumisessa. Tässä yhteydessä maahan muuttaneiden integroitumisessa ja sosiaalisissa suhteissa voidaan erottaa sitovat ja yhdistävät suhteet. Sitovat suhteet rakennetaan yleensä sosiaalisesti samanlaisten ihmisten välillä, jolloin maahanmuuttaja voi muodostaa sen esimerkiksi omasta etnisestä yhteisöstä. Puolestaan yhdistävät suhteet koostetaan sosiaalisesti erilaisten ihmisten kanssa, jolloin suhteet voivat rakentua maahanmuuttajan ja valtakulttuurin edustajan välillä. Yhdistävillä suhteilla on merkitystä kotoutumisen ja Suomeen kiinnittymisen näkökulmasta, jolloin näiden suhteiden voidaan nähdä tukevan kotoutuvan maahanmuuttajan tietoisuuden lisääntymistä maan kulttuurista sekä yleisestä toiminnasta. Tästä syystä yhdistävät suhteet nähdään toivottavina integraation osalta, kun taas asiantuntijoiden mukaan sitovat suhteet voivat jopa haitata maahanmuuttajan kotoutumista. (Kazi ym. 2019, 94–95.)

Sosiaalisia suhteita maahanmuuttajat rakentavat kielen ja vuorovaikutussuhteiden avulla. Uusien suhteiden myötä he voivat kokea osallisuutta ja myönteistä kuulumisen tunnetta erilaisissa yhteisöissä sekä osana vallitsevaa yhteiskuntaa. (Kazi ym. 2019, 95.) Lisäksi sosiaalisilla suhteilla ja turvallisuuden kokemuksella on merkitystä maahanmuuttajan hyvinvointiin, sillä tutkimusten mukaan myönteisillä ihmissuhteilla on hyvinvointia edistävä vaikutus. Valitettavasti FinMonik-tutkimuksessa havaittiin, että 14 % ulkomaalaistaustaisista kokevan yksinäisyyttä. Yksinäisyyden kokemukseen voivat vaikuttaa useat eri tekijät, kuten ihmissuhteiden solmimisen vaikeus, mielenterveyden haasteet, syrjinnän kokemukset tai läheisten puute. Kuitenkin suurin osa ulkomaalaistaustaisista koki sosiaalisissa suhteissaan voimavaroja sekä he kokivat saavansa tarvittaessa läheisiltä apua. (Kuusio ym. 2020, 65, 68, 88.) Lisäksi perheellisillä maahanmuuttajilla perheenyhdistäminen voi tukea maahanmuuttajan kotoutumista. Perheenyhdistäminen voi toimia maahan muuttaneen sosiaalisten suhteiden lähteenä, edistäen hänen hyvinvointiaan. Valitettavasti perheenyhdistämisen kriteereitä on tiukennettu viime vuosina monin tavoin, mutta hallitusohjelmassa pyritään näihin ongelmiin nyt pureutumaan ja asiaa selvittämään. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos 2024.)

3.5 Maahanmuuttoa ja kotoutumista koskeva lainsäädäntö

Kotoutumista säätelee laki kotoutumisen edistämisestä, jonka tarkoituksena on tukea maahan muuttaneen kotoutumista Suomeen tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja myön-

teistä vuorovaikutusta edistäen. Lisäksi lain tarkoituksena on parantaa maahanmuuttajien terveyttä ja hyvinvointia sekä edistää osaltaan yhteiskunnan vastaanottavuutta. Palveluiden tarpeellisuuteen ja laatuun tulee kiinnittää lain mukaan huomioita saatavuuden osalta, jotta maahanmuuttajat saavat kotoutumisen tueksi palveluita tarvittaessa monialaisesti. Kotoutumisen tukeminen on suunnitelmallista työtä, jossa yhdistyvät niin maan laajuinen, alueellinen sekä paikallinen kotoutumisen edistämisen kehittäminen. Kuntien velvollisuutena on huolehtia edellä mainittujen kohtien toteutumisesta esimerkiksi maahanmuuttajien ja kotoutumista tukevien palveluiden ja vapaa-ajan tutustumismahdollisuuksien osalta. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2023/681, 1:1–2,5, 5:45–46.) Lain soveltamiseen ei vaikuta, minkä syyn vuoksi maahanmuuttaja on muuttanut Suomeen, vaan sitä sovelletaan kaikkiin, joilla on Suomessa ulkomaalaislain mukainen oleskelulupa, rekisteröity oleskeluoikeus tai myönnetty oleskelukortti. (Valtiotalouden tarkastusvirasto 2021, 17.)

Kotoutumista edistäviä palveluita ovat lain mukaan muun muassa erilaiset ohjaus ja neuvontapalvelut, koulutukseen ja sen edistämiseen liittyvät palvelut, työllistymiseen liittyvät palvelut sekä kotoutusohjelman ja -suunnitelman laatiminen. Ohjaus ja neuvonta pitää sisällään tiedon annon suomalaisesta yhteiskunnasta, palvelu- ja koulutusjärjestelmästä, työelämästä ja maahanmuuttajan oikeuksista sekä velvollisuuksista Suomessa. Kuntien järjestämässä kotoutusohjelmassa tehdään osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi. Kunnan kuuluu laatia maahanmuuttajille myös kotoutussuunnitelma, johon kirjataan yksilölliset tavoitteet. Kotoutumiskoulutusta järjestetään maahanmuuttajan tavoitteita peilaten ja se sisältää useimmiten kielen opetusta, työelämän valmiuksien kehittämistä sekä muuta opetusta, joka sisältää kulttuuriin ja yhteiskuntaan liittyviä valmiuksia. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2023/681, 2:10–27.)

Kotoutumislakia on päivitetty keväällä 2023, mutta lakia ollaan edelleen uudistamassa. Nämä uudistukset tulevat voimaan 1.1.2025 TE-palveluiden uudistuksen yhteydessä. Uudistuksen tarkoituksena on saada laki vastaamaan eduskunnassa annettuja edellytyksiä kotoutumisen edistämiseksi. Näitä edellytyksiä ovat muun muassa kotoutumisen tehostaminen maahanmuuttajan tultua Suomeen sekä kotoutumispalveluiden vastuukonaisuuden antaminen kunnille, kieliopintojen kehittäminen ja kielikoe. Lisäksi yritysten erilaisia tarpeita tulee eduskunnan edellytysten mukaan huomioida paremmin sekä vapaan sivistystyön ja kolmannen sektorin osuutta lisätä työskentelyn yhteydessä. Kokonaisuudistuksen tavoitteena on parantaa maahanmuuttajien kotoutumista erityisesti niiden kohdalla, jotka ovat työvoiman ulkopuolella. Lisäksi uudistuksen tavoitteena on

saada kattavampi kokonaiskuva ja selkeys toimijoiden vastuisiin ja parantaa monialaista yhteistyötä. Yhteistyötä kehitetään ja vahvistetaan myös yritysten ja järjestötoimijoiden kanssa. Uudistuksen myötä lakia päivitetään vastaamaan myös viranomaistehtävien muutostarpeisiin. (Kotoutumisen osaamiskeskus 2021b.)

Ulkomaalaislaki kohdistuu ulkomaalaisasioiden hoitoon, jolloin lain tarkoituksena on parantaa maan hallintoa sekä oikeusturvaa ulkomaalaisiin kohdistuvissa asioissa. Lisäksi lain tarkoituksena on kunnioittaa ihmis- ja perusoikeuksia sekä huomioida Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset etenkin hallitun maahanmuuton ja kansainvälisen suojelun edistämisen osalta. Lakia sovelletaan niin maahan tulemisessa kuin lähtemisessä sekä maahanmuuttajan oleskeluun ja työn tekemiseen liittyen Suomessa. Laki säättää esimerkiksi oleskeluluvista, jotka kohdistuvat työntekoon. (Ulkomaalaislaki 2004/301, 1:1–2, 5:71.)

Suomen perustuslain tarkoituksena on taata kaikille Suomessa oleville samat perusoikeudet, jolloin ihmisten yhdenvertaisuus muodostuu keskeiseksi lain kohdaksi. Tällöin ketään ei tule laittaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi kielen, alkuperän tai sukupuolen perusteella. Lisäksi laki säättää myös, että jokaisella on oikeus hankkia elantonsa valitsemallaan alalla sekä oikeus oman kulttuurinsa ja kielensä ylläpitoon sekä yksityisyydensuojaan. (Suomen perustuslaki 1999/731, 2:6, 2:10–11, 2:17–18.) Suomen perustuslain lisäksi yhdenvertaisuuslaki takaa jokaiselle yhdenvertaisen kohtelun sekä sen tarkoituksena on ehkäistä syrjintää. Laki kieltää häirinnän, käskyn syrjimiseen sekä välillisen ja välittömän syrjinnän. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, 1:1, 3:8.)

4 KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI

4.1 Kansainvälisen rekrytoinnin tarve

Kansainvälinen rekrytointi tarkoittaa eri maassa asuvan kansalaisen rekrytointia kohde- maan työvoimatarpeisiin. Tällöin kansainvälisen rekrytoinnin avulla pystytään takaa- maan yhä paremmin kansainvälisiltä työmarkkinoilta henkilökuntaa yritysten tarpeisiin. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021, 5.) Tulevaisuudessa Suomi tulee tarvitsemaan yhä kasvavassa määrin ulkomaalaista työvoimaa, sillä työkäisten määrä on laskussa. Laskua tapahtuu työkäisissä noin 130 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä. Tässä yhteydessä käsite työperäinen maahanmuutto on olennainen, jotta työpaikkojen osaa- misvajaita ja rekrytointihaasteita pystytään vähentämään. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023.) Työterveyslaitoksen tekemän raportin mukaan työvoimapulaa on jo tälläkin het- kellä näkyvissä suomalaisissa yrityksissä. Työ- ja elinkeinoministeriön tuoreimpien tilas- totietojen valossa jopa 20 % yrityksistä kertoo haasteistaan saada uusia työntekijöitä työvoimatarpeisiinsa. (Kokkinen 2020, 56.)

Maahanmuuttopoliittisin ratkaisuin pyritään edistämään maahanmuuttoa, joka edesaut- taa Suomen väestömuutoksia ikääntymisen ja alhaisen syntyvyyden aiheuttamien muu- toksia muun muassa työmarkkinoilla. Työperäinen maahanmuutto ja kansainvälinen rek- rytointi nähdään vaihtoehtona työmarkkinoiden haasteisiin ja hyvinvointiyhteiskunnan ta- kaamiseen. Poliittisten linjauksien tavoitteena on parantaa työperusteisten oleskelulu- ppien käsittelyprosesseja niin, että muutto Suomeen työn perässä olisi helpompaa. (Sisä- ministeriö 2023.) Hallituksen Talent Boost -ohjelma pyrkii vastaamaan sekä kansainväli- sen rekrytoinnin että maahanmuuton sujuvuuden edistämiseen (Työ- ja elinkeinomis- teriö 2023b). Työperäinen maahanmuutto käsitteenä yhdistyy tavallaan kansainvälisen rekrytoinnin käsitteeseen, koska kansainvälisen rekrytoinnin yhteydessä Suomeen muuttaa ulkomaalaisia töihin työperäisenä maahanmuuttona.

Tilastotietojen mukaan Suomessa asui vuonna 2022 yhteensä 508 000 ulkomaalaistaus- taista henkilöä. Ikärakenteeltaan suurin osa oli 17–64-vuotiaita eli työkäisiä, jolloin määrä oli kyseisenä vuonna 74 %. Puolestaan ulkomaan kansalaisia oli samana vuonna yli 324 000 ja määrä kasvoi 9 % edellisvuodesta. Työkäisten 17–64-vuotiaiden luku- määrä on suurin thaimaalaisissa ja filippiiniläisissä, sillä prosenttiosuus molemmissa kansalaisuuksissa oli noin 90 %. (Tilastokeskus 2023a; Tilastokeskus 2023b.) On myös

havaittavissa, että työperäinen maahan muutto on lisääntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. Työperusteisten lupahakemusten toteutuma oli vuonna 2021 15 012, kun taas vuonna 2022 vastaava luku oli 20 961. (Maahanmuuttovirasto 2023.) Työ- ja elinkeinoministeriön tilastotietojen mukaan työperäisten maahanmuuttajien työllisyysaste oli korkea. Vuonna 2021 työllisyysaste heidän osaltaan oli noin 90 %. (STTK 2024.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusten mukaan ulkomaalaistaustaisen lähihoitajien osuus oli 8 % ja sairaanhoitajien osuus oli 3 % vuoden 2022 tilastoissa (Tevameri 2023, 82).

4.2 Rekrytointiprosessi ulkomailta

Kansainvälinen rekrytointi on työnantajalle aina taloudellinen investointi ja rekrytointiprosessit ovat pitkiä. Hyvä rekrytointiprosessi lähtee prosessin suunnittelusta ja tarpeen varmistamisesta. Tämän jälkeen tehdään budjetointi, pohditaan työnkuva ja vaatimukset sekä suunnitellaan aikataulu. Useat yritykset päätyvät käyttämään kumppaneita rekrytoinnin apuna ja tukena. Palveluita tarjoaa julkisella puolella ainakin ELY-keskus, TE-toimistot sekä EURES-verkosto. Maksullisia palveluntarjoajia puolestaan ovat erilaiset rekrytointiyritykset. Työnantajien on mahdollista käyttää rekrytointiyrityksiä vain johonkin rekrytointiprosessin vaiheisiin tai jättää koko prosessi rekrytointiyrityksen hoidettavaksi. Tämän jälkeen valitaan kohdemaat, mistä ollaan rekrytoimassa, joka usein riippuu mille alalle haetaan osaajia ja tekijöitä. Tärkeä osa rekrytoinnissa on myös organisaation esittely ja työnantajamielikuvan luominen, joka parhaimmillaan luo positiivisen kuvan hakijalle, mihin hän on hakeutumassa työhön. Rekrytointiprosessi etenee normaalisti tästä työhakemusten ja haastattelujen kautta valintaprosessiin ja rekrytointipäätökseen. (Varsinainen-Suomen ELY-keskus 2021, 12, 20–23.)

Lain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa rekrytoitavan työntekijän matkakustannuksia kohdemaahansa, mutta tämä saattaa silti olla järkevää työnantajalle, jotta tämä ei muodostu esteeksi hakijan työhöntulolle. Usein rekrytointiyritysten palveluihin kuuluu avustaminen muutossa ja tarvittavien oleskelu- ja työlupien hankinnan kanssa. Usein maahan saapuvan työvoiman toivotaan opiskelevan myös suomen kieltä, jolloin työnantajan on hyvä tukea työntekijän kieli- ja kulttuurikoulutusta. Kielitaidosta on myös työnantajalle hyötyä, sillä kielitaidon myötä maahanmuuttaja voi menestyä työssään vahvemmin sekä hänestä voi tulla yritykseen monipuolisempi vahvuus. Lisäksi tulevilla työnantajalla on tiettyjä eettisiä velvollisuuksia lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi. Ul-

komailta saapuva työntekijä ei usein ole perillä suomalaisesta kulttuurista ja työlainsäädännöstä, tämä on yksi asioista, johon työnantajan tulee maahan muuttanutta perehdyttää. Ulkomailta Suomeen muuttaneelle tulee myös kertoa suomalaisesta verotuksesta sekä erilaisista palkan pidätyksistä sekä informoida verokortin hakemisesta. Palkkauksessa työnantajan on muun muassa huomioitava se, että työsopimus on tehty kielellä, jota kumpikin osapuoli ymmärtää. Näiden lisäksi ulkomailta palkatuille työntekijöille tulee kertoa suomalaisista työelämäkäytännöistä sekä perehdyttää työhön ja työyhteisöön, jotta tuetaan maahanmuuttajaa kotoutumisen osalta saaden riittävät tiedot ja taidot toimimiseen suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Huomioitavaa on myös, että kansainvälisesti rekrytoidut ovat muiden työntekijöiden kanssa samassa asemassa. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021, 14, 31–33, 60.)

Kansainvälisellä rekrytoinnilla on tutkitusti positiivisia vaikutuksia työyhteisöön. Tutkimuksissa kuvataan, että monimuotoinen työyhteisö voi olla tuotteliaampi ja ideoivampi sekä se voi parhaimmillaan tuoda laaja-alaisemmin erilaisia asiakkaita organisaation palveluiden äärelle. Lisäksi kansainvälisellä rekrytoinnilla on yrityksen tulokseen positiivisia vaikutuksia ja se saattaa vähentää yrityksen riskien määrää. Etuna monikulttuurisessa työyhteisössä on myös nähty sairaspöissaolojen pienempi määrä, jolloin monikulttuurinen työyhteisö on voinut parantaa työyhteisön työhyvinvointia. Lisäksi se lisää yrityksen tietovarantoa sekä sosiaalista pääomaa kuin vain yhden kansalaisuuden työyhteisöön verrattuna. Tutkimuksen näkökulmasta kansainvälisestä rekrytoinnista on työnantajan näkökulmasta kattavasti hyötyä. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2023, 7–8.)

4.3 Kansainväliseen rekrytointiin liittyvää lainsäädäntöä

Aiemmassa luvussa käsittelemiemme lakien lisäksi kansainvälistä rekrytointia ohjaa työlainsäädäntö, joka koskee niin työntekijää kuin työnantajaakin. Näistä on tärkeää olla tietoinen, jotta kaikkien oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021, 33.) Keskeisin laeista on työsopimuslaki, joka sitoo niin työntekijää kuin työnantajaakin työn tekemisen yhteydessä. Laki säättää, että työntekijän on noudatettava työsopimuksessa olevia määräyksiä huolellisesti ja työnantajalle lojaalisti. Puolestaan työnantajan on edistettävä työntekijöiden suhteita sekä huolehdittava työntekijän mahdollisuuksista tehdä työtään sekä edetä urallaan. Lisäksi laki kieltää työntekijöiden eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän edellyttäen kaikkien tasapuolista kohtelua. (Työsopimuslaki 2001/55, 2:1–2, 3:1.)

Työturvallisuuslaki turvaa työyhteisön työympäristöä ja -olosuhteita, jolloin työkyvyn edistäminen ja ennalta-ehkäisevät toimet edesauttavat työturvallisen työympäristön toteutumista. Tämä edellyttää työtapaturmien ja muiden tekijöiden havainnointia, jotta työntekijöille ei synny fyysistä tai henkistä terveyshaittaa. Työnantajan on huolehdittava, ettei työntekijöille aiheudu näistä haittaa sekä esihenkilön on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jos haittoja ilmenee tai työntekijä kokee epäasiallista kohtelua. Lisäksi työturvallisuuslaki myös velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijän työhön ja turvallisiin työtapoihin. Työntekijän on puolestaan noudatettava saamiaan ohjeita sekä hänen on myös velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan haitoista tai häirinnästä. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 1:1, 2:1, 2:14, 4:18, 5:28.)

5 MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ

5.1 Kulttuurin merkitys työyhteisössä

Kulttuuri käsitteenä on hyvin monimerkityksellinen ja sille on olemassa useita erilaisia määritelmiä. Työyhteisöissä kulttuuri voidaan nähdä kollektiivisena ilmiönä, joka perustuu sosiaalisiin suhteisiin jakaen yhteisönsä arvoja ja tapoja toimia. Tällöin kulttuurin ominaispiirteitä opitaan sosialisoinnin kautta. Laajimmillaan kulttuuria voivat edustaa ihmisten tai yhteisöjen jaetut merkityssysteemit, uskomukset sekä tottumukset ja säännöt. (Korhonen & Puukari 2013, 34–35.) Kasvaessaan tiettyyn kulttuuriin, ihminen muokkaa sitä elämänsä varrella. Siksi kulttuuria ei voida pitää täysin muuttumattomana, vaan se elää ja rakentuu ihmisten mukana. Kulttuurista voidaan erottaa näkyvä ja näkymätön osa. Näkyvään osaan kuuluu esimerkiksi ihmisten tapa puhua toisille työyhteisöissä ja äänen käyttö, puolestaan näkymättömään osaan sisältyy esimerkiksi perusoletukset, arvot ja normit, jotka ovat yhteisössä jaettuina. Yleensä haasteet kulttuurien kohdatessa työyhteisöissä, liittyvät tulkintoihin ja oletuksiin toimintatavoista. (Vartiainen-Ora 2007, 12.)

Monikulttuurinen työyhteisö tarkoittaa työyhteisöä, jossa on työntekijöitä eri kansallisuuksista, etnisistä ryhmistä ja eri äidinkieltä puhuvia (Suomi.fi 2022). Monimuotoinen työyhteisö puolestaan tarkoittaa työyhteisöä, jonka henkilöstöllä on eroavaisuuksia heidän ominaisuuksissaan, kuten sukupuolen, etnisen taustan, perhetilanteen, iän, kielen, uskonnon ja/tai koulutustaustan osalta (Työterveyslaitos 2023). Käytännössä käsitteet ovat hyvin lähellä toisiaan, mutta monimuotoinen työyhteisö voi tarkoittaa laajemmin erilaisia ominaisuuksia omaavia työntekijöitä, kuin käsite monikulttuurinen työyhteisö, joka kattaa lähinnä kulttuurisia piirteitä. Tästä syystä tuomme kuitenkin esiin molemmat käsitteet, jotta kulttuurien tuomat moninaisuudet tulevat kattavasti esille.

5.2 Yleisiä kulttuurien välisiä eroja työelämässä

Monikulttuurisuuden tutkimuksessa peruserojen korostamisessa ja luokittelusta on jaettu kriittisiä mielipiteitä, mutta kulttuuriteorioilla on paikkansa ihmisten ymmärryksen lisäämisessä. Kulttuurien välisiä eroja voidaan luokitella eri tavoin. Kulttuuriteoreetikkoja ovat

Hofstede, Hujser ja Rosinski. (Wallin 2013, 49–50.) Geert ja Gert Jan Hofsteden tekemän tutkimuksen mukaan maiden kulttuureissa voi olla eroja viiden tekijän perusteella. Näitä erottavia tekijöitä ovat kulttuurien välinen yksilöllisyys ja yhteisöllisyys, valtaetäisyys, maskuliinisuus ja feministisyys, epävarmuudensietokyky sekä aikakäsitys. Alla on tarkempi kuvaus Hofsteden kuvaamista kulttuurien eroista, koska heidän tutkimuksistaan löytyi kattavimmin tietoa. (Keisala 2012, 25; Vartiainen-Ora 2007, 30.) On kuitenkin huomioitava, että jokainen kulttuuri on yksilönsä ja yleistettävät tekijät antavat vain suuntaa kulttuurien eroavaisuuksien välillä.

Hofsteden tutkiessa valtaetäisyyksiä, Suomi on sijoittunut selvästi melko pienen valtaetäisyyden alueelle. Tämä tarkoittaa työelämässä sitä, että Suomessa painotetaan vahvemmin tasa-arvoa sekä valta ja vastuut perustuvat enemmän omaan tehtävään ja sen osaamiseen. Asema työelämässä pyritään saavuttamaan koulutuksen, kokemuksen sekä henkilön henkilökohtaisten ominaisuuksien avulla. Ihanteena pienten valtaetäisyyksien maissa on demokraattinen esihenkilö, joka kohtelee työntekijöitään reilusti. Tämä saattaa haastaa suurten valtaetäisyyden kulttuurista tulleita, sillä he eivät välttämättä ole tottuneet tasa-arvoiseen kohteluun, yhdessä sopimiseen, keskustelemaan esihenkilöön sekä oma-aloitteisuuteen. Suuren valtaetäisyyden maissa valtaa pitävien asema nähdään heidän oikeutenaan edustaa, tehdä päätöksiä sekä käyttää valtaa eikä sitä kyseenalaisteta. Pieni valtaetäisyys voi näkyä myös työyhteisön tavoissa, kuten epämuodollisessa pukeutumisessa ja sinuttelussa. (Vartiainen-Ora 2007, 30–33.)

Toinen kulttuurien välinen eroavaisuus on yhteisöllisyydessä ja yksilöllisyydessä. Valtaosa maiden kulttuureista ovat yhteisöllisiä, kuten Aasian tai Afrikan kulttuurit. Tällöin kulttuurissa on ominaista asettaa yhteisö yksilön edelle, arvot ja normit ovat yhteisön kesken jaettuina sekä tavoitteena on sopusointu ja samaistuminen ryhmään. Käyttäytymistä ohjaa vahvasti henkilön sosiaalinen rooli ja sen asettamat odotukset. Yhteisöllisissä kulttuureissa tukea arvostetaan ja odotetaan sekä yhdessä olemista kunnioitetaan. Suomi sijoittuu enemmän yksilöllisyyttä painottavaksi kulttuuriksi. Yksilöllisyys kulttuurissa näkyy työelämässä yksilöllisenä etenemisenä asemansa suhteen, johtaminen koskettaa vahvemmin yksilöitä sekä ammatillinen liikkuvuus on suurempaa, kuin yhteisöllisessä kulttuurissa. (Vartiainen-Ora 2007, 34–36.)

Kolmas kulttuurinen tekijä on maskuliinisuuden ja feministisyyden jakautuminen. Tämä näkyy työelämässä erityisesti kilpailuun suhtautumisessa. Maskuliininen korostaa kilpai-

lua, kunnianhimoa ja vahvaa suorittamista sekä hyväksytyksi nähdään ihmisten asettaminen paremmuusjärjestykseen. Puolestaan feminiininen painottaa enemmänkin oman itsensä kanssa kilpailua sekä solidaarisuus ja vaatimattomuus ovat vahvemmin arvossa. Suomi kuuluu vahvasti feministisiin maihin. Neljäs kulttuurinen tekijä liittyy epävarmuuden välttämiseen. Sen yhteys työelämään on hieman haastavampi hahmottaa, kuin aiemmat tekijät. Maat, joiden kulttuuriin liittyy epävarmuuden voimakas välttäminen ovat sellaisia, joissa ahdistutaan helpommin ja koetaan ohjeet merkityksellisiksi epävarmoissa tilanteissa, jolloin esimerkiksi työttömyys voi tuottaa voimakasta epävarmuutta. Epävarmuuden välttämiseen liittyy halu olla tietoinen sen hetken tapahtumista sekä erillaisuutta saatetaan pelätä. Tästä on syytä kuitenkin erottaa riskien välttäminen, joka ei tarkoita samaa asiaa. Suomi sijoittuu painopisteeltään siihen kolmasosaan, jossa epävarmuutta siedetään paremmin. (Vartiainen-Ora 2007, 36–37.)

Viimeinen eli viides kulttuurinen tekijä on aikakäsitys. Aikakäsityksissä on hyvinkin paljon eroavaisuuksia maiden välillä. Teollisessa lännessä ja pohjoisen maiden kulttuureissa, kuten Suomessakin aika mielletään tarkaksi hyödykkeeksi. Tätä aikakäsitystä kutsutaan lineaariseksi aikakäsitykseksi. Puolestaan Aasian kulttuureissa aikakäsityksestä puhutaan syklisestä aikakäsityksestä, jolloin aika on lähes loputonta ja melko joustavaa. Aikakäsityksistä on jaettavissa myös yksi- ja moniaikaisuus viestinnässä, jolloin viestinnän erot liittyvät vuorovaikutustapahtumiin. Yksiaikaisuudessa tapahtuu yksi vuorovaikutustapahtuma kerrallaan, jolloin usein yksi puhuu ja muut kuuntelevat sekä vuorot jaetaan järjestelmällisesti. Puolestaan moniaikaisille kulttuureille on tyypillisempää useiden vuorovaikutustilanteiden yhtäaikaisuus, jolloin roolit eivät ole rajattuja ja päälle puhumista ei nähdä haittana. (Vartiainen-Ora 2007, 38–39.)

Kulttuurierot on tärkeää tunnistaa työntekijöiden välillä, sillä niillä voi olla kokonaisvaltaista vaikutusta työpaikan harmoniaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 29). Nämä eroavaisuudet on hyvä tiedostaa myös siksi, että ne voivat heijastua sekä yksilön etniseen identiteettiin että maailmankatsomukseen. Lisäksi ne voivat vaikuttaa ajatteluun tiedostamattomastikin esimerkiksi elämänvalintoja ja päätöksiä tehdessä. (Maahanmuuttajien ohjauksen ja neuvonnan tuki 2024.)

5.3 Työyhteisön moninaisuuden tukeminen

Suomessa työelämän kulttuuria on pidetty melko yhtenäisenä kokonaisuutena, eikä kulttuurien moninaisuus ole ollut kaikissa työyhteisöissä läsnä. Nykyaikana työyhteisöt kuitenkin monimuotoistuvat. Tämä edellyttää työyhteisöltä omien asenteiden ja merkitysperspektiivien tutkintaa, jotta maahan muuttaneet kyetään ottamaan osaksi työyhteisöä. Valtaväestön tiedostamattomat stereotyyppit ja oletukset voivat johtaa haastaviin tilanteisiin siinä, ettei työyhteisön monimuotoisuutta kyetä valjastamaan työyhteisön voimavaraksi. Suhtautumiseen liittyvät erot voivat vaikuttaa moniin asioihin, kuten motivaatioon, työhön liittyvään tyytyväisyyteen sekä työntekijän hyvinvointiin. Tässä yhteydessä työyhteisöä voidaan tukea kulttuurienvälisen oppimisen avulla, jossa henkilöstön stereotyyppioita ja asenteita käsitellään ja tehdään näkyväksi avoimesti ja dialogisesti keskustellen, turvallisessa ympäristössä. Tämä edellyttää luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä. Havaintojen perusteella voidaan tehdä kartoituksia organisaation monimuotoisuusilmapiiristä, millaisia asenteita ja suhtautumisia työyhteisöön sisältyy sekä kuinka organisaatio voi näihin vastata. (Alitorppa-Niittamo ym. 2013, 48–53.) On olennaista tukea syrjimätöntä ilmapiiriä ja yhdenvertaisuutta yrityksen toiminnassa, jotta organisaatiossa pystytään ehkäisemään mahdollisesti monimuotoisuuteen liittyviä haitallisia toimintatapoja ja stereotyyppioita. Tämä voi parantaa koko työyhteisön hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta jopa yhteiskunnan tasolla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 20, 70.)

Uudessa työyhteisössä haasteita maahanmuuttajalle voivat aiheuttaa kielitaito- ja kokemuspuutteet, joita pystytään tukemaan helpommin. Toisaalta vaikeammin puututtavia asioita ovat maahanmuuttajan kokemat verkostojen- ja arvostuksen puutteet, ennakkoluulot sekä syrjinnän kokemukset. Nämä saattavat aiheuttaa maahan muuttaneelle toiseuden tunnetta, jolloin hän ei koe olevansa osa tasavertaista työyhteisöä. (Lahti 2014, 32.) Monimuotoisen ja monikulttuurisen työyhteisön kehittäminen vaatii koko organisaation tasoista kehittämistä. Kehittämistyön avulla henkilöstöä pystytään tukemaan valmistautumisessa kohtaamaan erilaisuutta, jolloin työskentelyn aikana voidaan havaita jo etukäteen mahdollisia haasteita sekä rakentaa positiivista työilmapiiriä. (Alitorppa-Niittamo ym. 2013, 53.)

Monimuotoisuutta tukevien toimintatapojen lisääminen osaksi organisaation strategista tekemistä ja arjen toimintaa voi parhaimmillaan parantaa yrityksen mahdollisuuksia menestyä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 15). Monimuotoisuusvalmiuksia voidaan kehit-

tää esimerkiksi suunnittelemalla monimuotoisuusstrategia, mahdollistamalla monimuotoisuuskoulutus ja -johtamisen kehittäminen sekä mentorointiohjelman luomisena. Mentorointiohjelmassa voidaan vahvistaa eri kulttuurien yhteistyötä ja oppimista sekä tukea maahanmuuttajan ammatillista kehittymistä tavoitteellisesti. (Alitorppa-Niittamo ym. 2013, 54: Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 63–64, 82.) Muina kehittämistyön keskeisinä osa-alueina voivat olla erilaiset kohteet, jotka tukevat niin maahanmuuttajan ammatillisuutta ja oppimista sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteisöllistä tiedonrakentamista. Siksi rekrytointi ja perehdytys ovat keskeisiä etenkin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osalta, jotta he tulevat valituksi oikein perustein sekä integroituvat työyhteisöön ja sen toimintatapoihin mahdollisimman hyvin. Esimerkiksi runsaampi ajan käyttö perehdytysprosessiin, henkinen tuki ja suomalaisen työkulttuuritapojen avaaminen sekä selkokielelle luotu perehdytysmateriaali helpottavat maahanmuuttajan perehtymistä ja liittymistä työyhteisöön. (Alitorppa-Niittamo ym. 2013, 54–55.)

Työterveyslaitos on johtanut osaamisen ja työn yhteensopivuus monikulttuuristuvilla työpaikoilla -tutkimus- ja kehittämishanketta, jonka mukaan esihenkilöllä on erilaisia rooleja. Näitä rooleja ovat muun muassa ”töiden opastaja, keskustelijoina ja työntekijöiden osallistumisen tukijoina, osaamisen ja sen kehittämisen tarpeiden tunnistajina, toiminnan kehittäjinä sekä kulttuurien siltaajana” oleminen. Tällöin esihenkilöt ovat yhteisen ymmärryksen ja jaettujen toimintatapojen rakentajina työyhteisössä, jolloin he myös vahvistavat maahanmuuttajien työpaikkaosaamista. Monikulttuurisessa työyhteisössä esihenkilön tuki korostuu, jotta työpaikoilla saadaan luotua hyvät yhteiset toimintatavat ja käytänteet erilaisten kulttuurien kohdatessa, sillä erilaiset kulttuuritaustat voivat vaikuttaa työntekijöiden käsityksiin työn tekemisestä. (Toivainen ym. 2018, 3, 125–126.)

Muutos on prosessi, joka voi tuottaa erilaisia tunteita. Se voi olla pelottavaa niille, jotka ovat tottuneet tekemään työtään tietyllä tavalla pitkän aikaa, mutta toisaalta innostavaa niille, jotka kokevat muutokset innovoivina ja osaavatkin tarttua muutoksen pieniinkin signaaleihin. Esihenkilön on tärkeää osata poimia muutoksen aiheuttamia kokemuksia ja mahdollisia esteitä, sillä työyhteisössä tehtävät muutokset edellyttävät aina muutosjohtamista, jolloin koko työyhteisön kuunteleminen korostuu. Muita haastetta johtamiselle voi muodostua, jos esihenkilö ei ymmärrä eri kulttuurien tuomia taustoja ja niiden merkityksiä. Lisäksi se voi tuoda esihenkilölle eteen erilaisia kuormitustekijöitä liittyen rekrytointiprosessiin, perehdyttämiseen sekä työsuojeluvuorotteisiin, joita ei ole aiemmin

tullut vastaan. Riittävä koulutus ja johdon tuki auttavat esihenkilöä luomaan koko työyhteisöön ja maahan muuttaneelle hyvät olosuhteet tehdä työtään, jolloin koko työyhteisö voi kasvaa ja kehittyä innovatiivisesti. (Lahti 2014, 20, 22–24.)

Mitä paremmin monimuotoisuutta kyetään johtamaan, sitä paremmin työyhteisö pystytään valjastamaan monimuotoisuuden kohtaamiseen ja maahanmuuttajien integroitumiseen. Tämä kuitenkin edellyttää esihenkilöltä vastuunottoa henkilöstön sopeutumisesta ja työhyvinvoinnin edistämisestä, kykyä hahmottaa erilaisuuden tuomia mahdollisuuksia, uudenlaista työ- ja toimintakulttuurin mahdollistamista sekä omaa ammatillista kasvua ja kehitystä johtamisessa. (Wallin 2013, 70.) Lisäksi se vaatii esihenkilöltä sitoutumista, rohkeutta, ennakkoluulojen tietoisuutta, uteliaisuutta, ymmärrystä kulttuureista ja halukkuutta yhteistyöhön niin työyhteisössä kuin omia ajatuksia reflektoidessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 19). Konflikteja kohdatessaan on olennaista, että työyhteisössä ei painoteta toisten erilaisuutta, vaan pyritään löytämään samanlaisuuksia ja hyviä yhdistäviä tapoja. Tämä havainnointitapa voitaisiin nähdä keinona rakentaa siltoja ja kehittää uutta, jolloin työyhteisön ilmapiirin on mahdollista avartua. (Wallin 2013, 72, 74.)

5.4 Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Työelämässä maahanmuuttajat sekä ulkomaalaistaustaiset henkilöt voivat kokea syrjintää. Syrjintää voi tapahtua esimerkiksi rekrytointiprosesseissa, koulutustaan vastaavan työn saamisessa tai työuralla etenemisessä. (STTK 2024.) Menettelytapoja, joissa voi esiintyä syrjintää, ovat työtehtävien jako, palkoista ja etuuksista päätettäessä sekä koulutukseen osallistumisessa (Työsuojeluhallinto 2019, 4). Työelämässä syrjintä on kielletty ja siitä on säädetty yhdenvertaisuuslaissa (STTK 2024).

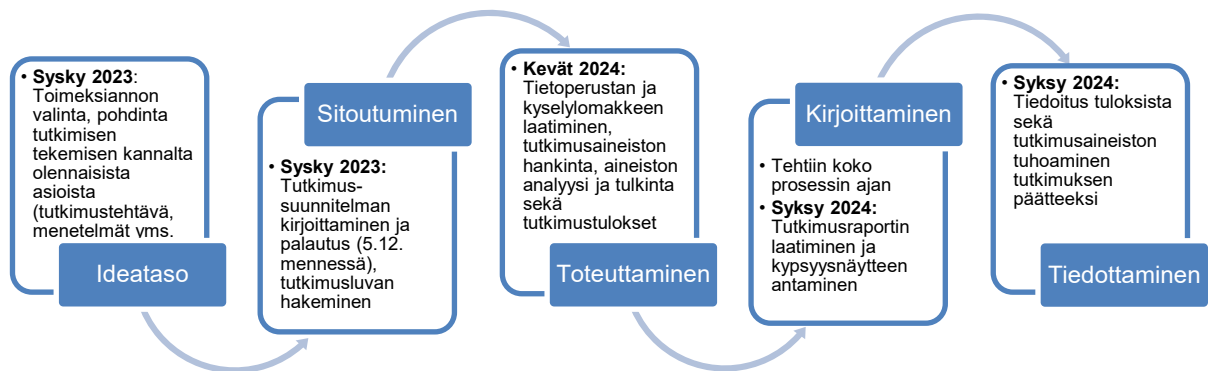
Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on parantaa työyhteisöjen yhdenvertaisuutta, syrjäytymistä ehkäisten. Jos työntekijä on kokenut syrjintää, laki parantaa hänen oikeusturvansa. Laki säättää, että työnantajan on edistettävä organisaation yhdenvertaisuutta sekä sen toteutumista on arvioitava. Lisäksi tarpeen vaatiessa työoloja on kehitettävä työyhteisön tarpeet huomioiden. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, 1:1, 2:7.) Laki koskee työelämässä myös ihmisten työhönottoperusteita ja valintaa, työoloja ja -ehtoja sekä henkilöstön kehittämistä (Lahti 2014, 47). Lisäksi perustuslaki suojaa yhdenvertaista kohtelua, jolloin velvoitus kohdella kaikkia tasa-arvoisesti on työelämän edellytys (Suomen perustuslaki 731/1999, 2:6).

Työnantajalla on merkittävä rooli työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämässä sekä syrjinnän ehkäisyssä. Tavoitteena on, että jokaisella työpaikalla on syrjimättömät menettelytavat, jotka luovat yhdenvertaisuutta työntekijöiden välillä. Työnantajan tulee arvioida työpaikan ja työhönoton yhdenvertaisuuden toteutumista eri syrjintäperusteet huomioiden. Arvioinnin myötä työnantajan on kehitettävä syrjimättömiä toimintatapoja ja työoloja, joita noudatetaan koko työyhteisössä. Jos työnantajalla on vähintään 30 työntekijää säännöllisesti töissä, on organisaation laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman voi tehdä omana suunnitelmanaan tai sen voi lisätä esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaan. Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan säännöllisesti, jotta organisaatiossa nähdään ovatko kehittämistoimet toteutuneet sekä onko tarvetta edelleen muuttaa toimia. Jos työpaikoilla havaitaan yhdenvertaisuutta heikentäviä toimintatapoja, on niihin puututtava. Edistämistoiminnot ovat konkreettisia keinoja ja tekoja, joilla vaikutetaan työpaikan yhdenvertaisuustilanteeseen. Toimia voivat olla esimerkiksi kielitaidon takia syrjintää kokeneen työntekijän tarpeiden parempi huomiointi kielitaitokoulutuksen tai mentoroinnin avulla. (Työsuojeluhallinto 2019, 3, 6.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimusprosessi etenee viiden vaiheen kautta, joita ovat ideataso, sitoutuminen ja suunnitelman teko, toteuttaminen, kirjoittaminen ja tiedottaminen. Tutkimus etenee tämän suuntaisesti, mutta vaiheet voivat lomittua keskenään tutkimusprosessin edetessä. (Vilka 2021a, 56.)



Kuva 1 Tutkimuksen eteneminen

Suurimmat ratkaisut tehdään idea- ja sitoutumistasolla. Ideatasolla kartoitetaan, tehdäänkö tutkimuksesta selvitys tai kartoitus sekä määritetään tutkimusongelma, -kysymykset ja tavoitteet. Samalla pohditaan, millaista tutkimusmenetelmää käytetään, sekä miten aineisto kerätään ja analysoidaan. Ideatasolla myös selvitetään teoreettista viitekehystä ja keskeisiä käsitteitä, pohditaan tutkimuksen aikataulua ja eettisiä näkökulmia. Kun näiden teemojen osalta yhteistä pohdintaa saadaan tehtyä, siirrytään sitoutumisvaiheeseen, jossa kirjoitetaan tutkimussuunnitelma sekä hankitaan tarvittavat tutkimusluvat. Toteutusvaiheessa aiemmat ideatason ratkaisut saattavat elää ja mahdollisia suunnitelmia voidaan joutua tarkentamaan tai muuttamaan. (Vilka 2021a, 56–57.)

Idea- ja sitoutumisvaihe olivat meillä syksyllä 2023, jolloin tapasimme toimeksiantajaa toimeksiannon pohjalta ja käynnistimme opinnäytetyön tekemisen. Ideatasolla suunnitelimme edellä kuvattuja tutkimuksen tekemisen kannalta olennaisia asioita opinnäytetyön parin kanssa yhteisillä Teams-tapaamisilla. Tämän jälkeen kirjoitimme tutkimussuunnitelman. Rahoitussuunnitelmaa emme tehneet, koska käytössämme ei ollut resursseina kuin oma työpanoksemme opinnäytetyön tekemisen osalta. Tapasimme syksyn aikana viikoittain, jotta saamme käsiteltyä opinnäytetyön kannalta olennaisia kohtia. Tapasimme toimeksiantajamme ideavaiheessa, jotta saamme täsmennettyä toimeksiantajan näkemyksiä tutkimuksen toteuttamisesta. Olimme tiiviisti yhteydessä toimeksiantajaan ja raportoimme opinnäytetyön etenemisestä sähköpostitse jokaisen työvaiheen osalta. Sitoutumisvaiheessa palautimme toimeksiantajalle tutkimuslupahakemuksen sekä tutkimussuunnitelman nähtäväksi ja kommentoitavaksi. Tutkimussuunnitelma valmistui joulukuun alussa ja se esiteltiin oppilaitoksen suunnitelmatyöpajassa. Sovimme toimeksiantajan kanssa tapaamisten käytännöistä, ja hänen toiveensa olikin, että olemme yhteydessä sparrauksen ja kriittisten tutkimuksen kohtien aikana, kuten ennen kyselyn toteutusta ja raportointivaiheessa.

Toteutusvaiheessa kirjoitimme tietoperustan sekä loimme sen pohjalta saatekirjeen, kyselyn sekä tietosuojailmoituksen. Kysely ja muut dokumentit hyväksyttiin ensin toimeksiantajalla, jonka jälkeen kysely toteutettiin keväällä 2024. Ennen kyselyn lähettämistä tutkittaville, toteutimme koekyselyn viidelle koevastaajalle. Koevastaajien kommenttien perusteella teimme muutamia muutoksia kyselyyn. Tämän jälkeen kysely lähetettiin eteenpäin. Toimeksiantajamme välitti kyselymme linkit ja dokumentit rekryointiyksiköiden esihenkilöille, jotka välittivät ne tutkittaville. Tutkittavia oli yhteensä 20, useilta eri paikkakunnilta. Kysely käynnistyi 13.2.2024, jolloin alkuperäisen vastausajan oli tarkoitus päättyä 3.3.2024 mennessä. Vastauksia ei kuitenkaan ollut tässä vaiheessa riittävästi, joten jatkoimme kyselyä 10.3.2024 asti. Tämän kyselyajan puitteissa saimme kahdeksan vastausta eikä jatko aika tuottanut lisävastauksia.

Jäimme pohtimaan tutkimuksen luotettavuutta otannan jäädessä näin pieneksi. Päätimme avata kyselyn vielä kerran uudelleen 20.3.2024, jonka jälkeen kyselyä pidettiin auki 1.4.2024 asti. Saimme tänä aikana kolme lisävastausta, johon olimme tyytyväisiä. Kyselyyn vastanneita oli lopulta yhteensä 11, vastausprosentin ollessa 55 %. Vastausaika kyselyyn tuli yhteensä reilu kuukausi, jonka aikana muistutimme vastaamisesta viikoittain. Tämän jälkeen analysoimme aineiston. Tässä vaiheessa huomasimme, että ideatasolla tehdyt suunnitelmat elivät, sillä alkuperäisen suunnitelman mukaan aiomme

tehdä laadullisen tutkimuksen. Huomaisimme kuitenkin analyysivaiheessa, että saamamme tutkimusaineisto antoi meille mahdollisuuden tehdä tutkimusta sekä laadullisesti että määrällisesti. Päädyimme vaihtamaan tutkimuksemme määrälliseksi, koska määrällinen aineisto tuki paremmin tutkimuskysymyksiämme ja laadukasta analyysiä. Tämän lisäksi käytimme kuitenkin määrällisen analyysin tukena laadullisia menetelmiä. Tulosten analyysissä hyödynsimme Webropolista saamaamme dataa skaala- ja vaihtoehtokysymysten vastauksissa. Avoimiin kysymyksiin teimme sisällönanalyysiä, jonka yhteydessä vastaukset luokiteltiin ja teemat kirjoitettiin auki tutkimustuloksiksi. Tutkimustulokset esitimme toukokuussa 2024 sekä toimeksiantajallemme Teams-tapaamisella että opinnäytetyön työpajassa oppilaitokselle.

Kirjoittamista teimme läpi tutkimusprosessin, mutta virallisen raportin kirjoitimme loppuun kesän 2024 aikana. Syksyllä 2024 julkistimme työmme tulokset sekä arkistoimme tutkimuksen. Tässä yhteydessä myös tuhosimme tutkimusaineiston tutkimuksen päätteeksi. Jokaisen vaiheen yhteydessä hyödynsimme ohjaavan opettajan ohjausaikoja sekä meillä oli oppilaitoksen puolesta työpajat, jossa esittelimme sen hetkistä opinnäytetyön tilannetta. Toimeksiantaja antoi meille vapaat kädet aikataulutuksen suhteen. Tästä syystä suunnitelmanamme oli edetä oppilaitoksen määrittelemien aikataulujen mukaisesti, mutta saimme hieman aikaistettua opinnäytetyön raportin palautusta.

6.2 Tutkimusmenetelmä

Koska opinnäytetyömme on kartoittava ja osin kuvaileva tutkimus, lähestymme aihetta kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän eli määrällisen menetelmän keinoin. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa ilmiöiden esiintyvyyttä ja selvittää syitä ilmiöiden taustalla. Kvantitatiivinen menetelmä mahdollistaa paremmin myös vertailun eri muuttujien välillä. Lisäksi käytämme tutkimuksessa ilmiöiden syiden selvittämiseen jonkin verran kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen elementtejä, sillä halusimme saada vastaajien mielipiteen ja ajatukset kuuluville. Ajattelemme myös, että kvalitatiivinen tutkimusmenetelmän käyttö kvantitatiivisen tukena antaa laajemman kuvan vastauksien sisällöstä vastaajajoukon ollessa pieni.

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa usein kysymyksiin: Kuinka paljon? Kuinka usein? Kuinka monta? Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä onkin helposti mitattavissa ja

ilmoitettavissa yksinkertaisella tavalla määrällisesti. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä haetaan vastauksia puolestaan kysymyksiin, joita ei voi numeerisesti mitata, kuten: Minkälainen jokin asia on? Kvalitatiivinen tutkimus pyrkiikin tutkimaan tilannetta tai ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on löytää olemassa olevia ilmiöitä eikä niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2007, 156–157.) Koska laadullisen aineiston kerääminen ja hyödyntäminen ei sulje pois määrällisyyden laskemista, hyödynnämme laadullisessa tutkimuksessamme määrällistä mittaamista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 97).

Määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä toimii opinnäytetyössämme paremmin, sillä kvantitatiivisen menetelmän tavoitteena on selittää ja ymmärtää tutkittavien kokemuksia ja käsityksiä sekä miten ne jakautuvat vastaajien keskuudessa. Menetelmä selittää myös syy-seuraussuhteita ja mahdollistaa eri muuttujien vertailun. Määrällisen tutkimuksen eri tapoja ovatkin vertaileva tutkimus, kartoittava tutkimus, kuvaileva tutkimus, ennustava tutkimus sekä selittävä tutkimus. Selittävän tutkimuksen tarkoitus on löytää syy-seuraussuhteita, kun taas vertaileva tutkimus vertailee asioiden välisiä eroja. Näille tutkimustyypeille on yhteistä se, että niissä on tyypillistä asettaa jokin hypoteesi eli väite tai kysymys, jota testataan. Kuvaileva tutkimus puolestaan kuvailee ilmiön, tilanteen tai henkilön kiinnostavimpia piirteitä. Kartoittavan tutkimuksen tarkoitus on tavoittaa uusia näkökulmia sekä löytää uusia keskeisiä malleja ja teemoja. Ennustavalla tutkimuksella on tarkoitus arvioida ja ennustaa mahdollisia seurauksia. (Vilkkä 2021b, 23–25.)

Tutkimuksemme sisältää sekä kartoittavaa, kuvailevaa että vertailevaa määrällisen tutkimuksen tapaa. Pääpaino on kuitenkin kartoittavassa tutkimuksessa. Tutkimuksemme tarkoitus oli tuoda toimeksiantajalle tietoa siitä, miten he ovat onnistuneet perehdytyksessä ja missä he voisivat vielä parantaa kotoutumisen tukemisessa. Tästä syystä pääpaino on kartoittavassa tutkimuksessa, sillä halusimme löytää keskeisiä malleja ja teemoja kotoutumisen tukemisessa. Kuvaileva ja vertaileva tutkimus mahdollistaa tilanteen ja ilmiöiden kuvailun sekä vertailla esimerkiksi alueellisia eroja vastauksissa.

6.3 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineiston keräämiseen käytimme Webropol-kyselylomaketta, jonka linkin toimeksiantajamme toimitti kaikkiin yksiköihin sähköisesti. Tutkittavat olivat kansainvälisesti rekrytoituja oppisopimuskoulutettavia hoitajia, joita yritys oli palkannut tutkimukseen

mennessä 20. Tarkoitus oli kartoittaa asioita numeerisesti, jotta saadaan käsitys asioiden ja ilmiöiden määrästä. Kvalitatiivisessa mielessä halusimme selvittää myös syitä ja seurauksia ilmiöiden taustalla, joita selvitimme avoimin kysymyksiin ja nämä kysymykset täydentävät määrällistä aineistoamme selittäen ilmiöiden syitä. Kyselyn laatimisen tueksi haastattelimme yhtä rekrytointia hoitanutta asiantuntijaa, jotta saimme muodostettua kohdistetumpia kysymyksiä.

Toteutimme tutkimuksemme kokonaisotantana kyselylomakkein saadaksemme mahdollisimman kattavan ja laadukkaan aineiston tutkimukseemme. Kohderyhmän lähtökohtaisestikin melko pieni koko mahdollisti mielestämme kokonaisotannon. Kyselylomakkeen linkin toimeksiantajamme toimitti sähköisesti yksiköihin, sillä rekrytointeja on tehty valtakunnallisesti, emmekä pääse itse kaikkialle paikan päälle. Lisäksi toimeksiantajan toimesta lähetetyt linkit mahdollistivat sen, ettemme saaneet tutkijoina tietää yksiköitä, joissa rekrytoidut työskentelivät. Lisäksi kyselylomakkeen etuna oli se, että se antoi kohderyhmälle paremmin aikaa miettiä kysymyksiä ja vastauksiaan. Meillä oli ennakkotieto siitä, että vastaajat saattoivat osata englantia jonkin verran paremmin kuin suomea. Tästä syystä lähetimme kyselyn sekä suomenkielisenä että englanninkielisenä, jottei mahdollinen heikko suomenkielentaito ole este vastaamiselle.

Määrällisen tutkimuksen yhteydessä aineistonkeräämisen tapoja voivat olla systemaattinen havainnointi, kysely sekä valmiit aineistot, kuten erilaiset rekisterit ja tilastot. Kyselylomakkeen käyttö on kuitenkin tavallisin tapa määrällisen tutkimuksen aineistonkeräämiseen. (Vilkkä 2021a, 94.) Kysely tutkimusmenetelmänä on usein paras silloin, kun halutaan saada mahdollisimman laaja tutkimusaineisto. Kyselyn etuna on myös se, että kyselyssä voidaan kysyä useita asioita. Toisaalta kyselyn ongelmiksi saattavat muodostua se, ymmärtääkö vastaaja kysymyksen siten, kuin se on tarkoitettu sekä se, miten vakavasti vastaaja suhtautuu kyselyyn. Muita ongelmia, joita kysely saattaa tuottaa on vastaamattomuus sekä se, miten hyvin kysely on onnistuttu luomaan vastausvaihtoehtoihin. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.)

Kyselylomakkeen teko ja rakentaminen lähtee huolellisesta suunnittelusta. Määrällisessä tutkimuksessa kyselylomakkeen suunnittelun tärkeys korostuu ja kysymysten muodostamisessa on hyvä pitää koko ajan mielessä tutkimuskysymykset eli se, mihin tutkimuksella halutaan vastauksia. Kyselylomakkeet sisältävät erilaisia kysymyksiä, kuten monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Moniva-

lintakysymyksissä vastaajilla annetaan valmiit vastaukset, joista vastaaja valitsee vastauksensa. Monivalintakysymykset ovat useimmiten vertailukelpoisia. Avoimet kysymykset taas mahdollistavat tutkittavien vapaan sanan ja vastaamista ei juurikaan rajata. Sekamuotoisia kysymyksiä käytetään usein, kun ei voida olla varmoja onko kaikki vastausvaihtoehdot valideja vaan annetaan vastaajalle mahdollisuus vastata valmiiden vastausten ulkopuolelta. (Vilkkä 2021a, 105–106.)

Kyselylomakkeen kysymysten pohtiminen lähti tutkimuskysymyksistä ja perustuivat tutkimuksemme tietoperustaan. Hyödynsimme kyselylomakkeessamme valintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen alussa oli kartoitettavia kysymyksiä, kuten asuinpaikkakunta, Suomessa olo aika, ikä sekä se, oliko vastaajilla sukua tai läheisiä Suomessa. Valintakysymyksemme olivat skaalakysymyksiä. Skaalakysymykset olivat väittämiä skaalassa 1–5, ääripäiden ollessa ”olen täysin eri mieltä” ja ”olen täysin samaa mieltä”. Lisäksi osa kysymyksistä aukeni vain, kun vastaaja antoi tietyn vastauksen skaala- tai vaihtoehtokysymykseen. Koska osa oli palkattu pienempiin kuntiin, emme voineet kartoitettavissa kysymyksissä rajata asuinkuntaa liian tarkaksi, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy. Toimeksiantaja toivoi kuitenkin jonkinlaista vertailua muun muassa siitä, onko alueellisesti kotoutumisessa ja sen onnistumisessa eroja. Päädyimme siis jakamaan asuinpaikkakunnat niiden kokojen mukaan pääkaupunki seutuun, kahteen isoimpaan kaupunkiin Turkuun ja Tampereeseen ja loput olivat näitä pienempiä paikkakuntia ympäri Suomen.

Kyselylomake tulisi aina testata muutamalla perusjoukkoa vastaavalla testaajalla. Testaamisen tarkoitus on selvittää kysymysten ymmärrettävyys ja yksiselitteisyys, toimivuus, sekä ajankäyttö. (Vilkkä 2021a, 108.) Lähipiirissämme ei ole perusjoukkoa vastaavia ihmisiä, emmekä halunneet käyttää varsinaisia vastaajiamme testaamiseen, jottei se vähennä heidän motivaatiotaan vastata varsinaiseen kyselyyn. Tästä syystä käytimme lähipiirimme muita ihmisiä testaukseen. Testin teki viisi testaajaa. Saimme sekä kriittistä että positiivista palautetta testin toimivuudesta sekä ajankäytöstä ja teimmekin tarvittavia muutoksia palautteen perusteella ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä vastaajille.

Varsinaiseen kyselyyn saimme 11 vastausta, joka oli 55 % kokonaisotannasta. Vastauksista yksi oli tehty suomenkieliseen kyselyyn, loput 10 englanninkieliseen. Valtaosa, 82 % vastaajista oli 30–40-vuotiaita ja 7 vastaajista (64 %) oli ollut Suomessa jo yli vuoden. 6 vastaajaa myös kertoi, että heillä on sukulaisia tai läheisiä Suomessa. Vastaajissa oli

myös alueellista hajontaa ja saimmekin vastauksia ympäri Suomea. 4 vastaajista oli pääkaupunkiseudulta, 2 vastaajista Turusta tai Tampereelta ja loput 5 vastaajaa muilta, pienemmiltä paikkakunnilta.

6.4 Tutkimusaineiston analyysitavat

Kvantitatiivisen tutkimusaineiston analyysin tarkoituksena on kuvata ja tulkita aineistoa numeerisesti eli numeroita ja tilastoja käyttämällä. Tällöin analyysissä voidaan saada selville ilmiöiden syy-seuraussuhteita sekä niiden yhteyksiä tai ilmiöiden esiintyvyyttä saatujen tutkimusaineistojen avulla. Tässä yhteydessä voidaan käyttää erilaisia tilastollisia ja laskennallisia menetelmiä. (Lähdesmäki ym. 2024.) Kvantitatiivisen tutkimusaineiston analyysiä voidaan tehdä yhden tai useamman muuttujan avulla. Yhden muuttujan analyysiä tehdessä aineistosta halutaan selvittää muuttujan jakautumaa eli millaiselle vaihteluvälille arvot sijoittuvat. Tässä voidaan käyttää hyväksi erilaisia graafisia kuvioita, jolloin analyysiä voidaan tehdä erilaisten tunnuslukujen avulla esimerkiksi frekvenssijakaumasta. Mediaani ja keskiarvo ovat tunnuslukuja, joita voidaan käyttää aineiston analyysissä. Mediaani kuvaa muuttujien keskimmäistä arvoa, kun ne on laitettu suuruusjärjestyksen. Puolestaan keskiarvo kuvaa arvojen keskimääräisyyttä. (KvantiMOTV 2021.)

Läpi analyysin pidimme mielessämme tutkimuksemme tavoitteet sekä tutkimuskysymykset, sillä ne johtivat koko analyysiprosessia. Määrällistä aineistoa analysoimme Webropol-kyselyn tuottamista taulukoista, kartoittaen vastausvaihtoehtojen jakautumista keskiarvojen ja mediaanien mukaan. Määrällistä aineistoa tuottivat meille skaala- ja vaihtoehtokysymykset. Tässä analyysin vaiheessa saimme käsitystä vastaajien kokemuksista ja arvioista erilaisista kyselymme teemoista. Tämän lisäksi teimme vertailuja erilaisten taustamuuttujien avulla, joita olivat vastaajien asuinpaikkakunta, Suomessa oloaika sekä oliko vastaajilla perhettä tai läheisiä Suomessa. Ikämuuttujaa emme ottaneet vertailuun mukaan, koska hajonta oli siinä hyvin pieni. Esimerkiksi Suomessa oloaikaa käytettiin vertailukohtana muiden vastauksien jakautumisessa sosiaalisten suhteiden luomisessa ja viihtyvyydessä. Tästä tutkittiin vastausvaihtoehtojen jakaumaa asteikolla 1–5 sekä keskiarvojen että mediaanien osalta. Näiden jälkeen vertailusta tehtiin analyysi tutkimustuloksiksi.

Koska määrällisyys ei sulje pois laadullisuutta, kyselystä saatu kvalitatiivinen aineisto analysoidaan kvalitatiivisen analyysimenetelmän mukaisesti (Saaranen-Kauppinen &

Puusniekka 2009, 97). Avointen kysymysten analyysiin voidaan käyttää sisällönanalyysiä. Menetelmää on kuvattu usein laadullisen tutkimusmenetelmässä käytettynä metodina, jolloin siinä käsitellään tutkimusaineiston sisällöllisiä ominaisuuksia sekä tarkastellaan aineistossa ilmeneviä merkityssuhteita ja -kokonaisuuksia. Analyysi voidaan tehdä aineisto- tai teorialähtöisesti. (Vilka 2021a, 163.) Me teemme sisällönanalyysin aineistolähtöisesti eli tavoitteenamme on löytää aineistosta nousevia luokkia.

Aineiston käsittely aloitetaan tutustumalla kyselyn avulla saatuihin vastauksiin. Vastaukset luetaan useaan kertaan läpi, jonka jälkeen sieltä koodataan esiintyviä teemoja. Koodaus auttaa jäsentämään aineistosta nousevia luokkia. Tämän yhteydessä, aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja tekstiä tiivistetään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 81, 97.) Muutamista vastauksista emme kuitenkaan saaneet muodostettua sisällönanalyysiä vastausten suppeuden vuoksi, joten näiden kysymysten osalta nostimme esille vain keskeisimmät teemat analyysiimme. Muut avoimet kysymykset luettiin läpi useaan kertaan ja kysymyksiä yhdisteltiin kysymysteemojen mukaisesti, jotta sisällönanalyysistä tulisi kattavampi. Ensin avointen kysymysten vastauksista muodostettiin taulukko. Tämän jälkeen tekstejä koodattiin väreihin, jotta niistä oli helpompi hahmottaa vastauksista nousevia luokkia.

Seuraavana tutkimusaineistoa ryhmitellään teemojen mukaan, jonka jälkeen valitut havaintoyksiköt pelkistetään. Tämän jälkeen pelkistykset luokitellaan ala- ja yläluokiksi. Sisällönanalyysistä on järkevä luoda taulukko, johon ensimmäiselle sarakkeen riville kirjataan havaintoyksiköt eli aineistoista nousevat ilmaisut. Seuraavalle riville kirjataan tästä johdettu pelkistys, jonka jälkeen pelkistykset jaetaan luokkiin. Erilaisia luokista syntyy teemoja ja mahdollisia tyyppejä, joita tulkitsemme. Tuloksen avulla kuvaamme tutkimuksesta saatua merkityskokonaisuutta. (Vilka 2021a, 164, 170.) Taulukon luonnin ja koodaamisen jälkeen pelkistimme vastukset, jonka myötä lähdimme pohtimaan pelkistysten perusteella erilaisia alaluokkia. Seuraavaksi taulukkoon lisättiin sarakkeet alaluokille, yläluokille ja pääluokille. Alaluokkien muodostamisen jälkeen muodostimme luokista yläluokkia ja lopuksi näitä yhdistävän pääluokan. Lopuksi luokat jäsennettiin ja analysointiin tutkimustuloksiksi raporttiimme. Tässä yhteydessä teimme myös nostoja muutamista rekrytoitujen vastauksista raporttiimme havainnollistamaan tuloksia.

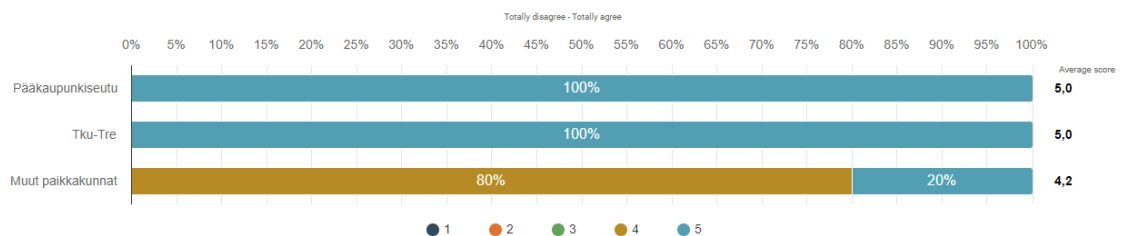
7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksemme kohdejoukko oli toimeksiantajallemme kansainvälisesti rekrytoidut työntekijät, joita oli yksiköissä ympäri Suomea. Tutkimuskyselymme lähetettiin sähköpostitse 20:lle tutkittavalle heidän esihenkilöidensä kautta. Saimme 11 vastausta. Kyselylomake sisälsi erilaisia teemakokonaisuuksia, jotka liittyivät muuttoon ja kotoutumiseen, opiskeluun ja perehdytykseen sekä työoloihin ja työssä viihtymiseen. Lisäksi kyselyn aluksi kartoitimme hieman vastaajien taustatietoja, kuten vastaajien ikää kymmenen vuoden tarkkuudella, asuinpaikkaa ja Suomessa oloaikaa. Kyselylomakkeen kysymykset ovat nähtävissä liitteessä (Liite 1). Tarkoituksenamme oli saada kyselyn kautta vastauksia tutkimuskysymyksiimme: Miten yritys on onnistunut tukemaan työntekijöiden kotoutumista Suomeen? Ja missä asioissa yritys voi vielä työnantajana kehittyä, jotta se edistäisi kotoutumista ja työntekijä pääsisi mahdollisimman hyvin arkeen kiinni?

7.1 Muutto ja kotoutuminen Suomeen

Muuttoa ja kotoutumista kartoitimme sekä skaalakysymyksin että avoimin kysymyksin. Vastaajat kokivat työnantajan tukeneen heitä kotoutumisessa hyvin. Skaalakysymyksessä 64 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 36 % lähes samaa mieltä väitteeseen ”työnantajani on tukenut minua kotoutumisessani”. Alueellisesti oli huomattava, että pääkaupunkiseudun ja Turku-Tampere alueiden keskiarvo oli 5, kun muualle Suomeen sijoitettujen keskiarvo oli tässä 4,2. Toisaalta yli vuoden Suomessa olleet kokivat työnantajan tukeneen kotoutumisessa paremmin (keskiarvo 4,9), kun taas alle vuoden Suomessa olleilla keskiarvo jäi 4,3.

I think my employer has supported my integration
Number of respondents: 11

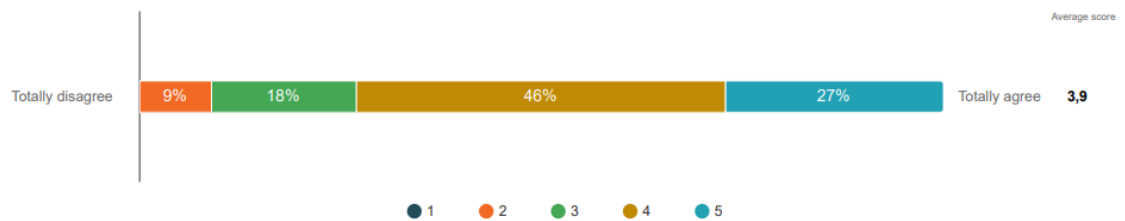


Kuva 2 Työnantaja on tukenut kotoutumistani, alueellinen vertailu

Kotoutumiseen liittyvissä skaalakysymyksissä oli kuitenkin jonkin verran hajontaa etenkin kodissa ja asuinympäristössä viihtymisen osalta. Tässä vastauksien mediaaniksi muodostui 4,0 ja keskiarvo oli 3,9. Kuitenkin asuinympäristö ja sen palvelut olivat suurimmalle osalle tulleet jo tutuiksi. Suomalaisen kulttuurin omaksumisessa ei ollut suurta hajontaa, tässä keskiarvoksi muodostui 3,3 skaala-asteikolla. Alueellisesti Turku-Tampere alueella kodin ja asuinympäristön viihtyvyyteen saatiin keskiarvoksi huonoin 3,5, kun taas pääkaupunkiseudun keskiarvo oli paras, 4,3. Turku-Tampere alueella kuitenkin ympäristön ja palveluiden tunteminen oli keskiarvoltaan 5,0 ja huonoimmillaan muilla alueilla ollen 3,8. Suomalaista kulttuuria oli parhaiten omaksuttu muilla alueilla (keskiarvo 5,0) ja huonoimmin pääkaupunkiseudulla keskiarvon ollessa 3,3. Suomessa olon pituudella mitattuna ei ollut huomattavaa eroa vastauksissa. Kodin ympäristö ja palvelut olivat tulleet ymmärretysti tutummaksi pidempään Suomessa olleilla samoin kuin suomalaisen kulttuurin omaksuminen oli pääasiassa Suomessa pidempään olleilla pidemmällä.

I like my apartment and my living environment

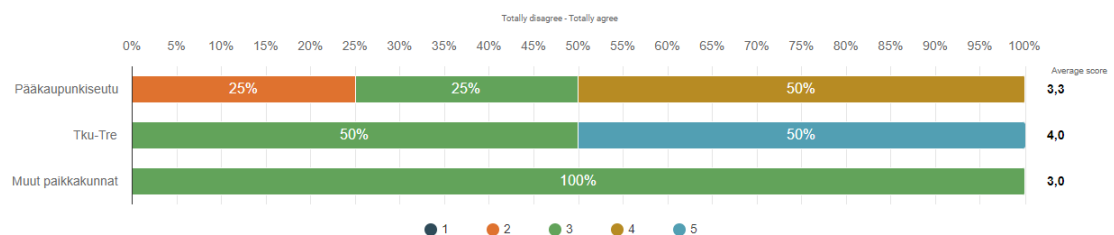
Number of respondents: 11



Kuva 3 Pidän asunnostani ja asuinympäristöstäni, kaikki vastaajat

I have adopted Finnish culture

Number of respondents: 11



Kuva 4 Olen omaksunut suomalaista kulttuuria, alueellinen vertailu

Kulttuurieroja kartoitettaessa ja kulttuurin omaksumisessa nousivat avoimissa kysymyksissä esille suomalaisten hiljaisuus ja varautuneisuus vuorovaikutuksessa, mutta kuitenkin

kin suomalaiset koettiin myös avuliaksi, rehellisiksi ja ystävällisiksi. Vastauksissa puhuttiin myös eroista henkilökohtaisessa tilassa. Osa vastaajista oli tuonut esille myös suomalaisten taidon tasapainottaa työn ja vapaa-ajan.

” The finnish people where quiet and wants that they have their own space. But they were approachable.”

“One of cultural differences I have noticed is the communication style which Finns tend to be reserved and direct communication. Also, the work-life balance is very noticeable.”

Avoimet kysymykset tukivat skaalakysymystä työnantajan tuesta kotoutumisessa. Sisälönanalysissä avoimissa kysymyksissä vastaajat olivat nostaneet pääluokiksi työpäikällä tapahtuvan tuen ja perehdytyksen kotoutumista edistäväksi toimiksi, myös vieraanvarainen ja avulias vastaanotto oli nostettu osassa vastauksissa esiin. Parannettavan osalta yhdeksi teemaksi nousi palkka ja erilaiset kulut sekä menot, joista olisi haluttu lisää tietoa.

Sosiaalisten suhteiden ja vapaa-ajan osalta kysyimme yksinäisyydestä ja sosiaalisista kontakteista skaalakysymyksiin ja avoimin kysymyksiin. Yksinäisyyttä selvitettäessä skaalakysymyksen väite oli ”Koen yksinäisyyttä” ja mikäli tästä oli täysin samaa mieltä, oli vastausvaihtoehto 5. Eli tässä väitteessä pienempi luku kertoi vähemmästä yksinäisyydestä, mikä oli poikkeava muihin skaalakysymyksiin kyselyssä. Yksinäisyyden kokemuksessa oli jonkin verran hajontaa, mediaanin ja keskiarvon ollessa kuitenkin 3,0. Jonkin verran vastaajat olivat saaneet luotua sosiaalisia kontakteja kantaväestön kanssa, vaikka taas hajontaa oli jonkin verran siinä, miten vastaajat kokivat olevansa sosiaalisesti aktiivisia vapaa-ajallaan. Valtaosa, 46 %, olivat jonkin verran aktiivisia. Lisäksi useimmat kokivat vapaa-aikansa mielekkääksi, keskiarvon ollessa skaalakysymykseen 3,8.

Sosiaalisten suhteiden luomisessa kantaväestöön ei alueellisesti juuri ollut suurta eroa. Yksinäisyyden tuntemisessa erot olivat suuret, Turku-Tampere alueelle keskiarvoksi muodostui 1,5, kun taas pääkaupunkiseudulla ja muilla alueilla tunnettiin enemmän yksinäisyyttä keskiarvojen ollessa 3,4–3,3. Turussa ja Tampereella asuvat olivat kuitenkin asuneet Suomessa jo yli vuoden. Myös sosiaalinen aktiivisuus mielekkyys noudattaa melko samaa linjaa, Turku-Tampere alueen keskiarvo sosiaalisessa aktiivisuudessa on tässä 3,5 ja pääkaupunkiseudun sekä muiden alueiden keskiarvo on 3,0. Vapaa-ajan

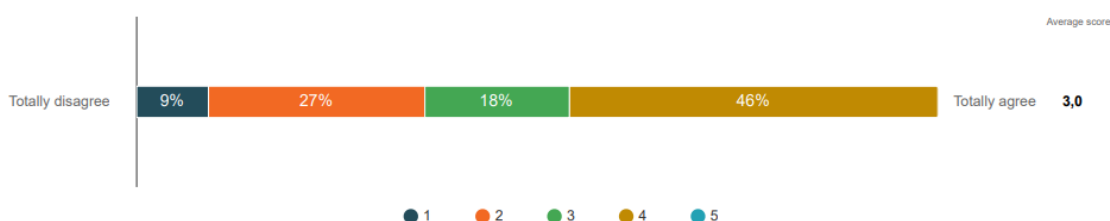
mielekkyyks taas Turku-Tampere alueella ja pääkaupunkiseudulla on keskiarvoltaan 4,0, muilla alueilla keskiarvo on 3,6.

Suomessa yli vuoden asuneet kokivat yksinäisyyttä hieman vähemmän kuin Suomessa alle vuoden asuneet. Samoin pidempään asuneet olivat saaneet luotua kontakteja kantaväestöön paremmin, keskiarvon ollessa 3,6, kun alle vuoden asuneilla keskiarvo on 3,3. Toisaalta vapaa-ajan sosiaalinen aktiivisuus on keskiarvoltaan samoissa luokissa, toisaalta alle vuoden asuneista 1 vastaaja on vastannut olevansa myös täysin eri mieltä väitteeseen sosiaalisesta aktiivisuudesta. Myöskään vapaa-ajan mielekkyyden kokemuksessa ei juurikaan ole huomattavaa eroa vertailtaessa Suomessa asumisen aikaa.

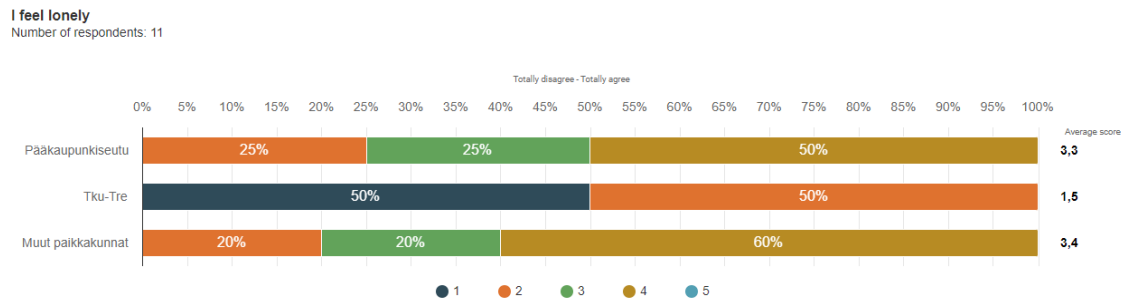
Vertailimme vastauksia myös sen mukaan, oliko vastaajalla läheisiä Suomessa. Näissä vertailuissa ei ollut muutoin huomattavia eroja vastaajien kesken, mutta sosiaalisissa suhteissa ja yksinäisyyden kokemuksessa nousi esiin jonkin verran hajontaa. Yksinäisyyden kokeminen oli keskiarvoltaan näissä vastaajajoukoissa sama, mutta niillä, joilla läheisiä oli jo Suomessa oli mediaani 3,5 eli yksinäisyyttä koettiin enemmän kuin vertailujoukossa, jossa vastausten mediaani oli 3,0. Vapaa-ajan sosiaalisen aktiivisuuden osalta aktiivisempia olivat ne, joilla ei läheisiä asunut Suomessa, keskiarvo näillä 3,4 ja mediaani 4,0. Niillä, joilla läheisiä asui Suomessa oli keskiarvo puolestaan 2,8 ja mediaani 3,0. Vapaa-ajan mielekkyyks puolestaan oli parempaa niillä, joilla oli läheisiä Suomessa, keskiarvo ja mediaani 4,0 kun vastaavasti vertailujoukolla keskiarvo 3,6 ja mediaani 4,0.

I feel lonely

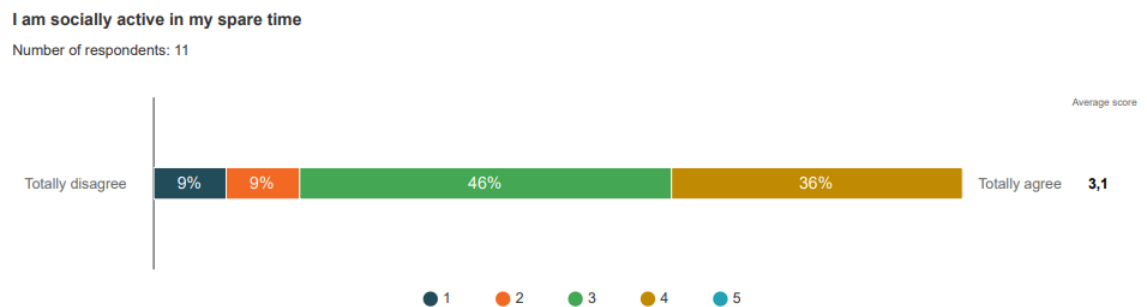
Number of respondents: 11



Kuva 5 Tunnen yksinäisyyttä, kaikki vastaajat



Kuva 6 Tunnen yksinäisyyttä, alueellinen vertailu



Kuva 7 Olen sosiaalisesti aktiivinen vapaa-ajalla, kaikki vastaajat

Avoimien kysymyksiensä sisällönanalyysissä kartoitettiin vapaa-ajan osalta, mikä vapaa-ajasta tekisi mielekkäämpää ja mitkä asiat vaikuttavat vapaa-ajan mielekkyyteen. Vapaa-ajan vähemmän mielekkääksi kokoneiden osalta vastauksissa nousi esiin mielekäs tekeminen ja lepo, joilla vapaa-ajan saisi tuntumaan mielekkäämmältä. Tämä tarkoitti esimerkiksi vähemmän koulutehtäviä tai fyysisesti rasittavan työn vastapainoksi lepoa. Yleisesti vapaa-ajan mielekkyyteen vaikuttaviksi pääluokiksi nousi vastauksissa omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja ympäristö. Seuraavassa muutamia nostoja vapaa-ajan mielekkyyden osalta:

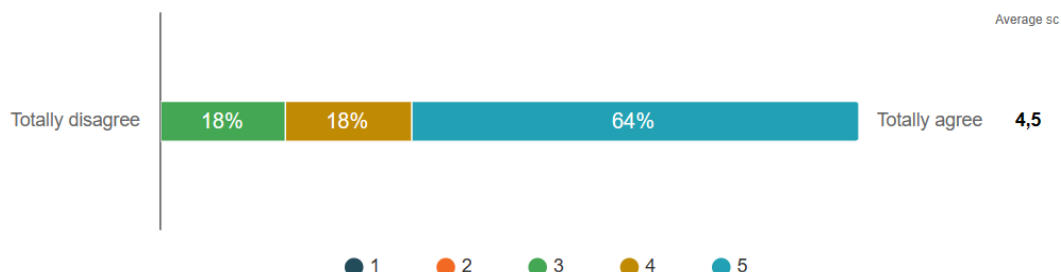
“Personal interest and well-being goals greatly affects the meaningfulness of spare time”

“I enjoyed and felt fulfilled. For example, I travelled new places and I was able to do my household chores.”

7.2 Opiskelun sujuvuus

My employer has supported me in my studies

Number of respondents: 11



Kuva 8 Työnantajani on tukenut minua opinnoissani, kaikki vastaajat

Opiskelun onnistumista ja sujuvuutta kartoitettiin sekä skaalakysymyksiin että avoimen kysymyksen avulla. Yllä olevassa kuvaajassa kansainvälisesti rekrytoidut arvioivat työnantajan tukea opintoihin liittyen. Vastauksien mediaaniksi tuli 5,0 ja keskiarvoksi 4,5, joten vastauksissa olisi tulkittavissa, että työnantaja on pystynyt tarjoamaan tukeaan maahan muuttaneiden opintoihin kiitettävästi. Vastauksista 64 % oli täysin samaa mieltä. Alueellisesti parhain keskiarvo oli pääkaupunkiseudulla, 4,8, jossa 75 % vastaajista on ollut täysin samaa mieltä. Turku-Tampere alueen keskiarvo tässä on 4,0 ja muiden alueiden 4,4. Se miten pitkään Suomessa oli asuttu, vaikutti jonkin verran vastuksiin. Yli vuoden Suomessa asuneet kokivat työnantajan tuen heikommaksi, keskiarvo 4,3. Toisaalta alle vuoden Suomessa asuneilla keskiarvo oli 4,8.

Puolestaan opintojen helppouden kokemus jakautui keskiarvoltaan 3,5 ja mediaanin osalta 3,0. Tästä on tulkittavissa, että opinnot eivät ole tuntuneet aina helpolta, sillä vastaajista 73 % oli vastannut, ettei ollut opintojen sujuvuudesta täysin samaa mieltä eikä täysin eri mieltä eli vaihtoehtoehdon 3,0. Pääkaupunkiseudulla opinnot koettiin helpoimmaksi, keskiarvo täällä on 4,3 ja 50 % on ollut täysin samaa mieltä. Turku-Tampere alueella keskiarvoksi on tullut 3,0, kuten myös muilla alueilla, joissa kaikki vastaajat ovat vastanneet 3. Suomessa yli vuoden asuneet kokivat opinnot selvästi helpommiksi, keskiarvo 3,7, kun vastaavasti alle vuoden asuneilla keskiarvo oli 3,0.

Avoin kysymys tuki aiempia havaintoja opintojen sujuvuudesta. Avoimen kysymyksen sisällönanalyysissä keskeiseksi opiskeluihin vaikuttavaksi tekijöiksi nousivat haastavat

ja kuormittavat tekijät sekä opiskelua tukevat tekijät. Haastaviksi tekijöiksi nousivat keskeisesti kielitaidon merkitys ja suomen kielen vaikeus. Lisäksi tehtävämäärät, työn ja opiskelun yhdistäminen ja taloudellinen tilanne vaikuttivat kuormittavina tekijöinä kansainvälisesti rekrytoitujen opiskeluiden sujuvuuteen ja työnteon yhdistämiseen. Puolestaan tukevana tekijöinä vastauksissa oli havaittavissa työyhteisöstä saatu tuki ja ymmärrys siitä, että asettautuminen Suomeen voi vaatia ponnisteluita.

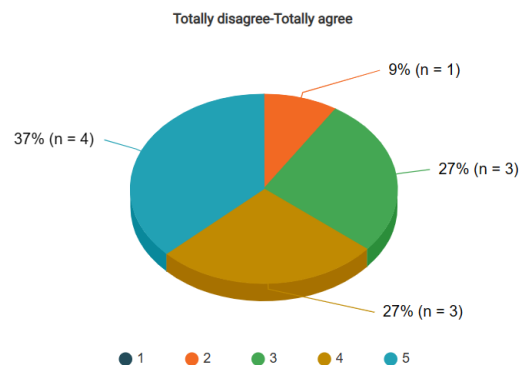
“My co-workers and boss is a great help to my studies. They support me and wanted me to be finish my study in flying colors.”

“The language is the problem in my study i understand the language but in making my own sentence sometimes is it so difficult.”

“For me, the only barrier with this things is language. Because it takes time on translating words or sentences from Finnish to English. But I also know that I also need to do effort for me to be fit here in Finland and also to survived.”

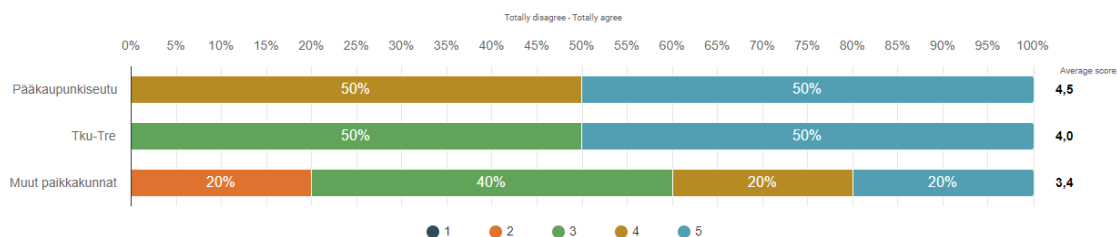
7.3 Perehdytys työyksikköön

The employer has been successful in orientation
Number of respondents: 11



Kuva 9 Työnantaja on onnistunut perehdytyksessä, kaikki vastaajat

The employer has been successful in orientation
Number of respondents: 11



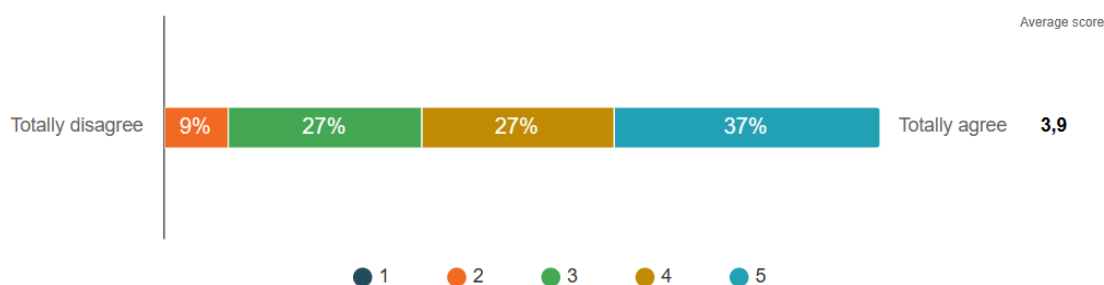
Kuva 10 Työnantaja on onnistunut perehdytyksessä, alueellinen vertailu

Perehdytykseen liittyvissä skaala- ja avoimissa kysymyksissä kartoitettiin perehdytyksen onnistumista sekä mahdollisia kehitysehdotuksia. Ylimpänä olevassa kuvaajassa kansainvälisesti rekrytoidut arvioivat perehdytyksen onnistumista yksikössään. Hajontaa vastauksissa oli, mutta keskiarvoksi tuli 3,9 ja mediaaniksi 4,0, joten tulkittavissa olisi perehdytyksen onnistuneen pääsääntöisesti yksiköissä hyvin. Alueellisesti on kuitenkin huomattava, että pääkaupunkiseudulla tässä on onnistuttu parhaiten, keskiarvon olleen 4,5. Turku-Tampere alueella keskiarvo on 4,0 ja muilla alueilla heikoin, 3,4. Muilla alueilla yksi vastaaja on kertonut olevansa jokseenkin eri mieltä. Suomessa olon aika ei juurikaan vaikuttanut näihin vastauksiin, keskiarvo yli vuoden Suomessa olleilla 4,0 ja alle vuoden olleilla 3,8.

Kartoitimme myös skaalakysymyksellä sitä, että olivatko vastaajat kokeneet perehdytysajan riittäväksi. Vastauksissa oli vastaavanlaista hajontaa, mitä perehdytyksen onnistumisessakin oli. Tässä yhteydessä kuitenkin vastauksien mediaaniksi muodostui 4,0 ja keskiarvoksi 3,9. Pääsääntöisesti ajankäyttö perehdytyksessä oli nähty riittäväksi, sillä viisi vastaajista oli täysin samaa mieltä (37 %). Alueellisesti tässä muilla alueilla taas on heikoin tulos, keskiarvo 3,4 ja pääkaupunkiseudulla tässä paras keskiarvo 4,5, vastaajien ollessa joko täysin samaa mieltä (50 %) tai melko samaa mieltä (50 %). Suomessa oloajalla ei tässäkään vastauksessa ollut merkittävää hajontaa, alle vuoden Suomessa asuneilla keskiarvo oli 3,8 ja yli vuoden asuneilla 4,0.

Enough time has been given to my orientation

Number of respondents: 11



Kuva 11. Riittävä ajan käyttö perehdytykseen, kaikki vastaajat

Avoimiin kysymyksiin tehtiin sisällönanalyysi, joista perehdytykseen liittyvinä tuloksia analysoitaessa, keskeiseksi pääluokaksi nousi perehdytykseen liittyvä tuki. Tässä yhteydessä analyysissä nousivat työyhteisöstä saatu ja työnantajan mahdollistama tuki sekä tietoisuuden tarve työpaikan käytänteistä ja työntekijän eduista. Lisäksi tuloksissa oli havaittavissa perehdytyksen osalta kehitysehdotuksia ja onnistumisen kokemuksia. Työyhteisöstä saatu tuki koettiin tärkeäksi, sillä esille nostettiin tutustuminen toisiin, ryhmäkeskustelut ja sosiaaliset tapahtumat. Lisäksi vapaus itsensä ilmaisuun ja ryhmän tuki auttoivat työntekijöitä perehtymisessä. Työnantajan mahdollistamaan tukeen perehdytyksessä kuvataan mentorointi kokeneemman työntekijän ohjauksessa, opetus työntekijöille tärkeistä asioista ja kierros työpaikalla. Tietoisuuden tarve työpaikan käytänteistä, kuten säännöistä, palkasta, lomista ja eduista sekä työpaikan struktuurin ymmärrys tuotiin esille merkityksellisenä osana perehdytystä kolmen vastauksen yhteydessä. Tästä tiedon tarpeesta oli myös mainintaa muiden avointen vastausten kohdalla.

Onnistumisen kokemuksia perehdytyksessä tuli esille useassa vastauksessa, mikä puoltaa myös skaalakysymyksen vastausta perehdytyksen onnistumisesta. Avoimissa vastauksissa puolet vastaajista koki perehdytyksen kokonaisuutena onnistuneeksi. Myös työntekijöiden yritys selittää asioita englanniksi ja valmius vastata kaikkiin kysymyksiin olivat onnistumisessa tärkeät tekijät. Kuitenkin kehittämisehdotuksiakin perehdytykseen liittyi, jonka yhteydessä toivottiin lisää yksityiskohtaisempia ohjeita ja englannin kieltä perehdytyksen tukena, jotta työntekijä varmasti ymmärtää kaiken olennaisen. Tässä muutamia nostoja perehdytyksen osalta:

"It was nice, friendly and educational." "It was fine and informative already."

“Explain more in details about the workplace rules, salary, leaves and benefits.”

“The thing I liked in our orientation is that they do effort in explaining things in English. They are willing to answer all of our questions.”

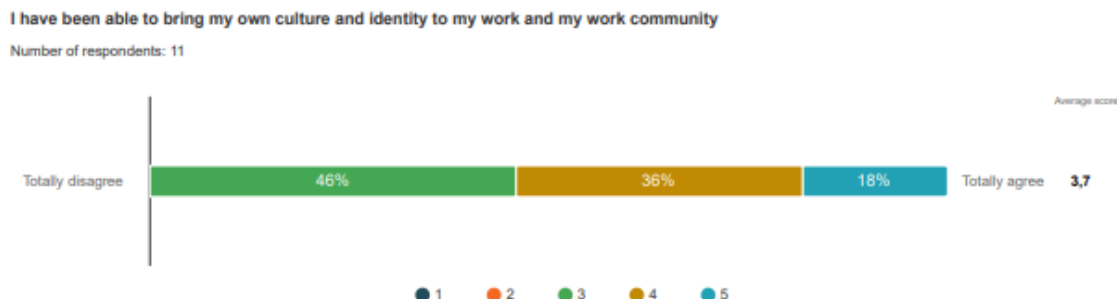
Vaihtoehtokysymyksissä kartoitimme suomalaisen työlainsäädännön ja työkuulttuurin tuntemuksen merkitystä osana perehtymistä ja integroitumista työyhteisöön. Työkuulttuurista kaikki vastaajat olivat saaneet tietoa, mutta työlainsäädännön osalta oli hajontaa. Näistä kaikista vastauksista kuusi (55 %) oli tietoinen suomalaisesta työlainsäädännöstä, mutta viisi (45 %) ei ollut. Puolestaan näistä viidestä vastaajasta kolme (75 %) olisi kokenut hyötynensä lainsäädännön tietoisuudesta.

7.4 Työolosuhteet ja työssä viihtyminen

Myös työolosuhteita sekä työssä viihtymistä selvitettiin skaalakysymyksin, avoimin kysymyksin ja yhdellä vaihtoehtokysymyksellä. Työssä viihtymiseen liittyen kaikki vastaajat kertoivat nauttivansa työstään. Skaalakysymyksessä 64 % vastasi olevansa lähes samaa mieltä ja 36 % täysin samaan mieltä väitteeseen ”viihdyn työssäni”. Kysymyksessä muodostui mediaaniksi 4,0 ja keskiarvoksi 4,4. Alueellisesti Turku-Tampere alueella työssä viihdytään parhaiten, keskiarvo on 5,0. Pääkaupunkiseudun keskiarvo tässä on 4,5 ja muiden alueiden 4,0. Vertailtaessa Suomessa oloajan mukaan, yli vuoden Suomessa olleiden keskiarvo oli 4,6 ja alle vuoden 4,0.

Myös työyhteisö on ottanut kansainvälisesti rekrytoidut työntekijät pääosin hyvin vastaan. Tässä keskiarvoksi muodostui 4,3, mediaanin ollessa 4,0. Alueellisesti tämä noudattaa työssä viihtymisen keskiarvoja. Suomessa oloajan vertailussa tämän vastauksen osalta ei juuri tullut hajontaa, keskiarvot olivat yli vuoden asuneilla 4,4 ja alle vuoden asuneilla 4,0. Vastaajat kertovat saaneensa vaikuttaa työhönsä ja työvuoroihinsa melko hyvin (keskiarvo 4,0) ja saaneensa myös tuoda omaa kulttuuriaan ja identiteettiään melko hyvin töissä ja työyhteisössä esiin, tässä keskiarvo 3,7 ja mediaani 4,0. Alueellisesti työhönsä ja työvuoroihinsa ovat saaneet parhaiten vaikuttaa Turku-Tampere alueen vastaajat, keskiarvo tässä 5,0. Heikoin keskiarvo on muilla alueilla 3,4. Pääkaupunkiseudun keskiarvo 4,3. Suurta hajontaa ei kuitenkaan ole oman kulttuurin ja identiteetin tuomisessa työhön. Suomessa oloajan vertailussa hajontaa tuli jonkin verran työhön ja vuoroihin vaikuttamisessa, yli vuoden Suomessa asuneilla keskiarvo oli 4,3 ja alle vuoden

asuneilla 3,5. Omaa kulttuuriaan ja identiteettiään kokivat yli vuoden Suomessa asuneet saaneen tuoda paremmin esiin töissä, keskiarvo oli näillä 3,9 ja vastaavasti alle vuoden asuneilla 3,5.



Kuva 12 Olen voinut tuoda omaa kulttuuriani ja identiteettiäni työhöni ja työyhteisöni, kaikki vastaajat

Kaikki vastaajat kokivat kielitaitonsa vaikuttavan työssä pärjäämiseensä. Tämä välittyi avointen kysymysten sisällönanalyysin vastauksista, jonka yhteydessä oli havaittavissa vaikutuksia kielitaidon osalta niin käytännön työn toteuttamisen kuin tunnetasonkin osalta. Käytännön työssä kielitaidon vaikutusta kuvattiin kielimuurin esiintymisenä sekä kommunikaatiovaikeuksina ja ymmärtämisen haasteina. Kielitaito vaikutti myös asiakastyöhön ja asiakashavainnoista kertomiseen sekä viestintään työyhteisön jäsenten kanssa. Tunnetason vaikutuksista tuotiin esille itseilmaisuuden vaikeus sekä epävarmuuden tunne. Kielitaidon merkitys tuotiin myös spontaanisti esille opiskeluihin vaikuttavana tekijänä, joten tulkitsemme kielitaidon olevan merkitsevä tekijä arjen sujuvuuden ja kotoutumisen kannalta.

” Most of the time Finnish language is used thats why some words when people speak i dont understand and it makes me feel incompetent”

“It affects communication skills towards the clients and workmates.”

Työolosuhteita ja työssä viihtymiseen liittyviä ajatuksia kartoitettiin avoimin kysymyksin. Avointen kysymysten sisällönanalyysistä oli havaittavissa työssä viihtymisen vaikuttaviksi tekijöiksi seuraavia: asiakastyöstä nauttiminen, työympäristö ja työyhteisön merkitys sekä esihenkilötyö. Asiakastyöstä nauttiminen sekä työyhteisön vaikuttavuus olivat merkityksellisiä asioita viihtyvyyden osalta, koska vastaajista viisi toi esille asiakastyön ja työyhteisön merkityksen tässä yhteydessä. Työyhteisöstä mainitaan työkalereiden ystävällisyys, kannustavuus ja tuen saaminen olennaisiksi tekijöiksi. Myös työympäristön

vaikutus sekä esihenkilötyö tuodaan vastauksissa esille. Esihenkilön tuki saattoi edistää maahanmuuttajan sopeutumista uuteen kotimaahan ja työhön.

”Nautin asukkaiden hoitamisesta ja useimmat työkaverit ovat ystävällisiä ja kannustavia”

” Support from my manager and workmates. My manager has been very supportive from day 1. If not because of her I may find it more difficult to adjust. She helps a lot in my personal and work life. Because of her willingness to help I am satisfied with my work.”

Kartoitimme myös, miten työn aloitus ja työyhteisön vastaanotto on vaikuttanut kansainvälisesti rekrytoitujen työolosuhteisiin ja viihtymiseen työssään. Sisällönanalyysissä oli havaittavissa erilaisia kokemuksia työyhteisöön integroitumisessa sekä kehitysehdotuksia tähän liittyen. Kokemuksiin vaikutti keskeisesti henkilöstön tuen merkitys, joka tuli esille lähes kaikissa vastauksissa. Henkilöstö vaikutti positiivisesti työn aloituksen yhteydessä ottamalla rekrytoidut lämpimästi vastaan. Myös tutustuminen, perusasioiden opettaminen, kulttuurin huomioinen sekä sopeutuminen puolin ja toisin olivat tärkeitä asioita työyhteisöön integroitumisessa. Kehitysehdotuksia, joita tuotiin esille, liittyivät kieleen ja toimintatapoihin työyhteisössä. Kielen osalta nostettiin esille toive puhekielen vähemmästä käytöstä ja rauhallisesti puhumisesta. Tulevaisuuden osalta kuvattiin ehdotus siitä, että yksiköstä kertovasta materiaalista voisi olla käänösversio englanniksi, jotta kansainvälisesti rekrytoidun olisi alkuun helpompi ymmärtää se. Tämä linkittyi myös toimintatapoihin liittyviin kehitysehdotuksiin. Muita toimintatapoihin liittyviä kehitysehdotuksia olivat, että henkilöstön kanssa olisi yhteisiä hetkiä, jotta työyhteisöön kuulumisen tunne vahvistuisi. Myös lisäperehdytystarve sekä toive odotusten tarkentamisesta, siitä mitä ensimmäistä kertaa Suomessa olevilta työntekijöiltä odotetaan, tuotiin esille kehitysehdotusten yhteydessä.

”They support me by considering my culture.”

“At the beginning they are warm and willing to teach me basics on how to deal with work and customers because I am still a newbie that is very much unfamiliar with the protocol and procedures of the facility”

“Maybe more get together to be feel that I am fully included in the work community.”

Lopuksi annoimme vastaajille mahdollisuuden tuoda esille vielä toiveitaan parannusehdotusten osalta, joita he saivat miettiä työnantajan näkökulmasta. Parannusehdotusten yhteydessä tuotiin esille sekä työnantajan kehityskohteita että kansainvälisesti rekrytoitujen positiivisia kokemuksia. Kehitysehdotuksissa oli havaittavissa työpaikan toimiin liittyviä ehdotuksia, joita olivat hyvän vuorovaikutuksen edistäminen sekä työntekijän eduista kertominen. Myös kokouskäytänteisiin toivottiin englannin kieltä tueksi tai tulostettuja materiaaleja, jonka maahan muuttanut voisi tarvittaessa kääntää englanniksi. Lisäksi lomien ja työvuorojen suunnittelussa toivottiin kehitystä. Onnistumisen kokemuksissa korostui työnantajan tuen merkitys useammassa vastauksessa, jonka yhteydessä mainittiin myös työnantajan kannustavuus ja ajan antaminen maahanmuuttajan huolten kuunteluun. Kiitollisuuden tunne tuotiin esille vastauksissa, joka kuvasi työnantajan onnistumista kansainvälisesti rekrytoitun asettautumisen tukena.

"Etujen suuntaaminen työntekijänä ja hyvän työvuorovaikutuksen edistäminen."

"Maybe meetings should be in English too or provide print out copies so we may translate."

"Their patience and caring to employees like us is the best. They are the best! Thankful for everything they have done."

"My employer is very supportive and they have time to hear our problem. That why i stay in my job because of them."

8 YHTEENVETO JA ARVIOINTI

8.1 Tulosten yhteenveto ja kehitysehdotuksia

Tutkimuksemme tarkoituksena oli tehdä pääosin kartoittava tutkimus, jossa selvitämme toimeksiantajayritykseen kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden kokemuksia siitä, miten työnantaja oli onnistunut tukemaan työntekijöiden kotoutumista Suomeen. Tavoitteenamme oli kuvata, millaisia voisivat olla ne asiat, joihin työnantaja voi vaikuttaa, jotta maahan muuttava työntekijä pääsisivät mahdollisimman hyvin arkeen kiinni sekä missä asioissa se voisi vielä parantaa. Kyselymme kautta, pyrimme vastaamaan tutkimuskysymyksiin, joita olivat: Miten yritys on onnistunut tukemaan työntekijöiden kotoutumista Suomeen? Ja missä asioissa yritys voi vielä työnantajana kehittyä, jotta se edistäisi kotoutumista ja työntekijä pääsisi mahdollisimman hyvin arkeen kiinni?

Saimme kyselyyn 11 vastausta, joka oli 55 % kokonaisotannasta. Valtaosa, 82 % vastaajista oli 30–40-vuotiaita ja 7 vastaajista (64 %) oli ollut Suomessa jo yli vuoden. 6 vastaajaa myös kertoi, että heillä on sukulaisia tai läheisiä Suomessa. Vastaajissa oli myös alueellista hajontaa ja saimmekin vastauksia ympäri Suomea. 4 vastaajista oli pääkaupunkiseudulta, 2 vastaajista Turusta tai Tampereelta ja loput 5 vastaajaa muilta, pienemmiltä paikkakunnilta. Hyödynsimme myös identifioivia kysymyksiä vertailuun. Vertailimme vastauksia alueellisesti, Suomessa oloajan mukaan sekä sitä oliko vastaajalla läheisiä Suomessa.

Tutkimme työnantajan roolia muutossa ja kotoutumisessa sekä sen onnistumista kansainvälisesti rekrytoitujen vastaajien näkökulmasta. Kokemus kotoutumisen tukemisesta oli pääosin hyvää, joskin pääkaupunkiseudulla ja Turussa sekä Tampereella oli koettu tämä hieman parempana kuin pienemmillä paikkakunnilla. Kotoutumista ovat tukeneet työpaikan tarjoama tuki ja perehdytys sekä lämmin vastaanotto. Lisäksi tutkimme muuton ja kotoutumisen osalta myös kodin ja asuin ympäristön viihtyvyyttä sekä sosiaalisia suhteita. Kodin ja asuin ympäristön merkitys kotoutumisessa korostuu, sillä asuinalueelle vakiintuminen ja sosiaalisten suhteiden luominen vahvistavat kotoutumista (Paananen 2005, 43–46). Tätä tuki myös tutkimuksemme, sillä koti ja asuin ympäristö oli koettu pääosin kotoutumista tukevaksi tekijäksi ja etenkin yli vuoden Suomessa asuneilla tyytyväisyys oli suurempaa ja ympäristöön ja palveluihin sekä suomalaiseen kulttuuriin oli jo ehditty tutustua paremmin.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että yksinäisyyttä koetaan melko paljon. Lähes puolet vastaajista koki yksinäisyyttä, joskin tässäkin Suomessa oloaika vaikutti yksinäisyyden kokemiseen. Suomessa yli vuoden asuneilla yksinäisyyden kokeminen oli jo hieman vähäisempää. Toisaalta niillä, joilla oli läheisiä Suomessa, oli yksinäisyyden kokemista hieman enemmän sekä sosiaalista vapaa-ajan aktiivisuutta vähemmän. Tämä on jokseenkin ristiriidassa löytämämme teorian kanssa siinä, että yksinäisyyden kokemiseen vaikuttaa muun muassa läheisten puute (Kuusio ym. 2020, 68). Lisäksi teoriamme mukaan kulttuurieroihin liittyvänä tekijänä voidaan havaita suomalaisessa yhteiskunnassa vallitseva yksilöllisyys (Vartiainen-Ora 2007, 34–36). Tämä voi lisätä maahanmuuttajan yksinäisyyden kokemusta, mikäli hän on tottunut kotimaassaan yhteisöllisempään kulttuuriin työelämässä. Mielestämme tätä voisi huomioida työyhteisössä lisäämällä työntekijöiden yhteisöllisyyttä vielä korostetummin erilaisin toimenpitein esimerkiksi työhyvinvointipäivissä. Vastaajat toivat esille toiveen vapaa-ajan suhteen, joka oli tasapainon löytäminen työn, koulun ja levon välille, jotta omasta hyvinvoinnista ehditään ja jaksetaan pitää huolta.

Vapaa-ajan yksinäisyyteen työnantajan on vaikeampi vaikuttaa, mutta pohdimme keinoja, jotta työntekijä kokisi itsensä vähemmän yksinäiseksi ja vapaa-aikansa merkityksellisemmäksi. Mietimme, että kansainvälisesti rekrytoituille voisi koota esimerkiksi listan yhdistystoimijoista ja muista vapaa-ajan tekemisistä, johon he voisivat osallistua työajan ulkopuolella. Ymmärrämme myös, että vapaa-ajan vietto on yksilön omalla vastuulla, mutta maahan muuttaneen voi olla alkuun vaikeaa etsiä tietoa vapaa-ajasta ja sen mahdollisuuksista, kun kulttuuri on vielä maassa vieraampaa. Ehkäpä yksiköiden yhteistyö ja maahan muuttaneiden vertaistuki voisi tukea heidän vapaa-aikaansa mielekkyyttä.

Tutkimme opiskelun vaikuttavuutta kansainvälisesti rekrytoitujen kotoutumiseen. Tutkimuksessamme selvisi, että työnantaja on pystynyt kiitettävästi tukemaan kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden opiskelua lähihoitajaksi. Puolestaan opinnot he kokivat haasteelliseksi kielitaidon vuoksi sekä ajoittain työn ja opiskelun yhdistäminen oli myös kuormittavaa. Kuitenkin työyhteisön tuki nähtiin tärkeänä tekijänä opinnoista selviämiseen tässäkin yhteydessä.

Kansainvälisesti rekrytoituilla on jo kotimaassaan opiskeltu sairaanhoitajatutkinto taustalla, jonka jälkeen Suomeen muutettuaan he opiskelevat oppisopimuksella lähihoitajatutkinnon. Mielestämme sairaanhoitajaopinnoista on hyötyä erityisesti lähihoitajaopinnoissa, koska Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä ja käytännöt voivat

olla hyvin erilaiset kotimaahan verrattuna. Lisäksi suomalaiset kansansairaudet ja haasteet ovat todennäköisesti erilaiset, mitä he ovat opiskelleet aiemmin. Mielestämme jonkinlainen lisäkoulutus on välttämätön, mutta pohdimme, pystytäänkö koulutusta kehittämään eteenpäin siten, että koulutusaste pysyisi samana.

Kielitaidon merkitys näyttäytyi meille useassa lähteessä kotoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Kielitaidon nähdään edistävän positiivisesti maahanmuuttajan kotoutumista sekä se luo paremmat mahdollisuudet maassa toimimiseen itsenäisesti (Lautaniemi 2019, 19). Kielitaito kehittyi kuitenkin parhaiten puhumalla kohdemaan kieltä. Kielitaidosta on myös työnantajalle hyötyä, sillä kielitaidon myötä maahanmuuttaja voi menestyä työssään vahvemmin sekä hänestä voi tulla yritykselle monipuolisempi vahvuus. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021, 60.) Kielitaidon kehittymisen myötä, maahan muuttanut pääsee myös paremmin työelämään kiinni (Hiltunen 2012, 91). Saman havainnon teimme oman tutkimuksemme yhteydessä, sillä kotoutumiseen liittyvissä kokemuksissa kielitaito nähtiin merkittävänä tekijänä. Työssä pärjäämisen näkökulmasta kielitaito vaikutti sekä tunnetasolla että työn toteutumisen osalta. Vastaajat kokivat jonkin verran epävarmuutta itseilmaisussa ja asiakastyössä kielitaidon puutteesta johtuen.

Kielitaidon osalta kansainvälisesti rekrytoidut toivat esille mielestämme muutamia hyviä kehitysehdotuksia, joihin työnantaja voisi vaikuttaa, jotta maahan muuttanut pääsisi paremmin työyhteisön arkeen kiinni. Toiveita nousi työyhteisön kielen ja toimintatapojen osalta. Tässä yhteydessä hyvän vuorovaikutuksen edistämiseen toivottiin kiinnitettävän huomiota esimerkiksi puhekielen vähemmästä käytöstä ja rauhallisesti puhumisesta. Vastauksissa tuotiin esille myös englanninkielinen materiaali suomenkielisen tueksi ainakin integroitumisen alkuvaiheessa ja perehdytyksessä, jotta maahanmuuttaja varmasti ymmärtää tärkeimmät asiat. Käännösversiota toivottiin esimerkiksi yksiköstä kertoviin dokumentteihin tai, että kokouksissa maahan muuttanut saisi suomenkielisen materiaalin, jonka hän saisi itse kääntää englanniksi. Ajatteleimme, että näistä olisi hyötyä, jotta maahan muuttaneen kokemus kielen oppimisesta ja yhteisöllisyydestä vahvistuisivat.

Tutkimme perehdytyksen onnistumista, jotta saisimme käsityksen työnantajan roolista siinä. Kirjallisuuden mukaan perehdytys on keskeinen tekijä maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä, jotta he integroituvat työyhteisöön ja sen toimintatapoihin mahdollisimman hyvin. Esimerkiksi runsaampi ajan käyttö perehdytyksessä, suomalaisen työkuulttuurin avaaminen ja selkokielelle luotu perehdytysmateriaali helpottavat maahanmuuttajan perehtymistä ja liittymistä työyhteisöön. (Alitorppa-Niittamo ym. 2013, 54–55.) Kysyimme

tutkittavilta, miten perehdytyksessä oli onnistuttu sekä oliko siihen käytetty heidän mielestään riittävästi aikaa. Kokemus perehdytyksen onnistumisesta ja ajankäytöstä oli pääsääntöisesti hyvä. Kuitenkin pienemmillä paikkakunnilla perehdytys koettiin heikomaksi sekä yksi vastaajista oli vastannut jokseenkin eri mieltä. Sama hiukan heikompi tulos oli nähtävissä pienempien paikkakuntien osalta myös ajankäytön osalta. Mielestämme maahanmuuttajataustaisilla perehdytyksen tärkeys korostuu, jolloin siihen käytettävää aikaa voisi lisätä normaaliin perehdytykseen verrattuna.

Teemat, jotka nousivat perehdytyksessä vahvuuksiksi, olivat työyhteisöstä saatu ja työnantajan mahdollistama tuki. Tässä yhteydessä kansainvälisesti rekrytoidut olivat kokeneet työnantajan tuen tärkeänä ja nimesivätkin mentoroinnin vastuuhjaajien kanssa olennaiseksi osaksi perehdytystä. Kehitysehdotuksina vastaajat nostivat työpaikan käytänteisiin ja työsuhteeseen liittyvät asiat, kuten tietoisuus työpaikan säännöistä, palkoista, lomista ja eduista. Myös verotukseen liittyvä tietoisuuden tarve tuotiin vastuksissa esille. Mielestämme perehdytysvaiheessa olisi erityisen tärkeää ymmärtää lähtömaan ja suomalaisen työkultuurin ja lainsäädännön eroavaisuudet keskittyen myös edellä mainittuihin asioihin, jotta kansainvälisesti rekrytoidut tietävät oikeutensa ja velvollisuutensa. Kansainvälisesti rekrytoitu työntekijä ei välttämättä tiedä suomalaisesta työlainsäädännöstä, jolloin tämä on yksi asioista, johon työnantajan tulisi maahan muuttanutta perehdyttää (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021, 35). Tästä syystä selvitimme, millä tasolla kansainvälisesti rekrytoitujen kokemusta tietoisuudesta työlainsäädännön osalta. Lähes puolet (45 %) eivät olleet tietoisia työlainsäädännöstä ja näistä valtaosa olisivat kokeneet hyötynensä tiedosta.

Tutkimme myös työolojen ja työssä viihtymisen merkitystä kotoutumisessa, sillä työperäisessä maahanmuutossa integroituminen saattaa paljolti jäädä työnantajan vastuulle (Lautaniemi 2019, 18). Vastaajat kertovatkin viihtyvänsä työssään hyvin ja tärkeimpiä tekijöitä tässä ovat asiakastyö, työyhteisö ja työympäristö sekä esihenkilötyö. Työyhteisö on ollut ottamassa kansainvälisesti rekrytoituja pääosin lämpimästi vastaan. Toimeksiantajayritys onkin panostanut tähän esimerkiksi siten, että saapuvaa on aina vastassa joku ja vie asunnolle sekä tutustuttaa ympäristöön. Lisäksi työyhteisölle, asiakkaille ja omaisille on kerrottu heidän tulostaan ja heille on järjestetty infotilaisuus tämän osalta. Kansainvälisesti rekrytoitu, tuleva työyhteisö ja asukkaat ovat päässeet tutustumaan toisiinsa myös Teamsin välityksellä. Työnantaja on järjestänyt valmennukset sekä työyhteisölle että kansainvälisesti rekrytoituille, jotta integroituminen mahdollistuisi hyvin. Kansainvälisesti rekrytoituille on myös osoitettu kaksi perehdyttäjää työyhteisöstä. Tarkoitus

on siis, että kansainvälisesti rekrytoitu on täysivaltainen työyhteisön jäsen ja kaikkeen otetaan heti mukaan. Mielestämme yrityksen toimet maahanmuuttajien saapumisvaiheessa tukevat keskeisesti kansainvälisesti rekrytoitujen työhön kiinnittymistä sekä kotoutumisen käynnistymistä. Lisäksi tutkimuksen tulosten mukaan työhön ja työvuoroihin on saatu pääasiassa vaikuttaa hyvin, joskin pienemmillä paikkakunnilla koetaan tämä heikommaksi. Myös omaa kulttuuria ja identiteettiä on koettu saaneen tuoda hyvin työhön ja työyhteisöön. Vastauksista nousi kuitenkin esiin toive ryhmäytymisen tukemisesta, esimerkiksi kaivattiin lisää yhteisiä hetkiä, jotta joukkoon kuulumisen tunne vahvistuisi.

Tutkimuksesta esille nousseet mainitsemamme kehitysehdotukset jäivät nyt toimeksiantajayrityksen pohdittavaksi ja he voivat miettiä pystyisivätkö he huomioimaan niitä toiminnassaan ja kehittämään mahdollisesti eteenpäin. Haluamme kuitenkin vielä yhteenvedona todeta, että toimeksiantajamme on kokonaisuutena onnistunut hyvin kansainvälisesti rekrytoitujen tukemisessa.

4.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen arviointi tarkoittaa tutkimuksen pätevyyden ja luotettavuuden kriittistä arviointia. Kokonaisluotettavuus tarkoittaa pätevyyden ja luotettavuuden muodostavaa kokonaisuutta (Vilkkä 2021a, 193–194). Tutkimuksen tekeminen vaatii tutkijalta jatkuvaa kriittistä analysoimista ja huolellista prosessin tarkastelua läpi projektin. Tutkimusprosessia tuleekin koko projektina ajan dokumentoida ja arvioida tarkasti. Tutkijoiden tulokset ovat aina tiettyyn aikaan, paikkaan ja tutkijaan sidoksissa ja näin ollen toinen tutkija voisi saada samoista aineksista hieman poikkeavan tuloksen. Tutkijatriangulaatio on kuitenkin yksi aineiston arviointi keino, jossa useampi tutkija tutkii samaa ilmiötä. Tätä on mahdollista jossain määrin hyödyntää myös omassa opinnäytetyössämme, sillä kaksi tekijää tulkitsee tuloksia hieman eritavoin kuin vain yksi tekijä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 16, 27–28.)

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi kysymyslomakkeiden kohdalla sitä, voidaanko luottaa vastausten todenperäisyyteen, onko vastaaja ymmärtänyt kysymyksen oikein. (Hirsjärvi ym. 2007, 226–227.) Mikäli vastaaja ei ymmärrä kysymystä siten, kun laatija on sen tarkoittanut, vääristää se tutkimuksen tuloksia. Tärkeää onkin käsitteiden ja muuttujien tarkka määrittely sekä huolellinen suunnittelu. (Vilkkä 2021a, 193.) Tutkimuksen pätevyyttä pyrimme parantamaan

tarkkaan laadituilla selkeillä kysymyksillä, jotka perustuivat tutkimuskysymyksiimme sekä tietoperustaan. Avointen kysymysten on tarkoitus luoda luotettavampaa tutkimustulosta selittäen syitä ja antaen vastaajille vapaan sanan. Mahdollisuus vastata englannin kielellä auttoi toivomamme mukaan saamaan luotettavampia vastauksia, mikäli vastaajien suomenkielentaito ei ole vielä riittävällä tasolla.

Toinen määrällisen tutkimuksen arvioinnin kohde on luotettavuus. Luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Toisinsanoen kysely ei saisi tuottaa sattumanvaraisia vastauksia ja tulisi olla toistettavissa ja mittaustulosten oltava samat tutkijasta riippumatta. Myös satunnaisvirheitä voi tapahtua esimerkiksi tutkijasta johtuva merkitsemisvirhe. (Vilka 2021a, 194.) Luotettavuuden osalta tutkimuksemme olisi voinut olla hieman luotettavampi, mikäli olisimme saaneet enemmän vastauksia. Tutkimus ei kuitenkaan ole yleistettävissä, sillä tutkimuksemme koskee vain yhtä yritystä, joka on rekrytoinut henkilökuntaa ulkomailta. Kyselylomakkeen osalta jäimme luotettavuuden osalta pohtimaan sitä, oliko vastaajat ymmärtäneet kysymykset oikein. Lisäksi alueellisen jaon osalta pohdimme mahdollisia virhevastauksia, ymmärtääkö vastaaja mitä tarkoittaa pääkaupunkiseutu tai Turun seutu.

Tutkimusetiikka määrittää tutkijalle toimintatavat, jotka takaavat kestävän tiedon tuottamisen ja tutkittavien hyvän kohtelun. Eettiset kysymykset ovat etenkin laadullisessa tutkimuksessa läsnä koko prosessin ja etenkin ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksissa. Etiikka on läsnä jo siinä, miten ihmiset kohdataan, miten kunnioitetaan tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Tutkittavalla on aina oltava mahdollisuus kieltäytyä vastaamasta tai perua osallistuminen missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Tutkimusetiikkaan liittyy myös tiedon käsittely ja julkaisu, tutkija ei aina ole samaa mieltä tutkittavien kanssa, mutta tämä ei saa vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tärkeintä tutkimuseettisestä näkökulmasta onkin rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Anonymiteetti on yksi osa tutkimuksen tekemistä, joka on hyvä huomioida jo aineistonkeruuvaiheessa. Tärkeää on suunnitella aineisto siten, että aineisto sisältää alun alkaen mahdollisimman vähän tietoja, joista henkilöt voitaisiin tunnistaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 20–23.) Henkilötietojen osalta on arvioitava, onko opinnäytetyöllä tarvetta kerätä niitä. Jos tarvetta on, keräämiseen tulisi olla peruste tietosuojalain tai -asetuksen mukaisesti. Lisäksi ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa on aina kiinnitettävä erityistä huomiota tutkimukseen osallistuvien oikeuksiin ja kohteluun, mahdollisten henkilötietojen ja aineistojen käsittelyyn sekä yksityisyyteen. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2019, 18, 20.)

Tämän otimme huomioon myös kyselyn suunnittelussa. Lisäksi lähetimme saatekirjeen kyselylomakkeen yhteydessä, jossa kerroimme tutkimuksesta ja vastaajien oikeuksista. Opinnäytetyössämme yksityisyys toteutui jo siitä syystä, että lomakkeet lähetettiin keskitetysti toimeksiantajan toimesta, emmekä siten saaneet tietää yksiköitä, joihin kysely lähetettiin. Kyselylomakkeen kysymyksiä pohtiessamme kysyimme yksilöiviä kysymyksiä vain siinä määrin, kun se tutkimuksen kannalta ja tulosten vertailtavuuden kannalta oli oleellista. Teimme kuitenkin tietosuojaselosteen varmuuden vuoksi ja toimeksiantajan toiveesta ja liitimme sen sähköpostiin, jossa toimitimme linkit Webropol-kyselyyn.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan, tutkimuksen tekeminen tulee perustua ”luotettavuuteen, rehellisyyteen, arvostukseen ja vastuunkantoon, jolloin tutkimuksen menettelytavoissa on huolehdittava hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta tieteellisen toiminnan koko elinkaaren ajan.” Työskentelyn luotettavuutta ja rehellisyyttä varmistetaan suunnitelmien teon, menetelmien ja analyysitapoja valittaessa, jolloin se lisää tutkimuksen laadukkuutta. Rehellisyys näyttäytyy myös tutkimuksen arviointina, avoimena ja oikeudenmukaisena viestintänä sekä huolellisena raportointina vaihe vaiheelta. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti huolehditaan myös eettisyydestä ja hyvästä ennakkoinnista, kuten hakemalla tutkimuksen tekoon tarvittavat tutkimusluvut ennen tutkimuksen etenemistä. Lisäksi kerätty tutkimusaineisto pidetään sovitulla tavalla säilyssä, vain tutkijoiden saatavilla. Yhteistyön tulee olla tutkimuksen kannalta olennaisten yhteistyötahojen kanssa joustavaa ja avointa. Lisäksi on tärkeää kunnioittaa toisten tutkijoiden töitä, jolloin heidän teksteihinsä viitataan asianmukaisesti. Jos tutkijat eivät tätä noudattaisi, voisi olla kyse hyvän tieteellisen käytännön loukkauksesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–15.)

Huolehdimme läpi tutkimuksen teon hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta, jolloin pidimme tärkeänä tehdä tutkimuksemme vastuullisesti, rehellisesti ja avoimesti sekä johdonmukaisesti ja määrätietoisesti. Myös arvostusta osoitimme yhteistyökumppaneidemme sekä muihin tutkijoihin viitattaessa tutkimusraportissamme. Haimme ennen tutkimusprosessin aloittamista tutkimusluvun toimeksiantajaltamme, jonka jälkeen käynnistimme opinnäytetyön tekemisen tietoperustan laadinnalla sekä tutkimusaineiston hankinnalla. Seuraavaksi aineiston perusteella koostimme tutkimustulokset ja lopuksi julkaisimme tutkimuksemme tulokset raportin muodossa Theseukseen. Koko prosessin ajan pyrimme viestimään mahdollisimman avoimesti, tutkittavia kunnioittavasti, jotta saimme koostettua hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti opinnäytetyömme. Tutkimuksen arviointia tehtiin läpi tutkimusprosessin niin tutkijoiden, toimeksiantajan kuin ohjaavan

opettajan toimesta. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi tarkkaan tehty tutkimusprosessin kuvaus, jota teimme koko opinnäytetyön prosessin ajan. Siksi me tutkijat arvioimme tutkimuksen olleen onnistunut kokonaisuus, jonka myötä saimme vahvistettua osaamis-
tamme sosiaalialan tehtäväkentällä monipuolisesti.

4.3 Tulosten levittäminen, juurruttaminen ja julkaiseminen

Tulosten tarkoituksena oli antaa toimeksiantajallemme kuvaa kansainvälisen rekrytoinnin onnistumisesta, heidän roolistaan siinä sekä työvälineitä oman toimintansa kehittämiseen mahdollisten myöhempien kansainvälisten rekrytointien yhteydessä. Vaikka tuloksemme antoivat yleisen kuvan organisaation onnistumisesta, jokainen yksikkö, johon kansainvälisesti rekrytoituja on palkattu, voisi peilata tutkimuksen tuloksia omaan toimintaansa. Tämänhetkiseenkin tilanteeseen organisaatio ja yksiköt voivat vielä vaikuttaa, jotta työntekijän arkeen kiinni pääsemistä voidaan tukea edelleen.

Tulosten levittämisen kannalta, opinnäytetyömme tullaan julkaisemaan Theseukseen raportin valmistuttua. Tämän lisäksi teimme toimeksiantajallemme lyhyen tiivistelmän, joka toimitettiin organisaatiossa eteenpäin sisäisen viestinnän kautta. Tiivistelmässä nostettiin esille keskeisiä nostoja tuloksistamme, joista voisi olla heille mahdollisimman paljon hyötyä. Esitimme opinnäytetyön prosessin sekä keskeiset tulokset julkaisutilaisuudessa.

Näkisimme, että tutkimustuloksistamme saattaisi olla hyötyä myös muille sosiaali- ja terveysalan organisaatioille valtakunnallisesti, harkitessaan kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuutta. Opinnäytetyö antaa kuvaa, millaisiin asioihin kansainvälisesti rekrytoitujen työntekijöiden osalta kannattaa kiinnittää huomiota sekä mitä kokemuksia he tuovat esille onnistuneen prosessin näkökulmasta, joita muutkin organisaatiot voivat hyödyntää toiminnassaan.

Tutkimus herätti meille myös ajatuksia jatkotutkimusaiheista. Yksinäisyyden kokeminen huoletti meitä tutkijoina, joten mietimme, olisiko työnantajalla keinoja vähentää kansainvälisesti rekrytoitujen yksinäisyyttä ja edistää yhteiskuntaan kiinnittymistä. Tähän liittyen olisi mielenkiintoista tehdä tutkimus siitä, mitä nämä mahdolliset keinot voisivat olla. Toisena lisätutkimusaiheena mietimme, miten kotoutumisen palveluita voitaisiin kehittää ja toimijoiden rooleja selkiyttää, jotta työperäisen maahanmuuton yhteydessä tulleiden kotoutumisen tarpeisiin voitaisiin vastata entistä paremmin.

LÄHTEET

Aarnitaival, S. 2012. Maahanmuuttajanaiset työelämätietoa etsimässä - Tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä. Akateeminen väitöskirja. Informaatiotieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 9.11.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66895/978-951-44-8800-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (toim.) 2013. Olemme muuttaneet - ja kotoutumme: Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 28.5.2024. [AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNÄYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf \(arene.fi\)](AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNÄYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf (arene.fi))

Barona. 2021. Baronan työnantajatutkimus: lähes 40%:lla suomalaisyrityksistä hyvin heikot valmiudet palkata kansainvälistä työvoimaa. Viitattu 26.11.2023. <https://barona.fi/barona/tiedotteet/baronan-tyonantajatutkimus-2021>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2023. Työtä ja tekijöitä Suomeen. Viitattu 9.11.2023. <https://ek.fi/ta-voitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/>

Hiltunen, S. (toim.) 2012. Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:42. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Katisko M. 2011. Kansalaisuus työyhteisön arjessa: Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 9.11.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/0730efcd-0df4-472a-8fa6-eda4a201d57f/content>

Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.). 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 23.1.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf#page=94&zoom=100,0,0

Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Tampere University Press.

Keva. 2023. Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. Viitattu 16.11.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>

Kokkinen, L. (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 14.11.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kotoutumisen osaamiskeskus 2021a. Keskeiset kotoutumiseen liittyvät käsitteet. Viitattu 9.11.2023. <https://kotoutuminen.fi/keskeiset-kasitteet>

Kotoutumisen osaamiskeskus 2021b. Kotoutumislain kokonaisuudistus (KOTO24). Viitattu 14.3.2024. <https://kotoutuminen.fi/koto24>

Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) 2020. Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa - FinMonik-tutkimus 2018–2019. THL – Raportti 1 / 2020. Helsinki: PunaMusta Oy. Viitattu 23.1.2024. [Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa \(julkari.fi\)](Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa (julkari.fi))

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto 2021. Keskiluvut. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.5.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/keskiluvut/keskiluvut/>

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä: Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro.

Lahtinen, H., Nurmi, K., Pekkala H. & Tolvanen H. 2021. Tutkimus työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa - Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke. Raportteja 43/2021. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Viitattu 2.9.2024. [Tutkimus työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa. \(doria.fi\)](https://www.tutkimus.fi/tutkimus-tyovoiman-kansainvalisesta-liikkuvuudesta-ja-kansainvalisesta-rekrytoinnista-suomessa)

Laki kotoutumisen edistämisestä 14.4.2023/ 681

Lautaniemi, E. 2019. Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla – Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka? Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. Viitattu 20.5.2024. [maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopolitiikka \(sak.fi\)](https://www.sak.fi/maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopolitiikka)

Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L. & Himberg, T. 2024. Määrällinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.5.2024. [Määrällinen tutkimus \(jyu.fi\)](https://www.jyu.fi/määrällinen-tutkimus)

Maahanmuuttajien ohjauksen ja neuvonnan tuki 2024. Monikulttuurinen ohjaus. Viitattu 18.4.2024. [Monikulttuurinen ohjaus - Maamot](https://www.monikulttuurinen-ohjaus.fi/maahanmuuttajien-ohjauksen-ja-neuvonnan-tuki-2024)

Maahanmuuttovirasto 2023. Maahanmuutto Suomeen 1/2023. Viitattu 3.1.2024. https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suomeen+1_23.pdf/a42bad93-8a27-6c80-43a0-41aabbaaf457/Maahanmuutto+Suomeen+1_23.pdf?t=1687333468747

Martikainen, T & Tiilikainen, M. (toim) 2008. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. 2. muuttumaton painos. Helsinki: Väestöliitto.

Paananen, S. (toim.) 2005. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Ruskoaho, J. 2024. Hyvinvointialueilla on pahin pula lääkäreistä ja sosiaalityöntekijöistä. KT-lehti 2/2024. Viitattu 15.8.2024. <https://www.ktlehti.fi/2024/2/pahin-pula-on-laakareista-ja-sosiaalityontekijoista>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV: kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. 2. vedos. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 13.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Sisäministeriö 2023. Suomi panostaa työvoiman maahanmuuttoon. Viitattu 9.11.2023. <https://intermin.fi/maahanmuutto/tyovoiman-maahanmuutto>

STTK 2024. Maahanmuuttajat työelämässä. Viitattu 14.3.2024. <https://www.sttk.fi/aihe/maahanmuuttajat-tyoelamassa/>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Suomi.fi 2022. Monikulttuuriset työyhteisöt. Viitattu 9.11.2023. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso/monikulttuuriset-tyoyhteisot>

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2024. Perheenyhdistäminen. Viitattu 15.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/perheenyhdistaminen>

Tevameri, T. 2023. Sote-palveluala: Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. TEM toimialaraportit 2023:2. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 3.1.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM_2023_02_sote_toimiala.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Tilastokeskus 2023a. Maahanmuuttajat väestössä. Viitattu 13.11.2023. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#vaestoryhmat>

Tilastokeskus 2023b. Ulkomaan kansalaiset. Viitattu 13.11.2023. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L., Bergbom, B. & Airila, A. (toim.) 2018. Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 9.11.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%c3%b6paikka-osaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%c3%b6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. 1. painos. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 22.5.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:62. Valtioneuvoston selonteko kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista. Helsinki. Viitattu 13.3.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-856-7>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. Viitattu 13.5.2024. [Työnantajan monimuotoisuusopas TEM by Nordic... - Flipsnack](#)

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a. Maahanmuuttajien kotoutuminen edellyttää yhdenvertaisuutta ja yhteistyötä. Viitattu 9.11.2023. <https://tem.fi/maahanmuuttajien-kotouttaminen>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b. Talent Boost -ohjelma. Viitattu 9.11.2023. <https://tem.fi/talent-boost>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojeluhallinto 2019. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla – Ohjeita työnantajalle. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019. Viitattu 14.3.2024. <https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuusopas/#/article/1/page/1>

Työterveyslaitos 2023. Monimuotoinen työelämä. Viitattu 9.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301

Valtionalouden tarkastusvirasto 2021. Työperäisen maahanmuuton kannustimet ja esteet - Kat-saus kirjallisuuteen ja politiikkatoimiin. Helsinki: Valtionalouden tarkastusvirasto. Viitattu 15.3.2024. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/12/VTV-Selvitys-1-2021-Tyoperaisen-maahanmuuton-kannustimet-ja-esteet.pdf>

Valtiovarainministeriö 2022. Työperäinen maahanmuutto. Viitattu 14.3.2024. [04 Työperäinen+maahanmuutto.pdf \(vm.fi\)](#)

Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021. Kansainvälisen rekrytoinnin opas. Viitattu 19.1.2024 https://www.ostro.chamber.fi/wp-content/uploads/2021/04/Kansainvalisen_rekrytoinnin_opas-2021_fi.pdf

Varsinais-Suomen ELY-keskus 2023. Kansainvälisen rekrytoinnin opas. Viitattu 20.4.2024. [Business Finland Media Bank - Talent Boost Finland](#)

Vartiainen, P. 2019. Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen - Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 28.8.2024.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105048/978-952-03-0937-4.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Vartiainen-Ora, P. 2007. Erilaisuus sallittu: Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. 2. korjattu painos. Helsinki: SAK.

Vilka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wallin, A. 2013. Monikulttuuriosaaminen: Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Riihimäki: Klaava Media.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Kyselylomakkeen kysymykset

Identifioivia tietoja

1. Ikä
 - a. Alle 30 / 30–40 / yli 40
2. Paikkakunta
 - a. Pk-seutu / Turun tai Tampereen seutu / Muut paikkakunnat
3. Kauanko ollut maassa
 - a. Alle vuosi / yli vuosi
4. Onko sinulla perhettä tai läheisiä Suomessa?
 - a. Kyllä / Ei

Muutto ja kotoutuminen

5. Yritys on mielestäni tukenut kotoutumistani... (skaala)
 - a. Miten se on tukenut kotoutumistasi (avoin)
 - b. Missä se on onnistunut (avoin)
 - c. Missä on vielä parannettavaa (avoin)
6. Viihdyn asunnossani ja asuinympäristössäni... (skaala)
7. Tunnen asuinympäristöäni ja sen palveluita... (skaala)
8. Olen omaksunut suomalaista kulttuuria... (skaala)
 - a. Millaisia kulttuurieroja olet huomannut (avoin)
9. Olen saanut luotua suhteita kantaväestöön... (skaala tai kyllä/ei)
10. Koen itseni yksinäiseksi.. (skaala)
11. Olen vapaa-ajalla sosiaalisesti aktiivinen... (skaala)
12. Koen vapaa-aikani mielekkääksi... (skaala)
 - a. Mitä koet tarvitsevasi lisää, jotta vapaa-aika olisi mielekkäämpää (jos skaala 1-3)
 - b. Mitkä tekijät vaikuttavat vapaa-ajan mielekkyyteen?

Opiskelu ja perehdytys

13. Työnantaja on onnistunut perehdytyksessä (skaala)
14. Perehdytykseen on käytetty riittävästi aikaa (skaala)
15. Miten perehdytyksesi on toteutunut? (avoin)
16. Mitä olisit toivonut perehdytykseltä mahdollisesti lisää? (avoin)
17. Työnantajani on tukenut opiskeluani... (skaala)
18. Olen kokenut opiskelun helpoksi (skaala)
 - a. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet opiskelujen sujuvuuteen? (avoin)
19. Minulle on kerrottu suomalaisesta työkultuurista... (kyllä/ei)
20. Mikäli vastaus ei: Olisitko toivonut, että sinulle olisi kerrottu suomalaisesta työ-
kulttuurista? (kyllä/ei)
21. Tunnen suomalaista työlainsäädäntöä... (kyllä/ei)
22. Mikäli vastaus kyllä: Koen hyötyneeni lainsäädännön tietämyksestä (kyllä/ei)
23. Mikäli vastaus ei: Olisitko toivonut, että sinulle olisi kerrottu suomalaisesta työ-
lainsäädännöstä? (kyllä/ei)

Työolosuhteet ja työssä viihtyminen

24. Olen viihtynyt työssäni... (skaala)
 - a. Mitkä asiat ovat heikentäneet työssä viihtymistäsi? (jos skaala 1-3)
 - b. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työssä viihtymiseesi (avoin)
25. Työyhteisö on ottanut minut hyvin vastaan... (skaala)
 - a. Miten sinut on otettu vastaan? (avoin)
 - b. Onko sinulla kehitysideoita, miten jatkossa voisi parantaa? (avoin)
26. Olen pystynyt vaikuttamaan työhöni ja työvuoroihini... (skaala)
27. Olen pystynyt tuomaan omaa kulttuuriani ja identiteettiäni työhöni ja työyhteisöni... (skaala)
28. Kielitaito on vaikuttanut työssä pärjäämiseeni (kyllä/ei)
 - a. Jos vastaus kyllä: Miten kielitaito on vaikuttanut työssä pärjäämiseen? (avoin)

29. Tuleeko mieleesi vielä jotain, jossa työnantajalla olisi parannettavaa? (avoin)
30. "Vapaa sana" tai palaute, jonka toivot meidän vievän eteenpäin (avoin)