



Palvelualojen opiskelijoiden haasteet työllistyttyä valmistumisen jälkeen

Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat

Elli Ohtonen

Opinnäytetyö, restonomi ylempi AMK

Toukokuu 2025

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

Ohtonen Elli

Palvelualojen opiskelijoiden työllistymisen vaikeudet valmistumisen jälkeen

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2025, 59 sivua

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtaminen. Opinnäytetyö ylempi AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia maahanmuuttajien työelämään siirtymistä ja koulutusta, miten hyvin se valmistaa työelämän haasteisiin ja millaisia haasteita työelämässä kohdataan. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä palvelualojen ammattikoulun Oppii ja työllistyy -hankeen kanssa. Tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuksia ja mahdollisia työllistymiseen johtavia polkuja. Tavoitteena oli myös selvittää, miten maahanmuuttajat kokevat työllistymisen ja työelämään siirtymisen koulutuksen jälkeen.

Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa haastateltiin palvelualojen ammattikoulusta valmistaneita ja valmistuvia opiskelijoita, joista osa oli jo toiminut työelämässä vähintään vuoden. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja, jossa kysymykset haastateltavat saivat ennakkoon. Haastattelut toteutettiin palvelualojen koululla ja työpaikoilla.

Tutkimustuloksissa huomattiin, että kieli koetaan tärkeänä osana Suomessa työllistymistä ja työpaikan löytämistä. Esiin nousi myös vaikeus työharjoittelupaikan löytämisessä ja todella harva oli työllistynyt paikkaan, missä oli ollut harjoittelussa. Työpaikkojen löytäminen ja oman osaamisensa esiin tuominen koetaan tärkeänä ja työpaikkaa haettiin käymällä paikan päällä, joka helpotti työllistymistä.

Tulevaisuudessa opiskelijat haaveilivat jatkokoulutuksista ja korkeakoulututkinnoista. Kieli kuitenkin nähdään esteenä myös korkeampaa koulutukseen. Koulun tuki työelämään siirtymisessä koettiin tärkeänä ja kielen oppiminen jo koulutustasolla valmistaa opiskelijaa työelämään kiinni pääsemiseen.

Avainsanat: monikulttuurisuus, koulutus, yhdenvertaisuus, työelämä, diversiteetti, Suomalainen työku-
lttuuri ja suomen kieli

Ohtonen Elli

Challenge for service sector students to find employment after graduation

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, Toukokuu 2025, 59 pages

Degree Programme in Tourism and Hospitality Management, Master`s thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The purpose of the study was to examine immigrants' transition to working life and education, how well it prepares them for the challenges of working life, and what kinds of challenges are faced in working life. The study was carried out in cooperation with the Learn and Get Employed project of the vocational school for service sectors. The aim was to investigate the difficulties immigrants face in finding employment and possible paths leading to employment. The aim was also to investigate how immigrants experience employment and transition to working life after education.

The work was carried out as a qualitative study, in which students who have graduated from vocational schools in the service sector and those who are about to graduate were interviewed, some of whom had already worked in the working field for at least a year. The interviews were one-on-one interviews, in which the interviewees received the questions in advance. The interviews were carried out at the school and workplaces in the service sector.

The research results noted that language is seen as an important part of employment and finding a job in Finland. Difficulty in finding a work placement was also highlighted, and very few people had been employed at the place where they had been doing their internship. Finding jobs and showcasing their own skills is seen as important, and people applied for jobs by visiting the location, which made it easier to find employment.

In the future, students dreamed of further education and university degrees. However, language is also seen as an obstacle to higher education. School support in the transition to working life was felt to be important, and learning the language already at the educational level prepares students for catching up in working life.

Keywords/tags (subjects)

multiculturalism, education, equality, working life, diversity, Finnish work culture and Finnish language

Sisältö

1	Johdanto	3
1.1	Tausta	3
1.2	Toimeksiantajan esittely ja opinnäytetyön tavoite.....	5
1.3	Tiedonhankinta	5
2	Maahanmuuttajien työllisyys, koulutus ja työpolku Suomessa	7
2.1	Monikulttuurisuus ja moninaisuus käsitteenä	8
2.2	Maahanmuuttajataustaisten naisten ja miesten työllistymisen erot.....	9
2.2.1	Työperäinen maahanmuutto Suomeen.....	10
2.2.2	Maahanmuuttajien työllisyys ja sen tuomat haasteet	12
2.3	Maahanmuuttajien koulutus ja työpolku Suomessa	12
2.4	Työnantajat ja maahanmuuttajat Suomessa	14
2.4.1	Maahanmuuttajat ja yrittäjyys Suomessa	16
2.4.2	Maahanmuuttajat ja kielitaito	17
2.4.3	Kielenopetus	18
2.5	Maahanmuuttajien sopeutuminen suomalaiseen työkuulttuuriin.....	19
2.5.1	Resilienssi sopeutumisen tukena.....	21
2.5.2	Sosiaaliset tekijät	22
2.5.3	Integroituminen	23
2.5.3	Syrjäytymisen ehkäiseminen	25
3	Tutkimuksen toteuttaminen	27
3.1	Laadullinen tutkimus ja teoreettinen viitekehys	27
3.2	Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	27
3.3	Aineiston analysointi teemoittelemalla	28
3.4	Haastatteluun suunnittelu ja toteuttaminen.....	28
3.4.1	Haastateltavien valinta	29
3.4.2	Haastattelun toteutus.....	29
4	Tutkimustulokset.....	30
4.1	Haastateltavien taustatietoja.....	30
4.1.1	Haastateltavien koulutus	31
4.1.2	Työelämä.....	34
4.1.3	Tulevaisuuden haaveet.....	39
5	Pohdinta.....	43
5.1	Yhteenvedo ja johtopäätökset.....	44
5.2	Tulosten peilaaminen tietoperustaan.....	45

5.3 Luotettavuus ja eettisyys	46
5.4 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusideoita.....	49
Lähteet	51
Liitteet	57
Liite 1. Saatekirje haastateltaville	57
 Kuvat	
 Kuva 1. Käsitekartta.....	7
 Kuva 2. Työllisyysaste (15-64-vuotiaat) syntyperän ja sukupuolen mukaan Suomessa, Ruotsissa ja EU-alueella vuonna 2019. Eurostat.....	10

1 Johdanto

1.1 Tausta

Monikulttuurisuus lisääntyy kovaa vauhtia työelämässä ja työelämän on sopeuduttava uusiin muutoksiin myös nopeaa tahtia. Kun ihminen tulee mukaan työelämään hän tuo mukanaan koko pake- tin eli ei ainoastaan pätevyyttään ja taitojaan kyseiseen tehtävään vaan myös ikänsä, toiminta- kykynsä, terveydentilansa, perhetilansa, koulutuksen, pätevyyden, sosiaalisuuden, taloudellisen aseman ja monet elämää säätelevät tekijät. Ihminen voi nopeasti päätyä hyvästä asemasta esimer- kiksi pakolaiseksi, kielivaikeuksista kärsiväksi maahanmuuttajaksi, konkurssin tehneeksi yrittäjäksi tai vaikkapa työttömäksi. (Lahti 2014, 1.1.1).

Koulutuksen ja työympäristön on oltava mukana sopeutumisessa uusiin muutoksiin ja näin saatava molempia osapuolia palveleva lopputulos. Työnantaja saa uuden työntekijän ja maahanmuutta- jalle tarjotaan työpaikka ja mahdollisuus päästä kiinni työelämään ja kotoutumiseen uuteen maahan. Tämä vaatii monimuotoisuuden ymmärtämistä työpaikoilla ja koulutuksessa. Uudesta työntekijästä saadaan mahdollisesti uusi voimavara ja lisätään yrityksen kilpailukykyä markkinoilla uusien ideoiden avulla. Perehdytään koulutuksen ja työpaikkojen kompastuskiviin perehdytyk- sessä ja maahanmuuttajan omiin ajatuksiin työelämään sopeutumisesta ja haasteiden voittami- sesta työelämässä.

Palvelualojen ammattikoululla on käynnissä, oppii ja työllistyy -hanke, jonka tarkoitus on lisätä maahanmuuttajien työllistymistä. Hankeen on tarkoitus valmistua vuonna 2026. Tämän opinnäy- tetyön tarkoituksena on perehtyä vaikeuksiin, mitä maahanmuuttaja opiskelijat voivat kohdata työ- elämässä valmistuessaan ja valmistumisen jälkeen. Tavoitteena on selvittää, miten koulu tukee maahanmuuttajien opetusta ja työhön siirtymisprosessia, maahanmuuttajataustaisten työllisty- mistä ja kokevatko he suomen kielen vaikuttavan työllistymiseen ja muita työelämään pääsyä vai- keuttavia tekijöitä. Tutkin myös heidän tulevaisuuden suunnitelmiaan työllistymisen ja uravalinto- jen parissa ja mahdollisia haluja jatko kouluttautua korkeampiin työtehtäviin.

Suomessa ulkomaalaistaustaisten työelämän ulkopuolilla olevien määrä on vähentynyt viime vuo- sien aikana. Määrä on pienentynyt 70 000:sta työttömästä 54 000:een työttömään vuoteen 2022

mennessä. Suunta on ollut positiivinen työllistymisen kannalta. (Tilastokeskus 2024.) Työllisyys on lähtenyt nousemaan maahanmuuttajien keskuudessa tasaisesti.

Opiskelijoiden maahanmuutto Suomeen on jatkunut korkeana ja hakemuksia on jätetty opiskeluun 2493 alkuvuonna 2024. Työnperäisen maahanmuuton oleskelulupia on jätetty jopa 5517. Hakijat tulevat EU:n ulkopuolelta ja työntekijöiden oleskeluluvat ovat pysyneet suurimpina hakemusperusteina. (Maahanmuutto Suomeen 2/2024, 2024.)

Maahanmuuttajien työllistymisessä perehdytään ongelmakohtiin, kuten kielimuurin vaikutukseen, integroitumiseen uuteen kulttuuriin, työtapojen ja koulutuksen merkitykseen. Haastateltiin työssä olevia, valmistuvia ja pidempään työssä olevia maahanmuuttajia ja heidän haasteitaan suomalaisessa työkuulttuurissa. Mitä he kokevat haasteellisiksi ja kokevatko he tulevansa ymmärretyiksi työyhteisössä. Monikulttuurisuus voi asettaa uusia haasteita, sekä muuttajille ja heidän lapsilleen ja Suomessa koko ikänsä asuneille, kun ihmiset saattavat erota toisistaan suurestikin etnisen taustansa, kielensä, kulttuurinsa, uskontonsa, elämäntapojensa ja erilaisten arvojen suhteen. (Lasonen & Halonen 2009, 63.)

Aiemppaa tutkimusta on tehty paljo maahanmuuttajien työllisyydestä ja työelämästä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kanssa. SIMHE -metropolian toiminta on muun muassa kartoittanut maahan tulevien osaamistaustaa, josta paljastui turvapaikanhakijoilla noin 27 % vuonna 2015 suomeen saapuneella oli korkeakouluopintoja tai he olivat suorittaneet korkeakouluopinnot. Tekniikka- ja rakennusala korostui vastaajien keskuudessa. Tutkimuksessa kartoitettiin, miten muualla hankittu osaaminen on yhteydessä suomalaiseen työelämään ja miten mahdollista puuttuvaa osaamista voidaan täydentää. (Autero 2018, 67.)

Opinnäytetyössä tarkoitus on saada esiin haasteita työllisyyden suhteen ja tutkia, millaista koulutusta maahanmuuttajat saavat Suomessa. Tutkimuksessa tutkitaan maahanmuuttajien taustaa ja tulevaisuuden suunnitelmia ja heidän näkemiä haasteita työelämässä ja koulutuksessa. Tutkimukseen osallistuu 10 palvelualan maahanmuuttajataustaista opiskelijaa tai koulusta valmistunutta. Tutkitaan heidän kokemuksiansa koulusta ja työelämästä palvelualalla.

1.2 Toimeksiantajan esittely ja opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Palvelualojenopisto Kuopiossa. Heillä on käynnissä hanke, jonka tavoitteena on edistää ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden työllistymistä, mikä taas auttaa itsenäistymään ja integroitumaan yhteiskuntaan helpommin. Hankeen tarkoitus on edistää työpaikkojen valmiutta vastaanottaa maahanmuuttajatyöntekijöitä ja työssä oppijoita. (Palvelualojenopisto n.d.) Hankeen on tarkoitus päättyä keväällä 2026. Olen itse mukana oman opinnäytetyöni osalta syksystä 2024 keväälle 2025.

Hankkeessa tavoitellaan kokonaisvaltaista, kestäväää ja sujuvaa palvelualojen ulkomaalaistaustaisten työelämäläheisyyttä ja työnantajien tukipalvelujen kehittymistä ja idean levittämistä alueella (Palvelualojenopisto n.d.). Tutkimuksen kohderyhmänä toimii maahanmuuttajat, jotka yrittävät työllistyä opiskellessaan ja valmistumisen jälkeen ja mahdolliset esteet työn saamisessa. Tutkimus kohdistuu vasta valmistuneihin, vähän aikaan työelämässä olleisiin, yrittäjiin ja pian valmistuviin maahanmuuttajiin.

1.3 Tiedonhankinta

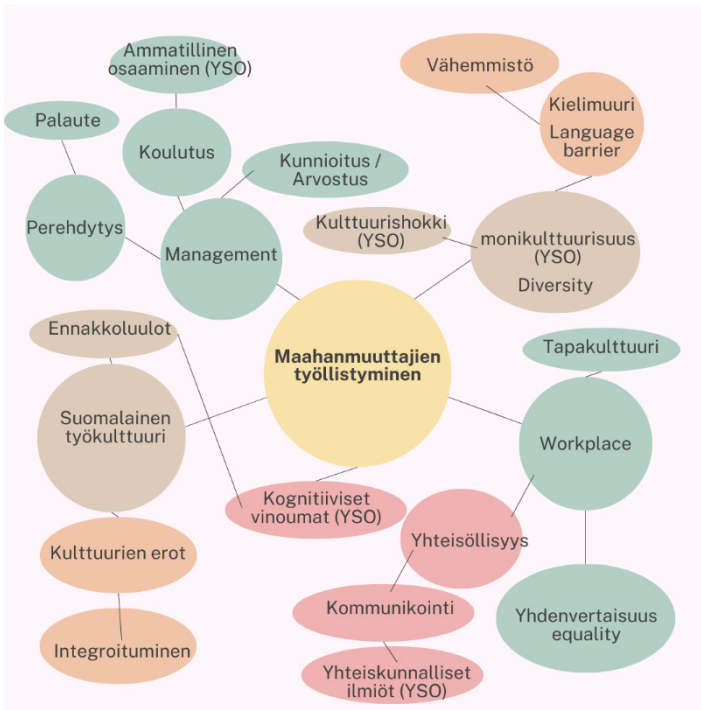
Laadullisessa tutkimuksessa kerätään kvalitatiivinen aineisto eli keskustelut, puolistrukturoitu haastattelut eli teemahaastattelut kuuluvat tähän aineistoon. Aineiston analyysimenetelmäksi valitsin teemoittelun, joka on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esille tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia ja usein esiintyviä piirteitä. (Juhila n.d.)

Ensin kerätään tietoa laadullisesta tutkimuksesta, teemahaastatteluista, aikaisemmista tutkimuksista ja artikkeleista aiheesta. Laaditaan kysymykset ja hyväksytään ne toimeksiantajan kautta. Laaditaan saatekirje mahdollisille haastateltaville ja tietosuojaseloste, johon allekirjoitus tai kiittäus sähköpostilla. Haastattelut tallennetaan ja muistiinpanoja käytetään haastattelun apuna. Nauhoitus joko puhelimeen tai teams:iin ja litterointi ja omat muistiinpanot tutkimuksen apuna. Haastattelujen teemoittelu neljään osaan, taustat, koulutus, työelämä ja tulevaisuus ja tutkimuksen kannalta tärkeiden teemojen tunnistaminen. Tutkimuksen lopuksi yhteenvetoa ja pohdintaa sekä jatkotutkimuksen aiheet ja mitä olisi voinut tehdä toisin.

Opinnäytetyö säilytetään word -tiedostona, pdf:nä, haastattelut puhelimessa musiikkitiedostona tai jpg. Muut lähteet omalle koneelle tallennettuina, muistiinpanoina, verkkolähteinä ja artikkeleina.

Tutkimuksen hakemisessa on tärkeää perustella, miksi kyseisiä hakulähteitä ja hakusanoja on käytetty osana tutkimusta. Tutkimuksen ideana on tuottaa uutta tietoa teorian ja haastattelujen avulla. Tiedonhankinnassa tutkimukseen kerätään runkoa omalle tutkimukselle. Kun tiedonhankinta on kunnossa ja oikeanlaiset tutkimukset on valittu huolella auttaa tämä opinnäytetyötä etenemään suunnitelmallisesti. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa uutta tietoa teoriaa ja haastatteluja käyttämällä. Tiedonhankintaa voidaan kuvata Savolaisen (1995, 26) mukaan matkaksi, joka alkaa epävarmuudesta ja päättyy parhaassa tapauksessa ongelmallisten asioiden ymmärtämiseen ja pahimmassa tapauksessa suurempaan epätietoisuuteen.

Tiedonhankinnassa kävin läpi erilaisia hakukoneita ja hain pääsääntöisesti haku sanalla maahanmuuttaja/maahanmuuttajataustainen/immigrant/refugee. Rajasin aiheita koskemaan maahanmuuttajien työpolkua ja koulutusasteita kuten ammattikouluja ja korkeakouluja. Hain tutkimuksia janet.finnasta, Theseus-julkaisuarkistosta, Kuopion kaupungin kirjastosta ja muista googlen hakukoneen lähteistä. Hyödynsin myös useita kirjoja lähikirjastoistani. Hakusanoina käytin monikulttuurisuutta, kielimuuria, koulutusta, perehdytystä, Suomalainen työkulttuuri ja kulttuurieroja, integroitumista, yhdenvertaisuutta, yhteisöllisyyttä, yhteiskunnallisia ilmiöitä ja englanniksi workplace, equality, management ja language barrier. Hakusanoja hain muun muassa MOT:in avulla, josta löytyi kotouttamisen edistäminen, työssäoppiminen, opettajaoppilassuhde, työpaikkakoulutus, kulttuurin muutos ja psykologinen sopeutuminen.



Kuva 1. Käsittekartta (oma luonnos)

Keskeisimmiksi käsitteiksi muodostui monikulttuurisuus, koulutus, yhdenvertaisuus, työelämä, diversiteetti, Suomalainen työkuulttuuri ja suomen kieli. Valitsin nämä käsitteet aikaisempien tutkimusten ja kirjojen pohjalta kyseisestä aiheesta.

2 Maahanmuuttajien työllisyys, koulutus ja työpolku Suomessa

Suomi on ollut jo pitkään kulttuurisesti ja kielellisesti moninainen maa. Kulttuurisilla vähemmistöillä tarkoitetaan lähtökohtaisesti eri valtioiden kansallisia, etnisiä, kulttuurillisia, kielellisiä ja uskonnollisia vähemmistöjä. Suomenruotsalaiset, romanit, inkerinsuomalaiset, karjalaiset, juutalaiset, tataarit sekä Suomeen 1800-luvun jälkeen muuttaneet luokitellaan Suomen kieli- ja kulttuurivähemmistöön. Jopa Suomen perustuslaissa ja kielilaissa säädetään useassa eri laissa, että vähemmistöillä on oikeus ylläpitää omaa kieltään ja kehittää kulttuuriaan Suomessa. (Kulttuurisesti moninainen Suomi, 2024.)

Suomessa jo vuonna 2022 noin 9 % väestöstä oli ulkomaalaistaustaisia ja syyt muuttaa Suomeen ovat hyvin vaihtelevia. Nykyisin katsotaan yleisemmäksi syyksi muuttaa Suomeen perhesyyt ja noin kolmannes kaikista maahanmuuttajista, jotka ovat muuttaneet tämä on yleinen syy. Toinen

on työperuste ja opiskelumahdollisuudet. Turvapaikanhakijoita ja pakolaisia Suomeen muuttaneista on joka viides. (Mt.2024.) Suomeen muuttaa ja hakeutuu paljon eri kulttuurillisia ihmisiä ympärimaailmaa ja muuton syyt voivat olla hyvin erilaisia ja eri ihmisryhmiä ei kannata laittaa samaan lokeroon.

2.1 Monikulttuurillisuus ja moninaisuus käsitteenä

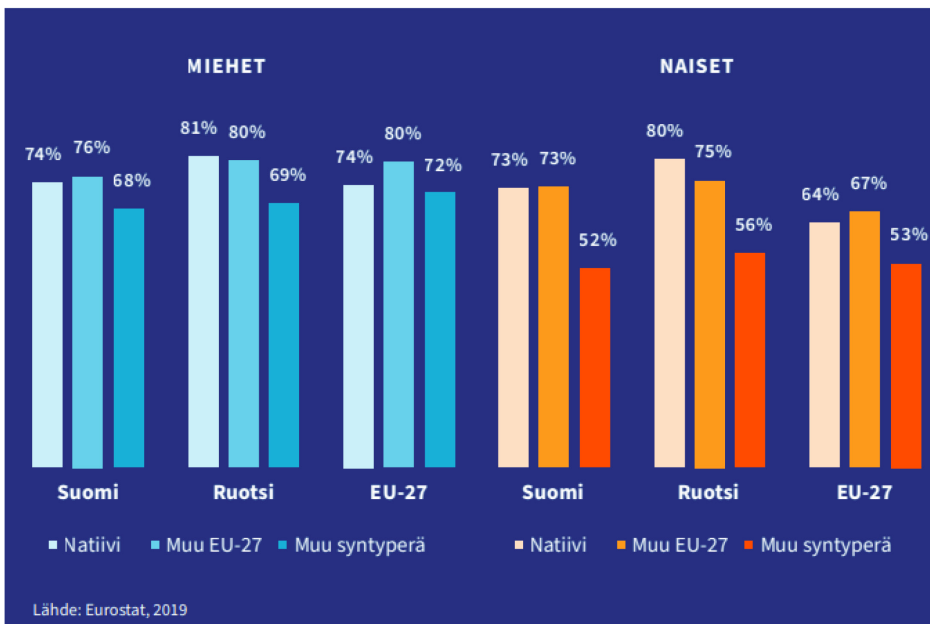
Kulttuuri käsitteenä on hyvin monialainen ja se voi viitata tietyn väestön tai ryhmän keskinäiseen kulttuuriin tai tarkemmin esimerkiksi oppilaitoksen oppimiskulttuuriin tai jopa työpaikan työkulttuuriin. Kulttuuri on näin kietoutuneena vain yhteen paikkaan ja käsitteenä idea on luoda mielikuva yhteisestä lähtökohdasta ja ideaa homogeenisestä kulttuurista. Kulttuurien välisyyteen kuuluu monikielisyyttä, uskontoja, etnisyyksiä ja muita kulttuurin erityisyyksiä. Ihmisten erilaisuus voidaan nähdä myönteisenä tekijänä, mutta myös kielteisenä ja neutraalina. Suomalaisessa järjestelmässä esimerkiksi työorganisaatiossa voi näyttää toisen silmään, että hyväksytään helpommin tutunnäköistä, suomea puhuvaa kantaväestöä kuin tänne muuttaneita valtavirrasta poikkeavia henkilöitä. (Lasonen & Halonen 2009, 9–11.) Työelämään astuminen Suomessa voi olla haaste ja suomalaiset saattavat yllättyä, miksi yhtäkkiä lähiravintolassa pitäisikin osata tilata ruoka englanniksi. Suomi moninaistuu, mutta tämä voi silti tuntua varsinkin vanhemmalle väestölle vieraalta. Monikulttuurisuus synnyttää välillä vahvojakin keskusteluja ja herättää tunteita. Keskusteluja voi jopa ohjata omat henkilökohtaiset mielipiteet, asenteet ja näkökulmat, joten käsitteiden kanssa on oltava tarkkana. Monikulttuurisuus, moninaisuus ja kansainvälisyys luovat monia eri tulkintoja. (Muukkonen 2017, 1.)

Moninaisuus aiheuttaa myös haasteita vieraaseen kulttuuriin muuttaneelle. Erilaiset individuaaliset ja kollektiiviset piirteet muuttuvat ja ovat erilaisia erilaisissa piireissä. Ihminen seuraa ja oppii muilta, katsomalla heidän käyttäytymistään joukossa ja yksilönä. Henkilö huomioi hierarkian, koulutuksen tason, vaatimukset työelämässä ja yhteiskunnassa seuraamalla muita. Toiset kulttuurit ovat toisia avoimempia muutokselle, ja toisille sopeutuminen vie oman aikansa. (Guirdham & Guirdham 2017,30.) Moninaisuudessa täytyy antaa aikaa muutokselle ja sopeutumisella. Pitää myös ymmärtää, että ihmisillä saattaa olla useita kysymyksiä ja ennakkoluuloja uusia muutoksia kohtaan.

Moninaisuutta ja kulttuurista moninaisuutta voi määritellä monella eri tavalla. UNESCON:n 2005 vuoden kulttuurisen moninaisuuden julistuksessa tarkoitettiin kulttuurisella moninaisuudella kulttuurin ja yksilön tapaa elää ja hengittää. Erilaiset kulttuurit pitäisi julistuksen mukaan nähdä tasa-vertaisina. Maantieteessä taas tehdään paljon tutkimuksia, jossa selvitetään kotoutumisen edellytyksiä, kulttuurien kohtaamisia ja kulttuurien identiteetin muodostumista. Kiistattomana Muukkonen (2017) kuitenkin pitää sitä, että kulttuurien kohtaaminen tulee lisääntymään tulevaisuudessa entisestään. Tämä tulee näkymään kouluissa, työelämässä, naapurustossa, kaveripiireissä, kaupungeissa ja monissa muissa eri paikoissa. (Muukkonen 2017,2.). Tulemme törmäämään tulevaisuudessa paljon erilaisiin kulttuurisiin kohtaamisiin.

2.2 Maahanmuuttajataustaisten naisten ja miesten työllistymisen erot

Ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on kasvanut Suomessa, etenkin tällä vuosituhanella, vaikka se onkin vielä toistaiseksi Pohjoismaiden alhaisin (Kokkonen 2020, 60). Suomeen tulee tekijöitä Euroopasta, muuta myös EU:n ulkopuolelta. Työllistyminen vaihtelee, tuleeko Euroopan ulkopuolelta vaiko sisältä puolelta. Kokkonen (2020) kuvailee vieraskielisten naisten työllistymistä kaikista kieliryhmistä suomenkielisiä naisia matalammaksi, varsinkin naisilla, jotka ovat tulleet EU:n ulkopuolelta. Tämä voi johtua, että naiset työllistyvät yleisemmin aloille, joissa suomen kielellä on suurempi merkitys työssä. (Mts. 61.) Tällaisia aloja ovat esimerkiksi palvelualat ja sote -alat kuten lähihoitajat ja avustajat.



Kuva 2. Työllisyysaste (15-64-vuotiaat) syntyperän ja sukupuolen mukaan Suomessa, Ruotsissa ja EU-alueella vuonna 2019. Eurostat (Kokkinen 2020, 61.)

Ulkomaalaistaustaiset ovat voineet kokea syrjintää jo rekrytointi vaiheessa vieraskielisen nimensä takia ja Suomessa asuvat afrikkalaistaustaiset ovat kohdanneet rassistista häirintää muita väestöjä useammin. (Mts. 61.) Tämä on huolestuttava ilmiö työelämässä, koska henkilön oikea osaaminen voi jäädä näkemättä, jos hakuvaiheessa jo erilainen nimi tuottaa ongelmia työllistymisessä. Ulkomaalaistaustaisia onkin eniten palvelu- ja myyntitehtävissä, rakennus- ja kuljetusalalla ja siivousalalla. Pääkaupunkiseudulla ulkomaalaistaustaiset muodostavatkin merkittävän osan työllisistä ja jos heitä ei olisi ei työvoimaa olisi riittävästi Kokkonen (2020, 62) toteaa.

2.2.1 Työperäinen maahanmuutto Suomeen

Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa Suomeen ja osaavia tekijöitä. Räsänen kertoo elinkeinoelämän keskusliiton sivuilla, että Suomessa vuoteen 2030 mennessä työkäisiä on noin 130 000 vähemmän. Työ on myös hyvä tapa kotoutumisen edistämiseksi. Suomea on markkinoitava kiinnostava työntekijöiden ja palkitsevana opiskeluympäristönä. Kielikoulutuksella voidaan auttaa opiskelijoita pääsemään kiinni suomalaiseen työkuulttuuriin. Kielikoulutuksella voidaan nopeuttaa kotoutumista ja työllistymismahdollisuuksia. (Räsänen, n.d.) Opiskelijoiden maahanmuutto on jatkunut korkeana koko alkuvuoden 2024. Hakemuksia on jätetty opintoihin 2493 alkuvuonna 2024.

Työperäisen maahanmuuton oleskelulupia on jätetty huimat 5517. Nämä hakijat tulevat EU:n ulkopuolelta ja työntekijöiden oleskeluluvat ovat pysyneet suurimpina hakemuserusteina. (Maahanmuutto Suomeen 2/2024, 2024.)

Ulkomaalaisia opiskelijoita pidetään myös tärkeänä maahanmuuttajien kohderyhmänä. Heillä on tuore osaaminen ja mahdollisia kansainvälisiä verkostoja. Heidän jäämisensä maahan ja pääseminen käsiksi työelämään helpottaisi heidän kokemuksiaan suomalaisesta työjärjestelmästä ja suomen kielen käytöstä arkielämässä. (Räsänen n.d.) Suomeen haetaan opiskelemaan erityisesti Aasiasta. Kansainvälisten opiskelijoiden määrään vaikuttaa ensisijaisesti koulujen aloituspaikkojen määrä. Suomen vetovoima opiskelu- ja asumismaana tulee vaikuttamaan hakijoiden määrään ja myös uudet opiskelumuodot vaikuttavat oleskelulupahakemuksiin. (Maahanmuutto Suomeen 2/2024, 2024.)

Rakennuslalle ja palvelualoille työllistyy eniten maahanmuuttajia Suomessa. Ammattiliittojen suhtautumista maahanmuuttoon on kuvattu kielteisenä, koska ajatellaan sen uhkaavan jäsenkuntansa asemaa. Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen ja kansainvälisissä tutkimuksissa on myös huomattu ammattiliittojen parantaneen maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla ja on katsottu maahanmuuttajien parantavan kansantaloutta. Ammattiliitoissa kuten rakennusliitto ja palvelualojen ammattiliitto on havaittu heidän olevan edelleen portinvartijan asemassa työperäisen maahanmuuton tarkastelussa. Nämä liitot ovat aktiivisesti puolustaneet nykyisiä kolmansien kansalaisten rajoituksia maahanmuutossa. Ne tekevät kolmansien maiden kansalaisten Suomessa asumisesta luvanvaraista, joka hankaloittaa heidän elämäänsä työ- ja oleskelulupiin liittyen. Työnantaja järjestöt ovat taas vaatineet liberaalimpaa työperäistä maahanmuuttopolitiikkaa, koska he uskovat lisääntyneen työvoiman parantavan yritysten asemia. (Alho 2015, 227–228.)

Suomessa ulkomaalaiset työllistymät myös terveys- ja sosiaalipalveluihin, hallinto- ja tukipalveluihin ja viestinnän pariin. Informaatio ja viestintä on varsinkin noussut vuonna 2023 ulkomaalaisten keskeiseksi työllistäjäksi ja varsinkin nopealla tahdilla. Vuonna 2023 toimiala työllisti lähes joka kymmenennen ulkomaalaistaustaisen työntekijän. Majoitus- ja ravitsemisala pitää edelleen vahvasti kärkeä ulkomaalaistausteisten työllistymisessä, jonne jopa joka noin neljäs työllistyy, mutta muutosta on havaittavissa myös muilla aloilla. (Sutela 2024.)

2.2.2 Maahanmuuttajien työllisyys ja sen tuomat haasteet

Koulutus ja työelämä ovat muuttuneet viime vuosina nopeasti maahanmuuton seurauksena. Monikulttuurisuus asettaa sekä muuttajille ja heidän lapsilleen ja Suomessa aina asuneille monenlaisia haasteita, kun ihmiset saattavat erota toisistaan suurestikin etnisen taustansa, kielensä, kulttuurinsa, uskontonsa, elämäntapojensa ja erilaisten arvojen suhteen. (Lasonen & Halonen 2009, 63.) Työelämä ja sen hierarkia saattaakin näyttää yhtäkkiä hyvin erilaiselta, mihin on kotimaassaan tottunut. Työkieli on yhtäkkiä englanti ja haasteet ovat erilaiset, ei pelkästään työtehtävissä, mutta myös perehdytyksen ymmärtämisessä ja uuden työtavan sisäistämässä.

Haasteita tulee myös perehdyttäjille ja rekrytoijille, koska täytyy pystyä selvittämään ihmisen omaamista työelämässä ja heidän ulkomaalaisia todistuksiaan voi olla vaikeampi tunnistaa ja hyväksi lukea, kuin taas Suomessa hankittua osaamista ja koulutusta. Työtavat saattavat myös hieman vaihdella ja erota maiden välillä keskenään ja työnhierarkia voi näyttäytyä Suomessa hyvin erilaisena kuin taas EU:n ulkopuolisissa maissa.

2.3 Maahanmuuttajien koulutus ja työpolku Suomessa

Lasonen ja Halonen (2009) kirjoittavat kuinka usein Suomeen muuttanut aikuinen yllättyy, miten paljon Suomessa käydään kouluja. Suomessa maahanmuuttaja pääsee työelämään yleensä erilaisten valmentavien koulutusten ja suomen kielen kurssien avulla. Opetuksessa opettajan täytyy pystyä katsomaan omaa äidinkieltään vieraana tai toisena äidinkielenä ja tarkastella millaisia taitoja ja osaamista uudella oppilaalla jo on valmiina opetuksen alkaessa. (Lasonen & Halonen 2009, 63–64.) Maahanmuuttaja aikuinen ja nuori haluaa monesti jo kiinni työelämään eikä koulun penkille lukemaan. Puutteellinen kielitaito ja kielenvaikeus tuo mukanaan omia haasteita koulun penkille siirtymisessä ja myöhemmin työelämään kiinnittyessä.

Maahanmuuttaja nuorilla on suurempi todennäköisyys jäädä ilman toisen asteen koulutusta kuin kantaväestöllä (Silvennoinen 2017, 162). Tämä on huolestuttavaa kotoutumisen ja joukkoon kuumisen kannalta. Kun koulutus pohja alkaa rakoilla jo nuorena on ihmisen vaikeampi päästä mukaan työelämään. Silvennoinen (2017, 163) kuvaa, että maahanmuuttajille osoitetut työtoimet on havaittu heikoiksi ja varsin riittämättömiksi. Maahanmuuttajan on päästävä jo kotoutumisjaksolla kiinni työelämään ja näin tämä lisää heidän työllistymistään jatkossakin.

Aikuistenmaahanmuuttajien kotoutumista yritetään parantaa työvoimakoulutuksen tai omaehtoisen koulutuksen avulla. Omaehtoisessa kotoutumisessa opiskelija osallistuu esimerkiksi aikuisten perusopetukseen, ammatilliseen koulutukseen tai vapaan sivistystyön opintoihin. Lähtötasotestin jälkeen opiskelijat jaetaan heille sopivalle polulle. Vuoden 2016 keväällä julkaistiin uusi kotouttamiskoulutus, jonka idea on nopeuttaa maahanmuuttajien pääsemistä työelämään ja tämä on aiempaa koulutusta työlähtoisempää. Tämän ansiosta työpaikkojen merkitys suomen kielen oppimisympäristönä kasvaa. (Yijälä & Luoma 2018, 49–50.)

Nykypäivän työmarkkinoilla työllistytään epätyypillisiin työsuhteisiin ja työelämän yleiseen epävarmuuteen. Tässä vaaditaan työntekijöiltä joustavuutta, joka voi johtaa kurjistuneisiin työolosuhteisiin ja rahatulojen epävarmuuteen. Lukuisissa tutkimuksissa on havaittu maahanmuuttajien työllistyvän kantaväestöä herkemmin heikosti palkatuille aloille ja epävarmoihin työsuhteisiin. (Yijälä & Luoma 2018, 55.) Suomalaisessa koulutuksessa tarttuminen työelämän epäkohtiin jo varhain voi auttaa välttämään maahanmuuttajien heikkoa työmenestystä. Koulutuksen olisi hyvä keskittyä työelämän oikeuksiin, kuten työehtosopimukseen ja sairaslomakäytäntöihin, jotta vältettäisiin epäoikeuden mukaisuuden tapahtuminen edes jossakin määrin. Työyhteisön pelisääntöjen osaaminen Salmisen (2018) sanoin, auttaa hyväksikäyttöjen välttämisen tulevaisuudessa ja perusasioiden kuten työpäivän laillisten pituuksien tietäminen ennakkoon ennen työelämään siirtymistä. (Suomen Ammattiliiton keskusjärjestö.)

Entä sitten koulutuksen tulevaisuus ja jatko-opinto mahdollisuudet ja onko maahanmuuttajataustaisella helppo löytää jatkokoulutus mahdollisuuksia suomesta. Maahanmuuttajat voivat opiskella ammatillisia tutkintoja, mutta ennen koulutusta on myös mahdollisuus päästä osaksi suomen kielen koulutusta ennen pääsyä virallisesti ammatilliseen tutkintoon. Tällä taataan, että suomen kielen tasosi on riittävä pärjätäkseen työelämässä ja jatkokoulutuksiin hakeutuessa. (STEP – kansanopisto.) Kielellisillä koulutuksilla taataan hyväkotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Jatkoa voi hakea työelämään tai jatkokoulutukseen. Savon ammattiopistossa kielitaito vaatimuksena opiskelijalle perusammattilliseen tutkintoon on B1. Tasolla B1 ymmärretään selkeästi puhuttua yleiskieltä, kun aihe liittyy tuttuihin ja yleisiin asioihin. Osaat ilmaista itseäsi melko vaivattomasti uusissa tilanteissa ja tätä tasoa pidetäänkin työelämässä toimimisen ja vieraalla kielellä opiskelun minimitasona. (Ahjola Settlementti, n.d.) Opiskellakseen ammatillisessa koulussa muiden suomessa

asuneiden kanssa vaaditaan kielitaidolta kovempaa tasoa, kuin pelkästään maahanmuuttajille järjestetyissä koulutuksissa.

Korkeakouluopintoihin pyrkiessään voi käydä valmentavan koulutuksen, joka on maksuton. Koulutuksen tavoitteena on kehittää taitoja, mitä tarvitaan ammattikorkeakoulun ja yliopisto-opinnoissa. Koulutuksen tavoitteena on suomen kielen taidon kehittyminen B1 tasolta seuraavalle B2 -tasolle. (Savonia ammattikorkeakoulu n.d.) Vaihto-opiskelu on opiskelumuoto erikseen, jossa opinnot on suunniteltu englanniksi.

Oman korkeakoulu osaamisen sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen on erityisen tärkeää, silloin jos tutkintoa ei ole suoritettu Suomessa. SIMHE-Metropolian osaamisen tunnistamispalvelussa on tarkoituksena tunnistaa maahanmuuttajan omaa osaamista suhteessa vastaavaan tutkintoon Suomessa ja miettiä, miten osaamista voisi kehittää kohtaamaan suomalaisen työelämän käytännöt. Tällä hetkellä ei ole tarkkaa, eikä selkeää prosessia ammattikorkeakoulussa toimivalle AHOT-käytänteiden parissa työskentelevälle opettajalle ja yksilöllinen ohjaus koetaan tärkeäksi koulutusasteen tunnistamisessa. (Autero 2028, 68.)

2.4 Työnantajat ja maahanmuuttajat Suomessa

Yijälä ja Luoma (2018, 57) puhuvat kirjassaan työnantajien kielteisestä suhtautumisesta maahanmuuttajiin, muun muassa riskin työntekijän rekrytointi vaiheessa olevan työntekijän maasta muuttamisen mahdollisuus ja epäily heidän kyvyistään työtehtäviin. Kyse voi myös olla ennakkoluuloista ja syrjivästä käyttäytymisestä maahanmuuttajaa kohtaan. Walkowitz (2019, 142) kirjoittaa tutkimuksessaan ennakkoluuloista johtuvasta syrjinnästä turkkilaisia kohtaan työnantajien puolelta. Ihmiset pitäisi pystyä kohtaamaan yksilönä ja näin olla vertaamatta heitä toisiinsa. Juosimäki ja Viljakainen (2016, 26) tekemässä opinnäytetyössä maahanmuuttajien työllistymisessä tuloksena todettiin heidän työllistyneen työharjoittelun kautta, eikä perinteisillä työnhakukeinoilla kuten työhaastattelujen kautta. Kokkonen (2020) toteaa myös nimen vaikuttavan työnhakuun työpaikoilla varsinkin Irakista tulleiden hakijoiden kohdalla. Työelämässä kohdattu syrjintä ja epäoikeudenmu-

kaisuus voivat olla yhteydessä radikalisoitumiseen, joka on taas yhteydessä turvallisuuskysymyksiin Suomessa. (Kokkonen 2020, 61–63.) Työnantajien olisi syytä pitää huolta työhyvinvoinnista ja tasa-arvon toteutumisesta työpaikoilla, jotta negatiivisia vaikutuksia saataisiin ehkäistyä.

Työpaikoilla voidaan laatia toimintatapa kielistrategia, josta Lehtimaja ym. (2023, 156) puhuu kirjassaan, että sillä tarkoitetaan, mitä kieliä organisaatiossa puhutaan ja millaisissa tilanteissa, ja siitä miten suhteudutaan kielenoppimiseen ja mahdollisesti useamman kielen samanaikaiseen käyttöön. Työnantajan on laadittava yhteiset pelisäännöt kaikille ja on myös tarkkailtava sitä, että jokainen työntekijä tulee ymmärretyksi oikein. Useat työpaikat kannustavat inklusiiviseen kielen käyttöön, jotta jokainen voi osallistua keskusteluun. Tämä voi auttaa kansainvälistä työntekijää integroitumaan työyhteisöön paremmin, kun hän ymmärtää ja voi osallistua keskusteluun. Tiukka yhdessä kielessä pysyttely voi tuottaa helposti eri arvoisuutta, ulkopuolisuuden tunnetta ja kokemuksia ammatillisesta riittämättömyydestä. (Lehtomaja ym. 2023, 156–157.) Työnantajan on hyvä näyttää esimerkkiä ja olla johtamassa inklusiivista työyhteisöä, miten hän puhuttelee työntekijöitä ja millä kielellä keskustelua käydään, sillä on suuri vaikutus työsuhteen muodostumisessa ja työviihtyvyydessä sekä työntekijän, että työnantajan puolelta.

Suomessa työllistymiseen on tullut uusia haasteita, kun voimaan astui huhtikuussa 2025 säännös, että työntekijän oleskeluluvan minimi palkkaraja on 1600 euroa kuukaudessa. Kyse on bruttopalkasta eli palkasta, mistä ei ole vähennetty vielä muita lakisääteisiä maksuja. Palkka voi tuki koostua useista eri työsuhteista, mutta palkanlisiä ei lasketa tähän kuuluvaksi. (Maahanmuuttovirasto n.d.) Tämä voi helposti vaikeuttaa jatkoluvan saamista suomessa oleskeluun, ja palvelualoilla suuriosa palkasta voi koostua sunnuntai- ja yö -lisistä.

Työnantajat eivät saa myöskään laiminlyödä velvollisuuksiaan työnantajana, koska maahanmuuttovirasto voi tehdä päätöksen yrityksesi palkkaamille työntekijöille ei myönnetä oleskelulupaa. Työpaikalla ei saa myöskään pitää palveluksessa työntekijöitä, joilla ei ole oikeutta oleskelulupaan. Tästä voidaan määrätä seuraamusmaksuun, joka perustuu työsopimuslakiin. Työsuhteen keskeisiä ehtoja ovat esimerkiksi työntekijän pääasiallisten työtehtävien määrittäminen, palkanmaksukausi, noudatettava työaika ja ammattiala, millä työtä tehdään. (Maahanmuuttovirasto n.d.) Työnantajien on pidettävä kiinni työntekijän velvollisuuksista ja kohdella heitä tasapuolisesti ilman syrjintää.

2.4.1 Maahanmuuttajat ja yrittäjyys Suomessa

Maahanmuuttajien ryhtyminen yrittäjiksi kasvaa Suomessa koko ajan. Etlan mukaan vuosina 2006–2016 ulkomaalaistaustaisten yrittäjien lukumäärä on kasvanut Suomessa huimat 120 prosenttia (Viitanen 2021). Syitä voi olla monia kuten maahanmuuttajien määrän kasvaminen ja hankala työn saatavuus ulkomaalaisen nimen perusteella. Työllistymisvaikeudet voivat ajaa monia yrittäjiksi, mutta yrityksen perustaminen voi olla hankalaa, jos asiointi suomen kielellä ei luonnistu. Suomessa yrityksen voi perustaa henkilö, jonka pysyvä asuinpaikka on Eurooppa. Yritystoimintaa varten tarvitaan elinkeinoharjoittajan oleskelulupa tai työntekijän oleskelulupa. Pohjoismaiden kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa Suomeen, vaan heillä on oikeus toimia yrittäjinä Suomessa sekä tehdä töitä. (Maahanmuuttajayrittäjä, 2019.)

Yrittäjyys auttaa yksilöitä integroitumaan yhteiskuntaan ja työllistymään sekä oppimisympäristön perheelle ja yrityksen muille työntekijöille. Yrittäjyyden alkuvaiheessa maahanmuuttajalla on samoja vaikeuksia kuin kantasuomalaisilla yrittäjillä, ja maahanmuuttajayrittäjät tarvitsevat yhteistyökumppaneita ja verkostoitumista myös kantasuomalaisiin. Maahanmuuttajien yrittäjyys tuo myös kansantaloudellisen hyödyn ja luo uusia työpaikkoja, mutta se tuottaa myös sosiaalista arvoa ja luo kontakti pintaa muihin yrittäjiin. (Aaltonen 2018, 1–2.) Maahanmuuttajayrittäjät eivät tarvitse erityisiä juuri maahanmuuttajille suunnattuja yrittäjäpalveluita vaan nykyiset palvelut ovat tarpeeksi kattavat. Haasteeksi kuitenkin nousee, että maahanmuuttajat eivät ole palveluista tietoisia, eivätkä osaa niitä hyödyntää. Tähän auttaisi yhteistyö ja verkostoituminen kantasuomalaisten kanssa. (Mt. 2018, 3.)

Lilius ja Hewidy (2019, 221) kertovat artikkelissaan, että maahanmuuttaja yrittäjät kaipaavat vapautta yrittäjyydessä. He eivät olleet tyytyväisiä työskennellessään muille. Maahanmuuttaja yrittäjät haluavat mahdollisesti olla osa suomalaista yhteiskuntaa ja houkutella suomalaisia asiakkaita ja tehdä yhteistyötä muiden suomalaisten yrittäjien kanssa. Heille on kunnianhimoa päästä tällä tavalla osaksi suomalaista kulttuuria. Maahanmuuttajissa on myös yrittäjiä, jotka haluavat turvata asemansa Suomessa omalla liiketoiminnallaan. Lilius ja Hewidy (2019, 223) kertovat, että osa maahanmuuttajista haluaa laittaa yrityksen pystyyn ja opiskella siinä sivussa täysin toista alaa. Haasteita yrittäjyydessä voi esiintyä kuten verotus ja vakuutukset Suomessa. Maahanmuuttajat voivat pyytää apua muilta yrittäjiltä ja tarvittaessa tiloimistoilta ja taloushallinnosta. (Maahanmuuttajayrittäjä 2019.)

Yrittäjyyden opetus järjestetään Suomessa maahanmuuttajille ja metropolia järjestää maksutonta koulutusta yrittäjyydestä kiinnostuneilla hakijoille. Työtön maahanmuuttaja voi myös lähteä opiskelemaan yrittäjyyttä, suositus kuitenkin on, että taustalla olisi korkeakoulututkinto. Koulutuksessa tehdään osaamiskartoitus ja henkilökohtainen opintosuunnitelma tukemaan opintoja ja opinnot voi suorittaa omien aikataulujen puitteissa. (Duunipolku -yrittäjyysopinnot maahanmuuttajille, n.d.)

2.4.2 Maahanmuuttajat ja kielitaito

Työllistyminen vieraassa kulttuurissa voi olla hyvin vaikeaa ja kielitaidon puute voi heikentää mahdollisuuksia työllistyä valmistumisen jälkeen. Tarnanen ja Pöyhänen (2011) sanovat, että kielitaito on yksi keskeisiä tekijöitä maahanmuuttajien työllistymisessä. Työmarkkina-asema, palkka ja mahdollinen koulutus ovat yhteydessä maahanmuuttajien työllistymiseen. Lasonen ja Halonen (2009) viittaavat myös kansainväliseen liike-elämään, jossa tavoitteena on tehokas yhteistyö, joten taitotaso korostuu rekrytoinnissa. Vuorovaikutuksen perustaksi korostuu myös kyky kommunikoida vierailta kielillä. (Lasonen & Halonen 2009, 15.) Nämä ovat tärkeitä asioita vieraassa kulttuurissa työllistymisen kannalta.

Työelämässä olevilla maahanmuuttajilla on paremmat mahdollisuudet kehittyä kielitaidon kanssa eteenpäin, kuin he joilla yhteyksiä kohdekielisiin ei ole. Tasavertaisuus nähdään mahdollisena, kun osataan puhua kieltä ja koetaan sen helpottavan myös opiskeluun pääsyä ja työllistymistä. Työllistymisessä ja kotoutumisessa nähdään kuitenkin olevan kyse monimuotoisemmasta ilmiöstä, kuin vain yhdestä selittävästä tekijästä. (Tarnanen & Pöyhänen 2011, 140.) Myös Vainiokangas (n.d.) puhuu, että maahanmuuttajien työllistyminen on monella tapaa etu meille, koska heistä saadaan työntekijöitä ja uusia veronmaksajia Suomelle.

Suomen kielen taidon riittävyys opiskeluun kuvataan saavutettavan keskimäärin viidessä vuodessa. Tähän auttaa myös suomalaisten kanssa vuorovaikutuksessa oleminen. Kotoutumiskoulutusta kuvaillaan kestoltaan kaksi vuotiseksi, mutta pitää muistaa, että polku on yksilöllinen. Kun kielitaito on kehittynyt riittävästi, tapahtuu syvällisempää integroitumista suomalaisten kanssa. (Vainokangas n.d.) Kielitaitoa voidaan pitää identiteettikysymyksenä ja riittävyys voi perustua myös yksilön subjektiiviseen käsitykseen omasta kielitaidosta. Koulutus ohjaa kehittämään kielitaitoa ja pyrkii samalla vastaamaan yhteiskunnallisiin tavoitteisiin. (Tarnanen & Pöyhänen 2011, 143.)

Kielitaito on kyky kommunikoida uusien ihmisten kanssa syvemmällä tasolla ja näin päästä paremmin osaksi työympäristöä ja syvempiä ihmissuhteita. Tähän mielenkiintoisen huomion antoi myös Lahti (2014, 12.3) kulttuurien väliset väärinkäsitykset ja ristiriidat eivät yleensä johdu puutteellisesta kielitaidosta vaan erilaisesta ajattelun logiikasta ja käsitemaailmassa olevista eroista. Lehtimaja, Korpela, Komppa, Kotilainen ja Kurhi (2023) sanovat myös, että suomen kielen haasteena on vääränlaiset uskomukset kuten uuden kielen oppiminen aikuisena on haastavaa tai jopa mahdotonta. Myös moni suomalainen puhuu englantia, joten suomen kieltä ei pidetä niin tärkeänä asiana työelämässä. (Lehtimaja ym. 2023, 45.)

Kielitaito on yksi osa koulutusta ja työllistymistä ja näin vaikuttaa integroitumiseen. Elinkeinoelämän keskusliitto (2022) kirjoittaa sivullaan johdolta ja ylemmältä toimihenkilöltä odotetaan selvästi vahvempaa kielitaitoa kuin työntekijöiltä. Vieltojärvi (2022) kirjoittaa, että hakijoiden puutteellinen Suomen kielen taito on ollut esteenä vain vajaalle kolmelle prosentille vastanneista yrityksistä. Kyhä (2006, 1) kuitenkin kertoo vanhemmassa artikkelissaan tavallisempia työllistymisen vaikeuksia olevan kielitaito. Kielitaito yhdistää ja myös erottaa eri kulttuureita toisistaan. Riittävä kielitaito vaaditaan, että työntekijä suoriutuu hänelle asetetuista työtehtävistä ja näin ottaen myös paikkaansa yhteiskunnassa. (Lahti 2014, 12.3.) Kielitaito on myös tärkeä työpaikalle integroitumisessa ja työyhteisöön sopeutumisessa.

Monesti myös ajatellaan, että kielen oppii kuin itsestään kun saa Suomesta työpaikan. Se on osin totta, että ammatillinen kielitaito kehittyy parhaiten autenttisissa käytännön tilanteissa. Pelkkä töissä olo ei kuitenkaan takaa kielen oppimista, vaan siihen tarvitaan oppimista tukevia työolosuhteita. Jos työpaikalla ei saa tilaisuutta käyttää kieltä, ei kielitaito kehity. Syitä voi olla monia kuten työskentely yksin tai työkaverit kokevat heikomman kielisen kuormittavaksi. Myös kielen lähtötasolla on merkitystä. Työharjoittelut eivät hyödytä oppilasta, joka ei ymmärrä annettuja ohjeita. Tarttuma pinta puuttuu, mihin liittyy uusia opittuja asioita. (Lehtimaja ym. 2023, 54-55.)

2.4.3 Kielenopetus

Kielen monikielinen käänne opetuksessa on puhuttanut viime aikoina. Yksikielisyyden normia on kyseenalaistettu ja kaikki yksilöt ja yhteisöt on käsitetty monikielisinä, kyvykkäinä kommunikoidaan kahdella tai useammalla kielellä. Monikielinen käänne on nostanut esille uusia tutkimuskohteita kielen tutkimuksessa ja miten monikielisyyttä voi hyödyntää. Huomiota on myös kiinnitetty

siihen, miten monikieliset käyttävät kieltään. (Ruohotie-Lyhty, Huhta, Moate, Mård-Miettinen, Pirhonen & Salo 2024, 6)

Toisen kielen oppimisessa ja mahdollisesti siirtyminen kommunikoimaan kokonaan vieraalla kielellä voi olla haaste. Aalto, Mustonen ja Tukia (2009) kuvaavat opettajien ja oppimisteoreetikoiden olevan yhtä mieltä siitä, että kielen opetuksen tulisi opettaa oppijoita suullisiin ja kirjallisiin kielenkäyttötilanteisiin ja kielenkäytön prosesseihin, joita he tulevat kohtaamaan opetuksen ulkopuolisessa elämässä. Kielen oppiminen muuttuu, kun ymmärretään pääasiallisen oppimisympäristön olevan muu kuin pelkkä luokkahuone. Kieltä opettavien tulisi hahmottaa, että kielen oppijat kokonaisvaltaisina yhteiskunnan jäseninä ja opettaa kieltä heidän viestintätarpeilleen sopivaksi. (Aalto ym. 2009, 403–404.)

Tärkeän huomion Aalto ym. (2009) esitti kertomalla, että suomen kielen opetuksessa ei pyritä muokkaamaan oppijaa suomalaiseksi. Tarkoitus on auttaa oppijaa kokemaan haluamaansa yhteyttä kuulua suomenkieliseen yhteisöön. Kielen ei myöskään tarvitse olla syntyperäisen suomen kielen puhujan kaltainen päästäkseen mukaan yhteisöön. Kielen oppimisen ensisijainen tavoite on kyky pitää yllä sosiaalisia suhteita. Opitaan kykyä kommunikoida. (Aalto 2009, 404–405.) Tärkeää suomen kielen puhumisessa on mukaan pääsy suomea puhuvien joukkoon ja kyky tulla ymmärretyksi. Uskallus lähteä puhumaan, vaikka kieli ei täydellistä olisi on jo askel kohti sosiaalisia kanssakäymisiä kantasuomalaisten ja suomea puhuvien kanssa, joka on askel kohti yhteenkuuluvuutta.

2.5 Maahanmuuttajien sopeutuminen suomalaiseen työkuultuuriin

Suomalaiset työmarkkinat ovat edelleen ongelmallisia omissa kotimaissaan pitkälle koulutetuille maahanmuuttajille. Koulutetut maahanmuuttajat työskentelevät asemassa, mihin kantaväestöä on vaikea saada. Korkeakoulutuksen käyneet maahanmuuttajat tarvitsevat Suomeen tullessaan virallisia tutkinnon tunnistamis- tai rinnastamispäätöksiä ja lupa ammatin harjoittamiseen. (Kyhä 2006, 2.) Työnantajan voi olla vaikea saada selkoa työntekijän oman maansa todistuksesta, jos sitä ei ole käännetty englanniksi.

Kyhä (2006, 2–3) kertoo, että ammatillisen pätevyuden osoittaminen ei ole ongelmaton. Tutkintotodistusten puuttuminen ja maiden välisten koulutusten erot ja niiden selvittämien on kallis pro-

jekti. Täydentävien opintojen käyminen voi olla myös haastavaa Suomessa kielitaidon esteiden takia. Tiedon saaminen myös vastaavista koulutuksista voi olla haasteellista. Työllistymiseen suomalaisille työmarkkinoille vaikuttaa myös miltä alalta koulutus on suoritettu. Samasta ongelmasta puhuu myös Coleman (2010, 83), missä työntekijöiden pitää osallistua koulutuksiin, koska paperit mitkä he tuovat mukanaan eivät käy nykyisessä maassa pelkästään sellaisenaan todistaakseen pätevyyttä.

Uuteen työkuulttuuriin sopeutuminen voi olla myös aika ajoin haasteellista. Coleman (1989, 82-84) kuvaa tätä ironisena haasteena missä maahanmuuttaja muuttaa kotimaastaan paremman toimeentulon takia, ja saattaa joutua kohtaamaan uudessa maassa köyhyyttä, epävarmuutta ja eriarvoisuutta. Guirdham (2017) kuvaa ensimmäistä askelta työelämän kommunikoinnissa olevan ymmärrys toisen motiiveista, uskomuksista, asenteista ja aikeista sulautua työelämään. Pitää pystyä pitämään avoin mieli myös epävarmuuden hiipiessä mieleen ja pyrkiä ymmärtämään toisen lähtökohtia positiivisessa valossa, eikä tuomita ymmärtämättömyyden takia. (Guirdham & Guirdham 2017, 185.) Työkuulttuurin olisi hyvä välttää olettamuksia samanlaisien piirteiden ilmentyessä ja stereotyyppien minimoiminen uutta ihmistä kohdatessa. Organisaation ei ole hyvä lokeroida kaikkia samasta maasta Suomeen muuttaneita samaan kategoriaan.

Työkuulttuuriin sopeutumiseen vaikuttaa koulutuksen ja sanallisen kielitaidon lisäksi myös sanaton viestintä. Samat eleet saattavat tarkoittaa aivan eri asioita eri kulttuureissa ja tästä muistuttaa Lahti (2014, 12.1) että tapojen erilaisuuksista huolimatta ihmiset tunnistavat myös aikomuksia niiden takaa. Monissa kulttuureissa voidaan ilmaista sanattomalla viestinnällä henkilön statukset ja roolit suhteessa toisiinsa. Eri kulttuureissa toimii erilaiset kumarrukset, nyökkäykset, kättelyt ja etäisyydet sanattoman viestinnän välineenä. (Lahti 2014, 12.1-2.) Rufin sairaalavuorovaikutusta tutkivassa maisterintutkielmassa todetaan, että suomalaiset työntekijät toivoisivat, että kakkoskieliset kysyisivät rohkeammin kysymyksiä suomen kielestä, koska he olisivat valmiita auttamaan. Kaksikieliset myös toivoisivat, että suomalaiset auttaisivat heitä enemmän ja korjaisivat kieliopillisia virheitä useammin. Molemmat siis toivovat samaa, mutta toisen on oltava aloitteellisempi osapuoli. Voi tulla ongelmaksi, jos kollegat ovat liian hienotunteisia eivätkä halua puuttua kieleen, koska kokevat sen tungettelevana. (Lehtimaja ym. 2023, 124.) Rohkeampaa kommunikaatiota kaivattaisiin keskustelukulttuuriin ja näin saataisiin helpommin kannustettua maahanmuuttajataustaisia puhumaan ja käyttämään suomea. Oppiminen tapahtuu käytännössä ja kantasuomalaisen

pitäisi osata ajatella, jos itse opiskelisi vierasta kieltä, eikö olisikin mukavampaa, kun joka auttaisi oppimisessa ja kieliopissa.

2.5.1 Resilienssi sopeutumisen tukena

Resilienssillä tarkoitetaan Nahkiaisojan, Isokosken ja Koivulan (2019) tutkimuksessa selviytymiskykyä, yksilön kykyä kohdata vaikeuksia ja selvitä vastoinkäymisistä toimintakykyisenä. Tutkimuksessa esiteltiin rakenteellisia tuen keinoja kuten yhteistyöt nuoren tukena ja ohjaajien ammattitaito olevan osana turvapaikanhakijana yhteisöön kiinnittyminen. Sosiaalisen ympäristön, kuten mielekkään toiminnan, kommunikoinnin vahvistaminen ja sosiaalisen verkoston vahvistaminen yhteydessä vieraaseen kulttuuriin kiinnittymisen edistäjänä. Varhainen käytökseen havainnointi ja rohkaiseminen auttoi nuorien sisäisen maailman eheytyemisessä ja resilienssin vahvistamisessa. (Nahkiaisoja ym. 2019, 216–220.)

Vieraaseen maahan muuttaminen ja vieraan kielen opettelu ei varmastikaan ole alkuun kellekään helppoa. Maahanmuuttajia tulee Suomeen hyvin erilaisista taustoista ja jokaisen tarina on erilainen. Toiset sopeutuvat toisia nopeammin ja pääsevät sisälle suomalaiseen työkuulttuuriin todella nopeasti. Motti-Stefanudi (2019) kertoo, että ymmärtääkseen erilaisia nuorien maahanmuuttajien sopeutumiskäytäntöjä, hän kehitti kolme kohdan integroivan suunnitelman. Yksinäistä on resilienssi, mikä auttaa selvittämään positiivisia tapoja kulttuuriin sopeutumisessa kuten positiivinen suhtautuminen vanhempiin ja opettajiin. Psykologisesti terve ja kannustava ilmapiiri auttaa sopeutumaan parhaiten. (Motti-Stefanudi 2019, 510–512.)

Sopeutuminen on monen vaikutuksen takana ja koulun vaikutus on suuri. Kokevatko he kiusaamista tai vihamielistä käytöstä vaikuttaa lapsen ja nuoren sopeutumiseen kulttuuriin voi luoda nuorelle ennakkoluuloja. Motti-Stefanudi (2019, 516) kommentoikin koulujen vaikutusta ja integroitumista helpommaksi, jos koulussa saa luotua suhteita kantaväestön kanssa ja tämä vaikuttaa positiivisesti nuoren mielenterveyteen.

Sopeutuminen työelämään vaatii myös kaikkien kielitaitojen kunnioitusta ja vuorovaikutukseen kannustamista ja miten kielen oppimista voisi tukea työpaikan ja koulun voimin. Johdon on tuet-

tava yhteisöllisyyttä ja tuettava kielitaitoja tarvittaessa sopimalla yhteiset pelisäännöt ja sitä voidaan hyödyntää jo perehdytyksessä. Silloin kieleen ja muuhun liittyvä tarvittava tuki on jo esillä perehdytysprosessissa. (Lehtimaja ym. 2023, 157.)

2.5.2 Sosiaaliset tekijät

Työpaikan sisällä kommunikointi on erittäin tärkeää ja muulla kuin omalla äidinkielellä kommunikointi erityisen tärkeää, että jokainen kokee tulleen ymmärretyksi. Kommunikoinnista puhuttaessa ei tarkoiteta pelkästään puhetta vaan myös eleitä ja ilmeitä. Jos ei täysin ymmärrä, mistä puhutaan, seurataan katseella myös toisen kehon kieltä. Psykologinen vaikutus käytöksessä vaikuttaa suuresti, mitä toinen yrittää sanoa ja kertoa. Käydään läpi ensimmäiseksi moraalit, jotka vaihtelevat siirryttäessä kulttuurista toiseen. Moraalit vaihtelevat henkilön omien sisäisten tunteiden ja kulttuurin hänelle viestittävien käsitysten avulla, mikä on oikein ja mikä väärin. Guirdham (2017) kertoo, että esimerkiksi kiinalaiset työntekijät ilmoittavat herkemmin työn epäkohdista kuin taas kanadalaiset työntekijät. (Guirdham & Guirdham 2017, 87.)

Kun työpaikalle tai kouluun tulee uusia jäseniä ensimmäisenä, ihminen havaitsee toisen ihmisen näkönsä tai kuulonsa avulla. Sitten ihminen voi verrata uutta tulokasta toisiin verokkeihin eli esimerkiksi toisiin työntekijöihin. Onko hän pidempi kuin muut työntekijät tai äänekkäämpi. Kolmannessa vaiheessa tulee esiin asennoituminen, esimerkiksi pidetäänkö uudesta tulokkaasta ja kunnioitetaan häntä. Neljännessä vaiheessa henkilö tietoisesti toimii tai rajoittamaan omaa toimintaansa ja käyttäytymistään esimerkiksi, miten hän hyväksyy toisen taitoineen ja osaamisineen. (Lasonen & Halonen 2009, 132.) Uusi työntekijä saattaa ajautua hänelle jo valmiiksi luotuun muottiin, edes sitä itsetajuamatta. Muiden työntekijöiden olisi hyvä olla neutraali uusia ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohtaan, eikä ajatella, että he ovat samanlaisia kuin muut samasta maasta Suomeen muuttaneet tai aiemmin työpaikalla toimineet. Ihminen täytyisi nähdä yksilönä ja kohdella omana persoonanaan, eikä luoda ennako-oletuksia jo etukäteen.

Sosiaaliset tilanteet ovat tärkeitä myös kielenoppimisen kannalta ja kielen puhuminen saattaa tuntia helpommalta ei virallisessa tapaamisessa, kuten kahvi- ja lounastauoilla. Vapaisiin keskusteluihin saattaa liittyä huumoria ja ironiaa, joita voi olla vaikea tunnistaa, jos kielitaito ei ole hyvin hallussa. Työntekijät voivat myös puhua erilaisilla murteilla ja englannin kielessä esiintyä erilaisia aksentteja, joka voi sekoittaa sosiaalista kanssakäymistä myös vielä lisää. Moni suomea toisena

kielenä puhuva saattaa ymmärtää keskustelua, mutta liittyy siihen itse mieluummin englanniksi. Tässä tilanteessa voisi kysyä keskusteluun liittyvältä haluaisiko hän, että keskustellaan suomeksi vai englanniksi. (Lehtimaja 2023, 196–197.) Varsinkin uudelle työntekijälle tämä voi olla erittäin tärkeää, että hän ymmärtää, mistä puhutaan ja hänkin voi siten osallistua keskusteluun. Uusi ihminen saattaa saada myös tunteita, että häntä pilkataan tai hänestä puhutaan, jos häntä ei sisällytetä mukaan keskusteluun, vaikka hän istuisi samassa pöydässä.

2.5.3 Integroituminen

Integraatio -käsitteenä on monialainen ja sitä käytetään tutkimuksissa sekä politiikassa ilmaisemaan maahanmuuttajien asemaa yhteiskunnassa. Sitä voi ajatella kolmena kohtana eriytymisestä sulautumisena, prosessina ja lopputuloksena. Sitä voidaan katsella tarpeena, mitä taitoja tai tietoja yksilö tarvitsee selviytyäkseen uudessa ympäristössä. Puhutaan myös kaksisuuntaisesta integraatiosta, jossa maahanmuuttaja ja paikallinen väestö sopeutuvat molemmat uuteen tilanteeseen ja kansakäymiseen. (Tarnanen, Rynkänen & Pöyhänen 2015, 58.)

Integroituminen yhteiskuntaan on yksi tärkeimpiä keinoja tulla osaksi yhteisöä. Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n Suomea arvioiva järjestö toteaa maahanmuuttajien integroitumista estävä tai hidastava syyn olevan heikot perustaidot. Perustaidoiksi he lukevat luku-, numero- ja digitaidot. Kansainvälisiä aikuisten perustaitoja mittaava PIAAC -tutkimus perustelee osana syynä olevan myös heikkoa koulutustaustaa ja puutteellisia perustaitoja, jotka vaikeuttavat integroitumista. (Mäkinen & Päällysaho 2020, 5.) Vaikeaa on maahanmuuttaja taustaisella kivuta työelämässä ja koulussa, jos ei osaa käyttää perustietokoneohjelmia tai osaa hakea tietoa oman kehityksen kannalta. Vaikeaa on myös työelämässä ylentyä suorittavista vuoroista johtotehtäviin, jos tietokone- ja digitaidot ovat heikot.

Suomeen muuttavien maahanmuuttajien koulutustasot vaihtelevat huomasti. Heikoin koulustausta on yleensä turvapaikanhakijoina tulleilla ikäihmisillä ja naisilla. Vastaanottokeskuksessa tehdyn osaamiskartoituksen mukaan seitsemällä prosentilla turvapaikanhakijoista ei ollut lainkaan luku- tai kirjoitustaitoa omalla äidinkielellään ja jopa 73 % tarvitsi harjoitusta latinalaisella kirjaimistolla. Opetushallitus on asettanut kotoutumiskoulutuksen tavoitteeksi sellaisen suomen ja ruotsin kielen valmiuden, jota tarvitsee selviytyäkseen arkielämästä ja työelämästä. (Mäkinen & Päällysaho 2020, 5.) Koulutustason heikkoudet vaikeuttavat yhteiskuntaan kiinni pääsemistä ja

opiskelumahdollisuuksia. Jos turvapaikanhakijalta puuttuu kirjoitustaito kokonaan, täytyy kulttuuriin integroituminen aloittaa melkein nolosta ja peruskäsitteiden opettelulla. Mäkinen ja Päälylysaho (2020) lisäävät, että myös vuorovaikutustaidot ja positiivisuus ovat myös osa perustaitoja. Heikko kielitaito on yksi iso syy kotoutumisen hidastumiseen ja integroitumiseen. Takana on myös monesti kivikkoinen tie, joka on ollut selviytymistä köyhyydessä, korruptiossa ja pakomatkaan liittyvä rasitteet ennen Suomeen saapumista. Työelämässä, yhteiskunnan rakenteissa ja kulttuurissa on paljon haasteita, jotka vaikeuttavat sopeutumista, mutta maahanmuuttajien taitojen tunnistaminen edistää yhteiskuntaan kiinni pääsemistä ja heidän tarpeidensa yhteensovittamista olla osana yhteiskuntaa. (Mäkinen & Päälylysaho 2020, 5–7.) Itsetunto ja kyky kommunikoida naapureiden ja työtovereiden kanssa antaa itsevarmuutta jatkaa suomalaisuuteen kiinnipääsemistä.

Vuoden 2025 alussa päävastuu kotouttamispalveluista siirtyi kunnille kotoutumislain astuessa voimaan. Tässä laissa on kirjattu, että kunnilla on velvollisuus järjestää eri kielistä yhteiskuntaorientaatiota osana kotoutumista. Tarkoitus on perehdyttää suomalaisen yhteiskunnan arvoja, työelämän ja opiskelun mahdollisuuksia, lainsäädäntöä ja arjessa toimimista ja pärjäämistä. Laki vaatii orientaation sisältävän 70 tuntia opetusta ja itseopiskelua ja opetuksen on tapahduttava kielellä, jonka maahanmuuttaja ymmärtää. (Tolvanen 2025) Tämä on positiivinen uutinen, mutta pienille kunnille haaste sekä kielellisesti, että rahallisesti järjestää. Kyseinen uudistus, jos se toteutetaan oikein, lisääisi maahanmuuttajien integroitumista ja sosiaalisia suhteita, kun se vain pystytään toteuttamaan lain määräämällä tavalla.

Kuopiossa Settlementti Puijola on käynnistänyt myös hankeen vuonna 2025 kotouttamisen ja integroitumisen lisäämiseksi. Hankeen tarkoitus on auttaa maahanmuuttajaperheitä kotoutumaan ja lisätä lasten koulumenestystä. Tarkoitus olisi tuoda tietoon suomalainen koulutusjärjestelmä ja sen toimintatavat, jotka saattavat olla maahanmuuttajataustaisille vielä vieraita. Kuopiossa vieraskielisten oppilaiden määrä kasvaa nopeasti, joten tuen tarpeen on myös riitettävä perheille. Tässä hankkeessa luodaan uusi toimintamalli, joka tukee perheitä sekä lisää koulujen osallisuutta. Kouluissa mukana toimisi yhteisöohjaajia, jotka auttavat perheitä oppilaiden luokkasiirtymissä ja tukipalveluissa. Hankeen tarkoitus on ehkäistä syrjäytymistä ja lisätä maahanmuuttajaperheiden tuen saantia ja saada heidät mukaan suomalaisen koulutusjärjestelmän toimintaa. (Kuopion Kaupunki 2025.) Tällaisten hankkeiden tuki lisää maahanmuuttajien kesken tietoisuutta ja helpottaa lasta

oppimaan ja ymmärtämään, mistä voida hakea apua oppimisvaikeuksiin. Kouluyhteisössä oleminen on tärkeää nuorelle ja myös nuorien vanhemmille yhteiskunnassa mukana pysymiseen.

2.5.3 Syrjäytymisen ehkäiseminen

Kokemus yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän ehkäisy on tärkeä osa yksilön viihtyvyyttä. Syrjintä, rasismi ja vihapuhe heikentävät yksilön hyvinvointia ja vaikuttavat muun muassa turvallisuuden tunteeseen ja näin estää osallistumista yhteiskuntaan. Syrjintä voi myös vahingoittaa itsetuntoa ja aiheuttaa huonommuuden tunnetta. (Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus 2024.)

Yhdenvertaisuus ja syrjimyksen ehkäisy kannattaa ottaa huomioon myös päättäjätasolla ja palveluiden rakenteissa ja hyvänä esimerkkinä Helsingin kaupunki lahjoittaa kouluille positiivisen diskriminaation määrärahaa ja tähän vaikuttaa huoltajien koulutustaso, perheiden tulot ja oppilainen maahanmuuttajataustaisuus koulujen oppilasalueilla. Työpaikan hakuprosesseja on myös alettu järjestämään nimettömänä, jotta saadaan ehkäistyä muun muassa ikä- ja sukupuolisyryntää. (Mt. 2024.) Tällä voidaan ehkäistä myös syrjintää hakien vieraskielisen nimen takia.

Terveyden ja hyvinvointilaitoksen (2015) teettämässä tutkimuksessa selvisi, että yksinäisyyden kokemuksella ei ole tilastollisesti merkittäviä eroja, kun tarkastellaan Suomessa asumisaikaa. Kuitenkin Suomessa pidempään asuneilla on todennäköisin ainakin yksi suomalainen kaveri ja pitkään asuneet uskovat saavansa apua naapureilta tarvittaessa, kun taas alle viisi vuotta asuneet eivät. Mielenkiintoisesti todetaan koko Suomen väestön tulokset naapurienavusta alhaisemmiksi kuin maahanmuuttajaväestöllä. (Castaneda, Larja, Nieminen, Jokela ym. 2015, 28.)

Ihmissuhteet ovat tärkeitä mielen hyvinvoinnin ja mielen ongelmien ehkäisyn kannalta. Varsinkin nuoruudessa keskiöön nousevat oman ikäinen seura ja vertaissuhteet muodostuvat tärkeiksi. Suhteita solmitaan koulu ja työelämässä ja yhteenkuuluvuus on tärkeää muun muassa itsetunnon, koulumenestyksen sekä emotionaalisen hyvinvoinnin kannalta. Maahanmuuttaja nuorille yhteenkuuluvuus korostuu entisestään uuteen maahan muuttaessa ja uuden kielen ja kulttuurin omaksumisessa. Pakolaisnuorten on havaittu olevan erittäin haavoittuvassa asemassa mielenterveyden häiriöille pakolaisuuteen johtaneiden traumaattisten kokemusten vuoksi. (Autio, Liukkonen, Kan-

kaanpää, Vänskä, Aalto, Punamäki & Peltonen 2022, 204.) Nuorten mielenterveys on paljon keskustelua herättävä teema ja nyt on noussut pinnalle etenkin maahanmuuttaja nuorien raportoivan enemmän ahdistusoireilua, kiusaamista ja sosiaalisten kaverisuhteiden vähäisyyttä verrattuna suomalaisiin nuoriin. Kaikkien kasvamiseen liittyvien murheiden lisäksi maahanmuuttaja nuoret joutuvat uuden kielen oppisen, uuden maan ja kulttuurin mukaan pääsemisen ja vanhan kotimaan menetyksen sopeutumisen lisäksi sopeutumaan näihin kaikkiin asioihin yhtä aikaa. Tämä vaatii kykyä ja resilienssiä kestää ja selviytyä vaikeuksista ja kykyä palautua hyvinvoinnin osalta hyvälle tasolle. (Autio ym. 2022, 205–206.) Nuorelle tämä vaatii todella paljon henkistä vahvuutta ja lähipiirin tukea selviytyä kaikesta ja kasvaa tasapainoiseksi aikuiseksi. Koulussa koettu yhteenkuuluvuus vähentää mielenterveyden ongelmia ja lisää hyvinvointia. Autio (2022) johtopäätöksissään toteaa nuoruuden mielenterveys ongelmien ratkaiseminen vaikuttaa elämässä pärjäämiseen vanhemmalla iällä. Koulussa tulisi yhteisesti selvittää yhteenkuuluvuutta lisäävät tekijät ja selkeyttää sääntöjä nuorten keskuudessa. (Autio ym. 2022, 213.)

Vieraaseen kulttuuriin kiinni pääseminen yksin ilman tukea voi tuntua haastavalta, jos tuki verkosto uupuu. Suomenkielinen puoliso ja kaveripiiri voi helpottaa maahanmuuttajaa suomen kielen opiskelussa ja he myös voivat tutustuttaa mukaan suomalaiseen kulttuuriin, musiikkiin ja taiteeseen. Suomalaisen median seuraaminen voi auttaa taloudellisen ja sosiaalisen tilanteen hahmottamisessa. (Tarnanen, Rynkänen ja Pöyhönen 2015, 62.) Suomalaiseen mediaan ja sen löytämiseen sekä suomalaisen taiteen ja kulttuurin täytyy olla esillä maahanmuuttajataustaisille ja antaa ymmärrystä, että hekin voivat osallistua erilaisiin tapahtumiin ja taiteeseen.

Hyvönen (1996) toteaa artikkelissaan tukitoimista huolimatta etniset vähemmistöt näyttävät syrjäytyvän ja jäävän kuitenkin sivummalle. Rakenteellinen integraatio voidaan tilastollisesti todeta epäonnistuneeksi. Maahanmuuttajien ja pakolaisten keskuudessa työttömyys on 2–3 kertaa yleisempää kuin suomalaisilla ja työpaikkoja on matalapalkkasilla aloilla. Tähän uuden huomion teki Saarinen (2024) artikkeliin tutustuessaan, miten maahanmuuttaja lapset saattavat kokevat olevansa suomalaisia ja näin tekevät eroa vanhempiensa etniseen ryhmään. 1990 -luvulla Suomi otti ensi kertaa vastaan runsaasti ulkopuolisia pakolaisia, joilla suomi moninaistui kunnolla. Yllättävä moninaistuminen lisäsi maahanmuutonvastusta tuolloin. Nykyisin Saarinen (2024) toivoo, että ei

astuttaisi umpikujaan, jossa moninaistuminen nähdään ongelmana vaan osana yhteiskunnan jäsenten yhteen kuuluvuutta. (Saarinen 2024, 29.) Moninaisuus voi olla rikkaus ja kyky oppia toisista kulttuureista uutta tietoa.

3 Tutkimuksen toteuttaminen

3.1 Laadullinen tutkimus ja teoreettinen viitekehys

Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen. Laadullinen tutkimuksessa on monia erilaisia lähestymis- ja analysointitapoja joissa, etäännyttämme ajattelumme itsestäänselvyksistä, vaikka kyseisen asian saisikin arkijärjellä selitettyä. Asia, mitä tutkitaan, sitä lähdetään lähestymään vierain silmin, eikä itsestäänselvytenä, mitä jo ennen tutkimusta tiedetään. (Juhala n.d.)

Teoreettinen viitekehys tarkoittaa tutkimuksessani sitä, että havaintoja haastattelussa tarkastellaan johtolankoina eli niitä tarkastellaan tietyistä eksplisiittisesti määritellystä näkökulmasta (Alasuutari 2012, 4.3). Teemahaastatteluja voi tarkastella monesta eri näkökulmasta, kuten monesako työpaikassa maahanmuuttaja on kerennyt olla töissä, onko kielitaito ollut esteenä jokaisessa työpaikassa tai että, onko kulttuurin erot olleet vaikutuksena työnsaantiin.

3.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelut ovat käytetyimpiä tiedonkeruumuotoja ja erityisesti vapaamuotoinen tai vähän strukturoitu haastattelumenetelmien käyttö on lisääntynyt. Syynä on menetelmän joustavuus ja sopivuus erilaisiin tutkimustarkoituksiin ja mahdollisuus ymmärtää ei-kielellisiä vihjeitä ja tarkoituksperiä. Puolistrukturoitu haastattelu on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. (Hirsjärvi & Hurme 2022 luku 3.1.)

Aineistonkeräämisessä puolistrukturoidut haastattelut lähestymistapana kysytään kaikilta haastateltavilta samat kysymykset ja haastattelijan rooli minimoidaan, jotta haastateltava pääsee parhaiten kuvaamaan kokemuksiaan. Juhala (n.d.) kuitenkin muistuttaa, että haastattelijan merkitystä aineiston muodostumiseen ei voi kokonaan postaa, vaan haastattelu on aina vuorovaikutustilanne.

Haastateltavana on osattava johtaa haastattelua ja auttaa haastateltavaa pysymään aihealueessa ja johdatella aihetta eteenpäin. Kaikki haastateltavat ovat erilaisia, joten on otettava tämä huomioon vuorovaikutustilanteen aikana.

Puolistrukturoituhaastattelu valikoitui opinnäytetyöhöni, koska koen sen olevan helpompi tapa kommunikoida maahanmuuttajien kanssa. Kielen lisäksi voi käyttää eleitä ja ilmeitä, jotta ymmärrämme molemmat toisiamme paremmin. Kielitaidon ollessa puutteellista elekieli on hyvin yleinen kommunikointitapa eri kulttuurien välillä. Valmistaudun haastatteluun rakentamalla haastattelun suomen ja englannin kielellä, jotta haastattelukysymykset ymmärrettäisiin oikein.

3.3 Aineiston analysointi teemoittelemalla

Aineistoa analysoin teemoittelulla eri aihepiirien alle. Aihepiirit ovat taustat, koulutus, työelämä ja tulevaisuus. Teema-analyysia tehdään usein haastatteluaineistosta, mutta on muistettava haastattelun teemojen olevan eri asia kuin analyysin tuloksena syntyvä aineistoja sen teemoittelu (Juhala n.d.). Omassa opinnäytetyössäni haastattelun aihepiirit olivat taustat, koulutus, työelämä ja tulevaisuus ja näistä muodostuu myös haastattelun teemat ja haastattelurunko. Juhala (n.d.) toteaa, että tässä on vaarana tutkijan aineiston vajavaisuus, koska ennakkojäsennys ohjaa analyysin tekoa.

Tärkeää on tutkimuksessa huomioida, että teemat muodostuvat analyysin tuloksena ja teemoja voi hyvin olla suomen kielen taito ja sen osaaminen ja koulutuspolkujen mahdollisuus. Teemat ovat aineistossa usein toistuvia asioita (Juhala (n.d)).

3.4 Haastatteluun suunnittelu ja toteuttaminen

Haastattelun tarkoituksen on tutkia haasteita maahanmuuttajien työllistymisessä koulutuksen jälkeen ja kielitaidon merkitystä työpaikoilla. Tutkimuksen tavoitteena on saada selville näitä ongelmakohtia ja miten koulutus voi helpottaa työelämään siirtymistä ja työnhakua. Tarkastellaan maahanmuuttajien omakohtaisia kokemuksia koulutuksesta, työelämästä ja tulevaisuuden suunnitelmista. Tutkimuksen tuloksia voi tarvittaessa hyödyntää koulutuksen räätälöinnissä ja työelämään siirtymisen helpottamisessa.

Tärkeimmät tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä ongelmakohtia maahanmuuttaja kokee työelämässä ja työllistymisessä koulutuksen jälkeen?
2. Millaisia kokemuksia maahanmuuttajilla on työelämästä ja työelämään pääsemisestä ja kielitaidon haasteita uran kannalta?

Rakensin haastattelurungon neljän pääaiheen ympärille. Haastateltavan taustat, koulutus, työelämä ja tulevaisuus. Haluan haastattelussani kartoittaa haastateltavan taustoja koulutuksen ja työtehtävien saralta. Tutkin myös heidän suhdettaan koulun käyntiin ja koulussa opetettaviin työelämän valmiuksiin palvelualalla. Tutkimuksessa yritän myös selvittää tulevaisuuden suunnitelmia ja halua pysyä valitsemallaan alalla sekä jatkokoulutus mahdollisuuksia.

3.4.1 Haastateltavien valinta

Aineistonkeruuprosessissa on valittava haastateltavat tarkoin. Otantaan vaikuttaa, kuinka monta haastateltavaa haastatellaan. Halusin haastatella maahanmuuttajataustaisia vastavalmistuvia, jo työelämässä hetken aikaan toimineita, pidempään työelämässä toimineita ja yrittäjiä. Tein yhteistyötä palvelualojen ammattikoulun työssä oppii ja työllistyy -hankeen kanssa ja koululta sain haastateltavista listan, joihin otin yhteyttä sähköpostilla ja kysyin kiinnostusta lähteä mukaan tutkimukseeni. Osaan haastateltavista tiesin jo ennestään, joten otin yhteyttä heihin ensimmäisenä.

Haastattelun vastauksissa en tuo esiin heidän kotimaataan yksityisyyden säilyttämisen takia, enkä mitään henkilötietoja, josta haastateltavan saattaisi tunnistaa. Kerroin haastattelun alussa haastateltaville, että heidän tietojaan ei mainita ja voivat huoletta kertoa anonyymina vastauksia tutkimuskysymyksiini.

3.4.2 Haastattelun toteutus

Tutkimukseen osallistui 10 maahanmuuttajataustaista henkilöä, jotka ovat vastavalmistumassa, työelämässä tai vähintään vuoden työelämässä toimineita.

Kaikki haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastattelut tehtiin kasvotusten. Haastattelut toteutin helmi-, maalisi- ja huhtikuun aikana. Jokainen haastateltava sai kysymykset ennakoon sekä suomeksi että englanniksi. Kaikki haastateltavat opiskelivat tai olivat valmistuneet palvelualojen ammattikoulusta. Haastateltaviin oltiin yhteydessä sähköpostilla ja viestillä ennen tutkimuksen

aloittamista. Näin saatiin selvitettyä tutkittaville, mistä opinnäytetyössä on kyse ja mihin he olisivat lähdössä mukaan. Haastattelut nauhoitettiin ja kuunneltiin useamman kerran ja litteroitiin.

Haastattelussa omaa havainnointia voi käyttää myös haastattelun muiden menetelmien tukena. Teemahaastattelussa tutkittavat pystyvät tuomaan esiin omat näkemyksensä sekä ajatuksensa ennakoon lähetettyjen kysymysten pohjalta. Haastattelurunko etenee, että ensin keskustellaan taustoista ja kuka tutkittava on, koulutuspoluista ja aikaisemmasta koulutuksesta, työelämästä ja siellä toimimisesta sekä tulevaisuuden suunnitelmista ja jatkokoulutukseen halusta ja pääsemisestä.

Aineiston analyysitapana haastatteluiden jälkeen toimi teemoittelu: taustoihin, koulutukseen, työelämään ja tulevaisuuteen. Jokaisen kysymyksen alle kerättiin tutkittavien vastauksen kysymys kerrallaan. Tutkittavat koodattiin H1 eli ensimmäinen haastateltava ja H2 eli toinen haastateltava ja samalla tavalla seuraavat tutkittavat.

4 Tutkimustulokset

4.1 Haastateltavien taustatietoja

Kaikki haastateltavat opiskelivat tai ovat opiskelleen PAOK:issa eli palvelualanopistossa Kuopiossa. Haastateltavista kolme oli jo valmistunut koulusta. Yli puolet haastatteluista käytiin suomeksi. Tutkittavilla oli erilaisia koulutustaustoja kuten yliopistotaustaa, insinööriopintoja, yrittäjyyttä Suomessa ja ulkomailla sekä useampi ammattitaustalla. Korkeakoulututkinnot, jokainen haastateltava oli suorittanut kotimaassaan, mutta Suomessa ei ole saanut omalta alalta töitä. Palvelualojen kouluun päästäkseen jokainen haastateltava sanoi, että vaadittiin suomen kielen taitoa sen verran, että pystyy seuraamaan opetusta. Palvelualojen koulusta osa tutkittavista oli kuullut Kompassilta, joka on Kuopion setlementti Puijolan ylläpitämä kansainvälinen kohtaamispaikka. (Setlementti Puijola.)

Haastateltava 3:” Muutin Suomeen 2018 ja aloitin opinnot Paok:illa vuosi sitten marraskuussa. Kouluun päästäkseni minulle sanottiin, että täytyy osata, jonkin verran suomea, että pysyy mukana opinnoissa. Aikaisempi taustani on yliopisto-opinnoista kotimaassaan. PAOK-kouluun helpompi päästä kuin tavalliseen ammattikouluun kielivaatimuksen takia.”

Tämän haastattelun aikana neljä haastateltavaa käy palkkatöissä. Koulun kautta työharjoittelua suorittaa kolme haastateltavaa. Palkkatöissä käyvät opiskelijat työskentelevät osa-aikaisilla työso-
pimuksilla koulun ohessa ja yksi toimii yrittäjänä. Kaikki haastateltavat haluavat työllistyä ravin-
tola-alalle, myös moni haluaisi vain päästä työelämään mukaan mahdollisimman nopeasti.

*Haastateltava 3: ”Haluaisi päästä toimistotyöhön, mutta koen kielen toimistotyössä haasteellisem-
pana kuin ravintola-alalla. Koen ravintola-alan itselleen helppona vaihtoehtona. ”*

*Haastateltava 4: ” Ei ole vielä varma alasta, tykkää kyllä kokin töistä. Tarvitsen töitä ja etsin työ-
paikkaa itse kyselemällä eri työpaikoista paikan päällä. ”*

Haastateltavat ovat löytäneet työpaikkoja netin kautta kuten duunitorin, ja kaikki paitsi kaksi haas-
tateltavaa ovat saaneet nykyisen työpaikan menemällä suoraan kysymään yrityksiltä töitä. Haasta-
teltavat olivat yhtä mieltä, että helpoin tapa löytää töitä on mennä suoraan näyttäytymään työpai-
kalle, jotta esihenkilöt saavat käsityksen millainen työnhakija on kyseessä. Sähköposteihin
yritykset ovat vastanneet heikosti. Sama pätee myös harjoittelupaikkojen löytämiseen, joten hel-
poimmaksi vaihtoehdoksi haastateltavat ovat kokeneet paikan päälle menemisen.

*Haastateltava 7: ”Löysin harjoittelupaikan kysymällä töitä suoraan pomolta. Menin käymään pai-
kan päällä työpaikalla. Sain ensimmäisestä paikasta mistä kysyi harjoittelupaikan.”*

4.1.1 Haastateltavien koulutus

Kaikki haastateltavat suorittavat tai ovat suorittaneet palvelunalojen koulutuksen Kuopiossa. Haas-
tateltavat opiskelevat tai ovat opiskelleet PAOK:issa ravintola- ja cateringalan perustutkintoa. Jo-
kainen heistä toimii tai haluaa toimia kokkina. Kokin työtehtäviin kuuluu kylmien ja lämpimien an-
nosten valmistus, ruokalistan suunnittelu sekä välillä leivonta. Kokkien on osattava
erikoisruokavalioita, käsitellä erilaisia raaka-aineita ja puolivalmisteita sekä huolehtia tavaranti-
lauksesta ja toimituksesta sekä varastoinnista. On osattava käyttää erilaisia laitteita ja ymmärtää
hygieniä ja puhtaanapidon vaatimukset. Kokkien työkenttä on laaja eli voi toimia niin suurtalous-
kokkina, kuin fine dining -ravintolassa. (Palvelualan opisto Kuopio.)

Haastateltavat kokivat saavansa tarpeeksi koulutusta ja tukea työelämää varten koululta. Haastateltavat, jotka olivat jo työelämässä tai harjoittelussa, saivat opettajilta tukea tarvittaessa. Haastateltavat kokivat, että kouluissa on tärkeitä teoriapäiviä, joissa sai tukea työelämäänsä kuten omavalvonnan ja keittiöhygienian tarkasteluun. Haastateltavat kokivat myös hygieniapassit, anniskelupassit ja muut tarvittavat dokumentit tärkeinä työn saantia varten tulevaisuudessa. Haastateltavat kokivat sen myös mahtavana, että koulussa opettajat puhuvat suomea.

Haastateltava nro 8: ”Koen koulun opettaneen tarvittavat tiedot työelämään koulussa ja tiedän, miten työelämässä toimitaan. Koulussa puhutaan suomea koko ajan. Jos ei ymmärrä jotain voi aina kysyä ja opettajat auttavat”

Haastateltava nro 3:” Minulla oli erilainen idea koulun käyntiin, jossa keskityttäisiin enempi keittiötyyleihin kuten ranskalaiseen keittiöön, viinien ja ruokien yhdistämiseen. Haluaisin koulusta enempi ammattitaitoisempaa. Keskityttäisiin teknisiin asioihin myös ja tekniikkojen oppiminen kokkina jäi vajaaksi. Toivoisin enempi esimerkiksi vihanneksien pilkkomistyylejä”

Haastateltavilta kysyttiin myös eroja koulussa opittuihin asioihin ja työelämässä eteen tulleisiin käytäntöihin. Koulussa opitut tiedot vastasivat työelämäkäytäntöjä, mutta työelämässä toimiminen oli erilaista. Kouluissa puhutaan opettajien kesken suomen kieltä. Työelämässä puhekieli vaihtelee englannin ja suomen välillä. Työelämässä tulee myös vastaan muita maahanmuuttajataustaisia, joiden kanssa voi jakaa saman kielen, millä keskustella ja tämä koetaan kommunikointia helpottavana tekijänä.

Haastateltava nro 2: ”Koulussa on erilaista olla keittiössä, koska työelämässä on enempi maahanmuuttajia kenen kanssa työskennellä ja puhua samalla kielellä. Koulussa puhutaan suomea. ”

Haastateltavat kokevat suomen kielen osaamisen koulussa myös helpottavan työnsaantia koulun jälkeen. Kommunikoinnin koetaan myös olevan erilaista koulussa kuin työelämässä ja tutustuminen koulussa luokkalaisiin on helpompaa kuin työkavereihin työelämässä.

Haastateltava nro 9: ”Koulu ja työelämä ovat todella erilaiset. Koen että keittiössä työskentely ja laitteiden ja paikkojen järjestys on todella erilaista verrattuna työelämään. Kommunikointi ja tutustuminen on erilaista myös koulussa ja työelämässä. Tutustuminen koulussa helpompaa luokkalaisiin.”

Töissä englannin kieltä on käytetty enempi kommunikoinnin apuna kuin koulussa. Suomalaisilla koetaan olevan hyvä englannin kielen taito.

Haastateltavilta kysyttiin, myös tukeeko koulu riittävästi työnhaussa ja harjoittelupaikan löytämisessä. Haastateltavat kokivat koulun olevan avulias työpaikan ja harjoittelupaikan etsimisen suhteen. Koululta on saanut tukea muun muassa kelan asioiden hoitamisessa ja myös henkilökohtaisissa asioissa. Työpaikan löytämistä kuvailtiin vaikeaksi ja työpaikkaa pitääkin itse hakea.

Harjoittelupaikan löytäminen on ollut oppilaille koulun kautta helpompaa kuin itse työpaikan löytäminen.

Haastateltava nro 6: ”Opettajat auttavat harjoittelupaikan etsimässä ja antoivat vinkin edellisestä harjoittelupaikasta, minne pääsin sitten harjoitteluun.”

Tutkin myös haastateltavien kiinnostusta jatkokouluttautumiseen ja lisäkoulutukseen. Kaikki haastateltavat suhtautuivat positiivisesti ideaan jatkokoulutuksesta, ja useammalta nousi idea ammattikorkeakouluopinnoista. Osa haastateltavista koki jatkokouluttautumisen haasteena, koska kielitaito ei ole riittävä.

Haastateltava nro 4: ”En halua kouluttautua lisää, koska koen kielentason esteenä lisäkoulutukselle. Osaan työtehtävät hyvin, mutta en koe minulla kielitaidon takia olevan valmiuksia johtotehtäviin.”

Haastateltavilla oli paljon haaveita jatkoa ajatellen ja osan unelma olisi johtotehtävät, mutta kieli koetaan tärkeänä osana johtamista. Osa on hakenut oman alan töitä suomesta, mutta ei ole saanut, joten on päätynyt opiskelemaan uutta koulutusta PAOK:iin. Ilmeni myös, että haastateltavat eivät tiedä esimerkiksi, mitä suomessa yrittäjyyteen tarvitaan ja miten ammattikorkeakouluun

haetaan. Monelta löytyy myös perhettä, jonka takia on priorisoitava omaa elämää ja työnteko olisi heidän elämässään tällä kertaa tärkeintä elämisen suhteen.

Haastateltava nro 10: ”Pidän kouluttautumista lisää hyvänä ideana, mutta koen että kun on perhe, se on vaikeampaa vanhemmalla iällä. Koen sen elämäntilanteeseen haastavana, mutta haluaisi kyllä kouluttautua, jos siihen olisi mahdollisuus. ”

4.1.2 Työelämä

Haasteltavien työelämää ja työllistymistä tutkin, kyselemällä heiltä, mitä mieltä he ovat työllistymisen haastavuudesta Suomessa. Esille nousi, että Suomessa vaaditaan paljon enempi todistuksia työelämään kuin muualla maailmassa. Yksi haastateltavista kertoi laittaneensa, jopa 7–11 työpaikkahakemusta yhden viikonlopun aikana, mutta saanut kielteisen vastauksen. Osa työpaikoista on luvannut ottaa yhteyttä ja soittaa hakijalle, mutta mitään ei ole koskaan kuulunut. Toinen haastateltavista kertoo, että on vaikea löytää pitkiä työsopimuksia, jonka takia työskentelee tällä hetkellä osa-aikaisen.

Haastateltava nro 3: ”Koen vähän vaikeana työnhaun suomessa. Olen lähettänyt esimerkiksi 7–11 hakemusta yhden viikonlopun aikana, mutta saanut kielteisen vastauksen. Työpaikat ovat luvanneet ottaa yhteyttä ja soittaa, mutta mitään ei kuitenkaan ole kuulunut. Sain ohjeita koulukavereilta CV:n tekemiseen ja tulostamiseen ja olen vienyt sitä suoraan työpaikoille. Työpaikat näkevät kuka olet ja voivat suoraan jutella. Ei pelkästään netin ja sähköpostien välityksellä.”

Yksi haastateltavista ei kokenut työnhakua haastavana, koska on saanut koulusta opettajilta ohjeet ja puhelinnumerot, minne ottaa yhteyttä. Sai sieltä heti harjoittelupaikan, mutta sitten työpaikan suhteen kyseinen paikka lupasi palata asiaan, mutta siitä ei ole vielä kuulut. Haastatteluissa myös ilmeni, että jo alalle, mille haastateltavilla on jo koulutus he eivät ole päässeet puutteellisen kieli- taidon takia.

Haastateltava nro 4: ”Suomessa vaaditaan monia vuosien työkokemusta, että saa työpaikan ja kieli on myös tärkeää. Olen ollut vasta vuoden suomessa. ”

Suomen kielen taito nousee esille työllisyyden haastavuudessa joidenkin haastateltavien osalta. Parempaan suomen kielen koetaan olevan osa työpaikan löytämisestä. Yksi haastateltavista myös toteaa, että ei koe työpaikan löytämisen haastavana, jos suomen kielen taito on kunnossa. Haastateltava numero 9, kertoo, että ei osaa vielä kertoa, onko työllistyminen haastavaa, koska ei vielä tiedä tarpeeksi suomalaisesta työelämästä. Hän ei ole vielä työllistynyt, vaikka on yrittänyt hakea töitä muun muassa duunitorin kautta. Suomen kielen rakenne on vaikea oppia ja kirjoittaa, myös ä- ja ö -kirjaimet koetaan vaikeaksi hahmottaa.

Haastateltava nro 10: ”Koen työn löytämisen itselleen todella vaikeana. Pitää suomeen tullessa vaihtaa kaikki tiedot passia myöten ja koen vaikeana kaikki byrokraattiset asiat suomessa. Koen suomen kielen kirjoittamisen vaikeana ja varsinkin ä- ja ö -kirjaimet ja samoin suomenkielisen työn löytämiseen. Koen työn haun vaikeana ja viimeiset 3–4 vuotta on ollut todella vaikeaa työn haulle, vaikka olen asunut suomessa 2010 vuodesta asti. Viime vuodet olleet haastavimmat. ”

Haastateltava nro 8: ”Koen, että suomesta on tosi vaikea löytää töitä ja olisin halunnut työllistyä ensimmäiseen ammattiini insinöörinä. Hain useisiin paikkoihin ja pääsin kahteen haastatteluun, jossa kieli koettiin ongelmana, kun en osaa englantia eikä suomea sujuvasti. Koen suomen kielen rakenteellisesti erilaisen kuin oman äidinkieleni, jonka takia suomea on vaikea oppia. ”

Haastattelin myös työelämän perehdytyksestä ja työelämään siirtymisestä. Parhain opetus koettiin tulevan koulusta, koska työelämässä voi olla tosi kiire ja perustiedon pitäisi olla jo kunnossa, ennen kuin sinne työelämään siirtyy. Pääosin kaikki kokivat saavansa tarpeeksi perehdytystä myös työelämässä ja jos, jotain ei ymmärrä aina pystyi kysymään. Yhdellä haastateltavista ilmeni, että työpaikan käytännöt saattavat vaihdella riippuen työnantajasta ja tämä koetaan sekavana, koska sovitut työnsäännöt saattavat olla toisella työnantajalla erilaiset. Työpaikoilla koetaan perehdytyksen olevan kunnossa ja aina on voinut kysyä apua, jos ei ymmärrä.

Haastateltava nro 2: ”Olen kokenut saavani tarpeeksi perehdytystä ja tiedän mitä tehdä. En koe ruoan valmistusta vaikeana. ”

Kysyin haastateltavilta myös, mitkä ovat heidän mielestään työllistymistä edistäviä tekijöitä ja mitkä ovat taas työnhakua hankaloittavia asioita. Yksi haastateltava pohti voisiko koulu tehdä

enempi yhteistyötä työpaikkojen kanssa ja suositella oppilaita suoraan työpaikoille, koulussa monesti, kun on jo tieto millainen oppilas ja työn tekijä on kyseessä. Tämä voisi olla työnhakua helpottava tekijä. Yleisesti työnhaussa tieto ja taito koetaan tärkeänä, ja että se pystytään konkreettisesti osoittamaan. Suomen kieltä painotettiin myös tärkeänä tekijänä työn hakemisessa ja vaikka välillä osa kokikin, että suomen kieltä on vaikea ymmärtää, kuitenkin halu työllistyä suomalaiseen työ-
kulttuuriin on suuri.

Haastateltava nro 7: ”Suomessa koen kielitaidon tärkeänä ja sen osaaminen lisäisi työllistymistä. Tykkään myös pitkistä työelämän harjoitusjaksoista, koska tykkään päästä mukaan työelämään.”

Työpaikan löytämistä edistäviä tekijöitä on myös kontaktit, koska sähköpostien välityksellä ei aina saa edes vastausta. Parempia tuloksia on saanut menemällä suoraan kysymään työpaikalta töitä ja toinen mikä nousi esille, on suhteet työelämään. Kavereiden kautta on onnistuttu työllistymään tehokkaammin, kun on ollut suosittelijoita. Suomessa myös koulutusta koetaan arvostavan ja tutkinnolla on koettu olevan positiivinen vaikutus työllistymiseen.

Haastateltava nro 9: ”Menen käymään suoraan paikan päällä kysymässä työpaikkaa. Sähköpostien välityksellä en ole saanut vastauksia. Kasvokkain pääsee tutustumaan paremmin. Koen myös suhteilla olevan vaikutusta työllistymiseen, olen ottanut yhteyttä kavereihin ja sillä tavalla etsinyt töitä tehokkaammin. Kerännyt suosituksia.”

Haastateltava nro 10: ” Koen koulun auttavan työllistymistä, kun takana on tutkinto. Minä koen ravintola-alan osaamisen ja koulun lisäävän työllistymistä, koska on sitten todistus alalta.”

Hankaloittavana tekijänä voi olla kieli ja varsinkin kun on vastavalmistunut ja aloittelee työelämää. Suomessa koetaan olevan paljon työpaikkoja, joissa pärjätään myös englannin kielen taidolla. Työpaikkoja on myös, missä puhutaan paljon englantia, koska on ihmisiä eri puolilta maailmaa. Yksi haastateltava pohti, onko syynä, että hän ei saa töitä, koska ei ”mene” suomalaisesta ja esiin nousi myös englannin kielen heikko osaaminen ja ajokortin uupuminen, mitä osa työpaikka edellyttää.

Haastateltava nro 6: ”Mietin että ehkä en mene suomalaisesta, joka on vaikeuttanut työnhakua. Ehkä se on ollut esteenä ja englannin osaamattomuus ja ajokortin puuttuminen.”

Haastateltava nro 7: "Suomessa on todella paljon ilmaisia työharjoitteluita, joita koen yrityksien hyödyntävän. Kun hakee töitä, voi työpaikka palkata mieluummin ilmaisia harjoittelijoita jatkuvalla syötöllä. Koen tämän ongelmana. Työskentelin yhdessä yrityksessä, jossa sain osakseni syrjintää ja vaihdoin työpaikkaa tämän takia."

Suomen kielen osaaminen ja sen osaamattomuus oli myös yksi haastattelun teema, mistä haastateltavien kanssa puhuttiin. Mietittiin suomen kielen vaikutusta omaan työskentelyyn. Esiin nousi, että parhaiten suomen kielen oppii, kunhan sitä pääsee vain käyttämään. Vaikka suomen kielen koetaan vaikeana, ei nähdä sitä kuitenkaan mahdottomana työllistymisen esteenä. Suomessa koetaan pärjäävän englannilla ja suomella. Kielenä suomea on vaikea opetella ja kaksi haastateltavaa nostaa esille kielen poikkeavan todella paljon muista kielistä.

Haastateltava nro 3: "Vastaus on kyllä ja ei suomen kielen vaikeuteen. Ymmärtäminen vaikeampaa kuin puhuminen. Prepositiot vaikeita kielessä hahmottaa. Kun kieltä pääsee käyttämään, sitä oppii parhaiten. Jos kieltä ei käytä, kieli voi unohtua. Jos ei ole ketä kenen kanssa kommunikoida vapaa-ajalla suomeksi. Menen opiskelemaan kirjastoon, jotta oppisi suomen, kun ei ole muita kenelle puhua."

Haastateltavat kertovat opiskelevan suomea vapaa-ajalla eri kielisovelluksissa ja kirjastoissa. Suomenkieliset kontaktit ja kaverit koetaan tärkeinä suomen kielen oppimiseen. Jos ei pääse puhumaan kenellekään suomea se saattaa helposti unohtua. Vapaa-ajalla käytetään erilaista kieltä kuin virallisissa puheissa ja se aiheuttaa hämmennystä. Toinen esiin nousut asia on murre -sanat ja niiden oppiminen osaksi omaa suomen kielen puhetta.

Haastateltava nro 4: "Opiskelen suomen kieltä jatkuvasti, mutta vapaa-ajalla tämä on kuitenkin kortilla. Yritän opiskella verkossa ja kuunnella suomalaista musiikkia ja elokuvia oppimisen toivossa tekstityksiä seuraamalla."

Haastateltava nro 5: "Koen, että suomessa on hyvä osata suomen kieltä ja se helpottaa työnhakua. Työelämässä voi käyttää englantia ja suomea molempia, jos ei kaikkea suomeksi ymmärrä. Suomen kielen koen tosi vaikeana oppia, käytän google kääntäjää englanniksi kääntämään kieltä."

Tykkään kuitenkin oppia kieltä, koska tuli alun perin kouluun, että voi oppia kielen. Haluaa oppia perusvapaa-ajan suomen kieltä ja sitä oppii parhaiten koulussa.”

Jokainen haastateltava haluaa oppia suomea ja ovat sitä mieltä, että on hyvä, kun koulussa opetus käydään suomen kielellä. Suomen kieli on hyvä, että tottuu ja oppii ymmärtämään kieltä töissä sekä koulussa. Koulussa oppilaat sanovat kysyvänsä aina tunnilla tai tunnin jälkeen, jos eivät jotain sanaa tai opetuksen kohtaa ymmärrä. Jos opetusta ei ymmärrä, ei pysty tuomaan esiin omia näkökulmia, eikä omia ajatuksia ja tämän takia opetus saattaa mennä vain opettajan yksinpuheluksi. Esiin nousu, että koulussa on paljon opiskelijoita venäjältä ja ukrainasta, joten heidän kanssaan tulee käytyä keskustelua heidän omalla äidinkielellään. Yksi haastateltava viittasikin, että kun pitäisi opiskella suomea ja kun toiset puhuvat venäjää voi heidän keskusteluunsa osallistuminen olla haastavampaa.

Haastateltava nro 1: ”Joskus englannin kieli auttaa, jos suomea ei ymmärrä koulussa tunnilla, joten vain seuraan opetusta enkä opi siitä sen enempää. Koen, että vain seuraan, mitä opettaja sanoo enkä voi heittää joukkoon omia ajatuksia, koska en ymmärrä opetusta. Joissakin tilanteissa ymmärtämättömyys on esteenä tunnilla.”

Haastateltava nro 8: ”Koulussa puhutaan suomea, mutta jos ei ymmärrä opetusta voi kysyä englanniksi. Koen ymmärtäväni koulun opetuksesta tunneilla suomeksi 60–70 % mitä sanotaan. Jos en ymmärrä, kysyn kuitenkin aina tarvittaessa englanniksi apua. ”

Esteeksi suomen kieltä suomessa työskentelyyn ei kuitenkaan koeta yksiselitteisenä suomen hyvän englannin osaamisen takia. Suomessa kuvaillaan puhuttavan yhden haastattelijan mielestä parempaa englantia, kuin hänen omassa kotimaassaan. Osa myös sanoi, että ei tiedä kielen merkitystä, koska on työllistynyt muun muassa yrityksiin, joissa puhutaan englantia. Tasa-arvoisuudesta keskusteltiin myös haastateltavien kanssa ja moni sanoi, että työpaikkojen tasa-arvoisuus riippuu hyvin paljon myös yksilöstä itsestään ja tavastaan käyttäytyä työpaikalla.

Haastateltavat sanoivat, että töissä ne, jotka osaavat homman paremmin saavat helpommin töitä ja työtunteja, kuin ne, jotka vielä opettelevat. Työelämässä eri arvoisuus esiintyy haastateltavan nro 4 mielestä kokemuksen tasossa ja kielitasossa. Koulussa kaikki olivat kuitenkin sitä mieltä, että

kaikkia kohdellaan samanlailla. Toki oppilaat, jotka osaavat paremmin suomen kieltä puhuvat ja osallistuvat enempi opetukseen. Tämän ansiosta myös etenevät nopeammin. Oppilaiden kohtelua kuitenkin pidettiin tasa-arvoisena koulussa ja suurimmassa osassa työpaikoista. Hierarkian erottuvuus erottui haastateltava nro 10 mielestä töissä ja esihenkilöt ovat korkeammalla ja heihin suhtaudutaan eri tavalla, kuin rivityöntekijään.

Haastateltava nro 3: ”Koen koulun ja työelämän tasa-arvoisena ja sen mukavana asiana, koska omassa maassaan on enempi epätasa-arvoisuutta oppilaiden ja opettajien välillä. Jos ei pidä toisesta, toiselle ei puhuta ja kiusataan.”

4.1.3 Tulevaisuuden haaveet

Jatkokoulutus haaveet nousivat monella haastateltavalla esille. Tuli toiveita, että koulussa opetettaisiin enempi fine dining -kulttuuria, ruoan ravintosisällöstä ja eri ruokakulttuureista. Muita aiheita, kuten matematiikan kannattavuutta toivottiin koulussa, koska se lisäisi työelämän valmiuksia itse työkentällä. Erilaiset ruoanlaitto tyyli nousivat esiin monella kiinnostuksen kohteena ja jatkokoulutushaaveena.

Haastateltava nro 2: ”Haluaisin oppia lisää ammattikorkeakoulusta ja en tiedä onko se mahdollista, koska työelämän ja koulun tasapainottelu voi käydä raskaaksi. Kuinka haastavaa AMK-opiskelu voi olla?”

Kaksi haastateltavaa haluaisi hakea opiskelemaan ravintola-alaa ammattikorkeakouluun. Yksi haastateltavista toivoi, että palvelualojen ammattikoulussa kerrottaisiin jatkokoulutus mahdollisuuksista, koska hän ei tiedä, mistä lähtisi asiaa tutkimaan Suomessa. Ammattikorkeakoulu vierailuita ja esittelyjä toivottiin enempi koulutukseen, jotta tietäisi, minne voi koulun jälkeen hakea.

Haastateltava nro 9: ”Haluaisin olla vain töissä ja tarvitsen enempi kokemusta työelämässä. Tällä hetkellä haluan vain töitä.”

Haastateltava nro 10: "Haluan jäädä suomeen töihin ja koen suomen kuin toisena kotimaana. Haluan oppia ja opiskella lisää, mutta koen aikani menneen, koska olen jo vanhempi ja on lapsia."

Työelämään pääsy ja työelämässä pysyminen on jokaisen haastateltavan tavoite. Ammattikorkeakoulun opinnot kiinnostavat jo valmistuneita ja juuri valmistuvia oppilaita. Palvelualan moni tuntee omakseen ja sopivan tämänhetkiseen elämän tilanteeseen. Muutama haastateltava toivoisi, että voisi työskennellä vielä samalla alalla, kuin kotimaassaan.

Haastateltava nro 4: "Haluaisin palata takaisin entiselle alalleni, mutta koen kielen esteenä vanhan ammatin harjoittamiseen suomessa."

Tulevaisuudessa johtaminen ja esihenkilönä toimiminen kiinnostaa opiskelijoita. Johtotehtävissä halutaan oppia järjestystä ja päästä mukaan suunnittelemaan ruokalistoja ja erilaisia annoksia. Osalta tuli myös vastauksia, että ei halua vastuuta vaan haluaa vaan päästä töihin mahdollisimman pian tienaamaan rahaa. Esihenkilön asemassa koetaan, että pitää olla ymmärrystä suomen laista ja säännöistä sekä oikeuksista ja tieto tästä koetaan uupuvan.

Haastateltava nro 3: "En halua liikaa vastuuta ja olla johdossa koko ravintolasta. Haluan tehdä töitä. Ehkä kokemuksen kartuttua suomalaisen lakien ja sääntöjen myötä tulevaisuudessa tämä voisi olla vaihtoehto."

Omasta ravintolasta ja yrittäjyydestä haaveillaan myös ja tämän avulla oman ruokakulttuurin esiintuominen Suomeen houkuttelee. Yksi haastateltava toteaa, että toiset ravintola-alalla ovat auttaneet häntä Suomessa nousemaan urallaan. Haastattelussa nousi esiin myös suomen maana olevan kallis omalle yritykselle ja verotuksen vaikeuden. Yrittäjyys nähdään myös työläänä ja paljon aikaa vievänä, johon tarvittaisiin lisää koulutusta.

Haastateltava nro 7: "En halua olla yrittäjä, koska näen suomen verotuksen kalliina. Haluan edetä pikkuhiljaa ja tarvitsen aikaa kouluttautumiseen ja sitten haluan päästä yliopistoon."

Lopuksi kyselin vielä mitä haastateltavat toivoisivat koulun ja työpaikan ymmärtävän koulusta työelämään siirtymisessä. Koulussa koetaan saavan kaikki perustiedot palkoista, omista oikeuksista ja

miten työntekijänä toimitaan työelämässä. Koulusta työelämään siirtymistä ei kokonaisuudessa koeta vaikeana, koska osa on työskennellyt koulun ohessa jo työelämässä. Yksi haastateltavista kertoi, että työelämässä ei ole koko ajan joku tukemassa eikä neuvomassa vaan on pärjättävä itsenäisesti. Pitää myös opetella vastaanottamaan kritiikkiä.

Haastateltava nro 1: "Koulussa on koko ajan joku auttamassa ja ohjeistamassa. Työelämässä pitää itse tehdä annoksia eikä ole koko ajan joku tukena ja neuvomassa. Pitäisi opettaa ymmärtämään ravintolakulttuuria ja kritiikkiä, jota tulee oikeassa työssä enempi, josta sitten oppii. Miten valmistaa työelämään ja siellä tulevaan kritiikkiin ja sen kohtaamiseen."

Suomen kieli kerrotaan myös eroavan jonkin verran työelämässä ja koulussa puhutusta kielestä. Koulussa suomen kielen puhe koetaan selkeämpänä, kun taas työelämässä puhutaan nopeasti ja sen takia voi tulla epäselvyyksiä, mitä pyydetään. Toinen asia, mikä ilmeni, että ei ole helppoa siirtyä työelämään koulusta, kun ihmisten persoonat eroavat koulukavereista ja opettajista. Tahti on myös nopeampaa. Koulussa ollaan ymmärtäväisempiä kuin työelämässä uuteen oppijaan.

Haastateltava nro 4: "Koen saavani tarpeeksi tukea koulussa ja koulussa puhutaan tosi selkeää suomea, itse työelämässä puhutaan suomea nopeammin ja epäselvyyksiä sen takia voi syntyä. Koulussa tähän saa enempi henkilökohtaista apua, kuin taas työelämässä ei."

Haastateltava nro 5: "Reseptiikkaan selkeyttä, mitä koulussa ja töissä pitäisi tehdä. Joudun käyttämään reseptien apuna googlekääntäjää."

Työtavat vaihtelevat myös työelämässä ja perehdytys saattaa olla erilaista eri työntekijältä. Tämä aiheuttaa hämmennystä. Koulun säännöt koetaan selkeämpänä kuin työelämän käytännöt. Haastateltavat, jotka käyvät vielä koulua ja ovat harjoittelussa tai työelämässä kokevat, että saavat tarvittaessa tukea koululta.

Haastateltavat nro 7: "Kouluissa opetus on erilaista kuin työelämässä ja haluaisi yhteiset pelisäännöt, jotka toimisivat kaikkialle. Työelämässä olisi helpompi ymmärtää, jos ohjeistus ei vaihtelisi, kun työkaveri ja ohjaaja vaihtuu. Tämä hämmentää, kun eka on perehdytetty toisella tavalla ja sit-

ten seuraavana päivänä taas uusi tapa. Pitäisi työpaikan pysyä samoissa säännöissä kaikilla. Säännöt eivät muutu työnantajan mielipiteiden mukaan. Kun luulee oppineensa niin asioita muutetaan.”

Haastattelin vielä, mitä olisi haluttu oppia lisää koulusta tai halutaan oppia lisää työelämässä. Nousi esille jatko kouluttautuminen ja miten hakea esimerkiksi ammattikorkeakouluun tai erikoisammattitutkintoihin. Milloin haetaan ja miten haetaan. Toinen asia, mikä nousi koulun opetuksessa esiin, oli reseptien ymmärtämättömyys ja google kääntäjän käyttö sekä sokeasti ei voi valmistaa suoraan reseptistä. Tärkeää on maistella ja tietää, miltä esimerkiksi ruoassa käytettävät mausteet maistuvat.

Haastateltava nro 3: ”Haluaisin, että kokkaustekniikat opetettaisiin koulussa, eikä seurata sokeasti reseptiä. Koulussa oli tilanne, että ruokaa olisi täytynyt maistaa ja tietää mitä ruokaa laitetaan, eikä laiteta vaan suoraan reseptin mukaan. Seurataan koulussa sokeana reseptiikkaa, eikä maisteta. Sitten selviää, että ruoka ei ole ollut tarpeeksi hyvää. Esimerkiksi pastaan pitää laittaa vettä, koska reseptissä ei luenut, ei laitettu. Olisi tärkeää opettaa oppilaille, että pitää itse maistella ja tutustua ruokaan ja reseptiikkaan. Maistella ennen kuin sokeasti lisää vaan mausteita.”

Haastateltavat olivat yhtä mieltä, että palvelualojen opetus on hyvää ja opettajat ovat hyviä opettamaan. Koettiin, että erilaisia oppilaita ja heidän tarpeitaan ymmärretään, jonka takia opiskelu on mukavaa. Aluksi oli vaikeuksia oppia käyttämään koulun järjestelmiä ja mistä oikeat tehtävät löytyvät. Tähän yksi haastateltava toivoi enempi perehdytystä, miten ohjelmia käytetään ja apua maattisissa laskuissa. Johtaminen ja ihmisten kohtaaminen nousi myös esille ja kurssivalikoima voisi olla monipuolisempaa kuten leivontaa enempi. Tuli myös esiin, että haluaisi toimia vain yhdessä työssä eli kokkina, eikä opetella tarjoilua, koska tämä nähdään vaikeampana ja varsinkin kassan käyttö on tuottanut haasteita.

Moni haastateltava haluaisi vain paperit kouraan ja mahdollisimman nopeasti kiinni työelämään. Työelämän toiveena nousi työpaikkojen suomen kieli ja, että työssä voitaisiin puhua hitaammin suomen kieltä ja selkeämmin ääntäen.

Haastateltava nro 8: ”Että töissä ja koulussa puhuttaisiin selkeämmin ja hitaammin. Töissä suomea selkeästi ja näytettäisiin hitaasti, miten työ hoidetaan kädestä pitäen. Suomen kielen puheeseen suomalaisilta selkeyttä ja hitautta.”

5 Pohdinta

Tutkimuksen ongelmana on selvittää syitä mitä ongelmakohtia ja hankaluuksia maahanmuuttaja kohtaa työelämässä ja sinne siirtymisessä koulutuksen loputtua. Tutkimuksessa tuli esiin myös tutkimukseni mahdollinen ongelma haastateltavien kielitaidon riittävydestä ja sen tasosta verrattuna suomenkieliseen työelämään ja suomen kielen tärkeyteen. Jokainen haastateltava haluaa oppia puhumaan suomea ja pitää suomen kieltä hyvänä vaihtoehtona koulutuksessa ja työelämässä. Haastateltavat olivat yhteisesti sitä mieltä, että kun sitä pääsee käyttämään, sen oppii parhaiten.

Omasta taustasta irti päästäminen ja uuden oppimien vie kaikilta aikaa ja kulttuurin muutokset on otettava huomioon integroitumisessa. Osa haastateltavista kuitenkin painotti, että on yksilön vastuulla, miten häntä kohdellaan, on riippuvainen omasta asenteesta ja halusta työllistyä ja koulutautua.

Koulutuksen tärkeyttä painotettiin ja koettiin, että Suomessa tarvitaan paljon erilaisia todistuksia ja papereita, että pääsee työelämään. Tätä kuitenkin pidettiin tarpeellisena ja hyvänä käytäntönä työkulttuurissa ja koulutusjärjestelmässä. Suomen tasa-arvoisuutta työelämässä myös arvostettiin suuresti ja kaikilla koettiin olevan mahdollisuuksia menestyä ja pärjätä työelämässä taustoihin katsomatta.

Palvelualojen koulun opetuksen taso koetaan hyvänä ja maahanmuuttajataustaiset kokevat opettajien otteen ja opetustavan sopivana. Opettajien kyky ottaa huomioon erilaiset oppilaat ja auttaa työnhaussa koettiin vahvuutena. Kontaktien saaminen työelämään opiskelijoiden on aloitettava jo

koulussa ja koululta saadut työelämän valmiudet ja harjoittelujaksot koetaan valmistava työelämään siirtymisenä. Työelämässä on pärjättävä kuitenkin myös monesti itsenäisesti ja siitä haastateltavat huomauttavat, että tukea ei aina ole saatavilla. Työelämässä on pärjättävä itse ja seurattava ohjeita. Samanlaisuuteen ohjeistuksessa tulisi panostaa oppilaiden mielestä, niin tämä ei vaikeuttaisi työelämässä olemista.

Jatkokoulutus on kiinnostava aihe ja kykyä sekä osaamista koulutukseen koetaan olevan. Suomen kielen taidon kehittyessä halutaan lähteä opiskelemaan korkeakouluihin paremman koulutustason ja elintason toivossa. Tietoa kuitenkin suomalaisesta koulutusjärjestelmästä uupuu ja hakijat ja vaadittavat tasot kouluissa ovat vielä opiskelijoille sekä jo työelämässä oleville vieraita. Omaan tekemiseen ja suomalaiseen työelämään luotetaan ja osaksi yhteiskuntaa halutaan pyrkiä työn, koulun ja sosiaalisten suhteiden kautta.

5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Maahanmuuttajien kotoutumista ja työelämän vahvuuksia on tutkittu, sen jälkeen, kun monikulttuurisuus alkoi Suomessa lisääntyä. Suomeen tulee tekijöitä Euroopasta, mutta myös moni EU:n ulkopuolelta. Työllistyminen vaihtelee hyvin paljon, tullaanko EU:n ulkopuolelta vai sisäpuolelta ja mitä sukupuolta työnhakija edustaa. Naisilla EU:n ulkopuolelta tulleille työllistyminen on heikointa ja syy siinä on, että he työllistyvät monesti aloille, missä suomen kielen vaatimus on korkeampi. (Kokkonen 2020, 61.) Tutkimuksessani haastateltavat totesivat lähes yksimielisesti, että suomen kielen osaaminen voisi helpottaa työn saantia Suomessa. Suomen kielen osaamattomuutta ei kuitenkaan nähty esteenä työllistymiselle, koska englannin taito suomessa on todella hyvällä tasolla. Yksi isoimpia syitä työ- ja harjoittelupaikan löytämisessä on haastatteluun pääseminen ja kohtaaminen, missä pääsisi vakuuttamaan työnantajan omasta kyvykkyydestä. Kielitäytymisiä tulee sähköpostitse ja voi olla, että hakija jää kokonaan ilman vastausta hakemukseensa. Tämä on työsaannille suurin haaste tutkimukseni näkökulmasta, miten pääsisi helpoiten edes haastatteluvaiheeseen. Kokkonen (2020) hyvin kuvaakin, että ulkomaalaistaustaiset ovat voineet kokea syrjintää jo rekrytointi vaiheessa vieraskielisen nimensä takia.

Haastateltavilta kyselin itsetyöelämässä kohdatuista vaikeuksista esiin tuli opetetun tiedon vaihtelevuus. Koulun perusopetukset ovat hyvin yhteydessä työelämässä vastaan tuleviin tilanteisiin, mutta haastateltavat kokivat työelämän paljon sekavampana kuin koulussa opitun suoran linjan. Työelämän pelisäännöt saattavat vaihdella ja tämä vaikeuttaa maahanmuuttajataustaista ymmärtämään työelämän kokonaisuutta, kun kielitaito voi horjua ja työelämän säännöt vaihtelevat riippuen siitä kuka on vuorossa perehdyttämässä tai kertomassa, miten pitäisi toimia. Työpaikalla tulisi olla yhtenäiset pelisäännöt kaikille. Haastateltavat kokivat hämmentävä, jos riippuen kenen kanssa ollaan vuorossa opetus ja perehdytys vaihtuu. Lehtomaja (2023) kirjoittaa täysin samasta huomiostaan, että työpaikkojen olisi laadittava yhteiset pelisäännöt kaikille ja tarkkailtava sitä, että jokainen työntekijä tulee ymmärretyksi oikein. Tämä voisi auttaa integroitumaan paremmin yhteisöön ja jos vedetään myös kielelle yhtenäinen linja se helpottaa mukaan pääsemisessä. (Lehtomaja ym. 2023, 156–157.) Työpaikoilla toivoivat haastateltavat myös käytettävän suomen kieltä, mutta puheen tulisi olla selkeämpää ja hitaampaa, jotta varmasti tulisi ymmärretyksi eikä tulisi väärin ymmärryksiä.

Tämä vastaa hyvin tutkimuskysymykseeni ongelmakohdista työelämään pääsemisessä koulun jälkeen, mutta myös harjoittelupaikka voi jäädä saamatta ilman työpaikalla vierailua.

Maahanmuuttajataustaisissa opiskelijoista yli puolet totesivat, että haluavat jatkaa kouluttautumista valmistumisen jälkeen. Haastateltavat toivoisivat, että heidän kanssaan käytäisiin läpi mahdollisuuksia, minne voi hakea jatko-opiskelemaan ja syventämään jo hankittua osaamista. Johto ja esihenkilö osaaminen kiinnosti selkeästi haastateltavia, mutta tieto ja taidon he kokivat puuttuvan vielä kyseisestä työskentelystä. Kouluttautumalla he kokevat saavansa enempi mahdollisuuksia, minne työllistyä ja näin saada mahdollisesti enempi töitä. Haastateltavista kaikkia paitsi yksi haastateltava, jotka jo ovat työelämässä ovat osa-aikaisia.

5.2 Tulosten peilaaminen tietoperustaan

Työllistymisen kannalta hyödyllistä olisi saada maahanmuuttajille tietoa jatkokoulutus mahdollisuuksista, koska kiinnostus opiskeluun ja uralla etenemiseen kiinnostaa opiskelijoita. Valmentavien koulutus käyminen Savonia ammattikorkeakoululla voisi auttaa tässä mahdollisuudessa, koska siellä jo nyt järjestetään maksuttomia valmentavia koulutuksia maahanmuuttajille ja koulutuksissa nostettaisiin myös kielitaso B1 tasolta tasolle B2. (Savonia ammattikorkeakoulu n.d.)

Haastattelussa ilmeni maahanmuuttajataustaisten hämmennys, miten paljon todistuksia ja eri lakisääteisiä dokumentteja kuten hygienia- ja anniskelupassia Suomalaisessa työelämässä vaaditaan. Lasonen ja Halonen (2009, 63) puhuivat myös samasta ilmiöstä, miten paljon suomessa käydään kouluja yllättää suomeen muuttanutta. Työelämän vaihtuvat pelisäännöt aiheuttivat hämmennystä maahanmuuttajaopiskelijoissa, ja toive yhteisistä säännöistä helpottaisi työelämään pääsyä. Työnantajien olisi hyvä olla mukana laatimassa työpaikalle yhteisiä pelisääntöjä ja Lehtimaja ym. (2023, 156) toteaa, että työnantajan on tarkkailtava, että jokainen työntekijä tulee kohdelluksi oikein ja työpaikan tulisi kannustaa ihmisiä muun muassa inklusiiviseen kielenkäyttöön.

Kielitaitoa ei pidetty esteenä työllistymiselle, mutta apua työpaikan löytämiseen siitä koettiin olevan. Työelämässä maahanmuuttajalla olisi paremmat mahdollisuudet kehittyä myös suomen kielessä, jos vapaa-ajalla suomenkielisiä kavereita ei ole. Haastateltavat halusivatkin mieluummin käyttää työpaikalla ja koulussa suomen kieltä. Vainokangas (n.d.) toteaa, että kielitaito lisää juuri sitä integraatiota suomalaisten kanssa. Kulttuurien väliset ristiriidat ja väärinkäsitykset työpaikoilla eivät johdu, vaikka niin luullaan kielitaidosta vaan erilaisista ajattelumalleista ja käsitemaailmasta Lahden (2014, 12.3) huomauttaa. Haastateltavat myös haluavat oppia arkikielessä käytettyä suomen kieltä, joita he tulevat kohtaan työelämässä ja vapaa-ajallaan. Aalto ym. (2009, 404) toteaa samaa, että kielen pitäisi olla viestitarpeille sopivaa. Koulussa opetus käydään suomen kielellä suuremmaksi osaksi, missä tutkimuksen haastateltavat käyvät ja he kokevat sen hyvänä asiana oppimisen kannalta. Kaksikieliset toivovatkin suomalaisten auttavan ja korjaavan enempi kieliopillisia virheitä, mutta suomalaiset voivat sen Lehtimajan ym. (2023,124) mukaan ajatella liian tungettelevana ja ovat liian hienotunteisia korjailuun. Tutkittavat taas tykkäsivät siitä, että heille kerrotaan ja opastetaan, jos he eivät kaikkia sanoja osaa tai ymmärrä.

5.3 Luotettavuus ja eettisyys

Hyvää tieteellistä käytäntöä noudatetaan tutkimuksen ajan ja tutkimuseetiikalla tarkoitetaan eettisesti vastuullista toimintaa, oikeiden toimintatapojen noudattamista ja omalla tutkimustoiminnalla estetään tieteeseen kohdistuvien loukkausten ja epärehellisyyden torjumista tieteenalalla ja omassa tutkimuksessa. Tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut menevät yksi yhteen ja uskottavuus perustuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018,

5.3.) Omassa tutkimuksessa otetaan myös huomioon muiden tutkijoiden työ samalla alalla ja viitataan siihen asianmukaisin viittein. Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnistamia tapoja kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, sekä sen tallennus- ja esittämismuotoissa ja arvioinnissa. Tarvittavat tutkimusluvut ovat kunnossa tutkimuksen ajan ja dokumentit säilytetään turvallisessa paikassa salasanan takana ja yhtä pitkään, kun vaadittua opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on voitava tarkastella omaa tutkimusta kriittisesti ja omat tutkimuksen valinnat ja toteutustavat pitää pystyä perustelemaan (Aaltio ja Puusa 2020, 180–188).

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on laatinut hyvät ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä (HTK) ja mahdollisten loukkausepäilyjen käsittelystä. Hyvässä tieteellisessä käytännössä noudatetaan tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta omassa tutkimustyössä sekä tallentamisessa, esittämisessä ja tutkimuksen tuloksen arvioinnissa. Huolehditaan, että tarpeelliset tutkimusluvut on hankittu ja ennen tutkimusta kaikkien tutkimusteen osallistuvien osapuolten on tiedettävä oikeutensa, periaatteensa, vastuunsa ja velvollisuutensa ja tieto, missä tutkimustulokset julkaistaan, on myös tiedossa. (Hyvä tieteellinen käytäntö n.d.) Tutkimuksessa huolehdin myös, että lähteet merkattiin selkeästi ja viitattiin oikeaoppisesti tekstissä.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida haastattelututkimuksessa aineistoin keruuta tutkimalla kuten haastatteluja ja nauhoitusta tarkistelemalla, aineistoin erikoispiirteitä tarkastelemalla sekä mahdolliset muut ongelmat ja tutkijan muut merkitykselliset asiat. Tutkimuksen tiedonantajia tarkastelemalla eli mistä haastateltavat löydettiin ja miten ne valittiin. Luotettavuuteen liittyy myös aikataulu, missä ajassa tutkimus toteutettiin ja mihin tuloksiin tutkimuksessa tulittiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 6.3.) Haastattelut toteutettiin kahden kuukauden aikana ja haastateltaville informoitiin tutkimuksen aihe ja sen tarkoitus. Tutkittavat valittiin valmistuvien ja kohta valmistuvien maahanmuuttajien parista, jotka halusivat osallistua tutkimukseen. Valinnasta vastasi tutkija sekä toimeksiantaja. Tutkimuksen aihe muodostui tutkijan omasta henkilökohtaisesta kiinnostuksesta aiheeseen maahanmuuttajien työelämästä ja koulutuspoluista. Tutkimusta aloin työstämään keväällä 2024 ja teoria osuus rakentui syksyn 2024 ja kevään 2025 aikana. Pyrin käyttämään mahdollisimman uutta tutkittua tietoa tietoperustan rakentamisessa.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkittavien asenne tutkimusta ja tutkijaa kohtaan. Luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksessani kielimuuri ja tutkimuskysymyksiä ymmärtämien samalla tavalla tutkijan kanssa. Litterointi vaiheessa haastateltavien vastauksien ymmärtäminen ja oikea kääntäminen omaan tutkimukseen. Haastateltavien vastuu antaa oikeanlaisia vastauksia haastattelukysymyksiin kokemuksiensa perusteella ja tutkijan niiden tulkinta oikealla tavalla. Kulttuurien välisten erojen erottamien osana haastattelua ja tutkittavien luottaminen haastateltavan osaamiseen ja oikeanlaisten kysymysten esittäminen tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon keräämisen osalta.

Eettisiä toimia on toteutettu opinnäytetyössä kertomalla tutkittaville tutkimuksen tarkoitus, miksi se tehdään, kenelle se tehdään ja minkä takia. Heille oli myös laitettu ennakkoon tutkimuskysymykset ja saatekirje, jonne oli kerätty tietosuojaseloste ja suostumuslomake haastatteluun osallistumisesta. Haastateltavien ei ollut pakko vastata jokaiseen kysymykseen, jos he eivät halua ja heillä oli mahdollisuus myös kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää haastattelu, jos siltä tuntui. Tutkimukseen osallistujat tulivat PAOK:n kautta eli olivat siellä opiskelleita ja opiskelevia opiskelijoita, joihin otin yhteyttä itse sähköpostilla ja menemällä paikan päälle heidän tunnilleen koululle.

Haastattelut nauhoitettiin ja ovat puhelimestani tallennus kansiossa salasanan takana. Haastatteluja ei luovuteta kolmansille osapuolille ja niihin pääsee käsiksi vain minä ja opinnäytetyöni ohjaaja tarvittaessa.

Opinnäytetyössäni olen perehtynyt opinnäytetyöni aiheeseen ja JAMK:in eettisiin periaatteisiin. Käytän lähteitä asianmukaisella tavalla, enkä käytä vilppiä tai plagioita. Käsittelemän henkilötietoja asianmukaisesti ja olen tutustunut tietosuojan liittyviin periaatteisiin. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, n.d.) Ilmoitan myös, jos käytän opinnäytetyössäni tekoälyä tekstissä tai kirjallisuudessa. En esitä työssäni toisen tutkimusta omanani vaan viittaan asianmukaisin viittein toisen työhön ja olen hankkinut kaikki tarvittavat tutkimusluvut ja noudattanut tutkimuslupia. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu n.d.)

5.4 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusideoita

Työllistymistä maahanmuuttajataustaisten keskuudessa ja koulutuspolkuja voi tutkia monelta kannalta. Tutkimukseeni olisi voinut olla isompi otanta jo työelämässä olevista maahanmuuttajista, niin kokonaiskuva työelämästä olisi laajempi. Tällä hetkellä haastateltavista moni oli ilman työpaikkaa tai harjoittelupaikkaa, joten työelämän kokemus jäi vajaaksi. Jatkotutkimuksena voisi olla työelämässä vuosia toimineiden maahanmuuttajataustaiset kokemukset suomalaisesta työkuulttuurista. Onko työkuulttuuri Suomessa erilainen kuin muissa maissa ja onko työtasoa haastavaa esimerkiksi palvelualoilla. Kuinka asiakas kohtaa maahanmuuttajataustaisen asiakaspalvelijan ja kokeeko asiakas saavansa palvelua riittävällä tasolla, jos verrataan esimerkiksi englanninkielistä ja suomen kielistä palvelua.

Tutkimuskysymysten laajempi asettelu ja tarkastelu kohdistettuna enempi työpaikan sisäiseen kulttuuriin ja erilaisiin taustoihin työelämän sisällä.

Tarkasteluun olisi voinut ottaa myös työnantajat ja heidän kokemuksensa maahanmuuttajataustaisten työnteosta, työn saannista ja rekrytoinnista. Onko kieli esteenä rekrytoinnille ja vaikuttaako suomen kielen osaamattomuus perehdytykseen ja onko perehdytys samanlaista suomea äidinkielenään puhuvilla ja englanninkielisillä. Tutkimuksessa voisi haastatella myös koulutuksen ja hankkeen järjestäjiä ja heidän kokemustaan tiedon ja taidon siirtämisestä käytäntöön ja koulutuspolun rakentamisesta maahanmuuttajien opintoihin.

Jatkoa varten maahanmuuttajien koulutuksen kehittämiseen voisi panostaa jatkokoulutus mahdollisuuksia avaamalla. Minne voi hakea ja miten kouluihin haetaan ja koulu voisi mahdollisesti järjestää vierailuja ammattikorkeakouluilla ja muilla erikoisaloilla, minne voisi lähteä koulutusta kehittämään. Suomen kielen opetuksessa voisi kiinnittää opetuksessa huomiota puhekieleen ja opetusta voisi johtaa enempi puhekieleen. Yhteen kuuluvuutta työpaikalla ja työyhteisöissä voi lisätä puhe- ja ruokakulttuurin avulla. Ruokakulttuurien eroja ja ruokakulttuurien eroja ja ruokakulttuurien eroja voisi lisätä keittiöopintoihin. Maahanmuuttajaopiskelijoiden eri tasot voisi ottaa huomioon opetuksessa ja opettaa enempi yksilötasolla, jos vain resursseja löytyy. Koulussa opiskelevilla oppi-

lailla osalla on jo perus ruoanlaittotaidot hallussa, joten opetusta voisi syventää ruoanlaittotyyleihin. Kielimuuri voi, jonkun verran reseptiikassa aiheuttaa ongelmia ja googlekääntäjään turvautuvat voisivat mieluummin käydä reseptit läpi opettajan tai toisen oppilaan kanssa.

Lähteet

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 177–188.

Aalto, E., Mustonen, S. & Tukia, K. 2009. Funktionaalisuus toisen kielen opetuksen lähtökohtana. *Virittäjä* 03.2009. 402–423. Viitattu 19.02.2025. <https://journal.fi/virittaja/article/view/4204/3921>

Aaltonen, S. 2018. Yrittäjyysneuvonnalla monimuotoisuutta yrityskenttään – suosituksia maahanmuuttajien yrittäjyyden tukemiseen. SWiPe -tutkimushanke. Turun yliopisto. Viitattu 23.04.2025. https://www.aka.fi/globalassets/3-stn/1-strateginen-tutkimus/tiedon-kayttajalle/politiikkasuositukset/politiikkasuositukset/18_05_yrittajyysneuvonnalla_monimuotoisuutta_yrityskenttaan.pdf

Alatalo, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud. p. Tampere: Vastapaino. Viitattu 09.09.2024. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685030> Ellibs.

Alho, R. 2015. Tervetuloa töihin? Ammattiliittojen strategiat ja työperäinen maahanmuutto. *Työelämän tutkimus*. 13, 3, 227–230. Viitattu 19.03.2025. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87035/45949>

Autio, K., Liukkonen, N., Kankaanpää, R., Vänskä, M., Aalto, S., Punamäki, R., & Peltonen, K. 2022. Yhteenkuuluvuus ja mielenterveys maahanmuuttajataustaisilla ja Suomessa syntyneillä nuorilla. *Psykologia*, 57, 3, 204–218. Viitattu 04.03.2025. <https://doi.org/10.62443/psykologia.v57i3.112575>

Autero, M., Ala-Nikkola, E & Stenberg, H. 2018. Osaamisella ei ole rajoja: Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. TAITO-työelämäkirjat. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.04.2025. <https://www.theseus.fi/handle/10024/153809>

Baumgartner, T. 2024. Ulkomaalaistaustaisten työllisyyden kasvu pysähtyi vuonna 2023. Tilastokeskus. Viitattu 03.12.2024. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2024/ulkomaalaistaustaisten-tyollisyyden-kasvu-pysahtyi>

Castaneda, A., Larja, L., Nieminen, T., Jokela, S., Suvisaari, J., Rask, S., Koponen, P & Koskinen, S. 2015. Ulkomaalaistausteisten psyykinen hyvinvointi, turvallisuus ja osallisuus – Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 29.04.2025. <https://www.julkari.fi/handle/10024/127023>

Coleman, H. Working with language: a multidisciplinary consideration of language use in work contexts. 1989. 82-85. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.jamk.fi:2443/lib/jypoly-ebooks/reader.action?docID=937509>

Duunipolku -yrittäjyysopinnot maahanmuuttajille. N.d. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.04.2025. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/maahanmuuttajille/duunipolku-yrittajyysopinnot>

Eettiset periaatteet. N.d. Eettiset periaatteet ja tutkimusetiikka JAMKissa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.02.2025. <https://jamkstudent.sharepoint.com/sites/Eettiset-periaatteet-Elmo#eettiset-ohjeet-opinn%C3%A4ytety%C3%B6ntekij%C3%A4lle>

Guirdham, M. & Guirdham, O. 2017. Communicating across cultures at work. 4. Painos. London: Palgrave.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523458123>

Hyvänen, E. 2024. Sopeutumisen sietämätön vaikeus: Maahanmuuttajien ja pakolaisten syrjäytymisestä Suomalaisessa yhteiskunnassa. Migration-muuttoliike, 50, 2, 24–28. Viitattu 04.03.2025. <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/147930>

Hyvä tieteellinen käytäntö. N.d. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. TENK. Viitattu 18.04.2025. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Jousmäki, S. & Viljakainen, M. 2016. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työyhteisön jäseneksi tuleminen. Opinnäytetyö, AMK. Mikkelin Ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma. Viitattu 09.09.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115695/Jousmaki_Su-sanna_Viljakainen_Mari.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juhila, K. N.d. Teemoittelu. Tietoarkisto. Viitattu 09.09.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Juhala, K. N.d. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Tietoarkisto. Viitattu 09.09.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Kielten taitotasot, n.d. Ahjola Setlementti. Kielikurssien tasot. Viitattu 16.03.2025. <https://www.ahjola.fi/opiskelu-ja-harrastukset/kansalaisopiston-kurssit/kiellet-ja-yhteiskunnalliset-aineet/kielten-taitotasot/>

Kokkinen, L. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos, 60–66. Viitattu 28.01.2025. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Koivunen, J. 2024. Monimuotoisen työyhteisön johtaminen ja esihenkilöiden osaaminen. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu, matkailu- ja palveluliiketoiminta. Viitattu 11.03.2025. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/861011/Koivunen_Johanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Koulutukset maahanmuuttajille. n.d. STEP-koulutus. Viitattu 16.03.2025. <https://step.fi/koulutukset/step-opisto/koulutukset-maahanmuuttajille/>

Korkeakouluopintoihin valmentava koulutus maahanmuuttajalle. n.d. Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.03.2025. <https://www.savonia.fi/paivita-osaamistasi/muu-jatkuva-oppiminen/maahanmuuttajalle/korkeakouluopintoihin-valmentava-koulutus-maahanmuuttajille/>

Kompassi kansainvälinen kohtaamispaikka. Setlementti Puijola. Viitattu 06.04.2025. <https://www.puijola.net/kompassi/>

Kulttuurisesti moninainen Suomi. 2024. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 5.12.2024. Viitattu 06.04.2025. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kulttuurisesti-moninainen-suomi>

Kyhä, H. 2006. Miksi lääkäri ei kelpaa lääkäriksi? Korkeakoulutetut maahanmuuttajat vaikeasti työllistyvä ryhmä. Siirtolaisuus migration, 33, 3, 1–14. Viitattu 11.03.2025. <https://siirtolaisuusmigration.journal.fi/issue/view/6272/910>

Kytömäki, A. 2020. Mitä tarkoittaa hyvä Suomen kielentaito. Opinnäytetyö, AMK. Diakonia-Ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysalan -tutkinto. Viitattu 09.09.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/336931/Kytomaki_Anu.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä: hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 09.09.2024. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/EAIBBXCTDG#kohta:OSA\(\(20\)I\(\(20\)Miksi\(\(20\)ty\(\(f6\)el\(\(e4\)m\(\(e4\)n\(\(20\)monikulttuurisuudesta\(\(20\)on\(\(20\)puhuttava\(\(20\)juuri\(\(20\)nyt?\(\(20\):\(1\(\(20\)Monikulttuurisuus\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)haasteita\(\(20\)ja\(\(20\)mahdollisuuksia\(\(20\)/piste:b49](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/EAIBBXCTDG#kohta:OSA((20)I((20)Miksi((20)ty((f6)el((e4)m((e4)n((20)monikulttuurisuudesta((20)on((20)puhuttava((20)juuri((20)nyt?((20):(1((20)Monikulttuurisuus((20)((2013)((20)haasteita((20)ja((20)mahdollisuuksia((20)/piste:b49) Alma Talent

Lasonen, J. & Halonen, M. 2009. Kulttuurienvälinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.

Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L. & Kurhila, S. 2023. Monikielisen työyhteisön opas. Helsinki: Alma Talent.

Lilius, J. & Hewidy, H. 2019. Serving whom? Immigrant entrepreneurs in new local context. Fennia 197, 2, 215–231. Viitattu 22.10.2024. <https://fennia-journal-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/article/view/82821>

Luvat ja kansalaisuus N.d. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 27.04.2025. <https://migri.fi/tyonantajan-velvollisuuksien-laiminlyonti>

Maahanmuutto Suomeen 2/2024. 2024. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 10.03.2025. <https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto%20Suomeen%202024.pdf/411dd310-27d1-a201-e74f-ba034b25cacb>

Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus, 2024. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 20.02.2024. Viitattu 29.04.2025. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>

Maahanmuuttajayrittäjä, 2019. Yrittäjänopas. Viitattu 19.03.2025. <https://www.yrittajainopas.fi/yrityksen-perustaminen/maahanmuuttajayrittaja/>

Motti-Stefanidi, F. 2019. Resilience Among Immigrant Youths: Who Adapts Well, and Why? *Current directions in psychological science: a journal of the American Psychological Society*, 28, 5, 510-517. Viitattu 21.01.2025. <https://doi.org/10.1177/0963721419861412>

Muukkonen, P. 2017. Moninaisuus, monikulttuurisuus vai kansainvälisyys? *Terra*, 129, 1–2. Viitattu 19.03.2025. <https://terra.journal.fi/article/view/107161/62670>

Mäkinen, M. & Päällysaho, T. Suomen kieltä, digitaitoja vai vuorovaikutustaitoja?. *Perustaidot maahanmuuttajien näkökulmasta. Migration-Muuttoliike*, 46, 2, 5–8. Viitattu 19.02.2025. <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/95644>

Nahkiaisoja, A., Isokoski, A., & Koivula, M. 2019. Yksin maahan tulleiden alaikäisten turvapaikanhakijoiden selviytymiskyvyn tukeminen ohjaajien näkökulmasta. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 56, 216–229. Viitattu 09.03.2025. <https://journal-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/sla/article/view/76353/43774>

Nieminen, K. & Jauhola, L. 2020. Aidosti yhdenvertaiset – yhdenvertaisuuslain arviointihankkeen tulokset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Policy Brief. 27/2020. Viitattu 18.12.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162552/27-2020-Aidosti%20yhdenvertaiset.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Palvelualan opisto Kuopio. Tutkinnot. Viitattu 07.04.2025. <https://paok.fi/tutkinnot/kokki/>

Saarinen, M. 2024. Vastavuoroisuus näkökulmana moninaistuvan yhteiskunnan koheesioon. *Migration-muuttoliike*, 50,2, 29. Viitattu 04.03.2025. <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/147930/94263>

Savolainen, R. 1995. Tiedonhankinta on matka epävarmuudesta ymmärrykseen. *Informaatiotutkimus*, 26–29. <https://journal.fi/inf/article/view/1491/1338>

Savon ammattiopisto. n.d. Sakky -koulutukset. Viitattu 16.03.2025. https://sakky.fi/fi/koulutukset/kamppaaja-hius-ja-kauneudenhoitoalan-perustutkinto? gl=1*15attz1* up*MQ..* gs*MQ..&gclid=EAlaIqobChMIwMLO-oOPjAMVOxiiAx2l1TLaEAAYASAAEgIwPD BwE

Salminen, S-A. 2018. Mikä on työsopimus ja mitä tekee liitto? - Viisi syytä, miksi maahanmuuttajat tarvitsevat työsuhdeneuvontaa. Suomen Ammattiliitosten keskusjärjestö. Julkaistu 5.6.2018. Viitattu 26.11.2024. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/mika-on-tyosopimus-ja-mita-tekee-liitto-viisi-syyta-miksi-maahanmuuttajat-tarvitsevat-tyosuhdeneuvontaa/>

Silvennoinen, H. 2017. Maahanmuuttajien koulutuksessa parannettavaa joka asteella. *Aikuiskasvatus*. 162–163. Viitattu 23.02.2025. <https://journal-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/aikuiskasvatus/article/view/88426/47606>

Sutela, H. 2024. Millaisia töitä ulkomaalaistaustaiset tekevät? IT-ala noussut yhdeksi keskeisistä työllistäjistä. Tilastokeskus. Viitattu 06.04.2025. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2024/millaisia-toita-ulkomaalaistaustaiset-tekevät-it-ala-noussut-yhdeksi-keskeisista-tyollistajista>

Ruohotie-Lyhty, M., Huhta, A., Moate, J., Mård-Miettinen, K., Pirhonen, H. & Salo, O-P. 2024. Näkökulmia moninaisuuteen kielen oppimisessa ja opettamisessa – Perspectives on diversity in language learning and teaching. 18, 5–16. Viitattu 09.03.2025. <https://journal-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/afinla/issue/view/11662>

Räsänen, M. n.d. Työtä ja tekijöitä. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 10.03.2025. <https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/>

Tarnanen, M. & Pöyhönen S. 2011. Maahanmuuttajien Suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. Puhe ja kieli, 31,4, 139–152. Viitattu 21.10.2024. <file:///C:/Users/elliio/Downloads/4750-Artikkelin%20teksti-12483-1-10-20120109.pdf>

Tarnanen, M.J., Rynkänen, T. & Pöyhönen, S.H. 2015. Kielten käyttö ja oppiminen aikuisten maahanmuuttajien integroitumisen ja identiteettien rakennusaineina. AFinLAN vuosikirja 2015, 73, 56–72. Viitattu 03.03.2025. <https://journal.fi/afinlavk/article/view/49654>

Tolvanen, P. 2025. Uusi laki vaatii, että kunnat opettavat maahanmuuttajille Suomen historiaa ja yhteiskunnan pelisääntöjä. Yle uutiset. Viitattu 25.05.2025. <https://yle.fi/a/74-20142269>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 26.02.2025. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118> Ellibs

Työssä oppii ja työllistyy hanke. N.d. Palvelualojenopisto. Viitattu 10.02.2025. <https://paok.fi/hankkeet/tot-hanke/>

Työntekijän jatkoluvan uusi palkkaraja on 1600 euroa 1.4.2025 alkaen. N.d. Maahanmuuttovirasto. Päivitetty 31.3.2025. Viitattu 27.04.2025. <https://migri.fi/-/tyontekijan-jatkoluvan-uusi-palkkaraja-on-1-600-euroa-1.4.2025-alkaen>

Uusi hanke tukemaan maahanmuuttajaperheitä ja kouluja – Kuopioon yli 300 000 euron EU-rahoitus. 2025. Kuopion kaupunki. Viitattu 25.05.2025. <https://www.kuopio.fi/2025/03/03/uusi-hanke-tukemaan-maahanmuuttajaperheita-ja-kouluja-kuopioon-yli-300-000-euron-eu-rahoitus/>

Vainiokangas, L. N,d. Liian kovat kielitaitovaatimukset jarruttavat maahanmuuttajien työllistymistä. Blogikirjoitus. Viitattu 21.10.2024. <https://www.rovaniemi.fi/Ajankohtaista/Blogit/Liian-kovat-kielitaitovaatimukset-jarruttavat-maahanmuuttajien-tyollistymista>

Vieltojärvi, M. 2022. Vahva suomen kielen taito ei ole työpaikan saannin edellytys. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 21.10.2024. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/vahva-suomen-kielen-taito-ei-ole-tyopaikan-saannin-edellytys/>

Viitanen, K. 2021. Yrittäjänä uudessa maassa – kaksi tarinaa maahanmuuttajien yrittäjyydestä Suomessa. Vihreät.fi. Viitattu 21.10.2024. <https://www.vihreat.fi/vihrea/yrittajana-uudessa-maassa-kaksi-tarinaa-maahanmuuttajien-yrittajyydesta-suomessa/>

Walkowitc, G. 2019. Employers discriminate against immigrants and criminal offenders—Experimental evidence. *Economics letters* vol. 174, 140-143. Viitattu 12.09.2024. <https://pdf.sciencedirectassets.com>.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje haastateltaville

Hei xxxxxx!

Olen Jyväskylän ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija ja teen opinnäytetyötä, jonka aiheena on maahanmuuttajien haasteet työllistyä.

Teen tutkimusta maahanmuuttajien työllistymisestä valmistumisen jälkeen ja haasteista, joita he voivat kohdata. Teen opinnäytetyöni osana Palvelualojen ammattikoulun hanketta maahanmuuttajien työllisyyden lisäämisestä valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen teen puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jossa lähetän tutkimuskysymykset sinulle etukäteen ja haastattelun toteutamme Teams -haastatteluna tai kasvotusten. Haastattelun kesto on 30-45 minuuttia. Haastattelu nauhoitetaan myöhempää litterointia varten ja sitä säilytetään kaksi vuotta haastattelun jälkeen. Siihen pääsevät käsiksi vain minä ja ohjaava opettajani.

Tutkimuksen lopputuloksista ei voi tunnistaa yksittäisiä vastaajia ja nimeäsi ei mainita tutkimuksessa. Toivottavasti osallistut haastatteluun, ja samalla olet mukana selvittämässä työllistymisen haasteita. Tarvitsen ennen haastattelua kirjallisen luvan haastatteluaineiston keräämiseen. Allekirjoita nimesi, että hyväksyt tietosuojaselosteet ja annat luvan haastattelulle. Voit kuitata tämän myös sähköpostiviestillä.

Tutkimuslupani PAOK:lta tutkimustani varten:

Olen lukenut ja hyväksyn tietosuojaselosteet:

[Tietosuojaseloste opinnaytetyo 2024.docx](#)

Annan lupani haastattelulle:

[Suostumuslomake 2024 tutkimukseen.docx](#)

Haastateltavan nimi ja suostumus:

Kiitos tutkimukseen osallistumisesta!

Elli Ohtonen

JAMK Matkailu- ja palvelualan opiskelija

Liite 2. Haastattelurunko

Maahanmuuttajien työllistymisen vaikeudet

Haastattelun kesto 20-30 min. Teemahaastattelu.

Haastateltavan taustat:

Kuka sinä olet? Mistä koulusta ja tutkinnosta valmistut?

Oletko jo työelämässä? Osa-aikainen, kokoaikainen? Harjoittelija?

Oletko jäänyt alalle, mistä valmistuit?

Miten löysit/pääsit nykyiseen työhösi? Kauan olet työskennellyt kyseisessä työpaikassa?

Työtehtävät? Kokki, keittiöapulainen, tarjoilija, siivooja ym.?

Background of the interviewee:

who are you What school and degree did you graduate from?

Are you already in working life? Part time, full time? Trainee?

Have you stayed in the field you graduated from?

How did you find/get to your current job? How long have you worked in that job?

Job duties? A cook, kitchen assistant, waiter, cleaner, etc.?

Koulutus

Koetko saavasi koulusta tarvittavat eväät työelämään? Jos et, mitä muuta kaipaisit?

Vastaako koulussa opitut asiat myös työelämän käytäntöjä?

Tukeeko koulu sinua riittävästi työnhaussa/harjoittelupaikan etsimisessä?

Haluaisitko lisä kouluttautua?

Training

Do you feel that you get the necessary info from school for working life? If not, what else would you like?

Do the things learned at school also correspond to the practices of working life?

Does the school support you sufficiently in looking for a job/internship?

Would you like to learn more?

Työelämä

Koetko työllistymisen haastavana? Miksi?

Koetko saaneesi tarpeeksi perehdytystä? Jos et, mitä kaipaisin lisää?

Työllistymistä edistävät tekijät?

Työllistymistä hankaloittavat tekijät?

Koetko suomen kielen vaikeana? Vaikuttaako sen osaaminen työhösi?

Kommunikoitteko töissä/koulussa suomeksi vai englanniksi? Kumpi on sinun mielestäsi parempi vaihtoehto?

Koetko kielen olevan esteenä työllistymiselle? Miksi?

Koetko työpaikan olevan yhdenvertainen kaikkia työntekijöitä kohtaan?

Working life

Do you find employment challenging? Why?

Do you feel you have received enough training? If not, what else would I miss?

Factors promoting employment?

Factors hindering employment?

Do you find the Finnish language difficult? Does knowing it affect your work?

Do you communicate in Finnish or English at work/school? Which do you think is the better option?

Do you feel that language is an obstacle to employment? Why?

Do you feel that the workplace is equal to all employees?

Tulevaisuus

Mitä haluaisit oppia lisää koulussa/työelämässä?

Koetko alan sopivaksi? Jos et, niin miksi et?

Haluaisitko päästä johtotehtäviin/ oletko jo päässyt johtotehtäviin? Yrittäjäyys?

Mitä toivoisit työnantajien ymmärtävän tai tukevan paremmin koulusta työelämään siirtymisessä?

Mitä olisit halunnut oppia lisää koulussa/työelämässä?

Future

What would you like to learn more in school/work life?

Do you find the field suitable? If not, why not?

Would you like to get into management positions/ have you already got into management positions? Entrepreneurship?

What would you like employers to understand or support better in the transition from school to working life?

What would you have liked to learn more at school/work life?