

ANNAMMEKO KAIKKIEN KUKKIEN KUKKIA?

Näkökulmia monikulttuurisuuteen ja suvaitsevaisuuteen Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion työyksiköissä

Heli Malkki & Aila Ollikainen
Opinnäytetyö, kevät 2010
Diakonia-ammattikorkeakoulu,
Diak Itä Pieksämäki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Malkki, Heli & Ollikainen, Aila. ”Annetaanko kaikkien kukkien kukkia? Näkökulmia monikulttuurisuuteen ja suvaitsevaisuuteen Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion työyksiköissä”. Pieksämäki 2010, 48 sivua, 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäen yksikkö, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK).

Tämän selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion työyksiköiden henkilökunnan asenteita, mielipiteitä ja valmiuksia työyhteisöjen ja asiakkaiden moninaistumiseen. Selvityksellä oli tarkoitus tuoda tietoa monikulttuurisesta työyhteisöstä ja sen tuomista mahdollisuuksista. Kyselyn kautta selvitimme henkilöstön mielipiteitä, asenteita sekä valmiuksia kohdata maahanmuuttajia asiakkaina ja työntekijöinä palvelukodeissamme. Selvityksemme tutkimusmenetelmäksi valitsimme kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusmenetelmän.

Kontaktit eri kulttuureja edustaviin ihmisiin ovat yleistyneet. Erilaisuuden hyväksyminen voi olla pelkoa, epäluuloisuutta ja epävarmuutta herättävä haaste. Valtaväestön asenteet ja suvaitsevaisuus vaikuttavat osaltaan maahanmuuttajien integroitumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.

Monimuotoistuvan työyhteisön haasteita ovat kulttuurisidonnaisista syistä johtuvat erilaiset näkemykset työn teosta ja työtavoista. Kielivaikeudet ja koko henkilöstön kulttuurikompetenssin puute on myös suuri haaste. Työyhteisöjen moninaistuminen haastaa meidät kasvamaan ihmisinä, avautumaan, havainnoimaan, ymmärtämään ja arvostamaan omaa yksilöllistä sekä muiden erilaisuutta.

Selvityksessä nousi esille henkilökunnan positiivinen asenne maahanmuuttajia kohtaan, he kokivat maahanmuuttajat pätevinä ja luotettavina työntekijöinä. Suurimmiksi haasteiksi monikulttuuriselle työyhteisölle kerrottiin kieliongelmat ja kulttuurierot.

Enemmistön mielestä asiakkaan taustalla ja kotimaalla ei ollut vastaajille merkitystä.

Henkilökunnasta lähes kaikki olivat täysin samaa mieltä, että asiakkaalla on oikeus omaan uskuntoonsa, vastaajien iällä eikä koulutuksella ollut merkitystä vastaukseen.

Kouluasteen tutkinnon suorittaneet kokivat maahanmuuttaja-asiakkaiden läheisten kanssa työskentelyn haastavammaksi kuin opisto- tai korkeakouluasteen suorittaneet.

Asiasanat: Monikulttuurisuus, suvaitsevaisuus, moniarvoisuus, työyhteisö

Säilytyspaikka: Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäen yksikön kirjasto.

ABSTRACT

Malkki, Heli & Ollikainen, Aila.

“Shall We Let All the Flowers to Bloom?” Perspectives on Multiculturalism and Tolerance of the Housing Foundation for Intellectually Disabled in Savo (SAVAS) Kuopio Work Units.

One appendix, 48 pages. Pieksämäki 2010.

Diakonia University of Applied Sciences Degree, Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services

The purpose of this study was to identify the opinions and attitudes of the staff of the housing foundation for intellectually disabled in Savo in the Kuopio work unit and to identify the capacity of work communities and their customers to become more diversified. This review was intended to bring about information on a multicultural working community and its opportunities. The study identified views of the staff and their capacity to confront immigrants as residents and workers of sheltered accommodations. We chose a quantitative research method.

Contacts with people from different cultures have become more common. Acceptance of diversity can be a challenge provoking fear, distrust and uncertainty. The attitudes and tolerance of the major population contribute to the integration of immigrants into Finnish society and working life.

At a diversified workplace, challenges may differ due to culturally differing views on work and work practices. Language difficulties and the lack of cultural competence of the whole staff is also a great challenge. A diversified workplace challenges us to grow as people to open up to observe, understand and appreciate our differences.

The study showed the staff's positive attitudes towards immigrants, they considered the immigrants competent and reliable employees. The greatest challenge of multicultural working environments was reported to be language problems and cultural differences.

The majority of the respondents thought the background or the country of origin of the customer was not relevant. Nearly all staff fully agreed that the customer was entitled to their own religion, the age or the education of respondents played no role in the answer. The Secondary school graduates experienced immigrant clients more challenging to work with than the college or university degree graduates.

Keywords: multiculturalism, tolerance, workplace and community, pluralism

Deposited at: Diakonia University of Applied Sciences, Pieksämäki Unit library

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 MONIKULTTUURISUUS TYÖYHTEISÖISSÄ	7
2.1 Suvaitsevaisuus työyhteisöissä	7
2.1.1 Monikulttuurisuus kansallisella tasolla	9
2.1.2 Maahanmuutto paikallistasolla	11
2.2 Työyhteisöjen monikulttuurisuus ja moniarvoisuus haasteena	11
2.2.1 Yhteisöllisyys ja tasa-arvo työyhteisöissä	15
2.2.2 Sosialisatian merkitys työpaikan yhteisöllisyyden kannalta	17
2.3 Työyhteisön ja organisaation kehittäminen	19
3 MONINAISUUS SAVON VAMMAISASUNTOSÄÄTIÖLLÄ	21
3.1 Yhteiskunnallinen tehtävä	21
3.2 Säätiön toiminta	22
3.3 Rekrytointi Savon Vammaisasuntosäätiöllä	23
4 SELVITYKSEN TEHTÄVÄ JA MENETELMÄLLISET RATKAISUT	25
4.1 Selvityksen tehtävä ja pääkysymykset	25
4.2 Metodiset ratkaisut	25
4.2.1 Menetelmänä kvantitatiivinen tutkimus	25
4.2.2 Aineiston keruu	26
4.2.3 Aineiston käsittely ja analysointi	27
5 SELVITYKSEN TULOKSET	28
5.1 Vastaajien taustatiedot	28
5.2 Kokemuksia monikulttuurisuudesta ja asenteita Kuopion yksiköissä	28
5.3 Monikulttuurisuuden haasteita työyhteisölle	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	34
6.1 Tulosten arviointia	34
6.2 Selvityksen luotettavuus ja eettisyys	37
6.3 Opinnäytetyön prosessin arviointia	38
LÄHTEET	39
LIITE1 Kysely Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion yksiköiden henkilöstölle	43

1 JOHDANTO

Kansainvälisyyden myötä eri kulttuurien kohtaamisesta on tullut monille arkipäivää. Opinnäytetyömme aihepiiriksi valitsimme suvaitsevaisuuden ja monikulttuurisuuden selvittämisen Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion työyhteisöissä. Aihe on ajankohdainen, koska monikulttuurisuus lisääntyy työyhteisöissä ja siten myös vähitellen asiakkaissamme maahanmuuton yleistyessä. Maahanmuutto kasvaa esimerkiksi pakolaisuuden, avioliiton, työn, opiskeluiden myötä. Valtaväestöstä suuret ikäluokat siirtyvät vähitellen eläkkeelle ja yhdeksi keinoksi vähenevän työvoiman korvaamiseksi on esitetty työperäisen maahanmuuton lisäämistä.

Väestön määrään vaikuttavat syntyvyys, kuolleisuus ja muuttoliike. Väestönkasvun on ennustettu olevan vuoden 2015 jälkeen pelkästään maahanmuuton varassa, johtuen vuosina 1945–1950 syntyneiden suurten ikäluokkien siirtymisestä väistyviksi ikäluokiksi. Ilman maahanmuuttoa Suomen väkiluku lähtee laskuun syntyvyyden laskiessa ja kuolleisuuden kasvaessa. (Söderling 2005, 13.) Maahanmuutolla on siis merkittävä rooli Suomalaisen yhteiskunnan kehityksessä.

Sosionomi- ja monikulttuurisuus opintojen aloittaminen Diakonia -ammattikorkeakoulussa herätti mielenkiintomme monikulttuurisuuden huomioimiseen omassa työssämme Savon Vammaisasuntosäätiöllä. Työskentelemme Savon Vammaisasuntosäätiön palvelukodeissa ohjaajina ja halusimme selvittää kuinka työntekijät Kuopion yksiköissä ovat tiedostaneet ja kokeneet työyhteisöjemme moninaistumisen lisäksi selvitimme henkilökunnan asenteita maahanmuuttajatyökaveria kohtaan.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan selvitys, koska mielsimme tutkimuksen haastavaksi muuntokoulutuksen tiukan aikataulun vuoksi. Tarkoituksenamme ei ollut tuottaa varsinaista uutta tutkimustietoa, vaan tietoa lähdettiin keräämään työn kehittämisen tueksi. Tämän selvityksen pohjalta on mahdollista kehittää henkilöstön perehdyttämisohjelmaa ottaen huomioon paremmin monikulttuurisuus osana moninaista työyhteisöä.

Opinnäytetyö pyritään suuntaamaan ammattikäytäntöjen kehittämiseen ja opiskelijan tutkivan työtteen omaksumiseen. Näin opinnäytetyön aihe määräytyy paljolti sen perusteella, millaista ammatillista osaamista ja kelpoisuutta opiskelija tavoittelee. (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen & Ockenström 2007, 8).

Selvityksemme käsittelee valitsemaamme aihetta suvaitsevaisuuden ja vuorovaikutuksen näkökulmasta. Unescon määritelmän mukaan suvaitsevaisuudella ymmärretään kulttuureiden, ilmaisutapojen ja inhimillisten elämänmuotojen moninaisuuden kunnioittamista, hyväksymistä ja arvostamista. Se ei merkitse yhteiskunnallisen epäoikeudenmukaisuuden sietämistä eikä omasta vakaumuksesta luopumista eikä sen heikentämistä. Ulkomuodon, aseman, puhetavan, käyttäytymismuotojen ja arvojensa puolesta erilaisilla ihmisillä on oikeus elää rauhassa ja olla sellaisia kuin ovat. (Opetusministeriö i.a.)

Savon Vammaisasuntosäätiön henkilöstöstrategia ja sen toteuttamisohjelmassa vuosille 2008 - 2012 (HELPPO) todetaan, että työvoiman saanti vaikeutuu ja kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy, kun työmarkkinoilta eläköityy enemmän työvoimaa, kuin sinne tulee uutta. Henkilöstön liikkuvuus lisääntyy johtuen työvoimaan kilpailusta markkinoilla. Kansantalous – ja peruspalveluiden toiminnan turvaaminen – vaatii työperäisen maahanmuuton lisääntymistä. Työvoima monenlaistuu, erilaisten kulttuurien yhteensovittaminen on haaste organisaatiolle ja työyhteisölle. Työvoiman saatavuuden ongelmat ja moninaistuva työvoima tuovat haasteita myös Savon Vammaisasuntosäätiölle.

2 MONIKULTTUURISUUS TYÖYHTEISÖISSÄ

2.1 Suvaitsevaisuus työyhteisöissä

Suvaitsevaisuuteen kuuluvat ihmisarvon kunnioittamisen ja tasavertaisuuden periaatteet. Nämä periaatteet sisältävät ihmisen uskonnon, ihonvärin, puhekielen, kulttuurin, seksuaalisen suuntautuneisuuden ja kansallisuuden. Ihmisarvoa tulee kunnioittaa myös terveydentilaan, ikään tai sosiaalisen asemaan katsomatta. (Koivisto & Sainio, 2001.)

Suvaitseva ihminen näkee erilaisuuden kuuluvan kaikkeen elämään rikkautena, vaikka erilaisuus olisi omille arvoille vierasta. Suvaitseva ihminen ei tunne ylemmyyttä, halveksuntaa tai taistelunhalua. Erinäköiset, kokoiset, ikäiset, uskoiset ja väriset ihmiset ovat kuitenkin samanarvoisia. (Koivisto & Sainio 2001.)

Suvaitseva ihminen suhtautuu erilaisuuteen avoimesti ja hyväksyvästi. Hän näkee toisissa ihmisissä olevan samankaltaisuutta. Sananvapaus ja sitä rajoittavien tekijöiden aktiivinen poistaminen kuuluvat suvaitsevaisuuteen. (Koivisto & Sainio 2001.)

Puhekielessä rasismilla tarkoitetaan mitä tahansa syrjintää, kuten ennakkoluuloisuutta ja suvaitsemattomuutta. Syrjintä on ihmisten välisiin eroihin perustuvaa, ei hyväksyttävää erottelua. (Räty 2002, 189).

Erilaisuuden hyväksyminen on pelkoa, epäluuloisuutta ja epävarmuutta herättävä haaste. Erilaisuuden kohtaaminen ja hyväksyminen edellyttävät todellista kohtaamista sekä omien käsitysten ja ajattelutapojen tarkastelemista. Erilaisuus tuo mukanaan ajatusten ristiriitoja ja kyseenalaistamista. Ajattelutapojen tarkasteleminen tuo parhaimmillaan energiaa, luovuutta, terveyttä ja kriittisyyttä. (Tampereen yliopisto i.a.)

Työpaikan ilmapiirin luovat työpaikalla olevat ihmiset. Ilmapiirin muodostumiseen vaikuttavat työpaikkojen esimiehet ja luottamushenkilöt mielipiteillään ja työmarkkinajärjestöt kannanotoillaan sekä myös koulutuksellaan. (Etmo 2004, 2.) Työyhteisöissä on hyvä tarkastella, onko toiminta suvaitsevaista vai ei. Työntekijöiden tulee toimia aina tasapuolisesti ja suvaitsevasti omassa työssään. Myös avoimuus työyhteisössä on tärkeää, koska maahanmuuttaja saattaa nähdä esimerkiksi henkilöstöristiriidat tai erilaisu-

den tuomat ongelmat rassistiseksi toiminnaksi vaikei siitä ole kyse. Tämän vuoksi työyhteisöissä on tärkeää tutustuminen ja vieraaseen kulttuuriin perehtyminen. Näin voidaan välttyä tahattomalta tai tahalliselta syrjinnältä tai rasismilta ilman ongelmia. (Räty 2002, 199–200.)

Stereotyyppistä, epäluuloisuutta lisäävää ajattelua edustaa näkemys, jonka mukaan maahanmuuttajissa on heitä, jotka käyttävät hyväkseen sosiaalietuusjärjestelmää, sekä heitä, jotka vievät työpaikat omilta kansalaisiltamme. Maahanmuuttajilla, jotka osallistuvat maamme taloudellisen hyvinvoinnin edistämiseen tekemällä työtä, on paremmat mahdollisuudet tulla hyväksytyksi. (Verma 2005, 57.)

Valtaväestön asenteet vaikuttavat osaltaan maahanmuuttajien integroitumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Asennetutkimuksissa on ilmennyt toimihenkilöiden ja yrittäjien myönteisempi suhtautuminen maahanmuuttajiin verrattuna maanviljelijöihin, työväestöön, työttömiin sekä eläkeläisiin. Kielteistä suhtautumistapaa on perusteltu pelolla, että maahanmuuttajat uhkaavat työllisyyttä, sosiaaliturvaa sekä levittävät aidsia, huumeita sekä rikollisuutta Suomeen. Asennetutkimusten tulokset vastaavat maahanmuuttajien ilmaisemia syrjintäkokemuksia. Vaikeudet työnhaussa sekä kiusaaminen työpaikalla olivat lisääntyneet verrattuna aiempiin tutkimustuloksiin. Viranomaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin oli yhteydessä ammattiin ja kohtaamiskokemuksiin; Kielteisimmin maahanmuuttajiin suhtautuivat rajavartijat ja poliisit, myönteisimmin sosiaalityöntekijät ja opettajat. (Härkäpää & Peltola 2005, 23 - 25.)

Maahanmuuttajia on pätkätoissä suhteellisesti enemmän kuin kantaväestöä, heitä koskettavat talouden ja työttömyyden syklit kantaväestöä rankemmin. Ulkomaalaisten työttömyysaste marraskuussa 2009 oli 22,8 % koko väestön työttömyysprosentin ollessa 8,5 %. Suhteessa eniten työttömiä oli Irakista, Afganistanista sekä Sudanista tulleiden joukossa. (Vallinkoski 2010, 20 - 21.)

Maahanmuuton nopea lisääntyminen on johtanut siihen, että missä tahansa sosiaali- ja terveysalankin työssä voi kohdata maahanmuuttaja-asiakkaan. Asiakassuhdetta ei saa ulkomaalaisuus häiritä. Sosiaali- ja terveysalojen työntekijöiden tulee kohdata maahanmuuttaja samalla ammattitaidolla kuin muitakin erilaisia yksilöitä elämäntilanteissa.

Työskentely maahanmuuttajien kanssa lisää pohdintaa, mikä on asiakkaan toiminnasta kulttuurisidonnaista ja mikä taas yksilökohtainen ominaisuus. (Räty 2005, 190.)

2.1.1 Monikulttuurisuus kansallisella tasolla

Kansainvälisyyspaineet ja -tarpeet ovat kasvaneet kansalaisten liikkuvuuden lisääntyä EU:n myötä. Kontaktit eri kulttuureja edustaviin ihmisiin ovat yleistyneet. Maahanmuuttaja-asiat ja suvaitsevaisuuden lisääminen sekä rasismien ehkäisy ovat ajankohdaisia. Tulevaisuudessa etnisiä vähemmistöjä tulee maassamme olemaan runsaasti ja yhteiskuntamme tulee muuttamaan yhä monikulttuurisemmaksi. Monikulttuurisen Suomen tulevaisuus riippuu pitkälti asenteistamme, sillä maahanmuuttajiin tottumattomakin väestöosat joutuvat tekemisiin eri puolilta maailmaa kotoisin olevien ihmisten ja ajatusten kanssa. (Koivisto & Sainio, 2001.)

Suomessa monikulttuurisuuden käsitettä on käytetty 1990-luvun puolivälistä alkaen. Pakolais- ja siirtolaisuusasioiden neuvottelukunta on määritellyt monikulttuuristumisen suomalaisen yhteiskunnan monokulttuurisen arvoperustan monimuotoistumiseksi. Opetushallitus on luonnehtinut monikulttuurisuutta kulttuurien kohtaamisen myötä syntyväksi, ennakkoluuloja purkavaksi ja erilaisuuden hyväksymistä lisääväksi kokemukseksi. Erilaisten kulttuurien kohtaaminen rikastuttaa molempia osapuolia. Työministeriö on määritellyt monikulttuurisuuden eri kulttuurien tasa-arvoiseksi rinnakkaiseloksi. (Mover Monikulttuurinen ohjaus i.a.)

Monikulttuurisella yhteiskunnalla tarkoitetaan eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien ihmisten välistä vuorovaikutusta suvaitsevaisuuteen perustuvana rinnakkaiselona sekä toisaalta eri ryhmien edustajien tasa-arvoiseen vuoropuheluun pohjautuvaa kanssakäymistä. (Hammar-Suutari 2009, 70.)

Metsäsen (2000, 181) mukaan Suomalainen yhteiskunta on pysynyt pitkään monokulttuurisena ja yhtenäisenä. Maahanmuuttajien määrän lisääntyessä onkin alettu vakavasti kiinnittää huomiota heidän sijoittumiseensa yhteiskuntaan ja työmarkkinoille. Maahan-

muuttajien kanssa työskenteleminen on arkipäivää yhteiskunnan eri palvelujärjestelmille, kuten sosiaali-, terveys-, koulu ja työvoimaviranomaisille.

Lisääntyneen maahanmuuton syyt ovat pääasiassa maan rajojen ulkopuolella, sodat ja muut kriisit tuovat pakolaisia ja turvapaikanhakijoita Suomeen. Maahanmuuttajien kokonaismäärää kasvattavat myös vuosittain otettavat kiintiöpakolaiset sekä inkerinsuomalaiset paluumuuttajat ja heidän perheenjäsenensä. Suomessa asuu vähemmän maahanmuuttajia kuin muissa Euroopan unionin maissa. (Härkäpää & Peltola 2005, 22 - 23.)

Maahanmuutto ja sen tarve on noussut yhteiskuntapoliittisen keskustelun aiheeksi. Näiden asioiden pohtiminen ja johtopäätösten tekeminen ovat välttämättömiä, tarkastellessamme tulevaisuuden Suomea: keitä täällä asuu, paljonko on asukkaita, millaisia palveluja yhteiskunta tarjoaa ja toisaalta millaisia palveluja asukkaat tarvitsevat. Näin väestöpolitiikka luo kehyksen rakentavalle ja kiihottomalle keskustelulle väestökysymyksistä. (Väestöliiton väestöpoliittinen ohjelma 2004, 7- 8.)

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden asema työmarkkinoilla on parantunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Yhä suurempi osa maahanmuuttajista on työelämässä ja vakituisessa työsuhteessa. Muutosta selitetään suvaitsevaisuuden ja maahanmuuttajista saatujen kokemusten lisääntymisellä. Ymmärrys huonoa suomen kielen taitoa kohtaan on myös lisääntynyt. (Vallinkoski 2010, 21.)

Moniarvoisuusajattelun perusta on, että vaikka ihmiset ovat erilaisia, he ovat yhdenvertaisia suhteessa toisiinsa. Erilaisuuden hyväksyminen on keino syrjimättömyyteen, suvaitsevaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen. Moniarvoisuuden lähellä on sana monimuotoisuus, jolla tarkoitetaan erilaisuuden kokemista myönteisenä asiana ja voimavarana. (Join tasa-arvon tikapuut i.a)

2.1.2 Maahanmuutto paikallistasolla

Ulkomaan kansalaisten osuus Kuopion väestöstä on 1,3 % maan keskiarvon ollessa 2,3 %. Runsaat 40 % maamme ulkomaalaisista asuu pääkaupunkiseudulla. Kuopiossa asuvat ulkomaalaiset edustavat noin 80 eri kansalaisuutta, suurin ryhmä ovat venäläiset. Merkittävin maahanmuuton syy on perhesuhteet. Työperäinen maahanmuutto oli vuoden 2007 tilanteessa Kuopion kaupunkiseudulla vielä suhteellisen vähäistä, arviolta kymmeniä henkilöitä vuositason tasolla. Maahanmuuttajien määrän arvioidaan jatkossa vähitellen kasvavan. Ratkaisevassa asemassa on muuttavien henkilöiden kielitaito ja miten tunnistaa heidän osaamistasonsa. Tärkeimpiä tekijöitä ovat, miten valmiita ja halukkaita työnantajat, niin yksityiset kuin julkiset ovat rekrytoimaan ulkomaalaisia työnhakijoita. (Kuopion kansainvälisyysohjelma 2007 - 2012, 10 - 12.)

Työperäisessä maahanmuutossa tuetaan yritysten tarpeista lähteviä rekrytointihankkeita. Tämä edellyttää, että työpaikat ovat valmiina ja varaudutaan järjestämään tulevien henkilöiden ja perheiden palvelut. Hanketoimijoilta vaaditaan, että muuttaville henkilöille on kohdemaassa järjestetty riittävää perehdytystä Suomen ja uuden kotipaikan olosuhteisiin ja työelämään sekä annettu alustavasti suomen kielen opetusta. (Kuopion kansainvälisyysohjelma 2007 -2012, 13.)

Maahanmuuttajien kansalaisuusryhmät ja henkilömäärät Pohjois-Savossa joulukuussa 2008 olivat Venäjä (777), Muut kansallisuudet (679), Viro (349) ja Ruotsi (116) Pohjois-Savon työttömyysaste syyskuussa 2009 oli 12 prosenttia. Työttömiä työnhakijoita oli 13 773, joista ulkomaalaisten osuus oli 2,6 prosenttia. (Mediaseuranta 2010.)

2.2 Työyhteisöjen monikulttuurisuus ja moniarvoisuus haasteena

Suomalaisen työelämän muutoksessa kasvava monimuotoisuus on haaste. Työpaikoilla on edustettuina yhä enemmän eri kansallisuuksia, uskontoja ja ajatussuuntia sekä erikäisiä ja eri elämänvaiheissa olevia ihmisiä. Johtamis- ja arkikäytäntöjä joudutaan sovittamaan yhteen sekä yksilöllisyyden että yhteisöllisyyden vaatimuksissa. (Kauppinen 2007, 4.) Kulttuurinen monimuotoisuus lisääntyy julkisella sektorilla muualta muutta-

neiden asiakkaiden määrän kasvaessa sekä kansainvälisen muuttoliikkeen monimuotoistuksessa ihmisten luodessa eri puolelle maailmaa ulottuvia verkostoja. (Hammar-Suutari 2009,72.)

Organisaation monimuotoisuus liitetään usein etniseen erilaisuuteen ja monikulttuurisuuteen. Monimuotoisuuden johtamisella tarkoitetaan muun muassa erilaisten työtapojen ja toimintamallien hyödyntämistä sekä henkilöstön voimaannuttamista monipuolisen ja moniarvoisen osaamisen kehittämiseksi. (Savileppä 2007, 112.)

Työvoiman monimuotoistuksessa työsuhteen alkuvaiheen haasteet voivat olla maahanmuuttajien kohdalla tavanomaista suurempia. Uudet työntekijät ovat yhä erilaisempia taustaltaan, koulutukseltaan, kokemuksiltaan ja taidoiltaan. Erilaisuuden huomioiminen perehdyttämisessä on tärkeää. (Leponiemi, Parkas, Suutari & Mohammed 2008, 5.)

Monimuotoisuus merkitsee työntekijöiden erilaisuutta ja yhdenvertaisuutta iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon tai vakaumuksen perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa on kielletty edellä mainittuihin tekijöihin perustuva syrjintä. (Haapalainen 2007, 128.)

Ihmisten välisessä kanssakäymisessä ennakkoasenteilla on merkittävä rooli. Meillä on taipumus jaotella toisiamme erilaisiin kategorioihin ja muodostaa käsityksiä näin syntyneistä ryhmistä. Käsityksemme voivat olla positiivisia, neutraaleja tai negatiivisia. Käsityksemme toisista ihmisistä ohjaavat usein tiedostamatta toimintaamme. (Hammar-Suutari 2009,117.)

Aikaisemmat kokemukset kulttuurien välisestä kohtaamisesta ja niiden määrä sekä luonne vaikuttavat vuorovaikutustilanteen laatuun. Kulttuurien väliseen asiakaspalvelutilanteeseen liittyy usein molemminpuolista epävarmuutta ja jopa pelkoa. Työntekijä voi kokea ammattitaitonsa joutuvan koetukselle ja maahanmuuttaja-asiakas voi kokea asemansa epävarmaksi mahdollisten aiempien hankalien viranomaiskohtaamisten vuoksi. (Hammar-Suutari 2009,117.)

Kulttuurien välisissä kohtaamisissa on tärkeää kielellisen ja ei-kielellisen viestinnän lukutaito. Väärien tulkintojen mahdollisuus kasvaa, kun kohtaajien kulttuuritaustat eroavat toisistaan. Työntekijän ammattitaito (muun muassa työn hallinta ja riittävät vuorovaikutustaidot) totutusta poikkeavassa tilanteessa vaikuttavat paljon palvelun laatuun ja sujuvuuteen. Oman taustan tunteminen ja tiedostaminen helpottavat kohtaamaan vierasta ja hyväksymään erilaisia tapoja toimia. Hyvän itsetunnon omaava sekä omaa taustansa arvostava henkilö on vahvoilla kohdatessaan uusia ihmisiä. Kulttuurien välinen kohtaaminen voi siten näyttäytyä mielenkiintoisena tutustumiskohteena ja mahdollisuutena laajentaa omaa maailmankuvaa. Vastavuoroisesti suomalaisen yhteiskunnan ja palveluverkoston tuntemus auttavat maahanmuuttaja-asiakasta vuorovaikutuksessa ottamaan kantaa itseään koskevien asioiden hoitoon sekä arvioimaan saamansa palvelun laatua. Hammar-Suutarin (2009) tutkimuksessa ilmeni, että vuorovaikutustilanteessa olevien henkilöiden tahtotila, motivaatio, ajankäytölliset resurssit sekä henkilökemiat vaikuttavat vuorovaikutuksen ja asiakaspalvelutilanteen sujuvuuteen. Kuitenkin ammattitaitoisella työntekijällä on asiakastaan suurempi vastuu palvelutilanteen onnistumisesta. (Hammar-Suutari 2009, 118 - 122.)

Kulttuuritaustan huomioiminen ohjauksessa tarkoittaa erilaisuuden hyväksymistä ja ymmärtämistä ohjaustilanteessa. Monikulttuurinen ohjaus ei tarkoita sitä, että ohjaaja tietää mahdollisimman paljon eri kulttuurista. Sillä tarkoitetaan tietoisuutta kulttuurin vaikutuksesta ohjaajan ja asiakkaan persoonallisuuteen ja käyttäytymiseen. (Metsänen 2000, 180.)

Pohjimmiltaan on vain ihmisten välistä viestintää, kulttuurit eivät puhu toisilleen. Vuorovaikutustilanteessa kohtaavat erilaiset taidot ja herkkyyden sekä avoimuuden omaavat yksilöt. Kulttuurierot ovat sosiaalisesti opittuja ja muuttuvia käytäntöjä. (Tiittula 2005, 134.)

Kulttuurien välinen kompetenssi kohtaamistilanteissa koostuu henkilön taidoista, tietämyksestä, asenteista ja toiminnasta. Tämän tulisi olla asiakaspalvelutyössä tarvittavan ammattitaidon osatekijä vuorovaikutustaitojen, ammatillisten valmiuksien, kehittymissuunnan, omaksumiskyvyn, joustavuuden ja muutoksen sietokyvyn lisäksi. (Hammar-Suutari 2009, 123.)

Monimuotoistuvan työyhteisön haasteita ovat kulttuurisidonnaisista syistä johtuvat erilaiset näkemykset työn teosta ja työtavoista. Kielivaikeudet ja koko henkilöstön kulttuurikompetenssin puute voidaan myös nähdä suurena haasteena. Suomen kielen merkitys ja koko työyhteisön kulttuurisen valmennuksen tarve on keskeinen monimuotoistuvan työyhteisön haaste. (Sippola 2005, 90.)

Kaisanlahden mukaan moninaisuus voidaan nähdä sekä haasteena että työyhteisön mahdollisuutena. Haastetta ristiriitatilanteisiin tuo erilaisten näkemysten, tarpeiden tai etujen yhteensovittaminen. Parhaimmillaan ristiriidat ovat jopa hyödyllisiä vieden kehitystä eteenpäin. Ristiriitojen epäonnistuneet ratkaisut ja jatkuva kiistely aiheuttavat vahinkoa organisaation työilmapiirille sekä taloudelliselle tulokselle. Moninaisuusosaimista tarvitaan työpaikan ristiriitojen käsittelemiseksi rakentavalla tavalla. Tällä tarkoitetaan erilaisuuden arvostamista, yksilöiden tasa-arvoista kohtelua ja yhdenvertaisia vaikutusmahdollisuuksia. Työssä viihtymistä parantavia keinoja ovat neuvottelevat ratkaisut kuten ongelmanratkaisu ja kompromissi. (Kaisanlahti 2010, 12 -13.)

Työllä on suuri merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa. Arvostamme työtä sinänsä, mutta myös itsensä elättäminen on oleellinen osa suomalaista arvostusta. Maahanmuuttajille asetetaan vaatimuksia työllistyessä suomalaisiin työyhteisöihin. Yleisimmät odotukset ovat, suomenkielen osaaminen, ammattitaito, joka soveltuu suomalaiseen työelämään ja että maahanmuuttaja osaa käyttäytyä suomalaisen työelämänormien mukaisesti. (Räty 2002, 179–180)

Suomessa EU-maista ja Yhdysvalloista tulleet työllistyvät helpoiten, kun taas pakolaisten työllistyminen on ollut vaikeampaa. Tähän on monia eri syitä, yksi oleellinen on kielitaito, englantia äidinkielenään puhuvat sijoittuvat paremmin. Hankaloittava tekijä on myös, ettei ammatti- tai yliopistotutkintoja hyväksytä Suomessa, eikä kotimaassa hankittua työkokemusta myöskään arvosteta Suomessa. Kokemukset muista maista osoittavat, että kauan maassa olleet tai jopa toisen sukupolven maahanmuuttajilla on työnsaantiongelmia. (Räty 2002, 179 - 184.)

Räty korostaa kirjassaan useaan kertaan, että sosiaalisilla verkostoilla on merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa työllistymiseen. Yleensä maahanmuuttajilla ei ole näihin

edellytyksiä. Työnantajat suhtautuvat ennakkoluulojen varjolla epäluuloisesti maahanmuuttajan palkkaamiseen, esimerkiksi työntekijät vastustavat maahanmuuttajan palkkaamista. Mutta on kokemuksia, että yhdenkin maahanmuuttajan palkkaaminen on saatanut laskea ennakkoluuloja ja työtä saa useampi etnisen ryhmän edustajia. (Räty 2002, 179 -184.)

Ulkomaalaisten työllistymistä estää Söderqvistin (2005, 10–11) mukaan se, että ulkomaalaisia rekrytoidaan ikään kuin he olisivat suomalaisia. Henkilöstön johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa jää usein huomioimatta ulkomaalaisuus ja monimuotoisuus. Lisäksi ulkomaalaiset eivät hae laajasti eri työpaikkoihin. Rekrytointitilanteessa ulkomaalaisella työnhakijalla on suomalaista suurempi näytön paikka. Mikäli yrityksen toiminnan ydin liittyy kansainvälisyyteen, heijastuu tämä huomattavasti tavassa suhtautua ulkomaalaisiin. Työvoimatoimiston kautta työllistyneet ulkomaalaiset sijoittuvat parhaiten teollisuuteen tai tukityöllistetyiksi kunnalle. Pitkällekin koulutetut työttömät ulkomaalaiset mahdollistavat kunnille edullisen, hyvän tukityöllistetyn työpanoksen saamisen. Vaatimusta osata suomen kieltä perustellaan asiakkaiden vaatimuksella, työturvallisuustekijöillä sekä muun työyhteisön huonolla kielitaidolla.

Söderqvist (Söderqvist 2005, 14.) ihmettelee tutkimuksessaan ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrän vähäisyyttä Suomessa. Hän toteaa, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat hajallaan, yksittäisinä henkilöinä eri työpaikoilla. Tutkimuksensa perusteella Söderqvist toteaa yllättävän perustelun vähäiselle ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden palkkaamiselle, ei ole tarvetta eikä hakijoita. Söderqvist kyseenalaistaa tarpeen ja hakijoiden puuttumisen. Tätä tukevat myös kovin erilaiset näkemyserot viranomaisten ja työnantajien välillä. Tutkimuksen perusteella Söderqvistin kyseenalaistaa ulkomaalaistaustaisten tarpeen vähäisyyden ja hakijoiden.

2.2.1 Yhteisöllisyys ja tasa-arvo työyhteisöissä

Yhteisöllisyys on aineetonta pääomaa ja se voi muuttua aineelliseksi pääomaksi. Yhteisöllisyydellä on monia positiivisia vaikutuksia terveyteen, hyvinvointiin, oppimiseen ja tuloksellisuuteen. Yhteisöllisyys edellyttää erilaisuuden suvaitsemista: sen avulla saa-

daan uusia näkökulmia organisaation toiminnasta. Yhteisöllisyydessä tarvitaan dialogia, vuorovaikutusta ja kaikkien osallistumista sekä jokaisen uskallusta kertoa omista kokemuksistaan. Tämä mahdollistaa oppimisen kokemuksia ja parantaa organisaation suoriutusta. Vahva luottamussuhde koko organisaatioon, sen visioon, strategiaan, reiluihin toimintatapoihin ja prosesseihin ovat tärkeitä. Luottamus on tärkeä organisaation voimavara. (Tampereen yliopisto i.a.)

Sosiaalinen pääoma voidaan nähdä yksilön tai yhteisön ominaisuutena. Sillä tarkoitetaan kansalaisten keskinäistä luottamusta, normeja ja verkostoja, jotka parantavat yhteisöjen ja yhteiskuntien toimintaa. Sosiaalinen pääoma yhteisön ominaisuutena kuuluu kansalaisyhteiskuntaan. Tähän liittyvät keskeisesti yhteistoiminnallisuus ja paikallisyhteisöt. Sosiaalinen pääoma on luonteeltaan tuottavaa ja yleiseen hyvään liittyvää, joten yhteisöllisen luonteensa vuoksi se ei ole johdettavissa kenenkään yksityisomaisuudeksi. Yhteisöjen ja yksilöiden menestystä ja hyvinvointia selitetään usein sosiaalisen pääoman avulla. (Iisakka & Alanen 2006, 8 - 10.)

Työpaikan kulttuuri muodostuu usein kahdesta eri toimintakulttuurista, virallisesta sekä epävirallisesta. Virallinen kulttuuri määrittää toimintastrategioissa ja tavoiteohjelmissa. Epävirallinen toimintakulttuuri näyttää, kuinka henkilökunta todellisuudessa toimii, nämä käytännöt heijastelevat usein paikallisia tapoja ja käytäntöjä. Paikalliset tavat ja käytännöt sekä työpaikan erityinen kieli edustavat kokemuksen kautta saavutettua ”hiljaista tietoa”, jonka ymmärtäminen ja avautuminen on uudelle tulokkaalle erityisen vaikeaa. Maahanmuuttajataustaiset työyhteisön jäsenet joutuvat läpikäymään monitasoisen kulttuurisen sopeutumisen prosessin kotoutuakseen uuteen toimintaympäristöön. (Verma 2005, 60 - 61.)

Hyvällä työpaikalla toteutuu tasa-arvo. Yrityksen arvot ja kulttuuri ovat ihmismyönteisiä ja työpaikan ilmapiiri on avoin. Yhteisöllisyys vallitsee ja jokaisella on selvillä oman työn merkitys ja tavoitteet. Kuka tahansa voi lähteä keskusteluttamaan, toteutuvatko hyvän ja tasa-arvoisen työyhteisön kriteerit omassa yksikössä. Tasa-arvo on ymmärrettävä eri-ikäisten väliseksi, eri kulttuureista tulevien, erilaisia koulutustaustoja ja osaamisia edustavien ja tietenkin myös naisten ja miesten väliseksi asiaksi. (Työssä jaksamisen ohjelma 2000–2003 i.a.)

Toisen ihmisen kohtaamisessa olisi tavoiteltavaa todellinen ymmärtäminen. Keskeistä on valmius kohdata asioita toisen näkökulmasta oman näkökulman lisäksi, silti kaikkea ei pitäisi hyväksyä. Tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla ei merkitse, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Erojen huomioon ottaminen on oikeudenmukaista kohtelua. (Tampereen yliopisto i.a.)

Kun 2000-luvulla haetaan yrityksen kilpailukykyä ja työyhteisön menestymistä, täytyy etsiä keinoja, joilla edistetään uuden tiedon luomista, ihmisten innovatiivisuutta, uusien toimintamallien keksimistä sekä jatkuvaa uuden oppimista. Yritykset ja yhteisöt ovat yhä enemmän riippuvaisia ihmisistä. Tärkeää on, että henkilöstö tekee töitä sydämelleen. Jaksakseen ja motivoituaikseen henkilöstön on koettava, että heitä kunnioitetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti. Tarvitaan erilaisten näkemysten törmäyksiä ja ristiriitoja uuden syntymiseen. Tällöin moninaisuus on rikkaus ja tärkeä kilpailutekijä. (Työssä jaksamisen ohjelma 2000–2003 i.a.)

Työyhteisö on matkalla kohti moniarvoista toimintakulttuuria vasta kun koko henkilöstö, varsinkin jo asemansa vakiinnuttaneet jäsenet ovat mukana työyhteisön yhteishengen ja samalla toiminnallisen tehokkuuden maksimoimisessa. Näin helpotetaan maahanmuuttajataustaisen työntekijän sopeutumisprosessin sujuvuutta. (Verma 2005, 61.)

2.2.2 Sosialisaaion merkitys työpaikan yhteisöllisyyden kannalta

Sosialisaaio kuvaa sitä, miten meidät on kasvatettu. Nämä kasvatuksen mallit vaihtelevat kulttuurista toiseen antamalla lapsille arvot ja käytännöt, kuinka selviytyä ja käyttäytyä laajemmassa yhteisössä ja valmistautua aikuisuuteen. Tunne johonkin kuulumisesta tai kuulumattomuudesta on osa identiteetin rakentumista. Oppimamme perusteella muodostamme ennakkokäsityksiä samanlaisuudesta ja erilaisuudesta, sekä peilaamme tapaamiamme henkilöitä muodostamiimme stereotyyppien valikoimiin. (Verma 2005, 58 - 59.)

Sosialisaaioissa tärkein rooli on rekrytointiprosessilla ja organisaation ensimmäisillä kontakteilla tulevaan työntekijään. Alkuvaiheessa tulokas etsii tietoa organisaatiosta ja

muodostaa mielikuvia omasta asemastaan työntekijänä. Sosialisaation toinen vaihe alkaa kohtaamisella eli kun tulokas alkaa työskennellä organisaatiossa. Hän alkaa nähdä pelisääntöjä miten organisaatio todellisuudessa toimii. Tähän vaiheeseen liittyy usein yllätyksiä ja tässä vaiheessa tulokas tekee ratkaisunsa, haluaako hän tulla organisaation jäseneksi ja sitoutua siihen. Perehdyttämisellä on suuri merkitys sosialisaation tässä vaiheessa. Sosialisaation kolmas vaihe on organisaatioon liittyminen. Tällöin uusi työntekijä on omaksunut oman roolinsa työyhteisössä ja hallitsee työtehtävänsä. Hänestä on tullut organisaation arvot ja normit omaksunut aktiivinen jäsen. Sosialisaatioprosessin onnistumisen mittareita ovat yksilötasolla työtyytyväisyys, sitoutuminen organisaatioon, pienentynyt ahdistus ja koetun stressin taso sekä vähentynyt tarve vaihtaa työpaikkaa. Organisaation näkökulmasta nämä ovat toivottavia sosialisaation lopputuloksia. Liiallisella sosialisaatiolla tarkoitetaan työntekijän täsmällistä muokkautumista työrooliinsa, jolloin luovuudelle ja innovaatioille ei jää tilaa. (Leponiemi ym. 2008, 35 - 37.)

Maahanmuuttajien sosialisaatioprosessissa voidaan nähdä useita eri näkökulmia. Negatiivisen vaikutuksen sosialisaatioon voi aiheuttaa tulokkaan poikkeaminen ominaisuuksiltaan muiden työntekijöiden enemmistöstä. Etninen ja kulttuurinen tausta vaikuttavat sosialisaatioprosessiin. Etnisen monimuotoisuuden lisääntyessä työyhteisöissä yksilöiden erilaiset taustat tulee ottaa huomioon laadukkaasti työskentelyn varmistamiseksi. Etninen identiteetti kehittyy sosiaalisesti yksilöiden välisissä vuorovaikutussuhteissa, esimerkiksi työyhteisöön integroitua. Vähemmistöryhmien etniseen identiteettiin liittyy toiseuden käsite. Toiseuden identiteettiin liitetään tyypillisesti vierauden, ei-yhteisyyden, kaukaisuuden ja mahdollisesti alempiarvoisuuden tuntemuksia. Toiseuden kokemus vaikuttaa käyttäytymiseen ja on merkittävä yksilön tullessa huomattavasti aiempaa erilaisempaan uuteen sosiaaliseen kontekstiin. Sosialisaatioon liittyy myös samanlaisuuden viehätys, jolloin etnisellä taustalla on selvä rooli koetun samankaltaisuuden ja erilaisuuden lähteenä. Akkulturaatiolla viitataan prosessiin, jossa uusi kulttuurinainen sulautetaan osaksi vallitsevaa kulttuuria. Uuden kulttuurinaineen sallitaan tuoda uusia vivahteita entiseen. Akkulturaatioprosessin näkökulmasta joko toinen tai molemmat ryhmät muuttuvat kulttuurisesti tai psykologisesti. Yleensä vähemmistökulttuuri saa enemmän vaikutteita vallitsevasta kulttuurista. Monesti molemmat kulttuurit saavat jollain tasolla vaikutteita toisistaan. Tärkeää on myös erottaa toisistaan ryhmä- ja yksilötason akkulturaatio. (Leponiemi ym. 2008, 37–41.)

2.3 Työyhteisön ja organisaation kehittäminen

Työyhteisöt kehittyvät tulevaisuudessa yhä monietnisemmiksi ja -kulttuurisemmiksi. Uusia haasteita ja kehittymisen vaateita organisaatiolle asettavat työmarkkinoiden muutos ja työntekijöiden erilaistuminen. Myös etnisten vähemmistöjen kesken on eriarvoisuutta ja erilaaisuutta. (Leponiemi ym.2008, 1.)

Monimuotoisuuden parissa työskentelemisessä (monimuotoisuuden johtaminen) on kyse monimuotoisuuden arvostamisesta, yhteistyöstä, uteliaisuudesta ja kokeilusta. Tärkeää on keskittyä organisaatiossa vallitsevien asenteiden, ajatusmallien, kulttuurin, sääntöjen ja toimintatapojen muuttamiseen. (Leponiemi ym. 2008, 13.)

Johtajalla on tärkeä rooli työyhteisön moninaisuuden hyödyntämisen kannalta. Työyhteisöjen moninaistuminen haastaa meidät kasvamaan ihmisinä, avautumaan havainnoimaan, ymmärtämään ja arvostamaan omaa yksilöllistä sekä muiden erilaisuutta. Moninaisuusosaaminen työpaikoilla näkyy ystävällisenä käytöksenä sekä erilaisen osaamisen ja näkökulmien arvostamisena. (Kaisanlahti 2010, 13.)

Yhdenvertaisuuden edistämiseen organisaatiossa ja työyhteisössä vaikuttavat ulkoapäin tulevat vaikutteet kuten muuttoliike sekä taloudelliset ja poliittiset kysymykset. Varsinaisia laukaisevia tekijöitä ovat lait, säädökset ja muut viralliset asiakirjat sekä työn asettamat uudenlaiset vaatimukset, kuten asiakaskunnan monimuotoistuminen tai henkilöstörakenteen muutokset. Laukaisevia tekijöitä ovat myös organisaation/työyhteisön tahtotila toimia yhdenvertaisuutta edistävästi. Vallitseva yhdenvertaisuuden tila, johon mahdollista muutosta verrataan, edellyttää lähtötilan kartoittamista esimerkiksi kyselyn tai asiakaspalautteeseen perustuvan arvioinnin avulla. Tämän prosessin jälkeen arvioidaan muutosvoiman määrää. Tällä tarkoitetaan kuinka suurella panoksella ja sitoutumisella työyhteisö on valmis toimimaan kohottaakseen yhdenvertaisuuden tasoaan. (Hammar-Suutari 2009, 129 - 130.)

Työyhteisöissä tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden puolesta työskenteleminen edellyttää lain vaatimien toimien lisäksi huomioimaan kuinka monimuotoista työyhteisöä ja erilaisia yksilöitä johdetaan siten, että yksilölliset voimavarat maksimoidaan ja saavute-

taan kilpailuetua. Tärkeää on myös huomioida, kuinka vältetään mahdolliset monimuotoisuudesta johtuvat väärinymmärrykset ja konfliktit. Työnantajalla on työturvallisuuslakiin pohjautuva velvollisuus järjestää työntekijän perehdyttäminen. Tasa-arvoisessa ilmapiirissä kaikilla yksilöillä on mahdollisuus osallistua työn ja työyhteisön kehittämiseen ja kokea itsensä merkittäväksi osaksi työyhteisöä. Näin yksilöiden työmotivaatio ja sitoutuneisuus nousevat. (Leponiemi ym. 2008, 5.)

Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa rekrytoinnista ja jatkuu siihen, että tulokas saavuttaa itsenäisen ja tehokkaasti toimivan työyhteisön jäsenen roolin. Näin työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, ihmiset, eri sidosryhmät, työnsä, vastuunsa ja odotukset. (Leponiemi ym. 2008, 14.)

Yrityksen visioon ja strategiaan viety monimuotoisuuden edistämisen näkökulma tuottaa parhaiten tulosta monimuotoisuuden johtamisessa. Henkilöstökoulutus on keino muuttaa työyhteisöjä monikulttuurisiksi, jossa kaikki osapuolet tulevat toisiaan vastaan, ketään suosimatta tai syrjimättä. Yritysten sosiaalista vastuunottoa on osallistuminen yhteiskuntavastuuseen vapaaehtoisesti esimerkiksi rekrytoimalla maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. (Sippola 2005, 89–93.)

3 MONINAISUUS SAVON VAMMAISASUNTOSÄÄTIÖLLÄ

3.1 Yhteiskunnallinen tehtävä

Savon Vammaisasuntosäätiön yhteiskunnallinen tehtävä pohjautuu eri lakeihin perustuvaan kunnan velvollisuuteen järjestää asukkailleen heidän tarvitsemansa peruspalvelut, kuten kehitysvammaisten asumispalvelut. Savon Vammaisasuntosäätiö toteuttaa palveluntuottajana kunnalle säädettyä tehtävää vammaisten asumispalveluissa. Kunta on palveluntilaajana ja yhteistyö perustuu kunnan ja säätiön sopimukseen. Säätiön yhteiskunnallista tehtävää perustelevia lakeja ovat mm sosiaalihuoltolaki, laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista sekä laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Säätiön yhteiskunnallista tehtävää perustelevia muita lakeja ovat muun muassa perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä työsopimuslaki. Perusoikeudet Suomen perustuslaissa (731/1999) tuli voimaan vuonna 2000. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaiset lain edessä, tämä sisältää yhdenvertaisuuden lain edessä sekä yleisen syrjintäkiellon. (Yhdenvertaisuus 2005.)

Yhdenvertaisuuslain (2004) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslailla on laitettu voimaan Euroopan unionin rasismi- ja työsyryntädirektiivi. (Yhdenvertaisuus.fi 2005.)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000): Asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. (Yhdenvertaisuus.fi 2005.)

Työsopimuslaki(55/2001):

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun seikan vuoksi. (Yhdenvertaisuus.fi 2005.)

Savon Vammaisasuntosäätiön toimintaa ohjaavat monet eri lait. Säätiön toiminnassa tulee huomioida asiakasnäkökulma sekä säätiön rooli työnantajana. Savon Vammaisasuntosäätiön yhteiskunnallinen ulottuvuus ja asiakasvaikuttavuuden näkökulmia ovat asiakaslähtöinen ajattelu- ja toimintatavan kautta saavutettu asiakkaiden, heidän läheisten ja kuntien luottamus. Menestystekijöiksi on nostettu asiakkaiden osallistumista ja valtaistumista tukeva palvelu- ja toimintakulttuuri sekä tiivis yhteistyö kuntiin sekä muihin sidosryhmiin ja aktiivinen verkostoyhteistyö, joka tähtää asiakkaan tasapainoiseen elämään, sekä hyvä imago ja tunnettavuus palveluntuottajana. (SAVAS toimintasuunnitelma) Palvelu pohjautuu ostosopimukseen ja henkilökohtaiseen palvelusuunnitelmaan, jonka pohjalta asumispalveluita tarjotaan.

3.2 Säätiön toiminta

Vuonna 1989 perustettu Savon vammaisasuntosäätiö (SAVAS) rakentaa ja ylläpitää erityisryhmien erilaisiin tarpeisiin vastaavia palvelukoekoteja ja toimintakeskuksia. Savon vammaisasuntosäätiön lähtökohtana ovat yksilölliset tarpeet ja mahdollisuudet.

Yleishyödyllistä tarkoitustaan säätiö toteuttaa tuottamalla kuntien erityisryhmille suunnattua asumis-, päivätoiminta- ja kuntoutuspalvelua, keskeisenä sisältönä nimenomaan kehitysvammaiset asiakkaat. Lähtökohtana palvelutoiminnassa on julkisen palvelutehtävän hoitaminen kuntien toimeksiannosta.

Savaksella tuetaan asiakkaita arvokkaaseen täysivaltaiseen elämään. Toiminnassa korostuu asiakkaan omien voimavarojen ja vahvuuksien hyödyntäminen omassa elämässä. Henkilöstön korkea ammattitaito, palvelutoiminnan laadunhallinta ja kehittämistä tukevat toiminnot ovat säätiön peruspilareita. Savon Vammaisasuntosäätiö on poliittisesti sitoutumaton.

Savon Vammaisasuntosäätiön palvelukodeissa asuminen perustuu vuokrasuhteeseen. Tukipalvelujen ansiosta palvelukotimme mahdollistavat yhteisöllisyyden tukeman itenäisen asumisen runsaastikin tukea tarvitseville kehitysvammaisille ja autistisille henkilöille, osa myös mielenterveyskuntoutujille. Palvelukodin asukas elää kansalaisena muiden joukossa päättämällä itse omista asioistaan ja kantamalla myös kykyjensä mukaisen vastuun omista ratkaisuistaan. (Savon Vammaisasuntosäätiö i.a)

Toimintakeskuksissa on tarjolla monipuolista, virikkeellistä ja mielekästä toimintaa, jossa jokaisen asiakkaan toiveet, tarpeet ja mielenkiinnon kohteet otetaan huomioon. SAVAS tarjoaa päivätoimintaa myös palvelukotiemme ulkopuolelta tuleville asiakkaille. (Savon Vammaisasuntosäätiö i.a)

3.3 Rekrytointi Savon Vammaisasuntosäätiöllä

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava kaikille yli 30 hengen työpaikoille. Tasa-arvo tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Savon Vammaisasuntosäätiön tasa-arvosuunnitelma ei koske vain miesten ja naisten yhtäläisiä oikeuksia ja velvollisuuksia, vaan kattaa myös eri-ikäisten, eri koulutuksen ja eri kulttuurista tulevien työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun. (SAVAS, 2006.)

Rekrytoinnin tavoitteena on hankkia organisaatioon sopivaa henkilöstöä. Rekrytoinnin onnistuminen on tärkeää, koska väärillä henkilöstövalinnoilla on negatiiviset vaikutukset lyhyessäkin ajassa. Mikäli uusi työntekijä on pätevä työtehtäväänsä, tarvitaan tavallista vähemmän koulutusta ja perehdytystäkin. Uusi työntekijä on organisaatiolle pitkäaikainen sijoitus, joten valinta kannattaa tehdä aina huolella. (Hokkanen ym. 2008, 55.)

Yleisin rekrytoinnin perusta on tarvelähtökohtainen rekrytointi. Tarve voi johtua siitä, että vanha työntekijä on lähtenyt tai lähdessä, tai siitä, että työmäärä on kasvanut ja tarvitaan lisää henkilökuntaa. Rekrytoinnissa keskeisenä apuvälineenä on rekrytointiprofiili eli selvitys työntekijälle asetetuista vaatimuksista. Yksi rekrytointiprofiilin lähtökohta on organisaatiokulttuurin huomioiminen, jottei valituksi tule sinänsä pätevä mutta tilanteeseen sopimattomia arvoja edustava työntekijä. (Hokkanen ym. 2008, 56–57.)

Varsin korkealla arvoasteikossa suomalaisilla työnantajilla on kotimaisen työvoiman palkkaaminen avoimiin työtehtäviin. Seurauksena voi olla työpaikan maineen menettämisen vaara, mikäli palkataan ulkomaalaista työvoimaa. Jaakkola on tutkimuksessaan tehnyt johtopäätöksen, että syrjintä voi olla rakenteellista ja suomalaiset puolustautuvat vierasta vastaan, tämä on hyväksytty myös työntekijöiden keskuudessa. (Jaakkola 2000, 91.)

Useissa organisaatioissa etsitään ensisijaisesti sopivaa työntekijää sisäisen rekrytoinnin kautta ja jos sisäisesti ei ole työntekijää saatavilla rekrytoidaan organisaation ulkopuolelta ns. vapailta markkinoilta. (Hokkanen ym. 2008, 57–58.)

Savon Vammaisasuntosäätiön rekryointiperiaatteena on avoimuus, joka toteutuu rekrytoinnissa julistamalla kaikki vakinaiset paikat ja pitkäaikaiset sijaisuudet yleisesti haettavaksi. Työpaikkailmoitukset julkaistaan alueen valta-lehdissä, työvoimahallinnon sivuilla, kehitysvammaportaali Vernerin sivuilla ja harkinnan mukaan muissa alueen lehdissä ja alan ammattijulkaisuissa. Yleisen hakumenettelyn ulkopuolelle jätetään määräaikaiset tehtävät, jotka saatetaan kaikkien sijaisten ja määräaikaisten sijaisten tietoon. Yli 3 kuukautta kestävästä sijaisuudesta ja projektitehtävistä ilmoitetaan myös Savaksen intrassa. (Helppo 2008–2010.)

4 SELVITYKSEN TEHTÄVÄ JA MENETELMÄLLISET RATKAISUT

4.1 Selvityksen tehtävä ja pääkysymykset

Selvityksessä tutkimme monikulttuurista työyhteisöä sekä henkilöstön asenteita ja kokemuksia monikulttuurisuudesta. Selvityksemme pääkysymyksiä olivat:

1. Kuinka monikulttuurisuus ja suvaitsevaisuus näyttäytyvät Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion työyksiköissä?
2. Kuinka työntekijät Kuopion yksiköissä ovat tiedostaneet ja kokeneet työyhteisöjemme moninaistumisen?
3. Mitä haasteita monikulttuurisuus asettaa työlle ja työntekijälle?

Selvityksellä pyrimme kartoittamaan Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion työyksiköiden henkilökunnan asenteita ja valmiutta työyhteisöjen ja asiakkaiden moninaistumiseen. Rajasimme selvityksemme kohderyhmäksi Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion palvelukotien ja toimintakeskusten henkilökunnan. Selvityksellä on tarkoitus tuoda tietoa monikulttuurisesta työyhteisöstä ja sen tuomista mahdollisuuksista. Kyselyn kautta selvitämme henkilöstön asenteita ja valmiuksia kohdata maahanmuuttajia asiakkaana ja työntekijöinä palvelukodeissamme.

4.2 Metodiset ratkaisut

4.2.1 Menetelmänä kvantitatiivinen tutkimus

Selvityksemme tutkimusmenetelmäksi valitsimme kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusmenetelmän. Tutkimusongelmien ratkaisemiseksi tarvittavat tiedot kerättiin osittain valmiit vastausvaihtoehdot esittäen niin, että tuloksia voitiin käsitellä numeerisesti tilastollisia tutkimusmenetelmiä käyttäen. Kyselylomake (Liite1) sisälsi myös avoimia kysymyksiä. (Hirsjärvi 2005, 182 – 184.)

Tutkimusmenetelmää pohtiessamme emme nähneet muita vaihtoehtoja, kuin kyselyn tekemisen, koska otantaryhmä oli suuri; Työntekijöiden henkilökohtainen haastattelu olisi voinut tuoda laajempialaista ja syvempää tietoa ja tutkimuskysymyksiä olisi voitu tarkentaa. Halusimme selvitykseen mukaan kuitenkin mahdollisimman monen työntekijän mielipiteen. Kyselyä käytetään yleensä asenteita ja mielipiteitä mittaavissa tutkimuksissa. Kun kyselyn tekijä jakaa kyselyt, on se omiaan motivoimaan vastaajia ja näin nostaa kyselylomakkeiden palautuksien määrää. (Krause & Kiikkala 1996, 107–108.)

Kyselytutkimuksen avulla on mahdollista kerätä laajaa tutkimusaineistoa, tutkimukseen voidaan saada paljon vastuksia ja voidaan selvittää monia asioita. Kysely on tehokas, koska se säästää aikaa ja on hyvin tehtynä nopea analysoida tietokoneen avulla. Kyselyn heikkous voi olla, että vastaajat eivät ole vastanneet kyselyyn huolellisesti. (Hirsjärvi 2005, 183–184.)

Kyselylomakkeessamme (Liite1) käytimme kolmenlaisia kysymyksiä, strukturoituja kysymyksiä, strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoja, jossa valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen esitetään avoin kysymys, sekä avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden kertoa, mitä hän on todella aiheesta mieltä. Kyselylomakkeessa oli myös skaaloihin eli asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Näissä vastaaja valitsee, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä väittämistä. (Hirsjärvi 2005, 188–190.) Kyselylomakkeessa käytettiin likert-asteikkoa, joka sisälsi viisi luokkaa. Näin saatiin selville vastaajien mielipiteen aste samaa mieltä tai eri mieltä oleviin väittämiin. (Krause & Kiikkala 1996, 115.)

4.2.2 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin henkilökunnalta kyselylomakkeilla Kuopion Savon Vammaisasun-
tosäätiön toimintayksiköissä helmikuussa 2010. Kyselylomakkeita veimme Särkiniemen palvelukotiin ja toimintakeskukseen 13, Louhumäen palvelukotiin ja toimintakeskukseen 21 ja Puijonsarven palvelukotiin ja toimintakeskukseen 20. Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 54, joista palautui 49, näin vastausprosentiksi muodostui 91. Selvityksemme saimme luvan palvelujohtaja Sari Kokkoselta 25.9.2009.

Kyselylomakkeista yhdestä puuttui etusivu kokonaan, mutta seuraaviin kahteen sivuun oli vastattu hyvin, joten tämän lomakkeen vastaukset on otettu huomioon analysoinnissa. Hirsjärven (Hirsjärvi 2005, 210.) mukaan, kun vastaaja on muuten täyttänyt lomakkeen huolellisesti, mutta jättänyt yhteen osioon vastaamatta, ei vastausta kannata hylätä. Lomakkeen muista vastauksista saadaan tietoa esimerkiksi keskiarvotietoihin.

4.2.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Aineisto tallennettiin havaintomatriiseiksi analyysia varten ja käsiteltiin SPSS-ohjelmalla. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistosta muodostettiin muuttujia ja aineisto koodattiin laadittujen muuttujaluokkien mukaisesti, tutkittavalle kohteelle annettiin arvo jokaiselle muuttujalle. (Hirsjärvi 2005, 210.) Aineiston analysointi aloitettiin heti kyselylomakkeiden palaututtua. Tällöin aineisto inspiroi selvityksen tekijöitä ja aineistoa voi selventää tarvittaessa. Tutkimuksen tulokset pyritään esittämään arkipäiväisen kokemuksen teorioina. (Hirsjärvi 2005, 131.)

SPSS-ohjelman avulla saimme ristiintaulukoitua vastaajien iät ja koulutuksen suhteessa annettuihin vastauksiin ja käytimme niitä apuna tulosten analysoinnissa. Jaoinme vastaajat kahteen ikäryhmään: 18 - 40 vuotiaat ja 41 - 63 vuotiaat. Koulutuksen yhdistimme luokkiin kouluaste ja opisto- tai korkeakouluaste.

5 SELVITYKSEN TULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 49 Savon Vammaisasuntosäätiön Kuopion yksiköiden työntekijää. Taustatietoina kysyttiin sukupuoli, työyksikkö, ikä ja koulutus. Vastanneista (n=48) 83 % oli naisia ja 17 % miehiä. Vastanneista 21 % oli Särkiniemen palvelukodista ja toimintakeskuksesta, Puijonsarven palvelukodista ja toimintakeskuksesta 33 %, Louhumäen palvelukodista ja toimintakeskuksesta 46 %.

Vastaajien (n= 48) iät jakautuivat seuraavasti: 10 % oli 18–29 vuotiaita, 48 % oli 30–40 vuotiaita, 38 % oli 41–50 vuotiaita ja 4 % oli 51–63 vuotiaita. Jaoinme vastaajat kahteen ikäryhmään: 18 - 40 vuotiaat ja 41 - 63 vuotiaat.

Vastaajien (n= 48) koulutustiedot: vaihtoehtoa ei ammatillista koulutusta, ei valinnut kukaan, toisen asteen tutkinnon esimerkiksi lähihoitaja, ilmoitti 52 %, AMK- tutkinnon, yliopistotutkinnon suorittaneita oli 31 % ja jonkin muun tutkinnon 17 %, Kysyttäessä mikä jokin muu tutkinto, vastaajat ilmoittivat koulutukseksi opistoasteen tutkinto ja laitosemäntä. Koulutuksen yhdistimme luokkiin kouluaste ja opisto- tai korkeakouluaste.

5.2 Kokemuksia monikulttuurisuudesta ja asenteita Kuopion yksiköissä

Vastanneista 90 % ilmoitti, että heillä on ollut työkaverina Savaksella maahanmuuttaja tai monikulttuurisuustaustainen henkilö, vastaajista 10 %:lla ei.

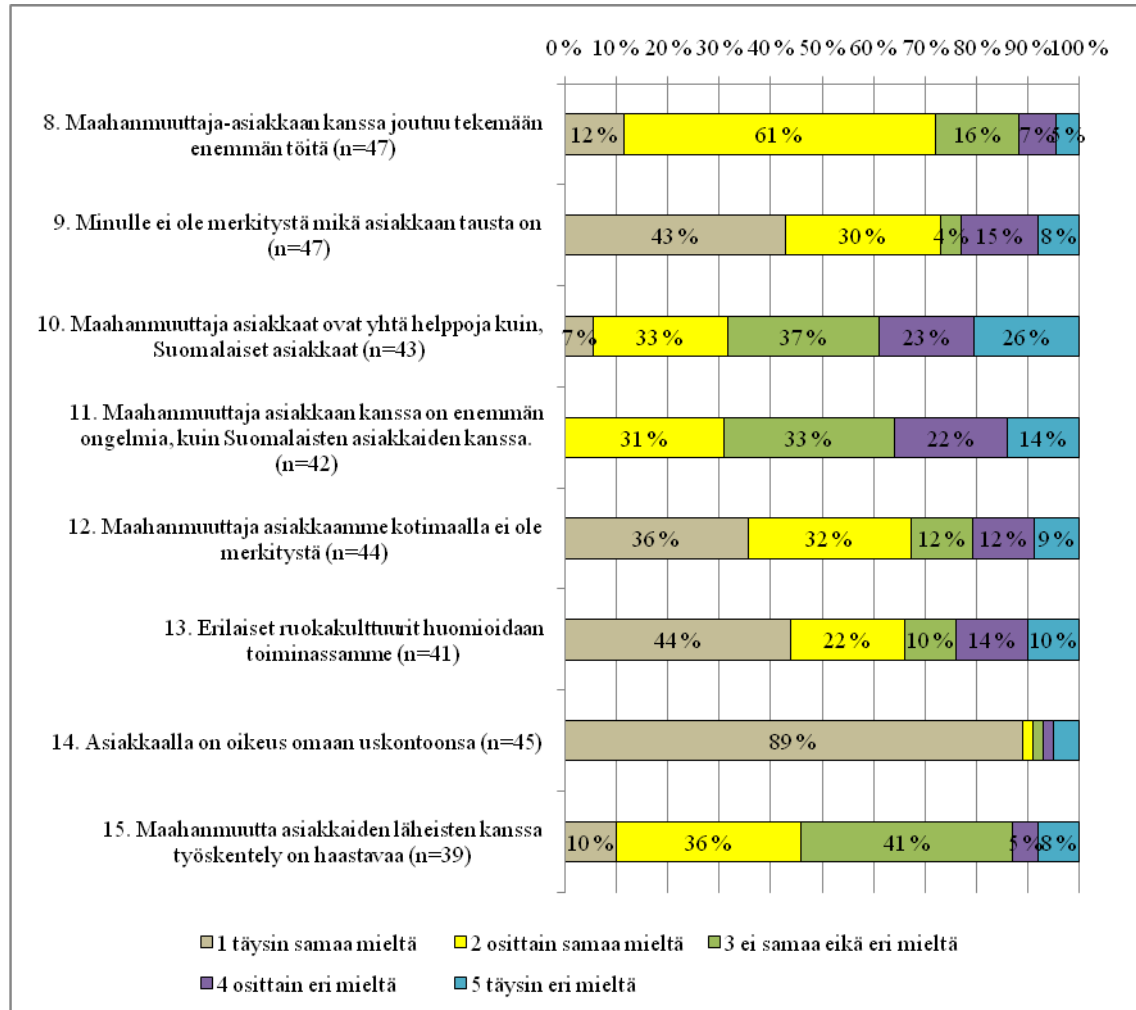
Vastaajia pyydettiin kertomaan kokemuksistaan maahanmuuttaja tai monikulttuurisuutta edustavan työkaverin kanssa työskentelystä. Vastanneista (n=42) noin puolet koki kieliongelmat ja kulttuurierot haasteelliseksi työskennellessään maahanmuuttajan kanssa. Vastaajat kertoivat esimerkiksi, ”miehet ei tykkää, että heitä naiset ohjaa työelämässä”.

Lähes toinen puoli vastaavasti koki yhteistyön sujuvan hyvin ja heidän mielestään maahanmuuttajat ovat muun muassa luotettavia, tunnollisia, huomioonottavia sekä sydämelisiä työntekijöitä. Vastaajat kokivat maahanmuuttajan vaikuttavan työyhteisöön rikastuttavasti ja tuovan uusia ajatuksia ja tapoja yhteisöön. Kulttuurierot ovat myös herättäneet työyhteisössä positiivista keskustelua muun muassa suomalaisten ujoudesta, vakaudesta, sekä siitä, että emme ole niin hilpeitä ja huomaavaisia. Viisi vastaajaa ilmoitti, että oli vähäistä kokemusta tai ei ollenkaan kokemusta maahanmuuttajista työkaverina. Syyksi vähäiseen kokemukseen he mainitsivat muun muassa eri työtehtävät. Seitsemän vastaajaa ei vastannut kysymykseen.

Vastaajille esitettiin väittämiä maahanmuuttaja asiakkaan kohtaamisesta ja asiakastyöskentelystä (kuvio1). Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä siitä, että maahanmuuttaja asiakkaan kanssa joutuu tekemään enemmän töitä. Vertailtaessa vastaajien iän merkitystä väittämään, maahanmuuttaja asiakkaan kanssa joutuu tekemään enemmän töitä, 41–63 vuotiaat olivat tästä väittämästä useammin samaa mieltä kuin nuoremmat (18–40 vuotiaat). Vertailtaessa henkilökunnan koulutusta suhteessa maahanmuuttaja asiakkaan kanssa tehtävän työn määrään (väittäjä 8), kouluasteen suorittaneet kokivat työskentelyn haasteellisemmaksi.

Enemmistön mielestä asiakkaan taustalla ja kotimaalla ei ole vastaajille merkitystä. Henkilökunnasta 89 % oli täysin samaa mieltä, että asiakkaalla on oikeus omaan uskontoonsa (vastaajien iällä eikä koulutuksella ollut merkitystä vastaukseen).

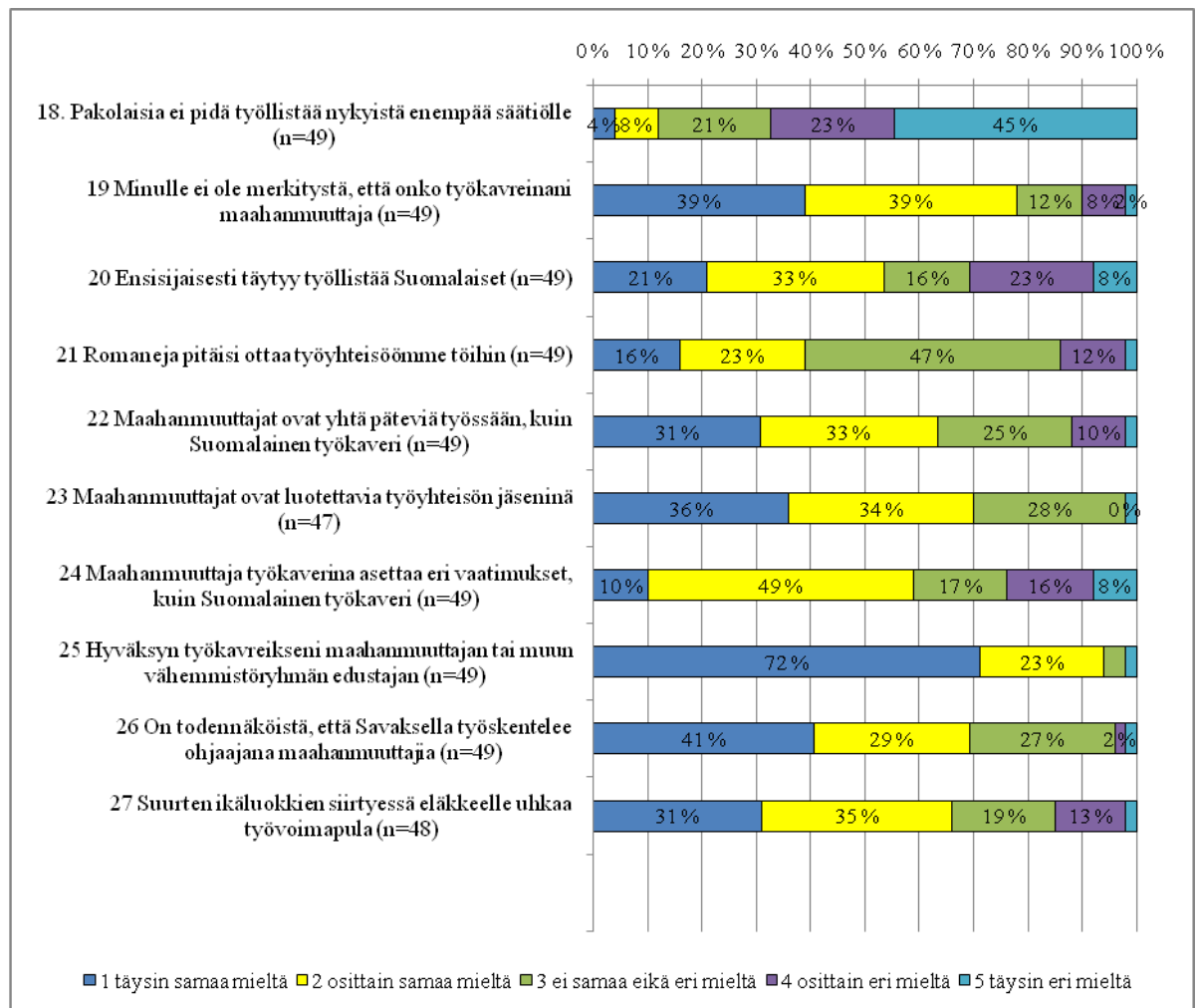
Vastanneista 46 % oli täysin tai osittain samaa mieltä, siitä että maahanmuuttaja asiakkaiden läheisten kanssa työskentely on haastavaa. Kouluasteen tutkinnon suorittaneet kokivat maahanmuuttaja-asiakkaiden läheisten kanssa työskentelyn haastavammaksi kuin opisto- tai korkeakouluasteen suorittaneet.



KUVIO 1. Vastaukset asiakkaan kohtaamisesta ja asiakastyöskentelyä koskeviin väittämiin

Avoimessa kysymyksessä tiedustelimme vastaajien (n=32) kokemuksia maahanmuuttajataustaisen asiakkaan kanssa työskentelystä. Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut kokemusta, muutama vastaaja kertoi kokemuksen olevan positiivinen. Vastauksista ilmeni esimerkiksi, ”ei sen kummempaa, kuin suomalaisten kanssa työskentely”, ”ihan ok kokemuksia, avartanut näkemyksiä”. Jotkin vastaajat nostivat esille, että on ollut ongelmia ymmärtämisen kanssa, on tullut väärinkäsityksiä puolin ja toisin.

Esitimme vastaajille väittämiä maahanmuuttajista työkaverina (tulokset ovat kuviossa 2). Vastaajista suuremman osan mielestä pakolaisia pitää työllistää Savon Vammaisasuntosäätiölle nykyistä enemmän. Opisto- tai korkeakouluasteen suorittaneet kannattivat pakolaisten työllistymistä säätiölle kouluasteen suorittaneita vastaajia enemmän. Valtaosalle henkilökunnasta ei ole merkitystä onko työkaverina maahanmuuttaja. Lähes puolet vastaajista ei ottanut kantaa romanien työllistymiseen säätiölle. Vastaajien mielestä maahanmuuttajat ovat yhtä päteviä ja luotettavia työntekijöitä, kuin Suomalaiset. Verrattuna kouluasteen tutkinnon suorittaneisiin opisto- tai korkeakouluasteen suorittaneissa oli enemmän heitä, jotka pitivät maahanmuuttajia yhtä pätevinä ja luotettavina työntekijöinä kuin suomalaisia. Lähes kaikki vastaajat hyväksyivät työkaveriksi maahanmuuttajan tai muun vähemmistön edustajan ja opisto- ja korkeakouluasteen suorittaneet pitivät todennäköisempänä, että säätiöllä työskentelee maahanmuuttajia. Vastaajista 66 % mielestä suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle uhkaa työvoimapula, opisto- ja korkeakouluasteen suorittaneet olivat enemmän tätä mieltä verrattuna kouluasteen tutkinnon suorittaneisiin.



KUVIO 2. Maahanmuuttaja työkaverina

Tiedustelimme oliko henkilökunta perehtynyt Savon Vammaisasuntosäätiön tasa-arvosuunnitelmaan. Vastaajista 47 % oli perehtynyt suunnitelmaan ja 53 % ei ollut perehtynyt suunnitelmaan.

5.3 Monikulttuurisuuden haasteita työyhteisölle

Kysyimme avoimena kysymyksenä mitkä asiat ovat estäneet tai voivat estää maahanmuuttajien rekrytoinnin Savon Vammaisasuntosäätiöön. Suurimmassa osassa vastauksista (n=40) tuli esille kielitaidon puute, kulttuurierot ja uskonto, sosiaali- tai terveys-

alan koulutuksen puute ja mahdollinen rikostausta. Muutama vastaaja ei nähnyt esteitä rekrytoinnille.

Kysyimme, mitä asioita erityisesti tulisi huomioida muuttavan maahanmuuttaja asiakkaan tilanteessa. Suurin osa vastanneista (n=39) nosti esille kulttuurin, uskonnon, kielen ja kommunikaation tärkeyden sekä asiakkaan taustan selvittämisen esimerkiksi millaista elinoloista asiakas tulee. Vastaajat ilmoittivat asiakkaan muuttotilanteessa tärkeäksi ymmärretyksi tulemisen, kulttuurien välisten erojen, pukeutumistapojen sekä ruokakulttuurien huomioimisen. Näiden seikkojen huomioiminen vähentäisi vastaajien mielestä väärinkäsitysten syntymistä. Muutama vastaaja nosti esille läheisten kanssa tehtävän yhteistyön huomioimisen, sekä perehdyttämisen Suomalaiseen kulttuuriin.

Halusimme selvittää yleisellä tasolla henkilökunnan asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Kysymys oli muotoiltu tarkoituksellisesti asenteelliseksi. Kerrot työpaikallasi, että rahasi ovat taas vähissä, kun pitää verorahoilla elättää kaikkia maahanmuuttajia, miten kommenttiisi suhtaudutaan työyhteisössäsi? Kysymys herätti hämmennystä vastaajien (n=40) keskuudessa. Suuri osa ei vastannut kysymykseen tai ei osannut sanoa mielipidettään. Jotkut ilmoittivat ”no en kertoisi tuommoisia”, vitsinä, huumorilla, kommentti ei saisi kannatusta ja osan mielestä mielipiteitä tulisi puolesta sekä vastaan. Muutaman vastaajan mielestä väittämä saisi kannatusta ja osa oli eri mieltä väittämän kanssa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Tulosten arviointia

Selvitykseen vastanneiden korkea vastausprosentti (91 %) osoitti että aihe koettiin työyhteisöissä tärkeäksi ja mielenkiintoiseksi. Vastaajista (90 %) lähes kaikilla oli myös omakohtaista kokemusta maahanmuuttajataustaisen henkilön kanssa työskentelemisestä, joten aihe koettiin siis myös itseä ja omaa työskentelyä koskettavaksi.

Selvityksen luotettavuuteen saattoi vaikuttaa opinnäytetyön tekijöiden kuuluminen säätiön henkilökuntaan. Pohdimme uskalsivatko vastaajat vastata vastauksiin rehellisesti.

Vastaajat kertoivat maahanmuuttajan rekrytoinnin esteeksi kielitaidon ja koulutuksen puutteen sekä kulttuurierot. Nämä seikat oli nostettu myös aiemmissa tutkimuksissa (Hammar-Suutari 2009) esille työyhteisöön haasteita tuovina seikkoina. Asiakkaalla on oikeus omaan uskontoonsa, väittämän hyväksyi suurin osa (89 %) vastaajista. Tämä osoitti mielestämme sitä, että uskonto koettiin jokaiselle henkilölle kuuluvaksi yksityiseksi ja kunnioitettavaksi asiaksi, johon palvelukodin henkilökunnalla ei ollut tarvetta eikä oikeutta puuttua yleisellä tasolla. Tämä myös tukee säätiön ajatusta sitoutumattomasta toiminnasta. Olisimme voineet myös tiedustella henkilökunnan mielipidettä työkaverin uskontotaustasta, olisivatko vastaajat yhtä suvaitsevaisia.

Yllättävää oli, kun ottaa huomioon vastaajien ilmoittamat maahanmuuttajan rekrytoinnin esteet, että suurin osa vastaajista kannatti pakolaisten työllistämistä nykyistä enemmän Savon Vammaisasuntosäätiöön. Tämä osoitti sitä, että vastaajat kokivat pakolaisten työllistämisen tärkeäksi asiaksi huolimatta mahdollisista kieli- ja kulttuurierojen tuomista haasteista.

Noin puolet (53 %) vastaajista ei ollut perehtynyt säätiön tasa-arvo suunnitelmaan. Tämä kuvasi osaltaan henkilöstön tietoisuutta ja mielenkiintoa tasa-arvo asioita kohtaan. Oli myös mahdollista, että tasa-arvosuunnitelmaa ei käydä työyhteisöissä yhteisesti lävitse, vaan siihen perehtyminen oli työntekijän oman aktiivisuuden varassa.

Asennekysymyksessä kuviteltiin, että kerrot työpaikallasi, että rahasi ovat taas vähissä, kun pitää verorahoilla elättää kaikkia maahanmuuttajia! Miten kommenttiisi suhtaudutaan työyhteisössäsi? Työntekijät eivät välttämättä täysin ymmärtäneet kysymyksen ajatusleikkiä tai uskaltaneet siihen ja näin he olivat kohtalaisen varovaisia vastauksissaan arkaillen kenties tulevana leimatuksi rasistiksi tai ulkomaalaisvastaisiksi. Yksikään vastaaja ei tunnustautunut henkilökohtaisesti kannattavansa väittämää. Oli myös mahdollista, että työntekijät todella aidosti pitivät väittämää epäuskottavana ja lähinnä huumorilla kuitattavana. Mielenkiintoiseksi esitetyn kysymyksen tekee tällä hetkellä niin sanotun vallitsevan yleisen mielipiteen muuttuminen julkisessa keskustelussa maahanmuuttovastaisemmaksi. Tämä kertoo suomalaisten asenteiden koventuneen suhteessa maahanmuuttajiin. Selvityksessämme ei tullut ilmi tämänsuuntaisia asioita.

Työyhteisön moninaisuus tuo henkilöstölle monenlaisia haasteita, näitä ovat muun muassa vuorovaikutus ja oikeanlainen perehdytys. Yhteiskunnan ja työyhteisöjen monikulttuurisuuden kirjon kasvaminen herättää myös monenlaisia asenteita ja tunteita. Asteet ja tunteet koskettavat jokaista yksilöä jollakin tasolla ja ovat hitaasti muuttuvia seikkoja. Aiemmat kokemukset, hyvät tai huonot, vaikuttavat osaltaan uusiin monikulttuurisiin kohtaamistilanteisiin. Tarvitaan myös aitoa mielenkiintoa ja uskallusta, niin sanottua itsensä asettamista peliin moninaistuvassa työyhteisössä. Voimme todeta työmme tuloksista, että henkilökunnan asenteet maahanmuuttajia kohtaan olivat monipuolisesti jakautuneet. Tähän vaikutti selvästi koulutus ja kokemus, joka on antanut työntekijälle lisävalmiuksia kohdata erikulttuurista tullut työkaveri.

Opinnäytetyömme aihealue on ajankohtainen ja siitä käydään vilkasta ja kiivastakin keskustelua eri medioissa, kuten mediaseurannan Internet sivut osoittavat. Keskustelua on käyty muun muassa siitä, että poliittisesti vaikein ongelma koskee maahanmuuttajien määrää ja ehtoja. Lisäksi monet maahanmuuttoon liittyvät ongelmat ovat käytännöllisiä liittyen työn saantiin, tukimuotoihin, asumiseen ja koulutukseen ja ne ovat pitkälti ratkaistavissa. Keskusteluissa painotetaan humanitaarisia velvoitteita sekä kansainvälistä avoimuutta ja toisaalta myötäillään maahanmuuton kritiikkiä (Huhta 2010.)

Käytännössä olemme havainneet omassa työssämme maahanmuuttajan perehdytyksen oikeanlaisen huomioimisen tärkeyden. Maahanmuuttajan perehdyttäminen vaatii aitoa

sitoutumista, ohjaamista ja aikaa. Työyhteisöissä ei välttämättä aina ole valmistauduttu riittävästi ja varattu sopivasti aikaa maahanmuuttajan perehdyttämiseen. Työyhteisöissä ollaan hieman liian varovaisia maahanmuuttajatyöntekijän ohjaamisessa ja palautteen antamisessa. Työyhteisöissä kenties vältetään kulttuuristen yhteentörmäysten syntymistä, vaikka olisi koettu tarvetta ohjata maahanmuuttajan työskentelytapaa lähemmäs suomalaista toimintakulttuuria. Omia rajoitteitaan työllistetyn maahanmuuttajan työn tekemiselle tuovat puutteet suomen kielen taidoissa sekä vastuukysymykset varsinkin asiakkaiden parissa työskennellessä.

Maahanmuuttajan perehdytykseen vaikuttavat myös hänen työsuhteensa laatu ja kesto. Lyhyehkössä harjoittelu- tai työllistämistyösuhteessa ei välttämättä panosteta riittävästi maahanmuuttajan työhön ja suomalaiseen työelämään perehdytykseen.

Joissakin vastauslomakkeissa oli väittämiin vastattu myös sanallisesti. Selkeä sanoma oli, ettei vastaajalle ole merkitystä, onko työkaverina tai työyhteisössä maahanmuuttaja, kunhan on alalle sopiva ja koulutus. Koulutus ja suomen kielen hyvä osaaminen nousi monella eri tasolla esille. Tulokset olivat yhtenäiset Rädyn (2002, 179–180) kanssa, että yleisimmät odotukset ovat, suomenkielen osaaminen, ammattitaito, joka soveltuu suomalaiseen työelämään ja että maahanmuuttaja osaa käyttäytyä suomalaisen työelämänormien mukaisesti.

Myös esille tuotiin, etteivät kaikki suomalaisetkaan ole rehellisiä ja luotettavia. Tämä herättää pohtimaan myös kysymysten asettelua ja omaa asennetta maahanmuuttajia kohtaan. Opinnäytetyötä tehdessä tuli selkeästi ilmi monikulttuurisen työyhteisön haasteellisuus, muuta myös sen tuomat mahdollisuudet kasvattaa työyhteisön yhteisöllisyyden tasoa rikastuttamalla vuorovaikutusta ja kohtaamistilanteita suvaitsevammaksi.

Työmme on keskittynyt työntekijänäkökulmaan vaikka kysyimme myös maahanmuuttaja-asiakkuudesta kyselyssämme. Tämä voisi olla oma opinnäytetyönsä, koska se vaatisi asiakkuuden avaamista ja kuinka voisimme henkilökuntana valmistautua maahanmuuttaja-asiakaan muuttamiseen yhteisöömme. Jotkut kyselyyn vastanneista olivatkin kommentoineet asiakkaan läheisten kanssa tehtävän yhteistyön merkityksen, ennakkoval-

mentautumisen ja asiakkaan taustaan perehtymisen tärkeyden. Nämä seikat tulisivat huomioida myös maahanmuuttaja-asiakkaan asumisvalmennuksessa.

6.2 Selvityksen luotettavuus ja eettisyys

Suuren vastausprosentin (91 %) vuoksi pidämme tuloksia melko luotettavina. Kaikki henkilöt eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen, mikä voi vaikuttaa vastaustuloksiin. Silti saimme hakemaamme tietoa henkilöstön asenteista ja kokemuksista maahanmuuttajista. Selvitys on toteutettu eettisesti, sillä henkilöiden anonymiteetti on säilynyt koko selvityksen ajan, koska kysely toteutettiin nimettömänä. Tulosten analysoinnissa käytettiin vain vastauksien yhteenvetoa, eikä yksittäisiä vastauslomakkeita voi tunnistaa. Selvityksen luotettavuuteen voi myös vaikuttaa opinnäytetyön tekijöiden kuuluminen kahden eri palvelukodin työryhmään työntekijänä. Osallisuutemme työryhmiin voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti selvityksen luotettavuuteen. Tutkimuksen reliabeliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta ja näin mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005, 216.) Kysely on siis toteutettavissa uudelleen ja olisi mahdollista verrata saatuja tuloksia keskenään olisivatko ne samansuuntaisia.

Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005, 216 -218.) Saimme vastauksia asettamiimme tutkimuskysymyksiin.

Selvityksen analysointivaiheessa oli mielenkiintoista havaita, että tutkimustuloksia voi esittää ja painottaa monella eri tavalla. Tutkija voi nostaa joitakin asioita esille enemmän tai jättää vähemmälle huomiolle valitsemiaan asioita ja näin vaikuttaa tutkittavan asian tiedottamiseen ja julkaisuun.

6.3 Opinnäytetyön prosessin arviointia

Opinnäytetyöntekijöiden oppimisprosessi on edennyt huomattavasti työn edetessä, osittain kantapään kautta. Kysymyslomakkeen laadinta ja esitestauksen puuttuminen olivat asioita, joihin tekisimme nyt erilaiset ratkaisut. Huomasimme esimerkiksi kyselylomakkeen laadinnan olevan hankalampaa kuin uskoimme. Haluttuun tutkimusongelmaan täysin oikean tiedon saaminen olisi edellyttänyt, että kysymysten olisi täytyntä olla vielä selkeämpiä, täsmällisempiä, mahdollisimman lyhyitä ja että kyselylomake olisi esitestattu. Nyt emme ole täysin varmoja, ovatko vastaajat ajatelleet ja ymmärtäneet kysymykset samoin kuin selvityksen laatijat.

Opinnäytetyön tekeminen parityönä ei aina ole helppoa, oli otettava huomioon erilaiset työskentelytavat ja persoonat sekä tiukka aikataulu. Mielestämme onnistuimme tässä kuitenkin erittäin hyvin, yhteistyömme oli toista kunnioittavaa, kannustavaa ja keskustelemaa. Työ eteni koko ajan ja kumpikin toi omat vahvuutensa ja voimavaransa työhön. Opinnäytetyömme prosessi opetti tekijöille paljon kärsivällisyyttä, oikean tiedon keruuta ja käsittelyä sekä kriittisyyttä. Haimme aktiivisesti ohjausta opinnäytetyön tekemisen eri vaiheisiin ja koimme sen vievän työtä rakentavasti ja haasteellisesti eteenpäin. Olemme saaneet paljon tietoa ja ymmärrystä monikulttuurisesta työyhteisöstä sekä rekrytointin haasteista ja kasvaneet ammatillisesti.

Pohdimme omaa suhtautumistamme ja asenteitamme maahanmuuttajia kohtaan ja totesimme sen olevan hieman keskeneräistä vielä itsellekin. Syksyllä suoritettut monikulttuurisuus opinnot antoivat paljon tietoa ja asettivat meidät pohtimaan monikulttuurisuutta monesta näkökulmasta. Mielestämme maahanmuuttoon liittyvät kysymykset ovat monisyisiä ja eikä niihin ole yksiselitteisiä vastauksia. Maahanmuuttajien koulutus, kielitaito ja vahva työhön perehdytys on mielestämme tärkeä osa päästäessä Suomalaiseen työelämään.

Haluamme kiittää kaikkia opinnäytetyömme kyselyyn vastanneita sekä työtämme ohjaavia opettajia.

LÄHTEET:

- Etmo. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä 1/2004. Viitattu 2.1.2010
<http://www.equal.fi/download/?f=80546&m=16894&a=76411&c=3336&x=0>
- Hammar-Suutari, Sari 2009. Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 147.
- Haapalainen, Ari 2007. Monimuotoisuusbarometri. Teoksessa ESR monikko- tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Espoo, Helsinki: Frenckellin kirjapaino Oy, 128.
- HELPPPO 2008, Savon Vammaisasuntosäätiön henkilöstöstrategia ja sen toteuttamisohjelma vuosille 2008–12
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. Gummerus Oy, Jyväskylä 2005.
- Hokkanen, Simo; Mäkelä, Tapio & Taatila, Vesa 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY.
- Huhta, Kari HS: Maahanmuuttokeskustelussa on menossa uusi vaihe. Mediaseuranta, maahanmuuttoaiheiset uutiset, tiedotteet ja tutkimukset. 27.3.2010. Viitattu 29.3.2010.
<http://mediaseuranta.blogspot.com/2010/03/hs-maahanmuuttokeskustelussa-on-menossa.html>
- Härkäpää, Kristiina & Peltola, Ulla 2005. Maahanmuuttajat ja työllisyys. Teoksessa Härkäpää Kristiina & Peltola Ulla (toim.) maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita. Working papers 29/2005. Helsinki 2005. Yliopistopaino, 22-29.
- Iisakka, Laura.& Alanen, Aku 2006. Sosiaalinen pääoma Suomessa: kotimaista ja kansainvälistä taustaa. Teoksessa Sosiaalinen pääoma Suomessa -Tilastokatsaus.2006 Tilastokeskus ja kirjoittajat, Edita Prima Oy, Helsinki 2006, 8-10

- Jaakkola, Timo 2000. Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Työpoliittinen tutkimus, Hakapaino Oy, Helsinki 2000.
- Join, Tasa-arvon tikapuut. Viitattu 18.12.2009.
<http://www.yhdenvertaisuus.net/tikapuut/index.html>
- Kaisanlahti, Anja 2010. Erilaisuus on voimaa. Telma työelämän kehittämisen erikoislehti, 1/2010, 12-14.
- Kauppinen, Kaisa 2007. Teoksessa Monimuotoistuvat työpaikat - monimuotoistuvat käytännöt. Teoksessa ESR monikko- tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä, Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo, Helsinki 2007,4.
- Kuokkanen Ritva; Kivirinta Mervi; Määttänen Jukka & Ockenström Leena 2007. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja 10. Juvenes Print Oy, Helsinki 2007.
- Kuopion Kansainvälisyysohjelma 2007 -2012, viitattu 9.1.2010.
[http://www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files./050608103423920/\\$FILE/Kansainv%C3%A4lisyysohjelma%2026.5.2008%20kh.pdf](http://www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files./050608103423920/$FILE/Kansainv%C3%A4lisyysohjelma%2026.5.2008%20kh.pdf) korjaa
- Koivisto, Matleena & Sainio, Nina 2001. Internetin käyttö suvaitsevaisuus- ja monikulttuurisuuskasvatuksessa. Internet-pohjaiset oppimisympäristöt, seminaarityö "Internetin käyttö suvaitsevaisuus- ja monikulttuurisuuskasvatuksessa", 13.11.01 Tekijät Matleena Koivisto ja Nina Sainio, viitattu 2.1.2010.
<http://www.cs.uta.fi/ipopp/www/ipopp2001/kosa/Monikulttuurisuus.htm>
- Krause, Kaisa & Kiikkala, Irma 1996. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Tammer-paino Oy, Tampere.
- Leponiemi, Jussi. Parkas, Riikka. Suutari, Vesa & Mohammed, Abdirizak 2008. Etnisesti monimuotoistuvan henkilöstön perehdyttäminen. Case-tutkimus PETMO- hankeorganisaatioiden kehittämistyöstä. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 284. Liiketaloustiede 103. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasa

Mediaseuranta, maahanmuuttoaiheiset uutiset, tiedotteet ja tutkimukset 22.1.2010.

Sisäasiainministeriö: Itä-Suomen kuntia kannustetaan vastaanottamaan pakolaisia. Viitattu 16.3.2010

<http://mediaseuranta.blogspot.com/2010/01/sisaministerio-ita-suomen-kuntia.html>

Metsänen, Riitta 2000, Teoksessa Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki, Spangar Timo

(toim): Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät.

Opetus 2000. PS-kustannus. WS Bookwell oy, Porvoo, 180.

Mover-Monikulttuurinen ohjaus. Monikulttuurinen ohjausklänikka,

Jyväskylän yliopisto. Viitattu 2.1.2010.

<http://www.jyu.fi/mclinic/mover/teoria/monikulttuurisuus.php>

Onnismaa, Jussi; Pasanen, Heikki, & Spangar, Timo (toim.): Ohjaus ammattina ja

tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Opetus 2000. PS-kustannus. WS

Bookwell oy, Porvoo 2000

Opetusministeriö i.a. UNESCO:n sopimuksia ja suosituksia No 24, 1-3.

Viitattu 12.2.2010

http://www.minedu.fi/OPM/Kansainvaelliset_asiat/kansainvaelliset_jaerjestoet/unesco/sopimukset/kulttuurisenmoninaisuudenjulistus

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki, Tammi

Savileppä, Anna 2007. Monimuotoisuus ja tasa-arvo yrityksen tuloksen tekijöinä.

Teoksessa ESR monikko- tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä,

Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo, Helsinki 2007, 112.

Savon Vammaisasuntosäätiö i.a. Viitattu 24.11.2009.

<http://www.savas.fi/palvelut/>

Savon Vammaisasuntosäätiö, toimintasuunnitelma 2009–2011

Savon Vammaisasuntosäätiö, Tasa-arvo suunnitelma 2006.

Sippola, Aulikki 2005. Vaasan yliopisto, johtamisen laitos. Työyhteisöjen lisääntyvä

monimuotoisuus-muutoksia henkilöstöjohtamiseen? Teoksessa Pirkko

Pitkänen(toim.) Kulttuurien välinen työ. Edita Prima Oy 2005, 88–98

- Söderling, Ismo 2005. Suomen väestökysymys ja maahanmuutto. Teoksessa Anne Alitolppa-Niitamo, Ismo Söderling ja Stina Fågel(toim.) Olemme muuttaneet, Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos ja Kotipuu 2005. Vammalan Kirjapaino Oy 2005, 13–23.
- Söderqvist, Minna 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin-
”Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei.”
Helian julkaisusarja, Multiprint Oy, 10-14.
- Tampereen yliopisto, työhyvinvointiopas i.a. Yhteisöllisyys. Hyvä johtaminen. Viitattu 8.12.2009.
<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/yhteisollisyys.php>
- Tiittula, Liisa 2005. Tampereen yliopisto, kieli- ja käännöstieteiden laitos.
Monikulttuurisuus ja viestintä. Teoksessa Pitkänen Pirkko (toim.)
Kulttuurien välinen työ. Edita Prima Oy, 123–135.
- Työssä jaksamisen ohjelma 2000–2003. Hyvä työyhteisö arvostaa moninaisuutta. Työministeriö. Viitattu 4.2.2010.
<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/tyoyhteiso.pdf>
- Vallinkoski, Anu 2010. Työura vieraalla maalla. Telma työelämän kehittämisen erikoislehti, 1/2010, 18–23.
- Verma, Gajendra K. 2005. Manchesterin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.
Kulttuurien välisen työn lähtökohtia. Teoksessa Pitkänen Pirkko(toim.) Kulttuurien välinen työ. Edita Prima Oy, Helsinki 2005, 54-62.
- Väestöliiton väestöpoliittinen ohjelma, väestöliitto, Frenckellin kirjapaino Oy. Espoo 2004. Viitattu 7.1.2010.
6cd49e713c0ca8c9f/1265270391/application/pdf/263834/vaestopol_ohjelma_pdf.pdf
- Yhdenvertaisuus.fi 2005. Lainsäädännöllä syrjintää vastaan. Viitattu 4.2.2010.
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/suomi/yhdenvertaisuus/lainsaadanto/>

KYSELYLOMAKE

LIITE 1

sivu 1

Valitse rastittamalla sopiva vaihtoehto:

Taustatietoja:

1. Vastaajan sukupuoli

- A) Nainen ()
 B) Mies ()

2. Ikä

- 18-29 ()
 30-40 ()
 41-50 ()
 51-63 ()

3. Koulutus

- A) Ei ammatillista tutkintoa ()
 B) Toisenasteen tutkinto, ()
 esim. lähihoitaja
 C) AMK tutkinto ()
 tai yliopistotutkinto
 D) Joku muu ()
 mikä, _____

4. Savon Vammaisasuntosäätiön yksikkö, jossa työskentelet

- A) Särkiniemen palvelukoti ()
 tai toimintakeskus
 C) Puijonsarven palvelukoti ()
 tai toimintakeskus
 E) Louhumäen palvelukoti ()
 tai toimintakeskus

5. Onko työkaverinasi Savaksella nyt tai aiemmin ollut maahanmuuttaja tai monikulttuurinen taustainen henkilö?

- A) Kyllä ()
B) Ei ()
C) En osaa sanoa ()

6. Kerro kokemuksesi maahanmuuttaja tai monikulttuurisuutta edustavan työkaverin kanssa työskentelystä?

7. Mitkä asiat ovat estäneet tai voivat estää maahanmuuttajien rekrytoinnin Savon Vammaisasuntosäätiölle?

Väittämiä maahanmuuttaja asiakkaan kohtaamisesta ja asiakas-
työstä

Valitse rastittamalla sopiva vaihtoehto:

1 = täysin samaa mieltä 4 = osittain eri mieltä

2 = osittain samaa mieltä 5 = täysin eri mieltä

3 = ei samaa eikä eri mieltä

- | | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 8. Maahanmuuttaja asiakkaan kanssa joutuu tekemään enemmän töitä | () | () | () | () | () |
| 9. Minulle ei ole merkitystä mikä asiakkaan tausta on | () | () | () | () | () |
| 10. Maahanmuuttaja asiakkaat ovat yhtä helppoja kuin, suomalaiset asiakkaat. | () | () | () | () | () |
| 11. Maahanmuuttaja asiakkaan kanssa on enemmän ongelmia, kuin suomalaisen asiakkaiden kanssa. | () | () | () | () | () |
| 12. Maahanmuuttaja asiakkaamme kotimaalla ei ole merkitystä. | () | () | () | () | () |
| 13. Erilaiset ruokakulttuurit huomioidaan toiminnassamme. | () | () | () | () | () |
| 14. Asiakkaalla on oikeus omaan uskontoonsa. | () | () | () | () | () |

15. Maahanmuuttaja asiakkaiden () () () () ()
Läheisten kanssa työskentely
on haastavaa.

16. Kerro kokemuksesi maahanmuuttaja taustaisen asiak-
kaan
kanssa työskentelystä? Voit tarvittaessa jatkaa sivun taakse.

17. Mitä asioita erityisesti tulisi huomioida muuttavan maahanmuut-
taja
asiakkaan tilanteessa?

Väittämiä maahanmuuttajataustaisen työkaverin kohtaamisesta
ja henkilöstöön liittyviä asioita

Valitse rastittamalla sopiva vaihtoehto

1 = täysin samaa mieltä 4 = osittain eri mieltä
2 = osittain samaa mieltä 5 = täysin eri mieltä
3 = ei samaa eikä eri mieltä

	1.	2.	3.	4.	5.
18. Pakolaisia ei pidä työllistää nykyistä enempää säätiölle?	()	()	()	()	()
19. Minulle ei ole merkitystä, että onko työkaverinani maahanmuuttaja	()	()	()	()	()
20. Ensisijaisesti täytyy työllistää Suomalaiset	()	()	()	()	()
21. Romaneja pitäisi ottaa työyhteisöömme töihin.	()	()	()	()	()
22. Maahanmuuttajat ovat yhtä päteviä työssään, kuin Suomalaisetkin	()	()	()	()	()
23. Maahanmuuttajat ovat luotettavia työyhteisön jäseninä.	()	()	()	()	()

24. Maahanmuuttaja työkaverina () () () () ()
asettaa eri vaatimukset, kuin suomalainen työkaveri.

25. Hyväksyn työkaverikseni maahanmuuttajan tai muun vähemmistöryhmän edustajan. () () () () ()

26. On todennäköistä, että Savaksella työskentelee ohjaajana maahanmuuttajia () () () () ()

27. Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, uhkaa työvoimapula () () () () ()

28. Oletko perehtynyt Savon Vammaisasuntosäätiön tasa-arvo suunnitelmaan?
(
A) Kyllä () B) En)

29. Kerrot työpaikallasi, että rahasi ovat taas vähissä " kun pitää verorahoilla elättää kaikkia maahanmuuttajia" Miten kommenttiisi suhtaudutaan työyhteisössäsi?

KIITOS VASTAUKSISTA-SI!

Voit jatkaa seuraavalle sivulle ->