



Monikulttuuriset työyhteisöt

Työllistyminen ja työyhteisöön integroituminen
maahanmuuttajien näkökulmasta

Sosiaalialan koulutusohjelma,
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö
10.1.2011

Nina Maneejun

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto	
Sosiaalialan koulutusohjelma		Sosionomi YAMK	
Tekijä/Tekijät			
Nina Maneejun			
Työn nimi			
Monikulttuuriset työyhteisöt Työllistyminen ja työyhteisöön integroituminen maahanmuuttajien näkökulmasta			
Työn laji	Aika	Sivumäärä	
Opinnäytetyö	Kevät 2011	80 + 4 liitettä	
TIIVISTELMÄ			
<p>Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä ja työyhteisöön integroitumisesta. Helsingissä maahanmuuttajien määrä työyhteisöissä lisääntyy jatkuvasti. Työyhteisöjen monikulttuuristuminen on tuonut mukanaan uudenlaisia haasteita, ja kulttuuriosaamisen tarve onkin lisääntynyt työyhteisöissä ja nykyaikaisessa henkilöstöhallinnossa.</p> <p>Tämä laadullinen tapaustutkimus on tehty kymmenessä kunnallisessa itähelsinkiläisessä päiväkodissa. Tutkimusaineisto on kerätty avoimien kyselylomakkeiden ja temahaastattelujen avulla. Tutkimukseen osallistui 12 hoitohenkilöstöön kuuluvaa lastentarhanopettajaa (4) ja -hoitajaa (8). Kaikki haastateltavat olivat naisia. He olivat kotoisin Virossa, Venäjältä, Latviasta, Ukrainasta ja Afganistanista. Tutkimusaineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tutkimustuloksista käy ilmi, että maahanmuuttajien työllistymistä edistävinä tekijöinä pidetään suomen kielen taitoa, aktiivisuutta, sosiaalisuutta, hyvä koulutusta, aikaisempaa työkokemusta, suosittelijoita, suomenkielistä nimeä ja EU-kansalaisuutta. Työllistymistä estävinä tekijöinä pidettiin heikkoa suomen kielen taitoa, passiivisuutta, heikkoa koulutusta, työkokemuksen ja suosittelijoiden puutetta sekä sitä, että on kotoisin EU-maiden ulkopuolelta ja poikkeaa ulkonäöltään kantasuomalaisista. Työyhteisöön integroitumista edesauttavina tekijöinä pidettiin hyvän kielitaidon lisäksi hyvää perehdytystä, aktiivisuutta, sosiaalisuutta, joustavuutta, kannustavaa työilmapiiriä sekä työyhteisön samankaltaisuutta. Työyhteisöön sopeutumista hankaloittavina tekijöinä pidettiin heikkoa kielitaitoa, passiivisuutta, joustamattomuutta, ennakkoluuloja, kulttuurieroja, kiireistä työilmapiiriä, määräaikaista työsuhdetta ja heikkoa perehdytystä. Haastateltavien toiveena oli, että esimiehet olisivat nykyistä rohkeampia rekrytoimaan maahanmuuttajia.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että monikulttuuristuvien työyhteisöjen kulttuuriosaamista olisi syytä parantaa lisäämällä kulttuuritietoutta ja työyhteisöjen sisäistä dialogisuutta. Työhön perehdyttämistä tulisi kehittää maahanmuuttajien erityistarpeita huomioiden, ja maahanmuuttajien tietotaitoa ja osaamista olisi tarpeellista hyödyntää työyhteisöissä nykyistä enemmän. Lisäksi maahanmuuttajien työllistymistä nopeuttaisi, jos ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen ja muuntokouluttautuminen olisi nykyistä joustavampaa.</p>			
Avainsanat			
maahanmuuttajat, monikulttuurisuus, kulttuuriosaaminen, integraatio			

Degree Programme in		Degree
Social Services		Master of Social Services
Author/Authors		
Nina Maneejun		
Title		
Multicultural Workplaces Employment and Integration from the Perspective of Immigrants		
Type of Work	Date	Pages
Master´s Thesis	Spring 2011	80 + 4 appendices
<p>ABSTRACT</p> <p>The purpose of this study was to research how immigrant workers were employed and integrated into the workplace. The number of immigrants is increasing in Helsinki. Also working places are more multicultural these days than before, which brings new challenges. Cultural competence has to be increased in workplaces and in modern human resource management.</p> <p>This qualitative case study was carried out in ten municipal day-care centers in East Helsinki. The data collection method was a theme interview and an open questionnaire. The study involved 12 people who were kindergarten teachers (4) and nurses (8). All the interviewees were women. They were from Estonia, Russia, Latvia, Ukraine and Afghanistan. The data was analyzed using content analysis.</p> <p>The results of this study showed that good knowledge of the Finnish language, activeness, social skills, good education, previous experience, referees, Finnish surname and EU citizenship improved the employability of immigrants. On the other hand, complicating factors were poor language skills, passiveness, poor education, lack of work experience and referees. Also, if the person was from a non-EU country and looked different from the mainstream population it was difficult to get a job. Important factors to improve the integration of immigrants were good knowledge of the Finnish language, activeness, social skills, flexibility, encouraging atmosphere and similar work culture. On the contrary, complicating factors were poor language skills, passiveness, lack of flexibility and appreciation, prejudices, cultural differences, busy atmosphere, temporary employment and poor induction training to a new workplace. In particular, the interviewees hoped that employers were more willing to recruit immigrants.</p> <p>The results of the study indicate that cultural competence should be improved by increasing a cultural awareness and dialogue in multicultural workplaces. The organisations need to develop induction processes for immigrant employees and workers´ skills should be taken into consideration. Furthermore, recognition of foreign qualifications should be made easier for faster employment.</p>		
Keywords		
immigrants, multiculturalism, cultural competence, integration		

Sisälllys

1 Johdanto	1
2 Suomen maahanmuuttajaväestö	2
2.1 Maahanmuuttajat Suomessa	2
2.2 Maahanmuuttajat ja Suomen väestöennuste	5
2.3 Maahanmuuttajien työllisyystilanne	7
2.4 Ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen	8
2.5 Kotouttamisohjelma	9
2.6 Akkulturaatioprosessi ja integraatio yhteiskuntaan	11
3 Näkökulmia monikulttuurisuuteen	13
3.1 Kulttuuri	15
3.2 Kansalaisuus ja etninen tausta	17
3.3 Enemmistö- ja vähemmistöasema	18
3.4 Syrjintä	19
3.5 Maahanmuuttajat suomalaisten silmin	22
4 Monikulttuuriset työyhteisöt	23
4.1 Työyhteisöjen moninaisuus	24
4.2 Kulttuuriosaaminen	25
5 Tutkimusasetelma	27
5.1 Tutkimusaihe ja tutkimuskysymykset	27
5.2 Tutkimusmenetelmät	28
5.3 Aineiston kerääminen	30
5.4 Aineiston analysointi	32
5.5 Tutkimusaikataulu	34
5.6 Eettiset tekijät	34
6 Tutkimustulokset	35
6.1 Kyselylomakkeen tulokset	36
6.2 Haastattelutulokset	41
6.2.1 Työllistyminen	41
6.2.2 Työyhteisöön integroituminen	47
6.2.3 Työyhteisön monikulttuurisuus	53
6.2.4 Muita haastattelussa nousseita asioita	59
7 Yhteenveto ja johtopäätökset	62
8 Pohdintaa	68
Lähteet	74
Liitteet	
Liite 1. Kirjallinen haastattelulupa	
Liite 2. Kyselylomake	
Liite 3. Haastattelurunko	
Liite 4. Tutkimuslupa	

1 Johdanto

Monikulttuuristuminen on nykypäivän suomalainen megatrendi, joka vaikuttaa jo monella tavalla yhteiskuntaamme. Etenkin pääkaupunkiseutu on globalisaation ja maahanmuuton takia nopeaa vauhtia monikulttuuristumassa, ja maahanmuuttajien määrä lisääntyy tulevaisuudessa entisestään. Huomionarvoista on myös se tosiasia, että maahanmuutosta on tulossa Suomen väestönkasvun yksi tärkeimmistä osatekijöistä. Suomen väestörakenteen muutos onkin synnyttänyt tarpeen keskustella aktiivisemmin maahanmuuton yhteiskunnallisista vaikutuksista.

Maahanmuuton lisääntymisen myötä työyhteisöt ovat muuttumassa entistä monimuotoisemmiksi. Monikulttuuristuminen on johtanut tarpeeseen lisätä kulttuuriosaamista, sillä erilaisten kulttuurien ymmärrys on työyhteisöjen toimivuuden kannalta tärkeää. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen onkin yksi nykypäivän suurimpia haasteita, sillä monimuotoisten työyhteisöjen johtaminen on Suomessa vielä melko uutta ja kehittämätöntä. (Mokka – Neuvonen 2006: 16; Sippola – Leponiemi – Suutari 2006: 17; Nyman 2006: 125.)

Olen valinnut opinnäytetyöni aiheeksi monikulttuuriset työyhteisöt. Aihe on monella tapaa ajankohtainen sosiaalialan työyhteisöissä, joissa maahanmuuttajatyöntekijöiden määrä on lisääntymässä. Työssäni keskityn itähelsinkiläisiin kunnallisiin päiväkoteihin. Tutkimuskohteeksi olen valinnut hoitohenkilöstöön kuuluvia maahanmuuttajia, jotka työskentelevät joko lastentarhanopettajina tai lastenhoitajina. Tavoitteenani on ollut selvittää maahanmuuttajatyöntekijöiden omia kokemuksia työllistymisestä ja työyhteisöön integroitumisesta sekä kartoittaa niitä tekijöitä, jotka ovat edesauttaneet tai hankaloittaneet näitä työllistymis- ja sopeutumisprosesseja. Lisäksi paneudun monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämistarpeisiin maahanmuuttajatyöntekijöiden näkökulmasta käsin.

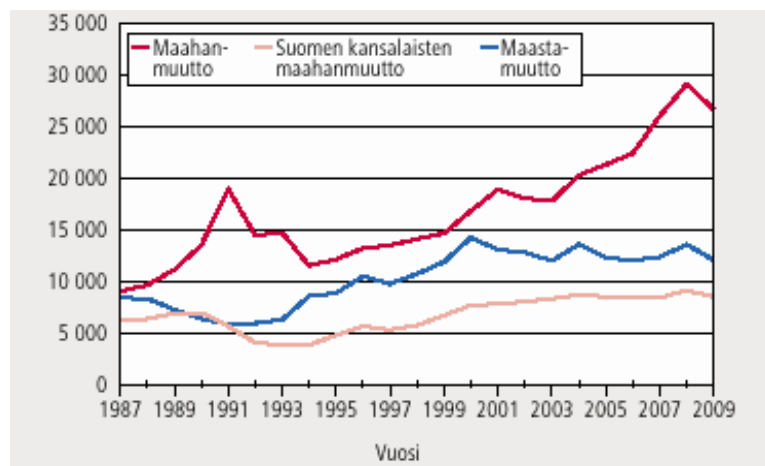
Monikulttuurisilla työyhteisöillä tarkoitetaan tässä työssä maahanmuuttajien työyhteisöön tuomaa sekä kulttuurista että etnistä monimuotoisuutta. Työyhteisöön integroitumisella puolestaan tarkoitetaan maahanmuuttajien kiinnittymistä suomalaiseen työyhteisöön.

2 Suomen maahanmuuttajaväestö

2.1 Maahanmuuttajat Suomessa

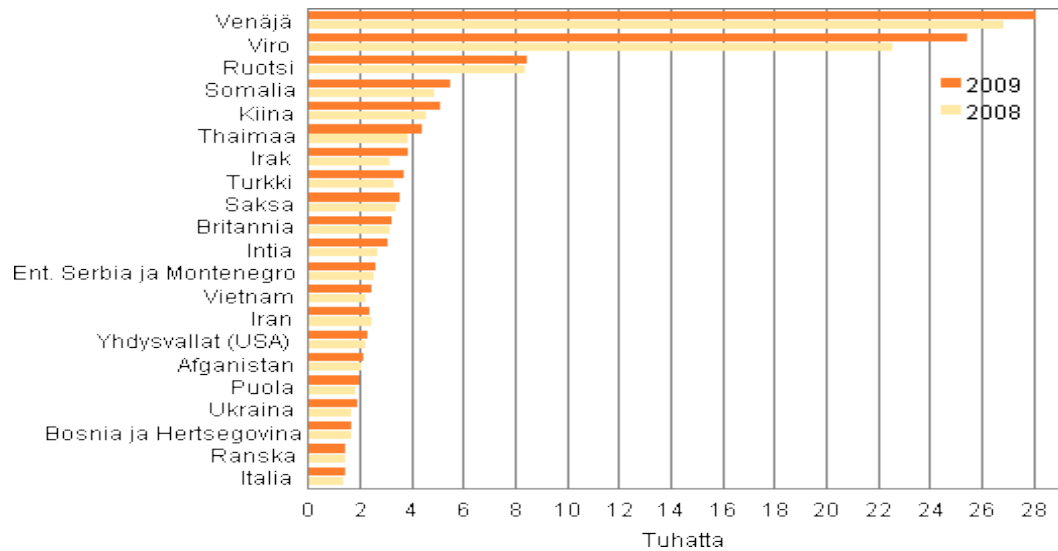
Maahanmuuttajalla tarkoitetaan maasta toiseen muuttavaa henkilöä, joka siirtyy oleskelemaan toiseen valtioon. Maahanmuuttaja-termi on tilastollisesti laaja käsite, sillä se sisältää kaikki eri perustein muuttavat henkilöt. Se kattaa siis työperäisen maahanmuuton, ulkomaalaiset opiskelijat, pakolaiset ja paluumuuttajat. Nykyään Suomeen muutetaan eniten töihin, opiskelemaan tai perheen perässä. Osa maahanmuuttajista elää Suomessa oleskeluluvalla, osalla on Suomen kansalaisuus. (Sisäasiainministeriö 2010a; Maahanmuuttovirasto 2010; Sisäasiainministeriö 2009: 2.)

Vasta 1980-luvulta lähtien maahanmuutto Suomeen on ollut yleisempää kuin maastamuutto (ks. kuvio 1). Vaikka Suomessa asuu vakituisesti nykyään jo yli 200 000 ulkomailla syntynyttä, meillä on kansainvälisesti katsoen edelleen vähän maahanmuuttajia. Ulkomaalaistaustaisten ryhmän muodostavat ulkomaan kansalaiset ja ulkomailla syntyneet Suomen kansalaiset. (Jaakkola 2009: 16; Tikkanen 2009: 3.)



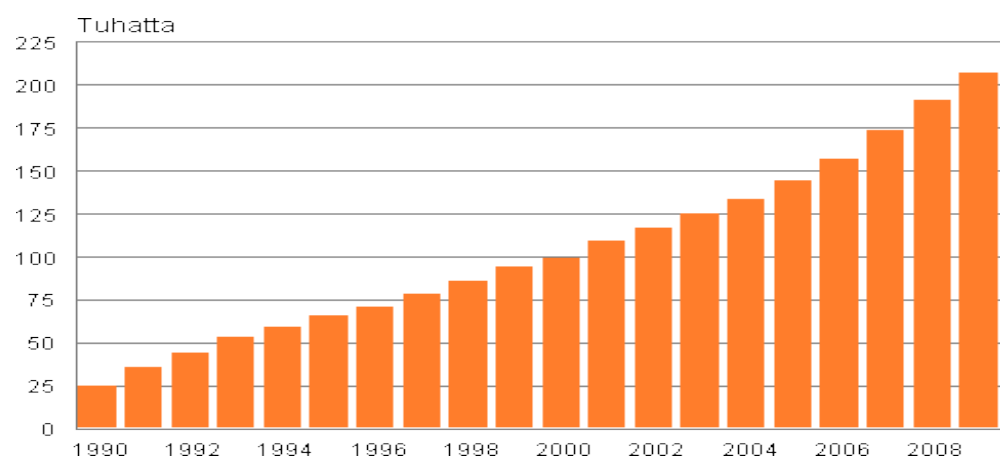
Kuvio 1. Maahanmuutto, maastamuutto ja Suomen kansalaisten maahanmuutto vuosina 1987–2009 (Tilastokeskus 2010).

Suomessa asui vuodenvaihteessa 2009–2010 yli 155 700 ulkomaan kansalaista. Luku on lähes 12 500 suurempi kuin vuotta aiemmin. Suurimmat kansalaisten ryhmät ovat venäläiset, virolaiset ja ruotsalaiset (ks. kuvio 2). Kaiken kaikkiaan Suomessa on edustettuna 172 kansalaisuutta. (Tilastokeskus 2009a.)



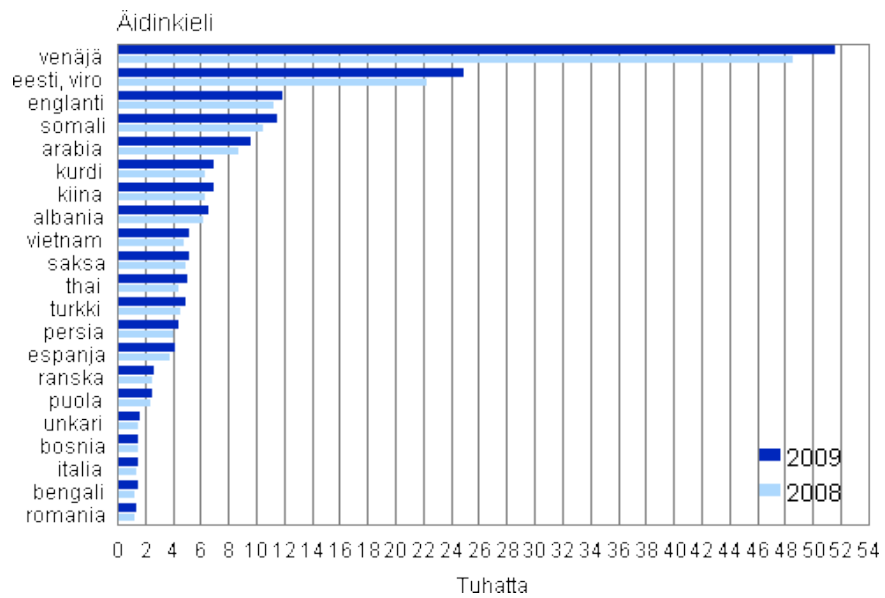
Kuvio 2. Suurimmat ulkomaiden kansalaisten ryhmät Suomessa vuosina 2008 ja 2009 (Tilastokeskus 2009a).

Vieraskielisten määrä Suomessa oli yli 207 000 vuoden 2009 lopussa (ks. kuvio 3). Kasvua on edellisvuodesta noin 16 500 henkeä. Yhdeksän vuoden aikana vieraskielisten määrä on tuplaantunut. (Tilastokeskus 2009a.)



Kuvio 3. Vieraskielisten määrä Suomessa vuosina 1990–2009 (Tilastokeskus 2009a).

Suomessa asuvista ulkomaan kansalaisista lähes viidennes on venäjänkielisiä, seuraavaksi eniten on vironkielisiä ja kolmanneksi eniten on englantia äidinkielenään puhuvia (ks. kuvio 4). Suomessa on jo yli 30 vieraskielistä ryhmää, joiden väkiluku on yli 1 000 henkeä. Kaikkien suurimpien kieliryhmien määrä kasvoi vuonna 2009. (Tilastokeskus 2009a.)



Kuvio 4. Suurimmat vieraskielisten ryhmät Suomessa vuosina 2008 ja 2009 (Tilastokeskus 2009a).

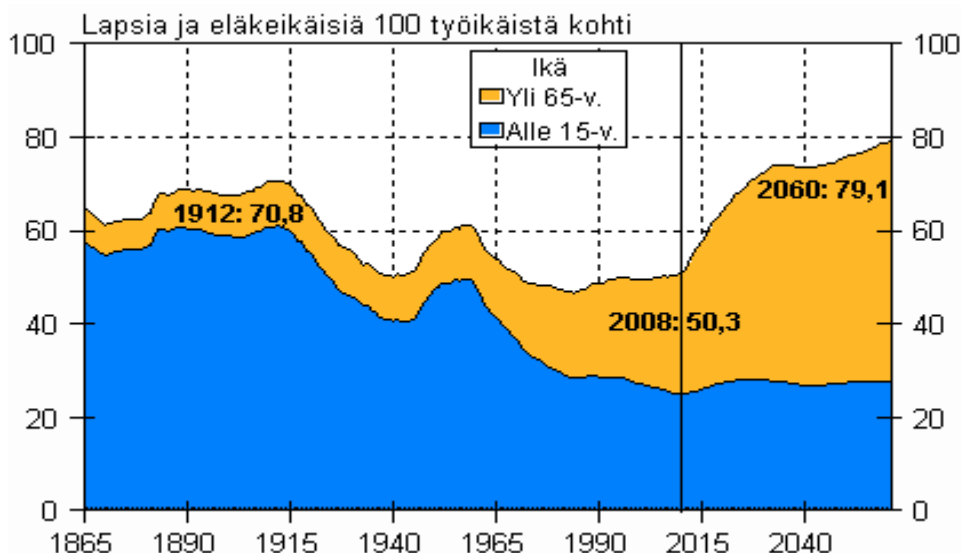
Suomeen muuttaneista ulkomaalaisista noin puolet asuu pääkaupunkiseudulla ja kolmasosa Helsingissä, jossa heitä on 27 prosenttia kaikista Suomen ulkomaalaisista ja 6,7 prosenttia Helsingin väestöstä. Helsinkiläisistä ulkomaalaistaustaisia on yli 10 prosenttia. Helsingin seudun maahanmuuttajaväestö on kolme kertaa suurempi kuin koko maassa. Pääkaupunkiseudun paremmat työmahdollisuudet ja kansainvälisempi ilmapiiri vetävät maahanmuuttajia puoleensa. (Linnanmäki-Koskela 2010: 14; Tikkanen 2009: 4; Perhoniemi – Jasinskaja-Lahti 2006: 12).

Helsingin asukkaista lähes 10 prosenttia on vieraskielisiä. Suurimmat kieliryhmät ovat venäjä, viro ja somalia, jotka muodostavat lähes 44 prosenttia Helsingin vieraista kielistä. Helsingin vieraskielisen väestön määrä kasvaa nopeammin kuin ulkomaan kansalaisten määrä, mikä johtuu siitä, että 1 000–2 000 ulkomaan kansalaista saa vuosittain Suomen kansalaisuuden. Yli 52 prosenttia Helsinkiin muuttaneista

ulkomaalaisista on eurooppalaisia, neljännes aasialaisia ja afrikkalaisten osuus on noin 10 prosenttia. Ulkomaalaiset ovat sijoittuneet asumaan ympäri Helsinkiä, mutta määrällisesti eniten ulkomaalaistaustaisia on Itäisessä suurpiirissä, jossa heitä on jo yli 15 300. Se on yli neljännes kaikista Helsingin ulkomaalaistaustaisista. (Tikkanen 2009: 5, 8–14.)

2.2 Maahanmuuttajat ja Suomen väestöennuste

Tilastokeskuksen tekemän väestöennusteen (2009b) mukaan vuonna 2042 Suomen väkiluku ylittää 6 miljoonan asukkaan rajan, jos väestön kehitys jatkuu nykyisen kaltaisena. Ennusteen mukaan vuonna 2034 vuotuinen kuolleiden määrä ylittää syntyneiden määrän, mutta nettomaahanmuuton (arviolta 15 000 henkeä vuodessa) arvioidaan pitävän väestönkasvua yllä vielä sen jälkeen. Eläkeikäisten eli 65 vuotta täyttäneiden ja tätä vanhempien määrä lähes kaksinkertaistuu vuoteen 2060 mennessä nykyisestä 905 000:sta 1,79 miljoonaan (ks. kuvio 5).



Kuvio 5. Väestöllinen huoltosuhde 1865–2060 (Tilastokeskus 2009b).

Suomen väestönmuutoksen takia työkäisten (15–64 -vuotiaiden) määrä alkaa vähentyä vuonna 2010, jolloin sotien jälkeiset suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle.

Suomen työikäisen väestön määrän arvioidaan vähenevän seuraavan kymmenen vuoden aikana lähes 200 000:lla. Vuosina 2000–2015 välisenä aikana työvoimasta poistuu lähes miljoona henkeä. Ilman nettosiirtolaisuutta väheneminen olisi vielä rajumpaa. (Tilastokeskus 2009b.) Tämän väestönmuutoksen vuoksi ulkomaisen työvoiman lisäämistä on alettu pitää yhtenä työpoliittisena ratkaisuna sekä ikääntyvän väestön kasvaviin terveys- ja hoivapalveluihin että elinkeinoelämän vapautuviin ja uusiin tehtäviin. Yleisesti ottaen ihmisten odotukset työelämän tulevasta kehityksestä eivät ole kovin optimistisia. Globalisaation myötä kilpailun työpaikoista odotetaan kiristyvän ja työhön kohdistuvien tulospaineiden ja epävarmuustekijöiden uskotaan kasvavan. (Jaakkola 2009: 106; Kasvio 2008: 150.)

Kuntasektorilla on valmistauduttava ajoissa tulevaisuuden muutoksiin jatkuvalla ja ennakoivalla uusiutumisella. Haaste kohdistuu sekä työntekijöihin että instituutioihin. Sosiaalialalla on huomioitava tulevaisuuden muutospaineet, mukauduttava muuttuviin olosuhteisiin ja reagoitava entistä nopeammin mahdollisiin epäkohtiin, muuten työyhteisön työvoimapulaa ei ehkä saada hillittyä ajoissa. Toisaalta, reagointi muuttuviin tarpeisiin on vaikeaa ilman niihin tarvittavien resurssien kasvua. (Melin 2007: 11.)

Työelämän kehittämisessä tulee ottaa huomioon yhteiskunnan muutokset ja muuttuvat työelämän painopisteet. Innovaatiopoliittisen selonteon mukaan työelämän muutoksen ja innovaatioympäristön keskeiset tekijät ovat globalisaatio, kestävä kehitys, uudet teknologiat sekä väestön ikääntyminen. Innovaatiotoiminnan kehittämisen yhtenä painopistealueena on tällä hetkellä Suomen kansainvälistyminen. Yleisesti ajatellaan, että suomalaisia työyhteisöjä ja työpaikkoja tulisi kehittää ulkomaisille yrityksille ja työntekijöille nykyistä houkuttelevammiksi. Innovaatiopolitiikan tavoitteena on lisätä innovaatioita, joiden avulla reagoidaan muun muassa työelämän muutoksiin ja luodaan edellytyksiä toimivammille työelämän toimintamalleille. Työelämän ja toimintatapojen suunnitelmallisen kehittämisen on todettu parantavan toiminnan tuloksellisuutta, kilpailukykyä sekä työelämän laatua. (Humala 2009: 46–47, 50.)

2.3 Maahanmuuttajien työllisyystilanne

Maahanmuuttajien työllisyystilanne on selvästi heikempi kuin muun väestön. Se aiheuttaa kustannuksia niin Valtiolle kuin kunnille. Maahanmuuttajien työllistymisen parantuminen on yhteiskunnallisesti tärkeä tavoite. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen tekemän selvityksen mukaan maahanmuuttajien työllisyysasteen kohoaminen kantaväestön tasolle toisi julkiselle sektorille arviolta 58 miljoonan euron vuosittaiset säästöt pelkästään Helsingissä. (Helsingin kaupungin Hallintokeskus 2008.)

Suomessa työllisyysaste kääntyi vuonna 2009 laskuun neljän vuoden nousun jälkeen. Työllisyysaste laski vuoden 2005 tasolle ja oli 68,3 prosenttia. Ulkomaalaisten työllisyysaste oli 52,4 prosenttia ja työttömyysaste 8,2 prosenttia. Työttömistä työnhakijoista ulkomaalaisten osuus oli 6,1 prosenttia. Työttömien maahanmuuttajien määrä muuttuu jatkuvasti, sillä samat henkilöt eivät ole koko ajan työttöminä. Maahanmuuttajille ovat tyypillisiä lyhytaikaiset työttömyysjaksot, joita seuraavat työllisyysjaksot määräaikaissa työtehtävissä. (Sisäasiainministeriö 2009: 7.)

Työ- ja elinkeinoministeriön syyskuun 2010 työllisyyskatsauksessa ulkomaiden kansalaisia kaikista työttömistä työnhakijoista oli 16 900. Se on 1 000 enemmän kuin edellisen vuoden syyskuussa. Heistä oli EU- ja ETA-maiden kansalaisia syyskuun lopussa 3 700, mikä on 100 enemmän kuin vuosi sitten. Samaan aikaan työttömien työnhakijoiden määrä on koko Suomessa vähentynyt 23 000 työnhakijalla edellisvuoteen verrattuna. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Maahanmuuttajien työttömyysasteen on arvioitu olevan kantaväestöä korkeampi kolmesta syystä. Ensinnäkin yhä useampi maahanmuuttaja on muualta kuin OECD-maista. Ryhmien väliset erot ja Suomen maahanmuuttajaväestön koostumuksen muutokset selittävät noin puolet työttömyyseron kasvusta. Toiseksi kotoutumisprosessin kesto ja vuosittaisten muuttovirtojen suuruus selittävät eroja. Maahanmuuttajien määrän nopean kasvun takia vastatulleiden osuus nousee, mikä johtaa työttömien osuuden kasvuun. Kolmanneksi maahanmuuton ajoittuminen selittää työttömyyseroja. Esimerkiksi 1990- luvulla laman aikana tulleiden maahanmuuttajien työura alkoi lähes poikkeuksetta työttömyydellä. (Karvinen – Sarvimäki 2008: 8.)

Työmarkkinoita ajatellen maahanmuuttajat voidaan jakaa karkeasti kahteen eri ryhmään (Forsander 2001a: 150):

1. Työvoimamuuttajat, jotka muuttavat Suomeen siksi, että heillä tai heidän perheenjäsenellään on työpaikka Suomessa.
2. Ei-työvoimamuuttajat, jotka muuttavat Suomeen muista syistä kuin työpaikan takia. Tähän ryhmään kuuluvat pakolaiset, entisen Neuvostoliiton alueen paluumuuttajat sekä avioliiton tai muiden perhesyiden takia Suomeen muuttavat.

Hallitus linjasi vuonna 2009 tavoitteeksi, että Suomessa korkeasti koulutettuja muiden maiden kansalaisia kannustetaan jäämään Suomeen töihin. Kansalaisuuslakimuutoksen avulla pyritään helpottamaan Suomen kansalaisuuden saamista siten, että Suomessa opiskelleen opiskeluajasta voidaan ottaa puolet huomioon kansalaisuuden saamiseksi vaadittavaan asumisaikaan. (Sisäasiainministeriö 2009: 10.)

Suomalaisilla työpaikoilla ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus on suuresta työttömyysasteesta huolimatta kasvanut nopeasti 2000-luvulla ja sen ennustetaan kasvavan myös tulevaisuudessa. Samaan aikaan nykyhallitus tähtää työperäisen maahanmuuton lisäämiseen työvoimapulaa ennakoiden. Erilaisia maahanmuuttajien kotouttamiseen, neuvontaan ja koulutukseen liittyviä uusia toimintaohjelmia on käynnistetty 2000-luvulla useita. Tavoitteena on houkutella maahan lisää työperäisiä maahanmuuttajia sekä integroida jo maassa olevat maahanmuuttajat entistä paremmin suomalaiseen työelämään. Suomen väestörakenteen voimakas muutos yhdessä työmarkkinoiden murroksen kanssa aiheuttaa työvoiman tarvetta monilla toimialoilla, joten työperäisen maahanmuuton merkitys tulee korostumaan jatkossa. Työvoimapolitiikka ja hallinnon käytännöt vaikuttavat voimakkaasti maahanmuuttajatyövoiman määrään ja laatuun. (Forsander 2001a: 144.)

2.4 Ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen

Tutkinnon tunnustaminen tarkoittaa päätöstä, jolla ulkomainen tutkinto saa Suomessa kelpoisuuden. Virkakelpoisuus, ammatinharjoittamisoikeus, jatko-opintokelpoisuus ja opintojen hyväksiluku kuuluvat tutkintojen tunnustamisen piiriin. Opetushallitus päättää

ulkomaisen tutkinnon tuottamasta virkakelpoisuudesta Suomessa. Opetushallitus toimii myös tiedotuskeskuksena, joka hoitaa tutkintojen kansainvälisen vertailun. Jos ulkomailla opiskellut hakee julkisen sektorin virkaan tai tehtävään, johon on lainsäädännössä asetettu kelpoisuusvaatimus, hän yleensä tarvitsee Opetushallituksen päätöksen. Kelpoisuusvaatimus voi edellyttää tietyn tasoista korkeakoulututkintoa tai tiettyä Suomessa suoritettua tutkintoa tai opintosuoritusta. Alakohtaiset viranomaiset päättävät itse ammatinharjoittamisoikeuden myöntämisestä ja suomalaisen ammattinimikkeen käyttämisestä. (Opetushallitus 2010: 5.)

EU- tai ETA-alueella tutkinnon suorittanut EU-kansalainen voi saada päätöksen ammattipätevyyden tunnustamisesta. Päätös voi koskea kelpoisuutta virkaan tai tehtävään, johon on Suomessa tietyt kelpoisuusvaatimukset. Tällaisia ammatteja ovat muun muassa opettajan (luokanopettaja, aineenopettaja, erityisopettaja, esiopetusta antava opettaja, lastentarhanopettaja), sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan ammatit. (Opetushallitus 2010: 7; Opetushallitus 2007: 40.)

Tutkinnon tunnustamista käytetään EU- ja ETA -maissa suoritetuista tutkinnoista ja tutkinnon rinnastamista puolestaan käytetään näiden maiden ulkopuolella hankituista tutkinnoista. Tutkinnon tunnustaminen tai rinnastaminen ovat virallisia päätöksiä, joita haetaan pääsääntöisesti Opetushallitukselta. Ne osoittavat, mihin hakijan tutkinto kelpaa. Sekä rinnastuspäätökset että vertailulausunnot ovat maksullisia. Jotta maahanmuuttaja voisi täydentää tutkintoaan vastaamaan suomalaista tutkintoa, hänen on pyrittävä opiskelemaan kyseisen alan oppilaitokseen. Muista jatko-opintoihin ja tutkintoihin liittyvistä opintojen hyväksilukemisista päättävät korkeakoulut ja oppilaitokset itse. (Opetushallitus 2010.)

2.5 Kotouttamisohjelma

Kotouttamislaki astui voimaan 1999. Laki uudistui vuoden 2006 alussa, ja nyt lakia ollaan jälleen uudistamassa. Valtioneuvosto sopi 15.10.2010 kotoutumista edistävän lain sisällöstä. Esitys on parhaillaan eduskunnan käsiteltävänä. Sen tavoitteena on lainsäädännön selkeyttäminen ja sen varmistaminen, että nykyistä useampi

maahanmuuttaja saisi kotoutumiseen tukea heti maahantulosta lähtien. Tavoitteena on tehostaa ja nopeuttaa työelämään siirtymistä ja ehkäistä syrjäytymistä. Uusi kotoutumislaki koskisi vain maahanmuuttajia ja heidän kotoutumisensa edistämistä. Turvapaikanhakijoiden vastaanotosta on tarkoitus jatkossa säädellä omassa erillisessä laissaan. (Sisäasiainministeriö 2010b.)

Kotouttamisella tarkoitetaan viranomaisten maahanmuuttajille järjestämiä kotoutumista edistäviä toimia. Tavoitteena on saada maahanmuuttajat osallistumaan suomalaiseen yhteiskuntaan, kuten muutkin maassa asuvat. Kotoutumisen yksi keskeisimmistä tekijöistä on suomen tai ruotsin kielen oppiminen, sillä kielitaidon karttuminen edistää mahdollisuutta työllistyä tai jatkaa opintoja. (Sisäasiainministeriö 2010b.)

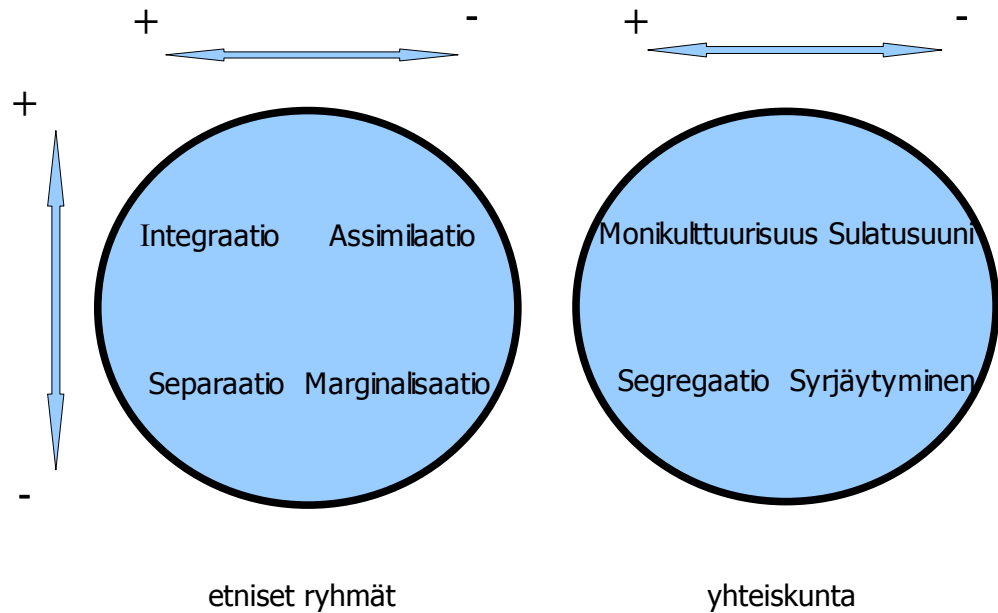
Kotoutumisella puolestaan tarkoitetaan maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä. Sen tavoitteena on maahanmuuttajan osallistuminen työelämään ja suomalaisen yhteiskunnan toimintaan säilyttäen oman kielen ja kulttuurin. Kotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat koulutustaso, kielitaito, maahanmuuttoikä, terveys ja aikaisempi kokemus muista kulttuureista. Kotoutumiseen vaikuttavat myös henkilön oma motivaatio ja aktiivisuus sekä ympäröivä yhteiskunta ja valtaväestön asenteet. (Sisäasiainministeriö 2010b.)

Nykyisin kotoutumissuunnitelmaan ovat oikeutettuja vain työttömät ja toimeentulotukea saavat maahanmuuttajat. Jatkossa kotoutumissuunnitelman saavien maahanmuuttajien määrä nousee sillä suunnitelman piiriin kuuluisi kaikki maahanmuuttajat, joiden katsotaan tarvitsevan sitä. Alkukartoituksen perusteella arvioidaan, tarvitseeko maahanmuuttaja varsinaista kotoutumissuunnitelmaa, joka sisältäisi suunnitelman kotouttamiskoulutuksesta tai muusta työllistymistä edistävästä toimenpiteestä. Kotoutumissuunnitelman laatiminen olisi tarkoitus käynnistää kahden viikon kuluessa alkukartoituksesta. Tavoitteena on ohjata maahanmuuttajia nykyistä nopeammin kotouttamiskoulutukseen, joka sisältäisi kieliopintoja ja yhteiskunnallista opetusta. Kotouttamiskoulutus on tarkoitus suunnitella jatkossa Opetushallituksen opetussuunnitelman mukaisesti. (Sisäasiainministeriö 2010b.)

2.6 Akkulturaatioprosessi ja integraatio yhteiskuntaan

Akkulturaatio on yleinen, kulttuurin muutoksiin liittyvä yhteiskunnallinen prosessi. Tarkemmin sanottuna se on sosio-kulttuurinen ja psykologinen tapahtuma, joka vaikuttaa sekä maahanmuuttajiin että niihin, jotka ovat heidän kanssaan tekemisissä. Psykologisella akkulturaatiolla tarkoitetaan niitä tietoisia ja tiedostamattomia muutoksia, jotka tapahtuvat ihmisen kohdatessa uuden kulttuurin ja etsiessä omaa sopeutumistapaa siihen. Kyse on yksilön arvoissa, asenteissa, uskomuksissa ja käyttäytymisessä tapahtuvista muutoksista. Se kuvaa yksilön ja yhteisön sopeutumista valtaväestön kulttuuriin. Assimilaation eli sulautumisen käsite puolestaan viittaa pyrkimykseen saattaa maahanmuuttajat sopeutumaan kantaväestön valtakulttuuriin. Akkulturaatio käsitteenä voidaan mieltää yhdeksi assimilaation monesta ulottuvuudesta, joka kuvaa lähinnä käyttäytymisen tasolla tapahtuvaa sulautumista valtaväestöön. (Launikari – Puukari 2005: 21; Liebkind ym. 2004: 46–49; Forsander 2001b: 37; Pitkänen 2006: 117.)

Tunnetuimman akkulturaatiomallin on kehittänyt John W. Berry. Hänen mallissaan käsitellään ihmisten akkulturaatioasenteita ja -strategioita. Ajatuksena on se, että ihmiset suhtautuvat akkulturaatioprosessiin eri tavoin. Akkulturaatiomallin prosessi on kaksisuuntainen. Asenteet perustuvat kahteen maahanmuuttajien kohtaamaan peruskysymykseen, joista ensimmäinen koskee oman etnisen tai kulttuurisen identiteetin säilyttämistä ja kehittämistä ja toinen ryhmien välisiä kontakteja ja yhteiskunnallista osallistumista. Tämän mallin mukaan integraatio ymmärretään yhdeksi akkulturaation neljästä vaihtoehdosta, joita ovat integraation lisäksi assimilaatio, separaatio ja marginalisaatio. (Berry 2005; 2009).



Kuvio 5. Akkulturaatiostrategiat etnisten ryhmien ja yhteiskunnan näkökulmasta J.W. Berry'n akkulturaatiomallia mukaellen. (Berry 2005: 705; 2009: 366).

Akkulturaatiomallin (ks. kuvio 5) mukaan integraatio on sekä sosiaalista että yhteiskunnallista kiinnittymistä yhteiskuntaan. Integraatio yksilötasolla tarkoittaa sitä, että maahanmuuttaja säilyttää oman kulttuurinsa ja samaan aikaan ylläpitää kontakteja yhteiskuntaan ja valtaväestöön. Yhteiskunnan tasolla kyse on monikulttuuristumisesta. Yhteiskunnassa, jossa tuetaan maahanmuuttajien integraatiota, nähdään monikulttuuristuminen myönteisenä tapahtumana. Assimilaatio puolestaan kuvaa sulautumisasennetta, jossa maahanmuuttaja haluaa hylätä oman kulttuurinsa ja sulautua valtaväestöön. Yhteiskuntaa, jossa halutaan maahanmuuttajien sulautuvan kantaväestöön, voidaan kutsua sulatusuuniksi (engl. melting pot). Separaatio tarkoittaa eristymistä, jolloin maahanmuuttaja pyrkii säilyttämään oman kulttuurinsa pitämällä etäisyyttä valtaväestöön ja yhteiskuntaelämään. Segregaatio on enemmistön harjoittamaa eristämistä tai vähemmistön omaehtoista eristymistä yhteiskunnasta. Marginalisaatio eli vieraantumisen kuvaa maahanmuuttajan syrjäytymistä molemmista kulttuuriryhmistä ja siten myös koko yhteiskunnasta. Akkulturaatioprosessi voi muuttua elämän aikana ja toisaalta se voi olla samanaikaisesti eriasteista eri elämän osa-alueilla. Se on kuitenkin aina kahdensuuntainen tapahtuma. (Liebkind ym. 2004: 50–51, 91–93; Berry 2005: 705–706; Berry 2009: 366–367; Launikari – Puukari 2005: 21.)

Suomessa on vallalla maahanmuuttajiin nähden poliittisia näkemyksiä, jotka suosivat joko maahanmuuttajien assimilaatiota tai integraatiota. Integraation käsitettä on myös käytetty kuvaamaan akkulturaatiota. Integraatioajattelu nähdään erilaisten ihmisten ja kulttuurien kohtaamisessa rikastavan molempia kulttuureja ja elämismailmaa. Näin ajatellen maahanmuuttajien integraatiolla on myönteinen vaikutus sekä maahanmuuttajien että kantaväestön kulttuuriin. (Liebkind ym. 2004; Pitkänen 2006: 117.)

Kotouttamisohjelmalla on keskeinen merkitys maahanmuuttajien integroitumisessa yhteiskuntaan. Maahanmuuttajien erityistarpeiden huomioiminen ja heidän oikeuksistaan huolehtiminen edesauttavat yhteiskuntaan integroitumista. Integroitumisprosessin kahdensuuntaisuus tarkoittaa sitä, että maahanmuuttajilla on oikeus säilyttää oma kulttuuri-identiteettinsä samalla kun häneltä odotetaan valtakulttuurin ja sen perusarvojen kunnioittamista. (Launikari – Puukari 2005: 22.)

3 Näkökulmia monikulttuurisuuteen

Suomessa monikulttuuristuminen on lisääntynyt globalisoitumisen myötä. Globalisoituminen puolestaan johtuu siitä, että kansainvälinen liikkuvuus on lisääntynyt. Globalisaatio voidaan jakaa taloudelliseen globalisaatioon sekä muuttoliikkeiden ja kulttuurien globalisaatioon. Taloudellinen globalisaatio ilmenee rahoitusmarkkinoiden vapautumisena, vapaakauppana, suorina ulkomaisina sijoituksina ja ulkomaisen työvoiman rekrytointina. Muuttoliikkeiden ja kulttuurien globalisaatio ilmenee Suomen väestöpohjan etnisenä moninaistumisena ja kulttuurien kohtaamisena. Kumpikin on laajemman globalisaatiokehityksen eri ulottuvuuksia. (Ylänkö 2000: 22.)

Monikulttuurisuus on käsitteenä monimerkityksinen. Sanalla voidaan tarkoittaa sitä, että yhteiskunnassa elää rinnakkain monia, kulttuuriltaan toisistaan poikkeavia ryhmiä. Samalla määritellään eri ryhmien välisiä suhteita. Monikulttuurisuutta on käytetty myös poliittisena käsitteenä, jonka avulla on määritelty yhteiskuntaa ja sen muutosta kansainvälisemmäksi. Suomessa monikulttuurisuudella tarkoitetaan sitä, että

yhteiskunnassa esiintyy rinnakkain useita eri kulttuurisia, kielellisiä ja etnisiä ryhmiä. (Huttunen – Löytty – Rastas 2005: 20–21; Ylänkö 2000: 49.)

Stuart Hall (2003a: 233–234) tähdentää, että sanat monikulttuurinen (engl. multicultural) ja monikulttuurisuus (engl. multiculturalism) on hyödyllistä erottaa toisistaan. Sanaa monikulttuurinen käytetään yleensä adjektiivin tapaan, jolla kuvataan niitä sosiaalisia piirteitä ja hallinnan pulmia, joita yhteiskunnissa kohdataan, kun kulttuuritaustaltaan erilaiset ihmiset ja yhteisöt elävät yhdessä. Monikulttuurisuus substantiivina viittaa niihin strategioihin ja menettelytapoihin, joita käytetään moninaisuutta ja monimuotoisuutta koskevien ongelmien hallinnassa monikulttuurisissa yhteiskunnissa. Monikulttuurisuus-sana viittaa englanninkielisenä terminä poliittiseen oppiin, vaikka sillä tarkoitetaan ennemminkin erilaisia poliittisia strategioita ja prosesseja. Sanat kuitenkin ovat siinä määrin kietoutuneet toisiinsa, että niitä on käytännössä vaikeaa erottaa toisistaan. Monikulttuurisia eli kulttuurisesti heterogeenisiä maita ovat jo pitkään olleet esimerkiksi Yhdysvallat, Kanada, Iso-Britannia ja Ranska.

Monikulttuurisuus ja etnisyys tulivat osaksi suomalaista yhteiskunnallista keskustelua vasta 1980-luvun lopulla, kun maahanmuuttajien määrä alkoi Suomessa kasvaa. Suomen väestörakenteen muutokset ovat olleet muokkaamassa toimintatapoja ja käytäntöjä koko yhteiskunnassa. Se, miten monikulttuuristuminen yhteiskunnassa huomioidaan, on pitkälti maahanmuuttopolitiikasta kiinni. (Huttunen 2005: 119; Huttunen ym. 2005: 24.)

Monikulttuuristuminen aiheuttaa uudenlaisia haasteita ja tarvetta toimia uudenlaisissa olosuhteissa. Haasteet kohdistuvat sekä yksilöiden elämään että kokonaiseen instituutioihin ja eri alojen ammattilaisiin. Monikulttuurisuus näyttäytyy monien ammattien arjessa käytännön kysymyksinä ja ongelmina, joihin pyritään saamaan ratkaisuja. Monikulttuurisuuteen liittyviä asioita joutuu käsittelemään etenkin silloin, kun kohdataan maahanmuuttajia esimerkiksi työtovereina. Monikulttuuristuminen haastaa sekä kantaväestöä että maahanmuuttajia jatkuvaan ja avoimeen dialogiin yhdessä elämisen periaatteista ja käytännöistä. Lisäksi joudutaan pohtimaan sekä ryhmien välistä että ryhmien sisäistä tasa-arvoa ja sen toteutumista. (Huttunen ym. 2005: 23–24.)

Monikulttuurisuudesta puhuttaessa on syytä tunnustaa myös se tosiasia, että kulttuurierot voivat tuoda mukanaan monenlaisia ongelmia. Jos ihmisillä ei ole yhteistä kulttuuria arkisten odotusten ja kanssakäymistä koskevien odotusten muodossa, kontakteista voi muodostua vaikeaselkoisia, ennustamattomia, epämukavia ja jopa uhkaavia. Ei tule unohtaa sitä seikkaa, että monimuotoisuus on jatkuvaa, aktiivista ja monesti kaikkea muuta kuin ongelmatonta toinen toiselta omaksumista. (Hannerz 2003: 229.)

Monikulttuurisessa yhteiskunnassa on yhtä aikaa läsnä monia erilaisia kulttuureja. Monikulttuurisuus voidaan kokea yhteiskuntaa rikastuttavana tai hankaloittavana tekijänä. Lisäksi monikulttuurisuudesta väistämättä seuraa erilaisia ajattelu- ja toimintatapojen ristivetoa ja hankauksia, sillä kulttuurisilla rajapinnoilla tapahtuu aina jonkinlaista neuvottelua ja kokemusten vaihtoa. Monikulttuurisessa yhteiskunnassa pitäisi pystyä keskustelemaan myös vaikeiksi koetuista asioista niin yksityisesti kuin julkisesti. (Huttunen ym. 2005: 25–26, 34.)

3.1 Kulttuuri

Kulttuurilla tarkoitetaan usein aineellista kulttuuria, kuten esineitä, rakennuksia, arkkitehtuuria ja taidetta. Se liittyy myös ihmisten kollektiiviseen toimintaan, joka koostuu aineettomista arvoista, normeista, eettisistä periaatteista ja perinteistä, jotka vaikuttavat käyttäytymiseen, arvostuksiin sekä oikean ja väärän määrittämiseen. Kulttuuri ilmenee erilaisina käytäntöinä ja tapoina tuottaa kulttuurisia merkityksiä. Se näkyy arkielämässä elämäntapoina ja työelämässä omaksuttuina käytäntöinä. Kulttuuri siis jäsentää ja määrittelee jokapäiväistä elämäämme ja tapoamme katsoa maailmaa. (Uusitalo 2009: 20; Huttunen ym. 2005: 26.)

Kieli ja kommunikaatio ovat keskeinen osa kulttuuria. Kielen ja kielenkäytön eli diskurssien avulla voimme ymmärtää muita kulttuurin alueita ja merkityksiä. Se on siis järjestelmä, jota käytämme kommunikoidessamme merkityksiä toinen toisillemme. (Uusitalo 2009: 20; Hall 2003b: 87.) Kieli on identiteetin yksi kulmakivi. Se heijastaa ihmisen maailmankuvaa, elämäntapomusta, ajattelua, logiikkaa, asemaa,

kommunikoijien keskinäistä suhdetta ja identiteettiä. Se syntyy ihmisten välisestä sosiaalisesta todellisuudesta. Sanattomat viestit liittyvät olennaisena osana kielenkäyttöön. Kieltä ei voi kunnolla ymmärtää ilman vivahteita ja tyyliä, sanattomia viestejä, ilmeitä ja eleitä, katsekontaktia, kosketusta ja fyysistä läheisyyttä. Kun kieltä käännetään usein pelkästään toiselle kielelle eikä myös toiseen kulttuuriin, vuorovaikutusprosessi voi helposti jäädä vajavaiseksi ja yhteisymmärrys syntymättä. (Lahti 2008: 109.)

Kielen lisäksi uskonto on yksi kulttuuria tuottava merkitysjärjestelmä. Uskonto on osa kulttuuria ja keskeinen osa ihmisten elämää ja identiteettiä. Se on myös erottamaton osa perinteitä, joiden mukaan ihmiset ajattelevat ja toimivat. Uskonto rytmittää elämän kohokohtia, vuodenkulkua, ihmissuhteita, arkipäivää, työajan käyttöä ja paljon muuta elämään liittyvää. Uskonto vaikuttaa myös työelämään, sillä ihmiset tuovat työpaikoille mukanaan uskomuksensa, elämäntavojensa ja arvomaailmansa. Se vaikuttaa ihmisten elämänrytmiin, tapoihin, normeihin, pukeutumiseen, ruokailuun, taukoihin, kokouksien aikatauluihin, peseytymis- ja neuvottelutiloihin sekä kielenkäyttöön. Monikulttuurisessa työyhteisössä ihmisten käyttäytymisen logiikkaa voi ymmärtää paremmin, kun kulttuuritietous lisääntyy. (Hall 2003b: 90; Lahti 2008, 101–102.)

Kulttuureja on perinteisesti pidetty suhteellisen vakaina ja pysyvinä merkitysten ja käytäntöjen joukkona, joilla on oma ajallinen ja paikallinen jatkuvuutensa. Kulttuurit ovat nykyään kuitenkin jatkuvassa murroksessa nopean tiedonvälityksen ja globalisaation takia. Se on johtanut kulttuurien sirpaloitumiseen ja hajanaisuuteen. Kulttuurit joko sulauttavat itseensä aineksia muista kulttuureista tai torjuvat niitä. Yhteisöt ovat sirpaloitumassa yhä pienempiin, sosiaaliselta tai etniseltä taustaltaan ja mieltymyksiltään poikkeaviin ryhmiin. Yhteiskunnan talous on ohjaamassa kulttuuria, mutta myös kulttuuri vaikuttaa talouteen ja sen toimintaedellytyksiin. Globalisoitumisprosessi ei sinänsä ole mikään uusi ilmiö, mutta globalisoitumisen tempo on jatkuvasti nopeutumassa. (Hall 2003b: 85–86, 100; Uusitalo 2009: 19.)

Kulttuurin määritelmä on hyvin monitahoinen, ja erilaisia näkemyksiä on runsaasti. Lisäksi globalisaation vaikutuksesta kulttuureihin on erilaisia näkemyksiä. Uusitalo (2009: 21) toteaaakin, että oletukset vaihtelevat pysyvyyden hypoteesista nopeaan samaistumiseen. Globalisaation vaikutukset koetaan melko vähäisinä, jos uskotaan

pysyvyyden hypoteesiin eli kulttuurien vastustuskykyyn muualta tulevia kulttuureita kohtaan. Toisena ääripäänä on usko nopeaan samankaltaistumiseen, jossa kulttuurien kohdatessa niiden omaleimaisuus vähenee nopeasti ja omaksutaan voimakkaamman kulttuurin piirteitä. On syytä olettaa, että todellisuudessa vaikutukset eivät ole yhdenmukaiset edes yhden maan sisällä.

3.2 Kansalaisuus ja etninen tausta

Kansalaisuudella tarkoitetaan jäsenyyttä tietyssä valtiossa. Se on valtion ja yksityisen henkilön välistä laillista suhdetta, joka sisältää molemminpuolisia oikeuksia ja velvollisuuksia. Se miten kansalaisuus saadaan, miten siitä voi luopua ja miten sen menettää, säättää kukin valtio itsenäisesti. Suomen kansalaisuudesta on säädetty kansalaisuuslaissa (359/2003), joka astui voimaan 1.6.2003. Suomen perustuslaissa ja muissa lainsäädännöissä ilmenee Suomen kansalaisen oikeudet ja velvollisuudet. (Maahanmuuttovirasto 2010; Maahanmuuttovirasto 2003.)

Maailmassa on itsenäisiin valtioihin verrattuna moninkertainen määrä kansoja ja kansalaisuuksia. Kansalaisuus ei ole aina yhdenmukainen ihmisen kansallisen identiteetin kanssa. Sotatilanteet ovat hajottaneet kansoja tai yhdistäneet niitä vastentahtoisesti. Suurin osa maista on väestörakenteeltaan heterogeenisiä koostuen peruskansalaisista ja alkuperäiskansoista, monen eri polven maahanmuuttajista, pakolaisista, vierastyöläisistä, ulkomaalaisista opiskelijoista ja vierailijoista. He ovat maassa pysyvästi tai lyhytaikaisesti, laillisesti tai laittomasti. Ihmiset ovat ulkonäöltään ja identiteetiltään erilaisten taustojen ja ominaisuuksien yhdistelmiä. Siksi monikulttuurisuuden osatekijöitä on vaikea määritellä. (Lahti 2008: 96–97.)

Etnisyys ja kulttuuri ovat käsitteitä, joiden avulla puhutaan eri ryhmien välisistä suhteista, etenkin maahanmuuttajien ja niin kutsuttujen perinteisten vähemmistöjen suhteesta muuhun yhteiskuntaan. Niinpä etnisyyttä pidetäänkin kulttuurisen identiteetin muotona. Kulttuuristen ominaisuuksien ajatellaan yhdistävän etnisiä ryhmiä. Monesti myös ajatusta yhteisestä alkuperästä pidetään etnisyytenä. Etnisyys ja kansallisuus liitetäänkin puhuttaessa usein yhteen. Etnisyys kollektiivisena

identifikaation muotona syntyy suhteessa toisiin kulttuurisiin ryhmiin, joten täysin monologisia yhteiskuntia ei ole olemassa. (Hall 2003b: 92–93; Huttunen 2005: 119, 127–129.)

Etnisyys ja kulttuuri ovat jatkuvassa muutoksessa. Ne elävät, muuttuvat ja uusiutuvat arjen käytännöissä ja valinnoissa. Kun ihmiset muuttavat maasta toiseen, etnisyys saa väistämättä uusia muotoja. Maahanmuuttajien etnisyys muuttuu toiseksi, kun he ovat vuorovaikutuksessa valtaväestön kanssa. Tämä muutos ei koske pelkästään maahanmuuttajia, vaan myös valtaväestöä. Nykyaikana ihmiset elävät elämäänsä suhteessa moneen paikkaan, jolloin myös etnisyys elää ja muokkautuu samanaikaisesti suhteessa useampiin sosiaalisiin järjestelmiin. Moni eläkin transnationaalisten suhteiden verkostossa, sillä ihmisillä on nykyään ystäviä ja sukulaisia eri puolilla maailmaa. (Huttunen 2005: 131, 135, 148.)

Etnisyys ja kulttuuri vaikuttavat kulttuuri-identiteetin muodostumiseen. Ahposen (2001: 302–303) mukaan sosiaalisten ryhmien kulttuurisena tunnistamistapana identiteetillä on oma merkityksensä. Kulttuuri-identiteetin kautta korostetaan eroja ja rajataan pois sitä, mitä ei tunnisteta omaksi. Globalisaation vaikutuksesta nämä identiteetit voivat kuitenkin integroitua. Toisaalta globalisaatio voi käyttää kulttuurista erilaisuutta, ainutlaatuisuutta ja paikallisuutta resurssinaan. Kuten kulttuuria, kulttuuri-identiteettiäkään ei enää mielletä kiinteäksi ja muuttumattomaksi.

3.3 Enemmistö- ja vähemmistöasema

Ihmisen asemaa yhteiskunnassa määrittelee paljon se, kuuluuko hän enemmistöön vai vähemmistöön. Johtavat yhteiskuntaluokat ovat melko homogeenisia, kun taas vähemmistöryhmiin kuuluvien joukko on kirjavaa. Lisäksi etnisten vähemmistöjen kesken on paljon eriarvoisuutta. Vasta hiljattain maahan muuttaneiden yhteiskunta- ja työelämäintegraatio ovat eri tasolla kuin pitkään maassa asuneiden maahanmuuttajien. Saavuttaakseen yhteiskunnassa paremman aseman, moni vähemmistöryhmään kuuluva voi joutua tekemään sen eteen paljon työtä. (Leponiemi ym. 2008: 1 ; Lahti 2008: 111–112.)

Sosioekonomisten tekijöiden on todettu muokkaavan enemmistön asenteita vähemmistöjä kohtaan. Asenteet voivat vaihdella suvaitsevasta rasismiin. Työttömyys ja taloudellinen laskusuhdanne vaikuttavat asenteisiin, samoin kuin yhteiskunnallinen asema, ammatti ja puoluekanta. Hyvin koulutetut ja ne, joiden lähipiirissä on vähemmistöryhmiin kuuluvia, suhtautuvat myönteisemmin vähemmistöihin. Myönteisimmin maahanmuuttajiin suhtautuvat eivät odota vähemmistöjen sulautumista valtaväestöön, eivätkä omasta kulttuurista luopumista. He myös kannattavat vähemmistöjä tukevaa ja rasismia vastaan poliittikaa. (Launikari – Puukari 2005: 17–18.)

Etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien kannalta on tärkeää, että heillä on yhdenvertaiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet kuin muillakin yhteiskunnan jäsenillä. On tärkeää, että heillä on tunne siitä, että enemmistö haluaa kuunnella myös heidän näkökantojaan. Vuoropuhelujen ja neuvottelujen avulla on usein mahdollista löytää ratkaisuja vaikeissakin tilanteissa. Suomessa uutena maahanmuuttajana on vielä mahdollisuus ennaltaehkäistä eriarvoisuutta ja puuttua siihen ajoissa. Kotouttamispolitiikalla on tässä asiassa suuri merkitys. (Ekholm 2001: 187.)

3.4 Syrjintä

Yhteiskunnassa ilmenevä syrjintä nousee yleensä vallitsevista ennakkoluuloista. Ennakkoluulot, jotka kohdistuvat johonkin ihmiseen tai ihmisryhmään, tarkoittavat negatiivisia, perusteettomia tai tuomitsevia asenteita tai ennakkokäsityksiä, jotka eivät perustu tosiasioihin tai tietoon. Ennakkoluulot rakentuvat stereotypian eli yleistämisen seurauksena. Pitkään vallalla olleet ennakkoluulot voivat vakiintua osaksi yhteiskunnan käytänteitä siten, että siitä seuraa ihmisryhmien kokemaa rakenteellista syrjintää. Toisaalta syrjintä voi olla myös tahatonta, jolloin taustalla on tietämättömyyttä tai välinpitämättömyyttä päätöksenteon, toiminnan tai toimimattomuuden seurauksista. (Ekholm 2001: 173; Aaltonen – Joronen – Villa 2009a: 21–22.)

Syrjinnän vastaiset keskeisimmät säännökset on kirjattu perustuslakiin (731/1999), rikoslakiin (39/1889), lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakiin (21/2004) (Aaltonen ym. 2009a: 10).

Perustuslaki 6 §: "Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella."

Rikoslaki 11:11 §: "Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- 1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- 2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka
- 3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen,
- 4) poliittisen tai ammatillisen toiminnan taikka muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava [...] syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi."

Rikoslaki 47:3 §: "Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka,
- 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi."

Rikoslaki 47:3a §: "Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi."

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 7 §: "Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty."

Yhdenvertaisuuslaki 6 §: "Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella." (Finlex, Valtion säädöstietopankki.)

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmiseen liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja, sillä oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa perusoikeudet kuuluvat jokaiselle. Yhdenvertaisuuden periaate, joka on kirjattuna Suomen perustuslaissa, viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen. (Sisäasiainministeriö 2010c.)

Yhdenvertaisuutta tulee tukea kaikessa työyhteisön toiminnassa. Yhdenvertaisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikkia kohdeltaisiin samalla tavalla. Ihmisten lähtökohdat ovat erilaisia taustasta ja elämäntilanteesta johtuen, siksi moni tarvitsee tukimuotoja, jotka saattavat heidät samanarvoiseen asemaan muiden kanssa. Näitä tukimuotoja nimitetään yhdenvertaisuuslaissa positiiviseksi erityiskohteluksi. Valtaväestön ja muita kulttuureja edustavien työntekijöiden välistä yhteistoimintaa voidaan tukea kannustamalla työyhteisö avoimeen dialogiin. Yhdenvertaisuutta voidaan edistää myös sijoittamalla työryhmiin eri kulttuureja edustavia työntekijöitä. Yhdenvertaisuuden toteutumisesta on työyhteisölle hyötyä, sillä se edistää erilaisten työntekijöiden osaamisen ja työpanoksen hyödyntämistä. Syrjinnän tunnistaminen on yhdenvertaisuuden toteutumisen lähtökohta ja edellytys. Työyhteisöjen ja yhteiskunnan rakenteiden muuttuessa, syrjinnän ilmenemismuodotkin muuttuvat. Siksi työyhteisöissä tulee olla tarkkana mahdollisten syrjivien tilanteiden ja kehityssuuntien ennakoimisessa ja ehkäisemisessä. (Lindberg – Toivanen – von Herzen, 2006: 6, 9.)

Syrjinnän vastainen lainsäädäntö ei käsittele ainoastaan syrjintäkieltoja vaan se myös velvoittaa edistämään yhdenvertaisuutta aktiivisin toimin. Edistämisvelvoitteita on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin. Velvoitteita on kohdistettu viranomaisiin, koulutusta ja opetusta järjestäviin yhteisöihin sekä työnantajiin. Kummassakin laissa säädetään myös erityisistä elimistä, joiden tehtävänä on valvoa lain toteutumista. (Aaltonen ym. 2009a: 12.)

3.5 Maahanmuuttajat suomalaisten silmin

Tilastokeskuksen vuonna 2007 tekemän koko väestöä edustavan asennetutkimuksen mukaan ulkomaalaisten työnhakijoiden vastaanottamiseen suhtauduttiin myönteisemmin kuin minään aiempaan tutkimusajankohtana. 1900-luvun laman aikana suhtautuminen maahanmuuttajiin oli kielteisintä. Helsingissä, Turussa ja Tampereella ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja pakolaisiin suhtauduttiin myönteisemmin kuin pienemmissä kaupungeissa ja maaseudulla. Asenteisiin vaikuttaa myös ikä ja sukupuoli. Miehet suhtautuvat maahanmuuttajiin kielteisemmin kuin naiset. Myönteisimmät asenteet olivat nuorilla naisilla, eniten koulutetuilla ja hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevilla. Vähän koulutetut ja heikossa sosioekonomisessa asemassa olevat kokivat muita yleisemmin uhkaa maahanmuuton lisääntymisen vuoksi. Pelko kilpailusta, niin työpaikoista kuin sosiaalietuuksista, selitti kielteisiä asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Pääkaupunkiseudulla ja muissa isommissa kaupungeissa maahanmuuttajat hyväksyttiin muita alueita yleisemmin työtovereiksi, esimiehiksi ja erilaisiin palveluammatteihin. Vaikka suomalaiset uskovat, että ulkomaalaista työvoimaa tarvitaan, sitä ei haluta kuitenkaan mistä maasta tahansa. (Jaakkola 2009: 78–79.)

Tilastokeskuksen asennetutkimuksen mukaan suhtautuminen maahanmuuttajiin riippuu paljon siitä, mistä maahanmuuttajat ovat lähtöisin. Etnisiin ryhmiin suhtaudutaan eri tavoin. Suomalaiset suhtautuvat myönteisemmin maahanmuuttajiin, joiden kulttuuri on lähellä suomalaista ja jotka tulevat korkean elintason maista. Suhtautuminen on varauksellisempaa niitä kohtaan, jotka tulevat meitä köyhemmistä maista ja kuuluvat ulkonäöltään ja kulttuuriltaan suomalaisista erottuviin vähemmistöihin. Tutkimuksessa selvitettiin suomalaisten suhtautumista virolaisiin, puolalaisiin, kiinalaisiin, venäläisiin ja somalialaisiin. Myönteisimmin suhtauduttiin virolaisiin, sitten puolalaisiin ja kiinalaisiin maahanmuuttajiin. Suhtautuminen venäläisiin oli varauksellista, ja torjuvimmin suhtauduttiin somalialaisiin, jotka ovat alunperin tulleet Suomeen turvapaikanhakijoina ja perheenyhdistämisen vuoksi. (Jaakkola 2009: 52, 79.)

Tilastokeskuksen tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että suomalaiset hyväksyisivät ulkomaalaiset mieluiten kuitenkin työpaikan siivoojiksi ja taksinkuljettajiksi kuin arvostetumpiin ammatteihin. Asenteet maahanmuuttajia ja heidän oikeuksiaan kohtaan muuttuvat suvaitsevaisemmiksi, kun suomalaisten koulutustaso nousee, kansainvälisyyskasvatus laajenee ja kontaktit maahanmuuttajiin yleistyvät. Lisäksi suvaitsevaisuutta edistää ulkomaisen työvoiman tarve. Lama sitä vastoin vaikuttaa päinvastaisesti. Syksyllä 2008 alkanut talouskriisi on mahdollisesti muuttanut suomalaisten asenteita jälleen kielteisempään suuntaan. (Jaakkola 2009: 48, 82.)

4 Monikulttuuriset työyhteisöt

Työyhteisöt ovat Suomessa muuttumassa yhä monietnisemmiksi ja -kulttuurisemmiksi. Koska moninaisuuden johtaminen on Suomessa suhteellisen uusi ilmiö, ei moninaisuuden johtamiseen olla kiinnitetty vielä paljon huomiota. Organisaatiot ovatkin tämän takia uusien haasteiden ja muutosten edessä. Maahanmuuttoa pidetään nykyään jo monella tapaa myönteisenä mahdollisuutena, jota voidaan hyödyntää yhteiskunnallisesti muun muassa henkilöstöpulan paikkaamisessa. Etenkin työperäinen maahanmuutto on työvoiman ylläpitämisen kannalta suotavaa. Se ei kuitenkaan saisi olla ainoa hyväksyttävä maahanmuuton syy. (Sippola 2008: 29; Pitkänen 2006: 117; Mokka – Neuvonen 2006: 16.)

Eri johtoportaot ja työntekijät vaikuttavat olennaisesti siihen, miten moninaisuuteen työyhteisöissä suhtaudutaan, hyväksytäänkö erilaisuutta vai johtaako se syrjintään. Moninaisuutta voidaan rajata pois työyhteisöstä rekrytoinnin, työsopimusten sekä koulutus- ja etenemismahdollisuuksien välityksellä. Tällaisissa työyhteisöissä strategiana on pitää henkilöstö mahdollisimman homogeenisena sulkemalla pois ei-toivottuja erilaisuuksia. (Colliander ym. 2009: 51, 60.)

Johtajilta vaaditaan uudenlaisia taitoja johtaa monikulttuuristuvia työyhteisöjä. Moninaisuusjohtamisen (engl. diversity management) tärkeimpiä tavoitteita ovat yksilön ja organisaation hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja tuloksellisuuden edistäminen

tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Lähitulevaisuudessa ihmisten johtaminen ja strategiajohtaminen tulevat lisääntymään, joten johtajan merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa, ammattitaitoisten työnhakijoiden houkuttelemisessa ja henkilökunnan vaihtuvuuden vähentämisessä tulee korostumaan entisestään. (Mokka – Neuvonen 2006: 20; Lahti 2008: 18; Nyman 2006: 126.)

4.1 Työyhteisöjen moninaisuus

Nykyään puhutaan mieluummin moninaisuudesta, diversiteetistä (engl. diversity) kuin erilaisuudesta, sillä sana erilaisuus normittaa ihmisiä normaalista poikkeaviksi. Moninaisuus-sanalla käytetään myös monimuotoisuus-sanaa. Työvoima voi olla moninaista kielellisen ja kulttuurisen taustansa lisäksi koulutukseltaan, työkokemukseltaan, työsuhteiden laadultaan, työkyvyltään, terveydentilaltaan, iältään ja yksityiselämän tilanteiltaan. Työn toimivuuden tai tuottavuuden kannalta moninaisuus ei ole sinänsä etu tai haitta, vaan ratkaisevaa on se, miten moninaisuuteen suhtaudutaan ja miten sitä hyödynnetään. Huomioimalla monimuotoisen työvoiman tarjoamat mahdollisuudet ja hyödyntämällä erilaisten työntekijöiden osaamista niin julkiset kuin yksityisetkin organisaatiot voivat tarjota hyvin kohdennettuja palveluita ja tuotteita asiakkailleen sekä valmistautua paremmin tulevaisuuteen. (Colliander – Ruoppila – Härkönen 2009: 16, 29–30; Lindberg – Toivanen – von Herzen 2006: 7.)

Moninaisen työyhteisön etuina voidaan pitää erilaisia ajattelutapoja ja näkemyksiä. Moninaisuus tuo mukanaan erilaisia taitoja ja kokemuksia, joten sitä voidaan pitää työyhteisöä rikastuttavana tekijänä. Kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön haittoina pidetään monesti yhteisen kielen puuttumista ja väärinymmärryksiä, jotka johtuvat usein erilaisesta kulttuuritaustasta. Monikulttuurista työyhteisöä pidetään myös kalliina ja vaikeasti johdettavana. (Browaeys – Price 2008: 219.)

Moninaisuutta on alettu vasta äskettäin pitää suomalaisessa työelämässä huomioon otettavana tuottavuus- ja työhyvinvointitekijänä. Globalisaatio ja yritysten maailmanlaajuistuminen, työvoiman vapaa liikkuvuus ja työmarkkinoille tulevien

ikäluokkien pieneneminen ovat auttaneet huomaamaan, että moninaisuus ei ole vain haaste, vaan siitä voi hyötyä ja moninaisuusosaamista tarvitaan. Ennen kuin uudesta ja erilaisesta tulee tuttua ja hyväksyttyä, tarvitaan tietoa, kokemuksia ja tietoista oppimista. Ensimmäinen edellytys moninaisuusosaamisessa on, että pystymme tekeämään erotteluja (engl. discrimination) eli havaitsemaan ihmisten välillä vallitsevaa erilaisuutta ja yhtäläisyyttä. Moninaisuusosaamisen myötä me voimme oppia tarkastelemaan omaa näkökulmaamme, ennakkoluulojamme ja stereotyyppioitamme. Moninaisuus on myös haastavaa, sillä monimuotoinen työvoima tuottaa uudenlaisia haasteita erilaisten työtapojen ja -tottumusten, vuorovaikutusten ja ennakkoluulojen takia. (Colliander ym. 2009: 30, 38–40.)

4.2 Kulttuuriosaaminen

Tämän päivän työelämä edellyttää tietoista moninaistyön osaamista ja kehittämistä. Kulttuurierojen ymmärtäminen on sekä hyödyllistä että välttämätöntä monikulttuuristuvassa nyky-yhteiskunnassa. Kulttuuriosaaminen tai kulttuurinen kompetenssi (engl. cultural competences) on kykyä hankkia ja käsitellä sekä monipuolista että monitieteistä tietoa ja soveltaa sitä käytännön toimintaan. Kulttuuriosaamisen tärkeimpiä ulottuvuuksia ovat erilaisten kulttuurien ymmärtäminen, eettinen osaaminen ja luottamuksen rakentaminen sekä kieleen ja viestintään liittyvä osaaminen. Kulttuuriosaamista voidaan ajatella myös hyötynäkökulmasta. Esimerkiksi yrityksille kulttuuriosaaminen voi tuottaa mahdollisuuden erottautua muista ja antaa kilpailuetua. Pitkällä aikavälillä arvioituna kulttuuriset tiedot ja taidot voivat johtaa parempaan yrityskuvaan, pysyvämpiin verkostosuhteisiin ja jopa kannattavampaan taloudelliseen toimintaan. Kulttuuriosaamisesta onkin nousemassa merkittävä kilpailutekijä kaikenlaisessa kansainvälisessä kanssakäymisessä ja politiikassa. (Uusitalo – Joutsenvirta 2009: 9; Uusitalo 2009: 19.)

Kulttuurin ymmärtämisen kannalta on tärkeää mieltää kulttuuri myös toimintana. Se ilmenee erilaisina käytäntöinä ja tapoina tuottaa kulttuurisia merkityksiä, jolloin se näkyy arkielämässä elämäntapoina ja omaksuttuina käytäntöinä. Kulttuuriosaaminen merkitsee kykyä tiedostaa erilaisia näkökulmia, joita kulttuuri toimintana sisältää, kuten

tavan hoitaa yhteisiä asioita, määritellä rajoja julkisen ja yksityisen välillä sekä asioita, jotka viittaavat poliittiseen kulttuuriin. (Uusitalo 2009: 20.)

Työntekijöiden erilaisiin tapoihin, perinteisiin, tabuihin ja normeihin tutustuminen on esimiehelle välttämätöntä, jotta hän voi ymmärtää, millaisia odotuksia kohdistetaan työtovereihin ja työpaikan toimintaan. Minkälainen jumalakuva ihmisellä on, ei juuri ole merkitystä työpaikalla. Sen sijaan ihmisten uskomukset oikeasta ja väärästä, hyvästä ja pahasta ja muista elämän perusarvoista ovat merkityksellisiä. Näillä perususkomuksilla on merkitystä siihen, miten työntekijät suhtautuvat auktoriteetteihin, kilpailuun, ristiriitoihin ja kriiseihin. Työyhteisöissä voidaan tutustua erilaisiin kulttuureihin monin eri tavoin. Näin erilaisuudesta voidaan tehdä yhdistävä tekijä ja työyhteisön erilaiset kulttuurit tulevat tutuiksi. (Lahti 2008: 103.)

Kulttuuriosaamisen tason nostamisessa olisi syytä huomioida myös henkilöstön omia kokemuksia ja hiljaista tietoa, joka on käytännön kokemusten avulla pitkän ajan kuluessa karttunutta osaamista. Hiljaista tietoa voidaan kerätä ja muuntaa yleispäteviksi menettelytavoiksi, joista koko organisaatio voi hyötyä. (Uusitalo 2009: 39.) Hyvällä henkilöstötyöllä pystytään hyödyntämään kaikkien työyhteisön jäsenten tietoja ja taitoja. Sillä pystytään myös sitouttamaan henkilöstö työhön ja sen tavoitteisiin sekä monipuolistamaan työtapoja. Näin sekä työhyvinvointi että työn tuottavuus paranevat. (Lindberg – Toivanen – von Herzen 2009: 9).

Monikulttuurisen johtamisen lähtökohdat keskittyvät yleensä ongelmiin. Rajoittunut perspektiivi estää mahdollisuuksien näkemisen. Ongelmana erityisesti julkisella sektorilla on se, että organisaation tuloksiin vaikuttavat niin monet sisäiset ja ulkoiset tekijät, että diversiteetin vaikutusten erottaminen on vaikeaa. Huonosti johdettu ja hallitsematon monikulttuuristuminen aiheuttavat työyhteisöissä jännitteitä ja sekaannusta. Tarvitaan ajattelu- ja toimintatapojen uudistamista, resurssien täysimittaista käyttöönottoa ja kehittämistä. Lisäksi muuttuvissa työyhteisöissä tarvitaan jatkuvaa uudelleenarviointia. Kyse onkin pitkäkestoisesta prosessista. (Lahti 2008: 17: 36.)

Kansainvälistyminen edellyttää organisaatioissa sellaisten tietojen ja taitojen vahvistamista, joita monimuotoisuuden ymmärtämisessä ja hallitsemisessa tarvitaan.

Monimuotoisessa työyhteisössä työskenteleminen edellyttää monimuotoisuuden ymmärtämistä. Kulttuuriosaamista ja moninaisuusjohtamista tuleekin tämän takia vahvistaa. Lisäksi työelämän kehittämiseksi tarvitaan nykyistä myönteisempää asennetta erilaisuutta kohtaan. On tärkeää tiedostaa se, että työyhteisöjä kehittämällä ja toimintatapoja uudistamalla voidaan erilaisuutta hyödyntää työyhteisöissä nykyistä paljon paremmin. (Humala 2009: 51–52.)

5 Tutkimusasetelma

5.1 Tutkimusaihe ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni aiheena on monikulttuuriset työyhteisöt ja tulokulmani tutkimukselle on maahanmuuttajatyöntekijöiden työllistyminen ja integroituminen työyhteisöön. Tarkastelun kohteena ovat maahanmuuttajatyöntekijät, jotka ovat työssä itä-helsinkiläisissä kunnallisissa päiväkodeissa. Rajasin tutkimuskohderyhmän siten, että haastateltavat toimivat joko lastentarhanopettajina tai lastenhoitajina. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille maahanmuuttajatyöntekijöiden omia kokemuksia työllistymisestä ja työyhteisöön integroitumisesta sekä heidän näkemyksiään monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämistarpeista. Lisäksi olen kartoittanut monikulttuuristuvien työyhteisöjen hyviä käytäntöjä, joiden avulla maahanmuuttajatyöntekijöiden sopeutumista ja kiinnittymistä työyhteisöön voidaan parantaa ja monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuutta lisätä. Tutkimusaihe on noussut ennen kaikkea työelämälähtöisestä tarpeesta.

Tutkimustehtävät voidaan esittää tiivistetysti seuraavien kysymysten avulla:

1. Minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajilla on ollut työllistymisestä?
2. Minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajilla on ollut työyhteisöön integroitumisesta?
3. Mitä asioita maahanmuuttajien mielestä pitäisi huomioida monikulttuuristuvissa työyhteisöissä?

Ensimmäisen kysymyksen avulla on haettu vastauksia asioihin ja käytäntöihin, jotka ovat olleet edistämässä tai estämässä maahanmuuttajien työllistymistä. Toisen kysymyksen tavoitteena on ollut kartoittaa niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet suomalaisen työyhteisöön sopeutumisessa ja jotka on koettu toimiviksi tai puutteellisiksi. Kolmannen kysymyksen avulla on ollut tarkoitus selvittää niitä asioita, joihin monikulttuuristuvissa työyhteisöissä tulisi maahanmuuttajien mielestä kiinnittää paremmin huomiota. Tämän kysymyksen kautta on haettu myös muutos- ja kehittämisehdotuksia.

Tässä opinnäytetyössä maahanmuuttajatyöntekijöillä tarkoitetaan Suomessa asuvia, ulkomailta muuttaneita työntekijöitä. Monikulttuurisilla ja kulttuurisesti monimuotoisilla työyhteisöillä tarkoitetaan erilaisiin etnisiin alkuperiin perustuvaa työyhteisön jäsenten erilaisuutta. Tutkimuksen teoreettisena näkökulmana ovat maahanmuuttajat ja monikulttuuriset työyhteisöt.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tapaustutkimus. Tapauksena ovat maahanmuuttajatyöntekijät itähelsinkiläisissä kunnallisissa päiväkodeissa. Tutkimus perustuu haastateltavien omiin kokemuksiin. Tutkimusaineisto on kerätty avoimien kyselylomakkeiden ja teemahaastattelujen avulla.

Tapaustutkimus eli case study ei ole erityinen tutkimusmetodi vaan tutkimustapa tai -strategia, jossa voidaan käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä. Aineisto voidaan siten kerätä esimerkiksi haastattelun avulla, havainnoimalla ja dokumentteja tutkimalla. Tapaustutkimus soveltuu yleensä sellaiseen tutkimukseen, missä tutkimuskohde rajataan erottamalla jokin fyysinen yksikkö tai yksikön joukko tutkimuskohteeksi. Kohteena on yleensä tapahtumakulku tai ilmiö ja tavoitteena tyypillisimmin ilmiön kuvailu. Tapaustutkimuksen avulla haetaan yksityiskohtaista ja intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Yksittäistapausta tutkitaan yhteydessä ympäristöönsä. (Laine – Bamberg – Jokinen 2007: 9; Laitinen 1998: 20; Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 134–135.) Omassa

työssäni tutkimuskohteena ovat maahanmuuttajatyöntekijät ja ilmiönä monikulttuuriset työyhteisöt. Rajasin tutkimuksen maahanmuuttajamäärältään runsaaseen Itä-Helsinkiin ja siellä oman alani työyhteisöihin eli kunnallisiin päiväkoteihin, joissa maahanmuuttajatyöntekijöiden määrä on ollut jatkuvassa kasvussa.

Valitsin tutkimusmenetelmäksi tapaustutkimuksen, sillä sen lähtökohtana on kerätä mahdollisimman monipuolinen aineisto ja kuvata tutkimuksen kohde perusteellisesti. Useimpia tapaustutkimuksia luonnehtivatkin holistinen eli kokonaisvaltainen analyysi tapauksesta, kiinnostus sosiaalisiin prosesseihin, useanlaisten aineistojen ja menetelmien käyttö ja aikaisempien tutkimusten hyödyntäminen. Tapaus eli tutkimuskohde valitaan joko teoreettisen tai käytännöllisen intressin perusteella. Tutkimuskohde eli perusjoukko määritellään luettelemalla ehdot, jotka yksiköiden tulee täyttää kuuluakseen tutkittavaan joukkoon. Tapaustutkimus on yleensä kartoittavaa tutkimusta, jossa tavoitteena on tutkia, mitä tapahtuu, etsiä uusia näkökulmia ja löytää uusia ilmiöitä. Sen avulla voidaan myös selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä ja kehittää hypoteeseja. Tapaustutkimus on perusteltu lähestymistapa esimerkiksi silloin, kun organisaatio on muutospaineen alainen ulkoapäin tulevien uusien tilannetekijöiden takia. (Yin 2009; Laitinen 1998: 37, 42; Hirsjärvi ym. 2009: 138.)

Tämän tapaustutkimuksen tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusmetodina olen käyttänyt sekä yksilöhaastattelua että lomakekyselyä. Tutkimus on monimenetelmällinen, sillä se rakentuu teoriaosuudesta, haastatteluaineistosta ja kyselyn tuloksista. Tutkimuksen triangulaatio perustuu monimetodi-menetelmään, jossa käytetään useampaa tiedon hankinnan tekniikkaa. Peruslähtökohtani on ollut tehdä laadullista tutkimusta teemahaastattelua käyttäen. Olen kuitenkin nähnyt tarpeelliseksi selvittää haastateltavien taustatietoja kyselyn avulla, ja näin varmentaa ja elävöittää saatua tietoa. (Vert. Metsämuuronen 2008: 60).

Kyselylomakkeelle olen kerännyt haastateltavien taustatiedot avoimia kysymyksiä käyttäen. Kysely toteutettiin haastattelunomaisesti. Kyselyn tulokset kokosin taulukoiksi. Haastattelun toteutin kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisenä teemahaastatteluna. Haastattelukysymykset olivat puolistrukturoituja, ja ne perustuivat tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelurungon kokosin niistä teemoista, jotka olivat nousseet esille aikaisemmista tutkimuksista sekä maahanmuuttajuuteen ja

monikulttuurisuuteen liittyvästä kirjallisuudesta. Haastattelut olen käsitellyt litteroimalla, teemoittamalla ja analysoimalla. Tutkimusaineistoni analysoin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

5.3 Aineiston kerääminen

Haastatteluun osallistujat on hankittu itähelsinkiläisistä kunnallisista päiväkodeista puhelimitse toukokuussa 2010. Päädyin soittamiseen sähköpostin sijaan kahdesta syystä: haastattelujen teko oli hyvä aloittaa lähestyvän kesälomakauden takia mahdollisimman nopeasti ja yhteydenotto soittamalla on varmempi keino tavoittaa ihmisiä ja kiinnittää heidän huomionsa. Soitin sekä päiväkotien johtajille että suoraan päiväkoteihin. Esitin toiveeni saada keskustella maahanmuuttajatyöntekijöiden kanssa osallistumisesta haastatteluun. Tavoitin yhteensä 12 hoitohenkilöstöön kuuluvaa maahanmuuttajatyöntekijää kymmenestä eri päiväkodista. Monessa päiväkodissa, joihin otin yhteyttä, ei ollut lainkaan maahanmuuttajatyöntekijää opettajana tai lastenhoitajana, muissa tehtävissä heitä löytyi muutamia. Niille, jotka tavoitin puhelimitse, selvitin tutkimukseni tarkoituksen ja tutkimusmenetelmät. Lisäksi kerroin, että minulla on sisiaaliviraston myöntämä tutkimuslupa. Kaikkien tavoittamieni maahanmuuttajatyöntekijöiden kanssa sain sovittua haastatteluajat, joista yhtäkään ei peruttu. Tutkimukseen osallistui 12 hoitohenkilöstöön kuuluvaa lastentarhanopettajaa (4) ja lastenhoitajaa (8). Kaikki haastateltavat olivat naisia. He olivat kotoisin Virossa, Venäjältä, Latviasta, Ukrainasta ja Afganistanista. Haastattelut suoritin touko-kesäkuun vaihteessa ennen kesälomakautta.

Haastattelu on yleinen tapa kerätä laadullista aineistoa. Haastattelussa kysymysten avulla selvitetään, mitä haastateltava ajattelee asioista. Tavoitteenani oli keskustelunomaisesti koota haastateltavien ajatuksia heidän omista kokemuksistaan. Onnistuneen ja avoimen vuorovaikutuksen luomiseksi pyrin saamaan haastattelutilanteesta mahdollisimman luontevan. (Vert. Eskola – Suoranta 2001: 85.)

Haastattelutapana käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelurunko oli koottu etukäteen teema-alueista, joita pidin tutkimuskysymysten kannalta tärkeinä.

Puolistrukturoidulle haastattelulle ominaisesti kysymykset eivät olleet tarkasti muotoiltuja. Kysymysten tarkka muoto ja järjestys muotoutuivat vasta haastattelutilanteessa vastauksien mukaan. (Vert. Eskola – Suoranta 2001: 86; Hirsjärvi ym. 2009: 208.) Haastattelurungon teemat oli jaettu kolmeen osaan: työllistymiseen, työyhteisöön integroitumiseen ja monikulttuuriseen työyhteisöön.

Haastattelut toteutettiin haastatteluun osallistuvien työpaikoilla. Tapaamisen aluksi esitin sosiaalivirastolta saamani tutkimusluvan (ks. liite 4). Sen jälkeen pyysin haastateltavia lukemaan läpi ja allekirjoittamaan heitä varten tekemäni tutkimusluvan (ks. liite 1), jossa on selvitys opinnäytetyöstäni ja sen tarkoituksesta, tutkimusmenetelmästä ja aineiston käsittelystä. Näin varmistin sen, että haastateltavilla olisi mahdollisimman selkeä käsitys, mistä tutkimuksessa on kyse. (Vrt. Ruusuvuori – Tiittula 2005: 34–35.) Tutkimusluvasta jäi yksi kappale haastateltaville ja yksi itselleni. Annoin myös yhteystietoni, jotta minuun voisi ottaa yhteyttä, jos haastateltavilla olisi jälkikäteen jotain lisättävää tai kysyttävää. Kaikki haastateltavat antoivat luvan ottaa heihin yhteyttä, jos minulla ilmenisi tarvetta lisätietojen hankintaan. Haastattelutilanteeseen, joka sisälsi lomakekyselyn ja teemahaastattelun, kului haastateltavasta riippuen 1–1,5 tuntia.

Haastattelutilanteen aluksi keräsin haastateltavien taustatiedot kyselylomakkeelle (ks. liite 2). Se osoittautui erittäin hyväksi toimintatavaksi ennen haastattelua, jonka tallensin sanelukoneelle. Moni haastateltava selvästi jännitti haastattelun nauhoittamista, mutta jännitys hälveni kyselylomaketta läpi käytäessä. Kirjoitin itse kyselyn vastaukset ylös haastateltavien yleisestä toiveesta, sillä moni koki helpommaksi, kun heidän ei tarvinnut kirjoittaa suomea. Näin haastatteluun osallistujat saivat samalla harjoitella vastaamista, eikä haastattelun alettua nauhoittaminen enää tuntunut jännittävän osallistujia niin paljon kuin aluksi. Lopuksi moni mainitsi, että haastattelun edetessä sanelukone unohtui ja haastattelu vaikutti luontevalta. Olin omalta osaltani pyrkinyt luomaan haastatteluille mahdollisimman rennon ja kunnioittavan ilmapiirin. Lisäksi annoin ymmärtää, että vastaamista voi rauhassa miettiä ja kielivirheistä ei tarvitse välittää. Se selittää varmasti sen, miksi haastateltavien oli helppo avautua ja kertoa omista kokemuksistaan. Etenkin maahanmuuttajia haastateltaessa on osattava huomioida mahdollisia kulttuurieroja ja kielellisiä vaikeuksia, joita haastattelutilanteissa voi joutua kohtaamaan (Rastas 2005).

Lomakekyselyn avulla keräsin haastatteluun osallistuvien taustatiedot aikaisemmasta kotimaasta, äidinkielestä, nykyisestä ammatista tai työtehtävästä, sen kestosta ja työsuhteesta (määräaikainen/vakituinen) sekä koulutuksesta. Lisäksi kyselyn avulla selvitin, miten haastateltava on työllistynyt ja mitä kursseja hän on työllistymisen edistämiseksi käynyt sekä vastaako nykyinen työtehtävä hänen koulutustaan. Kysymyksiä oli yhteensä kymmenen.

Teemahaastattelukysymyksiä (ks. liite 3) kävin läpi osittain satunnaisessa järjestyksessä, riippuen keskustelun kulusta. Kysymyksiä oli kymmenen, jotka oli jaettu kolmeen teema-alueeseen ja yhteen lisäkysymykseen, jolla selvitin, mitä ajatuksia haastattelu herätti. Haastatteluun osallistujat toivoivat näkevänsä kysymykset itse, joten kopioin kysymykset myös heille. Moni koki helpommaksi ymmärtää kysymyksiä luettuna. Kaikki haastattelutilanteet onnistuivat hyvin suomen kielellä. Vain yhdellä haastatteluun osallistujalla oli varmuuden vuoksi sanakirja mukana, mutta hänen ei tarvinnut käyttää sitä haastattelun aikana. Jo puhelin keskustelun yhteydessä olin havainnut, että kommunikointi suomen kielellä ei tuottanut kenellekään vaikeuksia.

Oma roolini eli tutkimuspositioni koko prosessin ajan on ollut toimia ennen kaikkea tiedon tuottajana ja näkökulmien avaajana. Haastattelun aikana pidin mielessäni tiedon intressin. Tein teemakysymysten lisäksi tarkentavia kysymyksiä, ohjasin keskustelua, kannustin haastateltavia vastaamaan ja fokusoin keskustelua tarpeen vaatiessa takaisin teema-alueeseen. Haastatteluissa tuli selvästi esille oma tiedon kerääjän roolini ja haastateltavan tiedon antajan rooli, ja haastattelun institutionaalisuutta korosti haastattelun tallennus nauhoittamalla. (Vrt. Ruusuvuori – Tiittula 2005: 23.)

5.4 Aineiston analysointi

Olen lähtenyt rakentamaan teoriaosuutta kvalitatiiviselle tutkimukselle tunnusomaisesti empiirisestä aineistosta käsin. Aineistolähtöinen analyysi sopii työhöni hyvin, sillä olen koonnut perustietoni tietyn ilmiön olemuksesta eli maahanmuuttajien työllistymisestä ja työyhteisöön integroitumisesta. Lisäksi olen pyrkinyt tavoittamaan tutkittavien oman näkökulman aiheista. (Vrt. Eskola – Suoranta 2001: 16–19.)

Purin kaiken nauhoitetun aineiston suoraan sanelukoneelta tietokoneelle. Sen jälkeen kirjoitin nauhoitetut haastattelut kirjalliseen muotoon analyysia varten. Käytin sanasanaista puhtaaksikirjoitusta eli litterointia. Tekstissä olevat lainaukset eivät kuitenkaan ole aivan sanatarkkoja lainauksia, sillä jätin litteroimatta huokauksia ja taukojen kestot. Lisäksi korjasin tekstiin joitakin virheellisiä suomenkielisiä sanoja lukemisen helpottamiseksi. Olen käyttänyt kolmoispistettä tekstin niissä kohdissa, joista olen jättänyt osan pois. Hakasulkeisiin olen merkinnyt puuttuvan tai selventävän sanan sekä haastateltavan naurahdukset. (Vrt. Hirsjärvi – Hurme 2000: 138–140, 195.)

Aineiston purkamisvaiheessa käytössäni ei ollut erillistä tekstianalyysiohjelmaa, vaan luin aineistoa systemaattisesti läpi haastattelu kerrallaan etsien samalla esiin nousevia teemoja. Nämä tutkimustehtävän kannalta olennaisimmat kohdat siirsin työhöni. Kopioin eri henkilöiden samaa teemaa koskevat lainaukset peräkkäin. Sen jälkeen lähdin työstämään teksejä siten, että jätin työhöni vain osan lainauksista. Halusin kuitenkin antaa mahdollisimman kattavan kuvan haastateltavien vastauksista, joten pyrin käyttämään tekstisitaatteja monipuolisesti. Olen siksi ottanut aineistooni lainauksia myös yleisestä linjasta poikkeavista mielipiteistä. (Vrt. Hirsjärvi – Hurme 2000: 141 – 142, 194.)

Toteutin aineiston analysoinnin kolmivaiheisena prosessina, joka sisältää aineiston kuvauksen, luokittelun ja yhdistelyn. Kuvailun tarkoituksena on kartoittaa haastateltavien ominaisuuksia ja taustaa, jotka olen kerännyt kyselylomakkeen avulla. Lisäksi käytän kuvailua esittämällä haastatteluista suoria lainauksia. Aineiston luokittelu on tehty esiin nousevien merkittävien teemojen mukaan. Luokittelun avulla olen voinut jäsentää ja tiivistää tutkittavaa aineistoa. Se myös helpotti aineiston vertailua toisiinsa. Yhdistelyn avulla keräsin vastaukset taulukoiksi. Olen etsinyt aineistosta yhdenmukaisuuksien lisäksi myös mahdollisia poikkeamia. (Vrt. Hirsjärvi – Hurme 2000: 145–150.)

Monimenetelmällistä tutkimusmetodia käyttämällä olen pyrkinyt saamaan mahdollisimman kattavan kuvan tutkittavasta tapauksesta. Eri menetelmillä kerättyjen aineistojen on tarkoitus täydentää toisiaan, antaa kattavampi kuva tutkimuskohteesta ja poissulkea mahdollisia luotettavuusvirheitä ja väärinymmärryksiä. Lisäksi eri menetelmillä saatujen vastausten välillä on voinut suorittaa vertailua. (Vrt. Eskola –

Suoranta 2001: 68–74, 241.) Tutkimustulosten analysoinnissa käytän vertailua aikaisempien tutkimusten ja oman aineistoni välillä eli olen rakentanut tulososion teorian ja empirian vuoropuhelulle. Koska kaikkea haastattelumateriaalia ei ole kuitenkaan tarpeen analysoida, eikä kaikkea kerättyä tietoa pysty hyödyntämään, olen keskittänyt analyysivaiheessa niiden asioiden käsittelyyn, jotka ovat tämän tutkimustyön kannalta merkittäviä (vrt. Hirsjärvi – Hurme 2000: 135).

5.5 Tutkimusaikataulu

Syksyllä 2009 ja alkuvuonna 2010 keskityin tutkimusaihetta käsittelevään kirjallisuuteen ja aloin koota teoriaosuutta. Helmikuussa 2010 lähetin tutkimuslupahakemuksen Helsingin kaupungin sosiaalivirastolle. Maaliskuussa sain hyväksytyt tutkimusluvan. Toukokuussa otin yhteyttä kunnallisiin itähelsinkiläisiin päiväkoteihin puhelimitse. Haastattelut ja lomakekyselyt tein touko-kesäkuussa 2010, ennen kuin määräaikaisten työntekijöiden työsuhteet loppuivat ja vakituiset työntekijät jäivät kesälomalle. Haastattelut suoritin päiväkodeissa, haastateltavien työpaikoilla. Pysin tekemään haastattelut työyhteisöissä, jotta haastateltavien ei tarvinnut nähdä liikaa vaivaa haastattelujen takia. Jokaiselta haastateltavalta keräsin haastattelutilanteen yhteydessä taustatiedot lomakekyselynä. Elo-syyskuussa litteroin, teemoitin ja kokosin haastattelu- ja kyselyaineiston kirjalliseen muotoon. Syysmarraskuussa työstin analyysiosuutta. Sen jälkeen hioin ja viimeistelin teoriaosuutta. Sain opinnäytetyöni valmiiksi joulukuussa 2010.

5.6 Eettiset tekijät

Opinnäytetyössäni noudatetaan tieteelliselle tutkimukselle laadittuja eettisiä tekijöitä. Olen hankkinut tutkimusluvan Helsingin kaupungin sosiaalivirastolta helmikuussa 2010 ja haastatteluluvan tutkimukseen osallistuneilta ennen jokaista haastattelua. Haastatteluun osallistuneille selvitin jo yhteydenottovaiheessa, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista ja että haastateltavien

henkilöllisyys pysyy salassa anonymisoinnin avulla ja häivyttämällä tunnistetiedot. Tutkimusaineisto on tarkoitettu vain tutkimuskäyttöön, eikä aineistoa luovuteta ulkopuolisille. Lisäksi tähdensin, että opinnäytetyön valmistuttua tuhoan sekä haastattelumateriaalin että lomakekyselyt. (Vrt. Kuula 2006: 99–133.)

Sosiaalivirastolle lähettämässä tutkimuslupahakemuksessani olen vakuuttanut sitoutuvani siihen, etten käytä saamiani tietoja asiakkaan tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi taikka sellaisten muiden etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus. En myöskään luovuta saamiani henkilötietoja sivullisille. (Vrt. Eskola – Suoranta 2001: 52–59.) Valmiista opinnäytetyöstä olen lupautunut antamaan yhden kappaleen sosiaaliviraston tietopalveluun.

6 Tutkimustulokset

Tutkimusta varten suoritin kaksitoista haastattelua. Kaikki haastateltavat olivat maahanmuuttajia, jotka työskentelivät Itä-Helsingin alueella kunnallisissa päiväkodeissa. Kaikki haastateltavat olivat naisia, mikä ei ole yllätys naisvaltaisella alalla. Aloitin haastattelut keräämällä haastateltavien taustatiedot kyselylomakkeelle. Taustatietojen keräämisen tarkoituksena on antaa kuva haastateltavien tulomaasta, koulutuksesta, käydyistä kursseista, työllistymisestä ja nykyisestä ammatista. Lisäksi halusin kartoittaa, kuinka moni on koulutusta vastaavassa ammatissa ja kuinka monella on vakituinen työsuhde. Kyselyn tulokset on taulukoitu.

Haastatteluosuuden tutkimustulokset esittelen haastattelurungon teema-alueiden mukaisessa järjestyksessä. Teema-alueet on jaettu neljään osioon, jotka ovat työllistyminen, työyhteisöön integroituminen, monikulttuuriset työyhteisöt ja muut esille nousseet asiat. Esitän saatujen vastausten elävöittämiseksi haastateltavien suoria lainauksia. Olen halunnut tuoda haastateltavien oman äänen mahdollisimman hyvin kuuluviin, joten suorien lainausten esittäminen antaa paremman kuvan siitä, minkälaisia vastauksia haastateltavat ovat antaneet. Lainaukset ovat kuitenkin vain

esimerkkejä, eivätkä yksinään annan kattavaa kuvaa haastattelun avulla kerätystä aineistosta. Anonymiteetin säilyttämiseksi en ole nimennyt tai numeroinut haastateltavia millään tavoin. Olen muutenkin pyrkinyt häivyttämään kaiken mahdollisen tunnistettavuuden.

6.1 Kyselylomakkeen tulokset

Ennen teemahaastattelun nauhoitusta kysyin haastateltavien taustatiedot kyselylomaketta apuna käyttäen (ks. liite 2). Täytin haastateltavien yleisestä toiveesta vastaukset itse lomakkeelle. Analysointivaiheessa kerätyt taustatiedot on suurimmalta osalta taulukoitu lukemisen selkeyttämiseksi.

Haastateltavat olivat kotoisin Virosta, Venäjältä, Latviasta, Ukrainasta ja Afganistanista (ks. taulukko 1). Haastateltavat mainitsivat äidinkielekseen viron, venäjän, latvian, ukrainan, darin ja persian (ks. taulukko 1). Neljä haastateltavaa ilmoitti olevansa kaksikielisiä, mikä selittää kielten suhteellisesti korkean määrän. Vaikka monen haastateltavan suomen kielen taito oli jo niin hyvää, että he määrittivät olevansa nykyään kaksi- tai kolmikielisiä, kartoitin kuitenkin vain äidinkielen osuuden.

Taulukko 1. Kotimaa ennen Suomea ja äidinkieli.

Kotimaa ennen Suomea		Äidinkieli	
Viro	6	viro	6
Venäjä	3	venäjä	6
Latvia	1	latvia	1
Ukraina	1	ukraina	1
Afganistan	1	dari	1
		persia	1
Yht.	12	Yht.	16

Haastateltavat olivat asuneet Suomessa 2,5–20 vuotta, keskimäärin 11 vuotta. Haastateltavista seitsemän oli asunut yli 10 vuotta Suomessa (ks. taulukko 2). Tämä selittää sen, että haastateltavat pystyivät osallistumaan haastatteluun erittäin hyvin

suomen kielellä. Toinen syy hyvään suomen kielen taitoon selittynee sillä, että suomenkielisten päiväkotien kasvatushenkilöstön tulee osata suomea.

Taulukko 2. Suomessa asuttu aika.

1–4 vuotta	5–9 vuotta	10–14 vuotta	15–20 vuotta
2	3	2	5

Haastateltavat kertoivat työllistyneensä useimmiten Työvoimatoimiston ja Seuren kautta (ks. taulukko 3). Seure on pääkaupunkiseudun henkilöstöpalveluyhtiö, joka toimii Helsingin, Vantaan ja Espoon alueella ja järjestää työpaikoille keikkatyöntekijöitä. Osa haastateltavista oli saanut Seuren kautta keikkatyötä eri päiväkodeissa ennen nykyistä työpaikkaa. Työvoimatoimiston kautta haastateltavat mainitsivat saaneensa joko työharjoittelijan tai työllistetyn paikan. Lisäksi työllistymisreitteinä mainittiin oppisopimuskoulutus, projekti, kaverin apu ja omatoimisuus. Omatoimisesti itse töitä hakeneet mainitsivat käyttäneensä apuna internetiä tai käyneensä itse päiväkodissa esittäytymässä työnhakijana. Yksi kertoi olleensa ensin päiväkotiapulaisena ja yksi muualla siivoojana, ennen kuin pääsi päiväkotiin hoitohenkilöstöksi. Työharjoittelun ja keikkatyön kautta näytti olevan helpointa saada myöhemmin pidempiaikaisempia työsopimuksia. Ensimmäinen työ hoitohenkilöstönä oli tyypillisimmin päästä ensin lastenhoitajan paikalle. Yksi mainitsi päässeensä lastentarhanopettajaksi määräaikaisen projektin kautta. Vastausten määrä oli runsas, sillä seitsemän haastateltavaa mainitsi useamman kuin yhden tavan, jolla oli työllistynyt.

Taulukko 3. Työllistymisreitti.

Työllistymisreitti	
Työvoimatoimiston kautta	5
Seuren kautta	4
oppisopimuskoulutuksen kautta	2
projektin kautta	1
kaverin avulla	1
päiväkotiapulaisena	1
siivoojana muualla	1
itse hakenut	4
Yht.	19

Työllistymisen ja työyhteisöön sopeutumisen edistämiseksi haastateltavat kertoivat käyneensä erilaisia kursseja, joista tyypillisimpiä olivat suomen kielen kurssit (ks. taulukko 4). Haastateltavista yhdeksän mainitsi käyneensä erilaisia kielikursseja. Heistä kolme oli käynyt kahta eri kautta järjestettyä kielikurssia. Lisäksi osa oli suorittanut useamman tason verran kielikursseja, joiden määrää ei erikseen mainittu. Näin ollen kielikurssien määrä on mainittua 12 suurempi. Mainittuja kielikursseja olivat ammattikorkeakoulussa, aikuislukiossa ja kesäyliopistossa käydyt kurssit sekä työnantajan järjestämät kielikurssit. Lisäksi mainittiin viisi muuta kurssia, joita olivat työvoimatoimiston kautta maahanmuuttajaopettajille suunnattu kurssi, työvoimatoimiston kautta järjestetty lastenhoitajakurssi, koulunkäyntiavustajan kurssi, Amiedun työllistymisen edistämiskurssi, ja yksi oli käynyt kurssin suomalaisen yhteiskunnan palvelukulttuurista. Kaiken kaikkiaan mainittiin 17 erilaista kurssia.

Taulukko 4. Suoritetut kieli- ja muut kurssit.

Kielikursseja		Muita kursseja	
ammattikorkeakoulussa	1	maahanmuuttajaopettajille suunnattu työvoimatoimiston kurssi	1
aikuislukiossa	1	Amiedun työllistymisen edistämiskurssi	1
kesäyliopistossa	3	koulunkäyntiavustajan kurssi	1
työnantajan järjestämä kielikurssi	1	kurssi suomalaisen yhteiskunnan palvelukulttuurista	1
määrittämätön kielikurssi	6	lastenhoitajakurssi työvoimatoimiston kautta	1
Yht.	12	Yht.	5

Haastateltavat olivat haastatteluhetkellä töissä Helsingin kaupungin kunnallisissa päiväkodeissa Itä-Helsingin alueella. Haastateltavista kahdeksan toimi lastenhoitajina ja neljä lastentarhanopettajina. Haastateltavista seitsemän oli määräaikaissa työsuhteessa ja viidellä oli vakituinen työsuhde (ks. taulukko 5).

Taulukko 5. Työsuhteen laatu ja työtehtävä.

Työsuhde		Työtehtävä	
Määräaikainen	7	Lastenhoitaja	5
		Lastentarhanopettaja	2
Vakituinen	5	Lastenhoitaja	3
		Lastentarhanopettaja	2
Yht.	12	Yht.	12

Vaikka haastateltavista kymmenen oli asunut Suomessa vähintään viisi vuotta, vain viidellä oli vakituinen työsuhde. Kun Suomessa asuttua aikaa verrataan työsuhteen laatuun, voidaan havaita, ettei pitkään Suomessa vietetty aika ole taannut vakituista työsuhdetta (ks. taulukko 6). Peräti neljällä yli kymmenen vuotta Suomessa asuneella oli edelleen määräaikainen työsuhde, eikä kenelläkään alle viisi vuotta Suomessa asuneella ollut vakituista työtä.

Taulukko 6. Suomessa asutun ajan kesto suhteessa työsuhteen laatuun (määräaikainen/vakituinen).

Työsuhde:	1–4 vuotta	5–9 vuotta	10–14 vuotta	15–20 vuotta
määräaikainen	2	1	1	3
vakituinen	0	2	1	2

Suomen ulkopuolella oli hankkinut koulutuksen kymmenen haastateltavaa (ks. taulukko 7). Neljä oli opiskellut lastentarhanopettajaksi ja yhdellä oli ylempi korkeakoulututkinto, joka jäi tarkentamatta. Muita mainittuja ammatteja tai koulutuksia olivat sosiaalipedagogi, lasten psykologi, puheterapeutti, koulukuraattori, kuoron johtaja, musiikkipedagogi, historian opettaja, oman äidinkielen opettaja, insinööri ja kehrääjä. Koulutusten suuri määrä selittyy sillä, että haastateltavista seitsemällä oli kaksi tai useampi koulutus. Viidellä oli hankittuna kaksi tai useampi tutkinto jo ennen Suomeen muuttoa. Tämä selittää sen, miksi tutkinnoista oli 17 eri mainintaa.

Haastateltavista seitsemän kertoi opiskelleensa myös Suomessa (taulukko 7). Viisi oli hankkinut lähihoitajan koulutuksen, tosin kahdella se oli vielä kesken. Lisäksi Suomessa hankittuja koulutuksia olivat sosionomi (AMK), varhaisiän musiikkikasvattaja (AMK) ja

yksi oli opiskellut varhaiskasvatusta avoimessa yliopistossa. Suomessa hankittuja koulutuksia mainittiin kahdeksan, sillä yhdellä oli kaksi Suomessa hankittua koulutusta.

Taulukko 7. Aikaisempi koulutus/ammatti ja Suomessa hankittu koulutus/opiskelu.

Aikaisempi koulutus/ ammatti		Suomessa hankittu koulutus/ opiskelu	
lastentarhanopettaja	4	Lähihoitaja	5
ylempi korkeakoulututkinto	1	Sosionomi AMK	1
oman äidinkielen opettaja	1	Varhaisiän musiikkikasvattaja AMK	1
alku- ja esiopetuksen tutkinto	1	Varhaiskasvatusta avoimessa yliopistossa	1
koulukuraattori	1		
sosiaalipedagogi	1		
lasten psykologi	1		
puheterapeutti	1		
musiikkipedagogi	1		
kuoron johtaja	1		
historian opettaja	1		
kehrääjä	1		
insinööri	2		
Yht.	17	Yht.	8

Koulutuksia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy tutkintojen runsaaseen määrään. Yhteensä sekä ulkomailla että Suomessa hankittuja koulutuksia on peräti 25 kappaletta, mikä tarkoittaa keskimäärin kahta tutkintoa yhtä haastateltavaa kohden. Tarkastelu osoittaa myös sen, että ulkomailla hankitun tutkinnon lisäksi peräti kahdeksan kahdestatoista on joutunut uudelleen koulutautumaan saadakseen Suomessa töitä ja vain viidellä oli haastatteluhetkellä vakituinen työsuhde. Yleisesti ottaen haastateltavat olivat erittäin koulutettuja jo Suomeen muuttaessaan. Kahdeksan haastateltavaa kahdestatoista arvioi nykyisen työnsä vastaavan koulutustaan ja neljän arvioi, ettei nykyinen työ vastaa hankittua koulutusta.

Haastateltavat saivat kertoa kyselylomakkeen kysymysten lisäksi lisätietoja taustastaan. Kahdeksan kahdestatoista halusi täydentää taustatietojaan. Yhden haastateltavan toinen vanhemmista on inkerinsuomalainen, yhdellä on toinen vanhemmista suomalainen, yksi mainitsi olevansa paluumuuttaja, yksi kertoi olevansa Karjalasta, yksi tuli Suomeen jo teini-ikäisenä, yksi tuli ensin au pariiksi Suomeen. Jotkut mainitsivat Suomeen muuton syyksi perhesyyt, osa oli tullut etsimään Suomesta töitä. Jotkut olivat tulleet siinä mielessä, että olisivat vain muutaman vuoden, mutta olivatkin jääneet pysyvästi Suomeen. Vain yksi kertoi osanneensa jonkin verran suomea ennen Suomeen muuttoa, muut olivat oppineet kielen vasta Suomessa.

6.2 Haastattelutulokset

6.2.1 Työllistyminen

Haastattelun ensimmäinen teema-alue käsittelee työllistymistä. Työllistymiseen vaikuttavat tekijät sisältävät sekä työllistymistä edistäviä että estäviä asioita. Nämä tekijät on pelkistetty ja taulukoitu. Haastattelutuloksista kootut työllistymiseen liittyvät teemat on avattu ja elävöitetty lainauksin.

Kielitaidon merkitys korostui jokaisen haastateltavan vastauksissa. Hyvää suomen kielen taitoa pidettiin erittäin tärkeänä sekä työllistymisen että työhön sopeutumisen kannalta. Sitä pidettiin myös onnistuneen vuorovaikutuksen edellytyksenä niin työkavereiden, lasten kuin vanhempien kanssa. Kielitaidon todettiin tuovan myös itsenäisyyttä. Sitä vastoin heikkoa kielitaitoa pidettiin useimmiten syynä sille, että maahanmuuttajien on vaikea työllistyä.

Jos ei oo kieltä, ei kukaan ota edes päiväkotiin töihin. Jos sä tuut työvoimatoimiston kautta, jos sieltä tulet ja sanot, ettet puhu ollenkaan, ei kukaan halua ottaa sua. Mut päiväkoti olis semmonen paikka, mistä vois aloittaa. Mut myöskin sun pitää puhua lasten kanssa ja siel pitää pärjätä. [...] Ite pitää oppia aika paljon ja pitää olla haluu tai semmosta et haluut oppia, etkä jää kotiin istumaan.

Mutta kieli pitää osata [...] myös sellaiset maahanmuuttajat, jotka valittavat, että ei oteta töihin. Mutta siellä on pohja [selitys], miksi. Pitää katsoa peiliin! [naurahdus] Ja rehellisesti käsitellä asioita. Kieli ei ole riittävä.

Aktiivisuutta ja sosiaalisia taitoja pidettiin erittäin tärkeänä työnhaun kannalta. Aktiivisuuteen liitettiin sitkeys etsiä töitä ja rohkeus puhua suomea. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että työnhakutilanteessa osattiin rohkeasti antaa itsestään myönteinen kuva.

Vaikka mua hirveesti jännitti, kun mä en vielä puhunut suomea hyvin. Kuitenkin mä sanoin et nyt mä haen ja mä menen ja mä en jää istumaan! Olin aktiivinen ja soitin itte sinne ja kysyin, että onko teillä [töitä].

Pitää olla itseluottamusta enemmän. Et sä oot oppinut ja sulla on hyvä ammatti ja sä oot halunnut sen ammatin. Jos sä sillä meet eteenpäin, kyllä sä saat sen.

Sellainen oma identiteetti, semmoinen vahva pitäis olla. Pitää osata hyvät omat puolet näyttää, olla rohkea.

Pitäis antaa itsestään sellainen positiivinen vaikutelma, että sä oot ite aktiivinen. Jos on hiljainen, ne luulee, että sä et osaa kieltä.

Osalle työllistyminen oli ollut vaikeaa kielitaidosta huolimatta. Työvoimatoimisto koettiin enemmänkin paikkana, jonne piti ilmottautua työttömäksi työnhakijaksi, mutta josta ei saanut todellista apua työnhaussa. Työvoimatoimistoon oltiin yleisesti ottaen tyytymättömiä, vaikka viisi olikin ilmoittanut lomakekyselyssä saaneensa työharjoittelijan tai työllistetyn paikan juuri työvoimatoimiston kautta. Työvoimatoimistolta oltiin kuitenkin odotettu konkreettisempaa apua työnhaussa. Jotkut ihmettelivät, miksi Työvoimatoimisto ei tarjoa kunnan työpaikkoja, vaan lähinnä pelkkiä työharjoittelijan paikkoja. Moni totesikin, että jonkin aikaa odoteltuaan, he olivat itse lähteneet etsimään aktiivisesti työtä. Osalle työnhaku oli ollut kuitenkin erittäin turhauttavaa aikaa. Monella oli ollut edessään myös ammatinvaihto.

Tänne kun tulin, niin ei ainakaan täällä Helsingissä ollut sellaista [työpaikkaa], missä olis mun ammattitaitoa tarvittu. Sitten piti vähän miettiä, että mitä haluaa tehdä ja mikä olis mulle sopiva, mun luonteelle. Piti oppia uus ammatti.

Kymmenen vuotta olen ollut kotona. Odotin että joku – siis tottakai olen sellaisesta yhteiskunnasta, mistä enemmän huolehdittiin ihmisistä! Ei kukaan antaisi vain istua kotona lasten kanssa ja olla omissa oloissa. Siellä oli enemmän kiinnostusta ihmisistä, mitä sinä teet, miten sinä kouluttaudut! Täällä istuu ja kuolee, jos haluat [naurahdus].

Päätin taistella. Työvoimatoimisto ei auttanut ollenkaan! Minä lähetin papereita, maksoin tosi suuria rahoja. Mutta tuli negatiivinen palautus, että ei saa rinnastaa [opiskelutodistuksia], vaikka neljä vuotta ammattiopintoja oli suoritettu. Vielä enemmän kuin täällä, siis korkeakoulussa!

Toisaalta minä en näe tulevaisuutta, miten minä voisin työllistyä [saada ammattia vastaavan työpaikan], vaikka olen suorittanut niin pitkän koulutuksen. Se on jo toinen minun diplomi. Ja kuinka kauan se kestää? Mitä vielä Suomi vaatii? Millaista koulutusta, jotta minä pääsisin töihin [muualle kuin päiväkotiin]. [...] Mutta ne epäkohdat koko ajan painaa mieltä, että ei ole tulevaisuutta.

Osa haastateltavista myönsi, että työnhaun kannalta suhteilla oli suuri merkitys. Oli helpompi hakea töitä, jos tunsijonkun, joka pystyi auttamaan työpaikan etsimisessä. Monesti kyse oli omasta sukulaisesta tai maanmiehestä, joka oli asunut jo pidempään Suomessa. Lisäksi asiaa auttoi, jos kyseisessä työpaikassa oli töissä joku tuttu, joka saattoi toimia suosittelijana. Hyvin moni mainitsi työpaikan haun ja muun tiedon kannalta merkittäväksi lähteeksi internetin. Internetin kautta oli helppo hakea töitä, jos osasi käyttää tietokonetta ja hallitsi tarpeeksi suomen kieltä.

Jos sulla on tuttuja täällä etukäteen, ne voi auttaa paljon. Jos sä tulet ihan yksin, jos sulla ei ole ketään, se on aika vaikea löytää, jos ei osaa etsiä. Tietoa kyllä on, jos tietää mistä mennä kysymään.

Netistä mä löysin tiedon, siinä opetushallitus.fi ja hel.fi. Siellä oli kaikki tiedot. [...] Mä oon kyl käynyt katsomassa myös infopakkaa maahanmuuttajille [internetistä].

Suomalaiset tutkintokäytännöt koettiin melko hankaliksi. Monien mielestä ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen ja todistusten hyväksilukeminen voisi olla helpompaa. Toisaalta käytännöt olivat myös muuttuneet kovasti siitä, kun ensimmäiset haastateltavat olivat saapuneet Suomeen. Etenkin virolaisilla on nykyään helpompi saada kotimaassa suoritettut opinnot hyväksiluettua Suomessa. Osalle suomalainen systeemi oli tullut yllätyksenä. Sen huomaaminen, ettei kelpaakaan suomalaisilla työmarkkinoilla kuten kotimaassa, koettiin raskaana. Ammattiylpeys näytti saaneen kolauksen, ja ammatti-identiteettiä oli joutunut pohtimaan uudella tavalla. Hyväksytyksi tulemisen tarve korostui toisilla, toiset taas tyytyivät osaansa.

Pikku hiljaa ymmärsin, että minun paperit eivät kelpaa täällä. [...] [Tutkintojen hyväksilukemista] pitää ehdottomasti kehittää. Mutta millä tavalla? Esimerkiksi minun piti, oli yksi mahdollisuus, pyrkiä uudelleen [opiskelemaan] – alusta. Siis se oli aikamoista työtä!

Jos omasta maasta joku pohja on, pitäis katsoa, mikä puuttuu. [...] Katotaan kuinka paljon olen omassa maassa lukenut ja mitä vielä puuttuu tästä. [...] Suomessa pitäisi enemmän oppia tästä – kehittää.

En koskaan pääsisi yliopistoon opiskelemaan, koska äidinkielenä pitää olla suomi. Se on se ristiriita, että saat olla lastentarhanopettaja, mutta vain täyttää joku paikka, mihin ei ole päteviä [hakijoita]. Mutta et voi koskaan tulla päteväksi. Se ei ole mahdollista, jos on sellaisia vaatimuksia, että pitää olla äidinkieli suomi. Esimerkiksi minä, jos olisin saanut lastentarhanopettajaopintoja [omassa kotimaassa], sitten voisi rinnastaa, sitten minä pääsisin. [...] [Suomessa pitäisi] antaa mahdollisuuden pätevoityä työn ohella. Ehkä voisi olla joku suosituskirje.

Jos Suomessa on tämmöiset säännöt, en mä voi sille mitään tehdä. Mun täytyy sitten hakee ne ihan kaikki lain mukaan ne päätökset. [...] Tarvii hakea se opintojen hyväksyminen tai rinnastaminen. [...] Kyllä niitä papereita hirveästi tarvitaan. Se on kaikissa maissa se paperihomma.

Osa haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että Suomessa uudelleen kouluttautuminen tai lisäkouluttautuminen toivat mukanaan lisäarvoa. Sitä kautta pystyi kehittämään suomen kielen taitoa ja kartuttamaan suomenkielistä ammattisanastoa. Suomessa käyty koulutus koettiin myös edistävän työllistymistä ja työssä pärjäämistä. Se myös antoi hyvän mahdollisuuden tutustua suomalaiseen kulttuuriin paremmin, ja sitä kautta sai myös mahdollisuuden tutustua erilaisiin työpaikkoihin. Työharjoittelun merkitys koettiin tärkeäksi työllistymisen kannalta. Lisäksi Suomessa kouluttautuminen antoi mahdollisuuden kontakteihin ja jopa ystävyysuhteiden luomiseen suomalaisten kanssa.

Hyvä, kun kaikki menee samassa linjassa, ei ulkomaalaisille omaa linjaa. Me tulemme tänne, ei vain opiskelemaan, me tulemme tänne asumaan. Kiva jos meillä on siellä luokassa kaverit, suomalaiset kaverit, ei vain ulkomaalaisia. [...] Jos mulla on oma linja ulkomaalaisten kanssa, mistä mä saisain jotain yhteistä sen suomalaisen kanssa? [...] Mulle tuli hirveän paljon kavereita sieltä.

Kaikki haastateltavat eivät olleet kuitenkaan olleet halukkaita uudelleen kouluttamaan itseään ja aloittamaan kaikkea alusta. Osa oli tyytynyt koulutustaan vastaamattomaan tai alempitasoiseen ammattiin, kuin mikä heillä oli ollut kotimaassa, jos se mahdollisti työllistymisen. Yleisesti ottaen he olivat tyytyväisiä siihen, että heillä ylipäätään oli työpaikka. Jotkut mainitsivat, kuinka heidän ystävänsä olivat edelleenkin työttöminä, kun etsivät vain koulutusta vastaavaa työtä. Vaikka haastateltavista usea olikin joutunut tyytymään koulutusta alempaan ammattiin, oltiin kuitenkin yleisesti sitä mieltä, että hyvällä pohjakoulutuksella on merkitystä työn saannissa. Ilman hyvää koulutusta arveltiin olevan vielä vaikeampi työllistyä.

Työllistymistä hankaloittaviksi asioiksi koettiin myös erilaiset kulttuuritaustat. Moni haastateltavista arvioi, mitä kauempana oma kulttuuri on suomalaisesta kulttuurista ja mitä erilaisempi on suomalaisiin verrattuna, sitä vaikeampi on saada Suomesta töitä. Lisäksi useampi mainitsi suomenkielisestä nimestä ja mahdollisimman suomalaisesta ulkonäöstä olevan hyötyä työnhaussa. Virolaiset kokivat olevansa siitä etuoikeutetussa asemassa, että he eivät eronneet juurikaan suomalaisista. Sen koettiin auttavan työnhakutilanteissa ja työhön sopeutumisessa. Vironkieliset totesivat myös, että heille suomen kielen oppiminen on helpompaa kuin muille maahanmuuttajille, mikä nopeuttaa työllistymistä ja on etu työmarkkinoilla.

Virolaisella on tosi helppo tulla ja integroitua.

Minä olen oikeastaan kokenut, kun minulla on suomalainen nimi, että ainakin ne soittaa mulle, kun haen töitä, kun ne luulee, että mä oon suomalainen.

Täällä mä oon miettinyt sitä, että virolaisella on vähän helpompi saada töitä Suomesta kun ehkä somalialaisilla. Koska se kielimuuri on ehkä isompi.

Haastateltavien työllistymispolku oli alkanut useimmiten työharjoittelun tai keikkatyön kautta. Työharjoittelu ja keikkatyöt ovat mahdollistaneet päiväkoteihin ja suomalaiseen työkulttuuriin tutustumisen. Lisäksi moni mainitsi, että työharjoittelun ja keikkatöiden jälkeen avautui mahdollisuus määräaikaiseen työsuhteeseen, ja osa sai myöhemmin myös vakituisen työpaikan. Työharjoittelua ja keikkatöitä pidettiin yleisesti tärkeinä väylinä markkinoida omaa osaamistaan.

Mut Seuren kautta saa aina töitä. Ja kun mä olen täällä ollut, niin monesta muusta paikasta on soitettu, että on nyt paikka vapaa, tuletko tänne töihin. On tullut tosi hyvin palautetta. En oo kokenut että oon maahanmuuttaja, jolla on vaikea saada töitä.

Suomen sanottiin tekevän paljon hyvää työtä maahanmuuttajien työllistymisen ja integroitumisen edistämiseksi. Virosta tulleet mainitsiva myös Viron liittymisen Euroopan unioniin helpottaneen työnhakua. Suurin osa haastateltavista koki olevansa elämäntilanteeseensa tyytyväinen. Heillä oli ollut positiivisia kokemuksia niin työpaikan saannin kuin Suomeen sopeutumisen osalta.

Mun mielestä Suomi tarjoaa paljon ulkomaalaisille. Jos joku on kotona, tulee työvoimatoimistosta paperi, tää kurssi, tää kurssi, tää kurssi. [...] Mutta enemmän ulkomaalaisten pitäis itse yrittää.

Mä oon Suomessa kuin kotona! Mulla on edelleen se kuherruskuukausi. Ihan rakastunut tänne Suomeen! Täällä on hyvät sosiaaliset avut ja saa asunnon ja pystyy itte kouluttautua ammattiin. Ja on työpaikkojakin, jos ahkerasti haet ja on aktiivinen. Siellä kotimaassa en olis pystynyt asuntoa hankkia.

Haastattelussa esiin nousseita työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä mainittiin useita. Ne on koottu yhteen taulukoksi (ks. taulukko 8) ja eroteltu työllistymistä edistäviin tekijöihin ja työllistymistä estäviin tai hankaloittaviin tekijöihin. Kaikkia tekijöitä ei mainittu jokaisessa haastattelussa, vaan taulukko on koonti koko haastattelumateriaalista. Tärkeimmäksi maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavaksi tekijäksi nousi kielitaito. Jokainen haastateltava mainitsi suomen kielen osaamisen tärkeyden työllistymisen kannalta. Hyvät sosiaaliset taidot ja aktiivisuus mainittiin hyväksi ominaisuuksiksi työnhaussa. Hyvän koulutuksen ja työkokemuksen merkitys tiedostettiin omien kokemusten kautta välttämättömiksi. Suosittelijoiden merkitys oli ollut muutamalle haastateltavalle tärkeä apu työsaannin kannalta. Mahdollisimman suomalainen olemus, suomenkielinen nimi ja EU-kansalaisuus mainittiin myös osassa haastatteluja. Työllistymistä estävistä tekijöistä merkittävimmiksi nousivat heikko kielitaito, koulutuksen puute ja vierasperäinen olemus. Ulkomailla hankittu koulutus koettiin hankalaksi siksi, että sitä ei oltu hyväksytty Suomessa tai sen hyväksilukeminen oli vaivalloinen prosessi. Moni haastateltavista oli joutunut kouluttautumaan Suomessa uudelleen saadakseen edes jonkinlaista työtä. Vaikka toisilla haastateltavista oli ollut hankala työllistymispolku, suurin osa ilmaisi olevansa tyytyväinen nykyiseen työhönsä.

Taulukko 8. Työllistymiseen vaikuttavat tekijät.

Työllistymistä edistävät tekijät	Työllistymistä estävät/hankaloittavat tekijät
hyvä kielitaito	heikko kielitaito
aktiivisuus	passiivisuus
sosiaalisuus/sosiaaliset taidot	eristyneisyys
koulutus	(suomalaisen) koulutuksen puute
työkokemus/työharjoittelu	työkokemuksen puute
suosittelijat	suosittelijoiden puute
suomenkielinen nimi	vierasperäinen nimi
suomalainen olemus	vierasperäinen olemus
EU-kansalaisuus	EU:n ulkopuolelta kotoisin

6.2.2 Työyhteisöön integroituminen

Monet samat tekijät, jotka olivat vaikuttaneet haastateltavien työllistymiseen, vaikuttivat myös työyhteisöön integroitumiseen. Tärkeimpänä tekijänä työyhteisöön sopeutumisessa pidettiin hyvää suomen kielen taitoa. Monet haastateltavista pitivät työssä pärjäämisen kannalta jatkuvaa kielitaidon kehittämistä välttämättömänä. Moni myös koki oman kielitaitonsa edelleenkin niin puutteellisena, että he suunnittelivat suomen kielen jatko-opintoja lähitulevaisuudessa. Kaikki haastateltavat selviytyivät kuitenkin erittäin hyvin haastattelusta, mikä osoitti sen, että suomen kielen taito oli jo edennyt pitkälle.

Kielitaidon parantamisessa auttoivat haastateltavien mielestä parhaiten erilaiset kielikurssit ja työharjoittelujaksot. Lisäksi kielitaitoa oli tietoisesti haluttu parantaa luomalla kontakteja suomalaisiin ja vaihtamalla keskustelukieli suomeksi myös omankielisten kanssa. Suomenkielisten televisio-ohjelmien katselu oppimismielessä mainittiin myös yhdeksi tavaksi parantaa kielitaitoa. Kielitaito koettiin yhteisesti erittäin tärkeäksi kasvatustehtävissä, sillä lasten kasvatuksen yksi olennainen osa-alue on kielitaidon kehittäminen. Lisäksi suomen kielen luku- ja kirjoitustaito olivat välttämättömiä, sillä päiväkodeissa kuuluu tehdä myös kirjallisia töitä.

Työn luonne vaikuttaa paljon siihen, miten työtoverit ovat kanssakäymisissä keskenään. Päiväkodeissa hoitohenkilöstön työ on tiimityötä, jolloin yhteistyön merkitys korostuu. Yhteistä kieltä pidettiin yhteisymmärryksen edellytyksenä. Haastateltavat mainitsivat yhteistyön onnistumisen kannalta tärkeäksi sen, että työpaikan säännöt ovat jokaisen tiedossa. Arvostuksen kokeminen koettiin myös erittäin tärkeäksi työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Työpaikan ilmapiirillä ja työkavereiden tuella todettiin olevan tärkeä merkitys työyhteisöön sopeutumisessa. Osa haastateltavista oli erittäin tyytyväisiä työhönsä ja työpaikan ilmapiiriin. He mainitsivatkin työkaverien tuen merkityksen suureksi. Tuki saatiin kannustavana asenteena ja konkreettisena apuna.

Mulla ei ole ollut vaikeuksia [sopeutumisessa]. Kaikki on olleet tosi ystävällisiä ja ottanut mut hyvin vastaan. Mä oon yrittänyt antaa parhaimman. Heti laittanut peliin, mitä mä osaan.

Mä voin sanoa, että mun ryhmässä työkaverit tukee tosi paljon. [...] Se [suomen kielen kirjoittaminen] on mun heikko paikka. Mä yritän harjotella. Mä kirjoitan ite vasua [lasten varhaiskasvatussuunnitelmaa] ja sitten työkaverit tarkistaa ja korjaa. Ne auttaa mielellään.

Joo, kyllä [koen että minua arvostetaan]. Ihan oikeasti. Mä olen ihan tyytyväinen ja kiitän kaikkia suomalaisia. Mulla on paljon suomalaisia ystäviä. Jotkut [maahanmuuttajat] sanoo, että ei yhteyttä suomalaisen kanssa, mutta pitäis etsiä millä keinoilla voi [saada] yhteyttä.

Kaikkien haastateltavien mielestä työntekijän omilla asenteilla on merkitystä sille, miten hyvin hänet otetaan vastaan ja miten hyvin hän sopeutuu työyhteisöön. Esille nousseina hyvinä ominaisuuksina pidettiin omaa aktiivisuutta, sosiaalisuutta ja joustavuutta. Omaa aktiivisuutta pidettiin erittäin tärkeänä sekä työyhteisön tapojen oppimisen, sinne sopeutumisen ja työsuhteen jatkuvuuden kannalta. Aktiivisuuden merkitys korostui myös kielitaidon ja ammattisanaston parantamisessa. Aktiivisuutta pidettiin kaikin tavoin erittäin toivottavana ominaisuutena, sillä se miellettiin myös ahkeruutena ja kiinnostuksena työhön.

Tottakai se persoona vaikuttaa aika paljon. Jos sä oot sellanen avoin ja menevä ja selität ja naurat, niin kyl oot helposti lähestyttävä ja saat paljon anteeks [naurahdus]. Jos oot ite semmonen vetäytyvä ja omissa oloissa, etkä puhu paljon, ei sit kukaan tutustu suhun eikä tuu kaverisuhteita.

Kaikista eniten mä itse [vaikutan siihen, miten otetaan vastaan], minkälainen mä oon, mikä ihminen mä oon, minkälaisena mä meen sinne työpaikkaan. Mä oon silmät auki ja otan aina vastaan mitä tarjotaan. Mä oon avoin ihminen. [...] On tärkeitä, että ottaa kontaktia. Suhteet on tärkeitä.

Pitää olla halukas oppija! Jos haluaa kehittyä, sitten kehittyä.

Passiivisuutta sitä vastoin pidettiin laiskuuden merkinä. Moni haastatelta kritisoi etenkin Afrikasta tulleita työtovereitaan liian passiivisiksi ja jopa laiskoiksi. Moni myös myönsi ajattelevansa, että kauempaa tulleiden oli erilaisen kulttuuritaustansa ja jopa ihonvärinsä takia vaikeampi sopeutua suomalaiseen työyhteisöön. Erilainen työkulttuuri kuin mihin oli omassa maassa tottunut, vaikutti haastateltavien mielestä paljon siihen, miten työhön sopeutuu ja miten työyhteisössä työskentelee.

Pitää miettiä ja katsoa, kuka tulee. Ja mistä maasta myös on joku merkitys. Se on minun mielestä. Mitä lähempänä omaa kulttuuria on ja koulutus on samantapainen. [...] Jos haluan sopeutua, enemmän pitää olla hiljaa, enemmän pitää sisällä – tulla enemmän kuin suomalaiseksi. [naurahdus]

Tässä talossa on somalialaisia [...] Heille on varmasti vaikeampi. Ja varmaan on vaikeampi jos on – toi ihon väri vielä vaikuttaa päiväkodissa hirveästi. Ei kaikki lapset ole tottunut, että miksi hän on näin erilainen. [...] Mun on vähän helpompi kuin somalinaisten. Ja heillä on erilainen kulttuurikin.

Meillä on ollut muu kulttuuritaustaisia työharjoittelijoita. Kyllä heidän kanssaan on ollut aika vaikea työskennellä. [...] [Se johtuu] kielestä ja muutenkin. Ei ne halunnut tehdä mitään. Ei oo aktiivinen. Jotenkin ne ajattelee, että työharjoittelu on aikaa viettää täällä, ei ne tee mitään. Olis enemmän kerrottu, mitä täällä on ennen kuin pääsee työharjoitteluun. [...] Ja muutenkin ne sanoo, ettei ole koskaan ollut töissä. Että ne vaan on kotona hoitanut kotityötä.

Aina työyhteisöön sopeutuminen ei ollut tuntunut helpolta. Etenkin kieli- ja kulttuurierot korostuivat työsuhteen alussa. Myös arvostuksen puute, suuri työyhteisö ja jatkuva kiire oli koettu rankkana. Kiireinen ilmapiiri aiheutti sen, että työkavereilta oli vaikea pyytää apua. Osa mainitsi, ettei ollut kehdannut vaivata työkavereita, kun muutenkin oli niin paljon tekemistä. Oman paikan hahmottaminen osana työyhteisöä ei ollut aina vaivatonta, ja oma ammatti-identiteetti joutui uudessa kotimaassa helposti koetukselle. Haastateltavien vastauksista huomasin, että vakituiseen työpaikkaan oli helpompi kiinnittyä. Määräaikaisia työsuhteita pidettiin sitä vastoin epävarmuutta lisäävinä. Määräaikaisissa työsuhteissa oman paikan löytäminen ja työyhteisöön integroituminen koettiin vaikeammaksi kuin vakituksessa työsuhteessa, jossa työyhteisöön sitoutuminen on mielekkäämpää.

Puolitoista vuotta oli mulla aika hankalaa. Mä vaan itkin. Iltapäivällä mä mietin, oliko se oikea ratkaisu, että tultiin tänne [Suomeen]. Se oli todella vaikeaa. Mua harmitti omien lasten kannalta. Et ne on vieraassa koulussa ja on vieras kieli. Ja kun mä tunsin samaa siel työpaikalla. Kun ne puhu, enkä mä ymmärtänyt, mitä ne puhu mulle. Puolitoista vuotta otti se aikaa, että mä ymmärsin kulttuuria.

Edellisessä päiväkodissa oli parempi, koska se oli pienempi. Tää on aika iso talo. Ihmiset on vaihtunut paljon ryhmässä. Se on vähän häirinnyt tota sopeutumista, kun taas pitää tottua uuden ihmisen kanssa. Saa alkaa kaikki uudestaan.

Oli pari kertaa sellaista, että olin lähteä. Mutta minua rohkaistiin jatkamaan. Aina löytyy sellaisia ihmisiä, jotka antavat rohkeutta, arvostavat minun työtä.

Täällä on se, että työ on aika kiireellinen. [...] Kun mä tulin tänne [Suomeen] töihin, mä olisin toivonut, että joku olis sanonut, mitä mun pitää tehdä [...] Se riippuu tietysti tiimistä. Jotkut ei sano yhtään mitään. Kyl mä ymmärrän, kun mä tulin lastentarhanopettajana, että pitäis olla tiimin vetäjänä. Mutta kun tulin uutena ja maahanmuuttajana, on vaikea etsiä ja löytää roolia siitä omasta paikasta.

Haastatteluissa nousi erittäin voimakkaasti esille perehdyttämisen merkitys. Jokainen haastateltava mainitsi perehdyttämisen olevan työsuhteen alussa ensiarvoisen tärkeää. Kuitenkin lähes jokainen mainitsi, että perehdytys oli ollut heidän kohdallaan joko liian vähäistä tai puutteellista. Heikkoa perehdytystä pidettiin kaikkien uusien työntekijöiden kannalta huonona asiana, mutta maahanmuuttajien kohdalla sitä pidettiin erityisen suurena epäkohtana. Haastateltavat kertoivat, että perehdyttäminen toteutettiin tyypillisimmin antamalla työpaikan perehdytyskansio yksin luettavaksi. Monet sanoivat kokeneensa etenkin aluksi suomen kielen lukemisen työläänä, joten tiedon omaksuminen pelkästään lukemalla koettiin hankalana. Haastateltavat sanoivat kaivanneensa enemmän henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta. Perehdytyskansiota pidettiin myös puutteellisena perehdyttämisen välineenä, sillä se sisälsi lähinnä ohjeita vaaratilanteiden varalta. Haastateltavat olivat jääneet kaipaamaan selkeämpää perehdytystä itse työtehtäviin ja työtoimenkuvaan.

[Uudessa työpaikassa sanottiin], että tossa on toi kansio ja laita sitten allekirjoitus, kun olet lukenut. Ja sitten niin kuin hommiin vaan, ettei oo mitään semmoista perehdyttämistä. Itte vaan katseli, että mitä pitää tehdä ja mikä on missäkin. Aktiivisesti etsin, että mistä mitäkin löytyy.

Ihan puuttui [perehdytys], ei ollut sitä ollenkaan. Ei toi kansio [riitä], jos tommonen kansio on sulle heitetty pöydälle! [...] Mä ottaisin niin, että joka päivä jotain tärkeää otetaan [ja opetetaan uudelle työntekijälle]. Jos ihminen ei ole ollut tällä alalla, se on vielä vaikeampaa. [...] Eikä kehtaa koko ajan juosta johtajan luona, sillä on niin paljon omia töitä. Se on sen tiimin juttu.

Mä luin sen [perehdytyskansion] ja mitä mä muistin siitä – mitään! Sitä oli tietoa niin paljon. Ja se vei niin paljon aikaa [...] Vois olla joka työpaikassa sellainen ihminen, joka vastaa siitä, että perehdytetään se maahanmuuttaja, että se perehtyis hyvin siihen. Mä muistan, että Virossa oli ihan vuoden semmonen, että sen koko vuoden oli ihminen talossa, kuka auttoi mua. Se on riittävästi aikaa.

Ei ole selkeitä sääntöjä. Ei mullekaan ollut. Mutta oli vaikeaa aluksi. Mulla oli työpari, joka antoi aluksi kokeilla, sitten tuli sanomaan. Mä oon semmonen, joka kysyy heti. Aluksi mulle oli ihan shokki, ettei annettu mitään sääntöjä ja neuvoja. Onneksi mulla oli se virolainen apulainen, joka oli ollut jo pari vuotta täällä. Hän sanoi, mitä pitää tehdä. Hän neuvoi ja auttoi. Onneksi!

Työpaikan toimintakäytännöt oli yleensä opittu muiden työntekijöiden toimintaa seuraamalla, kyselemällä ja käyttämällä hyväksi jo kotimaassa opittuja asioita. Ammattia vastaava koulutus ja aikaisempi työkokemus nähtiin helpottavan työyhteisöön sopeutumisessa ja työtehtävien omaksumisessa. Kokemus perehdyttämisen riittävydestä riippui paljon siitä, oliko haastateltavalla ollut jo

aikaisemmin kokemusta päiväkotitoiminnasta. Aikaisempi työkokemus tai harjoittelujakso olivat auttaneet työtoimenkuvan selkiytymisessä. Silloin perusteellista perehdytystä ei koettu enää välttämättömäksi. Perehdytyksen merkitys korostui nimen omaan ensimmäisen päiväkotikokemuksen yhteydessä. Perehdyttäminen vaihteli haastateltavien mukaan työpaikkakohtaisesti hyvin paljon, eivätkä kaikki suinkaan kokeneet perehdytystä puutteellisena. Eräs haastateltava totesi, että toisessa päiväkodissa hänet perehdytettiin hyvin, vaikka toisessa paikassa perehdytyksestä oli ollut huonoja kokemuksia.

Mä sain tosi paljon, kun olin työharjoittelussa. Olin Virossa viisi vuotta lastentarhanopettajana. Pedagogiikka on sama kuin täällä.

Alueella oli semmonen perehdytyskurssi, siis 3-4 tuntia. Siellä [päivähoitoalueen päällikkö ja kiertävä erityislastentarhanopettaja] kertoi ja siel oli viel päiväkodin johtajia. Ja sitten ne kertoi, et mitä tällä alueella tehdään ja mihin mennään. Sit meidän päiväkodilla oli yks henkilö, kuka kertoi kaikista asioista. Ja aina vois mennä toisen ryhmän opettajalta kysymään, jos olis jotain.

On otettu ja kerrottu, et tämmösellä rytmillä me mennään ja suunnitellaan, kaikki selitettiin tosi nätisti silloin. [...] Hyvin suunniteltu on puoliks tehty! [naurahdus]. Ja tässä sanotaan sitäkin, että mitä nopeammin perehdytät uuden henkilön, sen helpompi se on sulle. Se on sit sulle työkaverina siinä samassa, ja voit luottaa siihen.

Perehdytys nousi haastatteluissa myös ensisijaiseksi kehittämiskohteeksi. Haastateltavien mielestä etenkin maahanmuuttajien perehdyttämistä tulisi kehittää. Yhtenä ehdotuksena nousi esille henkilökohtainen perehdyttäjä, jonka kanssa voisi käydä läpi niin perehdytyskansiota kuin käytännön asioitakin. Monesti työpaikoilla ei oltu käsitetty, että suomen kieltä sujuvasti puhuva maahanmuuttaja ei kuitenkaan ymmärrä yhtä vaivattomasti kirjoitettua kieltä. Perehdyttäminen pelkkää perehdytyskansiota lukemalla ei siten ole haastateltavien mielestä hyvä tapa toimia. Sen lisäksi uudella työntekijällä tulisi olla mielellään oma henkilökohtainen perehdyttäjä, joka ohjaa ja tukee uutta työntekijää, käy yhdessä läpi niin perehdytyskansiota kuin käytännön asioita. Perehdytystä kaivattiin myös ihan suomalaisista päiväkotikäytännöistä, toimintasuunnitelmista sekä lasten kasvatukseen ja opetukseen liittyvistä asioista.

Sitä perehdytyskansiota pitäis kehittää. Mun ryhmään tuli tänä vuonna kaksi uutta työntekijää. Vaikka mä oon ite ollut tässä paikassa vasta kaksi vuotta, mä otin sen kansion ja mä selitin kaikki, mitä siel on kirjoitettu – ne tärkeät jutut.

Mä en saanut sitä toimintasuunnitelmaa. Ja se mua ihmetyttää aika paljon, et minkä takia teillä [Suomessa] ei oo semmosia. Meillä on semmonen kirja Virossa, ja sieltä kirjasta katotaan, missä iässä lapset pitää osata ja minkälaisia teemoja niitten kannattaisi kokeilla ja kaikki jumpat ja matikka ja luonto ja kuvataide. Kaikki ovat siellä samassa kirjassa. Mutta täällä mä en oo löytänyt semmosta kirjaa, mikä olis auttanut mua työelämässä.

Jos vois joku, vaikka kaupunki järjestää tällaisen kurssin, että vois saada tietoja vähän tästä töistä, että mitä mun tarvii tehdä, jos mä tulen. Mä kysyin ekana sieltä Seuresta, että onko sulla jotakin paperilla sitä tämmöstä, että mitä mun tarvii töissä tehdä, jos mä meen sinne tarhaan. Mä en tietänyt, mitä minun työ on, että mitä minun tarvii siellä sitten tehdä. Ja sit se sano mulle, että etkö sä itse tiedä! No, mene vaan ja katso sit alussa. [naurahdus] Et se oli sit se. Et mä en saanut sit tietoja etukäteen.

Haastattelussa esiin nousseet työyhteisöön integroitumista edistävät ja estävät tai hankaloittavat tekijät on koottu yhteen taulukoksi (ks. taulukko 9). Taulukko on koonti koko haastattelumateriaalista. Jokainen haastateltava mainitsi suomen kielen osaamisen ja aktiivisuuden merkityksen työyhteisöön sopeutumisen ja kiinnittymisen kannalta tärkeimmiksi tekijöiksi. Hyvinä henkilökohtaisina ominaisuuksina pidettiin sosiaalisuutta ja sosiaalisia taitoja, joustavuutta ja kykyä sopeutua uuteen työyhteisöön. Työyhteisön tarjoama perehdytys vaikutti integroitumisen nopeuteen. Hyvänä koettu perehdytys helpotti työtoimenkuvan selkiytymistä ja työtapojen nopeaa omaksumista. Työyhteisöön sopeutumisessa edesauttavina tekijöinä pidettiin myös sitä, että oma kulttuuri ja työkuulttuuri eivät poikenneet liikaa suomalaisesta. Useampi arveli Afrikasta tulleiden työntekijöiden sopeutuvan suomalaiseen työyhteisöön huomommin kuin niiden, jotka tulevat Suomen naapurimaista. He totesivat, että myös maahanmuuttajien kesken työnteko on helpompaa, jos kulttuurierot ovat mahdollisimman vähäiset. Jotkut haastateltavat olivat kokeneet ennakkoluuloja, osa myös mainitsi omista ennakkoluuloistaan. Ennakkoluulot saattoivat olla vaikuttamassa sopeutumisprosessiin hidastavasti. Vaikka toisilla haastateltavista oli ollut sopeutumisvaikeuksia, suurin osa totesi sopeutuneensa omasta mielestään hyvin työyhteisöönsä. Ne, jotka olivat tyytyväisiä sopeutumiseensa, mainitsivat myös, että heidät oli otettu hyvin työyhteisössä vastaan. Kannustava ilmapiiri ja arvostuksen kokeminen helpottivat sopeutumista, kun taas kiireinen ilmapiiri ja arvostuksen kokemisen puute haittasivat sopeutumista. Tärkeänä tekijänä pidettiin myös työsuhteen laatua. Vakituinen työsuhde helpotti integroitumista, määräaikaiset pätkätyöt luonnollisesti vaikeuttivat työyhteisöön kiinnittymistä.

Taulukko 9. Työyhteisöön integroitumiseen vaikuttavat tekijät.

Työyhteisöön integroitumista edistävät tekijät	Työyhteisöön integroitumista estävät/hankaloittavat tekijät
hyvä kielitaito	heikko kielitaito
aktiivisuus	passiivisuus
sosiaalisuus/sosiaaliset taidot	eristyneisyys
joustavuus	joustamattomuus
kyky sopeutua	vaikeus sopeutua
hyvä perehdytys	heikko perehdytys
arvostuksen kokeminen	arvostuksen puute
kannustava ilmapiiri	kiireinen ilmapiiri
samankaltainen kulttuuri	kulttuurierot
samankaltainen työkuulttuuri	erilainen työkuulttuuri
(muiden/oma) avoimuus	(muiden/omat) ennakkoluulot
vakituinen työsuhde	määräaikainen työsuhde

6.2.3 Työyhteisön monikulttuurisuus

Kysymykseen, mitä asioita pitäisi huomioida monikulttuuristuvissa työyhteisöissä, moni vastasi, että kulttuurisia eroja olisi syytä huomioida paremmin. Haastattelussa nousi esille myös se, että kulttuurierojen huomioiminen on kaksisuuntaista: työyhteisössä tulisi huomioida maahanmuuttajien erityistarpeita ja maahanmuuttajien olisi opetettava työskentelemään suomalaisessa työyhteisössä. Haastateltavien mielestä jokaista kulttuuria tuli kunnioittaa, mutta mitään ei tulisi liikaa korostaa. Ehkä hieman yllättäen tuli myös useampi kommentti, että suomalaiset yrittävät liikaa ajatella maahanmuuttajia ja unohtavat oman kulttuurinsa. Sitäkään ei pidetty hyvänä asiana. Eräs haastateltava kiteytti asian toteamalla, että kysehän on suomalaisesta päiväkodista, jossa kuuluu toimia suomalaisen systeemin mukaan. Työyhteisöissä ei myöskään pitäisi korostaa vain maahanmuuttajien kulttuuria tai kulttuurieroja, vaan oleellista olisi selvittää maahanmuuttajille suomalaista kulttuuria ja työtapoja. Kulttuuritietouden lisääminen koettiin kuitenkin tärkeäksi. Kaikki haastateltavat totesivat, että suomalaiseen kulttuuriin ei ole ollut vaikea sopeutua. Syiksi mainittiin samankaltainen oma kulttuuritausta ja/tai halu sopeutua suomalaiseen kulttuuriin.

Alussa vähän kieli oli vaikeeta, ei mitään muuta. [...] Ei kulttuuri ollut vaikea, se pitäis tutustua. Ei ollut vaikea. Nyt mulla on kaksi kulttuuria, oma maa kulttuuri ja Suomi kulttuuri.

[Mun mielestä] maassa maan tavalla. Kun tänne ollaan tultu, niin sit yritetään sopeutua tänne Suomeen. Mun mielestä ainakaan, jos mä meen jonnekin Afrikkaan asumaan, niin et siel olis niitä virolaisia tai suomalaisia säätöjä. Siel yrittää niin kulttuuriin sopeutua ja yrittää sit siellä toimia.

Et ruvetaanko korostamaan sitä omaa kulttuuriä vai mennäänkö tässä suomalaisen kulttuurin mukaan, mihin sit voi jotain tuoda? Mut ei mennä liiallisuuksiin! Koska se on kuitenkin suomenkielinen yhteisö [...] Jos tänne Suomeen muuttaa, niin pitäis tutustua siihen Suomen kulttuuriin. Ei tästä mitään haittaa lapselle oo, koska kotona niillä on oma kulttuuri vahvasti. [...] Sit ei haluta [Suomessa] pahoittaa toisten mieltä ja pelätään olla rasisteja tai et leimataan, ettei tykätä, jos nyt juhliitaan omia juhlia.

Pitäis kunnioittaa sitä suomalaista kulttuuria. Meillä oli vain teeilta, ei joulua.

Joskus olen huomannut, että liikaa nostetaan maahanmuuttajia esille. Ei sitä tarvitse liikaa tuoda esille. Joskus sekin haittaa. Pitäis olla tasavertaista. Joskus ihminen unohtaa [että on maahanmuuttaja], kun on ollut pitkän aikaa jo täällä. Mutta ei sitä kannata muistuttaa. Se jarruttaa vähän.

Kulttuuritietouden lisäämistä pohdittiin myös päiväkotitoiminnan ja lasten kannalta tärkeänä. Etenkin itähelsinkiläisissä päiväkodeissa on jo paljon maahanmuuttajalapsia. Monikulttuurisen päiväkodin toimintaa mietittiin niin maahanmuuttajalasten kuin suomalaislastenkin kannalta. Kulttuuritietouden lisäämistä kaivattiin sekä lapsiryhmissä että lasten vanhempien kanssa tapahtuvassa toiminnassa. Jotkut mainitsivat infotilaisuudet ja kulttuuritapahtumat, joissa avattaisiin kulttuurieroja ja päiväkodin toimintaa. Tilaisuuksien ajateltiin olevan kahdensuuntaisina tehokkaimpia, jolloin myös vanhemmat saisivat kertoa omasta kulttuuristaan, odotuksistaan ja kysellä päiväkodin toiminnasta. Sen lisäksi päiväkodin henkilöstö voisi kertoa omasta toiminnastaan, erilaisista monikulttuurisiin lapsiryhmiin liittyvistä ratkaisuista ja kysellä vanhemmilta erilaisista kulttuurisista piirteistä. Osa haastateltavista totesi, että asiantuntijatahot voisivat tehdä enemmän yhteistyötä päiväkotien kanssa ja välittää työyhteisöille tietoa maahanmuuttajista, heidän erityistarpeistaan ja kertoa, miten kulttuurieroihin liittyviä ongelmia voitaisiin yrittää ratkaista.

Kyllä ollaan päiväkodissa mietitty, että voitais järjestää [kulttuuritapahtumia]. Mutta riippuu sitten perheistä, miten aktiivisesti ne haluis olla mukana tässä lasten toiminnassa. [...] Sit suomalaislapsetkin tutustuu eri kulttuureihin ja leikkikavereihin, että miksi tekee näin ja miksi puhuu näin.

Ehkä se uskonto, mikä käy heti silmään – mitä saa tehdä ja mitä saa koskea. [...] [Käsiteltäisiin] myös niitten [muiden kuin kristittyjen] uskontoja, että meillekin tulis vähän tietoa ja silmätkin avais, et miks tehdään näin. [...] Kun tulee tänne ja tähän töihin, niin pitäis itekin sopeutua. Ettei voi kieltäytyä, kun tulee tänne töihin. Et sun pitää kans tehdä sitä työtä.

On hyvä tietää tommosia asioita [erilaisista käytöstavoista] ja juhlista ja paastoista ja mitä siellä perheessä käydään läpi. Ei siitä haitta oo [...] Ja sit enemmän ehkä semmosia tilaisuuksia ja tapahtumia, jossa maahanmuuttajaperheet tulee kertomaan omista asioista. Ja sitten maahanmuuttajavirastosta sitten kertomaan jostain ongelmista tai mistä vain, mitä voi se perhe kohdata.

Seuren kautta tulee niin paljon, melkein joka kerta maahanmuuttajasijainen. Tosi vaikeeta tulla toimeen niiden kanssa, jos ei tiedä niiden kulttuurista taustaakin [...] Ja suomalaisia [pitäisi perehdyttää] siihen, miten otetaan vastaan maahanmuuttaja, joka tulee töihin. Se olis kaksipuoleinen, ei aina ajatella maahanmuuttajaa koko ajan. Suomalaisillakin on vaikeeta, ne vanhemmat ihmiset ei ole tottunut siihen [maahanmuuttajatyöntekijöihin].

Monissa haastatteluissa nousi esille maahanmuuttajatyöntekijöiden tietojen ja taitojen hyödyntäminen. Osa haastateltavista koki saavansa arvostusta siitä, että heidän kielitaitoaan hyödynnettiin. He olivat myös itse tietoisia kaksi- tai monikielisyyden tuomasta arvosta. Eräskin haastateltavista mainitsi, että monikielisyydestä oli etua jo työpaikan saannissa. Useampi mainitsi uusien maahanmuuttajalasten kannalta olevan hyödyksi, jos heidän ryhmässään olisi omaa äidinkieltä osaava aikuinen, etenkin, jos sellainen on mahdollista järjestää. Haastateltavien mielestä maahanmuuttajalasten erityistarpeita oli maahanmuuttajatyöntekijänä helpompi ymmärtää, koska heillä oli omakohtaista kokemusta erilaisuudesta ja kielivaikeuksista. Osa kuitenkin pahoitteli sitä, että heidän kielitaitoaan ei oltu hyödynnetty lapsiryhmiä suunniteltaessa. Muutenkaan maahanmuuttajien erityisosaamista ei haastateltavien mukaan oltu osattu hyödyntää riittävästi. Moni mainitsi kielitaidon lisäksi koulutustaustan, jota olisi hyvä hyödyntää nykyistä paljon enemmän. Haastateltavat totesivat, että ainoastaan tulkkausapuna maahanmuuttajatyöntekijöiden kielitaitoa hyödynnettiin päiväkodeissa jo melko hyvin. Maahanmuuttajavanhemmat, joiden suomen kielen taito oli puutteellista, ottivat mielellään yhteyttä niihin työntekijöihin, joilla oli sama kulttuuri- ja kielitausta kuin heillä. Moni koki olevansa jonkinlainen kulttuuritulkki maahanmuuttajaperheiden ja suomalaisten työntekijöiden välillä.

Päiväkodissa ainakin on se kielitausta, se on ollut plussaa, että osaan viroa, sitä tarvitaan. Ja sitä on sit katottu ja otettu töihin.

Jos vanhemmat on vasta muuttaneet, ilman muuta mä menen auttamaan, koska niille on tärkeätä saada ne tiedot, minkälaista täällä Suomessa on. Niillekin on helpompi sopeutua sit tänne. [..] Ne on kysyneet multa, että hei, sä oot sopeutunut tänne ja saanut töitä, että miten sä oot saanut sen.

Mä luulen, että mä ymmärrän niitä lapsia, ketkä tulee tänne, eikä osaa puhua suomea, että miltä niistä tuntuu, jos kaikki muut puhuu vierasta kieltä [...] sen lapsen erilaisuutta.

Ja esimerkiksi täällä [Itä-Helsingissä] on niin paljon [...] monikulttuurisia perheitä ja lapsia. Ja täällä on aika hyvin niitä työntekijöitä kulttuuritulkkeina.

Johtajan merkitys päiväkodin henkilöstön rekrytoinnissa koettiin erittäin tärkeäksi, sillä hän on se ihminen, joka valitsee työyhteisöön työntekijät. Haastateltavien mielestä hän myös päättää, haluaako palkata maahanmuuttajia töihin. Johtajan koettiin palkkaavan maahanmuuttajia helpommin, jos hänellä oli jo aikaisemmin ollut positiivisia kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä. Muiden johtajien arveltiin olevan arkoja ottamaan maahanmuuttajia töihin. Haastateltavat toivoivatkin johtajilta enemmän rohkeutta maahanmuuttajatyöntekijöiden palkkaamiseen.

Ne [johtajat] haluaa tiimille samankielinen, suomalainen [työntekijä]. Ei se tarkoita, ettei maahanmuuttajien kanssa syntyisi hyvää tiimiä. Ei kukaan halua ottaa riskiä. Ei ole rohkeutta. [...] Mäkin oon tottunut, kun haen töitä syksyllä, mä pääsen vain silloin, kun kaikki suomalaiset työntekijät lähti. Mutta sitten syyskuun lopussa alkaa [puhelin] soida, kun kaikki suomalaiset työntekijät on löytänyt työpaikan [naurahdus].

Hän [päiväkodin johtaja] on se, joka ottaa sut töihin. Hän on se joka päättää. [...] Mua ei oo jätetty sivulle sen takia, että mä oon maahanmuuttaja tai mä en osaa niin suomea. Mä oon aika onnellinen siitä, että on annettu mahdollisuus. Mä oon jo haastattelussa kertonut, että mä haluaisin semmoisen mahdollisuuden. [...] Jos se ensimmäinen [päiväkodin johtaja] antaa mahdollisuuden, sitten se toinenkin antaa. Sieltä se lähtee.

Johtajakin joutuu sopeutumaan maahanmuuttajiin. Jotkut vain ei halua ottaa riskiä. Ne haluaa, että onnistutaan.

Päiväkodin johtaja on päiväkodin henkilöstön esimies, jolta odotetaan tukea ja ohjausta. Moni haastateltava harmitteli sitä, että usein johtaja oli vain taustahahmo, jolla ei ollut aikaa tutustua ryhmän toimintaan ja keskustella erilaisista asioista hoitohenkilöstön kanssa. Työyhteisön yhteisissä palavereissa siihen ei ollut tarpeeksi

aikaa. Johtaja oli jäänyt monelle sen takia etäiseksi. Mutta myös toisenlaisia kokemuksia oli. Eräät haastateltavista kiittelivät johtajansa kulttuuriosaamista. Näillä johtajilla todettiin olevan jo paljon kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä, joten he osasivat huomioida heidän ja monikulttuuristuvan työyhteisön erityistarpeita. Lisäksi johtajan maahanmuuttajiin osoittamalla asenteella todettiin olevan merkitystä koko työyhteisön asenteisiin. Johtajan toivottiin toimivan selkeästi työyhteisönsä kulttuurien välisenä tulkkina.

Se johtaja auttoi minua tosi paljon ja auttoi minua koko ajan eteenpäin. Ja se tarjosi minulle myös tämä paikka.

Tosi tärkeä [johtajan merkitys]. On niin erilaisia johtajia. Jos johtaja hyväksyy sinun työsi, sitten minäkin hyväksyn. Jos johtaja ei hyväksy, sitten en minäkään. [...] Johtajan pitää yrittää hoitaa työilmapiiriä.

Oli johtaja, että häntä ei juuri ikinä nähnyt. Mulla ei ole kokemusta, en tiedä miten paljon heillä on töitä. Täällä on johtaja, jota näkee ja hän tulee kysymäänkin jotain. Helpompi tehdä töitä.

Jos maahanmuuttaja tulee, pitäis päiväkodin johtaja sanoa, että tällainen ulkomaalainen tulee tänne, mistä maasta hän on ja minkälainen hänen kulttuuri on.

Haastatteluissa nostettiin esille useita kehittämiskohteita, joita monikulttuuristuvissa työyhteisöissä tulisi huomioida. Maahanmuuttajien suomen kielen parantaminen nousi ensimmäisenä esille. Etenkin ammattisanaston kehittämiseen olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota. Johtajalta toivottiin mahdollisuuksia osallistua nykyistä helpommin kielikursseille. Työnantajan tulisi järjestää maahanmuuttajille eritasoisia ja -kestoisia kielikursseja, joiden pääpainona olisi ammattisanaston kehittäminen. Myös määräaikaisten työntekijöiden toivottiin pääsevän nykyistä helpommin erilaisille kursseille. Eräs haastateltava toivoi myös työnantajalta mahdollisuuksia englannin kielen ja englanninkielisen ammattisanaston kehittämiseen, jotta englantia puhuvien vanhempien kanssa voisi toimia paremmin. Toinen haastateltava totesi, että monikielisyydestä tulisi saada lisäkorvausta, kuten monessa muussa työpaikassa. Lisäksi haastateltavat toivoivat sekä työyhteisön että päiväkodin johtajien kulttuuriosaamisen kehittämistä. Tärkeänä pidettiin suomenkielisten päiväkotien toimintalinjauksen tarkentamista siten, että suomalaista kulttuuria ei unohdettaisi eikä toimintaa suunniteltaisi liikaa maahanmuuttajien ehdoilla.

Esimerkiksi olen järkyttynyt, miten huono kielitaito tulevilla työntekijöillä on. Pitäisi sijoittaa enemmän rahaa. [...] Kielikurssienkin tasoa pitää miettiä. Ja se metodi, miten opetetaan. Minun mielessä Suomessa ei osata opettaa kunnolla. [...] Pitäisi keskustella enemmän.

Esimerkiksi kielestä Stockmannilla palkka nousee, mutta ei täällä.

Joskus oli niitä projekteja, oliko kerran kuukaudessa, että oli työntekijöitä ja oli sit esimerkiksi romanikulttuurista [...] Ja sitten kurditausta ja somalitausta. [...] Semmosia mä toivoisin lisää.

Musta olis tärkeätä, että säilyis se Suomen oma perusasia, et ei olisi liian monikulttuurinen. Se hävii se suomalainen – mä oon nähnyt ryhmiä, missä ei oo enää suomalaisia lapsia. Mun mielestä ne ei ole hyviä. Pitäis jakaa niitä lapsia ja aikuisia, että joka ryhmässä olis suomalaisia, jos niitä tulee liikaa, niitä maahanmuuttajatyöntekijöitä.

Se [monikulttuurisen työyhteisön kehittäminen] on iso prosessi, iso työ. Se vaatii kyllä henkisesti voimia. Mutta se on meidän tulevaisuus. Se pitää hyväksyä, se pitää harjoitella, se pitää oppia.

Olen koonnut haastateltavien esille nostamat kehittämiskohteet taulukoksi (ks. taulukko 10) siten, että taulukko kattaa koko haastatteluaineiston. Kehittämiskohteet on jaettu kahteen erilliseen osaan. Toisessa on maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvät ja toisessa monikulttuurisiin työyhteisöihin liittyvät kehittämiskohteet. Työllistymiseen liittyvät kehittämistä kaipaavat asiat ovat ennen kaikkea tutkintojen tunnustamisen helpottaminen ja muuntokoulutautumisen kehittäminen. Haastateltavat toivoivat näihin selkeyttä, oikeudenmukaisempaa kohtelua ja nopeampaa käsittelyaikaa. Oikeudenmukaisuudella tarkoitettiin sitä, että tutkintojen tunnustamisessa ja hyväksilukemisessa huomioitaisiin paremmin maahanmuuttajien lähtömaat ja se, missä tutkinnot on suoritettu. Lisäksi toivottiin, ettei kaikkea opiskelua tarvitsisi aloittaa alusta saakka. Uudelleen koulutautumisen hyvistä puolista huolimatta yleinen mielipide oli se, että oli turhauttavaa aloittaa kaikkea alusta. Tärkeänä pidettiin myös esimiesten nykyistä rohkeampaa asennetta palkata maahanmuuttajia töihin. Esimiesten kulttuuritietous ja kokemus maahanmuuttajatyöntekijöistä todettiin auttavan maahanmuuttajien rohkeampaan työllistämiseen.

Työyhteisöön liittyvät kehittämistä kaipaavat alueet (ks. taulukko 10) liittyivät kulttuuriosaamisen ja -tietouden sekä maahanmuuttajien perehdyttämisen parantamiseen. Lisäksi toivottiin päiväkotien keskustelukulttuurin paranevan, mikä puolestaan helpottaisi työyhteisön jäsenten tutustumista toisiinsa ja toistensa

kulttuureihin. Etenkin ammattisanaston oppimista tukevia kielikursseja toivottiin maahanmuuttajille enemmän. Lisäksi toivottiin henkilökunnalle tarkoitettujen kieli- ja muiden kurssien mahdollistaminen myös määräaikaisille työntekijöille.

Taulukko 10. Kehittämiskohteita, jotka liittyvät maahanmuuttajatyöntekijöiden työllistymiseen ja monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämiseen.

Työllistymiseen liittyvät kehittämiskohteet	Työyhteisöön liittyvät kehittämiskohteet
Ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen	Kulttuuriosaamisen ja -tietouden parantaminen
Muuntokouluttautumisen kehittäminen	Maahanmuuttajien perehdyttämisen parantaminen
Esimiesten rohkeus palkata maahanmuuttajia työhön	Työyhteisön perehdyttäminen maahanmuuttajiin
	Dialogisuuden lisääminen
	Kielikurssien kehittäminen
	Määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuus osallistua erilaisille henkilöstön kursseille

6.2.4 Muita haastattelussa nousseita asioita

Haastatteluissa nousi esille myös syrjintäkokemukset ja ennakkoluulot. Suurin osa haastateltavista totesi, että he eivät olleet kokeneet syrjintää juuri lainkaan ja ennakkoluulojakin hyvin harvoin. Osa haastateltavista mainitsi kokeneensa ennakkoluuloja, ei vain suomalaisilta, vaan myös muilta maahanmuuttajilta. Haastateltavien mielestä ennakkoluuloja esiintyi työyhteisöissä melko vähän, ja niistä puhuttiin myös muiden kuin omasta puolesta. Ennakkoluuloista maininneet haastateltavat totesivat, että erilainen ulkoinen olemus, kuten muista poikkeava ihonväri, herätti helposti ennakkoluuloja. Lasten vanhempien todettiin toisinaan avoimesti vierastaneen muita kuin suomalaisia työntekijöitä. Lisäksi jotkut mainitsivat lasten vierastavan erilaista ulkonäköä. Haastateltavat kertoivat myös omista ennakkoluuloistaan muita maahanmuuttajia kohtaan. Johtajien ennakkoluulot koettiin kohdistuvan maahanmuuttajiin ennen kaikkea rekrytointitilanteissa. Ennakkoluulot

kohdistuivat maahanmuuttajiin näin ollen monelta eri taholta. Yhteenvedona voidaan kuitenkin mainita, että haastateltavilla oli ollut vähän tai ei lainkaan syrjintäkokemuksia. Ne kokemukset, joista mainittiin, olivat kuitenkin pahoittaneet haastateltavien mieltä.

Itelle on tuntunut aika huono, kun ite on virolainen ja nähnyt että leimataan, että kaikki sitten virolaiset tai aika usein moni virolainen on huono. Niiden puolesta käy sääliksi. Ja miks yleistää?

Mä oon jatkanut töitä [ennakkoluuloista huolimatta], mutta mä oon tullut kotiin ja itkenyt. Totta kai se loukkaa mua! Perheessä on nähneet. Ja joskus oon sanonut, kun mä rehellisesti sanon näin ja noin, että nyt saan potkut. Mä oon niin rehellinen. Mulla on muu identiteetti, muu kulttuuri. Mun on pakko sanoa, miltä tuntuu. Siellä [kotimaassa] mua kunnioitettiin.

Se [eräs nuori työntekijä] sanoi, että kun ne sen vanhemmat ei tykkää venäläisistä. Silloin sota-aikana. [...] Se mullekin sanoi, että miksi sinä et mene semmoseen venäläiseen päiväkotiin töihin. [...] Ne oli semmosia yllättäviä [naurahdus]. Vähän semmosia lapsellisia. Mutta kyllä ne pikkusen haittaa.

Siellä [pääkaupunkiseudun ulkopuolella] suhtauduttiin muutenkin silleen ennakkoluuloisesti ulkomaalaisiin, koska siellä [ulkomaalaisia] on vähemmän. Täällä [Itä-Helsingissä] on melkein joka toinen ulkomaalainen. [naurahdus] Täällä suhtaudutaan paljon paremmin. Siellä sanottiin suoraan, että ei me muuten sua otettais [töihin], mut kun sulla on tää kaveri, me luotetaan siihen, ja sen takia me uskalletaan ottaa. Et heillä on muuten vähän ennakkoluuloja. Mä sanoin, että okei. Sit ne oppi mua tuntee ja kaikki oli ihan ok. Et hyvin meni.

Haastattelussa nousi monien kohdalla esille se, että maahanmuuttajien erilaisuuteen kiinnitettyä huomiota ei koettu aina toivottavana, vaan toisinaan jopa epämiellyttävänä ja syrjivänä. Osa haastateltavista totesikin, että erilaisuuden korostaminen ei suinkaan aina ole tarpeen, sillä se voi johtaa vastakkainasetteluun ja tuntua kiusalliselta. Tärkeintä heidän mielestään olisi luoda tasa-arvoinen työyhteisö ja kannustaa tasavertaisiin työntekijäsuhteisiin. Haastateltavat halusivat kokea kuuluvansa joukkoon, eivätkä erottautua siitä.

Meidät laitetaan kaikki samanlaiseen kassiin muiden maahanmuuttajien kanssa. Ensimmäinen vaikutus on loukkaava. [...] Ja nyt koemme, että meillä [virolaisilla] on paljon enemmän edellyksiä jatkaa koulutusta, kuin esimerkiksi Afrikan maista tulevilla, kenelle pitää vielä käydä tätä prosessia ja sijoittaa koulutukseen paljon enemmän voimia. Minä en yhtäkään halua väheksyä heidän kyvykkyyttä, mutta pitäis terveellä järjellä suhtautua meidän papereihin, esimerkiksi pätevyyteen ja osaamiseen ja miten on valmis sopeutumaan suomalaiseen kulttuuriin. Nyt tuntuu, että sitä ei oo otettu huomioon ollenkaan.

Mä haluan olla ihan samalla tasolla toisten kanssa. Vähän tuntuu, että jos mulle antavat erikoishuomiota sen takia, että mä olen ulkomaalainen, niin tuntuu vähän pahalta. [...] Totta kai kiva kun auttavat, mutta ei liikaa – tasa-arvoa!

Vaikka emme osaa puhua, emme ole ihan vauvan tossuissa muissa asioissa.

Haastateltavista osa mainitsi myös tulevaisuuden haaveistaan. Moni toivoi tulevaisuudessa etenevänsä uralla ja pääsevänsä koulutusta vastaavaan ammattiin. Osa haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että nykyinen työ riitti heille, vaikka he eivät olleetkaan koulutusta vastaavassa ammatissa. Niillä haastateltavilla, joilla oli määräaikainen työsuhde, toiveena oli vielä jonain päivänä saada vakituinen työpaikka. Ne haastateltavat, jotka parhaillaan opiskelivat tai opinnot olivat Suomessa jääneet kesken, toivoivat saavansa opintonsa vielä suoritettua. Lisäksi lähes jokainen mainitsi haluavansa suomen kielen paranevan entisestään.

Haastattelun loppuksi jokainen sai myös kertoa oman mielipiteensä haastattelusta. Suurin osa haastateltavista sanoi ensin jännittäneensä haastattelutilannetta, etenkin haastattelun nauhoitusta. Haastattelun edetessä nauhuri unohtui ja keskustelu muuttui luontevammaksi. Haastattelijana oli kiitollista kuulla, että haastattelutilanne oli koettu miellyttävänä. Osan kommentit siitä, että he olivat vihdoinkin päässeet keskustelemaan mieltä askarruttavista asioista, jäi kuitenkin mietityttämään itseäni. Tilan antaminen dialogille näytti olevan joissain työyhteisöissä liian vähäistä. Keskustelukulttuurin kehittamisestä hyötyisi koko henkilökunta. Haastateltavat toivoivat, että haastatteluista olisi edes jotain hyötyä opinnoilleni ja ennen kaikkea maahanmuuttajille. Samaa toivon itsekin.

Se on hyvä haastattelu. Mikä mun sisällä oli, mä voin sanoa sulle. Joskus mä olen kotona miettinyt, miksi nää ulkomaalainen näin ja mä olen näin. Nyt mun mielipide, mitä mun sisällä on, mun mielipide, mä sanoin sulle. Tosi hyvä!

Jos olis jotain hyötyä sun työhön niin ihan hyvä.

On kiva jollekin kertoa omista tunteista ja sitten vielä tulee hyötyä siitä.

Siis kaikki sellaiset asiat, jota on monta kertaa puhuttu ja olen itsekin puhunut täällä. [...] Tosi hyvä, että sinä uskalsit tehdä tätä tutkimustyötä.

Jos siitä olis jotain hyötyä niille maahanmuuttajille. Olis se hyvä, jos niitä sais enemmän työllistettyä, ettei tarvi istuu vain kotona siellä. [...] Koska onhan ne omassa maassa opiskellu ja vaikka mitä tehnyt!

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Maahanmuuttajia ja monimuotoisuutta valottavia tutkimuksia on alettu tehdä niin yksilö-, työryhmä- kuin organisaatiotasolla myös Suomessa. Esimerkiksi Jokisaari (2006) on tehnyt työministeriölle tilaustutkimuksen, jonka tarkoituksena oli selvittää, millä tavoin kotouttamislaki toimii ja toteutuu käytännössä maahanmuuttajien näkökulmasta. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittämistä ovat tutkineet Sippola, Leponiemi ja Suutari (2006). Leponiemi, Parkas, Suutari ja Mohammed (2008) valottavat tutkimuksessaan etnisesti monimuotoistuvan henkilöstön perehdyttämiseen liittyviä erityispiirteitä.

Yksi ensimmäisiä Suomessa tehtyjä seurantatutkimuksia oli Perhoniemen ja Jasinskajalahden (2006) tutkimus, jossa samojen pääkaupunkiseudulla asuneiden maahanmuuttajien tilannetta seurattiin usean vuoden aikavälillä (1997–2004). Siinä selvitettiin maahanmuuttajien kotoutumisen onnistumista. Tutkimustulokset osoittavat, että Suomessa kielellinen integraatio näyttää olevan melko hidasta samoin kuin henkinen sopeutuminen. Työllistymismahdollisuudet kuitenkin paranevat pitkällä aikavälillä ja kokemukset syrjinnästä vähenevät monilla ajan myötä. Kielitaidon parantuminen on todettu olevan selvässä suhteessa työttömyyden vähenemiseen (Liebkind ym. 2004: 284–285). Omat tutkimustulokseni ovat samansuuntaiset kielitaidon osalta, sillä suomen kielen taito on selvästi edesauttanut haastateltavien työllistymistä. Haastateltavat olivat myös itse tietoisia siitä, että hyvällä suomen kielen taidolla on suuri merkitys sekä työllistymisen että työyhteisöön integroitumisen kannalta. Kielellinen integraatio näytti olleen toisilla haastateltavilla, etenkin virolaisilla, yllättävänkin nopeaa.

Myös Forsanderin (2007) tutkimuksen mukaan pitkään, yli kymmenen vuotta Suomessa asuneiden maahanmuuttajien työmarkkina-asema näyttää paremmalta kuin vasta vähän aikaa asuneiden. Sukupuolten väliset erot tasaantuvat ja molempien sukupuolten työllisyys paranevat ajan kuluessa. Mutta vaikka työllisyys on parantunut, lähes puolet työllistyneistä maahanmuuttajista on edelleen epävakaa pätkätyouralla. Tässä mielessä maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla vastaa muiden haavoittuvien ryhmien, kuten nuorten, heikosti koulutettujen ja vajaakuntoisten tilannetta.

Monet maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvät tutkimukset (Forsander 2007; Juuti 2005; Sippola ym. 2006.) vahvistavat sen, että maahanmuuttajat joutuvat usein tyytymään työhön, joka ei vastaa heidän koulutustaan. Monilla ammattiasema on laskenut maahanmuuton yhteydessä, ja useat kuuluvat myös työmarkkinahierarkian häntäpäähän epävakaiden työsuhteiden ja työttömyysjaksojen takia. Maahanmuuttajat myös kokevat olevansa suomalaisiin työntekijöihin nähden alempiarvoisessa asemassa ja etenevänsä uralla suomalaisia huonommin. Lisäksi on niitä maahanmuuttajia, joiden koulutus ei vastaa työelämän tarpeita (Liebkind ym. 2004: 285). Samansuuntaisiin tuloksiin tulin itsekin, sillä suurimmalla osalla haastateltavista oli edelleen määräaikainen työsuhde. Haastateltavat myös tiedostivat maahanmuuttajien alhaisen aseman työmarkkinoilla. Lisäksi haastattelutuloksista käy ilmi, että maahanmuuttajien on hankalaa työllistyä siihen ammattiin, johon he ovat saaneet lähtömaassaan koulutuksen ja johon he haluaisivat päästä töihin. Maahanmuuttajien matala asema työmarkkinoilla selitetään usein sillä, että heidän kielitaitonsa ei riitä vastuullisempien tehtävien hoitamiseen (Juuti 2005: 138).

Suomi ei kuitenkaan poikkea muista maahanmuuttajia vastaanottaneista länsimaista työllistymisajoissa. Niiden maahanmuuttajien, jotka ovat tulleet maahan muuten kuin työllisyysperusteisesti, kestää yli kymmenen vuotta vakiinnuttaa työmarkkina-asemansa. Sosioekonominen asema ja työllistyminen paranevat kuitenkin ajan myötä, mikä on kehityksenä myönteistä niin maahanmuuttajien kuin yhteiskunnankin kannalta. Maahanmuuttajien sosioekonomisen aseman muodostuminen ja heidän kiinnittymisensä vastaanottavan maan työmarkkinoille riippuu kuitenkin monista eri tekijöistä. Siihen vaikuttavat etenkin maahantuloperuste, kansalaisuusryhmän sisäinen tai kansalaisuusryhmien välinen luokka-, koulutus- ja ikäjakauma sekä maahanmuuton osuminen erilaisiin vaiheisiin, kuten lamaan, vastaanottavan maan työmarkkinoilla. (Forsander 2007: 328.)

Helsingin kaupungin Hallintokeskuksen mukaan (2008) maahanmuuttajien työllistymistä ja urakehitystä edessauttavat tutkintojen ja osaamisen tunnustaminen, ammatillisen osaamisen täydentäminen ja ohjaus työmarkkinoille. Maahanmuuttajien työvoimareservin hyödyntämiseksi tarvitaan kuitenkin nykyistä paljon tehokkaampia työvoimapolitiittisia keinoja. Yhtenä merkittävänä tekijänä pidetään henkilökohtaista ohjausta.

Maahanmuuttajien työllistymistä on pyritty kohentamaan yhteiskuntapoliittisin keinoin ohjaamalla maahanmuuttajia sinne, missä mahdolliset työpaikat ja koulutus avautuvat maahanmuuttajan taustasta ja motivaatiosta riippumatta. Tässä on se vaara, että luodaan sukupuolen ja etnisyyden mukaista lohkoutumista. (Forsander 2007: 329.) Olen itse kiinnittänyt huomiota siihen, että julkisen sektorin etenkin naisvaltaisilla aloilla vallitsevan työvoimapulan takia maahanmuuttajanaisia pyritään ohjaamaan lähihoitajakoulutukseen ja sitä kautta työelämään. Tämä tuntuu olevan helpoin reitti saada maahanmuuttajanaiset työllistymään. Mielestäni tähän asiaan olisi kiinnitettävä enemmän huomiota. Epäkohtana koen sen, että tällainen politiikka ei huomioi ihmisten taustakoulutusta, tahtoa eikä motivaatiota. Uudelleen kouluttautuminen alalle, joka ei vastaa omia intressejä eikä lähtömaassa saatua parempaa ammatillista statusta, voi johtaa turhautumiseen ja jopa masennukseen. Tämä taas vaikuttaa kielteisesti kotoutumisen keston ja onnistumiseen.

Sisäasiainministeriö toteutti vuonna 2009 maahanmuuttajabarometritutkimuksen, jonka tarkoituksena oli käynnistää kotouttamisen ja sen vaikuttavuuden seurannan kehittäminen. Tutkimustuloksista selviää, että tärkeimmät kotoutumista edistävät tekijät ovat työ, turvallisuus ja suomen tai ruotsin kielen taito sekä kielikurssit. (Sisäasiainministeriö 2009: 9.) Tutkimustulosteni mukaan tärkeimmiksi Suomeen kotoutumisen tekijöiksi nousivat työllistyminen ja suomen kielen taito. Kielitaidon merkitys nousi sekä työllistymisen että työyhteisöön integroitumisen kannalta merkittävimmäksi tekijäksi. Haastateltavat totesivat, että ilman kielitaitoa oli melko mahdotonta työllistyä minnekään.

Liebkindin ym. (2004: 284) mukaan Suomeen kotoutumiseen vaikuttaa merkittävimmin maahanmuuttajan integroitumisaste. Syrjäytymisriskejä ovat kasautuva työttömyys, heikko toimeentulo ja heikko terveys. Perhoniemi ja Jasinskaja-Lahti (2006) kuitenkin toteavat, että vastoin käymisestä huolimatta integraatiohalut eivät pitkälläkään tähtäimellä yleensä laske. Lisäksi pitkään maassa asuneet maahanmuuttajat näkevät oman tulevaisuutensa vahvasti sidoksissa suomalaiseen yhteiskuntaan. Tulen samaan tulokseen omassa työssäni. Haastateltavista osa oli joutunut olemaan pitkiäkin aikoja työttömänä. He kertoivat, että se oli ollut masentavaa aikaa, mutta halu työllistyä pysyi kuitenkin vahvana. Lähes jokainen haastateltavista totesikin, että he eivät olleet halunneet jäädä kotiin istumaan ja vielä vähemmän odottamaan työpaikkaa. Heidän

halunsa työllistyä samoin kuin sopeutua yhteiskuntaan osoittautuivat vahvaksi, eikä edes työttömyysjaksot olleet vieneet heidän integraatiohalujaan. He myös tekivät työtä oman työllistymisensä edistämiseksi hakemalla aktiivisesti työpaikkaa, lisäkouluttautumalla, uudelleen kouluttautumalla ja käymällä kieli- ja muita kursseja.

Hollantilaiset Luijters, van der Zee ja Otten (2008) sekä Bergbom (2007) toteavat tutkimustuloksissaan, että työntekijöiden keskinäiset suhteet arvioitiin myönteisimmiksi omien maanmiesten tai samaan kulttuuriseen ryhmään kuuluvien kanssa. Asiaa perusteltiin sillä, että ihmisillä on taipumusta pitää niistä, jotka muistuttavat heitä itseään myös ulkonäön suhteen, ja heillä on taipumusta samaistua niihin, jotka ovat mahdollisimman samankaltaisia itsensä kanssa. Kulttuuristen arvojen samankaltaisuudella on siten positiivinen merkitys samaistumiselle. Sitä vastoin ihmisten välinen erilaisuus ja kulttuurierot voivat herättää ennakkoluuloja ja varovaisuutta, mikä puolestaan voi johtaa siihen, etteivät ihmiset niin helposti hakeudu toistensa seuraan. Homogeenisissa työyhteisöissä samaistuminen on luontevampaa ja todennäköisempää kuin heterogeenisissä työyhteisöissä. Kulttuurinen erilaisuus voi siis olla samaistumisen esteenä.

Bergbom (2007) täsmentääkin, että etäisyys suomalaiseen kulttuuriin onkin siten virolaisilla lyhin ja Saharan eteläpuoleisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleilla pisin. Samaan tulokseen tulin myös itse, sillä moni haastateltavista oli sitä mieltä, että etenkin Afrikasta tulleiden on vaikeampi sopeutua suomalaiseen työyhteisöön suurempien kulttuurierojen takia. Sitä vastoin samantapaiset kulttuuritaustat ja työkulttuuri koettiin yhdistäväksi tekijäksi, jolloin myös yhteistyön odotettiin toimivan helpommin. Etenkin virolaiset pitivät itseään ja kulttuuriaan suomalaisten kanssa samankaltaisina, mistä syystä he kokivat suomalaiseen työkulttuuriin sopeutumisen muihin maahanmuuttajiin nähden helpommaksi. Afrikasta tulleiden maahanmuuttajien kanssa todettiin olevan useimmiten vaikeuksia. Vaikeudet liittyivät kulttuurisiin eroihin, joista työkulttuurin erot koettiin hankalimpina. Samanlaisiin tuloksiin ovat tulleet myös Juuti (2005) ja Jaakkola (2009) tekemissään tutkimuksissa.

Virolaiset kokivat selvästi olevansa Suomessa muihin maahanmuuttajiin nähden paremmassa asemassa. Heidän mielestään virolaisena on muita helpompi saada Suomesta töitä, ja he totesivat myös sopeutuvansa suomalaiseen työelämään helposti.

Lisäksi he mainitsivat kokeneensa syrjintää joko vähän tai eivät lainkaan. Tulos on yhteneväinen Jaakkolan (2009) sekä Perhoniemen ja Jasinskaja-Lahden (2006) tekemien tutkimusten kanssa, joista selviää myös, että maahanmuuttajat suhtautuvat suomalaisiin keskimäärin samansuuntaisesti kuin suomalaiset suhtautuvat heihin. Suomalaisten ja maahanmuuttajien asenteet muotoutuvat siis peilikuviksi toisistaan.

Työperäistä syrjintää tutkineet Aaltonen, Joronen ja Villa (2009b) selvittivät, että syrjintä on selvästi yleisempää yksityisellä kuin julkisella työmarkkinasektorilla. Useimmissa tapauksissa syrjintä ilmeni työ- tai virkasuhteen aikana, vain 11 prosentissa oli kyse syrjinnästä työhönottotilanteessa. Kaksi yleisintä syrjintäperustetta olivat etninen alkuperä tai terveydentila, ja syrjintä ilmeni yleensä irtisanomisena tai lomauttamisena. Omissa tutkimustuloksissani haastateltavat mainitsivat kokeneensa työpaikoilla vähän tai eivät lainkaan syrjintää. Toisaalta haastatteluissa tuli ilmi työkuulttuurin ristiriitoja, joita ei mielletty syrjinnäksi. Moni oli kuitenkin sitä mieltä, että maahanmuuttajien oli vaikeampaa työllistyä kuin suomalaisten. Yhtenä syynä siihen, että syrjintäkokemuksia ei mainittu, voi johtua siitä, että kaikkea syrjintää ei edes tiedosteta. Piilosyrjinnäksi voidaan kuitenkin mieltää työyhteisön rakenteelliset muodot, jotka vaikuttavat siihen, että maahanmuuttajat saavat suomalaisia useammin vähemmän arvostettuja, tilapäisiä ja huonopalkkaisempia töitä (Juuti 2005).

Juutin (2005: 63–65) tekemässä tutkimuksessa maahanmuuttajien perehdyttäminen vaihteli jonkin verran työpaikkakohtaisesti. Suurimmalla osalla työpaikoista oli perehdyttämisohjelma, joka koostui työpaikkaan tutustumisesta ja työhönohjauksesta. Joistain työpaikoista perehdyttämisjärjestelmä puuttui kuitenkin kokonaan. Perehdyttämisjärjestelmä oli tavallisesti samanlainen niin maahanmuuttajille kuin kantaväestöön kuuluville, vaikka esimerkiksi kielitaidon perehdyttämiselle asetetut haasteet olivat selvillä. Mielenkiintoista tutkimustuloksissa on kuitenkin se, että suurimmassa osassa organisaatioita johto ja esimiehet olivat tietoisia maahanmuuttajien perehdyttämisen vaikeuksista, mutta siitä huolimatta työpaikoilla ei oltu tehty juuri mitään perehdyttämisen erilaistamiseksi. Maahanmuuttajien perehdyttämiseen todettiin menevän enemmän aikaa ja olevan huomattavasti vaikeampaa kuin kantaväestön.

Omassa tutkimuksessani tulin samanlaiseen tulokseen siitä, että perehdyttämistä ei oltu työpaikoilla erilaistettu maahanmuuttajien kohdalla. Joissain työpaikoissa perehdyttäminen oli kuitenkin koettu melko riittäväksi, vaikka enimmäkseen perehdytys oli koettu liian vähäiseksi tai puutteelliseksi. Lisäksi perehdyttäminen oli selvästi mielletty enemmänkin työpaikkaan tutustumisena kuin työhön ohjauksena. Työtehtäviin perehdyttäminen oli jäänyt suurimmalta osalta pelkäsi tiimitovereiden työn seuraamiseksi ja sitä kautta työtehtävien oppimiseksi. Perehdyttämiseen toivottiin parannusta, ja perehdyttämisen kehittäminen nostettiin yhdeksi tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi.

Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksen toteuttama tutkimus- ja kehittämishanke (Säävälä 2007) selvitti maahanmuuttajanaisten integroitumista uuteen yhteiskuntaan. Koulutettujen maahanmuuttajanaisten oli helpompaa omaksua suomen kieltä ja löytää mielekäs sosiaalinen paikka yhteiskunnassa kuin vähemmän koulutettujen naisten. Toisaalta korkeasti koulutetuilla voi pysyvän työn löytäminen olla vaikeampaa kuin vähemmän koulutetuilla. Lisäksi korkeasti koulutetuilla voi identiteetinmuodostus olla varsin ongelmallista ja repivää, kun aiempi sosiaalinen asema ei uusinnu uudessa kotimaassa. Omien tutkimustulosten pohjalta voin todeta, että korkeasti koulutettujen haastateltavien sopeutuminen uuteen ammattiasemaan ja statukseen työpaikalla ei ollut sujunut aina ongelmitta. Oman paikan ja ammatti-identiteetin löytäminen oli vaatinut aikaa ja uhrauksia. Toiset näyttivät kokeneen muutoksen rankemmin, toiset olivat tyytyneet ja sopeutuneet muuttuneeseen tilanteeseen paremmin.

Tutkimustuloksistani käy ilmi, että haastateltavat olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä siitäkkin huolimatta, että heillä ei ole koulutusta vastaavaa työtä. Monet olivat tehneet kovasti työtä päästäkseen työelämään mukaan, joten tyytyväisyys työpaikasta selittänee tämän. Monet olivat myös sitä mieltä, että koulutusta vastaamatonkin työ oli parempi ratkaisu kuin työttömänä oleminen. Silti osa haastateltavista oli kokenut työllistymispolkunsa raskaana. Yksi merkittävimpiä tutkimustuloksia oli se, että haastateltavat olivat olleet hyvin koulutettuja jo ennen Suomeen muuttoa, ja osa koulutti itseään lisää vielä Suomessa. Siihen nähden työnsaanti näytti olleen työläs prosessi hyvästä koulutustaustasta huolimatta. Monella oli toiveena saada vielä joskus ammattia vastaava työ. Lisäksi monen haastateltavan toiveena oli saada koulutuksensa ja ammattitaitonsa takia parempaa arvostusta niin työyhteisössä kuin työmarkkinoilla.

Maahanmuuttajia tarkasteltaessa on syytä muistaa, että maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen ryhmä. Sen takia yleistyksiä on vaikea tehdä. Integroitumismahdollisuuksia määrittävät luokkaerot, etniset ja kulttuuriset erot, ikä, sukupuoli, avioitumistapa, maalais- tai kaupunkilaistausta sekä muut taustaan liittyvät tekijät enemmän kuin maahanmuuttajuus (Säävälä 2007: 63). Toisaalta on myös muistettava, että sekä maahanmuuttajien että kantaväestön työllistymiseen ja työyhteisöön integroitumiseen liittyvät tekijät ovat pitkälti yhteneväisiä. Haastatteluissa esille nousseet työllistymiseen liittyvät teemat, kuten hyvä koulutustausta ja aktiivisuus, olivat sellaisia, joiden voisi ajatella sopivan kaikkiin työnhakijoihin riippumatta siitä, onko työnhakija suomalainen vai maahanmuuttaja. Määräaikaiset työsuhteet ovat julkisella sektorilla melko yleisiä, sillä joka viides kaikista julkisen sektorin työntekijöistä on määräaikaisia. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä opetustyön ja sosiaalityön ammateissa. (Lehto – Sutela 2008: 35). Ei siis ole ihme, että myös maahanmuuttajat ovat näillä aloilla määräaikaisissa työsuhteissa. Maahanmuuttajien työllistymistä ja työyhteisöön kiinnittymistä hankaloittavissa tekijöissä on kuitenkin omia piirteitä, joita valtaväestöön kuuluvien ei tarvitse juurikaan miettiä. Näitä maahanmuuttajille tyypillisiä kipupisteitä ovat ennen kaikkea kielikysymys, tutkintojen tunnustaminen, kulttuurierot sekä erilaisuuteen liittyvät ennakkoluulot ja syrjintä.

8 Pohdintaa

Tässä opinnäytetyössäni olen tuonut esille maahanmuuttajien omia ajatuksia ja kokemuksia työllistymisestä ja työyhteisöön integroitumisesta. Kokemuksia on ollut yhtä monenlaisia kuin on ollut haastateltaviakin. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, että tutkimustulokset ovat yhteneväisiä aikaisempiin tutkimuksiin nähden. Yllättävää ei ole sekään, että suomen kielen taito on noussut jokaisessa haastattelussa päällimmäiseksi. Ilman hyvää suomen kielen taitoa ei ole heppo työllistyä eikä kiinnittyä työyhteisöön.

Maahanmuuttajatyöntekijät ovat suuri haaste työyhteisöille. Maahanmuuttajiin kohdistuu edelleenkin paljon ennakkoluuloja, vaikka heidät hyväksytäänkin jo aiempaa

paremmin asiakkaiksi ja työharjoittelijoiksi. Olen omassa työssäni kiinnittänyt huomiota siihen, että maahanmuuttajia on jo erittäin paljon työllistettyinä ja työharjoittelijoina. Olen itsekin toiminut lukuisten maahanmuuttajaopiskelijoiden ja työllistettyjen ohjaajana. Silti maahanmuuttajia ei juurikaan näe työyhteisön jäsenenä, vaikka moni heistä on saanut työhön tarvittavan koulutuksen ja suomen kielen taidon.

Syy siihen, miksi lähdin tekemään opinnäytetyötäni maahanmuuttajatyöntekijöiden työllistymisestä, perustuu työssäni heränneisiin kysymyksiin. Missä ovat kaikki ne maahanmuuttajat, jotka ovat olleet työpaikoilla työharjoittelijoina ja työllistettyinä? Miksi heitä ei näe työyhteisön jäsenenä, vaikka he ovat saaneet koulutuksen, ovat ahkeria, osaavat hyvin suomea ja ennen kaikkea ovat halunneet työllistyä? Nämä kysymykset ajoivat minut etsimään työllistyneitä maahanmuuttajia. Sen jälkeen kysymykseni kuului: miksi juuri nämä maahanmuuttajat olivat onnistuneet työllistymään? Seuraavaksi olin utelias tietämään, miten nämä työllistyneet maahanmuuttajat olivat sopeutuneet ja kiinnittyneet suomalaiseen työyhteisöön. Näiden kysymysten kautta muovautuivat omat tutkimuskysymykseni, joihin halusin saada vastaukset maahanmuuttajilta itseltään.

Maahanmuuttajatyöntekijöiden määrä työpaikoilla on jatkuvassa kasvussa. Työyhteisöjen on herättävä huomioimaan monikulttuuristuvan työyhteisön tarpeita ja varauduttava haasteisiin, joita työpaikkojen monimuotoistumisesta aiheutuu. Monimuotoistuminen ja lisääntyvä kulttuurien kirjo haastaa koko työyhteisöä. Työyhteisöjen on hyödyllistä oivaltaa, mikä merkitys uudenlaisten voimavarojen hyödyntämisestä on koko työyhteisölle. Lisäksi monimuotoistuva henkilöstö asettaa muutospainetta henkilöstöhallinnon kehittämiseksi.

Täytyy muistaa, etteivät maahanmuuttajat ole mikään yhtenäinen ihmisjoukko, vaan kulttuurisesti, etnisesti ja kielellisesti erittäin heterogeeninen joukko erilaisia ihmisiä. Maahanmuuttajien moninaisuus tekee sekä työyhteisöjen kulttuuriosaamisen että esimiesten henkilöstöhallinnon haasteelliseksi. Monikulttuurisuuden hyödyntäminen työyhteisöissä tehostuisi, jos panostettaisiin enemmän henkilöstön tiedottamiseen ja kouluttamiseen, sillä kulttuuriosaamisen tarve on selvästi lisääntynyt.

Kunnat ovat alkaneet laatia omia maahanmuutto-ohjelmiaan, jotta maahanmuuttajien

integroitua saataisiin parannettua ja työttömyyttä vähennettyä. Kotoutuminen uuteen maahan ei pääty kotoutumisohjelmaan, vaan todellisuudessa se on pitkä ja yksilöllinen prosessi. Kotoutumisen onnistuminen edellyttää maahanmuuttajan mahdollisuuksia ja halua kiinnittyä yhteiskuntaan, mutta myös yhteiskunnan kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja maahanmuuttajamyönteistä ilmapiiriä. Sama pätee maahanmuuttajien integroitumisessa työyhteisöön. Kyse on kahdensuuntaisesta prosessista.

Työyhteisön on kiinnitettävä huomiota erilaisiin arvoihin, uskomuksiin ja ajattelutapoihin, jotka voivat johtaa ristiriitoihin. Näiden asioiden avoin käsittely on tarpeellista, jotta konflikteilta vältyttäisiin ja yhteistyö sujuisi mahdollisimman vaivattomasti. Henkilöstön työhyvinvoinnin ja motivaation edistämiseksi työyhteisö tarvitsee avointa dialogia. Työyhteisöjen on myös oltava valmiita kohtaamaan monimuotoistumiseen liittyviä muutoksia. Perinteiset ja vakiintuneet käytännöt perustuvat stereotyyppiselle ajattelulle, jolloin ne voivat olla monimuotoistuvan työyhteisön kannalta yksipuolisia ja epätasa-arvoisia. On myös syytä miettiä, koetaanko monimuotoisuus työyhteisössä enemmän uhkana ja haasteena vai voimavarana ja rikastuttavana tekijänä.

Työnantajan ja esimiesasemassa olevien asenteet ja esimerkki vaikuttavat työyhteisöön ja muun henkilöstön suhtautumiseen maahanmuuttajatyöntekijöihin. Hyvä henkilöstöhallinta ja monikulttuurisuusosaaminen vaikuttavat myönteisesti monikulttuuristen työyhteisöjen hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Jos työnantaja näkee erilaisuuden voimavarana ja arvostaa henkilöstön monimuotoisuutta, työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen on helpompaa.

Maahanmuuttajien rekrytointi on asia, joka monella tapaa mietityttää työnantajia. Pärjääkö maahanmuuttaja työyhteisössä? Sopeutuuko hän työyhteisön tapoihin? Miten suomalaiset työntekijät suhtautuvat maahanmuuttajiin työkavereina? Entä asiakkaat? Onko erilaisuuden kohtaaminen liian haastavaa, vai voisiko se olla työyhteisöä rikastuttava kokemus? Jos työnantaja kokee maahanmuuttajien rekrytoinnin liian suurena haasteena, maahanmuuttajien palkkaamista todennäköisesti vältellään. Jos maahanmuuttajia on jo aikaisemmin palkattu hyvin kokemuksin, sitä todennäköisemmin heitä palkataan jatkossakin. Kuten haastatteluista kävi ilmi, toiveena on, että maahanmuuttajia palkattaisiin työhön nykyistä rohkeammin.

Työyhteisöön perehdyttämistä tulisi tutkimustulosten mukaan kehittää monikulttuuristuvissa työyhteisöissä. Näyttää siltä, että Helsingin kaupungin päivähoitossa perehdyttäminen toteutetaan yleisesti ottaen melko vapaamuotoisesti. Perehdytys näyttää myös vaihtelevan työpaikkakohtaisesti. Lisäksi työpaikoilla ei tulla ajatelleeksi, että suomen kieltä sujuvasti puhuva maahanmuuttaja ei ymmärrä yhtä vaivattomasti kirjoitettua kieltä. Perehdyttäminen pelkkää perehdytyskansiota lukemalla ei ole maahanmuuttajan kannalta paras vaihtoehto. Perehdyttämiseen olisikin syytä kiinnittää jatkossa enemmän huomiota ja tarkentaa perehdytyskäytäntöjä myös muita kuin maahanmuuttajatyöntekijöitä ajatellen. Perehdytyksen onnistumisen kannalta olisi syytä kiinnittää huomiota siihen, että työyhteisöissä olisi selvästi nimetty perehdyttäjä tai vastuuhenkilö, joka huolehtii uudesta työntekijästä. Yhtenäiset säännöt ja veloitteet edesauttavat perehdytyksen onnistumista. Onnistunut perehdytys puolestaan nopeuttaa työkäytäntöjen oppimista ja työyhteisöön integroitumista.

Työyhteisön kehittämisen tulisi lähteä liikkeelle ajankohtaisista kysymyksistä, joita kunnallisissa työyhteisöissä ovat tällä hetkellä työvoimapulan lisäksi monimuotoisuuden lisääntyminen ja monikulttuuristuminen. Sosiaalialalla työ perustuu pitkälti tiimityöskentelyyn, joten tiimien toimivuudesta tulee huolehtia. Monikulttuuristuvissa tiimeissä joudutaan uudenlaisten haasteiden eteen, joten esimiehiltä vaaditaan kulttuurituntemusta ja monimuotoisen henkilöstön hallintaa. Yhteiset pelisäännöt, toimiva keskustelukulttuuri ja tasavertaisuudesta huolehtiminen ovat tiimityöskentelyssä tärkeitä. Lisäksi työyhteisössä olisi opittava kunnioittamaan erilaisuutta ja siitä johtuvien yksilöllisten tarpeiden huomioimista. Työyhteisöissä on kiinnitettävä huomiota vallitseviin asenteisiin maahanmuuttajia kohtaan. Lisäksi on syytä huomioida maahanmuuttajien välisiä suhteita, sillä myös maahanmuuttajien kesken voi esiintyä ennakkoluuloja ja syrjintää. Kaikkien työntekijöiden tasavertainen kohtelu ja työhyvinvoinnista huolehtiminen edesauttavat tasa-arvoisen työilmapiirin syntymisessä.

Maahanmuuttajiin kohdistuvaa jännitettä työyhteisöissä voitaisiin yrittää poistaa esimerkiksi koulutettujen kulttuuriosaaajien avulla, kuten haastateltavista osa ehdotti. Kulttuuritietouden opettaminen työyhteisöissä auttaisi sekä maahanmuuttajia että suomalaisia ymmärtämään kulttuurieroja paremmin. Samalla maahanmuuttajien olisi

helpompi integroitua työyhteisöön ja suomalaisten työntekijöiden sopeutua maahanmuuttajiin.

Koska kilpailu työvoimasta on lisääntymässä ja työvoiman saanti vaikeutumassa, maahanmuuttajien työllistymistilanne näyttää parantuneen. Samaan aikaan maahanmuuttaja-asiakkaiden määrä on kasvussa, joten monikulttuurisen henkilöstön palkkaamisesta on tullut tarpeellista. Näin voidaan taata se, että maahanmuuttaja-asiakkaat voivat saada palveluja myös omalla äidinkielellään. Tosin tällaisen etnospesifin palvelun tarjoamisessa on myös kääntöpuolensa: suomen kielen ja toimintakulttuurin omaksuminen voi jäädä puutteelliseksi.

Huolestuttavaa mielestäni on se, että maahanmuuttajia palkataan työhön pääosin työvoimapulan takia. Tällaisella menettelyllä työmarkkinat jakaantuvat ajan myötä maahanmuuttajavaltaisiin tai etnospesifeihin töihin ja niihin, joissa suositaan kantaväestöä. Yhtenä ratkaisuna lieventää tätä ilmiötä voisi olla maahanmuuttajakiintiöiden määrääminen eri aloille. Tärkeintä olisi kuitenkin huomioida maahanmuuttajia tasavertaisina hakijoina suomalaisten kanssa rekrytointitilanteissa.

Maahanmuuttajien palkkaaminen siksi, että heitä pidetään organisaation kannalta strategisena voimavarana, olisi mielekkäämpi lähtökohta. Tämä vahvistaisi maahanmuuttajien arvostusta työmarkkinoilla. Lisäksi arvostuksen kokeminen lisää maahanmuuttajatyöntekijöiden työhyvinvointia ja -motivaatiota sekä ammatti-identiteetin ja ammattitaidon vahvistumista. Maahanmuuttajien arvostaminen edesauttaa heidän integroitumistaan työyhteisöön ja pidemmällä tähtäimellä myös yhteiskuntaan.

Maahanmuuttajatyöntekijöiden ongelmana ovat kielitaidon puute, määräaikaisten työsuhteiden, ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen ja monenlaiset epävarmuustekijät, jotka liittyvät ennakkoluuloihin, työyhteisöön sopeutumiseen, hyväksyntään ja arvostukseen. Etenkin tutkintojen tunnustaminen on todettu raskaaksi ja aikaavieväksi prosessiksi. Täysin uuden ammatin opiskelun aloittaminen tuntuu monesti vaikealta ja epäoikeudenmukaiselta. Tutkintojen tunnustamista tulisi kehittää ja nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamiseksi. Maahanmuuttajat tuovat työyhteisöihin myös omanlaistaan osaamista ja tietotaitoa, joka jää liian usein piiloon

ja hyödyntämättä. Näihin asioihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota sekä yhteiskunnallisella tasolla että työyhteisöissä.

Työelämän muutokseen tulisi puuttua oikea-aikaisesti, eikä vasta sitten, kun ongelmia alkaa esiintyä. Työelämän muutokset edellyttävät sekä työpoliittisia uudistuksia että organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämistä. Työelämän kehittäminen tulisi tapahtua sekä organisaatio- ja työpaikkatasolla että yhteistyössä johdon ja työntekijöiden kanssa. Työyhteisöjen kestävä kehitys edellyttää jatkuvaa työelämän muutokseen reagoitua. Tällä hetkellä työyhteisöjen monikulttuuristuminen on se työelämän osa-alue, johon tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Lähteet

- Aaltonen, Milla – Joronen, Mikko – Villa, Susan 2009a: Syrjintä Suomessa 2008. Helsinki: Ihmisoikeusliitto. Verkkodokumentti.
http://www.ihmisoikeusliitto.fi/images/pdf_files/syrjinta2008.pdf. Luettu 1.3.2010.
- Aaltonen, Milla – Joronen, Mikko – Villa, Susan 2009b: Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta. Sisäasiainministeriön julkaisu 43/2009. Helsinki: Syrjinnänseurantaryhmä. Verkkodokumentti.
[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86EB966633C4B948C22576DA00395E92/\\$file/syrjinta_tyoelamassa.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86EB966633C4B948C22576DA00395E92/$file/syrjinta_tyoelamassa.pdf). Luettu 1.3.2010.
- Ahponen, Pirkkoliisa 2001: Kulttuurinen pesäpaikka. Yhteiskunnallisia lähestymistapoja kulttuuriteoriaan. Helsinki: WSOY.
- Bergbom, Barbara 2007: Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa Vartia, Maarit – Bergbom, Barbara – Giorgiani, Terhi – Rintala-Rasmus, Anita – Riala, Riitta – Salminen, Simo (toim.): Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos. Helsinki: Työministeriö. 105–124.
- Berry, John W. 2005: Acculturation. Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations* 29 (2005). 697–712. Verkkodokumentti.
http://www.sciencedirect.com.ezproxy.metropolia.fi/science?_ob=MImg&_imagekey=B6V7R-4H8FPV1-1-7&_cdi=5849&_user=8758023&_pii=S014717670500132X&_origin=search&_zone=rsIt_list_item&_coverDate=11%2F30%2F2005&_sk=999709993&_wchp=dGLbVlz-zSkzS&_md5=22372c786ad473a946c8c1e2a3200c72&_ie=/sdarticle.pdf. Luettu 7.10.2010.
- Berry, John W. 2009: A critique of critical acculturation. *International Journal of Intercultural Relations* 33 (2009). 361–371. Verkkodokumentti.
http://www.sciencedirect.com.ezproxy.metropolia.fi/science?_ob=MImg&_imagekey=B6V7R-4WW16TR-1-5&_cdi=5849&_user=8758023&_pii=S0147176709000595&_origin=search&_zone=rsIt_list_item&_coverDate=09%2F30%2F2009&_sk=999669994&_wchp=dGLbVlz-zSkzS&_md5=fbc4103b783023e7a2c7588f145e4758&_ie=/sdarticle.pdf. Luettu 7.10.2010.
- Browaeyns, Marie-Joelle – Price, Roger 2008: *Understanding Cross-cultural Management*. Harlow: Prentice Hall.
- Colliander, Annaliisa – Ruoppila, Isto – Härkönen, Leena-Kaisa 2009: Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: PS-kustannus.
- Ekholm, Elina: Monietninen yhteiskunta. Teoksessa Forsander, Annika – Ekholm, Elina – Hautamäki, Petri – Abdullahi, Ali – Alitolppa-Niitamo, Anne – Kyntäjä, Eve – Quoc Cuong, Nguyen (toim.): *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki: Palmenia-kustannus. 161–188.

- Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2001: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Jyväskylä: Vastapaino.
- Finlex. Valtion säädöstietopankki. Verkkodokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/>. Luettu 1.3.2010.
- Forsander, Annika 2001a: Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – millä ehdoin maahanmuuttajien osaaminen on vastaus työvoiman kysyntään. Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.) Aukeavat ovet – Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY. 143–202. Verkkodokumentti. <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/d92f36804a177825af89ef3d8d1d4668/Tyvoiman+tarve+ja+maahanmuuttopolitiikka+Forsander+teoksessa+Trux.pdf?MOD=AJPERES>. Luettu 21.8.2010.
- Forsander, Annika 2001b: Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Monietnisyyt, yhteiskunta ja työ. Toim. Forsander, Annika – Ekholm, Elina – Hautaniemi, Petri. Helsinki: Palmenia-kustannus. 31–56.
- Forsander, Annika 2007: Kotoutuminen sukupuolittuneilla työmarkkinoilla? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmenen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja (toim.): Maahanmuuttajanaiset. Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Väestöliitto. 312–334.
- Hall, Stuart 2003a: Monikulttuurisuus. Lehtonen, Mikko (suom.). Teoksessa Lehtonen, Mikko – Löytty, Olli (toim.): Erilaisuus. Tampere: Vastapaino. 233–281.
- Hall, Stuart 2003b: Kulttuuri, paikka, identiteetti. Koivisto, Juha (suom.). Teoksessa Lehtonen, Mikko – Löytty, Olli (toim.): Erilaisuus. Tampere: Vastapaino. 85–128.
- Hannerz, Ulf 2003: Kulttuurin määritelmien yhteentörmäys. Löytty, Olli (suom.). Teoksessa Lehtonen, Mikko – Löytty, Olli (toim.): Erilaisuus. Tampere: Vastapaino. 213–232.
- Helsingin kaupungin Hallintokeskus 2008: Maahanmuuttajien työllistyminen toisi säästöjä ja lisäksi verotuloja. Hallintokeskuksen tiedotteet. Verkkodokumentti. http://www.hel.fi/wps/portal/Hallintokeskus/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Halke/fi/uutiset+ja+tiedotteet/hallintokeskuksen+tiedotteet/maahanmuuttajien. Luettu 22.11.2010.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2000: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009: Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Humala, Iris 2009: Työelämän innovatiivinen kehittäminen – innovaatiopoliittisen selonteon näkemyksistä käytännön toimenpiteisiin. Teoksessa Räsänen, Heikki (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja 3/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Verkkodokumentti. http://www.tem.fi/files/24643/tak_3_2009.pdf. Luettu 25.11.2010.

- Huttunen, Laura 2005: Etnisyys. Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. Teoksessa Rastas, Anna – Huttunen, Laura – Löytty, Olli (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino. 117–160.
- Huttunen, Laura – Löytty, Olli – Rastas, Anna 2005: Suomalainen monikulttuurisuus. Paikallisia ja ylijäisiä suhteita. Teoksessa Rastas, Anna – Huttunen, Laura – Löytty, Olli (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino. 16–40.
- Jaakkola, Magdalena 2009: Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 2009/1. Helsinki: Tietokeskus. Verkkodokumentti.
http://www.hel2.fi/Tietokeskus/julkaisut/pdf/09_02_19_Tutkimus_Jaakkola.pdf.
Luettu 9.3.2010.
- Jokisaari, Selene 2006: Kotouttamislain merkitys kotoutumisessa maahanmuuttajan näkökulmasta. Siirtolaisinstituutti. Web reports no 18. Verkkodokumentti.
<http://www.migrationinstitute.fi/pdf/webreports18.pdf>. Luettu 1.10.2010.
- Juuti, Pauli 2005: Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä. ETMO-hankkeen tutkimusraportti. Kiljava: Kiljavan opisto. Verkkodokumentti.
<http://www.equal.fi/default.asp?sc3=3277&sc2=3333&sc=3336>. Luettu 3.3.2010.
- Karvinen, Anni-Mari – Sarvimäki, Matti 2008: Maahanmuuttajien työttömyyden ja työllistymisen kustannusvaikutukset Helsingin kaupungille. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Verkkodokumentti.
http://www.hel2.fi/ajankohtaista/maahanmuuttajien_tyollisyys.pdf.
Luettu 21.11.2010.
- Kasvio, Antti 2008: Työn muutos uuden teollisen vallankumouksen kynnyksellä. Teoksessa Heiskanen, Tuula – Leinonen, Minna – Järvensivu, Anu – Aho, Simo (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press. 149–162. E-kirja. Luettu 20.8.2010.
- Kuula, Arja 2006: Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lahti, Leena 2008: Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Laine, Markus – Bamberg, Jaakko – Jokinen, Pekka 2007: Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Laine, Markus – Bamberg, Jaakko – Jokinen, Pekka (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus. 9–38.
- Laitinen, Hanne 1998: Tapaustutkimuksen perusteet. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 55. Kuopio: Kuopion yliopisto.

- Launikari, Mika – Puukari, Sauli 2005: The European Context for Multicultural Counselling. Teoksessa Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research: University of Jyväskylä. 15–26. Verkkodokumentti. <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=du06905102245500&cmd=download>. Luettu 6.10.2010.
- Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna 2008: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus. Verkkodokumentti. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.pdf. Luettu 26.10.2010.
- Leponiemi, Jussi – Parkas, Riikka – Suutari, Vesa – Mohammed, Abdirizak 2008: Etnisesti monimuotoistuvan henkilöstön perehdyttäminen. Case-tutkimus PETMO-hankeorganisaatioiden kehittämistyössä. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 284. Liiketaloustiede 103. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Liebkind, Karmela – Mannila, Simo – Jasinskaja-Lahti, Inga – Jaakkola, Magdalena – Kyntäjä, Eve – Reuter, Anni 2004. Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen. Helsinki: Gaudeamus.
- Lindberg, Eva – Toivanen, Mia – von Herzen, Nina 2006: Monikulttuurisuus työyhteisössä. MoniQ-julkaisu työnantajille. Helsinki: Edita Prima Oy. Verkkodokumentti. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/05_hankkeet_ja_projektit/21_moniq/monikultt_tyonantajille.pdf. Luettu 28.2.2010.
- Linnanmäki-Koskela, Suvi 2010: Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1989–93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 2010/2. Helsinki: Tietokeskus. Verkkodokumentti. http://www.hel2.fi/Tietokeskus/julkaisut/pdf/10_09_28_Tutkimus_2_Linnanmaki_Koskela.pdf. Luettu 24.10.2010.
- Luijters, Kyra – van der Zee, Karen I. - Otten, Sabine 2008: Cultural diversity in organizations. Enhancing identification by valuing differences. International Journal of Intercultural Relations 32 (2008). 154–163. Verkkodokumentti. http://www.sciencedirect.com.ezproxy.metropolia.fi/science?_ob=MIimg&_imagekey=B6V7R-4R70K2C-1-3&_cdi=5849&_user=8758023&_pii=S0147176707000740&_origin=search&_zone=rslt_list_item&_coverDate=03%2F31%2F2008&_sk=999679997&_wchp=dGLzVzz-zSkzS&_md5=e5b8e786376c81de6cc89bd65a1f3577&_ie=/sdarticle.pdf. Luettu 17.4.2010.
- Maahanmuuttovirasto 2003: Kansalaisuus. Verkkodokumentti. <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2477>. Luettu 26.10.2010.
- Maahanmuuttovirasto 2010: Sanasto. Verkkodokumentti. <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=2761#6>. Luettu 26.10.2010.

- Melin, Tuomo 2007 : Innovaatiot ja hyvät käytännöt kunnallisessa palvelutuotannossa. Helsinki: Sitra. Verkkodokumentti.
<http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/TuomoMelin.pdf?download=Lataa+pdf>.
Luettu 24.10.2009.
- Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: International Methelp Ky.
- Mokka, Roope – Neuvonen Aleksi 2006: Yksilön ääni. Hyvinvointivaltio yhteisöjen ajalla. Sitran raportteja 69. Helsinki: Edita Prima Oy. Päivitetty 23.4.2008. Verkkodokumentti.<http://www.sitra.fi/julkaisut/raportti69.pdfdownload=Lataa+pdf>. Luettu 9.10.2009.
- Nyman, Juha 2006: Metropoliluotain. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Tutkimuksia 2006:1. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.
- Opetushallitus 2007: Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus. Suositus opetussuunnitelmaksi. Helsinki: Opetushallitus. Verkkodokumentti.
http://www.oph.fi/download/124652_koto_ops.pdf. Luettu 19.10.2010.
- Opetushallitus 2010: Ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen Suomessa. Oppaat ja käsikirjat 2010:3. Helsinki: Opetushallitus. Verkkodokumentti.
http://www.oph.fi/download/124801_Ulkomaisten_tutkintojen_tunnustaminen_Suomessa.pdf. Luettu 19.10.2010.
- Perhoniemi, Riku – Jasinskaja-Lahti, Inga 2006: Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Seurantatutkimus vuosina 1997–2004. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 2006/2. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Pitkänen, Pirkko 2006: Työyhteisö muutoksessa: etnokulttuurinen monimuotoisuus itäsuomalaisissa yrityksissä. Teoksessa Toivianen, Hanna – Hänninen, Hannu (toim.): Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Juva: PS-kustannus. 115–135.
- Rastas, Anna 2005: Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa Ruusuvuori – Johanna – Tiittula, Liisa (toim.): Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. 78–102.
- Ruusuvuori, Johanna – Tiittula, Liisa 2005: Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna – Tiittula, Liisa (toim.): Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. 22–56.
- Sippola, Aulikki 2008: Monimuotoistuva henkilöstö haastaa henkilöstöjohtamisen. Teoksessa Räisänen, Heikki (toim.): Työpoliittinen aikakauskirja 1/2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 29–39. Verkkodokumentti.
<http://www.tem.fi/files/19832/aikakauskirja108.pdf>. Luettu 20.8.2010.

- Sippola, Aulikki – Leponiemi, Jussi – Suutari, Vesa 2006: Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkuulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työpoliittinen tutkimus 304. Helsinki: Työministeriö.
- Sisäasiainministeriö 2009: Maahanmuuton vuosikatsaus 2009. Verkkodokumentti. [http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/a71bddf6297091a3c22577200042cc7f/\\$file/maahanmuuton_vuosikatsaus_2009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/a71bddf6297091a3c22577200042cc7f/$file/maahanmuuton_vuosikatsaus_2009.pdf). Luettu 24.10.2010.
- Sisäasiainministeriö 2010a: Maahanmuuttosananasto ja tilastotietoja. Verkkodokumentti. <http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/OBA8FB29A87335EAC225767E00495CCD?opendocument>. Luettu 24.10.2010.
- Sisäasiainministeriö 2010b: Maahanmuuttajien kotoutumislaki koskisi jatkossa kaikkia maahanmuuttajia. Ajankohtaiset tiedotteet 15.10.2010. Verkkodokumentti. <http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/HeadlinesLinked/63EEC649D7921191C22577BD00314602>. Luettu 24.10.2010.
- Sisäasiainministeriö 2010c: Yhdenvertaisuus. Verkkodokumentti. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/>. Luettu 24.10.2010.
- Säävälä, Minna 2007: Uussuomalainen nainen etsii paikkaansa. Venäläisten ja kosovonalaanien elämänpolut työssä ja kotona. FEMAGE-projekti 2007. Väestöntutkimuslaitoksen katsauksia E 29/2007. Helsinki: Väestöliitto.
- Tikkanen, Tea (toim.) 2009: Helsingin ulkomaalaisväestö vuonna 2009. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tilastoja 40/2009. Verkkodokumentti. http://www.hel2.fi/tietokeskus/julkaisut/pdf/09_11_26_Tilastoja_40_Tikkanen.pdf. Luettu 3.2.2010.
- Tilastokeskus 2009a: Väestörakenne 2009, vuosikatsaus. Verkkodokumentti. http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2009/01/vaerak_2009_01_2010-09-30_kat_001_fi.html. Luettu 25.10.2010.
- Tilastokeskus 2009b: Väestöennuste 2009–2060. Verkkodokumentti. http://www.stat.fi/til/vaenn/2009/vaenn_2009_2009-09-30_tie_001_fi.html. Luettu 9.3.2010.
- Tilastokeskus 2010: Miljoona muuttoa vuodessa. Verkkodokumentti. http://www.tilastokeskus.fi/artikkelit/2010/art_2010-09-27_002.html?s=0. Luettu 26.10.2010.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010: Työllisyyskatsaus syyskuu 2010. Verkkodokumentti. <http://www.tem.fi/files/28196/SYYS10.pdf>. Luettu 26.10.2010.
- Uusitalo, Liisa 2009: Mitä kulttuuriosaaminen tarkoittaa? Teoksessa Uusitalo, Liisa – Joutsenvirta, Maria (toim.): Kulttuuriosaaminen. Tietotalouden taitolaji. Helsinki: Gaudeamus. 19–43.
- Uusitalo, Liisa – Joutsenvirta, Maria (toim.) 2009: Kulttuuriosaaminen. Tietotalouden taitolaji. Helsinki: Gaudeamus.

Yin, Robert 2009: Case study research. Design and methods. Fourth edition. Applied social research methods series. Volume 5. California: Sage.

Ylänkö, Maaria 2000: Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.): Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY. 21–84.

Haastattelulupa

Olen Nina Maneejun Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä maahanmuuttajien työllistymiseen ja työyhteisöön integroitumiseen vaikuttavista tekijöistä. Haastattelujen avulla selvitän maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä ja työyhteisöön sopeutumisesta sekä pulmakohtia ja hyviä käytäntöjä, joilla integroitumista voidaan tukea. Haastattelen maahanmuuttajatyöntekijöitä, jotka työskentelevät itähelsinkiläisissä päiväkodeissa lastentarhanopettajina ja lastenhoitajina. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda maahanmuuttajatyöntekijöiden oma ääni kuuluviin.

Opinnäytetyö liittyy sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittamiseen Helsingin Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Työtä ohjaa yliopettaja Jyrki Konkka.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule missään tutkimuksen vaiheessa esille. Haastattelut nauhoitetaan ja haastateltavien taustatiedot kerätään kyselylomakkeella. Haastattelut ja kyselyt suoritetaan touko-syyskuun välillä 2010. Opinnäytetyön valmistuttua haastattelumateriaali ja kyselyt tuhoataan.

Annan suostumukseni haastattelun nauhoittamiseen ja kyselylomakkeen käyttöön tutkimuksellisissa tarkoituksissa.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Kiitos osallistumisesta!

Nina Maneejun

[**Nina.Maneejun@metropolia.fi**](mailto:Nina.Maneejun@metropolia.fi)

KYSELYLOMAKE

1. Mistä maasta olet kotoisin ja mikä on äidinkielesi?

2. Kuinka kauan olet asunut Suomessa?

3. Mikä on nykyinen ammattisi/työtehtäväsi?

4. Minkälainen työsopimus (vakituinen/määräaikainen) sinulla on?

5. Vastaako nykyinen työsi koulutustasi?

6. Mikä on koulutuksesi?

7. Missä olet hankkinut koulutuksesi?

8. Mitä kautta ja kuinka nopeasti olet työllistynyt Suomeen tulon jälkeen?

9. Mitä kursseja olet käynyt työllistymisesi edistämiseksi?

10. Mitä taustatietoja haluaisit vielä lisätä?

HAASTATTELUKYSYMYKSET

Haastattelun teema-alueet:

A) Työllistyminen

1. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet omaan työllistymiseesi (edistäneet/estäneet)?
2. Mitkä käytännöt maahanmuuttajien työllistymisessä koet toimiviksi ja mitkä puutteellisiksi?
3. Mitä mieltä olet maahanmuuttajien tutkintokäytännöistä ja muuntokouluttautumisesta?

B) Työyhteisöön sopeutuminen/integroituminen

4. Miten koet sopeutuneesi suomalaiseen työyhteisöön ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet sopeutumiseesi?
5. Mitkä käytännöt/asiat työyhteisöön sopeutumisessa olet kokenut toimiviksi ja mitkä puutteellisiksi?

C) Monikulttuurinen työyhteisö

6. Mitä asioita pitäisi huomioida monikulttuuristuvissa työyhteisöissä?
7. Mikä on johtajan merkitys monikulttuurisissa työyhteisöissä?
8. Miten olet voinut hyödyntää omaa taustaasi työyhteisössäsi?
9. Mitä muutos-/kehittämisehdotuksia sinulla on?

D) Muuta

10. Mitä muita ajatuksia sinulla heräsi?



Helsingin kaupunki
Sosiaalivirasto

Helsingfors stad
Socialverket

**TUTKIMUSLUPA-
HAKEMUS**

**ANSÖKAN OM
FORSKNINGS-
TILLSTÄND**

6

<p>15 PÄÄTÖS BESLUT</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1 Tutkimuslupa myönnetään esitetyssä muodossa <i>Forskningstillstånd beviljas enligt framställningen</i></p> <p><input type="checkbox"/> 2 Tutkimuslupa myönnetään seuraavin ehdoin: <i>Forskningstillstånd beviljas på följande villkor:</i></p> <p><input type="checkbox"/> 3 Lupa tietojen saantiin salassa pidettävistä asiakirjoista ja henkilörekistereistä myönnetään sosiaaliviraston tutkimuksen yhteyshenkilön kanssa erikseen sovitussa laajuudessa. Käyttöoikeudet yksilöidään erikseen lomakkeella "Käyttöoikeus ja vaitiolositoumus" <i>Tillstånd att erhålla data ur sekretessbelagda dokument och personregister beviljas i den omfattning man separat avtalat om med undersökningens kontaktperson på socialverket. Åtkomsträttigheterna specificeras skilt på blanketten "Käyttöoikeus ja vaitiolositoumus"</i></p> <p><input type="checkbox"/> 4 Tutkimuslupahakemus hylätään, perustelut: <i>Ansökan om forskningstillstånd avslås med följande motiveringar:</i></p>
<p>16 PÄÄTÖKSEN- TEKIJÄ BESLUTS- FATTARE</p>	<p>Päätöspäivämäärä <i>Beslutsdatum</i></p> <p>Päätöksentekjän allekirjoitus, sen selvitys ja virka-asema <i>Beslutsfattarens underskrift, namnförtydligande och tjänsteställning</i></p> <p>3.3.2010 päivähoiton johtaja Satu Järvenkallas</p>
<p>17 PÄÄTÖKSEN JAKELU DISTRIBUTION AV BESLUTET</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Hakijalle <input type="checkbox"/> Yhteyshenkilölle <input checked="" type="checkbox"/> Kehittämispalveluun <input type="checkbox"/> Muualle, mihin/kenelle <i>Till den sökande Till kontakt-personen Till utvecklingsservicen Till övriga, vem</i></p>
<p>18 LIITTEET BILAGOR</p>	<p><i>PETRI MAUSSON, VAITIOLITTO</i></p>