



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Katja Angelot

MONIKULTTUURISUUDESTA VOIMAA TYÖYHTEISÖÖN

Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden näkemyksiä monikulttuurisuudesta työyhteisöissä

Sosiaali- ja terveysala
2016

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Katja Angelot
Opinnäytetyön nimi	Monikulttuurisuudesta voimaa työyhteisöön. Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden näkemyksiä monikulttuurisuudesta työyhteisössä.
Vuosi	2016
Kieli	suomi
Sivumäärä	51 + 2 liitettä
Ohjaaja	Riku Niemistö

Monikulttuurisuus ja sen lisääntyminen kuuluvat nykyään yhä useamman työyhteisön elämään kuten myös yleensä suomalaiseen yhteiskuntaan. Maamme ikärakenteen vanhenemisen myötä monilla aloilla tarvitaan lisää työvoimaa. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä kasvaakin jatkuvasti myös sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n (Validia Asuminen) maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työyhteisöjensä monikulttuurisuudesta, työyhteisöön integroitumisesta ja sen ongelmista sekä mahdollisista ideoista niiden ratkaisemiseksi. Tavoitteena oli löytää monikulttuurisuuden toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä miettiä sitä, miten näitä tietoja voitaisiin hyödyntää työyhteisöissä.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusotetta. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla yrityksen maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Haastattelujen tavoitteena oli tuoda esille juuri näiden työntekijöiden omia mietteitä aiheesta. Aineiston analyysi on toteutettu aineistolähtöisen sisällön analyysin avulla. Teoreettisessa viitekehyksessä on avattu aiheeseen liittyviä tärkeimpiä käsitteitä ja teorioita sekä haluttu tuoda tutkimuksessa esille nousseisiin tekijöihin vertailupintaa.

Tutkimuksesta nousi esille, että haastatellut työntekijät ovat kohdanneet ainakin jonkin verran hyväksynnän puutetta ja ennakkoluuloja matkallaan työyhteisönsä tasavertaisiksi jäseniksi, mutta vastauksista ilmenee kuitenkin heidän kokevan sopeutuneensa melko hyvin työyhteisöihinsä.

Monia kehitettäviä asioitakin tuki nousi esille. Ratkaisuja on kuitenkin olemassa eivätkä ne aina vaadi suuria muutoksia tai resursseja toteutuakseen. Aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa ja kartoituksissa on löydettävissä esimerkkejä näistä, mutta tässä yhteydessä haastatellut työntekijät ovat myös itse antaneet niihin joitakin ideoita, jotka meidän olisi hyvä kuulla ja huomioida.

ABSTRACT

Author	Katja Angelot
Title	Multiculturalism as Strength in Work Community. The Views of the Employees with Immigrant Background about Multiculturalism in Validia Housing Services Pro- vided by the Finnish Association of People with Physical Disability (FPD).
Year	2016
Language	Finnish
Pages	51 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Riku Niemistö

Multiculturalism and the increase of it belong at present to the life of many work communities as well as to the Finnish society in general. The age structure of our country is getting older and that is why more labour force is needed in several sectors. The number of the employees with immigrant background is increasing continuously also in organisations within social and health care.

The purpose of this bachelor`s thesis was to survey the experiences and views of the employees with immigrant background in Validia Housing Services provided by The Finnish Association of People with Physical Disability (FPD). The focus was on multiculturalism of the work communities, on integration into the work community and problems related to that as well as possible solutions to the problems.

The bachelor`s thesis was done by using qualitative research methods. The research was carried out by interviewing Validia employees with immigrant background. The aim of these interviews was to bring forward the thoughts of these employees about the topic. The responses were analyzed by using material-based content analysis. The theoretical framework deals with the most important concepts and theories related to the topic.

The research results showed that even though the respondents have encountered at least some prejudices and lack of approval, they still feel quite well integrated into their work communities. Certainly many things need to be improved also. However, the solutions to them exist and do not always require big changes or resources. The researches and surveys related to this topic give many examples of these solutions as the respondents in this survey also. We should listen to them carefully and pay attention to what they tell us.

Keywords Immigrant, multicultural, integration, working community

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	MONIKULTTUURISUUS	9
	2.1 Monikulttuurisuuteen liittyviä työelämä tutkimuksia Suomessa.....	10
	2.2 Monikulttuurisuuteen liittyviä käsitteitä.....	12
	2.3 Monikulttuurisuuteen liittyviä teorioita.....	14
3	MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ.....	17
	3.1 Työyhteisöön integroituminen.....	17
	3.2 Integroitumisen haasteita ja ratkaisuja.....	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
	4.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä.....	21
	4.2 Tutkimusmenetelmät.....	24
	4.2.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	25
	4.2.2 Teemahaastattelu.....	26
	4.2.3 Aineiston analyysi.....	26
	4.3 Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja pätevyys.....	27
5	TULOKSET	30
	5.1 Monikulttuurinen työyhteisö.....	30
	5.2 Integroituminen työyhteisöön.....	34
	5.3 Integroitumisen ongelmakohdat ja ratkaisut.....	37
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	42
7	POHDINTA.....	46
	LÄHTEET.....	48

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Ulkomaalaisten määrä ja osuus Suomessa kansalaisuuden perusteella.	9
Kuvio 2. Aineiston teemoittelu	30
Taulukko 1. Kulttuurierojen ulottuvuudet (Hofstedeä mukaillen)	14
Taulukko 2. Moninaisuustyön haasteita ja ratkaisuja	20
Taulukko 3. Monikulttuurinen työyhteisö	31
Taulukko 4. Integroituminen työyhteisöön.	34
Taulukko 5. Integroitumisen ongelmakohdat ja ratkaisut	37

LIITELUETTELO

LIITE 1. Haastattelujen lupa-anomus

LIITE 2. Haastattelurunko

1 JOHDANTO

Maahanmuuton jatkuva lisääntyminen ja siihen liittyvät haasteet herättävät nykyisin entistä enemmän keskustelua aiheesta niin sosiaalisessa mediassa ja kansalaisten riveissä kuin virallisilla tahoillakin. Maamme ikärakenteen vanhenemisen myötä monilla aloilla tullaan tarvitsemaan lisää työvoimaa, johon maahanmuuttajien kouluttamisella ja työllistämällä voidaan osaltaan vastata. Monikulttuurisuus ja sen lisääntyminen kuuluvat nykyään yhä useamman työyhteisön elämään kuten myös yleensä suomalaiseen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä kasvaa jatkuvasti etenkin palvelualojen ammateissa ja tämä koskee myös sosiaali- ja terveysalan organisaatioita. (Ylänkö 2000, 30; YK 2001, 97–99.)

Tämän opinnäytetyön aihe nousi esille työpaikallani Vaasan Validia-talolla esimieheni ja maahanmuuttajataustaisten kollegoitteni kanssa käydyistä keskusteluista. Invalidiliitto ry:n konserniin kuuluva Invalidiliiton Asumispalvelut Oy (Validia Asuminen) tuottaa vammaisille ja ikäihmisille asumispalveluja ja kotiin vietäviä palveluja ympäri Suomen. Yritys työllistää jo suuressa määrin maahanmuuttajia monissa eri yksiköissään. Vuosina 2012–2013 monikulttuurisuus oli yksi Invalidiliiton painopisteistä ja esimerkiksi Vaasan Validia-talossa toteutettiin Kulttuurien väliset valmiudet työyhteisössä - pilottivalmennus 14.11.2012–10.1.2013. Työkentelin silloin itsekkin siellä ja osallistuin myös kyseiseen valmennukseen. Aihe tuntui mielestäni sekä mielenkiintoiselta että hyvin tarpeelliselta jo silloin, joten opinnäytetyön aihetta valitessani halusinkin palata siihen uudestaan. Tämän hetken yhteiskunnallisen tilanteemme ja työyhteisössä käytyjen keskustelujen pohjalta aiheen käsittelyn tarpeellisuus on vain korostunut.

YK:n raportissa (2001, 97–99) todetaan, että Euroopan väestömäärän ylläpitämiseksi tulevaisuudessa sen maahanmuuton tason tulisi olla paljon korkeampi kuin se oli 2000-luvun alussa. Raportin mukaan ilman maahanmuuttoa työikäisen väestön määrä vähenisi suhteessa vielä nopeammin kuin kokonaisväestömäärä. Ikärakenteen vanheneminen ja suurten ikäluokkien työmarkkinoilta poistuminen aiheuttaaakin monissa Euroopan maissa uhkia työvoimatilanteelle ja hyvinvoinnille ja

myös Suomi kuuluu näihin maihin. Huoltosuhteen vääristymisen myötä myös sosiaali- ja terveysalan sektoreilla tulee esiintymään suurenevassa määrin työvoiman tarvetta, jota työvaltaisten alojen palkka- ja statustason lasku lisää (Ylänkö 2000, 30). Maahanmuuttajien työllistyminen näille aloille tulee siis mitä luultavimmin lisääntymään entisestään.

Vuonna 2008 maassa vakituisesti asuvista ulkomaalaisista noin 7000 työskenteli sosiaali- ja terveyspalveluissa. Vuonna 2012 heitä oli edelleen 7324, mutta määrä nousee jopa 16 204:teen jos mukaan lasketaan kaikki syntyperältään muut kuin suomalaiset. (THL 2015a; Myrskylä 2010.) Monikulttuurisuuden lisääntymistä sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan myös koska asiakaskunta monimuotoistuu enenevässä määrin.

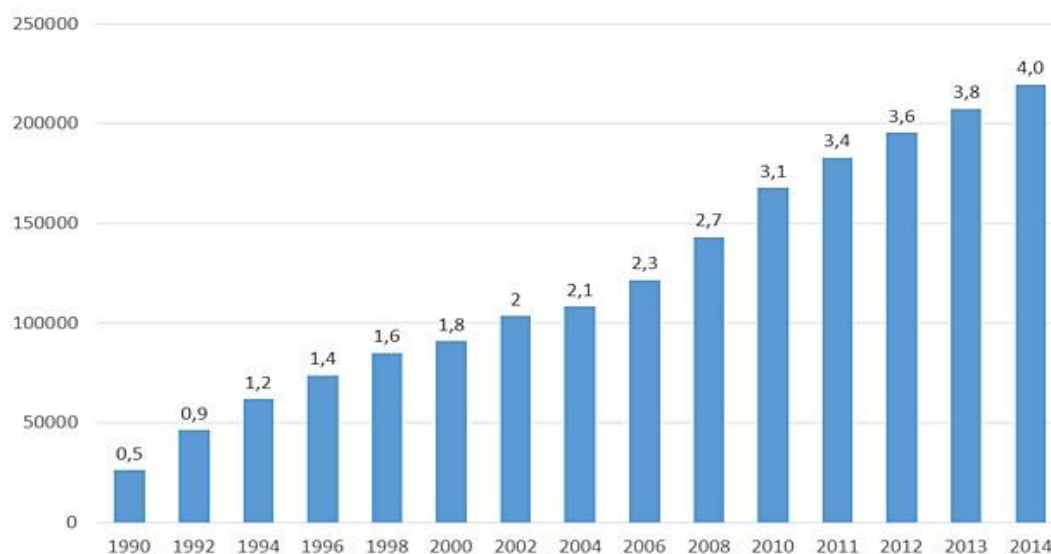
Millaiset tekijät sitten edistävät tai vaikeuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön ja sovittautumista siihen? Entä kuinka heitä voitaisiin tukea työyhteisönsä integroitumisessa nämä tekijät huomioiden? Voisiko monikulttuurisuus ja moninaisuus yleensä olla myös suurempi voimavara organisaatioille kuin mitä se tällä hetkellä on?

Maahanmuuttajia työyhteisöjen jäseninä ja heidän kokemuksiaan työstä, erilaisista kulttuuritaustoista tulevien työntekijöiden tarpeita ja odotuksia, organisaatioiden eri toimijoiden tapoja vastata näihin haasteisiin tai mahdollisia käytössä olevia toimintatapoja on alettu tutkia tarkemmin vasta viime vuosikymmenellä (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala, Salminen 2007, 18–19). Usein unohdetaan kuitenkin miettiä sitä, kuinka monikulttuurisuus ja -muotoisuus yleensä voi synnyttää yhteisöllisyyden lisäksi muun muassa inspiraatioita ja innovaatioita tai organisaation kilpailukykyä edistävää kasvua ja kehitystä (Lahti 2014, 22).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Validia Asumisen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden näkemyksiä monikulttuurisuuden toteutumisesta työpaikoillaan sekä kartoittaa sitä, miten tätä integroitumista voitaisiin edistää ja hyödyntää työyhteisöissä.

2 MONIKULTTUURISUUS

Eurooppa on pitkään ollut maanosa, josta lähdettiin muualle työn ja paremman elämän toivossa. Esimerkiksi 1850- ja 1920-luvuilla arvioiden mukaan noin 55 miljoonaa siirtolaista lähti Valtameren taakse, lähinnä Yhdysvaltoihin ja Kanadaan (Ylänkö 2000, 26). Suomikin on aikojen saatossa ollut lähinnä maastamuuttomaa, josta lähdettiin työn perässä muun muassa Amerikkaan tai Ruotsiin. Tilanne alkoi muuttua 1990-luvulla, josta lähtien maahanmuuttajien määrä on ollut jatkuvassa kasvussa. (Vartia ym. 2007, 16.) Vuonna 1990 ulkomaalaisten osuus Suomen väestöstä oli 0,5 %, vuonna 2010 määrä oli 3,1 % ja 4 % vuonna 2014 (ks. kuvio 1) (Väestöliitto 2016).



Kuvio 1. Ulkomaalaisten määrä ja osuus (%) Suomessa kansalaisuuden perusteella. Lähde: Väestöliitto 2016

Viime vuonna Suomeen saapui 32 476 turvapaikanhakijaa kun vuonna 2014 heitä oli vain 3651 (Sisäministeriö 2016). Heidän määränsä on siis kasvanut huimasti vain kahden vuoden sisällä. Tämä kertoo meille jotain maailman tilanteesta eikä erisyistä tapahtuva maasta muutto tule luultavasti vähenemään ainakaan lähiaikoina. Myös globalisaation myötä ihmisten liikkuvuus on lisääntynyt ja työmarkkinat ovat alkaneet siten muuttua muotoaan. Niissä korostuvat uudenlaiset osaamisalat kuten

esimerkiksi kulttuurikompetenssi ja siirtolaisvirroista on tullut globaalitalouden toimijoita. (Ylänkö 2000, 23–25.)

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen (VATT 2014) mukaan vuonna 2010 Suomeen saapuneista maahanmuuttajista yli puolet olivat 20–34-vuotiaita eli parhaassa työiässä olevia henkilöitä. Heidän työkykynsä on tutkimusten perusteella arvioitu hyväksi (THL 2015b). Suurin osa tämän väestöryhmän työpotentiaalista jää kuitenkin edelleen käyttämättä ja sekä maahanmuuttajien työllisyystilanne, että palkkataso ovatkin melko lailla huonommat kuin kantaväestöllä. Palkkauksen eriarvoisuuden vaikuttavat muun muassa määrättyihin toimenkuviin sijoittumisen yleisyys sekä palkkojen tason huono tuntemus. (VATT 2014; THL 2015b.) Sosiaali- ja terveysalalla työskentelee yhä lisääntyvä määrä maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Monikulttuurinen osaaminen, perehdyttäminen sekä tutkintojen ja aiemman ammattitaidon tunnustaminen ovat keskeisiä kysymyksiä näillä aloilla.

2.1 Monikulttuurisuuteen liittyviä työelämä tutkimuksia Suomessa

Monikulttuurisuudesta ilmiönä niin yhteiskunnassamme yleensä kuin keskitetymmin työelämässä on tehty lukuisia eri tutkimuksia ja hankkeita viime vuosikymmeneltä alkaen. Niihin tutustuminen on kuitenkin haastavaa, sillä saatavilla oleva tieto on usein sirpaleista ja esimerkiksi hankkeista tiedottaminen jää vähäiseksi ja monien päättäneiden hankkeiden nettisivut lopetetaan niiden loputtua. Tämä on harmillista, sillä päädymme tilanteeseen, jossa tutkimusten kautta saatu tieto ja siinä hyväksi koetut toimintatavat eivät siirry muualle vaan jäävät niin sanotusti sisäpiirin tiedoksi. (Ruhanen & Martikainen 2006, 6–8.)

Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos julkaisi vuonna 2006 selvityksen siihen asti tehdyistä ja meneillään olevista projekteista ja hankkeista, joiden tarkoituksena on ollut tavalla tai toisella edistää maahanmuuttajien elämää Suomessa. Kaiken kaikkiaan selvitykseen on kerätty tietoa 139:sta näistä. (Ruhanen & Martikainen 2006.) Tässä työssä kuvataan niistä vain muutamaa, jotka liittyvät lähemmin opinnäytetyön aiheeseen.

Työterveyslaitoksen vuonna 2007 julkaiseman monikulttuurisuuteen liittyvän tutkimuksen raportin tuloksia kuvaillaan kattavasti teoksessa *Monikulttuurisuus työn arjessa* (Vartia ym. 2007). Tutkimuksessa työpsykologian ja – ympäristön eri osalueiden tutkijat etsivät vastauksia siihen, miten monikulttuurisuus ja -muotoisuus esiintyvät ja miten ne koetaan suomalaisissa työyhteisöissä sekä miten maahanmuuttajien soviittautuminen työyhteisöihin onnistuu. Tutkimuksessa havaittiin, että joskin työyhteisöissä esiintyi edelleen melkoisesti vähäistä kanssakäymistä eri etnisten ryhmien välillä kuten myös ei-toivottua eristyneisyyttä, sekä suomalaiset että maahanmuuttajataustaiset työntekijät näyttivät toivovan enemmän kanssakäymistä toistensa kanssa.

Työterveyslaitoksen toinen monikulttuurisuutta ja -muotoisuutta tarkasteleva tutkimus toteutettiin samana vuonna. Kyseessä oli laitoksen hallinnoiman Monikko-hankkeen toteuttama monimuotoisuusbarometri, jossa mitattiin monimuotoisuutta suomalaisissa yrityksissä. Tutkimuksen mukaan ikää pidettiin tärkeimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena, mutta jo toiseksi tärkeimmäksi nousi etninen tausta, jonka osuuden arveltiin myös yleisesti kasvavan. (Haapanen 2007, 4;23.) Tutkimuksessa tunnistettiin kuitenkin etnisen taustan merkityksen vähentyminen kansainvälistyvän työelämän myötä. Esimerkiksi monissa monikulttuurisissa työyhteisöissä organisaation oma kulttuuri nousee nykyään hallitsevaksi kansallisen tai etnisen kulttuurin ylle. (Haapanen 2007, 25.)

Muita tässä yhteydessä mainitsemisen arvoisia hankkeita ovat vuosina 2001-2005 toteutettu Euroopan sosiaalirahaston Equal-yhteisöaloiteohjelmaan kuuluva hanke (ETMO) sekä samoina vuosina toteutettu Mosaiikki-hanke. ETMO:n yksi keskeisistä tavoitteista oli suvaitsevaisuutta ja monikulttuurisuutta työpaikoilla edistävien käytäntöjen kehittäminen. Mosaiikki-hankkeen tavoitteena oli muun muassa tukea tasa-arvoa ja monimuotoisuutta työyhteisöissä. (Ruhanen & Martikainen 2006, 35–36.)

2.2 Monikulttuurisuuden liittyviä käsitteitä

Kulttuuri käsitteenä on monimutkainen ja -merkityksellinen. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa niin sanottua kollektiivista subjektiviteettia, toisin sanoen määrätyn yhteisön yhteisesti omaksunutta elämäntapaa ja maailmankuvaa. Se voi myös viitata tietyn ryhmän yhteisölliseen kulttuuriin. Tämä yhteisö voi pienemmässä mittakaavassa olla esimerkiksi työyhteisö, jolloin voidaan puhua työyhteisökulttuurista. (Alasuutari 1994, 47; Lasonen, Halonen, Kemppainen & Teräs 2009, 9.)

Monikulttuurisuudella tarkoitetaan yleisimmin kansallisten kulttuurien kirjoa tai asennetta ja suhtautumista itse asiaan (Lahti 2014, 11; Työterveyslaitos 2010, 613). Laajemmassa mittakaavassa katsottuna sillä voidaan myös tarkoittaa etnistä taustaa, ikää, sukupuolta, uskontoa, vammaisuutta, ulkonäköä tai sosiaalista ja taloudellista asemaa, jolloin puhutaan usein myös moninaisuudesta. Ylänkö (2000, 49–50) puolestaan määrittelee sen tilanteeksi, jossa esiintyy rinnakkain erilaisia kulttuurisia, kielellisiä ja etnisiä ryhmiä ja toisaalta taas poliittisiksi ohjelmiksi, joilla pyritään huomioimaan kulttuureille tyypillisiä erityistarpeita ja takaamaan niille oikeuksia. Työelämän monikulttuurisuuden taas ajatellaan yleensä liittyvän juuri ihmisten kansalaisuuteen, etnisyyteen, uskontoon tai kieleen (Lahti 2014, 18). Tässä opinnäytetyössä monikulttuurisuus rajataan näiden tekijöiden mukaan. Monikulttuurisuuden rinnalla käytetään usein myös termejä monietnisyys, kulttuurinen monimuotoisuus tai kulttuurienvälisyys. Kaikkien näiden termien tarkasteluun kuuluvat joustavuus ja muuntuvuus riippuen tarkastelun ajankohdasta tai yhteiskunnallisesta kontekstista (Lasonen ym. 2009, 11).

Termiä maahanmuuttaja on myös vaikea määrittellä yksiselitteisesti. Se voidaan tehdä esimerkiksi kielen, kansallisuuden tai syntymävaltion perusteella. Käsitteen käyttöön vaikuttavat myös muun muassa asiayhteys, tavoitteet tai tarkoitusperät. (THL 2015c.) Maahanmuuttaja-termin rinnalla kuulee usein käytettävän niinkin monenlaisia ilmaisuja kuin ulkomaalainen, vieraskielinen, siirtolainen, maahanmuuttajataustainen, ulkomaalaistaustainen tai uussuomalainen. Yleisellä tasolla määriteltynä Suomessa maahanmuuttajalla tarkoitetaan kaikkia ihmisiä, jotka py-

syvässä asumistarkoituksessa ovat muuttaneet Suomeen. Heitä ovat siis paluumuuttajat, siirtolaiset ja pakolaiset eli periaatteessa kaikki ulkomailta maahan muuttavat heidän statuksestaan huolimatta. (HE 145/2003; Suomen Pakolaisapu 2016.) Maahanmuuttaja ja maahanmuuttajataustainen tarkoittavat lähes samaa asiaa, joskin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden voidaan olettaa asuneen jo jonkin aikaa Suomessa. Alitolppa-Niitamon ja Söderlingin mukaan (2005, 11) monet maahanmuuttajat itse kokevat, että tämä määrittely ei sovi heihin ainakaan enää siinä vaiheessa, kun kielitaitoa ja tietoa yhteiskunnan toiminnasta on karttunut tarpeeksi. Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajataustaisuus rajataan käsittämään henkilöitä, joilla ei ole suomen kansalaisuutta tai ei ainakaan ollut sitä Suomeen muuttaessaan eli lähinnä siirtolaisia ja pakolaisia.

Integraation käsite liittyy myös olennaisesti monikulttuurisuuteen ja maahanmuuttoon. Sillä tarkoitetaan yhdentymistä uuteen kulttuuriin ja se lasketaan osaksi akkulturaatiota eli uuteen kulttuuriin sopeutumisprosessia. Tämän prosessin muita muotoja ovat assimilaatio eli sulautuminen, separaatio eli eristäytyminen sekä marginalisaatio eli syrjäytyminen. Onnistuneessa integraatiossa yhdistyvät omien kulttuuristen lähtökohtien kunnioittaminen sekä suomalaiseen kulttuuriin sopeutuminen ja sen onkin todettu tuottavan parhaan tuloksen näistä akkulturaation muodoista sekä psykologisen tuloksen, että yhteiskunnan toiminnan kannalta. (Pöysä 2010.)

Muita tärkeitä käsitteitä maahanmuuttajista ja monikulttuurisuudesta puhuttaessa ovat tasa-arvoisuus, yhdenvertaisuus ja syrjintä. Suomen perustuslaissa (L11.6.1999/731) todetaan ihmisten olevan yhdenvertaisia lain edessä ja että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laissa kotoutumisen edistämisestä (L30.12.2010/1386) taas kerrotaan lain tarkoituksen olevan tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan sekä edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken. Yhdenvertaisuuslaissa (L1325/2014) puolestaan mainitaan esimerkiksi työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertai-

suutta sekä syrjinnän kieltä yleisesti. Myös työsopimuslaki (L26.1.2001/55) velvoittaa työnantajat kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

2.3 Monikulttuurisuuden liittyviä teorioita

Monikulttuurisuuden ja kulttuurierojen tutkimukseen liittyvistä teorioista ja malleista tunnetuin lienee Geert Hofsteden teoria kulttuurienvälisistä ulottuvuuksista, joka selittää maailmanlaajuisesti eri kansallisten kulttuurien eroja. Hofstede toteutti tutkimuksensa 1980-luvulla eri organisaatioissa yli 50:ssä maassa. Tutkimusta on myös päivitetty 2000-luvulla. Siinä selvitettiin eri maiden kulttuureja erottelevia tekijöitä, joista on hyvä olla tietoinen kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa. (Moninaisuus sinussa, minussa ja meissä 2015.)

Hofstede (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 53–296.) jakoi ulottuvuudet valtaetäisyyden, individualismin ja kollektivismiin, maskuliinisuuden ja feminiinisuuden, epävarmuuden sietokyvyn sekä lyhyt- tai pitkäjänteisyyden mukaan (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Kulttuurierojen ulottuvuudet (Hofstede mukailen)

Suuri valtaetäisyys	Pieni valtaetäisyys
Yksilöllisyys	Kollektiivisuus
Maskuliinisuus	Feminiinisyys
Epävarmuuden välttäminen	Epävarmuuden sieto
Lyhytjänteisyys	Pitkäjänteisyys

Valtaetäisyyttä kuvastavat muun muassa henkilöiden statuksen vaikutus sosiaalisissa suhteissa, valta-aseman merkitys työpaikan rooleissa ja vuorovaikutuksessa tai suhtautuminen auktoriteetteihin (Hofstede et al. 2010, 72). Yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden painottumisessa kuvastuvat esimerkiksi minä vastaan me- ase-

telma kasvatuksessa, perheen merkitys ja sen käsitteen laajuus tai ekskluusio vastaan universaalisuus (Hofstede et al. 2010, 113). Feminiinisyys ja maskuliinisuus näkyvät tämän mallin mukaan esimerkiksi miesten ja naisten asemaan ja rooliin suhtautumisessa niin kasvatuksessa kuin yleisemminkin yhteiskunnassa tai sosiaalisten suhteiden ja elämänlaadun merkityksen korostamisessa verrattuna uralla etenemisen ja vaurauden tavoittelun merkitykseen (Hofstede et al. 2010, 155). Epävarmuuden sietokykyä voidaan määritellä muun muassa sen mukaan, miten erilaisuuteen suhtaudutaan, kuinka valmiita ollaan riskien ottamiseen tai yleisesti epävarmuuden tunteen hyväksymisenä elämässä (Hofstede et al. 2010, 203). Lyhyt- ja pitkäjänteisyys liittyvät aikaorientaatioon, jossa korostuvat esimerkiksi nykyhetken vakauteen ja vallitseviin traditioihin ja toisaalta taas tulevaisuuteen ja sen muuttamiseen suhtautuminen sekä kansallisuusylpeys tai kiinnostus oppia vieraista kulttuureista. (Hofstede et al. 2010, 275.)

Myöhemmin tähän teoriaan on lisätty myös kuudes ulottuvuus, joka vertaa nautinnon tavoittelua ja pidättyväisyyttä. Tätä ulottuvuutta voidaan pitää epävarmuuden sietoon liittyvän ulottuvuuden jatkeena. Hofsteden mukaan nautinnon tavoittelussa sallitaan vapaasti ihmisen luonnolliset tarpeet nauttia elämästä, kun taas toisessa ääripäässä on pidättyväisyys ja siihen liittyvät tiukat sosiaaliset normit. (Moninaisuus sinussa, minussa ja meissä 2015; Hofstede et al. 2010, 291.)

Toinen usein esille nostettu tutkija on Trompenaars, joka on myös pitkään tutkinut muita kulttuureja suhteessa länsimaalaisiin kulttuureihin erityisesti yritysmaailman, työelämän ja johtamisen kannalta (Pehkonen 2007, 14). Tutkimuksiensa pohjalta Trompenaars ja hänen kollegansa Hampden-Turner (2012) päätyivät jakamaan työelämässä vaikuttavia kulttuurisia tekijöitä eri ulottuvuuksiin. Näiden ulottuvuuksien perusteella voidaan tarkastella eri kulttuuritaustojen merkitystä muun muassa suhtautumisessaan sääntöihin, tunteiden ilmaisuun, yhteisöllisyyteen ja yksilöllisyyteen tai statuksen rooliin työelämässä. Lisäksi tutkimuksessa on huomioitu kulttuurisia vahvuuksia, joiden avulla assimiloidutaan yhteiskuntaan.

Tutkijat toteavat myös, että ei ole olemassa yhtä tiettyä parasta tapaa toteuttaa yritysten organisatorisia toimintamalleja ja että tietyn organisaation toiminnan merkitys ja tarkoitus eivät avaudu samalla tavalla eri kulttuuritaustasta tuleville henkilöille, vaikka sitä kuinka yritettäisiin selittää mahdollisimman objektiivisesti. Kulttuurierojen ja – taustojen ymmärtäminen ja huomioiminen ovat siis heidän mukaansa tärkeitä tekijöitä haluttaessa muuttaa yritystoiminnan tapoja toimia ja johtaa kansainvälisiä ja monikulttuurisia työyhteisöjä. (Trompenaars & Hampden-Turner 2012, 17.)

Näitä teorioita voidaan kuitenkin kyseenalaistaa etenkin nykyisessä yhä globaalimassa ja kansainvälistyvässä maailmassa. Esimerkiksi Pehkonen (2007, 14) on todennut oikeutetusti, että nämä teoriat vertaavat kulttuureja länsimaalaisesta asetelmasta käsin. Lisäksi voidaan miettiä, onko näissä tutkimuksissa huomioitu tarpeeksi muun muassa ihmisten toiminnan monimutkaisuus ja yksilöllisyyden merkitys, eri maiden sisäiset kulttuurierot tai ala-kulttuurien vaikutus. Tutkimuksia voitaisiin syyttää liiasta yksinkertaistamisesta. Kannattaa siis pohtia missä määrin niitä voidaan soveltaa käytännössä vaikkapa esimerkiksi työyhteisöissä. Tämän kaltaisten tutkimusten vaarana voi silloin olla ihmisten liika kategorisointi taustojensa perusteella ja siten stereotyyppien vahvistuminen, vaikka alkuperäinen tarkoitus olisikin päinvastainen.

Tietty teorian tuntemus auttaa kuitenkin havaitsemaan ja ymmärtämään sen tosiasian, että kulttuurieroja on olemassa ja että kulttuuri vaikuttaa yleensäkin ihmisten ajattelu-, toiminta- ja käyttäytymistapoihin sekä muokkaa niitä elämän varrella kontekstisidonnaisesti.

3 MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ

Monikulttuurinen työyhteisö voidaan määritellä työyhteisöksi, jossa työskentelee eri kulttuureista lähtöisin olevia työntekijöitä ja jonka yhteydessä voidaan myös puhua kulttuurisesta erilaisuudesta tai moninaisuudesta (Työterveyslaitos 2010, 613). Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Monikulttuurinen työyhteisö-projektin (Moty 2016) määritelmän mukaan monikulttuurisessa työyhteisössä tulisi tiedostaa, sallia ja hyväksyä erilaisuutta ilman toiseudella leimaamista ja sitä tulisi osata myös käyttää voimavarana.

Erilaisista kulttuureista tulevat ihmiset voivat rikastuttaa monella tavalla suomalaisia työyhteisöjä, kunhan kulttuuritaustoja ei käytetä ihmisten luokitteluvälineinä. Nämä työntekijät voivat esimerkiksi opettaa löytämään uudestaan yhteisöllisyyttä tai ymmärtämään ja kohtaamaan muista kulttuureista lähtöisin olevia potilaita ja asiakkaita. (Trux 2000, 306–307; ETENE 2004, 13.)

3.1 Työyhteisöön integroituminen

Työyhteisöön integroitumiseen tarvitaan vastavuoroisuutta, johon vaikuttaa niin kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden ja esimiesten käytös ja asenteet, kuin myös työntekijän oma suhtautuminen työhön ja työyhteisöön sekä siinä käyttäytyminen (Vartia 2010, 614). Sopeutuminen vaatii myös työyhteisön kulttuuristen koodien hallintaa, kielitaitoa sekä tietynlaista sopivaa yhdistelmää persoonallisuutta, asennetta ja ammattitaitoa (Forsander 2004, 185).

Työyhteisöjen toimintaa pohdittaessa tulisikin muistaa myös, että työpaikoilla on jo itsessään tietynlainen toimintakulttuuri. Tämä koostuu yleensä kahdesta eri tasosta, joita voidaan kutsua viralliseksi ja epäviralliseksi tasoksi. Virallisella tasolla esimerkiksi yrityksen toimintastrategiat ja tavoitesuunnitelmat määrittelevät toimintakulttuuria, epävirallisella tasolla taas opitaan muun muassa työkuvioiden todelliset toteutus- ja toimintatavat arjessa ja niissä heijastuvat paikalliset tavat ja käytännöt. Tässä yhteydessä puhutaan usein myös niin sanotusta hiljaisesta tiedosta, jonka saavuttaminen ei ole lainkaan itsestään selvää kenellekään uudelle tulokkaalle, saati sitten vieraasta kulttuurista saapuvalla henkilöllä. (Verma 2005, 60.)

Integroituminen edellyttää myös sitä, että eri kulttuuritaustan omaavat työntekijät osaavat, voivat ja saavat tunnistaa ja hyväksyä oman taustansa vaikutuksen käyttäytymiseensä, työskentelyynsä tai viestintätapoihinsa sekä hyödyntää niitä. Esimerkiksi Keisalan (2012, 170–171) toteuttamassa tutkimuksessa nousi esille, että monet hänen haastattelemansa maahanmuuttajataustaiset työntekijät eivät olleet miettineet sen enempää oman taustansa vaikutuksia ja että haastateltavien kulttuurinen tietous kokonaisuudessaan ei ollut kovinkaan hyvä.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työssään menestymistä sekä työyhteisönsä toimintaan osallistumista ja siihen integroitumista vaikeuttaa usein myös tunnustuksen puute. Arvostus ja tunnustus ovat kuitenkin identiteetin muokkautumiselle välttämättömiä tekijöitä. (Lasonen 2009, 146.)

3.2 Integroitumisen haasteita ja ratkaisuja

Valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan julkaisussa (ETENE 2004) pohditaan monikulttuurisuutta ja sen vaikutuksia Suomen terveydenhuollon organisaatioissa. Julkaisussa todetaan, että kansainvälistymisen myötä nämä organisaatiot ovat monien haasteiden edessä lähitulevaisuudessa. Maahamme muualta muuttaneet terveydenhuollossa työskentelevät henkilöt tarvitsevat erityistukea ja -koulutusta työskentelyynsä sekä valtaväestön että muiden kulttuurien edustajien kanssa. He tarvitsevat myös usein enemmän työyhteisönsä tukea esimerkiksi työtä ohjaavien sääntöjen hallinnassa tai suomalaisen työkulttuurin ymmärtämisessä.

Monikulttuurisen työyhteisön toimivuudelle ovat tärkeitä hyvä yhteistyö eri kulttuureista olevien ihmisten välillä, sitoutuminen yhteisiin arvoihin sekä joustaminen erilaisissa kulttuuritaustoista nousevissa tarpeissa kuten esimerkiksi pyhäpäivät ja lomakaudet. Näiden tulisi luonnollisesti toteutua yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden pohjalta. (Trux 2000, 274–286.)

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että kaikkia kohdeltaisiin samalla tavalla. Joskus voidaan tarvita tukimuotoja, joiden avulla voidaan auttaa niitä, joilla on tarve erityisapuun syystä tai toisesta. Näitä syitä voivat olla muun muassa kielitaidon puute tai suomalaisen arvomaailman heikko tuntemus.

Tukimuotojen ei välttämättä tarvitse olla monimutkaisia ja resursseja vieviä toimenpiteitä vaan pienilläkin toimilla ja järjestelyillä voidaan jo auttaa. Esimerkiksi selkokielen käyttö työhjeistuksissa voi joskus riittää paikkaamaan puutteellista kielitaitoa. Perehdytyksen taas tulisi toteutua niin, että perehdytettävä oppii ymmärtämään ammatillisuuden merkityksen juuri kyseisessä työyhteisössä sekä sen pelisäännöt ja että hänelle onnistutaan siirtämään jo edellä mainittua hiljaista tietoa. (Keisala 2012, 137.) Perehdyttämisen helpottamiseksi uudelle työntekijälle voidaan myös valita ohjaaja, joka tukee häntä välittämällä työpaikkaansa koskevia erityistietoja, sen kirjoittamattomia sääntöjä tai yllä mainittuja arvomaailmaan ja työkuultuuriin liittyviä tekijöitä (Lindberg, Toivanen & von Hertzen 2006, 10–18).

Johtamisella on myös suuri merkitys eri kulttuuritaustoista tulevien työntekijöiden integroitumisen, osallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Oikeudenmukainen kohtelu, syrjimättömyys sekä moninaisuusosaaminen ja -johtaminen ovat mahdollisia kaikissa työyhteisöissä ja niiden avulla voidaan vähentää työssä ilmeneviä risiiriitoja sekä antaa tilaa innovatiivisuudelle, millä taas voidaan parantaa työn taloudellisuutta ja tuottavuutta. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 334.) Yleisesti moninaisuusjohtamisen voidaankin sanoa olevan ihmisten erilaisuuden tunnistamista ja tiedostamista, oikeudenmukaisuuden edistämistä sekä moninaisuuden hyödyntämistä (Lindberg ym. 2006, 12).

Kuten keskeisiä käsitteitä avattaessa todettiin, moninaisuutta käsitteenä käytetään usein monikulttuurisuuden rinnakkaiskäsitteenä. Moninaisuuteen kuuluvat siis kulttuuri- ja etnisen taustan lisäksi muut erilaisuuden tekijät. Lindberg ym. (2006, 12) ovat listanneet moninaisuustyössä ilmeneviä haasteita ja ratkaisuja niihin (ks. taulukko 2). Samoja tekijöitä on löydettävissä monissa eri moninaisuutta ja – kulttuurisuutta käsittelevissä tutkimuksissa ja niiden tunnistaminen sekä ymmärtäminen auttavat kehittämään työyhteisössä mahdollisesti ilmeneviä haasteita, joita tämän tutkimuksenkin yhteydessä nousi esille.

Taulukko 2. Moninaisuustyön haasteita ja ratkaisuja

Ennakkoluulot ja tietämättömyys	Tiedon ja kokemusten saaminen erilaisista kulttuureista ja ihmisistä
Vähättely	Moninaisuustyön priorisointi
Pelko etujen menettämisestä	Asiallinen tiedotus ja oikeudenmukaiset ratkaisut
Pelko muutoksia kohtaan	Tiedon saaminen muutosten toteutuksesta
Torjuminen ja kieltäminen	Tietoa ja kartoitus johdon ja henkilöstön kokemuksista
Leimautumisen pelko	Asian arvoitus ja priorisointi johdon tahoilta
Kateus	Keskustelu ja toimenpiteiden läpinäkyvyys

Lähde: Lindberg, Toivanen & von Hertzen 2006, 12

Yhdenvertaisuus on tärkeää, jotta työpaikoilla voitaisiin hyödyntää erilaisten työntekijöiden osaamista ja työpanosta monipuolisesti (Lindberg ym. 2006, 6). Monissa työyhteisöissä kuitenkin pelätään monikulttuurisuuden rakentamisen toteutuvan maahanmuuttajien ehdoilla (Trux 2000, 308). Tässä tulisi muistaa, että vain luomalla luottamusta puolin ja toisin voidaan onnistua rakentamaan hyvä työyhteisö. Samoin voidaan ajatella, että monikulttuurisuus pakottaa työyhteisöt kiinnittämään erityistä huomiota etnisiin ja kulttuurisiin eroihin. Tavoitteena tulisi kuitenkin olla niiden unohtaminen työssä eikä henkilön leimautuminen taustansa takia. (Ylänkö 2000, 57.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa Validia Asumisen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työyhteisöjensä monikulttuurisuudesta, työyhteisöön integroitumisesta ja sen ongelmista sekä mahdollisia ideoita niiden ratkaisemiseksi. Tavoitteena oli löytää uusia näkökulmia monikulttuurisen työyhteisön toiminnalle ja siten tarjota mahdollisuus hyödyntää saatua tietoa yritykselle.

Päätutkimuskysymyksenä oli

Millaiset kulttuurisidonnaiset tekijät voivat edistää tai vaikeuttaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden integroitumista työyhteisönsä?

Alakysymyksenä oli

Kuinka näitä työntekijöitä voitaisiin tukea työyhteisöön soveltamisessa edellä mainitut tekijät huomioiden sekä hyödyntää näitä tietoja työolosuhteiden ja monikulttuurisen yhteistyön kehittämiseksi?

4.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Validia Asuminen on Invalidiliitto ry:n konserniin kuuluva yritys, joka tuottaa vammaisille ja ikäihmisille asumispalveluja ja kotiin vietäviä palveluja. Validia Asumisessa työskentelee noin 1600 ammattilaista yli 40:ssä yksikössä ympäri Suomen. Validia Asumisen arvot ovat avoimuus, luotettavuus, rohkeus, uudistuminen ja ihmisarvo. (Validia Asuminen 2016.) Tämän kaltaiset arvot liittyvät läheisesti myös monikulttuurisuuden tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Yritys työllistääkin jo suuressa määrin maahanmuuttajia monissa eri yksiköissään. Myös eri kulttuuritaustoista tulevien asiakkaiden määrä on jatkuvassa kasvussa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla kohderyhmään valittuja henkilöitä. Vaasan Validia-talon kaikki maahanmuuttajataustaiset työntekijät valittiin mukaan, sillä he kaikki olivat halukkaita osallistumaan haastatteluihin ja haastattelut oli myös helpointa toteuttaa yksikön maantieteellisestä läheisyydestä johtuen. Vaasan

yksikön lisäksi päätettiin pyytää mukaan toisenkin yksikön työntekijöitä laajemman ja edustavamman aineiston takaamiseksi.

Toista yksikköä lähdettiin etsimään lähettämällä sähköpostia kaikille Validia Asumisen yksiköiden esimiehille. Sähköpostissa heille kerrottiin lyhyesti opinnäytetyön tarkoituksesta, tiedusteltiin yksikön maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrää sekä pyydettiin kommentoimaan aiheen tarpeellisuutta sekä kiinnostusta siihen tai kertomaan muuta asiasta mieleen tulevaa. Saadut vastaukset jaoteltiin ilmoitetun työntekijämäärän sekä kommenttien mukaan. Näiden tietojen perusteella valittiin Helsingin Kannelmäen yksikkö. Valinnan perusteiksi nousivat sekä kyseisen yksikön maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden suurempi määrä verrattuna useimpiin muihin yksikköihin sekä esimiehen osoittama kiinnostus ja valmius kannustamaan työntekijöitään osallistumaan tutkimukseen. Tämän jälkeen esimiehen avulla työntekijöitä pyydettiin osallistumaan haastatteluihin, jotka toteutettiin sihen suostuneiden henkilöiden työvuorojen mahdollistamissa puitteissa.

Haastattelut toteutettiin kesä-elokuun aikana. Ne suoritettiin teemahaastatteluina avoimien kysymysten avulla ja haastattelut nauhoitettiin osallistujien luvalla. Osa haastatteluista toteutettiin ryhmähaastatteluina ja osa yksilöhaastatteluina. Haastattelujen ajankohtaan ja niiden toteutuksen muotoon vaikuttivat yksiköiden työntekijöiden työvuorot, haastateltavien määrä yksiköissä sekä heidän omat toiveensa.

Haastattelut aloitettiin keräämällä ensin joitakin osallistujien henkilötietoja. Heiltä kysyttiin ikää, lähtömaata, Suomessa oleskelun kestoa, koulutukseen liittyviä tietoja, nykyisessä työpaikassa työskentelyn kestoa sekä pyydettiin lyhyttä kertomusta siitä, miten oli päätynyt nykyiseen työpaikkaansa. Haastattelujen pääaiheet olivat monikulttuurisuuden ilmeneminen ja merkitys työyhteisössä sekä työyhteisöön integroituminen. Lopuksi haastateltaville tarjottiin vielä mahdollisuus tuoda esille muita haastattelun aikana mieleen tulleita asioita.

Haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan henkilöä, joiden ikä vaihteli 25:sta 55:teen ja joista puolet oli miehiä ja puolet naisia. Haastatellut henkilöt olivat kohtaisin Venäjältä, Ukrainasta, Unkarista, Perusta, Irakista, Iranista ja Etelä-Su-

danista. Heidän Suomessa oleskeluaikansa vaihteli viidestä vuodesta 17:ään vuoteen ja Validia Asumisessa työskentelyaika vähän yli vuodesta yhdeksään vuoteen. Suurin osa heistä oli päätyntä tämän hetkiseen työpaikkaansa hakemalla töitä tai oppisopimuspaikkaa spontaanisti suoraan työnantajalta. Loput olivat joko hakeneet työilmoituksen perusteella tai kuulleet vapaasta paikasta tuttavaltaan. Kaikki heistä olivat suorittaneet lähihoitajan tutkinnon Suomessa. Lisäksi suurimmalla osalla oli jo entuudestaan eri alojen opintoja tai ammatillista kokemusta lähtömaassaan esimerkiksi terveysalalla, opetustyössä, rakennusalalla tai elektroniikan parissa.

Osa haastatteluista toteutettiin ryhmähaastatteluina ja osa taas yksilöhaastatteluina. Haastattelumuotojen valintaan vaikuttivat haastattelun ajankohta ja haastateltavien työvuorojen tilanne, haastateltavien määrä sekä heidän omat toiveensa haastattelun toteutustavasta. Jotkut osallistujista ilmaisivat jännittävänsä muiden edessä puhumista, toiset taas kokivat saavansa voimaa ja turvaa vertaistensa kanssa yhdessä keskustelemisesta. Nämä tekijät huomioitiin haastattelujen järjestämisessä, jotta osallistujille voitiin taata mahdollisuus ilmaista itseään mahdollisimman vapaasti.

Ensimmäinen haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Siinä syntynyt nauhoitettu keskustelu käytiin läpi heti haastattelua seuranneina päivinä ja esille nousseita aiheita sekä haastattelun tuomia haasteita kirjattiin ylös. Seuraavaa haastattelua päätettiin muokata hieman tehtyjen huomioiden perusteella. Haastattelun aikana kävi muun muassa ilmi, että vaikka osallistujien suomen kielen taso oli melko hyvä, heillä näytti olevan vaikeuksia ymmärtää joitakin kysymyksiä. Tähän vaikuttivat mitä luultavimmin aiheiden abstraktinen taso sekä tutkijan tuottaman puheen ymmärrettävyys. Haastattelun aikana useita aiheita avattiinkin yhdessä konkreettisempaan muotoon, jotta niiden sisäistäminen onnistuisi kaikilta.

Seuraavat kaksi haastattelua toteutettiin yksilöhaastatteluina. Aiheita käsiteltiin samassa järjestyksessä ja niihin liittyvät kysymykset esitettiin myös lähes samassa järjestyksessä kuin ensimmäisessä haastattelussa, mutta kysymysten sanamuotoa yritettiin muokata helpommin lähestyttäväksi. Vaikka kysymysten asetteluun ja puheen selkeään tuottamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota, haastatteluissa tarvittiin

edelleen useita selventäviä ja täydentäviä kommentteja ymmärtämisen tueksi. Nauhoitettua materiaalia kuunneltaessa huomio keskittyi siihen, että näihin kahteen haastatteluun osallistuneiden henkilöiden suomen kielen osaaminen oli heikompaa tasoa kuin edellisten ja että näissä haastatteluissa näytettiin pyydettävän melko tarkkojakin käytännön esimerkkejä annetuista aiheista. Asiaa pohdittaessa tuntui siltä, että etenkin nämä yksin haastatellut henkilöt olivat epävarmempia ja arempia mielipiteidensä ja ajatustensa ilmaisemisessa. Liian tarkkoja esimerkkejä yritettiin kuitenkin välttää, jotta niistä ei muodostuisi johdateltuja mielipiteitä haastateltaville. Sen sijaan vaikeammin ymmärrettyjen aiheiden käsittelemiseen varattiin enemmän aikaa ja niitä pohdittiin taas yhdessä useista näkökulmista. Näistä sekä ensimmäisestä haastattelusta saatuun materiaaliin tutustuttiin taas ennen viimeistä haastattelua ja tehdyt havainnot huomioitiin siinä.

Viimeinen haastattelu toteutettiin taas ryhmähaastatteluna, jossa haastattelun teemoihin liittyviä aiheita käsiteltiin vapaammin kuin edellisissä haastatteluissa. Koska aiempaa materiaalia tarkasteltaessa huomattiin, että teemojen aiheissa usein palattiin edellisiin ja toisaalta monista kommentteista löytyi jo vastauksia myös vielä käsittelemättömiin aiheisiin, päätettiin viimeisellä kerralla antaa keskustelun edetä vieläkin vapaammin. Tähän vaikutti myös ennakkotieto ryhmään kuuluneiden työntekijöiden suomen kielen hyvästä taidosta.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta pyrkimällä kartoittamaan ja kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä. Kartoittamalla voidaan etsiä uusia näkökulmia aiheeseen ja kuvailemalla dokumentoida ilmiöistä keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä. Tutkimuksen tavoitteena ei ollut niinkään selvittää riippuvuuksia tai luoda teorioita kuin tarkastella aineistoa monipuolisesti ja siten selvittää tutkimusilmiöön liittyviä keskeisiä teemoja sekä niiden suhteita toisiinsa. (Hirsjärvi ym.2008, 134.) Teorioiden tuntemus on kuitenkin tärkeää jo siksi, että niiden avulla voidaan tunnistaa, tutkia ja ymmärtää ihmisten erilaisia tapoja toimia, ajatella ja sitoutua eri arvoihin ja normeihin.

Aineisto kerättiin haastatteleamalla kohderyhmään valittuja henkilöitä. Haastattelut nauhoitettiin ja näin saatu materiaali litteroitiin tekstiksi. Tämän jälkeen aineisto analysoitiin sisällön analyysin avulla etsimällä tekstistä nousevia yhtäläisyyksiä ja eroja ja yhdistelemällä niitä eri teemojen alle. Näiden teemojen kautta etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, joista voitiin muodostaa johtopäätöksiä ja kehitysehdotuksia. Seuraavissa luvuissa avataan tarkemmin käytettyjä menetelmiä.

4.2.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään lähtökohtaisesti kuvaamaan todellista elämää ja ymmärtämään syvemmin tutkimuskohdetta. Tutkimuksessa on siis pyrkimyksenä löytää ja paljastaa sen aiheeseen liittyviä tosiasioita tai uusia merkityksiä ja tapoja ymmärtää aihetta ympäröivää todellisuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157; Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 16.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen vaiheet kietoutuvat myös yleensä toisiinsa. Aineiston kerääminen sekä sen käsittely, luokittelu, analysointi ja tulkinta tapahtuvat yleensä osittain lomittain tai rinnakkain. (Ruusuvuori ym. 2010, 11–12.) Tässäkin tutkimuksessa aineistoa käytiin läpi vaiheittain ja saatua materiaalia käsiteltiin ja luokiteltiin myös jossain määrin jo ennen seuraavia haastatteluja. Näin saatua tietoa hyödynnettiin täydentämään tai parantamaan haastattelujen sisältöä. Kuten Silverman (2011, 207–208) teoksessaan mainitsee, aiemmista haastatteluista saadusta materiaalista tehtyjä havaintoja onkin hyvä hyödyntää jatkossa kerättävässä materiaalissa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään myös yleensä tutkimuskysymyksiin hypoteesien sijaan, sillä tutkijalla ei tulisi olla tarkkoja ennalta määriteltyjä olettamuksia tutkimuskohteesta tai -tuloksista. Yleensä toki etukäteen muodostuu jonkun asteisia esioletuksia, joihin vaikuttavat muun muassa omat aikaisemmat kokemukset tutkittavasta asiasta. (Eskola & Suoranta 1998, 19.) Tässä tutkimuksessa esioletuksiksi voidaan mainita maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden puutteellinen käsitys omista kulttuurisidonnaisista voimavaroistaan ja niiden mahdollisesta hyödyntämisestä työssään sekä suomen kielen ja koulutuksen merkitys työyhteisöön so-

peutumiselle. Hypoteesien välttäminen olikin hyödyllistä, jotta tutkijan omat asenteet ja kokemus eivät liikaa ohjanneet tutkimuksen kulkua, kysymysten asettelua tai sisällön analysointia.

4.2.2 Teemahaastattelu

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina avoimien kysymysten johdatellessa keskusteluja (ks. liite1). Teemahaastatteluille onkin tyypillistä, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta esitettyjen kysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat vaihdella (Hirsjärvi ym. 2008, 203).

Avoimet kysymykset puolestaan sallivat vastaajan ilmaista itseään vapaammin omin sanoin sekä auttavat osoittamaan keskeiset tai tärkeät aiheet vastaajan ajattelussa (Hirsjärvi ym. 2008, 196). Näin voidaan korostaa ihmisen roolia subjektina tutkimustilanteessa eli tutkittavat saavat siten parhaiten äänensä kuuluviin ja voivat vapaammin tuoda esille itseään koskevia asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.) Haastattelijan rooli taas ei varsinaisesti ole kysymysten esittäjä vaan pikemminkin keskustelun edistäjä, jonka tehtävänä on kannustaa haastateltavia ilmaisemaan ajatuksiaan sekä ryhmätilanteissa toimimaan aktiivisesti vuorovaikutuksessa ryhmän muiden osallistujien kanssa (Silverman 2011, 207–208).

4.2.3 Aineiston analyysi

Haastattelumateriaalia lähdettiin työstämään litteroimalla nauhoitettu aineisto. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun haastatteluaineiston purkamista kirjalliseen muotoon. Peruslitterointi on litteroinnin suositeltava vähimmäistaso, joka täyttää tämän tutkimuksen vaatimukset. Siinä haastattelujen puhe kirjataan sanatarkasti ylös, mutta esimerkiksi täytesanat, toistot, hiljaisuudet ja keskeneräiset tavut voidaan jättää pois kuten myös selkeästi aiheeseen liittymättömät kommentit. Tunneilmaisut kirjattiin kuitenkin ylös muistutuksiksi haastattelujen tunnelmista ja sanatomista viesteistä. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.) Litteroinnin avulla aineistoa on myös helpompi lähestyä sekä lisätä analyysin läpinäkyvyyttä ja siten parantaa tutkimuksen validiteettia (Nikander 2010, 433).

Aineiston analysointiin käytettiin aineistolähtöistä sisällön analyysiä. Laadullisesti sisältöä analysoitaessa korostuvat tekstin sisällölliset ja laadulliset merkitykset. Analyysi tehdään hajottamalla aineisto käsitteellisiksi osiksi, jonka jälkeen osat kootaan uudelleen johtopäätöksiksi. (Academia, 2000.) Aineistolähtöisen analyysin avulla määritellään perustietoja tutkimuksen aiheena olevan ilmiön olemuksesta, jolloin empiirinen aineisto määrittelee ja ohjaa teoriaa ja analyysiä (Eskola & Suoranta 1998, 19). Analyysin päätavoitteena oli nostaa esiin kuvaus työyhteisöjen monikulttuurisuudesta ja siten ymmärtää sen vaikutuksia työyhteisöihin.

Litteroinnin tuloksena saatua tekstiä alettiin luokitella tutkimuskysymysten ja haastatteluiden esille nousseiden keskustelunaiheiden perusteella teemoittelemalla sisältöä. Teemoja eli keskeisiä aiheita muodostetaan etsimällä tekstistä eri haastatteluja yhdistäviä tai erottavia seikkoja. Teemoittelu onkin luonteva etenemistapa teema-haastatteluaineiston analysoimisessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä tutkimuksessa aineistosta syntyneet teemat myös muistuttivat aineistonkeruussa käytettyä teemahaastattelurunkoa.

4.3 Tutkimuksen eettisyys, luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen tekoon liittyy aina erilaisia eettisiä kysymyksiä aiheen valinnasta ja tiedon hankinnasta sen julkaisemiseen asti. Tärkein huomioitava eettinen tekijä on lähtökohtaisesti ihmisarvon kunnioittaminen. Tähän liittyy muun muassa itsemääräämisoikeuden huomioiminen tutkimukseen osallistumisen päätöksessä sekä tiedon välittäminen siihen osallistujille aineiston keruun toteutustavoista ja aineiston kohtalosta tutkimuksen loputtua. (Hirsjärvi ym. 2008, 23–25.) Jo tutkimuksen alussa tuleekin päättää, mitä kerätylle materiaalille tehdään sen päätyttyä. Kysymysten yksiselitteinen asettelu kuuluu myös eettisiin toimintatapoihin. Näin yrittää välttää haastateltavien liika johdateltavuus. Osallistujille tulisi myös selvittää miten heidän anonymiteettinsä turvataan. (Mäkinen 2006, 93.)

Tätä tutkimusta varten toteutettuihin haastatteluihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista. Osallistumista pyydettiin sitä varten luodulla lupa-anomuksella (ks. liite 2), jossa kerrottiin, että haastateltavien henkilöllisyys ei tule

missään tutkimuksen vaiheessa esille. Lisäksi kerrottiin, että haastattelut nauhoitetaan ja että opinnäytetyön valmistuttua haastattelumateriaali tuhotaan.

Myös kulttuurisilla eroilla kuten arvoilla, asenteilla, tavoilla, uskonnolla, etnisyydellä tai sukupuolella on merkitystä tutkimusprosessin eettisyydelle, etenkin kun etnisuus tai kulttuurinen tausta on muuttujana tutkimuksessa. Ne vaikuttavat esimerkiksi siihen, miten haastateltavat ymmärtävät heille esitetyt kysymykset. Siksi onkin tärkeää huomioida osallistujien erilaiset taustat, jotta kaikki voisivat ymmärtää kysymykset ja vastata niihin. Lisäksi tulisi välttää antamasta vaikutelmaa, että haastateltavien kulttuuri olisi jollain tapaa vähemmän arvokas kuin tutkijan kulttuuri, mikäli ne eroavat toisistaan. (Mäkinen 2006, 103–109.)

Nämä tekijät huomioitiin muun muassa haastattelukysymyksiä laadittaessa, joita myös muokattiin haastattelujen edetessä, jotta ne olisivat helpommin ymmärrettävissä kaikille tilanteesta ja kielitaidosta riippumatta. On kuitenkin muistettava, että haastateltavien taustat voivat kaikesta huolimatta vaikuttaa vastausten sisältöön. Tämäkin pyrittiin pitämään mielessä aineiston käsittelyn aikana ja esimerkiksi hyvin epäselvät kommentit jätettiin pois analyysistä, jottei niistä syntyisi vääriä tulokintoja.

Tutkimuksen eettisiin periaatteisiin liittyy myös tulosten paikkansa pitävyys ja yleistettävyys tai toistettavuus. Tutkimuksessa tulee siis aina huomioida myös sen reliabelius ja validius. Reliaabeliuudella tarkoitetaan tulosten luotettavuutta eli kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Validiuudella puolestaan tarkoitetaan tutkimusmenetelmän pätevyyttä mitata sitä, mitä alun perin oli tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym.2008, 226–227; Mäkinen 2006, 102.)

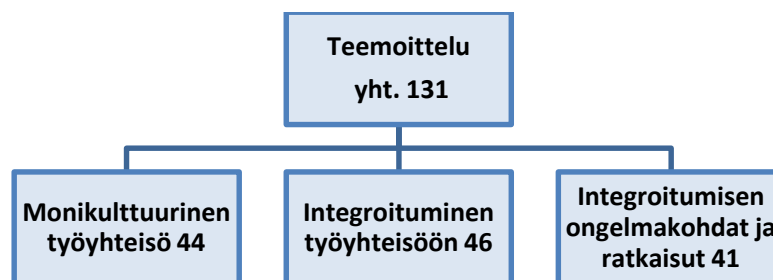
Tässä tutkimuksessa luotettavuus on huomioitu haastattelujen kohdalla laatimalla niitä varten kaikille yhteinen haastattelurunko ja nauhoittamalla haastattelut, jotta kerätty aineisto on voitu yhdistää ja sitä on voitu vertailla monipuolisesti useampaankin otteeseen. Aineiston kohdalla tämä näkyy siis tarkkana ja yksityiskohtaisena analysointina, jossa kaikkien haastateltujen henkilöiden näkemykset ja mielipiteet on huomioitu yhtäläisesti ja kaikki tutkimuksen kannalta olennainen tieto on

sijoitettu sen tuloksiin. Validius puolestaan on tässä huomioitu sekä tuomalla haastattelujen ilmaisuja mukaan tuloksiin, että haastattelukysymysten tarkentamisena ja avaamisena, jotta kaikki osallistujat pystyivät ymmärtämään ne tarpeeksi hyvin voidakseen vastata niihin. Lisäksi osallistujien tuottamien vastausten korkea määrä lisää tutkimuksen validiteettia.

5 TULOKSET

Haastattelun pääaihealueet olivat monikulttuurisuuden ilmeneminen ja merkitys työyhteisössä sekä työyhteisöön integroituminen. Haastateltavilta tiedusteltiin myös, kokivatko he olevansa työyhteisönsä tasavertaisia jäseniä. Lopuksi tarjottiin mahdollisuus tuoda esille muita haastattelun aikana mieleen tulleita asioita.

Aineiston analyysin tuloksena litteroidusta materiaalista löytyi yhteensä 131 ilmaisuja, jotka jakautuivat eri teemojen alle. Teemoiksi nousivat monikulttuurinen työyhteisö, integroituminen työyhteisöön sekä integroitumisen ongelmakohdat ja niiden ratkaisut (ks. kuvio 2). Tässä kohdassa on syytä muistuttaa, että haastattelun vastauksissa saattaa esiintyä useampiakin ilmaisuja yhdessä lauseessa.



Kuvio 2. Aineiston teemoittelu.

Seuraavaksi teemoja avataan hieman tarkemmin ja annetaan esimerkkejä niihin liittyvistä kommentteista tuomaan ne lähemmäksi lukijaa ja lisäämään analyysin validiutta. Vaikka haastatteluista löytyi monia hyviä ja merkittäviä kommentteja, on tähän valittu niitä, jotka avaavat selvimmin kyseisiä kohtia.

5.1 Monikulttuurinen työyhteisö

Työyhteisön monikulttuurisuudesta keskusteltiin miettimällä sen ilmenemismuotoja ja merkitystä työyhteisössä. Haastateltavat mainitsivat erilaisia asioita, jotka liittyivät joko työyhteisössä ylipäätään näkyviin kulttuurieroihin tai syvempiin sekä omasta kulttuuritaustasta nouseviin, että yksilöä itseään koskettaviin asioihin. Ilmauksia löytyi yhteensä 44. Nämä jakautuivat kahden eri alateeman alle, jotka oli-

vat ulkoisesti havaittavat tekijät sekä sisäiset tekijät (ks. taulukko 3). Ulkoisilla tekijöillä tässä yhteydessä tarkoitettiin ulkoisesti näkyviä ja kaikkien havaittavissa olevia tekijöitä. Sisäisillä tekijöillä taas tarkoitettiin ihmisten toimintaan sisäisesti vaikuttavia yksilöllisiä kulttuuritekijöitä. Näitä avataan tarkemmin alla.

Taulukko 3. Monikulttuurinen työyhteisö.

Monikulttuurinen työyhteisö 44
<ul style="list-style-type: none"> •Ulkoiset tekijät 21 •Sisäiset tekijät 23

Ulkoisista tekijöistä tässä yhteydessä mainittiin eri maat ja eri kielet sekä erilaiset toiminta- ja käyttäytymistavat. Jokaisessa haastattelussa eri maiden edustus tuli ensimmäisenä ja ylivoimaisesti esille. Lisäksi useampi mainitsi sen, että työntekijät puhuvat tai ainakin osaavat useita kieliä ja että nykyään äidinkielen puhumista samasta kieliryhmästä tulevien kollegojen kesken siedetään myös paremmin.

”Se on se, kun tavallaan, kun se työporukka on jo kerennyt monikulttuurista. Nyt kun tää meidän talo, niinkun, ei riitä koura siihen, että monestako eri maasta meitä on.”

”Se vähän tuntunut ensin, että me ei pystynyt puhumaan venäjän kieltä, kun tässä kaikki suuttunut, ei täällä saa puhua (venäjää). Mutta nyt huomannut, että tässä jotkut puhuvat oma kieli niin on ok. Ketään ei häiritse.”

Toiminta- ja käyttäytymistapojen erot koskivat lähinnä viestintätapoja ja puhetyyliä. Näistä useita voitiin myös liittää kohteliaisuuteen tai sosiaaliseen vuorovaikutukseen.

”No, esimerkiksi niinkun minä ja X (toinen maahanmuuttajakollega) tullaan niin me tervehditään niinkun kaikkia. Mutta moni ei ees niinkun puhu kun tullaan sisään. Me jutellaan, niinkun sosiaalisempia.”

”Joo, esimerkiksi me teemme, mä uskon, niinkun melkeen kaikki kaverille. Vaikka sun kaveri kadulla, niin se on niikun jees, oon nähnyt sua. Mutta ei niinkun Suomen kulttuurissa.”

”On paljon juttuja... Esimerkiksi joskus kulttuurissa on ihan normaalia, että se ääni on niinkun kova. Mutta Suomessa puhutaan hiljaa.

Sisäiset tekijät luokiteltiin sopeutumiskykyyn, valtaetäisyyden vaikutukseen, työhön asennoitumiseen sekä historian ja oman elämäntarinan vaikutukseen. Suurin osa ilmaisuista koski sopeutumista, mutta sopeutumisen toteutuminen ei esittäytynyt kaikille samalla tavalla. Joidenkin kommentit viittaavat enemmän assimilaatioon ja toisten taas integraatioon.

”Mä yritän enemmän, että mun kulttuuri ei vaikuta niinkään mun työhön...että oppia teiltä teidän kulttuurista enemmän. Että koska mä asun täällä Suomessa, mä yritän oppia, että kuinka te teette työtä. Mä yritän tehdä samalla tavalla... mä kattelen ja opin paljon.”

”Jos me käyttäytyy kuin suomalaiset ja kovempi työllä, sit. Sitä niinkun oppii, että suomalaisen kanssa työssä, niin sit parempi olla hiljaa. Jos meitä on ulkomaalainen porukka, sitten me voidaan keskustella.”

”En mä tiedä, se on täällä kuitenkin, niinkun mun mielestä toi eri kulttuuri on, niinkun painostetaan työpaikalla Suomen kulttuuri. Ja sitten ulkomaalainen sitoutuu siihen.”

”Sopeutuu, siis tavallaan tulee se monikulttuurisuus... eli mikä ei oo Suomen peruskulttuuri. Me sopeudutaan niinkun tänne. Ja sitten sen myötä suomalaiset ja kulttuuri sopeutuu meidän hommiin.”

Historiasta ja omasta elämäntarinasta nousevissa maininnoissa painottuivat oman yksilöllisen menneisyyden ja yhteisöllisten kulttuurien vaikutus toimintaan ja käyttäytymiseen.

”No se vaikuttaa varmaan nyt historia myös. Mutta jos mietitään, mikä meille (maahanmuuttajille) jokaiselle kulttuuriin yhdistää... Se perheellisyys, ja tavallaan omien juurien ja lähisukulaisten kanssa yhteyden otto, on niin paljon vielä tärkeämpää meidän kulttuurissa. Sitten täällä Suomessa se on kadonnut vähän.”

”Se on niin vaikee mitä me koettiin, että mitä suomalaiset. Mutta totta kai se mitä mä oon nähny elämässä tai henkilökohtaisissa asioissa, kaikkea mitä mulle on tapahtunut nuorena, se matka ja kaikkea tommosta, kyllä ihan niinkun oikeesti. Jos mä oisin kotona niin en ikinä olis saanut tommosta kokemusta. Joo, se on ihan fakta.”

Valtaetäisyyteen liittyvät ilmaisut käsittelivät esimiehen asemaa sekä hänen ja työntekijän välistä suhdetta. Haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet sitä varsinaisena ongelmana ainakaan enää tässä vaiheessa työhistoriaansa.

”Mä ajattelen, että se esimiehen ja työntekijän väli mun kotimaassa on ihan erilainen. En mä voi puhua esimiehen kanssa näin... Mut joskus mä mietin, että puhuin esimiehen kanssa näin ja joo, se on mun mielestä oikein. Mutta on ihan eri.”

”Sitten me kutsumme toisiamme niinkun etunimellä täällä Suomessa. Mutta meillä (kotimaassa) aina sukunimellä ja alkuun tulee niinkun herra tai rouva.”

Työhön asennoitumiseen liitettiin muun muassa oman kulttuuritaustan vaikutus muiden ihmisten kohtelutapoihin tai asiakkaiden huomioimiseen.

”Se on tota, kaikki asiasta, kuinka me kohdellaan toisiamme, asukkaita ja hoidettavia.”

”Mutta sen huomaa, että se oma kulttuuri, kun menevät töihin niin laittavat hyvin se ihminen ja huomaavat se siisteys. Siis asiakkailla. Joku muu ihminen (työntekijä) ei huomaa sitä.”

Edellä mainittujen ilmaisujen lisäksi haastatteluista löytyi muutamia yksittäisiä ilmaisuja, jotka liittyivät samanlaisuuteen. Ne on haluttu silti mainita tässä, sillä oli kiinnostavaa todeta, että yhdistävät tekijät nousevat niissä huomattavasti tärkeämmiksi tekijöiksi kuin erottavat. Tämä on myös ainut kohta, jossa puhuttiin uskonnosta.

”Se on niinkun aika jännä juttu. Koska oon Unkarista ja mä oon niinkun katolinen. Ja hän on Kurdista ja toinen on Iranista, ja siis islamin uskoisia. Mutta meillä on se kulttuuri niin lähellä, niinkun kohdataan toisia.”

”Jos sä mietit, et mitä jos sulla onkin vähän eri rotu, eri uskonto, miten sä voit tuntee sisällä yhteyden toiseen. Et jos sitä tavallaan ei oo sitä eroa.”

5.2 Integroituminen työyhteisöön

Haastattelujen toinen aihe oli työyhteisöön integroituminen yksilön kannalta. Keskusteluista löytyneet ilmaisut voitiin jakaa kahteen eri teemaan, jotka ovat integroitumista edistävät ja estävät tekijät (ks. taulukko 4). Niihin liittyviä ilmaisuja löytyi yhteensä 46.

Taulukko 4. Integroituminen työyhteisöön.

Integroituminen työyhteisöön 46
• Edistävät tekijät 30
• Estävät tekijät 16

Työyhteisöön integroitumista edistävinä tekijöinä mainittiin avoimuus ja kiinnostus muita kohtaan, ymmärtäväisyys ja kärsivällisyys muita ja omaa tilannetta kohtaan, oman persoonallisuuden vaikutus sekä työnantajan rooliin liittyvät tekijät.

Eniten ilmaisuja löytyi avoimuuteen ja kiinnostukseen muita kulttuureja kohtaan liittyen.

”Että niinkun ymmärtää ja haluaa puhua. Luottamus perustuu siihen.”

”Mutta kun tulee joku niin ainakin se kiinnostus. Kun meillä on elämä. Kun tulee joku ulkomaalainen niin herättää joku mielenkiintoista. Ainakin mun kohdalla utelevat, aina vertaavat, et minkälainen ilma, minkälainen on jouluku.”

Myös ymmärtäväisyyttä ja kärsivällisyyttä pidettiin arvossa. Toisaalta näissä viitattiin usein myös oman kulttuuritaustaan tai henkilökohtaiseen kokemukseen.

”Ymmärtäväisyys. Ainut, koska siinä vaiheessa sä ymmärrät oman kulttuurin takia et minun pitää ymmärtää näitä ihmisiä sen takia, et mä olen tällainen, hetkellisesti.”

”Et sä saat sen yhteyden tavallaan asiakkaaseen, sen luottamuksellisen yhteyden. Pääsee paljon lähemmäs sitä asiakasta, potilasta, tai kuinka tahansa (sitä kutsutaan).”

Persoonallisuuden merkitys koettiin myös yhtä tärkeäksi tekijäksi kuin kulttuuritausta ja moni oli sitä mieltä, että yksilölliset erot ovat tärkeämpiä huomioida kuin johonkin kulttuuriin viittaavat tekijät.

”Joo siis eihän meitä määrittele ainoastaan meidän kulttuuri vaan se on myös se persoonallisuus tietysti.”

”Mutta mä olen se, mikä sanotaan, että jäärapää. Mua kiinnosti, että oli lähellä (työpaikka). Se oli se vaan, että ja sopimus. Ja sitten kaikki niinkun aina opitaan uutta.”

Työnantajan roolista oli vähiten mainintoja. Siinä huomioitiin avoin ja kiinnostunut asenne sekä kuuntelemisen taito.

”Ja sitten jos on jotain asiaa joka painaa (mieltä), niin sanoo, ettei tarvii mieltii sitä koko aikaa kotona.”

”Ja jos johtaja itsekin kiinnostunut, hän kiinnostunut tehdä niin, että kaikille hyvä.”

Estävistä tekijöistä haastatteluihin osallistujat mainitsivat kielitaidon riittämättömyyden, oman asenteen, ennakkoluulot maahanmuuttajia ja vieraita kulttuureja kohtaan sekä selän takana puhumisen.

Kielitaidon puute mainittiin yhdeksi suurimmista estävistä tekijöistä. Siihen liittyvissä maininnoissa esille nousi niin suomen kielen todellinen riittämättömyys kuin myös arkuudesta tai pelosta johtuva rohkeuden puute kielen käytössä.

”Me ollaan hiljasta alussa. Ja sit on niinkun kieli vielä.”

”Se (entinen työntekijä) osas ihan hyvin (suomea), vaikka ensiksi kaikki haukkui, ettei osaa. Mutta sitten kun mä oon jutellut sen kaa niin ihan hyvin osaa.”

”Se riippuu vähän, että puhuuko hyvin suomea.”

Omalla asenteella oli usean mielestä tärkeä merkitys. Tätä voi verrata myös edistävissä tekijöissä mainittuihin persoonallisuuden tekijöihin.

”Kyllä se itse se henkilö pitäis jotain niinkun näkyä, että se haluaa (sopeutua).”

Ennakkoluulot mainittiin vain muutaman kerran. Tähän vaikuttaa luultavimmin se, että niiden todettiin vähentyneen työyhteisössä.

”No täällä on, tässä talossa, se on enää vähän... Mut yleisesti niin se ennakkoluulot on se, on vielä niin paljon ennakkoluuloja.”

Myös selän takana puhuminen sai melko vähän ilmaisuja, mutta niissä muisteltiin hyvinkin herättäviä kokemuksia, jotka näyttivät tuottaneen myös näkyviä ja pitkäkantoisempia ongelmia.

”Se oli niinkun todella, todella mukava tyyppi ja kiltti. Mutta en mä tiiä miksi sitä haukuttiin. Että ihan valitettiinkin niin paljon hänestä esimiehelle. Oli vähän niinkun huono ilmapiiri hänen kauttaan.”

”Se oli todella hyvä työntekijä, mutta muutaman kuukauden päästä kaikki sano, että se on tyhmä, se ei osaa kieltä, se on näin tai noin... Mutta sitten justiin kun se oli jo päättänyt lähteä täältä, justiin sen takia kun sitä kiusattiin, niin sitten yks kerrallaan, että voi että kun se oli niin hyvä työntekijä.”

”Että jos on jotain sanottavaa, niin on parempi, että sanoo suoraan. Et ei tarvii niinkun puhuu selän takana.”

5.3 Integroitumisen ongelmakohdat ja ratkaisut

Haastattelujen lopuksi keskityttiin pohtimaan haastateltujen omakohtaisten kokemuksien pohjalta sitä, mitkä tekijät heidän mielestään osoittautuvat yleisellä tasolla kaikkein näkyvimiksi ongelmiksi maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden integraatiossa työyhteisöön. Lisäksi heitä pyydettiin miettimään mahdollisia ratkaisuja näihin ongelmiin (ks. taulukko 5). Ongelmakohtiin liittyviä ilmaisuja löytyi 21 ja ratkaisuehdotuksiin liittyviä löytyi 20.

Taulukko 5. Integroitumisen ongelmakohdat ja ratkaisut.

Haasteet ja ratkaisuehdotukset 41
<ul style="list-style-type: none"> • Ongelmakohdat 21 • Ratkaisut 20

Sekä ongelmakohtiin että ratkaisuihin liittyvistä maininnoista useimmat käsitettiin niin työyhteisöä kuin laajemmin yhteiskuntaa koskeviksi tekijöiksi, osa taas liittyi vain työyhteisöön. Erityisesti työyhteisöön liittyvät ongelmakohdat olivat vaikeus päästä mukaan työyhteisöön, yleiset ennakkoluulot vieraista kulttuureista tulevia työntekijöitä kohtaan etenkin alussa sekä avun pyytämisen vaikeus. Yleisemmällä tasolla olevista tekijöistä mainittiin ennen Suomeen tuloa hankitun koulutuksen ja työkokemuksen vähäinen merkitys ja huomioon ottaminen niin alan koulutuksessa kuin työnhaussa, luottamuksen puute heidän osaamiseensa koulutuksista tai työkokemuksista huolimatta sekä tunnustuksen puute.

Mainituissa ongelmakohdissa voidaan löytää saman tyyppisiä tekijöitä kuin esille tulleissa yksilön integroitumista estävissä tekijöissä. Molemmissa mainittiin esimerkiksi ennakkoluulot, mutta haastateltavat totesivat niiden vähentyneen työyhteisöissä eli vaikuttavan jo vähemmän integroitumiseen, kun taas yhteiskunnallisella tasolla ne heidän mielestään edelleen näkyivät vahvasti.

Vaikeus päästä mukaan työyhteisöön sai eniten mainintoja. Tähän liittyvistä ilmaisuista kävi ilmi, että alussa vaikeus voidaan kokea todella raskaana tekijänä, mutta toisaalta sen ymmärrettiin olevan vain väliaikaista ja että se täytyisi vain jotenkin hyväksyä.

”Mitä mulle tulee mieleen niinkun käsitys, et mäkin teen töitä, niinkun hoitotöitä. On niin helvetin vaikea päästä oikeasti niinkun sisään. Vaikka mulla on enemmän ammattitaitokin.”

”Ite olen niinkun kokenut sitä (alussa) ... Niin tuntui vähän niinkun oudolta tai huonolta, että kun mä menin sinne (muiden luo) niin ei kukaan puhunut mun kaa. Mä olin vaan yksin siellä ja kaikki ne tytöt oli vaan yhdessä. Tietenkin mä annan oikeutta niillekin, että ulkomaalainen mies niin ei oo paljon puhuttavaa. Mutta kuitenkin ois voinu vähän niinkun päästää sisään. Mutta ei se kestänyt kun muutama kuukautta ja kaikki oli ihan jees.”

Seuraavaksi eniten puhuttiin ennakkoluuloista työyhteisössä. Toisaalta taas aikaisemmin todettiin jo, että itse työyhteisöjen ennakkoluulot ovat vähentyneet ja että ongelma on suurempi edelleen yleisemmällä tasolla.

”Joo, esimerkiksi jos mä sanon tai kysyn jotain uskonnosta tai sanon et mä olen muslimi, niin heti tulee piste. Koska hän (suomalainen) kuulee paljon. Jos vaikka joku muslimi nainen tulee huivi päässä, niin se on este.”

”Meillä on se ymmärtäväisyys toisia kohtaan. Kun me ollaan samalla alalla. Mutta tän talon ulkopuolella se (muut) ei ymmärrä. Että se on siitä.”

Aikaisemman koulutuksen ja ammattitaidon huomioinnin puutteen tai jopa vähätelyn kerrottiin olevan ongelma sekä alan koulutuksen, että työnhaun kohdalla hyvin usein. Seuraavassa lainauksessa henkilö vertaa tilannettaan suomalaisen terveysalan nuoriso- ja aikuispuolen koulutuksen välillä. Tässä pyrittiin ilmaisemaan sitä, että vaikka koulutusmuotojen ja keston välillä on eroja näiden välillä, molemmat hyväksytään kuitenkin saman arvoisina koulutuksina työkuvas-
sa. Samoin vastaajan mielestä tulisi huomioida alalle saatu koulutus myös muualta, mikäli sen avulla pystyy työskentelemään ammattitaitoisesti.

”Mutta kun, sanotaan, että suomalaisen todistus ja ulkomaalaisen todistus... sama vaikka niinkun nuorisopuoli ja aikuislinja. Onko se tasapuolinen niinkun?”

” Kun kato, kun se otetaan (töihin) niin sit siinä onko se oikeesti parempi. Oikeesti (suomalainen koulutus).”

Luottamuksen puute osaamiseen liittyy läheisesti edelliseen kohtaan ja sen oletettiin vaikuttavan myös työsopimusten laatuun ja keston. Lisäksi se yhdistettiin myös ennakkoluuloihin.

”Heti mietitään et mitä toi tekee, osaaks se et onko se nyt (ammattitaitoinen).”

”Yleensä niinkun tavallisen sopimuksen meidän on tosi vaikeaa saada. Aina niinkun saa sijaisen työtä vaan.”

Tunnustuksen puute mainittiin erityisesti siksi, että mainitsijat kokivat olevansa edelleen jotenkin näkymättömiä sekä saavansa oman osansa maahanmuuttajien huonosta maineesta kovasta työnteostaan huolimatta.

”Kato, kun se työyhteisö et se olin minä tai kuka vaan hoitaja tuolla. Et meillä sama kunnia.”

”Lehdessä ei vaikka ilmoiteta kuinka x on hyvä työntekijä.... Ja kuinka ihmiset on hyvät, niin, tehdä.”

Avun pyytämisen pelko mainittiin vähiten työyhteisön liittyvänä ongelmakohtana, mutta se koettiin esiintyessään melko suureksi ongelmaksi ja siihen liitettiin myös avun tarvitsijan oma arkuus.

”Mä muistan kun oli täällä, mikä sen nimi oli, X (uusi työntekijä). Se ei uskaltanut ihan oikeesti tulla pyytämään apua. Mä kerran muistan kun se tuli ja sit kysy et voisitko (auttaa). Siis tuli ihan näin, että anteeksi kun mä pyydän. Mä sanoin, että joo totta kai.”

Mahdollisina ratkaisuuina itse työyhteisössä mainittiin tehokkaampi sisään ottaminen työyhteisöön, perehdytyksen lisääminen ja vahvistaminen sekä toisiltaan oppiminen. Yhteiskunnallisiin ratkaisuihin kuului suomen kielen opetuksen lisääminen ja vahvistaminen etenkin ammattipintojen aikana. Tunnustuksen antamista pidettiin tärkeänä niin työyhteisössä kuin yhteiskunnassa.

Työyhteisöön sisään ottamisella haastatteluissa tarkoitettiin sekä uuden työntekijän avointa vastaanottoa, että hänen huomioimistaan eri tavoin.

”Sehän on niinkun todella tärkeää, että kun se uus henkilö tulee... et otetaan hänet sisään. Et jos me jutellaan sille ja kysymyksiä heitetään sille ja tulee sellanen niinkun puheen aihe.”

”Mun mielestä niiden pitää olla (suomalaisten) niinkun iloisia, että joku on niinkun tulossa töihin. Että se työntekijä voi tuntee, että on tervetullut. Olla sen kanssa niin kuin avoimet, et se voi oppia miten tässä paikassa niinkun toimitaan.”

Perehdytyksen laadusta ja kestosta puhuttiin myös todella paljon. Esille nousi perehdytyksen kestäneen ennen pidempään ja haastateltavat harmittelivat asiaa. Perehdytyksen todettiin myös olevan yksi avaimista oman työkuvan ymmärtämiseksi.

”Että kunnon perehdytys, että ei tule sellanen olo, ettei ne tiedä mitä töissä niinkun pitäis tehdä. Kun mä aloitin täällä niinkun ennen, mä sain 2 viikkoo perehdytys, mutta sitten on pikkuhiljaa mennyt niin, että ne ei saa kunnon perehdytys.”

”Mun aikana ei ollut se kolme päivä (perehdytys). X oli perehdyttäjä ja mä muistan, että kauan me kävimme yhdessä, varmasti kaksi viikkoa oli. Muuten olisi ollut niin kauhee.”

Edellä on jo tullut ilmi, että kielitaitoa pidettiin yhtenä tärkeimmistä tekijöistä integroitumiselle ja sen opetusta tulisi myös monien mielestä tehostaa myös ammattiotopintojen aikana.

”Koulutuksen aikana pitäis totta kai lisätä suomen opetusta.”

Tunnustuksen antamisesta käytettiin myös ilmaisua maineen kääntäminen, joka tuokin hyvin esille sen, mitä haastatellut henkilöt tässä yrittivät viestittää.

”Ja sitten voi sen niinkun kääntää kokonaan toi homma. Et kun on niinkun tulla tänne Suomeen hoitamaan teidän vanhuksia ja vammaisia... Me ollaan tultu teidän varten, teitä auttamaan... Koska kun mä meen (asiakkaan luo), niin (sanoo) otti ulkomaalaisen, et, joo, tuut tänne rahan takia. Toki, mut mä tuun tänne niinkun sydämellisesti tekeen työtä, sua auttamaan.”

”Ehkä pitäis vähän niinkun se maine vähän käännättää. Ja myös työporukalta niinkun.”

”Ihmiset on vähän niinkun, silmät on enemmän auennut, mä luuulen. Että ne on niinkun huomannut, että hyviäkin ulkomaalaisia on töissä. Että se, mitä tv:ssäkin näytetään, niin se vähän niinkun ylipäättäänsä (yleistystä).”

Toisiltaan oppimisesta puhuttiin vähiten, mutta sen mainitsijat pitivät sitä erityisen tärkeänä asiana. Tässä mainittiin niin työssä toistensa auttaminen kuin toisten kulttuuritaustasta uuden oppiminen.

”Jos on hyviä työkavereita, jotka haluaa niinkun auttaa. Et et niinkun tiedä, mitä sun pitää tehdä.”

”Jos tulee jostain ulkomailta, voi niinkun (mieltä) et miten siellä toimitaan niinkun.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Validia Asumisen maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat monikulttuurisuuden toteutumisen ja sen merkityksen työyhteisössään sekä miten heidän mielestään oma kulttuuritausta on vaikuttanut integroitumiseen. Lisäksi haluttiin kartoittaa sitä, miten tätä saatua tietoa voitaisiin hyödyntää jatkossa monikulttuurisen työyhteisön kehittämiseksi. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kahdeksaa yrityksen työntekijää. Haastatteluissa käsiteltiin monipuolisesti kaikkia haastattelurungossa esiintyviä aiheita eri näkökulmista. Etenkin ryhmähaastatteluissa keskustelu oli vilkasta ja osallistuvat kommentoivat toistensa puheita runsaasti.

Monikulttuurista työyhteisöä koskevan osuuden tärkeimmäksi aiheeksi nousi tiivistettynä historian, oman kulttuuritaustan sekä elämäntarinan vaikutus sopeutumiskykyyn, erilaisiin käyttäytymis- ja toimintatapoihin tai työhön asennoitumiseen. Haastatteluista ilmeni, että sopeutumisen toteutumista koskevat näkökulmat vaihtelivat assimilaation ja integraation välillä. Toisaalta näitä kahta sopeutumistapaa ei ole kovin helppo erottaa toisistaan hyvin yksiselitteisesti. Useimmat kokivat kuitenkin assimilaation lähinnä negatiivisena asiana. Tämä käy yhteen myös joidenkin aiheesta tehtyjen tutkimusten kanssa., joissa integraation on todettu olevan paras ja toivotuin tapa akkulturaation toteutumiseksi (mm. Pöysä 2010, Trux 2000, ETENE 2004). Käyttäytymis- ja toimintatapoihin sekä työhön asennoitumiseen taas liitettiin erityisesti viestintätavat ja muiden ihmisten huomioiminen, joissa haastateltujen henkilöiden mukaan erityisesti korostui yhteisöllisten kulttuurien vaikutus.

Lisäksi vastaajat mainitsivat heitä yhdistävien tekijöiden merkityksen. Tämä oli ainoa kohta, jossa uskonnolliset erot mainittiin. Vastausten perusteella asiaa ei kuitenkaan koettu ongelmaksi vaan tärkeämpänä pidettiin juuri yhdistäviä puolia. Näistä päällimmäiseksi nousi taas yhteisöllisyys, joka näytti kuuluvan haastateltujen mielestä heidän kaikkien kulttuureihin.

Tärkeimmät työyhteisöön sopeutumista ja sovitautumista edistävät yksilölliset tekijät olivat haastattelujen perusteella avoimuus ja kiinnostus muita kohtaan, ym-

märtäväisyys ja kärsivällisyys muita ja omaa tilannetta kohtaan sekä oman persoonallisuuden vaikutus ja yleisemmällä tasolla hyvä perehdytys ja suomen kielen oppimisen tehostaminen.

Vastauksista voidaan päätellä, että sekä yksilölliset erot että oman persoonan ja elämäntarinan merkitys koettiin tärkeämpinä tekijöinä kuin johonkin tiettyyn kulttuuriin viittaavat tekijät. Tällä päätelmällä on yhteys teoriaosuudessa mainittuun teorianallien kritiikkiin (vrt. Pehkonen 2007) sekä toisaalta päätelmää tukevaan lähdekirjallisuuteen (mm. Vartia 2010, Keisala 2012, Haapanen 2007). Lisäksi yhteisöllisyyttä arvostettiin paljon kaikissa edustetuissa kulttuureissa. Tämä onkin yksi niistä tekijöistä, jotka usein nousevat esille maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden mahdollisia voimavaroja pohdittaessa (mm. Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, Trompenaars & Hampden-Turner 2012, ETENE 2004). Perehdytyksen ja kielitaidon merkitystä korostetaan myös paljon integroitumista käsittelevän kirjallisuuden yhteydessä (mm. Forsander 2004, Keisala 2012).

Vaikka usein korostetaan esimiehen roolin merkitystä integroitumisen edistäjänä, tämä ei näyttänyt olevan erityisen tärkeää haastatelluille, joskin esimiehen avointa ja kiinnostunutta asennetta sekä kuuntelemisen taitoa arvostettiin. Tämä johtuneen siitä, että haastatellut kokivat saavansa jo paljon tukea esimiehiltään.

Sopeutumista estävistä yksilöllisistä tekijöistä haastatteluihin osallistujat korostivat erityisesti kielitaidon riittämättömyyttä tai ainakin pelkoa siitä, oman asenteen merkitystä sekä ennakkoluuloja maahanmuuttajia ja vieraita kulttuureja kohtaan. Samoja asioita mainittiin myös integroitumisen ongelmakohdista yleisemmällä tasolla puhuttaessa, jossa lisäksi korostuivat vaikeus päästä sisään työyhteisöön, aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen vähäinen arvostus, luottamus heidän osaamiseensa sekä tunnustuksen puute. Lähes kaikki nämä tekijät nousevat esille myös alan kirjallisuudessa ja aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa, joihin on viitattu tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen yhteydessä (mm. Keisala 2012, Lasonen 2009, Lindberg ym. 2006, Trux 2000). Haastatellut mainitsivat myös kokevansa, että he ovat edelleen jossain määrin näkymättömiä työyhteisössään sekä saavansa

oman osansa maahanmuuttajien huonosta maineesta ahkeruudestaan ja työn tekoon sitoutumisestaan huolimatta.

Edellisestä voidaankin päätellä, että kielitaidon ja perehdyttämisen kehittäminen, ennakkoluulojen poistaminen, luottamuksen voittaminen ja tunnustuksen saaminen nousivat esille suurimpina esteinä integroitumiselle ja työyhteisöön sisään pääsemiselle.

Vastuu kielitaidon kehittämisestä kuuluu pääasiassa koulutuksia järjestäville tahoille. Tämän ja muidenkin tutkimusten mukaan, suomen kielen opetusta tulisi entisestään tehostaa etenkin ammatillisen koulutuksen aikana. Työyhteisöissä voitaisiin kuitenkin miettiä, miten kielitaidon kartuttamista ja varsinkin ammattiin liittyvien käsitteiden parempaa hallintaa voitaisiin kehittää myös työn ohella. Selkokielen käyttö ohjeistuksessa tai omalla äidinkielellä löytyvä lisämateriaali esimerkiksi erityisen tärkeistä ja vaativista työtehtävistä voivat myös olla mahdollisia ratkaisuja etenkin alussa suomea vielä heikosti osaavien työntekijöiden kanssa.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdytyksen merkitys korostuu tutkimusten mukaan etenkin siinä, että he tarvitsevat organisaatiokulttuuriin ja itse työkuvaan perehtymisen lisäksi enemmän tukea kirjoittamattomien sääntöjen, arvo maailman ja työkuultuuriin liittyvien tekijöiden sisäistämisessä. Resurssien rajallisuuden takia pidemmän perehdytyksen järjestäminen ei aina ole mahdollista. Tähän ollaan tässäkin opinnäytetyössä mainitussa kirjallisuudessa tarjottu ratkaisuksi esimerkiksi ohjaajan tai tutorin nimeämistä sekä avoimempaa ja läpinäkyvämpää yhteistä keskustelua esille nousseista haastavista tekijöistä. Tässä esimiesten rooli ja vastuu varmaankin korostuvat.

Ennakkoluulojen poistaminen, luottamuksen voittaminen ja tunnustuksen saaminen ovat sinänsä hankalampia toteuttaa, että nämä tekijät ovat vielä selvemmin riippuvaisia ihmisten niin tietoisista kuin tiedostamattomista asenteista, jo mainituista stereotyyppioista sekä myös yhteiskunnassa vallitsevasta tilanteesta tai median tavasta tuottaa informaatiota. Tässä tutkimuksessa haastatellut työntekijät antoivat itse hyviä ideoita tähän, jotka olisi hyvä huomioida. Maineen kääntäminen paremmalla tiedottamisella ja yleisen tunnustuksen antamisella sekä luottamuksen osoittaminen

avoimemmin vaikuttaisivat varmaankin osallisuuden voimistumiseen ja auttaisivat näitä työntekijöitä tuntemaan itsensä näkyvämmiksi ja arvostetuimmiksi. Näin olen he myös sitoutuisivat luultavasti yhä paremmin niin omaan työhönsä ja siinä kehittymiseen kuin työyhteisön ja koko työnantajaorganisaation arvoihin ja toimintakulttuuriin.

Tutkimuksen tuloksien perusteella voidaan siis päätellä, että haastatellut työntekijät ovat kohdanneet ainakin jonkin verran hyväksynnän puutetta ja ennakkoluuloja matkan varrella, mutta vastauksista ilmenee kuitenkin heidän kokevan sopeutuneensa melko hyvin työyhteisöihinsä. Tutkimuksen tuloksissa ei ole erikseen eriteltynä ilmaisia tasa-arvoisuuden kokemuksista, sillä niihin kaikki totesivat lyhyesti ja ytimekkäästi tuntevansa olevan tasa-arvoisia ja saavansa osallistua työnsä kehittämiseen ja koulutuksiin yhtä paljon kuin muutkin työntekijät. Monia kehitettäviä asioitakin toki nousi esille. Ratkaisuja on kuitenkin siis jo olemassa eivätkä ne aina vaadi suuria muutoksia tai resursseja toteutuakseen.

Olisi kiinnostavaa tietää, miten nämä asiat koetaan saman yrityksen muissa yksiköissä sekä nostavatko työntekijät niissä esille samoja tekijöitä. Aihetta voisi myös lähestyä laajemmin kartoittamalla samalla kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden tai esimiesten näkökulmia. Lisäksi tätä tutkimusta voisi jatkaa muun muassa toiminnallisella tutkimuksella, jonka yhteydessä voitaisiin miettiä saatujen kehitysideoiden siirtymistä käytäntöön esimerkiksi perehdytyskansion muodossa ja lisäksi tutkia sen vaikuttavuutta integroitumisen edistämiseksi tai työyhteisöjen työhyvinvoinnille.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön aihe syntyi työpaikallani Vaasan Validia-talossa maahanmuuttajataustaisten kollegoiden ja esimieheni kanssa käymieni keskustelujen innoittamana. Koen myös monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajien aseman itselleni tärkeiksi aiheiksi, sillä olen itsekin ollut vuosia maahanmuuttajana eri maissa ja työskennellyt paljon monikulttuurisissa työyhteisöissä. Lisäksi tämä aihe on hyvin ajankohtainen lisääntyvän maahanmuuton ja siihen liittyvien haasteiden vuoksi.

Opinnäytetyön ja siihen liittyvän tutkimuksen tekeminen oli haastava, opettavainen ja ajatuksia herättävä prosessi, josta nautin kuitenkin myös paljon. Teoriaosuuden rajaaminen oli ensin vaikeaa, sillä halusin sen täydentävän ja tukevan tutkimuksesta esille nousevia asioita. Siksi koin itselleni parhaaksi työskentelytavaksi täydentää sitä vähitellen tutkimuksen etenemisen myötä ja valitsemani tutkimusmenetelmät sopivat myös hyvin tähän työmenetelmään.

Haastattelujen toteutuksen suurimmiksi haasteiksi nousivat niiden aikatauluttaminen sekä oman roolini löytäminen niissä. Tähän vaikutti eniten ehkä se, että työskentelen itsekin yrityksessä ja siksi suurin osa haastateltavista olivat jo minulle hyvinkin tuttuja henkilöitä. Koin joinakin hetkinä vaikeaksi määrittää omaa paikkaani ja osuuttani haastatteluissa ja jouduin pohtimaan paljon asiaa. Toisaalta taas uskon haastatteluista saamani materiaalin olevan validia osittain juuri siksi, että suurin osa haastateltavista tiesi jo etukäteen voivansa luottaa minuun ja uskalsivat varmaankin siitä syystä puhua avoimesti kokemuksistaan ja näkemyksistään.

Aineiston analysointi osoittautui vaikeammaksi kuin olisin odottanut, sillä käsittelemämme aiheet olivat kuitenkin hyvin abstrakteja ja paikoin vaikeasti selitettävissä. Kielitaidolla oli luonnollisesti myös osuutensa asiaan ja sainkin todeta tämän haastattelujen edetessä. Jouduin siis muokkaamaan kysymysten asettelua matkan varrella jonkin verran ja etsimään uudenlaisia tapoja esittää niitä voidakseni tarjota kaikille osallistujille mahdollisimman hyvän lähtökohdan vastaamiselle. Tästä huolimatta jotkut vastaukset jäivät epäselviksi luultavimmin siksi, että kysymyksiäkään ei oltu ymmärretty täysin. Suurimmaksi osaksi nämä haasteet pystyttiin kuitenkin

ratkaisemaan pohtimalla hankalampia kohtia tarkemmin ja muotoilemalla niitä yhdessä haastateltavien kanssa.

Vaikka tässä opinnäytetyössä tavoitteena ei ollut niinkään luoda teorioita tai selvittää tutkittavan aiheen riippuvuuksia niihin, koen tässä esiintyvän teoria- ja tutkimustiedon sekä lähdekirjallisuuden tukevan ja täydentävän tutkimuksen tuloksia. Lisäksi olen osoittanut joidenkin teorioiden kyseenalaistettavia puolia, vaikka en kielläkään niiden merkitystä tiedon tuottajana.

Haastatteluissa saamani tieto vahvisti jossain määrin esioletuksiani. Haastatelluilla työntekijöillä näytti todellakin olevan puutteellinen käsitys omista kulttuurisidonnaisista voimavaroistaan ja niiden mahdollisesta hyödyntämisestä. Samoin suomen kielen ja koulutuksen merkitys työyhteisöön sopeutumiselle nousi esille, joskin yllätyin siitä, kuinka vahvasti jotkut edelleen kokivat ammattitaitonsa arvostuksen puutteen. Yllätyin myös siitä, kuinka hyvin eri kulttuureista tulevat työntekijät olivat tiedostaneet samanlaisuutensa ja heitä yhdistävät tekijät.

Nyt työni valmistuttua voin todeta, että vaikka olisin voinut miettiä haastattelurunkoni kysymysten muotoilua ja suunnitella haastattelujen ajoitusta tarkemmin, olen kuitenkin tyytyväinen saamiini tuloksiin. Olisin mielelläni käyttänyt suurempaakin otosta monipuolisemman ja kattavamman tuloksen saamiseksi, mutta se ei ollut mahdollista tällä kertaa tämän työn aikataulun puitteissa. Uskon kuitenkin tutkimukseni antavan jo melko kattavasti tietoa siitä, miten haastattelemani työntekijät kokevat integroituneensa työyhteisöihinsä ja asemansa niissä sekä kehittämistarpeista ja -mahdollisuuksista.

Maahanmuuttajien osuuden kasvaminen työelämässä on väistämätön tosiasia ja koen tärkeäksi sen, että me kaikki yhdessä yritämme löytää toimivia ja tehokkaita menetelmiä heidän integroitumisensa ja osallisuutensa edistämiseksi. Siitä hyötyvät niin nämä työntekijät kuin koko organisaatio. Työyhteisöjemme toimintatapojen kehittämisen kannalta on myös tärkeää ottaa maahanmuuttajat mukaan kehittämistyöhön, jotta heidän näkemyksensä ja tarpeensa tulevat huomioon otetuiksi. Toivonkin, että Validia Asuminen saa tästä tutkimuksesta tarpeellista ja hyödyllistä tietoa tähän tarkoitukseen.

LÄHTEET

- Academia. 2000. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Viitattu 1.10.2016. https://www.academia.edu/589363/Kvalitatiivnen_sis%C3%A4ll%C3%B6n_analyysi
- Alitolppa-Niitamo, A & Söderling, I. 2005. Johdanto. Teoksessa Olemme muuttaneet, 7-12. Toim. Alitolppa-Niitamo, A., Söderling, I. & Fågel, S. Väestöntutkimuslaitos ja Kotipuu. Väestöliitto. Viitattu 17.10.2016. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/4b92a2571bdbc956d2aa320895f69085/1477392229/application/pdf/490819/Olemmemuuttaneet.pdf>
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere. Vastapaino.
- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu, moninaisuus voimaksi työpaikalla. PS-kustannus. Juva. WS Bookwell Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.
- ETENE. 2004. Monikulttuurisuus Suomen terveydenhuollossa. ETENE-julkaisuja 11. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Forsander, A. 2004. Tekeekö työ oikeaksi suomalaiseksi? Teoksessa Seis yhteiskunta – tahdon sisään, 195–215. Toim. Helne, T., Hänninen, S. & Karjalainen, J. Jyväskylä. Minerva.
- Haapanen, A. 2007. Monimuotoisuusbarometri. MONIKKO-hanke. Työterveyslaitos. Espoo. Frenckellin Kirjapaino oy.
- HE 145/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi maahanmuuttajan erityistuesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 1.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2002/20020145>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M. 2010. Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. McGraw-Hill books. Printed in U.S.A.
- Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy.
- L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 2.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 8.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 30.12.2010/1386. Laki kotoutumisen edistämisestä. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 1.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 1.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Lahti, L.2014. Monikulttuurinen työelämä. Helsinki. Sanoma Pro.

Lasonen, J. 2009. Tavoitteena tunnustuksen antamisen tasavertaisuus. Teoksessa Kulttuurien välinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä, 145–154. Toim. Lasonen, J. & Halonen, M. Suomen kasvatustieteellinen seura. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopainos.

Lasonen, J., Halonen, M., Kemppainen, R.P. & Teräs, M. 2009. Monikulttuurisuus, kulttuurienvälisyys ja osaamisen tunnustuksen tarve. Teoksessa Kulttuurien välinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä, 9-21. Toim. Lasonen, J. & Halonen, M. Suomen kasvatustieteellinen seura. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopainos.

Lindberg, E., Toivanen, M. & von Hertzen, N. 2006. Monikulttuurisuus työyhteisössä. Julkaisu työnantajille. Oy Edita Prima Oy. Viitattu 12.10.2016. http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/114924/Julkaistu_tyonantajille.pdf

Moninaisuus sinussa, minussa ja meissä. 2015. Ihmiset kohtaavat – miten kulttuurit näkyvät? Kulttuurien erojen näkyminen. Viitattu 11.10.2016. <http://moninaisuus.tamk.fi/ihmiset-kohtaavat-miten-kulttuurit-nakyvat/4-kulttuurien-erojen-nakyminen/>

Moty. 2016. Monikulttuurinen työyhteisö. Viitattu 8.10.2016. <http://estudio.edupoli.fi/moty/index.asp?id=718&kat=K%C3%A4sitteet&sid=&sub=&title=3145>

Myrskylä, P. 2010. Maahanmuutossa suuria vuosivaihteluita. Artikkelit. Tilastokeskus. Viitattu 2.10.2016. http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-07-09_001.html?s=0#6

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Helsinki. Tammi.

Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa Haastattelun analyysi, 432–445. Toim. Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Tampere. Vastapaino.

Pehkonen, A. 2007. Työhön perehdytys monikulttuurisessa työyhteisössä. Teoksessa Maahanmuuttajat, monikulttuurisuus ja työelämä, 7-22. Toim. Pehkonen A. Kuopio. Kuopion yliopisto. Viitattu 4.10.2016. http://www.isok.fi/materiaali/tutkimukset/Ismo_loppuraportti.pdf

Pöysä, M. 2010. Tavoitteena integraatio. Edu.fi. Viitattu 14.10.2016. http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/maahanmuuttajien_koulutus/monikulttuurinen_koulu/kulttuurien_valinen_viestinta/tavoitteena_integraatio

Ruhanen, M. & Martikainen, T. 2006. Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt. Väestöntutkimuslaitos. Helsinki. Väestöliitto. Katsauksia E22/2006. Viitattu 13.10.2016. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/944090de59daadb33241e4ec4bbc25a7/1476344828/application/pdf/491241/Maahanmuuttajaprojektit.pdf>

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Haastattelun analyysi. 9-36. Toim. Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Tampere. Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.10.2016. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Sisäministeriö. 2016. Turvapaikanhakijoita saapui viime vuonna ennätysmäärä. Viitattu 2.10.2016. <https://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat>

Suomen pakolaisapu. 2016. Pakolaisuus. Sanasto. Viitattu 1.10.2016. <http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/sanasto/#M>

THL. 2015a. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2012. Viitattu 6.10.2016. <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-kansainvalinen-liikkuvuus>

THL. 2015b. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Koulutus ja työllisyys. Viitattu 7.10.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/vaestoryhmat/maahanmuuttajat/koulutus-ja-tyollisyys>

THL. 2015c. Maahanmuuttajat. Viitattu 7.10.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja%20monikulttuurisuus/vaestoryhmat/maahanmuuttajat>

Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. 2012. Riding the Waves of Culture. Understanding Diversity in Global Business. Printed in Finland by Bookwell.

Validia Asuminen. 2016. Viitattu 1.10.2016. <http://www.validia-asuminen.fi/portal/fi/yrittys/>

Vartia, M. 2010. Tavoitteena monikulttuurinen työelämä. Työterveyslaitoksen aikakauskirja, 21.vuosikerta. Työ ja ihminen. Lisänumero 2, 613–615. Toim. Vartia, M. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Viitattu 13.10.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaihminen_2007_monikulttuurisuus.pdf

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R. & Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos. Työministeriö. Tampere. Tammer-paino Oy.

VATT. 2014. Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen. VATT Analyysi 1-2014. Viitattu 29.9.2016. <http://www.vatt.fi/julkaisut/maahanmuuttajien-integroituinen-suomeen>

Verma, G.K. 2005. Kulttuurien välisen työn lähtökohtia, suomentaneet Hacklin, S. & Makkonen, E. Teoksessa kulttuurien välinen työ, 54–62. Toim. Pitkänen, P. Helsinki. Edita Prima Oy.

Väestöliitto. 2016. Väestötutkimuslaitos. Maahanmuuttajien määrä. Viitattu 29.9.2016. http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2016. Aineistonhallinnan käsikirja. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Viitattu 29.9.2016. <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>

YK. 2001. Replacement Migration: Is it a Solution to Declining and Ageing Populations? United Nations Publications ST/ESA/SER.A/206. Manufactured in the USA. Viitattu 27.9.2016. <http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/ageing/replacement-migration.shtml>

Ylänkö, M. 2000. Kansainvälistymisen kahdet kasvot-muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa Aukeavat ovet- kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä, 21–84. Toim. Trux, M-L. Helsinki. WSOY

HAASTATTELULUPA-ANOMUS

Olen Katja Angelot Vaasan Ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä maahanmuuttajien työyhteisönsä integroitumiseen vaikuttavista kulttuurisista tekijöistä. Haastattelujen avulla haluan selvittää työntekijöiden omia kokemuksia työyhteisönsä sopeutumisesta etenkin kulttuurisidonnaisten tekijöiden näkökulmasta. Lisäksi haluan kartoittaa heidän ajatuksiaan ja mahdollisia ehdotuksiaan siitä, miten integroitumista voitaisiin edistää sekä erilaisia kulttuurisia voimavaroja hyödyntää työyhteisöissä. Haastattelen maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät Validia Asumisen eri yksiköissä ja opinnäytetyöni tavoitteena on siis tuoda heidän oma äänensä kuuluviin.

Opinnäytetyö kuuluu sosionomitutkinnon (AMK) suorittamiseen. Työtäni ohjaa lehtori Riku Niemistö.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule missään tutkimuksen vaiheessa esille. Haastattelut nauhoitetaan. Lisäksi haastateltavien taustatiedot kerätään kyselylomakkeella. Haastattelut ja kyselyt on tarkoitus suorittaa toukokuu- elokuu 2016. Opinnäytetyön valmistuttua haastattelumateriaali ja kyselyt tuhotaan.

Annan suostumukseni haastattelun nauhoittamiseen ja kyselylomakkeen käyttöön tutkimuksellisissa tarkoituksissa.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Kiitos!

Katja Angelot

HAASTATTELUKYSYMYKSET**Henkilötietoja:**

1. Kuinka vanha olet ja mistä maasta olet kotoisin?
2. Kuinka kauan olet asunut Suomessa?
3. Mikä on koulutuksesi ja missä olet sen saanut?
4. Kauanko olet ollut töissä nykyisessä työpaikassasi?
5. Kerro lyhyesti, miten tulit töihin Validiaan

Monikulttuurisuuden merkitys yleisesti työyhteisössä:

1. Onko työyhteisösi mielestäsi monikulttuurinen ja jos niin miten se ilmenee?
2. Kuinka tärkeä rooli omalla kulttuurilla on työyhteisössä?
3. Millaisia asioita kaikkien osapuolten pitäisi huomioida monikulttuurisessa työyhteisössä?

Työyhteisöön integroituminen:

1. Millaiset käytännön asiat/toiminnot auttavat tai estävät integroitumista?
2. Koetko olevasi työyhteisön tasavertainen jäsen?
3. Saatko ottaa osaa työyhteisön suunnittelu- ja kehittämistyöhön yhtä paljon kuin muut?
4. Oletko voinut hyödyntää omaa kulttuuritaustaasi työyhteisössä ja jos niin miten?
5. Onko se auttanut sinua löytämään paikkasi työyhteisössä?
6. Koetko kulttuuritaustasi tuottaneen haasteita tai vaikeuttaneen integraatiota työyhteisösi?

Muuta:

1. Heräsikö muita ajatuksia?
2. Jääkö jotain kysyttävää tai täydennettävää?