

Häkkiä Marika, Ravaska Anitta & Väärälä Sirpa

**TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA MAAHANMUUTTAJAN TYÖLLISTÄMISESTÄ
RAAHEN SEUTUKUNNASSA**

**TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA MAAHANMUUTTAJAN TYÖLLISTÄMISESTÄ
RAAHEN SEUTUKUNNASSA**

Häkkilä Marika, Ravaska Anitta &
Väärälä Sirpa
Opinnäytetyö
Syksy 2019
Sosiaalian tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Tekijät: Häkkilä Marika, Ravaska Anitta & Väärälä Sirpa

Opinnäytetyön nimi: Työnantajien kokemuksia maahanmuuttajan työllistämistä Raahen seutukunnassa

Työn ohjaajat: Tervasoff Päivi & Ylikauma Pirjo

Työn valmistuslukukaus ja -vuosi: syksy 2019

Sivumäärä: 43+4

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Raahen seutukunnassa toimivan Työnoste Raahe -hankkeen kanssa. Hankkeessa pyritään parantamaan maahanmuuttajien työllisyyttä ja madaltamaan työllistymisen esteitä, joten tutkimustuloksia voidaan käyttää maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvien toimintamallien kehittämisessä. Tarkoituksena oli kuvailla työnantajien kokemuksia maahanmuuttajan työllistämistä Raahen seutukunnan alueella, sekä selvittää millaisia kehittämissuhteita työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämiseen liittyen

Tietoperustassa käsitellään Suomen väestörakenteen muutosta, sen vaikutusta maahanmuuttajan työllistymiseen sekä suomalaisen työelämän vaatimuksia ja perehdytystä työpaikoilla. Lisäksi käydään läpi maahanmuuttajan suomen kielen taidon merkitystä työllistymisessä, suomalaisessa työelämässä sekä integroitumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan. Työnantajien kokemuksista ei ole olemassa paljoa tutkimustietoa, toisin kuin maahanmuuttajien kokemuksista.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja se toteutettiin yksilöteemahaastatteluna, koska Työnoste Raahe -hankkeen yritys yhteistyökumppaneina toimivat työnantajat olivat ilmaisseet halukkuutensa kertoa vapaasti omista kokemuksistaan. Tutkimuksessa haastateltiin viittä työnantajaa. Aineistoa analysoidiin neljän teeman kautta; kielitaito, yleiset työelämätaidot, perehdytys ja integroituminen.

Tutkimuksessa ilmeni, että mukana olleet työnantajat ovat työllistäneet maahanmuuttajia vuosien ajan. Työnantajien mukaan maahanmuuttajat ovat merkittävä resurssi työmarkkinoilla. Kaikkien tutkittavien kokemuksista nousi esille maahanmuuttajan suomen kielen osaamisen merkitys. Työtä voi usein tehdä osaamatta suomen kieltä, mutta tällöin vaativimpiin työtehtäviin siirtyminen estyy ja maahanmuuttajan todellinen osaaminen jää hyödyntämättä. Kokemus maahanmuuttajan työllistämistä lisää avoimuutta työyhteisöissä. Kehittämissuhteissa tärkeimmäksi toiveeksi nousi paremmat mahdollisuudet opiskella suomen kieltä myös jatkokurssien muodossa.

Tutkimus olisi kiinnostavaa tehdä isommalla otannalla ja laajemmalla ammattiryhmä edustajuudella. Mielenkiintoisena jatkotutkimuksena olisi tutkia myös ammatillisten koulujen ja työnantajien välistä yhteistyötä, jolloin saataisiin lisätietoa maahanmuuttajien koulutuksen ja työnantajien tarpeiden kohtaamisesta.

Asiasanat: kokemukset, maahanmuuttaja, työnantaja, työllistäminen, kielitaito

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Authors: Häkkinen Marika, Ravaska Anitta & Väärälä Sirpa

Title of thesis: Employers experiences in hiring immigrants in the Raahe sub-region

Supervisors: Tervasoff Päivi & Ylikauma Pirjo

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2019 Number of pages: 43+4

We have implemented our bachelor's thesis in co-operation with the Työnoste Raahe -project. This project's aim is to improve immigrants' employment and lower barriers in employment. The results from this thesis can be used to develop operating models in immigrants' employment. The aim of our thesis is to describe employer's experiences in hiring immigrants in the Raahe sub-region and also find out the development proposals employers' have concerning immigrants' employment.

In the database we process the changes in Finland's population structure and its affection to immigrants' employment, Finnish working life requirements and work orientation. We also process the meaning of immigrants' Finnish language skills in employment, in Finnish working life and in the integration process into the Finnish society. There is not a lot of research available considering employers experiences, unlike the available research on employees' own experiences.

Our thesis is a qualitative research and it has been implemented as an individual theme interviewing. We decided on a theme interview, because the employers co-operating with the Työnoste Raahe -project have expressed their will to tell freely about their experiences. We interviewed five employers for our thesis. The data was analyzed through four themes which are language skills, general working skills, orientation and integration.

The employers involved in this research have multiple years of experience in hiring immigrants. According to the employers, the immigrants are a significant resource in the labor market. The importance of language skills rises from all the studied experiences. It is possible to work without language skills, but without language skills, it is not possible to proceed into more demanding jobs. In this case, the immigrant is not able to benefit from his or her actual skills. The experience of hiring immigrants increases openness in work communities. In the employers' development proposals, the main wish was getting better possibilities for immigrants to study Finnish also in more advanced courses.

It would be interesting to implement this research more widely and with a more extended group of professionals. As a further research, it would be interesting to do a research on vocational schools and employers co-operation, so we would receive more information on the confluence of immigrants schooling and employers' needs.

Keywords: experiences, immigrant, employer, employment, language skills

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖNOSTE RAAHE -HANKE	8
3	MAAHANMUUTTAJA SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ	9
3.1	Väestörakenteen muutoksen vaikutukset työllisyyteen.....	9
3.2	Työllisyyden vaikutus integroitumiseen	10
3.3	Työelämävalmiudet ja perehdytyksen tärkeys työelämässä.....	11
3.4	Maahanmuuttajan kielitaidon merkitys suomalaisessa työelämässä	13
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	15
4.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	15
4.2	Metodologiset lähtökohdat ja tutkimusmenetelmä	16
4.3	Kohderyhmä ja aineiston hankinta	16
4.4	Aineiston analyysi.....	18
4.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	19
5	KOKEMUKSIA MAAHANMUUTTAJAN TYÖLLISTÄMISESTÄ	22
5.1	Perehdytys työpaikoilla.....	22
5.2	Yleiset työelämätaidot	23
5.3	Integroituminen.....	25
6	KEHITTÄMISEHDOTUKSET	27
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	29
8	POHDINTA.....	34
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Suomen maahanmuuttajien määrä muuttui nopeasti 1990-luvun alussa, jolloin suomeen alkoi virrata pakolaisia, turvapaikanhakijoita, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleita paluumuuttajia ja muita ulkomaalaisia. (Työ- ja elinkeinoministeriö, viitattu 29.9.2018). Turvapaikanhakijoiden määrä on vaihdellut 2000-luvulla muutamissa tuhansissa, mutta nyt maailmalla vallitsevalla pakolaiskriisillä on suora yhteys myös Suomeen saapuvien turvapaikanhakijoiden määrän kasvuun. Heitä saapui Suomeen vuonna 2015 ennätyselliset 32 476. (Sisäministeriö, viitattu 22.11.2018.) Vuoden 2017 lopussa Suomessa asui 385 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä, joista 249 500 oli ulkomaalaisia. Ulkomaan kansalaisten osuus oli vuoden lopussa 4,5 prosenttia koko väestöstä. Vuonna 2017 Raahessa asui 689 (2,6%) vieraskielistä, joista 477 oli ulkomaan kansalaista. (Tilastokeskus 2018, viitattu 29.9.2018).

Maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumiseen on 1990-luvulta lähtien kiinnitetty runsaasti huomiota viranomaisten keskuudessa. Viranomaiset ovat kehittäneet erilaisia kieli- ja ammattikoulutusohjelmia maahanmuuttajien työmarkkinoille siirtymisen helpottamiseksi, sillä maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota on pidetty tärkeimpänä keinona taata heidän sosiaalinen integroitumisensa suomalaiseen yhteiskuntaan. Vaikka erilaisia toimenpiteitä on kehitelty maahanmuuttajien työllistymiseksi jo pitkään, heidän työttömyysprosenttinsa ei ole muuttunut kymmenessä vuodessa. Vuonna 2008 työttömien maahanmuuttajien määrä oli 20% (Holm, Hopponen & Lahtinen 2008, 2. Viitattu 24.1.2019) ja se oli pysynyt samana vielä vuonna 2017 (Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat, viitattu 7.10.2018). Maahanmuuttajien työttömyyteen voi vaikuttaa työnantajien asenteet sekä maahanmuuttajan heikko suomen kielen taito.

Yritykset, jotka palkkaavat maahanmuuttajan, palkkaavat usein myös lisää maahanmuuttajia yritykseensä. Kun maahanmuuttajien työllistymistä tarkastelee laajemmassa kontekstissa, on tärkeää, että heitä työllistäviä tahoja valmennetaan maahanmuuttajan palkkaamisessa. Tähän voisivat olla sopivia ammattiyhdistykset sekä erilaiset maahanmuuttajahankkeet. Valmennus on tärkeää, jotta maahanmuuttajien työllistäminen olisi mahdollisimman mutkatonta. Maahanmuuttajat tulevat olemaan arvokasta työvoimaa aloilla, joihin eläköityminen vaikuttaa merkittävimmin. (Lemetyinen & Riusala 2004, 39).

Opinnäytetyömme tarkoitus on kuvailla Työnoste Raahe -hankkeen kanssa yhteistyötä tekevien, Raahen seutukunnan eri maahanmuuttajia työllistäneiden työnantajien kokemuksia. Keräämällä ja tutkimalla työnantajien kokemuksia, saadaan arvokasta tietoa suoraan työelämästä. Kokemusten perusteella voidaan kehittää maahanmuuttajien työllistämiseen liittyviä toimintatapoja. Toimintatapoja voidaan jalkauttaa myös muille maahanmuuttajien työllistämisen parissa työskenteleville ta- hoille. Opinnäytetyön tilaajana toimi Työnoste Raahe -hanke.

Tietoperustassa on yleisesti työllisyyttä ja työllistymistä käsittelevää sisältöä maahanmuuttajan työllistämiseen liittyvistä erityispiirteistä. Lisäksi käsittelemme työllisyyden vaikutusta integroitumiseen, työelämävalmiuksia, perehdytyksen tärkeyttä työelämässä sekä kielitaidon merkitystä suomalaisessa työelämässä. Käytämme sanaa maahanmuuttaja yleisesti kuvaamaan kaikkia maahanmuuttajia, kuten siirtotyöläisiä, turvapaikanhakijoita tai oleskeluluvan saaneita henkilöitä.

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus ja toteutimme sen teemahaastatteluna. Teemahaastattelu ei etene valmiiksi asetettujen kysymysten kautta, vaan se on kohdennettu tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Ennalta päätetyt teemat keskustellaan kaikkien tutkittavien kanssa, samalla antaen tilaa haastateltavien vapaalle puheelle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2006. Viitattu 27.3.2019.) Haastattelimme opinnäytetyöhömmme viittä työnantajaa. Nämä työnantajat työskentelevät Raahen seutukunnassa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Halusimme heidän kertovan kokemuksistaan maahanmuuttajan työllistämisestä. Haastattelut litteroitiin kirjoitettuun muotoon ja värikoodattiin tietopohjasta poimittujen teemojen mukaisesti. Aineistoa analysoimalla saatuja tutkimustuloksia voidaan käyttää maahanmuuttajan työllistämiseen liittyvien menetelmien kehittämiseksi.

Tämä opinnäytetyö liittyy sosionomi opintoihimme Oulun Ammattikorkeakoulussa. Tutkimuksen avulla syvennämme osaamistamme kolmen sosiaalialan (AMK) osaamisalueen avulla: sosiaalialan eettinen osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen. Eettinen osaaminen auttaa meitä ymmärtämään yksilön ainutkertaisuuden. Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen käy ilmi erilaisista lähtökohdista olevien ihmisten hyväksi tehdystä työstä. Opinnäytetyö prosessin avulla opimme suunnittelemaan, toteuttamaan, arvioimaan ja raportoimaan. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016, viitattu 18.1.2019.)

2 TYÖNOSTE RAAHE -HANKE

Teemme opinnäytetyömme, Työnantajien kokemuksia maahanmuuttajan työllistamisestä, Työnostea Raahae -hankkeelle. Hanke liittyy osana Kotona Suomessa ESR-pilottihankkeisiin (ELY 2018, viitattu 22.6.2018) ja sen ensisijaisena tavoitteena on rakentaa yhdessä yhteistyöverkoston kanssa Raahen seutukunnalle räätälöity työhön, koulutukseen ja yrittäjyyteen ohjaamisen malli sekä muun muassa maahanmuuttajien työllistämiseen myönteisten yritysten, piilotyöpaikkojen ja työtehtäviin kohdentuvien kielitaitovaatimusten kartoittaminen. Työnostea Raahae palvelee Raahen seutukunnan alueella asuvia maahanmuuttajia. (Ylikulju, 17.4.2019, haastattelu.)

Koska kyseessä on hanke, jonka tavoitteena on maahanmuuttajien työllisyyden parantaminen ja työllisyyden esteiden madaltaminen, on tärkeää kuvailla työnantajien kokemuksia maahanmuuttajien työllistämiseen liittyvistä ja vaikuttavista tilanteista. Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan käyttää hankkeessa ja työpaikoilla. Työnantajat saavat opinnäytetyöstämme tietoa maahanmuuttajien työllistämiseen liittyvistä kokemuksista ja voivat mahdollisesti kehittää toimintamallejaan palvelemaan paremmin juuri maahanmuuttajien työllistämiseen liittyvissä asioissa. (Ylikulju, 17.4.2019, haastattelu.)

Työnostea Raahae -hankkeen toimintakausi on 1.8.2017 - 31.12.2019. Sitä hallinnoi Raahen kaupunki ja se toimii Hanketoiminta ja Kehittäminen yksikön alaisuudessa. Työnostea Raahae -hankkeessa on 1,5 työntekijää. Hanke on matalan kynnyksen toimintaa, asiakkaat ja yritykset ovat löytäneet sen hyvin. Hankkeen ollessa puolella välissä yritys yhteistyökumppaneita on noin 43, kun koko hankkeen toimintakautena tavoitteena on 20 yritys yhteistyökumppania. Yritys yhteistyö tarkoittaa käytännössä maahanmuuttajan ja yrityksen yhteen saattamista tilanteissa, joissa maahanmuuttaja tarvitsee työtä ja yritys tarvitsee työntekijää tai apua maahanmuuttajan työllistämiseen liittyvissä asioissa. Työllistämistä helpotetaan huolellisella maahanmuuttajan alkuhaastattelulla, jossa kartoitetaan hänen osaamisensa, aikaisempi työkokemus ja koulutus. Samoin tehdään työnantajayrityksen kanssa. Työnantajan kanssa selvitetään työtehtävässä vaadittava ammattitaitotaso ja kielitaitovaatimus. Lisäksi työnantajaa avustetaan esimerkiksi turvapaikanhakijan palkkaamiseen liittyvissä asioissa. (Ylikulju, 17.4.2019, haastattelu.)

3 MAAHANMUUTTAJA SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ

Virallisen määritelmän mukaan maahanmuuttajalla tarkoitetaan Suomeen muuttanutta ulkomaan kansalaista, joka aikoo asua maassa pidempään. Siirtotyöläisellä tarkoitetaan henkilöä, joka muuttaa työn vuoksi tilapäisesti asumaan toiseen maahan. Lyhyellä työkomennuksella olevia tai lyhytaikaiseen kausityöhön, muun muassa marjanpoimijat, tulevia ulkomaalaisia ei tilastoissa lueta maahanmuuttajiin. Turvapaikanhakija on henkilö, joka on kotimaassaan joutunut vainon kohteeksi ja joka anoo kansainvälistä suojelua ja oleskeluoikeutta toisesta maasta. (Miettinen, viitattu 28.9.2018.) Opinnäytetyössämme käytämme kaikista edellä mainituista termiä maahanmuuttaja.

Valtioneuvoston työllisyys ja työllistäminen on tällä hetkellä yhteiskuntamme kärkihankkeita. Suuren ikäluokkien eläköityminen luo tällä hetkellä paineita työelämään ja tätä kautta joillakin aloilla vallitsee jopa työvoimapula. (Valtioneuvosto, viitattu 12.2.2019.) Maahanmuuttajan työllistämässä saattaa olla omat haasteensa, jotka voivat nousta esille työnantajien kokemuksista.

3.1 Väestönrakenteen muutoksen vaikutukset työllisyyteen

Väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee pohjoismaissa ja etenkin Suomessa tämä kehitys on hyvin voimakasta. Väestönrakenteen muutos näkyy työvoiman vähenemisenä. Hyvinvointivaltion rahoittajien määrä supistuu ja työvoima tulee vähenemään. (Päivinen, viitattu 14.12.2018.) Kun Suomen työmarkkinoita tarkastelee pitkällä aikavälillä, leimaa sitä väestön ikääntyminen ja sen seurauksena eläköityminen. Kehityksen merkittävänä piirteenä on, että vuosittain ihmisiä siirtyy enemmän eläkkeelle, kuin heitä tulee työmarkkinoille. Pitkällä aikavälillä tämä tarkoittaa maahanmuuttajien kannalta työllisyyden ja työllistymisen helpottumista. Maahanmuutolla voidaan osittain vastata työvoiman tarpeeseen ja työvoimapulaan. (Sisäasiainministeriö 2009, 24-25. Viitattu 11.6.2019). Maahanmuuttajaväestön työvoimapotentialiaali on korkea. Väestön ikärakenne on kantaväestöön verrattuna nuori, sillä neljä viidestä maahanmuuttajasta on työikäistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, viitattu 29.9.2018.) Työvoimapotentialiaaliin lukeutuvat työikäisten maahanmuuttajien lisäksi myös heidän lapsensa.

Perinteisesti viranomaiset ovat yrittäneet parantaa maahanmuuttajien työllisyyttä kehittämällä maahanmuuttajien inhimillistä pääomaa, eli koulutusta sekä kieli- ja ammattitaitoa erilaisilla toimilla.

Uusilla maahanmuuttajiin kohdentuvilla työelämälähtöisillä malleilla pyritään taas nopeuttamaan polkua työelämään ja jatko-opintoihin sekä tukemaan aiemmin hankitun osaamisen täydentämistä. (Valtiovarainministeriö 2017, 20. Viitattu 29.9.2018.) Näitä toimenpiteitä ei kuitenkaan tulisi korostaa liikaa, jottei unohdettaisi muita tekijöitä, jotka voivat heikentää maahanmuuttajan työllistymistä suomalaisilla työmarkkinoilla. Vaikka maahanmuuttajan inhimillinen pääoma, esimerkiksi suomen kielen taito, on tärkeä ehto onnistuneelle integroitumiselle työelämään, sen puute ei yksistään riitä selittämään heidän huonompaa työllistymistään ja suhteellisen korkeita työttömyyslukuja. Saattaa olla niin, että työmarkkinoille pääsemättömyyden syynä voivat olla myös työnantajien henkilökohtaiset asenteet, jotka vaikuttavat maahanmuuttajan työllistymismahdollisuuksiin ja laatuun. (Nordberg & Wrede 2010, 73.) Henkilökohtaisista asenteista huolimatta on tärkeää muistaa, että maahanmuuttajat ovat merkittävä resurssi työmarkkinoilla, heidän ikärakenteensa on valtaväestöön verrattuna nuori ja heillä on hyvä työkyky ja motivaatio päästä töihin (Karinen 2011, 13. Viitattu 1.10.2018).

3.2 Työllisyyden vaikutus integroitumiseen

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön, OECD:n (Organisation for Economic Cooperation and development) ja Yhdistyneiden kansakuntien pakolaisjärjestön, UNHCR:n (United Nations High Commissioner for Refugees) raportin mukaan Eurooppaan vuonna 2015 turvapaikanhakijoista moni tulee saamaan tai on jo saanut turvapaikan. Heidän integroitumisensa työmarkkinoille vie oman aikansa ja siihen vaikuttaa suuressa määrin työnantajien kyky rekrytoida heitä ja saada heidät integroitumaan osaksi työvoimaansa. (OECD & UNHCR 2016, viitattu 14.11.2018.)

Maahanmuuttajien työllistämistä kiinnostuneet yritykset nimeävät monia kannustimia vaihdellen yrityksen yhteiskunnallisesta vastuusta uuden tarjolla olevan työvoiman hyödyntämiseen. Vaikka moni yritys näkee maahanmuuttajien rekrytoinnin hyödyt, liittyy siihen monia käytännön haasteita. Näitä voi olla kielitaidon puute, kulttuurierot ja pakolaisajan traumaista, kuten pakkosiirroista kumpuavat ongelmat. Yritysten näkökulmasta nämä haasteet näyttävät usein voittavan lisätyövoiman tuomat hyödyt. (OECD & UNHCR 2016, viitattu 18.11.2018.)

Maahanmuuttajien työllistäminen voi vaatia räätälöityjä kannustimia, kuten työllistämisen tukea tai muuta erityistä tukea varmistamaan erilaisten taitojen kehittymisen (kielen ja kouluttamisen tuet).

Vaikka eri maiden lailliset puitteet vaihtelevat, työnantajat tuovat esille samanlaisia haasteita: työoikeuksia koskevien oikeuksien epävarmuus, oleskelun kesto, tieto maahanmuuttajan taidoista, kouluttamisen ja työllistämisen kustannukset, kannustimien puutteet sekä asenteiden ja odotusten vaikeudet. (OECD & UNCHR 2016, viitattu 20.11.2018.)

Tunnistamalla integroitumisen haasteita ja nojaten omiin integroitumisen kokemuksiinsa, UNHCR ja OECD (sama) haluavat tukea maahanmuuttajien onnistunutta integroitumista työmarkkinoille. Julkiset toimijat ovat avainasemassa toimivassa kotoutumisprosessissa mutta, yksityisellä sektorilla voisi olla merkittävä rooli maahanmuuttajien kouluttamisella sekä työllistämällä. Tämän vuoksi on olennaista kytkeä työmarkkinat mukaan, oppia heidän kokemuksistaan ja kuulla heidän huolensa.

Kun maahanmuuttajalla on pakolaistausta tai hän muuten edustaa näkyvää vähemmistöä, hänen matkansa täyteen osallisuuteen on haasteellinen. Kun nämä ihmiset asuvat kaupunkien korkean työttömyyden alueella, syrjäytymisen riski on usein kaksinkertainen verrattuna kantaväestöön. Tutkimukset osoittavat, että työttömyys aiheuttaa samanlaisen tunteen kuin kotimaan menettäminen, läheisen kuolema tai erossa oleminen rakkaistaan. Maahanmuuttajan työttömyyden kokemuksia ei voi verrata kantasuomalaisen työttömyyden kokemuksiin, koska työ on usein maahanmuuttajalle ainoa avain normaaliin elämään uudessa kotimaassa. Työn teko koettiin tärkeimmäksi tekijäksi onnistuneessa kotoutumisessa ja syrjäytymisen ehkäisemisessä, kertoo työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 teettämä maahanmuuttajabarometri. Muita avaintekijöitä olivat kielitaito, sopivan asunnon löytäminen, turvallisuus, terveyspalvelut sekä lasten pääseminen kouluun ja opiskelemaan. (Lahti 2014, 43-44.)

3.3 Työelämävalmiudet ja perehdytyksen tärkeys työelämässä

Liisa Larja tilastokeskuksesta kertoo (Tegelberg, viitattu 10.11.2018), että maahanmuuttajat työllistyvät usein koulutustaan alempiin työtehtäviin. Tämä ei välttämättä johdu ammattitaidosta vaan esimerkiksi verkoston ja suomalaisten työelämätaitojen puutteesta. Ei riitä, että on substanssiosaamista tietylle alalle vaan tarvitaan myös työelämätaitoja. Salmisen (2015, 69) mukaan yleiset työelämätaidot eli niin sanottu prosessiosaaminen pitää sisällään muun muassa oman alan tuntemuksen, ongelmaratkaisutaidot, ajanhallinnan, ammatillisen suhtautumisen esimieheen ja työkaveri-

hin ja työkyvyn ylläpitämisen taidot. Sinällään yksinkertaiselta kuulostavat asiat saattavat olla maahanmuuttajataustaisella työntekijällä vaativia. Erityisesti maahanmuuttajan kohdalla korostuu kyky tunnistaa ja noudattaa työpaikan äänettömiä pelisääntöjä ja työturvallisuuteen liittyviä toimintoja. Jos kielitaito on heikko, kaikkien edellä mainittujen taitojen oppiminen vaikeutuu entisestään.

Tiedetään, että maahanmuuttajat tarvitsevat enemmän ohjausta integroituaan työelämään ja oppiakseen työpaikan kulttuurin. Maahanmuuttajalle on tärkeä ohjeistaa suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän sääntöjä. Ilman opastusta ei voida olettaa, että säännöt tunnustetaan ja tiedetään. Työmaailman moninaistuuessa, erilaiset ihmiset oppivat toisiltaan ja sen seurauksena syntyy uusia ja erilaisia toimintatapoja, jolloin tavat monipuolistuvat. (Korhonen & Puukari 2013, 333.) Kuten myös Seppälä (2010b, 14) toteaa, kulttuurien välinen ymmärrys lisääntyy osapuolten oppiessa toisiltaan. Siitäkin huolimatta, että yleisesti ottaen muutos koetaan uhkaavaksi, olisi hyvä oppia suhtautumaan muutoksiin ennakkoluulottomasti. (Keisala 2012, 183.)

Työelämän moninaistuuessa ohjauksen tarve työpaikoilla korostuu entisestään. Maahanmuuttajat tarvitsevat ohjausta, jotta pääsy mukaan työelämään ja työyhteisön jäseneksi mahdollistuu. Esimiehet, työhön perehdyttäjät ja koko työyhteisö, tarvitsevat myös perehdytystä, jotta työ sujuisi työyhteisön ollessa monikulttuurinen. (Korhonen & Puukari 2013, 330.) Perehdytyksen tärkeyteen viittaa myös Keisala (2012, 180) tutkimuksessaan, jossa kävi ilmi, että maahanmuuttajataustaisten puutteellinen kielitaito lisää ongelmia kulttuurien välisessä viestinnässä. Viestinnän ongelmat liittyvät erityisesti siihen, että annettuja ohjeita tai toimintatapoja ei ymmärretä. Ohjeiden ymmärtämättömyys taas voi johtaa väärinkäsityksiin, taloudellisiin haittoihin työnantajalle tai jopa vaaratilanteisiin. Väärinkäsitysten riskiä lisää myös kantasuomalaisten kyvyttömyys antaa palautetta, ja se taas lisää työntekijöiden selän takana puhumista. Jos maahanmuuttaja ei ole ymmärtänyt annettuja ohjeita oikein, olisi parempi ohjata häntä oikeaan suuntaan, eikä puhua asiasta vain selän takana. (Keisala 2012, 179 – 180.)

Suomalaisilla työpaikoilla ohjaus ja perehdytys perustuvat Työturvallisuuslakiin (Työturvallisuuslaki 738/2002 2. 14§). Vuonna 2013 Suomessa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat olleet varsin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Perehdytyksessä oli keskitytty lähinnä työaikoihin ja poissaoloihin liittyviin sääntöihin sekä työtehtäviin. (Toivanen, Väänänen & Airila 2013). Tämä ei kuitenkaan riitä, vaan olisi syytä sisällyttää perehdytykseen myös suomalaista työelämäkulttuuria sisältäviä asioita, jotka syntyvät suomalaiset omaksuvat automaattisesti. Hyvin toimivassa työyhteisössä perehdytys on kaksisuuntaista. Siinä

koko työyhteisöä perehdytetään kohtaamaan erilaisuutta ja esimiehille voidaan järjestää opastusta vaikkapa selkokielisyydestä. Oleellista on löytää toimiva kompromissi, jolloin työyhteisössä toimitaan työyhteisön eduksi kaikkia osapuolia kunnioittaen. (Toivanen, Väänänen, Kurki, Bergbom & Airila 2018, 93.) Keisalan (2012, 191-193) mukaan monet pyrkivät selittämään ulkomaalais- tai maahanmuuttajataustaisten kollegoidensa ajattelua ja käyttäytymistä olettamalla asioita hänen kulttuuritaustastaan. Olettaminen ei välttämättä lisää yhteisymmärrystä, sen sijaan yhteisymmärrystä lisää kriittinen reflektointi, jolla tarkistetaan oletusten todenperäisyys. Maahanmuuttajat itse ovat kertoneet, että he eivät ole saaneet työstään tai kielitaidostaan tarpeeksi palautetta ja ovat siksi joutuneet sopeutumaan työyhteisöihin vihjeitä tulkitsemalla.

Nykyäänkin työnantajien toiminta saattaa olla yhtenä esteenä maahanmuuttajan työllistymiselle. Karinen (2011, 21) toteaa, että tällaisia esteitä aiheuttavia asioita saattavat olla työntäjän puutteelliset tiedot ja taidot, asenneongelmat ja resurssien puute työntekijöiden kouluttamisessa ja perehdyttämisessä. Perehdytys työyhteisöön ja työtehtäviin on työntekijän oikeus ja työnantajan velvollisuus (Työturvallisuuslaki 738/2002 2. 14§). Työhön perehdyttämiseen on varattava riittävästi aikaa etenkin silloin, jos kielitaustojen erilaisuus hankaloittaa kommunikointia (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 29). Lisäksi työnantajien tiedoissa ja taidoissa voi esiintyä puutteita, jotka voivat näyttäytyä rekrytointitaidoissa, eri kulttuureiden tuntemisessa, huonona kielitaitona ja puutteellisina tietoina työllistämisen tukimuodoista ja pelkoina maahanmuuttajatyöntekijän aiheuttamista ylimääräisistä kustannuksista. Nämä pelot heikentävät halukkuutta maahanmuuttajan työllistämiseen. (Karinén 2011, 22.)

3.4 Maahanmuuttajan kielitaidon merkitys suomalaisessa työelämässä

Asenteiden lisäksi yhdeksi keskeisimmistä asioista työelämässä pärjäämisen kannalta sekä maahanmuuttajien, että työnantajien mielestä nousee kielitaidon merkitys, joka onkin joidenkin tutkimusten mukaan yksi keskeisistä tekijöistä maahanmuuttajan työllistymisessä (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 139-152. Viitattu 25.6.2018). Vastaavasti kielitaidon ollessa puutteellinen, se on suurin este ulkomaalaistaustaisen työvoiman palkkaamiseen (Yli-Kaitala ym. 2013, 45). Myös Lemetyinen & Riusala (2004, 42) tuovat julkaisussaan esille, kuinka maahanmuuttajan heikko suomen kielen taito on yleisin syy sille, että työnantaja ei ole palkannut maahanmuuttajaa.

Toivasen ym. tutkimuksessa kielitaito nousi tärkeimmäksi asiaksi monikulttuurisessa työyhteisössä. Kielitaidon merkitys korostui sekä esimiesten, avainhenkilöiden ja työntekijöiden haastattelussa. Se vaikuttaa työn sujumiseen ja mahdollistaa sujuvan yhteistyön työyhteisössä. Hyvä kielitaito lisää valmiuksia oppia työelämäkulttuuria ja vähentää väärinkäsityksiä (-ymmärryksiä) vuorovaikutuksessa. Myös sanaton viestintä puutteellisen kielitaidon lisäksi saattaa aiheuttaa ongelmia tai erilaisia sekaannuksia työpaikoilla. Esimerkiksi hymy tulkitaan eri kulttuureissa eri tavalla ja sitä käytetään myös eri tavoin. Aasiassa hymy on epävarmuuden merkki, Suomessa taas se tulkitaan ystävälliseksi eleeksi. Ei kuitenkaan ole tarkoitus, että kaikkien tulee tietää muiden kulttuurien erilaiset tavat toimia, riittää kun tiedostaa kulttuurien olevan erilaisia. Toisaalta avoimessa ja hyväksyvässä työilmapiirissä toisten kulttuurista oppiminen lisää yleisinhimillistä käsitystä ihmisistä. (Toivanen ym. 2018, 98-103.)

Kielitaito on laaja käsite, joka kattaa puhumisen, kirjoittamisen ja ymmärtämisen. Se ei takaa viestinnän onnistumista, mutta on erinomainen lähtökohta sille (Keisala 2012, 191). Kielitaidon riittävyys saa erilaisia tulkintoja aina sen mukaan, mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Työelämän näkökulmasta se voidaan nähdä osana ammatillista kompetenssia (Härmälä 2008, 7). Lemetyinen & Riusala (2004, 42) tuovat esille myös toisenlaisen näkökulman liittyen kielitaitoon. Kielitaidon puutetta käytetään usein myös kiertoilmauksena sille, että työyhteisö ei ole valmis ottamaan maahanmuuttajaa jäsenekseen. Kuitenkin olisi tärkeää pohtia, olisiko maahanmuuttajan suomen tai ruotsin kielen opetusta mahdollista tehostaa. Lainsäädännön mukaan se voi tarjota täysivaltaisen jäsenyyden yhteisössä. Viranomaiselle riittävyys voi toimittaa portinvartijan tehtävää. Maahanmuuttaja itse voi puolestaan nähdä riittävyyden synonyymina pärjäämiselle jokapäiväisessä elämässä. Kielitaitoa ja sen riittävyyttä on siis lähes mahdotonta pakottaa samalle jatkumolle käymättä neuvottelua siitä, mitä eri tahot niillä tarkoittavat (Tarnanen & Pöyhönen, 139-152. Viitattu 25.6.2018). Koska kielitaito kehittyy parhaiten erilaisissa autenttisisissa tilanteissa, kuten työssä, harastuksissa tai muissa sosiaalisissa tilanteissa, on maahanmuuttaja hyvä ohjata niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Pusa, Lampinen & Ryynänen-Jussila 2017, 4.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoitus on kuvailla työnantajien kokemuksia maahanmuuttajan työllistämisestä Raahen seutukunnassa. Teemme opinnäytetyön yhteistyössä Raahen seutukunnan alueella toimivan Työnoste Raahen -hankkeen kanssa. Tavoitteenamme on saada tietoa hankkeen kanssa yhteistyötä tekevien työnantajien kokemuksista maahanmuuttajan työllistämistä ja millaisia kehittämisehdotuksia työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämiseksi. Tulevaisuudessa tietoa voidaan käyttää uusien toimintamenetelmien kehittämisessä sekä hankkeessa, että työpaikoilla, joissa työllistetään maahanmuuttajia.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaisia kokemuksia työnantajalla on maahanmuuttajan työllistämistä?
2. Millaisia kehittämisehdotuksia työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämisen edistämiseen?

Opinnäytetyössämme korostuvat kolme sosiaalialan (AMK) osaamisaluetta: sosiaalialan eettinen osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen. Syventämällä eettistä osaamistamme ymmärrämme paremmin yksilön ainutkertaisuuden ja opimme, ettei ympäristö tai yleinen mielipide saa vaikuttaa ajatteluamme. Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen käy ilmi erilaisista lähtökohdista olevien ihmisten hyväksi tehdystä työstä. Opinnäytetyöllämme pyrimme helpottamaan työnantajia maahanmuuttajan työllistämässä ja herättämään rakentavaa keskustelua teeman ympärillä. Kolmantena tärkeänä oppimistavoitteenamme on tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen. Opinnäytetyötä tehdessämme opimme suunnittelemaan, toteuttamaan, arvioimaan ja raportoimaan. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016, viitattu 18.1.2019.)

4.2 Metodologiset lähtökohdat ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja toteutimme sen yksilöllisenä teema-haastatteluna. Valitsimme laadullisen tutkimuksen, koska yritysysteistyökumppanit olivat ilmaiseet halukkuutensa kertoa vapaasti omista kokemuksistaan ja aiempaa teoriatietoa löytyy niukasti. Kanasen mukaan kvalitatiivista tutkimusta käytetään, jos ei ole teorioita, jotka selittävät tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen yleisenä kysymyksenä voidaan kysyä mistä tässä on kyse. Tällä kysymyksellä pyritään saamaan vastaus tutkittavaan ilmiöön. (2014, 16.) Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara puolestaan kuvailevat kvalitatiivisen tutkimuksen olevan todellisen elämän kuvaamista ja tätä kautta siihen sisältyy todellisuus moninaisuudesta ja tässä tutkimusmetodissa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (2007, 156.)

Teemahaastattelu on astetta strukturoidumpi kuin avoin haastattelu, sillä siinä aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit, teemat, ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Teemahaastattelussa ei edetä tarkkojen, valmiiden, yksityiskohtaisten kysymysten kautta vaan väljemmin kohdentuen tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 31.1.2019.) Näin ollen haastateltavat voivat vastata kysymyksiin omin sanoin. Teemahaastatteluun päädyimme, koska halusimme työnantajien kertovan kokemuksistaan vapaamuotoisesti ja he olivat ilmaisseet halukkuutensa kertoa kokemuksistaan maahanmuuttajan työllistämisestä. Menetelmä mahdollistaa sen, että vastaamisen vapaus antaa oikeuden haastateltavien puheelle (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47).

4.3 Kohderyhmä ja aineiston hankinta

Työnoste Raahe -hanke lähetti kutsut haastatteluun (LIITE1 & 2) sähköpostilla 43:lle yritysysteistyökumppanille. Yhteyshenkilönä toimi yksi opinnäytetyön tekijöistä. Vastausaika haastattelupyynnöön oli seitsemän (7) vuorokautta. Tavoitteenamme oli saada haastateltavaksi viisi (5) työnantaja, joilla on kokemusta maahanmuuttajan työllistämisestä. Ratkaisuun päädyimme rajallisten resurssiemme vuoksi. Jos haastateltaviksi olisi ilmoittautunut enemmän kuin viisi (5) työnantajaa, olisimme arponeet haastateltavat varmistaaksemme eettisyyden.

Haastattelupyynnöön vastasi kahdeksan (8) työntajaa, joista valtaosa edusti miesvaltaista suorittavan työn alaa, palvelualan ollessa myös edustettuna. Työnantajista kaksi (2) ilmoitti osallistuvansa haastatteluun tarvittaessa ja yksi ilmoitti, ettei heillä ole maahanmuuttajia töissä, joten arvontaa ei tarvinnut suorittaa. Haastateltavaksi jäi viisi (5) työntajaa, joista muodostui tavoitteiden mukainen haastateltavien määrä. Haastattelut järjestettiin viikolla 18. Haastateltavat sijaittivat 50 kilometrin säteellä Raahen keskustasta. Toteutimme haastattelut yksilöhaastatteluina työntajan ehdottomassa tilassa, heidän toivomanaan ajankohtana. Pyrimme luomaan tilanteen, jossa haastateltava saa vapaasti kuvailla kokemuksiaan, kuten teemahaastattelun luonteeseen kuuluu, joten ehtona oli, että tila on rauhallinen ja sitä kautta häiriötekijöiltä ja keskeytyksiltä välttyään. Haastattelun alussa kerroimme, että haastattelut taltioidaan digitaalisella tallennuslaitteella ja opinnäytetyön valmistuessa kaikki tallenteet ja tutkimusaineisto tuhoetaan. Samalla pyysimme osallistujilta suostumuksen opinnäytetyön osallistumisesta (LIITE3). Käytimme haastatteluissa teemahaastattelurunkoa, joka käytiin läpi haastateltavien kanssa ennen haastattelua (LIITE4). Teemahaastattelurungon suunnittelimme kokoamamme teoriatiedon pohjalta.

Teemahaastattelussa pyritään huomioimaan ihmisten tulkinnat ja heidän merkityksenantonsa. Ihmisten vapaalle puheelle annetaan tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyritään keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Ranskalaisin viivoin tehtyjen muistiinpanojen lisäksi laadimme muutaman apukysymyksen tai avainsanoja ruokkiaksemme tarvittaessa keskustelua. Teemahaastattelu on sopiva haastattelumuoto esimerkiksi silloin, kun halutaan tietoa vähemmän tunnetuista ilmiöistä ja asioista, joten koimme, että se sopii hyvin tutkimukseemme (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 31.1.2019).

Sovimme etukäteen haastattelujen aikana tehtävästä roolijaosta, kuten kysymysten esittäminen, tallennuslaitteista huolehtiminen ja tarkentavien kysymysten esittäminen. Suurin osa haastateltavista oli varautunut haastatteluun hyvin. Eräässä haastattelussa paikalla oli kaksi (muissa yksi) haastateltavaa, yhdessä haastattelussa tapahtui muutama keskeytys ja yksi haastattelu päästiin aloittamaan myöhässä, mutta nämä eivät vaikuttaneet tutkimustuloksiin. Haastatteluista neljä kesti 33-47 minuuttia ja yksi 16 minuuttia. Kaksi niistä järjestettiin viikon 18 maanantaina ja loput kolme haastattelua saman viikon perjantaina. Kaikki haastattelut litteroitiin eli purettiin kirjoitettuun muotoon (Hirsjärvi ym. 2007, 117). Jokaisessa haastattelussa käytettiin 2-4 tallennuslaitetta. Ratkaisu oli oikea, koska kaikissa haastattelussa vähintään yksi tallennuslaite lakkasi toimimasta.

4.4 Aineiston analyysi

Aloitimme litteroinnin heti ensimmäisten haastattelujen jälkeen viikolla 18 ja saimme ne päätökseen viikolla 19. Puhtaaksi kirjoitettua tekstiä syntyi yhteensä 47 sivua. Litteroinnit on kirjoitettu Calibri leipätekstillä, fontilla 12 ja rivivälillä 1. Litterointiin kului aikaa noin 40 tuntia. Haastattelut tulostettiin paperille analysoinnin helpottamiseksi. Työntajien kokemuksista muodostui tutkimusaineisto, jota käytimme tutkimusanalyysissämme. Analyysimenetelmänä käytimme teemoittelua. Luimme literoidut aineistot ja värikoodasimme ne teemojen kielitaito, yleiset työelämätaidot, perehdytys ja integroituminen, mukaisesti selkeyttämään analyysivaiheen käsittelyä. Ideana on saada kirjavasta ja toisinaan runsaasta tekstimassasta poimittua teeman mukainen aineisto. Metodi kiteyttää haastattelujen sisältöä tai rakennetta ja tarkastelee tutkimusongelmien kannalta keskeisten seikkojen esiintymistä ja ilmentymistä teksteissä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 14.2.2019.)

Teemoittelu on luonteva etenemistapa teemahaastatteluaineiston analysoimisessa. Teemat, joista haastateltavien kanssa on puhuttu, löytyvät yleensä kaikista haastatteluista, tosin vaihtelevassa määrin ja eri tavoin. Aineisto voidaan litteroinnin jälkeen järjestellä teemoittain. Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kunkin teeman alle kootaan esimerkiksi kustakin haastattelusta ne kohdat, joissa puhutaan kyseessä olevasta teemasta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2016, viitattu 3.6.2019.) Ennakkoon asetetut teemat eivät välttämättä ole samat kuin teemat, jotka aineistoa analysoimalla osoittautuvat olennaisesti aineiston sisältöä ja tutkimusaihetta jäsentäviksi. Teemahaastattelua ei siis tarvitse analysoida juuri tietyllä tavalla, vaikka teemoittelu ja tyypittely onkin tavallista ja looginen jatkumo kyseiselle haastattelutyyppille. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136.)

Tutkimusaineiston analyysin avulla pyrimme vuoropuheluun teorian, kokemustiedon ja oman ajattelumme kanssa. Tutustuimme aineistoon huolellisesti päästäksemme selville siitä, millaisia näkökulmia sen kautta voidaan tutkimusongelmaan ottaa. Selkeät, riittävän suppeat ja huolella määritellyt tutkimuskysymykset auttavat jäsentämään opinnäytetyön rakenteet sujuvaksi kokonaisuudeksi. Empiirisen tutkimuksen analyysiin kuuluvat nämä edellä mainitut asiat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 14.2.2019).

Analysoidessamme aineistoamme, totesimme ennakkoon asetettujen teemojen nivoutuvan toisiinsa. Esimerkiksi kielitaitoon liittyvät kokemukset eivät missään vaiheessa tulleet esiin yksittäisinä

kommentteina, vaan se kulki kaikkia teemoja yhdistävänä tekijänä. Analysoimme kielitaidon yhdessä muiden teemojen kanssa. Perehdytys, työelämätaidot ja integroituminen nousivat myös esiin yhteneväisinä teemoina, päätimme analysoida ne kuitenkin erillisinä teemoina.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Eettiset kysymykset opinnäytetyön edetessä ovat tärkeitä. Erilaiset valinnat ja päätökset vievät opinnäytetyötä eteenpäin ja on mietittävä tarkkaan mitä ratkaisut tarkoittavat juuri tämän opinnäytetyön kannalta. Prosessin aikana tehtävät ratkaisut voivat tuntua välillä vähäpätöisiltä, mutta eettisestä näkökulmasta katsottuna ne voivat olla hyvinkin tärkeitä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 31.1.2019.) Opinnäytetyön eettisen hyväksyttävyyden, luotettavuuden sekä tulosten luotettavuuden edellytyksenä on sen tekeminen hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat muun muassa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattaminen rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja niiden esittämisessä ja tulosten arvioinnissa. Opinnäytetyössä tulee soveltaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus ja arviointimenetelmiä ja avoimuutta tulosten julkaisussa. Tämä kaikki tulee tehdä opinnäytetyön vaatimusten mukaisesti ja käyttää eettisiä menetelmiä jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa. Lisäksi neuvottelukunta korostaa muun muassa tutkimuksen yksityiskohtaista suunnittelua, toteutusta ja raportointia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, viitattu 23.8.2019.)

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa muun muassa onko kaikki suunnitellut haastateltavat pystytyt haastattelemaan tai millainen tallenteiden laatu on. Haastattelut on suunniteltu niin, että tutkimuskysymykset on asetettu jo opinnäytetyön alkuvaiheessa ja ne ohjaavat työtä koko prosessin ajan. Haastatteluvaiheessa luotettavuutta tuo se, että mikään ei ole sattumanvaraista, vaan suunnitelmassa pysytään kaiken aikaa toimien perustellen sekä johdonmukaisesti. Aineiston käsittely pysyy koko prosessin ajan samana. (Hirsjärvi ym. 2008, 185.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella myös luotettavuuskriteeristön avulla. Kriteeristön perusajatuksena on saada luotettavaa tutkimustulosta. On syytä huomata, että luotettavuustarkasteluun varaudutaan jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Laadullisen tutkimuksen yleisinä luotettavuuskriteereinä käytetään muun muassa seuraavia tekijöitä: vahvistettavuus, arvioitavuus/dokumentaatio ja saturaatio. (Kananen 2014, 150-151.)

Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että lukijan on pystyttävä seuraamaan tutkijan päättelyä ja arvioimaan sitä (Haltia & Nieminen 2013, 13. Viitattu 12.3.2019). Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa niin, että tietoa kerätään eri lähteistä. Arvioitavuus tarkoittaa riittävää dokumentaatiota. Dokumentaatio on yksi tärkeimmistä asioista, joka luo työlle uskottavuutta. Kaikki eri vaiheissa tehdyt ratkaisut tulee perustella. Saturatio, eli kylläntyminen tarkoittaa sitä, että eri lähteiden tarjoamat tutkimustulokset alkavat toistua. Kylläntyminen vaatii useita havaintoyksilöitä. (Kananen 2014, 151-153.)

Tutkimuksen luotettavuutta lisää, että tutkimusprosessissa on mukana ulkopuolinen arvioija (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160-165). Tutkimukselle nimetään opiskelijavertaisarvioijat, jotka arvioivat ensisijaisesti työn sisältöä. Vertaisarvioinnin tarkoituksena on kehittää kriittistä suhtautumista sekä kykyä antaa ja vastaanottaa palautetta. (Oulun ammattikorkeakoulu 2016, viitattu 25.2.2019.) Oulun ammattikorkeakoulun opinnäytetyön prosessiin kuuluu työpajoja ja seminaareja. Pajoissa saimme ohjausta opinnäytetyön tekemiseen, jolloin opinnäytetyön prosessin aikana ulkopuolisena arvioijana toimivat ammattikorkeakoulun opettajat. Seminaari eli julkistamistilaisuus on vuorovaikutukseen perustuva oppimistilanne, joka voi toteutua ammattikorkeakoulun, toimeksiantajan tai ammatin tilaisuudessa. Esittelemme tutkimuksemme tulokset tutkimuksen tilaajan Työnoste Raahe -hankkeen ohjausryhmän kokouksessa.

Tutkimuksemme vahvistettavuutta ja arvioitavuutta lisää se, että olemme kuvanneet ja perustelleet koko tutkimusprosessin huolellisesti, rehellisesti ja tarkasti. Käsittelimme tutkimusaineistoa suunnitelman mukaisesti koko tutkimusprosessin ajan. Asetimme tutkimuskysymykset prosessin alkuvaiheessa ja rakensimme tutkimussuunnitelman niiden mukaisesti. Tietoperusta koottiin luotettavista lähteistä ja kiinnitimme erityistä huomiota tekstiviitteiden ja lähdemerkintöjen oikeellisuuteen. Nettilähteet dokumentoitiin tallentamalla näyttökuvat. Tutkimusaineistoa oli riittävästi ja saavuttimme saturatation tutkimustulosten alkaessa toistaa itseään.

Teimme opinnäytetyön yhteistyösopimuksen Työnoste Raahe -hankkeen kanssa. Haastattelimme kaikki haastattelukutsuun vastanneet yritys-yhteistyökumppanit. Heille kerrottiin ennen haastattelun aloittamista tutkimuksen taustatiedot sekä haastattelun vapaaehtoisuudesta. Lisäksi korostettiin, että opinnäytetyön valmistuttua suostumuslomakkeet, tallenteet ja litteroidut paperiversiot tuhoetaan (LIITE 1, 2 ja 3). Opinnäytetyössämme ei tule näkymään kenenkään haastateltavan henkilö- tai

yrittäjätietoja. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa ja se tarkistetaan Urkund-tietojärjestelmän avulla. Tallenteiden laadukkuus varmisti litteroinnin tarkkuuden, joka puolestaan lisäsi luotettavuutta analyysivaiheessa.

5 KOKEMUKSIA MAAHANMUUTTAJAN TYÖLLISTÄMISESTÄ

Opinnäytetyössämme oli kaksi tutkimuskysymystä (LIITE4). Tutkimuskysymystemme avulla pyrimme saamaan tietoa, millaisia kokemuksia työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämisestä, sekä millaisia kehittämis ehdotuksia työnantajalla on maahanmuuttajan työllistymisen edistämiseen. Haastattelu eteni etukäteen asettamiemme teemojen mukaan, jotka olivat kielitaito, perehdytys, yleiset työelämätaidot sekä integroituminen. Ensimmäinen tutkimuskysymys antoi haastattelvalle mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan omin sanoin. Toisessa tutkimuskysymyksessä työnantajien oli mahdollista esittää kehittämis ehdotuksia maahanmuuttajien työllistämisen edistämiseksi.

5.1 Perehdytys työpaikoilla

Tutkimuksessa nousi esille maahanmuuttajien suomen- sekä englannin kielen puutteellinen osaaminen. Kaikki työnantajat korostivat suomen kielen osaamisen olevan tärkeää muun muassa työturvallisuusohjeiden ymmärtämisen ja niiden noudattamisen vuoksi. Useimpien työnantajien mielestä tärkeintä perehdytyksessä on työturvallisuuden lisäksi opettaa, ettei koskaan saa siirtyä tekemään työtehtävää, jos ei ole varma, että on ymmärtänyt saamansa työohjeet. Useimmilla työnantajilla oli kokemusta siitä, kuinka maahanmuuttaja nyökyttelee ja sanoo ymmärtävänsä ohjeet, vaikkei ole ymmärtänyt niitä. Edellä mainittujen alkuhaasteiden jälkeen maahanmuuttajasta on useimmiten kehittynyt hyvä työntekijä.

“Pääsääntöisesti kielitaito on aina aavistuksen puutteellinen.”

Useimmat työnantajat kertoivat käyttävänsä maahanmuuttajan perehdytyksessä paljon käsimerkkejä ja hitaampaa puhetempoa sekä selkokieltä. Englannin kieltä osaavien kanssa kommunikoiitiin englannin kielellä. Osa korosti, ettei kieltolauseita voi käyttää lainkaan työhön perehdyttämisessä. Useimmat työnantajat korostivat perehdytyksessä työturvallisuuslähtökohtaa, vain muutama mainitsi perehdytyksen sisältävän yleisiä suomalaiseseen työelämäkulttuuriin liittyviä asioita. Useimmin käytettiin yhtä vastuuperehdyttäjää. Eräs työnantaja mainitsi maahanmuuttajan saavan sitä paremman perehdytyksen, mitä enemmän hän itse on aktiivinen ja kysyy työn tekemiseen liittyvistä asioista.

Kaikki kertoivat käyttävänsä maahanmuuttajan kanssa kokeneempaa suomen kieltä osaavaa työparia, joka ensin näyttää miten työtehtävä tehdään ja mitä ei saa tehdä. Näin toimitaan erityisesti, kun maahanmuuttajan suomen kielen taito on puutteellinen ja jos työnkuva sen mahdollistaa. Kettiin, että tällä menetelmällä maahanmuuttajat oppivat työtehtävät yllättävän nopeasti. Joissain ammattiryhmissä ei voi toimia ilman suomen kielen taitoa ja kielitaito on voinut olla ainoa este työn teolle. Osa työnantajista oli järjestänyt maahanmuuttajia työntekijöille kielikoulutusta, jossa pääpaino oli turvallisuuden liittyvässä sanastossa. Työturvallisuuden lisäksi pidettiin tärkeänä osata kommunikoida työpaikalla ja heikon kielitaidon todettiin estävän tämän.

Melkein kaikilla työpaikoilla käytetään ”kaveritulkkeja”. Samaan kieliryhmään kuuluva, jo paremmin suomen kieltä osaava maahanmuuttaja perehdyttää uudet työntekijät. Kaveritulkkia käytetään myös rekrytointiapuna. Eräs työnantaja oli huomionut perehdytyksen helpottavan, kun maahanmuuttajia palkattiin töihin muutama kerrallaan. Useimpien työnantajien mukaan työt sujuvat paremmin, jos samoja kansalaisuuksia ei sijoitettu samoihin tehtäviin. Tämä arveltiin johtuvan työntekijöiden lähtömaan tilanteista ja historiasta, esimerkiksi kansalaisten keskinäisestä sodasta. Vaikka maahanmuuttajalla ei olisi Suomessa tekemäänsä työhön osaamista kotimaastaan, perehdyttämistä helpottaa, jos taustalta löytyy jotain vastaavaa osaamista. Useat työnantajat kertoivat esimerkiksi maataloustaustan helpottavan työpaikalla uuden oppimista.

5.2 Yleiset työelämätaidot

Useimpien työnantajien mielestä maahanmuuttajien joukosta löytyy hyviä ja ahkeria työntekijöitä. Muutamien mukaan heikon suomen kielen tai englannin kielen osaamisen takia maahanmuuttajat usein sijoittuvat osaamistaan vaatimattomimpiin työtehtäviin. Tästä syystä he eivät pääse eteneeseen vaativampiin tehtäviin, vaikka heillä olisi kotimaastaan hankittu osaaminen ja koulutus. Osa työnantajista tuo ilmi, että heikko suomen kielen taito voi vaikuttaa rekrytointipäätökseen, mutta työhön ei kuitenkaan automaattisesti palkata ensin suomalaista ja sitten vasta maahanmuuttajaa. Jos on huono kielitaito, pelkästään hakemuksen lähettäminen työpaikalle ei välttämättä riitä, vaan pitää mennä esittäytymään, jotta profiloiminen voidaan aloittaa. Työnantajat kertoivat pyrkivänsä selvittämään, mitä töitä maahanmuuttaja on kotimaassaan tehnyt ja millaista osaamista hänelle on kertynyt. Ilman yhteistä kieltä tämä on haasteellista.

“Kielitaito on verrattavissa ammattitaitoon – suomen kielen taito tai hirviän hyvä englanti, mikä on harvalla, se on sitte ollut aika haastavaa tuo kommunikointi.”

Jos maahanmuuttajalla on mahdollisuus näyttää osaamisensa esimerkiksi työelämään tutustumisjaksoilla tai työkokeilulla, on mahdollista, että maahanmuuttajan osaaminen ja motivaatio työn tekemiseen menee kielitaidon edelle työtehtävän sen salliessa. Eräs työnantaja nostaa esille, että työntekijän pitää osata perusasiat, jonka jälkeen työssä voidaan opettaa lisää. Suurin osa työnantajista tuo esille maahanmuuttajataustaisen työntekijän olevan arvokasta työvoimaa aloilla, joissa on vallinnut tai vallitsee työvoimapula, huonosta kielitaidosta huolimatta.

“Jos aatellaan tarkemmin sitä, että jollaki on ammattitaito kotimaassa, nii se ei välttämättä suomessa merkkää yhtään mittään, koska se lähtötason analysointi on sitte tehtävä kuitenkin aina mejän ite.”

Useimmat työnantajat kertoivat joutuneensa ohjaamaan maahanmuuttajataustaisen työntekijän kotiin hänen ollessa sairas. On opastettu, että sairaana ei tarvitse olla töissä, sairauslomalta saa palkan ja sairausloman jälkeen saa ja pitää tulla töihin takaisin. Työvuoroseurannan “tuntilappujen” täyttämässä huonon suomen kielen kirjoitustaito on ilmennyt epäselvänä kirjoitusasuna. Kaikkien työnantajien mukaan työajat ja tauot osataan pääsääntöisesti hyvin. Erään työnantajan mukaan työntekijän tulee huolehtia itse tauoistaan. Maahanmuuttajan työmoraalin ja työn suorittamisen suhteen ei ole esiintynyt juurikaan ongelmia työnantajien mukaan. Osa työnantajista kokee, että maahanmuuttaja työntekijät ovat jopa liian nöyriä, eivätkä vastaa esimerkiksi työnantajan kysymyksiin loma-ajan sopivasta ajankohdasta avoimesti.

”Pääsääntöisesti erittäin säntillisiä ja ajallaan töisiä.”

Tutkimuksessa tuli ilmi, että maahanmuuttaja työntekijällä pitää olla vähintään yhtä hyvä ammattitaito kuin keskitason suomalaisella, muttei parempi, muuten muiden työntekijöiden kanssa saattaa ilmaantua ongelmia. Useimmiten työnantajien kertoman mukaan kantasuomalaisten työkavereiden ennakkoluulot ja -pelot poistuvat, kun työpaikalle on palkattu maahanmuuttaja. Ennakkoon oletetut pelot ovat osoittautuneet turhiksi. Muutama työnantaja kuvaili työpaikoilla esiintyneen aikaisemmin jyrkkiäkin asenteita maahanmuuttajia kohtaan ja näiden asenteiden nyt poistuneen. Työnantajien mukaan työhön perehdyttäjän oppii maahanmuuttajalta paljon. Kokemuksen maahanmuuttajan kanssa työskentelystä kuvaillaan lisäävän avoimuutta myös ajatusmaailmaan. Toisilla työpaikoilla ei ole esiintynyt lainkaan ongelmia maahanmuuttajien ja kantasuomalaisten välillä.

Innokkuutta työn tekoon maahanmuuttajien parissa esiintyy laidasta laitaan, mutta useimpien työnantajien mielestä motivaatiota työskentelyyn löytyy. Osa työnantajista arveli motivaatiota lisäävän

maahanmuuttajien tarve lähettää rahaa perheelleen kotimaahansa. Muutama työnantaja kertoi joidenkin maahanmuuttajien kirjoittavan suomen kielisiä sanoja muistiin ja näin osoittavansa motivaatiotaan uuden oppimiseen.

“Jos sillä on ammattitaito ja jos se hakkee töihin, niin se on tosissaan. Valtaosa niistä on niinku tosissaan, ei ne leikin päältä oo lähtenyt kotimaastaan.”

Muutama työnantaja kertoi puuttuneensa tilanteisiin, joissa maahanmuuttaja työntekijä ei tervehti työpaikalla naisia, ei välttämättä katso heitä silmiin, eikä ota heiltä vastaan työohjeita. Asiasta huomauttamisen on todettu korjaavan tilanteen. On jouduttu puuttumaan myös joihinkin yksittäisiin tapoihin toimia esimerkiksi työpaikkojen hygieniatiloissa; vessan istuinten oikeaoppisessa käytössä on koettu yksittäisiä ongelmia.

“Näkkyyhän nuo sopeutuvan.”

Tutkimuksessa ilmeni, ettei yhdessäkään työpaikassa pidetty tärkeänä mihin uskontoryhmään maahanmuuttaja kuuluu. Uskontoon liittyviä ongelmia ei ole esiintynyt, lukuun ottamatta kesälle ajoittuvaa Ramadan-paastoaikaa. Paaston sattuessa kesän valoisalle ajalle sitä viettävät työntekijät ovat väsyneitä, eivätkä jaksaa tehdä töitä ilman ruokaa. Eräs työnantaja korosti, ettei työntekijän uskonnolla ole merkitystä, vaan hän yrittää viestittää työntekijälle olevansa kiinnostunut erilaisista uskonnoista.

5.3 Integroituminen

Työnantajat toivat esille, kuinka he ovat kiinnostuneita maahanmuuttajan perheen hyvinvoinnista sekä koko perheen integroitumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan. Samalla työnantajat kuitenkin miettivät, miten työntekijä suhtautuu, jos työnantaja kyselee perheen vointia. Eräs työnantaja toi esille, kuinka oli suositellut perheen osallistumista erilaisiin tapahtumiin ja seurakunnan kerhoihin. Työnantajat kertovat, että perheen hyvinvointi on työnantajan etu. Kun koko perhe viihtyy, eikä esimerkiksi muuta toiselle paikkakunnalle, työnantaja saa pidettyä hyvän työntekijän. Eräs työnantaja toi esille, että maahanmuuttajalla ei välttämättä ole kantasuomalaisia ystäviä, vaan maahanmuuttajat esimerkiksi pelaavat jalkapalloa omassa porukassaan. Työnantajat kertovat, että on luonnollista, että maahanmuuttajat hakeutuvat omiin porukoihin ja muodostavat yhteisön, mutta eivät tämän vuoksi opi suomen kieltä.

“Mää koen -- että se on -- meidän työnantajienkin etu että -- perhe viihtyy ja niillä on -- jonkulaista kontakteja sidosryhmiä.”

Eräs työnantaja kertoi maahanmuuttajasta, joka oli päässyt aloittamaan ammattikoulun ja suomen kielen opiskelun. Työnantajan mielestä maahanmuuttaja pääsi näin kiinnittymään suomalaiseen yhteiskuntaan. On ilmennyt, että toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskentelevä maahanmuuttaja, jolla on Suomen kansalaisuus, ei saa välttämättä pankista lainaa talon ostoa varten. Työnantaja kertoi olleensa pankkiin yhteydessä ja yrittäneessä auttaa maahanmuuttajaa. Eräs työnantaja kertoi, että joillekin työntekijöille, joilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, on haettu oleskelulupaa.

Työntajat kertovat ymmärtävänsä työpaikan saamisen ja työpaikalla pärjäämisen olevan yhteydessä suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisessa. Toinen työnantaja taas korosti kielitaidon olevan ehdoton edellytys yhteiskuntaan integroitumisessa. Usein työtehtäviä tehdään yksin, jolloin kielitaito ei kehity ja integroituminen vaikeutuu. Työntajat toivovat, että pidempään maassa asuneet maahanmuuttajat kertoisivat uusille maahanmuuttajille, kuinka Suomessa tulee elää sekä muun muassa naisten asemasta Suomessa.

“Varmasti vähä auttaa, mutta edelleen se on siinä kielitaidossa se koko ydin.”

6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Opinnäytetyömme toisena tutkimuskysymyksenä oli, millaisia kehittämisehdotuksia työntajilla on maahanmuuttajan työllistämisen edistämiseksi. Tämän tutkimuskysymyksen avulla toivoimme saavamme vastauksia, kuinka maahanmuuttajan työllistämistä voidaan tulevaisuudessa edistää ja helpottaa. Teimme tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä (LIITE4) liittyen etukäteen asettamiimme teemoihin, kuitenkin niin, että työntajat pääsivät kertomaan kehittämisehdotuksistaan omin sanoin ja työntajan omista lähtökohdista.

Useampi työnantaja mietti voisiko turvapaikanhakijalle myöntää työntekijän oleskelulupaa tai kansalaisuutta, jos hän näyttää osaamisen ja ahkeruuden työpaikalla ja hänelle kirjoitetaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Työntajien keskuudessa ihmeteltiin ja pohdittiin turvapaikkajärjestelmän toimimattomuutta. Ongelmana pidettiin esimerkiksi sitä, jos turvapaikanhakija on saanut toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, oppinut hyvin suomen kieltä ja saadessaan hylkäävän turvapaikkapäätöksen, joutuu jättämään työnsä. Toivottiin, että turvapaikan sijaan työssä käyvä turvapaikanhakija saisi työntekijän oleskeluluvan. Turvapaikanhakijan palkkaamisen toivottiin olevan helpompaa. Tällä hetkellä turvapaikanhakijan palkkaamiseen liittyy työntajien mielestä liikaa byrokratiaa. Lisäksi koettiin ongelmaksi, ettei turvapaikanhakijalla ole pankkitiliä ja näin ollen palkanmaksu on vaikeampaa. Työntajista muutamat toivat esille, että Maahanmuuttovirastoon on vaikeaa olla yhteydessä, koska sinne on vain tunnin soittoaika viikossa. Lisäksi melkein yksimielisesti toivottiin, ettei turvapaikanhakijaa ”rangaistaisi” työn tekemisestä. Nyt työntajien mielestä lyhytaikaisen työn vastaanottamisesta on kohtuuttoman paljon haittaa turvapaikanhakijan jokapäiväiseen elämään ja jopa perheensä hyvinvoinnille.

Työntajat olivat yksimielisiä suomen kielen opetteluun tärkeydestä. Erään haastateltavan mielestä kielen opiskelu on ehdoton edellytys Suomessa asumiseen. Toivottiin enemmän suomen kielen kursseja, peruskurssin lisäksi myös jatkokursseja ja työelämään liittyviä ammattisanastokursseja. Kielen opetteluun helpottamiseksi toivottiin hyvää mobiilisovellusta sekä työntajien että maahanmuuttajien käyttöön. Muutama työnantaja toivoi ammattikoulujen ottavan enemmän vastuuta opintosuunnitelmaan merkittyjen opintojen oppimisesta sekä suomen kielen riittävästä osaamisesta ennen päättötodistuksen kirjoittamista. Työkokeiluja toivottiin enemmän. Näin maahanmuuttaja saisi paremman kuvan työelämästä ja voisi hakeutua halutessaan opiskelemaan alaa. Eräs työnantaja haluaisi myös turvapaikanhakijoiden pääsevän opiskelemaan ammattikouluun, joko hankkimaan

kokonaan uutta ammattia tai lisäkoulutusta jo osaamalleen alalle. Hänen mielestään näin säästyttäisiin monelta ongelmalta täällä Suomessa ja uusista opeista on hyötyä turvapaikanhakijalle, jos hän joutuu palaamaan takaisin kotimaahansa.

“Oppi auttaa siellä maapallon toisella puolellakin.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Työnoste Raahe -hankkeen yritys yhteistyökumppanit kokevat maahanmuuttajan työllistämisen. Tutkimuskysymyksiä oli kaksi: millaisia kokemuksia työnantajalla on maahanmuuttajan työllistamisestä ja millaisia kehittämissuhteita työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämisen edistämiseksi.

Tutkimukseen osallistuneiden työnantajien kokemukset maahanmuuttajan työllistamisestä olivat pääosin positiivisia ja maahanmuuttajien kerrottiin olevan tärkeä resurssi työyhteisöissä. Työnantajista valtaosa edustaa miesvaltaista suorittavan työn alaa palvelualan ollessa myös edustettuna. Heistä lähes kaikilla on vuosien kokemus maahanmuuttajien työllistamisestä. Tutkimuksessa nousi esille työnantajien kokemusten työllistamisestä olevan samankaltaisia, vaikkakin yksilöllisiä. Kaikki tutkittavat kuvailevat samankaltaisia kokemuksia, joiden punaisena lankana on työpaikalla tarvittava suomen kielen taito. Suorittavassa työssä kielitaidon merkitys nähdään tärkeänä turvallisuusnäkökulman kautta, etenkin työturvallisuusohjeiden ymmärtäminen on tärkeää. Viestinnän ongelmat liittyvät erityisesti siihen, ettei annettuja ohjeita ymmärretä ja tämä voi johtaa väärinkäsityksiin tai jopa vaaratilanteisiin työpaikalla (Keisala 2012, 179-180). Työnantajat kertoivat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden saattavan viestittää ymmärtävänsä annetut työohjeet, vaikka todellisuudessa näin ei ole kuitenkaan tapahtunut. He pohtivat, onko kyseessä niin suuri motivaatio tehdä töitä, ettei uskalleta myöntää ymmärtämättömyyttä. Palvelualalla taas perustellaan hyvää suomen kielen vaatimustasoa, koska asiakkaat haluavat saada suomenkielistä palvelua. Työnantajat, jotka ovat palkanneet maahanmuuttajia jo useampien vuosien ajan, korostavat kokemuksen tuovan ajatusmaailmaan avoimuutta. Oli huomattu, että useimmiten alun ennakkoluulot ovat poistuneet maahanmuuttajien yleistyessä työyhteisöissä. Kuten Keisalakin (2012, 183) toteaa, olisi muutoksiin hyvä suhtautua ennakkoluulottomasti, vaikka ne usein koetaankin uhkaavina. Seppälä (2010b, 14) toteaa kulttuurien välisen ymmärryksen lisääntyvän osapuolten oppiessa toisiltaan. Vaikka rekrytointi ja perehdytys saattavat viedä enemmän aikaa kantasuomalaiseen verrattuna, loppujen lopuksi työskentelyyn liittyvät eroavaisuudet liittyvät kielitaitoon.

Kielitaito käsittää monia osa-alueita, kuten ääntämisen, puhumisen, kirjoittamisen, ymmärtämisen sekä viestinnän tyyliä (Yli-Kaitala ym. 2013, 49). Tutkimuksessa selvisi, että perehdytettäessä maahanmuuttajaa työhön ja työyhteisöön työpaikoilla käytetään kommunikoinnissa hitaampaa tempoa, selkokieltä ja käsimerkkejä. Selkokielellä ja käsimerkeillä maahanmuuttaja ymmärtää paremmin

esimerkiksi turvallisuusohjeita ja työnantaja ja maahanmuuttaja ymmärtävät toisiaan paremmin. Kielitaitoon sisältyy puhumisen lisäksi luku- ja kirjoitustaito. Suomen kielen kirjoitustaito nousee esille esimerkiksi työaikaseurannan lomakkeiden täyttämässä. Maahanmuuttajan omassa äidinkielessä kirjoitusasu voi olla oikealta vasemmalle ja kirjaimisto poikkeaa hyvin paljon latinalaisesta kirjaimistosta. Kun maahanmuuttaja kirjoittaa suomen kielellä, kirjoitustyyli voi olla suomalaisten näkökulmasta katsottuna epäselvää. Tutkimuksessa ilmeni, että joissakin työpaikoissa työnantajat ovat pyytäneet maahanmuuttajaa kirjoittamaan hänen omalla äidinkielellään ja kirjoitus on ollut todella siistiä. Tällaiset arjen tilanteet ovat avartaneet työnantajien ymmärrystä eri lähtökohdista tulevien maahanmuuttajien taitoihin. Heikko latinalaisen kirjaimiston osaaminen voi olla iso kynnyksellä työelämään siirtymiselle. Kotoutumiskoulutuksessa on mahdollista vahvistaa latinalaisten kirjainten osaamista, vasemmalta oikealle kirjoittamista ja suomen kielen puhumista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Viitattu 19.6.2019.) Vaikka kotoutumiskoulutuksessa opetetaankin suomen kieltä, siihen eivät pääse osallistumaan kaikki Suomessa työskentelevät maahanmuuttajat. Koulutuksen järjestää TE-palvelut ja kohderyhmänä ovat työttömät maahanmuuttajat. Saadakseen työttömyysetuutta maahanmuuttajan on osallistuttava alkukartoitukseen ja opiskeltava kotoutumiskoulutuksessa (TE-palvelut 2019, viitattu 21.6.2019). Kotoutumiskoulutus ei siis poista työssä käyvien maahanmuuttajien suomen kielen taidon puutteellisuutta.

Tutkimussuunnitelmassa kielitaito eriteltiin omaksi teemakseen, mutta tutkimuksen edetessä kävi selväksi, ettei sitä voi käsitellä pelkästään omana teemanaan. Tutkimuksessa kielitaidon merkitys ja sen tärkeys korostui aina uudelleen lähes jokaisessa kuvailuissa kokemuksissa. Yli-Kaitala ym. (2013, 45) mukaan kielitaidolla onkin keskeinen merkitys maahanmuuttajien työelämässä pärjäämisen kannalta ja kielitaito on myös työnantajan näkökulmasta portti työelämään. Vuonna 2012 teetetyin PK-yritysbarometrin mukaan suurimpana esteenä ulkomaalaistaustaisen työvoiman käyttöön on heikko suomen kielen taito (Suomen Yrittäjät, Finnvera & työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 3. Viitattu 19.6.2019). Kuitenkin tutkimuksessamme työnantajat toivat esille, että joissakin työtehtävissä ammattitaito menee kielitaidon edelle. Jos työtä suoritetaan pareittain tai ryhmässä ja työpareista toisella on riittävä kielitaito, voi toisena työntekijänä olla heikomman kielitaidon omaava henkilö. Harvassa työssä tarvitaan täydellistä suomen kieltä ja ammattitaito on myös paljon muuta kuin kielitaito (Yli-Kaitala ym. 2013, 45).

Tutkimuksessa ilmeni, että työnantajien kokemukset maahanmuuttajan palkkaamisesta olivat pääosin positiivisia. He kertoivat kuitenkin työnantajista, jotka eivät palkkaa maahanmuuttajia. Tämän

he kuvailivat johtuvan ennakkoluuloista. Tutkittavien mielestä olisi tärkeää saada ensimmäinen kokemus maahanmuuttajan palkkaamisesta, jolloin ennakkoluulot vähenisivät. Samoilla linjoilla on myös Pohjois-Savon ELY-keskuksen aluekoordinaattori Tanja Manner, joka kertoo Yle Uutisissa ulkomaalaisten työllistymisen esteenä olevan useimmiten suomen kielen taidon puute sekä suomalaisten työnantajien ennakkoluulot. Mikkosen, Lassila & Tikanojan yhteiskuntajohtajan mukaan suomalaisten ennakkoluulot hälvenevät kuitenkin pikkuhiljaa. Kulttuurinmuutos tapahtuu yksilön tasolla, kun suomalaiset kohtaavat ulkomaalaisia työkaverina, esimiehenä tai alaisena. (Martikainen 2018, viitattu 24.7.2019.)

Tutkimuksen mukaan Raahen seutukunnan alueella maahanmuuttajat ovat merkittävä resurssi aloilla, joilla vallitsee työvoimapula. Heitä on rekrytoitu töihin järjestelmällisesti jo vuosien ajan. Vaikka maahanmuuttajien koetaan olevan ammattitaitoisia ja motivoituneita työskentelemään, kielitaidon puutteellisuutta pidetään ongelmana, vaikka samalla todetaankin käytännön työssä pärjäävän huonollakin kielitaidolla. Työnantajien mielestä perustyön tekemiseen riittää heikompikin suomen kielen taito, mutta huolta aiheuttaa se, ettei hyvä ja koulutettukaan ammattilainen pysty etenemään vaativampiin tehtäviin, jos kielitaito ei kehity. Korkeasti koulutetunkin maahanmuuttajan on usein vaikeaa työllistyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin (STTK 2019, viitattu 1.8.2019). Kielitaito ei kehity pelkästään työtä tekemällä vaan tarvittaisiin pitkäjänteistä suomen kielen opetusta, sekä perus- että jatkokursseja. Niitä ei Raahen seutukunnan alueella ole riittävästi tarjolla tai ne järjestetään virka-aikana, jolloin työssäkäyvät maahanmuuttajat eivät voi niihin osallistua.

Sisäministeriön mukaan Suomi kehittää työvoiman maahanmuuttoa lähtökohtana turvata työvoiman saanti aloilla, joissa on työvoimapula (Sisäministeriö 2019. Viitattu 27.8.2019). Tutkimukseen osallistuneiden työnantajien mielestä tätä pidetään tärkeänä kehitystavoitteena. Haluttaisiin kuitenkin, että tavoite laajennettaisiin koskemaan myös turvapaikanhakijoita, jolloin työntekijän oleskeluluvan saaminen helpottuisi myös heille. Raahen seutukunnan alueella työvoimapulaa paikataan tällä hetkellä palkkaamalla merkittäviä määriä turvapaikanhakijoita. Työnantajat pitävät kohtuuttomana, että maahanmuuttaja joutuu jättämään jopa vakituisen työpaikkansa saadessaan kielteisen turvapaikkapäätöksen, juuri kun integroituminen yhteiskuntaan on alkanut. Näin tapahtuessa turvapaikanhakijalla ei ole oikeutta työskennellä vaan hänestä tulee niin sanottu paperiton. Näin käy siinä tapauksessa, että turvapaikkaprosessi on käyty loppuun eikä valitusmahdollisuutta enää ole. Paperiton henkilö elää maassa ilman laillista oleskeluoikeutta. Paperittomat ihmiset muodostavat erityisen haavoittuvan väestöryhmän, jonka elinoloja vaikeuttavat muun muassa sairaudet ja puutteellinen terveydenhuolto, asuinolosuhteet sekä köyhyys. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, viitattu 27.8.2019.)

10.6.2019.) Tällaisissa tapauksissa turvapaikanhakija menettää oikeuden huolehtia itsestään teke-
mällä työtä ja työnantaja menettää hyvän työntekijän.

Tutkimukseen osallistuneiden mielestä työpaikan saamista ja työskentelyä pidetään tärkeänä apuna maahanmuuttajan integroitumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan. Rätty (2002, 179) kirjoittaa että Suomessa työn tekoa arvostetaan ja se on lisäksi tärkeä kotoutumisen väline. Työssäolo tai opiskelu sitoo maahanmuuttajan ympäröivään yhteiskuntaan. Työnteko tai opiskelu tuo hyväksyvyyttä ympäristön näkökulmasta ja lisäksi myös oma itsetunto kohentuu, kun pystyy elättämään itsensä ja perheensä. Tutkimuksessamme ilmeni, ettei työnteko ole kuitenkaan yksistään riittävä toimenpide. Suomen kielen taitoa pidetään integroitumisessa työtäkin tärkeämpänä ja sen lisäksi kontaktit suomalaisiin todettiin parantavan yhteiskuntaan kiinnittymistä. Työnantajat korostivatkin, että on tärkeää opastaa myös muissa kuin työhön liittyvissä asioissa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Useat heistä ovat opastaneet esimerkiksi pimennysverhojen ostossa tai ohjanneet perheitä seurakunnan äiti-lapsikerhoihin, jopa pankkiasioinneissa on avustettu. Apua saatetaan tarvita lapsen hoitopaikan löytämiseen, vaimon tukemiseen kotona, työkyvyn ylläpitoon ja lukuisiin muihin asioihin. Koko perheen hyvinvoinnin ajatellaan heijastuvan myös työpaikan hyvinvointiin. Työpaikan saaminen ei siis yksistään riitä takaamaan maahanmuuttajan hyvinvointia ja pärjäämistä suomalaisessa yhteiskunnassa vaan maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta pystyäkseen ottamaan työn vastaan ja käymään siellä täysipainoisesti. Vartiainen-Oran (2013, 330) mukaan työelämä moninaistuu ja sen vuoksi tarvitaan yhä enemmän ohjausta. Maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta päästäkseen mukaan työelämään ja osaksi työyhteisöä. Samalla myös työyhteisöt, perehdyttäjät, esimiehet ja luottamushenkilöt tarvitsevat ohjausta, jotta työ sujuu ja työyhteisö voi hyvin, kun yhteisössä on erikielisiä ja kulttuuritaustaltaan erilaisia ihmisiä. Työpaikalla tapahtuvan perehdytyksen lisäksi maahanmuuttaja tarvitsee apua ja ohjausta arkielämään liittyvissä asioissa.

Tutkimukseen osallistuneet työnantajat toivat kehitysehdotuksena esille työkokeilujen ja työelämäntutustumisjaksojen (TET) lisäämisen. Näiden kautta maahanmuuttaja pääsisi tutustumaan erilaisiin ammatteihin ja voisi halutessaan lähteä opiskelemaan kyseistä alaa. Samalla maahanmuuttaja oppisi suomalaisesta työelämästä ja kulttuurista. Työkokeilun kautta työntekijä voisi näyttää osaamistaan ja myös työnantaja näkisi millainen työntekijä on. Työpaikalla toteutettavan työkokeilun avulla voi saada jalan työpaikan oven väliin. Työkokeilupaiikkaa voi hakea itse, mutta myös työ- ja elinkeinotoimistosta saa lisätietoa työnantajista, jotka ottavat työkokeilijoita vastaan. Työkokeilun aikana saa saman etuuden kuin työttömänä. (TE-palvelut 2019, viitattu 1.8.2019.) Työkokeilun lisäksi muun muassa Suomen Punainen Risti järjestää osaamisen tunnistamisen projekteja,

joiden kautta turvapaikanhakijalla on mahdollisuus päästä palkattomalle TET-jaksolle korkeintaan kolmeksi viikoksi. TET-jaksolla työskennellään maksimissaan 6h päivässä. (RedNet 2019, viitattu 1.8.2019.)

8 POHDINTA

Maahanmuuttajien työllistyminen on ajankohtainen aihe, muun muassa maailmalla muuttuneen pakolaistilanteen ja väestörakenteen vuoksi, jotka koskettavat muun maailman ohella myös Suomea. Raahen seutukunnassa on pakolaistaustaisia maahanmuuttajia, mutta myös paljon työperäisiä maahanmuuttajia. Työnoste Raahe -hanke pyrkii tukemaan heitä kaikkia työllistymisessä ja työskentelyyn liittyvissä asioissa.

Opinnäytetyömme aihe on herättänyt mielenkiintoa haastateltavien lisäksi myös hankkeen muissa yhteistyökumppaneissa. Aihetta pidettiin ajankohtaisena ja sitä arvostettiin. Kuten olemme tässä opinnäytetyössämme aiemmin maininneet, maahanmuuttajan omia kokemuksia työllistymisestä on tutkittu paljon, mutta työnantajien kokemuksia maahanmuuttajan työllistämisestä löytyy verrattain vähän. Kuuntelemalla työnantajien kokemuksia maahanmuuttajan työllistämisestä, maahanmuuttajan työllistymistä parantavia toimintatapoja voidaan kehittää ja niitä voidaan hyödyntää laajemminkin. Toivomme opinnäytetyömme osaltaan lisäävän positiivista keskustelua maahanmuuttajan työllistämisestä.

Raahen seutukunnassa maahanmuuttajia työllistävien työnantajien kokemukset ovat arvokasta tietoa. Työnantajat, jotka ovat työllistämässä ensimmäisiä maahanmuuttajia yritykseensä, hyötyvät tässä tutkimuksessa kuvailuista kokemuksista. Haastateltavamme ovat hyväksyneet maahanmuuttajat jo pitkään ja he oppivat heiltä koko ajan esimerkiksi kulttuureista. Vieläkin törmää negatiivisiin asenteisiin koskien maahanmuuttajan työllistämistä, vaikka haastattelemamme työnantajat korostivat maahanmuuttajien olevan arvokas resurssi työyhteisöissä.

Kaksisuuntaisessa perehdytyksessä osapuolet voivat oppia toinen toiseltaan monikulttuurisessa työyhteisössä. Heikon suomen kielen taidon takia perehdytys voi viedä enemmän aikaa, mutta muuten se ei poikkeaa suomalaisen perehdyttämisestä. Perehdytys ei liity siihen, että on maahanmuuttaja vaan perehdytys kuuluu kaikille työntekijöille. On ollut ilo huomata, että maahanmuuttajat ovat työpaikoilla yhdenvertaisia työntekijöitä ja heihin suhtaudutaan asennemuutosten kautta yhä myönteisemmin Työssä käyminen edistää yksilön hyvinvointia ja oli hienoa kuulla, kuinka työnantajat olivat ottaneet huomioon myös koko perheen hyvinvoinnin muun muassa kannustamalla perheitä osallistumaan seurakunnan kerhoihin. Eräs työnantaja kiteyttikin asia todella hyvin; kun perhe voi hyvin, työntekijä voi hyvin.

Työnantajat olivat huolissaan siitä, ettei maahanmuuttaja pysty etenemään urallaan puutteellisen suomen kielen taidon vuoksi ja siksi kielikursseja, sekä perus-, että jatkokursseja toivottiin lisää. Huomion arvoista on myös, että työnantajan mielestä maahanmuuttajaa on tärkeää opastaa muissakin kuin työhön liittyvissä asioissa. Työnantajat ymmärsivät koko perheen hyvinvoinnin heijastuvan sekä työntekijän että työpaikan hyvinvointiin.

Opinnäytetyön prosessi käynnistyi keväällä 2018, kun aloimme pohtia sen aihetta. Työnoste Raahe-hankkeen projektipäällikkö ehdotti meille muutamia opinnäytetyön aiheita, joista kaivattiin lisätietoa. Useiden eri vaihtoehtojen jälkeen päädyimme tutkimaan työnantajien kokemuksia maahanmuuttajan työllistämistä laadullisella teemahaastattelulla. Syksyllä 2018 aloimme kirjoittaa tutkimussuunnitelmaa. Heti alkuun saimme huomata, kuinka haastavaa oli löytää täsmällistä teoretietoa työnantajien kokemuksista maahanmuuttajan työllistämistä. Tietopohja on koottu käyttämällä lähteinä useita eri teoksia ja julkaisuja. Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin keväällä 2019 ja haastattelukutsut lähetimme huhtikuussa. Työnantajien vastattua haastattelupyyntöön aloitimme yksilölliset teemahaastattelut. Haastatteluja helpotti, kun tutkittavat olivat valmistautuneet etukäteen haastatteluun. Suunnittelimme haastattelut etukäteen jakamalla jokaiselle haastattelijalle oman vastuualueen. Haastattelutilanteet sujuivat hyvin, vaikka meillä kenelläkään ei ollut aikaisempaa kokemusta haastattelujen tekemisestä. Haastattelut litteroitiin ja teemoiteltiin värikoodauksen avulla. Havainnollistamme haastattelusta saamiamme tuloksia suorien lainausten avulla. Suorat lainaukset elävöittävät tutkimustuloksia ja tuovat työnantajien kokemuksia lähemmäs lukijaa. Työnantajat olivat kaikki hyvin halukkaita kertomaan kokemuksistaan ja suurin osa kokemuksista oli positiivisia.

Tutkimukseen ennalta asetetut teemat pysyivät samana tutkimuksen ajan ja aiemmin hankkimamme tietopohja kohtasi työnantajien kokemukset maahanmuuttajan työllistämistä. Teemat pitivät sisällään enemmän tietoa kuin etukäteen odotimme. kuten erilaiset kulttuuriin liittyvät toimintamallit esimerkiksi silmiin katsominen o osa työelämätaitoja. Lisäksi ennen tutkimustamme emme osanneet ajatella, ettei wc-istuimen käyttö ole kaikille itsestään selvää. Kielitaidon käsittelimme muiden teemojen sisällä, koska se tuli esille kaikkien teemojen yhteydessä ja sitä pidettiin lähelulkoon kaikissa tilanteissa tärkeimpänä osaamisena maahanmuuttajaa työllistäessä.

Asetimme opinnäyteprosessin alussa itsellemme kolme oppimistavoitetta. Ne ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä tutkimuksellinen kehittäminen ja innovaatio-osaaminen ja ne pohjautuvat sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseihin. Oman arvomaailman tunnistaminen sosiaalialalla työskennellessämme on tärkeä osa eettistä

osaamista. Tulevassa työssämme teemme koko ajan päätöksiä ihmisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävästi ja kunnioittavasti. Eettinen osaaminen kulkee mukana läpi tulevan työhistorian, koska ihmisten parissa ja teemme päätöksiä lait ja asetukset huomioon ottaen. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit, viitattu 7.8.2019.) Opinnäytetyössä tehdyt erilaiset ratkaisut on tehty tarkasti harkiten eettisyys huomioiden. Yksi opinnäytetyön tekijöistä on työsuhteessa Työnoste Raahe -hankkeessa ja tämä on ollut meille etu, koska työn tilaaja on ollut koko prosessin ajan mukana ja olemme saaneet hankkeen kautta ajankohtaista tietoa maahanmuuttajien työllistymisestä.

Opinnäytetyötä tehdessämme kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen on herättänyt paljon keskustelua. Tekijöiden kesken on vallinnut avoin ja luottamuksellinen suhde ja välillämme on kehkeytynyt hyviä ja rakentavia keskusteluita pohjautuen opinnäytetyömme aiheeseen sekä omaan reflektivaan tapaamme tehdä opinnäytetyötä. Opinnäytetyöprosessin aikana olemme mietineet maahanmuuttajan asemaa yhteiskunnassamme ja seuranneet poliittisten tahojen keskustelua maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyvistä asioista. Tutkimusprosessin aikana olemme oppineet, miten merkittävää työn tekeminen on maahanmuuttajalle ja miten se auttaa tasa-arvon toteutumista sekä vähentää syrjäytymistä.

Opinnäytetyön edetessä selvisi, että tutkimuksellinen kehittämisosaaminen on ollut meille jokaiselle tavoite, josta olemme oppineet eniten. Meistä kukaan ei ole tehnyt aiemmin opinnäytetyötä, joten saamamme kokemus on ollut merkittävä. Olemme saaneet opinnäytetyön edetessä erinomaista ja rakentavaa palautetta opettajilta, jotka ovat auttaneet meitä eteenpäin ja joiden ansiosta olemme oppineet paljon tutkimuksen tekemisestä.

Tutkimuksessa selvisi, kuinka hyviä kokemuksia Raahen seutukunnan työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämistä ja kuinka merkittävät tutkimuksen tulokset voivat Raahen seutukunnalle olla. Toivomme, että työnantajat, joilla ei ole vielä kokemusta maahanmuuttajan työllistämistä, rohkaistuisivat palkkaamaan heitä tulevaisuudessa. Jatkotutkimus olisi mielenkiintoista toteuttaa suuremmalla otannalla, siitä hyötyisivät monet työnantajat, maahanmuuttajat sekä välillisesti koko yhteiskunta. Laajalla otannalla saataisiin työnantajien kokemuksia suuremman yleisön tietoisuuteen ja sen myötä voitaisiin vaikuttaa myös yleiseen keskusteluun maahanmuuttajien työllistämistä. Lisäksi työnantajien esille tuomia hyviä toimintatapoja voitaisiin ottaa käyttöön laajemmin.

Yleisistä ennakkoluuloista huolimatta haastateltavamme ovat olleet innolla palkkaamassa maahanmuuttajia ja tulevat palkkaamaan heitä jatkossakin. Eräs haastateltavistamme kertoi hänellä olevan joskus tunne, että maahanmuuttaja työntekijä on enemmän suomalainen kuin me itse.

“Syö ruokatunnilla HK:n sinistä sinapin kera ja kohta työpisteellä raikaa Reijo Taipaleen tango.”

LÄHTEET

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 8.5.2018. Kotona Suomessa ESR-hanke. Viitattu 22.6.2018, http://www.ely-keskus.fi/web/ely/kotona-suomessa?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_reset-Cur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14405_

Haltia, N. & Nieminen, M. 2013. Luotettavuus dia 13. Alkuperäistä diasarjaa muokannut Huttunen, R. 13.3.2013. Viitattu 12.3.2019. users.utu.fi/rakahu/luotettavuus.ppt?viewType=Print&viewClass=Print.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Holm, P., Hopponen, A. & Lahtinen, M. 2008. Maahanmuuttajien työkyky 2008. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 210. Viitattu 24.1.2019, <http://www.ptt.fi/media/liitteet/rap210.pdf>.

Härmälä, M. 2008. Riittääkö Ett ögonblick näytöksi merkonomilta edellytetystä kielitaidosta? Kielitaidon arviointi aikuisten näyttötutkinnoissa. Jyväskylä Studies in Humanities 101. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Juvenes Print.

Karinen, R. Ramboll Finland Oy 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Selvityksen loppuraportti 18.5.2011. Sisäasiainministeriö, ESR ALPO. Viitattu 1.10.2018, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79683/sm_132011.pdf_

Keisala, K. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä 2012. Julkaistu Työsuojelurahaston tuella. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – JuvenesPrint.

Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Bookwell Oy. Juva.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä- hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanna Pro Oy.

Lemetyinen, T. & Riusala K. 2004. Selvitys maahanmuuttajatyöstä saaduista kokemuksista ja parhaista käytännöistä Pohjanmaalla. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.

Martikainen, Annika. 23.11.2018. Suomessa on huutava työvoimapula, mutta työntajilla on ennakkoluuloja maahanmuuttajista - tämä leipomoyrittäjä palkkaa heitä mielellään. Viitattu 24.7.2019, <https://yle.fi/uutiset/3-10509616>.

Miettinen, A. Väestöliitto. Viitattu 28.9.2018, http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/.

Nordberg, C. & Wrede, S. (toim.) 2010. Vieraita työssä, työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

OECD & UNHCR, 2016. Migration policy debates. Hiring refugees-What are the opportunities and challenges for employers? Viitattu 14.11.2018. <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-10.pdf>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutus siirtyy osaksi koulutusjärjestelmää. Viitattu 19.6.2019, <https://minedu.fi/maahanmuuttajien-luku-ja-kirjoitustaidon-koulutus>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2016. Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön ohje. Sisäinen lähde. Viitattu 25.2.2019, <https://oiva.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xND-MwNzY0Njky>.

Pusa, M-L., Lampinen, M. & Rynnänen-Jussila, M. Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla. Opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Koulutuskeskus Salpaus, 2017. Viitattu 9.12.2018, <http://view.24mags.com/mobilev/e5f43d46a15e11480d262296d568fc76#/page=28>.

Päivinen, J. 9.7.2018. Väestön ikääntyminen ja maahanmuuttajien työllistymisvaikeudet yhdistävät Pohjoismaita. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 14.12.2018, https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/vaeston-ikaantymisen-ja-maahanmuuttajien-tyollistymisvaikeudet-yhdistavat-pohjoismaita.

RedNet 2019. Turvapaikanhakijoiden ja oleskeluvan saaneiden osaamisen tunnistaminen ja työelämävalmiuksien tukeminen. Viitattu, 1.8.2019, <https://rednet.punainenristi.fi/tet>.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.1.2019, <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/sisallys.html>.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Multiprint Oy. Helsinki.

Seppälä, T. (toim.) 2010b. Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Helsinki. Helsingin yliopisto.

Sisäasiainministeriö 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Sisäasiainministeriön julkaisuja 2/2009. Viitattu 11.6.2019, https://www.hel.fi/static/helsinki/paatosasiakirjat/Kh2009/Esityslista16/Liitteet/Maahanmuuttajien_tyollistyminen_ja_kannustinloukut_-selvitys.pdf?Action=sd&id=%7B753563FA-70E4-41D0-B5B9-206AE3B64F3C%7D.

Sisäministeriö 2018. Pakolainen pakenee vainoa. Viitattu 22.11.2018, <https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>.

Sisäministeriö 2019. Suomi panostaa työvoiman maahanmuuttoon. Viitattu 27.8.2019, <https://intermin.fi/maahanmuutto/tyovoiman-maahanmuutto>.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit, Kuopio 29.4.2016. Viitattu 18.1.2019, <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>.

STTK 2019. Maahanmuuttajat työelämässä. Viitattu 1.8.2019, <https://www.sttk.fi/subject/maahanmuuttajat-tyoelamassa/>.

Suomen yrittäjät, Finnvera & työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Pk-Yritysbarometri syksy 2012. Viitattu, 19.6.2019, https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_pkyritysbarometri_syksy2012.pdf.

Tarnanen, M. & Pöyhönen, S. Puhe ja Kieli. Tal och Språk. Speech and Language. Nro 4, 139–152. Maahanmuuttajien Suomen kielen taidonriittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 25.6.2018, <https://journal.fi/pk/article/view/4750/4468>.

Tegelberg, V. Savon Sanomat 15.02.2017. Viitattu 10.11.2018, https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Joka-viides-maahanmuuttaja-on-koulutustaan-alemmassa-ty%C3%B6ss%C3%A4/930314_

TE-palvelut, 2019. Kotoutumiskoulutus maahanmuuttajille. Viitattu 21.6.2019, https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/kotoutumiskoulutus/index.html.

TE-palvelut, 2019. Työkokeilun kautta työmarkkinoille. Viitattu 1.8.2019, https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyokokeilu/index.html.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 20.2.2018. Paperittomat. Viitattu 10.6.2019, <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/paperittomat>.

Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Tilastokeskus. Viitattu 7.10.2018, http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/stat-fin_vaerak_pxt_011.px/table/tableViewLayout2/?rxid=391c1d5a-21d3-4420-b3d0-04b2f937d464.

Tilastokeskus 2018. Viitattu 29.9.2018, <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>.

Toivanen, M., Väänänen, A. & Airila, A. (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Toivanen, M. & Airila, A. (2013b). Kiinnittyminen työhön ja työorganisaatioon. Helsinki: Työterveyslaitos.

Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L., Bergbom, B. & Airila, A. (toim.). 2018. Moni Osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Juvenes Print Helsinki. Viitattu 21.10.2018, <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%C3%B6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%C3%B6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosa-
keyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelemine Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki 2013. Viitattu 23.8.2019, https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2/2014. Maahanmuuttajien työllistyminen - Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ ja yrittäjyys 6/2014. Viitattu 29.9.2018, <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtioneuvosto 2019. Hallitusohjelman toteutus, työllisyys ja kilpailukyky. Viitattu 12.2.2019, <https://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/tyollisyys>.

Valtionvarainministeriö, kansantalousosasto, 2017, Eurooppa 2020 –strategia, Suomen kansallinen uudistusohjelma, kevät 2017. Valtiovarainministeriön julkaisuja 18a/2017. Valtiovarainministeriö, viitattu 29.9.2018, <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-national-reform-programme-finland-fi.pdf>.

Vartiainen-Ora, P. 2013. Kulttuurien välinen ohjaus ja kaksisuuntainen perehdytys työelämässä. Teoksessa Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. 2013. Juva, Bookwell Oy, 330.

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka, Opas esimiehille. Työterveyslaitos. Helsinki: Tammerprint Oy.

Ylikulju, E. Projektipäällikkö, Työnoste Raahen hanke. 17.4.2019. Haastattelu.

Hyvä työnantaja. Kutsumme teidät kertomaan kokemuksianne maahanmuuttajan työllistämisestä.

Opiskelemme Oulun ammattikorkeakoulussa ja teemme opinnäytetyötä Työnoste Raahe -hankkeen tilauksesta. Opinnäytetyömme tavoitteena on saada tietoa, millaisia kokemuksia työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämisestä Raahen Seutukunnan alueella ja millaisia kehittämissuhteita työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämisen helpottamiseksi.

Tavoitteenamme on saada haastateltaviksi viisi työnantajaa, joilla on kokemusta maahanmuuttajan työllistämisestä. Osallistumalla haastatteluun pääsette tuomaan esille kokemuksianne maahanmuuttajan työllistämisestä ja osallistumaan heidän työllistymistään edistävään kehittämistyöhön. Tämä kutsu lähetetään kaikille Työnoste Raahe - hankkeen yritysryhteyshenkilöille. Jos haastateltavia ilmoittautuu mukaan enemmän kuin viisi (5), arvomme haastateltavat. Haastattelu on täysin luottamuksellinen, eikä se tule sisältämään henkilö- ja yritystietojanne.

Haastattelu on yksilöhaastattelu, kestoltaan noin 45 minuuttia ja se toteutetaan toivomassanne paikassa. Haastattelu tallennetaan, jotta aineistosta saadut tiedot säilyvät tutkimuksellisesti luotettavina. Tallenteet ja tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Valmiin opinnäytetyön voi lukea Theseuksesta (www.theseus.fi).

Toivomme teidän suhtautuvan myönteisesti esittämäämme tutkimuspyyntöön ja osallistuvan haastatteluun. Mikäli haluatte osallistua tutkimukseemme tai teillä on kysyttävää siihen liittyen, pyydämme teitä vastaamaan sähköpostiin tai olemaan yhteydessä puhelimitse. Ilmoittautumisia otetaan vastaan viikon ajan tämän kirjeen lähettämisestä. Toivoisimme pääsevämme toteuttamaan haastattelut viikolla 18.

Ystävällisin terveisin

Sirpa Väärälä, Anitta Ravaska ja Marika Häkkinen

Yhteydenottopyynnöt:

Dear employer. We would like to invite you to discuss your experiences in hiring immigrants.

We are three students from the Oulu University of applied sciences and we are doing our bachelor's thesis for the Työnoste Raahe-project. The aim of our thesis is to collect employers' experiences in hiring immigrants in the Raahe region and also present the suggestions employers may have in developing immigrant employment.

Our aim is to interview five employers from different companies, who have experience in hiring immigrants. By taking part in this interview, you will be able to bring out your experience in hiring immigrants, and also take part in the development work regarding immigrant employment. This invitation will be sent to all Työnoste Raahe-project's partners. In case more than five (5) employers sign up to be interviewed, we will draw the interviewees. The interview is fully confidential and it will not include any of your personal or company data.

We will be interviewing every participant individually and the interview it will take about 45 minutes. The interviewing will happen in a place by your choice. The interview will be recorded, so the information gathered from the interviews will stay reliable. Once the research is finished, all recorded data will be destroyed.

We look forward to your co-operation. If you wish to take part in the interview or you have any questions concerning the interview, don't hesitate to contact us via e-mail or telephone. We wish you to sign up for the interview within a week from receiving this invitation. We wish to implement the interviews on week 18.

Best regards,

Sirpa Väärälä, Anitta Ravaska ja Marika Häkkinä

Contact information:

Osallistun opinnäytetyön “Työnantajan kokemuksia maahanmuuttajan työllistämisestä” ja olen saanut tarvittavan tiedon haastatteluun osallistumisesta.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus

Yrityksen taustatiedot:

Yrityksen nimi _____

Toimiala _____

Yrityksen koko _____

Henkilöstö _____ Montako maahanmuuttajaa _____

Teemahaastattelun toteutus

Haastattelija _____

Ajankohta _____

Kesto _____

Haastateltava henkilö _____

Asema _____

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia kokemuksia työnantajalla on maahanmuuttajan työllistämisestä?
2. Millaisia kehittämissuhteita työnantajilla on maahanmuuttajan työllistämisen edistämiseen?

Teema 1. Kokemuksia maahanmuuttajan työllistämisestä

Teema 2. Kehittämissuhteita maahanmuuttaja työllistämisen edistämiseksi

- Kielitaito

Miten koette kielitaidon merkityksen työllistäessänne maahanmuuttajan?

- Perehdytys

Miten koette perehdytyksen merkityksen?

- Yleiset työelämätaidot

Miten koette yleisten työelämätaitojen merkityksen työpaikallanne?

- Integroituminen

Miten koette maahanmuuttajan integroitumisen yhteiskuntaan, suhteessa työelämään?