



Maiju Atzmon
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2020

JOBY-MOBIILISOVELLUS

- linkki maahanmuuttajataustaisen työnhakijan ja työnantajan välillä



TIIVISTELMÄ

Maiju Atzmon

JobY-mobiilisovellus – linkki maahanmuuttajataustaisen työnhakijan ja työnantajan välillä

52 sivua ja 4 liitettä

Kevät 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää sosiaalialan innovaatio- ja yritys-konsepti JobYa. JobY muodostuu mobiilisovelluksesta ja tukitiimistä, jotka toimivat maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden ja työnantajien linkittäjinä. Tavoitteena oli koota maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvien haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä taustoittamaan ja kehittämään JobYn ideaa. JobYn toimintamallin mukaan jokainen työnhakija ja työnantaja haastatellaan ennen rekisteröintiä. Tehdyt työt tallentuvat työnhakijan profiiliin. JobY hoitaa maksut ja lähettää laskun työnantajalle. JobYn eettisiin arvoihin kuuluu asiakkaiden itseohjautuvuuden ja voimaantumisen vahvistaminen.

Tutkimuksessa haastateltiin TE-toimiston asiantuntijaa, kahta maahanmuuttajaa, osaamiskeskuksen esimiestä sekä työnantajaa. Haastatteluissa selvitettiin maahanmuuttajien työllistymisen haasteita sekä heidän etujaan työntekijöinä. Yhtenä teemana käsiteltiin myös, miten työnantajien asenteita saataisiin muuttamaan myönteisemmiksi maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita kohtaan. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelut analysoitiin käyttäen sisällönanalyysiä.

Tulosten mukaan työnhaku näyttöytyy maahanmuuttajille monimutkaisena verrattuna alkuperäisen kotimaan toimintatapoihin. Oma osaamista on vaikeaa osoittaa ja etenkin omalle alalle työllistytään huonosti. Maahanmuuttajien työllistymistä edistää muun muassa verkostoituminen. Haasteita työnhakuun aiheuttaa puutteellinen kielitaito, yrittäjyyden byrokraattisuus ja ulkomaalaisen nimen perusteella tapahtuva syrjintä. Työnantajien toimesta tapahtuvaa työntekijöiden hyväksikäyttöä esiintyy jonkin verran lainsäädännön ollessa maahan juuri muuttaneelle tuntematon.

Tulosten perusteella maahanmuuttajia pidetään omistautuneina ja motivoituneina työntekijöinä. He tuovat suomalaiseen työelämään monipuolista kokemusta ja kielitaitoa. Johtopäätöksistä keskeiseksi osoittautui se, että Suomi tarvitsee ulkomaista työvoimaa, sillä kantasuomalaiset työntekijät eivät enää riitä työntekijöiksi väestön ikääntyessä. Maahanmuuttajien oman äänen ja osallisuuden huomioon ottaminen palveluiden kehittämisessä on yksi tärkeimmistä tutkimuksesta syntyneistä huomioista. Tutkimuksen tulokset tukivat JobYn yritysideoita edistämisen tarpeellisuutta ja ajankohtaisuutta.

Asiasanat: innovaatio, maahanmuuttajat, mobiilisovellus, työllistyminen, yritys-idea

ABSTRACT

Maiju Atzmon

JobY-mobile application – A link between an immigrant jobseeker and an employer

52 p., 4 appendices

Spring 2020

Diakonia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

JobY is a social innovation and business concept. It consists of a mobile application and support team which links Finnish employers with job seekers of an immigrant background. The purpose of this thesis was to develop JobY by gathering experiences and views of the interviewees on the employment of immigrants. According to the operating model of JobY, the clients need to be interviewed before registration. Strengthening clients' empowerment is part of JobY's ethical value base.

The study interviewed an expert from the Employment and Economic Development Office, two immigrants, a manager of a centre counselling immigrants about working life and an employer of immigrants. The interviews explored the employment challenges of immigrants and their advantages as employees. The objective was also to get an idea of how employers' attitudes towards immigrant jobseekers could become more positive. The method of gathering material was a semi-structured theme interview. The interviews were analysed using content analysis.

According to the results job seeking appears complicated to immigrants. It is difficult for them to get employed in their own field, but networking encourages employment. Some of the challenges of job seeking are limited Finnish language skills, the bureaucracy of entrepreneurship and discrimination based on searching for a job with a foreign name. Since legislation is unknown to newcomers, some exploitation of workers occurs. Based on the results, immigrants are considered to be dedicated and motivated workers, bringing in versatile experience and language skills. The key conclusion turned out to be that Finnish society needs foreign labour, because there will be lack of Finnish workers as the population ages. One of the most important observations of this study is that the immigrant participation in the development of services should be taken more into account. The results of this study supported the usefulness of advancing the business idea of JobY.

Keywords: business idea, employment, innovation, immigrants, mobile application

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 MAAHANMUUTTAJUUS	8
2.1 Maahanmuutto Euroopassa ja Suomessa	8
2.2 Kotoutuminen	10
3 MAAHANMUUTTAJAT TYÖELÄMÄSSÄ.....	12
3.1 Maahanmuuttajien työllistyminen	12
3.2 Maahanmuuttajien työsyrjintä	15
3.3 Maahanmuuttajien työttömyys ja syrjäytyminen.....	16
3.4 Maahanmuuton yhteiskunnalliset vaikutukset	18
4 JOBYN KEHITYSPROSESSI	20
4.1 Lähtökohdat ja tavoite.....	20
4.2 Mobiilisovellus ja tukitiimi	22
4.3 Eettinen innovaatio ja yritys	24
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	25
5.1 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja tavoite	25
5.2 Teemahaastattelu	25
5.3 Aineiston keruu	26
5.4 Haastattelujen toteutuminen	27
5.5 Aineiston analysointi	30
6 TUTKIMUSTULOKSET	32
6.1 Työnhaun monimutkaisuus	32
6.2 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet.....	34
6.3 Työnantajien suhtautuminen maahanmuuttajiin	36
6.4 Maahanmuuttajien edut työntekijöinä.....	39
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	41
8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	43

9 POHDINTA	45
LÄHTEET	50
LIITE 1. Ensimmäisen haastattelun kysymykset.....	53
LIITE 2. Toisen haastattelun kysymykset.....	54
LIITE 3. Kolmannen haastattelun kysymykset.....	55
LIITE 4. Neljännen haastattelun kysymykset.....	56

1 JOHDANTO

Työllistymistä voidaan pitää yhtenä maahanmuuttajan onnistuneen integraation eli yhteiskuntaan liittymisen merkinä. Työssäkäyminen rakentaa ihmiselle omanarvontunnetta, rutiinia, sosiaalista kanssakäymistä, yhdenvertaisuuden tunnetta ja taloudellista itsenäisyyttä. Tämän päivän kotouttamistoimet ovat avainasemassa paitsi jo nyt Suomessa asuvan ulkomaalaistaustaisen väestön, myös heidän Suomessa syntyvien lastensa ja koko suomalaisen yhteiskunnan kannalta. Näin todetaan laajimmassa Suomessa tehdyssä tämän aihepiirin väestötutkimuksessa ulkomaista syntyperää olevien työllisyydestä ja hyvinvoinnista. (Nieminen ym. 2015, 198.) Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2017 julkaistun raportin mukaan työ on merkittävin maahanmuuton kustannuksiin vaikuttava tekijä. Jos maahanmuuttaja ei ole työelämässä, hän ei maksa juurikaan veroja, mutta käyttää sosiaaliturvaa enemmän kuin työssäkäyvä. (Päivinen 2017.)

Maahanmuuttajien työttömyysaste on ollut pitkään lähes kolmikertainen koko väestön työttömyysasteeseen verrattuna. Koko 2000-luvun vuoden 2008 taantumaa saakka maahanmuuttajien työttömyysaste on laskenut. Koko työvoimaan verrattuna ulkomaalaisilla oli vuoden 2010 lopussa suhteellinen yliedustus mm. kaupan, ravitsemistoiminnan ja rakentamisen toimialoilla. Matalapalkkaiset, vähän koulutusta vaativat työt, työllistävät maahanmuuttajia eniten. Monille sektoreille on muodostunut aloja, jotka ovat riippuvaisia maahanmuuttajataustaisten työpanoksesta. (Martikainen ym. 2013, 224–226.) Maatalouden kausityöntekijät ovat jo vuosikymmenien ajan tulleet ulkomailta. Vuoden 2019 lopussa puhjennut maailmanlaajuinen koronavirusepidemia on aiheuttanut valtavan työvoimapulan maataloustöissä, kun työntekijöiden maahan saapuminen on estynyt.

Vuodesta 2015 lähtien nuorten turvapaikanhakijoiden ja oleskeluluvan saaneiden ohjaajana olen nähnyt läheltä, kuinka haasteellista maahanmuuttajien työllistyminen on. Motivaatio työn tekemiseen on usein korkealla, mutta odotukset sen saamisesta ovat usein epärealistisia. Maassa lyhyen ajan asuneet eivät vielä tunne suomalaisen työelämän käytäntöjä. Kunnilla ei ole tarpeeksi resursseja työnhaun

ohjaukseen. Työnantajat eivät löydä maahanmuuttajia tarpeeksi tehokkaasti työntekijöikseen, vaikka olisivatkin avoimia heidän työllistämiseensä.

Maahanmuuttajien ja työnantajien väliltä puuttuu yhteys, jonka vuoksi nämä osapuolet eivät kohtaa niin sujuvasti kuin olisi mahdollista. Työelämäkokemukset ohjasivat minua kehittämään yhdistävää linkkiä työtä haluavien maahanmuuttajataustaisten ihmisten ja työvoimaa vailla olevien työnantajien välille. Tästä ajatuksesta syntyi JobY-mobiilisovelluksen konsepti ja idea sen kanssa toimivasta tutkiimista. Pääsin kehittämään innovaatiotani yritystoiminnan muotoon Nuori yrittäjyys ry:n ja korkeakoulujen yhteistyössä järjestämällä yrittäjyyskurssilla 2017–2018. Kurssi oli erittäin antoisa: haastattelin asiantuntijoita, sain vinkkejä yrityselämässä menestyneiltä mentoreilta, voitin pitchauskilpailun ja esittelin JobYn ideaa yleisölle yritys messuilla.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota maahanmuuttajien työllistymistä omakohteisesti tai ammatillisesti tuntevien henkilöiden kokemuksia ja näkemyksiä. Tarkoituksena oli selvittää haasteita, joita maahanmuuttajat kohtaavat työllistymisen suhteen sekä etuja, joita maahanmuuttajilla on työntekijöinä. Tämän lisäksi tavoitteena oli saada kuvaa siitä, miten työnantajien asenteita saataisiin muuttamaan positiivisemmiksi maahanmuuttajien palkkaamista kohtaan. Nämä seikat ovat tärkeitä kehittäessäni JobYa ideasta menestyväksi yritykseksi, jonka tavoitteena on muuttaa yhteiskuntaamme tasa-arvoisemmaksi. Toivon, että pian voimme ylpeänä tuntea Suomen olevan avoin ja monikulttuurinen, maahanmuuttajien osaamisen ja työpanoksen hyödyntävä maa, jossa työsyrrjintä ja maahanmuuttajien korkea työttömyys kuuluvat menneisyyteen.

2 MAAHANMUUTTAJUUS

2.1 Maahanmuutto Euroopassa ja Suomessa

Vuosisatojen ajan Eurooppa oli maastamuuttomaanosa ja vasta toisen maailmansodan jälkeen siitä tuli alue, jonne muutettiin paljon. 1900-luvun jälkipuoliskon muuttoliike on jaettavissa kolmeen osaan. Ensimmäisessä vaiheessa Euroopan voimakkaasti kasvavat taloudet Skandinavia mukaan lukien hankkivat työntekijöitä työvoimapulaansa. Myös siirtomaista muutti eurooppalaisperäisiä sekä paikallisia ihmisiä. Toisessa vaiheessa yleistä oli perheperusteinen maahanmuutto. Kolmas vaihe alkoi 1980-luvun lopulla. Pakolaisten määrä kasvoi huomattavasti maailmassa. Eurooppaan syntyi vapaan liikkumisen alue EU:n myötä. Nyt on käynnissä neljäs vaihe, jona ei-toivottua maahanmuuttoa pyritään rajoittamaan ja vastaavasti yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kehittävää maahanmuuttoa lisäämään. (Saukkonen 2013, 39–40.)

Suomi on ollut pitkään syrjässä maahanmuuttajien muuttoliikkeeltä. Suomen historiassa maastamuuttoa on sen sijaan tapahtunut paljon. 1800-luvulla satojatuhanisia ihmisiä lähti Yhdysvaltoihin ja Kanadaan. Ruotsista tuli tärkein kohde muuttolle toisen maailmansodan jälkeen. Suomeen on muutettu 1800-luvun loppupuolella töiden toivossa muun muassa Venäjältä, Saksasta ja Englannista. Toisen maailmansodan jälkeisinä vuosikymmeninä Suomeen ei juuri kohdistunut maahanmuuttoa. (Saukkonen 2013, 53–54.)

Ensimmäiset pakolaiset toisen maailmansodan jälkeen saapuivat Suomeen 1970-luvulla. He olivat 180 chileläistä, jotka pakenivat maansa diktatuuria. Järjestelmällinen pakolaisten vastaanotto käynnistyi vuonna 1979, jolloin ensimmäiset sata "venepakolaista" saapuivat Vietnamista. Ensimmäiset afrikkalaiset pakolaiset saapuivat 1990-luvun alussa Somaliasta sisällissodan sytyttyä. Koko 1990-luvun ajan pakolaisia tuli myös Balkanilta Jugoslavian hajoamissotien seurauksena ja edelleen 2000-luvulla Afganistanista ja Irakista, sekä muista sotaa käyvistä maista. 1990- ja 2000-luvuilla noin 30 000 inkerinsuomalaista ja muuta

suomalaista syntyperää olevaa muutti Suomeen Neuvostoliiton alueelta. Suomi joutui muuttamaan maahanmuuttopolitiikkaansa ja hyväksymään vapaan liikkumisen politiikan liittyessään Euroopan unioniin. Tämän seurauksena aviopuolisoiden ja pakolaisten lisäksi muun muassa opiskelijoita ja työntekijöitä on muuttanut Suomeen EU:n alueelta. (Martikainen ym. 2013, 37.)

Pakolaisia on saapunut Välimeren yli Eurooppaan jo useita vuosikymmeniä, mutta syksyllä 2015 pakolaisia levittäytyi tuhansittain eri puolille Eurooppaa. Suomeen saapui vuonna 2015 yhteensä 32476 turvapaikanhakijaa, kun vuotta aikaisemmin heitä saapui ainoastaan 3651. (Gothóni & Siirto 2016, 9, 162.) Vuoden 2015 turvapaikanhakijoista 63 % oli lähtöisin Irakista. Sen jälkeisinä vuosina suurimmat lähtömaat ovat vaihdelleet. Vuonna 2017 ne olivat Irak, Syyria, Eritrea, Afganistan ja Venäjän federaatio. Turvapaikanhakijoiden lisäksi Suomi ottaa vastaan vuosittain tietyn määrän uudelleensijoitettuja kiintiöpakolaisia. Vuodesta 2001 lähtien kiintiö on ollut 750 henkilöä, mutta vuosina 2014 ja 2015 määrä nostettiin 1050 henkilöön. Suurin osa viime vuosina tulleista on ollut syyrialaisia. (Lyytinen 2019, 19, 21.)

Vuoden 2015 kriisi jakoi EU-maat kolmeen ryhmään riippuen poliittisesta linjasta. Monet Keski-Euroopan maat kuten Unkari, Tanska ja Britannia kieltäytyivät turvapaikanhakijoiden vastaanottamisesta. Saksa oli ainoa suuri EU-maa, joka valitsi avoimen linjan. Sen tilanne oli ainutlaatuinen: talous oli kasvussa, budjetti ylijäämäinen ja työpaikkoja täyttämättä. Kolmanteen ryhmään kuuluivat muut jäsenmaat. Ne eivät kieltäytyneet vastaanottamasta tulijoita, mutta kuten Ruotsi, saattoivat kiristää ennen avoimena tunnettua politiikkaansa tuntuvasti. (Hiltunen 2019, 219–220.)

Vuoden 2015 loppuun mennessä unioniin tuli enemmän turvapaikanhakijoita kuin koskaan. Kaikki tuona vuonna tulleista yli miljoonasta turvapaikanhakijasta eivät olleet Geneven sopimuksen tai EU:n määritelmädirektiivin mukaisia pakolaisia. Osa pakeni kotimaansa köyhyyttä ja etsi parempaa elämää. Tästä heitä myös syytettiin ja kutsuttiin monissa maissa ”elintasopakolaisiksi”. Muslimimpiesten sopeutumista eurooppalaisiin yhteiskuntiin pohdittiin julkisessa keskustelussa laajasti, mutta harvoin tuotiin esille kysymys, miksi EU:ssa ei 16 vuoden yrityksestä

huolimatta oltu saatu aikaan yhteistä turvapaikkapolitiikkaa? (Hiltunen 2019, 229–230.)

2.2 Kotoutuminen

Suomen lainsäädännössä integraatio eli *kotoutuminen* määritellään maahanmuuttajan yksilölliseksi kehitykseksi, jonka tavoitteena on osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan. Kotoutumisessa tärkeää on kuitenkin myös säilyttää oma kieli ja kulttuuri (L 1386/2010). *Kotouttamista* kutsutaan myös integraatiopolitiikaksi, ja sillä tarkoitetaan prosessia, joka sisältää viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä, joiden myötä maahanmuuttajista tulee yhteiskunnan toimivia jäseniä (Ojalehto 2016, 1,7). Integraatio näyttäytyy erilaisena sen mukaan, kiinnitetäänkö huomiota ihmisten asemaan oikeudellisessa ja poliittisessa, vai taloudellisessa ja sosiaalisessa järjestelmässä. *Kulttuurinen integraatio* on yhteiskunnan valtakielen tai -kielten oppimista ja arvojen ja tapojen omaksumista. *Henkinen integraatio* on yhteiskuntaan ja sen kulttuuriin samaistumista. (Saukkonen 2013, 66.) *Akkulturaatio*lla viitataan sopeutumisen- ja muutosprosessiin, jonka seurauksena kulttuuri-kaava muuttuu ja sopeutuminen uuteen kulttuuriin alkaa. Sopeutumisen kannalta parhaat akkulturaatio-orientaatiot ovat integraatio ja joissain tapauksissa *assimilaatio*, jossa orientoidutaan ainoastaan uuden kulttuurin omaksumiseen. *Marginalisaatio* eli eristäytyminen oman kulttuuriryhmän keskuuteen ja *separaatio* eli vetäytyminen omasta sekä uudesta kulttuurista eivät edesauta sopeutumista. (Yijälä & Luoma 2018, 38.)

Kotoutumislain tarkoituksena on edistää tasa-arvoa sekä myönteistä vuorovaikutusta. Maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaiseen yhteiskuntaan tulee edistää. Kotoutumista luonnehtii kokonaisvaltaisuus, jossa eri asiat korostuvat eri tilanteissa. Käytännössä kotoutuminen sisältää eri osa-alueita, joihin kuuluvat tiedon jakaminen ja ohjaus, psykososiaalinen tuki, fyysinen huolenpito, kulttuuristen kohtaamisten järjestäminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kotoutuminen on prosessi, jossa tullaan osaksi yhteiskunnan eri tasoilla toimivia verkostoja. (Hiitola 2018, 14–15.)

Ensisijaisesti kotoutumistoimenpiteitä ja palveluja järjestetään osana kunnallisia peruspalveluja sekä työ- ja elinkeinohallinnon palveluja. Näiden toimenpiteiden ja palveluiden tarve arvioidaan alustavasti alkukartoituksessa. Alkukartoituksen käynnistää joko kunta tai työ- ja elinkeinotoimisto. Maahanmuuttajille tarjotaan perustietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja mahdollisuuksista saada tukea kotoutumiseen. Maahanmuuttajaperheiden vanhemmille annetaan neuvontaa perheille suunnatuista palveluista sekä perheitä koskevasta lainsäädännöstä. Aikuisille maahanmuuttajille järjestetään suomen tai ruotsin kielen opetusta, luku- ja kirjoitustaidon opetusta tarvittaessa, yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja elämänhallintaan liittyviä valmiuksia edistävää opetusta sekä työelämään ja koulutukseen pääsyä tukevaa opetusta. Kotoutumiskoulutukseen voi sisältyä myös aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista sekä ammatillista suunnittelua ja uraohjausta. (Työ- ja elinkeinoministeriö. Vastuualueet. Työelämä.)

Vuonna 2011 kotoutumisen edistämislaki uudistettiin. Laissa on pyritty huomioidaan kaikki maahantulijat, joiden oleskelu on pysyväluonteista, myös työperusteella muuttaneet ja haavoittuvassa asemassa olevat. Kotouttamisesta vastuussa ovat kunnat, mutta se vaatii monialaista yhteistyötä. Tutkijat ovat kritisoineet sitä, että kehittämissuunnitelmat laativat pääosin virkamiehet, jolloin maahanmuuttajien osallisuus jää vähäiseksi. Kotoutumistoimien tarkoitus on ehkäistä maahan muuttaneiden syrjäytymistä, mutta käytännössä kuntien resurssit järjestää kotoutumistoimia ovat vaihtelevia. Kuntaan muuttanut pakolainen voi joutua odottamaan useita kuukausia esimerkiksi kielikurssille pääsyä. Lain mukaan jokaisella maahan muuttaneella on oikeus alkukartoitukseen, jonka perusteella kotoutumissuunnitelma tarvittaessa laaditaan. Tästä huolimatta kunnat eivät tästä kerro, eivätkä kaikki oikeutetut sitä osaa pyytää. Kotoutumislaisissa painotetaan maahanmuuttajien pääsyä suomalaiseen työelämään nopeasti, mutta kouluttautumisen- ja työllistymispolku on usein pitkä ja vaikea. Avun oikea-aikaisuus on hyvin tärkeä kotoutumista tukeva seikka. (Gothoni & Siirto 2016, 189–191, 205–206.)

3 MAAHANMUUTTAJAT TYÖELÄMÄSSÄ

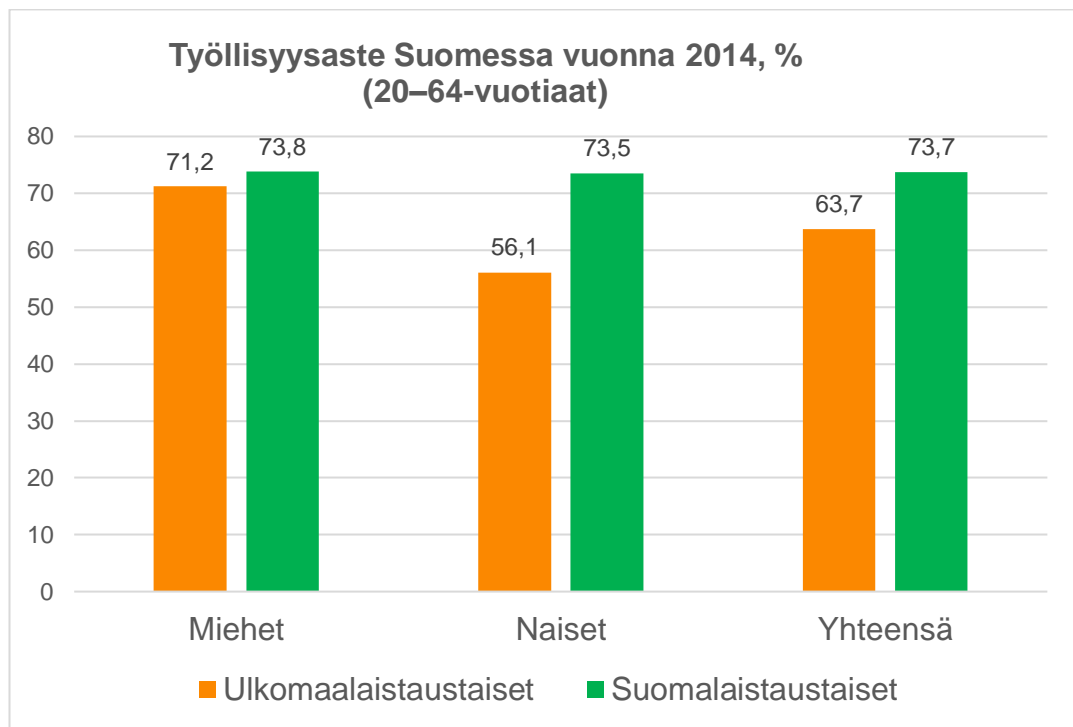
3.1 Maahanmuuttajien työllistyminen

Vielä 1980-luvulla maahanmuuttajien asema suomalaisessa työelämässä oli hyvä, paikoin jopa parempi kuin kantaväestöllä. Tämä johtui maahanmuuttajien vähäisestä määrästä sekä Suomen hyvästä taloudellisesta tilasta. Myös pakolaisina tuolloin maahan tulleiden asema oli hyvä ja suurin osa heistä ei ollut koskaan ollut työttömänä Suomessa. 1990-luvun laman myötä tilanne muuttui täysin, ja pahimpina lamavuosina maahanmuuttajien työttömyys oli jopa yli 50 prosenttia. He jotka onnistuivat työllistymään, saivat useimmiten työntekijätason töitä. 90-luvun jälkipuoliskolla maahanmuuttajien työllisyystilanne alkoi parantua, ajoittain jopa valtaväestöä nopeammin. 2000-luvulle tultaessa myönteinen kehitys on jatkunut ja sitä selittää muun muassa taloustilanne, työvoimatarpeen kasvu sekä maahanmuuttajien pitempi maassaoloaika. (Kyhä 2011, 72–74.)

Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaiset muodostivat noin kuusi prosenttia kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä. Heitä oli suhteellisesti eniten siivoojina ja kotiapulaisina (23% kaikista), keittiö- ja ruokatyöntekijöinä (18%) sekä palvelu- ja myyntityöntekijöinä (11%). Maahanmuuttajat suuntautuvat kantaväestöä aktiivisemmin yrittäjyyteen ja sitä selittävät niin kulttuuriset tekijät kuin olosuhteiden pakko. (Nieminen ym. 2015, 84–85.) Kurjen väitöskirjan mukaan hoiva- ja matalapalkkaisille aloille ohjaaminen on yleistä, mutta pulmallista, koska sitä kautta maahanmuuttajilta sulkeutuu tiettyjä urapolkuja. Kurjen mukaan ohjaaminen tietyille aloille voi aiheuttaa yhteiskunnallista segregatiota. (Kurki 2018.) Tällöin myös maahanmuuttajien aikaisempi koulutus ja osaaminen jää hyödyntämättä.

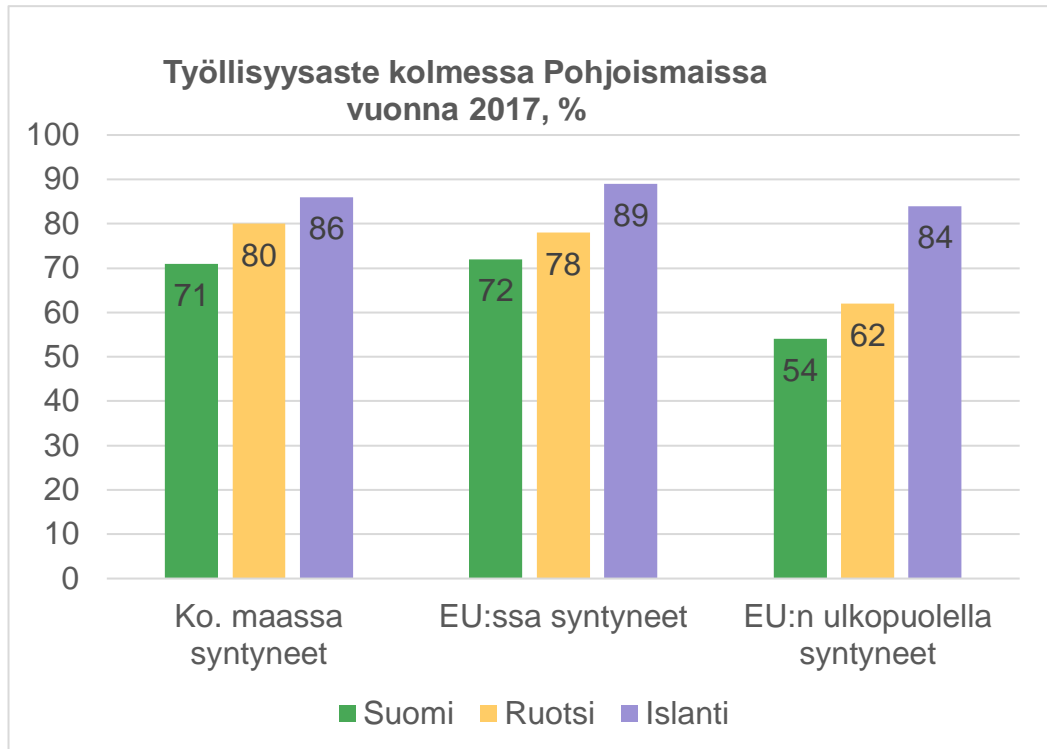
Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus on kasvanut voimakkaasti suomalaisilla työpaikoilla. Maahanmuuttajien työllisyysaste kuitenkin paljastaa, että he eivät edelleenkään työllisty yhtä hyvin kuin kantaväestö. Maahanmuuttajien on huomattu kohtaavan kantaväestöä enemmän niin yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteista ja käytännöistä kuin yksilöstä itsestäänkin johtuvia haasteita. Maahanmuuttajat päätyvät kantaväestöä useammin erilaisiin epätyypillisiin

työsuhteisiin. Ne eivät välttämättä edistä heidän hyvinvointiaan tai uuteen maahan sopeutumistaan. (Yijälä & Luoma 2018, 48, 67.) Maahanmuuttajanaishilla on huomattavasti huonompi työllisyysaste kuin -miehillä. Tähän vaikuttaa erityisesti selvästi kantasuomalaisia naisia suurempi syntyvien lasten määrä ja kulttuuriset tekijät. (Nieminen 2015, 73.)

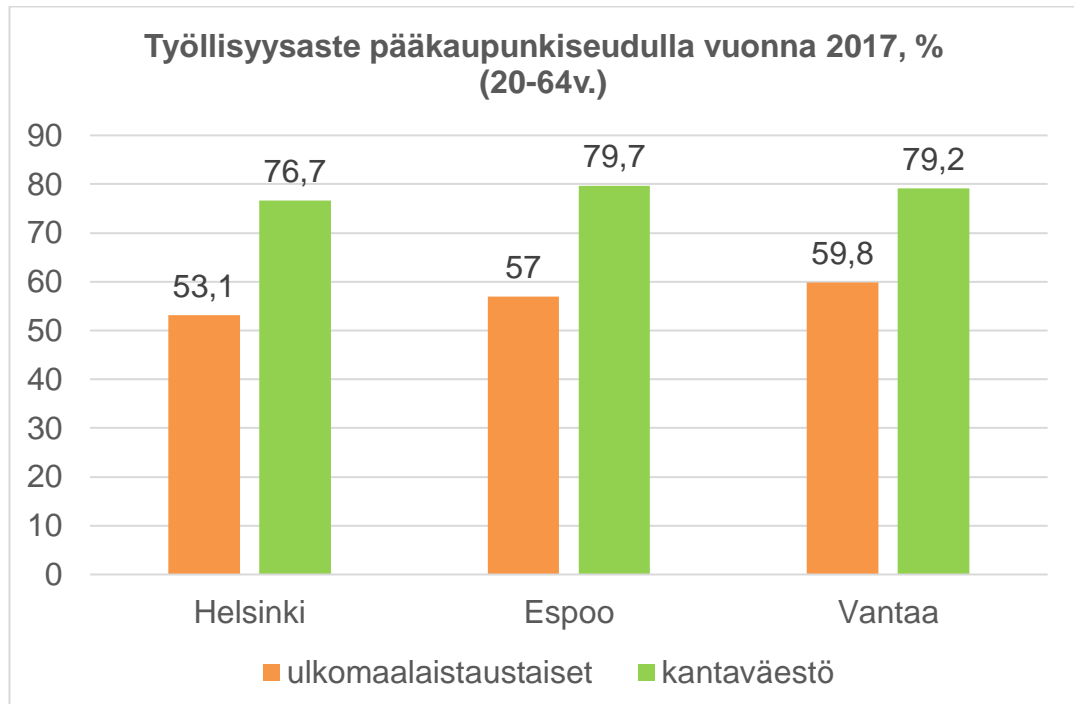


KUVIO 1. Työllisyysasteen vertailu sukupuolen ja syntyperän mukaan (Nieminen ym. 2015, 74)

Kansainvälisessä vertailussa Suomessa on vähän maahanmuuttajia, mutta määrä on kasvussa. EU:n ulkopuolella syntyneiden työllisyys on Suomessa matalampi kuin muissa Pohjoismaissa ja alle EU-keskiarvon (61 %). (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Tämä voi osittain selittyä sillä, että EU:n ulkopuolelta saapuva maahanmuutto on verrattain nuori ilmiö Suomessa. Seuraavassa kuviossa näkyviä suhteellisen korkeita Islannin lukuja selittää muun muassa se, että talous on Islannissa vahva ja työttömyys yleisesti matala, mikä ylläpitää ulkomaisen työvoiman kysyntää (Migration Policy Institute. Migration Information Source).



KUVIO 2. Työllisyysasteen vertailu kolmessa Pohjoismaassa syntymämaan mukaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 36, mukailten)



KUVIO 3. Työllisyysasteen vertailu pääkaupunkiseudun eri kunnissa syntyperän mukaan (Tilastokeskus, perusteella)

3.2 Maahanmuuttajien työsyryntä

Syrjinnällä tarkoitetaan ihmisten asettamista eriarvoiseen asemaan ei-hyväksyttävillä perusteilla. Työnhaussa syrjintää on hakijoiden asettaminen keskenään eri asemaan esimerkiksi iän tai sukupuolen vuoksi. Etninen syrjintä tarkoittaa syrjintää etnisen taustan, äidinkielen, uskonnon tai muiden kulttuuripiirteiden perusteella. (Martikainen ym. 2013, 236.)

Suomi on eurooppalaisessa vertailussa tutkitusti syrjivimpiä maita, etenkin työnhaussa. FRA:n (European Union Agency for Fundamental Rights) toisen laajalajaisen EU:n laajuisen tutkimuksen EU-MIDIS II mukaan toiseksi eniten maahanmuuttaja- tai etniseen taustaan perustuvaa syrjintää Euroopassa kokevat Suomessa asuvat Saharan eteläpuoliset afrikkalaistaustaiset, jopa 45 % heistä (2017, 29). Tutkimuksen mukaan lähes kolmasosa kaikista tutkimukseen osallistuneista työnhakijoista Euroopassa ovat kokeneet syrjintää viiden viime vuoden aikana etnisen tai maahanmuuttajataustansa vuoksi. Vastajat kokevat myös nimensä, ihonvärinsä ja uskontonsa vahvistavan syrjintää. (European Union Agency for Fundamental Rights 2017, 3.)

Taloudellisesti tiukkoina aikoina maahanmuuttajiin liittyvä asenneilmapiiri kiristyy. Median välittämä, usein yksipuolinen ja sensaatiohakuinenkin kuva muiden kulttuureiden edustajista saattaa heijastua työnantajien asenteisiin. Työllistymis- ja urapolulla etenemisen haasteiden lisäksi maahanmuuttajilla on suurempi todennäköisyys joutua irtisanotuksi, ja pienempi todennäköisyys työllistyä uudelleen kuin kantaväestöllä. Maahanmuuttajien epävakaa asemaa voidaan selittää työnantajien epävarmuudella työntekijän kyvyistä. Kyse on usein kuitenkin usein ennakkoluuloista ja syrjivästä käyttäytymisestä. Erityisesti pakolaistaustaiset maahanmuuttajat kokevat muita enemmän inhimillisen pääoman aliarvioimista. Luokkajaot ja eriarvoisuus eivät ole hävinneet yhteiskunnastamme, vaan ne ovat saaneet uusia muotoja. (Yijälä & Luoma 2018, 56–57.)

Jotta ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllisyys saataisiin kasvamaan, työhaastatteluihin kutumisessa ja rekrytoinnissa esiintyvään syrjintään tulisi löytää keinoja. ELY-keskuksen tuore julkaisu *Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia*

2020-luvulle ehdottaa toimenpiteiksi rekryointipalveluiden ja työhöntulovalmennuksen kehittämistä ja monikulttuurisuuskoulutuksen ja asennekasvatuksen tukemista työelämässä, yrityksissä ja julkisissa palveluissa. On tärkeää ehkäistä tilannetta, jossa muodostuvat suomalais- ja ulkomaalaistaustaisten erilliset työmarkkinat. (Kettunen ym. 2020, 31.)

3.3 Maahanmuuttajien työttömyys ja syrjäytyminen

Yleinen työmarkkinatilanne vaikuttaa kaikkien Suomessa asuvien työikäisten työllistymiseen ja sosiaaliturvaetuuksien tarpeeseen. Talouden nousu- ja laskusuhdanteet vaikuttavat työttömyyteen. Taantumana aikana työpaikoista kilpailaan. Niinkutsutut sisääntulotyöt ovat matalapalkkaisia suoritustöitä, joissa ei tarvita kieli- tai ammattitaitoa. Taloudellisesti epävarmoina aikoina näihin töihin saattaa muodostua epäedullinen pullonkaula, kun aiemmin sisääntulotöihin työllistyneet, ehkä jopa korkeakoulutetut maahanmuuttajat pitävät kiinni työpaikoistaan. Heidän jälkeensä tulleet muuttajat voivat menettää mahdollisuuden kerryttää arvokasta työkokemusta. Tällaisesta suhdannetyöttömyydestä voi syntyä rakenteellista työttömyyttä ja pysyvää syrjäytyneisyyttä. (Yijälä & Luoma 2018, 30–31.)

Vuonna 2016 ulkomaan kansalaisten työllisyysaste oli matala 47,2 % verrattuna kantaväestön 70 %:iin. Maahanmuuttajien heikompi työllisyystilanne johtuu osittain kohtaanto-ongelmasta. Tällöin sekä työttömyys että avoimien työpaikkojen määrä ovat samaan aikaan korkealla tasolla. Kohtaanto-ongelman ratkaisuja ovat esimerkiksi koulutukseen panostaminen, työperäisen maahanmuuton hyödyntäminen sekä kannustinloukkujen purkaminen. (Yijälä & Luoma 2018, 31.)

Joidenkin lähtömaiden suhteen tilanne on todella huono. Työttömyysasteet ovat jopa 60–80 %. Joidenkin osalta sama tilanne on jatkunut jo yli 15 vuotta. Tilastokeskusten työssäkäyntitilaston mukaan vuoden 2015 pienin työttömyysaste oli nepalilaisilla (8,65), saksalaisilla (12,18) ja sveitsiläisillä (13,04). Suurin työttömyysaste samana vuonna oli syyrialaisilla (83,11), irakilaisilla (73,98) ja somalialaisilla (72,84). (Viren 2017, 19–20.)

Ulkomaalaistaustaisten matala työllisyysaste verrattuna suomalaistaustaisiin liittyy erityisesti naisten heikkoon työllisyyteen. Miesten työllisyysasteessa on vain muutaman prosenttiyksikön ero, mutta ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste oli vuonna 2014 yli 17 prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaistaustaisten. Kaikkina ikävuosina maahanmuuttajanaisten työllisyysaste oli alhaisempi kuin suomalaistaustaisten mutta päinvastoin kuin suomalaistaustaisilla, ulkomaalaistaustaisilla aste jopa laski 24–29-vuotiailla. Ero liittyy pitkälti nuorten maahanmuuttajanaisten varhaiseen perheellistymiseen. 20–24-vuotiaista maahanmuuttajanaisista 15 prosenttia pitää lasten hoitoa pääasiallisena toimintanaan, verrattuna suomalaistaustaisten naisten neljään prosenttiin. (Nieminen ym. 2015, 73–75.) Naisille on tyypillisempää henkilökohtainen riippuvuus, joka tarkoittaa sitä, että henkilöltä evätään yksilölliset tuet kumppanin ansioiden perusteella. Kehitysmaiden maahanmuuttajanaiset kokevat köyhyyttä erityisesti, ja jos he saavat töitä, se on yleensä matalapalkkaista tai osa-aikaista. (Saarinen & Jäppinen 2014, 146.)

Maahanmuuttajaväestössä on paljon työssäkäyviä köyhiä. Monet ongelmat työmarkkinoilla ja hyvinvointijärjestelmässä luovat tilanteen, jota voidaan kuvata köyhyysloukuksi. On olemassa kolminkertaiset työmarkkinat: eliitti muodostaa etuoikeutetun ryhmän, selviytyjien on yleensä siirryttävä urallaan alaspäin, viimeisenä ovat epävarmat työntekijät. Kaksi viimeistä ryhmää on rekrytoitu EU-alueen ulkopuolelta, ja heillä on vähemmän oikeuksia kuin muilla ryhmillä. Epävarmassa asemassa oleminen pakottaa monet hyväksymään työn niin epäsuotuisissa olosuhteissa, että joskus on kannattavampaa olla tekemättä sitä, koska palkka saavuttaa tuskin sosiaalietuuksien tason. Sosiaalietuuksien saamisen edellytyksiä on tiukennettu, ja sen seurauksena ihmiset ovat joutuneet hyväksymään huonommat työmarkkinaehdot. (Saarinen & Jäppinen 2014, 147.)

Lukuisissa tutkimuksissa työttömyyden pitkittymisen on todettu heikentävän maahanmuuttajan ja hänen perheensä hyvinvointia sekä uuteen kulttuuriin asettumista. Myös työelämässä koettujen vastoinkäymisten, kuten osaamista vastamattomien töiden tekemisen ja koetun statuksen alenemisen on raportoitu vaikuttavan negatiivisesti psykologiseen, sosiokulttuuriseen ja taloudelliseen sopeutumiseen. Yleisesti työttömien terveydentilan on huomattu olevan huonompi kuin

työllisten. Tästä näkökulmasta maahanmuuttajien työllisyyden tukeminen on kannattavaa paitsi yksilön, myös yhteiskunnan kannalta. (Yijälä & Luoma 2018, 39.)

3.4 Maahanmuuton yhteiskunnalliset vaikutukset

Niin Suomessa kuin muuallakin esitetään usein väite, että maahanmuuttajat veiväisivät paikallisväestöltä työpaikkoja ja polkisivat palkkoja. Teoriassa maahanmuuton vaikutus kantaväestön työmarkkina-asemaan voi olla negatiivinen, positiivinen tai nolla. Maahanmuuton vaikutukset paikalliselle työvoimalle ovat sitä myönteisempiä, mitä nopeammin pääomakanta ja tuotantorakenne sopeutuvat ja miten hyvin paikalliset työntekijät päivittävät osaamistaan. (Martikainen ym. 2013, 203, 211.)

Syy-seuraussuhteita voidaan tarkastella tutkimalla historian tapahtumia. Yksi hyvä esimerkki on Neuvostoliitosta Israeliin suuntautunut poikkeuksellisen suuri massamuutto 1990–1995, joka kasvatti Israelin väkilukua 12 prosentilla. Kantaväestön palkat ja työllisyys eivät pienentyneet ammattiteissa, joiden edustajia muutti Israeliin paljon. Päinvastoin, maahanmuutto saattoi jopa parantaa palkkoja. Toistaiseksi maahanmuuton palkka- ja työllisyysvaikutuksia ei ole arvioitu suomalaisella aineistolla, mutta järkevä hypoteesi näyttäisi olevan, että maahanmuutolla ei ole ollut suurta vaikutusta suomalaisten työmarkkina-asemaan. Tämän perusteella korkeasti koulutettujen kantaväestön edustajien ei luulisi joutuvan huonompaan asemaan työmarkkinoilla matalasti koulutettujen maahanmuuttajien takia. (Martikainen ym. 2013, 212–213, 215.)

Maahanmuuttajien ikärakenne määrää heidän julkiselle sektorille aiheuttamaansa nettorasitusta ja -hyötyä. Ensimmäisen polven maahanmuuttajien elinkaaren alkuun osuvat kulut on maksettu lähtömaan puolesta. Tämän lisäksi osa palaa kotimaihinsa, mikä vähentää kohdemaan julkisen sektorin rاسitusta elämän loppupään kustannuksissa. (Martikainen ym. 2013, 217–218.)

Yrittäjyys saattaa olla maahanmuuttajalle ainoa mahdollisuus elannon hankkimiseen ja taloudelliseen riippumattomuuteen. Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaiset

työlliset toimivat yrittäjinä (14 %) jopa hiukan useammin kuin suomalaistaustaiset työlliset (13 %). Ulkomaalaistaustaisista yrittäjistä jopa neljännes toimi majoitus- ja ravitsemustoimialalla, suomalaistaustaisista vain kaksi prosenttia. (Nieminen ym. 2015, 85–86.) Kyseinen ala on vahvasti kasvussa varsinkin pääkaupunkiseudulla. Suomalaiset ovat oppineet arvostamaan etnisiä ravintoloita ja tarjonnan monimuotoisuutta. Maahanmuuttajat tuovat ison panoksen työllistymiseen työntantajina tällä, kuin myös monella muulla alalla.

Keskustelussa siitä, miten maahanmuutto vaikuttaa yhteiskuntaan ja talouteen, on selvää se, että mitä nopeammin ja kustannustehokkaammin maahanmuuttajat kotoutuvat ja sen myötä työllistyvät, sitä paremmin he kiinnittyvät yhteiskuntaan, saavat tuloja, pysyvät terveämpinä, käyttävät vähemmän tukia, sekä maksavat enemmän veroja.

4 JOBYN KEHITYSPROSESSI

4.1 Lähtökohdat ja tavoite

Sain JobYn idean työskennellessäni alaikäisten turvapaikanhakijoiden sekä jo oleskeluluvan saaneiden ohjaajana. Lähes kaikki heistä halusivat tehdä töitä – jopa enemmän kuin käydä koulua, mutta töiden hakeminen tuntui todella turhautavalta prosessilta. Mitä enemmän heitä autoin hakemaan töitä, sitä selkeämmäksi kävi, että maahanmuuttajien työnhaku on tarpeettoman aikaa vievää ja tehotonta. Lähdin kehittämään palvelua, joka yhdistäisi maahanmuuttajat ja työnantajat tehokkaasti ja luotettavasti. Monelle, jolla ei vielä ole työkokemusta Suomessa lainkaan tai hyvin vähän, on tärkeää saada mahdollisuus aloittaa töistä, joihin ei vaadita koulutusta. JobY haluaa tarjota mahdollisuuden päästä ensin yksinkertaisiin keikkatöihin ja kokemuksen kasvaessa muihin pitempiaikaisiin, vaativampiin töihin.

Idea oli hautunut mielessäni jo jonkun aikaa, kun minulle tarjoutui syksyllä 2017 mahdollisuus ottaa osaa Nuori yrittäjyys ry:n sekä pääkaupunkiseudun korkeakoulujen yhdessä järjestämälle yrittäjyyskurssille. Yrittäjyysopinnoissa yrityselämän mentorit, opettajat ja muut opiskelijat auttoivat systemaattisesti kehittämään innovaatioita eteenpäin toimivien ja tuottavien yritysten muotoon.

Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisen julkaisun mukaan sosiaalityön digitalisatiolla tarkoitetaan sosiaalialan palveluiden viemistä verkkoon sekä tietojärjestelmien hyödyntämisestä osana sosiaalityötä. Se voidaan nähdä oman osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisenä, ja sen esille tuomisena verkkopalvelumuodossa. Digitalisaatio antaa mahdollisuuden uudenlaisten sosiaalityön työmenetelmien ja innovaatioiden luomiseen. Se luo uudenlaisia mahdollisuuksia sosiaalityön asiantuntijuudelle ja monialaiselle yhteistyölle asiakkaan parhaaksi. (Kivistö & Pääkkönen 2017, 153.) Digilisaatiota ei tulisi nähdä perinteistä sosiaalityötä valtaavana toimintana, vaan täydentävänä lisänä tälle alati muuttuvalle alalle. Digipalvelut pystyvät paikkaamaan aukkoja, mihin fyysinen sosiaalityö ei riitä tai yllä. Parhaimmillaan digipalvelut parantavat työntekijän ja asiakkaan

vuorovaikutusta esimerkiksi helpottamalla yhteydenpitoa etäyhteyksien avulla tai tarjoamalla anonyymiä chatpalvelua. JobYn toiminnassa fyysinen sosiaalityö toimii vahvasti digipalvelujen rinnalla. JobYn digipalvelujen käyttö edellyttää, että ensin on syntynyt fyysinen vuorovaikutus työntekijän ja asiakkaan välille. JobYn digitaalisuus helpottaa, nopeuttaa ja tehostaa työnhakijoiden ja työnantajien linkittymistä huomattavasti verrattuna siihen, että työntekijät yhdistäisivät heitä itse esimerkiksi soittamalla.

Ensi-ideasta lähtien JobYn toiminnan tarkoituksena on ollut sisältää mobiilisovellus. Nykyaikana älypuhelimet ovat useimmilla Suomessa asuvilla ihmisillä jatkuvasti käytössä. Mobiilisovellusten käytöstä on tullut arkipäivää lähes kaikenikäisille. Tärkeintä JobYn sovelluksessa on sen selkeys, helppokäyttöisyys, näppäryys, sekä miellyttävyys katsoa ja käyttää. Minulla itselläni on kokemusta Seuren työnvälityssovelluksesta vuosien takaa. Sen harmaus, yksinkertaisuus ja kankeus toimi alkuperäisenä innoittajana JobYn luomisessa. Halusin kehittää palvelun, jonka käyttäminen olisi helppoa ja hauskaa.

Markkinoilla on useita työtä ja työntekijöitä välittäviä sovelluksia, joihin voi itse rekisteröityä. Näissä sovelluksissa ei kuitenkaan taata sitä, että hakija työllistyy tai saa tukea siihen. Monilla maahanmuuttajilla ongelma ei ole yrittämisen puutteessa, vaan turhautumisessa siihen monimutkaiseen tapaan, jolla töitä haetaan. Hyvä suomen kielitaito, vaikuttava ansioluettelo ja vakuuttava saatekirje ovat asioita, joita työnantajat kaipaavat. Uusilla maahantulijoilla kontakteja ei ole vielä ehtinyt syntyä. Luotettavuus on kuulunut JobYn arvomaailmaan alusta asti. Haluan, että kaikki JobYn käyttäjät voivat luottaa siihen, että työnhakijoita tuetaan matkalla työllistymiseen sekä sopivien työntekijöiden löytymiseen.

JobYn tavoite on auttaa kahta toisiaan tarvitsevaa maailmaa kohtaamaan. JobY kulkee työnhakijoiden ja työnantajien rinnalla kohtaamisen jälkeen niin kauan kuin on tarvetta. Maahanmuuttajilla on paljon tarjottavaa suomalaiselle työelämälle. Työelämämme tarvitsee lisää työvoimaa, kun työikäiset katoavat eläkepäivilleen ja tämän hetken nuorimmat ikäluokat jäävät pienikokoisiksi. Tarvitsemme kansainvälistä osaamista ja näkökulmaa myös päivä päivältä monikulttuurisemmaksi muuttuvassa maassamme.

4.2 Mobiilisovellus ja tukitiimi

JobY muodostuu ladattavasta mobiilisovelluksesta sekä tukitiimistä. Nämä kaksi ovat aina yhteydessä toisiinsa. Maahanmuuttajat eivät ole homogeeninen ryhmä, ja JobY-tiimi kartoittaaakin jokaisen hakijan tilanteen erikseen henkilökohtaisessa alkuhaastattelussa. Myös työnantajat haastatellaan, mieluiten työpaikalla, jotta tiimi saa mahdollisimman hyvän kuvan työnantajan tarpeista. Kun maahanmuuttaja haluaa löytää töitä, hän soittaa JobY-tiimin toimistolle varatakseen haastattelun. Aikoja voi varata myös sähköisesti internetin kautta. Haastattelussa käydään läpi asioita, joita normaalissa työhaastattelussa selvitetään: koulutustausta, työkokemus, osaaminen ja kiinnostuksen kohteet. Haastattelija arvioi työnhakijan senhetkisen tilanteen ja sen perusteella ohjaa hänet seuraavaan vaiheeseen. Se voi olla esimerkiksi työelämäohjaus, urapolun suunnittelu, kielen opiskelu, keikkatöiden tai vakituisemman työn hakeminen. Jos henkilö on valmis hakemaan töitä, hänestä otetaan kuva toimistolla ja hänelle rekisteröidään profiili sovellukseen. Hakija voi sen jälkeen ehdottaa itseään sovelluksessa näkyviin töihin. Työnantaja valitsee ehdotuksista työntekijän. Kun työ on suoritettu, se rekisteröityy työntekijän sähköiseen ansioluetteloon profiilin yhteyteen. Työnantaja voi antaa työntekijälle palautetta tehdystä työstä ja työntekijä saa itse valita näkykö palaute muille työnantajille.

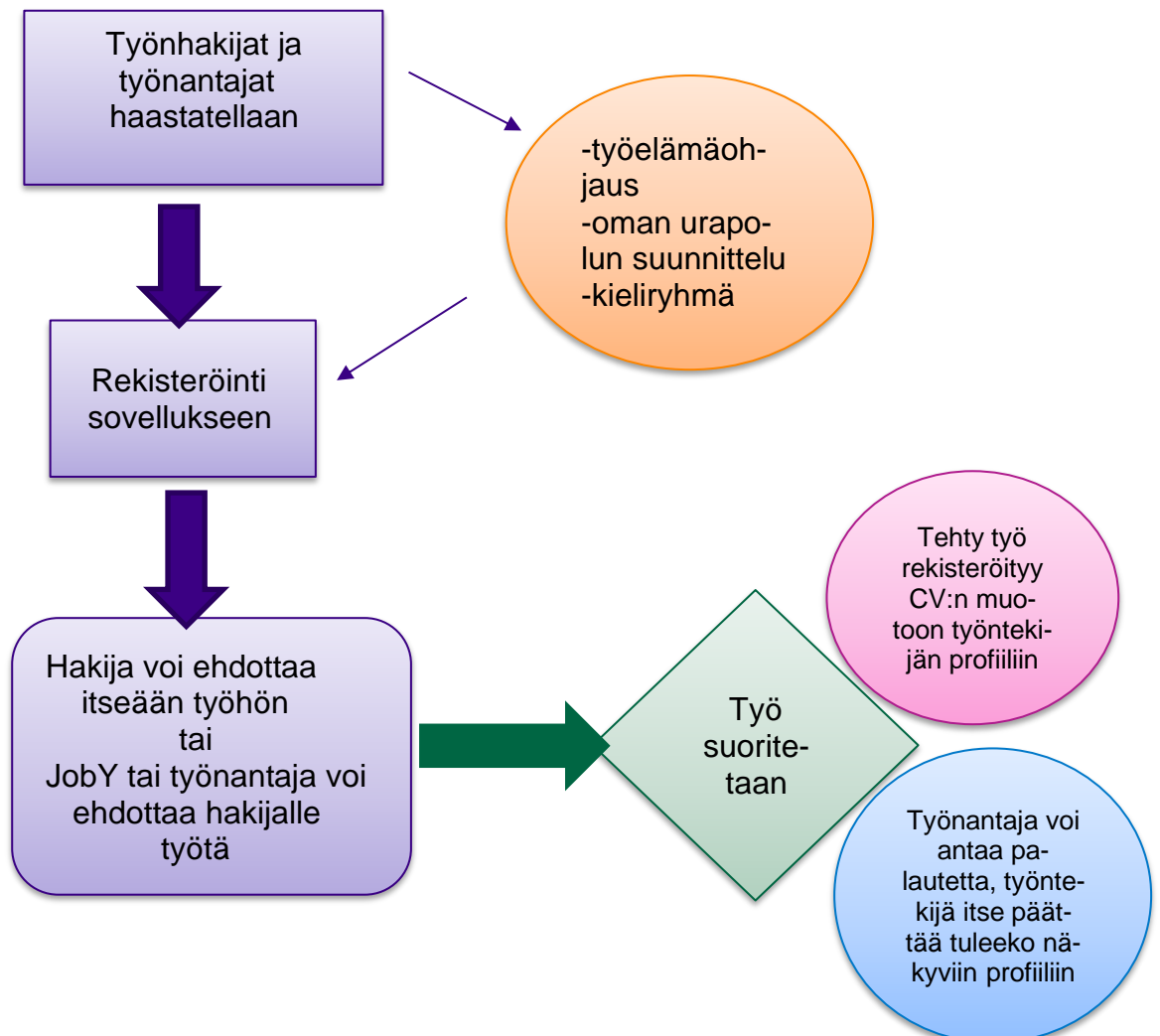
Työnhakuprosessissa kumpaakaan osapuolta ei jätetä yksin. Työnhakija saa tarvittaessa tukea suoraan toimistolta tai sovelluksen chat-palvelun kautta. JobYn toimistolla järjestetään säännöllisesti työnhakijoiden keskusteluryhmiä, joihin myös työnantajilla on mahdollisuus tulla esittäytymään. Työnantajalle tarjotaan apua sopivien työntekijöiden löytämiseen, jos se on haastavaa tai aikataulu on tiukka.

Tehdyn työn jälkeen JobY hoitaa palkanmaksun työntekijälle ja palkasta vähennettävät maksut ja verot asianomaisille tahoille. Näin työnantajan ei tarvitse maksaa muuta kuin JobYn lähettämä lasku. JobYn tarkoituksena on saada tarve ja työntekijä kohtaamaan ja tehdä myös yksityisistä ihmisistä työnantajia. He voivat tarjota esimerkiksi keikkatyön mökkitaloissa, koiran ulkoilutusta, kauppareisuapua tai seuraa ikäihmisille. Näin me kaikki voimme olla kehittämässä Suomea

avoimemmaksi paikaksi maahanmuuttajille, joiden työpanosta tulemme väistämättä tarvitsemaan kasvavissa määrin.

Miksi työnantaja haluaa käyttää juuri JobYa? JobY on kiinnostunut työnantajasta ja haluaa löytää sille parhaiten sopivat työntekijät. JobY kartoittaa tarkasti, millainen jokainen työnhakija on ja mitä hän osaa. JobY tarjoaa tarvitseville hakijoille muun muassa työelämävalmennuskursseja, joissa tutustutaan suomalaisen työelämän käytäntöihin. Työnantajan ei tarvitse läpikäydä kallista ja aikaa vievää rekrytointiprosessia, vaan voi suoraan kokeilla JobYn kautta löytyvää työntekijää, jonka jälkeen voi päättää tarjoaako hänelle enemmän keikkaa tai jopa pitempiaikaisen työn. JobYn kautta työntekijöitä saa nopeasti ja tarvittaessa isojakin määriä. JobY vähentää työnantajan velvollisuuksia huomattavasti huolehtimalla maksuista. JobY ei jätä työnhakijaa eikä työnantajaa yksin, vaan on päiväsaikaan aina käytettävissä.

KUVIO 4. JobYn toimintamalli



4.3 Eettinen innovaatio ja yritys

JobY edustaa ideaa eettisestä, kestävästä innovaatiosta, jota toivottavasti arvostellaan perustuen sen kykyyn edistää hyvää elämää. Kuten Viljanen teoksessaan *Arvovallankumous – Eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä*, toteaa: ”Innovaatio ei ole vain idea tai inventio (keksintö), vaan käyttöön otettu uutuus, jolla on vaikutuksia toimintaan.” Innovaatioprosessi jäsentyy neljään vaiheeseen: idea, inventio, implementaatio eli toteutus ja impakti eli vaikuttavuus. Valitettavasti vaikuttavuus usein sivuutetaan, koska innovaation katsotaan olevan valmis, kun se on toteutettu kaupallisesti. (2018, 108–109.)

Vaikuttavuus on aina kiinnostanut minua henkilökohtaisesti matkallani sosionomiksi. Vaikuttavuutta tulisi aina pystyä mittaamaan jollain tavalla, ja vastuullisten yritysten ja toimijoiden tulisi jatkuvasti pyrkiä toteuttamaan sitä. Vaikka sosiaalialan palveluntarjoaja tekisi maailman parasta työtä, ei työ tule koskaan ’valmiiksi’. Tästä huolimatta tulisi aktiivisesti mitata, kuinka paljon innovaatio vaikuttaa ihmisten elämään positiivisesti, jotta sen toimivuutta voidaan parantaa entisestään. Itseasiassa innovaatio on yhtä kuin sen vaikutukset, ja yhteiskunnan kannalta innovaatiota mitataan nimenomaan yhteiskunnallisten vaikutusten mittareilla. Koen, että JobYn kohdalla vaikuttavuus on keskeinen onnistumisen kriteeri. Yhteiskunnallisten palveluyritysten tulisi kysyä, vahvistavatko annetut palvelut asiakkaiden itseohjautuvuutta ja voimaantumista? (Viljanen 2018, 110, 118.) Näen nämä hyvinä JobYn perusarvoina. Maahanmuuttajatyössä olen oppinut, että mitään ei tule tehdä asiakkaan puolesta, koska koko työn tarkoitus on, että jonain päivänä asiakas ei apua enää tarvitse. JobYn idean lähtökohta on, että maahanmuuttajat tarvitsevat tukea, jotta he voivat seisoa täysin omilla jaloillaan joku päivä.

Asiakaslähtöisyyden lisäksi JobYn tärkein arvo on luotettavuus. Koko yrityksen toimintamalli perustuu siihen. Työnantajat voivat luottaa siihen, että välitämme työntekijöitä, joihin uskomme ja jotka ammattilaiset ovat valinneet. Työntekijät voivat luottaa siihen, että ajamme heidän etuaan ja tuemme heitä työllistymisen kaikissa vaiheissa.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja tavoite

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää yritysideaani JobYa. Tavoitteena oli saada lisää tietoa maahanmuuttajien työllistymisestä mahdollisimman erilaisista näkökulmista. Suunnitellessani tutkimuskysymyksiä mietin, mihin liittyvä haastateltaviltani saatava informaatio auttaisi ideani kehittäessä eniten. JobY vastaa maahanmuuttajien työllistymistarpeeseen. On tärkeää selvittää ne syyt, miksi työllistyminen on heille haastavaa. On selvitettävä, miksi työnantaja valitsisi maahanmuuttajataustaisen työnhakijan. JobYn toiminta edellyttää, että työnantajien on lähdettävä ennakkoluulottomasti työllistämään maahanmuuttajia ja pyrittävä näkemään heidät voimavarana. On löydettävä keinoja, joilla suomalaisten työnantajien asenteet muuttuvat avoimemmiksi.

Tutkimuskysymykset:

- Mitkä ovat isoimmat haasteet maahanmuuttajien työllistymisessä?
- Mitä etuja maahanmuuttajien palkkaamisessa voi olla?
- Miten työnantajien asenteet saataisiin muuttumaan positiivisemmiksi maahanmuuttajien palkkaamista kohtaan?

5.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu muistuttaa eräänlaista keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja usein tutkijan ehdoilla. Tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan selville tutkittavat asiat. Haastateltavalle tarjoutuu mahdollisuus tuoda esiin mielipiteensä. Teemahaastattelussa teema-alueet eli haastattelun aihepiirit on etukäteen määrätty, mutta menetelmästä puuttuu kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Valli & Aaltola 2015, 27–29.)

Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt menetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Kysymykset oli laadittu etukäteen, mutta tarkoituksena oli pitää

mahdollisena jättää pois kysymyksiä tai vastaavasti kysyä suunnittelemattomia kysymyksiä. Tavoitteena oli saada kaikkiin tarvittaviin kysymyksiin vastaus, mutta pitää tilanne keskustelevana.

Haastattelurungot muodostuivat kolmen pääteeman ympärille:

Teema 1. Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet

Teema 2. Maahanmuuttajien edut työnhakijoina

Teema 3. Työnantajien asenteet maahanmuuttajia kohtaan

Teemahaastatteluiden tarkoitus oli syventää ymmärrystä maahanmuuttajien tilanteesta suomalaisessa työelämässä. Halusin lisää tietoa kentältä kirjallisten tutkimustulosten lisäksi. Maahanmuuttajien pitkäaikaisena ohjaajana tiedän, että niin useat maahanmuuttajat, kuin heidän kanssaan työskentelevät, näkevät maahanmuuttajien työllistymistilanteen turhauttavana. Maahanmuuttajilla on paljon osaamista ja halua tehdä työtä, mutta valitettavasti he kohtaavat syrjintää ja muita haasteita työnhaussa eivätkä usein kohtaa halukkaiden työnantajien kanssa. Haastateltaviksi valikoitui asiantuntijoita aiheen eri näkökulmista, jotta selkeytyisi laaja-alainen kokonaiskuva.

JobYn toimivuus perustuu ihmisten henkilökohtaisiin kokemuksiin, näkemyksiin ja toiveisiin. Asian hyvin tuntevilla on näkemystä siitä, mikä toimii käytännössä, ei pelkästään teoriassa. Käytännön tunteminen on hyvän yritystoiminnan perusta. Keskusteleva teemahaastattelu sopii hyvin menetelmäksi, kun on toivottavaa, että haastattelutilanne pysyy rentona. Silloin uusien ajatusten ja ideoiden syntyemiselle on hyvät edellytykset.

5.3 Aineiston keruu

Vaikka maahanmuuttajien, TE-asiantuntijan, osaamiskeskuksen palveluesimiehen ja maahanmuuttajien työnantajan haastattelukysymykset eivät olleet samat, tutkimuskysymykset noudattivat kaikissa haastatteluissa samaa kaavaa. Lähetin haastattelukysymykset haastateltaville sähköpostitse ennen varsinaista haastattelua.

Haastattelut tapahtuivat kunkin haastateltavan valitsemissa paikoissa. Paikoiksi valikoitui kahvila, Helsingin kaupunginmuseo ja kaksi työpaikkaa. Kaikki haastattelut tehtiin kasvotusten ja ne nauhoitettiin Voice Recorder-mobiilisovelluksen avulla. Jokaiselta haastateltavalta pyydettiin lupa äänitykseen. Kerroin, että haastatteluun riittäisi puoli tuntia, mutta se saisi olla myös pidempi, jos keskustelu jatkuisi. Haastattelut kestivät 29–40 minuuttia. Kaksi haastattelusta tehtiin englanniksi, kaksi suomeksi. Sain jokaiselta haastateltavalta luvan käyttää heidän nimeään lopullisessa työssä, mutta kerroin myös, että saattaisin jättää heidät anonyymeiksi, koska tunnistettavuudella ei ole merkitystä tulosten kannalta.

5.4 Haastattelujen toteutuminen

Yhteensä minulla oli viisi haastateltavaa, joista kahta haastattelin samaan aikaan ryhmähaastattelussa. Kaikki haastateltavat liittyivät maahanmuuttajien työllistymiseen mahdollisimman monipuolisilla ja eriävillä tavoilla. Ensimmäiseksi haastattelin TE-toimiston (Julkiset Työ- ja elinkeinopalvelut) Ohjaamon asiantuntijaa. Ohjaamo on TE-toimiston palvelu alle 30-vuotiaalle (Ohjaamo. Etusivu). Haastateltavan työnkuvaan kuului työttömyysturva-asiat ja lausuntojen tekeminen. Iso osa työstä oli hyvin monialaista. Yhtenä päivänä viikossa hän päivysti neuvontapisteellä, jolle tulevista nuorista noin puolet oli maahanmuuttajia. Tämän lisäksi haastateltava oli pitänyt Ohjaamossa unelmatyöpajoja sekä korkeakoulutetuille tarkoitettuna osaamisen tunnistamistyöpajan. Tässä opinnäytetyössä haastateltavaa kutsutaan *TE-asiantuntijaksi*.

Toinen haastattelu oli kahden 7–9 vuotta maassa asuneen, korkeasti koulutetun maahanmuuttajan ryhmähaastattelu. Olin tavoittanut heidät verkostojeni avulla. Heidän taustansa olivat suhteellisen samanlaiset, mutta kokemukset työllistymisestä olivat hyvin eriäviä. Toinen heistä oli ollut työttömänä viisi vuotta lukuunottamatta parin kuukauden työpätkää, häntä kutsutaan tässä opinnäytetyössä *maahanmuuttaja A:ksi*. Toinen oli pisimmillään hakenut työtä Suomessa kaksi viikkoa ja oli tällä hetkellä töissä omalla alallaan IT-alalla. Häneen viitataan nimellä *maahanmuuttaja B*.

Kolmas haastateltavani oli erään kaupungin maahanmuuttajien osaamiskeskuksen esimies. Tämä kyseinen osaamiskeskus ohjaa maahanmuuttajia muun muassa oman osaamisen tunnistamisessa ja antaa tietoa suomalaisesta työelämästä ja koulutuksesta. Haastateltavani teki esimiestyötä, henkilöstöjohtamista ja toiminnan suunnittelua ja kehittämistä. Häntä kutsutaan opinnäytetyössä *osaamiskeskuksen asiantuntijaksi*.

Viimeinen haastattelu oli maahanmuuttajien työnantajaa edustavan henkilön kanssa. Haastateltavani oli kauneusalan yrityksen toimitusjohtaja ja yksityisyrittäjä. Hän oli itse maahanmuuttaja, joka oli muuttanut Suomeen ensimmäisen kerran 12 vuotta sitten. Hänen yritykseensä kuului liikkeitä, joissa myytiin kauneuspalveluita ja kosmetiikkaa. Hänen työnkuvaansa kuului muun muassa yrityksen johtaminen, työntekijöiden koulutus, myynnin valvonta, tuotteiden tilaus, yhteistyö kauppakeskusten kanssa ja iso osa kirjanpitoa ja palkan maksua. Häneen viitataan nimellä *työnantaja*.

Kolme haastatteluista oli helppo sopia ja toteuttaa. Yhden, eli maahanmuuttajien työnantajan haastattelun toteuttamisessa oli ongelmia. Iso tavaratalo, joka on tunnettu maahanmuuttajien työnantaja Suomessa ja maailmalla, lupasi haastattelun sähköpostitse, mutta heidän edustajansa ilmoitti useiden viikkojen jälkeen, ettei pystykään vastaamaan kysymyksiin. Aikataulu opinnäytetyön suhteen oli tässä vaiheessa jo tiukka. Kysyin haastattelua monelta isolta yritykseltä, muun muassa siivousalalta, mutta en saanut vastauksia viesteihini. Haastattelun teema oli ilmeisesti pelottava isoille yrityksille, ja se sai minut kyseenalaistamaan, pitävätkö nämä isot yritykset omaa toimintaansa maahanmuuttajien työnantajina esimerkillisenä, vai oliko heillä mahdollisesti pelko, että haastattelussa tulisi esille asioita, joita he eivät haluaisi käsitellä? Joistakin yrityksistä on paljastunut väärinkäytöksiä ja jopa suoranaista hyväksikäyttöä maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan. Isot yritykset ovat varmasti tarkkoja imagostaan, eivätkä halua ottaa riskiä, että se ei säilyisi kuluttajien mielessä hyvänä.

Loppujen lopuksi päädyin haastattelemaan tuttua yksityisyrittäjää, jolla tiesin olevan useita maahanmuuttajia työntekijöinä. Sovin kaikista haastatteluista

sähköpostin välityksellä. Haastattelut tapahtuivat syyskuun 2019 ja helmikuun 2020 välillä.

Haastattelut sujuivat mielestäni hyvin. Vaikka aihepiirinä oli maahanmuuttajien työllistyminen, haastateltavat olivat hyvin vaihtelevia taustoiltaan kuin myös luonteiltaan ja keskusteluista kehkeytyi monipuolisia. Tämän lisäksi on pistettävä merkille, että henkilöt edustivat haastattelutilanteissa eri rooleja: yksi oli omana itsenään ja pystyi ehkä sen vuoksi kertomaan avoimesti omista mielipiteistään, toisen haastatteluun vaikutti hänen edustamansa työpaikka ja sen arvot ja näkemykset, sekä hänen korkea asemansa kyseisessä työpaikassa.

Ensimmäinen haastattelu oli luonnollisesti itselle jännittävin, koska tilanne oli uusi. Jännitys saattoi vaikuttaa haastattelun kulkuun jollain tavalla, mutta onneksi pystyimme TE-asiantuntijan kanssa samaistumaan toisiimme hyvin ja keskustelu pysyi melko luontevana. Maahanmuuttajien haastattelu oli mielenkiintoinen, koska en tiennyt mitä odottaa. En tiennyt haastateltavista ennen haastattelua paljonkaan enempää, kuin sen, että he olivat kummatkin korkeasti koulutettuja. Haastatteluiden kriittisimmät kommentit työllistymispalveluja kohtaan tulivat maahanmuuttajilta itseltään. Keskustelua olisi riittänyt jopa haastatteluajan yli, sillä aihe oli selvästi hyvin henkilö- ja ajankohtainen, varsinkin toiselle maahanmuuttajista. Tunsin haastattelun jälkeen, että haastateltava koki tulleen kohdatuksi ja kuulluksi hänelle tärkeässä asiassa. Hänestä oli selvästi tärkeää saada kertoa maahanmuuttajien työllistymisen solmukohdista yhteiskunnassamme omien kokemustensa kautta. Maahanmuuttajahaastateltavat olivat keskenään ystäviä, mutta heillä oli hyvin erilaiset kokemukset ja näkemykset työllistymisestä, ja tämä toi haastatteluun erilaisia näkökulmia.

Osaamiskeskuksen esimiehenä työskentelevän haastateltavan haastattelu sujui asiallisesti, etenimme haastattelurungon mukaisesti ja vastaukset olivat korrekkeja. Tätä osasin odottaa, koska kyseessä oli osaamiskeskuksen esimies, jolle varmasti oli tärkeää edustaa työpaikkaansa parhaalla mahdollisella tavalla. Viimeinen haastateltava oli maahanmuuttajien työnantaja. Haastattelu eteni myös sujuvasti, ja olisi voinut kestää pidempäänkin, koska kerrottavaa ja mielipiteitä riitti.

5.5 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysin tarkoitus on analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Miltei mikä tahansa kirjallinen materiaali voi olla dokumentti. Sisällönanalyysillä saadaan aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ja analyysin tarkoitus on luoda selkeä kuvaus siitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117, 122.)

Laadullisen aineiston analyysiä kuvataan kolmevaiheiseksi prosessiksi. Ennen analyysin aloittamista tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana, lause tai ajatuskokonaisuus. *Aineiston pelkistämässä* tutkimukselle epäolennainen karsitaan pois joko dataa tiivistämällä tai pilkkomalla osiin. Pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain. Pelkistämisen jälkeen seuraa *aineiston ryhmittely*. Alkuperäisilmaukset käydään läpi ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään alaluokiksi. Luokittelua jatketaan siten, että alaluokkia yhdistelemällä muodostetaan yläluokkia ja niitä yhdistelemällä pääluokkia, ja lopuksi yhdistävä luokka. Ryhmittelyä seuraa käsitteellistäminen. Siinä erotetaan olennainen tieto ja muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–125.)

Analysoin aineiston sisällönanalyysimenetelmällä. Litteroin eli kirjoitin puhtaaksi audiolähteeksi tallennetut haastattelut. Litteroin haastattelut sanatarkasti, koska halusin kerätä suoria lainauksia vahvistamaan tärkeimpiä haastatteluista nousseita teemoja. Tekstiä tuli yhteensä 29 sivua Arial-fontilla, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Aineiston analyysiyksiköksi valikoitui *Maahanmuuttajien työllistyminen*. Alleviivasin litteroinnista kaikki kohdat, jotka tuntuivat merkityksellisiltä, ja jotka haluaisin lisätä suorina lainauksina tulososaan. Jotta saisin tulokset jaettua teemoihin, aloitin pelkistämällä aineiston ilmauksiin, ryhmittelemällä ne ja yhdistämällä alaluokiksi. Alaluokkia yhdistelemällä sain yläluokkia ja niitä yhdistelemällä pääluokkia. Yläluokkia tuli yhteensä 11 ja pääluokkia viisi. Näistä syntyi neljä teemaa, joista muodostui tulosten neljä osa-alueetta; luvun 6 neljä alalukua.

Taulukko 1. Esimerkki luokittelusta

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
" <i>Suomessa vallitseva paperi- ja hakemuskeskeinen työnhakutapa turhauttaa maahanmuuttajia</i> "	Paperi- ja hakemuskeskeinen työnhakutapa turhauttaa	Työtä haetaan Suomessa eri tavalla kuin lähtömaassa	Maahanmuuttajien työnhaku vaikeaa	Maahanmuuttajien työnhaku

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Työhaun monimutkaisuus

Kolmessa haastattelussa neljästä tuli esille asioita, joita tulee ottaa huomioon *maahanmuuttajia työelämään ohjaamisessa*. Haastatteluissa nousi esille mielessä pidettävä huomio, että maahanmuuttajat eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan tulevat hyvin erilaisista taustoista. Tästä huolimatta ohjaajan tulee olla tietoinen erilaisista kulttuurisidonnaisista tavoista. *Oman osaamisen tunnistaminen* tuli esille kahdessa haastattelussa. Niihin keskitytään paljon maahanmuuttajien ohjauksessa. Maahanmuuttajan tulee tarkastella elämäänsä ja miettiä, mitä erilaisia taitoja hänelle on karttunut. Esimerkiksi tuntemus maataloudesta ja eläinten hoidosta voi olla arvokasta työelämän kannalta.

Jotkut ajattelee että ihmisiä ei saa erotella [maahanmuuttajia kantaväestöstä], mutta toisaalta pitää huomioida jollain tavalla, että lähtökohdat voi olla niin eri. Esteet ja ongelmat on erilaisia ja niitä voi olla enemmän työllistymisen esteenä. Pitää olla kulttuurisensitiivinen, mutta ei saa lähteä myöskään oletamaan. (TE-asiiantuntija)

Tärkeää on, että tunnistetaan mitä osaamista jo on, monesti unohdetaan se kokemus mitä on kotimaassa ollut. Osaaminen on moninaista, se ei ole pelkkiä tutkintoja... Pyritään auttamaan heitä tuomaan omaa osaamistaan esille. (osaamiskeskuksen asiiantuntija)

Maahan muuttaneelle työnhakijalle saattaa tulla yllätyksenä, kuinka *monimutkaista työnhaku* on Suomessa verrattuna lähtömaahan. Ennen Suomeen tuloa odotukset ovat saattaneet olla kovat, mutta kun työnhaku alkaa, voi pettyä, kun työn saamisessa kestää ja se vaatii paljon vaivannäköä. Myös *oman osaamisen osoittaminen* nousi vahvana teemana. Useimpiin töihin vaaditaan jonkinlaista koulutusta. Moniin töihin vaaditaan työhön liittyvän kurssin läpäisemistä ja sen todistamista.

He on kotimaassaan tottuneet siihen, että kävelee rakennusmestarin luokse ja sanoo että mulla ei ole tutkintoa, mutta haluan töitä... (TE-asiiantuntija)

Monia turhauttaa se, että pitää olla sertifikaatti, koulutus tai paperi ihan vaan jopa nakkikiskalle... Sä tarviit työturvallisuuskortin, hygieniapassin sinne nakkikiskalle, tarviit sitä, tätä ja tota. (TE-asiiantuntija)

Kolmessa haastattelussa nousi esille se, että korkeakoulutettujen maahanmuuttajien on erityisen *vaikeaa työllistyä omalle alalleen*, mutta myös *ylipäänsä työllistyä* mihinkään työhön. Monien korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ainoa vaihtoehto on ottaa vastaan työtä, jota sattuu saamaan. Alakohtaisen työn löytäminen voi kestää kauan ja sen hakemiseen voi joutua käyttämään mielikuvituksellisia menetelmiä. Osaamiskeskuksen asiantuntija toi esille, että ongelmia saattaa aiheuttaa myös se, että maahan on alun perin tultu työn takia ja myöhemmin jouduttu työttömäksi. Työnhakuun liittyvä *verkostoituminen* saattaa siinä tapauksessa olla uusi asia maahanmuuttajalle. Jos suhteita ei automaattisesti ole, kuten on useimpien maahanmuuttajien kohdalla, niiden solmimiseen täytyy nähdä itse vaivaa.

I kind of just lowered my demands in terms of what kind of employment I was seeking. So, at certain point I was washing cars, I was selling home-made jams at Kauppatori.

(Tavallaan vain laskin vaatimukseni siitä, millaista työtä etsin. Joten tiettyssä vaiheessa pesin autoja, myin kotitekoisia hilloja Kauppatorilla.) (maahanmuuttaja B)

Look for companies you actually like and want to work for... Try to find a way for them to notice you, maybe it's not direct application. Nowadays, if you are good in social media you can tag companies on your Instagram account.

(Etsi yrityksiä, joista todella pidät ja joille haluat työskennellä... Yritä löytää tapa, jolla ne huomaavat sinut, ehkä se ei ole suora hakemus. Nykyään, jos olet hyvä sosiaalisessa mediassa, voit merkitä yrityksiä Instagram-tiliisi.) (maahanmuuttaja A)

For me being a [nationality], connecting with Lithuanian, Latvian, Polish people is kind of easy... Check the immigrant forums and lower your expectations... Go get LinkedIn Premium and then find the companies you want to connect to, find the people working in the department you want to be working in, and just contact them directly...

(Minulle ollessani [kansallisuus], yhteydenpito liettualaisten, latvia-laisten, puolalaisten kanssa on tavallaan helppoa... Tarkista maahanmuuttajafoorumit ja alenna odotuksesi... Hanki LinkedIn Premium ja etsi sitten yritykset, joihin haluat muodostaa yhteyden, löydä

ihmiset, jotka työskentelevät osastolla, jossa haluat työskennellä, ja ota heihin suoraan yhteyttä...) (maahanmuuttaja B)

Aikaisemmin tässä opinnäytetyössä esiin tullut *maahanmuuttajanaisten korkea työttömyys* on suuri haaste. Monissa kulttuureissa naisten työntekoa ei välttämättä arvosteta samalla tavalla kuin esimerkiksi kotiäitiyttä.

Tasa-arvoisen työnteon kulttuurin edistämistä tarvitaan enemmän. Suomen kieltä, koulutusta, osaamisen tunnistamista, apua ja verkostoa. Tosi tärkeää, että on tasa-arvoista minne ohjataan töihin. Ei miesten ja naisten aloja. Kaikilla on mahdollisuus haluta minne alalle vaan. (osaamiskeskuksen asiantuntija)

6.2 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet

Maahanmuuttajien kohtaamat haasteet työllistymisen suhteen aiheutti teemoista eniten keskustelua ja mielipiteitä haastatteluissa. Kun kysyttiin haasteista kaikki mainitsivat *kielen*. Haastateltavat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että hyvä suomen kieli on usein turhaan kriteeri työn saamisessa.

Tarviiko oikeesti olla kaikkiin töihin se täydellinen Suomen kieli? (TE-asiantuntija)

Language is a challenge, but if they have at least good English, they can definitely succeed and I'm a living example of this.
(Kieli on haaste, mutta jos heillä on edes hyvä englanti, he voivat varmasti menestyä ja olen itse elävä esimerkki tästä.) (työnantaja)

Yksi haastatteluissa esiin tulleista teemoista oli se, kuinka vaikeaa *kokopäiväisen työn saaminen* maahanmuuttajalle on, varsinkin, jos heidän alallaan ei ole isoa kysyntää. Yritysmaailman epävakaus ja keskittyminen isoihin yrityksiin kohdistaa paineita pieniin startup-yrityksiin ja yksityisyrittäjiin. Yrityksillä, kuten myös esimerkiksi kuntien palveluntarjoajilla, voi olla haluttomuutta solmia vakituista työso-
pimusta, saati minkäänlaista työso-
pimusta koeajan jälkeen.

It's actually harder to find a full-time job than to do a full-time job.
(Oikeastaan on vaikeampaa löytää kokopäiväinen työ kuin tehdä kokopäiväistä työtä.) (maahanmuuttaja A)

I'm unemployed now. I was with a start-up until the end of the year. We were team of four people including the founder. We earned money but the founder used it to pay off some company debts. He said: 'Sorry guys, I can't offer a contract for more than one person.' (Olen nyt työtön. Olin start-up-yrityksessä vuoden loppuun saakka. Olimme neljän hengen tiimi, perustaja mukaan lukien. Ansaitsimme rahaa, mutta perustaja käytti sitä maksamaan pois joitain yrityksen veloista. Hän sanoi: 'Anteeksi, en voi tarjota sopimusta useammalle kuin yhdelle henkilölle.') (maahanmuuttaja A)

Because it's so difficult to fire people they [companies] actually are afraid to take the wrong person. Now they just use it for their advantage, just use people for the trial period and change and change [employees].

(Koska henkilöiden irtisanominen on niin vaikeaa, he [yritykset] pelkäävät ottaa väärän henkilön. Nyt he vain käyttävät sitä hyväkseen, vain käyttävät ihmisiä koeajaksi ja vaihtavat ja vaihtavat [työntekijöitä]. (maahanmuuttaja A)

Yrittäjyys kiinnostaa maahanmuuttajia. Monissa maissa yrittäjyyden aloitus ei vaadi kovinkaan paljon, se saattaa olla jopa palkkatyötä helpompi ja nopeampi tapa ansaita tuloja. Kuten todettu, Suomessa maahanmuuttajat hakeutuvatkin yrittäjiksi useammin kuin kantaväestö. *Yrittäjyys on haastavaa Suomessa jo pelkästään tarvittavien paperitöiden vuoksi, sillä niihin tarvitaan riittävää kielitaitoa sekä yrittäjyyden ja lainsäädännön tuntemusta.*

Monet ajattelee erityisesti tossa kohtaa [työllistymiseen liittyen] epärealistisesti että: 'No mä haen jotain paikkoja, ja jos mä en saa, niin sit mä vaan perustan jonkun yrityksen'. (TE-asiantuntija)

Monilla on kokemus kotimaasta, että senkus laitot vaan kenkien kiillotuspaikan johonkin, ei tarvitse paperityötä eikä lainaa, mutta Suomessa sekin on niin byrokraattista ja tulee vaikeuksia yhdistää työttömyystuki. (TE-asiantuntija)

Ulkomaalaisen nimen käyttö työhaussa nousi esille yhtenä haasteista neljän haastateltavan kanssa viidestä. Kolme haastateltavaa piti sitä asiana, joka vaikeuttaa työn saamista. Esimies oli kahden vaiheilla: hän tiedosti tutkimukset, joita on tehty asiaan liittyen ja niiden osoittaman syrjinnän, mutta toisaalta mielti, onko asia muuttumassa ainakin pääkaupunkiseudulla, sillä nimi ei kerro henkilöstä, kuten parikymmentä vuotta sitten. Henkilöä, joka on syntynyt Suomessa, mutta

jonka vanhemmat tai toinen vanhempi on muuttanut Suomeen kutsutaan *toisen sukupolven maahanmuuttajaksi* (Väestöliitto. Tutkimus. Väestöntutkimuslaitos).

TE-asiantuntija kertoi, että *huonolla suomen kielellä kirjoitettu työhakemus* saattaa huonontaa mahdollisuutta päästä työhaastatteluun. Myös liian täydellisen tekstin ja *ulkomaalaisen nimen* yhdistelmä saattaa tehdä työnantajan epäluuloiseksi ja epäilemään, että hakija ei ole kirjoittanut tekstiä itse, mahdollisesti syystä että hänen kielitaitonsa on huono.

On varmaan työnantajapuolella asenteista kiinni, jo pelkkä ulkomaa-lainen nimi ja huonolla suomen kielellä kirjoitettu hakemus, niin se on automaattisesti 'pois'-pinoon. (TE-asiantuntija)

I didn't think about it [before] that if you have a non-Finnish surname, especially Russian or Somalian... In many cases it's a disadvantage. My boyfriend said: 'Take mine!'
(En ajatellut sitä [ennen], että jos sinulla on muu kuin suomalainen sukunimi, erityisesti venäläinen tai somalialainen... Monissa tapauksissa se on haitta. Poikaystäväni sanoi: 'Ota minun!') (maahanmuuttaja A)

6.3 Työnantajien suhtautuminen maahanmuuttajiin

Toinen maahanmuuttajahaastateltava nosti esille mielestään tärkeän syyn siihen, miksi maahanmuuttajien työllistyminen on haastavaa. Hänen näkemyksensä *työnantajien epäluottamuksesta* maahanmuuttajia kohtaan oli jopa yllättävä. Hän oli ymmärtäväinen työnantajia kohtaan, koska pohti maahanmuuttajien suuremman epärehellisyys verrattuna kantasuomalaisiin olevan ehkä totta. Myös toisella maahanmuuttajalla oli omakohtainen kokemus asiaan liittyen. Hän oli kohdannut maahanmuuttajataustaisten esimiesten tekemiä kyseenalaisia irtisanomisia.

Non-Finnish people are presumed to be less honest than Finnish ones by many employers and I think that might be even true. At least when I had problems people [employment services] messing me up about employment, it was always non-Finnish people.
(Monet työnantajat olettavat, että ulkomaalaiset ihmiset ovat vähemmän rehellisiä kuin suomalaiset, ja mielestäni tämä saattaa olla jopa

totta. Ainakin kun minulla oli ongelmia ihmisten [työvoimapalveluiden] sekoittaessa työllisyysasioitani, kyseessä oli aina ulkomaalaiset ihmiset.) (maahanmuuttaja B)

I worked with mostly Finns but I saw cases of dishonesty also when it came to laying off people, so money was more important than everything else and lots of things were said that weren't true. (Työskentelin lähinnä suomalaisten kanssa, mutta näin tapauksia epärehellisyydestä myös liittyen henkilöiden irtisanomiseen, joten raha oli tärkeämpää kuin kaikki muu ja sanottiin paljon asioita, jotka eivät olleet totta.) (maahanmuuttaja A)

Kysyin kaikissa haastatteluissa saman kysymyksen: *Miten työnantajien asenteet saataisiin muuttamaan* positiivisemmiksi maahanmuuttajien palkkaamista kohtaan? Tämä kysymys koettiin haastavaksi, mutta jokaisessa neljässä haastattelussa nousi ehdotuksia saada muutosta liikkeelle. Toivottiin, että työnantajat luottaisivat enemmän maahanmuuttajien kykyihin ja käyttäisivät heidän erilaista kansainvälistä näkemystä ja osaamista. Työnantajia kehoitettiin ajattelemaan 'laatikon ulkopuolelta' ja rikkomaan tavanomaisia ajatusmallejaan, sekä ottamaan vastaan tukea. Työnantajat käyttivät hyvin vähän TE-toimiston tarjoamia tukipalveluja liittyen maahanmuuttajien työllistymiseen.

I think employers should be more trusting, it's a matter of times [developing] as well, but also the system can help. Companies can promote good cases of employed immigrants and show how great it has turned out.

(Mielestäni työnantajien tulisi olla luottavaisempia, on myös kyse aikojen kehittymisestä, mutta myös systeemi voi auttaa. Yritykset voivat mainostaa hyviä tapauksia palkatuista maahanmuuttajista ja näyttää kuinka hyvin on onnistuttu.) (maahanmuuttaja A)

Kaupungilla on ollut anonymia rekrytointia, jolloin ei näy äidinkieli eikä nimi, eikä taustaa tiedä. Varmasti suositeltaisi muuallekin. Toisaalta jos suhtautuu positiivisesti, niin ei tarvita. Saattaa arvostaa eri kielitaitoja, hyvä silloin tietää kielet. (osaamiskeskuksen asiantuntija)

It's not that people don't speak English, but companies find excuses: 'We are international company, we speak English but our clients are Finnish.' Have you ever asked your clients if they are not ok with getting English service?

(Kyse ei ole siitä, että ihmiset eivät puhu englantia, mutta yritykset löytävät tekosyitä: 'Olemme kansainvälinen yritys, puhumme englantia, mutta asiakkaamme ovat suomalaisia.' Oletteko koskaan

kysyneet asiakkailtanne, käykö heille saada palvelua englannin kielellä?) (maahanmuuttaja A)

Discrimination comes from fear of the unknown and that is exactly the challenge entrepreneurs need to face. When you innovate, progress, when you break the pattern of your thinking, then you can succeed.

(Syrjintä johtuu tuntemattoman pelosta ja se on juuri se haaste, joka yrittäjien tulee kohdata. Kun innovoi, edistyy, kun rikkoo ajattelumallia, silloin voi menestyä.) (työnantaja)

Työnantajat vois rohkeesti käyttää mahdollisuuksia mitä TE-toimistolla on, esim. työkokeilut, mitkä ei maksa työnantajille yhtään mitään, tai vaikka palkkatuettu työ, missä niiden pitää maksaa pieni prosentti palkkauskustannuksista, mutta noita käytetään ihan hirveen vähän... Jos [työnantaja] ei ole ihan varma miten pärjää suomen kielen kanssa, niin käyttäis hyväkseen noita palveluita jotka on ihan super käteviä. (TE-asiantuntija)

Kahdessa haastattelussa nousi esille *maahanmuuttajien hyväksikäyttö*, vaikka haastattelurungossa tähän teemaan ei viitattu mitenkään. Osa työnantajista kiertää velvoitteitaan ja käyttää hyväkseen tiettyjen maahanmuuttajien tietämättömyyttä Suomen työelämän pelisäännöistä.

Jonkun verran on varmasti hyväksikäyttöjä alasta riippumatta, kun ei tiedetä säännöksiä tai palkkatasoa. Hyväksikäytöstä voidaan olla myös tietoisia, mutta siihen suostutaan tai alistutaan, kun ei nähdä muuta vaihtoehtoa. (osaamiskeskuksen asiantuntija)

I was surprised they took me in the first place because I was kind of 'inconvenient' person for them because I had already permanent residency. Whatever threats they tried to force on me, I wasn't scared and knew the system pretty well. They actually got scared of me at some point and wanted to push me out.

(Olin yllättynyt siitä, että he ensinnäkin ottivat minut, koska olin heille tavallaan 'hankala' henkilö, koska minulla oli jo pysyvä oleskelulupa. Mitä tahansa uhkia he yrittivätkin pakottaa, en ollut peloissani ja tunsin järjestelmän melko hyvin. He oikeastaan alkoivat pelätä minua jossain vaiheessa ja halusivat työntää minut pois.) (maahanmuuttaja A)

Kysyttäessä *tulevaisuuden näkymästä maahanmuuttajien työllistymisen suhteen*, haastateltavat olivat optimistisia. Maahanmuuttajien työllistymisen uskottiin paranevan Suomen kansainvälistyessä entisestään. Esiin tuli myös se realiteetti,

että tulemme tarvitsemaan enenevissä määrin työntekijöitä tietyille kasvaville aloille.

Pääkaupunkiseudulla vieraskielisten määrä on jo aika suuri ja kasvava ja toisaalta tarvitaan työn tekijöitä. (osaamiskeskuksen asiantuntija)

Tilanne paranee koko ajan. Työelämässä totutaan siihen, että on enemmän ihmisiä eri kulttuureista, kansainvälistyminen vaatii, että osataan toimia monikulttuurisessa työyhteisössä. (osaamiskeskuksen asiantuntija)

6.4 Maahanmuuttajien edut työntekijöinä

Kysyin jokaiselta haastateltavalta: Mitä etuja on maahanmuuttajan palkkaamisessa? Vahvimpana näkemyksenä nousi ajatus, että erilaisuus on rikkautta. On työyhteisöä hyödyttävää, että työntekijät ovat eri taustoista, ja *tuovat työyhteisöön monipuolista kokemusta ja näkökulmaa*.

Olisi tervettä kaikille työpaikoille se, että on paljon erilaisia ihmisiä, ketkä saattaa ajatella asioista eri tavalla. Jos kaikki ovat samasta muotista, niin tehdään kauhean tylsää, mutta jos tehdään asiat eri puolelta niin se voi tuoda jotain uutta, joka voi toimia tosi hyvin. (TE-asiantuntija)

Haastatellun työnantajan työntekijöistä yli 60% oli maahanmuuttajia. Hän kertoi suhtautuvansa maahanmuuttajahakijoihin jo lähtökohtaisesti positiivisesti, koska hänen kokemuksensa mukaan he usein korvasivat mahdollisia puutteitaan kuten huonoa suomen kielen tuntemusta muilla ominaisuuksilla, joita ei aina kansuomalaisilta löytynyt. Merkittävimmäksi seikaksi hän listasi *työlleen omistautumisen*. Hänen mielestään useat maahanmuuttajatyöntekijät arvostivat työpaikkaansa ja työnantajaansa, ja halusivat yrittää parhaansa ja edistyä.

Immigrants appreciate job opportunity; they are open minded and dynamic. They need that moving to a new country. They have dedication and loyalty for me as an employer. I judge a person by his actions, more than degree or even experience. I try to give a chance to anyone who feels they want to give me their all.

(Maahanmuuttajat arvostavat työmahdollisuutta; he ovat ennakkoluulottomia ja dynaamisia. He tarvitsevat sitä muuttaessaan uuteen maahan. He ovat omistautuneita ja lojaaleja minulle, työnantajalensa. Tuomitsen ihmistä enemmän hänen toimintansa, kuin tutkinnon tai edes kokemuksen perusteella. Yritän antaa mahdollisuuden jokaiselle, joka tuntee haluavansa antaa minulle kaikkensa.) (työnantaja)

Työnantaja arvosti persoonallisuutta ja *pehmeitä arvoja*, joita maahanmuuttajat toivat työyhteisöön. Hän listasi ominaisuuksia, joiden ei yleisesti sanota kuuluvan suomalaiseen perusluonteeseen. TE-asiantuntijan mielestä maahanmuuttajat usein sopivat hoiva-alalle.

Immigrants can bring a lot to the work place with their character: energy, warmth, emotional sensitivity, community.
(Maahanmuuttajat voivat tuoda paljon työpaikalle persoonallaan: energiaa, lämpöä, tunneherkkyyttä, yhteisöllisyyttä.) (työnantaja)

Maahanmuuttajat ovat yleensä hyviä palvelulalalla ja ihmisten kohtaamisessa. Sitä vois ehkä enemmänkin käyttää, meillä tarvitaan tosi paljon hoiva-alan työntekijöitä ja niistä on pulaa... Pienestä pitäen on pitänyt huolta lapsista, hoiva tulee luontaisemmin monissa kulttuureissa -ei kaikissa. Tätä voisi enemmän, ennakkoluulottomammin käyttää. (TE-asiantuntija)

Edellä mainittujen etujen lisäksi haastatteluista nousi monikulttuuristen työyhteisöjen *kansainvälisyys* ja monipuolinen *kielitaito*. Lisäksi eduiksi koettiin *motivaatio työn tekemiseen ja työssä pysymiseen* –osaksi ehkä juuri sen takia, että sen saaminen oli saattanut olla haastavaa. Keskusteluissa nousi esille myös monien töiden fyysisyys ja raskaus, mutta toisaalta matalapalkkaisuus. Näihin töihin suomalaisia on monesti vaikeampi löytää kuin maahanmuuttajia. Suomi tulee kuitenkin *tarvitsemaan ulkomaalaista työvoimaa*, sillä meillä ei yksinkertaisesti riitä tarpeeksi töiden tekijöitä.

Minkälainen väestö nykyään pääkaupunkiseudulla on niin ei siinä oikeasti ole varaa olla hirveän valikoiva... Ja onhan esimerkiksi Pohjanmaalla tomaatti- ja kurkkutiloja, jotka taitaa pyöriä ulkomaalaisvoimilla. On löydetty sitä työvoimaa mitä tarvitaan, kun ei ole paikallisista löytynyt. (osaamiskeskuksen asiantuntija)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastateltavien vastausten perusteella voi tehdä johtopäätöksen, että maahanmuuttajien työllistymisessä on paljon erilaisia haasteita, mutta ne eivät ole ylittämättömiä. Maahanmuuttajilla on paljon antamista suomalaiselle työelämälle ja yhteiskunnalle, ja heidän osaamisensa on voimavara, jota voisimme paljon tehokkaammin valjastaa. Haastatteluista paistoi läpi toive, että työnantajat avautuisivat uusille ajatusmalleille ja näkisivät maahanmuuttajien potentiaalin työntekijöinä yhteiskunnassamme.

Työnhaku on Suomessa monimutkaista ja byrokraattista verrattuna muihin maihin. Maahanmuuttajan ensioletus saattaa olla, että töitä kyllä saa, varsinkin jos löytyy motivaatiota ja kokemusta kyseisestä työstä. Suomessa ei valitettavasti yleensä riitä kokemus, tai edes sen osoittaminen todistuksella. Useimpiin töihin tarvitaan jonkinlainen koulutus, tai vähintään kurssitodistus. Senkin hankkimisen jälkeen työn saamisessa voi olla moninaisia haasteita. Töitä harvoin pääsee aloittamaan nopeasti, vaan hakeminen on aikaa vievä prosessi.

Haastatteluissa tuli esille, että omalle alalle työllistyminen on maahanmuuttajille vaikeaa, erityisesti korkeakoulutetuille. Ulkomaalaistaustaisilla korkeakoulutetuilla on huomattavasti korkeampi työttömyysaste (11,5%) kuin suomalaistaustaisilla korkeakoulutetuilla (4,6%), jopa selvästi korkeampi kuin suomalaistaustaisilla pelkästään toisen asteen käyneillä (8,6%) (Nieminen ym. 2015, 123). Suomalaiset ovat tottuneet ajatukseen, että minkä tahansa alan työpaikkaan, tai vähintään työhaastatteluun, voi päästä verkostoitumisen avulla. Maahanmuuttajalta nämä verkostot yleensä puuttuvat tai ovat hyvin kapeat.

Haastatteluissa nousi vahvasti se näkemys, että ulkomaalainen sukunimi vaikeuttaa työn saantia siitäkkin huolimatta että suomalainen yhteiskunta, ja varsinkin pääkaupunkiseutu on kansainvälinen ja monikulttuurinen. Tutkimus osoittaa, että Suomi on Euroopan syrjivimpiä maita maahanmuuttajia kohtaan työhaussa (European Union Agency for Fundamental Rights 2017). Tämä varmasti vaikuttaa huonoon työllistymiseen, vaikka töitä haettaisiinkin.

TE-toimiston asiantuntijan näkemys siitä, että maahanmuuttajia voisi hyödyntää enemmän hoiva-alalla on samassa linjassa tutkimuksen kanssa, jonka mukaan hoiva-alalle ohjaaminen on yleistä. Tietyn koulutusalan vahvaa suosittelamista pidetään kuitenkin kyseenalaisena. Taustalla saattaa olla olettaus siitä, etteivät maahanmuuttajat halua tai jaksaa opiskella pitkälle –tai että heidän tulisi olla kiitollisia siitä koulutuksesta tai niistä töistä, mitä osoitetaan. (Kurki 2018.)

Suurin tekijä maahanmuuttajien korkeassa työttömyysasteessa on maahanmuuttajanaisten korkea työttömyys, sillä maahanmuuttajamiesten työttömyysaste on vain vähän suurempi kuin kantasuomalaisten miesten. (Nieminen ym. 2015, 73.) Maahanmuuttaja- ja kantasuomalaisten naisten työllisyysasteiden erot ovat melkein kaksinkertaiset verrattuna miesten työllisyysasteiden eroihin. Monet maahanmuuttajanaiset näkevät taloudellisesti kannattavammaksi jäädä kotiin hoitamaan lapsia kotihoidontuelle. (OECD 2018, 14-15.) Haastateltu osaamiskeskuksen esimies toi esille, että monialaisen tuen lisäksi maahanmuuttajanaisten työllistymisen parantumiseksi tarvitaan tasa-arvoista työnteon kulttuurin edistämistä.

Vuoteen 2030 mennessä työikäinen väestö vähenee Suomessa noin 40 000 henkilöllä väestön ikääntymisen seurauksena, joten ulkomaisen työvoiman tarve kasvaa väistämättä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 21.) Huomattava osa työttömistä maahanmuuttajista arvioi olevansa täysin työkykyisiä ja haluaa tehdä työtä. Sen vuoksi on yksilön ja resurssien tuhlaamista, että he eivät ole työllistettyjä. Osa maahanmuuttajista tarvitsee työllistymiseen kokonaisvaltaista tukea. Työllistymisellä on merkitystä yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille, mutta myös kansantaloudelle. (Bergbom ym. 2016, 14.) Haastattelututkimus tukee realiteettia, että työnantajilla ei ole varaa valikoida vain kantasuomalaisia työntekijöitä, koska he eivät yksinkertaisesti riitä työpaikkoihin. Vaikka syntyvyys on nyt viime kuukausina lähtenyt vihdoin nousuun, lähivuosina se on ollut alimmillaan yli sataan vuoteen. Ulkomaisen osaamisen arvostus on myös nousussa, kun yritykset ovat alkaneet ymmärtämään, että maailma kansainvälistyy entisestään kovaa vauhtia ja Suomen on pysyttävä kyydissä.

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyössä olen sitoutunut eettisiin periaatteisiin. (Libguides. Diakin kirjasto. Tiedonhaun oppaat.) Eniten minua ovat puhutelleet *tasa-arvo ja inklusio* sekä *yhteistoiminta*. Tavoitteeni on ollut saada maahanmuuttajien ääntä kuuluviin ja heidän kohtaamiaan työllistymisen ongelmia esille. Olen haastanut heitä syrjiviä asenteita ja käyttäytymistapoja. Olen työskennellyt yhteisen tavoitteen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden hyväksi. Näiden lisäksi olen pyrkinyt kuuntelemaan kaikkia haastateltaviani sekä kaikkia, joiden kanssa olen keskustellut opinnäytetyöstä tai JobYsta avoimin mielin ja valmiina vastaanottamaan kriittistäkin palautetta. Olen yrittänyt oppia aktiivisesti läpi prosessin kaikkien vaiheiden pysähtymällä refleктоimaan.

Haastateltavieni luottamus tutkimukseeni oli avainasemassa tutkimusmenetelmäni toteuttamisessa. Luottamuksesta kertoo se, että sain luvan kaikilta osallistujilta nimen ja työpaikan käyttämiseen työssä. Kerroin lähettäväni työn jokaiselle osallistujalle ennen julkaisua saadakseni heidän hyväksyntänsä heistä ja heidän mielipiteistään kertoviin osioihin. Kerroin, että on myös mahdollista, että päätän jättää osallistujat anonyymeiksi, kuten lopulta kävikin. Mikään tästä työstä löytyvä tieto ei ole liitettävissä heihin. Eettisesti kestävän tutkimuksen tulee olla hyödyllistä myös tutkimukseen osallistuville ihmisille, ja koin tämän toteutuvan. Tutkimus antoi haastateltaville mahdollisuuden pohtia asioita sekä jakaa ajatuksiaan ilman pelkoa niiden torjumisesta tai haastamisesta. He saivat olla osana kehittämistyötä palvelulle, joka mahdollisesti tulee auttamaan lukuisia maahanmuuttajia ja työnantajia ja sitä kautta koko yhteiskuntaamme.

Koin haastattelut luotettavimmaksi tutkimusmenetelmäksi, sillä halusin tuoda esille tuoreen näkökulman henkilöiltä, jotka ovat tekemisissä maahanmuuttajien työllistymisen kanssa päivittäin, ja joita tämä aihe erityisesti koskettaa. Näin tutkimus sai vahvoja erilaisia ääniä suoraan aihepiirin kentältä, sekä henkilökohtaisuuden tuntua. Haastattelun valinta tutkimusmenetelmäksi oli onnistunut myös sen aspektin kautta, että koin pystyväni luottamaan vastavuoroisesti haastateltaviini. He olivat haastattelutilanteessa avoimia ja selvästi halusivat auttaa osaltaan

tutkimukseen onnistumisessa. Oli ymmärrettävää, että TE-asiantuntijalla ja osaamiskeskuksen esimiehellä oli oman ammatillisuuden kautta halu tukea tutkimusta ja maahanmuuttajien työllistymistä tukevaa opinnäytetyöni aihetta. Toisella maahanmuuttajalla motivaatio saattoi liittyä näin jälkeempään arvioituna epäkohtien esiintuomiseen, eikä kumpikaan maahanmuuttajista pelännyt tuoda esiin kriittisiäkin mielipiteitä. Esimies oli selvästi tyytyväinen maahanmuuttajiin työntekijöinä, ja halusi tuoda tätä vastauksissa esille.

Kirjassa *Laadullinen Tutkimus ja Sisällönanalyysi* todetaan, että laadullisessa tutkimuksessa on syytä erottaa toisistaan havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus. Laadullisessa tutkimuksessa myönnetään, että havainnoijan ikä, sukupuoli, kansallisuus ja moni muu asia vaikuttavat siihen, mitä hän kuulee ja havainnoi. (Jouni & Sarajärvi 2018.) Ennen haastatteluja tiedostin, että ennakkoletukseni kyseisen haastateltavan mielipiteistä perustuen esimerkiksi työtehtävään saattaisi vääristää mielessäni mitä he todella sanoisivat. Tämän vuoksi oli tärkeää nauhoittaa haastattelut kokonaisuudessaan ja litteroida ne sanatarkasti, jotta jokainen kommentti tuli faktuaalisesti dokumentoitua ja liitettyä autenttisiksi lainauksiksi tuloksiin.

Sosionomin eettiseen osaamiseen kuuluu ymmärtää oman ihmiskäsityksen ja arvomaailman merkitys asiakastyössä (Diak. Opiskelu. Opiskelijan polku). Tähän olen pyrkinyt entisissä työtehtävissäni ja nyt JobYn kehittäjänä. JobYn tarkoitus on nimenomaan vahvistaa maahanmuuttajien osallisuutta, eikä nähdä heitä toimintojen kohteena tai tilanteensa uhreina, joita 'tulee auttaa'. JobYn toiminnassa tulee näkymään arvot, jotka itsekkin allekirjoitan. Näitä ovat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon, ihmisoikeuksien, sekä yhteisvastuun lisääminen suomalaisessa yhteiskunnassa.

9 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen, sillä siinä yhdistyy maahanmuuttajien työllistyminen, digitaalisuus ja yrittäjäys. Oman yritysideani valitseminen opinnäytetyön aiheeksi tuntui luonnolliselta. Pidän asiakaslähtöisyyttä tärkeänä yritystoiminnassa, joten oli mielenkiintoista kerätä tietoa tutkimukseeni maahanmuuttajilta ja työnantajalta, jotka edustavat JobYn tulevia asiakasryhmiä. Näiden lisäksi pääsin haastattelemaan asiantuntijoita, joilla oli paljon kokemusta ja näkemystä maahanmuuttajien työllistymisestä sekä työhön ohjaamisesta. Työn tavoite, eli JobYn kehittäminen kohti toimivaa yritystä toteutui hyvin. Opinnäytetyön tekeminen selvensi ajatuksiani JobYsta ja koen, että kehitystyö on ollut arvokasta JobYn tulevaisuutta ajatellen. Toive on, että opinnäytetyöni edesauttaa JobYn rahoituksen saamista.

Opinnäytetyössä nousivat esiin maahanmuuttajien vaikeudet saada kokopäivätyötä (Nieminen ym. 2015, 93-94). Kysymys kuuluu: tukeeko JobY maahanmuuttajien työntekoa pirstaleisuutta vai tarjoaako se väylän tehdä töitä, ansaita ja karsuttaa työkokemusta, tutustua työnantajiin ja mahdollisesti sitä kautta saada pitempiaikaisen työn? Ei voida olettaa, että kaikilla työnantajilla on edes mahdollisuutta tarjota kokopäivätyötä. Silti kaikki työt tarvitsevat tekijää ja tekijät työtä. Työnteko Suomessa on aloitettava jostain, jotta työntekijä pääsee kasvattamaan ansioluetteloaan ja työnantajat näkevät, että työnhakijalla on motivaatiota työntekoon.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin maahanmuuttajien ohjaamista työelämään. Hoiva-alalle helposti ohjataan maahanmuuttajia, koska siellä on kasvava työvoimapula (Kurki 2018). On kuitenkin stereotyyppistä ajatella, että tietyistä kulttuureista tulevat ihmiset ovat soveltuvia hoito- tai jollekin muulle alalle. Tällainen ajattelutapa ei tue maahanmuuttajien monipuolista työllistymistä eikä etnistä tasa-arvoa työmarkkinoilla. Toisaalta voidaan ajatella, että mistä tahansa koulutuksesta valmistuminen edesauttaa yksilön mahdollisuuksia menestyä työmarkkinoilla yleisesti.

Maahanmuuttajakeskustelussa on hyvä pysähtyä miettimään, kuka on maahanmuuttaja? Loppuuko maahanmuuttajana olo johonkin vai joutuuko ihminen kantamaan sitä mukanaan aina? Jos henkilö on asunut Suomessa 50 vuotta, onko hän edelleen maahanmuuttaja? Entä hänen Suomessa syntyneet lapsensa, joita kutsutaan toisen sukupolven maahanmuuttajiksi (Väestöliitto. Tutkimus. Väestöntutkimuslaitos). Mielestäni tämä on hieman harhaanjohtava termi. He ovat täällä syntyneet ja kasvaneet, ja todennäköisesti omaksuneet paljon suomalaisia tapoja, vaikka kotona heillä olisikin ollut vieraan kulttuurin vaikutusta. Milloin vieraskielisen nimen omaavaa henkilöä ei enää kukaan automaattisesti ennakkoleta ulkomaalaiseksi? Mielestäni sen aika on jo tullut ja meidän kaikkien tulisi kuulostella omia sisäisiä ennakkoluuloja ja syvälle patoutuneita oletuksia.

Maahanmuuttajatyöntekijöiden hyväksikäyttö työmarkkinoilla on aihe, joka on saanut huomiota mediassa viime aikoina, kun nepalilaisten kokkien laaja hyväksikäyttö paljastui, ja toiminnan on kerrottu silti jatkuneen paljastumisen jälkeen. On tärkeää tuoda esille hyväksikäytön uhrien ääni ja saada työnantajat vastuuseen teoistaan. Suomessa kaikilla työntekijöillä tulisi olla samat oikeudet ja mahdollisuudet hyviin työoloihin. JobYn tulee näyttää esimerkkiä työntekijöiden oikeuksien ajamisessa ja yhdenvertaisen työelämän toteutumisessa.

Esimerkillisten maahanmuuttajien esiintuominen yhteiskunnassa on juuri se, mitä olen alusta asti halunnut JobYn tekevän. Suomessa on upeita esimerkkejä jopa yhteiskunnan johdossa. Afgaanisyntyinen Nasima Razmyar on 35-vuotias Helsingin apulaispormestari. Syyrialainen Rand Mohamad Deeb valittiin 18-vuotiaana vuoden 2019 pakolaisnaiseksi. Arman Alizad on varmasti yksi tämän hetken laajimmin tunnetuista maahanmuuttajista. Hän on monesti tv-työstään palkittu iranilaissyntyinen juontaja ja tuottaja. JobYn tulee käyttää innovatiivisia tapoja asiakkaiden, niin työntekijöiden kuin työnantajienkin löytämiseen. Sosiaalinen media on erityisesti nuorten maahanmuuttajien kohtaamispaikka ja sitä voidaan käyttää hyvin monipuolisesti markkinointi- ja tiedotuskanavana.

Maahanmuuttajanaisten syrjäytymisen vähentämisessä heidän omat yhteisönsä ovat mielestäni avainasemassa. Perheelle ja itselleen rahaa tienaaavasta riippumattomasta naisesta pitäisi voida olla ylpeitä perheessä. Suunta on oikea, ja sitä

todistavat ne vahvat näkyvät maahanmuuttajanaiset yhteiskunnassamme, jotka eivät pelkää tuoda mielipiteitensä julki. Yksi esimerkki on somalialainen Ujuni Ahmed, nuorisotyöntekijä ja ihmisoikeusaktivisti, joka on tullut tunnetuksi tyttöjen ja naisten sukuelinten silpomisen vastaisesta työstään Suomessa. Hänestä on tullut silmätikku omassa yhteisössään, mutta hänenlaisiaan yhteisön sisältä nousijoita tarvitaan muutokseen kohti yhdenvertaisempaa naiskuvaa maahanmuuttajayhteisöissä. JobY tulee puolustamaan naisten oikeuksia työntekoon kampanjoinnilla ja tuomalla työtä tekeviä maahanmuuttajanaisia näkyväksi muun muassa mainostuksen kautta.

Yksi suurimpia maahanmuuttajien etuja työntekijöinä on ulkomaisen työvoiman kasvava tarve. Väestömme ikääntyy ja monella alalla on työvoimapula. Monilla aloilla maahanmuuttajat ovat työntekijöissä enemmistö, tietyt alat tietyillä seuduilla pyörivät lähes täysin maahanmuuttajien varassa. Ulkomainen työvoima ei pysty nykyisellä tulomäärällä ratkaisemaan Suomen väestörakenteen ikääntymistä, sillä nettomaahanmuutto on tällä hetkellä alle 20 000 henkeä vuodessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Suomessa jo olevia maahanmuuttajia tulisi kohdella hyvin ja antaa heille paljon tukea työllistymiseen, jotta he eivät karkaa Suomesta muualle. JobY tulee vastaamaan työvoiman tarpeeseen tekemällä tiivistä yhteistyötä tarvitsevien alojen kanssa.

Yksi tärkeimmistä huomioista tutkimukseni pohjalta on se, että maahanmuuttajien oma ääni ja osallisuus palveluiden kehittämiseen yhteiskunnassamme tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon. JobY on idean alusta alkaen pitänyt tavoitteenaan ottaa eri maalaisia ja taustaisia maahanmuuttajia mukaan kehitystyöhön kuin myös yrityksen toimintaan. Heidän näkemyksensä, henkilökohtaiset kokemuksensa ja monipuolinen kieli- ja kulttuuriosaamisensa tulee olemaan korvaamaton panos yrityksen toiminnassa. JobYn yksi seuraavista askelista tämän opinnäytetyön jälkeen on tehdä prototyyppi mobiilisovelluksesta ja testata sitä testiryhmällä.

Ammatilliselta kannalta tämä opinnäytetyöprosessi on tukenut matkaani sosionomiksi merkittäväällä tavalla. Aihe on ollut henkilökohtainen, koska olen halunnut ratkaista prosessin alkuun sysänneen ongelman jo ennen kuin edes aloitin

sosionomikoulutusta. Paloni tämän opinnäytetyön tekemiseen ja innovaation kehittämiseen sain turvapaikanhakijanuurilta ensimmäisessä sosiaalialan työssäni. Heidän intonsa työntekoon, mutta samalla myös pettymyksensä työn puuttumiseen kosketti minua henkilökohtaisella tavalla. Olinko niin huono ohjaaja, etten saanut heille työtä järjestettyä? Minua suorastaan hävetti yhteiskuntamme kankeus toimia ja saada töitä näille nuorille, joilta ei motivaatiota näyttänyt puuttuvan, kaikista kokemistaan vääryyksistä ja vaikeuksista huolimatta.

Tämä työ ei ole ollut helpoimmasta päästä jo pelkästään sen vuoksi, että tämän kaltaisia sosiaalialan opinnäytetöitä ei paljonkaan tehdä. Minulla ei ollut työelämän yhteistyökumppania, saati työparia, jonka kanssa käydä vuoropuhelua, enkä tehnyt tutkimusta työyhteisössä kehittääkseni sitä tai jotakin sen tarjoamaa palvelua. Aihe oli puhtaasti oman mieleni tuotos, jotain mitä ei vielä ole olemassa, mutta jota mielestäni kipeästi tarvitaan yhteiskunnassamme. Olen ymmärtänyt yhä selkeämmin, että JobYn toteuttaminen yrityksesi tulee olemaan kaikkea muuta kuin helppoa, mutta idea aiheuttaa ihmisissä innostuneisuutta ja sen toimivuuteen ja onnistumiseen uskotaan. Tämä prosessi on kehittänyt minussa joustavuutta, kärsivällisyyttä ja paineensietokykyä. Se on lisännyt intohimoa maahanmuuttajien työllistymistilanteen parantamiseen entisestään. Opinnäytetyöprosessi on tehnyt minusta kenties jopa paremman kirjoittajan.

Sosionomin kompetensseista (Diak. Opiskelu. Opiskelijan polku.) minua puhuttelee vahvasti kulttuurisensitiivisesti toimiminen ja moninaisuuden tukeminen. Ne ovat JobYn perusarvoja. Asiakastyön ja palvelujärjestelmän osaaminen on JobYn perustyötä ja koen henkilökohtaisesti nämä vahvuuksiksi jo nyt, perustuen sosionomikoulutuksen lisäksi töihini ja työharjoitteluihini muun muassa alaikäisten asumiskeskuksissa ja ennaltaehkäisevässä perhetyössä. Koen että JobYlla on vastuu toimia muutoksen eteenpäin viejänä, kuten sosionomin kompeteissakin mainitaan. Syrjäytymisen ehkäiseminen, haavoittuvassa asemassa olevien ja vaiennettujen ihmisten etujen ajaminen ja osallisuuden edistäminen ovat juuri niitä yhteiskuntaosaamiseen kuuluvia seikkoja, jotka johtavat JobYn kehitystä. JobYn tulee pyrkiä innovatiiviseen ongelmaratkaisuun ja jatkuvaan kehittämistyöhön eettisten periaatteiden mukaisesti. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen tulee JobYn perustajana koskettamaan paljon minua henkilökohtaisesti, ja

tavoitteeni on nostaa yhdeksi tärkeimmistä seikoista työyhteisön hyvinvointi. Tiedän, kuinka suuri vaikutus sillä on työntekijöiden viihtyvyyteen ja pysyvyyteen kuin myös työn laatuun.

LÄHTEET

- Bergbom, B., Castaneda, A. E., Gould, R., Härkänen, T., Koponen, P., Koskinen, S. Rask, S. & Toivanen, M. (2016). Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia. *Sosiaalilääketieteellinen Aikauslehti*, 53(1). Saatavilla <file:///C:/Users/Mijau/Downloads/55565-Artikkelin%20teksti-54351-1-10-20160306.pdf>
- Diak. Opiskelu. Opiskelijan polku. Opintojen suorittaminen. Arviointi. Osaamisvaatimukset: Sosionomi (AMK). Saatavilla <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Saatavilla https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-mi-dis-ii-main-results_en.pdf
- Gothóni, R. Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä. Libguides. Diakin kirjasto. Saatavilla 24.3.2020 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>
- Gothóni, R. & Siirto, U. (2016). *Pakolaisuudesta kotiin*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hiltola, J., Anis, M., Turtiainen, K., Alastalo, M., Esberg, R. & Anis, M. (2018). *Maahanmuutto, palvelut ja hyvinvointi: Kohtaamisissa kehittyviä käytäntöjä*. Tampere: Vastapaino.
- Hiltunen, A.-K. (2019). *Euroopan porteilla. Turvapaikkapolitiikan vaikeat vaiheet*. Tallinna: Printon Trükikoda
- Kettunen, P., Välimäki, M., Zacheus, T. & Martikainen, T. (2020). *Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle*. Punamusta Oy. Saatavilla https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/176234/Elinvoimaa_1_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kurki, T. (2018). *Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education*. (Helsingin yliopisto)

- Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/294719/immigran.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kyhä, H. (2011). *Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla : Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta suomessa*. (Turun yliopisto) Saatavilla <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/72519/AnnalesC321Kyha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- L1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Lyytinen, E., Ahonen, T., & Kallakorpi, S. (2019). *Turvapaikanhaku ja pakolaisuus Suomessa*. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.
- Martikainen, T., Saukkonen, P., & Säävälä, M. (2013). *Muuttajat : Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Migration Policy Institute. Migration Information Source. Once Homogenous, Tiny Iceland Opens Its Doors to Immigrants. Saatavilla 3.5.2020 <https://www.migrationpolicy.org/article/once-homogenous-tiny-iceland-opens-its-doors-immigrants>
- Nieminen, T., Sutela, H., & Hannula, U. (2015). *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Päivinen, J. (2017). Mitä tiedämme maahanmuuton taloudellisista vaikutuksista? Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160396>
- OECD. (2018). Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland. Saatavilla 30.3.2020 <https://doi.org/10.1787/9789264305250-en>
- Ohjaamo. Etusivu. Saatavilla 4.5.2020 <https://ohjaamot.fi/etusivu>
- Saarinen, A. & Jäppinen, M. (2014). Political and Labour Market Inclusion of Migrants in Finland. Teoksessa F. Anthias & M. Pajnik (toim.), *Contesting integration, engendering migration: Theory and practice* (s. 143-162). (New York: Palgrave Macmillan).
- Saukkonen, P. (2013). *Erilaisuuksien suomi : Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehdot*. Helsinki: Gaudeamus.

- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Aiheet. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Työn tueksi. Käsitteet. Saatavilla 24.10.2019
<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>
- Tilastokeskus. Saatavilla <http://www.stat.fi/index.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2019). Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla. Yleiskuva ja kehittäminen. Saatavilla
<https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatieto%2Bmaahanmuutosta%2Bja%2Bkotouttamisesta%2B25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatieto%2Bmaahanmuutosta%2Bja%2Bkotouttamisesta%2B25012019.pdf>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Vastuualueet. Työelämä. Maahanmuuttajien kotouttaminen. Kotouttamispalvelut. Kotouttamispalveluilla tuetaan maahanmuuttajien kotoutumista Suomeen. Saatavilla 24.3.2020
<https://tem.fi/kotouttamispalvelut>
- Valli, R., Valli, R., & Aaltola, J. (2015). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, metodin valinta ja aineistonkeruu : Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (4. uud. ja täyd. p. ed.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Viren, M. (2017). *Maahanmuutto – Talouden ongelma vai ongelmien ratkaisu?* Helsinki: Suomen perusta.
- Väestöliitto. Tutkimus. Väestöntutkimuslaitos. Tilastoja. Maahanmuuttajat. Saatavilla 27.3.2020 https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/
- Yijälä, A., & Luoma, T. (2018). *"En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse" : Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen*. Helsinki: Helsingin kaupunki.

LIITE 1. Ensimmäisen haastattelun kysymykset

Haastateltava: TE-toimiston ja Ohjaamon asiantuntija

1. Minkälainen on työnkuvasi nyt ja mitä muita töitä olet tehnyt maahanmuuttajien kanssa?
2. Mikä on koulutuksesi?
3. Miksi olet hakeutunut näihin töihin?
4. Mitä haasteita maahanmuuttajanuorten työllistymisessä esiintyy?
5. Mitä etuja näet siinä, että työnhakija on jostain muualta kuin Suomesta?
6. Miten maahanmuuttajat näkevät Suomen työmarkkinat?
7. Mikä on heidän näkemyksensä omasta kouluttautumisesta ja työllistymisestä?
8. Onko maahanmuuttajanuorten näkemykset realistisia?
9. Maahanmuuttajat kokevat tutkitusti syrjintää työmarkkinoilla. Miksi näin on ja miten työnantajien asenteet voisivat muuttua?
10. Mitä toimivia keinoja näet maahanmuuttajanuorten syrjäytymisen vähentämiseen?
11. Mitä mielestäsi on tärkeintä maahanmuuttajanuorten työllisyyttä tukevassa ohjauksessa?

LIITE 2. Toisen haastattelun kysymykset

Haastateltava: osaamiskeskuksen esimies

1. Mikä on työnkuvasi nyt? Miksi olet hakeutunut tähän työhön?
2. Mitä osaamiskeskus tarjoaa asiakkailleen?
3. Miten asiakkaaksi pääsee/haetaan? Kuinka paljon teillä on asiakkaita?
4. Mitkä koet isoimmiksi haasteiksi maahanmuuttajien työllistymisessä?
5. Mitä etuja näet siinä, että työnhakija on jostain muualta kuin Suomesta?
6. Miksi maahanmuuttajat kokevat syrjintää työmarkkinoilla ja miten työnantajien asenteet voisivat muuttua?
7. Mitä pidät hyvinä keinoina maahanmuuttajien, etenkin naisten, syrjäytymisen ehkäisemiseen ja heidän kiinnittymiseensä työelämään?
8. Mikä on veikkauksesi, miltä maahanmuuttajien työllisyystilanne tulee näyttämään tulevaisuudessa?

LIITE 3. Kolmannen haastattelun kysymykset

Haastateltavat: kaksi korkeakoulutettua maahanmuuttajaa

1. Kuinka kauan olet ollut Suomessa? Millainen oleskelulupa sinulla on?
2. Mikä on koulutuksesi Suomesta tai muualta?
3. Mikä on pisin aika, että olet etsinyt töitä Suomessa?
4. Oliko ajatuksesi työllistymisestä realistisia ennen maahan saapumista?
5. Mikä on nykyinen työsi? Kauan olet tehnyt sitä?
6. Mitkä ovat hyviä keinoja löytää työpaikka Suomessa?
7. Mitä haasteita näet maahanmuuttajien työnhaussa?
8. Millä keinoilla työnantajien asenteet voisivat muuttua maahanmuuttajamyönteisemmiksi?
9. Mitä neuvoja antaisit maahanmuuttajalle, joka etsii töitä?

LIITE 4. Neljännen haastattelun kysymykset

Haastateltava: työnantaja

1. Mikä teet työksesi ja mikä on työnkuvasi?
2. Kuinka paljon yrityksessäsi on maahanmuuttajia työntekijöinä?
3. Mitä etuja näette maahanmuuttajien palkkaamisessa?
4. Onko teillä mainita keinoja, millä työnantajien asenteet saataisiin muuttumaan positiivisempaan suuntaan?