

POHJOIS-KARJALAN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Partinen Hanna-Leena

MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ

Opinnäytetyö
Syyskuu 2011



POHJOIS-KARJALAN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2011
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä
Hanna-Leena Partinen

Nimeke
Monikulttuurinen työyhteisö

Toimeksiantaja
Kehittämispäällikkö Juhani Rouvinen

Tiivistelmä

Monikulttuuriset työyhteisöt ovat arkipäivää jo monissa Etelä-Suomen kaupungeissa. Pohjois-Karjalassa maahanmuuttajat ovat vasta tulossa osaksi työyhteisöjä. Pohjois-Karjalassa asuvista, noin 165 000 ihmisestä ulkomailla syntyneitä oli vuoden 2009 lopussa vain noin 4120.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on löytää toimintaan liittyviä erityispiirteitä monikulttuurisissa työyhteisöissä Joensuun alueella. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään mm. työyhteisön monimuotoisuutta, kulttuurieroja ja esimiestyötä.

Opinnäytetyö toteutettiin käyttämällä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelututkimuksena. Tutkimuksessa haastateltiin viittä esimiestä Joensuun alueen monikulttuurisista työyhteisöistä ja viittä maahanmuuttajaa, joilla on kokemusta työskentelystä suomalaisessa työyhteisössä.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että maahanmuuttajien tulo työyhteisöön muuttaa työyhteisöä suvaitsevaisemmaksi, mutta esimiesten on paneuduttava moniin asioihin enemmän. Suurin haaste on perehdyttäminen, johon on kiinnitettävä enemmän huomiota. Kulttuurieroja on havaittavissa, mutta puolin ja toisin joutaessa työyhteisöstä tulee todella toimiva.

Kieli
suomi

Sivuja 50
Liitteet 1
Liitesivumäärä 1

Asiasanat

monikulttuurinen työyhteisö, johtaminen, kulttuurierot, maahanmuuttajat



THESIS
September 2011
Degree Programme in Business
Economics
Karjalankatu 3
FIN 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. 358-13-260 6800

Author
Hanna-Leena Partinen

Title
Multicultural workplace

Commissioned by
Juhani Rouvinen

Abstract

Multicultural workplaces are common in many cities in South Finland. In North Carelia, immigrants are just becoming a part of the workplaces. The end of the year 2009, 4210 people in North Carelia were born somewhere else than Finland. About 165 000 people live in region of North Carelia.

The goal of this thesis is to find special characteristics in a multicultural work environment in the area of Joensuu. The theory part of this thesis includes i.a diversity of work environments, cultural differences and management work.

The thesis was carried out by using a qualitative research method. The gathering of the results was done with interviews. Five managers from multicultural companies were interviewed along with five immigrants, who have experience on working in the Finnish work community.

The results of the thesis show that the entry of immigrants to a work community will increase tolerance within the community, but managers need to pay attention of many things more. Biggest challenge is the familiarization, which requires more attention. Cultural differences can be noticed, but flexibility from both sides will make the work community function very well.

Language
Finnish

Pages 50
Appendices 1
Pages of Appendices 1

Keywords

multicultural workplace, management, cultural differences, immigrants.

SISÄLTÖ

1	Johdanto	5
1.1	Tausta	5
1.2	Tavoitteet ja rakenne	8
2	Monimuotoisuus työyhteisössä	10
2.1	Kulttuuri	11
2.2	Suhtautuminen aikaan	12
2.3	Yhteisöllisyys – yksilöllisyys	13
2.4	Vallan jakautuminen eri kulttuureissa	16
3	Toimiminen monikulttuurisessa työyhteisössä	18
3.1	Viestintä eri kulttuureista tulevien välillä	18
3.2	Esimiestyö monikulttuurisessa työyhteisössä	20
3.3	Työyhteisön jäseniä eri kulttuureista	23
4	Monikulttuurinen työyhteisö -haastattelututkimus	26
4.1	Tutkimusmenetelmät	26
4.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	29
4.3	Kohdejoukon esittely	31
4.4	Tutkimuksen toteuttaminen	32
5	Tutkimustulokset	34
5.1	Tutkimustulokset liittyen erilaiseen tapaan tehdä työtä	35
5.2	Työyhteisöön liittyvät tutkimustulokset	39
5.3	Esimiestyöhön liittyvät tutkimustulokset	41
6	Yhteenveto ja johtopäätökset	44
7	Pohdinta	47
	Lähteet	49

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset esimiehille ja maahanmuuttajatyöntekijöille

1 Johdanto

Monikulttuuriset työyhteisöt ovat arkipäivää jo monissa Etelä-Suomen kaupungeissa. Pohjois-Karjalassa maahanmuuttajat ovat vasta tulossa osaksi työyhteisöjä. Monet yrityksen esimiehet kokevat haasteena maahanmuuttajien palkkaamisen, mistä johtuen maahanmuuttajien työllistymisessä on ongelmia. Tämä opinnäytetyö käsittelee monikulttuurisia työyhteisöjä ja niiden erityispiirteitä. Toimeksiantajana opinnäytetyössä toimii kehittämispäällikkö Juhani Rouvinen, joka työskentelee Joensuun kaupungilla ja vastaa maahanmuuttajiin liittyvistä asioista.

1.1 Tausta

Suomi kansainvälistyy koko ajan. Ulkomailta Suomeen muutti vuoden 2010 aikana 25 650 henkeä. Määrä on 1 050 henkeä edellisvuotta pienempi. Suomen kansalaisuuden sai vuoden 2010 aikana 4 350 Suomessa vakinaisesti asunutta ulkomaan kansalaista. Määrä on 900 henkilöä enemmän kuin vuonna 2009. Kansalaisuuden saaneista oli alle 15-vuotiaita 1 000 ja 65 vuotta täyttäneitä 90. Työikäisiä kansalaisuuden saaneita oli siis vuoden 2010 aikana noin 3250 henkilöä. (SVT 2011.) Pohjois-Karjalassa asuvista, noin 165 000 ihmisestä ulkomailta syntyneitä oli vuoden 2009 lopussa vain noin 4120, joten Pohjois-Karjalan kohdalla ei voida puhua merkittävästä kansainvälistymisestä.(SVT 2011.)

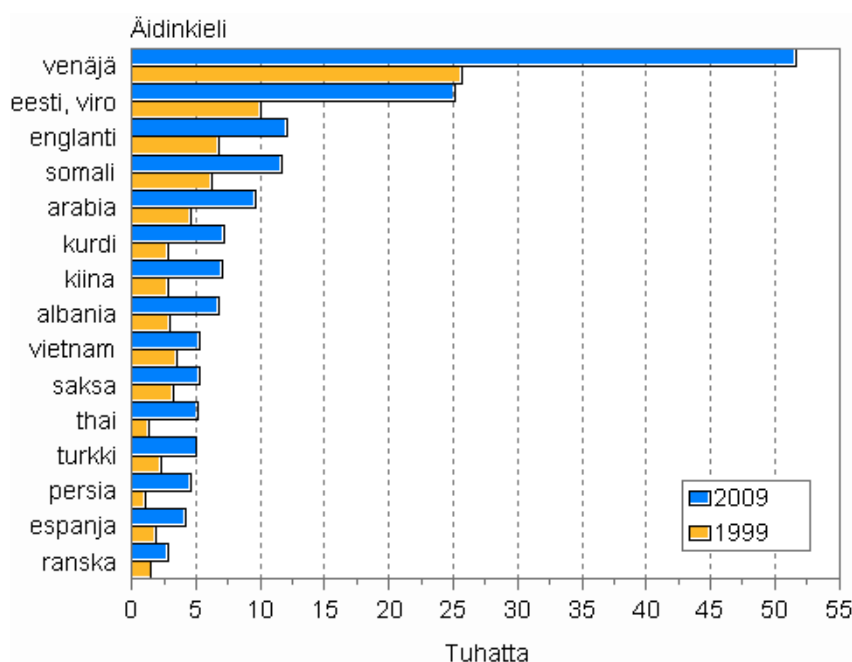
Maahanmuuttoviraston mukaan vuonna 2010 vireille tulleita oleskelulupahakemuksia tuli yhteensä 24 547. Myönteisiä oleskelulupapäätöksiä samana vuonna tehtiin 16 322. Nämä luvut kertovat siitä, että oleskeluluvan saaneita ja siten potentiaalisia ja uusia työntekijöitä tulee Suomeen koko ajan lisää. (Maahanmuuttovirasto 2011.)

Heinäkuun lopussa Joensuussa oli työnhakijana yhteensä 681 ulkomaan kansalaista, heistä 65 oli EU-kansalaisia. Edellä mainituista työnhakijoista oli työt-

tömiä 403. Muut olivat TE-toimistojen kanssa sovituissa palveluissa, kuten esimerkiksi koulutuksessa tai harjoittelussa. (Miettinen 2011.)

Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden määrä Joensuun TE-toimistossa on perinteisesti noin 900 asiakasta, joista noin kolmannes on työttömänä ja loput esimerkiksi koulutuksessa tai harjoittelussa. Maahanmuuttajataustaisen asiakkaan asiakkuus kestää yleisesti vuodesta kymmeneen vuoteen. Pakolaistauks-
taiset maahanmuuttajat ovat asiakkaina yleensä pisimpään, koska osalla heistä ei ole välttämättä mitään koulutusta kotimaastaan. (Munne 2011.)

Jokaisen maahanmuuttaja-asiakkaan työllistymispolku on yksilöllinen. Työllis-
tymispolkuun vaikuttaa esimerkiksi kansalaisuus ja maahantulotapa. Alat, joille maahanmuuttajat työllistyvät Joensuussa, ovat olleet viime vuosina ravintola-
ala, hoiva-ala, opetusala, siivousala ja osa heistä on työllistynyt kansainvälisiin
yrityksiin Joensuun alueella. Maahanmuuttajat ovat myös perustaneet paljon
ravintola-alan yrityksiä. Osa yrityksistä menestyy, jolloin maahanmuuttajataus-
taiset yrittäjät ovat palkanneet töihin myös muita maahanmuuttajia, mutta osa
yrityksistä ei menesty. (Munne 2011.)



Kuvio 1. Suurimmat vieraskieliset ryhmät vuosina 1999 ja 2009. (SVT 2009, väestörakenne.)

Kuviosta 1 näkyy vierasta kieltä äidinkielenään puhuvien kasvava määrä Suomessa sekä suurimmat vieraskieliset ryhmät. Melkein kaikkien ryhmien osalta väestömäärät ovat lähes kaksinkertaistuneet kymmenessä vuodessa. Suurimmat muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien ryhmät ovat venäjää, viroa, englantia sekä somalian kieltä puhuvat. Suurimmat vieraskieliset ryhmät ovat edustettuna myös tässä tutkimuksessa. Näitä kieliä äidinkielenään puhuvat ihmiset työskentelevät myös joensuulaisissa työpaikoissa.

Keskityn tutkimuksessani yrityksiin, jotka ovat palkanneet maahanmuuttajia. Maahanmuuttaja on yleiskäsite, jolla tarkoitetaan ihmistä, joka on muuttanut maasta toiseen erilaisin syin. Ei pidä yleistää, että maahanmuuttajat ovat yksi yhtenäinen ryhmä. Maahanmuuttajilla on erilaisia kulttuuritaustoja, koulustaustoja ja maahanmuuton syitä. ”Maahanmuuttajien ainoa yhteinen piirre on, että he ovat vieraassa maassa, että he ovat kokeneet maahanmuuton myötä suuren muutoksen elämän useimmilla osa-alueilla ja heillä on yleensä erilainen asema kuin valtaväestöllä.” Erilaisia Suomeen tulon syitä voivat olla esimerkiksi pakolaisuus, paluumuutto tai avioliitto (Helminen 2005, 129, Maahanmuuttovirasto 2011.)

Myös Pohjois-Karjala on kansainvälistynyt viime vuosien aikana. Venäjän läheisyys tuo maahanmuuttajia Venäjältä, ja kaksi vastaanottokeskusta Kontiolahdella vaikuttaa pakolaistaustaisten maahanmuuttajien sijoittumiseen Pohjois-Karjalan alueelle.

Maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan parantaa työnsaanti. Työn avulla maahanmuuttaja kokee kuuluvansa suomalaiseen yhteiskuntaan paremmin. Maahanmuuttajien työttömyysluvut ovat korkeampia kuin valtaväestön. Maahanmuuttajien työnsaantia vaikeuttaa yleensä kielitaidon puute, koulutuksen ja verkostojen puute sekä se, etteivät he tunne suomalaista tapaa tehdä työtä ja hankkia sitä. (Alho, Juuti & Viitamaa-Tervonen 2007, 54-55.)

Perinteisesti maahanmuuttajan osaamista ei osata hyödyntää tai edes tunnistaa, jolloin maahanmuuttajat työskentelevät ns. sisäänituloammateissa, vaikka olisivatkin korkeasti koulutettuja. Tämä voi tuoda suurta häpeää maahanmuutta-

jalle, koska aikaisemmin hän on työskennellyt korkeaa koulutusta vaativissa tehtävissä ja nyt ns. huonosti arvostetussa ammatissa. Monet maahanmuuttajat kuitenkin tyytyvät työskentelemään koulutustaan vastaamattomassa tehtävässä, koska työttömäksi jääminen on iso pelko monelle. Yritykset näkevät maahanmuuttajataustaisuuden harvoin positiivisena asiana tai voimavarana. Maahanmuuttajan on tämän vuoksi panostettava siihen, että hän voittaa sekä esimiehen että muiden työntekijöiden ennakkoluulot. (Alho ym. 2007, 55–56.)

Aihevalintaani vaikutti suuresti se, että maahanmuuttajien työllistyminen ja monikulttuurisuus työpaikoilla kiinnostaa minua. Olen työskennellyt eri kulttuureista tulevien nuorten maahanmuuttajien ohjaajana noin kahden vuoden ajan. Monelakaan heistä ei ole vielä kokemusta työskentelystä suomalaisessa työpaikassa, mutta suurin osa odottaa innokkaasti opiskelujen loppumista ja siirtymistä työelämään. Nuorilla on suuret odotukset suomalaista työelämää kohtaan ja luja luottamus työllistymiseen.

Työssäni ohjaajana onnistuin luomaan nuoriin luotettavan suhteen ja sitä kautta sain mahdollisuuden keskustella syvällisesti monista asioista. Päivittäiset keskustelut heidän kanssaan opettivat minulle paljon esimerkiksi eri kulttuureista, mutta myös itsestäni suomalaisena nuorena naisena. Kulttuurien kirjo opiskelijoitteni joukossa oli melko laaja. Suurin osa opiskelijoistani oli Somaliasta, mutta kohtasin ihmisiä myös Venäjältä, Irakista, Turkista, Afganistanista, Yhdysvalloista, Ranskasta, Etiopiasta, Norsunluurannikolta, Ghanasta, Sambiasta ja Kamerunista.

1.2 Tavoitteet ja rakenne

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia monikulttuuristen työyhteisöjen toiminnassa näkyviä erityispiirteitä, jotka liittyvät esimerkiksi kulttuurieroihin, vuorovaikutukseen eri kulttuureista tulevien välillä, esimiestyöhön ja maahanmuuttajan sopeutumiseen suomalaiseen työyhteisöön. Tavoitteena on selvittää Joensuun alueen maahanmuuttajia palkanneiden yritysten esimiesten ja työntekijöiden näkemyksiä työskentelystä monikulttuurisessa työyhteisössä. Tavoitte-

na on myös tuoda esille haasteita, jotka voisivat vaikuttaa siihen, etteivät maahanmuuttajat työllisty toivotulla tavalla.

Opinnäytetyöni jakaantuu kolmeen eri osioon. Ensimmäisessä osiossa käsittelemän aihealueeseen liittyvää teoriaa, kuten työyhteisön toimintaa, kulttuurieroja, monikulttuurisuusjohtamista ja vuorovaikutusta. Työn toisessa osiossa käsittelemän tutkimustuloksia, jotka sain haastatteleamalla Joensuun alueen maahanmuuttajia palkanneiden yritysten esimiehiä ja maahanmuuttajia, joilla on kokemusta työskentelystä suomalaisessa työpaikassa joko palkkatyön tai harjoittelun kautta. Opinnäytetyön lopuksi kokoaan yhteen teoriaan ja tutkimukseen liittyvät johtopäätökset.

2 Monimuotoisuus työyhteisössä

Moninaisuus työpaikoilla alkaa olla nykypäivää. Erilasten ihmisten on kyettävä tekemään työtä ilman, että erilaisuus koettaisiin ongelmaksi. Moninaisuuden tutkijat ovat jaotelleet moninaisuutta näkyviin eroihin, kuten ikä, sukupuoli, etninen alkuperä, työkykyä rajoittava vamma, sekä vaikeasti ulospäin näkyviin eroihin, joita ovat esimerkiksi koulutustausta, työkokemus ja yksityiselämän tilanne. Yksilöitä ei tule kuitenkaan luokitella tai stereotypisoida tietyn ominaisuuden mukaan, vaan erot ovat yhteydessä toisiinsa ja erilaisten ihmisten välillä löytyy yhteneväisyyksiä. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 29–33.)

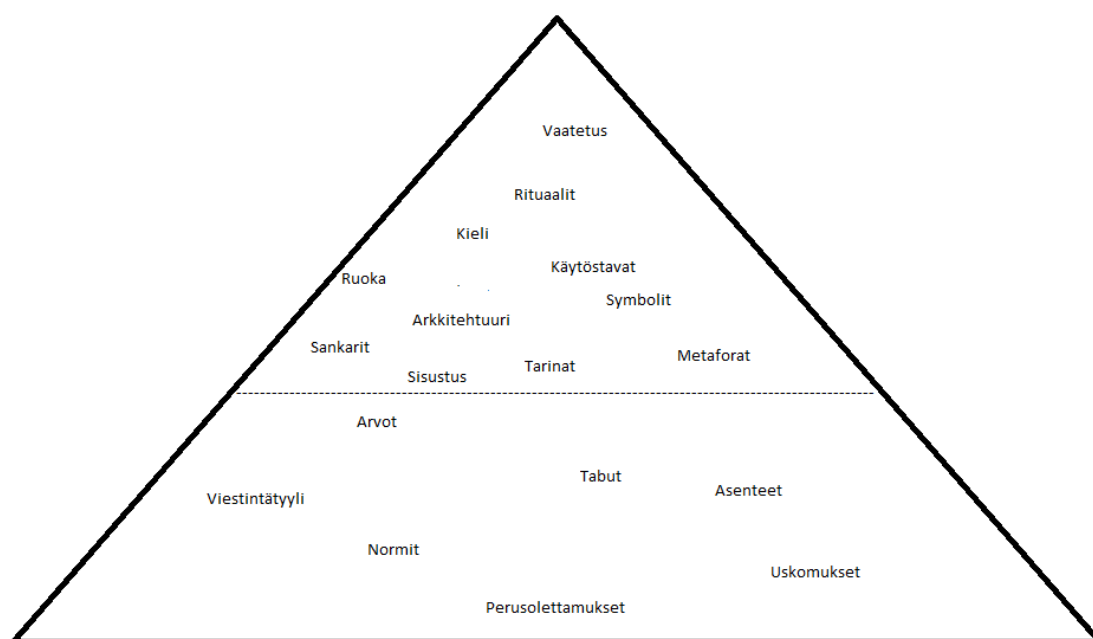
Ihmisen identiteetti rakentuu kulttuuritaustan, elämäkokemusten ja henkilökohtaisten ominaisuuksien myötä. Syntyessämme meillä kaikilla on myös erilainen temperamentti, jolla tarkoitetaan yksilöllistä käyttäytymis – ja reagointityyliä. Temperamenttiominaisuuksia ovat esimerkiksi aktiivisuus, kiinnostus muita ihmisiä kohtaan, emotionaalisuus, joustavuus ja kyky keskittyä. Kasvatus vaikuttaa myös persoonallisuuden kehittymiseen. (Mäkipää & Piili 2009, 9.)

Ihmisten erilaisuus tuo eroja tapaan suhtautua esimerkiksi työyhteisössä tapahtuneeseen kriisitilanteeseen. Vaikka kaikilla työyhteisön jäsenillä on yhtenevä tieto ja kertomus tilanteesta ja kaikki ovat kokeneet ja kuulleet asian samalla tavalla, tapa reagoida ja suhtautua tilanteeseen vaihtelee erilaisuuden vuoksi. Työyhteisön kulttuuri, oma elämänhistoria, omat kokemukset ja kulttuuritausta vaikuttavat suuresti jokaiseen työyhteisössä tapahtuvaan kokemukseen. (Colliander ym. 2009, 29–33.)

Kun työyhteisön jäsenet kohtaavat aidosti toisensa, arvostaen ja kunnioittaen toisiaan erilaisuudesta huolimatta ja pelaavat työyhteisön yhteisten pelisääntöjen mukaan syntyy turvallisuutta ja luottamusta. Turvallisuuden ja luottamuksen kautta voidaan rakentaa suvaitsevaisuutta erilaisuutta kohtaan. Luottamus taas rakentuu yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta. Monimuotoisissa työyhteisöissä luottamuksen rakentuminen kestää yleensä pidemmän aikaa. (Salminen. 2006,19–21.)

2.1 Kulttuuri

Kulttuuri liittyy ihmisen elämään ja käyttäytymiseen monella eri tavalla. Samanlaisessa elinympäristössä eläneillä ihmisillä on samanlainen, yhteisesti omaksumattu arvomaailma, uskomukset toimintasäännöt. Kulttuuri ei periydy biologisesti vaan kulttuuria opitaan sosiaalisessa kanssakäymisessä. Kulttuuri muuttuu ajan myötä, mutta esimerkiksi arvot ja uskomukset säilyvät muuttumattomampina kuin esimerkiksi tavat ja pukeutuminen. (Mäkipää & Piili 2009, 10.)



Kuvio 2. Kulttuuri jäävuorimetaforana. (Mäkipää & Piili. 2009, 10.)

Kulttuurintutkimuksessa käytetään usein kuviossa 2 esitettyä jäävuori-metaforaa, millä tarkoitetaan, että kulttuurista on näkyvissä vain osa. Toisesta ihmisestä voidaan nähdä kulttuuriin läheisesti liittyvät mm. ruoka, kieli, rituaalit, vaatetus, ja käytöstavat, mutta esimerkiksi arvot, tabut, normit ja uskomukset ovat näkymättömissä. Nämä näkymättömät kulttuuriin liittyvät asiat saattavat aiheuttaa ongelmia kulttuurienvälisessä viestinnässä. (Salo-Lee ym. 1996, 8-9.)

Ihmisessä on kolme tasoa, jotka vaikuttavat siihen, mitkä toiminnot ovat yksilöllisiä ja mitkä kulttuurisidonnaisia. Universaalinen taso on yhteinen lähes kaikille ihmisille. Kollektiivinen taso eli kulttuurinen taso on yhteinen tiettyyn ryhmään kuuluville. Tiettyyn ryhmään kuuluvat ihmiset puhuvat samaa kieltä ja ymmärtävät toistensa tapoja. Yksilöllinen taso taas kuvaa ihmisen omaan persoonalli-

suuteen liittyviä asioita, jotka voivat olla joko opittuja tai perittyjä. (Salo- Lee ym. 1996, 9-10.) Seuraavissa kappaleissa esittelen yleisiä kulttuuriin liittyviä erilaisuuksia, jotka vaikuttavat myös työyhteisön toimintaan.

2.2 Suhtautuminen aikaan

Länsimaissa ja teollistuneissa maissa aika on tärkeä mitta. Länsimaiset ihmiset käsittävät ajan suoraan etenevänä lineaarisena ”janana”, jota voidaan mitata, pätkiä ja suunnitella. Länsimäiseen ajatteluun sopivat hyvin esimerkiksi projekti-suunnitelmat, jotka etenevät lineaarisesti ja projektilla on aina päätöspiste, jolloin aika projektin tekemiseen loppuu. (Mäkipää & Piili. 2009, 30.)

Länsimaiseen aikakäsitykseen liittyy myös yksiaikaisuus, monokronisuus, johon liittyy yhden asian suorittaminen kerralla loppuun asti. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä myyjä keskittyy yhteen asiakkaaseen kerrallaan, jonka jälkeen hän vasta siirtyy seuraavan asiakkaan luo. (Salo-Lee ym. 1996, 60–61.)

Aika voidaan käsittää myös syklisenä tai spiraalisena, jolloin se nähdään ympyränä ja uudelleen toistuvana. Aikaa tulee lisää koko ajan, eikä esimerkiksi sovitut tapaamisia pidetä niin tärkeinä. Syklisen aikakäsityksen omaavissa kulttuureissa suhtautuminen aikaan on rentoa ja ihmissuhteet menevät aina suunnitelmien edelle. (Mäkipää & Piili 2009, 31.) Sykliseen aikakäsitykseen liittyy myös suurena osana ajan näkeminen moniaikaisena, polykronisena jolloin monia asioita voidaan hoitaa samanaikaisesti (Salo –Lee ym. 1996, 61).

Erilaiset aikakäsitykset voivat aiheuttaa ongelmia työyhteisöön esimerkiksi aikataulujen noudattamiseen ja työvuorojen tekemiseen ja myöhästelyyn. Monokronisen ja lineaarisen aikakäsityksen omaavia maita ovat perinteisesti Pohjoismaat, Saksa, Sveitsi ja Iso-Britannia. Polykronisen ja syklisen aikakäsityksen maita ovat Aasia, Afrikka, arabimaat, Latinalainen Amerikka ja etelä Euroopan valtiot. (Mäkipää & Piili 2009, 31.)

Monille Afrikan maista tuleville on erikoista se, että suomalaiset suunnittelevat tulevaisuuttaan melko tarkastikin. Afrikkalaisuus ja etenkin islamin usko tuo tulevaisuuden suunnitteluun ongelman siinä, että vain Jumala, Allah, tietää tulevaisuuden, eikä ihminen voi siihen kovinkaan paljon vaikuttaa. Työssäni maa-hanmuuttajien ohjaajana huomasin, että joskus jopa seuraavan viikon suunnittelu tuotti ongelmia esimerkiksi Somaliasta tulleille nuorille. He eivät edes halunneet puhua seuraavasta viikosta vaan halusivat elää tätä päivää. Uskon, että tämä ajattelutapa tuo ongelmia yrityksiin, joissa tehdään esimerkiksi viiden vuoden strategioita.

Toinen työssäni jatkuvasti esille tullut asia oli aikataulujen noudattaminen. Myö-hästely sekä oppitunneilta että sovituista tapaamisista oli melko tavallista. Maa-hanmuuttajaopiskelijan kanssa aikaa esimerkiksi siirtymiseen tärkeään tapaa-miseen piti varata suomaisopiskelijaa enemmän. Myös varmistaminen ja selke-yys ohjeiden annossa olivat tärkeitä.

2.3 Yhteisöllisyys – yksilöllisyys

Yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden kokeminen tarkoittaa sitä, mikä on yksilön identiteetti suhteessa muihin. Kokeeko hän olevansa itsenäinen, muista irrallaan oleva yksilö, vai osa suurempaa kokonaisuutta? (Mäkipää & Piili 2009, 25.)

Yksilöllisyyttä eli individualismia kuvataan keskittymisenä itseensä. Yksilöllises-sä yhteiskunnassa jokaisen yksilön oletetaan huolehtivan itse itsestään ja vain lähimmästä perheestään. Koko suvun asiat eivät kuulu yksilölle. Yksilöllä on oikeus yksityiselämään ja oikeus tehdä itseään koskevat päätökset itsenäisesti. Suomea pidetään yhtenä individualistisista kulttuureista. Individualistisessa kulttuurissa tavoiteltavia ja kunnioitettavia arvoja ovat itsenäisyys, erilaisuus, ja se, että tulee toimeen esimerkiksi taloudellisesti hyvin ilman tukea. (Salo-Lee ym. 1996, 92.) Olen huomannut että individualistisessa kulttuurissa jopa halveksu-taan ihmisiä, jotka ovat vaikkapa perheestään riippuvaisia. Kotona asuvia nuo-ria miehiä nimitetään ”mammanpojiksi” tai ”peräkamaripojiksi”.

Yksilöllisiä kulttuureja ovat esimerkiksi Yhdysvallat, Australia ja pohjoismaat. Suomea ei kuitenkaan pidetä yksilöllisen kulttuurin ääripäänä, vaikka Suomesakin arvostettavana arvona on esimerkiksi se, että lapset pärjäävät kotona ilman vanhempiaan ja ottavat vastuuta itsestään jo nuorella iällä. Suomessa viranomaiset huolehtivat ihmisistä, jotka eivät pysty huolehtimaan itsestään yhteiskunnan asettamien normien mukaisesti. Voidaan puhua sanonnasta ”viranomainen on lähiomainen”. (Mäkipää & Piili 2009, 26.)

Yksilöllisessä kulttuurissa työsuhde perustuu vain pelkkään ansaitsemistapaan. Yleisesti työntekijä ei koe kuuluvansa moraalisesti työpaikkaansa, vaan työpaikkaa voidaan vaihtaa, mikäli parempi tarjous tulee jostain muusta työpaikasta. Yhteisöllisen kulttuurin edustajat taas kokevat kuuluvansa enemmän työpaikkaan ja mikäli työskentelee esimerkiksi sukulaisen omistamassa firmassa, lähtö työpaikasta ei ole moraalisesti suotavaa. (Salo-Lee ym. 1996. 93.)

Yhteisöllisessä kulttuurissa yksilön identiteetti ja arvostus perustuvat sosiaaliseen verkostoon, kuten sukuun ja perheeseen tai jopa työyhteisöön. On tärkeää kuulua johonkin ryhmään. Ryhmä suojelee ja ottaa vastuuta yksilöistään. Yksilö on henkisesti täysin riippuvainen ryhmästään, ja mikäli hän irrottautuisi ryhmästä, se olisi moraalisesti väärin. Ryhmä, esimerkiksi suku voi puuttua vapaasti yksilön asioihin, ja yksilön on sovitettava päätöksensä ryhmän päätöksen mukaan. (Salo-Lee ym. 1996, 90.)

Suurin osa maailman ihmisistä elää yhteisöllisessä eli kollektiivisessä kulttuurissa. Esimerkkinä kollektiivisista kulttuureista ovat Afrikka, Aasia, Etelä- ja Keski-Amerikka sekä Venäjä. Työelämässä kollektiivisuus näyttäytyy myös oman ryhmän jäsenten suosimisena esimerkiksi työhönottotilanteessa. Moni esimerkiksi yrittäjänä toimiva maahanmuuttaja palkkaa mielellään oman sukulaisensa tai muun lähipiiriin kuuluvan henkilön. (Mäkipää & Piili 2009, 27.)

Yhteisöllisissä ja yksilöllisissä kulttuureissa suhtautuminen tietoon on erilaista. Yhteisöllinen kulttuuri luottaa enemmän suulliseen ja vanhoilta ja viisailta saa-

tuun tietoon, eikä niinkään viralliseen, kirjoitettuun tietoon. (Mäkipää & Piili 2009, 35.)

Kollektiivisuuteen kuuluu suurena osana myös sosiaalisuus muita työntekijöitä kohtaan. Työntekijän sosiaalisuus voidaan nähdä Suomessa tehottomuutena, mutta asia ei usein ole näin, vaan maahanmuuttaja tekee vaikka omalla ajallaan hänelle annetut työtehtävät, vaikka haluaakin keskustella muiden työntekijöiden kanssa työajalla. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 32.)

Mietittäessä yhteisöllisen ja yksilöllisen kulttuurin eroja huomataan myös suh-
tautumisen ydinperheeseen olevan erilaista. Individualistisen kulttuurin mukaan perheeseen kuuluu vain ydinperhe, eli puoliso ja lapset. Kollektiivisen kulttuurin omaavissa valtioissa perheeseen kuuluvat myös isovanhemmat, tädit, sedät, serkut, ja islaminuskoissa maissa myös mahdolliset isän uudet vaimot ja heidän lapsensa. Johtajan on hyvä ymmärtää, että yhteisöllisistä kulttuureista tulevilla ihmisillä on yhtä suuri moraalinen tarve hoitaa esimerkiksi sairastunutta setää kuin meillä Suomessa sairastunutta lasta. (Lahti 2008, 106.) Yhteisöllisistä kulttuureista tuleville negatiivisen palautteen saaminen työtehtävän vuoksi voi tuntua, olevan häpeäksi koko ryhmälle, eli esimerkiksi suvulle (Ekholm & Salmenkangas 2008, 33.)

Työssäni olen huomannut, että monilla maahanmuuttajilla on moraalinen velvollisuus huolehtia myös muista samasta maasta tulleista kanssaihmisistä, vaikka he eivät sukua olisikaan. Esimerkiksi matkustettaessa toiseen kaupunkiin tai jopa maahan nuorilla on aina yöpymispaikka jonkun toisen maahanmuuttajan luona. Asuntolassa ruokaa tehdään yhdessä ja sitä saavat tulla syömään kaikki, jotka ovat paikalla. Suomalaiset opiskelijat taas tuntuvat syövän omia eväitään omissa huoneissaan.

Eräs sukulaiseni joutui sairaalaan sydänoireiden vuoksi. Minulle sattui samalle päivälle työvuoro. Kerroin nuorille, että joudun pitämään puhelintani auki sairaalasta soiton varalta, mikäli sukulaiseni vointi huononee. Eräs nuori somalimies ihmetteli suuresti, miksi en ole sairaalassa vaan töissä. Hänen oli vaikeaa ym-

märtää, että minun oli tultava töihin, koska Suomessa sukulaisen joutuminen sairaalaan ei ole yleisesti pätevä syy olla poissa töistä.

2.4 Vallan jakautuminen eri kulttuureissa

Vallan jakautuminen eroaa huomattavasti eri kulttuureissa. Tutkittaessa vallan jakautumisen kulttuuria, otetaan huomioon, miten vallan jakautumiseen suhtaudutaan. Hyväksytäänkö vallan epätasainen jakautuminen normaalina olotilana? Mikäli epätasainen jakautuminen hyväksytään, voidaan puhua suuren valtaetäisyyden kulttuureista. Suuren valtaetäisyyden maita ovat perinteisesti olleet Latinalaisen Amerikan maat, Afrikan maat, Aasia ja arabimaat. (Piili & Mäkipää 2009, 28.)

Suuren valtaetäisyyden kulttuureissa ihmiset ovat eriarvoisia ja heitä koskevat erilaiset lait. Työpaikalla tämä näkyy esimerkiksi esimiehen suurena kunnioitukseksi. Esimiestä on vaikea lähestyä, ja esimiehen on näytettävä mahdollisimman vahvalta. Suurten valtaerojen kulttuurissa valtaan, esimieheksi, valitaan yleensä iäkäs ja kokenut mieshenkilö, jolla on suhteita tärkeisiin henkilöihin. (Salo-Lee ym. 1996, 72–75.)

Suurten valtaerojen kulttuuriin kuuluu myös, että kaikki ohjeet tulevat esimiehiltä ja niitä on kunnioitettava ja toteltava kyseenalaistamatta. Työntekijä saattaa sanoa esimiehelle ”kyllä”, vaikka oikeasti olisikaan sitä mieltä. Suomalaisten työpaikkojen usein edellyttämä aloitteellisuus on tuntematon käsite monille maahanmuuttajille, mikä tuo ongelmia työn tekemiseen. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 31.)

Monikulttuurisissa työyhteisöissä Suomessa vallalla oleva näkemys siitä, että kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia voi tuoda ongelmia työyhteisöön ja esimies-alais-suhteisiin. Maahanmuuttajataustaisen miestyöntekijän voi olla vaikea ottaa vastaa ohjeita naispuoliselta esimieheltä tai työtoverilta. Asia voidaan ratkaista keskustelemalla, että Suomessa on myös naisia esimiehinä ja siihen on totuttava. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 33.)

Suomi ja muun muassa muut pohjoismaat, Sveitsi, Yhdysvallat ja Kanada kuuluvat alhaisten valtaerojen kulttuuripiiriin. Työelämässä ollaan yhdenvertaisia ja esimiestä pidetään yhtenä työntekijöistä, joka on toki hieman eri roolissa. Esi miehen pitää olla luotettava, eikä hänen kuulu käyttäytyä kuin olisi ylempänä kuin alainen. Suomessa esimiestä voidaan puhutella etunimellä ja sinutella, mikä ei ole mahdollista suurten valtaerojen kulttuureissa. (Mäkipää & Piili 2009, 28–29.)

3 Toimiminen monikulttuurisessa työyhteisössä

Työyhteisön monimuotoistumiseen liittyy sekä haasteita että etuja. Haasteiden on nähty liittyvän erilaisiin kulttuurisidonnaisiin käsityksiin työn teosta ja työta-voista. Ongelmina on pidetty myös kielivaikeuksia sekä henkilöstön kulttuuri-kompetenssin puutetta. Kulttuurierot voivat myös lisätä toiseen kulttuuriin koh-distuvia ennakkoluuloja ja aiheuttaa väärinkäsityksiä. (Pitkänen 2005, 93.)

Edellistä työpaikkaani voidaan pitää monikulttuurisena. Työpaikallani työskenteli ihmisiä hyvin erilaisista kulttuureista. Suurin osa henkilöstöstä on suomalaisia, mutta sen lisäksi työntekijöissä oli myös maahanmuuttajia. Eri maista tulleet työntekijät helpottivat päivittäistä työtä, sillä monet asiakkaistamme olivat muita kuin suomalaisia. Kokemukseni monikulttuurisesta työpaikasta on ollut positiivi-nen. Olen huomannut, että ihmiset ovat kuitenkin melko samanlaisia huolimatta siitä, mistä he ovat Suomeen tulleet. Huomaan nauravani täysin samoille asioil-le kun Yhdysvalloista muuttanut ystäväni, enkä ihmettele, jos näen jonkun aset-tuvan rukousasentoon julkisella paikalla.

3.1 Viestintä eri kulttuureista tulevien välillä

Viestintä ihmisten välillä koostuu sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä. Sa-nallinen viestintä kuvaa mitä sanotaan ja sanaton miten sanotaan. Sanattoman viestinnän merkitys korostuu silloin, kun yhteistä kieltä ei ole tai se on puutteel-linen. Yhteisen kielen puuttuessa seurataan esimerkiksi ilmeitä, eleitä, asentoja ja äänenpainoja. Osa sanattomasta viestinnästä on kaikille ihmisille yhteistä riippumatta siitä, mistä kulttuuripiiristä tulee. Osa sanattomasta viestinnästä on taas kulttuurin kautta opittua. (Mäkipää & Piili 2009, 80.)

Oli mielenkiintoista seurata, kun kaksi eri kieltä puhuvaa työkaveriani keskuste-livat mato-onkimisesta. Sanoja ei käytetty ollenkaan, mutta eleet ja ilmeet ker-toivat enemmän kuin sanat. Madot ja onget saatiin siirrettyä autosta toiseen ilman ongelmia ja kalastusohjeet annettiin puolin ja toisin.

Sanattomien viestien ymmärtämisessä on eroja eri kulttuurien välillä. ”Tietoisuus vastapuolen reaktioista ja mahdollisista ilmaisutavan eroista kulttuurien välillä voi pelastaa joskus väärinkäsityksiltä ja niiden ikäviltä seurauksilta”. Silmiin katsominen on Suomessa suuri rehellisyyden merkki. Useimmissa länsimaissa katsotaan silmiin tervehdittäessä ja keskusteltaessa, mutta esimerkiksi monissa Aasian maissa silmiin katsominen on epäkunnioittavaa tai seksuaalisesti vihjaavaa. Islamilaisissa maissa naisen ei tule katsoa miestä silmiin, saman sukupuolen välillä silmiin katsominen taas on hyväksyttävää. (Mäkipää & Piili 2009, 82.)

Vieraalla kielellä kommunikointi on aina haaste ja väärinymmärrysten riski kasvaa. Viestiessä vieraalla kielellä ihminen ei ole täysin oma itsensä. Itsevarmuus ja sujuvuus kielenkäytössä eivät ole silloin vahvimmissaan. Maahanmuuttajatyöntekijä voi puhuessaan suomea tahtomattaan kuulostaa töykeältä, lapselliselta tai hitaalta. ”Tunteiden ja vivahteiden ilmaisu on aina helpointa omalla äidinkielellä” (Mäkipää & Piili 2009, 82)

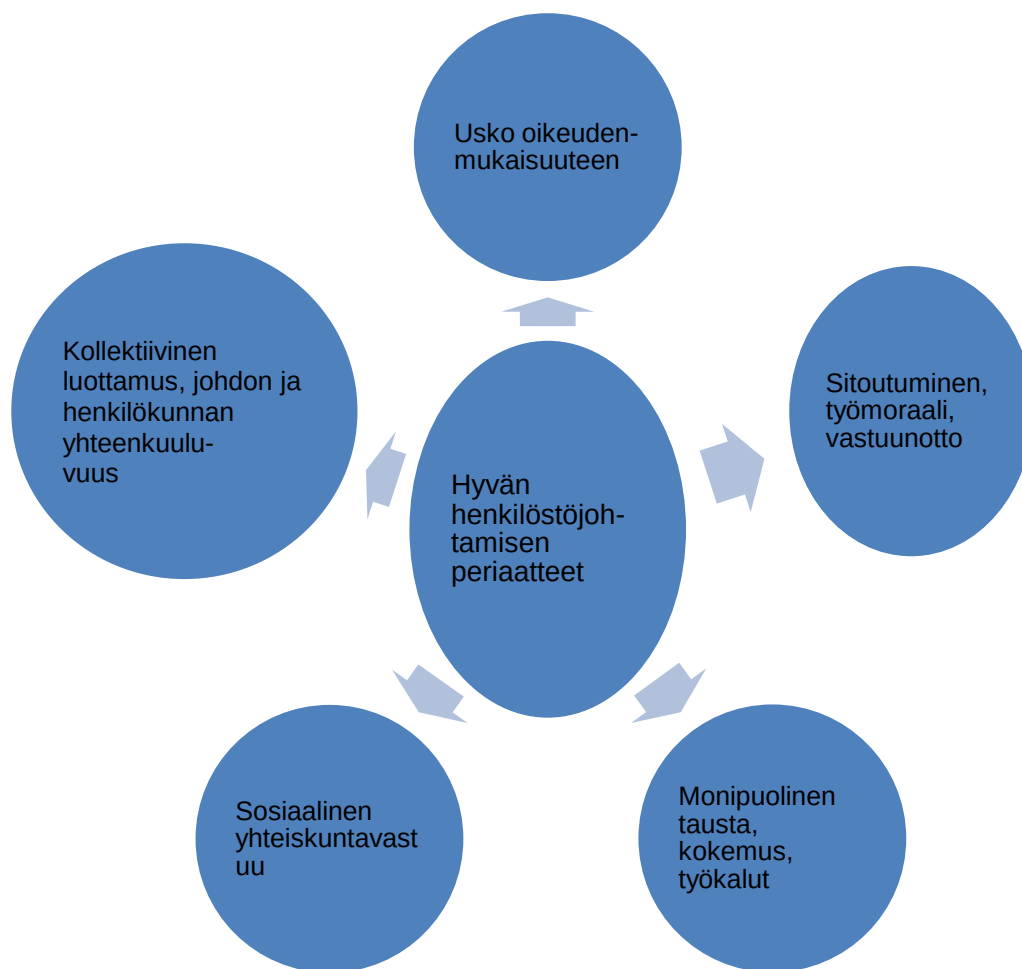
Työntekijöitä, joilla on puutteellinen kielitaito, voidaan rohkaista kielen käyttämiseen esimerkiksi luomalla suvaitseva ja kielelliset virheet salliva työilmapiiri. Kuvat voivat tukea puutteellisen ammattisanaston hallintaa. Työohjeistusta voi olla joissain tapauksissa tarpeen tarjota myös maahanmuuttajan omalla kielellä tai jollain muulla yhteisellä kielellä. Toisinaan pelkkä selkokielisyys voi riittää paikkaamaan puutteellista kielitaitoa. Selkokielessä käytetään lyhyempiä ilmauksia, yleistä sanastoa ja esimerkkejä. (Mäkipää & Piili 2009, 81–83, MoniQ 2006.)

Viestintä liittyy läheisesti kulttuuriin. Kulttuuria opitaan ja ylläpidetään viestinnän avulla. (Salo-Lee ym. 1996, 7.) Kulttuurien välisessä viestinnässä korostetaan kulttuurieroihin perehtymistä, erilaisten sääntöjen ymmärtämistä, oppimista ja hyväksymistä. Selvitäkseen hyvin monikulttuurisessa yhteisössä täytyy kaikissa vuorovaikutustilanteissa käyttää avoimuutta ja herkkyyttä. Käytännössä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat moninaiset seikat ja siinä kohtaavat yksilöt. ”Oikeastaan ei olemassa kulttuurien välistä viestintää, sillä kulttuurit ei-

vät puhu toisilleen vaan ihmiset. On siis olemassa vain ihmisten välistä viestintää”. (Pitkänen 2005, 134.)

3.2 Esimiestyö monikulttuurisessa työyhteisössä

Monimuotoisuuden huomioivaan johtamiseen kuuluu, että ihmisten erilaiset tarpeet ja erilaisuus otetaan huomioon ja kaikkia työntekijöitä kohdellaan reilusti ja oikeudenmukaisesti. Monimuotoisuusjohtamisen periaatteena on, että työntekijöiden erilaisuus tulisi nähdä voimavarana ja uusien mahdollisuuksien tarjoajana. Yhdenvertaisuutta korostavan johtamisen avulla voidaan työyhteisö saada toimimaan tehokkaasti tunnistamalla jokaisen työyhteisön jäsenen vahvuudet hyödyntämällä ihmisten erilaisuutta ja erilaisia työn tekemisen tapoja. Monimuotoisuusjohtaminen on myös keino saavuttaa kilpailuetua houkuttelemalla erilaista osaamista yritykseen. (Pitkänen 2005, 92.)



Kuvio 3. Hyvän henkilöstöjohtamisen periaatteet monikulttuurisessa työpaikassa. (soveltaen Lahti 2008, 22.)

Kuvio 3 kuvaa monikulttuurisen henkilöstöjohtamisen periaatteita monikulttuurisessa työpaikassa. Useat näistä periaatteista soveltuvat jokaisen yrityksen henkilöstöjohtamisperiaatteisiin.

Hyvään henkilöstöjohtamiseen monikulttuurisessa työpaikassa kuuluu johdon ja henkilökunnan yhteenkuuluvuus. Yhteenkuuluvuutta parantavat alhaiset valterot, joihin Suomessa on totuttu. Esimies on yksi työntekijöistä, vaikkakin hieman eri roolissa. Esimiehen laskeutuminen alaisten tasolle edesauttaa hyvää henkilöstöjohtamista.

Monet yritykset velvoittavat työntekijöiltään monipuolista ja myös kansainvälistä kokemusta, usein esimerkiksi perehdyttäjäksi on hyvä valita henkilö, jolla on kokemusta esimerkiksi työskentelystä ulkomailla. Sitoutuminen, työmoraali ja vastuunotto näyttäytyvät hyvän henkilöstöjohtamisen periaatteena, mutta usein myös maahanmuuttajatyöntekijöiden työmoraali ja sitoutuminen on hyvää.

Tutkimuksessa sosiaalinen yhteiskuntavastuu nousee vahvasti esille. Kaikki haastattelemani esimiehet kokivat tärkeänä lähteä mukaan tällaiseen tutkimukseen, koska tutkimuksella voi olla yhteiskunnallista painoarvoa. Usko oikeudenmukaisuuteen nousee merkittävänä tekijänä henkilöstöjohtamisessa. Kokemukseni monikulttuuristen työyhteisöjen esimiehistä on se, että he ovat avakatseisia ja oikeudenmukaisia kaikkia työntekijöitään kohtaan.

Esimiesten tulisi nähdä kulttuuri hyödynnettävänä kilpailuvalttina yrityksissä. Monimuotoinen johtaminen luo kannustavaa työympäristöä kaikille työntekijöille ja sen tavoitteena on toimintaympäristö, jossa arvostetaan erilaisuutta ja missä jokainen yksilö voi maksimoida työpanoksensa ja edistymisensä. Monet yritykset vaativat työntekijöiltään kansainvälistä työkokemusta ja samoin johtajien odotetaan suoriutuvan monikulttuurisen ja monietnisen henkilöstön johtamisesta. (Pitkänen 2005, 68-70, 73.)

Hyvä perehdytys työpaikan sääntöihin ja käytäntöihin on tärkeää kaikille uusille työntekijöille. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytyksessä on joitakin erityisasioita, joihin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että perehdytys toteutetaan kunkin työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja ominaisuudet huomioon ottaen. Työntekijän velvollisuudet ja niiden laiminlyömisestä seuraukset kannattaa käydä läpi yksityiskohtaisemmin kuin suomalaisten perehdytyksessä. (Kirkkopalvelut 2010a.)

Työelämän monimuotoistuminen vaatii sopeutumista koko työyhteisöltä. Perehdyttäminen on kaksisuuntainen prosessi, jossa toisiinsa sopeutuvat sekä työyhteisö että uudet tulijat. Kyse on ennen muuta tietoisuudesta, omista ajattelumalleista ja kulttuurien eroista. Olemme kaikki samanarvoisia, mutta emme samanlaisia. Kulttuuri ei ole kokoelma pinnallisia kohteliaisuus- ja sopivaisuussääntöjä,

jotka voidaan oppia tapaoppaita lukemalla. Työelämässä tulevat esille eri kulttuurien pohjalla olevat tiedostamattomat käsitykset ihmisyydestä, ajasta ja auktoriteetista (Kirkkopalvelut 2010b.)

Kulttuurierot saattavat vaikuttaa hyvinkin voimakkaasti siihen, miten tulija hahmottaa työpaikan totutut tavat ja käytännöt, ja miten hän pääsee osaksi työyhteisöä. Esimerkiksi yhteiset lounaat, pikkujoulut ja virkistyspäivät ovat suomalaisessa työyhteisössä tärkeitä yhteisöllisyyden luojia. Toisesta kulttuurista tulevat saattavat tarvita erityistä rohkaisua osallistuakseen tällaisiin epämuodollisiin tilaisuuksiin. Monesti ulkopuolisuuden tunnetta ymmärtää parhaiten sellainen työntekijä, jolla on kokemusta sopeutumisesta työyhteisöön muualla kuin oman kulttuurinsa parissa. Mikäli mahdollista, perehdyttäjäksi kannattaakin usein valita sellainen työntekijä, joka on esimerkiksi ollut töissä ulkomailla – tai maahanmuuttajana Suomessa (Kirkkopalvelut 2010a) Maahanmuuttajan perehdyttämisen valitsemisen riskinä voi olla eristäytyminen muusta työporukasta. (Mäkipää & Piili 2009, 97.)

Maahanmuuttajataustaisen henkilön perehdyttämiseen kannattaa varata aikaa enemmän kuin suomalaisen työntekijän. Aika perehdyttämiseen on arvioitu olevan noin 1,5-kertainen suomalaiseen verrattuna. Panostamalla perehdytykseen välttyään myöhemmiltä ikäviltä väärinkäsityksiltä. (Mäkipää & Piili 2009, 96–97.)

3.3 Työyhteisön jäseniä eri kulttuureista

Seuraavissa kappaleissa käsittelen lyhyesti eri alueilta tuleviin ihmisiin liittyviä, työhön vaikuttavia kulttuuripiirteitä. Kulttuurit on valittu haastattelemini yritysten työntekijöiden lähtömaan mukaan. Saman kansalaisuuden omaavat ihmiset voivat olla kulttuuriltaan erilaisia, eikä kaikkia saman kulttuuripiirin omaavia ihmisiä pidä yleistää, että he olisivat samanlaisia. Pidetäänhän esimerkiksi meitä karjalaisia puheliaampina kuin pohjalaisia. (Salo –Lee ym. 1996, 152.)

Venäläinen työkulttuuri pohjautuu autoritääriseen johtamiseen. Johtaja on selvä auktoriteetti, johtaminen on käskyjen antamista alaisille. Venäläiset ovat tottu-

neet vahvoin miesesimiehiin, ja suomalainen työnjohtotapa saattaa tuntua liian lepsulta. Suomalainen avoin tiedonkulku työpaikoilla ihmetyttää venäläistä työntekijää. Hän on tottunut pitämään omaan työhönsä liittyvät asiat itsellään. Venäläiset puhuvat paljon myös kokouksissa. He haluavat todistaa olevansa oikeassa. Venäläiset tulevat keskustelutilanteessa hyvin lähelle keskustelukumppania. Keskustelukumppanin koskettaminen on yleistä. Käsivarteen koskettaminen kertoo ystävyysosoittamisesta ja luottamuksesta. (Mäkipää & Piili 2009, 53–55.)

Virolaiset muistuttavat paljon suomalaisia työskentelytavoiltaan ja vuorovaikutuksessa. Virolaiset ovat täsmällisiä ajankäytön suhteen, ja heillä on korkea työmoraali. Virolaiset pitävät vastuusta ja siitä, että saavat tehdä työtä melko itsenäisesti. Mikäli virolainen työntekijä kokee, että hänen työtään kyseenalastetaan, hän voi tuntea turhautumista. Henkilökohtaiset saavutukset ja imago ovat tärkeitä myös työssä. Virolainen vuorovaikutuskulttuuri on pidättäytyväistä. Virolainen esimerkiksi tervehtii kättelemällä, eikä koskettelu kuulu kulttuuriin. Virolaiset ovat melko vaitonaisia, eivätkä välttämättä vastaa kysymyksiin heti. Kieltäytyminen jostain työtehtävästä on melko vaikeaa, he välttelevät mieluummin vastauksen antamista. (Mäkipää & Piili 2009, 55–57.)

Afrikassa on todella laaja kulttuuritausta. Saharan eteläpuolisen Afrikan kulttuuri poikkeaa paljon pohjoisafrikkalaisesta kulttuurista, jota leimaa arabialainen kulttuuritausta. Afrikan kulttuuriin kuuluu yhteisöllisyys ja ryhmäkeskeisyys. Työyhteisön sisällä ollaan lojaaleja. Afrikkalaiseen kulttuuriin kuuluu myös, että mikäli yksi työryhmän jäsenistä aiheuttaa häpeää tai pettymystä esimiehelle, koko ryhmä menettää kasvonsa. Afrikkalaiset odottavat esimieheltä selkeää, autoritääristä ja yksiselitteistä johtamistapaa. Liian demokraattinen ja ”kaverillinen” johtaja saattaa menettää uskottavuuttaan. Afrikkalaiset suhtautuvat aikaan ja työhön rennosti. Suurta vastuuta työstä vältellään. Työt tehdään kohtuullisessa ajassa, eikä työn jäljen tarvitse välttämättä olla priimaa. Vuorovaikutuksessa afrikkalainen on puhelias ja käyttää kehon kieltä paljon. (Mäkipää & Piili 2009, 59–61.)

Islamilainen uskonto tuo tiettyjä tapoja myös työelämään. Muslimeilla on muutama erilainen juhlapyhä kuin meillä. Perjantai on muslimeille pyhäpäivä, jolloin islamilaisissa valtioissa virastot ovat kiinni. Perjantai on varattu rukoilulle ja hiljentymiselle. Monet maahanmuuttajataustaiset työntekijät toivoisivat, että perjantai olisi vapaapäivä. Elokuussa on islamilainen Ramadan kuukausi, jonka aikana paastotaan päivät ja eletään muutenkin rauhallisempaa elämää. Ramadanin jälkeen vietetään Eid Al Fitr – juhlaa, joka on muslimien suurin juhla. Muslimeilla on myös muutamia muita juhlapyhiä, jotka eroavat kristittyjen juhlapyhistä. Eid-juhlaa voidaan verrata tärkeydeltään suomalaiseen joulun. Monissa monikulttuurisissa työpaikoissa muslimityöntekijät työskentelevät jouluna ja saavat vapaaksi omia tärkeitä juhlapyhiään. Muslimien kuuluu rukoilla viisi kertaa päivässä. Osa rukouksista ajoittuu työpäivän aikaan. Ennen rukoilua muslimi peseytyy huolellisesti, eikä peseytymisen jälkeen ole enää suotavaa koskea mihinkään. (Islamopas 2011.)

Työssäni kohtasin joskus hauskoja tilanteita liittyen kättelyyn. Uuden ihmisen tavattuani koin luonnollisena asiana esittäytyä ja tervehtiä kädestä pitäen. Muutaman kerran sain kämmenen sijaan käteeni kyynärpään. Ihmettelin asiaa usein, mutta tarkistettuani asian, ymmärsin, että kättelemisen peseytymisen jälkeen ennen rukousta ei ole suotavaa, vaan käden sijaan voi tarjota kyynärpään.

Perinteisessä islamilaisessa ajattelussa nainen nähdään äitinä ja naisen paikka on kotona. Nainen voi kuitenkin osallistua perheen elättämiseen, mutta päävastuu on miehellä. Koraani kehottaa sekä miehiä että naisia pukeutumaan säädyllisesti.” Uskovainen musliminainen käyttää usein huivia ja/tai pitkää pukua ja joskus huntua. Pään, kaulan, käsivarsien jne. kehon peittäminen perustuu suojelun ja siveyden ajatukseen” Musliminaiset käyttävät huiveja myös työssä. (Monikulttuurisuus työyhteisössä – projekti 2011)

Huivin käyttö työssä on herättänyt keskustelua joissakin työyhteisöissä. Jotkut yritykset ovat kieltäneet huivin käytön työssä, mutta toiset yritykset ovat taas hakeneet kompromissia esimerkiksi painattamalla yrityksen logon musliminaisten huiviin (Ekholm & Salmenkangas 2008, 30.)

4 Monikulttuurinen työyhteisö -haastattelututkimus

Tutkimusosiossa käsittelen opinnäytetyöhöni liittyvää tutkimusta, jonka tein Joensuun alueen maahanmuuttajia palkanneissa yrityksissä. Haastattelin yritysten esimiehiä ja Joensuun alueen maahanmuuttajia, joilla oli kokemusta suomalaisista työpaikoista. Tutkimusosiota voidaan pitää tärkeimpänä osana opinnäytetyötäni.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa keskeistä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, hypoteesin esittäminen ja käsitteiden määrittely. Määrällisessä tutkimuksessa valitaan tutkittaviksi henkilöiksi perusjoukko tai otos perusjoukosta. Analysointivaiheessa muuttujat muodostetaan taulukkoon ja aineisto sovitetaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Päätelmät perustuvat tilastolliseen analysointiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 136.)

Tutkija käyttää työkaluina kvantitatiivisessa tutkimuksessa toimivia keskeisiä käsitteitä eli tutkimuksen avainsanoja. Käsitteet on määriteltävä, rajattava ja täsmennettävä, että käsitteen merkitys on selvä. (Hirsjärvi ym. 2007, 153.)

Määrällisessä tutkimuksessa voidaan asettaa hypoteesi eli ennakoida tutkimuksessa tulevia ratkaisuja. Hypoteesit ovat perusteltuja oletuksia tai väittämiä. Niiden ei tule olla arkiajattelun ennakkoluuloja tai mielipiteitä, vaan perustelujen on tultava teoreettisesta viitekehyksestä. Hypoteesi tulee tutkimuksessa perustella teorian kautta. (Hirsjärvi ym. 2007, 154.)

Kvalitatiivinen tutkimus lähtee todellisen elämän kuvaamisella. Kvalitatiivinen tutkimus on aina moninainen, sitä voi pirstoa osiin. Todellisuudesta voidaan löytää yhtymäkohtia ja tapahtumat muokkaavat toisiaan. Kvalitatiivisen tutkimuksen ajatuksena on, että kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään löytämään ja paljastamaan totuuksia eikä todistamaan todeksi jo olemassa olevia väitteitä siitä, että jokin asia on niin kuin sen oletetaan olevan. Kvalitatiiviseen tutkimukseen kuuluu kokonaisvaltaisuuden lisäksi se, että ihmisiä käytetään tiedonkeruun välineinä. Tutkija luottaa keskusteluun ja tutkittavan ihmisen havainnointiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei koskaan aseteta hypoteeseja, niin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkija haluaa paljastaa yllätyksellisiä, odottamattomia seikkoja tutkimustilanteessa. Valitsemassani tutkimusmenetelmässä käytetään laadullisia metodeja aineiston hankinnassa, jolloin tutkittavien näkökulmat pääsevät paremmin esille. Kohdejoukko valitaan yleensä tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisesti. Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä on hyvä ottaa huomioon, että tutkimus saattaa muuttua tutkimusta tehdessä. Aineiston hankinnassa voidaan törmätä uusiin ja mielenkiintoisiin seikkoihin, jotka muuttavat tutkimusta. (Hirsijärvi ym. 2007, 156-161.)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu hyvin tutkimukseeni. Haluan saada tutkimuksestani esille ennalta arvaamattomia asioita liittyen maahanmuuttajiin työyhteisön jäsenenä. Aihe on mielestäni niin mielenkiintoinen, että olisi ollut väärin asettaa tutkimus johonkin tiettyyn muottiin kvantitatiivisella tutkimuksella. Minusta on hyvä, jos tutkimus syvenee ja paljastaa enemmän aiheesta. Maahanmuuttajanäkökulman mukaan otto tutkimukseen muutti tutkimustani hieman alkuperäisestä suunnitelmasta.

Haastattelun aikana tutkija ja haastattelija keskustelevat joko järjestelmällisesti tai vapaasti. Tutkimushaastattelulla on selkeä päämäärä, tutkimusaineiston saaminen. Haastattelun ideana on saada tietoa ihmisen elämästä ja ihminen itse on paras kertomaan omista asioistaan. Haastattelua harkitessa on kuitenkin otettava huomioon, että haastattelu sopii juuri kyseiseen tutkimusaiheeseen. Kaikki aiheet eivät sovellu haastattelussa kysyttäviksi. Haastattelua voidaan kuvata syvälliseksi tutkimusmenetelmäksi, jolla saadaan syvällistä tietoa liittyen tutkimusmenetelmään. Ongelmana on kuitenkin, että joskus haastattelu jää vain pinnalliseksi jutusteluksi, eikä vastauksia saadakaan. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen. 2006.)

Haastattelutyyppjä ja tapoja on useita ja niitä luokitellaan eri tavoin. Käytetyin luokittelu liittyy siihen, miten kiinteä ja jäsennelty haastattelu on ja kuinka paljon liikkumatilaa haastateltavalle annetaan. Haastatteluun on aina hyvä valmistautua perusteellisesti ja huolellisesti. Haastattelijan on kiinnitettävä kielellisen haastattelun lisäksi huomiota myös eleisiin ja ilmeisiin, jotka vaikuttavat haastattelutilanteeseen todella merkittävästi. Myös kohderyhmä aiheuttaa erilaisuutta haastattelutilanteisiin. (Puusniekka, ym. 2006.)

Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välissä, jos katsotaan muutosidonnaisuutta. Teemahaastattelu ei etene tarkkojen, yksityiskohtaisten kysymysten myötä vaan enemmänkin teemojen kautta. Haastateltavat saavat puhua vapaasti, mutta ennalta sovitut teemat säilytetään kaikkien haastateltavien kanssa. Avoimessa haastattelussa teemat saattavat vaihdella yksilöiden välillä. Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa käsitellään ennalta suunniteltuja teemoja. Kaikkien haastateltavien kanssa ei tarvitse keskittyä jokaiseen teemaan yhtä paljon. Yksilölliset poikkeavuudet sallitaan. Haastattelijalla on mukanaan lyhyet muistiinpanot käsiteltävistä asioista, mutta haastatteliija keskittyy keskusteluun enemmän kuin papereidensa selaamiseen. (Puusniekka, ym. 2006.)

Teemahaastattelu sopii silloin, kun halutaan tietoja vähemmän tunnetuista asioista ja ilmiöistä. Teemahaastattelua varten haastattelijan on perehdyttävä huolellisesti aihepiiriin ja tiettyihin teemoihin. Teemat valitaan teorian pohjalta. Haastateltavat on valittava huolellisesti, sillä perusteella kenellä olisi paras tieto liittyen tutkittaviin teemoihin. Teemahaastattelu antaa haastattelijalle valmiit teemat, joiden mukaan edetä, mutta kuitenkin haastateltavalla on vapaus poiketa myös jonkun verran. Kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset joko samassa tai eri järjestyksessä. Teemahaastattelun voi toteuttaa pitkälti haluamallaan tavalla, koska tiukkaa muutosidonnaisuutta ei ole. (Puusniekka, ym. 2006.)

Avoimessa haastattelussa ei käytetä tarkkaa muotoa. Kysymys on enemmän keskustelusta. Avoin haastattelu pohjautuu lääkärien ja pappien käyttämään menetelmään, joka on nykyisin siirtynyt myös psykologien ja sosiaalityöntekijöiden menetelmäksi. Avoimessa haastattelussa haastattelijan tehtävänä on luoda

avoin ja luonteva tilanne, joka muistuttaa tavanomaista keskustelua. Haastattelussa edetään ilman suunnitelmaa, mutta kuitenkin tarkoituksena on pysyä ennalta valikoiduissa teemoissa. Haastateltavalle annetaan vapaus puhua ja haastattelijan tehtävänä on saada keskustelusta vastaukset kysymyksiinsä. Avoin haastattelu vaatii haastattelijalta herkkyyttä, jotta keskustelu saadaan pysymään valituissa teemoissa. Haastattelijalla on vastuu kysymystensä kautta pitää keskustelua asiassa. Avoin haastattelu sopii kielellisesti orientoituneisiin tutkimuksiin ja kokemuksellisuutta tavoitteleviin tutkimuksiin. Avoimessa haastattelussa korostuu haastattelijan persoonallisuus. Haastattelijan on oltava aidosti kiinnostunut aiheesta ja hänen on myös varauduttava, että haastateltava saattaa keroa hyvinkin luottamuksellisia ja arkoja asioita. (Puusniekka ym. 2006.)

Käytin tutkimuksessani avoimen haastattelun ja teemahaastattelun välimuotoa. Minulla oli teemaan liittyviä kysymyksiä, mutta haastattelutilanteessa etenin keskustelunomaisesti aiheesta toiseen. Aihealue oli minulle jo entuudestaan melko tuttu, jolloin avoin haastattelu haastattelumuotona sopi mielestäni hyvin. Lisäksi oma sosiaalinen luonteeni helpotti haastattelun tekemistä enemmän vapaamuotoisesti.

4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arvioinnissa käytetään reliabiliteettia ja validiteettia. Käsitykset siitä, soveltuvatko nämä menetelmät myös laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaihtelevat. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voida tutkia samalla tavalla kuin määrällisen tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta parantavia tekijöitä laadullisessa tutkimuksessa on esimerkiksi se, että tekstejä analysoidessa on hyvä pyrkiä tekemään perusteltuja ja auki kirjoitettuja kategorisointeja. Videointi ja nauhoittaminen lisäävät luotettavuutta, koska tallennettua aineistoa voivat analysoida muutkin, kun tilanteessa paikan päällä olleet. Tutkimuksessa on hyvä myös eritellä, mitkä käsitteistä ovat tutkijan ja mitkä tutkittavan. (Puusniekka ym, 2006.)

Haastattelututkimisessa on hyvä ottaa huomioon se, että ihmisen kielenkäyttö ja puhutavat ovat usein tilannesidonnaisia. Kaikki vastaajat eivät ole valmiita puhumaan kaikista asioista yhtä rehellisesti. Myös ihmisten eroavaisuudet ja katsantokannat on otettava huomioon. Tutkimusaihe voi myös vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkittaessa luotettavuutta on hyvä tarkastella onko tutkimusaiheen valinta vaikuttanut siihen miten ihmiset vastaavat. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen. 2006.)

Tutkittaessa monikulttuurisia työyhteisöjä on hyvä ottaa huomioon myös asenteet. Asenteet maahanmuuttoon ovat kiristyneet huomattavasti lähiaikoina. Mediassa keskustellaan paljon maahanmuuton ikävistä vaikutuksista. Minun oli tutkimusta tehdessäni otettava huomioon, voiko esimerkiksi yleinen kielteinen ilmapiiri saada jonkun vastaajan vastaamaan tietyllä tavalla.

Luotettavuuteen voi vaikuttaa myös se, saanko minä haastattelijana haastateltavan vastaamaan tietyllä tavalla. Vaikuttaako oma positiivinen asenteeni maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan esimerkiksi esimiesten vastauksiin? Vastaisivatko he eri tavalla, mikäli suhtautuisin toisella tavalla ja minulla ei olisi kokemusta maahanmuuttajien kanssa työskentelystä?

Tieteen etiikan tarkastelussa on hyvä pohtia seuraavia kysymyksiä. Millaista on hyvä tutkimus? Onko tiedonjano hyvä asia ja onko se hyväksyttävää kaikissa asioissa? Miten valitaan se, mitä tutkitaan? Mitä tutkimustuloksia on hyväksyttävää tavoitella? Millaisia keinoja käytetään? Tutkijan on hyvä olla eettisesti sitoutunut ja pohtia näitä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125–126.)

4.3 Kohdejoukon esittely

Tutkimuksen kohdejoukkona on viisi Joensuun alueella toimivaa yritystä. Kaksi yrityksistä toimii ravintola-alalla, muut yrityksistä toimivat puuteollisuudessa, tietotekniikan alalla ja kiinteistöhuoltoalalla. Haastattelin näiden viiden yrityksen esimiehiä, joilla on maahanmuuttajia alaisina. Kahdesta yrityksestä haastattelin lisäksi kahta maahanmuuttajatyöntekijää. Kohdejoukkona on myös muita tuntemiani maahanmuuttajia, joita olen haastatellut liittyen kulttuurieroihin ja suomalaisessa työpaikassa toimimiseen.

Yritykset valikoituivat sillä perusteella, että ne ovat palkanneet maahanmuuttajia töihin tai niillä on ollut maahanmuuttajia harjoittelijoina. Yritykset toimivat eri aloilla. Kaikki yritykset ovat pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Haastattelin etupäässä lähimpiä esimiehiä, koska heillä on suurin tieto liittyen maahanmuuttajien ohjaamiseen työssä.

Taulukko 1. Kohdejoukko ja haastattelujen ajankohdat.

Ravintola-alan yrityksen esimies	Haastattelu A, 13.6.2011
Ravintola-alan yrityksen esimies	Haastattelu B, 15.6.2011
Kiinteistöhuoltoalan yrityksen esimies	Haastattelu C, 14.6.2011
It-alan yrityksen esimies	Haastattelu D, 14.7.2011
Puuteollisuus alan yrityksen esimies	Haastattelu E, 6.7.2011
Ravintola-alan työntekijä.	Haastattelu F, 23.7.2011
Sosiaalialan harjoittelija,	Haastattelu G, 5.7.2011
Ravintola-alan työntekijä	Haastattelu H, 29.6.2011
It –alan työntekijä	Haastattelu I, 14.7.2011
Hoitoalan harjoittelija	Haastattelu J, 8.7.2011

Taulukosta 1 selviää tutkimuksen kohdejoukko ja haastattelujen koodaukset. Tutkimustuloksissa vastaajat näkyvät jokaisen kappaleen lopussa. Vastausten todenmukaisuuden kannalta on oleellista, että vastaajia ei pystytä tunnistamaan vastausten perusteella. Yritysten esittely ei ole oleellista tutkimuksen kannalta. En kerro tutkimuksessani minkään yrityksen nimeä tai vastaajan henkilöllisyyttä. Koodaan haastattelemiani henkilöt tietyn alan työntekijöiksi tai esimiehiksi. Maa-

hanmuuttajahaastateltavia ei ole ryhmitelty yrityksen mukaan, vaan heitä käsitellään samanlaisina vastaajina välittämättä siitä, onko heidän esimiestään haastateltu.

4.4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin kokonaisuudessaan kesän 2011 aikana. Tutkimus aloitettiin kartoittamalla Joensuun alueen yrityksiä, jotka ovat palkanneet maahanmuuttajia. Työni kautta saadut maahanmuuttajien kanssa toimivien tahojen kontaktit auttoivat paljon. Otin yhteyttä muutamaan maahanmuuttajien työllistymistä tutkivien projektien vetäjiin, jotka osasivat neuvoa yrityksiä, joilla oli maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Otin yhteyttä yrityksiin puhelimella ja kyselin kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Huomattavaa oli, että kaikki yritysten esimiehet lähtivät tutkimukseen mukaan innolla ja olivat valmiita keskustelemaan monikulttuurisuudesta työyhteisössä. Uskon, että myös esimiehet saivat haastattelusta itselleen, koska myös minulla oli antaa vastauksia heidän kysymyksiinsä. Eräs esimies sanoi, että on itsellekin antoisaa keskustella kulttuurieroista. Hän sanoi, että on tärkeää, että tällainen tutkimus kiinnostaa myös liiketalouden opiskelijaa.

Tein esimiesten haastattelut suurilta osin kesäkuun aikana. Muutama haastattelu toteutettiin vasta heinäkuussa esimiesten lomien vuoksi. Esimiesten haastattelut kestivät noin 20 minuutista 50 minuuttiin ja ne tehtiin yritysten tiloissa sovituina ajankohtina.

Käytyäni esimiesten kanssa keskusteluja huomasin, että tutkimus oli laajennettava myös maahanmuuttajatyöntekijöitä koskevaksi. Alaisen näkemykset työyhteisöstä ja kulttuurieroista antaisivat tutkimukseen enemmän tietoa. Haastattelin myöhemmin kesällä kolmen kohdeyritykseni maahanmuuttajatyöntekijöitä sekä maahanmuuttajatuttaviani muista työpaikoista. Yksi haastatteluista toteutettiin englanniksi ja muut suomeksi. Minulle tuttujen maahanmuuttajien haastattelu oli antoisampaa, koska he ovat tottuneet puheeseeni ja ymmärtävät heti

mitä tarkoitan. Myös molemminpuolinen luottamus auttoi kertomaan asioista avoimemmin.

Haastattelujen jälkeen litteroin kaikki haastattelut ja jätin ne odottamaan myöhempää käsittelyä. Teoria kulki koko ajan tutkimuksen vieressä. Aloitin teoriaan tutustumisen jo ennen haastattelujen tekoa ja haastatteluista esille tulleista asioista etsin lisää teoriatietoa.

5 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset -osiossa käsittelen haastattelututkimuksella saatuja tutkimustuloksia. Alussa kerron perustietoja yrityksistä ja niiden maahanmuuttajatyöntekijöiden määrästä ja lähtömaista. Seuraavaksi käyn läpi tutkimustuloksia liittyen kulttuurieroihin, erilaisiin aika ja valtakäsityksiin, yhteisöllisyyden kokemiseen ja esimerkiksi työn laatukäsityksiin. Tämän jälkeen tutkimustulososio jatkuu työyhteisöön ja johtamiseen liittyvillä tuloksilla. Esittelen tulososiossa rinnakkain sekä esimiehiltä että maahanmuuttajilta saatuja vastauksia.

Haastattelemiani yritysten esimiehiä oli yhteensä seitsemän. Yhdestä yrityksestä haastattelin kahta esimiestä. Esimiehistä viisi oli naisia ja kaksi oli miestä. Toisessa ravintola-alan yrityksessä maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä oli neljä. Kaksi työntekijöistä oli venäläisiä, kaksi muuta olivat Kreikasta ja Espanjasta. Toisessa ravintola-alan yrityksessä oli kaksi Venäjältä muuttanutta työntekijää ja yksi kiinalainen työntekijä. Puuteollisuusyrityksen kaikki maahanmuuttajataustaiset työntekijät olivat venäläisiä. Kiinteistöhuoltoalan yrityksessä Joensuuun toimipisteessä oli yhteensä seitsemän maahanmuuttajaa töissä. Heidän lähtömaansa olivat Venäjä, Viro, Kenia ja Bangladesh. It-alan yrityksen Joensuuun alueen maahanmuuttajatyöntekijöitä oli 10, ja heidän lähtömaansa olivat Venäjä, Romania, Intia, Kazakstan, Australia, Yhdysvallat, Etelä-Afrikka ja Israel.

Haastattelemiani maahanmuuttajia oli yhteensä viisi. Heistä kaksi oli Irakin kurdia, muiden lähtömaat olivat Israel, Somalia ja Kreikka. Kaikki haastatteleman henkilöt olivat miehiä. Haastateltavani olivat olleet Suomessa melko eri ajan. Pisimpään olleet olivat asuneet Suomessa 15 vuotta ja lyhyimmän ajan olleet olivat asuneet Suomessa kolme vuotta. Osalla maahanmuuttajatyöntekijöistä oli paljon kokemusta suomalaisista työpaikoista, mutta osalla oli kokemusta vain harjoittelusta. Kolme haastattelemistani maahanmuuttajista oli tullut Suomeen turvapaikanhakijoina ja kaksi muiden syiden takia.

5.1 Tutkimustulokset liittyen erilaiseen tapaan tehdä työtä

Seuraavissa kappaleissa käsittelen kulttuurieroihin liittyviä tutkimustuloksia. Erot liittyvät esimerkiksi erilaiseen aikakäsitykseen, uskontoon ja sekä erilaisiin yhteiskunnallisiin sääntöihin ja normeihin. Maahanmuuttajien ja esimieshaastateltavien välillä oli ero siinä, että maahanmuuttajat eivät halunneet myöntää kulttuurierojen olemassaoloa. Monet sanoivat, että nyt ollaan Suomessa ja nyt tehdään niin kuin Suomessa tehdään. Eräs maahanmuuttajavastaaja sanoi kulttuurieroista näin

Ei ne kulttuurierot vaikuta mitenkään, kun tekee työtä niin kuin suomalaiset, niin kaikki menee hyvin (G.)

Haastateltava ei osannut kuitenkaan selvittää, miten suomalaiset tekevät työtä.

Maahanmuuttajavastaajat kokevat, että Suomessa on todella paljon työn tekemiseen liittyviä sääntöjä. Eräs maahanmuuttaja kertoi jo ammattipätevyyden tärkeyden olevan erilainen.

Suomalaisille ammatti on tärkeä. Kun olin Irakissa töissä autokorjauksessa, en tarvinnut ammattia, tein vaan. Suomessa pitää aina olla koulutus”. (H.)

Sääntöjen kirjo tuo maahanmuuttajatyöntekijöille turvallisuuden tunnetta.

Finnish culture is so comfortable. Everything works so well here in Finland. (I.)

Maahanmuuttajavastaajat arvostavat sitä, että palkka maksetaan täsmällisesti oikeana päivänä ja että kaikilla työntekijöillä on samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet.

Eräs esimiesvastaaja otti esille, ettei maahanmuuttajilla ole paljoakaan tietoa työturvallisuudesta. Maahanmuuttajat eivät ota työturvallisuusasioita kovinkaan vakavasti. Esimiehen tehtävänä on osata perustella, miksi esimerkiksi jossain työtehtävässä on käytettävä hengityssuojaimia. Työturvallisuuden takaaminen

vaatii säännöllistä valvontaa, mikä työllistää monikulttuuristen työyhteisöjen esimiehiä enemmän.

Kaikki esimiehet olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajatyöntekijät ovat kokonaisuudessaan omaksuneet melko hyvin tai oikein hyvin suomalaisen aikakäsityksen. Ravintola-alan esimies kuitenkin kertoi tilanteesta, että eräs maahanmuuttajatyöntekijä ei ymmärtänyt miten tärkeää on ilmoittaa, jos ei pääse töihin.

Ravintola-alan työntekijä kuvasi suomalaista aikakäsitystä näin:

Mie tykkään kun Suomessa on niin tarkka aika, miun kotimaassa kukaan ei noudata aikatauluja. On hyvä kun tietää milloin aloitetaan ja milloin lopetetaan työt. (F.)

Toinen maahanmuuttajatyöntekijä ei taas ole niin tyytyväinen tarkkaan aikatauluun

I don't like deadlines and timetables, because I'm more organic. In my culture we don't use agenda and others so much (I.)

Kiinteistöhuoltoalan yrityksen esimies on huomannut osassa maahanmuuttajatyöntekijöissä sellaista asennetta, että aikataululla ei ole niin suurta väliä, kunhan vaan työ tulee hoidettua.

Maahanmuuttajatyöntekijät ajattelee, et kunhan mä vaan teen tään työn kaikki on hyvin. Ei väliä aloitanko mä kuudelta tai seitsemältä. Suomessa se ei vaan toimi niin (C.)

Osassa kulttuureista aika koetaan jatkuvana, eikä silloin tarkalla ajalla ole väliä.

Eräs maahanmuuttajahaastateltava otti esille alhaiset valtaerot Suomessa. Valtaerot vaikuttavat niin esimies-alais-suhteeseen kuin naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Haastatteluissa kävi ilmi, että sekä esimiehet että maahanmuuttajatyöntekijät pitävät Suomea todella tasa-arvoisena. Kiinteistöhuoltoalan esimies on huomannut, että Afrikan miesvaltainen kulttuuri on otettava huomioon myös ohjaustilanteessa.

Minä naisena en voi mennä sanomaan suoraan muslimimiehelle jostain virheestä, en saa käskyttää häntä. Annan palautteen kehottaen, meillä on totuttu tekemään näin. (C.)

Sama esimies on huomannut myös, että venäläinen naisesimies ei ole auktoriteetti Afrikan kulttuureista tulleille miehille. Myös työkaverina toimiminen voi olla haaste. Esimiehen mukaan etiopialaiset ja nigerialaiset miehet eivät hyväksy venäläisiä naisia edes työkavereiksi. (C.)

Kaikki esimiehet ottivat esille, että maahanmuuttajatyöntekijöillä on yleisesti todella korkea työmoraali. Ravintola-alan esimiehen mukaan maahanmuuttajatyöntekijät tulevat työpaikalle ajoissa ja ovat valmiita jäämään jopa omalla ajallaan jatkamaan töitä. Ravintola alan esimies kertoi myös eräästä maahanmuuttajatyöntekijästä, joka itki joutuessaan jäämään sairauslomalle. Pelko laiskuriksi leimaamisesta oli todella suuri. Kiinteistöhuoltoalan esimies kertoi tilanteesta, jossa maahanmuuttajatyöntekijä sairastuttuaan oli lähettänyt sukulaisen puolestaan töihin. Suomessa sellainen ei sovi, mutta maahanmuuttaja teki tämän siksi, että oli niin tunnollinen. (B, C.)

Vain yhdessä haastattelemistani yrityksestä työskenteli islaminuskoisia työntekijöitä. Kiinteistöhuoltoalan esimiehen mukaan uskonto on otettava huomioon monissa työhön liittyvissä asioissa. Islaminuskoisilla on erilaisia juhlapäiviä, heille pyritään saamaan vapaapäiviä juhlapäyhien ajaksi. Esimiehen mukaan se on joustamista puolin ja toisin. Kiinteistöhuoltoalan esimiehen mukaan eräs asiakas ei ollut hyväksynyt huivi päässä työskentelevää maahanmuuttajatyöntekijää. Musliminaiset eivät saa työskennellä hame päällä turvallisuusriskin vuoksi, mutta työnantajan tehtävänä on antaa mahdollisuus harjoittaa uskontoa esimerkiksi järjestämällä mahdollisuus rukoushetkiin työpäivän aikana. Eräs maahanmuuttajahaastateltava sanoi rukoushetkistä näin:

Kyl mä rukoilen, mut ei se vaikuta mitenkään töihin. Voin rukoilla esimerkiksi ruokatauolla ja sitten kotona. (G.)

Maahanmuuttajat tuntuvat olevan valmiita joustamaan monissa asioissa. Eräs hoitoalalla harjoittelussa ollut maahanmuuttaja otti esille kulttuurieroista johtuvan vaikeuden:

Tosi vaikeeta oli alussa mennä jotain naispotilasta auttamaan vessassa. Ikinä ei meidän kulttuurissa mies saa auttaa tollaisissa asioissa naista, se ei vaan oo kunnioittavaa, mut Suomessa mun on pakko. (J.)

Monet maahanmuuttajatyöntekijöistä tulevat yhteisöllisistä kulttuureista, joissa perhe on laaja käsite ja läheisistä pidetään eri tavalla huolta kun Suomessa. Perhe menee monesti työn edelle. Kiinteistöhuoltoalan esimies kertoi tilanteesta, että eräs maahanmuuttajatyöntekijä oli kesken työpäivän ilmoittanut lähtevänsä hautajaisiin. Myöhemmin selvisi, että samoihin hautajaisiin oli lähdössä myös muita työntekijöitä. Suvun vanhempien kunnioitus on suurta monissa kulttuureissa. (C.)

Kiinteistöhuoltoalan ja puuteollisuusalan esimiehet ovat huomanneet, että laatu- ja puhtauskäsitys eroavat eri kulttuureissa todella paljon.

Luonnostaan Venäjällä ei ehkä se tasovaatimus oo sama kun Suomessa. Vähän sinne päin tekevät, Suomessa ei riitä mikään räpellys... mut kuitenkin tosi nopeesti oppivat. (E.)

Kaikilla ihmisillä on erilainen puhtauskäsitys riippumatta siitä, mistä kulttuurista ovat, mutta se mikä mahdollisuus on ollut puhtauteen kotimaassa vaikuttaa työnjälkeen myös täällä Suomessa. Kiinteistöhuoltoalan esimies ottaa esille myös, että kaikki puhtauteen liittyvät välineet eivät välttämättä ole tuttuja maahanmuuttajalle. (C, E.)

Esimiesvastaajat olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajien asiakaspalveluasenne oli kohdillaan. Puuteollisuusalan esimies korostaa venäläisten työntekijöiden kohteliaisuutta.

Venäläiset työntekijät ovat kohteliaita, jopa ylikohteliaita kaikkia kohtaan, ei vain pomoa (E.)

Ravintola-alan esimies ottaa esille erilaisen palveluasenteen

Tää kreikkalainen on tosi hyvä asiakkaiden kanssa. Suomalaiset asiakkaat tykkäävät kuitenkin tosi paljon sellaisesta välimeren maista tulleiden ihmisten palveluasenteesta. (A.)

5.2 Työyhteisöön liittyvät tutkimustulokset

Kaikki esimiesvastaajat olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajien tulo työyhteisöön on tehnyt työyhteisöstä paremman ja toimivamman. Erilaisuutta hyväksytään paremmin myös suomalaisissa työntekijöissä. Kukaan esimies ei ole huomannut työyhteisössään rasismia. Eräs esimiesvastaaja sanoi, että myös hän itse on tullut todella paljon suvaitsevaisemmaksi ja kasvanut ihmisenä. (A.)

Suurin osa esimiesvastaajista koki, että kaikki työyhteisön jäsenet työskentelevät yhdessä riippumatta siitä, mistä maista ovat tulleet. Osassa yrityksistä on kuitenkin koettu että tauoilla samaa kieltä äidinkielenään puhuvat hakeutuvat mielellään toistensa seuraan. Puuteollisuusalan esimies kuvaa maahanmuuttajatyöntekijöiden integroitumista työyhteisöön näin:

He puhuvat keskenään venäjää, ovat omissa porukoissaan, ei he ihan oo integroitunu tähän työporukkaan. (E.)

Maahanmuuttajatyöntekijöiden hakeutuminen toistensa seuraan ei kuitenkaan vaikuta negatiivisesti työyhteisöön; mikäli joku muu tulee keskusteluun mukaan, kieli vaihtuu nopeasti takaisin suomeksi. Kiinteistöhuoltoalan esimies koki, että se miten on tullut Suomeen vaikuttaa todella paljon siihen, kenen kanssa viihtyy parhaiten työpaikalla. Esimerkiksi avioliiton takia Suomeen tulleet viettävät paljon aikaa tauoilla keskenään. Sama kieli ei välttämättä ole ratkaiseva tekijä. (B, C.)

Kiinteistöhuoltoalan esimiesvastaaja on huomannut venäläisten ja virolaisten työntekijöiden välillä on kitkaa, eikä heitä ole järkevää laittaa työpariksi. Tämä johtuu Viron ja Venäjän historiasta. Afrikasta tulevilla työntekijöillä se mihin hei-

moon kuuluu, määrää aseman myös Suomessa. Samasta Afrikan maasta tulevat työntekijät eivät välttämättä tule toimeen keskenään, vaikka niin voisi kuvitella. Kiinteistöhuoltoalan esimiesvastaaja kuvasi tilannetta näin:

Vaikka molemmat ovat Keniasta, eivät he välttämättä tule toimeen. Heimosotia käydään myös työpaikoilla. (C.)

Esimiesvastaaja kertoi heimopääällikyydestä näin:

Kaikilla työntekijöillä oli samanlaiset pikeepaidat. Yks tummaihoisen mies kulki kaulukset ylhäällä, se halus olla kingi. Kaikki muut tummaihoiset työntekijät tottelivat tätä heimopääällikköä.” Esimiehen oli tässä tilanteessa otettava oma paikkansa ja sanottava ”heimopäällikölle” että tämä ei onnistu tässä työpaikassa. (C.)

Maahanmuuttajavastaajat olivat sitä mieltä, että suomalaiset ovat työkavereina melko hiljaisia. Eräs maahanmuuttaja luonnehti suomalaista työpaikkaa näin:

Mua ärsyttää kun kaikki on niin hiljaisia, ne vaan tekee töitä jamunkin pitäs tehdä vaan töitä, ei mitään jutella. (H.)

Toinen maahanmuuttaja on huomannut saman asian:

Kukaan ei oikeen puhu kun tehdään työtä, kaikki vaan tekee työtä. Suomessa on aina kiire. (J.)

Kaikki haastattelemistani maahanmuuttajista ovat tulleet yhteisöllisistä kulttuureista, joten he tuntuvat kaipaavan yhteisöllisyyttä myös työpaikalle.

Suurimmissa osissa yrityksistä maahanmuuttajat osallistuvat yhteisiin tapahtumiin, kuten esimerkiksi virkistyspäiviin samalla tavalla kuin kantaväestö. Puuteollisuusalan yrityksen esimies koki, että maahanmuuttajatyöntekijöitä on houkuttava enemmän. Tämän yrityksen esimies on huomannut myös, että venäläiset työntekijät ovat ujompia ja hiljaisempia kuin suomalaiset. Esimies luonnehti eroa näin:

Se ujous saattaa johtuu kielestä tai sit siitä et heillä on joku alemmuuskompleksi, venäläiset katsoo suomalaisia jotenkin ylöspäin. (E.)

5.3 Esimiestyöhön liittyvät tutkimustulokset.

Maahanmuuttajavastaajat ovat huomanneet eroja suomalaisen esimiehen ja oman maansa esimiehen välillä. Suomalainen esimies tuntuu olevan läheisempi ja helpommin lähestyttävä. Maahanmuuttajatyöntekijät kokevat erona myös sen, että suomalaiset esimiehet tekevät samoja töitä kun työntekijät. Maahanmuuttajatyöntekijä luonnehtii esimiesten erilaisuutta näin

Kun mä olin Irakissa ravintolassa töissä, pomo vain istui ja otti rahaa, eikä tehny mitään muuta. Suomessa pomot tekevät samoja töitä kun työntekijät, se on musta hyvä juttu. (G.)

Ravintola-alan maahanmuuttajatyöntekijä kertoo oman maansa pomoista:

Omassa maassa pomon kanssa ei voi jutella, se vaan antaa ohjeet. Voi huutaa kovasti ja antaa potkut heti vaikka samana päivänä, jos ei tykkää siusta. Mie en tykänny oman maan pomoista yhtään. (F.)

Ravintola-alan esimies kertoo, että hänen Venäjältä muuttaneella työntekijällä on kokemus, että johtaja oli omassa huoneessaan koko ajan, ja hänelle oli tarjottava kahvia tiettyyn aikaan. Haastattelemani esimiehen mielestä tällainen ei olisi mahdollista suomalaisessa työpaikassa. (B.)

Maahanmuuttajavastaajat tuntuvat olevan helpottuneita siitä, että suomalaiset esimiehet ovat läheisempiä.

Suomessa pomot ovat hyviä, ne osaa selittää jos ei ymmärrä jotain. Irakissa ne vaan huutaa, eikä ymmärrä sitä et en heti ymmärrä miten joku tehdään. Mun pomolla Suomessa on aina aikaa mulle, hän aina auttaa ja hänen kanssaan voi puhua. (G.)

Eräs maahanmuuttajavastaaja on tyytyväinen siihen, että hänellä on tunne siitä, että esimies luottaa häneen. Hänen omassa kotimaassaan työntekijöiden tekemisiä kontrolloidaan paljon, eikä työntekijä tunne että häneen luotetaan. Luottamus antaa vapauden tehdä työtehtävät haluamallaan tavalla.

Boss just gives you the task, and doesn't say how to do it; I just need to find out myself. I like to work in Finnish workplace because I feel that they trust me. They will you work freely. (I.)

Esimiesvastaajat kokivat, että maahanmuuttajatyöntekijät ottavat suomalaisia työntekijöitä paremmin ohjeita vastaan. Suomalaisille työntekijöille ohjeet on annettava enemmän motivoivasti. (D). Suomalaiset työntekijät tuntuvat suuttuvan, mikäli ohjeet annetaan liian suoraan. Puuteollisuusalan esimies kuvasi tilannetta näin:

Maahanmuuttajat ovat avoimin mielin töissä, joku suomalainen vois loukkaantuu jos pomo neuvoo, mutta venäläiset ottaa niin hyvin ohjeet vastaan. He ovat avoimempia ohjeille ja sanovat ok tehdään näin ja ko-keillaan vaan eri tavalla. Suomalaisessa työntekijässä vois olla parannettavaa siinä suhteessa. (E.)

Esimiehet ovat kokeneet, että maahanmuuttajatyöntekijät eivät uskalla aina sanoa, etteivät ymmärrä jotain ohjetta. Ravintola-alan esimiesvastaaja kertoi esimerkin tilanteesta:

Yks työntekijä aina sano, et joo, minä ymmärrän kaikki, minä ymmärrän kaikki, ja kuitenkin mie huomasin, ettei se ymmärrä. Se oli tosi rasittavaa. Onks se häpee kysyy? (B.)

Sama esimies on kokenut, että joskus on helpompaa tehdä joku työ itse kuin alkaa selittää, miten se tehdään. Maahanmuuttajavastaaja kertoi harjoitteluajastaan, että häntä pelotti todella paljon sanoa esimiehelle, ettei ymmärtänyt jotain ohjetta. Hänestä tuntui, että on parempi vaan yrittää itse, kuin kysyä uudelleen. Pelko siitä, että ymmärtämättömyys johtaa työn menettämiseen tuntuu olevan todella merkittävä maahanmuuttajatyöntekijöille. (B, J.)

Esimiehet korostavat perehdyttämisen tärkeyttä etenkin maahanmuuttajatyöntekijöiden kohdalla. Kiinteistöhuoltoalan esimies kertoi perehdytyksestä:

Perehdytyksessä on iso vastuu ja siinä on työnsarkaa esimiehille. Se vaikuttaa, miten työsuhde jatkossa tulee toimimaan. Se palkitsee kun sen hoitaa hyvin. (C.)

Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon työntekijän kielitaito. Asiat on selitettävä selkeämmin. Maahanmuuttajavastaajakin kokee, että kielitaito voi olla ongelma perehdyttämisessä.

Musta tuntuu, et se pomo pelkäs ottaa mut harjoitteluun, kun mä puhun vielä huonosti suomee, et miten mä voin oppia tekee ne työt, jos en puhu suomee. (J.)

Kiinteistöhuoltoalanyrityksessä käytetään paljon kirjallista materiaalia ja englanninkielisiä sanastoja apuna perehdyttämisessä. Asioita on hyvä opettaa näyttämällä eikä vain selittämällä. Maahanmuuttajan perehdyttämisessä on kokonaisuudessaan oltava selkeämpi, tarkempi ja huoleellisempi, jotta väärinkäsityksiltä tulevaisuudessa välttyttäisiin. Erään esimiehen mielestä maahanmuuttajan perehdyttäminen vie ajallisesti tuplasti enemmän kuin suomalaisen työntekijän. Toinen esimies taas, että perehdyttämiseen käytettävässä ajassa ei ole eroa. (C, E.)

Kaikki esimiehet olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajien palkkaaminen yritykseen on tuonut yritykselle vain hyvää. Asiakkaat ovat ottaneet maahanmuuttajatyöntekijät hyvin vastaan eikä rasismia ole muutamien yksittäisten tapausten lisäksi ollut. Kiinteistöhuoltoalan esimies kuvaili maahanmuuttaja-alaisia näin:

Asiakkaat ovat oppineet tykkäämään maahanmuuttajatyöntekijöistä. Esimerkiksi Bangladeshista tulleet palvelee niin hymyllä. (C.)

Yritysten esimiehet eivät korosta sitä, että he ovat maahanmuuttajamyönteinen työpaikka, mutta esimiehet olisivat tyytyväisiä siihen, että heidän yrityksensä mielletäisiin sellaisena. Yksi esimies ottaa esille uhkana rasismin ja nykyisen maahanmuuttajakielteisen ilmapiirin, mutta uskoo, ettei sillä ole vaikutusta yritykseen. Esimiehet näkevät maahanmuuttajien palkkaamisen etuna myös kielen vuoksi. Puuteollisuusalan esimies kertoo, että heillä on aina venäjänkieltä taitava tulkki talossa, mikäli sellaista tarvitaan. Ravintola-alan esimies arvostaa sitä, että yrityksestä löytyy venäjää äidinkielenään puhuvia työntekijöitä, koska osa asiakkaista on venäläisiä. (A, C, E, B.)

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Joensuussa toimivien maahanmuuttajia palkanneiden yritysten työyhteisöjen toiminnan erityispiirteitä liittyen esimerkiksi kulttuurieroihin ja erilaiseen tapaan tehdä työtä. Aluksi tarkoitukseni oli haastatella vain yritysten esimiehiä, mutta tutkimuksen edetessä päätin laajentaa tutkimuksen koskemaan myös maahanmuuttajia. Toimeksiantajana opinnäytetyössä toimi Joensuun kaupungin kehittämispäällikkö Juhani Rouvinen. Teoria ja tutkimus sitoutuivat mielestäni hyvin yhteen. Opinnäytetyön alkupuolella kirjoitin teoriaa esimerkiksi kulttuurieroista, viestinnästä ja esimiestyöstä. Tutkimustuloksista nousevat kysymykset ovat esillä myös teoriassa. Tutkimus seuraa teoriaa ja teoria tutkimusta. Teoria painottuu osaltaan myös asioihin, joita tutkimusosiossa ei käsitellä, mutta koin esimerkiksi työyhteisön monimuotoisuuden teorian tärkeäksi kokonaisuuden kannalta. Tässä luvussa teen yhteenvetoa tuloksista.

Aika nähdään eri kulttuureissa eri tavalla. Aika voidaan nähdä joko lineaarisena tai spiraalisena. Lineaariseen aikakäsitykseen kuuluu aikataulun noudattaminen ja suunnitelmien tekeminen. Spiraaliseen aikakäsitykseen kuuluu, että aikaa tulee koko ajan lisää, eikä aikatauluja ole niin välttämätön noudattaa. Tutkimustuloksissa ajan erilainen kokeminen tuli esille siinä, että haastateltavat kokivat, että suomalainen aikaan suhtautuminen on todella tarkkaa. Maahanmuuttajatyöntekijät ovat kuitenkin omaksuneet suomalaisen aikakäsityksen melko hyvin ja he tuntuvat olevan tyytyväisiä tarkkaan aikaan.

Jotkut kulttuureista voidaan nähdä enemmän yhteisöllisinä ja toiset yksilöllisinä. Yhteisöllisten kulttuurien edustajat näkevät olevansa osa suurempaa kokonaisuutta ja yksilöllisen kulttuurin omaavat kokevat olevansa yksilöitä. Yhteisöllisyyden tai yksilöllisyyden kokeminen näkyi myös tutkimustuloksissa. Esimiesten haastatteluista selvisi, että perhe on tärkeä maahanmuuttajatyöntekijöille, ja se menee usein työn edelle. Maahanmuuttajahaastatteluista selvisi, että maahan-

muuttajatyöntekijät pitävät suomalaisia työkavereita hiljaisina. He kaipaivat enemmän sosiaalisuutta työpaikoille.

Suhtautuminen valtaan eroaa eri kulttuureissa. Suuren valtaetäisyyden kulttuureissa ihmiset ovat eriarvoisia ja esimerkiksi esimiestä on vaikea lähestyä ja miestyöntekijän voi olla vaikea ottaa ohjeita vastaan naisiesimiehiltä. Pienen valtaetäisyyden kulttuuriin kuuluu, että työpaikalla kaikki ovat yhdenvertaisia ja esimiestä pidetään yhtenä työntekijöistä. Valtaerot näkyivät tutkimustuloksissa mm. siinä, että suomalainen esimies koettiin läheisempänä ja helpommin lähestyttävänä kuin oman maan esimies. Esimiehet ovat taas kokeneet, että maahanmuuttajatyöntekijät ottavat ohjeita vastaan suomalaisia työntekijöitä paremmin. Osalla esimiehistä on kokemus, että maahanmuuttajamiesten on vaikea ottaa palautetta naisiesimieheltä.

Taulukko 2. Esimiesten ajatuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä.

Positiivisina koetut asiat	Negatiivisina koetut asiat
Ahkeria ja työmoraali hyvä.	Laatu – ja puhtauskäsitys eroaa suomalaisesta.
Maahanmuuttajan oman äidinkielen taitaminen.	Eivät aina uskalla sanoa, mikäli eivät ymmärrä jotain ohjetta.
Erilaisuuden hyväksyminen koko työyhteisössä.	Kaikki maahanmuuttajat eivät tule keskenään toimeen.
Asiakaspalveluasenne kohdillaan.	Ei tietoa työturvallisuudesta.
Omaksuneet hyvin suomalaisen aikakäsityksen.	Afrikan miesvaltainen kulttuuri.
Ottavat ohjeita vastaan hyvin.	Perehdyttämiseen menee aikaa.

Taulukossa 2 olen koonnut yhteen esimiesten näkemyksiä maahanmuuttajatyöntekijöistä. Kaikki ajatukset eivät koske kaikkia esimiehiä, mutta taulukkoon on lisätty asioita, jotka ovat tulleet esille haastatteluissa. Taulukossa mielipiteet on jaoteltu negatiivisina ja positiivisina koettuihin asioihin.

Taulukko 3. Maahanmuuttajien mielipiteitä työskentelystä suomalaisessa työpaikassa.

Positiisina koetut asiat	Negatiivisina koetut asiat
Sääntöjen paljous.	Pelko sanoa, ettei ymmärrä jotain asiaa.
Suomalainen aikakäsitys.	Suomalainen aikakäsitys.
Esimies helposti lähestyttävä.	Töissä ei ole aikaa keskustelulle.
Tunne siitä, että työntekijään luotetaan.	

Taulukosta 3 selviää maahanmuuttajien haastatteluissa esille nousseita hyviä huonoja piirteitä, joita he ovat huomanneet työskennellessään Suomessa. Kaikki mielipiteet eivät koske kaikkia maahanmuuttajia. Osa mielipiteistä jakaantuu niin, että sama mielipide koetaan sekä positiisena että negatiivisena.

Yhteinen ajatus sekä esimiehille, että työntekijöille oli se, että esimiehet ovat huomanneet, etteivät maahanmuuttajatyöntekijät uskalla sanoa, mikäli eivät ymmärrä jotain. Maahanmuuttajat kokevat negatiivisena pelon siitä, etteivät uskalla myöntää, jos eivät heti ymmärrä jotain asiaa.

Tutkimuksesta selvisi, että kuviossa 3 esitetyt hyvän henkilöstöjohtamisen periaatteet näyttäytyvät myös tutkimustuloksissa. Maahanmuuttajatyöntekijät ovat yleisesti todella sitoutuneita työhönsä ja heidän työmoraalinsa on hyvä. Esimiehen ja alaisten yhteenkuuluvuus näkyi tutkimustuloksissa esimerkiksi siinä, että suomalainen esimies koetaan helposti lähestyttävänä ja tasavertaisena. Mielestäni kaikki haastatteleman esimiehet tekivät työtä yhteiskuntavastuullisesti, tästä kertoo esimerkiksi, että he lähtivät esimerkiksi innolla mukaan tutkimukseen.

Tutkimustuloksien mukaan esimiesten näkemys maahanmuuttajien palkkaamiseen oli myönteinen. Haastatteluista nousi esille, että palkkaaminen on antanut enemmän kuin ottanut. Perehdyttämiseen on kiinnitettävä suomalaista työntekijää enemmän huomiota, mutta kun sen tekee huolellisesti maahanmuuttajista saa todella hyviä työntekijöitä. Osa esimiehistä koki myös, että ei ole olemassa

maahanmuuttajatyöntekijöitä ja suomalaisia työntekijöitä, on vain työntekijöitä. Tutkimustuloksiin perustuen joensuulaisia yrittäjiä voisi rohkaista palkkaamaan maahanmuuttajia palkkalistoilleen. Myös maahanmuuttajia voisi rohkaista hakemaan enemmän töitä, koska esimiehet tuntuvat arvostavan maahanmuuttajien tapaa tehdä työtä.

7 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona kehittämispäällikkö Juhani Rouviselle. Toimeksiantajan mielenkiintona oli saada tietoa maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvistä kysymyksistä Joensuun alueella ja kokemuksia maahanmuuttajien työssäkäynnistä. Uskon, että tutkimus antaa vastauksia toimeksiantajalle liittyen maahanmuuttajien työssäkäyntiin ja sopeutumiseen suomalaiseen tapaan tehdä työtä. Opinnäytetyötäni voi mielestäni käyttää yhtenä näkökulmana monikulttuurisen työyhteisön toiminnan erityispiirteitä tutkittaessa.

Opinnäytetyössä käytettyjä lähteitä oli melko helposti saatavilla. Käytin lähteinä sekä painettuja että sähköisiä lähteitä. Uskon, että lähteiden määrä tulevaisuudessa tulee kasvamaan huomattavasti, koska Suomessa on tarvetta monikulttuurisuuteen liittyvillä tutkimustuloksilla. Teoreettinen tietoperusta sopi mielestäni tutkimukseen hyvin, vaikka teoriassa käsitittelinkin osittain asioita, jotka eivät tulleet esille tutkimuksessa. Kokonaisuuden kannalta myös näiden teorial tietojen ottaminen opinnäytetyöhöni oli tarpeellista.

Ennen tutkimuksen aloittamista pelkäsin, että kohdejoukon löytäminen olisi ongelma, mutta maahanmuuttajien kanssa työskentelevien tahojen tunteminen auttoi löytämään soveltuvan kohdejoukon. Kohdejoukko on kuitenkin melko homogeeninen. Mikäli kohdejoukko olisi ollut moninaisempi uskon, että myös tutkimustuloksissa olisi ollut enemmän vaihtelevuutta. Osa maahanmuuttaja-haastatteluista työllisti minua enemmän, koska tunsin, että en ollut osan haasta-

teltavien kanssa samalla ammatillisella tasolla, eikä osa heistä ymmärtänyt, mitä haen tutkimuksellani ja kysymyksilläni.

Opinnäytetyöni aihe olisi soveltunut tehtäväksi myös yhteistyössä esimerkiksi sosiaalialan opiskelijan kanssa, jolloin mm. työllistymiseen kotoutumisen näkökulmasta olisi voinut keskittyä enemmän. Opinnäytetyö eri alaa opiskelevan kanssa olisi ollut todella antoisa. Jatkossa tutkimusta voisi lähestyä enemmän sosiaalialan ja työllistymisen kannalta. Tutkimus olisi mielestäni mielenkiintoista tehdä myös esimerkiksi koko Pohjois-Karjalan alueella ja verrata tuloksia Joensuu alueen tuloksiin. Opinnäytetyöstäni voisi irrottaa jonkun osion jatkotutkimusta varten. Minua itseäni kiinnostaisi esimiestyö monikulttuurisissa työyhteisöissä.

Olen kiitollinen, että sain toteuttaa tutkimuksen, jossa sain käyttää opinnoissani saatua liiketaloudellista näkemystä sekä työni ja kiinnostuksen kautta saatuja näkemyksiä monikulttuurisuudesta ja maahanmuuttajista. En olisi voinut kuvitella sopivampaa aihetta minulle. Erikoiskiitokset haluan antaa toimeksiantajalle Juhani Rouviselle, joka antoi minulle vapaat kädet toteuttaa tutkimus haluamallani tavalla. Tavoitteenani on, että opinnäytetyöni herättäisi kiinnostusta paikallisissa yrittäjissä. Toivon, että tutkimustulokset antaisivat rohkeutta yrittäjille nähdä maahanmuuttajatyöntekijät potentiaalisena työvoimana.

Lähteet

- Alho, L., Juuti, P., Viitamaa-Tervonen, O. 2007. Mahmoud, Merts ja Maija. Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. SAK, EK, STTK ja AKAVA. http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/9e89a3472375e2ac55a54f093068d77b/1311065769/application/pdf/114977/SAK_EK.pdf. 19.7.2011.
- Colliander, A., Ruoppila, I., Härkönen, L. 2009. Yksilöllisyys sallittu, Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: PS Kustannus.
- Ekholm, E., Salmenkangas, M. 2008. Puhumalla paras – Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin. Vaasa: Sisäasiainministeriö.
- Helminen, J. 2005. Hyvinvoinnin rakentajat – Näkökulmia hyvinvointityön ja sen edellyttämän ammatillisen osaamisen kehittämistarpeisiin Uudellamaalla. Helsinki: Diakonia ammattikorkeakoulu.
- Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Otava.
- Islamopas. 2011. <http://www.islamopas.com/hogtider.html>. 7.7.2011.
- Juuti, P. 2006. Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Kirkkopalvelut. 2010a. Perehdytys. Kirkkopalvelut. <http://www.kirkkopalvelut.fi/yhdessa/yhdessa-tyohon/monikulttuurinen-tyoyhteiso/36-perehdyttaejaelle>. 7.7.2011.
- Kirkkopalvelut. 2010b. Monikulttuurillinen työyhteisö. Kirkkopalvelut. <http://www.kirkkopalvelut.fi/yhdessa/yhdessa-tyohon/monikulttuurinen-tyoyhteiso/32-monikulttuurinen-tyoyhteisoe>. 7.7.2011.
- Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Maahanmuuttovirasto. 2011. Tilastot oleskeluluvista. <http://www.maahanmuuttovirasto.fi/download.asp?id=Olep%C3%A44%C3%A4t%C3%B6kset+Top10+2010;2016;{304E061B-01B6-4B42-A00A-C25C74320B56}> 3.6.2011.
- Maahanmuuttovirasto. 2011. Sanasto. <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2754,2761>. 19.7.2011.
- Miettinen, S. 2011. Ely-keskus –ulkomaalaisten määrästä. Email hanna-leena.e.partinen@edu.pkamk.fi. 7.9.2011.
- Monikulttuurisuus työyhteisössä. 2011. <http://www.edupoli.fi/moty/index.asp?bid=111&book=MoTy&id=722&kat=Uskontojen+moninaisuus+Suomessa&sid=798&sub=Islam&title=3316>.
- MoniQ. 2006. Monikulttuurillisuus työyhteisössä. Yhdenvertaisuus. http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/31930/file/Julkaisu_tyonantajille.pdf. 7.7.2011.
- Munne, T. 2011. Joensuun te-toimisto, maahanmuuttopalvelut. Haastattelu 9.9.2011.
- Mäkipää, C., Piili, M. 2009. Eläydy erilaisuuteen –monikulttuurisuus puhtausalan työyhteisössä. Mikkeli: Siivoussektori Oy.
- Pitkänen, P. 2005. Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita.
- Salminen, N. 2006. Erilaisuus –esimiehen apu ja työyhteisön rikkaus vai työyhteisön este. Tietoasiantuntija 4/2006, 19-21.
- Salo-Lee, L., Malmberg, R., Halinoja, R. 1996. ME ja MUUT – kulttuurienvälinen viestintä. Jyväskylä: Yleisradio.

Suomen virallinen tilasto (SVT).2011. Suomen kansalaisuuden saamiset
<http://stat.fi/til/kans/index.html>. 19.7.2011.

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2009.Suurimmat vieraskieliset ryhmät
1999 ja 2009.
http://stat.fi/til/vaerak/2009/vaerak_2009_2010-03-19_kuv_004_fi.html. 19.7.2011.

Suomen virallinen tilasto /SVT). 2011. Suomen väestö.
http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#ulkoma
idenkansalaiset. 10.9.2011

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Livonia
Print, Latvia: Tammi Osakeyhtiö

Haastattelut

Ravintola-alan yrityksen esimies.13.6.2011.

Ravintola-alan yrityksen esimies. 15.6.2011.

Kiinteistöhuoltoalan yrityksen esimies. 14.6.2011.

It-alan yrityksen esimies. 14.7.2011.

Puuteollisuusalan yrityksen esimies. 6.7.2011.

Ravintola-alan työntekijä. 23.7.2011.

Sosiaalialan harjoittelija. 5.7.2011.

Ravintola-alan työntekijä. 29.6.2011.

It-alan työntekijä. 14.7.2011.

Hoitoalan harjoittelija. 8.7.2011

Haastattelukysymykset esimiehille

1. Miten paljon yrityksessänne työskentelee maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä?
2. Mistä maista he ovat tulleet?
3. Onko maahanmuuttajataustaiset työntekijät muuttaneet johtamistapaa?
4. Onko maahanmuuttajan ja suomalaisen ohjaamisessa eroja?
5. Oletko huomionnut kulttuurieroja?
6. Mitä maahanmuuttajatyöntekijät ovat tuoneet työyhteisöön?
7. Oletko huomannut rasismia?
8. Mitä on otettava huomioon perehdyttämisessä?
9. Miten maahanmuuttajatyöntekijät ovat integroituneet työyhteisöön?
10. Miten asiakkaat ovat suhtautuneet maahanmuuttajatyöntekijöihin?

Haastattelukysymykset maahanmuuttajatyöntekijöille

1. Miten pitkään olet asunut Suomessa?
2. Onko Suomessa helppo saada työtä?
3. Millainen on suomalainen työntekijä?
4. Millainen on suomalainen pomo?
5. Mitä eroa on suomalaisessa työpaikassa ja oman maasi työpaikassa?
6. Millaisia kulttuurieroja olet huomannut?
7. Koetko kuuluvasi työyhteisöön?