
**KORKEASTI KOULUTETTUJEN
MAAHANMUUTTAJIEN KOKEMUKSIA
TYÖLLISTYMISESTÄ KANTA-HÄMEESSÄ**



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalian koulutusohjelma

Lahdensivu, 11.11.2011

Susanna Kaarlampi

Eveliina Sampakoski



HÄMEENLINNA
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen kasvatusta

Tekijät	Susanna Kaarlampi & Eveliina Sampakoski	Vuosi 2011
Työn nimi	Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä Kanta-Hämeessä	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö on hankkeistettu ja sen toimeksiantajana toimi REKRY-AMARE -hanke. Hankkeen tavoitteena on saada sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattilaiset ja muut korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työllistymään koulutustaan mahdollisimman hyvin vastaavalle ammattialalle EU:n alueella. Tavoitteena oli myös koota ja levittää tutkimustietoa ja työperäisen maahanmuuton hyviä käytänteitä hankkeen kansainvälisten kumppaneiden kesken. Hanke päättyy vuonna 2013. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda julki työllistyneiden maahanmuuttajien kokemusperäinen tieto erityisesti uusille hämeenlinnalaisille maahanmuuttajille, sekä kaikille muille opinnäytetyötä lukeville. Lisäksi tavoitteena oli herättää ajatuksia maahanmuuttajien työllistymisestä ja siihen liittyvistä epäkohdista.

Tutkimuksen teoriataustana käytettiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä aikaisempia tutkimuksia ja hankkeita. Teoriassa keskityttiin erityisesti työllistymistä edistäviin ja vaikeuttaviin tekijöihin, sillä tutkimuskysymyksenä oli: Millaisia kokemuksia korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla on työllistymistä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä Kanta-Hämeessä? Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja analyysimenetelmänä teemoittelua ja sisällönanalyysiä. Haastatteluihin osallistui neljä korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa.

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksena voitiin todeta, että suurin osa työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä liittyi tutkintoon, omaan asenteeseen, verkostoon, palveluihin ja kielitaitoon. Kaikkiin näihin kuului sekä edistäviä että vaikeuttavia tekijöitä. Tutkimuksen pohjalta voidaan tehdä monenlaisia jatkotutkimuksia. Olisi kannattavaa perehtyä tarkemmin korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille suunnattuihin palveluihin ja niiden kehittämiseen. Myös tutkimus osaamisen tunnistamisesta olisi ajankohtainen. Tutkimuksen toivotaan herättävän mielenkiintoa maahanmuuttajien työllistymistä kohtaan.

Avainsanat Työllistyminen, maahanmuuttaja, kokemus

Sivut 52 s. + liitteet 2 s.

HÄMEENLINNA
Degree Programme in Social Services
Sociopedagogical Education

Authors	Susanna Kaarlampi & Eveliina Sampakoski	Year 2011
Subject of Bachelor's thesis	The Experiences of Finding Employment of Highly Educated Immigrants in Kanta-Häme	

ABSTRACT

The thesis was commissioned by the REKRY- AMARE Project. The objective of the project was to find the social and health care professionals and other highly educated immigrants employment within the European Union. The employment should correspond to their previous education as well as possible. The aim of the thesis was to manifest the experiential knowledge of employed immigrants in order that new immigrants in Hämeenlinna and all those who read this thesis can be informed. Another aim was to invite reflection on immigrant employment and shortcomings of it.

Related literature and previous studies and projects were used as theoretical background of the study. The focus was particularly on enhancing and inhibiting factors of employment, because the research question was: What kinds of experiences do highly educated immigrants have on enhancing and inhibiting factors of employment in Kanta-Häme? Theme interviews were used as the method of research. The interviews were conducted with four highly-educated immigrants. The material was analyzed by using theme identification and content analysis.

The results of the research indicate that most of the factors affecting employment were associated with the qualification or degree, one's own behavior, social network, services and language skills. All these included both enhancing and inhibiting factors. The results call for further research. It would be worthwhile to study more about the services for highly-educated immigrants and how to develop them. Furthermore, research about recognition of prior learning would be a topical subject. Hopefully, this research will stimulate ideas and interest towards the subject.

Keywords Employment, immigrant, experience

Pages 52 p. + appendices 2 p.

TERMIT JA KÄSITTEET

Maahanmuuttaja

Maasta toiseen muuttava henkilö (Maahanmuuttovirasto n.d.).

Korkeasti koulutettu

Kolmannen asteen oppilaitoksessa tutkinnon suorittanut.

Työperäinen maahanmuuttaja

Suomeen rekrytoitu tai Suomeen työllistymisen takia muuttanut ulkomaa-lainen.

Paluumuuttaja

Ulkosuomalainen, joka palaa Suomeen (Maahanmuuttovirasto n.d.).

Siirtolainen

Henkilö, joka muuttaa maasta toiseen rakentaakseen siellä itselleen uuden elämän, maastamuuttaja tai maahanmuuttaja (Maahanmuuttovirasto n.d.).

Kansallinen maahanmuuton sääntely

Yleisesti maahanmuuttajien tulomäärän sääntely tai esimerkiksi muista maista tulevan työvoiman määrän sääntely (Sisäasiainministeriö 2005).

Oleskelulupa

Lupa saapua toistuvasti maahan ja oleskella maassa, myönnetään ulko-maalaiselle muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oles- kelua varten (Maahanmuuttovirasto n.d.).

Työlupa

Oleskeluluvan liitännäinen lupa, jonka nojalla ulkomaalainen saa tehdä Suomessa ansiotyötä, edellytyksenä on peruste saada oleskelulupa (Työ- hallinnon julkaisu nro 263 2000, 9).

Tutkinnon rinnastaminen

Päätös siitä, millaisen kelpoisuuden ulkomainen tutkinto antaa työtä tai opiskelupaikkaa haettaessa (Opetushallitus 2011a).

Tutkinnon laillistaminen

Lupa tai oikeus harjoittaa terveydenhuollon ammattia Suomessa, kun hen- kilö on suorittanut vaadittavan tutkinnon ulkomailla (Valvira 2011a).

EU ja ETA -maat

Kaikki Euroopan Unioniin (EU) kuuluvat maat eli Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro, sekä pelkästään Euroopan talousalueisiin kuuluvat maat (ETA), joita ovat Islanti, Norja ja Liechtenstein (Tulli 2011).

Sisääntuloammatti

Maahanmuuttajan ensimmäinen työpaikka uuden maan työmarkkinoilla (Forsander, Alitolppa-Niitamo 2000, 2).

Harmaa sektori

Laiton tai epävirallinen sektori.

Asettautumispalvelu

Työllistymistä edistäviä valmisteluja, joita järjestetään rekrytoitavan henkilön lähtömaassa ja jatketaan uudessa maassa.

Kulttuuri-identiteetti

Ihminen syntyy kulttuuriseen jäsenyyteen ja se muokkaantuu koko olemassaolon ajan, kulttuuri-identiteetin syntyyn vaikuttavat muun muassa koti, kieli, historia, perinteet, uskonto, taide ja luonto.

Kotouttaminen


Kotouttaminen vieraan maan oloihin tavoitteena, että maahanmuuttajat pystyisivät elämään uudessa maassa kantaväestön tavoin.

Kansainvälinen rekrytointi

Työntekijöiden rekrytointi valtion rajojen ulkopuolelta.

Monimuotoisuus koulutus

Koulutus, jossa muutetaan henkilön mahdollisia negatiivisia asenteita ja käyttäytymistä, sekä poistetaan ennakkoluuloja vähemmistöryhmiä kohtaan (Kaikkonen 2010, 103–104).



SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA.....	2
2.1	Hankkeistettu opinnäytetyö.....	2
2.2	Tutkimuksen ajankohtaisuus.....	3
3	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	4
3.1	Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat.....	4
3.2	Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa.....	6
3.2.1	Sosiaaliset suhteet ja verkostoituminen.....	7
3.2.2	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	8
3.3	Työllistymistä edistävät tekijät.....	10
3.3.1	Tutkinto.....	11
3.3.2	Palvelut.....	12
3.3.3	Kieli.....	12
3.3.4	Muuttoliikkeen hyödyt yksilö-, yritys-, ja yhteiskunnallisella tasolla ..	13
3.4	Työllistymistä vaikeuttavat tekijät.....	13
3.4.1	Tutkinto.....	14
3.4.2	Palvelut.....	14
3.4.3	Kieli.....	15
3.4.4	Muuttoliikkeen haitat yksilö-, yritys-, ja yhteiskunnallisella tasolla.....	15
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	16
4.1	Tutkimustehtävä.....	16
4.2	Tutkimuskysymys.....	17
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON KERUU.....	17
5.1	Tutkimusprosessi.....	18
5.2	Tutkimusmenetelmä.....	19
5.2.1	Haastattelu aineiston keruumenetelmänä.....	19
5.2.2	Teemahaastattelu aineiston keruumenetelmänä.....	20
6	SISÄLLÖNANALYYSI.....	21
6.1	Kvalitatiivinen tutkimus.....	21
6.1.1	Sisällönanalyysi.....	21
6.1.2	Analyysin vaiheet.....	22
6.2	Tutkimuksemme teemat ja alateemat.....	22
7	TEEMAHAASTATTELUN TULOKSET.....	23
7.1	Työ.....	24
7.1.1	Koulutus.....	25
7.1.2	Tutkinto.....	26
7.1.3	Työharjoittelu.....	27
7.1.4	Työnhaku.....	27
7.1.5	Työyhteisö.....	28

7.2	Palvelut.....	28
7.3	Kulttuuri	31
7.3.1	Kieli	32
7.3.2	Verkostot	34
7.3.3	Oma toiminta.....	35
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
8.1	Yhteenveto työllistymistä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä	36
8.2	Teoria tukemassa johtopäätöksiä	38
8.2.1	Laillistamisen kautta orientaatiopaikkaan ja sieltä suoraan töihin	38
8.2.2	Oikea asenne ja periksiantamattomuus	39
8.2.3	Sosiaalinen verkosto väylänä työnsaantiin.....	40
8.2.4	Akateemisille maahanmuuttajille enemmän palveluja.....	40
8.2.5	Kielitaito rekrytoinnin kriteerinä	41
8.2.6	Hyvä poliittinen ilmapiiri ja maahanmuuttaja myönteiset asenteet	42
9	POHDINTA JA ARVIOINTI.....	43
	LÄHTEET	47

Liite 1	Haastattelurunko
Liite 2	Juliste

1 JOHDANTO

Väestörakenteen muuttuessa Suomea uhkaa työvoimapula, mikä vaatii aktiivisempaa maahanmuuttopolitiikkaa ja työurien jatkamista. Talouden globalisoituessa ja kansainvälisen liikkuvuuden lisääntyessä monimuotoisten työyhteisöjen määrä kasvaa. Suomalaisen yritysten toimiessa yhä kansainvälisemmässä ympäristössä, tarvitaan henkilöstöön yhä enemmän myös kansainvälisiä osaajia. (Keskinen 2006, 3.)

Opinnäytetyössä tutkittiin korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä Kanta-Hämeessä. Tutkimus toteutettiin vuoden 2011 aikana ja se on osa REKRY-AMARE -hanketta. Hankkeen tavoitteena on saada korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työllistymään koulutustaan mahdollisimman hyvin vastaavalle ammattialalle EU:n alueella. Tavoitteena on myös koota ja levittää tutkimustietoa ja työperäisen maahanmuuton hyviä käytänteitä hankkeen kansainvälisten kumppaneiden kesken. (ESR-Projektisuunnitelma, REKRY-AMARE 2010, 6.) Aiheen valinnan perusteena oli sen ajankohtaisuus ja kiinnostavuus.

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda julki työllistyneiden maahanmuuttajien hiljainen tieto erityisesti uusille hämeenlinalaisille maahanmuuttajille, sekä kaikille muille opinnäytetyötä lukeville. Lisäksi tavoitteena on herättää ajatuksia maahanmuuttajien työllistymisestä ja siihen liittyvistä epäkohdista. Henkilökohtaisina tavoitteina on saada lisää kokemusta laadullisen tutkimuksen tekemisestä ja asiakaslähtöisestä työskentelystä.

Teoriaosuudessa käsitellään maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä Suomessa. Materiaalina käytettiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä aikaisempia tutkimuksia ja hankkeita. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli: Millaisia kokemuksia korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla on työllistymistä edistävistä ja vaikeuttavista tekijöistä Kanta-Hämeessä? Tämän vuoksi myös teoriassa keskityttiin työllistymistä edistäviin ja vaikeuttaviin tekijöihin.

Teorian lisäksi kerättiin kokemusperäistä aineistoa haastattelemalla neljää korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa Kanta-Hämeessä. Haastattelut litteroitiin ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen. Aineisto teemoiteltiin yläteemoihin ja alateemoihin niin, että pääkategorioina olivat edistävät ja vaikeuttavat tekijät. Yläteemoiksi tulivat työ, palvelut ja kulttuuri. Johtopäätöksissä ja pohdintoissa tehtiin vielä yhteenvetoa edistävistä ja vaikeuttavista tekijöistä, jolloin havainnot tiivistyivät koskemaan tutkinnon, oman toiminnan, palveluiden, kielen ja verkoston tuomia tekijöitä.

Tutkimuksen kannalta tärkeä termistö on avattu tiivistelmän jälkeisessä termi- ja käsitteet -kappaleessa. Teemoittelua havainnollistavat kaaviot löytyvät kappaleen Teemahaastattelun tulokset -alusta. Raportin loppuun on kerätty tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinnat. Liitteinä ovat haastattelurunko (Liite 1.) sekä haastatteluista tehty juliste (Liite 2.): Minun polkuni suomalaisen työelämään.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Opinnäytetyömme on hankkeistettu opinnäytetyö. Työelämäyhtymämme oli REKRY-AMARE -hanke, joka toteutetaan 1.6.2010–31.3.2013. Hankkeessa ovat mukana Helsingin yliopisto; Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian osastot: Lahti, joka toimii hankkeen päätoteuttajana, päähallinnoijana ja koordinoijana, Kouvola, joka tekee yhteistyötä Pietarin kanssa ja Sinoa, joka hoitaa Kiinaan kohdistuvat selvitystyöt. Lisäksi hankkeessa ovat mukana Työ- ja elinkeinotoimistot Kouvola, Heinola, Päijät-Hämeessä sekä Dublin Ballymun Job Centre Irlannissa. Oppilaitoksia edustavat myös Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK, Adam Mickiewicz University; Center for Migration Studies (Puola), Gesellschaft für Europa- und Kommunalpolitik GEKO e.V (Saksa), GEMS Northern Ireland Limited (Iso-Britannia) ja MTÜ Jaan Tõnissioni Instituut (Viro). (ESR-Projektisuunnitelma, REKRY-AMARE 2010, 2–4.)

Hankkeen päätavoitteena on saada sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattilaiset ja muut korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työllistymään koulutustaan mahdollisimman hyvin vastaavalle ammattialalle EU:n alueella (ESR-Projektisuunnitelma, REKRY-AMARE 2010, 6). Esittelemme tarkemmin Hämeen ammattikorkeakoulun roolia hankkeessa, sillä opinnäytetyömme on osa sitä. Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus vastaa alueen hyvinvointialan yrittäjien, julkisyhteisöjen ja järjestöjen rekryointitarpeiden ennakoinnista sekä Hämeen alueen maahanmuuttajien koulutustarpeiden selvittämisestä. HAMK tekee verkostomaista yhteistyötä ja osallistuu hyvien käytäntöjen levittämiseen paikallisesti muun muassa kohtauttamalla työnantajia ja työntekijöitä. HAMK järjestää yhdessä Hyvinvointiverkoston kanssa sosiaali- ja terveydenhuollon monikulttuuristen työyhteisöjen ja johtamisen kehittämistä ja koulutusta. (ESR-Projektisuunnitelma, REKRY-AMARE 2010, 3.)

2.1 Hankkeistettu opinnäytetyö

Valitsimme HAMK:n osahankkeen tavoitteiden mukaisesti osallistua hyvien käytäntöjen levittämiseen paikallisella tasolla, tuomalla esiin korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä Kanta-Hämeessä. Lisäksi teimme julisteen (Liite 2), jossa esittelemme haastattelemiemme maahanmuuttajien työllistymispolut. Polkujen avulla havainnollistamme työnsaannin prosessia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Raportissa ja julisteessa tuomme esiin myös mahdollisia epäkohtia maahanmuuttajien työllistymisessä omalle alalleen, jolla pyrimme ennaltaehkäisemään huonojen käytänteiden jatkumista. Verraten HAMK:n osahankkeen tavoitteisiin, tavoitteenamme on myös levittää vinkkejä työllistymiseen Suomessa. Ajatusten herättäminen maahanmuuttajien työllistymisestä ja erityisesti huomion kiinnittäminen siihen liittyviin epäkohtiin on myös opinnäytetyön tavoitteena.

2.2 Tutkimuksen ajankohtaisuus

Vuoteen 2060 mennessä yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä kasvaa 29 prosenttiin. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle vuonna 2010, alkoi työikäisten määrä laskea. (Liukko 2010, 39.) Tutkimuksemme maahanmuuttajien työllistymisestä oli ajankohtainen, koska vuoteen 2020 mennessä Suomi tarvitsee selvittääkseen jopa yli 800 000 työikäistä lisää. Vaihtoehtoina ovat suomalaisten työurien pidentäminen, opinnoista nopeampi valmistuminen tai (työperäisten) maahanmuuttajien määrän moninkertaistaminen. Aihe ei ole ajankohtainen ainoastaan Suomessa, sillä lähestulkoon kaikissa EU-maissa kärsitään väestön vähenemisestä. Jo Suomessa olevien maahanmuuttajien ja heidän perheenjäsentensä työllistyminen edellyttää koulutusmahdollisuuksien ja työelämävalmiuksien parantamista. Tällä hetkellä Suomessa on työperäisiä maahanmuuttajia 5 - 10 % kaikista Suomen maahanmuuttajista. (Liukko 2010, 43; Shafae 2010, 63–64). Edes taloudelliset tekijät eivät tulevaisuudessa turvaa palveluja, koska palveluiden saaminen edellyttää lisää työvoimaa (Liukko 2010, 57).

Yritykset toimivat globaalisti ja haluavat kansainvälisille markkinoille yhä enenevässä määrin. Työyhteisöistä tulee monikulttuurisia työntekijöiden tullessa eri etnisistä ryhmistä. Kulttuuriset kohtaamiset tuovat rikkautta ja ristiriitoja. Kansainvälistyminen lisää paineita muuttaa työorganisaation ajattelu- ja toimintatapoja monimuotoisemmiksi. (Oinonen 2010, 185.) Monimuotoisuuden käsitettä käytetään, kun etnisen taustan lisäksi työyhteisössä on muitakin ulottuvuuksia (Salo & Poutiainen 2010, 245). Näitä ulottuvuuksia ovat muun muassa ikä, sukupuoli, terveydentila, ”rotu” ja seksuaalinen suuntautuminen (Bairoh & Trux 2010, 193–194).

Liike-elämässä monimuotoisuus parantaa organisaation tuottavuutta ja tuloista. Se lisää myös erilaisten asiakkaiden ymmärtämistä sekä edistää luovuutta ja innovaatioita. Monimuotoisuus tehostaa koko henkilöstön kykyjen hyödyntämistä ja parantaa yrityksen imagoa. (Bairoh & Trux 2010, 200–201.) Kun erilaisuudesta kyetään oppimaan uutta, monimuotoisuus, sekä työntekijöiden ja asiakkaiden erilaisuus pystytään hyödyntämään voimavarana sekä kilpailukyvyyn ja uusien liiketoimintamahdollisuuksien lisääjänä. Monimuotoisuuskoulutuksella halutaan lisätä kulttuurista tietoa koko henkilökunnan keskuudessa. Työntekijöiden mahdollisten negatiivisten asenteiden ja käyttäytymisen muuttaminen, sekä ennakkoluulojen poistaminen vastaavat organisaation kehittämistarpeisiin. (Kaikkonen 2010, 103–104.)

Suomi on seuraavan 50 vuoden aikana suuren haasteen edessä. Väestön vanhetessa tulee löytää keinoja työvoiman määrän tasaisena pitämiseen, jotta pystytään turvaamaan valtion toiminta. REKRY-AMARE -hankkeen tavoitteena on vastata tähän etsimällä keinoja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien nopeaan työllistymiseen koulutustaan vastaavalle alalle. Tulevaisuudessa Suomeen tulevalle maahanmuuttajalle työllistymisen tulisi olla nopea ja sujuva prosessi. Suomalaisen työelämän muuttuminen monikulttuurisemmaksi ja monimuotoisemmaksi on väistämätöntä. Kantaväestön sopeutuminen uuteen työvoimaan voi luoda uusia haasteita.

3 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teorian tarkoituksena on avata tarkemmin tutkimuksen taustaa ja tuoda esiin kirjallisuuden pohjalta löytyneitä tietoja koskien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä Suomessa. Tutkimuksen kannalta merkityksellistä on tutkia myös sosiaalisten suhteiden ja verkostojen merkitystä työllistymisessä, sekä selvittää työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia suomalaisessa työelämässä. Niitä esiin tuomalla vastaamme myös tavoitteeseen levittää hyviä käytänteitä ja ennaltaehkäistä työllistymiseen liittyviä epäkohtia. Kappaleen lopussa keskitymme erityisesti tutkinnon, palveluiden, kielen sekä muuttoliikkeen näkökulmasta ilmeneviin työllistymistä edistäviin ja vaikeuttaviin tekijöihin. Yhteenvedona tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu siis yleisesti työllistymisestä sekä siihen vaikuttavista edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä maahanmuuttajien näkökulmasta.

3.1 Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat

On vaikeaa tarkastella vain jotain tiettyä maahanmuuttajaprofilia, sillä maahanmuuttajaryhmä on hyvin heterogeeninen ryhmä. Sitä kuvaavat muun muassa peruste maahantulolle, eli onko kyseessä turvapaikanhakija, kiintiöpakolainen, paluumuuttaja, työperäinen maahanmuuttaja, perheen yhdistämisen kautta tullut tai jokin muu syy. Lisäksi muita kuvaavia seikkoja ovat maahanmuuttajan alaikäisyys tai aikuisuus, hänen lähtömaassaan hankkimansa koulutuksen taso ja sen vastaavuus suomalaiseen koulutukseen, kielitaito, esimerkiksi suomen tai ruotsin kielen osaaminen sekä näiden tekijöiden lisäksi vielä asema perheessä, eli onko kyseessä maahanmuuttava puoliso, lapsi tai vanhempi. (Sisäasiainministeriö 2009, 13.) Tästä huolimatta pyrimme tässä kappaleessa rajaamaan tarkasteluamme koskemaan vain korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Käytämme opinnäytetyössä korkeasti koulutetuista maahanmuuttajista myös nimitystä akateemiset maahanmuuttajat.

Vain vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon suorittanutta henkilöä voidaan kutsua korkeasti koulutetuksi (Tilastokeskus 2007). Suomessa tämä tarkoittaa alemman tai ylemmän ammattikorkeakoulun suorittanutta tai yliopiston käynnyttä henkilöä. Palkkatason nousun oletetaan olevan seuraus korkeammasta koulutuksesta. Tämän vuoksi korkeamman asteen koulutusten suosio on kasvanut voimakkaasti ja hyvistä työpaikoista ja tulo-
tasosta kilpaillaan enemmän. Suomen ongelmana nähdään, että maasta lähtee enemmän korkeasti koulutettua väkeä verrattuna siihen, kuinka paljon heitä tulee maahan. Kansainvälisessä vertailussa ulkomaalaisen väestön osuus koko työvoimasta Suomessa on varsin vähäinen, sillä se on vain noin 3 %. Ongelmana nähdään myös se, että aiemmin Suomeen tulleet maahanmuuttajat olivat korkeasti koulutettuja, mutta tänä päivänä painopiste on muuttunut vähemmän koulutettuun työvoimaan. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tulo ei ole lakannut täysin, mutta määrä on nyt pienempi kuin ennen. Liikkuvuutta vaikeuttavat myös lukuisat eri rajoitukset maailmanlaajuisilla työmarkkinoilla, esimerkiksi kansallinen maahanmuuton sääntely, työlupamenettelyt, jotka voivat olla monimutkaisia, sekä tietysti käytännön asiat, kuten kieli, kulttuuri jne. (Peda.net 2011.)

Korkeasti koulutetun työvoiman rekrytoinnissa Suomeen keskeisessä asemassa nähdään olevan työ- ja oleskelulupamenettelyt ja niiden tehostaminen. Suomessa työpaikkoihin hakeutuvat ulkomaalaiset saavat lähes aina työluvan, mikäli he hakevat erityisesti asiantuntijatehtäviin, kuten informaatioteknologiaan, sillä Suomi kehittää jatkuvasti it-alaa ja tarvitsee it-alan osaajia. Työluvan myöntämistä puoltaa noin 75 % työ lupalausunnosta. Syyt kielteisiin vastauksiin johtuvat suomalaisia vähimmäisvaatimuksia täyttämättömistä työsuhde-ehdoista. Suomalaisen on helpompi edetä uralaan kuin ulkomaalaisen, tämän korkeasta koulutuksesta huolimatta. (Forssander 2000, 171–174.)

Korkeasti koulutettu maahanmuuttaja voi tehdä koulutustaan vastaavaa työtä Suomessa, mikäli hänen tutkintonsa on suoritettu maailmanlaajuisesti hyväksytyssä oppilaitoksessa. Kunkin maan toimivaltaisen tahon, esimerkiksi kulttuuriministeriön tai opetusministeriön sivuilta löytyy luotettavaa tietoa eri tutkinnoista ja koulutusjärjestelmistä (Opetushallitus 2011b). Esimerkiksi International Association of Universities -nettisivuilta löytyy lukuisia hyväksytyjä korkeamman asteen oppilaitoksia ja eri maiden opetus- ja kulttuuriministeriöiden yhteystietoja valitsemalla haetun maan linkin (International Association of Universities 2011).

Kansainvälisessä vertailussa esimerkiksi Amerikan kanssa Suomi ottaa maahanmuuttajia nihkeämmin vastaan. Amerikassa kaupunkiseudulla enemmän kuin puolet työskentelevistä maahanmuuttajista on korkeasti palkatuissa työpaikoissa, kuten eri alojen asiantuntijoina, teknikkoina ja hallinnollisissa toimissa. Amerikkalaiset, olivat he rikkaita tai köyhiä, kannattavat enemmän korkeasti koulutettuja maahanmuuttajien tuloa. Maahanmuuttajilla on nähty olevan keskeinen rooli amerikkalaisten kaupunkien talouskasvuissa viimeisen parin vuosikymmenen ajalta. (Preston 2010.)

Suomi on vielä melko kokematon maa puhuttaessa korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kiinnittymisestä suomalaiseen työelämään. Suomen maahanmuuttopolitiikassa on kuitenkin puhuttu globaalien huippuosaajien houkuttelemisesta rakentamaan tietoyhteiskuntaa. Poliittinen puhe on rakentanut kuvan ihanneosaajasta, jolla on maailmanlaajuisesti tunnustettu akateeminen loppututkinto, kielitaitoa, työkokemusta ja valmiit kansainväliset sosiaaliset verkostot. Hän seuraa työmahdollisuuksien perässä ympäri maailmaa ja on näin valmis asumaan eri maissa sitoutumatta mihinkään maahan, pelkästään työtehtävän perässä. Ihanneosaaja on joustava työpaikkavaihtokseen, lyhyiden projektien ja epäsäännöllisten työtuntien suhteen, eikä anna näiden vaikuttaa toimintansa tehokkuuteen. Näitä kansainvälisiä osaajia houkutellessaan kosmopoliittisella tunnelmalla, korkeilla palkoilla sekä luomalla niin sanottuja kannustavia veroympäristöjä. Tulisi kuitenkin huomata että myös korkeasti koulutettujen ihmisten elämää muokkaavat samat asiat kuin muidenkin. Yhteiskunnallisen ja taloudellisen tilanteen lisäksi heitä ohjaavat yksilölliset arvot ja elämäntilanteet. (Silfver 2010, 123–124.)

3.2 Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa

Työllistyminen tämän päivän Suomessa ei ole helppoa kantaväestölle eikä maahanmuuttajille. Kärsivällisyyttä vaaditaan, sillä on todennäköistä, ettei työpaikka tule helposti. Maahanmuuttaja työllistää itsensä usein itsenäisen yrittämisen tai sinnikkään työnhaun kautta. Monet tekijät kertovat työllistymisen vaikeudesta, esimerkiksi työttömyysaste, joka elokuussa 2011 oli 6,6 % eli noin 177 000 työtöntä (Tilastokeskus 2011a).

Työttömyysprosentti vaihtelee toimialoittain ja työvoima- ja elinkeinoalueittain. Tämän vuoksi työnhakija saattaa saada jostain päin Suomea tietyltä toimialalta työpaikan keskimääräistä helpommin. Työttömyys on maahanmuuttajien keskuudessa yleisempää kuin kantaväestöllä. (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö n.d.) Vuonna 2010 työ- ja elinkeinotoimistoissa oli keskimäärin 39 000 ulkomaalaista työnhakijaa, joista työttömiä oli 18 000. Ulkomaalaisten työttömyysaste arvio vuoden lopussa oli 25,1 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.) Tilanne vaihtelee kuitenkin maahanmuuttajien välillä. Suomessa parhaiten työllistyvät pohjoisamerikkalaiset ja länsieurooppalaiset, hyvin koulutetut henkilöt. Vastaavasti huonommin koulutettujen somalien ja irakilaisien työllistyminen nähdään hyvin haastavana. Valitettavasti myös ikä, ihonväri ja etninen tausta ovat edelleen työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä. (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö n.d.)

Korkeasti koulutetun maahanmuuttajan ammatillinen asema saattaa heikentää uuteen maahan muuttaessa. Muiden maahanmuuttajaryhmien tavoin he ovat vaarassa joutua hyväksikäytetyksi työmarkkinoilla epäkelvillisillä työolosuhteilla ja heikommalla palkkatasolla. Tämä on todennäköisempää, mikäli muutto tapahtuu kehittyvästä maasta teollisuusmaahan. (Forsander 2000, 145.) Palkka saattaa olla silti paljon parempi kuin lähtömaassa, vaikka ei olisi lähelläkään niitä työehtosopimuksia, joita Suomessa tulisi noudattaa (Kontula 2010, 112). Maahanmuuttajilla on usein myös suurempi perhe kuin kantaväestöllä, jolloin molempien vanhempien työllistyminen on vaikeampaa. Pahimmassa tapauksessa yhden henkilön tulee elättää koko perhettä. Tämä ja monet muut asiat voivat johtaa työskenteleeseen harmaalla sektorilla. (Shafae 2010, 70.)

Työvoimaa rekrytoitaessa suoraan ulkomailta puhutaan työperäisistä maahanmuuttajista. Tällöin työpaikan tulisi ennakoida henkilöstötarpeita ja valita uuteen monikulttuurisempaan työyhteisöön sopivia yhteistyökumppaneita. Kieli- ja kulttuurikoulutuksen tarjoaminen sekä lähtömaassa että Suomessa tulisi voida järjestää maahanmuuttajan kotoutumisen tueksi. Uusi työntekijä tulisi myös perehdyttää työtehtäviin perusteellisesti ja hänen toimintaansa tulisi seurata sekä kehittää. (Oinonen 2010, 186.) Kun työvoimaa rekrytoidaan ulkomailta, haasteeksi koetaan usein kielitaito. Toisaalta esimerkiksi kansainvälisissä työpaikoissa ulkomaisen työvoiman tuoma muiden kielten taito mahdollistaa suomalaisen yrityksen toiminta- ja kilpailukykykehittämisen. (Korhonen 2010, 197.) Työperäisessä maahanmuutossa työnantajan tulisi tukea tulevia työntekijöitään lähtömaasta Suomeen sekä jatkaa sitä niin kauan, kuin työntekijän tarpeet vaativat.

Työperäisessä maahanmuutossa työllistymistä edistävät myös lähtömaassa tehtävät valmistelut. Näitä valmisteluja kutsutaan muun muassa asettautumispalveluiksi. Asettautumispalveluissa perehdytään jo lähtömaassa työntekijän tarpeisiin, tavoitteisiin ja elämäntilanteeseen. Perehtyminen jatkuu myös useita kuukausia maahanmuuton jälkeen. Tarkoituksena on säilyttää maahanmuuttajan oma kulttuuri-identiteetti. (Heikkilä 2010, 259.) Jo lähtömaassaan Suomeen tuleva maahanmuuttaja perehdytetään suomalaisen yhteiskuntaan, kulttuuriin, kieleen sekä palveluihin. Hänelle annetaan tietoa ammatillisesta koulutuksesta sekä Suomen vero- ja työlaista. (Äärilä 2010, 166.) Integroitaessa maahanmuuttajaa suomalaisen työelämään, ei tulisi liittää työelämän perusasioiden läpikäymistä osaksi suomenkielen koulutusta, vaan ne tulisi käsitellä erikseen omina teemakokonaisuuksina (Vasama 2010, 237).

Oman yrityksen perustaminen on yksi keino työllistää itsensä, ja moni maahanmuuttaja on siihen tarttunut. Esimerkiksi etnisten ravintoloiden määrä on Suomessa kasvanut runsaasti. Yrityksen perustaminen vaatii kuitenkin oman alkupääoman tai sijoittajia. Pienemmällä rahallisella panoksella pärjää, mikäli aloittaa yritystoiminnan yksityisenä elinkeinonharjoittajana. Tämä tapahtuu perustamalla toiminimi ja rekisteröimällä yritys patentti- ja rekisterihallituksen kaupparekisteriin. Monia yritysideoita rahoitetaan nykyisin myös yhteiskunnan toimesta. Yksityiseksi yrittäjäksi halualvalta henkilöltä edellytetään julkisten ja yksityisten rahoittajien taholta usein hyvää liiketoimintasuunnitelmaa rahoitus- ja kannattavuuslaskelmineen sekä yrittämiskoulutuksen käymistä. (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö n.d.)

Kaikki reitit ja tavat ovat käytössä myös silloin, kun maahanmuuttaja hakee työpaikkaa. Paikat, joissa hänen tulisi käydä, ovat muun muassa työ- ja elinkeinotoimisto, rekrytointimesut sekä potentiaaliset työpaikat. Työnsaamisen esteenä voi olla kielitaidon puute sekä heikko työnhakuaktiivisuus. Kielitaidon jatkuva kehittäminen tuo maahanmuuttajalle mahdollisuuden päästä sille kielitasolle, jota työnantaja edellyttää ja minimoida puutteellisen kielitaidon aiheuttamat työnsaannin esteet. (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö n.d.)

Työllistyminen ammattitaitoa vastaavaan työhön onnistuu paremmin silloin, kun työnhakijalla on informaalia kelpoisuutta. Informaalilla kelpoisuudella tarkoitetaan suomalaisen työelämän vaatimia asenteellisia, kulttuurisia ja sosiaalisia valmiuksia. Saadakseen informaalia kelpoisuutta tulee työnhakijalla olla aikaisempia työelämäkontakteja. Kaikki työhallinnon toimenpiteet, jotka antavat työelämäkokemusta ovat arvokkaita. Kieli ja suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaamaan päivitetty koulutus ovat keskeisiä työllistymisen kannalta. (Forsander, Alitolppa-Niitamo 2000, 2.)

3.2.1 Sosiaaliset suhteet ja verkostoituminen

Maahanmuuttajan tulisi työnhaun ohella solmia itselleen sosiaalisten suhteiden verkostoa, joka auttaisi häntä työllistymisessä (Jokisaari & Nurmi 2003). Kehittyneistä työllistymispalveluista huolimatta tehokkaimpina

väylinä rekrytoinneissa pidetään edelleen sosiaalisia verkostoja (Oinonen 2010, 187). Helsingin yliopiston väitöstutkimuksen mukaan sosiaaliset suhteet työllistävät maahanmuuttajia tehokkaammin kuin työvoimatoimistot tai lehti-ilmoittelu. Haastatelluista suurin osa kuuli työpaikoista epävirallisia kanavia pitkin sukulaisten tai samasta maasta Suomeen tulleiden henkilöiden kautta. Tutkimuksesta selviää kuitenkin myös se, että löytyneet työpaikat johtivat usein vähemmän arvostetuille aloille. (Yle.fi 2008.)

Maahanmuuttajien suurimmat työllistäjät ovat teollisuus-, ravintola-, siivous- ja hoitoala. Ensimmäistä työpaikkaa suomalaisilla työmarkkinoilla kutsutaan sisääntuloammattiksi, joka yleisimmin löytyy ravintola- ja siivousalalta. Maahanmuuttajat pääsevät usein itsenäisesti ja keskinäisten kontaktiverkostojen avulla sisääntulotyöpaikkoihin, mutta valtaosa tarvitsee yhteiskunnallista tukea edetäkseen urallaan. (Forsander, Alitolppa-Niitamo 2000, 2.) Kielitaidon ollessa vielä puutteellinen myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien on vaikea työllistyä heti maahan saavuttuaan omalle alalleen. Tällöin myös heidän sisääntuloammattinsa löytyy usein vähemmän arvostetulta ravintola- ja siivousalalta.

Verkostoituminen ei auta pelkästään työllistymisessä, vaan myös työssä viihtymisessä. Työn perässä muuttaneiden viihtyvyys ei riipu ainoastaan työn ehdoista vaan myös sen sosiaalisesta ulottuvuudesta, sillä työntekijät viettävät paljon aikaa työyhteisössään. Työyhteisön ryhmädynamiikka, hierarkia ja johtajuuskäytännöt vaikuttavat ulkomailta muuttaneiden työntekijöiden kiinnittymiseen ja osittain myös heidän käsityksiinsä kohdemaan yhteiskunnasta laajemmassa perspektiivissä. (Silfver 2010, 135.) Lisäksi ulkomaalaisten tietoturva-asiantuntijoiden työmotivaatioon liittyvässä tutkimuksessa tutkimukseen osallistuneet ulkomaalaiset työntekijät esittivät toiveita suurempien sosiaalisten kanssakäymisten mahdollistamisesta työn ohella, esimerkiksi tekemällä lounastauoista sosiaalisempia (Trux 2000, 294). Tämä kertoo työllistyneiden maahanmuuttajien halusta luoda sosiaalisia suhteita kantaväestön työntekijöiden kanssa.

3.2.2 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Sekä kantaväestöön kuuluvalla että maahanmuuttajataustaisella työntekijällä on paljon oikeuksia ja velvollisuuksia. Haasteena erityisesti maahanmuuttajille on löytää heidän tarvitsemansa tieto niistä ja pitää puoliaan omista oikeuksistaan. Työntekijöiden oikeudet kuuluvat kaikille Suomessa työskenteleville henkilöille. Oikeuksiin kuuluvat muun muassa kokoon-tumisoikeus, oikeus kuulua yhdistykseen ja osallistua sen toimintaan, sekä oikeus saada pyynnöstä työnantajalta kirjallinen työtodistus, josta käy ilmi työsuhteen kesto ja tehtävien laatu. (Työelämään.fi n.d.) Työntekijällä on myös oikeus saada työehtosopimuksen tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka lait ja sopimukset määrittelevät. Työntekijälle tulee myös taata terveellinen ja turvallinen työympäristö. (Infopankki 2005a.)

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu tehdä työnsä huolellisesti, noudattaa sovittuja työaikoja, käyttää määrättyjä suojavälineitä sekä toimia työnjohdon antamien ohjeiden mukaisesti. Työntekijän tulee kieltäytyä työnanta-

jan kanssa kilpailevasta toiminnasta ja pitää liike- ja ammattisalaisuus. Hänen tulee ottaa huomioon myös työnantajan etu. (Infopankki 2005a.)

Oikeuksissa nähdään valitettavasti myös eroavaisuuksia. Suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden erilaiset oikeudet ovat syntyneet työmarkkinoiden etnisen jakautumisen pohjalta. Rajoja voi olla vaikea nähdä, sillä myös pelkästään siirtolaistaustaisten väliset erot ovat suuria. Esimerkiksi toisen polven maahanmuuttajan ja EU:n ulkopuolelta tulevan vuokratyöntekijän työllistymisen ehdot ovat täysin erilaiset. Suomessa oleskelevien EU-kansalaisten tilanne eroaa virallisesti maahan muuttaneista, mutta huomattavasti asiat ovat määräaikaisen oleskeluluvan saaneilla. Vaikeimmassa tilanteessa ovat paperittomat siirtolaiset, joiden lähes ainoa työllistymisvaihtoehto on harmaa sektori. (Kontula 2010, 112.)

Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset jaotellaan lähtömaansa perusteella kolmeen ryhmään, jotka ovat pohjoismaalaiset, EU ja ETA -maista tulevat ja muut. Oleskelulupakäytännöt näiden kesken poikkeavat toisistaan. EU ja ETA -maista tulevat eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa, mutta jos työ kestää yli kolme kuukautta, tulee heidän tällöin rekisteröidä oleskelupaikallispoliisilla. (Kontula 2010, 112–113.)

EU-alueen ulkopuolelta tulevilla, eli ryhmään ”muut” kuuluvilla oleskeluluvan saaminen edellyttää, että työpaikka on ennalta tiedossa. Työperusteisen viisumin myöntämisen yhteydessä tarkistetaan, vaikuttaako työnantaja kykenevältä ja halukkaalta huolehtimaan laillisista velvoitteistaan. Palkan tulee olla suomalaisten työehtosopimusten mukainen tai vähintään 925 e/kk, jos alalla ei ole työehtosopimusta. Lisäksi työn pitää olla sellaista, mihin ei löydy tekijää Suomesta. (Kontula 2010, 113.)

Ulkomaalainen työvoima on altis vakaville rikkomuksille epävarman oleskelustatuksen, tietämättömyyden ja turvaverkkojen puutteen vuoksi. Palkkojen maksamatta jättäminen sekä työntekijän ja hänen läheistensä uhkailu ovat vakavia rikkomuksia. Viranomaisien on vaikea puuttua asiaan, koska resurssit eivät riitä valvomiseen ja seurantaan ja ulkomaalaisilla teetetään työtä halvemmalla myös laillisesti. Useimmat ulkomaalaiset työntekijät ovat myös haluttomia viranomaisyhteistyöhön, koska he tietävät, että Suomesta voi saada työtä vain heikoimmalla ehdolla ja pelkäävät, että samanarvoisen kohtelun vaatiminen tarkoittaa paluuta kotimaahan. (Kontula 2010, 114–115.)

Erityisesti palkanmaksuun liittyvät rikkomukset ovat yleisiä. Alemman palkan maksaminen, kuin mitä työehtosopimuksessa on sovittu, on kriminalisoitava teko. Sanktiot ovat tosin pienet, koska tekoa pidetään vain työehtosopimusrikkomuksena. Rikkomuksia vähentääkseen Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea (ESOK) on määritellyt vähimmäispalkan siirtotyöläisille. (Kontula 2010, 120.) Jos työehtosopimusten mukaisista palkoista jää uupumaan lomarahoja tai ylityökorvauksia, tai jos tilinauhan mukaan pidätettyjä veroja ei ole tilitetty eteenpäin, on silloin ulkomaalaisilla teetetty töitä työoikeudellisesti laittomissa olosuhteissa. Joskus työnantajat tarjoavat tuntikohtaista kiinteää summaa, jolloin palkassa ei oteta

huomioon suomalaisiin työehtosopimuksiin kuuluvia korvauksia ja lisiä. (Kontula 2010, 113.)

Maahanmuuttajatyöntekijä on valitettavan usein työnantajan mielivallan alla. Koska oleskeluoikeus on kiinni työnantajasta, voi tämä teettää töitä millä ehdoilla vaan. EU-kansalainen, joka tulee Suomeen, voi laillisten töiden puutteessa joutua töihin harmaalle sektorille, vaikka hänen olemassaoloaan ei kielletä. Kohtalo saattaa olla toinen muualta maailmasta tulevilla työnhakijoilla, koska EU:n ulkopuolelta tulevia työntekijöitä kohtaan tehdyt oleskeluoikeusrikkomukset ovat arkipäivää. (Kontula 2010, 113.) Harmaalle sektorille ominaista on yleensä yritystoiminnassa tapahtuva lakisääteisten maksujen ja velvoitteiden laiminlyöminen. Se sisältää muun muassa pimeän työnteon, sosiaalietuuksien väärinkäytökset, piraattituotteiden ostamisen ja myymisen sekä yritystoiminnan, jossa jätetään maksamatta verot ja muut lakisääteiset maksut. (Musta tulevaisuus n.d.)

Harmaasta sektorista koituva harmaa talous vahingoittaa sekä yksilöä että yhteiskuntaa. Kun osa jättää verot maksamatta, jää verokertymä liian pieneksi. Tämä taas lisää muun väestön veronmaksuvelvollisuutta ja hankaloittaa julkisten palveluiden tuottamista. Harmaa talous vahingoittaa myös rehellisten yrittäjien toimintaa, sillä se vääristää yleistä hintatasoa. Pimeää työtä tekeville ei kerry eläkettä, eivätkä he ole oikeutettuja ansiosidonnaiseen sairauspäivärahaan ja työttömyyskorvaukseen. Työnantaja ei ole vakuuttanut pimeänä työskenteleviä työntekijöitä. Harmaalla taloudella ja talousrikollisuudella on useasti yhteyksiä järjestäytyneeseen rikollisuuteen, jonka kautta harmaalla taloudella ansaitut tulot voivat päätyä osaksi ihmisiä ja huumekauppaa. (Musta tulevaisuus n.d.)

3.3 Työllistymistä edistävät tekijät

Tässä kappaleessa esittelemme maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä tekijöitä tutkinnon, palveluiden, kielen sekä muuttoliikkeen näkökulmasta. Kun järjestelmä on toimiva, pystytään maahanmuuttajan työllistymistä tukemaan mahdollisimman hyvin. Toimivalla järjestelmällä voidaan myös estää mahdollisia haittoja, kuten työntekijöiden oikeuksien polkemista, harmaata taloutta ja äärimmillään ihmiskauppaa. (Huttunen & Äärilä 2010, 267.)

Työ- ja elinkeinotoimiston mukaan maahanmuuttajan työllistymistä edistävät erityisesti suomenkielen taito, yhteiskunta- ja työelämäntuntemus sekä oikeanlaiset työnhakutaidot (Huttunen & Äärilä 2010, 266). Rinnastamalla tai laillistamalla tutkinnon, maahanmuuttaja voi hakea ja työllistyä omalle alalleen. Myös kielitaidolla nähdään olevan suuri merkitys työllistymisessä, mutta suomenkielen osaamisen lisäksi myös maahanmuuttajan oma äidinkieli saattaa edistää työnsaantia.

Uudet ajatukset ja niiden kautta syntyvät uudet innovaatiot kulkevat ihmisten mukana (Huttunen & Äärilä 2010, 266). Erityisesti työperäisten maahanmuuttajien muuttohalukkuutta edistävät vahvasti alan työolot, teknologia, kehitysmahdollisuus ja uralla eteneminen. Osaajat eivät kulje pelkästään paremman palkan, vaan myös muiden työhön liittyvien tekijöiden

perässä. (Mannila 2010, 212.) Saadessaan töitä maahanmuuttajalla on mahdollisuus oman osaamisensa parantamiseen sekä uusien kokemusten ja kontaktien saamiseen (Forsander 2000, 146). Yhteiskunnan näkökulmasta maahanmuuttajat nähdään myös suurena kuluttajaryhmänä, jonka avulla kotimainen talous saa hyvää elvytystä (Huttunen & Äärilä 2010, 266).

3.3.1 Tutkinto

Töitä hakiessa maahanmuuttajan olisi hyvä rinnastaa tai laillistaa hänen lähtömaassaan hankkimansa tutkinto. Tämä auttaa suomalaista työnantajaa hahmottamaan tutkinnon sisältö ja vastaavuus verrattaessa suomalaiseen tutkintoon. Tutkinnon rinnastaminen auttaa myös jatkokoulutuspaikkaa hakiessa. Mikäli maahanmuuttaja on suorittanut korkeakoulututkinnon EU:n ja ETA:n ulkopuolella, hän voi hakea opintojensa rinnastamista Opetushallitukselta. Jos tutkinto on suoritettu EU tai ETA -maassa, voi tutkinnolle hakea tunnustamista. Sekä tutkinnon rinnastaminen että tunnustaminen ovat maksullisia. (Infopankki 2005b.)

Päätöstä tutkinnon rinnastamisesta haetaan täytetyllä ja allekirjoitetulla hakemuslomakkeella, joka lähetetään liitteineen Opetushallitukselle. Liitteeksi tarvitaan muun muassa jäljennökset tutkintotodistuksista ja opintosuoritteista, mitkä ovat virallisesti todistettu oikeiksi jäljennöksiksi. Lisäksi liitteistä tulee löytyä kansalaisuuden todistava asiakirja, esimerkiksi jäljennös passin henkilötietosivusta tai ote väestötietojärjestelmästä. Jotta liitteet olisivat virallisesti oikeaksi todistettuja, tulee ne pyytää suomalaisesta maistraatista tai Suomen ulkomaanedustustosta. (Opetushallitus 2011c.)

Noin kuukauden kuluessa hakemuksen saapumisesta, lähettää Opetushallitus tiedon sen vastaanottamisesta hakijalle. Hakijaa voidaan pyytää täydentämään hakemusta tarvittaessa. Hakemuksen käsittely alkaa vasta sitten, kun hakija on toimittanut kaikki tarvittavat liitteet sekä täytetyn ja allekirjoitetun hakulomakkeen. Hakijaan otetaan yhteyttä myös silloin, kun haettua kelpoisuutta ei voida myöntää. Keskimääräinen käsittelyaika on noin 3-4 kuukautta riippuen siitä, joutuuko Opetushallitus pyytämään asiantuntijalausuntoja ulkopuolisilta. Rinnastamispäätöksen hinta on 238€ + toimituskulut 10€ (2011). (Opetushallitus 2011c.)

Yliopistopohjaisissa tutkinnoissa, esimerkiksi lääkärin ja hammaslääkärin peruskoulutuksen suorittaneelle maahanmuuttajalle oikeuden toimia laillisesti virassaan myöntää Valvira eli Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. Tällöin ei puhuta rinnastamisesta vaan laillistamisesta. Ammatinharjoittamiseen ja laillistamiseen johtavaksi tutkinnoksi hyväksytään myös yliopistossa suoritettu farmaseutin, proviisorin, psykologin, puheterapeutin tai ravitsemusterapeutin tutkinto. (Valvira 2011b.)

3.3.2 Palvelut

Henkilön sisäinen oma motivaatio on kotoutumisen kannalta yksi tärkeimmistä asioista. Tämän lisäksi hän tarvitsee neuvontaa, opastusta ja tukea kotoutumiseensa. (Shafae 2010, 66–67.) Kun palvelujärjestelmä on vieras ja kieli outo, kasvaa opastuksen ja neuvonnan tarve (Lampelto 2010, 256). Nykyään kaupungeissa järjestetään neuvontapalveluja esimerkiksi Hämeenlinnan Kastellissa sijaitseva Maahanmuuttoinfo, jossa etsitään asiakkaan kanssa tietoa juuri häntä askarruttaviin kysymyksiin ja ongelmiin. Ollakseen varma tiedon oikeellisuudesta ja ohjatakseen asiakkaan oikean viranomaisen luokse, edellytetään työntekijöiltä tuntemusta eri palveluista (Lampelto 2010, 256). Suomeen tulevan maahanmuuttajan mukana tulee usein myös hänen perheenjäsenensä, jolloin voidaan tarvita työvoimapalveluita, lasten päivähoitoa, varhais- ja perusopetusta, muuta opiskelua ja kieliopintoja (Heikkilä 2010, 260–261).

Kotoutumista edistävien toimintojen tulee lähteä maahanmuuttajien tarpeista. Näitä tarpeita määritellään tehtäessä maahanmuuttajalle kotouttamissuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on suunnitella maahanmuuttajalle kieli- ja täydennyskoulutusta sekä työelämään perehdyttämistä. Suunnitelman avulla tuetaan kotoutumista ja työllistymistä koulutusta vastaavalle alalle. Kotouttamissuunnitelman tekemiseen osallistuu työ- ja elinkeinotoimiston lisäksi myös kunta. Suunnitelmista tehdään henkilökohtaisia ja maahanmuuttajalla on velvollisuus osallistua suunnitelman tekköön, sillä kieltäytyminen johtaa kotouttamistuen alentamiseen. (Tilastokeskus 2011b.)

3.3.3 Kieli

Kukaan ei väitä vieraan kielen oppimisen olevan helppoa, mutta ei myöskään, että se olisi mahdotonta. Puheeseen jää aksentti, mutta ulkomailla on parempi puutteellinen kielitaito kuin ummikkona oleminen. (Ylänkö 2000, 26.) Lähes kaikissa maahanmuuttajan kotoutumisvaiheissa korostetaan kielitaidon merkitystä. Kielen oppiminen edesauttaa sosiaalisten suhteiden luomista sekä nopeampaa sopeutumista uuteen kulttuuriin.

Uudet työntekijät joutuvat taustoistaan riippumatta aluksi lähes aina harjoittelemaan työtään. Maahanmuuttajan omaan työhönsä perehdyttämiseen kuluu usein keskimääräistä enemmän aikaa juuri kielitaidon puutteen vuoksi. Tämä ei tarkoita, että toivottu taso olisi saavuttamattomissa. Kielen kehittyminen on jatkuva prosessi ja kieltä voidaan kehittää myöhemmin esimerkiksi henkilökoulutuksena tarpeen mukaan. Kommunikaatio on aina kaksisuuntaista ja kielessä on kyse juuri kommunikaatiosta. Tämän vuoksi työyhteisöä kouluttamalla ja ottamalla osaksi maahanmuuttajan suomenkielen omaksumisen tukemista, voidaan hänen tilannettaan auttaa. Kielen oppimisen voisi yhdistää muihin työtehtäviin. Työpaikalla voitaisiin yhdessä miettiä kielen oppimista edistäviä ja vaikeuttavia asioita ja toimia käytännössä näiden mukaan. Kielitaidon kehitystä voi tukea muun muassa antamalla riittävästi harjoitusta ja palautetta. (Hujanen 2010, 231–232.)

Kielitaidon kehittäminen on keskeisessä asemassa, mutta se ei saa jättää alleen muita työntekoon ja kulttuuriin liittyviä näkökulmia. Kieli kehittyy joka tapauksessa suomalaisessa työympäristössä. Molemminpuolisen luottamussuhteen luominen työnantajan ja työntekijän välille on ensisijaisen tärkeää. Näin maahanmuuttaja saa selkeän kuvan suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän rakenteesta. (Vasama 2010, 238.)

3.3.4 Muuttoliikkeen hyödyt yksilö-, yritys-, ja yhteiskunnallisella tasolla

Maahanmuuttajan kannalta hyötyä uuteen maahan muuttamisesta on silloin, kun hän työllistyy toivotulle alalle ja saa korkeampaa palkkaa kuin lähtömaassa. Hänelle saattaa maahanmuuton kautta tulla uusi mahdollisuus parantaa osaamistaan ja hän voi kerätä uusia kokemuksia ja kontakteja työllistymisensä tueksi. Myös uusi maa voi hyötyä muuttoliikkeen kautta tulleista työntekijöistään. Maahanmuuttajien myötä palvelujen määrä kasvaa ja ne muuttuvat edullisemmiksi. Yhteiskunnan etnisen hierarkian muuttuessa myös maan asema kansainvälisillä markkinoilla muuttuu. Maailmankuvan avartuessa yhteiskunnan kulttuuriset palvelut lisääntyvät ja monipuolistuvat. (Forsander 2000, 146–147.)

Yritystasolla positiivisena nähdään erityisesti paluumuuttajien osaamisen hyödyntäminen. Kansainvälisten työntekijöiden avulla myös yrityksen tuotteiden ja palveluiden markkinat kansainvälistyvät paremmin. Erityisesti tiedonvälitys- ja matkatoimistopalveluiden markkinat laajenevat globaalimmin. Lisäksi yritys saa lisää halvempaa ja joustavampana vaihtoehtona nähtyä työvoimaa ja uutta osaamista. Maahanmuuttajat ovat myös suuri kuluttajaryhmä. (Forsander 2000, 146–147.)

Yhteiskunnallisella tasolla maahanmuuttajien työllistyminen ja siitä loogisesti seuraava työttömyyden väheneminen koetaan hyötynä. Lähtijän perheen ja lähtömaan kannalta hyödyllisinä nähdään maahanmuuttajien lähettämät rahalliset avustukset kotimaahan, mikä kasvattaa maan kansantaloutta. Lisäksi suurien väestöjen maissa niin sanotun ylimääräisen väestön aiheuttamat paineet vähenevät, kun maasta muuttaa väkeä toiseen maahan. Vastaanottava yhteiskunta hyötyy maahan tulevista työntekijöistä muun muassa sillä, että sen inflaatiopaineet pienenevät ja kouluttamiseen vaadittavat kulut vähenevät, mikäli työvoima on valmiiksi koulutettua. Mitä erilaisimmista maista ihmiset muuttavat, sitä enemmän väestön moninaisuus ja innovatiivisuus kasvaa. Myös veronmaksajien määrä lisääntyy ja väestön ikärakenne nuortuu maahan tulevien työikäisten muuttajien myötä. (Forsander 2000, 146–147.)

3.4 Työllistymistä vaikeuttavat tekijät

Tässä kappaleessa esittelemme työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä. Myös vaikeuttavissa tekijöissä keskitymme erityisesti tutkinnon, palveluiden, kielen ja muuttoliikkeen tuomiin haasteisiin. Materiaalina on käytetty aikaisempia tutkimuksia sekä hankkeista saatua informaatiota. Työllistymisen kannalta maahanmuuttajalle saattaa tuoda ongelmia riittämätön suomen tai ruotsin kielen taito, koulutuksen puute sekä osaamisen ja tietojen

puute tarpeellisista toimista tai niiden käyttämisestä. Edellä mainittuihin liittyvät myös verkostojen heikkous Suomessa. (Sisäasiainministeriö 2009.)

Työllistyminen on haaste itse kullekin, mutta maahanmuuttajat joutuvat usein taistelemaan työstä kantaväestöä enemmän. Mediassa on ollut esillä nuorisotyöttömyys, johon talouskriisi vaikuttaa merkittävästi. Valitettavasti eniten kärsivät maahanmuuttajanuoret. (Shafae 2010, 67–68.) Maahanmuuttajalähiöistä löytyy jo toisen polven työttömiä (Ylänkö 2000, 35). Suomessa on ollut runsaasti tarjolla myös suomalaisia työntekijöitä taloudellisen laman vuoksi, joten maahanmuuttajien asema on heikentynyt (Korhonen 2010, 195). Työvoimaresurssin tai -reservin näkökulmasta maahanmuuttajat saattavat olla yhä uhka tai voimavara. Uhka siinä mielessä, että niiden nähdään vievän työpaikkoja kantaväestöön kuuluvilta ja voimavara työvoimapulan helpottajina. (Kaikkonen 2010, 101.) Määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen kertoo että pitkäaikaista sitoutumista ei enää odoteta (Mannila 2010, 216).

3.4.1 Tutkinto

Tutkintojen soveltuvuus Suomessa vaihtelee. Aina tutkintotodistusta ei tarvitse kääntää, mutta joskus tutkinto pitää rinnastaa tai laillistaa suomalaisesta tutkintoa vastaavaksi. Osaamisen tason selvittäminen jo lähtömaassa ei ole yksinkertaista, sillä se vaatii paljon aikaa ja resursseja, joita työnantaja ei aina ole valmis kustantamaan. Suomen työoloihin soveltuvuus ja sopeutuminen ovat yksilökohtaista. (Polku lähtömaasta pääkaupunkiseudulle 2010, 9.)

Terveystieteiden tutkinto täytyy laillistaa. Laillistamisprosessi on monivaiheinen ja saattaa kestää kauan. Laillistamisprosessia pitkittää esimerkiksi, jos tutkinnon suorittamisesta on aikaa, tai jos vaatimus työkokemuksesta ei täyty. Valvira voi tietyissä tapauksissa myös hylätä hakemuksen, esimerkiksi jos tutkinto ei ole direktiivien mukainen tai jos koulutus eroaa olennaisesti suomalaisesta koulutuksesta. (Lehtonen 2010, 203–205.)

3.4.2 Palvelut

Työllistymistä vaikeuttaviin tekijöihin kuuluu myös palveluissa ilmenevät epäkohdat. Taloudellisesta näkökulmasta maahanmuuttajan työllistymistä vaikeuttaa viranomaisten puutteelliset voimavarat työskennellä maahanmuuttajien kanssa ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta vastuunjaon epäselvyys. Myös viranomaisten tiedoissa ja asenteissa nähdään puutteita. Kielen kehityksen näkökulmasta ongelmallisena nähdään palvelujen hajanaisuus kielenopetuksessa. (Sisäasiainministeriö 2009.)

Kun ihminen muuttaa uuteen maahan, työ, asuminen, oleskeluluvat, suomen kielen oppiminen ja toimeentulo ovat asioita, joista hän kaipaa eniten tietoa (Lampelto 2010, 256). Maahanmuuttajille järjestetään kieliopetusta ja neuvontapalveluita, mutta ne eivät aina koske työperusteista maahanmuuttajaa. Jotta maahanmuuttaja saataisiin aktiiviseksi osaksi yhteiskun-

taa, ovat neuvonta ja ohjaus välttämättömiä. Tuen antajan täytyy olla ammattitaitoinen ja hänen pitää pystyä tunnistamaan, milloin tukea annetaan liikaa tai liian vähän. Liiallinen tukeminen saattaa aiheuttaa passivoitumista, kun taas liian vähäinen tuki voi turhauttaa asiakasta. (Heikkilä 2010, 259–260.)

Maahanmuuttajien lisäksi myös työnantajat tarvitsevat ohjausta ja tukea rekrytointiprosessissa erityisesti tutkintojen tunnistamiseen ja oleskeluluupiin liittyvissä asioissa. Ohjeita on jo olemassa, mutta niiden löytäminen koetaan vaikeaksi ja sisältö hankalasti ymmärrettäväksi. (Oinonen 2010, 188.) Julkisia palveluita, jotka ovat profiloituneet erityisesti maahan työn perässä tuleville, ei juuri ole. Valitettavasti ei ole olemassa mitään järjestelmää, josta Suomeen muuttava työntekijä saisi yhdestä paikasta kaikki tarvitsemansa viranomaispalvelut. (Polku lähtömaasta pääkaupunkiseudulle 2010, 10–11.) Viranomaistoiminnan pirstaleisuus ja riittämätön yhteistyö viranomaisten välillä ovat ongelmia, joihin tulisi puuttua (Äärilä 2010, 163).

3.4.3 Kieli

Maahanmuuttajat, työnantajat ja viranomaiset ovat kertoneet että vaikeimmat työllistymisen esteet ovat puutteellinen kielitaito ja suomalaisen työlaainsäädännön sekä työelämän pelisääntöjen heikko tuntemus. Kielen oppiminen ja kielitaidon taso tekevät maahanmuuttajan työllistymisestä vaikean, koska kielen oppimiseen tarvitaan aikaa, mutta kaikilla aikaa ei siihen ole. Suomeen tullessaan maahanmuuttajat kohtaavat informaatio-tulvan, josta asioiden poimiminen heikolla kielitaidolla tai tulkin välityksellä voi olla erittäin vaikeaa. (Kaikkonen 2010, 224–225.) Kielitaidon ongelmissa on usein kyse henkilön sosiaalisesta kielitaidosta ja työpaikan kommunikoinnista, kuin ammattisanastosta (Hujanen 2010, 231).

Maahanmuuttaja ei opi kieltä pelkästään työtä tekemällä. Selviytymistaito syntyy, mutta kielitaidon parantaminen vaatii toimintaa niin työntekijältä kuin hänen ympäristöltään (Hujanen 2010, 232). Ristiriitatilanteet työpaikoilla voivat syntyä kulttuurierojen aiheuttamista väärinkäsityksistä. Suuri haaste toisesta kulttuurista tulevien ihmisten kanssa toimiessa on olla käyttämättä omaa arvojärjestelmää (Ali-Yrkkö, Koivisto, Lampinen, Ylä-Anttila 2000, 109).

3.4.4 Muuttoliikkeen haitat yksilö-, yritys-, ja yhteiskunnallisella tasolla

Maahanmuuttajan kannalta haittoja uudessa maassa ovat usein huonot työolosuhteet ja pitkät työpäivät. Maahanmuuttajan ammatillinen asema saattaa laskea, jolloin hän usein kokee syrjintää ja rasismia. Maahanmuuttajan kokemus erosta läheisiin ja lähtömaahan saattaa olla traumaattinen. Muuttoliikkeestä syntyvät haittatekijät vastaanottomaalle ja sen jäsenille ovat kiristynyt kilpailu työmarkkinoilla ja palkkojen lasku suoritustason matalapalkka-aloilla. Myös kulttuuriset ja kielelliset vaikeudet saattavat lisäantaa ja asuinalueet voivat eriytyä etnisten ryhmien mukaan. Maahan-

muuttajat sijoittuvat usein asumaan kaupunkien lähiöihin. (Forsander 2000, 146–147.)

Yritystasolla maahanmuuttajien lähtömaat menettävät muuttoliikkeen takia osaavaa työvoimaa ja työvoiman puutteen seurauksena palkat nousevat. Lisäksi vastaanottomaan yritystasolla kasvava riippuvuus ulkomaalaisesta työvoimasta koetaan ongelmallisena. Myös yritysten moninaisuusjohtamisen ja työpaikkakoulutusten tarve kasvaa. Tuotteiden ja markkinoinnin segmentointitarpeet lisääntyvät uuden väestön myötä, mikä aiheuttaa yrityksille lisäresursseja sekä markkinoinnin mukauttamista. (Forsander 2000, 146–147.)

Yhteiskunnallisella tasolla muuttoliike saattaa aiheuttaa hallitsematonta paluumuuttoa. Muuttoliikkeen myötä myös tulojako saattaa epätasa-arvoistua ja poliittinen epävakaus lisääntyä. Tämän seurauksena voi syntyä siirtolaisuuden kulttuuri. Yhteiskunta menettää parhaassa työiässä olevan väestön lisäksi myös hedelmällisyydessä olevan väestön, mikä vaikuttaa osaltaan lähtömaan yhteiskunnalliseen väestönrakenteeseen. Vastavasti vastaanottomaa taas saattaa yhteiskunnallisesta näkökulmasta kokea väestön jakaantumista sekä pahenevaa syrjäytymistä ja harmaan talouden laajenemista. Sosiaaliturvan, hyvinvointipalvelujen sekä tarvittavan kieli- ja ammatillisen täydennyskoulutuksen kustannukset lisääntyvät sitä mukaa kun maahanmuuttajien määrä kasvaa. (Forsander 2000, 146–147.)

Teoriaosuudessa käytettiin lähteinä paljon teoksia Avoin Suomi ja Aukeavat ovet. Nämä kirjat oli kirjoitettu maahanmuuttajien työllistymisen näkökulmasta tuoden esille myös heidän subjektiivisia kokemuksiaan. Teokset muokkasivat näkökulmaamme tutkimukseen. Teoriamme keskittyi korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin ja maahanmuuttajien työllistymiseen. Halusimme teorialla tuoda esiin todenmukaista tietoa aiheesta, joka on ajankohtainen tämän päivän Suomessa.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä luvussa esittelemme ja perustelemme valitsemamme tutkimustehtävän ja tutkimuskysymyksen. Hanke rajasi ja antoi perustan opinnäytetyöllemme, joten myös tutkimustehtävä ja -kysymys syntyivät REKRY-AMARE -hankkeen HAMK:n osahankkeen tavoitteista. Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus, joka toteutettiin teemahaastatteluilla. Teemahaastattelut toteutettiin Hämeenlinnassa ja koska kaikki haastateltavamme asuivat Kanta-Hämeen alueella, rajasimme tutkimusalueeksi Kanta-Hämeen.

4.1 Tutkimustehtävä

Tutkimustehtävänämme oli selvittää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä Kanta-Hämeessä, sekä kartoittaa työllistymistä edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä haastattelujen ja kirjallisuuden avulla. Tutkimustehtävä syntyi hankkeen pohjalta ja sen tavoitteena on le-

vittää hyviä käytänteitä työllistymiseen paikallisella tasolla. (ESR-Projektisuunnitelma, REKRY-AMARE 2010, 3.) Tutkimustehtävän toteutimme teemahaastattelemalla neljää Hämeenlinnaan eri aloille työllistynyttä korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa. Valitsimme aiheen sen mielenkiintoisuuden ja ajankohtaisuuden vuoksi.

Haastatteluista kokosimme julisteen, jossa esittelemme haastateltujen henkilöiden työllistymispolut lähtömaasta Suomeen. Jaamme julisteita Hämeenlinnassa maahanmuuttajien kanssa toimiville tahoille. Näin toteutimme käytännössä hyvien käytänteiden levittämistä ja pyrimme ennaltaehkäisemään opitun uudelleen opettelemista sekä huonojen käytänteiden jatkumista. Halusimme polkujen avulla havainnollistaa työllistymisen prosessia ja siihen kuuluvia vaiheita. Julisteen piirroksia on tehnyt ohjaustoiminnan opiskelija Satu Tuorila.

4.2 Tutkimuskysymys

Tutkimuksen avulla pyrimme vastaamaan seuraavaan kysymykseen: Millaisia kokemuksia korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla on työllistymistä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä Kanta-Hämeessä? Tutkimuksessa käsitellään myös maahanmuuttajien työllistymiseen yleisellä tasolla vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, sillä tutkimuskysymykseen saatuja vastauksia analysoidaan laadullisesti, eikä määrällisesti, jolloin tutkimus muuttuisi kvantitatiiviseksi tutkimukseksi.

Tutkimuskysymyksen ja -tehtävän tarkoituksena on tuoda esiin korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemusperäinen tieto työllistymisestä Kanta-Hämeessä. Maahanmuuttajien subjektiivinen kokemus kertoo työllistymisen prosessin tutkittavan näkökulmasta. Opinnäytetyömme tavoitteena on tuoda julki työllistyneiden maahanmuuttajien hiljainen tieto erityisesti uusille hämeenlinnalaisille maahanmuuttajille sekä kaikille muille opinnäytetyötä lukeville. Lisäksi tavoitteemme on herättää ajatuksia maahanmuuttajien työllistymisestä ja siihen liittyvistä epäkohdista.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON KERUU

Tutkimusmenetelmän valinta oli helppo, sillä tiesimme jos alusta alkaen haluavamme tehdä tutkimusta haastattelemalla ihmisiä heidän omista kokemuksistaan. Tästä syystä valitsimme tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun ja analysointimenetelmäksi sisällönanalyysin. Tutkimusprosessimme oli monivaiheinen ja se alkoi keväällä 2011. Teemahaastattelujen lisäksi keräsimme aineistoa myös kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista. Korkeasti koulutetuista maahanmuuttajista ja erityisesti heidän työllistymisestäään löytyi melko vähän aineistoa. Aiheeseen liittyvä kirjallisuus keskittyi yleisesti kotoutumiseen erittelemättä työllistymistä sen paremmin. Lähetimme myös sähköpostikyselyn Hämeenlinnan työ- ja elinkeinotoimistoon. Kyselyssä tiedustelimme korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille suunnatuista palveluista, joita työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa, sekä

heidän näkemystään maahanmuuttajien työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

5.1 Tutkimusprosessi

Aloitimme tutkimusprosessin keväällä 2011, kun kuulimme REKRY-AMARE -hankkeesta ja kävimme keskustelemassa hankkeen HAMK:n osahankkeen suunnittelijan kanssa mahdollisesta roolistamme hankkeessa opinnäytetyön tekijöinä. Halusimme tehdä laadullisen tutkimuksen ja tutkimusmenetelmänä käyttää teemahaastattelua. Hankemateriaaliin perehdyttyämme aloimme pohtia tutkimuksemme aihetta. Valitsimme HAMK:n osahankkeen tavoitteista tutkimuksemme tavoitteeksi osallistumisen hyvien käytänteiden levittämiseen paikallisella tasolla (ESR-Projektisuunnitelma, REKRY-AMARE 2010, 3). Tavoitteen pohjalta syntyi idea oppaasta, jossa työllistyneet maahanmuuttajat kertoisivat työllistymiskokemuksistaan. Valmis opas annettaisiin maahanmuuttajien kanssa työskenteleville tahoille. Myöhemmin oppaan muoto muuttui käytännöllisistä syistä julisteeksi.

Ensimmäinen versio opinnäytetyömme nimeksi oli: Maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä ja alustavana tutkimuskysymyksenämme oli: Millaisia kokemuksia maahanmuuttajilla on työllistymisestä? Myös tutkimustehtävämme muuttui prosessin edetessä, sillä aluksi tutkimustehtävänä oli selvittää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymispolku. Päädyimme ohjaustapaamisten ja tarkempien pohdintojen jälkeen rajaamaan tutkimuskysymystämme, jotta aihe ei olisi liian laaja. Lopulliseksi tutkimuskysymykseksi muodostui: Millaisia kokemuksia korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla on työllistymistä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä Kanta-Hämeessä? Tutkimustehtäväksi muotoutui selvittää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä Kanta-Hämeessä, sekä kartoittaa työllistymistä edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä haastattelujen ja kirjallisuuden avulla. Myös opinnäytetyömme nimi muuttui: Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä Kanta-Hämeessä, sillä haastattelemamme henkilöt asuivat kaikki Kanta-Hämeessä.

Tutkimuksessa haastavaksi koimme tutkimuskohteiden tavoittamisen, aikataulun asettamat haasteet, yhteistyötahojen epäselvyyden sekä hankkeen asettamat rajoitteet aluetta ja ammattiryhmiä kohtaan. Opinnäytetyön edetessä löysimme ongelmiin ratkaisuja. Esimerkiksi tutkimuskohteet löysimme suhteiden avulla ja tavoitimme heidät sähköpostitse. Lopulta haastattelimme neljä kohderyhmään soveltuvaa maahanmuuttajaa. Aikataulutimme haastattelut kesälle ja kirjoitusprosessin syksyille 2011. Yhteistyötahoksemme tuli HAMK:n osahankkeen suunnittelija REKRY-AMARE – hankkeesta. Hankkeen asettamat rajoitteet aluetta kohtaan eivät tuottaneet ongelmia, koska löysimme haastateltavat Kanta-Hämeestä. Hankkeen kohderyhmäksi määriteltiin pääasiassa sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, mutta myös muut akateemisesti koulutetut maahanmuuttajat hyväksyttiin. Haastattelemamme henkilöt työskentelevät koulutus- ja terveydenhuoltoalalla, sekä tekniikan ja kaupan alalla.

Keväällä 2011 teimme raakaversioiden haastattelurungosta (Liite 1.) ja koehaastattelimme maahanmuuttajataustaista lehtoria, joka antoi meille rakentavaa palautetta haastattelun muodosta. Tämän jälkeen muokkasimme haastattelukysymyksiä ja jaoinne vastualueet haastattelun kulusta. Haastattelut toteutimme koululla sekä haastateltavien työpaikoilla. Nauhoitimme ja litteroimme kaikki haastattelut. Väliseminaarissa saadun palautteen mukaan sisällönanalyysi ei välttämättä ole paras mahdollinen vaihtoehto, vaan pelkkä teemoittelu olisi riittänyt. Sisällönanalyysiä pidetään paljon suoritaisempänä analysointitapana. Tutkimuksemme kannalta tämä tieto tuli kuitenkin liian myöhään, joten pitäydyimme sisällönanalyysissä. Koko prosessin ajan olemme perehtyneet maahanmuuttajien työllistymistä koskevaan kirjallisuuteen saadaksemme materiaalia myös teoriaosuuteen.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Seuraavaksi esittelemme haastattelua ja erityisesti teemahaastattelua tutkimusmenetelmänä. Menetelmänä teemahaastattelu ottaa ihmisen huomioon subjektiivisena ajattelijana ja toimijana (Hirsijärvi & Hurme 1993, 8). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa kysymysten järjestys ja muoto eivät ole ennalta määrättyjä.

Valitsimme teemahaastattelun menetelmäksi, koska halusimme olla kohderyhmään suorassa vuorovaikutuksessa ja selvittää heidän subjektiivisia kokemuksiaan työllistymisestä. Tutkimuksessa haastattelimme neljää korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa. Tutkimusaineiston analyysimenetelmäksi valitsimme sisällönanalyysin ja teemoittelun.

5.2.1 Haastattelu aineiston keruumenetelmänä

Haastattelu on kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmä (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2003, 192). Haastattelussa haastattelijana on suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, tämä tekee haastattelusta ainutlaatuisen menetelmän (Hirsijärvi ym. 2003, 191). Syitä haastattelun valintaan menetelmäksi ovat usein muun muassa halu nähdä ihminen subjektina, aiheen tuntemattomuus sekä suppea taustatieto. Kun tutkija haluaa linkittää tuloksen suurempaan kontekstiin tai tutkia arkoina pidettyjä asioita, pidetään haastattelua sopivampana tutkimusmenetelmänä. Haastattelu on kuitenkin aikaa vievä prosessi, mikä vaatii huolellista suunnittelua. (Hirsijärvi ym. 2003, 192–193.)

Haastattelun etuna pidetään joustavuutta tilanteen edellyttämällä tavalla aineistoa kerätessä. Haastattelu antaa vastauksien tulkintaan enemmän mahdollisuuksia, kuin esimerkiksi lomakekysely. (Hirsijärvi ym. 2003, 191–192.) Tutkija voi haastatteleamalla kerätä samanaikaisesti tietoa kahta tutkimustapaa käyttäen. Hän johdattelee haastateltavaa introspektioon eli kuvaamaan itseään ja samaan aikaan hän tarkkailee ja havainnoi tilannetta. (Hirsijärvi & Hurme 1993, 14.) Tilanne tulisikin järjestää niin, että haastattelijat ja haastateltavat näkisivät toistensa ilmeet (Hirsijärvi & Hurme 1993, 84). Tekemällä yhteenvetoa haastattelusta tutkija antaa haastatelta-

valle mahdollisuuden korjata virhetulkintoja (Hirsijärvi & Hurme 1993, 89). Avoimessa ja teemahaastattelussa tutkimusaiheen kannalta epärelevanttia aineistoa tulee reilusti. Lisäksi haittana nähdään haastateltavan tunnistettavuus, mikä muuttuu helpommaksi kuin lomakkeilla tehtävissä tutkimuksissa. (Hirsijärvi & Hurme 1993, 16.)

Ei ole suotavaa haastatella ennestään tuttua henkilöä (Hirsijärvi & Hurme 1993, 56). Jos haastateltavalla on taipumus vastata sosiaalisesti suotavilla vastauksilla, voi haastattelun validiteetti heiketä (Hirsijärvi ym. 2003, 193). Haastattelijan on varottava tekemästä liikaa omia tulkintoja tiivistäessään haastateltavan antamia vastauksia. Tulkinnat saattavat vaikuttaa tutkimuksen lopputulokseen. (Hirsijärvi & Hurme 1993, 89.) Haastattelijan tulee olla puolueeton, eikä hän saa osoittaa omia mielipiteitään tai asenteita (Hirsijärvi & Hurme 1993, 77). Haastattelussa tulisi myös päästä pinnallisista asioista syvemmälle olennaiseen (Hirsijärvi & Hurme 1993, 50). Haastattelumateriaalin laatu on sidonnainen kontekstiin ja tilanteeseen (Hirsijärvi ym. 2003, 194).

Kysymysten muotoilussa haastattelijan tulisi suunnata kysymykset haluttuun teemaan, jolloin kysymysten ydinosa säilyisi (Hirsijärvi & Hurme 1993, 85). Haastattelijan tulisi tehdä koehaastattelu ennen oikeaa haastattelua, jolloin hän voi testata haastattelurunkoa, kysymysten muotoa ja aiheiden järjestystä. Koehaastattelun jälkeen voi tehdä tarvittavat muutokset. (Hirsijärvi & Hurme 1993, 57.) Nauhurin käyttö on suositeltavaa, jos haastateltava antaa suostumuksensa, sillä se helpottaa seuraavaksi tulevaa aineiston analyysivaihetta.

5.2.2 Teemahaastattelu aineiston keruumenetelmänä

Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelijalla toimii ennalta päättämien teemojen pohjalta. Tämän vuoksi menetelmää kutsutaan teemahaastatteluksi (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 138). Teemahaastattelussa kysymykset ovat satunnaisessa järjestyksessä, eikä niitä ole ennalta muotoiltu (Hirsijärvi ym. 2003, 195). Keskustelun edetessä tutkijalla on vapaus muokata kysymysten muotoa ja sisältöä tilanteen vaatimalla tavalla (Syrjälä ym. 1995, 138). Näiden tekijöiden vuoksi teemahaastattelu kuuluu avoimen ja lomakehaastattelun välimaastoon (Hirsijärvi ym. 2003, 195). Teemahaastattelun kysymykset jaotellaan usein kahteen ryhmään: tosiasiakysymykset ja mielipidekysymykset (Hirsijärvi ym. 1993, 44).

Haastattelussa käytettävien teemojen suunnittelu on tutkimuksen kannalta tärkeä vaihe (Hirsijärvi ym. 1993, 40). Etukäteen valitut teemat varmistavat, että haastattelusta tuleva aineisto vastaa tutkimuskysymykseen. Tästä syystä on tärkeää, että haastattelijalla säilyy haastattelun rakenne koko ajan hallinnassa. Haastateltavien valintaa tulisi perustella tutkimussuunnitelmassa. Haastateltavien määrän tulisi olla tarkkaan harkittu, sillä aineistoa syntyy paljon ja laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen laatu on tärkeämpää kuin vastausten määrä. (Virsta n.d.) Haastattelujen jälkeen tutkija litteroi joko koko aineiston tai vain tiettyjen teemojen pohjalta. Lopuksi litteroitu aineisto analysoidaan.

6 SISÄLLÖNANALYYSI

Tutkimukseen kuuluu viisi vaihetta. Ensin valitaan aihe, jonka jälkeen kerätään tieto ja arvioidaan materiaali. Lopuksi järjestetään tulokset ja kirjoitetaan tutkielma. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 63.) Sisällönanalyysi on usein käytetty menetelmä analysoitaessa teemahaastattelulla hankittua aineistoa. Valitsimme sisällönanalyysin, koska sitä painotettiin eniten koulutuksessamme ja se tuntui tutuimmalta menetelmältä. Sisällönanalyysillä halusimme saada tarkan kuvan aineistosta ja tuloksista. Seuraavaksi esittelemme teorian avulla kvalitatiivista tutkimusta ja sisällönanalyysiä. Tämän jälkeen pureudumme paremmin oman tutkimuksemme analyysiin.

6.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkija ymmärtää tutkimansa ilmiöt arvomaailmansa pohjalta. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus valitaan tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan kuvata todellista elämää. (Hirsijärvi ym. 2007, 157.) Tiedon hankinta on kokonaisvaltaista, koska aineiston hankinta tapahtuu luonnollisissa tilanteissa, eikä sitä ole irrotettu arjesta. Tutkimuksen edetessä tutkija muodostaa tutkimussuunnitelman ja valitsee sen mukaisen kohdejoukon. (Hirsijärvi ym. 2007, 160.)

Tutkimusaineisto on materiaalia, josta tutkimus tehdään, mutta se ei sellaisenaan vastaa tutkimusongelmaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija rajaa tutkimusaineiston suuntaamalla haastattelut tiettyihin aiheisiin. Teemahaastattelussa tutkija tarkastelee spesifejä teemoja, kokonaisuuksia ja niihin liittyviä piirteitä. Rajaamista voidaan tehdä myös analysointivaiheessa ja tulkinnassa. (Vilka 2006, 81–82.)

Tutkimusaineistosta tulee hallittavampaa ja helpommin käsiteltävää, kun sitä pelkistää. Aluksi ryhmitellään aineisto, jonka jälkeen se karsitaan irrallisiksi raakahavainnoiksi. Karsitut havainnot yhdistetään erilaisiksi joukoiksi ja tämä tapahtuu löytämällä niistä yhdistäviä piirteitä tai nimittäjiä. Tämän jälkeen tutkija voi muodostaa havainnoista säännön joka soveltuu koko tutkimusaineistoon. (Vilka 2006, 81–82.) Tutkimuksen ydin muodostuu kerätyn aineiston analyysistä, tulkinnasta ja johtopäätöksistä (Hirsijärvi ym. 2003, 207–208).

6.1.1 Sisällönanalyysi

Analysoinnissa havainnot pelkistetään, ryhmitellään ja yhdistetään teemoiksi, joita voidaan tulkita. Pelkistämisen voi toteuttaa joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä pelkistämällä etsitään tutkimusaineistolle ominainen toiminnan logiikka. Tutkimusaineistoa tarkastellaan siitä näkökulmasta, joka on tutkimuksen kannalta olennainen. (Vilka 2006, 81–82.) Laadullista analyysiä ja päätelmien tekoa käytetään

tavallisesti ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa (Hirsijärvi ym. 2007, 219).

Sisällönanalyysin validiteetti kertoo tutkimusmenetelmän kyvystä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkimuksessa reliabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta ja kykyä antaa johdonmukaisia tuloksia. Toisen henkilön tarkistaessa tutkimusta, tulisi hänen saada sama tulos. (Hirsijärvi ym. 2007, 226.) Ongelmana sisällönanalyysissä nähdään usein analysointiprosessin luotettavuus, koska tutkija näkee asiat subjektiivisesti. Haasteena nähdään myös se, miten tutkija rajaa aineiston muodostamalla teemat niin, että kuvaus on mahdollisimman validi. (Tanskanen n.d.)

Sisällönanalyysissä tarkastellaan tekstimuotoisia aineistoja ja muodostetaan tutkimuskohteesta tiivistetty kuvaus, joka liittyy tulokset laajempaan kontekstiin. Aineisto jaetaan pienempiin osiin, jonka jälkeen se käsitteellistetään eli teemoitellaan ja lopuksi kootaan uudeksi kokonaisuudeksi. (KvaliMOTV n.d.) Tutkimus ei ole tulosten analysoinnin jälkeen vielä valmis, sillä tuloksia ei voida jättää lukijalle selittämättöminä ja tulkittomina. Aineiston analyysissä tulkinta tarkoittaa merkitysten selkiyttämistä ja pohdintaa. (Hirsijärvi ym. 2007, 224.)

6.1.2 Analyysin vaiheet

Tutkijan tulee päättää analysoidaanko ilmisisältö eli aineistosta suoraan havaittavat ilmiöt vai piiloviestit, jotka löytyvät niin sanotusti rivien väliltä. Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluu kolme vaihetta. Ensimmäinen vaihe on aineiston redusointi eli pelkistäminen, esimerkiksi pilkkomalla aineisto osiin. Toinen vaihe on klusterointi, jossa aineisto käydään tarkasti läpi, etsien samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. (Silius 2005.)

Viimeisenä tulee abstrahointi, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto teoreettisen käsitteistön muodostamiseksi. Abstrahointia jatketaan yhdistelemällä teemoja, kunnes syntyvät yleiskäsitteet. Niiden avulla tutkija tekee kuvauksen tutkimuskohteesta ja vertaa teoriaa ja johtopäätöksiä alkuperäisaineistoon muodostaessaan uutta teoriaa. Tutkija pyrkii johtopäätöksissä ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan. (Silius 2005.)

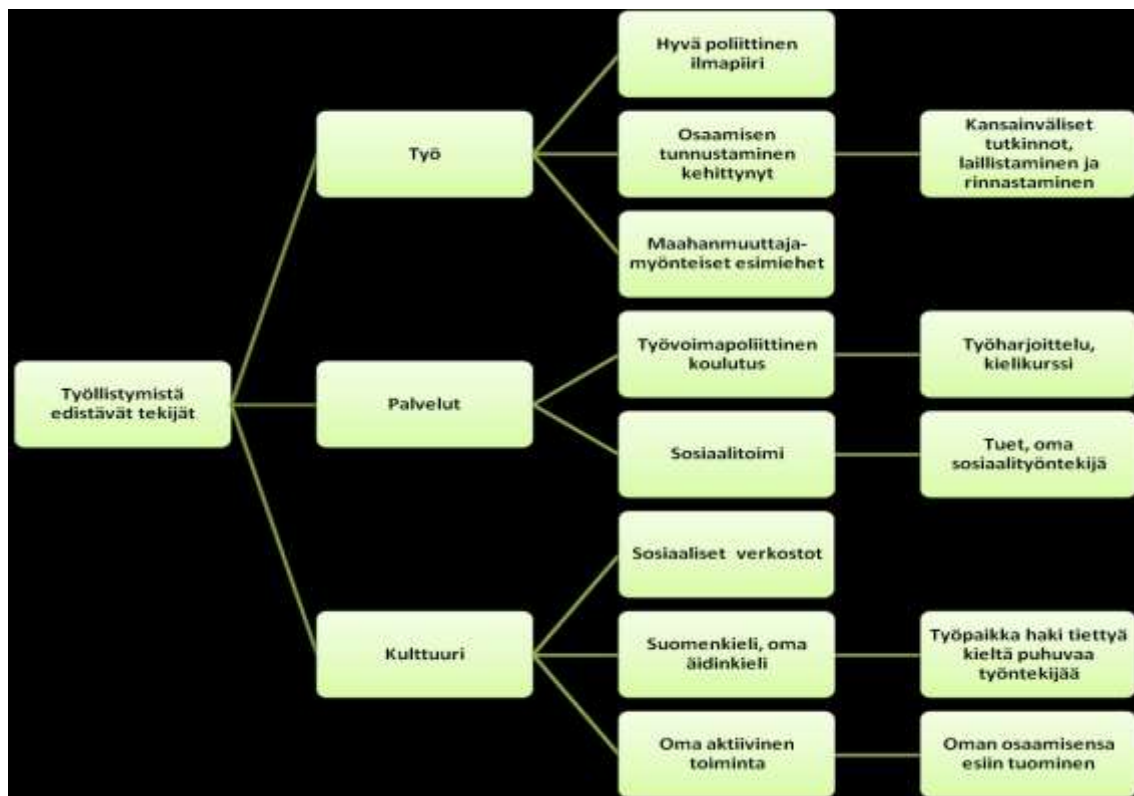
6.2 Tutkimuksemme teemat ja alateemat

Litteroituamme aineiston lähdimme redusoimaan aineistosta edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä, joiden avulla pystyimme vastaamaan tutkimuskysymykseen. Eroteltuamme edistävät ja vaikeuttavat tekijät, huomasimme että vaikeuttavia tekijöitä löytyi materiaalista enemmän kuin edistäviä. Seuraavaksi aloitimme klusteroinnin, jossa ensin edistävät tekijät käytiin yksi kerrallaan läpi ja mietittiin, mihin teemaan ne sopisivat. Esimerkiksi jos yhdessä edistävässä tekijässä mainittiin sana työ, se laitettiin yhteen muiden työ otsakkeen alle kuuluvien tekijöiden kanssa. Näin käytiin läpi koko redusoitu aineisto.

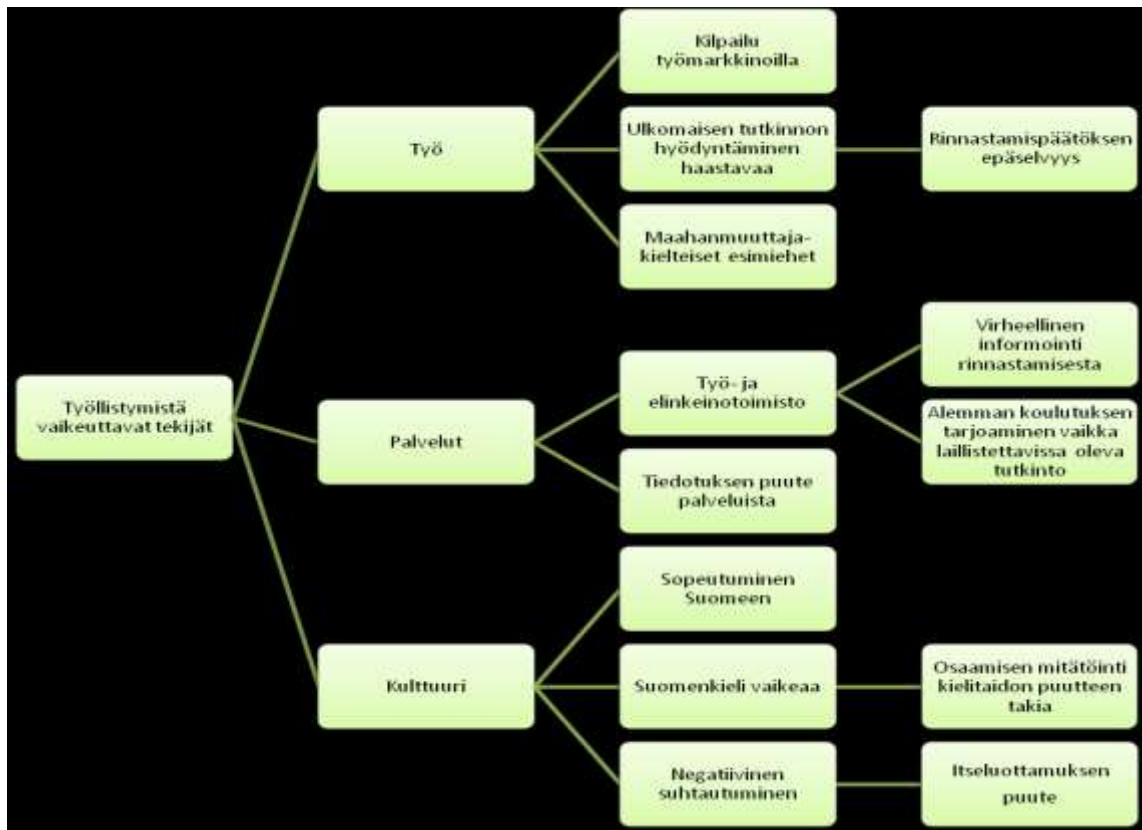
Klusteroinnin lopuksi meillä oli 12 teemaa, jotka olivat työ, työnhaku, työharjoittelu, työyhteisö, palvelut, kotouttaminen, tutkinto, koulutus, kieli, oma toiminta, kulttuuri ja verkostot. Näistä lähdimme miettimään pääteemoja ja alateemoja, eli abstrahoimaan aineiston. Abstrahoinnin jälkeen päädyimme kolmeen pääteemaan ja yhdeksään alateemaan. Pääteemoja ovat työ, palvelut ja kulttuuri. Alateemoiksi työhön tulivat koulutus, tutkinto, työharjoittelu, työn haku ja työyhteisö, palveluihin kotouttaminen, sekä kulttuuriin kieli, oma toiminta ja verkostot.

7 TEEMAHAASTATTELUN TULOKSET

Tarkastelimme haastatteluista tullutta aineistoa valitsemiemme teemojen kautta aluksi yleisesti työhön ja kotoutumiseen liittyvästä perspektiivistä. Tämän jälkeen lähdimme tarkentamaan näkökulmaa erityisesti työllistymiseen liittyviin edistäviin ja vaikeuttaviin tekijöihin. Näitä esittelemme tarkemmin kappaleessa kahdeksan, eli johtopäätöksissä, jossa linkitämme teemat teoriaan. Havainnollistaaksemme abstrahointimme tuloksia, muodostimme teemoista kaaviokuvat, joissa tiivistimme työllistymistä edistävät (kuvio 1) ja vaikeuttavat (kuvio 2) tekijät työn, palveluiden ja kulttuurin näkökulmasta. Tekstiosuudessa kunkin teeman edistävät ja vaikeuttavat tekijät on avattu saman otsikon alle erottelematta niitä sen tarkemmin toisistaan. Tuemme tekemiämme havaintoja suorilla lainauksilla haastatteluista.



Kuvio 1. Työllistymistä edistävät tekijät.



Kuvio 2. Työllistymistä vaikeuttavat tekijät.

7.1 Työ

Valitsimme työn yhdeksi pääteemoista, sillä se esiintyi monta kertaa haastattelujen eri yhteyksissä. Myös työhön liittyviä alateemoja nousi materiaalista paljon. Työhön liittyvistä kommentteista löytyi runsaasti sekä työllistymistä edistäviä että vaikeuttavia tekijöitä.

Haastatteluissa korostettiin, että työn oppii tehdessä. Yksi haastateltavista koki työn tekemisen myös sujuvan Suomessa paremmin kuin lähtömaassa, sillä tietyillä aloilla oli paremmat materiaalit kuin toisaalla. Haastatteluista kävi ilmi, että edellytykset työn tekemiselle Suomessa olivat hyvät. Erityisesti vakituisen työsuhteen kerrottiin luovan turvallisuuden tunnetta ja varmuutta, sillä silloin tiedettiin, että työtä olisi varmasti myös jatkossa.

Yksi haastateltavista korosti EU:n poliittisen ilmapiirin helpottavan työntekoa, sillä kaikilla on oikeus mennä, oikeus tehdä töitä, eikä EU:n sisällä tarvita työlupaa. Se, että haluaako korkeakoulutettu tulla Suomeen, ei yhden haastateltavan mukaan ollut itsestään selvää ainakaan palkkatasoa ajatellessa.

Ne kaikki poliittiset asia on kunnossa, sul on oikeus mennä, sul on oikeus tehdä töitä, sä et tarvi työlupaa ja nää asiat on kunnossa.

Palkan takia tänne ei kannata muuttaa, korkeakoulutetut henkilöt tienavat mun mielestä Suomen ulkopuolella paremmin.

Osa haastateltavista koki työn haasteellisuuden, laajojen paperitöiden ja tiukan aikataulun tekevän suomalaisesta työelämästä stressaavaa. Hyvässä tapauksessa työn aloitus saattoi tuntua kivalta ja jännittävältä, mutta kaikilla haastateltavilla kokemus ei ollut miellyttävä.

No se aloittaminen oli kyllä siis, no silloin oli mun kielitaito siis suht huono. - - Mä muistan et mul oli ihan huono fiilis, koska mä luulin et mitä mä teen täällä, miks mä oon täällä? Ja se aika hidas prosessi et mul oli, et se on kääntynyt mul oli parempi fiilis mennä töihin.

7.1.1 Koulutus

Koulutus tuli alateemaksi työn alle, sillä sitä pidettiin työn saannin edellytyksenä. Koulutukseen viittaavat asiat, joita haastatteluista nousi esille, liittyivät pääasiassa suoraan työllistymiseen. Myös koulutukseen liittyviä palveluja tuotiin esille ja niiden toimivuutta arvioitiin.

Työpaikkojen täydennyskoulutusta kehuittiin hyväksi. Koulutusvaihtoehtojen runsas kirjo koettiin eduksi, tosin valinnan varaa oli niin paljon, että oikean vaihtoehdon löytäminen oli oma prosessinsa. Osaamisen tunnustamisen nähtiin viimevuosina kehittyneen.

Sä voit itse päättää ja lähtee uudelle uralle ihan kokonaan.

Asioiden ymmärtäminen ja sitten toteuttaminen tähän suomalaiseseen kontekstiin, se ei ollut tämmöstä niin haastavaa. Sä tiedät kuitenkin ne perus.

Kaikki koulutukset kuitenkin pyrkii mun eri osaamisen ympärillä.

Suomalaisessa koulutuksessa aiempien, ulkomailla suoritettujen opintojen hyväksilukujen saaminen oli yhden haastateltavan kohdalla mahdotonta, sillä osaamisen tunnustaminen ei ollut kehittynyt tarpeeksi. Maahanmuuttajaryhmässä opiskelu oli myös erilaista, koska opiskelijat tulivat erilaisista lähtökohdista.

Se oli niin lapsen kengissä koko maahanmuuttajien opetus, sanois näin aikuisten maahanmuuttajien, joilla on jo osaaminen. Silloin ei puhuttu osaamisen tunnustamisesta, ei tämmösiä termejä ees käytetty eikä nähty tarpeellisina.

7.1.2 Tutkinto

Tutkinnolla tarkoitetaan lähtömaassa hankittua koulutusta. Tutkinto suuntaa rinnastamisen tai laillistamisen kautta työhön. Tämän takia tutkinto on alateemana työlle.

Suomessa käytettävät kansainväliset tutkinnot helpottivat työnhakua yksityisellä sektorilla, jossa rinnastamista ei edellytetä, poikkeuksena terveydenhuollon ammatin laillistaminen. Osan haastateltavien lähtömaissa ei kansainvälisiä tutkintoja käytetty ja työnhaussa tutkintonimike vaati selitelyä.

Julkiselle sektorille työllistyneet haastateltavat kuuluivat työvoimatoimisessa (nykyinen työ- ja elinkeinotoimisto) tutkinnon rinnastamisesta ja laillistamisesta. Yhden haastateltavan kokemus rinnastamisesta oli, että rinnastamispäätös tuli todella nopeasti ja siinä tutkinto oli todettu ylempään korkeakoulututkintoon, josta oli hyötyä jatkokoulutuksessa.

– ja anto esimerkiksi mahdollisuuden hakeutua ammatilliseen oppilaitokseen, koska sulle todetaan että sulla on jo joku pohja on ihan oikeasti olemassa.

Sinällään rinnastamispäätöksestä ei kyseiselle haastateltavalle ollut muuta hyötyä. Rinnastamispäätöksessä ei mainittu ammattinimikettä, eikä minkä tieteenalan maisteri on. Suomalainen työnantaja ei osannut tulkita, mitä tutkinto sisälsi.

Yksi A4, jossa lukee tän oppilaitoksen nimi ja sitten sun tutkinto sitten sen hassun käännöksen mukaan ja sitten se lukee vain että todettu että tutkinto vastaa Suomessa suoritettavan ylempää korkeakoulu tutkintoo ja jotakin pykälää siellä ja jotain allekirjoituksia ei siinä ole mitään enempää.

Mun mielestä ne (tutkintonimikkeiden käännökset) kuulosti tosi hassuilta. Luetaan esimerkiksi koulupsykologi, siellä lukee esimerkiksi käytännön psykologi kansansivistys järjestelmässä.

Yhden haastateltavan kokemus koski tutkinnon laillistamista. Tutkinnon laillistaminen onnistui Valviran avulla. Yhteydenpito yliopistoon oli ollut vaivatonta ja ohjeet olivat olleet selkeitä.

Laillistamisprosessin suorittaminen, orientaatiopaikka ja sitä kautta työpaikka.

Laillistamisprosessin aloittaminen oli tälle haastateltavalle kuitenkin vaikeaa. Oppilaitos, jossa laillistaminen toteutettiin aikaisemmin, ei enää niitä tehnyt ja uutta paikkaa ei ollut vielä valittu. Laillistaminen vaati kuitenkin edellytyksiä, jotka piti olla kunnossa, kuten hyväksytyt kielitutkinto, pysyvä oleskelulupa sekä lähtömaan tutkinto, joka on suoritettu maailmanlaajuisesti hyväksytyssä oppilaitoksessa.

Se juuri se ongelma, että ei ollu yliopistolla se laillista ulkomaalaisille, että ei ollu - - syntynyt sellainen ryhmä ja se vähän aiheutti viivytystä.

7.1.3 Työharjoittelu

Työharjoittelu kuului osalla haastateltavista työ- ja elinkeinotoimiston palveluihin, toisilla se kuului tutkintoon. Haastateltujen kokemukset vaihtelivat. Työharjoittelu Suomessa nähtiin hyvänä tilanteena näyttää kykynsä suomalaisilla työmarkkinoilla. Myös kielen kehityksen kannalta työharjoittelu koettiin hyödylliseksi.

Täällä (harjoittelussa) voi näyttää miten osaa ja miten täällä tekee töitä.

Mutta siitä (työharjoittelusta) tuli mulle niin iso hyöty, kaikki termit siis tavallaan ku kaikki sillä alalla ja miten se - - toimii käytännössä, potilaiden kanssa se suhtautuminen, miten käsitellään potilasta. Siihen oli hyöty ja siihen tuli kieli kehittynyt huomattavasti - .

Yksi haastateltavista ei päässyt aluksi työharjoitteluun, sillä esteenä oli kielikurssin käymättömyys. Työharjoittelu saattoi myös turhauttaa silloin, kun siitä ei ollut hyötyä työllistymisessä, jolloin työharjoittelu ei johtanut mihinkään. Tämä laski motivaatiota työnhakuun.

7.1.4 Työnhaku

Työnhakuprosessit olivat kaikilla haastateltavilla erilaiset. Työnhaku oli haasteellista itse kullekin. Kaikki kuitenkin painottivat omaa aktiivisuutta ja tarmoa. Yksi haastatelluista laittoikin 150 työhakemusta, joista sai kolme työhaastattelua. Kontaktit ja suhteet koettiin helpottavan työnhaussa.

Yksi haastatelluista toi esille, että jos rekrytointi tapahtuu vain kielitaidon perusteella, henkilön muut taidot jäävät taka-alalle. Kielitaidon merkitys tuotiin kuitenkin vahvasti esiin työnhaussa. Koko prosessi vaikeutui, jos ei luottanut omaan suomen kielen osaamiseensa.

- silloin mun suomen kielen taito oli aika huono ja silti ne työhaastattelut olivat suomeksi.

Kilpailu suomalaisten työnhakijoiden kanssa oli kovaa ja voittaminen erityisen haastavaa, varsinkin jos työnantaja ei tuntenut ulkomaalaista tutkintoa. Suomalaisella todistuksella koettiin olevan helpompi hakea työtä, koska silloin työnantaja ymmärtää pätevyyden ja ulkomainen tutkinto ei luo väärinkäsityksiä. Yhden haastatellun mukaan useat maahanmuuttajat kuitenkin tekevät korkeammalla tutkinnolla alemman tason työtä.

Miten sä saat voittoa siinä kilpailussa suomalaisten kantaväestön kanssa? Mä ajattelisin että sun pitäis olla hirmu pätevä, sulla pitäis olla monia tutkintoja takana et sä olet yhtä hyvä kun joku suomalainen, jolla on esimerkiksi perustutkinto.

No sanoin juu että se vaikeaa varmaan kun ei suomalaista todistusta, se on varmaan mahdotonta - - suomalainen työnantaja ikään kuin saada ymmärtämään, että sun tutkinto on ihan oikeasti korkeakoulututkinto –.

7.1.5 Työyhteisö

Työyhteisön merkitys maahanmuuttajan aloittaessa työt on suuri ja vaikuttaa erityisesti viihtyvyyteen. Suomalaista työyhteisöä kehitettiin avuliaaksi, rennoksi sekä kuvailtiin yhdeksi isoksi perheeksi. Haastateltavat kokivat työyhteisöjen ottavan heidät hyvin vastaan ja auttavan tarvittaessa.

Nuoret otti mut mukaan, jotkut sano vaan et tuuks kattoon lätkäpelii.

Esimiessuhde sai myös kehuja. Suomalaiselta esimieheltä on saatu helppoa apua ja ohjausta. Esimiessuhdetta kuvattiin myös rennoksi ja vähemmän valvovaksi. Yleisesti haastateltavat olivat kohdanneet vain maahanmuuttajamyönteisiä työnantajia.

Helppoa on taas se, että mä ainakin sanoisin että olen onnekas että elämässä on tullut sellaisia tilaisuuksia että oli maahanmuuttajamyönteisiä työnantajia.

Suomalaiset työyhteisöt saivat myös kritiikkiä. Työkaverit pysyivät Suomessa etäisinä ja keskustelut saattoivat jäädä pinnallisiksi. Ulkopuolisen oli vaikea tulla ryhmään, jossa muut työntekijät tunsivat toisensa jo kouluajoilta. Kielitaidon puutteen koettiin vaikeuttavan myös työyhteisössä toimimista. Muu sosiaalinen kanssakäyminen, esimerkiksi kahvi- tai ruokailutilanteissa, oli haasteellista yhteisössä, jossa valtaosa puhuu suomea äidinkielenään.

Ne ketkä ei puhu suomea menee yleensä eri pöytään istumaan.

Työn kiireisyys koettiin myös haasteena työyhteisöön mukaan pääsemisessä. Koettiin, että kantaväestön työntekijöillä ei ollut aikaa esimerkiksi tarkentaa maahanmuuttajalta kuulemaansa asiaa, jota ei ymmärtänyt. Yksi haastatelluista koki vuorovaikutuksen haasteelliseksi myös työyhteisön hierarkkisyyden vuoksi.

7.2 Palvelut

Palvelut valitsimme pääteemaksi, sillä johdattelimme kysymyksillämme haastateltavia kertomaan mahdollisimman paljon heille tutuista palveluista

ja niistä palveluista, mitä he jäivät kaipaamaan. Alateemaksi aiheelle sopi vastausten perusteella kotouttaminen, sillä suurin osa palveluista ja toivotuista palveluista sijoittui ajallisesti siihen aikaan, kun haastateltavat olivat juuri saapuneet Suomeen.

Haastatteluissa toivottiin, että viranomaiset tekisivät enemmän yhteistyötä ja toimisivat samalla tavoin ympäri maata. Kielikursseja toivottiin järjestettävän eritasoisille kielenopiskelijoille. Esimerkiksi korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille toivottiin erillistä kielenopetusryhmää, koska heidän kielelliset tarpeet koettiin erilaisiksi. Myös ryhmien kokoa haluttaiisiin pienentää enemmän eri tasojen mukaan.

Myönteisenä asiana tuotiin esiin palveluiden joustavuus perheen tilanteen mukaan, sillä esimerkiksi päiväkotit tuli vastaan lasten päivien piteneessä, jotta vanhemmat voisivat opiskella rauhassa suomen kieltä kotona. Sosiaalituot ja oma sosiaalityöntekijä koettiin hyväksi auttamaan perhettä asettautumaan uuteen maahan. Sosiaalitoimi oli tukenut myös maksuissa niiden kokeiden kanssa, joilla pystyttiin laillistamaan lähtömaassa hankittu tutkinto.

Maistraatti koettiin myös tärkeäksi erityisesti avioliiton kautta Suomeen tulleille, sillä sieltä löytyi linkki työvoimatoimistoon. Työvoimatoimiston löytäminen koettiin vaikeaksi ilman tätä linkkiä.

Maistraatti oli ainakin tärkeä koska se ylipäättään osoitti siihen että työvoimatoimistossa pitäisi käydä.

Työvoimatoimiston (nykyisen työ- ja elinkeinotoimiston) palveluista annettiin sekä positiivista, että negatiivista palautetta. Yksi haastateltavista koki huonoksi sen, että hänelle tarjottiin koulutuspaikkaa hoitajakoulutukseen, vaikka hänellä oli laillistettavissa oleva lääkärin tutkinto lähtömaasta. Erityisesti tutkintojen laillistamisesta ja rinnastamisesta annettu tieto sai haastateltavat tuntemaan epätoivoa. Haastateltavien mielestä työvoimatoimisto painotti liian vähän tutkintojen rinnastamisen merkitystä.

Siis ensiksi toi se työvoimatoimistossa tapaaminen. Alussa kyllä vähän siis sellainen mulla oli kova paikka. Itseasiassa silloin ajatellu ihan oikeesti että pitääkö vaihtaa ammatti. Että mä en ymmärrä millä perusteella se oli ajateltu että se on vähän että se laillistamis on tosi vaikee Suomessa varsinaisen tämän ala eli lääketieteellinen.

Oli ensimmäinen tapaaminen työvoimatoimiston kanssa. Mä vähän yllätyin että mulle oli sanottu että toi lääketieteellinen ala aika vaikea, melkeen mahdotonta saada Suomessa. Että varmaan pitää kestää minimi viisi vuotta ennen kun sä pääset tekemään omaa työtä, koska ensiksi on opeteltava kieltä ja sen jälkeen se laillistamis se ei oo helppo varsinaisesti koko alalla. Vähän kyllä tuli mulla pettymys että kyllä mä oon sen verran opiskellu ja lukenu että siis mä varmaan aattelin että jää työttömänä tai vaihdan ammattia.

Olis pitänyt korostaa sitä silloin oikeasti se on merkityksellinen paperi koska se sama määräys voit hakea tai olla hakematta, jos ne suhtautuu sillätavalla varmaan voinikin olla hakematta - - Tässä ikäänkuin sanotaan ohimennen ne asiat ne meneeki ihan ohi ne ei jää mihinkään mut siä alkaa taajuumaan vasta kun on ollut vähän aikaa.

Yksi haastateltavista koki, että työvoimatoimistossa ei tunnistettu hänen koulutustaustansa eikä osattu ohjata oikeaan rinnastamiseen. Kehitysehdotuksena työ- ja elinkeinotoimistolle annettiin laajempaa tiedon hakemista eri tutkinnoista.

No palvelut varmaan sellaiset että työvoimatoimistossa olisi laajempi kokemus siitä, ammattialoista ylipäättään koska kun ne ei tunne niitä tutkintoja.

Lisäksi toivottiin, että ohjeistus olisi nykyistä kokonaisvaltaisempaa, eikä keskittyisi esimerkiksi pelkästään perheen sisäisiin asioihin.

Työvoimatoimistossa puhuttiin mitä tehdä jos mies kiusaa ei tämä miehen kiusaamisesta nyt tässä tapauksessa ja ammatillisesti asioista on kyse ihan oikeasti ne olikin painottunut johonki tämmöseen ei ikään kuin kokonaisvaltaisena.

Toiveena palveluihin toivottiin pitkäjänteisempää ajattelua maahanmuuttaja-asioissa, eikä vain lyhytkestoisia hankkeita ja projekteja. Lisäksi korostettiin omalla kielellä saadun informaation tärkeyttä erityisesti alkuvaiheessa.

Haastateltavista kolme oli tullut Suomeen avioliiton kautta. Avioliiton kautta Suomeen tulleet koettiin ongelmalliseksi ryhmäksi, sillä heille koettiin järjestettävän liian vähän palveluja.

Koska oikeastaan tämä on oma ihan erikoinen ryhmä ihmiset, jotka muuttavat avioliiton kautta. Heille ei järjestetä mitään oikeastaan työvoimatoimistoakaan ei tarjoa oikeastaan mitään, ne oli silloin erityisesti 2000-luvun alussa ihan semmosena omana ryhmänä. Että jos haluat kotouttautua, jos et halua niin ei kenelläkään asia että mitä sulle kuuluu.

Yksi haastateltava kuvaili maahanmuuttajille tarjottavia virkistyspalveluita hyväksi, mutta ajatteli niiden sopivan paremmin myöhempään ajankohintaan, kuin heti Suomeen saapumisen jälkeen.

Sosiaalitapahtumia, leirejä, matkoja en mä tiedä, ei välttämättä niitä kun tulee heti maahan niin ei välttämättä ihmiset innostu kauheasti lähtemään kun he tuntee vielä itten niin ulkopuolisesti ja niin vieraiksi että voi ei ajatella.

Myös peruspalveluiden tiedottamisessa koettiin ongelmia, esimerkiksi verotus- ja vakuutusasioissa. Ensimmäisen vuoden verotus oli aiheuttanut ikäviä yllätyksiä seuraavan vuoden jouluna, sillä veroprosentti oli ollut liian pieni. Lisäksi tilien ja erilaisten rekisteröitymisten kanssa tarvittaisiin enemmän apua. Myöskään työpaikan puolesta ei tarjottu kotouttamista edesauttavia palveluja.

Kotouttaminen on alateemana palveluille, sillä nostimme palveluista paremmin esille kotouttamiseen liittyvät palvelut ja kysimme haastateltavien mahdollisista kotouttamissuunnitelmista. Kielitestit kuuluivat työvoimapoliittiseen koulutukseen ja yhdelle haastateltavista oli maksettu ylempään tason testi.

Kaikki haastateltavat eivät päässeet osallistumaan kielikurssille niiden ollessa liian täynnä. Lupaus tulevien kielikurssipaikkojen saamisesta peruuntui ainakin yhden haastateltavan kohdalla, eikä hän lopulta käynyt minkäänlaista kielikurssia suomenkielestä.

Mä odotin ja sitten se oli ihan suuri romahdus kun mä odotin melkeen puoli vuotta sitä kielikurssia elokuuhun ja elokuussa sulle sanotaan että sä et päässytäkään niihin kielikurssille, et se oli ihan semmonen tilanne et pitäis oikeesti miettiä mitä sä teet.

Yksi haastateltavista muisti, että hän oli tehnyt kolmevuotisen kotouttamissuunnitelman työvoimatoimistossa. Haastateltava koki hänen kanssaan tehdyn kotouttamissuunnitelman olevan kuitenkin hyödytön, sillä hän ei päässyt luvatulle kielikurssille.

7.3 Kulttuuri

Kulttuuri on käsitteenä hyvin laaja ja pitää sisällään paljon asiaa. Pääteemaksi kulttuuri sopi mielestämme kuvaamaan yläkäsitteenä esimerkiksi kieltä, verkostoa ja omaa toimintaa. Kieli kuuluu oleellisena osana kulttuuriin ja oman toiminnan taustalla vaikuttavat kulttuuriset asiat ja toimintatavat. Kulttuurisilla tekijöillä nähtiin olevan myös suuri vaikutus sosiaalisten suhteiden luomisessa. Näiden lisäksi saimme tähän osioon sopimaan haastateltavien kokemuksia yleisesti Suomesta ja suomalaisista.

Edistävinä tekijöinä sopeutumisessa nähtiin muun muassa työn ja vapaaajan tasapainottamisen helppous verrattuna lähtömaahan. Työ oli rennompaa suomalaisessa kulttuurissa verraten esimerkiksi saksalaiseen kulttuuriin. Yleisesti suomalaisessa ja saksalaisessa kulttuurissa nähtiin olevan vain vähän eroa, mikä myös osaltaan helpotti sopeutumisessa. Mitä suurempi kulttuuriero oli, sitä vaikeammaksi sopeutuminen koettiin. Toisaalta vaikeuksia toivat esimerkiksi suomalaisen henkilötunnuksen puuttuminen, jonka vuoksi videonkaan vuokraaminen ei yhdellä haastateltavista onnistunut. Lisäksi haastatteluissa tuotiin esiin uutuuden viehäytys tultaessa uuteen kulttuuriin. Se antoi lisää innostusta Suomeen muuttamiseen. Myös Suomen kesää keuhuttiin upeaksi, vaikka talvea kritisoitiinkin liian pitkäksi, kylmäksi ja pimeäksi.

Suomessa koettiin olevan avoin suhtautuminen eurooppalaisiin korkeakoulutettuihin. Erityisesti saksasta tulleet haastateltavat kokivat Suomen olevan saksaystävällinen maa ja suomalaisilla työnantajilla oli luottamus saksalaisiin tutkintopapereihin. Haastateltavat nostivatkin esille, että työllistyminen riippuu varmaan paljon siitä, mistä työntekijä tulee.

Suomalaisia pidettiin hieman arkoina. Erityisesti talvella ihmisten sanottiin muuttuvan vaisummiksi. Miesten ja vanhemman väestön sopeutuminen uuteen kulttuuriin koettiin myös vaikeampana.

Mutta tietysti se tausta ei sen verran hyvä, sä et pääse etkä pärjää etkä pysty tekemään mitään.

Työttömänä se masentaa maahanmuuttajia enemmän ja enemmän että kieli jos tuntuu että seuraava että jos tuntuu omalta ammatilta että se on liian vaikea suorittaa kyllä vaihdetaan ammatti johonki mitä saa kautta voi lähteä työhön se on kyllä se on tärkeää asia varsinaisesti miehet heille on kova paikka istua kotona siis niin kova paikka se kulttuuri toi ero.

Neljäkymmentä se on vanha jo valitettavasti siis ihan henkisesti varmasti et jos on ihan neljäkymmentä on asunut omassa ja maassa ja on vasta tullut Suomeen että on niin väsynyt että tota varsinkin jos on viiskytä se on jo vanha että se on meillä se ikä jos vertaa suomalaisiin se viisikymppiä ettei juuri voi aloittaa ihan uutta elämää - - meillä kun hän tulee viisikymmentä jo, uusi kulttuuri, uusi kieli, yrittää ja yrittää ja hänen mielestä hän ei osaa mitään kun hän ei ymmärrä.

7.3.1 Kieli

Mietimme kauan, laittaisimmeko kielen pääteemaksi vai alateemaksi. Haastatteluissa kieli tuli usein esille eri asiayhteyksissä ja näin se sopisi jokaisen pääteeman alle. Päädyimme kuitenkin sijoittamaan sen kulttuurin alapuolelle, sillä kieli kuuluu olennaiseksi osaksi kulttuuria. Kielitaidon tärkeyttä korostettiin jokaisessa Suomessa vietetyssä elämänvaiheessa aina tähän päivään asti.

Haastatteluissa ei tuotu esille pelkästään suomen kielen osaamisen tuomia hyötyjä, vaan myös omalla äidinkielellä saattoi olla suuri merkitys kotoutumisessa ja erityisesti työsaannissa. Jos työntekijä puhui firman tarvitsemää kieltä, esimerkiksi saksaa tai venäjää, helpottui työsaanti huomattavasti. Myös alkuajan mahdollisuus käyttää englannin kieltä kommunikoinnissa helpotti sopeutumista. Tässä kuitenkin korostettiin myös sitä, ettei englantiin tulisi turvautua liikaa, vaan siirtyä siitä mahdollisimman pian suomen kielen käyttöön. Motivaatio oppia kieltä väheni, mikäli pystyi aina kommunikoimaan englanniksi. Kieli loi myös enemmän sosiaalisia suhteita ja verkostoja, esimerkiksi naapureihin ja työkavereihin. Tämä auttoi osaltaan sopeutumaan uuteen kulttuuriin.

Kieliopetusta pidettiin ehdottoman tärkeänä, sillä asioiminen englannin kielellä kaupungin tarjoamissa palveluissa koettiin vaikeaksi eri palvelujen työntekijöiden englannin kielen taidon heikkouden vuoksi. Kukaan haastateltavista ei ollut saanut lähtömaassa koulutusta Suomen kulttuuriin tai kieleen, mikä saattaa johtua siitä, ettei kukaan tullut työperäisenä maahanmuuttajana.

Kielikurssien merkitys vaihteli haastatteluissa. Jotkut kokivat sen hyödylliseksi, mutta yksi haastateltavista ei edes päässyt osallistumaan kielikursseille. Myös itsenäisen opiskelun tärkeyttä korostettiin ja esille tuotiin kirjaston tarjoamista materiaaleista Finnish for foreigners -kirja. Myös ABC aakkosten tunteminen helpotti kielen oppimista varsinkin niistä maista tulevilla, joilla oli eri aakkoset. Yhdellä suomen kielen taito oli tullut suomalaisen äidin kautta. Kielen oppimisessa tuotiin useaan kertaan esille rohkeus käyttää kieltä sen sijaan, että turvautuisi vain kielikursseihin. Kielen käyttämisen voisi aloittaa esimerkiksi tervehtimällä työkavereita suomeksi. Yksi haastateltavista oli päättänyt puhua vain suomea työpaikallaan, vaikka kielitaito olisikin ollut vielä rajallinen.

Varmaan kieliä monet maahanmuuttajat ajattelee että kielikurssilla sitä oppii ei pitää paikkansa sitä oppii kyllä kieliä käyttämällä et sitä pitäisi käyttää rohkeasti sitä kieltä niitä osaat tällä hetkellä ja se kehittyy sitä kautta ei odota täydellistä kielitasoa.

Maahanmuuttajilla toivottiin olevan myös kärsivällisyyttä, mikäli puhe työyhteisön sisällä kääntyisi joskus nopealle suomen kielelle esimerkiksi ruokailutilanteissa. Suomea toisena äidinkielenään puhuva haastateltava koki että porukkaan pääsi helpommin yhteisen kielen avulla. Kieltä pidettiin niin sanotusti kontaktin avaimena. Kieltä osaamaton tunsikin olevansa työyhteisön ulkopuolella. Kielen oppiminen koettiin vaikeaksi, mikä laski motivaatiota opetteluun.

Se oli vaan se kieli, varsinkin kun oli kahvitaukoja en ymmärtänyt paljon se oli vähän huono juttu silloin.

Että jos et osaa kieli kyllä sä jäät kaukana monesta asiasta, sä jäät vieras yksinkertaisesti. Mutta se ei oo helppoo kieli.

Motivaatio ongelma se koskee varmaan kaikkia jotka tulevat. Se on varmaan vielä pahempi, tai muille kuin minulle. Voin vaan sanoa et se on pitkä tie ennen kun sulla on siis hyvä fiilis puhua.

Kielen opetusta lähtömaassa ei saanut kukaan haastateltavista. Varsinkin niissä ammateissa, joissa kieli toimi niin sanotusti avaimena, tulisi ammatinastoon pystyä perehtymään aikaisemmin, sillä sen oppiminen koettiin hankalaksi.

Että ammatillisen opettajan koulutus oli varmaan vaativalle kielellisesti, mutta vaikka asiat tuttuja, mutta termistöjä kirjallisuutta aika paljon kirjallisuutta mikä oli tarkoitettu kantaväestölle ja kirjoitin kirjallisia töitä.

Se kieli kyllä on pakko olla suomi en mä yhtään ajatellu että mä voin tehdä tätä hommaa ilman en osaa suomenkieli.

Yksi haastateltavista oli kokenut kielitaidottomuuden aiheuttavan ajatuksia siitä, että myöskään asiaa ei voi osata, mikäli kieltä ei osaa. Hänen mielestään ihmistä pidettiin jotenkin tietämättömämpänä kielitaidon puuttumisen vuoksi. Kiireellistä elämää pidettiin esteenä ymmärtämiselle.

Tuli yllätyksenä että sun koko osaaminen mitätöityi kun sä et osannut kieltä et se ikään kuin et osaisi asiaakaan et sillä ei kenelläkään ollut väliä että työllistytkö sä siivoojaksi tai työllistytkö tai jatkatko sitä omaa ammatillista kouluttautumista ja päädyt oman alan työtehtävään.

Maahanmuuttajana esimerkiksi olen kokenut että kun kieli ei osata täydellisesti aina korostus tai jotakin tulisi et sitä ei ikään kuin oikeasti kieli ihmisten mielestä usein korreloituu niin kuin älykkyyteen kun tämä ei osaa kieltä täydellisesti.

– et tämä taas sanoo jotakin tyhmää ettei lähdetä esimerkiksi kysymään että mitä sä sillä tarkoittit tai onko se asia näin tai noin että tehdään sitä päätelmää omassa päässä ja mennään eteenpäin. Se voi johtua siitä että työ on kiireinen kaikki on kiireinen et ei kenelläkään ole aikaa pysähtyä kenenkään kohdalla et silti kieli on se ja älykkyys ihmisten mielestä ne korreloivat ja sitä on vaikea rikkoa.

Haastateltava koki huvittavaksi tilanteen, jossa hänen ajatuksiaan oli sanottu ääneen suomea äidinkielenään puhuvan sanoin, jolloin asian merkitys oli muuttunut.

Joskus mä olen nauranut niin paljon et mä olen useammalle - - kuiskannut että sano tämä asia nyt ääneen ja kun ihminen sanoo ääneen se jotakin alkaa olla niin pätevä asia ja sä olet sanonut ihan sama juttu vähän huonommalla kielellä koska se ihminen on ymmärtänyt mistä on kysymys koska on sanonut sen hyvin suomeksi vaikka sä olet sanonut sitä sama juttu ennen sitä pikkuisen huonolla kielellä, se ei mennyt eteenpäin mutta kun joku toinen sanoo se alkaa mennäkin eteenpäin.

7.3.2 Verkostot

Suomeen kotoutumista helpottivat valmiit verkostot. Avioliiton kautta Suomeen tulleilla oli vaimo tai mies apuna kotouttamisessa ja puolison verkosto valmiina verkostona. Kielitaito kehittyi suomalaisen puolison

kanssa nopeammin. Lisäksi maahanmuuttajat verkostoituivat työpaikoilla melko nopeasti muiden maahanmuuttajien kanssa ja tätä verkostoa käyttäen saatiin tietoa ja kokemuksia käytännön asioista.

Verkostoituminen ei ollut kuitenkaan liian helppoa. Työpaikan saaminen ilman mitään verkostoa koettiin hankalaksi.

Jalan saaminen ovenrakoon voi olla vaikeaa (ilman verkostoa).

Pieneen paikkakuntaan muuttamisen jälkeen koettiin vaikeaksi löytää muita maahanmuuttajia ja suomalaisten kanssa verkostoituminen ilman kieli- taitoa ja työpaikkaa oli vaikeaa.

7.3.3 Oma toiminta

Haastatteluissa tuli ilmi, että myös ihmisen omalla toiminnalla on merkitystä. Omaan toimintaan vaikuttaa paljon ihmisen kulttuuristausta ja näin sijoitimme tämän alateemaksi kulttuurin alapuolelle. Haastateltavat toivat esiin sopeutumista edistäviä luonteenpiirteitä ja ajatusmalleja. Ihmisen antama kuva itsestään koettiin tärkeäksi.

Ihmisen tulisi luottaa itseensä, sekä kysyä ja selvittää rohkeasti eri asioita. Myös ahkeruutta esimerkiksi kielen opiskelussa painotettiin tärkeänä. Maahanmuuttajan tulisi jaksaa opiskella ja tarjota omaa osaamistaan. Asenne työtä kohtaan tuotiin useaan otteeseen esille. Oikealla asenteella ja periksiantamattomuudella pääsisi pitkälle.

Vakituisen työpaikan saaminen ei saisi olla kriteeri työnhaussa, vaan maahanmuuttajan tulisi suhtautua avoimesti ja vastaanottaa myös määräaikaista työsuhdetta. Haastateltavat korostivat, että maahanmuuttajan tulisi luottaa itseensä ja pätevyteensä, eikä hän saisi luovuttaa. Ei tulisi myöskään luottaa pelkästään siihen, että palvelun tarjoajat hoitaisivat kaiken hänen puolestaan.

Rohkeasti hakea oman ammattialan ja oman osaamiseen liittyviä paikkoja ettei lähde hakemaan sitä että mä haen nyt alemman tason tai alemman sen toista ammatillista työtä.

Ihan rohkeasti itsekin lähtee liikkeelle selvittää ja jos vaikka yksi ovi ei avaudu toinen ovi jossain vaiheessa avautuu, että mitä mun osaaminen Suomessa on, mitä mä voisin tehdä että mä saisin sen ne puuttuvat palikat paikoilleen ja pätevyys Suomessa.

Haastateltavat toivat kuitenkin esille, että alussa on vaikea näyttää, kuinka osaa. Vastoinkäymiset pätevyuden tai työn saannissa ovat saattaneet laskea motivaatiota. Rinnastamispäätöksen kesto aiheutti epätoivoa osassa haastateltavista. Myös oma negatiivinen asenne saatua apua kohtaan saattoi osaltaan vaikeuttaa etenemistä. Ihmisen asenteella koettiin olevan myös suurta vaikutusta ja heijastusta muihin perheenjäseniin.

Kyllä mä en suostu siihen viis vuotta. En tiedä itse asiassa mutta kyllä oli vähän kova paikka (Tutkinnon laillistamisessa arvioitu kesto aika).

Kuinka pystytään sit sosiaali tai pystyy auttamaan jos ihminen itse ei pysty ei halua apua.

Masennus alkaa ja se jää siihen kiinni ei lähde mihinkään ja se kyllä heijastuu ihan koko kotiväkiin.

Haastateltavat toivat esiin paljon edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä omien kokemuksensa perusteella. Tutkimuksen kannalta oli hyvä, että kokemukset olivat monipuolisia. Seuraavassa kappaleessa keskitytään siihen, miten teemahaastattelun tulokset vastasivat tutkimustehtävään.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli selvittää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymistä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä Kanta-Hämeessä. Tutkimustulokset syntyivät haastattelujen ja teorian pohjalta. Tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä, sillä tutkimus oli laadullinen ja haastatteluista saatu tieto kokemukseräistä. Lisäksi haastateltavien kokemukset ajoittuvat kymmenen vuoden säteelle, joten tiedot eivät välttämättä ole enää ajankohtaisia. Haastateltavista kukaan ei ollut työperäinen maahanmuuttaja, mutta kaikki olivat työllistyneet omalle tai sitä vastaavalle alalle.

Keräsimme yhteen tekemämme havainnot sekä haastatteluista että kirjallisuudesta. Tutkimuksessamme relevantti tieto muodostuu korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksista työllistymistä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä. Tavoitteenamme on pohtia tulosten laajempaa merkitystä. Huomasimme, että edistävässä ja vaikeuttavissa tekijöissä oli paljon samoja asioita. Näkökulmasta riippuen sama asia saattaa siis olla joko edistävä tai vaikeuttava työllistymisen kannalta. Haastateltavien vastauksista ilmeni, että kokemukset ovat olleet samankaltaisia, vaikka haastateltavat ovat tulleet erilaisista lähtökohdista. Seuraavaksi esittelemme ne työllistymistä edistävät ja vaikeuttavat tekijät, jotka haastateltavat toivat esille.

8.1 Yhteenveto työllistymistä edistävästä ja vaikeuttavista tekijöistä

Haastateltavien tuomista työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä suurin osa liittyi tutkintoon ja sen rinnastamiseen sekä työnhakijan omaan toimintaan ja asenteeseen. Osaamisen tunnustaminen nähtiin viime vuosina kehittyneen ja kansainvälisten tutkintojen käytön lisääntyneen. Tutkinto, joka ei ollut kansainvälinen tutkinto, vaati selittelyä työnhaussa. Haastateltavat kokivat, että suomalaisella tutkinnolla on helpompi hakea työtä, mutta

esille tuotiin myös suomalaisten työnantajien avoin suhtautuminen ja luottamus eurooppalaisiin tutkintoihin.

Haastateltavista yhdellä oli kokemus tutkinnon laillistamisesta Valvirassa ja yhdellä rinnastamisesta Opetushallituksessa. Tutkinnon rinnastamisesta kuultiin työvoimatoimistossa (työ- ja elinkeinotoimisto), mutta sen tärkeyttä ei painotettu tarpeeksi. Yhdelle haastateltavista oli ehdotettu alemman tason koulutusta, vaikka hänellä oli laillistettavissa oleva tutkinto. Kahdella haastateltavistamme tutkinto ei vaatinut rinnastamista. Ongelmana nähtiin rinnastamispäätöksen epäselvyys, koska tutkintonimikkeet käännettiin suoraan suomenkieliseksi, eikä niitä rinnastettu suoraan mihinkään suomalaisen tutkintonimikkeeseen, jonka vuoksi osa työnantajista ei ymmärtänyt rinnastamispäätöstä. Yhdellä haastatellulla oli myös suoraviivainen kokemus työllistymisestä laillistamisen ja orientaatiopaikan kautta työhön.

Työnhakijan oma asenne on haastateltavien mukaan avain työllistymiseen. Työnhakijan tulee olla aktiivinen, tarmokas ja hänen tulisi tarjota omaa osaamistaan. Esimerkiksi harjoittelussa työnhakijalla on mahdollisuus näyttää se, miten hän tekee työnsä, mutta haastateltavat tiedostivat ja toivat esille myös osaamisen näyttämisen vaikeuden työskentelyn alussa. Työnhakijan tulisi luottaa itseensä ja pätevyyteensä, sekä hakea oman alan työtä, eikä tyytyä alemman tason työhön. Työnhakijan tulisi selvittää, mitä hänen oma osaamisensa Suomessa vastaa ja mitä pätevytyymiseen tarvitaan.

Työhaussa tulisi olla periksiantamaton ja ottaa aktiivisesti yhteyttä työnantajiin. Työnhakijoiden tulisi vastaanottaa myös määräaikaista työsuhteita, eikä odottaa vain vakituista paikkaa. Haastateltavilla oli kokemuksia siitä, että vastoinkäymiset työhaussa laskivat motivaatiota. Työnhakijan tulisi ottaa apua vastaan, eikä suhtautua siihen negatiivisesti. Omaan suomen kielen taitoon tulisi luottaa ja käyttää sitä rohkeasti. Haastateltavat korostivat että oikeanlaisella asenteella pääsee pitkälle.

Muut ilmenneet tekijät liittyivät muun muassa verkostoihin, palveluihin ja kielitaitoon. Haastateltavien mukaan kontaktit ja suhteet autoivat työllistymisessä. Yhden haastatellun mukaan ”jalan saaminen oven väliin” ilman verkostoja on vaikeaa. Suomen kielen taito koettiin hyödylliseksi työhaussa, mutta myös omalla äidinkielellä koettiin olevan positiivinen vaikutus työllistymiseen, varsinkin silloin, kun työpaikka haki tiettyä kieltä puhuvaa työntekijää.

Työhaastattelut koettiin haasteellisiksi suomen kielen vaikeuden takia. Yhdellä haastateltavista oli kokemus tietojen ja taitojen mitätöitymisestä kielitaidon puuttuessa, ikään kuin älykkyys ja kielitaito korreloituisivat keskenään. Poliittinen ilmapiiri EU:ssa nähtiin kansainvälisten työntekijöiden liikkuvuutta edistäväksi tekijäksi. Työnsaannin koettiin vaikeutuvan vain, jos lähtömaa oli EU:n ulkopuolinen. Haastateltavat olivat kohdanneet maahanmuuttajamyönteisiä työnantajia. Tästä huolimatta kilpailu työmarkkinoilla kantaväestön työnhakijoiden kanssa koettiin haasteelliseksi.

8.2 Teoria tukemassa johtopäätöksiä

Tarkastelemme seuraavaksi tarkemmin haastattelujen yhteenvedossa tul- leita havaintoja aiheeseen liittyvän kirjallisuuden sekä työ- ja elinkeino- toimistolta saadun sähköpostivastauksen valossa. Havainnot liittyivät pää- asiassa tutkintoon, omaan toimintaan, verkostoon, kieleen, palveluihin se- kä poliittiseen ilmapiiriin ja työnantajien asenteisiin.

Yhteenvedossa ei ole eritelty työllistymistä edistäviä ja vaikeuttavia teki- jöitä erillisiin kappaleisiin, vaan kunkin kappaleen jälkeen tulee tietyn te- kijän työllistymistä edistävät ja vaikeuttavat vaikutukset. Erottelua ei tehty myöskään siitä syystä, että tietty tekijä voi sekä edistää että vaikeuttaa työllistymistä. Teorian avulla tuemme tekemiämme havaintoja ja liitämme ne laajempaan kontekstiin.

8.2.1 Laillistamisen kautta orientaatiopaikkaan ja sieltä suoraan töihin

Haastateltavien kokemukset sijoittuivat kymmenen vuoden säteelle ja tä- män vuoksi he arvelivat osaamisen tunnustamisen kehittyneen viimevuosi- na eteenpäin. Maailmanlaajuisesti hyväksytyssä oppilaitoksessa suorite- tulla tutkinnolla voi tehdä koulutusta vastaavaa työtä Suomessa. Tutkinto tulee kuitenkin ensimmäiseksi rinnastaa, tunnustaa tai laillistaa. (Opetus- hallitus 2011b.)

Työ- ja elinkeinotoimistossa asiakas ohjataan aluksi rinnastamaan tai lail- listamaan korkeakoulututkintonsa, sillä tietyillä aloilla, esimerkiksi kasva- tus- ja terveydenhoitoalalla rinnastamispäätös on edellytys haettaessa täy- dennyskoulutusta tai suoraan työpaikkaa (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011). Haastateltavistamme yksi oli rinnastanut tutkintonsa ja yksi laillistanut. He kokivat, että suomalaisella tutkinnolla olisi helpompi hakea työtä, ja päätöksen jälkeen prosessi muuttuisi suoraviivaisemmaksi: laillis- tamisen kautta orientaatiopaikkaan ja sieltä suoraan töihin. Tutkintopää- töksillä on nähty olevan myös muita vaikutuksia, esimerkiksi maahan- muuttajat etenivät urallaan, saivat opiskelupaikkoja, heitä arvostettiin enemmän ja heidän itseluottamuksensa parani (Tamminen, esitelmä 12.9.2011).

Myös suomalaisilla työnantajilla koettiin olevan avoin suhtautuminen ja hyvä luottamus erityisesti eurooppalaisiin tutkintoihin. Haastateltavista kaksi oli tullut EU-alueelta, mutta heidän tutkintojaan ei tunnustettu, sillä yksityinen sektori ei vaadi tutkintojen tunnustamista tai rinnastamista. Työnantaja arvioi tutkinnon ja tekee itse päätöksen koulutuksen sopivuus- desta työtehtävään (Tamminen, esitelmä 12.9.2011). Lisäksi myös kansainvälisten tutkintojen käytön nähtiin lisääntyneen, mikä helpotti työllis- tymistä suoraan omalla tutkintonimikkeellä. Tutkinnon hyödyntäminen työnhaussa koettiin haastavaksi ja selittelyä vaativaksi, jos kyseessä ei ol- lut kansainvälinen tutkinto. Yleensä muualla suoritettuja tutkintoja epäil- lään tai suorastaan vähätellään, koska Suomessa on edelleen vahva usko kotimaiseen niin ammatillisen kuin akateemisen koulutuksen laatuun (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011).

8.2.2 Oikea asenne ja periksiantamattomuus

Työllistymisen edellytyksenä pidettiin myös monia hakijan persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä. Töitä haettaessa tulisi olla aktiivinen, tarmokas ja myydä omaa osaamistaan. Haastatteluissa painotettiin oikeaa asennetta ja periksiantamattomuutta. Työnantajiin tulisi ottaa aktiivisesti yhteyttä ja työnhakijan tulisi rohkeasti käyttää osaamaansa suomen kieltä. Työnhaun lähtökohtana on itsetuntemus ja tieto siitä, mitä on tarjoamassa työnantajille. Työtä hakiessa tulisi muistaa että jokaisella on omat vahvuutensa, joiden tunnistaminen auttaa motivoitumaan työnhakuun. Kun vahvuusalueet on kartoitettu, tulee löytää juuri ne työnantajat, jotka tarvitsevat sitä vahvuutta, mitä työnhakijalla on tarjottavana. (Aarresaari n.d.)

Työharjoittelulla nähtiin olevan suuri merkitys, sillä se antoi maahanmuuttajalle mahdollisuuden näyttää, kuinka hän tekee työnsä. Työ- ja elinkeinotoimistossa järjestettävässä kotouttamiskoulutuksessa ohjataan asiakas työelämävalmennukseen hänen oman alansa työhön. Omien taitojen näyttämisen lisäksi maahanmuuttaja saa mahdollisuuden tutustua oman alan työpaikkoihin ja työnantajiin sekä yleisesti suomalaiseen työelämään ja sen pelisääntöihin. Ulkomaalaisen työntekijän luoma oman alan verkosto ei auta pelkästään hänen työllistymisessään, vaan myös yleisesti kotoutumisessa uuteen maahan. (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011.) Myös suomen kielen käytön rohkeutta painotettiin. Suomen kielen oppiminen saattaa olla vaikea ja puheeseen jää aksentti, mutta se on luonnollista, ja parempi puutteellinen kielitaito kuin täysin ummikkona oleminen (Ylänkö 2000, 26).

Maahanmuuttaja saattaa kokea kulttuurisen ja ammatillisen identiteettikriisin ollessaan jonkin aikaa uudessa maassa. Kielen opiskelun vaikeutuksessa itseluottamus ja oman arvon tunto laskevat (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011). Haastateltavilla oli kokemuksia motivaation laskusta työnhaun vastoinkäymisissä. Koettiin myös, että jotkut maahanmuuttajat suhtautuivat negatiivisesti tarjottuun apuun. Tämä saattaa johtua kulttuurista ja kulttuurisidonnaisesta ylpeyden ja häpeän tunteesta. Koska maahanmuuttaja-asiakkaista avun vastaanottaminen voi tuntua hyvinkin vaikealta, täytyy työntekijän tehdä näkyväksi avun luonne ja tuoda esille, että puhuminen voi helpottaa oloa. (Haavikko & Bremer 2009, 16.) Myös aiemmat huonot kokemukset avun tarjoamisesta ja vastaanottamisesta saattavat muuttaa suhtautumisen negatiiviseksi.

Osaamisen näyttäminen koettiin vaikeaksi työskentelyn alussa. Maahanmuuttajat tarvitsevat usein enemmän ohjausta työelämän käytänteistä, kuin kantaväestöön kuuluvat. Työnantajien tulisi kiinnittää erityistä huomiota työhön ohjaukseen ja perehdyttämiseen. (Sisäasiainministeriö 2009.) Vakituisten työsuhteiden odottaminen nähtiin huonona asiana. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet ja työnantajat eivät enää odota pitkäaikaista sitoutumista (Mannila 2010, 216). Suomalaisten työntekijöiden ura kulkee yleensä määräaikaisten töiden kautta vakituiseen työhön. Myös maahanmuuttajien tulisi ottaa vastaan määräaikaisia työsuhteita, mikäli vakituisia ei ole tarjolla.

8.2.3 Sosiaalinen verkosto väylänä työnsaantiin

Valmiiden kontaktien ja suhteiden nähtiin auttavan työllistymisessä. Sosiaalisia verkostoja pidetään edelleen tehokkaimpina väylinä rekrytoinnissa (Oinonen 2010, 187). Vilokin (2005) tekemän tutkimuksen mukaan erityisesti maahanmuuttajien suomalaisilla suhdeverkostoilla nähtiin olevan tärkeä rooli työllistymisessä, sillä suomalaisten tuttavien suosittamana maahanmuuttajan työllistymismahdollisuudet paranivat. Suomalaiset antoivat suosituksia, neuvoja ja tietoa tulevista työpaikoista ja työnantajan luottamus työntekijään kasvoi, kun suosittelijana toimi luottamusverkon suomalainen jäsen. He kokivat että henkilövalintaan liittyvä riski pieneni. (Vilokki 2005.)

Ilman verkostoja työnsaanti koettiin vaikeaksi. Työnhaun ohella maahanmuuttajan tulee hankkia itselleen sosiaalisten suhteiden verkosto, joka auttaa työllistymisessä. Verkoston hankkiminen ei kuitenkaan ole helppoa (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö n.d.). Vähemmän aktiiviset ihmiset eivät onnistu solmimaan tarpeellisia kontakteja. Vähän aikaa Suomessa asuneet maahanmuuttajat eivät välttämättä osaa hakeutua omatoimisesti työmarkkinoille, sillä heillä ei usein ole riittävästi tietoa eikä kontakteja. Työnantajat ovat usein varautuneita ja ennakkoluuloisia ulkomaalaisia kohtaan. (Pitkänen 1999, 41–45.) Jos maahanmuuttajalla ei ole päivittäisiä tapaamisia ja ystävyys-suhteita kansaväestön ihmisten kanssa, ei hänelle ole olemassa yhteiskuntaa johon integroitua (Ylänkö 2000, 35).

8.2.4 Akateemisille maahanmuuttajille enemmän palveluja

Palveluista positiivista palautetta annettiin muun muassa sosiaalitoimelle ja työvoimapolitiittiselle koulutukselle, joiden kautta muun muassa kielitesteit ja muut laillistamiseen liittyneet kokeet maksettiin. Työ- ja elinkeinohallinnon rahoittama työvoimapolitiittinen koulutus on opiskelijoille maksuton. Sen tavoitteena on antaa monipuolista ja käytännönläheistä koulutusta työhön sijoittumiseen ja se sisältää konkreettista työssä oppimista. Työ- ja elinkeinotoimisto pyrkii ohjaamaan korkeasti koulutetut maahanmuuttajat tehokkaaseen kotoutumiskoulutukseen. Maahanmuuttaja suorittaa suomen kielen keskitason kielitutkinnon 10 kk:n opiskelun jälkeen. (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011.) Yksi haastateltavistamme oli suorittanut omasta aloitteestaan ylemmän tason kielitutkinnon.

Kysyessämme, mitä palveluja toivottaisiin enemmän, toivat haastateltavat esille erityisesti akateemisille maahanmuuttajille suunnattuja koulutuksia. Kielikursseja eritasoisille maahanmuuttajille toivottiin enemmän, koska kielelliset tarpeet koettiin erilaisiksi. Hämeenlinnan työ- ja elinkeinotoimisto järjestää ammattiin ohjaavia ja valmentavia koulutuksia eri aloille, kuten taloushallinto-, toimisto-, tekniikka-, sosiaali- ja terveysaloille, sekä puhdistuspalvelualoille. Myös akateemisille maahanmuuttajille tarjotaan ohjaavaa koulutusta ja tulokset ovat olleet hyviä. (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011.) Tulee kuitenkin muistaa, että haastateltavien kokemukset sijoittuvat kymmenen vuoden ajanjaksolle ja palvelut ovat voineet kehittyä ajan kuluessa. Esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulussa on järjestetty akateemisille maahanmuuttajille omaa valmentavaa koulutusta. Lääkäreil-

le, hammaslääkäreille, sairaanhoitajille sekä aineenopettajille tarjotaan vuosittain täydennyskoulutuksia. (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011.) Myös yksi haastateltavista toi esille saamansa täydennyskoulutukset.

Suomeen pysyvästi tulleiden maahanmuuttajien kotoutumista uuteen maahan pyritään tukemaan häntä osallistavalla ja voimaannuttavalla tavalla. Kotoutumisesta vastuussa ovat hallinnollisesta näkökulmasta sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, opetusministeriö sekä kunnat (Koulutusnetti 2010). Käytännön elämän esimerkkinä haastateltavista kaksi oli tehnyt kotoutumissuunnitelman silloisessa työvoimatoimistossa. Kotoutumissuunnitelma tehdään työikäisille eli 17–65-vuotiaille maahanmuuttajille enintään kolmeksi vuodeksi, mutta poikkeustapauksissa myös viideksi vuodeksi. Suunnitelma sisältää kielikoulutusta, työharjoitteluja, sekä yleisivistävää tai ammatillista koulutusta asiakkaan tarpeiden mukaan. Kotouttamiskoulutus kestää yhden lukuvuoden ja siitä suurin osa on työvoimakoulutusta. (Koulutusnetti 2010.) Haastateltavistamme yksi oli käynyt kotouttamiseen kuuluvan kielikurssin ja työharjoittelun.

Palveluista tuli myös negatiivista palautetta. Yksi haastateltavista koki kotouttamissuunnitelman toisarvoiseksi, sillä se vain tehtiin, mutta siihen ei palattu kertaakaan. Kyseiselle haastateltavalle luvattiin myös kielikurssi, mutta hän ei ikinä päässyt sinne. Palveluntarjoajat ovat tietoisia että akateemisille maahanmuuttajille tarkoitettuja koulutuksia ei ole riittävästi (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011). Maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta muun muassa kielikoulutusmahdollisuuksista ja yleisesti palveluista työllistyäkseen, mutta valitettavasti ohjeet ovat hankalasti löydettävissä (Oinonen 2010, 188).

8.2.5 Kielitaito rekrytoinnin kriteerinä

Yhteenvedona kieleen liittyvistä kommentteista voisi sanoa, että kielitaidon merkitys kaikissa kotoutumiseen ja työllistymiseen liittyvissä vaiheissa koettiin suureksi. Myös teoriassa tuotiin esille kielitaidon tärkeys työssä. Työnantaja saattaa ajatella kauan Suomessa asuneesta maahanmuuttajasta, joka ei osaa suomea, ettei hänellä ole kiinnostusta oppia uusia asioita. Kielen opiskelu on hyvin tärkeää, mutta kieltä ei opi vain käymällä kurssin, vaan kieltä tulee opiskella myös arjen eri tilanteissa itsenäisesti. Työnantajat arvostavat maahanmuuttajien kielitaitoa. Ei tule ajatella kuitenkaan, että kieli olisi ainoa työntekoon ja kulttuuriin liittävä tekijä, vaan myös muuta kulttuurintuntemusta tulisi kehittää. Kieli kehittyy suomalaisessa työympäristössä joka tapauksessa. (Vasama 2010, 238.)

Pelkästään suomen kielen osaamista ei pidetty arvossa. Myös omalla äidinkielellä oli positiivinen vaikutus työllistymisessä erityisesti silloin, kun haettiin tiettyä kieltä puhuvaa työntekijää. Myös tästä oli kahdella haastateltavistamme kokemusta. Tulee muistaa, ettei työpaikka rajoitu tiettyjen seinien tai valtionrajojen sisäpuolelle, vaan nykyajan kansainvälistyvissä työmarkkinoissa verkostoituminen on maailmanlaajuista. Kielitaitoa pidetään rekrytointikriteerinä muiden kriteerien joukossa. Joskus hakija voidaan valita tehtävään myös pelkästään hänen kielitaitonsa perusteella. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009.)

Kielen oppimiseen tarvitaan aikaa, mutta kaikille sitä ei suoda tarpeeksi. Jo Suomeen tullessa maahanmuuttajat kohtaavat informaatiotulvan, josta selviäminen heikolla kielitaidolla tai tulkin välityksellä on haastavaa (Kaikkonen 2010, 224). Myös työhaastattelut koettiin haasteellisiksi suomen kielen ollessa rajallinen. Kun työpaikalla puhutaan kielitaidon ongelmista, useimmin kyse on sosiaalisesta kielitaidosta kuin ammattisanastosta (Hujanen 2010, 231). Kielitaidon puutteen takia koettiin, että koko osaaminen mitätöitiin, ikään kuin älykkyys ja kielitaito korreloituivat keskenään. Osaaminen, työ- ja elämäkokemus, opinnot ja yhteiskunnallinen status katoavat kun niitä ei pääse hyödyntämään uudessa maassa ilman kieltä (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011). Maahanmuuttajan ammatillinen asema saattaa laskea ja hän saattaa kokea syrjintää ja rasismia (Forsander 2000, 146–147).

8.2.6 Hyvä poliittinen ilmapiiri ja maahanmuuttaja myönteiset asenteet

Poliittisen ilmapiirin koettiin olevan hyvä, sillä se edisti kansainvälisten työntekijöiden liikkuvuutta EU:n alueella. Euroopan unionin kansalaisille kuuluukin tiettyjä oikeuksia, kuten oikeus olla työnhakijoina toisessa EU-maassa ja työskennellä siellä ilman työlupaa. Heillä on oikeus asua toisessa EU-maassa työnhakijan tai työntekijän tittelillä, sekä jäädä maahan vielä työsuhteiden päätyttyäkin. Tärkeitä ovat myös tasa-arvoon viittaavat oikeudet, joissa työnhakijaa tulee kohdella tasa-arvoisesti maan kantaväestön kanssa sekä työnsaannin, työolojen että muiden sosiaali- ja verotusasioiden suhteen. EU-maiden lisäksi myös Euroopan talousalueen maat nauttivat samoista oikeuksista. (Euroopan komissio n.d.) Työnsaannin koettiin vaikeutuvan, mikäli lähtömaa on EU:n ulkopuolinen.

Positiivisena asiana nostettiin esille myös maahanmuuttajamyönteiset työnantajat, joita haastateltavat olivat kohdanneet työnhaussa. Laineen ja Kujanpään (2008) tekemän tutkimuksen mukaan työnantajat kokevatkin maahanmuuttajien olevan ahkeria ja työhönsä hyvin motivoituneita. Maahanmuuttaja koettiin hakijana muiden hakijoiden joukossa, eikä kulttuurieroja nähty ongelmana. Työntekijöiden sanottiin lunastavan paikkansa yrityksessä näyttämällä osaamisensa käytännössä. Myös haastateltavat toivat esille omien taitojen esiin tuomisen pelkkien papereiden katsomisen sijaan. Valitettavasti kaikki työnantajat eivät suhtaudu maahanmuuttajatyönhakijoihin suopeasti.

Työnantajan negatiiviset asenteet estävät edelleen maahanmuuttajien työllistymistä (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011). Tänäkin päivänä ikä, ihonväri ja etninen tausta ovat työllistymiseen vaikuttavia asioita (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö n.d.). Työnantaja saattaa työnhakutilanteessa käyttää kieltä tekosyynä hylkäävään päätökseen. Tästä huolimatta hän ei yleensä saa edes syrjintäsyytöstä, koska vain harva maahanmuuttaja lähtee vaatimaan oikeuksiaan virallisten tahojen kautta (Komsu, sähköpostiviesti 18.9.2011). Syitä maahanmuuttajien heikompiin työllistymismahdollisuuksiin ovat puutteellinen suomen kielen taito, työnantajien syrjiminen muualla kuin Suomessa suoritettua tutkintoa tai ulkomailla hankittua työkokemusta kohtaan, puutteellinen kulttuurinen osaaminen, työnantajan

epäluottamuksellinen suhtautuminen maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohtaan ja syrjintä (Ahmad 2010, 75–77).

Kilpailu työmarkkinoilla kantaväestön työnhakijoiden kanssa koettiin haasteelliseksi. Suomessa on ollut runsaasti tarjolla myös suomalaisia työntekijöitä taloudellisen laman vuoksi, joten maahanmuuttajien asema on heikennyt (Korhonen 2010, 195). Maahanmuuttajia palkataan määräaikaiseen työhön minimipalkalla taloudellisten etujen takia. Tämä aiheuttaa kantaväestön työntekijöissä pelkoa siitä, että muualta tulevat varastaisivat työpaikat, mikä taas osaltaan ruokkii ulkomaalaisvastaisuutta ja epäluuloa. (Komi, sähköpostiviesti 18.9.2011.) Työvoimareserville maahanmuuttajat ovat edelleen uhka tai voimavara (Kaikkonen 2010, 101).

Maahanmuuttajien työllistyminen on Suomen tulevaisuuden kannalta tärkeä asia ja sen edistämiseen tulisi saada enemmän resursseja. Akateemisille maahanmuuttajille toivottiin enemmän palveluja, sillä tämän hetkisillä palveluilla työllistyminen ei ole niin sujuvaa kuin se voisi olla. Laillistaminen ja sieltä saatu yhteys orientaatiopaikkaan koettiin toimivaksi työllistymiskeinoksi. Maahanmuuttajan aktiivinen asenne, hyvä kielitaito ja verkostoitumiskyky luovat oivan pohjan työnsaantiin. Työllistymiseen vaikuttavat myös maahanmuuton yleiset asiat, kuten poliittinen ilmapiiri ja työnantajien asenteet. Yhteiskunnan kielteisten asenteiden muutos on suuri haaste ja haastateltavien kokemusten perusteella voidaan sanoa, että muutokset tapahtuvat hitaasti. Kymmenen vuoden kuluttua tilanne on toivottavasti parempi.

9 POHDINTA JA ARVIOINTI

Saimme tutkimuksessa kattavan kuvan tutkittavasta aiheesta, sillä tekemissämme haastatteluisa kaikilla haastateltavilla oli toisista poikkeavat taustat. Tietoa kertyi sekä rinnastamiseen että laillistamiseen liittyvistä kokemuksista, sekä työntekijöiden mietteitä yksityisellä sektorilla ja kunnallisella sektorilla työskentelystä. Litteroituamme koko aineiston, koimme teemoittelun tekemisen olevan helpompaa, kuin että olisimme kirjoittaneet vastauksia haastattelutilanteissa tai litteroineet vain osan aineistosta.

Tutkimukseen osallistuneet korkeasti koulutetut maahanmuuttajat kertoivat hyvin avoimesti kokemuksistaan ja toivat esille sekä hyviä että huonoja puolia esimerkiksi Suomen palvelujärjestelmästä. Tavoitteena oli haastatella työperäisiä maahanmuuttajia, mutta tutkimuksen alussa osoittautui, että pelkästään työn perässä Hämeenlinnaan muuttaneita maahanmuuttajia oli vaikea löytää. Haastateltavat olivat tulleet Suomeen pääasiassa avioliiton kautta ja yksi pakolaisena. Tämä johti siihen, että emme voineet painottaa työperäistä maahanmuuttoa alkuperäisen suunnitelmamme mukaisesti.

Haastattelurungon (Liite 1) teimme tutkimuskysymyksen ja hankkeen asettamien rajojen mukaan, mutta jälkepäin mietittynä haastattelurunko olisi voinut olla vielä tarkemmin rajattu. Tutkimusta olisi edistänyt, jos

haastattelussa olisi kysytty vielä tarkemmin työllistymiseen liittyvistä asioista. Aiheeseen liittyvää kirjallisuutta löytyi alkukankeuden jälkeen runsaasti, mutta sen painopiste ei usein ollut työllistymisessä vaan kotoutumisessa. Erityisesti korkeasti koulutetuista maahanmuuttajista löytyi melko vähän kirjallisuutta. Aineiston rajausta oli myös haasteellista, koska tutkimuksen kannalta oleellista tietoa löytyi hyvin erilaisista lähteistä ja joskus tieto oli ristiriitaista, esimerkiksi tarkasteltaessa työnantajien suhtautumista maahanmuuttajiin. Sisällönanalyysin toteuttaminen oli erikoinen prosessi, joka sisälsi paperisuikaleita ja nitomista. Teemoittelun olisi voinut tehdä vielä tiiviimmäksi ja kenties vähentää pääteemoja. Pohdimme myös, olisiko teemoittelu sinällään ollut parempi analyysivaihtoehto verrattuna sisällönanalyysiin siitä syystä, että teemoittelulla olisimme kenties saaneet tiiviimmät johtopäätökset.

Ensimmäisen aikataulumme mukaan haastattelut olisi pitänyt tehdä jo keväällä, mutta tämä ei toteutunut. Todellinen aikataulumme oli tiivis, mutta tehokas. Syksyllä käytössä oleva aika käytettiin suunnitelmallisesti kirjoittamiseen. Alkuperäisessä suunnitelmassa opas oli pieni selkokielen vihkonen, mutta haastattelujen jälkeen totesimme neljän työllistymispolun vihkosen olevan hyödytön. Muovasimme ideaa ja päätimme toteuttaa oppaan julisteen muodossa. Juliste on opinnäytetyöstä luotu tuote, joka annetaan maahanmuuttajien kanssa työskenteleville tahoille. Tutkimuksen kannalta opinnäytetyöllä on suurempi arvo. Julisteella pyrimme vastaamaan tavoitteeseen levittää työllistymisen hyviä käytänteitä paikallisella tasolla. Opinnäytetyön pohjalta voi tehdä monenlaisia jatkotutkimuksia. Kannattavaa olisi perehtyä tarkemmin korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille suunnattuihin palveluihin ja niiden kehittämiseen. Myös tutkimus osaamisen tunnistamisesta olisi ajankohtainen.

Tutkimuksella haluttiin kartoittaa korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä Kanta-Hämeessä, sekä erityisesti siihen vaikuttavista edistävästä tai vaikeuttavista tekijöistä. Haastattelujen ja kirjallisuuden avulla saatiin paljon aineistoa maahanmuuttajista ja sitä rajattiin aktiivisesti koko tutkimuksen ajan. Rajatessa tuli huomioida jatkuvasti tutkimuskysymys ja arvioida kuinka hyvin kerätty aineisto vastasi siihen. Rajaamista olisi toki voinut tehdä vielä enemmän, mutta mielestämme vastasimme tutkimuskysymykseen selvittämällä useita työllistymistä vaikeuttavia ja edistäviä tekijöitä.

Pohdittaessa tutkimuksen reabiliteettia eli luotettavuutta, otettiin huomioon, että suurin osa haastattelujen kautta tulleista kokemuksista sijoittui kymmenen viimeisen vuoden ajanjaksolle. Tällöin tuli ottaa huomioon, että asiat ovat saattaneet muuttua tähän päivään mennessä. Esimerkiksi kokemukset tutkintojen laillistamisesta ja rinnastamisesta sijoittuivat melkein kymmenen vuoden päähän menneisyyteen. Tämän vuoksi hankittiin myös tuoreempaa tietoa ottamalla suoraan yhteyttä sähköpostitse Hämeenlinnan työ- ja elinkeinotoimistoon. Tutkimuksen validiteetti eli toistettavuus on mahdollista, mutta koska kyseessä on laadullinen teemahaastattelu tehty tutkimus, riippuvat vastaukset paljolti haastateltavista ja heidän kokemuksistaan, joita on yhtä monta erilaista, kuin on haastateltaviakin. Tutkimuksen voi toistaa käyttämällä samaa kyselylomaketta ja samoja

teemoja, mutta haastateltavien tulisi olla eri henkilöt, jolloin tutkimuksella saataisiin lisää uutta tietoa ja uusia kokemuksia.

Pohdimme muutamia haastattelun kautta tulleita tuloksia tarkemmin. Esimerkiksi haastatteluissa esiin tuotu hyvä poliittinen ilmapiiri sai miettimään mahdollista tilannetta tulevaisuudessa. Suomen politiikassa on viimeaikoina noussut esiin maahanmuuttokriittisyys ja suhtautuminen maahanmuuttajiin on muuttunut varovaisemmaksi. Tämä sai pohtimaan poliittisen ilmapiirin mahdollisia muutoksia tulevaisuudessa, mikäli maahanmuuttoon suunniteltuja leikkauksia tultaisiin toteuttamaan. Jo nyt palveluissa ja erityisesti työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamissa koulutuksissa maahanmuuttajille tuotiin esiin palveluiden niukkuus taloudellisen tilanteen vuoksi. Päätökset liittyivät kuitenkin enemmän pakolais- ja turvapaikanhakijataustaisiin maahanmuuttajiin, eivätkä niinkään maahan tuleviin korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin.

Pohdimme myös, oliko korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille tarpeeksi tarjolla juuri heille suunnattuja palveluita. Haastatteluissa tuotiin usein esille, kuinka esimerkiksi kielenopetus tulisi jakaa korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille erilliseksi muista maahan tulevista ryhmistä. Opetuksen tulisi olla enemmän ammattisanastoon painottuvaa ja sitä tulisi tarjota useimmassa kunnassa. Korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille on kyllä omia kielikoulutuksia, mutta niitä järjestetään suurimmissa kaupungeissa, kuten Tampereelle ja Helsingissä. Tällöin matkat ja ajankäyttö tulevat esteeksi koulutukseen osallistumiselle. Mietimme, voisiko palveluja tuoda enemmän Internetiin, jolloin maahanmuuttajat ympäri Suomea pystyisivät osallistumaan opetukseen muun muassa verkko-opetuksen kautta.

Myös suomalaisten työyhteisöjen asenteissa nähtiin sekä maahanmuuttomyönteisiä että negatiivisia piirteitä. Haastateltavat olivat kokeneet työyhteisöjen ja esimiesten olevan maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan myönteisiä, mutta kirjallisuudesta tuli esiin paljon myös tutkimusten kautta saatua tietoa maahanmuuttajavastaisista työyhteisöistä ja työnantajista. Tämä toimii esimerkkinä aineiston ristiriitaisuudesta. Vieraita työssä -kirjassa tuotiin esille testi, jossa maahanmuuttaja oli soittanut työpaikkaan ja kysynyt töitä työvoimatoimistosta kuulemansa työpaikkailmoituksen perusteella. Työnantaja oli kertonut paikan olevan jo täytetty, eikä hän ollut kiinnostunut maahanmuuttajan todistuksista tai työkokemuksesta. Tämän jälkeen samaan työpaikkaan oli soittanut kantaväestöön kuuluva työnhakija ja kävikin ilmi, ettei työtehtävään ollut valittu vielä ketään ja paikka oli edelleen avoinna. (Ahmad 2010, 85–86.) Tämä osoittaa, että työyhteisöissä on edelleen havaittavissa mahdollisia ennakkoluuloja maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohtaan.

Pohdittaessa sosionomin näkemyksiä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä, lähdimme liikkeelle yleisesti työskentelystä maahanmuuttajien kanssa. Maahanmuuttajien kanssa työskentely eroaa kantaväestön kanssa työskentelystä, sillä maahanmuuttajien kanssa ainoa yhteinen kieli saattaa olla elekieli, tai huono suomen kieli. Tällöin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota puheen tuottamisen selkeyteen. Lisäksi maahanmuuttajan omaa kulttuuriaustaa

tulisi kunnioittaa ja työntekijän tulisi toimia kulttuurisensitiivisesti. Kaikkea ei tule kuitenkaan laittaa erilaisen kulttuurin syyksi, vaan tulee nähdä maahanmuuttaja myös kulttuurinsa ulkopuolelta.

Sosionomin tehtävä on tukea maahanmuuttajan kotoutumista ja auttaa häntä sopeutumaan uuden kotimaan tapoihin ja kulttuuriin. Opastuksen yhteydessä tulisi aina varmistaa, että asiat on ymmärretty oikein. Sosionomin tulisi myös tukea maahanmuuttajan mahdollisuutta toteuttaa oman lähtömaansa kulttuuria uudessa kotimaassaan. Kieli on yleensä ratkaiseva tekijä esimerkiksi työnhaussa ja selviytymisessä suomalaisesta arjesta. Kielikoulutuksen järjestäminen maahanmuuttajalle on ensisijaisen tärkeää, jotta hän löytäisi paikkansa uudesta maasta mahdollisimman nopeasti. Maahanmuuttajaa ei saa nähdä pelkästään tietyn kulttuurin tai kansan edustajana, vaan yksilönä ja ihmisenä muiden ihmisten joukossa.

Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kanssa työskennellessä olisi hyvä tuntee heille suunnattu palvelujärjestelmä ja tiedostaa sen puutteet. Työntekijän tulisi varautua myös mahdollisiin turhautumisiin, esimerkiksi jos asiakkaan osaaminen mitätöityy tai rinnastamisessa ilmenee muita ongelmia. Pettymysten käsittely yhdessä asiakkaan kanssa vaatii työntekijältä ammattitaitoa. Tavoitteena tulisi osallistaa asiakas mahdollisimman hyvin suomalaiseen yhteiskuntaan ja tukea sekä voimaannuttaa häntä olemaan sen tasavertainen jäsen. Ei tulisi ajatella, että vain me voisimme antaa uutta maahanmuuttajille, vaan tulisi muistaa kohtaamisten vastavuoroisuus. Myös me opimme uutta maahanmuuttajilta.

Koimme saavamme tutkimuksestamme eväitä tulevaan työelämään tutkimuksen tekijöinä, tiedon kerääjinä, asiakkaan kohtaajina sekä tiedon kriittisinä arvioijina. Haluamme kiittää kaikkia haastateltaviamme osallistumisesta opinnäytetyöhömmme. Toivomme tutkimuksen herättävän lukijoissaan ajatuksia ja mielenkiintoa aihetta kohtaan. Oli antoisaa olla mukana hankkeessa, jonka tavoitteena on monikulttuurisempi Suomi.

LÄHTEET

Aarresaari. n.d. Opiskelijapalvelut. Työnhakuopas. Viitattu 27.9.2011.
<http://www.aarresaari.net/tyonhakuopas1.htm>

Maahanmuuttovirasto. n.d. Media. Sanasto. Viitattu 26.9.2011.
<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=1998&search=true#5>

Ahmad, A. 2010. ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...” - Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä – työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino Oy, 72–92.

Ali-Yrkkö, J., Koivisto, J., Lampinen, M. & Ylä-Anttila, P. Suomalaisyri-
tysten kansainvälistyminen. Teoksessa Trux, M. (toim.) Aukeavat ovet –
kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WS Book-
well Oy, 85–115.

Bairoh, S. & Trux, M. 2010. Identiteettejä, valtaa, kulttuuria – katsaus
monimuotoisuusjohtamisen suuntauksiin. Teoksessa Wrede, S. & Nord-
berg, C. (toim.) Vieraita työssä – työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Hel-
sinki: Hakapaino Oy, 193–228.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2009. Työelämässä tarvitaan yhä useampia
kieliä – EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2009. Viitattu 28.9.2011.
[http://www.ek.fi/ek/fi/yrittajakyselyt/liitteet/Tyoelamassa_tarvitaan_yha_us
eampia_kielia.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/yrittajakyselyt/liitteet/Tyoelamassa_tarvitaan_yha_us
eampia_kielia.pdf)

ESR-Projektisuunnitelma. REKRY-AMARE. 2010.[Moniste].

Euroopan komissio. n.d. Työllisyys, sosiaaliasiat ja osallisuus. Vapaa liik-
kuvuus. EU-kansalaiset. Viitattu 28.9.2011.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=fi>

Forsander, A. 2000. Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko
maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? Teoksessa
Trux, M. (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elin-
keinoelämässä. Helsinki: WS Bookwell Oy, 144–202.

Forsander, A. & Alitolppa-Niitamo, A. 2000. Maahanmuuttajien työllis-
tyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne? Viitattu 26.9.2011.
[http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julk
aisu/thj242.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julk
aisu/thj242.pdf)

Haavikko, A. & Bremer, L. 2009. Ulkoisesti erilaisia, sisäisesti samanlai-
sia – Opas mielenterveystyöhön yli kulttuurirajojen. Nurmijärvi: SP-Paino
Oy.

- Heikkilä, M. 2010. Asettautumispalveluista mallia muillekin. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) *Avoim Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy, 258–263.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 1993. *Teemahaastattelu*. 6. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. 13. osin uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. *Tutki ja kirjoita*. 6. -9. painos. Helsinki: Tammi.
- Hujanen, K. 2010. ”Vaatimuksena hyvä suomen kielen taito...” Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) *Avoim Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy, 228–233.
- Huttunen, H. & Äärilä, S. 2010. *YHTEENVETO – työperusteisen maahanmuuton hyvistä käytännöistä*. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) *Avoim Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy, 264–276.
- International Association of Universities. 2011. *Services/Publications. Database on higher education systems worldwide*. Viitattu 20.9.2011. <http://www.iau-aiu.net/content/he-systems>
- Infopankki. 2005a. *Työ. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet*. Viitattu 19.9.2011. http://www.infopankki.fi/fi-fi/tyontekijan_oikeudet_ja_velvollisuudet/
- Infopankki. 2005b. *Koulutus. Ulkomaiset tutkinnot Suomessa*. Viitattu 19.9.2011. http://www.infopankki.fi/fi-fi/ulkomaiset_tutkinnot_suomessa/
- Jokisaari, M. & Nurmi, J. 2003. *Henkilökohtaisilla suhteilla saa töitä*. *Hel-singin Sanomat* 19.7.2003.
- Kaikkonen, M. 2010. *Monimuotoisuuden johtaminen suomalaisilla työmarkkinoilla – uusia työntekijöitä yrityksiin*. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) *Avoim Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy, 100–107.
- Koulutusnetti. 2010. *Minne hakisin? Aikuiskoulutukseen? Maahanmuuttajien koulutus*. Viitattu 28.9.2011. <http://www.koulutusnetti.fi/?path=maahanmuuttajat>
- Kontula, A. 2010. *Siirtotyöläiset ja rakenteellinen rasismi*. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) *Avoim Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita Prima Oy, 108–125.

Korhonen, T. 2010. Silta Suomeen – ratkaisu työvoimapulaan. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 194–197.

Keskinen, S. 2006. Esipuhe. Teoksessa Sippola, A., Leponiemi, J. & Suutari, V. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Helsinki: Hakapaino Oy, 3.

KvaliMOTV. n.d. Sisällönanalyysi. Viitattu 14.9.2011.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

Komsi, D. 18.9.2011. Opinnäytetyö työperäisestä maahanmuutosta. Vastanottaja Eveliina Sampakoski. [Sähköpostiviesti]. Viitattu 27.9.2011

Laine, L. & Kujanpää, A. 2008. Ulkomaalainen työntekijä työnantajan silmin. Turun ammattikorkeakoulu. Bioalat ja liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Lampelto, R. 2010. NEO-SEUTU – Helsingin, Espoon ja Vantaan yhteinen opastus- ja neuvontahanke. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 252–257.

Lehtonen, K. 2010. Sairaanhoidtajien ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen Gateway-projektissa. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 202–205.

Liukko, M. 2010. Suomen ikärakenteen muutos työvoiman saatavuuden ja huoltosuhteen haasteena. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 38–51.

Mannila, S. 2010. Terveystieteiden osaajien kansainvälisestä liikkuvuudesta Suomen näkökulmasta. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 206–220.

Musta tulevaisuus. n.d. Mitä on harmaa talous? Viitattu 19.9.2011.
http://www.mustatulevaisuus.fi/mita_on_harmaa_talous/ilmiot/

Oinonen, E. 2010. Verkostoyhteistyöstä tukea rekrytointiin. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 182–193.

Opetushallitus. 2011a. Koulutus ja tutkinnot. Tutkintojen tunnustaminen. Viitattu 26.9.2011.
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen

Opetushallitus. 2011b. Koulutus ja tutkinnot. Maakohtaista tietoa. Viitattu 19.9.2011.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/maakohtaista_tietoa

Opetushallitus. 2011c. Koulutus ja tutkinnot. Tutkintojen tunnustaminen. Opetushallituksen päätökset ulkomaisten tutkintojen tunnustamisesta. Viitattu 19.9.2011.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/opetushallituksen_paatokset

Peda.net. 2011. Verkkoveräjien etusivu. Korkeasti koulutetut maailmanlaajuisilla työmarkkinoilla. Viitattu 19.9.2011.

<http://peda.net/veraja/tuvako/verkkojulkaisu/art2009/marras2009c>

Polku lähtömaasta pääkaupunkiseudulle. Ulkomailta rekrytoidun työntekijän asettautuminen Suomeen. 2010. Helsinki: Kirjapaino Uusimaa.

Preston, J. 2010. Work Force Fueled by Highly Skilled Immigrants. The New York Times. 15.4.2010. Viitattu 20.9.2011.

<http://www.nytimes.com/2010/04/16/us/16skilled.html>

Salo, M. & Poutiainen, S. 2010. Suomalaisuus ja maahanmuuttajuus työyhteisöissä – katsaus maahanmuuttajien perehdytys- ja työyhteisöjen monikulttuurisuusoppaisiin. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 240–251.

Shafae, H. 2010. Maahanmuuttajat ja työvoiman maahanmuutto. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 62–71.

Silfver, O. 2010. Vääränlaiset huippuosajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä – työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino Oy, 122–146.

Silius, K. 2005. Sisällönanalyysi. Viitattu 14.9.2011.

http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150405.pdf

Sisäasiainministeriö. 2005. Työvoiman liikkuvuuden sääntely säilyttävä kansallisena. Viitattu 26.9.2011.

<http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/ba5761259e0c266b02256a55004c216c/3e937c3cd4926e49c2256fb2006fdac5?OpenDocument>

Sisäasiainministeriö. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Viitattu 19.9.2011.

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/\\$file/22009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/$file/22009.pdf)

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapa. 1. -2. painos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Tamminen, S. 2011. Ulkomailla suoritetujen tutkintojen tunnustaminen ja vertailu. Seminaari. HAMK, Lahdensivu. 12.9.2011. REKRY-AMARE. Seminaarin muistiinpanot.

Tanskanen, A. n.d. Empiiriset aineistot. Sisällönanalyysi hoitotieteessä. Viitattu 14.9.2011.
<http://www.uta.fi/laitokset/hoito/wwwoppimateriaali/luku5e.html>

Tilastokeskus. 2011a. Tilastot. Työvoimatutkimus. Viitattu 7.10.2011.
http://www.stat.fi/til/tyti/2011/08/tyti_2011_08_2011-09-20_tie_001_fi.html

Tilastokeskus. 2011b. Artikkelit. Vaikuttavaa kotouttamista. Viitattu 19.9.2011. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-05-30_003.html?s=2

Tilastokeskus. 2007. Tilastot. Korkeasti koulutettujen liikkuvuus aleni 2000-luvun alussa. Viitattu 19.9.2011.
http://www.stat.fi/til/tthv/2005/tthv_2005_2007-01-17_tie_001.html

Trux, M. 2000. Monimuotoinen työyhteisö. Teoksessa Trux, M. (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WS Bookwell Oy, 261–316.
Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Tulli. 2011. Suomen tulli. Tulli tutuksi. Viitattu 26.9.2011.
http://www.tulli.fi/fi/suomen_tulli/tulli_tutuksi/termit_selviksi/EU_Eta_Efta_Schengen/index.jsp

Työelämään.fi n.d. Työsuhde. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Viitattu 19.9.2011. <http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyontekijan-oikeudet-ja-velvollisuudet/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Työllisyyskertomus vuodelta 2010. Viitattu 16.9.2011. http://www.tem.fi/files/29499/TEM_14_2011_netti.pdf

Työhallinnon julkaisu nro 263. 2000. Joustavaan työlupamenettelyyn. Viitattu 26.9.2011.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj263.pdf

Valvira. 2011a. Luvat. Hakemus ohjeet. Viitattu 26.9.2011.
<http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet/hakemusohjeet>

Valvira. 2011b. Luvat. Koulutus Suomessa. Viitattu 19.9.2011.
http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet/koulutus_suomessa

Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö. n.d. Maahanmuuttajat. Suomen työelämä. Viitattu 16.9.2011.
<http://vsop-php.vsy.fi/opinto/maahanmuuttajat/index.php?k=1951>

Vasama, A. 2010. Lähtömaavalmennus on enemmän kuin kielikoulutusta. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 234–239.

Vilokki, J. 2005. Luottamuksen ja verkostojen merkitys venäläisten maahanmuuttajien työllistymisessä – Tapaustutkimus työvoimakoulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja yhteiskunnallisesta integraatiosta. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikka. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma.

Virsta. n.d. Haastattelutavat. Teemahaastattelu. Viitattu 14.9.2011.
<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>

Yle.fi. 2008. Uutiset. Sosiaaliset suhteet tärkeitä maahanmuuttajien työllistymisessä. 19.11.2005. Viitattu 20.9.2011.
http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2005/11/sosiaaliset_suhteet_tarkeita_maahanmuuttajien_tyollistymisessa_191941.html?comment_form=show

Ylänkö, M. 2000. Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa Trux, M. (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WS Bookwell Oy, 21–84.

Äärilä, S. 2010. Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Edita Prima Oy, 152–177.

HAASTATTELURUNKO

Kerro itsestäsi lyhyesti:

- kuka olet, mistä tulet, kauanko olet ollut Suomessa ja mitä teet työksesi

Kerro koulutuksestasi:

- Lähtömaassa
- Suomessa
- Mikä on ollut vaikeaa?
- Mikä on ollut helppoa?

Kerro työstäsi:

- Lähtömaassa
- Suomessa
- Mikä on ollut vaikeaa?
- Mikä on ollut helppoa?

Mitä kautta tulit töihin Suomeen?

Miksi hait töitä Suomesta?

Haitko/ miten hait koulutuspaikkaa Suomesta?

Miten hait töitä Suomessa?

Miten pääsit töihin Suomessa?

Saitko rinnakkaispätevyyden? Miten sait/hait rinnakkaispätevyyttä? Keneltä kuulit rinnakkaispätevyydestä?

Miten osaamisen taso selvitettiin? Kielitestit?

Miten työsi eroaa lähtömaassa verrattuna Suomeen?

Millaista oli aloittaa työt Suomessa? Miten työyhteisö otti sinut vastaan?

Mitkä palvelut/tahot ovat edesauttaneet työn saannissa? Miten?

Kuuluisiko kotouttamissuunnitelma kaikille?

Mitä palveluja olisit toivonut enemmän?

Miten päädyit kunnalle/ yksityiselle töihin? Jos olet ollut molemmissa, niin oliko niissä mitään eroa?

Mitä neuvoja antaisit töitä hakevalle maahanmuuttajalle?


Olisiko vielä jotain mitä haluaisit tuoda esille työllistymispolustasi?

Saadaanko käyttää kuvaa/koko nimeä oppaassa? (kirjallinen suostumus)

JULISTE

MINUN POLKUNI

JÖRG STELTER



Hämeenlinnan Konecranes

Päätti puhua vain suomea


- 2005 Hyvinkään Konecranes varaosamyyjä
- Töihin Konecranesin tytäryhtiöön
- 2000 Muutto perheen kanssa
- Työpaikka Konecranesissa tilaustenkäsittelijänä
- Haki puoli vuotta töitä, laittoi 150 työhakemusta ja pääsi 3 työhaastatteluun
- Kielikurssi 4kk
- 1999 opinnäytetyö
- Harjoittelu
- 1998
- HAMK vaihto-opiskelu 4kk ekonomi
- 1997
- Tapasi nykyisen vaimonsa
- Talousinsinöörin tutkinnon aloitus

SAKSA

"Saunakulttuuri niin se on hyvä juttu. Muuten on periaatteessa sama elämä kuin siellä Saksassa" -Jörg

SUOMALAISEEN TYÖELÄMÄÄN

MONA HUSSEIN



Hammaslääkärin virka

Orientaatio harrastusluokkiin Ykk

2001 Tutkinnon laillistaminen


Ei päässyt haai laillistamaan tutkintoa, eikä tiennyt mitä takisi

- Työharjoittelu
- Kielitutkinto
- Kielikurssi
- 1999
- Yksin keuhka turvapaikka
- TURKKI
- Hammaslääkärin tutkinto
- IRAK

"Sopeutuminen uuteen kulttuuriin se kieli, se on ykkönen varmasti" -Mona

ALLA LEMECHKOVA-TOIVONEN

VENÄJÄ



Lastentarhanopettaja

Lastentarhanopettajan ammatillinen opettaja

Koulupsykologi

Suomalainen aviomies

2007

Ei päässyt kielikurssille eikä harjoitteluun

3-vuotinen kotoutumissuunnitelma

Siivous- ja tarjoilutyötä

Tutkinnon rinnastaminen

Kinnastamispäätös epäselvä, työnantajat eivät ymmärtäneet tutkintanimikkeitä

Koulupsykologin ammattia ei voi rinnastaa

Ammatillisen opettajan tutkinto, osa opinnoista hyväksiluettiin 2005

Ammatillisen opettajan työ Vantaan ammattiopistossa

HAMK ammatillinen opettaja

Näyttötutkintomestari

Opinto-ohjaaja


HAMK ammatillisen opettajakoulun lehtori

Opiskelee tällä hetkellä ammatilliseksi erityisopettajaksi

"Rohkeasti hakea oman ammattialan ja oman osaamiseen liittyviä paikkoja ettei lähde hakemaan sitä että mä haen nyt alemman tason tai alemman sen toista ammatillista työtä" -Alla

HENRIK OLBERT

SAKSA



Kaksikielinen lapsesta saakka, äiti suomalainen

1999 Ylioppilas

Aloitti opiskelun International business - linjaa ammattikorkeakoulussa

2003

Työharjoittelu Konecranesilla Hämeenlinnassa

2004

Kiçoitti lopputyön samalla kun oli harjoittelussa Konecranesin tytäryhtiössä

Valmistui tutkintanimikkeellä Diplom Betriebswirt FM

Avoliitto suomalaisen kanssa

2005

Työpaikka Hämeenlinnan Konecranesissa tilaustenkäsittelijänä

Suomalaisen järjestelmän vierus vakuutus, viera ja kela-asiasta

Siirtyi työskentelemään Modetranssatiemyyriin tukeen

Siirtyi työskentelemään Astokaspalveluyritykseen

"Mullaahan oli se mahdollisuus näyttää puolen vuoden ajan sellain kun mä saatiin sovittuu se työharjoittelu, -- mitan mä taan töitä" -Henrik