



Eila Minkkinen

MONIKULTTUURISUUS SATAKUNNASSA

PK-yritysten näkökulma ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja
työntekijöihin

**MONIKULTTUURISUUS
SATAKUNNASSA**

Eila Minkkinen

**MONIKULTTUURISUUS
SATAKUNNASSA**

Pk-yritysten näkökulma ulkomaalaisiin
työnhakijoihin ja työntekijöihin

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Pori

2011

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Sarja A, Tutkimukset 2/2011

ISBN 978-951-633-078-8

ISSN 1457-0688

© Satakunnan ammattikorkeakoulu

Julkaisija:

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Tiedepuisto 3, 28600 Pori

Puh. (02) 620 3000

www.samk.fi

TIIVISTELMÄ

Tässä raportissa esitetään tutkimushankkeen ”Satakunnan elinkeinoelämä monikulttuurisuuden kohtaajana” keskeisimmät tulokset. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa siitä, millaista tietoa ja millaisia käsityksiä satakuntalaisilla pk-yrityksillä on ulkomaalaisista työnhakijoista ja työntekijöistä ja millaisia asenteita heillä on ulkomaalaisia työnhakijoita ja kansainvälisiä korkeakouluharjoittelijoita kohtaan. Painopiste oli asiantuntijatehtävissä. Tietoa saatiin myös pk-yritysten näkemyksistä liittyen lähitulevaisuuden rekrytointiin ja henkilöstöhallinnon haasteisiin.

Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla; hankkeen aikana tehtiin haastatteluja yhteensä 30 eri toimialoja edustavassa yrityksessä eri puolilla Satakuntaa. Tutkimuskohteiksi pyrittiin valikoimaan yrityksiä, joilla ei ole lainkaan tai on vain vähäisiä kokemuksia ulkomaalaisista asiantuntijatyöntekijöistä. Haastateltavina olivat yritysten henkilöstöhallinnosta ja rekrytoinnista vastaavat henkilöt. Suurimman osan haastatteluista tekivät Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat. Aineisto analysoitiin sisällön analyysin ja diskurssianalyysin avulla.

Teoreettisen lähtökohdan tutkimukselle muodostaa monikulttuurisuus työelämän kontekstissa; kulttuurin ja monikulttuurisuuden määrittelyt sekä tutkimukset liittyen monikulttuurisiin työpaikkoihin ja työyhteisöihin. Lisäksi tarkastellaan korkeakoulujen kansainvälistymistä erityisesti harjoittelun näkökulmasta.

Haastatteluissa voimakkaimmin esiin noussut asia oli suomen kielen taito. Ulkomaalainen määriteltiin useimmin henkilönä, joka ei osaa suomen kieltä, ja kielitaidottomuus koettiin myös useimmin ongelmien ja lisätöiden aiheuttajana, kun pohdittiin ulkomaalaisen asiantuntijan palkkaamista. Ulkomaalaiselta ei kuitenkaan odotettu täydellistä suomen kielen taitoa vaan ns. sosiaalista kielitaitoa, jolla pärjää työyhteisössä. Työyhteisöön ja organisaation ”istuminen” osoittautuikin yhdeksi keskeisimmäksi rekrytointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Ulkomaalaisen palkkaamisen ehtona nähtiin yleensä se, että yrityksessä on kansainvälistä toimintaa ja vientisuunnitelmia erityisesti ulkomaalaisen kotimaan suuntaan. Yrityksissä, joissa ei ollut mitään kansainvälistä toimintaa, koko ulkomaalaisuuteen liittyvä keskustelu ulkopuolistettiin, sen ei ajateltu koskevan omaa yritystä.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen tausta.....	6
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	8
2	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
2.1	Monikulttuurisuuden liittyvät käsitteet	10
2.2	Monikulttuurisuus työelämässä.....	12
2.3	Monikulttuurisuus ja viestintä	14
2.4	Korkeakoulujen kansainvälistyminen.....	15
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN KULKU	16
3.1	Haastattelututkimus	16
3.2	Laadulliset analyysimenetelmät.....	17
3.3	Tutkimuksen luotettavuus	19
4	TUTKIMUSTULOKSET	20
4.1	Yritysten ja haastateltavien taustatiedot	20
4.2	Rekrytointi yrityksissä	22
4.2.1	Rekrytointikäytännöt.....	22
4.2.2	Kokemukset ulkomaalaisista työnhakijoista	23
4.2.3	Millaisia henkilöitä halutaan rekrytoida?.....	25
4.2.4	Rekrytoinnin lähitulevaisuus.....	29
4.3	Kokemukset ja tiedot ulkomaalaisista asiantuntijoista ja työntekijöistä	31
4.4	Kuka on ulkomaalainen?	34
4.4.1	Henkilö, joka ei puhu suomea	34
4.4.2	Henkilö, joka tulee erilaisesta (työ)kulttuurista	35
4.4.3	Henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen tai suomalaista alkuperää.....	36
4.4.4	Ulkomaalainen on muuttanut "suomalaiseksi".....	38
4.5	Ulkomaalainen yrityksessä	39
4.5.1	Työtehtävät.....	39
4.5.2	Työyhteisö	42
4.5.3	Johtaminen.....	44
4.5.4	Perehdyttäminen	46
4.6	Pk-yritysten suhtautuminen monikulttuurisuuteen	47
4.6.1	Ulkomaalainen aiheuttaa ylimääräistä työtä ja vaivaa.....	47
4.6.2	Ulkomaalaisesta aiheutuu ongelmia.....	48
4.6.3	Ulkomaalaisen palkkaaminen on riski	49

4.6.4 Ulkomaalainen on mahdollisuus ja resurssi.....	49
4.6.5 Ulkomaalainen on pakko palkata.....	51
4.6.6 Ei koske meidän yritystä.....	52
5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	53
LÄHTEET.....	61
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Ulkomailta Suomeen muutti vuoden 2010 aikana 25 650 henkeä, mikä on hieman vähemmän kuin vuosina 2008 ja 2009. Maahanmuuttajat¹ tulevat Suomeen eniten opiskelemaan, töihin tai perheen perässä. (Tilastokeskuksen www-sivut 2011.) Vaikka maahanmuutto Suomeen on melko vähäistä verrattuna esimerkiksi muihin Pohjoismaihin, se näkyy kuitenkin suomalaisessa työelämässä kulttuuristen ja etnisten vähemmistöjen lisääntymisenä. Oman lisänsä kulttuuriseen monimuotoistumiseen tuo kasvava kansainvälisten tutkinto- ja vaihto-opiskelijoiden joukko Suomen yliopistoissa ja korkeakouluissa. Maahanmuutto on lisännyt myös keskustelua ulkomaalaisista ja monikulttuurisuudesta. Tähän keskusteluun osallistuvat tavalliset kansalaiset, toimittajat, päätöksentekijät ja tutkijat. Monikulttuurisuus ja erityisesti sen tukeminen näkyvät myös erilaisissa poliittisissa ja elinkeinoelämän eri tahojen ohjelmissa ja lausunnoissa. Myös korkeakouluilla on oma kansainvälistymisstrategiansa, jossa keskeisenä tavoitteena on monikulttuurisen yhteiskunnan tukeminen (Opetusministeriö 2009).

Ulkomaalaisten määrä Satakunnassa on vielä melko pieni; alueella asui vuosina 1999–2010 pysyvästi 3 032 ulkomaan kansalaista, mikä tarkoittaa alle 1,4 % koko Satakunnan väestöstä (Satakunnan ELY-keskuksen www-sivut 2011). Vastaavasti vuodenvaihteessa 2010–2011 koko maassa asui 167 954 ulkomaan kansalaista, mikä tarkoittaa 3,1 % koko väestöstä (Tilastokeskuksen www-sivut 2011).

1.1 Tutkimuksen tausta

Satakunnassa on toteutettu vuosina 2004–2006 hanke ”Monikulttuurisia tuulia työelämään”. TE-keskuksen ja CIMO:n yhteisen hankkeen tavoitteena oli tarjota yrityksille koulutusta liittyen monikulttuurisuuteen ja ulkomaisen työvoiman rekrytoimiseen ja kansainvälisen henkilöstön johtamiseen sekä kehittää työvoimatoimistojen maahanmuuttaja-asiakkaiden työvoimapalveluja. Vuonna 2008 aloitettu ”Työhön Satakuntaan” -

¹ Termi maahanmuuttaja sisältää työperäisiä muuttajia, pakolaisia, ulkomaalaisia opiskelijoita sekä paluumuuttajia (Sisäasiainministeriö 2010).

projekti on Satakunnan ELY-keskuksen hallinnoima ja Euroopan sosiaalirahaston osarahoittama projekti, jonka tehtävänä on edistää työperusteista maahanmuuttoa Satakuntaan. Projekti on valtakunnallisen Maahanmuutto-ohjelmien tukirakenteen (MATTO) yhteistyöprojekti Satakunnassa. Se tähtää lähinnä käytännön toimiin, joilla edistetään työvoiman maahanmuuttoa ja yritysten valmiuksia rekrytoida ulkomaalaisia. Lisäksi se kokoaa hyviä käytäntöjä ja kokemuksia, joita voidaan hyödyntää kehitettäessä toimenpiteitä tukemaan työnantajia, kun rekrytoidaan ulkomailta. (Satakunnan ELY-keskuksen www-sivut 2011.) Satakunnan koulutuskuntayhtymän Sataedun Huittisten aikuiskoulutuskeskuksessa toteutettiin vuosina 2009–2010 ALKU-hanke, jonka puitteissa kartoitettiin kuntien palveluja, luotiin asiantuntijaverkosto sekä kehitettiin maahanmuuttajien alkuvaiheen ohjausta ja neuvontaa. Vuonna 2011 alkaneessa VOIMA-hankkeessa keskitytään vastaanottokeskuksissa olevien myönteisen luvan saaneiden turvapaikanhakijoiden kotouttamiseen muun muassa tekemällä osaamiskartoituksia ja luomalla uusia työ- ja opintopolkuja maahanmuuttajille. (Sataedun www-sivut 2011.)

Edellä mainitut projektit liittyvät lähinnä käytännön toimien suunnitteluun ja toteuttamiseen, eikä niihin sinänsä kuulu perustutkimusta, vaikka niiden puitteissa on tehty myös pienimuotoisia kartoituksia. Tämä tutkimusraportti kokoaa hankkeen ”Satakunnan elinkeinoelämä monikulttuurisuuden kohtaajana” keskeiset tulokset. Tutkimushankkeen puitteissa pyrittiin nimenomaan lisäämään tietoa pk-yritysten näkemyksistä monikulttuurisuudesta ja ulkomaalaisista työnhakijoista ja -tekijöistä.

Satakunnan ammattikorkeakoulussa on useita englanninkielisiä koulutusohjelmia, joissa on ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita. He ovat tällä hetkellä melko hyödyntämätön voimavara Satakunnan elinkeinoelämässä. Yksistään harjoittelupaikkojen saaminen satakuntalaisista yrityksistä on osoittautunut vaikeaksi. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia kuitenkin velvoittaa kehittämään yhteistyössä työelämän kanssa toimenpiteitä, joilla parannetaan ulkomaisten ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksia ja edistetään heidän työelämäänsä integroitumistaan (Opetusministeriö 2009, 46). Tässä tutkimuksessa saadaan myös tietoa, joka hyödyttää esimerkiksi kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun kehittämistä alueella.

Tutkimushankkeen aikana on tehty yhteistyötä paikallisten kauppakamarien, kehitysyhtiö Prizztech Oy:n sekä ELY-keskuksen kanssa. Lisäksi on käyty keskusteluja Satakunnan koulutuskuntayhtymän Sataedun toimijoiden kanssa.

Tutkimushanke on integroitu Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tutkimusmenetelmien opetukseen. Opiskelijat ovat keränneet osan tutkimusaineistosta sekä käyttäneet tätä aineistoa erilaisissa harjoitustehtävissä. Tutkimushankkeessa on tehty myös yksi liiketalouden opinnäytetyö (Nurmi 2011).

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa satakuntalaisista yrityksistä liittyen ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja -tekijöihin sekä korkeakouluharjoittelijoihin. Forsanderin ja Truxin (2002, 234) mukaan tulevaisuudessa maahanmuuttajien työpanosta tarvitaan yhä enemmän muihinkin kuin suorittaviin tehtäviin, ”in addition to physical labor, Europe also needs brainpower.” Tässä tutkimuksessa painopiste on nimenomaan asiantuntijatehtävissä.

Forsander ja Raunio (2005) ovat tutkineet ulkomaalaisten asiantuntijamaahanmuuttajien omia kokemuksia ICT-alan yrityksissä ja bioalalla Suomessa. Tässä tutkimuksessa tavoitteena on saada tietoa yritysten näkökulmasta ulkomaalaisiin asiantuntijoihin. Yleensäkin yksityisten työnantajien näkökulmaa on tutkittu vain yksittäisesti ja lähinnä monimuotoisen työyhteisön johtamisen näkökulmasta (esim. Sippola 2007; Söderqvist 2005). Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada esille erityisesti niiden yritysten näkökulma, joissa ei vielä ole tai on vain vähäisiä kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä asiantuntijatehtävissä. Söderqvist (2005, 13) toteaa, että suurin osa suomalaisista yrityksistä on pieniä, minkä vuoksi niiden merkitys ulkomaalaisten asiantuntijoiden ja kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnissa on ratkaiseva. Hän ehdottaakin, että työelämän näkökulmasta tutkittaisiin nimenomaan pk-sektorin mahdollisuuksia hyötyä ulkomaalaistaustaisista omassa liiketoiminnassaan. Tässä tutkimuksessa painopiste on pk-yrityksissä. Tutkimus rajoittuu alueellisesti satakuntalaisiin yrityksiin.

Haastattelututkimuksessa haluttiin selvittää seuraavia asioita:

- Yrityksen taustatiedot: tarjolla olevat asiantuntijatehtävät, rekrytointikäytännöt, työvoiman tämänhetkinen tilanne ja lähitulevaisuuden näkymät, harjoittelijoiden käyttö, kokemukset kansainvälisyydestä, kielitaito.
- Mitä yrityksissä tiedetään Satakunnassa olevista ulkomaalaisista työntekijöistä ja ulkomaalaisista työnhakijoista?

- Millaisia kokemuksia yrityksissä on ulkomaalaisista työnhakijoista ja työntekijöistä erityisesti asiantuntijatehtävien osalta?
- Millaisia edellytyksiä ja intressejä yrityksissä on palkata ulkomaalainen asiantuntijatehtäviin?
- Mitä ulkomaalaisen ajatellaan tuovan yrityksen liiketoimintaan, työyhteisöön sekä vaikuttavan perehdyttämiseen ja johtamiseen yrityksessä?
- Millaisia odotuksia erityisesti ulkomaalaiseen työnhakijaan ja -tekijään kohdistuu?

Tutkimustulokset antavat tietoa niistä tiedoista, käsityksistä ja asenteista, jotka kohdistuvat ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja työntekijöihin. Tutkimuksessa saadaan tietoa myös pk-yritysten näkemyksistä liittyen lähitulevaisuuden rekrytointiin ja henkilöstöhallinnon haasteisiin. Tätä tietoa voidaan hyödyntää koulutussuunnittelussa ja korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian toteuttamisessa (painopistealue ”Monikulttuurisen yhteiskunnan tukeminen”), sillä se tuo esille Satakunnassa opiskelevien ulkomaalaisten työllistymisen mahdollisuuksia ja esteitä. Tutkimustietoa voidaan hyödyntää myös valtakunnallisissa ja alueellisissa työperusteista maahanmuuttoa edistävissä hankkeissa. Lisäksi tutkimushanke edistää yritysten tietoisuutta monikulttuurisuudesta, alueen korkeakouluopetuksesta ja ulkomaalaisista opiskelijoista.

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tämä tutkimus sijoittuu monikulttuurisen yhteiskunnan ja erityisesti monikulttuurisen työelämän alueelle. Monikulttuurisuuteen liittyviä käsitteitä tarkastellaan luvussa 2.1. Monikulttuuriseen ja moninaistuvaan työelämään liittyvää tutkimusta käsitellään luvussa 2.2. Tämän tutkimuksen mukaan viestintään ja kieleen liittyvät ongelmat ovat yritysten näkökulmasta suurimpia monikulttuurisen työyhteisön ongelmia. Viestinnän ja kielien näkökulmasta monikulttuurisuutta tarkastellaan luvussa 2.3. Monikulttuurista työelämää lähestytään myös korkeakoulujen näkökulmasta, sillä monikulttuurisen yhteiskunnan tukeminen on yksi korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian painopistealue (luku 2.4).

2.1 Monikulttuurisuuden liittyvät käsitteet

Ulkomaalaisuus, monikulttuurisuus tai kulttuurien välisyys ovat usein käytettyjä, mutta vaikeasti määriteltäviä termejä. Käsite ”kulttuuri” on jo sinänsä monimerkityksinen. Kulttuuri voidaan ymmärtää laajasti esimerkiksi elämäntapaan liittyvässä merkityksessä. Tällöin ihmisten ajatellaan kuuluvaan johonkin kulttuuriin tai elävän jossakin kulttuurissa. Toisaalta yksilöt ovat jonkin sosiaalisen ryhmän jäseniä ja omaksuvat näiden ryhmien ominaispiirteitä. Lisäksi sosiaalisten ryhmien sisällä muodostuu myös alakulttuureja esimerkiksi ammatin, aseman, kielen, etnisyyden tai uskonnon kautta. Kun kulttuuri liitetään ryhmään, joka erottuu muista etnisyyden perusteella, ajatellaan yleensä ryhmän yhteistä alkuperää. Tämä ryhmä erottuu silloin muista ryhmistä esimerkiksi elämäntapaan, arkisiin käytäntöihin, ruokaan ja juomaan tai pukeutumiseen liittyvissä asioissa. Lisäksi kulttuurina pidetään ryhmän sisällä vallitsevia arvoja ja normeja, esimerkiksi käsityksiä perheestä, miehistä ja naisista. (Hammar-Suutari 2009, 29; Huttunen 2005, 117; Huttunen ym. 2005, 26; Verma 2005, 55.)

Kulttuuria voidaan tarkastella myös joustavana prosessina. Tällöin kulttuuriin käsitetään olevan jatkuvassa muutoksessa; se ei tarjoa jäsenilleen valmista käsikirjaa vaan vaatii jatkuvasti uusien asioiden ja vaikutteiden omaksumista. Kulttuurit ja etniset ryhmät eivät ole siten myöskään puhtaita ja selvärajaisia. On myös yksilöitä, esimerkiksi ulkomaalaisten ja suomalaisten yhteiset jälkeläiset, jotka identifioituvat useamman kulttuurin jäseneksi. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 28–31.)

Myös työpaikka ja työyhteisö muodostavat sosiaalisen ryhmän, jolla on oma erityinen (toiminta)kulttuuri, jota voidaan kutsua myös ”kolmanneksi kulttuuriksi” tai ”välinekulttuuriksi”. Työpaikalla voi olla virallinen toimintakulttuuri (määritelty esimerkiksi toimintastrategioissa) ja epävirallinen, joka liittyy työtehtävien hoitamiseen, työpaikan käytäntöihin ja niinsanottuun hiljaiseen tietoon siitä, miten työyhteisössä toimitaan. (Esim. Forsander & Raunio 2005, 40; Tiittula 2005, 133; Verma 2005, 60.) Maahanmuuttajat voivat myös keskenään muodostaa työpaikalla oman ryhmänsä, jota voidaan kutsua ”kolmanneksi kulttuuriksi”; tämä kulttuuri ei ole peräisin suoraan mistään kansallisesta kulttuurista vaan tuottaa oman konaisuutensa (Forsander & Raunio 2005, 40).

Termi ”kulttuurien välisyys” liittyy useimmiten keskusteluun eri ryhmien tai kulttuurien kohtaamisista (puhutaan esimerkiksi kulttuurien välisestä viestinnästä). Näissä kohtaamistilanteissa lähtökohtana on usein se, että eri kulttuurit nähdään selvärajaisina ja

homogeenisina ryhminä, jolloin kulttuuri tavallaan erottaa ryhmät toisistaan ja vaikeuttaa niiden välistä viestintää. (Tiittula 2005.)

Myös ”monikulttuurisuus” sisältää klassisen käsityksen kulttuurista eli ajatuksen erilaisista ja rajatuista ryhmistä, joilla on omiin kulttuureihinsa liittyviä toimintamalleja. Nämä ryhmät joutuvat elämään rinnakkain ja olemaan tavalla tai toisella kosketuksissa toistensa kanssa. Tähän ajatukseen liittyy esimerkiksi keskustelu monikulttuurisesta yhteiskunnasta. (Hammar-Suutari 2009, 49.)

Monikulttuurisuutta voidaan tarkastella joko kuvailevassa tai normatiivisessa merkityksessä. Kuvailevana käsitteenä se tarkoittaa Puurosen (2011, 254) mukaan, ”että jossakin maassa asuu useisiin kansoihin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia ihmisiä, joilla on erilaisia kulttuureja”. Normatiivisessa merkityksessä monikulttuurisuus liittyy monikulttuurisuuspolitiikkaan ja viittaa tavoiteltavaan tai toivottavaan asiantilaan. Tähän taas liittyy konkreettisia, yhteiskunnan arkielämään liittyviä järjestelyjä ja ratkaisuja sekä vanhojen ajattelu- ja puhetapojen uudelleen arviointia. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 16–17; Puuronen 2011, 255.) Monikulttuurisuus tavoiteltavana tilana tulee esille esimerkiksi Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006), Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiassa (Opetusministeriö 2009), Elinkeinoelämän keskusliiton (2010) julkaisuissa ja Suomen itsenäisyyden juhlarahaston (2008) raporteissa.

”Ulkomaalainen” on tarkkaan ottaen henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Puhekielessä ulkomaalaisella tarkoitetaan usein muualla kuin Suomessa syntynyttä ja suomea puhumatonta henkilöä sekä usein myös vieraalta näyttävää henkilöä. Ulkomaalais-termiä lähellä on ”ulkomaalaistaustainen”, joka voi olla ulkomaan kansalainen, ensimmäisen polven maahanmuuttaja tai hänen jälkeläisensä. (Pitkänen 2006, 19; Söderqvist 2005, 20.) ”Maahanmuuttaja” voidaan määritellä ulkomaan kansalaiseksi, joka on siirtynyt oleskelemaan vähintään vuodeksi toiseen kansallisvaltioon esimerkiksi työn, opiskelun tai pakolaisuuden vuoksi, ja jolla on oleskeluun tarvittavat luvat. Arkipuheessa maahanmuuttajiksi voidaan laskea myös tällaisten henkilöiden Suomessa syntyneet lapset, joilla voi olla myös uuden kotimaansa kansalaisuus. (Pitkänen 2006, 19; Sisäasiainministeriön www-sivut 2011.) Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiassa maahanmuuttajalla viitataan lähinnä ”ensimmäisen polven maahanmuuttajiin, jotka ovat tulleet maahan ensisijaisesti muusta syystä kuin opiskelun tai lyhytkestoisen työkentelyn vuoksi” (Opetusministeriö 2009, 44).

Tässä tutkimuksessa on käytetty aineistonkeruussa termiä ulkomaalainen, koska se on puhekielessä käytettävä ja neutraali termi. Tällä pyrittiin saamaan haastateltavien oma näkökulma esiin; heillä oli mahdollisuus määritellä itse puhellaan ulkomaalainen työntekijä ja -hakija. Maahanmuuttaja-sanaa haluttiin välttää, koska se arkipuheessa liitetään usein myös pelkästään pakolaisuuteen.

2.2 Monikulttuurisuus työelämässä

Suomessa on ilmestynyt 2000-luvulla monia tutkimuksia, jotka liittyvät ulkomaalaissyntyisiin työntekijöihin työelämässä. Monissa tutkimuksissa keskiössä on ollut julkinen sektori ja viranomaistyö. Viranomaisnäkökulman ulkomaalaisiin työntekijöihin tuo tutkimuksessaan esiin esimerkiksi Kupari, joka on tarkastellut maahanmuuttaja-asiakkaiden ja virkailijoiden välistä vuorovaikutusta työvoimatoimistossa (Kupari 2007).

Pitkänen (2006, 2008) on tutkinut viranomaisten kokemuksia maahanmuuttajista sekä viranomaisten suhtautumista etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden lisääntymiseen yhteiskunnassa ja työelämässä. Tutkimuksissa selvitettiin viranomaisten kokemuksia monietnisestä asiakastyöstä sekä kokemuksia monietnisestä työyhteisöstä. Aineistoa on kerätty kyselylomakkeilla muun muassa rajavartiomiehiltä, poliiseilta, oikeusviranomaisilta, työvoimatoimistojen virkailijoilta, opettajilta, sosiaalityöntekijöiltä ja lääkäreiltä. Näistä ryhmistä lähinnä terveydenhoitohenkilökunnalla oli eniten kokemuksia ulkomaalaistaustaisista työtovereista. Tutkimusten mukaan kokemukset työstä ulkomaalaistaustaisten asiakkaiden ja työtovereiden kanssa olivat pääasiassa positiivisia, mutta maahanmuuttajia pidettiin usein myös ongelmallisina asiakkaina. Ongelmia aiheuttivat esimerkiksi kielivaikeudet, kiire sekä taloudellisten ja henkilöstöressurssien vähyys. Sipilä ja Hammar-Suutari (2006) tarkastelevat yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla sekä monimuotoisuuden johtamisen että asiakaspalvelun konteksteissa.

Myös Hammar-Suutarin (2009) tutkimus liittyy viranomaisten ja ulkomaalaisten välisiin asiakaspalvelutilanteisiin. Tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti suomalaisten virkailijoiden valmiuksista kohdata kulttuurisesti erilaisiksi kokemiaan asiakkaita. Tutkimus rajoittuu alueellisesti Itä-Suomeen. Tutkimustulosten mukaan kielivaikeudet ja kulttuuriin liittyvät oudot asiat voivat vaikeuttaa kanssakäymistä kulttuurien välisissä asiakaspalvelutilanteissa.

Yksityisen sektorin työpaikoilla kansainvälisyyttä ja monikulttuurisuutta on tutkinut muuna muassa Trux (2005, 2010). Etnografinen tutkimus on tehty suomalaisessa tietotekniikkayrityksessä, ja siinä on organisaatioiden johtamisen näkökulma. Myös Söderqvistin (2005) ja Sippolan (2007) tutkimukset liittyvät kokemuksiin ulkomaalaisista työntekijöistä erityisesti monimuotoisen työyhteisön johtamisen ja esimiestyön näkökulmasta. Sippolan, Leponiemen ja Suutarin (2006) monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen ja kehittämiseen liittyvässä soveltavassa tutkimuksessa tavoitteena oli kehittää työkaluja monimuotoisuuden edistämiseen työyhteisöissä. Mukana oli sekä yksityisiä että julkisia työyhteisöjä, joissa työskenteli maahanmuuttajia. Yksi Söderqvistin (2005) tutkimuksen keskeinen tavoite oli saada tietoa työnantajien suhtautumisesta ulkomaalais-taustaisiin henkilöihin työssä ja työhönotossa. Mukana oli paitsi yksityisen myös julkisen sektorin työnantajat. Söderqvistin tutkimustulokset tarjoavat hyvän vertailupohjan tässä raportissa esiteltäville tutkimustuloksille.

Pitkänen (2005) on tutkinut monietnistä työtä itäsuomalaisissa yrityksissä. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia kokemuksia yritysten henkilöstöllä ja henkilöstöhallinnosta vastaavilla on kulttuurien välisestä työstä. Ulkomaalaisväestön suhteen Itä-Suomi poikkeaa muusta Suomesta, sillä suurimman ulkomaalaisryhmän muodostavat venäläiset. Pitkäsen tutkimuksessa haastateltiin 38 henkilöä teollisen tuotannon ja palvelualan yrityksissä. Haastateltavina oli esimiesasemassa olevia henkilöitä ja työntekijöitä (suomalaisia ja ulkomaista syntyperää olevia). Myös Pitkäsen tutkimuksen tuloksia voidaan verrata tämän tutkimuksen tuloksiin, vaikkakin tutkimusaineistot on kerätty eri osissa Suomea. Lisäksi Pitkäsen kuten myös Söderqvistin (2005) tutkimuksessa painopiste on yritysten kokemuksissa monikulttuurisuudesta, kun taas tämän tutkimuksen painopiste on yritysten näkemyksissä ulkomaalaisista, sillä tutkimuskohteena ovat yritykset, joilla ei ole lainkaan tai vain vähän kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä.

Forsander ja Raunio (2005) tarkastelevat ulkomaalaisten työntekijöiden omia kokemuksia suomalaisessa työelämässä. Tutkimusta varten on tehty kyselyjä ICT-alan yrityksissä toimiville työntekijöille sekä haastatteluja heidän puolisoilleen. Lisäksi on haastateltu bioalalla toimivia ulkomaalaisia tutkijoita. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti asiantuntijamuuttajat, niin sanotut ”globaalitalouden osaajat”. Forsander ja Raunio tarkastelevat muun muassa niitä tekijöitä, jotka vetävät ulkomaalaisia asiantuntijoita Suomeen ja sitouttavat heitä tänne, sekä tekijöitä, jotka työntävät heitä pois Suomesta. Suomeen muutetaan esimerkiksi taloudellisten tekijöiden, uramahdollisuuksien ja turvallisuustekijöiden vuoksi. Toisaalta ura- ja etenemismahdollisuudet nähtiin myös pie-

nen maan ongelmana. Suomesta pois työntäviä tekijöitä olivat lisäksi kieliongelmat ja heikot työ- ja uramahdollisuudet puolisoille.

Jaakkola (2009) on tutkinut suomalaisten asenteita maahanmuuttajiin ja asenteiden muuttumista vuosina 1987–2007. Tutkimuksessa tarkastellaan koko väestön näkemyksiä ja niiden eroja muun muassa alueittain, ikäryhmittäin sekä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan. Tarkastelun kohteena ovat myös asenteet ulkomaalaisiin työtovereihin, asiantuntijoihin ja tiedemiehiin sekä opiskelijoihin. Erityisesti opiskelijoihin ja asiantuntijoihin suhtauduttiin myönteisesti kaikkialla Suomessa. Suurissa kaupungeissa, kuten Tampereella Helsingissä ja Vantaalla, suhtautuminen oli vielä myönteisempää kuin muualla Suomessa. Vuonna 2003 noin kaksi kolmasosaa Tampereella ja Vantaalla asuvista oli sitä mieltä, että Suomeen pitäisi ottaa nykyistä enemmän ulkomaalaisia asiantuntijoita ja tiedemiehiä. Vuonna 2007 ulkomaalaisten opiskelijoiden määrän lisäämistä kannatettiin eniten Tampereella. (Jaakkola 2009, 45–47.)

2.3 Monikulttuurisuus ja viestintä

Monikulttuurisuus ja kulttuurien välisyys liitetään usein kulttuurien välisiin kohtaamistilanteisiin ja erityisesti viestintään näissä tilanteissa. Puhutaan esimerkiksi kulttuurien välisestä viestintätaidosta (esim. Kantelinen & Keränen 2005). Kulttuurien välisen viestinnän tutkimus lähtee usein ajatuksesta, että kulttuureilla on selvät kansalliset, etniset ja kielelliset rajat. Erityisesti kieli on keskeinen ryhmien kulttuurisia käytänteitä ylläpitävä tekijä. Tutkimus ja opetus perustuvat usein siihen lähtökohtaan, että kulttuurien välisissä kohtaamisissa viestintä on ongelmallista; se on alttiimpaa häiriöille ja siinä syntyy helposti esimerkiksi väärinkäsityksiä. Puhutaan kulttuurien ”törmäämisestä”. (Tiittula 2005.)

Vuorovaikutus ei kuitenkaan perustu pelkästään kulttuurisiin malleihin ja opittuihin käytänteisiin, vaan on aina myös tilannekohtaista, jolloin voidaan sopeutua uusiin käytänteisiin ja muuttaa omia käytänteitä toisen osapuolen vaikutuksesta. Vuorovaikutus monikulttuurisessa yhteisössä vaatiikin vuorovaikutustaitoja tai ”kulttuurien välisiä viestintätaitoja”, joihin kuuluu herkkyys ja avoimuus erilaisissa tilanteissa. On myös muistettava, että konkreettisissa tilanteissa kulttuurit eivät viesti toisilleen, vaan yksittäiset ihmiset puhuvat toisilleen. (Kantelin & Keränen 2005; Tiittula 2005.)

Vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat ovat kuitenkin todellisia tai ainakin helposti nimettäviä ongelmia, sillä viestintään ja kieleen liittyvät ongelmat nousevat esille monissa suomalaisissa tutkimuksissa, jotka liittyvät ulkomaalaisiin työntekijöihin ja monikulttuurisiin työyhteisöihin (esim. Forsander & Raunio 2005; Pitkänen 2008; Söderqvist 2005). Myös Brewis (2005) tarkastelee viranomaiskontakteja nimenomaan kulttuurien välisen viestinnän näkökulmasta.

2.4 Korkeakoulujen kansainvälistyminen

Tämän tutkimuksen yksi tavoite on saada tietoa satakuntalaisten pk-yritysten kokemuksista ja suhtautumisesta kansainvälisiin opiskelijoihin ja harjoittelijoihin. Tämän tavoitteen osalta tutkimuksella on yhteys myös Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiaan (Opetusministeriö 2009). Korkeakoulujen kansainvälistymistä Suomessa on tutkinut Söderqvist (2002). Söderqvist on lähestynyt korkeakoulujen kansainvälistymistä opetussuunnitelman kehittämisen näkökulmasta.

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia vuosille 2009–2015 ottaa esille muun muassa maahanmuuttajaosaajien opintojen sujuvuuden edistämisen huomioimalla koulutuksen järjestämisessä heidän erilaiset kulttuuriset ja kielelliset taustansa sekä kehittämällä muualla hankitun osaamisen tunnustamiseen liittyviä käytäntöjä. Kansainvälistymisstrategiassa todetaan myös, että työelämään sijoittuminen edellyttää riittävää kotimaisen kielen taitoa sekä suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemusta. Nämä asiat tulee huomioida koulutussuunnittelussa. Lisäksi edellytetään, että korkeakoulut kehittävät yhteistyössä työelämän kanssa harjoittelukäytäntöjä, jotka edistävät myös ulkomaalaisten ja maahanmuuttajataustaisten siirtymistä työelämään. (Opetusministeriö 2009, 44–47.)

2000-luvun alkupuolelle sijoittuva tutkimus osoitti, että Suomeen jääneillä ja täällä hyvin työllistyneillä kansainvälisillä opiskelijoilla oli tyypillisesti korkea koulutusaste, hyvä suomen kielen taito, aiempaa työkokemusta Suomesta ja länsimainen alkuperä (Kinnunen 2003, 67). 2000-luvun alkupuolella oli myös tavallista, että kansainvälisten opiskelijoiden työpaikat löytyivät yliopistoista ja laitoksista, joista he olivat valmistuneet. Ammatillinen liikkuvuus yliopiston ulkopuolisille työmarkkinoille oli vähäistä. Syynä oli osittain se, että suomalaiset opinnot eivät valmistaneet opiskelijaa riittävästi suomalaisille työmarkkinolle. Tutkinnot suoritettiin englannin kielellä ja suomen kielen opiskelu

oli vähäistä. (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 39–40). Samat ongelmat ovat pitkälle ajankohtaisia myös 2010-luvulla.

Kansainvälisiin tutkinto-opiskelijoihin hyödyntämättömänä voimavarana on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota. Esimerkiksi Helsingin yliopiston koordinoiman, valtakunnalliseen ESR-ohjelmaan 2007–2013 kuuluvan VALOA-hankkeen tarkoituksena on edistää ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden mahdollisuutta työllistyä suomalaisille työmarkkinoille. Hankkeen aikana on tarkoitus rakentaa korkeakouluille ja yrityksille konkreettisia toimintamalleja ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisprosessin helpottamiseksi. (VALOA-hankkeen www-sivut 2011.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN KULKU

Tutkimushankkeen alkuvaiheessa käytiin keskusteluja Prizztech Oy:ssä, Porin ELY-keskuksessa sekä Satakunnan kauppakamarissa. Prizztech Oy:n asiantuntija auttoi kohdejoukon rajaamisessa ja haastattelun kohdeyritysten valinnassa sekä haastatteluteemojen täsmentämisessä. Myös Satakunnan kauppakamarissa keskusteltiin haastatteluteemoista ja -kysymyksistä. ELY-keskuksessa käytiin keskusteluja jo päättyneen ”Monikulttuurisia tuulia työelämään” -projektin vaiheista ja tuloksista sekä meneillään olevan ”Työhön Satakuntaan” -projektin tavoitteista. Projektin aikana on pidetty yhteyttä myös Työhön Satakuntaan -projektin valtakunnallisen kattohankkeen Maahanmuutto-ohjelmien tukirakenteen (MATTO) projekti-koordinaattoriin.

3.1 Haastattelututkimus

Kohdeyritykset valittiin harkinnanvaraisesti satakuntalaisista pk-yrityksistä. Yritysten valitsemisessa käytettiin hyväksi Satakanta-yritystietokantaa sekä Prizztech Oy:n asiantuntijaa. Keskeisin kriteeri oli yrityksen koko (pieni tai keskisuuri). Lisäksi pyrittiin siihen, että mukaan tuli yrityksiä eri puolilta Satakuntaa. Koska opiskelijat tekivät suuren osan haastatteluista, sijaitsee suurin osa yrityksistä Porissa tai sen lähistöllä. Muut tutkimuksen kohteena olleet yritykset sijaitsevat Raumalla, Huittisissa, Kankaanpäässä, Harjavallassa, Kokemäellä, Eurassa, Ulvilassa, Nakkilassa ja Luviolla. Keskimäärin yrityksissä suhtauduttiin positiivisesti tutkimukseen, mutta muutamat yritykset myös kiel-

täytyivät haastattelusta. Haastateltaviksi valittiin henkilöstöhallinnossa työskenteleviä henkilöitä tai muutoin rekrytoinnista vastaavia, koska heillä katsottiin olevan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja he pääsevät myös tekemään rekrytointiin ja henkilöstöhallintoon liittyviä päätöksiä.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Haastattelun teemat ja keskeiset kysymykset olivat kaikille samat, mutta niiden käsittelyjärjestys saattoi vaihdella. Haastattelut pyrittiin myös toteuttamaan haastateltavien ehdoilla siten, että he saattoivat tuoda esille juuri niitä asiota, jotka he kokivat tärkeiksi. (Eskola & Suoranta 2005, 16; Hirsijärvi & Hurme 2000, 47–48.) Tutkittavana ilmiönä monikulttuurisuus ja työnantajien suhtautuminen ulkomaalaisiin on hieman arkaluontoinen ja voi herättää haastateltavissa varovaisuutta; he voivat esimerkiksi yrittää välttää lausumia, jotka voidaan liittää rasistisiin tai syrjiviin mielipiteisiin. Teemahaastattelun keskustelumainen luonne – varsinkin jos haastattelijan ja haastateltavan välille syntyy luottamuksellinen ilmapiiri – vähentää kuitenkin tällaista varovaisuutta. Koska kysymyksessä on laadullinen tutkimus, haastatteluteemat ja -kysymykset (liite 1) on laadittu alustavien tutkimuskysymysten perusteella, ja niiden tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu aineistolähtöisyys, mikä tarkoittaa sitä, että kerätty aineisto ohjaa analyysiä ja täsmentää tavoitteita niiden näkökulmien suuntaan, joita tutkittavat henkilöt nostavat esille (Eskola & Suoranta 2005, 19).

Lähes kaikki haastattelut tehtiin maaliskuu-, huhti-, touko- ja kesäkuun aikana 2010. Syksyllä 2010 tehtiin vielä muutama haastattelu. Tehdyistä 30 haastattelusta opiskelijat tekivät 20 osana tutkimusmenetelmäkurssien suoritusta. Haastattelut kestivät 20 minuutista puoleentoista tuntiin ja ne nauhoitettiin yhtä lukuunottamatta. Opiskelijoiden tekemät haastattelut olivat keskimäärin 30 minuutin, muut noin tunnin mittaisia. Tämä kertoo siitä, että opiskelijoiden oli vaikeampi saada aikaan keskustelunomaista haastattelutilannetta, tehdä tilannekohtaisia lisä- ja selventäviä kysymyksiä sekä saada yleensäkin haastateltavat puhumaan mahdollisimman paljon tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä.

3.2 Laadulliset analyysimenetelmät

Kaikki nauhoitetut haastattelut on litteroitu. Yhdestä haastattelusta on käytössä vain muistiinpanot. Litteroitua aineistoa on yhteensä noin 260 sivua. Aineistoa analysoitiin

sisällönanalyysin avulla keskeisten teemojen hahmottamiseksi sekä erilaisten taustatietojen, yritysten rekrytointimenetelmien ja rekrytinnin lähitulevaisuuteen liittyvien asioiden tiivistämiseksi. Tällöin oltiin lähinnä kiinnostuneita haastateltavien puheen sisällöistä. (Kyngäs & Vanhanen 1999.)

Haastatteluaineistoa analysoitiin myös diskurssianalyysin avulla, jolloin tarkasteltiin erityisesti sitä, kuinka ulkomaalaisista puhutaan, millaisia sanoja ja ilmauksia käytetään ja millaista sosiaalista todellisuutta kielen käytöllä rakennetaan. Oleellista ei siis ole pelkästään se, mitä sanotaan, vaan myös se, miten asia sanotaan. Samasta asiasta voidaan puhua monin eri tavoin samankin haastatteluna aikana. Diskurssianalyysin avulla aineistosta pyritään löytämään erilaiset ja ristiriitaiset tulkintarepertuaarit tai kategoriat, jotka osoittavat, miten eri tavoin tutkimuksen kohteena olevaa ulkomaalaisasiaa tehdään ymmärrettäväksi. Se, kuinka ulkomaalaisista puhutaan ja mitä käsitteitä käytetään, tuo esiin haastateltavien ja heidän yritystensä näkökulman monikulttuurisuuteen ja ulkomaalaisuuteen ja selittää myös yritysten toimintaa liittyen ulkomaalaisiin työntekijöihin ja -hakijoihin. (Alasuutari 2006; Jokinen, Juhila & Suoninen 1993; Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010.)

Diskurssianalyttisessä tarkastelussa on tärkeää kontekstin käsite, sillä kielenkäytöllä on aina monikerroksinen konteksti, joka vaikuttaa merkitysten muodostumiseen sekä niiden tulkitsemiseen (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 29–30). Tässä tutkimuksessa analysoidut keskustelut ovat haastattelutilanteita, joissa tutkituilla henkilöillä oli tämän tilannekontekstin luoma haastateltavien rooli. Tutkimuksessa mukanaolo aiheutti ehkä varovaisuutta omien näkemysten esille tuomisessa. Haastateltavat puhuivat paitsi yksityishenkilöinä myös omassa asiantuntijaroolissaan, omien instituutioidensa eli yritystensä edustajina, jolloin heidän kielenkäyttönsä heijastelee heidän edustamiensa yritysten periaatteita ja toimintapoja ja tekee niitä ymmärrettäväksi nimenomaan yritystoiminnan kontekstissa. Lisäksi haastateltavien kielenkäyttöä on tarkasteltava laajemmassa yhteiskunnallisessa toimintaympäristössä, jossa käydään julkista keskustelua muun muassa eläköitymisestä, työvoiman riittävyydestä, työperäisen maahanmuuton tarpeesta ja ulkomaalaispolitiikasta. Haastateltavat liikkuvat näiden eri kontekstien ja rooliensa välillä ja toivat ne joskus myös konkreettisesti esiin merkitsemällä vastauksensa esimerkiksi johdannoilla ”Henkilökohtaisesti olen sitä mieltä” tai ”Näin yrityksen näkökulmasta”.

Diskurssianalyttistä menetelmää sovellettiin erityisesti tarkasteltaessa kysymyksiä: Kuka on haastateltavien mielestä ulkomaalainen²; miten ulkomaalaisiin työntekijöihin ja -hakijoihin suhtaudutaan; millaisia vaikutuksia ulkomaalaisella työntekijällä katsotaan olevan työyhteisölle, johtamiselle ja perehdyttämiselle sekä yleensä yrityksen liiketoiminnalle.

Laadullisessa analyysissä ei olla kiinnostuneita niinkään määristä (kuinka moni on jokin mieltä), vaan erilaisista näkökulmista ja ajatuksista, joita haastateltavat tuovat esiin tutkittavasta ilmiöstä. Tavoitteena ei ole tehdä yleistyksiä satakuntalaisten pk-yritysten näkökulmasta ulkomaalaisuuteen ja monikulttuurisuuteen, vaan saada siitä monipuolinen kuva sekä lisätä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä.

3.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus koskee koko tutkimusprosessia, ja siihen vaikuttaa tutkija itse ja hänen tutkimusraportissa antamansa tiedot tutkimuksen eri vaiheista. Tämän tutkimuksen haastattelumenetelmää ja aineiston analyysiä on selvitetty luvuissa 3.1 ja 3.2, ja haastatteluteemat ovat tutkimuksen liitteenä (liite 1). Laadullisen tutkimuksen uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset ja niistä tehdyt tulkinnat vastaavat tutkittujen henkilöiden näkemyksiä eikä tutkijan näkemyksiä (Eskola & Suoranta 2000). Työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työntekijöistä on tutkittu aiemminkin (esim. Söderqvist 2005), ja aiheena ulkomaalaisuus on ollut paljon esillä viime vuosien julkisessa keskustelussa. Tämä on vaikuttanut tutkimuskysymysten asetteluun ja tutkijan esiyymmärrykseen asiasta, mutta analyysissä on kuitenkin pyritty etenemään aineistolähtöisesti ja kuuntelemaan ja välittämään tutkittujen pk-yritysten oma näkökulma ulkomaalaisasiaan. Uskottavuutta lisää myös haastattelukatkelmien esittäminen tutkimusraportissa.

Tutkimustulosten vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset saavat tukea muista, vastaavanlaisiin ilmiöihin liittyvistä tutkimuksista (Eskola & Suoranta 2000). Tämän tutkimuksen tulokset vastaavat osittain esimerkiksi Söderqvistin (2005), Pitkäsen (2005) sekä Forsanderin ja Raunion (2005) tutkimustuloksia, vaikka niiden konteksti on hieman erilainen. Tämä tutkimus eroaa edellä mainituista alueellisella ja yri-

² Tutkimuskysymystä käsitellään tarkemmin artikkelissa Minkkinen (tulossa).

tysten kokoon liittyvällä rajauksellaan. Lisäksi tässä tutkimuksessa painopiste on enemmän yritysten käsityksissä ja näkemyksissä ulkomaalaisista asiantuntijoista, kun se edellä mainituissa tutkimuksissa on enemmän yristysten kokemuksissa ulkomaalaisista työntekijöistä.

Aineiston kylläntyminen eli se, että samat asiat alkavat toistua tutkimusaineistossa, eikä uusia näkökulmia näytä enää ilmaantuvan, kertoo aineiston riittävydestä (Alasuutari 1999). Tämän tutkimuksen aineiston analyysi osoitti aineiston kylläntymisen; viimeisten haastatteluiden analyysit eivät näyttäneet tuottavan enää uusia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. Tulokset kertovat silti vain tutkitusta aineistosta ja niitä voidaan suhteuttaa muihin yhteyksiin tai osoittaa niiden laajempi merkitys vain varovasti esimerkiksi vertaamalla tuloksia muiden tutkimusten tuloksiin. Tutkimustulosten perusteella voitaisiin laatia myös kyselytutkimus, jolla tuloksia voitaisiin testata laajemmin satakuntalaisissa yrityksissä.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimushankkeen ”Satakunnan elinkeinoelämä monikulttuurisuuden kohtaajana” keskeisemmät tulokset. Luvussa 4.1 käsitellään tutkittujen yritysten taustatietoja ja luvussa 4.2 yritysten rekrytointia. Luku 4.3 kokoaa tutkittujen yritysten kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä. Luvussa 4.4 käsitellään termiä ”ulkomaalainen” tutkittujen henkilöiden näkökulmasta. Lopuksi tarkastellaan sitä, millaisia vaikutuksia ulkomaalaisella nähdään olevan yritykselle ja työyhteisölle (luku 4.5), ja kuinka tutkituissa yrityksissä suhtaudutaan ulkomaalaisiin (luku 4.6).

4.1 Yritysten ja haastateltavien taustatiedot

Yritykset, joissa haastatteluja tehtiin, olivat lähes kaikki pieniä (henkilöstön määrä 11–50) tai keskisuuria (henkilöstöä 51–250). Kolmessa yrityksessä henkilöstön määrä oli yli 250 ja yhdessä alle 11 (mikroyritys). Koon määrittely on useissa tapauksissa hankalaa, koska monet yritykset kuuluvat yritysryhmiin tai -perheisiin, jolloin henkilöstön kokonaismäärä voi olla melko suuri verrattuna sen yksikön kokoon, joka oli mukana tut-

kimuksessa. Yleensä nämä yksiköt toimivat kuitenkin suhteellisen itsenäisesti henkilöstöhallinnon osalta. Taulukossa 1 on yhteenveto yrityksistä niiden koon mukaan:

TAULUKKO 1. Yritysten koko (henkilöstön määrä)

Henkilöstön määrä	Yritykset
1 - 10	1
11 - 50	14
51 - 250	12
251 -	3
Yht.	30

Tutkituista yrityksistä 19 oli teollisuusyrityksiä. Näistä kuusi edusti metalliteollisuutta ja loput 13 muita teollisuuden aloja (esim. vaatetus-, puu- ja elektroniikkateollisuutta). Kolme yritystä toimi tukku- tai vähittäiskaupan alalla ja neljä yritystä edusti erilaisia palveluja (hyvinvointi- ja asiantuntijapalveluja). Loput yritykset edustivat esimerkiksi rahoitustoimintaa, majoitus- ja ravitsemustoimintaa ja lvi-palveluja. Taulukko 2 havainnollistaa yritysten toimialajakaumaa:

TAULUKKO 2. Yritysten toimiala

Toimiala	Yritykset
Metalliteollisuus	6
Muu teollisuus	13
Tukku- ja vähittäiskauppa	3
Palvelut (hyvinvointi ja asiantuntija)	4
Muut	4
Yht.	30

Haastatteluissa kysyttiin myös yritysten kansainvälisestä toiminnasta. Tutkituista 30 yrityksestä kuudella ei ollut mitään kansainvälistä toimintaa. Nämä yritykset toimivat rahoitus- ja energia-alalla tai ovat erilaisia palveluja tarjoavia yrityksiä. Vientiä ja/tai tuontia oli 24 yrityksellä, ja 16 yritystä oli osallistunut myös kansainvälisille messuille.

Haastateltaviksi haluttiin henkilöstöhallinnosta ja rekrytoinnista vastaavia henkilöitä. Haastateltavia henkilöitä oli yksi enemmän kuin yrityksiä, sillä yhdestä yrityksestä haastatteluun halusi osallistua kaksi henkilöä. Pienimmissä yrityksissä ei yleensä ole erikseen henkilöstöjohtajaa tai -päällikköä, joten toimitusjohtajia haastateltavista oli 10. Henkilöstö- tai hallintojohtajia ja -päälliköitä oli 8. Loput 13 haastateltavaa olivat eri nimikkeillä työskenteleviä päälliköitä ja johtajia. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Haastateltavat

Asema yrityksessä	Haastateltavat
toimitusjohtaja	10
henkilöstö-/hallintojohtaja	8
muu päällikkö/johtaja	13
Yht.	31

4.2 Rekrytointi yrityksissä

Haastateltavilta kysyttiin heidän yritystensä rekrytointikäytännöistä ja kokemuksista ulkomaalaisista hakijoista. Lisäksi keskusteltiin rekrytoinnin lähitulevaisuudesta haastateltavien yrityksissä ja yleensä Suomessa.

4.2.1 Rekrytointikäytännöt

Tutkituissa yrityksissä käytetään rekrytoinnissa monia eri kanavia. Lähes kaikki yritykset käyttävät lehti-ilmoittelua ja/tai työvoimallinnon sivuja. Lehti-ilmoittelulla halutaan samalla näkyvyyttä yritykselle. Keskisuurilla yrityksillä työpaikat ovat yleensä avoinna myös yritysten kotisivuilla, joilla voi olla myös mahdollisuus tehdä avoimia hakuja. Asiantuntijoita saatetaan myös hakea ensin talon sisäisillä hauilla. Kun kyseessä on työntekijän tai toimihenkilön rekrytointi, tehdään koko prosessi yleensä omassa yrityksessä.

Mitä korkeammille paikoille henkilöitä haetaan, sitä enemmän käytetään ulkopuolisia soveltuvuusarviointeja ja ulkopuolisten konsulttien lausuntoja. Ulkopuolisia rekrytointifirmoja käytetään myös täsmähakuihin siten, että niiltä kysytään, onko heillä tiedossa ketään tiettyyn tehtävään sopivaa. Yrityksissä on myös erilaisia projektiluontoisia töitä,

joihin tullaan määräaikaisiin työsuhteisiin. Näissä on ollut myös ulkomaalaisia, jotka ovat jääneet taloon projektin päättymisen jälkeen.

Pienissä ja keskisuurissakin yrityksissä uudet työntekijät ja harjoittelijat tulevat usein myös muiden kuin normaalien rekrytointikanavien kautta: heillä on omia suoria yhteyksiä tai tuttavien kautta kontakteja johonkin henkilöön yrityksessä; yrityksestä kysytään suoraan jotain sopivaa henkilöä; talon sisällä edetään uusiin tehtäviin ("hiljainen haku"). Erityisesti ulkomaalaiset harjoittelijat ovat usein tulleet yrityksiin omien kontaktiensa kautta: heillä on ollut kontakteja henkilöstöön, he ovat ottaneet itse yhteyttä tai "kävelleet" ovesta sisään ja kysyneet töitä.

Harjoittelua käytetään myös tietoisesti yhtenä rekrytointikanavana. Lähes kaikki tutkitut yritykset käyttävät eritasoisten koulujen harjoittelijoita, ja useimmilla on ollut myös opinnäytetyön tekijöitä. Yleensä kokemukset harjoittelijoista olivat hyviä ja harjoittelua pidettiin hyvänä tapana päästä käsitykseen siitä, millaisesta henkilöstä on kysymys. Harjoittelijoiden ja opinnäytetyön tekijöiden rekrytointeja vakituisiksi työntekijöiksi pidettiin onnistuneina ja sitä kautta oli saatu "hyviä tyyppejä" töihin.

Haastatteluista ilmeni myös, että pk-yritykset odottavat aktiivisuutta korkeakoulun puolelta. Seuraavan esimerkin haastateltavan mielestä korkeakoulut ja opiskelijat käyttävät aina samoja yrityksiä, vaikka alueella olisi paljon pieniä yrityksiä jotka olisivat kiinnostuneita:

H9³: Niin kun ei paikallisetkaan tunne tätä taloa.. tämmösiä näitä konepajoja ja tämmösiä yrityksiä Porissa et tuo.. mun mielestä se on.. helposti se urautuu et tonne tehdään insinööritöitä niin kaikki kysyy samasta.. täällä olis kumminkin tän kokoisia yrityksiä ja pienempiä tosi paljon mitkä ois kiinnostuneita.. osataan vaan ottaa yhteyttä.

4.2.2 Kokemukset ulkomaalaisista työnhakijoista

Noin puolet tutkituista yrityksistä on vastaanottanut yksittäisiä hakemuksia ulkomaalaisilta tai ulkomaalaistaustaisilta henkilöiltä. Erityisesti metallialan suorittaviin tehtäviin tulee hakemuksia entisistä Itäblokin maista, lähinnä Puolasta ja Virosta. Noin kolmannekselle yrityksistä oli tullut hakemuksia myös erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Haastatte-

³ H9 viittaa tutkijan tekemään haastatteluun numero 9. Koodi OH viittaa opiskelijoiden tekemiin haastatteluihin (esim. OH18).

luissa mainittiin esimerkiksi tuotekehitys- ja suunnittelutehtävät, erilaiset päällikkötehtävät ja muut toimistotyöt. Useimmiten nimenomaan ulkomailta tulevat hakemukset ovat avoimia hakemuksia ja muita yhteydenottoja, ja erityisesti niitä näyttää tulevan Venäjän suunnalta. Ne eivät herätä yrityksissä enempää kiinnostusta, mikäli jo hakemuksista tai yhteydenotosta (esimerkiksi puhelinkeskustelusta hakijan kanssa) selviää hakijan huono englannin- ja/tai suomen kielen taito, kuten seuraavan esimerkin haastateltava kertoo:

H3: *Se kielitaito se paljastaa kyllä tai paljastuu siitä hakemuksesta kun se on huonoa englantia.. ei voi kuvitellakaan että puhuis suomee.*

Oma ryhmänsä ovat jo Suomessa oleskelevat ulkomaan kansalaiset, joilla esimerkiksi puolisi on Suomessa töissä tai heillä on suomalainen tyttö- tai poikaystävä. Näillä hakijoilla saattaa olla hyvinkin korkea koulutus:

H4: *Aina silloin tällön joku satunnaisesti, mun on mieheni tullu valmentaa jotain urheilua tai jotain muuta, että saisko teiltä töitä. Voi joku yliopistotutkinto takana ja hakee konttorihommiin tai jotenkin tuotantoon. Ei varsinaisesti tuotantoon vaan sitten jotakin päällikön virkaa.*

H5: *Useimmiten ne on sellasia että ne on jossain törmänneet suomalaiseseen naiseen ja tulleet sit sen naisen perässä tänne ja sitten ruvetaan hakemaan alan töitä [...] Et kyl mun mielestäni nääkin kaverit, jotka on semmosia niinku omaehtoisia hakemuksia meille lähetelly ilman, että on mikään rekry päällä, niin ne on hyvin useesti sitten jo kuitenkin kortteeraavat tuolla jossain pääkaupunkiseudulla... mulle tulee sitten lähinnä nää hallinnollisista ja taloudellisista tehtävistä kiinnostuneet.*

Ulkomaisten oppilaitosten opiskelijat ovat kysyneet harjoittelupaikkoja parista yrityksestä. Mielenkiintoinen tulos on myös se, että vain yhdestä tutkitusta yrityksestä olivat Suomessa opiskelevat ulkomaalaiset hakeneet harjoitteltelu- tai kesätyöpaikkoja, ja tässäkin tapauksessa oli kyse ammattikoulun vaihto-opiskelijoista.

Ne yritykset, joille ei ollut tullut koskaan tai ei ainakaan viime vuosina hakemuksia ulkomaalaisilta henkilöiltä, pohtivat myös syitä tähän. Useammassa haastattelussa mainittiin Satakunnan huono vetovoima:

OH18: *Jostain syystä muualta tuleville hakijoille tämä Satakuntaan tai Poriin tai lähiympäristöille muuttaminen ei ole ollut niitä kaikkein suosituimpia vaihtoehtoja. Jostain syystä, en tiedä miksi. Se tulee vain esille jostain syystä... Poria pidetty savupiippukaupunkina... mahdollisuuksia olisi vaikka kuinka paljon.*

⁴ Litterointimerkintä tarkoittaa, että puheesta on poistettu katkelma.

Jotkut pohtivat myös sitä, että Suomi ei ylipäänsä ole kovin vetovoimainen maa ulkomaalaisille asiantuntijoille. Lisäksi keskusteluissa tuli esiin se, että suuret yritykset ovat vetovoimaisia työnantajia, mutta pienten ja keskisuurten yritysten mahdollisuuksia ja etuja ei riittävästi ymmärretä. Eräs pienen yrityksen haastateltava kertoi tietävänsä, että johonkin yritykseen tulee jatkuvasti hakemuksia Saksasta. Oman yrityksen kannalta vastaava tilanne olisi hänen mielestään mielenkiintoinen. Hänen kommenttinsa kuvaa hyvin hänen myönteistä asennettaan ulkomaalaisiin asiantuntijoihin, joka ilmeni koko haastattelun ajan.

H9: *Ulkomailta ei ole tullut.. se ois kyllä mielenkiintoista .. semmonen*

4.2.3 Millaisia henkilöitä halutaan rekrytoida?

Haastatteluissa käsiteltiin myös sitä, millaista koulutusta ja millaisia ominaisuuksia yleensä rekrytoinnissa arvostetaan. Rekrytointi on aikaa vievää ja kallista, ja virherekrytointeja halutaan välttää. Kysymystä pyrittiin käsittelemään nimenomaan ulkomaalaisen tai ulkomaalaistaustaisen hakijan kannalta. Haastatteluissa keskusteltiin koulutuksesta, osaamisesta ja ammattitaidosta, organisaation sopimisesta ja suomen kielen taidosta.

Koulutus

Yllättävää oli, että koulutuksella ja sillä, missä se oli suoritettu, ei ollut kovinkaan suurta merkitystä haastateltaville yritysten edustajille. Enemmän painavat muut ominaisuudet, työkokemus, taustat ja se, ”millainen tyyppi on” tai onko ”tietty ote” työhön. Jonkin verran tosin pohdittiin ulkomaalaisten tutkintojen sisältöjä ja vastaavuutta suomalaisten tutkintojen kanssa. Suomalainen korkeakouluopetus ja sen tuottamat tutkinnot tunnetaan paremmin ja niihin myös luotetaan. Seuraavan esimerkin haastateltava tosin pohtii erityisesti taloushallintoon ja verotukseen liittyviä sisältöjä ulkomailla suoritetuissa tutkinnoissa:

H10: *Et mä niinku arvostasin enemmän sitä suomalaista kauppakorkeata kuin joku jos sä oot ollu jossain Texasin yliopistossa kauppatieteitä [...] Okei siellähän on markkinointia lukenu se voi olla ihan ok.. markkinointi on niinku eri. Mut jos sä luet tämmösiä eksakteja mitä ittekin on*

niinku laskentatoimee ja vero-oikeutta tai yhtiöoikeutta niin.. kyllä mä silloin arvostan sitä, että on Suomessa, kun ollaan Suomessa tehdään töitä. Se voi olla ihan⁵ erilaista siellä.

Osaaminen ja asiantuntemus

Vaikka koulutustaustaa ei pidetty kovin merkittävänä asiana, niin osaamista ja asiantuntemusta sekä hakijan kokemusta kuitenkin korostettiin. Samalla tuotiin melko voimakkaasti esille se, että ulkomaalaisuudella ei ole merkitystä näitä asioita arvioitaessa, vaan että he ovat ”samalla viivalla” kuin muutkin hakijat. Haastateltava OH14 ottaa kuitenkin esimerkiksi ulkomaalaisesta ruotsalaisen eikä esimerkiksi jotain kaukaisempaa kansallisuutta:

OH14: Et sä oot niinku Ruotsista ja sää oot Suomesta, ei näillä ole merkitystä vaan se on se osaaminen. Se on ihan sama minkä maalainen on, mutta se tietotaito se on se ykkösjuuttu. Ei se sit semmoses paikas merkitse yhtään mitään, mistä maasta sä oot.

OH9: Sopivan ja pätevän.. niin yhtä hyvin se voi olla suomalainen kuin ulkomaalainenkin.. osaaminen ja tällaset asiat ratkaisee sen eikä se, onko kyseessä suomalainen vai ulkomaalainen.

Organisaatioon istuminen

Rekrytoitavan henkilön yhdeksi keskeiseksi ominaisuudeksi haastatteluissa nousi muuhun organisaation sopiminen. Seuraavissa esimerkeissä tähän viitataan käyttämällä ilmaisuja ”istuu organisaatioon”, ”niveltyy sakkiiin”, ”tekee meidän ohjeiden mukaan”:

OH18: Mutta en muuten sen enempää ajattele ja luokittele, että onko ulkomaalainen tai kotimainen, vaan katson ensinnä sitä, että miten istuu organisaatioon ja onko ammattitaito sitä mitä vaaditaan.

OH18: Katson jokaisessa rekrytointilanteessa, oli minkä maalainen hyvänsä, että pätevyys lisäksi täytyy istua muuhun organisaatioon. Jos on kovin poikkeava, niin tiedän, että tulee ongelmia. Sellaiseen en lähde. Esimerkiksi voi olla hyvin radikaali mielipiteiltään. Kukaan ei halua itselleen etukäteen ongelmia.

H4: Jos ei se siihen sakkiiin nivelly ei millään, oli se sitten ulkomaalainen vaiko suomalainen.. siitä ei vaan yksinkertaisesti tule mitään.

OH5: Tän ulkomaalaisen täytyy sit vaan tehdä meidän ohjeiden mukaan.

⁵ Alleviivaus merkitsee sanapainoa.

Esimerkit osoittavat myös, millaiset henkilöt eivät vastaavasti voi istua organisaatioon; esimerkiksi henkilöt, jotka ovat ”kovin poikkeavia” ja ”radikaaleja mielipiteiltään”. Haastateltavat näkevät nämä ongelmia aiheuttavina tekijöinä.

Ilmeisesti organisaatioon istuva henkilö on se ”hyvä tyyppi”, jollaista eräs haastattelija kertoi rekrytointitilanteessa etsivänsä. Hyvän tyyppin ominaisuuksiin hän laski oikean asenteen, innostuksen, kiinnostuksen alasta, joustavuuden ja ”jonkinäköisen” koulutuksen.

Sitoutuminen

Työntekijöiden vaihtuvuus on joissakin pk-yrityksissä pieni ja uudet työntekijätkin otetaan sitä silmällä pitäen, että myös he pysyisivät pidempään. Sitoutuminen on tärkeä seikka myös suomalaisia rekrytoitaessa, jolloin helposti suositaan hakijoita, jotka ovat paluumuuttajia tai joilla on muutoin siteitä paikkakunnalle.

H10: Paluumuuttajat tai henkilöt, joilla on siteitä paikkakunnalle merkitsevät firman kannalta jatkuvuutta. [...] Niin.. se on melkein tärkein asia se että on niinku.. tuntuu että se ihminen sopisi tähän prorukkaan ja sitten se kans pysyisi täällä.

Vaikka kokemukset ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä viittaavat siihen, että he voivat olla hyvinkin sitoutuneita (vrt. luku 4.3), niin rekrytinnissa sitoutumisnäkökulma ei aina suosi ulkomaalaisia, kuten seuraavasta esimerkistä ilmenee:

OH6: Sitten me tietenkäin tähdätään semmosiin henkilöihin, joilla on mahdollisuus toimia mahdollisimman pitkään, jolloin tää tarkoittaa käytännössä sitä, että tuo olla varma, että sillä henkilöllä on niinku mahdollisuus jäädä pidemmäks aikaa töihin. Se nyt ei kauheen usein sitten suosi tän tyyppistä hakijaa.

Suomen kielen taito

Tutkituissa yrityksissä oli vain pari yritystä, joissa yrityksen virallinen kieli oli osittain tai kokonaan englanti. Siksi on myös ymmärrettävää, että kun haastatteluissa puhuttiin nimenomaan ulkomaalaistaustaisista työnhakijoista, niin suomen kielen taito nostettiin yhdeksi keskeiseksi edellytykseksi:

OH18: Kun rekrytoidaan niin haetaan osaamiseltaan paras ja soveltuvuudeltaan paras henkilö.. meillä ei ole niin yksinäistä tehtävää, että jos ulkomaalainen tulee ja ei osaa kieltä, että hän pärjäisi [...] yhteinen kieli pitää löytyä.

H4: *Kyllä mä olen sen verran vanhakantainen, että kyllä maassa maan tavalla ja sit.. kieli on yks semmonen iso asia että.. tämmöisessä hommassa, missä nyt ollaan Satakunnassa ja jossain maaseudulla [...] Se on toista taas sitten noi kansainväliset työpaikat, jotkut tutkimuslaitokset ja tommottet Nokia, missä se niinku se niitten firmojen kotikieli on joku muu kuin suomi.*

Toisaalta esiin nostettiin myös se, että suomen kielen taidon ei tarvitse olla täydellinen vaan sellainen, että se riittää normaaleissa vuorovaikutustilanteissa. Haastateltava OH6 ilmaisee asian siten, että valintatilanteessa suomen kielen osalta ulkomaalais-taustaiselle ”annetaan tasotusta”:

OH11: *Samoja pätevyksiä korostetaan mutta myös kielitaitoa, että pärjää normaaleissa vuorovaikutustilanteissa.*

OH6: *No se on selvä, että suomen kielestä annetaan tasotusta, että ei varmaan kukaan oleta, että ulkomaalaistaustainen osaa suomee niin hyvin kuin suomalainen.*

Suomen kielen taidon puute voi aiheuttaa ongelman jo itse rekrytointitilanteessa, vaikka ulkomaalaistaustainen hakisikin työtehtävään, jota voi hoitaa englannin kielellä, koska ongelmaksi nousee itse rekrytoijan kielitaito:

H5: *Jos sitten taas on henkilö, jolla on kovin vähän suomen kielen taitoa ja tuota esimerkiksi rekrytoija tai yritysjohto on sen tyyppistä, että tuntee että oma kielitaito on vähän heikohko, niin siinä joutuu varmaan kyllä sitten jonon hännille siinä kohtaa. [...] Se jää se hyvä tyyppi havaitsematta sen takia kun aatellaan, että hyvänen aika, sit tarttis siinä työpaikkahaastattelussa puhua sen kanssa englantia. Vähän niinku semmonen pelko, että jos en mä osaakaan sitä niin hyvin kun se itse osaa.*

Haastateltava on sitä mieltä, että haastatteluun ei välttämättä kutsuta henkilöä, jota pitäisi haastatella englannin kielellä, koska rekrytoijan oma kielitaito on puuttellinen. Näin myös moni hyvä hakija helposti sivuutetaan. Sama haastateltava tuo myöhemmin esille sen, että ulkomaalaistaustaisen kannattaisi laittaa hakemukseen edes muutama rivi suomen kieltä todistukseksi vähäisestäkin suomen kielen taidostaan, koska se alentaa kynnystä pyytää hakija haastatteluun.

Tasaväkisessä tilanteessa suomalainen voittaa

Monet haastateltavat ottivat itse esiin valintatilanteen suomalaisen ja ulkomaalaisen hakijan välillä. Esiin nousi selvästi, että tasavahvassa tilanteessa suomalainen hakija voittaa. Suomalainen valittaisiin ”turvallisuuden kannalta” kuten seuraavan esimerkin haastateltava kertoo:

H7: *Vois sanoa, että vellihousu olisin varmaan, että kyllä jos mulla kaks olis siinä loppusuoralla, toinen olis jostain tommosesta, mikä ei nyt vielä kauheen montaa vuotta Suomessa olis asunu, ja toinen olis suomalainen, niin kyllä mä todennäköisesti sen suomalaisen valitsisin turvallisuuden kannalta.*

Haastateltava ei määrittele tarkemmin, mitä hän turvallisuudella tarkoittaa. Toisaalta kyseinen haastateltava lähtee jo siitä olettamuksesta, että ulkomaalainen olisi jo Suomessa asuva ja siinä mielessä ei enää täysin ”ulkomaalainen”. Sama haastateltava jatkaa, että ulkomaalaistaustainen olisi helpompi ottaa, mitä kauemmin hän olisi ollut Suomessa ja mitä enemmän hänellä olisi kokemusta suomalaisesta yrityksestä. Hän ei siis odota kokemusta suomalaisesta elämäntavasta vaan nimenomaan suomalaisesta työelämästä ja siihen liittyvistä toimintatavoista:

H7: *Mutta mitä kauemmin se olis ja mitä enemmän hänellä olis kokemusta suomalaisesta yrityksestä, niin sitä helpompi se olis.. se alentais sitä kynnystä ottaa töihin varmasti paljon.*

Haastateltavilta kysyttiin myös sitä, onko kulttuurin kaukaisuudella merkitystä valintatilanteessa. Haastateltavat toivat selkeästi esiin sen, että mitä läheisempi tai muuten tutumpi kulttuuri on kyseessä, sitä helpompi ulkomaalainen on ottaa töihin:

H3: *Jos on kaksi tasavahvaa.. toinen vaikka Aasiasta ja vaikka olis yks Jenkeistä ja yks Pohjoismaista, niin kyllä mä ehkä päätyisin siihen pohjoismaiseen... voisi tulla paremmin toimeen henkilön kanssa.. on ehkä arvomaailma lähempänä.*

Esimerkin haastateltava perustelee pohjoismaisen hakijan valintaa sillä, että arvomaailma on lähempänä suomalaista, jolloin on helpompi tulla toimeen myös työpaikalla. Seuraavan esimerkin haastateltava H10 muistuttaa myös siitä asiasta, että ulkomaalaisen valinta ei ole riippuvainen pelkästään työnhakijan ominaisuuksista vaan myös työhönottajan tausta vaikuttaa valintatilanteessa. Niiden, joilla on kielitaitoa tai kansainvälisiä kokemuksia, on helpompi ottaa ulkomaalainen työnhakija. Seuraavan esimerkin haastateltavan kanssa oli juuri keskusteltu kv-opiskelijoiden mahdollisuuksista saada Satakunnasta harjoittelupaikkoja:

H10: *Se vaatii sit jo siltä päättäjältä semmosta että se on.. vähän kansainvälisempi tyyppi tai semmonen.*

4.2.4 Rekrytoinnin lähitulevaisuus

Viidestä haastattelusta ei käy ilmi nykyinen tai lähitulevaisuuden rekrytointitilanne. Noin puolessa tutkittuja yrityksiä (14) tilanne oli positiivinen rekrytoinnin suhteen. Moni näistä

yriksistä oli juuri rekrytoinut tai parhaillaan rekrytoimassa uusia työntekijöitä. Taantuma näytti muutoinkin ainakin haastattelujen tekoaikaan vuoden 2010 keväällä vaikuttaneen tutkittuihin pk-yriksiin melko vähän, ja suhtautuminen tulevaisuuteen oli valoisa, kuten seuraava, pientä metalliteollisuusyriksistä edustava haastateltava kertoo. Hän viittaa myös laajemmin toimialalla tapahtuneeseen myynnin vilkastumiseen:

H8: *Kyllä meillä koko ajan on otettu uutta väkeä töihin [...] No meillä on tällä hetkellä niinku.. konepajapuolella aika vahvaa elpymistä näkyvissä, että siellä on jopa jouduttu myymään niinku eiota.. siellä on tällä hetkellä kapasiteetti jo ihan täys.*

Muutamissa yriksissä rekrytointitilanne oli tällä hetkellä odottava siinä mielessä, että jos myynti lisääntyy yhtään tai muuten haetaan kasvua, niin myös rekrytoidaan. Lisäksi tulevan eläköitymisen vaikutus oli jo tiedostettu:

H1: *Jos tulee hiukankin enemmän kauppaa ja näkymää, että se jatkuu siis sillai se trendi, niin meidän täytyy välittömästi ottaa lisää väkeä.*

OH8: *Itse asiassa meillä on semmonen tilanne, että keski-ikä on varsin korkea, elikkä tässä muutaman vuoden sisällä eläköidytään aika voimakkaasti. Eli tarkoittaa silloin sitä, että varmasti tarvitsemme uutta nuorta verta yrikseseen sisälle.*

11 yriksessä ei ollut mitään tarvetta rekrytoida nyt eikä lähitulevaisuudessa. Näiden joukossa oli myös yriksiä, joissa eläköityminen oli alkamassa, mutta vapautuvia paikkoja ei ollut aikomus täyttää uudelleen, vaan töitä pyrittiin tehostamaan, automatisoimaan ja siirtämään muille työntekijöille. Irtisanomisia ja lomautuksia mainittiin vain kahdessa haastattelussa.

Haastateltavilta kysyttiin myös ajatuksia tulevaisuuden työvoimatilanteesta yleisesti, työvoiman saatavuudesta ja mahdollisesta ulkomaalaisen työvoiman tarpeesta Satakunnassa ja yleisemmin Suomessa. Muutama haastateltava oli sitä mieltä, että sekä asiantuntijoista että suorittavan työn tekijöistä tulee tulevaisuudessa pulaa, ja silloin on rekrytoitava ulkomailta tulevia asiantuntijoita, ammatillisia osaajia ja muita työntekijöitä. Pienillä, hyvin erikoistuneilla aloilla suunnittelijoista ja ammattimiehistä on pulaa jo nyt. Haastateltava H3 kuvailee tilannetta myös siltä kannalta, että tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän sellaisia (suomalaisiakin) tekijöitä, jotka ovat valmiita liikkumaan maailmalla työtehtäviensä mukana. Haastateltava on yriksessä, jossa tehdään projektiluontoisia töitä ympäri maailmaa:

H3: *Pitkässä juoksussa niistä osaajista, aidoista ammatillisista osaajista ja asiantuntijoista tulee kyllä pula... Liiketoiminnan fokus ja kasvu nimenomaan se kasvu nii se ei tuu Suomesta vaan se*

tulee jostain muualta... Meidän pitäisi saada semmosia... vähän laajoja sanotaan nyt semmosia niinku enemmän maailmankansalaisia... niinku semmosiin tehtäviin että.. ne on siitä valmiita hyppäämään lentokoneeseen ja lähtee johonkin.

Osa haastateltavista ei niinkään nostanut ulkomaalaisia esille työvoimapulan näkökulmasta, vaan ilmaisi asian siten, että ulkomaalaisillakin, esimerkiksi Suomessa opiskelevilla, on ehkä tulevaisuudessa tilaa työmarkkinoilla. Haastateltava OH11 tuo selkeästi esiin sen, että nimenomaan ”pätevillä ulkomaalaistaustaisilla” on mahdollisuus työllistyä. Hänen käyttämänsä sana ”ulkomaalaistaustainen” viittaa siihen, että hän tarkoittaa ulkomaalaisilla lähinnä jo Suomessa asuvia henkilöitä. Tosin hän epäilee, että ilman suomalaisen ”asenneilmaston” muuttumista ulkomaalaistaustaisia ei kuitenkaan kovin paljon palkata:

OH11: Semmosilla pätevilla ulkomaalaistaustaisilla on saumansa, että toki siinä sit nyt ehkä meikäläisten asenneilmaston täytyisi jonkun verran muuttua, ennen kuin se niinku kauheesti sitten repeäisi tää puoli.

Muutama haastateltu oli myös sitä mieltä, että asiantuntijatehtäviin kyllä riittää jatkosakin suomalaisia hakijoita, mutta suorittaviin töihin ei, koska esimerkiksi metalliteollisuudessa ammattityöntekijöistä puuttuu kokonaan yksi ikäluokka. Toisaalta keskusteltiin myös siitä, että rakennemuutoksen seurauksena osa töistä häviää kokonaan Suomesta. Ulkomaalaisten tarpeesta keskusteltaessa nostettiin usein esille Suomen ja Satakunnan vetovoimatekijät, joita ei pidetty kovin hyvinä.

4.3 Kokemukset ja tiedot ulkomaalaisista asiantuntijoista ja työntekijöistä

Tutkimukseen pyrittiin saamaan haastatteluja yrityksistä, joissa ulkomaalaisista ei olisi juurikaan kokemuksia ainakaan asiantuntijatehtävissä. Etukäteen sitä ei kuitenkaan kysytty haastateltaviksi pyydetyiltä henkilöiltä. Yritysten valinta osoittautui kuitenkin onnistuneeksi, koska vain muutamassa yrityksessä oli kokemuksia ulkomaalaisista nimenomaan asiantuntijatehtävissä. Suorittavissa töissä ulkomaalaisia oli sen sijaan ollut lähes kahdella kolmasosalla tutkittuja yrityksiä.

Kuudessa tutkitussa yrityksessä ulkomaalaisia tai ulkomaalaistaustaisia henkilöitä toimi asiantuntijatehtävissä. He olivat myynti- ja markkinointitehtävissä, suunnittelijoina, toimihenkilöinä, vientisihteerin tehtävissä, kontrollerina ja yhdessä yrityksessä toimitusjohtajana. Lähes poikkeuksetta kyseiset henkilöt olivat suomen kielen taitoisia ja asuneet pitkään Suomessa. Useimmilla oli myös suomalainen aviopuoliso.

Suurimmassa osassa yrityksiä on ollut erilaisia harjoittelijoita ja korkeakouluopiskelijoita-kin liiketalouden ja tekniikan aloilta sekä lopputöiden tekijöitä, mutta vain viidessä yrityksessä ulkomaalaisia. Osa näistäkin oli ulkomaisista oppilaitoksista ja heillä oli ennestään kontakteja harjoitteluyritysten henkilöstöön. Haastateltavilla henkilöillä tuntui muutoinkin olevan hyvin vähän tietoa Satakunnan kansainvälisistä opiskelijoista ja siitä, miten heitä voisi hyödyntää, kuten seuraava haastateltava hyvin kiteyttää:

OH19: Ei oo ikinä tätä niinku huomattu edes tämmöstä kuin opiskelijat, ulkomaalaiset opiskelijat. Että meihin ei ole niinku kukaan ottanut yhteyttä [...] Et Samkkiki vois ihan hyvin antaa infoa työnantajille, että heillä on nyt tällänen vaikka lv-inssiksi lukeva ulkomaalainen.

Olivatpa yritysten kokemukset ulkomaalaisista tuotannosta, asiantuntijatehtävistä tai harjoittelijoista, niin ne olivat pääsääntöisesti positiivisia. Heitä keuhuttiin ahkeriksi, tunnollisiksi ja motivoituneiksi, ”työntekijöiksi parhaasta päästä”. Lisäksi heitä pidettiin usein hyvin sitoutuneina työntekijöinä. Suorittavissa töissä olevia pidettiin myös joustavampina, tehokkaampina ja tuottavampina kuin suomalaisia työntekijöitä. Positiivisia kokemuksia selittää varmasti myös se, että useimmiten ulkomaalaistaustaiset olivat ainakin jossain määrin suomea osaavia ja useat myös vakituisesti Suomeen asettuneita – erityisesti tämä koski asiantuntijatehtävissä toimivia. Jos Suomeen oli tultu tilapäisesti niin sanotusti ”seikkailumielellä” oli kokemus huonompi, kuten seuraava haastateltava kertoo suorittavassa työssä olleista venäläisistä:

OH18: Sitten on tällaisia, niin suomalaisia kuin ulkomaalaisia, jotka ovat lähteneet niisanotusti seikkailumielellä tänne ja niistä ei ole kovin hyviä kokemuksia. [...] Meillä oli esimerkiksi nämä kaksi venäläistä, joista toinen oli ihan hyvä, hän asui täällä ja oli asettunut tänne. Toinen oli sitten hänen tällainen tuttava, joka tuli tänne ajatellen, että hän tekee täällä paljon rahaa. Hän oli koeaikana ihan ok, mutta heti kun koeaika päättyi, hän aloitti sairaslomaa eli oli enemmän pois- sa kuin töissä.

Haastateltava antaa ymmärtää, että myös suomalaisissa on niitä, jotka ovat seikkailumielellä ja paljon rahaa tekemässä. Samalla hän kertoo hyvän kokemuksen, jossa ulkomaalainen oli nimenomaan ”asettunut tänne”.

Pari haastateltavaa ei nimennyt mitään erityisiä positiivisia kokemuksia liittyen ulkomaalaisiin, mutta vakuuttivat sitä, että kokemus ei ollut ainakaan negatiivinen. Negatiivisuuden poissulkemisella haastateltavat saattavat reagoida haastattelukontekstiin, niin että tutkimuksessa mukana olo aiheuttaa haastateltavissa varovaisuutta ja harkintaa sana-

valinnoissa; suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan kuuluu käsitys tasa-arvoisesta kohtelusta, johon esimerkiksi rasisimi ei kuulu (vrt. Rastas 2005, 92–93):

OH16: *No ei ainakaan nyt mitään negatiivisia, että sillon viimeksi kun on meillä ollut, niin meillä oli tuotantotöissä, jos nyt oikein muistan niin Saksasta yksi henkilö, ja ei siinä ainakaan mitään ongelmia ollut, että ihan hyvin toimi.*

Tuotannon töissä oli myös kokemuksia siitä, että työyhteisössä kyräillään ulkomaalaisia ja ajatellaan heidän vievän suomalaisten työt. Seuraavan esimerkin haastatettava kertoi siitä, miten kohtalaisesti suomea puhuvat sopeutuvat hyvin työyhteisöön verrattuna kielitaidottomiin. Lisäksi se vaatii valmistelua ja tottumista työyhteisössä. Samantapaisia asioita hän oli kuullut myös muista yrityksistä:

OH18: *On tällaista kyräilemistä ja tällaista, kun ensimmäisen kerran heitä tulee. ((Jatkaa kertomusta toisesta yrityksestä kuulleista kokemuksista)) Siellä on korkeasti koulutettuja, on eri kulttuureista ja eri maista, niin se on ihan luontevaa ja kuuluu tavallaan siihen maailmaan. Vaikeus tulee yrityksissä, joissa on totuttu, että on perussuomalaista työntekijää. Sitten tulevat taas nämä keskustelut, että tullaan ja viedään meidän leipä ja työpaikat. Kun pystytään ylittämään huoli omasta perustoimeentulosta, että se ei ole uhattuna, niin sen jälkeen alkaa vasta hyväksyntä. Samoja kokemuksia on muuallakin keskustelujen perusteella.*

Haastateltava tuo selvästi esiin asiantuntijoiden ja suorittavaa työtä tekevien työyhteisöjen eron. Asiantuntijoiden keskuudessa monikulttuurisuus ”kuuluu siihen maailmaan”, kun taas suorittavissa töissä ulkomaalaisten mukana olo vaatii tottumista ja varmuutta siitä, että he eivät uhkaa suomalaisten toimeentuloa.

Haastateltavilta kysyttiin myös, tietävätkö he, kuinka paljon Satakunnassa yleensä on ulkomaalaisia töissä tai minkä verran alueella liikkuu ulkomaalaisia työnhakijoita nimenomaan asiantuntijatehtäviin. Haastatelluilla henkilöillä oli hyvin vähän tietoa siitä, kuinka paljon ja millaisissa asiantuntijatehtävissä työskenteleviä ulkomaalaisia Satakunnan alueella on. Työnhakijoista ei myöskään ollut käsitystä. Ilmeisesti tämän tutkimuksen osoittamat vähäiset mutta hyvät kokemukset ulkomaalaistaustaisista asiantuntijoista pk-yrityksissä eivät leviä. Tässä yhteydessä otettiin myös puheeksi Satakunnan ilmeisen huono vetovoima. Sen sijaan Satakunnan suurimmissa yrityksissä arveltiin ulkomaalaisia olevan asiantuntijatehtävissä ja suorittavista tehtävistä suurin osa mainitsi Olkiluodon rakennustyömaan.

4.4 Kuka on ulkomaalainen?

Haastateltavilta kysyttiin myös, kuka heidän mielestään on ulkomaalainen työntekijä tai -hakija⁶. Liittyykö ulkomaalaisuus syntymämaahan, kulttuuriin, kieleen vai johonkin muuhun? Tässä luvussa tarkastellaan suorien vastausten lisäksi myös sitä, miten tutkitut henkilöt yleensä haastattelun aikana kuvailivat ja määrittelivät ulkomaalaisuutta puheessaan. Samakin henkilö voi puhua ulkomaalaisuudesta monin eri käsittein (esimerkiksi käsittein ulkomaalainen tai maahanmuuttaja). Eri käsitteisiin ja tapoihin puhua ulkomaalaisuudesta liitettiin myös esimerkiksi koulutukseen ja ammattitaitoon liittyviä määrittelyjä.

4.4.1 Henkilö, joka ei puhu suomea

Suomessa monikulttuurisuus liitetään yleisesti suppeasti maahanmuuttoon ja suomalaisuudelle vieraisiin etnisiin ryhmiin, jolloin sitä pidetään lähinnä ryhmäominaisuutena ja yksilöihin liittyvät ulottuvuudet jätetään huomioimatta (Hammar-Suutari 2009, 215–216; Verma 2005, 55). Tutkitussa aineistossa ulkomaalaisuutta ei kuitenkaan nähty pelkästään ryhmäominaisuutena. Ulkomaalaisuudesta puhuttaessa korostui usein se, että ulkomaalaisuus ei ole ryhmiin liittyvä määrittely, vaan se ratkaistaan jokaisen kohdalla erikseen, ja silloin suomen kielen taito on tärkein kriteeri. Ulkomaalaisuus on ”henkilökysymys”, kuten seuraavan esimerkin haastateltava asian ilmaisee:

OH10: *Henkilökysymys, toisista ei ehkä ollenkaan enää huomaakaan ja toisilla ei se kieli vaan sillä tavoin taivu.*

Haastateltavan kanssa oli juuri puhuttu siitä, onko esimerkiksi 20 vuotta Suomessa asunut ulkomaalaistaustainen vielä ulkomaalainen. Haastateltavan ilmaisu ”toisilla ei se kieli vaan sillä tavoin taivu” ilmaisee selvästi, että suomen kielen taito on juuri se henkilökohtainen ominaisuus, joka ratkaisee.

Kielestä puhuminen ulkomaalaisuutta määrittelevänä tekijänä oli usein ”ongelmapuhetta”:

⁶ Tarkemmin artikkelissa Minkkinen (tulossa).

OH1: *Ulkomaalainen työntekijä on sellainen, joka mun mielestä, siis hän tota, hän tulee tänne jostakin muualta ja tyypillisesti ongelmana on se kielitaito. Eli siis, että mikä sun rotusi on tai mikä sun kansalaisuutesi, ei mun mielestä ole siinä ratkaisevaa. Mä lasken pysyvästi tai sen luonteisesti Suomessa asuvat henkilöt, joilla on riittävä kielitaito, niin ne on suomalaisia.*

Esimerkin haastateltavalta kysyttiin, kuka hänen mielestään on ulkomaalainen – ei siis asiaan liittyvistä ongelmista. Haastateltava mainitsee tyypillisimmän ongelman liittyen muualta tuleviin eli kielitaidon. Haastateltava myös korostaa sitä, että ulkomaalaisuus ei liity rotuun tai kansalaisuuteen. Eroa tehdään myös määrittelemällä vastaavasti suomalainen henkilöksi, joka asuu pysyvästi Suomessa ja jolla on ”riittävä kielitaito”. Ulkomaalaiselta ei siis odoteta täydellistä vaan riittävää kielitaitoa.

Myös seuraavassa esimerkissä ulkomaalaisuus määritellään kielen kautta, ja puhuja osoittaa selvästi puhuvansa nimenomaan työnantajan roolissaan. Haastateltavalta kysyttiin ulkomaalaisen vaikutusta työyhteisöön:

OH9: *Jos kuvitellaan että tähän työyhteisöön tuotaisiin ihminen, joka ei puhu suomea, niin totta kai se jos ajatellaan vaan työn tekemisen näkökulmasta näin lyhyellä aikavälillä se vähentäisi työn tuottavuutta sen takia, että jokainen rupeaisi miettimään mitäs mä kirjoittaisin tähän dokumenttiin englanniksi.*

Haastattelija käytti kysymyksessään ilmaisua ”ulkomaalainen”. Haastateltava liittää vastauksessaan ulkomaalaisuuden suomen kielen taitoon (”ihminen joka ei puhu suomea”). Kielitaidon merkitystä perustellaan nimenomaan työtehtävien hoidolla, ja puhuja osoittaa puhuvansa nimenomaan yritystoiminnan kontekstista käsin eikä esimerkiksi yksityishenkilönä (”jos ajatellaan vaan työn tekemisen näkökulmasta”). Puhuja korostaa myös sitä yritystoiminnan keskeistä lähtökohtaa, että työn täytyy tuottaa. Mielenkiintoinen on myös maininta ”lyhyellä aikavälillä”, joka viittaa siihen, että pitkäaikaisen työntekijän kohdalla samoja ongelmia ei ehkä ajatella olevan.

4.4.2 Henkilö, joka tulee erilaisesta (työ)kulttuurista

Kun puhutaan etnisyydestä, tarkoitetaan yleensä jonkin ryhmän alkuperää. Etniset ryhmät erottuvat muista lisäksi kulttuurinsa kautta. Jotkut haastateltavat määrittivät ulkomaalaisen kulttuurin kautta, mutta kulttuurille annetut sisällöt viittasivat nimenomaan työpaikan toimintakulttuuriin, kuten seuraavista esimerkeistä ilmenee:

H1b: *Että ei ollu pelkkä kieli kieliongelma tai kielimuuri vaan ihan se työntekemisen kulttuuri.*

OH18: *Ja tietysti ulkomaalainen on sellainen, jolla on niin erilainen tausta kielellisesti ja kulttuurillisesti, että vaaditaan erilaista sopeuttamista ja työnjohtamista ja tällaista sijoittamista siihen työympäristöön. [...] Ja sitten on nämä kielelliset ja kulttuurilliset asiat, joihin pitää varautua, että ei niistä tule sitten minkäänlaista ongelmaa.*

Haastateltava H1b puhuu kokemuksestaan projekteissa, joissa työskentelee ulkomalaisia asiantuntijoita eri puolilta maailmaa. Hän viittaa erityisesti ”työntekemisen kulttuuriin”, joka erottelee meitä muista ryhmistä ja voi aiheuttaa ongelmia nimenomaan työtehtävien suorittamiselle. Haastateltava OH18 viittaa erilaisuuden aiheuttamiin haasteisiin muun muassa johtamisessa ja osoittaa muutoinkin puhuvansa nimenomaan työpaikan kontekstissa. Otteesta voisi päätellä, että haastateltava ei ajattele ulkomaalaiseksi henkilöä, joka puhuu suomen kieltä ja sopeutuu suomalaiseen työympäristöön niin hyvin, että siitä ei koidu ongelmia eikä ylimääräistä työtä. Yritystoiminnan kontekstissa merkityksellisiä ovat siis nimenomaan sellaiset kulttuuriset käytännöt, jotka vaikuttavat työn tekemiseen.

4.4.3 Henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen tai suomalaista alkuperää

Usein puhekielessä ulkomaalaisella tarkoitetaan muualla kuin Suomessa syntynyttä ja suomea puhumatonta henkilöä sekä usein myös vieraalta näyttävää henkilöä. Tarkkaan ottaen ulkomaalainen on kuitenkin henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen (vrt. Pitkänen 2006, 18; Söderqvist 2005, 20). Vaikka haastattelijat käyttivät nimenomaan termiä ulkomaalainen, niin hyvin harva haastateltava henkilö liitti ulkomaalaisuuden kansalaisuuteen ja passiin. Vielä harvempi ajatteli ulkomaalaisena työnhakijana henkilöä, joka hakee ulkomailta (omasta kotimaastaan) käsin töitä Suomesta⁷, vaan yleensä tarkoitettiin jo Suomessa oleskelevia mutta muualla syntyneitä henkilöitä (eli maahanmuuttajia):

OH5: *No ulkomaalaisella työntekijällä mä käsitän, että se on ulkomaalainen henkilö, ketä hakee Suomessa, on muuttanut Suomeen ja hakee meille töihin.*

H4: *Mä sanosin että se on ulkomaalainen, millä ei ole Suomen passia.*

⁷ Vrt. ns. ”globaalitalouden osaajat”, jotka liikkuvat globaaleilla työmarkkinoilla esimerkiksi bio- ja ICT-aloilla (Forsander & Raunio 2005, 32).

Kansalaisuutta ja alkuperää tarkastellaan yrityskontekstista käsin. Tällöin nimenomaan yrityksen oma toimintakulttuuri eli ”kolmas kulttuuri” määrittelee ulkomaalaisuuden rajat:

OH9: Ehkä jos ajattelee tämän työpaikan näkökulmasta, niin me koetaan täällä esimerkiksi jos puhutaan tästä, niin että ruotsalaiset ovat aika samaa kansaa kuin me, ehkä jopa virolaiset. Tai puhutaankin aina niin kuin Suomen ja Ruotsin ja kaikkien Suomen toimintatapojen pitäisi toimia siellä kuin täälläkin tai toisinpäin. Ei se ihan itse asiassa sillä tavalla ole. [...] Kysymykseen vastauksena, ehkä henkilökohtaisesti sitten, jos on tästä Itämeren alueen ulkopuolelta, jopa Euroopasta, ja on jonkinlaista kielimuuria, niin ehkä siinä sitten menee se ulkomaalaisuuden raja, niin kuin oman käsityksen mukaan.

Haastateltava erottelee selvästi, milloin hän puhuu roolissaan yrityksen edustajana (”työpaikan näkökulmasta”) ja yksityishenkilönä (”henkilökohtaisesti”, ”oman käsityksen mukaan”). Eurooppalaista ja varsinkin pohjoismaista yrityskulttuuria pidetään usein melko homogeenisena. Haastateltava antaa kuitenkin ymmärtää, että nimenomaan työelämään ja yritystoimintaan liittyvissä toimintatavoissa on eroja jopa Ruotsiin verrattuna – muutoin Itämeren alueelta tulevat ovat hänen mielestään samaa ryhmää. Eli ulkomaalaisuuden raja on työelämän näkökulmasta heti Suomen rajojen ulkopuolella, mutta muutoin Itämeren alueen ulkopuolella.

Sanaa ”maahanmuuttaja” on alettu käyttää Suomessa yleisnimityksenä ihmisistä, jotka ovat ulkomaan kansalaisia, mutta aikovat asua tai ovat jo asuneet Suomessa vähintään vuoden. Arkipuheessa myös kaikki alkuperäisen kotimaansa ulkopuolella asuvat ihmiset määritellään usein maahanmuuttajiksi, vaikka heillä olisi uuden kotimaansa kansalaisuus, jolloin heistä voidaan käyttää nimitystä ”ulkomaista syntyperää olevat”. (Pitkänen 2006, 19.) Haastatteluissa ulkomaalaisista puhuttiin myös maahanmuuttajina ja maahanmuuttajataustaisina henkilöinä, jolloin heidän ajateltiin olevan nimenomaan jo Suomessa asuvia henkilöitä:

OH11: No toi sanotoaan näin, että niinku maahanmuuttajista, jotka on sijoittuneet tänne Suomeen, että ei niinku tavallaan rajojen ulkopuolelta ei oo. Mutta kyllä maahanmuuttajia on ollut hakijoina ja itseasiassa meillä on tälläkin hetkellä maahanmuuttajataustainen ainakin yksi työntekijä.

Haastateltava OH11 kertoo kokemuksistaan ulkomaalaisista työnhakijoista. Haastateltava käyttää sanoja ”maahanmuuttaja” ja ”maahanmuuttajataustainen” ja määrittelee maahanmuuttajat jo Suomessa asuviksi henkilöiksi (”jotka on sijoittuneet tänne Suomeen”).

Eri käsitteisiin liitettiin myös koulutukseen ja ammattitaitoon liittyviä määrittelyjä. Seuraavan esimerkin haastateltava käyttää puheessaan sekä sanaa ulkomaalainen että maahanmuuttaja riippuen siitä, minkä tason työtehtävistä hän puhuu:

OH1: No siis kyllä mä tunnen ulkolaisi työntekijöitä tälläkin alueella, ja nyt kysymys on tietysti siitä, että millaiselle organisaatiotasolle tämä henkilö otetaan. Yleensä jos se tulee ylemmille tasoille, niin yleensä on siinä mielessä helppoa, että näillä ihmisillä on yleensä silloin kohtuullisen laaja ja hyvä kielitaito. Mitä lähemmäksi mennään niin sanottua suorittavaa lattiaporrasta, sitä vaikeemmaksi tulee mikäli kielitaito ei ole riittävä, koska siinä tulee jo tällainen työturvallisuusriskit ja muut vastaan. Eli maahanmuuttajan kielitaito pitää olla sellainen, että se pystyy kommunikoimaan työkavereittensa kanssa.

Haastateltavalta kysyttiin, onko hänellä tietoa tai kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä. Haastateltava ei puhu omista kokemuksistaan vaan siitä, mitä on kuullut ja tietää muiden kokemuksista ("mä tunnen", "tälläkin alueella"). Haastateltava aloittaa vastauksensa käyttäen ilmaisua "ulkolaisii työntekijöitä" ja jatkaa kuvailuaan organisaation "ylemmille tasoille" tulevista henkilöistä, joilla on yleensä "laaja ja hyvä kielitaito". Sitten hän siirtyy puhumaan "suorittavasta lattiaportaasta" ja puutteellisesta kielitaidosta ja siirtyykin käyttämään sanaa "maahanmuuttaja". Tässäkin tapauksessa haastateltava määrittelee riittäväksi kielitaidoksi sosiaalisen kanssakäymisen vaatiman kielitason ("pystyy kommunikoimaan työkavereitten kanssa").

4.4.4 Ulkomaalainen on muuttunut "suomalaiseksi"

Ne haastatellut henkilöt, joilla oli omissa yrityksissään ulkomaalaistaustaisia henkilöitä myös asiantuntijatehtävissä, kuvailivat ulkomaalaisia ilmaisuilla, jotka toivat esiin kansallisen taustan ja erilaisuudenkin. Erilaisuutta kuvailtiin, mutta sitä ei tuotu esiin vastakkainasetteluna suomalaisten kanssa (vrt. Löytty 2005, 182). Näissä tapauksissa ulkomaalaisista työntekijöistä käytettiin esimerkiksi ilmaisuja "espanjalaista alkuperää", "venäjänkielinen tausta", "venäläinen kulttuuritausta", "ulkomaiset juuret". Huomioitava on, että kaikissa näissä tapauksissa ulkomaalaistaustaiset henkilöt olivat asuneet pitkään Suomessa ja puhuivat myös hyvin suomen kieltä. He täyttävät siis vaatimukset sitoutunut ja suomen kielen taitoinen (vrt. luku 4.2.3). Seuraavan esimerkin haastateltava puhuu ulkomaalaistaustaisesta kollegastaan, joka toimii asiantuntijatehtävissä ja on asunut pitkään Suomessa ja puhuu hyvin suomea. Hän puhuu kollegastaan, jolla on "venäläiset sukujuuret", ja pitää häntä "täysin suomalaisena":

H5: *Se on varmaan vähän semmonen veteen piirretty viiva, että jos minä nyt tota ((tehtävänimi-ke)) mietin, niin minä pidän häntä kyllä täysin suomalaisena, vaikka mä tiedän, että hänellä on venäläiset sukujuuret ja hän puhuu täällä välillä venäjää.*

4.5 Ulkomaalainen yrityksessä

Tässä luvussa tarkastellaan sitä, millaisia vaikutuksia ulkomaalaisen tai ulkomaalais-
taustaisen työntekijän on koettu tuovan tai uskotaan tuovan yritykseen ja sen toiminta-
taan. Aluksi tarkastellaan työtehtäviin liittyviä kysymyksiä (4.5.1) ja työyhteisössä toi-
mimista (4.5.2). Lopuksi käsitellään monikulttuurisen työyhteisön johtamista (4.5.3) ja
perehdyttämiseen liittyviä asioita (4.5.4) haastateltavien henkilöstöhallinnossa työsken-
televien näkökulmasta.

Haastateltavilta kysyttiin suorilla kysymyksillä esimerkiksi heidän kokemuksiaan tai aja-
tuksiaan siitä, mitä ulkomaalainen työntekijä voisi merkitä heidän yrityksissään esimer-
kiksi työyhteisön kannalta. Samoja asioita kysyttiin myös epäsuorilla kysymyksillä, joita
ei liitetty haastateltavien omiin yrityksiin, vaan asiasta puhuttiin enemmän yleisellä ta-
solla. Haastateltavien on helpompi ottaa arkaluontoisempia ja negatiivisiakin asioita
esille muiden kokemuksina tai yleensä pk-yritysten näkökulmasta kuin nimenomaan
oman yrityksen näkökulmasta. Nämä vastaukset heijastelevat kuitenkin myös heidän
mielipiteitään, suhtautumistaan ja asenteitaan. (Vrt. Hirsijärvi & Hurme 2000, 111.)

4.5.1 Työtehtävät

Suomen kielen taidon merkitys ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kohdalla nousi
haastattelujen keskeisimmäksi asiaksi. Työtehtäviin liittyen kielitaitovaatimukset ovat
erilaisia suorittavissa töissä ja asiantuntijatehtävissä. Myös asiantuntijatehtävien sisällä
oli eroja erilaisten tehtäväalueiden välillä.

Suorittava työ

Vaikka haastatteluissa pyrittiin keskittymään asiantuntijatehtäviin, niissä tuli esiin myös
monia suorittavaan työhön liittyviä näkökulmia – varsinkin kun monilla haastateltavilla
oli myös kokemuksia ulkomaalaisista nimenomaan suorittavissa töissä. Haastateltavat
toivat esille ennen kaikkea kielitaitokysymyksen. Suorittavissa töissä suomen kielen
taidon puute koettiin nimenomaan työturvallisuusasiana, koska työkaverit ja työnjohta-

jat eivät välttämättä osaa riittävästi englantia, usein eivät myöskään suorittaviin töihin tulevat ulkomaalaiset. Useat tutkitut yritykset toimivat metalliteollisuudessa, jossa työturvallisuusasia on tärkeä.

OH1: Mitä lähemmäksi mennään niin sanottua suorittavaa lattiaporrasta, sitä vaikeemmaksi tulee, mikäli kielitaito ei ole riittävä, koska siinä tulee jo tällainen työturvallisuusriskit ja muut vastaan. Eli maahanmuuttajan kielitaito pitää olla sellainen, että se pystyy kommunikoimaan työkavereittensa kanssa. Ja nyt tietysti valittava tosiasia on se, että ei meidän suomalaisten kielitaito ole kovin häävi.

H7: Me ollaan pikkusen oltu vastaan sitä, koska se tekee ensimmäiseksi sen hankaluuden, me panostetaan tosi paljon työturvallisuuteen. Ja nyt meille tulee ensimmäiseksi ongelmaksi kieli. Ja nyt jos meillä on kieliongelma, niin se aiheuttaa seuraavaksi työturvallisuusriskin.

Useampi haastateltava korosti myös sitä, että tärkeintä ei ole osata suomen kieltä vaan täytyy löytyä joku yhteinen kieli. Seuraavan esimerkin haastateltava korostaa sitä, että tuotannossakaan ei ole tehtäviä, jotka eivät vaatisi kommunikointia työkavereiden ja työnjohdon kanssa päivittäin, joten yhteinen kieli täytyy löytyä. Sitä vastoin asiantuntijatehtävissä kyseisessä yrityksessä voisi toimia englannin kielellä:

OH18: Edes tuotannossa ei ole tehtävää joka ei vaatisi kommunikointia työkavereiden ja työnjohdon kanssa päivittäin. Yhteinen kieli pitää löytyä. Asiantuntijatehtävissä englannin kielen taitoinen pystyy täällä toimimaan täysin.

Asiantuntijatehtävät

Suomessa asiantuntijatehtävissä työskenteleviltä ulkomaalaistaustaisilta vaaditaan usein sekä hyvää englannin että kohtalaista suomen kielen taitoa. Tutkituissa pk-yrityksissä oli vain kaksi yritystä, joiden virallinen kieli oli englanti, ja näissäkin se tarkoitti lähinnä erilaisten dokumenttien (raportit, pöytäkirjat jne.) laatimista englannin kielellä. Toinen virallinen kieli oli joka tapauksessa suomi. Pienissä yrityksissä englannin kielellä tehtäviä töitä on niin vähän, että myös suomen kieltä pitää osata.

Kielitaito ei ole ongelma ylemmillä tasoilla ja asiantuntijatehtävissä, koska kaikki puhuvat yleensä englantia. Keskijohdossa on kuitenkin usein henkilöitä, joiden kielitaito on huonompi, ja silloin suomen kielen taidon puute voi muodostua ongelmaksi. Tutkimus- ja suunnittelutehtävät ja markkinointi (niissä yrityksissä, joissa on vientiä) ovat ne tehtäväalueet, joihin englannin kielen taitoinen mutta suomea osaamaton ulkomalaalainen sopii parhaiten. Taloushallinnon tehtävien suorittaminen nähtiin vaikeaksi, jos henkilö ei osaa suomen kieltä. Seuraava haastateltava ajattelee myös kulttuuritaustan vaikuttavan taloushallinnon ymmärtämiseen:

H2: *Ensinnäkin suomalainen, jos nyt ajatellaan jotakin taloushallintoa, se on niin monimutkainen et... mun mielestä mä katson, että se on ihan mahdoton tehtävä jonkun ihmisen, joka on asunut ja elänyt, jolla on niinku kulttuuri jossain muualla, niinku edes ymmärtää sitä viidakko.*

Useampi haastateltava viittasi myös siihen, että hallinnollisissa tehtävissä joutuu tekemisiin viranomaisten kanssa ja lukemaan erilaisia säädöksiä ja määräyksiä, jotka ovat vain suomen ja ruotsin kielellä. Lisäksi joissakin hallinnollisissa tehtävissä pitää olla selvillä Suomen työlainsäädännöstä ja seurata siihen liittyviä asioita ja muutoksia. Oleellista on nimenomaan suomen kielen ymmärtäminen, kuten seuraava haastattelukatkelma havainnollistaa:

H2: *Kyllä se on tietysti ensiarvoisen tärkeätä osata suomea ja tota varsinkin ymmärtää sitä. Eli kyllä se ihan se päivittäinen kommunikointi ja tiedon hankinta ja, niin kyllähän se ihan oleellista on että osaa. [...] lainsäädäntö, tulliasiat.. sitten näitä tuotantoon liittyviä tulee jotain kemikaali siis tuoteturvallisuuteen liittyviä asioita eli sitten.. no vaikka työlainsäädännön muuttuminen.*

Kuluttaja-asiakkaiden palvelu

Kuluttaja-asiakkaiden palvelu nousi usein esille tehtäväalueena, jossa suomen kielen taito on välttämätön. Näissä tapauksissa kyseessä olivat useimmiten myyntiin liittyvät tehtävät, jotka vaativat ammattitaitoa, mutta eivät ole varsinaisia asiantuntijatehtäviä. Lisäksi haastateltavat ottivat esille erilaiset asiakaskäyntejä vaativat tehtävät, esimerkiksi huoltotehtävät. Myös matkailualan yrityksessä oltiin sitä mieltä, että suomen kieltä ja myös ruotsia pitää osata. Seuraava kaupan alalla työskentelevä haastateltava pitää suomen kielen taitoa ehdottomana:

OH2: *Ja se on yksi syy, jonka takia me ei olla palkattu, koska ainakin ne, jotka meille on hakenu niin kaikilla on ollu... ei ole ollut riittävän hyvä suomen kieli. Että ei meillä pysty palvelemaan asiakasta, jos ei pysty puhumaan suomea.*

Myös asiakaspalveluun liittyvissä tehtävissä tuli esiin se, että ”kohtuullinen” suomen kielen taito on riittävä, kuten seuraava haastateltava asian ilmaisee:

OH7: *Mutta kyllä tässä meidän tehtävissä täytyy olla tota kohtuullinen suomen kielen taito, koska meidän asiakkaat on suomenkielisiä ja sinne jos alkaa sitten serbokorotiaa heittää, niin ei se ei se käy.*

Seuraava haastateltava ottaa esille puhelimitse asiakkaiden kanssa asioimisen, jossa suomen kielen taidoksi ei riitä pelkkä ymmärtäminen vaan sitä pitää pystyä myös käyttämään:

OH11: *Jos aatellaan että on jossakin asiakaspalvelussa tai jossakin muussa asiakaspalvelua täydentävässä työssä, nii kyllä siinä täytyy niinku ymmärtää suomea ja pärjätä sillä suomen kielellä.*

Äidinkielenään jotain muuta kuin suomea puhuvan ja jonkin toisen kulttuurin hyvin tuntevan nähtiin myös tuovan hyötyä yrityksen asiakaspalveluun silloin, kun palvellaan ulkomaalaisia tai maahanmuuttajia, kuten seuraavat, rahoitusallalla (OH8) ja matkailualalla (OH14) työskentelevät haastateltavat kertovat:

OH8: *Meillä on nyt aika paljon maahanmuuttajia, jotka tarvitsevat näissä peruspankkipalveluissa tota englanninkielistä palvelua.*

OH14: *Että ku mä tulen tuolta hoitomaailmasta, siellä muun muassa kun palvellaan tämmösiä monikulttuurisia ihmisiä, sehän on vaan eduksi, jos jollakin on enemmän taitoa jostain toisesta kulttuurista. Että enemmän mä näkisin niinku etuna sen siinä, kun työnsä osaa niin se on ihan sama mikä se tausta on.*

4.5.2 Työyhteisö

Kun haastateltavien kanssa keskusteltiin ulkomaalaisesta työyhteisössä, nousi yhteisen, sosiaalisen kielen merkitys keskeiseksi; työyhteisöllä pitää olla joku yhteinen kieli, joka tekee päivittäisen kommunikoinnin helpoksi. Kielen ei välttämättä tarvitse silloin olla suomi, mutta se tekee kommunikoinnin kuitenkin helpommaksi ja monipuolisemmaksi. Sosiaalisen kielen taso määriteltiin siten, että pystytään keskustelemaan työkaavereiden kanssa esimerkiksi kahvitauolla. Yhteisen kielen nähtiin olevan tärkeää työyhteisöön sosiaalistumiselle ja työyhteisön hyvän hengen syntymiselle. Seuraavan esimerkin haastateltava kertoo hyvästä hengestä yrityksen Vaasan konttorissa, jossa työskentelee kaksi ulkomaalaistaustaista, jotka molemmat puhuvat sujuvasti suomea:

H3: *Kun nyt kattoo vaikka tuota meidän Vaasan päätä niin... siellä on ihan erinomaisen hyvä henki ja.. toki he puhuu molemmat kyllä todella hyvää suomea sujuvasti.*

Jos työyhteisöllä ei ole yhtä yhteistä kieltä, syntyy helposti ryhmittymiä. Seuraavan esimerkin haastateltava on juuri puhunut ulkomaalaisista oman yrityksensä suorittavissa töissä ja siitä, kuinka he ovat omissa ryhmissään. Tämä ei koske kuitenkaan työnjohtajaa, joka puhuu paremmin suomea, sillä hän ”saattaa istua samassa kahvipöydässä suomalaisten kanssa”. Sosiaalisen kanssakäymisen kielenä suomen kieli on siis tässä yrityksessä välttämätön:

H8: *Että tietysti tää heidän työnjohtaja, joka puhuu parempaa suomea niin kyllä hän.. hän tietysti enemmän saattaa istua samassa kahvipöydässä.. suomalaisten kanssa.*

Kun monikulttuurisesta työyhteisöstä puhuttiin yleisellä tasolla, kuviteltiin sen useimmiten olevan avoimempi ja suvaitsevampi kuin vain suomalaisista koostuva työyhteisö. Näin asiaa kuvailevat esimerkiksi seuraavien esimerkkien haastateltavat, jotka osoittavat selvästi sanoilla ”ehkä”, ”voisin kuvitella”, ”heidän (tuttujen) puheittensa perusteella”, että he eivät puhu asiasta omina kokemuksinaan:

OH9: Ehkä semmoisessa työyhteisössä tällainen yleinen ilmapiiri voisi olla suvaitsevampi sen takia, että siellä ihmisten on ollut pakko sopeutua jonkinlaisiin erilaisiin tilanteisiin kuin tällaisessa perinteisessä suomalaisessa työyhteisössä, missä sitten on tällaiset suomalaisen kulttuurin hyvät ja huonot puolet paljon voimakkaammin esillä.

OH16: Voisin kuvitella ilman vastoin niinku parempaa tietoa kylläkään, voisin kuvitella, että se on avoimempaa ja ehkä suvaitsevaisempaa kuin semmoisissa yrityksissä missä ei ole... Mulla on kuitenkin tuttuja.. ja mitä heidän puheittensa perustella voisi päätellä, niin on kuitenkin hyvin tämmöstä suvaitsevaista ja avointa niissä yrityksissä se.

Ulkomaalaisten oletetaan myös tuovan rikkautta, väriä, inspiraatiota ja uutta ajattelutapaa suomalaiseen työyhteisöön, jota kuvailtiin haastatteluisissa muun muassa sanoin ”harmaata massaa”, ”väritön”, ”sisäsiittoinen”, ”sisäänpäin lämpiävä”, ”jäyhää ja harmaata porukkaa”, ”eletään pussin pohjalla”:

OH17: No tällai yhtäkkiä ajatellen voisi kuvitella se ei olisi niin jäyhä kuin ehkä suomalainen työyhteisö voisi olla tai usein kuulemma on. Niin kun me ollaan tällaista jäyhää ja tota mites sitä sanotaan – harmaata porukkaa, niin se toisi varmasti lisää semmosta väriä ja elämää, eloa siihen työyhteisöön, uutta erilaista.

Yleensäkin oli havaittavissa, että kun puhuttiin yleisellä tasolla ulkomaalaisista, etenkin asiantuntijoista, työyhteisössä, niin asiaan suhtauduttiin erittäin positiivisesti. Toisaalta muutamissa yrityksissä oli kokemus, että suorittavissa töissä työyhteisö ei ollut valmis ulkomaalaisten kohtaamiseen, vaikka asiaa oli käsitelty etukäteen muun muassa luottamusmiehen kanssa:

OH18: Kyllä se oli ihan ryssittelyä ja tällaista, vaikka oli virolaisistakin kysymys. [...] Ympäristö ei ollut valmis. Ei oltu riittävästi etukäteen painotettu, vaikka luottamusmiehen kanssakin keskusteltiin niin ei se kovin paljon auttanut. Kun on menty pidempään, on hyvä ammattimies ja sosiaalinen henkilö, niin ikään kuin se kynnyks on ylitetty.

Haastatellun henkilön mielestä ulkomaalaistaustaisen kielitaito, ammattitaito, sosiaalisuus ja toisaalta työyhteisön tottuminen ovat ne tekijät, joilla kynnyks ylitetään. Suorittavien töiden kohdalla tulivat esille myös suomalaisten ammattitaito ja pelko siitä, että ulkomaalaiset vievät meidän työt. Eräs haastateltava oli myös sitä mieltä, että ongelmat ovat nimenomaan vanhemman sukupolven ongelmia, ja että monikulttuurisuus on

luonnollista, ja sitä jopa toivotaan yrityksissä, joissa työskentelee enemmän nuoria ihmisiä:

H4: Että siihen vaikuttaa kyllä sitten se työyhteisön ikä. Jos siellä on vähän vanhempaa ihmistä niin... kyllä se vähän vaikeeta on. Mutta jos on nuoria niin ne melkein.. tuntee että tää on parempi työpaikka, että täällä on vähän muitakin ihmisiä. Mutta kyllä vanhemmilla varmaan se kynnys on.. kohtuullisen kova. [...] tämmöset ongelmat mitä nytkin mietitään maahanmuutto ja monikulttuurisuus, ei ne nuoret ehkä niitä sanoja tolla lailla mieti.. se on ihan luonnollista.. aika tekee tehtävänsä.

Suomalaisenkin työyhteisön heterogeenisuus tuli esille erityisesti niissä yrityksissä, joissa oli kokemuksia ulkomaalaisista myös asiantuntijatehtävissä. Useamman kerran mainittiin esimerkiksi savolaiset, jotka voivat tuntua työyhteisössä enemmän ”ulkomaalaisilta” kuin varsinaiset ulkomaalaiset henkilöt. Lisäksi puhuttiin eri sukupolvien välisistä eroista suhtautua työn tekemiseen.

4.5.3 Johtaminen

Muutama haastateltava oli sitä mieltä, että monikulttuurisuus työpaikalla ei vaikuta johtamiseen mitenkään erityisesti. Yrityksessä, jossa ulkomaalaisia oli suorittavissa töissä, katsottiin jopa, että on parempi, kun asiaan ei kiinnitä huomioita – tasa-arvoinen johtaminen on tärkeintä. Toisessa yrityksessä, jossa ei ollut juuri mitään kokemuksia ulkomaalaisista, haastateltava toimitusjohtaja oli sitä mieltä, että suomalaisetkin ovat yksilöitä, joita täytyy käsitellä eri tavalla – ulkomaalaisuus ei sinänsä ole muuta kuin normaali, yksilöllinen ominaisuus:

OH1: No ei se vaikuta johtamiseen yhtään sen kummemmin kuin suomalaistenkaan kesken. Suomalaisetkin ovat yksilöitä ja jokaista täytyy käsitellä eri tavalla. Aina täytyy muistaa, että jokainen omassa mielessään, omassa asioissaan täysin oikeessa siinä mitä ajattelee, vaikka eroaisi kuinka paljon toisen ajatuksista. Johtajan tehtävä on siitä huolimatta viedä yritystä eteenpäin strategian avulla kohti visiota.

Useimmat haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että monikulttuurisuus aiheuttaa haasteita johtamiselle; ulkomaalaistaustaisten kulttuuri ja tausta pitää tuntea ja huomioida, asioita joutuu miettimään enemmän, ja johtajankin pitää sopeutua tällaiseen tilanteeseen. Usein monikulttuurisuuden koettiin merkitsevän lisätyötä johdolle. Seuraava haastateltava painottaa erityisesti sitä, että hyvin erilaisesta kulttuurista tulevan tausta pitää huomioida. Myös yrityksen järjestämät erilaiset vapaa-aikaan liittyvät tapahtumat voivat vaatia erityistä huomioimista (esimerkiksi saunominen), jotta muualta tulevat eivät jää ulkopuolelle eikä synny erillisiä ”kuppikuntia”. Seuraavan esimerkin haas-

tateltava on yrityksestä, jossa ulkomaalaisia on ollut tuotannossa, ja yrityksen johto on joutunut puuttumaan muun muassa ulkomaalaistaustaisten syrjintään:

OH18: Työnjohdollisissa ja jokapäiväiseen työelämään kuuluvissa asioissa pitää huomioida määrättyjä asioita ja selvittää itselleen, jos on varsinkin hyvin erilaisia kulttuuritaustaisia ihmisiä. Se missä tulee vielä enemmän vastaan, niin on vapaa-ajan toiminnassa ja siinä miten saadaan jotakin yhteistoimintaa aikaiseksi. [...] Sen se on asettanut meille, johdolle sekä tuotannonjohdolle tähän asti, että jos alkaa syntymään tällaisia kuppikuntia, ja jos aletaan syrjimään näitä ihmisiä, kuten sanoin niin tulee näitä porukoita, että huomattiin, ettei heitä hyväksytty kahviporukoihin ja tällaisiin. Niin siihen piti sitten aika kovallakin kädellä puuttua.

Seuraavan esimerkin haastateltava edustaa yritystä, jossa on ulkomaalaistaustaisia asiantuntijatehtävissä. Haastateltava puhuu paljon johtamisesta ja antaa esimerkkejä yrityksensä ulkomaalaisista ja heidän erilaisista tavoista muun muassa kommunikoida ja motivoitua verrattuna ”jäyhiin perussatakuntalaisiin”. Johtaminen vaatii hänen mielestään ”enemmän ymmärtämistä ja huomioon ottamista”, ”joustavuutta”, ”keskustelua”. Hän puhuu myös suomalaisten erilaisuudesta ja siitä, että ihmisten johtamisessa pitää ottaa henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon (ei siis käsittele kulttuuria ryhmäominaisuutena). Haastateltava on aiemmin haastattelussa kertonut myös, että pk-yrityksissä pelätään ottaa töihin ulkomaalaisia, koska ei ole totuttu toimimaan kansainvälisesti ja vieraista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa. Haastateltava painottaa myös myöhemmin haastattelun aikana henkilöstön tärkeyttä yrityksen voimavarana ja resurssina, jolloin myös erilaisuutta täytyy osata vaalia:

H5: Mun mielestäni niinku pääsääntöisesti pitäisi lähteä siitä, että kun se kulttuuri ja tapa toimia on erilainen, niin se pitäisi pystyä ottamaan huomioon siinä johtamistyössä, niin kun niitä ihmisiä johdetaan eri tavalla. Niin niitten motivaatio ehkä syntyy eri lähteistä kuin meillä. Ne saattaa olla räjähtäviä, ne saattaa olla kovaäänisiä ja puhua käsillään, että tavallaan sillon niitä ei voi henkilöinä ohjata eikä johtaa samalla tavalla kuin tuota esimerkiksi jäyhää satakuntalaista. [...] Että hän vaatii paljon enemmän tämmöstä kanssakäymistä ja keskustelua ja silmäkkäin oloa selvittääkseen niitä asioita.

Johtamisen näkökulmasta ongelmia voi aiheuttaa myös johdon oma, puutteellinen kieli-taito, silloin kun ulkomaalaisen työntekijän suomen kielen taito on heikko. Lisäksi kaksi haastateltavaa, jotka edustivat pieniä yrityksiä, olivat joutuneet haasteellisiin tilanteisiin töiden vähetessä tuotannossa; silloin suomalaiset haluaisivat tehdä jäljellä olevia töitä, vaikka he eivät olisi niitä aikaisemmin huolineet, jolloin ne oli annettu ulkomaalaisille. Yhdessä tapauksessa ulkomaalaisella oli paras ammattitaito tilattuun työhön, jolloin hänet oli otettu sitä tekemään, vaikka suurin osa työntekijöistä oli lomautettuina. Tässä tapauksessa yrityksessä oli jouduttu käymään keskusteluita myös luottamusmiehen kanssa.

4.5.4 Perehdyttäminen

Suomen kielen taidon puute oli asia, joka koettiin hyvin hankalaksi perehdyttämisen yhteydessä, koska pienissä yrityksissä perehdyttämismateriaali on yleensä vain suomen kielellä, ja perehdytystä ja muuta työhön opastusta hoitavat henkilötään eivät välttämättä selviä tehtävästä esimerkiksi englannin kielellä. Tällöin perehdyttäminen merkitsee lisätyötä yritykselle. Ja puutteellinen perehdyttäminen nähtiin työturvallisuusriskinä erityisesti tutkittujen metalliteollisuusyritysten suorittavissa töissä.

Ulkomaalaisten perehdyttämisestä keskusteltaessa haastateltavat ottivat usein esiin suomalaiset työolot ja tavat toimia työpaikalla ja työyhteisössä. Seuraava haastateltava puhuu ”kokemusmaailmasta” ja ”kulttuuritaustasta”, mutta tarkoittaa nimenomaan työpaikan tapoja ja kulttuuria, joiden kautta maahanmuuttajat oppivat ”meidän tavan toimia”.

OH1: Ne perehdytysohjelmatkin on aika pitkälle rakennettu siten, että ihmisillä on samanlainen kokemusmaailma ja kulttuuritausta. Niin kyllä siinä sitten täytyisi funtsia niitä asioita vähän eri näkökulmasta, että... se on myös sille maahanmuuttajalle niinku sitten semmonen kulttuurikylypy, että työpaikan kauttahan opitaan tää meidän tapa toimia.

Myös seuraava haastateltava korostaa työpaikan ja työyhteisön toimintamalleja ja yrityksen toimintakulttuuria, jotka pitäisi pystyä välittämään perehdyttämisessä ulkomalaiselle – rajoittamatta kuitenkaan liikaa hänen oman kulttuuriinsa kuuluvia asioita. Olennaista tuntuu olevan, että ulkomaalainen voi kyllä säilyttää oman kulttuurinsa piirteitä, kunhan oppii suomalaisen tavan tehdä töitä ja toimia työyhteisössä:

H5: Varmasti sillä ihmisellä on omanlaisensa käsitys, että miten työyhteisössä toimitaan ja miten asioita hoidetaan, niin se voi poiketa kovastikin siitä, mitä täällä on totuttu. Eli tavallaan niinku pystyä antamaan sille tulokkaalle se toimintamalli rajottamatta kuitenkaan sitten liikaa sitä hänen oman kulttuurinsa mukana tuomaan... Niin pitäisi paneutua huomattavasti.. ehkä tehokkaammin tai syvemmin. Niinku tietysti suomalainen elää ja on ja oppii jo kesätöissään semmonsien tietyn tavan toimia. Että tämmöinen yrityksen toimintakulttuuri on sitten varmaan sillai tumpi. Että se perehdyttäminenkin on ehkä enemmän sitä toimintatapoihin ja tehtäviin.

Vain pari haastateltavaa ajatteli perehdyttämistä laajemmin; he katsoivat, että ulkomalaisia pitäisi perehdyttää myös paikalliseen elämään ja yleensä elämään Suomessa sekä käytäntöihin täällä:

OH16: Asettaa haasteita perehdyttämiselle, kun pitää osata vierailta kielillä perehdyttää, esimerkiksi turvallisuus perehdytykset ja tämmöiset [...] Paikalliseen elämiseen perehdyttäminen, miten Suomessa toimitaan, niin se varmaan poikkeaa aika tavalla muista maista. Voi olla shokki kun tulee jostakin vaikka tuolta Aasiasta tai jopa ehkä Etelä-Euroopasta, niin nää Suomen käy-

tännöt kun ne poikkeaa tietysti muista... Rasismia saattaa joutua kohtaamaan mutta en usko nyt niinkään siellä työyhteisössä mutta sitten taas vapaa-aikana.

4.6 Pk-yritysten suhtautuminen monikulttuurisuuteen

Tässä luvussa tarkastellaan sitä, millaisia erilaisia suhtautumistapoja ulkomalaalaisiin työnhakijoihin ja -tekijöihin haastatteluaineistosta on havaittavissa. Tarkastelussa ei pyritä jakamaan haastateltuja henkilöitä tai heidän edustamiaan yrityksiä erilaisiin luokkiin sen mukaan, kuinka he suhtautuvat ulkomaalaisiin, sillä samastakin haastattelusta on löydettävissä erilaisia ja ristiriitaisia suhtautumistapoja ulkomaalaisuuteen. Monet haastateltavat esimerkiksi kokevat ulkomaalaisen työntekijän aiheuttavan paljon ylimääräistä työtä ja vaivaa yrityksessä mutta myös olevan resurssi ja mahdollisuus yritykselle.

4.6.1 Ulkomaalainen aiheuttaa ylimääräistä työtä ja vaivaa

Suurimmassa osassa haastatteluista nousi esille suhtautumistapa, jossa korostui lisätyö ja vaiva, joita ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen aiheuttaa. Lisätyöllä ja vaivalla tarkoitettiin yleensä kieleen liittyviä asiota. Jos ulkomaalaisen suomen kielen taito on huono, oletetaan että yrityksessä joudutaan kommunikoidaan ja tuottamaan dokumentteja englannin kielellä. Englannin kielen käyttöön liitettiin usein sana ”joutuu”, joka korostaa asian vaivalloisuutta. Koska useissa pk-yrityksissä kielitaito ei ole kovin hyvä, aiheuttaa vieraalla kielellä toimiminen lisätyötä, joka puolestaan vaikeuttaa työn tekoa ja laskee työn tuottavuutta:

*OH6: Joudutaan liian paljon kommunikoidaan vieraalla kielellä, niin se tuo työntekeminen me-
nee vaikeeksi.*

*OH9: Työn tuottavuus laskee, kun joutuu miettimään dokumentteja englanniksi, miettimään
kaikkia kommunikaatiotilanteita tarkemmin.*

Haastatteluissa tuli esille selkeästi työntekijöihin liittyvä panos-tuotos -ajattelu, joka näkyy myös haastateltavien sanavalinnoissa (”vaatii”, ”panostus”, ”vie – saataisiin käyttöön”, ”hyötyä”). Erityisesti ulkomaalaisen työntekijän kohdalla ajatellaan, kuinka paljon lisätyötä ulkomaalainen aiheuttaa, jotta hänet saadaan tuottavaksi työntekijäksi siinä tehtävässä, johon hänet otetaan. Lisätyönä nähdään nimenomaan se, että asioita joutu-

taan hoitamaan englannin kielellä. Mikäli yritys toimii vain kotimaan markkinoilla, tällaiseen lisätööhön ei välttämättä haluta panostaa:

H1b: *Vaatii kyllä aika paljon... se vaatisi meiltä niin paljon töitä, että me saatais hänet niinku siihen käyttöön... että se, me oltais valmiita semmoseen.*

H6: *Se riippuu tietyksi sen.. yrittäjän tai yrityksen kielitaidosta. Se on yksi asia. Sitten jos se yritys toimii.. kotimaan markkinoilla pelkästään.. eikä ajattelekkaan mitään vienti kautta tuontihommia, silloin tulee se, että mihin mä sitä tarvitsen, kun siitä on vaan vaivaa, kun sen kanssa joutuu puhumaan englantia taikka saksaa taikka jotakin muuta, mitä mä sillä teetän.*

Työnantajat miettivät panos-tuotossuhdetta myös ulkomaalaisten harjoittelijoiden suhteen. Myös harjoittelijasta halutaan hyötyä; erityisesti ulkomaalaiseen harjoittelijaan joudutaan panostamaan enemmän aikaa ja vaivaa, jolloin yrityksen saama hyöty lyhytaikaisesta harjoittelusta saattaa jäädä pieneksi, kuten seuraava haastateltava pohtii:

H10: *Jos sä otat suomalaisen tuohon, niin se vie aikaa ja sulta yhden työntekijän, ja sitten kun sä otat ulkomaisen vie vielä enemmän aikaa.. Ja tää on vedetty niin pieniin.. ihmisillä on kiire, ei ole niinku varaa, ei ole aikataulussa varaa opettaa. Ja sitten kun ne on lyhyitä hetkiä niinku.. onko niistä edes oikeesti.. Mekin on mietitty, että onko harjoittelijasta oikeesti mitään hyötyä. [...] Se kestää pidempään, että opettaa tän ulkomaalaisen teettämään ja englanniksi siinä.. vaikka se olis mielenkiintoista niin ei ole mahdollista niin tiukkaan vedettynä kaikki nykyään.*

4.6.2 Ulkomaalaisesta aiheutuu ongelmia

Usein monikulttuurisuuteen liittyvä keskustelu ja tutkimus temasoituu ongelmina, joita ”erilaisuus” aiheuttaa yhteiskunnassa ja erilaisissa arkipäivän tilanteissa (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 22). Tutkitussa aineistossa ongelmapuhe oli yksi tapa suhtautua ulkomaalaisuuteen. Ongelmat liitetään yleisesti ulkomaalaisen puutteelliseen suomen kielen taitoon, joka aiheuttaa ongelmia esimerkiksi perehdytykseen ja heikentää työturvallisuutta (vrt. 4.5.4). Erityisesti pienissä yrityksissä, joissa monikulttuurisuudesta ja ulkomaalaisista ei ole kokemusta, ongelmaksi nähdään myös työyhteisön suhtautuminen, ”kyräily” ja pelko, että ulkomaalaiset vievät suomalaisten työpaikat. Seuraavan esimerkin haastateltava tarkastelee ulkomaalaisia lähinnä suorittavan työn näkökulmasta ja osoittaa selvästi, että ei puhu pelkästään omien kokemustensa pohjalta:

OH 18: *No sanotaan, että aina kun lehtikirjoituksissa puhutaan, niin kaikkihan on hyvin ja kaikki puhuvat monikulttuurisuudesta ja rikkaudesta ja siitä mitä se antaa, mutta kyllä näitä ihan samoja ongelmia, kun epävirallisesti puhutaan niin on. On tällaista kyräilemistä ja tällaista, kun ensimmäisen kerran heitä tulee.*

Myös kulttuuriset seikat saatetaan nähdä ongelmallisina, erityisesti, jos työnhakija on kovin kaukaisesta tai vieraasta kulttuurista. Niitä pohdintaan jo rekrytointitilanteessa:

H5: Mutta kyllä pakko myöntää, että kyllä se hiukan sitten rupeaa vaikuttamaan että jos on niin vieras kulttuuri niin ettei siihen ole minkäänlaista kosketuspintaa niin.. kyllä se varmaan niinku hankaloittaa sitä asiaa ja hiukan niinku vieraannuttaa siinä hakutilanteessa. Ehkä tulee sitten sellainen olo, että kun itse ei tunne sitä ympäristöä, mistä se ihminen tulee, ei tiedä sen tapoja ja ei tunne kulttuuria, niin siinä voi olla sellianen olo, että miten me tulemme toimeen keskenämme, miten mä ymmärrän tota ihmistä.

4.6.3 Ulkomaalaisen palkkaaminen on riski

Ulkomaalaisuuteen suhtaudutaan myös riskinä. On turvallisempaa ottaa suomalainen, joka on tottunut suomalaiseen työkuulttuuriin. Seuraavan esimerkin haastateltava on aiemmin haastattelussa puhunut nimenomaan työmoraalista (esim. määräaikojen noudattamisesta), työkuulttuurista ja työtapoihin liittyvien asioiden sisäistämisestä. Hän liittää riskit nimenomaan työkuulttuuriin ja työn tekemiseen ja korostaa, että mitä enemmän ulkomaalaisella olisi kokemusta suomalaisesta yrityksestä (ei siis yleensä suomalaisesta elämäntavasta), niin sitä helpompi hänet olisi rekrytoida:

H7: Kyllä mä todennäköisesti sen suomalaisen valitsisin turvallisuuden kannalta. Mutta mitä kauemmin se olis ja mitä enemmän hänellä olis kokemusta suomalaisesta yrityksestä, niin sitä helpompi se olis.. se alentais sitä kynnystä ottaa töihin varmasti paljon.

Vaikka uskonto otettiin haastatteluissa hyvin harvoin esille, niin seuraavan esimerkin haastateltava miettii ulkomaalaisen uskontoa ja kulttuuritaustaa ja ilmaisee selvästi, että ne aiheuttavat varovaisuutta rekrytointitilanteessa:

H4: Sitä tulee vähän varovaiseksi ja rupeaa pelkäämään, että mites mun nyt oikeestaan kuuluisi käyttäytyä, ja mites tää nyt tää asia täytyis oikein sitten hoitaa. [...] Kyllä se varovaisemmaksi tekee.. ehdottomasti.. mitä erikoisemmasta kuvioista on, ja mitä kauempaa ihminen on.. niin tota.. ihan varmaan vaikuttaa siihen päätökseen, että otanko mä töihin vai enkö mä ota töihin..

4.6.4 Ulkomaalainen on mahdollisuus ja resurssi

Ulkomaalaisia ajatellaan myös resurssina, joka avaa esimerkiksi uusia markkinoita yritykselle ja tuo uutta osaamista yritykseen. Tällöin monikulttuurisuuden ajatellaan siis hyödyttävän yritystä. Seuraavan esimerkin haastateltava toimii yrityksessä, jossa ulkomaalaisista on kokemuksia sekä suorittavissa töissä että asiantuntijatehtävissä. Yri-

tyksessä on kokemusta muun muassa siitä, että ulkomaalaistaustaisen työntekijän ei tarvitse olla edes siitä maasta, johon vientiä halutaan tehdä; yrityksen espanjalais-syntyinen työntekijä ymmärtää kieltä ja kulttuuria myös Etelä-Amerikassa ja on pystynyt avaamaan siellä uusia markkinoita huomattavasti helpommin ja nopeammin kuin jos tehtävää olisi hoitanut suomalainen. Haastateltava suhtautuu selkeästi monikulttuuri-seen työyhteisöön yrityksen tärkeänä voimavarana, jota täytyy osata vaalia:

H5: *Väittäisin, että kun nyt vasta ollaan mun mielestäni hiukan pääsemässä siihen, että puhutaan tästä niinku henkilöstön tärkeydestä, ja että henkilöstö on myöskin semmonen voimavara ja resurssi, joka on ihan yhtä tärkeä kuin ne koneet ja laitteet... Niin vielä pitäisi pystyä niinku painottamaan sitä, että ihmiset on erilaisia ja sitä erilaisuutta täytyy osata vaalia.*

Myös kansainväliset opiskelijat voivat tuoda taloudellista hyötyä työskennellessään yrityksissä opiskeluaikana tai valmistuttuaan. Esimerkiksi kiinalaisten opiskelijoiden oletettiin olevan hyvistä perheistä, joilla on mahdollisesti suhteita hyvissä asemissa oleviin ja vaikutusvaltaisiin ihmisiin Kiinassa. Toisaalta kansainvälisten opiskelijoiden suomen kielen taidon puute koetaan ongelmaksi esimerkiksi esitteiden kääntämisessä:

H10: *Varsinkin jos on vientiä jonnekin, sitä voisi olla kyllä hyvä, jos joku paikallinen voisi jotain tehdä tai.. auttaa jossain.. sen kielen kanssa. Mutta ei nekään välttämättä osaa taas suomea tietenkään ne opiskelijat. Ei ne pysty kääntämään mitään esitteitä eikä mitään.*

Ulkomaalaisia ajatellaan mahdollisuutena ja resurssina melko vähän tuonnin kannalta. Seuraava haastateltava ymmärtää kuitenkin esimerkiksi harjoitteluaan tekevän kansainvälisen opiskelijan avaamat mahdollisuudet, kun etsitään uusia materiaalien toimittajia ja hankintakanavia:

H9: *Jos on saksalainen, kiinalainen, ranskalainen, tavallaan pääsisi aukaisemaan jotakin päätä auki siellä kohdemaassa [...] plus sitten tämmönen opiskelija pystyisi mahdollisesti hakemaan tämmösiä hankintakanavia. [...] Se olis ihan semmonen mielenkiintoinen projekti, että jos löytäisi nyt meille tämmösille eniten.. suurin volyyymi tämmösille materiaaleille löytyisi toimittaja suoraan Saksasta. Siinä voisi käynnistää tämmöstä tuontia.. plus se että jos se onnistuu hyvin, niin olisi markkinoitakin sitten.*

Paitsi että ulkomaalainen voi tuoda lisäarvoa yrityksen liiketoiminnalle jonkin harvinaisemman kielen ja kulttuurin kautta, voidaan hyötyä saada myös sitä kautta, että työyhteisöllä on mahdollisuus oppia ulkomaalaiselta.⁸ Työyhteisön kulttuuritietous lisääntyy ja kielitaito paranee. Seuraavan esimerkin haastateltava alkaa haastattelun aikana

⁸ Vrt. Thomas & Ely 1996: Monimuoisuuden hyödyntäminen resurssina ja liiketoiminnan tehostajana yrityksessä on mahdollista vasta silloin, kun monimuotoisuudesta ja erilaisuudesta kyetään oppimaan uutta.

mieltä sitä, miksi esimerkiksi kalliita kielikursseja ostetaan yritykselle, kun toisaalta kansainvälisen harjoittelijan ottaminen olisi hyvä preppauskurssi:

H7: Niin sehän olisi.. miksi me otetaan joku ACC:n kallis kielikurssi, kun me voidaan ottaa se ihminen tänne työharjoitteluun tutustamaan tähän, ja kaksi kuukautta hän puhuu niin täällä joutuu jokainen puhumaan kieltä. [...] Niin ja se ois sitten kahvipöydässä tai tota sanotaan työnjohtajalle tuohon joku tuotannon opiskelija niin.. siinähan olis työnjohtajalle semmoinen preppauskurssi, että ei paremmasta väliä.

Ulkomaalaisen työntekijän kautta yritykseen saadaan myös uutta ajattelutapaa, uusia ideoita ja toimintatapoja, koska he näkevät asiat eri taustoistaan käsin uudella tavalla ja kyseenalaistavat enemmän. Koko työyhteisö voi muuttua heidän kauttaan rikkaammaksi ja inspiroivammaksi:

H7: Eli aina kun uusi henkilö tulee tonne ja kiertää.. niin hän kyseenalaistaa paljon enemmän asioita kuin me itse tehdään. Ja siitä, siksi se olis ihan se olis kyllä rikkaus.

OH8: Mää näkisin ulkomaalaiset työyhteisöt inspiroivina. [...] Mää uskon, että kun tullaan eri kulttuurista ja taustoista, niin meillä on toinen toisillemme annettavaa ja opittavaa ennen kaikkea.

OH9: Plussapuolella on se, että voidaan saada erilaista ajattelutapaa... pelkästään niin kuin sen ihmisen osaamisen lisäksi, jos tulee tämmöistä. Ja ehkä se jollain tavalla sitten voi henkisellä tasolla muuttaa toimintatapoja.

Haastateltava OH9 ajattelee monikulttuurisuutta työyhteisöä opettavana asiana. Hän ei myöskään ajattele, että ulkomaalaisen pitäisi pelkästään sopeutua yrityksen olemassa oleviin toimintatapoihin, vaan hän voisi uudella ajattelutavalla myös muuttaa toimintatapoja.

4.6.5 Ulkomaalainen on pakko palkata

Yksi tapa suhtautua ulkomaalaisiin työntekijöihin on tarkastella sitä väestönkehityksen kontekstissa, jolloin ulkomaalaisten palkkaaminen katsotaan tulevaisuudessa ehkä pakkotilanteeksi. Seuraavan esimerkin haastateltava edustaa kaupan alan yritystä, jossa ei ole koskaan työskennellyt ulkomaalaitaustaisia henkilöitä, hakijoita on kyllä ollut. Haastateltava viittaa pääkaupunkiseutuun, jossa heidän alallaan on ollut ”pakko palkata” ulkomaalaisia. Hänellä on myös tietoa siitä, että yhdessä työntekijöiden suuren vaihtuvuuden kanssa tämä tilanne on esimiehille ”rankka”:

OH2: *Mutta pääkaupunkiseudulla on pakko jo palkata ulkomaalaisia, koska ei enää hakeuduta niin kaupan alalle. Että se on, se on mun kokemuksen tai tietoni siitä. Että mikä taas sitten niinkun näin esimiesten näkökulmasta katsottuna, niin nehan sanoo, että se on tosi niinku rankkaa, kun heillä yleensäkin on vaihtuvuus kovaa.*

Seuraava esimerkki on yrityksestä, jossa on ollut harjoittelijoita ulkomaalaisista oppilaitoksista. Kokemukset ovat olleet hyviä. Myös tämä haastateltava käyttää ilmaisua ”pakko ottaa”, kun hän pohtii tulevaisuutta ja ulkomaalaisten työntekijöiden merkitystä Suomessa:

OH3: *Nii ja se voi olla pieni pakkorako, että jos sulla ei ole tieto-taitoa Suomessa, niin sun on pakko ottaa joku muu.*

Haastateltava OH17 pohtii myös eläköitymistä ja näkee maahanmuuttajat ”vartenotettavana vaihtoehtona” siinä tapauksessa, että työvoimaa ei saada Suomesta:

OH17: *Että jos ei saada rekrytoitua ja koulutettua täältä maan rajojen sisäpuolelta, niin silloin maahanmuuttajat ovat se vartenotettava vaihtoehto.*

4.6.6 Ei koske meidän yritystä

Ulkomaalaisiin työntekijöihin suhtaudutaan myös asiana, joka ”ei koske meitä”. Koko asia voidaan ikään kuin ulkopuolistaa, koska omassa yrityksessä ei esimerkiksi ole kansainvälistä toimintaa tai työvoimasta ei ole pulaa. Seuraavan esimerkin haastateltava painottaa sitä, että hänen yrityksessään ”on niin hyvä tilanne”, että heille haetaan niin paljon, että ei ole ollut tarvetta palkata ulkomaalaisia työntekijöitä. Haastateltava painottaa myös ammattitaitoa ja kokemusta, jota hän odottaa hakijoilta. Lausumasta ilmenee selvästi, että hän ei ajattele, että ulkomaalaistaustainen hakija voisi olla yhtä ammattitaitoinen ja kokenut kuin suomalainen hakija. Kysymykseen, millainen monikulttuurinen työyhteisö voisi olla, haastateltava toteaa, että ”en mä lähde tota edes miettimään”, koska yrityksessä ei ole ollut aikomuksia palkata ulkomaalaisia.

OH2: *Meillä on niin hyvä tilanne, että meille onneksi haetaan niin paljon. Meillä on niin paljon valittavana ja meille on niinku tärkeätä se, että riittävä ammattitaito löytyy myyntityöstä, niin se on se kaiken.. Tai mistä tahansa ammattitaitoa on ja kokemusta... Että sen takia tää ulkomaalaisuus on meille vähän niinku, että ei todellakaan ole ollut tarvetta. [...] ((Vastaus kysymykseen, millainen monikulttuurinen työyhteisö voisi olla)) Koska meillä ei ole ollut tällaisia ajatuksia, että me oltais ulkomaalaisia palkkaamassa, niin en mä lähde tota edes miettimään sen kummemmin.*

Yksi tapa ulkopuolistaa yritys ulkomaalaisia työnhakijoita koskevasta keskustelusta on se, että yrityksellä ei ole kansainvälistä toimintaa tai muutoin ”sopivia” tehtäviä ulkomaalaisille. Samalla korostetaan sitä, että yrityksessä ei ole mitään ulkomaalaisia vastaan, ja että jos yrityksessä olisi vientiä johonkin maahan, niin ainakin sen maalainen otettaisiin mielellään töihin. Usein kerrotaan myös hyvistä kokemuksista, joita on kuultu muista yrityksistä. Seuraavan haastateltavan edustamassa yrityksessä ei ole minkäänlaista kansainvälistä toimintaa eikä siten haastateltavan mielestä sopivia tehtäviäkään ulkomaalaisille. Hän suhtautuu kuitenkin erittäin positiivisesti asiaan ja on kuullut muista yrityksistä hyviä kokemuksia.

H10: Mä kun muistelen niin tuolla ((yrityksen nimi)) niin siellä oli esimerkiksi ((tehtävänimike)) oli venäläinen.. joka hoiti sitä Venäjän vientiä. Mutta hänkin oli sitten naimisissa suomalaisen kanssa [...] hän kyllä sitten puhu suomee aika hyvin ... Mutta siinä se on mun mielestä plussaa.. joka osaa ja on yhteydessä sinne venäläisiin kauppiaisiin [...] Ehkä voisi ruotsalainen olla Ruotsin vientiä hoitamaan.. se kyllä mun mielestä se on niinku plussaa. Mä ainakin ottaisin semmoisen mielellään.. mielummin.

5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia, verrataan niitä aikaisempiin tutkimuksiin sekä pohditaan tulosten merkitystä erityisesti korkeakoulujen ja kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun ja työllistymisen kannalta.

Monimuotoiset, varovaiset ja torjuvat yritykset

Tutkimukseen osallistuneet yritykset voidaan haastateltujen henkilöstöhallinnosta ja rekrytoinnista vastanneiden henkilöiden näkökulmasta jakaa karkeasti kolmeen ryhmään. Muutamassa yrityksessä oltiin aidosti kiinnostuneita palkkaamaan myös ulkomaalaisia asiantuntijoita. Osassa näistä yrityksistä oli myös kokemusta ulkomaalaisista asiantuntijoista, mutta heitä ei pidetty enää erityisesti ulkomaalaisina. Tosin tätä selitti paitsi hyvät kokemukset myös se, että kyseiset ulkomaalaistaustaiset puhuivat myös suomen kieltä ja olivat asettuneet pysyvästi Suomeen. Yritykset kokivat olevansa ennemminkin monimuotoisia kuin monikulttuurisia, ja niissä ulkomaalaisia pidettiin resurssina, jolta voidaan myös oppia uusia asioita ja toimintatapoja. Näissä yrityksissä ymmärrettiin myös se, että suomalaisetkaan eivät ole homogeeninen ryhmä, sillä

erot esimerkiksi eri maakunnista tulevien tai eri sukupolvia edustavien työntekijöiden välillä voivat olla hyvinkin suuria. Eräs haastateltava totetisikin, että monikulttuurinen työyhteisö on ”semmonen yhteisö, joka puhalttaa aidosti yhteen hiileen, oli ne ihmiset mistä tahansa ja taustat minkämoiset tahansa, mutta ne työskentelee yhteisten tavoitteiden eteen.”

Toisen ja suurimman ryhmän muodostavat varovaiset yritykset, jotka suhtautuivat ulkomaalaiseen työnhakijoihin periaatteessa positiivisesti ja luettelivat monia ulkomaalaisen palkkaamista puoltavia asioita, mutta eivät olleet käytännössä useinkaan valmiita palkkaamaan heitä. Näiden yritysten kohdalla vaikuttaa siltä, että esimerkiksi suomea taitamattoman ulkomaalaisen aiheuttama lisätyö ja vaiva muodostivat kynnyksysymyksen. Tämä on ymmärrettävää pienissä yrityksissä, joissa ulkomaalaistaustaiset työntekijät jäävät väkisin yksittäisiksi. Forsander ja Raunio (2005, 40) toteavatkin, että ”maahanmuuttajia tarvitaan työpaikalla tietty ’kriittinen massa’ ennen kuin monietnisyydestä koituu hyötyä yksikölle”.

Kolmannen ryhmän muodostavat ne yritykset, jotka suhtautuivat torjuvasti ulkomaalaisen asiantuntijan palkkaamiseen. Syiksi esitettiin esimerkiksi sopivien tehtävien puute ja kielitaitokysymykset. Sopivien tehtävien puutteella tarkoitettiin yleisimmin sitä, että yrityksellä ei ollut kansainvälistä toimintaa. Sekä torjuvissa että varovaisissa yrityksissä korostuu näkökulma, että ulkomaalaisille pitäisi olla tehtäviä, joissa voidaan hyödyntää heidän lähtömaansa kulttuuritietoutta, kontakteja ja vieraan kielen taitoa. Ellei tällaisia tehtäviä ole, ei nähdä mitään syytä palkata tehtävään ulkomaalaista, vaikka hän olisi muutoin pätevä.

Suomen kielen taito

Keskeinen haastatteluissa esiin noussut asia oli suomen kielen taito. Ulkomaalainen määrittellään useimmiten henkilöksi, joka ei osaa suomea. Ulkomaalaiseen työntekijöihin liittyvät ongelmat liitettiin yleensä juuri puutteelliseen suomen kielen taitoon. Myös Söderqvistin (2005, 77) tutkimuksissa kielitaito oli eniten haastatteluissa mainittu asia. Myös syyt suomen kielen taidon välttämättömyyteen olivat samantapaisia kuin tässä tutkimuksessa: työyhteisöön integroituminen, työturvallisuuden varmistaminen, muun työyhteisön huono kielitaito. Käsillä oleva tutkimus osoitti kuitenkin, että ulkomaalaisilta ei odoteta täydellistä kielitaitoa. Usein riittää sosiaalinen kielitaito eli sellainen suomen kielen taso, jolla pärjää työtovereiden kanssa ja saavuttaa siten myös täyden jäsenyy-

den työyhteisössä (vrt. Suni 2010; Rouhuvirta 2011). Myös Forsanderin ja Raunion (2005, 47–48) tutkimuksissa kielitaitovaatimus osoittautui tärkeäksi nimenomaan sosiaalisen kanssakäymisen kannalta, vaikka tutkimuksen kohderyhmänä oli kansainvälisissä yrityksissä (ICT-alalla) ja tutkimusalalla työskentelevät asiantuntijat, jotka hoitivat työtehtävänsä englannin kielellä. Tulos vahvistaa käsillä olevan tutkimuksen tuloksia suomen kielen merkityksestä työelämän sosiaalisena kielenä. Toisaalta on muistettava, että asiantuntija-ammateissa viestintätaito on tärkeä osa ammattitaitoa, eivätkä ammatillinen ja sosiaalinen vuorovaikutus ole erillisiä vaan kytköksissä toisiinsa (Jäppinen 2010).

Mielenkiintoinen on myös se tulos, että kun puhutaan ulkomaalaisen tai ulkomaalais-taustaisen rekrytoimisesta, niin suomalaiset lähtevät useimmiten oletuksesta, että heidän pitää puhua englantia eikä tulokkaan opetella suomea. Suomalaiset vaihtavat helposti englanttiin, jos joku puhuu huonoa suomea, vaikka ulkomaalainen itse haluaisi nimenomaan oppia suomen kieltä. Näin ei ole kaikissa maissa, esimerkiksi japanilaisissa, ranskalaisissa ja saksalaisissa yrityksissä ei välttämättä lähdetä liikkeelle samasta ajatuksesta. Käsitykseen liittyy suhde suomen kieleen vähemmistön kielenä verrattuna vieraisiin kieliin sekä myytti siitä, että suomen kieli on äärimmäisen vaikea oppia. (Trux 2002, 180–181.) Käsillä olevassa tutkimuksessa ei juurikaan tuotu esiin asioita, jotka edistäisivät ulkomaalaisen suomen kielen oppimista yrityksissä, vaan enemmänkin pohdittiin suomalaisten englannin kielen taidon kohentamista.

Voidaan myös pohtia, onko kielitaidon esiin nostaminen todellinen syy siihen, että ulkomaalaista ei voi palkata. Kielitaito on hyväksyttävä syy, joka on helpompi esittää rekrytoinnin esteenä kuin esimerkiksi rotuun tai kulttuuriin liittyvät asiat, joihin liittyy myös tasa-arvokysymyksiä. Suomalaisessa keskustelussa vältetään yleensäkin ”rotu”-käsitteen käyttöä (Puuronen 2011, 49). Toisaalta tutkitut henkilöt edustavat lähinnä pieniä yrityksiä, joissa esimerkiksi englannin kielen taito on heikko, jolloin vaatimus yhteisestä kielestä tarkoittaa nimenomaan suomen kieltä.

Suomalaisen työelämän käytännöt ja työpaikan toimintakulttuuri

Jos kulttuuria tarkastellaan etniseen taustaan, elämäntapaan ja uskontoon liittyvänä asiana, ei sen merkitys noussut kovin keskeiseksi tässä tutkimuksessa. Uskonnosta tutkittavat henkilöt puhuivat hyvin vähän. Suhtautuminen työnhakijan taustaan ja kulttuuriin sisältää myös ristiriidan: Mitä vieraammasta ja kaukaisemmasta kulttuurista on

kysymys, sitä hyödyllisempi siitä kulttuurista tuleva työntekijä on, jos siihen maahan halutaan tehdä kauppaa. Toisaalta juuri vieraasta ja kaukaisesta kulttuurista tulevat koetaan vaikeimmiksi ottaa työhön.

Kulttuurista puhuttiin kuitenkin enemmän merkityksessä, joka viittaa suomalaisen työelämän käytäntöihin tai kunkin työpaikan toimintakulttuuriin. Työpaikan toimintatavat ja suhtautuminen työntekoon yleensäkin tuntuvat olevan asioita, joilla on enemmän merkitystä työpaikan kontekstissa kuin sellaisilla kulttuurisilla käytänteillä, jotka kuuluvat lähinnä yksityiselämän piiriin (vrt. Rouhuvirta 2011). Yleensä puhuttiin ”tavoista toimia” tai ”työn tekemisen kulttuurista”. Pitkäsen (2005, 104) mukaan juuri niihin oikeisiin ja luonnollisiin asioihin, joita suomalaiseen työntekijään ja työn tekemiseen liitetään, ja joita pidetään normina, liittyy kulttuurien välisen työn haaste. Pitkäsen mukaan muualta tulleiden on vaikea päästä selville suomalaisen työelämän ”itsestänselvyyksistä”. Suomalaiset taas eivät välttämättä ymmärrä, että muualta tullut näkee asiat eri tavalla.

Tulosten merkitys kansainvälisille opiskelijoille ja korkeakoululle

Käsillä oleva tutkimus kohdistui nimenomaan pk-yrityksiin. Monien haastateltavien mielestä nimenomaan pienet yritykset ovat parhaita työpaikkoja ulkomaalaisille, koska ne tarjoavat joustavamman työympäristön, johon on helppo integroitua. Kansainvälisten opiskelijoiden kannalta tämä tarkoittaa myös perehtymistä itse työnhakuun. Pk-yrityksistä harjoittelu- tai työpaikka saadaan usein muuten kuin virallisten rekrytointikanavien kautta, esimerkiksi tuttavien tai muiden suhteiden kautta tai yksinkertaisesti menemällä yrittäjän puheille. Eräs haastateltava totesi, että vaikka yleensä ajatellaan, että esimerkiksi sähköpostit hukkuvat postitulvaan, niin pienissä yrityksissä toivotaan nimenomaan suoria yhteydenottoja puhelimitse ja sähköpostitse. Ulkomaalaiselta suorat yhteydenotot vaativat erityistä rohkeutta. Muista kulttuureista tulevat opiskelijat eivät välttämättä ole tottuneet tällaisiin käytäntöihin omissa kotimaissaan eivätkä edes tiedä, että Suomessa voi ottaa suoraan yhteyttä pienen yrityksen toimitusjohtajaan.

Suomalaisen työelämäetietouden opettamiseen ja työnhaun menettelyihin tulisi kiinnittää ehkä enemmän huomiota englanninkielisissä koulutusohjelmissä, joissa kansainväliset opiskelijat opiskelevat (vrt. Majakulma 2011). Tätä puoltaa myös se, että tämän tutkimuksen valossa juuri sopiminen organisaatioon ja työpaikan toimintakulttuuriin koettiin tärkeäksi rekrytointiperusteeksi. Ulkomaalaisen erilainen ”työntekemisen kulttuuri” nähtiin myös mahdolliseksi ongelmien aiheuttajaksi työpaikalla. Myös Kinnusen (2003)

2000-luvun alkupuolelle sijoittuva tutkimus osoitti, että suomalaiset opinnot eivät valmistaneet opiskelijaa riittävästi suomalaisille työmarkkinoille.

Tutkituissa yrityksissä ulkomaalaisen palkkaaminen liitettiin hyvin pitkälle suomen kielen taitoon. Satakunnassa on paljon pieniä teollisuusyrityksiä, joissa johtotehtävissä olevilla kielitaito ei välttämättä ole kovin hyvä. Työhönottajan oma kielitaito voikin olla esteenä valita ulkomaalainen työhaastatteluun. Erään haastateltavan mielestä vähäisenkin suomen kielen taito, jota voi osoittaa työpaikkahakemuksessa ja työhönottotilanteessa, madaltaa kynnystä valita tehtävään ulkomaalainen henkilö. Tässäkään tapauksessa ei kyse siis ole täydellisestä suomen kielen taidosta, vaan sosiaalisen kanssakäymisen vaatimasta kielitaidosta, jossa usein riittää myös se, että ymmärtää suomen kieltä. Kielitaitokysymykset nousivat keskeiseksi ongelmaksi nimenomaan keski-johtoon liittyvissä työtehtävissä, joihin esimerkiksi tradenomit usein sijoittuvat.

Suomen kielen opetukseen tulisikin panostaa englanninkielisissä koulutusohjelmissa (vrt. Jäppinen 2010). Ehkä suomen kieltä pitäisi opintojen loppuvaiheessa integroida myös ammattiaineiden opetukseen. Haastatteluissa tuli esiin myös ajatus, että nyt Suomessa opiskelevat ulkomaalaiset voivat olla avainasemassa tulevaisuudessa, jos Suomeen pitää ottaa enemmänkin ulkomaalaista työvoimaa. Mikäli he opettelevat suomen kielen, he pystyvät hoitamaan esimerkiksi perehdyttämisen myöhemmin tulevien kotimaansa kansalaisten osalta. Ajatukseen liittyy se keskeinen olettamus, että kansainväliset opiskelijat opettelevat suomen kielen ja ovat kiinnostuneita jäämään Suomen työelämään.

Yrityksissä oltiin sitä mieltä, että nimenomaan pk-yrityksissä ei tiedetä ulkomaalaisista opiskelijoista ja siitä, miten heitä voisi hyödyntää, ja toisaalta korkeakoulut eivät osaa markkinoida opiskelijoitaan. Alueen kansainvälisistä opiskelijoista tiedettiin melko vähän. Yrityksissä toivottiin, että korkeakoulut ja opiskelijat olisivat aktiivisempia yhteydenotoissa, ja antaisivat tietoa siitä, millaista asiantuntemusta kansainvälisillä opiskelijoilla on. Jotkut haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että pieniä yrityksiä ei yleensäkään tunneta alueella hyvin, ja että korkeakoulutkin käyttävät yleensä yhteistyössään samoja yrityksiä. Korkeakoulujen pitäisikin joidenkin haastateltavien mielestä kierrättää opiskelijoita tutustumassa myös pieniin yrityksiin eikä aina samoihin suuriin.

Kansainvälisen opiskelijan tai jo valmistuneen on siis pystyttävä osoittamaan, että tarjoaa hyötyä yritykselle ja sen liiketoiminnalle. Lisäksi hänen pitäisi löytää (erityis)osaamiseensa sopiva yritys. Tutkimus osoitti, että ulkopuolisia rekrytointifirmoja ja

konsultteja käytetään joskus täsmähakuihin, kun etsitään tiettyyn tehtävään sopivaa henkilöä. Yhteistyö rekrytointifirmojen sekä myös eri organisaatioiden kanssa, jotka toimivat alueen yritysten tukena, voisi olla yksi tie työelämään. Tämä voisi ratkaista myös rekrytoijan omaan kielitaitoon liittyvät ongelmat, kun hakijoina on opiskelijoita, joiden suomen kielen taito on heikko.

Koulutuksen suunnittelussa pitäisi miettiä myös sitä, millaisiin tehtäviin ulkomaalaiset nimenomaan halutaan. Tämän tutkimuksen valossa se tarkoittaa lähinnä markkinoinnin osaajia (omien kotimaidensa markkinoiden asiantuntijoita). Liiketoiminnan kasvua haetaan yleensä muualta kuin Suomesta, ja esimerkiksi toimipisteet ja tuotantolaitokset ulkomailla edellyttävät joka tapauksessa toimimista eri kulttuureista tulevien toimihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa sekä eri ympäristöissä toimimista. Ulkomaalaisten työtehtävät voisivatkin liittyä myös suomalaisten yritysten toimipisteiden pystyttämiseen ulkomaille. Erityisesti Venäjän markkinoilla koettiin syntyperäisen henkilön apu välttämättömänä. Kansainvälisille opiskelijoille on siis tärkeää tuntea suomalaisen työelämän pelisääntöjä, mutta yhtä tärkeää on, että he ovat perillä oman kotimaansa asioista, työelämästä, yrityskulttuurista ja markkinoista. Joidenkin haasteltavien mielestä kansainvälisten opiskelijoiden tulisi jakaa kotimaihinsa liittyvää tietoa myös omien koulutusohjelmiensa sisällä. Ne ovat myös sitä tietoa, jonka avulla voidaan päästä töihin suomalaisiin yrityksiin.

Tämäkin tutkimus osoitti sen, että nykyään yritykset erikoistuvat ja eri toimintoja annetaan yhä enemmän alihankkijoille ja yhteistyöyrityksille. Monet pienet yritykset olisivat valmiita käyttämään myös ulkomaalaisia tiettyihin ja yksittäisiin tehtäviin esimerkiksi markkinoinnissa. Yksi ratkaisu olisi ehkä ulkomaalaisten asiantuntijoiden omat yritykset, jotka tarjoaisivat yritysten tarvitsemia, esimerkiksi markkinointiin liittyviä täsmäpalveluja. Ehkä kansainvälisten opiskelijoiden mahdollisuuksia yritysten perustamiseen pitäisi tukea enemmän myös korkeakouluissa. Kauppa- ja teollisuusministeriön (2007) maahanmuuttoyrittäjyyttä koskevan raportin mukaan kasvupotentiaalia on osaamisintensiivisillä liike-elämän palveluja tarjoavilla aloilla, johon kuuluvat esimerkiksi taloudelliset palvelut, mainos- ja markkinointipalvelut sekä konsultti- ja henkilöstöpalvelut. Selvityksen mukaan kasvutrendi näillä aloilla murtaa käsitystä siitä, ulkomaalaistaustaiset toimisivat lähinnä vain perinteisissä kuluttajapalveluissa. Maahanmuuttajien osaamisintensiivisillä aloilla toimivat yritykset ovat vahvasti keskittyneet pääkaupunkiseudulle. Tällaisille yrityksille saattaisi olla tilausta myös muualla Suomessa.

Selvityksessä ”Mistä tulevaisuuden Suomi rakentuu” todetaan, että ”Monikulttuurisuuden hyväksyminen on ’myytävä’ johtajille valmiutena yrityksen kansainvälistymiseen.” (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto 2008, 16). Mutta miten myydä monikulttuurisuutta yrityksiin, jotka toimivat vain kotimaan markkinoilla eivätkä esimerkiksi suunnittelekaan vientitoimintaa? Yritykset eivät ehkä aina tarkastele esimerkiksi komponenttien tai materiaalien tuontia kansainvälisenä toimintana, jossa kansainvälisen opiskelijan kontaktit voisivat olla hyödyllisiä. Lisäksi voidaan pohtia, ollaanko ulkomaalaisten työntekijöiden hyötyjä ajatellessa ideattomia ja vailla luovuutta, kun ulkomaalaisten ajatellaan yleensä vain rikastuttavan työyhteisöä ja avaavan uusia markkinoita. Uusien ideoiden keksiminen jää varmastikin kansainvälisten opiskelijoiden itsensä tehtäväksi.

Korkeakoulujen harjoittelu on tämän tutkimuksen mukaan yksi keskeinen väylä työelämään, ja sitä myös kansainvälisten opiskelijoiden tulisi voida hyödyntää. Suomessa hankittu vähäinenkin työkokemus auttaa ulkomaalaistaustaista työllistymään opintojen päätyttyä. Pitkäsen (2005, 106) mukaan työnantaja ei vakuuttanut ulkomailla hankittu työkokemus, sen sijaan Suomessa hankitulla työkokemuksella oli tärkeä merkitys työnantajien vakuuttamisessa siitä, että ulkomaalaistaustainen työntekijä olisi sopiva avoinna olevaan tehtävään. Käsillä olevassa tutkimuksessa harjoittelijat nähdään kyllä piristykseenä ja kieli- ja kulttuurikylvyn tuojina yrityksiin, mutta heidän tuoma hyöty verrattuna harjoittelijan ohjaamiseen menevään aikaan koetaan ongelmalliseksi. Lisäksi kielitaidottomalle on vaikea löytää sopivia tehtäviä pienissä yrityksissä. Eräs haastateltava totesikin, että ammattitaidottomuus ja suomen kielen osaamattomuus on ”liian vaikea yhtälö”. Tämä puoltaa ajatusta, että ainakin kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelu pitäisi sijoittua mahdollisimman loppuvaiheeseen opiskelua, jotta ammatti- ja kielitaitoa ehtisi karttua. Muutama haastateltava oli myös sitä mieltä, että kansainvälinen opiskelija olisi helpompi ottaa lyhyelle kahden tai kolmen päivän ”työelämään tutustumisjaksole”. Tällainen jaksokin voisi tarjota yrittäjälle ja opiskelijalle mahdollisuuden tutustua toisiinsa ja ehkä myös johtaa harjoittelupaikan avautumiseen myöhemmin.

Erityisesti kansainvälisen harjoittelijan voi olla vaikea täyttää niitä ehtoja, joita tämän tutkimuksen mukaan työntekijälle asetetaan: sitoutuva, asettunut pysyvästi Suomeen, puhuu riittävän hyvin suomen kieltä. Sitoutuminen korostui pienissä yrityksissä. Harjoittelijan ohjaamisen aiheuttamaa lisätyötä ei olla valmiita tekemään, jos oletetaan että opiskelija ei ole edes jäämässä Suomeen.

Kansainvälisten opiskelijoiden hyödyntämisessä opinnäytetyön kohdalla herätti monissa yrityksissä kiinnostusta. Opinnäytetyö tarjoaa helpomman väylän yritykseen kuin

harjoittelu. Kansainvälisten opiskelijoiden opinnäytetöiden aiheita tulisi erityisesti miettiä. Voisiko toiminnallisen opinnäytetyön aiheena olla esimerkiksi opiskelijan lähtömaan kulttuuriin tai markkinoihin liittyvä koulutus yrityksessä? Juuri ulkomaalaisen mukanaan tuoma kulttuuritieto kiinnosti monia yrityksiä. Tulevien opiskelijoiden harjoittelu- ja työmahdollisuuksia lisäisivät myös opinnäytetöinä tehdyt erikieliset perehdyttämismateriaalit. Markkinointimateriaaleihin liittyvien opinnäytetöiden kohdalla ongelmana nähtiin kansainvälisen opiskelijan suomen kielen taidon puute. Tämän voisi ratkaista esimerkiksi paritöillä, joiden toinen tekijä olisi suomalainen opiskelija.

Jatkotutkimuksissa voitaisiin perehtyä tarkemmin sosiaalisen kanssakäymisen vaatimaan suomen kielen taitoon. Mikä on se taso, joka riittää esimerkiksi työyhteisössä toimimiseen, jos itse työtehtävät eivät vaadi suomen kieltä? Myös myyttiä siitä, että suomen kieli on äärimmäisen vaikea oppia, pitäisi tutkia tarkemmin: Mitä mieltä ovat ne ulkomaalaiset, jotka ovat opetelleet ja oppineet suomen kieltä? Tämän tutkimuksen tuloksia voisi myös testata kyselytutkimuksella, jonka voisi kohdistaa suuremmalle määrälle satakuntalaisia pieniä ja keskisuuria yrityksiä.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Alasuutari, P. 2006. Merkitys, toiminta ja rakenne sosiologiassa: Kulttuurinen näkökulma. *Sosiologia* 43:2, 79–92.

Drewis, K. 2005. Kulttuurien välinen viestintä viranomaiskontakteissa. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita, 136–150.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2010. Menestyvä ja hyvinvoiva Suomi – kohti eduskuntavaaleja 2011. Viitattu 26.9.2011.
http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2010/5_touko/Menestyva_hyvinvoiva_Suomi.pdf

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Forsander, A. & Raunio, M. 2005. Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita, 26–53.

Forsander, A. & Trux, M.-L. 2002. Conclusion: Toward new immigration strategies? In A. Forsander (ed.) *Immigration and Economy in the Globalization Process. The Case of Finland*. Sitra Reports series 20, 226–234. Viitattu 26.9.2011.
<http://www.sitra.fi/Julkaisut/raportti20.pdf>

Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P. & Helander, M. 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita. Viitattu 28.9.2011.
<http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/cf0d38004a177825af84ef3d8d1d4668/sykeTAITTO.pdf?MOD=AJPERES>

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. 2006. Työhallinnon julkaisu 371/ 2006.

Hammar-Suutari, S. 2009. Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 147.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Huttunen, L. 2005. Etnisyys. Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. Teoksessa A. Rastas, L. Huttunen & O. Löytty (toim.) *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino, 117–160.

Huttunen, L., Löytty, O. & Rastas, A. 2005. Suomalainen monikulttuurisuus. Paikallisia ja ylijäisiä suhteita. Teoksessa A. Rastas, L. Huttunen & O. Löytty (toim.) *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino, 16–40.

Jaakkola, M. 2009. Mahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Helsinki: Helsingin kaupungin tilastokeskuksen tutkimuksia 2009/1.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.

Jäppinen, T. 2010. Suomi (S2) korkeakoulutettujen työssä – millainen kielitaito riittää? Teoksessa M. Garant & M. Kinnunen (toim.) AFinLA-e Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 2010/2, 4–16. Viitattu 30.10.2010.
<http://ojs.tsv.fi/index.php/afinla/issue/view/642>

Kantelinen, R. & Keränen, S. 2005. Kulttuurien välinen viestintätaito – ammatillisen osamisen arkea. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 151–157.

Kauppa- ja teollisuusministeriö. 2007. Maahanmuuttajayrittäjyys Suomessa – Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 6/2007. Viitattu 29.9.2011.
[http://julkaisurekisteri.ktm.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/57D04A8BD0B660C0C225728E004C6946/\\$file/jul6elo_2007_nettti.pdf](http://julkaisurekisteri.ktm.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/57D04A8BD0B660C0C225728E004C6946/$file/jul6elo_2007_nettti.pdf)

Kinnunen, T. 2003. "If I can find a good job after graduation I may stay." Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden integroituminen Suomeen. Occasional Paper 2b/2003. Helsinki: CIMO & Otus. Viitattu 26.9.2011.
http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15454_t.opiskelijoiden_integroituminen_op.pdf

Kupari, T. 2007. Maahanmuuttaja-asiakkaiden ja virkailijoiden vuorovaikutus työvoimatoimistossa. Sosiologian pro gradu. Turun yliopisto.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 1/1999, 3–12.

Löytty, O. 2005. Toiseus. Kuinka tutkia kohtaamisia ja valtaa. Teoksessa A. Rastas, L. Huttunen & O. Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino, 161–189.

Majakulma, A. 2011. Enhancing the Employability of International Graduates during Education – A Case Study based on Finnish Universities of Applied Sciences. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 2011/2, 44–59.

Minkkinen, E. (tulossa). Puhetta ulkomaalaisista satakuntalaisissa yrityksissä. Analyysi pk-yritysten henkilöstöhallinnosta vastaavien haastattelupuheesta. Teoksessa N. Nissilä & N. Siponkoski (toim.) Käännösteoria, ammattikielien ja monikielisyys. VAKKI-symposiumi XXXI. Vaasa 11. –12.2.2011. N:o 38. Vaasa: Vaasan yliopiston käännösteorian, ammattikielten ja monikielisuuden tutkijaryhmän julkaisu.

Nurmi, N. 2011. Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Opetusministeriö. 2009. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisu 2009:1. Viitattu 26.9.2011.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi>

Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. 2009. Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.

Pitkänen, P. 2006. Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita.

Pitkänen, P. 2005. Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 99–110.

Pitkänen, P. 2008. Ethnic and Cultural Diversity in Public Sector Work in Finland. Finnish Journal of Ethnicity and Migration. Vol. , No. 3 / 2008, 32–41. Viitattu 26.9.2011. http://www.etmu.fi/fjem/pdf/FJEM_3_2008.pdf#page=13

Puuronen, V. 2011. Rasistinen Suomi. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Rastas, A. 2002. Rasismi. Oppeja, asenteita, toimintaa ja seurauksia. Teoksessa A. Rastas, L. Huttunen & O. Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino, 69–116.

Rouhuvirta, A. 2011. Samalle viivalle – Selvitys työnantajien halukkuudesta ja tarpeesta palkata maahanmuuttajataustaisia. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2011/2, 60–65.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.

Sataedun www-sivut. Viitattu 20.9.2011.

http://sataedu.fi/fi/kehitys_ja_palvelutoiminta/projekti_ja_hanketoiminta

Satakunnan ELY-keskuksen www-sivut. Viitattu 26.9.2011. <http://www.ely-keskus.fi/fi/elykeskukset/satakunnanely/Sivut/default.aspx>

Sippola, A. 2007. Essays on Human Resource Management Perspectives on Diversity Management. Vaasan yliopisto. Acta Wasaensia No. 180. Viitattu 26.9.2011. http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-193-2.pdf

Sippola, A. & Hammar-Suutari, S. 2006. Towards Workplace and Service Equality in Finland. Finnish Journal of Ethnicity and Migration. Vol. 1, No. 1 / 2006, 15–25. Viitattu 28.9.2011. http://etmu.protsv.fi/fjem/pdf/FJEM_1_2006.pdf#page=15

Sippola, A., Leponiemi, J. & Suutari, V. 2006. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkuulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työpoliittinen tutkimus 304. Helsinki: Työministeriö. Viitattu 28.9.2011. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt304.pdf

Sisäasiainministeriö. 2010. Maahanmuuton vuosikatsaus 2010. Viitattu 26.9.2011. <http://www.migri.fi/download.asp?id=Maahanmuuton+vuosikatsaus+2010;2104;{CCFF28DC-2F25-4A0E-8423-DA7263544964}>

Sisäasiainministeriön www-sivut. Viitattu 29.9.2011.

http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/index_fin

Suni, M. 2010. Työssä opittua: työntekijän näkökulma ammatilliseen kieli- ja viestintätaitoonsa. Teoksessa M. Garant & M. Kinnunen (toim.) AFinLA-e Soveltavan kielitieteen tutkimuksia 2010/2, 45–58. Viitattu 30.10.2010. <http://ojs.tsv.fi/index.php/afinla/issue/view/642>

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto – Sitra. 2008. Mistä tulevaisuuden Suomi rakentuu. Sitran raportti. Viitattu 26.9.2011. http://www.sitra.fi/NR/rdonlyres/3EEFC05F-EEB0-42EA-87D0-C0755AF63E83/0/sitra_tulevaisuuden_suomi.pdf

- Söderqvist, M. 2002. Internationalisation and Its Management at Higher-Education Institutions. Applying Conceptual, Content and Discourse Analysis. Helsinki School of Economics. Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis. A-206.
- Söderqvist, M. 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin – “Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei.” Helian julkaisusarja A: 20.
- Thomas, D. A. & Ely, R.J. 1996. Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review 74(5): 79–90.
- Tiittula, L. 2005. Monikulttuurisuus ja viestintä. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 123–135.
- Tilastokeskuksen www-sivut. Viitattu 27.9.2011. <http://www.stat.fi/>
- Trux, M.-L. 2002. Diversity under the Northern Star. Teoksessa A. Forsander (ed.) Immigration and Economy in the Globalization Process. The Case of Finland. Sitra Reports series 20, 175–225. Viitattu 26.9.2011. <http://www.sitra.fi/Julkaisut/raportti20.pdf>
- Trux, M.-L. 2005. “Ei sitä meillä kukaan kato” – kansainvälisyys ja monietnisyys helsinkiläisellä IT-työpaikalla. Työpoliittinen aikakauskirja 2005: 2, 49–69.
- Trux, M.-L. 2010. No Zoo. Ethnic Civility and its Cultural Regulation Among the Staff of a Finnish High-Tech Company. Helsinki School of Economics. Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis A-359.
- VALOA-hankkeen www-sivut. Viitattu 23.9.2011. <http://www.valoa-hanke.fi/>
- Verma, G.K. 2005. Kulttuurien välisen työn lähtökohtia. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 54–62.

LIITTEET

Haastatteluteemat

Taustakysymyksiä:

Yritykseen ja vastaajaan liittyvät taustatiedot: asema, henkilöstön määrä, tarjolla olevat asiantuntijatehtävät, harjoittelijoiden käyttö, rekrytointikäytännöt ja tulevaisuuden näkymät.

Kokemukset kansainvälisyydestä ja ulkomaalaisista:

Onko vientiä/tuontia ulkomailta, muuta kansainvälistä toimintaa, kokemuksia ulkomaalaisista työnhakijoista ja työntekijöistä (nykyisessä tai entisissä työpaikoissa), henkilökohtaisia kokemuksia ulkomaalaisista, vieraiden kielten osaaminen ja käyttö yrityksessä?

Tiedot ja käsitykset ulkomaalaisista työntekijöistä (asiantuntijatehtävät, toimihenkilöt):

Kuka on ulkomaalainen työntekijä?

Kuinka paljon ulkomaalaisia työnhakijoita/-tekijöitä Satakunnassa, ketä ovat, millaisella koulutuksella? Ulkomaalaisten merkitys työvoimana lähivuosina (Satakunnassa)?

Tiedot ja käsitykset yrityksistä/työyhteisöistä, joissa ulkomaalaisia:

Edut, haitat yritykselle ja liiketoiminnalle yleisesti? Onko kuullut muiden kokemuksia?

Omassa yrityksessä?

Työyhteisö ja sen suhtautuminen, edut haitat työyhteisölle yleensä? Omassa yrityksessä?

Vaikutus johtamiseen, perehdyttämiseen yleensä? Omassa yrityksessä?

Odotukset ulkomaalaisen työntekijän (asiantuntijateht.) suhteen omassa yrityksessä:

Koulutus, kielitaito, kulttuuritausta (läheltä vs. kaukaisesta kulttuurista) jne.?

Ehdotuksia koulutukselle? Miten ulkom. opiskelijoita voisi hyödyntää yrityksissä?

Tutkimushankkeen ”Satakunnan elinkeinoelämä monikulttuurisuuden kohtajana” tavoitteena oli saada tietoa siitä, miten satakuntalaisissa pk-yrityksissä suhtaudutaan ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja -tekijöihin. Painopiste oli asiantuntijatehtävissä.

Tietoa saatiin myös pk-yritysten näkemyksistä liittyen lähitulevaisuuden rekrytointiin ja henkilöstöhallinnon haasteisiin. Tutkimusta varten tehtiin haastatteluja 30 eri toimialoja edustavassa yrityksessä eri puolilla Satakuntaa. Haastateltavina olivat yritysten henkilöstöhallinnosta ja rekrytoinnista vastaavat henkilöt.

Haastatteluissa voimakkaimmin esiin noussut asia oli suomen kielen taito. Ulkomaalaiselta ei kuitenkaan odotettu täydellistä suomen kielen taitoa vaan ns. sosiaalista kielitaitoa, jolla pärjää työyhteisössä. Työyhteisöön ja organisaation ”istuminen” osoitautuikin yhdeksi keskeisimmäksi rekrytointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Ulkomaalaisen palkkaamisen ehtona nähtiin myös se, että yrityksessä on kansainvälistä toimintaa ja vientisuunnitelmia erityisesti ulkomaalaisen kotimaan suuntaan.



Kuva: Futureimagebank