



Monikulttuuriset työntekijät puhtauspalvelualalla

Kaija Mäkinen

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2021

Restonomi
Palveluliiketoiminta

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Restonomi
Palveluliiketoiminta

MÄKINEN KAIJA:
Monikulttuuriset työntekijät puhtauspalvelualalla

Opinnäytetyö 88 sivua, joista liitteitä 8 sivua
Huhtikuu 2021

Maassamme puhtauspalvelualalla työskentelee paljon maahanmuuttajia. Kantasuomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden yhteistyöhön ja sen kehittämiseen liittyy haasteita, joista yksi keskeisin on puutteellinen suomen kielen taito. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää maahanmuuttajien sulautumista suomalaiseen työelämään, työyhteisöön ja yhteiskuntaan. Työssä käsiteltiin maahanmuuttajien kotoutumisprosessia, erilaisia kulttuureja ja uskontoja ja niiden merkitystä yksilön työkäyttäytymiseen. Puhtauden ja hygienian käsitykset eri maissa ja monikulttuuriset työntekijät työskentelytaitoineen ja -asenteineen puhtauspalvelualalla Suomessa olivat myös opinnäytetyön keskiössä.

Tavoitteena oli luoda käytännönläheinen materiaali helpottamaan maahanmuuttajien työssä selviytymistä ja kantasuomalaisten työntekijöiden ja esimiesten ymmärrystä maahanmuuttajia kohtaan, ja näin lisätä yhteistyön keinoja työn tavoitteiden saavuttamiseksi työyhteisöissä.

Kahdeksan kantasuomalaista vastasi Forms-kyselyyn. Osa heistä toimi esimiestehtävissä ja osa työntekijöinä, mutta kaikki vastaajat työskentelivät monikulttuurisissa työyhteisöissä. Kyselyn vastauksista esiin tulleista teemoista luotiin teemahaastattelulomake. Haastateltavina oli kahdeksan maahanmuuttajataustaista puhtauspalvelualan työntekijää.

Kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että keskeisin haaste maahanmuuttajien kanssa työskennellessä oli heidän puutteellinen suomen kielen taitonsa sekä työaikalainsäädäntöön perehdyttäminen. Puolet haastatelluista oli suorittanut puhtauspalvelualan ammattitutkinnon ja puolet kokivat, ettei heitä ollut perehdytetty lainkaan. 25 % maahanmuuttajista koki suomen kielen taitonsa riittäväksi, 25 % koki kielitaidon puutteelliseksi ja 50 % koki sen olevan siltä väliltä.

Luotiin kaksi muistilistaa työpaikoille, josta toinen on tarkoitettu kantasuomalaisille avuksi kohtaamaan maahanmuuttajataustainen työkaveri. Toinen muistilista on tarkoitettu maahanmuuttajille työyhteisössä.

Asiasanat: monikulttuurisuus, maahanmuuttaja, kotoutuminen, työ, puhtauspalveluala

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

Degree Programme in Hospitality Management
Service Business

MÄKINEN, KAIJA:
Multicultural Workers in the Cleaning Services Industry

Bachelor's thesis 88 pages, appendices 8 pages
April 2021

In Finland, a lot of immigrants work in cleaning services. There are challenges associated with the co-operation and development of staff from native Finns and staff with an immigrant background, one of the most important of which is the lack of knowledge of the Finnish language. The purpose of this thesis was to find out the integration of immigrants into Finnish working life, work community and society. The work dealt with the integration process of immigrants, different cultures and religions and their significance for an individual's work behavior. Perceptions of cleanliness and hygiene in different countries and multicultural employees with their work skills and attitudes in the cleaning service sector in Finland were also at the center of the thesis.

The aim was to create practical material to facilitate the survival of immigrants at work and the understanding and attitude of native Finns' workers and supervisors towards immigrants, and thus to increase the means of co-operation to achieve work goals in work communities.

Eight native Finns responded to the Forms survey. Some of them worked in managerial positions and some as employees, but all respondents worked in multicultural work communities. A theme interview form was created from the themes that emerged from the responses to the survey. Eight cleaning service workers with an immigrant background were interviewed.

The responses show that the main challenge when working with immigrants was their lack of knowledge of the Finnish language and familiarity with working time legislation. Half of the interviewees had completed a vocational qualification in the field of cleaning services and half felt that they had not been introduced to the job at all. A quarter of immigrants felt that their Finnish language skills were sufficient, a quarter felt that their language skills were deficient and half of them felt that they were in between.

Two checklists were created for the jobs, one of which was intended to help native Finns meet a coworker with an immigrant background. The second checklist was for immigrants in the work community.

Keywords: multiculturalism, immigrant, integration, work, cleaning services

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	MONIKULTTUURISUUTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ JA KOTOUTUMISPROSESSI SUOMESSA	9
	2.1 Keskeiset käsitteet	9
	2.2 Kotoutumisprosessi.....	11
	2.2.1 Kotoutuminen	11
	2.2.2 Kotouttamishjelma ja kotoutumissuunnitelma.....	13
	2.2.3 Kielikurssi	14
	2.2.4 Akkulturaatio.....	14
3	ERILAISET KULTTUURIT	16
	3.1 Kulttuurin merkitys.....	16
	3.2 Kulttuurishokki.....	17
	3.3 Aasialainen kulttuuri	17
	3.4 Afrikkalainen kulttuuri	18
	3.5 Eurooppalainen kulttuuri.....	19
	3.6 Uskonto	20
	3.6.1 Islam.....	21
	3.6.2 Buddhalaisuus	22
	3.6.3 Protestantit	22
	3.7 Naisen asema	22
4	MONIKULTTUURISUUS SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ.....	25
	4.1 Yleistä	25
	4.2 Naisten ja miesten työllistyminen	26
	4.2.1 Paperittomat	28
	4.2.2 Työllisyyskokeilu.....	28
	4.2.3 Aboa Nova- hanke.....	29
5	TYÖ	30
	5.1 Työn merkitys.....	30
	5.2 Ihmisen merkitys työelämässä	30
6	SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI	32
	6.1 Suomalainen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä	33
	6.2 Työturvallisuus ja työsuojelu	34
	6.2.1 Työturvallisuuslaki	35
	6.2.2 Työsuojelu	35
	6.2.3 Työterveyshuolto	36
7	PUHTAUS JA HYGIENIA SUOMESSA	38

7.1	Lika	38
7.2	Puhtaus ja puhtaanapito.....	38
7.3	Hygienia	39
7.4	Ylläpitosiivous	40
7.5	Perussiivous.....	41
7.6	Jätteen lajittelu	41
8	PUHTAUSPALVELUALA	42
8.1	Yleistä - alan kehityskaari.....	42
8.2	Tulevaisuuden haasteet	44
8.3	Laitoshuoltaja ja toimitilahuoltaja.....	45
8.4	SSTL- Järjestö	46
9	ESITUTKIMUS	48
9.1	Kysely.....	48
9.2	Kyselyn tulokset	49
9.3	Esitutkimuksesta nousevat teemat.....	51
10	VARSINAINEN TUTKIMUS	52
10.1	Teemahaastattelu	52
10.2	Haastattelujen suorittaminen	53
11	HAASTATTELUJEN TULOKSET	56
11.1	Yleistä.....	56
11.2	Maahantulo.....	58
11.3	Asenteet ja suhtautuminen	60
11.4	Kielitaito ja koulutus	62
11.5	Työskentely	64
11.6	Esimiestyö ja työaika	68
11.7	Loppukommentteja	70
12	POHDINTA	72
	LÄHTEET	75
	LIITTEET.....	81
	Liite 1. Kyselyn saatekirje	81
	Liite 2. Forms- kysely	83
	Liite 3. Teemahaastattelulomake	84
	Liite 4. Muistilista monikulttuuriseen työyhteisöön.....	87
	Liite 5. Muistilista maahanmuuttajalle	88

ERITYISSANASTO

3 D – malli	dirty (likainen), demanding (vaativa), dangerous (vaarallinen) työ
4 R – sääntö	reduce (vähennä), reuse (käytä uudelleen), recycle (kierrätä), recover (korjaa, hyödy)
Aboa Nova	työllisyyskokeilu maahanmuuttajille Turussa
akkulturaatio	kulttuuriin sulautuminen, sopeutuminen
etninen	kansaa, rotua tai heimoa koskeva yhteinen kulttuuri
kotoutuminen	prosessi, jonka aikana maasta toiseen muuttanut henkilö löytää oman paikkansa yhteiskunnassa
lineaarinen	suoraviivainen, yksiulotteinen, alku ja loppu
maahanmuuttaja	Suomeen toisesta maasta muuttanut henkilö, ulkomaa-lainen
Microsoft Forms	kyselyihin tarkoitettu internetsovellus
monikulttuurinen	eri kulttuureja edustavien henkilöiden tasa-arvo, useaan kulttuuriin sisältyvä kokonaisuus
paperiton	henkilö ilman virallista statusta
polykroninen	joustava aika, aika ei ala eikä lopu
Ramadan	muslimien uskonnollinen rituaali, vuorokauden valoisan ajan paastokuukausi kerran vuodessa
SIB	Social Impact Bond työllisyyskokeilu maahanmuuttajille
stereotyyppinen	kapeakatseinen, kaavamainen
Webropol	kysely- ja raportointisovellus internetissä

1 JOHDANTO

Maamme työllisyystilanne on sellainen, että joillekin aloille on enemmän työvoimaa tarjolla kuin olisi tarpeen ja joillekin aloille on vaikeaa löytää työntekijöitä. Puhtauspalveluala on yksi ammattitaitoisten työntekijöiden pulasta kärsivä ala. Useat maahanmuuttajat suorittavat maahantulonsa jälkeen laitoshuoltajan tutkinnon, ja näin he saavat toivomansa työpaikan puhtauspalvelualalta. Erilaisten työntekijöiden ja erilaisten kulttuurien kohtaaminen työyhteisöissä on mielenkiintoista, mutta aiheuttaa myös paljon epävarmuutta, väärinkäsityksiä ja jopa ongelmia. Haasteita maahanmuuttajan työrullalla ja erityisesti sen alkupuolella ovat puutteellinen kielitaito, erilaiset aikakäsitykset sekä erilaisiin työkuulttuureihin liittyvät asiat.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen työelämään ja sitä kautta pääsyä suomalaisen yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. Maahanmuuttajien työskentelytaidot sekä taustalla mahdollisesti vaikuttavat asenteet ja tavat vaikuttavat työkäyttäytymiseen samoin kuin oman kulttuurin ja uskonnon merkitys sekä suomen kielen hallinta.

Tarkoitus oli koota käytännönläheistä tietoa maahanmuuttajien työtavoista heidän kanssaan työskenteleville kantasuomalaisille helpottamaan yhteistä työpäivän kulkua. Tiedon saannin kantasuomalaisesta työkuulttuurista oli tarkoitus helpottaa puolestaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työssä jaksamista ja siihen sitoutumista. Tavoitteena oli lisätä molemminpuolista ymmärrystä ja työn sujumista tavoitteiden suuntaan.

Tämän opinnäytetyön kokivat tarpeelliseksi paikallistasolla Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kiinteistö- ja ruokapalvelu ja Soiten (Keski-Pohjanmaan terveydenhuollon yksiköt) puhtauspalvelun johto. Tarve lisätietoon maahanmuuttajatyöntekijöistä ja heidän työtavoistaan oli tullut kantasuomalaiselta henkilökunnalta, paikallistason toimeksiantajien alaisilta. He olivat kokeneet maahanmuuttajien kanssa työskentelyn haasteelliseksi ja lähestyneet noista solmukohdista esimiehiään. Myös valtakunnallisesti aihe on ajankohtainen, sillä kolmantena toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle toimii Suomen Siivoustekninen liitto.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään monikulttuurisuutta, maahanmuuttoa, työn merkitystä ihmiselle, suomalaista työkulttuuria sekä puhtauden merkitystä ja puhtaustalvealaa ammattina. Alan kirjallisuus ja siihen liittyvät verkkajulkaisut toimivat lähdeviitteinä oman maahanmuuttajiin liittyvän kokemuksen lisäksi. Opinnäytetyössä käytettiin esitutkimuksena Forms-kyseilyä, ja varsinaisena tutkimuksena toimi teemahaastattelu. Vastajiksi valikoituivat kahdeksan kantasuomalaista ja kahdeksan maahanmuuttajaa.

Opinnäytetyön tuotteena toimivat konkreettiset muistilistat työyhteisöihin. Ensimmäinen muistilista koskee asioita, joita kantasuomalaisen olisi hyvä osata ja muistaa saadessaan maahanmuuttajan työkaverikseen tai alaisekseen. Toinen lähes samankaltainen muistilista on osoitettu maahanmuuttajille, jotka saapuvat kantasuomalaiseen työyhteisöön työntekijöiksi. On asioita, joita heidänkin olisi hyvä osata saapuessaan suomalaisen työkulttuurin keskelle.

2 MONIKULTTUURISUUTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ JA KOTOUTUMIS- PROSESSI SUOMESSA

2.1 Keskeiset käsitteet

Monikulttuurisuus on eräs pääkäsite ulkomaalaisille, jotka asuvat maassamme. Monikulttuurisilla ihmisillä tarkoitetaan niitä henkilöitä, joilla ei ole suomalaista syntyperää, eli heidän etninen taustansa on erilainen. He ovat saattaneet kokea omassa maassaan vainoa ja syrjintää tai heidän elinolosuhteensa ovat olleet puutteelliset. He ovat saattaneet kohdata myös sodan aiheuttamat julmuudet. On ollut parasta ja jopa välttämätöntä lähteä pois kotimaasta ja yrittää sopeutua uuteen maahan henkilökohtaisten mahdollisuuksien mukaan ja tehdä uudesta maasta itselleen ja mahdolliselle mukana tulleelle perheelleen uusi koti. (Käsitteet. n.d.)

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan ihmistä, joka muuttaa tai on muuttanut maasta toiseen. Yleensä maahanmuuttaja on henkilö, joka on syntynyt ulkomailla. Maahanmuuttajaa voidaan kutsua myös ulkomaan kansalaiseksi, ulkomailla syntyneeksi tai vieraskieliseksi. Perusteina maahanmuutolle voivat olla muun muassa perhesyyt tai opiskelu. Myös työperäinen maahanmuutto on yleistynyt samoin kuin maastamuutto työn perässä. Pakolaisuus on eräs maahanmuuton syistä, ja se ei ole useinkaan maahan tulevan henkilön valinta vaan pakkotilanne hengissä säilymiselle. (Martikainen & Tiilikainen 2008, 17.)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen käsitteistön (Käsitteet. n.d.) mukaan maahanmuuttajalla tarkoitetaan niin ikään ulkomailla syntynyttä ja eri syistä Suomeen muuttanutta henkilöä. Maahanmuuttaja on yleiskäsite henkilölle, joka on muuttanut maasta toiseen. Lähtömaan tilanne saattaa aiheuttaa sen, että pakolaisuus on joissain tapauksissa henkilöön paremmin sopiva termi. Niin ikään maahanmuuttaja voi olla henkilö, joka on solminut avioliiton suomalaisen kanssa ja saanut sen takia oleskeluluvan maahanamme. (Käsitteet. n.d.)

Pakolaiseksi voidaan kutsua ihmistä, joka on joutunut lähtemään sotaa pakoon kotimaastaan. Muita syitä pakolaisuuteen voivat olla vainon kohteeksi joutuminen

muun muassa uskonnon, politiikan tai kansallisuuden takia. Valtio antaa yleensä turvapaikan tällaisille pakolaisille. Pakolaiset saapuvat maahan joko pakolaisleireiltä tai itsenäisinä turvapaikan hakijoina. Suomessa heidät vastaanotetaan aluksi pakolaiskeskuksiin, josta kotouttaminen aloitetaan sijoittamalla heidät maamme eri kuntiin. Usein pakolaiset sijoittuvat mahdollisimman lähelle sitä pakolaiskeskusta, josta ovat aloittaneet tutustumisen maahamme. (Martikainen & Tiilikainen 2008, 18.)

Turvapaikan hakija on henkilö, joka anoo vieraasta maasta turvapaikkaa ja oleskelulupaa. Turvapaikan hakeminen on pitkä prosessi ja oleskeluvan saaminen voi kestää pitkään. Kun oleskelulupa myönnetään, sen kesto voi vaihdella määräaikaisesta pysyvään oleskelulupaan. Henkilö, joka hakee turvapaikkaa, on yleensä suojelun tarpeessa, eikä hän voi palata kotimaahansa. Turvapaikan saaneilla henkilöillä on erilaiset mahdollisuudet esimerkiksi työllistymisen suhteen kuin muilla maahanmuuttajilla. Turvapaikanhakijat odottavat turvapaikan myöntämistä vastaanottokeskuksissa. (Käsitteet. n.d.) Arkikielessä pakolaisella tarkoitetaan yleensä ihmistä, joka hakee turvapaikkaa toisen valtion alueelta kansainväliseen pakolaissopimukseen nojaten paettuaan ensin kotimaastaan. Turvapaikanhakija pakolaisesta tulee vasta sitten, kun hänen suojelutarpeensa on käynyt selväksi. (Gothoni & Siirto 2016, 12.)

Ihmiskauppa on orjuuttavaa toimintaa. Ihmiskaupassa henkisesti ja fyysisestikin haavoittuva ihminen siirretään seksuaalista tai työn hyväksikäyttöä varten orjuuden kaltaisiin olosuhteisiin pakolla tai erehdyttämällä. Ihmiskauppaan liittyvät henkilöt oleskelevat maassa usein laittomasti. Puhutaan ihmissalakuljetuksesta. Ihmiskauppa on yleistynyt Suomessa ja liian usein se jää huomiotta. Kyseessä voi olla pakkoavioliitto, paritus, prostituutio tai adoptiokauppa. (Liu 2015, 27.)

Etninen vähemmistö on joukko ihmisiä, joita yhdistää kulttuuri, kieli tai uskonto. Yhdistävinä tekijöinä voivat toimia myös kaikki edellä mainitut seikat. Etninen vähemmistö kuuluu omassa maassaan johonkin pieneen ryhmittymään, meidän maassamme esimerkiksi Suomen saamelaiset ovat yksi tällainen ryhmä. Myös ne henkilöt, joilla on suomalaiset juuret, ja jotka ovat saaneet oleskeluluvan maahamme kuuluvat etniseen vähemmistöön. Heitä sanotaan myös paluumuuttajiksi. (Käsitteet. n.d.)

Rasismi on syrjintää kansalaisuuden, etnisen alkuperän, ihonvärin, uskonnon, kulttuurin tai äidinkielen takia. Rasistinen elämäntyyli on sellainen, että omaa tapaa elää pidetään parempana kuin toisten tapaa elää. Erilaisuus koetaan uhkana ja rasistinen ajattelu arvottaa ihmisiä eriarvoisiksi. Rasismi on vallan käytön väline ja se vahingoittaa koko yhteisöä ja yhteiskuntaa, jossa sitä esiintyy. Syrjintä on samankaltaista toimintaa kuin rasismi, mutta siinä epäoikeudenmukaisuus yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia kohtaan on keskiössä. Usein rasistinen ja syrjivä ihminen on itsetunniltaan heikko, joka pilkkaamalla ja solvaamalla erilaisia ihmisiä saa itsevarmuutta. (Käsitteet. n.d.)

Yhdenvertaisuus on sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia kansalaisuudesta, uskonnosta, kielestä, vammasta, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai jostain muusta mahdollisesta erilaisuudesta huolimatta. Suomessa on laadittu yhdenvertaisuuslaki, jossa määritellään tarkasti asiat, joita vaaditaan toteutettavaksi. Rikoslaki ja tasa-arvolaki kieltävät niin ikään syrjinnän. Laki määrittää muun muassa työnantajat, viranomaiset ja erilaisten koulutusten järjestäjät muuttamaan olosuhteita niin, että yhdenvertaisuus toteutuu mahdollisimman hyvin ja luontevasti. Ideaalinen ajatus on, että syrjintä on maailmanlaajuisesti täysin kiellettyä ja kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia, mutta käytännön elämässä periaate ei kuitenkaan välttämättä vielä toteudu. (Ihmisoikeusliitto. n.d.)

2.2 Kotoutumisprosessi

2.2.1 Kotoutuminen

Kotoutuminen on kahdensuuntainen tapahtumaketju. Se edellyttää vahvaa sitoutumista maahanmuuttajalta sekä yhteiskunnalta, johon henkilö on muuttanut. Suomessa on säädetty kotoutumislaki ja se on tullut voimaan vuonna 2011. Lain tavoitteena on tukea ja edistää maahanmuuttajien osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Niin ikään tavoitteena on panostaa maahanmuuttajan alkutilanteeseen uudessa maassa, jotta henkilö kotoutuisi ja mahdollisesti myös työllistyisi nopeasti. (Hiltunen 2012, 22.) Uuden maan yhteiskunta ja kulttuuri yleensä ovat erilaisia lähtömaahan verrattuna, jolloin kahdensuuntainen kotoutuminen on sekä

maahantulijan että vastaanottavan yhteiskunnan oikeus, vastuu ja velvoite. Kaiken tämän tekee helpommaksi se, mitä enemmän tulijalla on kielitaitoa ja erilaisten tilanteiden hallintaa. Myös läheisten ihmisten läsnäolo on sopeutumista eteenpäin vievä asia. Vastaanottava maa pitää huolen siitä, että yleinen asenneilmasto, politiikka sekä yleiset rakenteet tukevat kotoutumista. (Gothoni & Siirto 2016, 14.)

Kotoutuminen aiheuttaa stressiä, vaikka vastaanottava yhteiskunta olisi kuinka hyvin tahansa valmistautunut ottamaan uusia maahantulihoita vastaan. Voi olla, että kotimaahan jää perheenjäseniä, ystäviä ja työpaikka. Vieraan kulttuurin omaksuminen vie aikaa ja oman kulttuurin toimintatavat ja arvomaailma saattavat poiketa paljonkin paikasta, mihin muutetaan. Ilmasto ja vuodenaajat ovat oma kokonaisuutensa, johon ei voi etukäteen valmistautua. Vuorovaikutustilanteet ovat hankalia, sillä yhteistä kieltä ei vielä ole. Jotta asettuminen uuteen kotimaahan onnistuisi, on tärkeää oppia mahdollisimman pian uuden maan toimintatapoja ja käytänteitä ja jotenkin yrittää sulautua niihin. (Schubert 2013, 64.)

Kotoutuminen on monien asioiden kokonaisuus, jonka avulla maahanmuuttaja yritetään sopeuttaa vieraaseen maahan tasa-arvoiseksi kansalaiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi maan kantaväestön kanssa. Kotoutumisprosessissa tavoitellaan sitä, että maahanmuuttaja omaksuisi sellaiset yleistiedot ja - taidot, että hän selviäisi uudessa kotimaassaan ilman isompia hankaluuksia. Tässä prosessissa sekä vastaanottava maa että maahanmuuttaja itse ovat merkittävässä roolissa. Kotoutuminen on parhaimmillaan siis kahdensuuntaista. Kotoutumista helpottaa maahanmuuttajan nopea työllistyminen, sillä työpaikan löytäneellä ihmisellä on luontevampi ja matalampi kynnyks osallistua yhteiskuntaelämään uudessa kotimaassaan. Oman kodin hankkiminen ja mahdollinen perheen perustaminen ovat omiaan syventämään kotoutumisen tunnetta. Osallistuminen uuden kotikunnan yhteisiin tapahtumiin lisää mahdollisuutta ystäväystyä kantaväestöön kuuluvien kanssa. Yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyy ja helpottaa osaltaan kotoutumista. (Kotoutuminen. n.d.)

2.2.2 Kotouttamisohjelma ja kotoutumissuunnitelma

Suomen valtiolla on kotouttamisohjelma. Ohjelma noudattelee lakia ja toimii hallituksen kotouttamispainotusten mukaan. Viranomaiset järjestävät kotoutumista edistävää ja tukevaa toimintaa ja jokaisella maahanmuuttajalla on henkilökohtainen kotoutumissuunnitelma, jossa määritellään mahdolliset kotoutumista tukevat toimenpiteet ja palvelut. Eräs tavoitteista on se, että maahanmuuttajat pääsisivät aktiivisesti osallistumaan ja he tuntisivat olonsa mahdollisimman yhdenvertaisiksi ja tasa-arvoisiksi maassamme. Maahanmuuttajat otetaan huomioon varhaiskasvatuksen, perusopetuksen sekä jatkokoulutusten piireissä. (Hiltunen 2012, 24.)

Kotoutumissuunnitelman mukainen toiminta voi kestää jopa kolme vuotta, se on pitkä prosessi. Maahanmuuttajan henkilökohtaiset ominaisuudet määrittävät osaltaan kotoutumisen pituutta, eikä tarkkaa aikaa voi siinä tapauksessa määrittellä. Kotoutumisprosessin aikana maahanmuuttaja saa työttömyysturvan tai toimeentulotuen suuruista tarpeeseen perustuvaa kotoutumistukea ja toivottavasti sulautuu vähitellen yhteiskuntamme jäseneksi. Hänen odotetaan työllistyvän. Yhteiskunnan toimenpiteistä merkittävintä kotouttamisen kannalta on jo aiemmin mainittu kielikoulutus. Niin ikään laki määrittelee kotoutumisen keskeisiksi päämääriksi maahantulijan ammatillisen koulutuksen ja ammattitaidon sekä mahdollisuuden ylläpitää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Muuttajan oma asenne on tärkeä, sillä kun hän on työllistynyt ja elättää perheensä, hän voi elää omanlaistaan elämäänsä rauhassa läheistensä kanssa. (Malin 2018, 318.)

Kotoutumista voidaan tarkastella yksilön, perheen, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Sopeutumiseen vaikuttavat hyvin monet tekijät, joista muun muassa sukupuoli on yksi. Naiset ovat riskialttiimpia syrjäytymään kuin miehet. Usein maahanmuuttajanaiset, erityisesti muslimin naiset, ovat jo lähtökohtaisesti uhrin asemassa. Koulutuksen puuttuminen ja naisen alistainen asema perheessä ja yleensäkin miesten hallitsemassa maailmassa on tosiasia. Suomalainen tasa-arvoinen naisen ja miehen asema hämmentää. Kotouttamisohjelman yksi tarkoitus onkin tukea perheitä ja erityisesti perheen äitejä. (Martikainen & Tiilikainen 2008, 24.)

Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat tarjolla maahanmuuttajille ja erityisesti miesten työllistyminen on eräs kotouttamisohjelman tavoitteista. Mitä nopeammin ja mitä

nuorempina maahanmuuttajat saadaan mukaan suomalaiseen yhteiskuntaan, sitä paremmin syrjäytyminen ja muut häiriöt pysyvät loitolla. Jos joutuu elämään toimeentulon rajalla, kuluu aikaa ja voimia siihen, kuinka saisi katettua välttämättömät menonsa. Näissä tilanteissa ongelmat saattavat kasautua ja mahdollisesti jo entuudestaan vähäiset psyykkiset voimavarat saattavat ehtyä kokonaan. Heikoimmassa asemassa ovat paperittomat työtä hakevat maahanmuuttajat, sillä he ovat vain löyhästi kiinni uudessa kotimaassaan ja sen järjestelmissä. (Kerkkänen & Saastamoinen 2013, 41.)

2.2.3 Kielikurssi

Yksi kotouttamiseen kuuluva kokonaisuus on suomen kielen kurssille osallistuminen ja sen suorittaminen. Kielikurssilla uuden, vieraan kielen harjoittelu ei kuitenkaan yksin riitä, vaan kielen oppimiseen tarvitaan vapaaehtoinen ystävällisyys ja tuki kansallisen joukosta. Myös käytännön asioissa maahanmuuttaja hyötyy avusta ja maassamme onkin vapaaehtoistyössä niin sanottuja ystäviä ja ystäväperheitä, jotka toimivat perehdyttäjän roolissa tulokkaille. Suomen kielen oppiminen ja rohkeus käyttää sitä auttavat maahanmuuttajia sopeutumisessa. Toisaalta kansalliset, jotka ovat tekemisissä maahanmuuttajien kanssa, voisivat opettaa heidän äidinkielestään ainakin alkeet. Vuorovaikutus olisi näin luontevampaa ja rennompaa heti alkukohtaamisessa. (Kekolahti 2015, 41-42.)

2.2.4 Akkulturaatio

Kotoutumispalveluihin ovat oikeutettuja jatkuvan oleskeluluvan saaneet maahanmuuttajat. On tutustuttava uusiin asioihin ja toimintatyyliin ja jätettävä taakseen vanha ja tuttu. Maahanmuuttajan on yritettävä löytää tasapaino kahden erilaisen kulttuurin välillä ja sopeuduttava uuteen kotimaahansa. Jotkut maahanmuuttajat eivät kuitenkaan kotoudu koskaan hyvin. Kotoutumisen ja Suomeen sopeutumisen kesto johtuu useista eri asioista, muun muassa kotoutujan persoonallisista piirteistä, taloudellisesta tilanteesta, kielitaidon puutteesta ja mahdollisesti siitä onko kotoutuja tullut yksin vai perheensä kanssa. Puhutaan akkulturaatiosta eli siitä, kuinka paljon yksilö haluaa pitää itsellään omaa kulttuuriperintöään omasta

kotimaastaan, ja toisaalta kuinka paljon hän haluaa olla aktiivisesti kontaktissa kantaväestön edustajiin. (Schubert 2013, 64-65.) Harvoin ajatellaan sitä, että maahanmuuttajan kotoutuminen vaatii sopeutumista myös suomalaiselta kanta-
väestöltä ja yhteiskunnalta, mutta näin asia kuitenkin on. (Kekolahti 2015, 39.)

Akkulturaatio on prosessinomainen tapahtumaketju, joka sisältää paljon muutoksia pitkällä aikavälillä. Kulttuurit kohtaavat toisensa ja alkavat sekoittua keskenään. Maahantulija tuo omia tapojaan ja tottumuksiaan mukanaan, ja ajan kuluessa nämä elämäntavat sekoittuvat sen maan tapoihin, jossa eletään nyt. Akkulturaatiota pidetään kotoutumisen lisäksi kahdensuuntaisena, mutta tosiasias-
sa enemmän vaaditaan sopeutumista vähemmistöryhmien edustajilta kuin kantaväestön edustajilta. Yhteiskunnan akkulturaatio muokkaa yleisellä tasolla paikallista kulttuuria, tapoja ja sosiaalisia rakenteita, mutta muutokset tapahtuvat hitaasti. Puhutaan myös akkulturaatioasenteista, jotka ovat aina yksilöllisiä ja täten myös erittäin henkilökohtaisia. Jos vastaanottava maa suhtautuu positiivisesti tulijaan, on akkulturaatioprosessi yleensä myönteinen. Myös päinvastaista reagointia on. Mitä positiivisempi prosessi on, sen helpommin maahantulija sopeutuu. Huomattavaa on, että yksilön käytöksessä näkyvät muutokset on helpompi havaita kuin esimerkiksi ajatusmaailman muutokset. (Mattson 2017, 9-10.)

3 ERILAISET KULTTUURIT

3.1 Kulttuurin merkitys

Kulttuurilla tarkoitetaan ihmisten tapaa toimia ja elää. On asioita, jotka kuuluvat jonkin tietyn ihmisryhmän käyttäytymiseen ja toisaalta on eroja eri ryhmien ja kansallisuuksien välillä. Tällöin puhutaan kulttuurieroista tai -yhtäläisyyksistä. On paljon käytössä olevia toimintamalleja, joita tiettyyn ryhmään kuuluvat henkilöt noudattavat juurikaan kyseenalaistamatta niitä. Ne tavat ovat siirtyneet sukupolvelta toiselle ja ne ovat opittuja. Samoissa ryhmittymissä elävillä ihmisillä on samanlainen arvomaailma ja yhteisössä hyväksytyt säännöt, joista osa on niin sanotusti kirjoittamattomia. Nuo säännöt ovat syvällä ihmisten mielissä ja ne vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen, vaikka ne eivät ole silmin havaittavissa. Joitakin tällaisia käyttäytymiseen vaikuttavia seikkoja ovat muun muassa uskomukset, asenteet, ennakkoluulot ja arvot. Tunteet ja niiden näyttäminen tai niiden kätkeminen ovat osa näkymätöntä kulttuuria. (Mäkipää & Piili 2009, 10.)

Kulttuuri on myös näkyvää. Tietyn ihmisryhmittymän kieli ja muut ilmaisukeinot ja vuorovaikutus ovat kulttuuria. Ruokailuun, pukeutumiseen, kodin sisustamiseen ja tervehtimistapoihin kuuluvat asiat ovat omiaan kertomaan juuri tietyn ryhmän tai kansan kulttuurista. Taide eri muodoissaan samoin kuin kirjallisuus ja kerrotut tarinat ovat kulttuuria. Ihmisten tarve kuulua joukkoon tai korostaa yksilöllisyyttä kertoo kulttuurien antamasta merkityksestä ihmisten väliselle vuorovaikutukselle. Oma kulttuuri luo turvallisuuden tunnetta ja toisaalta vieraisiin kulttuureihin on mielenkiintoista tutustua. On hyvä ymmärtää ja hyväksyä erilaisuutta. (Mäkipää & Piili 2009, 10.)

Eri kulttuurien ja niistä tulevien ihmisten kohtaamiseen liittyy myös ennakkoluuloja ja asenteita, jotka muokkaavat kohtaamistilanteissa ihmisten ajatusmaailmaa. On muistettava, että persoonakohtaisetkin erot ovat tosiasia kulttuuriin katsomatta. Kun uudet ihmiset kohtaavat, tilanne hämmentää ja saattaa aiheuttaa epävarmuutta. Mietitään, kuinka pitäisi käyttäytyä ja miten tulee ymmärretyksi. Parasta on kohdata ihminen ihmisenä, avoimesti ja mahdollisimman luottavaisesti, sillä yhteisen kielen mahdollisesti vielä puuttuessa kehonkieli kertoo paljon.

Positiivinen ja utelias suhtautuminen kantaa pidemmälle kuin ennakkoluulot, jotka yleensä ovat negatiivissävytteisiä. Kuitenkin on olemassa tietyt melko kapea-alaiset, stereotyyppiset ja opitut käsitykset erilaisista ihmisistä eri kulttuurien edustajina. (Mäkipää & Piili 2009, 12.)

3.2 Kulttuurishokki

Kulttuurishokki on olotila, joka valtaa omasta kulttuuriympäristöstään pois muutaneen ihmisen. Kyseessä on stressitila. Edessä on yritys sopeutua uuteen ja itselle täysin vieraaseen maahan ja sen kulttuuriin. Shokkivaihe on elettävä henkisen tasapainon vaihdellessa negatiivisesta positiiviseen. Alussa maahantulija yrittää nopeasti sopeutua uuteen kotimaahansa ja saattaa jopa väheksyä entistä elämäänsä. Vastassa on kuitenkin myös pettymyksiä ja turhautumista. Tunnetilat vaihtelevat. Kun monenlaisia kohtaamisia ja uusia asioita on takanapäin, voi uuden kotimaan hyväksyä realistisesti unohtamatta kuitenkaan maata, josta on kotoisin. On annettava aikaa sopeutumiselle. Omista tavoistaan ja elämänarvoistaan on tärkeää pitää kiinni, mutta myös uuden kotimaan elämään ja tapoihin sulaudutaan vähitellen. Oma äidinkielen taito on hyvä pitää mielessä ja käyttää sitä, sillä se on ihmisen tunne-elämän ilmaisija. (Mäkipää & Piili 2009, 73-76.)

3.3 Aasialainen kulttuuri

Aasialainen kulttuuri on vanhaa ja monimuotoista ja sillä on pitkät perinteet. Noita vanhoja perinteitä noudatetaan edelleen aasialaisten ihmisten arjessa. Kulttuuri on täynnä rituaaleja ja suurin osa niistä tulee uskontojen vaikutuksesta. Aasian maissa perheen merkitys on iso ja vanhempia ihmisiä arvostetaan ja kunnioitetaan. Yhteisöllisyys on korkeassa arvossa. Käytöstavoiltaan aasialaiset ovat hillittyjä ja vaatimattomia ja he tekevät työnsä tunnollisesti ja ahkerasti. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta ei voida puhua, vaan miehellä on edelleen valta. Aasialainen keittiö tunnetaan maailmalla. Uskonnot määrittelevät mitä voidaan ruoaksi valmistaa, sillä esimerkiksi tiettyjen eläinten liha on kiellettyä ja ravinnoksi kelpaamatonta. (Mäkipää & Piili 2009, 63- 64.)

Aasialaisten ajankäyttö on suurpiirteistä. Aika on sykli ja sitä tulee lisää koko ajan. Polykroninen ajan käsitys on löysä ja väljä. Suunnitelmallisuus ja täsmällisyys ovat toisarvoisempia asioita kuin esimerkiksi ihmissuhteet. Ollaan rentoja ja eletään tilanteessa stressaamatta tulevaa. Kello ei ole merkittävin asia elämässä. Ajankäyttö näkyy työkuultuurissa siten, että työpaikalle saatetaan tulla välillä myöhässä. Muuten aasialainen työntekijä on tunnollinen ja palveluhenkinen. Hän kunnioittaa esimiestään ja työkavereitaan, mutta toivoo kunnioitusta myös itseään ja omaa kulttuuriaan kohtaan. (Mäkipää & Piili 2009, 66- 67.)

Hygieniataso Aasiassa on jatkuvan kehittämisen kohde, sillä puhdasta vettä ei ole riittävästi. Puhtautta on vaikea tuottaa ilman vettä ja kunnollista vesijohtoverkostoa. Lapset ja naiset keräävät vettä päivittäin omiksi ja perheidensä tarpeiksi. Kouluissa toimii puhtauskerhot, joiden tehtävänä on opettaa lapsille oikeaoppinen käsienpesu. Kerhossa opitaan myös syyt, miksi kädet on pestävä. Kyliin on rakennettu vähitellen yhteiseen käyttöön vesihanoja, josta vettä voi hakea keräämisen sijaan. Se helpottaa arkea ja puhtauden tuottamista. Kylän yhteinen vesijohto mahdollistaa myös riittävän juomaveden asukkailleen. (Sanitation and hygiene in Asia. n.d.)

3.4 Afrikkalainen kulttuuri

Afrikkalainen kulttuuri sisältää useita eri kansoja ja heimoja, joilla kaikilla on omat tapansa ja kielensä. Yhteisöllisyys on tärkeää. Afrikkalaisille on ominaista voimakas tapakulttuuri ja uskomukset. Pää on afrikkalaisille pyhä paikka ja he uskovatkin, että ihmisen sielu asuu päässä. Tuijottamista ja sylkemistä on syytä välttää, sillä sylkeminen on loukkaavaa käytöstä. Afrikkalainen pukeutuminen voi olla samanlaista kuin länsimaissakin, mutta naisen on suotavaa pukeutua pitkiin housuihin tai pitkään hameeseen. Paljastavia asuja ei pidetä arvokkaina. Kuvataiteet ja rytmikäs musiikki kuuluvat afrikkalaiseen kulttuuriin. Mies on auktoriteetti ja hänellä on valta. Uskonto näkyy arkielämässä. (Afrikkalainen kulttuuri. n.d.)

Afrikkalainen aikakäsitys on polykroninen. Rentoa ja väljää elämää eletään joustavasti, kellolla ei ole suurta merkitystä. Keskustelu ja tässä hetkessä oleminen

on merkittävämpää kuin kalenteri ja tarkka aika. Kuitenkin kulttuuri on hierarkkinen ja afrikkalaistaustainen työntekijä odottaa selkeää johtamistyyliä esimieheltään. Hän nostaa esimiehen jalustalle. Työt tehdään itsearviointia noudattaen, mutta työntekijänä afrikkalainen ihminen kuitenkin hyötyy selkeistä työohjeista. Hän pyrkii myös noudattamaan niitä. (Mäkipää & Piili 2009, 60- 62.)

Hygieniataso Afrikassa on alhainen, sillä puhdasta vettä ei ole riittävästi. Vesijohdoverkosto on ylellisyyttä ja jokia ja pusikkoja käytetään vessojen asemasta. Terveysasemien vesi, puhtaustaso ja hygienia ovat rajalliset. Juomavesi on kelvontonta ja likaista. Naiset ja lapset keräävät vettä ja siihen kuluu helposti kokonainen koulupäivä. (Water, sanitation and hygiene. n.d.)

3.5 Eurooppalainen kulttuuri

Eurooppalainen kulttuuri on laaja ja monivivahteinen, sillä jokaisella maalla on omat perinteensä. Kuitenkin yhteisiä piirteitä Euroopan maille ovat ajatukset esimerkiksi sukupuolten välisestä tasa-arvosta, ihmisoikeuksista ja hyvinvoinnista. Korkea yleissivistystaso ja hyvät koulutusmahdollisuudet ovat myös laajasti eurooppalaisia ihmisiä koskevia asioita. Yksilöllisyys korostuu yhteisöllisyyden sijaan ja kehon kieli on yleensä niukempi kuin afrikkalaisilla ja aasialaisilla ihmisillä. Tunteiden ilmaisu on melko pidättyväistä, ja puhe on melko suorasanaista, jopa töksähtelevää. Eurooppalaisuuteen liitetään helposti kilpailuhenkisyys ja suorittamisen malli. Tehtäväkeskeinen ja tehokas elämäntyyli on suosiossa. (Mäkipää & Piili 2009, 48-49.)

Eurooppalainen aikakäsitys on lineaarinen. Aika alkaa jostain ja loppuu johonkin. Aika on asia, johon suhtaudutaan hartaasti ja vakavasti. Tuntuu siltä, että elämä ja yhteiskunnat käyvät ja toimivat kellon mukaan. Kalenteri, täsmällisyys ja sovitut aikataulut ovat asioita, joista pidetään tiukasti kiinni. Myöhästyminen jostain sovitusta aikataulusta on todella arvosteltua. Työkulttuurissa toiminta on keskeisessä roolissa, ja ihmiset ovat stressaantuneita. Pitää ehtiä tehdä paljon ja nopeasti. Työtehtävissä yleneminen on arvostettava seikka. Ammattitaito ja itsensä jatkuva kehittäminen on tärkeää. Työntekijän osallisuutta ja aktiivisuutta työyhteisössä arvostetaan. Itsenäistä työtettä pidetään tärkeänä ja esimies on ikään

kuin työryhmän valmentajana toimiva henkilö. Kuitenkin Euroopan eri maissa ja jopa yksilöidenkin välillä voi olla eroja ajankäytön ja työn kulttuurin suhteen. (Mäkipää & Piili 2009, 48- 49.)

Eurooppalainen hygieniataso on yleisesti ottaen korkea. Kotien ja julkisten tilojen puhtaus mahdollistuu riittävän vesijohtoverkoston ja yleisen ja hyvän puhtaustiedon vuoksi. Ihmiset ovat kiinnostuneita ja tietoisia puhtauteen liittyvistä asioista ja julkisten tilojen puhtaustason vaatimuksista. Puhtaanapitoon on käytettävissä erilaisia koneita ja siivoukseen on saatavana laadukkaita puhdistusaineita sekä työvälineitä. Henkilökohtainen hygienia on yksi puhtauden muoto, ja se omalta osaltaan edistää terveyttä. (Eurooppalainen tutkimus vahvistaa puhtauden ja hygienian merkityksen terveydelle 2020.)

3.6 Uskonto

Eri kulttuureista tulevien ihmisten käsitys uskonnon merkityksestä jokapäiväiseen elämään on muotoutunut vuosisatojen saatossa. Uskonto saattaa vaikuttaa elämässä voimakkaastikin, sillä uskonnolliset perinteet ohjaavat vuoden kulkua, arkea ja juhlaa. Käytös, ajattelumalli ja tietynlaiset rituaalit ja tavat, jotka kiinnittävät huomiota saattavat olla peräisin siitä uskontokunnasta, johon ihminen kuuluu. Noita tapoja harvoin kyseenalaistetaan, varsinkin, jos uskonto on ihmiselle tärkeä elämäntapa ja jos hän on kasvanut uskonnollisten rituaalien keskellä. Toisaalta on ihmisiä, joille uskonto ei merkitse mitään. Nykyajan ihmiset elävät vapaammin kuin vielä muutama vuosikymmen sitten ja näin ollen yksilön oikeus päättää esimerkiksi edustamastaan aatteesta tai uskonnosta on helpompaa, ainakin länsimaaisessa kulttuurissa. (Mäkipää & Piili 2009, 69.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa ja työpaikoilla maahanmuuttajien määrä kasvaa tulevaisuudessa. On huomattava, että erilaiset uskonnot tulevat näkymään työyhteisöissä yhä enemmän tulevaisuudessa kuin tänään. Esimerkiksi pukeutumiseen ja työpäivän aikana pidettäviin rukoushetkiin on suhtauduttava asiallisesti, ja esimiehen tehtävä on huolehtia siitä, että jokaista työntekijää kunnioitetaan oman vakaumuksensa edustajana. Käytännön tilanteissa joustavuus ja kohteliaisuus sekä selkeät pelisäännöt työehtosopimusta noudattaen takaavat työrauhan

jokaiselle. Maassamme on jokaisella uskonnonvapaus, joka tarkoittaa sitä, että jokainen valitsee uskontonsa ja sen tavat riippumatta muista ihmisistä tai uskonnoista. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 19-20.)

3.6.1 Islam

Islam, maailmanuskonto, on elinvoimainen uskontokunta ja sen vaikutuspiiri on levinnyt laajoille alueille. Islam merkitsee ihmisen alistumista Jumalan tahtoon, ja islamuskovaisten rituaaleihin kuuluvat viisi rukoushetkeä päivässä ja mahdollinen pyhiinvaellusmatka Mekkaan. Nuo rukoushetket ovat muslimin velvollisuus. Islamin perustana ovat profeetan sana ja Koraani, joka tunnetaan pyhänä kirjana. Sen sanoman pohjalta on muodostettu siviili- ja rikosoikeuslait samoin kuin moraalisäännöt arkielämään. Islam on jakautunut kahteen ryhmittymään, sunna- ja shiiamuslimeihin. Nuo kaksi eri suuntauksen edustajaa ovat vihamielisiä toisilleen, ja se aiheuttaa välillä voimakkaitakin yhteenottoja. Muslimeilla on pukeutumiseen, miesten ja naisten väliseen vuorovaikutukseen ja ruokailuihin liittyviä tapoja, joita he orjallisesti haluavat noudattaa. (Mäkipää & Piili 2009, 69-70.)

Islam kieltää ehdottomasti sianlihan käytön ruoanvalmistuksessa ja alkoholin käytön kokonaan. Pukeutumisessa yleinen ja näkyvin piirre on naisten hiusten ja koko pään peittäminen huivilla. Myös käsivarret ja myöhemmin koko vartalo on peitettynä viitalla naishenkilön kulkiessa kodinulkopuolella julkisissa tiloissa. Naisen on laskettava katseensa alas puhuessaan perheen ulkopuolisille ihmisille. (Mäkipää & piili 2009, 70.)

Erityistä islamuskoon kuuluville on Ramadan- juhlan viettäminen. Ramadan tarkoittaa kuukauden kestävästä paastosta, jolloin jokaisen aikuisen on paastottava auringon noususta auringon laskuun välisenä aikana. Tuona aikana kukaan ei saa syödä, juoda eikä polttaa savukkeita. Iltaisin syöminen on sallittua, ja kun paastokuukausi on ohi, perheet ja sukulaiset keskenään viettävät Ramadanin päättämisen juhlaa. (Mäkipää & Piili 2009, 70.)

3.6.2 Buddhalaisuus

Buddhalainen uskonto, joka on syntyisin Intiasta, keskittyy mietiskelyyn ja joo-gaan. Uskotaan, että itsetutkistelun ja meditaation avulla löytyy tarkoitus ihmisyy-delle ja elämälle. Buddhalainen uskonto luottaa ihmisen uudelleen syntymiseen ja siihen, että ihminen lopulta vapautuu tuosta ketjusta sielun löydettyä hyvän olinpaikan. Buddhalaisuus on rituaaleihin keskittyvä suuntaus ja oppiin kuuluu eri totuuksia. Ihmisen kärsimys, elämänhalu ja voimakkaat tunteet ovat osa näitä totuuksia. Myötäeläminen kaikkea elollista kohtaan kuuluu buddhalaisuuteen, eikä tässä uskontokunnassa ole merkittäviä sääntöjä, jotka rajoittavat yksilön elä-mää. Kasvisruokavalio on suosittu buddhalaisten keskuudessa. (Mäkipää & Piili 2009, 71.)

3.6.3 Protestantit

Protestantit on evankelisluterilaisesta kirkosta uskonnollisen vallankumouksen jälkeen syntynyt suuntaus. Martin Luther ja John Calvin olivat johtajina tuossa uskonpuhdistuksen aikana kristilliseen sanomaan ja Jeesuksen kärsimyshistori-aan ja pelastukseen luottavassa suuntauksessa. Protestanttinen uskontokunta noudattaa Raamatun oppeja kirjaimellisesti. Kirkot, jumalanpalvelukset ja pap-pien ulkoinen vaatimattomuus ovat olennaisia asioita protestanteille, joita myös kalvinisteiksi kutsutaan. Tässä kirkkokunnassa uskotaan armoon ja pelastuk-seen. Sakramentteja on, samoin kuin luterilaisessa kirkossa kaksi, ja ne ovat kaste ja ehtoollinen. (Reformed Church. Christianity. n.d.)

3.7 Naisen asema

Naisen asema eri maissa ja kulttuureissa vaihtelee. Naisten ja miesten erilainen kohtelu ja eriarvoisuus ovat kuitenkin valitettavasti tosiasia. Vaikka yleisesti pu-hutaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta, on maailma edelleen enemmän mies-ten kuin naisten. Ajattelu on samansuuntaista useissa maissa, ja niinpä naisilla onkin vähemmän oikeuksia, mahdollisuuksia ja vapauksia kuin miehillä. Naiset ovat yhä kotiäitejä useissa maissa, ja heillä on huonommat mahdollisuudet kodin

ulkopuoliseen kouluttautumiseen ja työelämään. Jos nainen ja mies kuitenkin tekevät samaa työtä, saa mies yleensä paremman palkan. Miehillä on myös enemmän poliittista ja yhteiskunnallista vaikutusvaltaa kuin naisilla. Naiset ovat perhe-elämän koossapitäjiä ja heidän sosiaalinen verkostonsa on laajempi ja vahvempi kuin miehillä. (Lahti 2014, 26-27.)

Maahanmuuttajat ovat hitaita omaksumaan suomalaisen yhteiskunnan tasa-arvoisuutta, sillä he ovat kasvaneet miesvaltaisissa kulttuureissa. On sanomattakin selvää, että koko perheen muuttaessa maahan, on parisuhde koetuksella pariskunnan huomatessa suomalaisen elämäntyylin. Nainen ei enää vaikene ja mies joutuu hyväksymään sen, ainakin näennäisesti. Kuitenkin perheen sisällä naisen elämää ja osallistumista tapahtumiin kodin ulkopuolella saatetaan rajoittaa voimakkaasti. (Lahti 2014, 26.)

Naisten asemaan yhteiskunnassa alettiin kiinnittää maailmanlaajuisesti huomiota 1970-luvulla, jolloin naisten oikeuksista laadittiin sopimus ja siinä kiellettiin kaikki naiseuteen liittyvä alistaminen ja syrjintä. Tuon sopimuksen laati YK vuonna 1979. Suomi allekirjoitti ja otti sopimuksen käyttöön vuonna 1986. Sopimus muistuttaa sukupuolten välisistä tasa-arvoisista ihmisoikeuksista ja yrittää mahdollistaa naisten elinpiirin laajentumisen. Vuonna 1992 sopimukseen liitettiin suositus naisten kohdistuvan väkivallan lopettamisesta. Sopimuksen muita tärkeitä naiseutta kohottavia asioita ovat turvallisuus, terveys, koulutusmahdollisuudet, taloudellinen asema ja mahdollisuus osallistua päätöksen tekoon miesten rinnalla. (Naisten oikeudet. n.d.)

Tämän hetken haasteeksi ovat nousseet naisten seksuaalisuutta ja lasten hankkimista koskevat asiat. Ehkäisyn käyttäminen ja oikeus oman kehon koskemattomuuteen ovat ajankohtaisia aiheita. Haasteita tulee koko ajan lisää, sillä kaikki näistä asioista päättävät viranomaiset eivät ole naisten oikeuksien ja sukupuolten välisen tasa-arvon kannalla, vaan pitävät yhä miesten puolta vallankäyttäjänä. Naisten oma tietämättömyys oikeuksistaan lisää entisestään muun muassa koskemattomuuden haastetta. (Naisten oikeudet. n.d.)

Suomessa toimii Monika-Naiset liitto, joka on valtakunnallinen monikulttuurinen sosiaalialan järjestö. Monika-Naiset liitto auttaa maahanmuuttajanaisia arjessa ja

kotoutumisessa. Monika-Naiset liitto yrittää ehkäistä naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja kaltoinkohtelua ja edistää naisten tasa-arvon tunnetta yhteiskunnassamme. Monika-Naiset liitolla on oma kriisikeskus ja turvakoti naisille. Auttava puhelin toimii ympäri vuorokauden. Chat-palvelu, joka on avoinna myös ympäri vuorokauden, toimii eri kielillä. (Monika-Naiset liitto ry. n.d.)

4 MONIKULTTUURISUUS SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ

4.1 Yleistä

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä maamme työmarkkinoilla on kasvanut koko ajan viimeisten vuosien ja vuosikymmenienkin aikana. Samaan aikaan, kun kantaväestön ikäluokat pienentyvät, valtaavat maahanmuuttajat eri ammattialoja. Kuitenkin usein monikulttuuristen työntekijöiden kohdalla puhutaan ”3 D- töistä” (dirty, demanding, dangerous) eli vaativista, likaisista ja vaarallisista töistä, jotka ovat palkkaukseltaan sellaisia, että suomalainen työntekijä mieluummin ohittaa ne. (Malin 2018, 315).

Työllistymisensä esteinä maahanmuuttajat pitävät kielitaidottomuutta, työkokemuksen puutteita sekä kantaväestön negatiivisia asenteita erilaisuutta kohtaan. Kuitenkin maahanmuuttajia pidetään yleisesti työhalukkaina ja työkykyisinäkin, vaikka heistä on edelleen työttöminä iso osa. Naiset työllistyvät suomalaisia naisia heikommin ja syynä voi olla perheen lasten lukumäärä, työkokemuksen ja koulutuksen puute ja kielitaidottomuus. (Työelämä. n.d.)

Maahanmuuttajien työolosuhteille ominaisia piirteitä ovat määräaikaiset eli niin sanotut pätkätyöt, ilta- ja yötyö, epäsäännöllinen työ ja tehtävät, jossa tunteja on vähemmän kuin työntekijä olisi valmis tekemään. Työntekijöinä maahanmuuttajia maassamme on eniten palvelu- ja myyntityössä. (Työelämä. n.d.)

Tällä hetkellä työyhteisöissämme on työntekijöitä monista eri kansallisuuksista, mutta toisaalta joillakin työpaikoilla joku ulkomaalainen saattaa olla ainoa oman kansallisuutensa ja kulttuurinsa edustaja. Voimaannuttavia asioita maahanmuuttajataustaiselle henkilölle ovat työyhteisön työntekijöiden positiivinen suhtautuminen, oikea perehdyttäminen työtehtäviin ja esimiehen tasa-arvoinen suhtautuminen kaikkiin työyhteisön jäseniin. Monikulttuurisuus työyhteisöissä on tullut kuitenkin jäädäkseen, ja siksi on tärkeää panostaa erilaisista taustoista tulevien työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseen, tasa-arvoon työpaikoilla ja keskinäisen vuorovaikutuksen kehittämiseen. Työt on pystyttävä te-

kemään erilaisuudesta huolimatta tai sen ansiosta. Esimiestasolla tämä tarkoittaa tavoitteiden asettamista työyhteisössä sekä lyhyen että pitkän aikavälin tasolla. Mahdolliset positiiviset muutokset monikulttuurisen työyhteisön toimintatavoissa ovat nähtävissä vasta kun yhteistä työtä on tehty vähän pidempään. Voidaan puhua työyhteisöjen akkulturaatioista, joissa erilaiset toimintatavat sekoituvat keskenään. (Matveinen 2018, 26-27.)

4.2 Naisten ja miesten työllistyminen

Suomessa jaetaan edelleen työt perinteisesti naisten töihin ja miesten töihin, vaikka monet ammattialat ovat sekoittuneet eikä sukupuolijaottelu ole enää niin räikeää kuin aiemmin. Kuitenkin esimiestehtävissä on yhä miesenemmistö ja vaikka eduskunnassa työskentelee tällä hetkellä enemmän naisia kuin koskaan, säilyy miesenemmistö sielläkin. Suomalainen ajattelutapa ja arvomaailma on se, että kaikki käyvät töissä. Yleisesti ottaen kantaväestö työskenteleekin vakituisissa ja paremmin palkatuissa työtehtävissä kuin maahanmuuttajat. Niin ikään kantaväestön työpäivät ovat useammin säännöllisiä päivätyövuoroja ja työtehtävät yleensä ruumiillisesti kevyempiä kuin maahanmuuttajien. Työhyvinvointi ja siihen liittyvät asiat ovat keskiössä, vaikka uupumista työssä on enemmän kuin aiemmin. Suomalaiset kuormittuvat työssään ja kiire on läsnä koko ajan. Työelämän rakenteita pitäisi kehittää ja muuttaa. Yksi huomiota kiinnittävä asia on se, että työttömyys on todellinen ongelma maassamme samalla kun toisilla aloilla on työvoimasta pulaa. (Glad 2019.)

Länsimaiden ulkopuolelta tulevat maahanmuuttajat sijoittuvat useimmiten siivoojan, rakennustyöntekijän, myyjän tai tarjoilijan työtehtäviin, ja näitä kaikkia töitä voidaan pitää sisääntuloina suomalaisille työllisyysmarkkinoille. Varsinkin siivoustyössä ulkomaalaisten työntekijöiden määrä on viime vuosina lisääntynyt, ja vuonna 2014 lähes joka neljäs maahanmuuttajanainen työskenteli siivoojan työssä. Maahanmuuttajat työskentelevät maassamme yleensä määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa, eikä heillä ole välttämättä mahdollisuutta työterveyshuollon palveluihin. (Malin 2018, 323.)

Maahanmuuttajanaisten alityöllistyminen on yleisempää kuin maahanmuuttajamiesten. Monika-Naiset liiton puheenjohtaja Bahar Mozaffari (Monika-Naiset 2017) on sitä mieltä, että maahanmuuttajanaisten työttömyys johtuu eniten heistä itsestään ja siitä identiteetistä, joka heillä on. Maissa, joissa naiset eivät perinteisesti ole mukana työelämässä kodin ja perheen ulkopuolella, on naisen asema heikko ja alisteinen. Huono koulutustaso ja kielitaidon puute ovat yksi syy alhaisiin työllistymislukuihin. (Monika-Naiset 2017.)

Mozaffarin (Monika-Naiset 2017) mukaan mies asetetaan kaikessa naisen yläpuolelle ja naisella on vain välineellinen arvo perheen miehen palvelijana ja hyvän olon varmistajana. Naiset kokevat väkivaltaa ja aivopesua miesten paremmuudesta. Tuloksena on naisten alistuminen ja syrjäytyminen yhteiskunnasta. Kun tällaiset naiset saapuvat Suomeen heidän on vaikea sopeutua siihen, että heillä olisi oikeus kehittää itseään toimiakseen tasa-arvoisesti muiden kanssa. He usein jatkavat uhrautumista miehen, lasten ja kodin parhaaksi. Nämä syyt estävät maahanmuuttajanaisia kotoutumisessa sekä etenkin työllistymisessä. (Monika-Naiset 2017.)

Maahanmuuttajamiesten työllistyminen riippuu monista tekijöistä. Jos henkilön oleskelulupa perustuu siihen, että työpaikka Suomessa on valmiina, on työllistyminen luonnollisesti helpompaa kuin siinä tapauksessa, että näin ei ole. Koulutautuminen ja verkostoituminen uudessa kotimaassa on yhteydessä työpaikan mahdolliseen löytymiseen ja sitä kautta työllistymiseen. Ylipäänsä maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään noudattaa Suomessa samanlaista kaavaa kuin muuallakin missä maahanmuuttajia otetaan vastaan. Hierarkia on sellainen, että maahanmuuttajille avautuu työmahdollisuuksia tietyille aloille. Usein pyritään kanoimaan maahanmuuttajia sinne missä koulutus ja työpaikka mahdollistuu helpoimmin. Maahanmuuttajamiehet sijoittuivat 2000-luvun alkupuolella suomalaisilla työmarkkinoilla yliedustettuina ravintolapalvelualalla, siivousalalla sekä opetus- ja kasvatustyössä. (Kerkkänen & Saastamoinen 2013, 44-45.)

4.2.1 Paperittomat

Osa maassamme elävistä maahanmuuttajista ovat täällä pitkään asuneita ja työskennelleitä ihmisiä, joilla ei ole lainkaan oleskelulupaa. He ovat turvapaikanhakijoita, joiden oleskelulupahakemus on hylätty useaan kertaan. Oleskelulupahakemuksia pompotellaan viranomaiselta toiselle tuloksetta. He ovat saapuneet maahamme paremman elämän toivossa salakuljetuksen turvin maksamalla isot rahalliset korvaukset salakuljettajilleen. Kun saavutaan salaa maahamme ilman passia, on luonnollista, että ei ole mahdollisuutta saada itseään väestörekisteriin. Tällaisia henkilöitä kutsutaan paperittomiksi, ja heitä on tälläkin hetkellä maassamme tuhansia. Useat heistä tekevät työtä Suomessa laittomasti, jolloin heillä ei ole minkäänlaista virallista statusta. Useimmat heistä maksavat kuitenkin palkastaan kunnallis- ja valtionveroa. (Paperittomat Suomessa. n.d.)

Paperittomien määrä kasvaa maassamme koko ajan ja ryhmä on entistä heterogeenisempi, sillä joukossa on myös lapsiperheitä. Heitä on lähes mahdotonta palauttaa kotimaahan, sillä olosuhteet kotimaassa eivät salli sitä. Paperittomille tarjotaan apua muun muassa päivätoimintakeskuksissa, joissa on peseytymismahdollisuudet, ruoanlaittamiseen tarvittavat välineet sekä mahdollisuus keskusteluun ja avunsaantiin. Myös terveystalveta on saatavilla. Ristiriitaista on se, että vaikka henkilöllä ei ole oleskelulupaa, hänellä on jonkin maamme kunnan status ja hän voi olla oikeutettu esimerkiksi Kelan palveluihin. (Diakonissalaitos 2019.)

4.2.2 Työllisyyskokeilu

Social Impact Bond-malli (SIB) toimi muottina maahanmuuttajien työllisyyskokeilulle maassamme vuosina 2016-2019. Kokeilu toteutettiin muun muassa pääkaupunkiseudulla, Tampereella, Oulussa sekä Joensuussa. Kokeiluun osallistui 2217 maahanmuuttajaa, joista on työllistynyt lähes puolet, eli 1034 henkilöä. Heistä 70 % on saanut vakituisen työpaikan. Puhtauspalveluala osoittautui isoksi työllistäjäksi. Muita maahanmuuttajien työllisyyttä lisääviä aloja olivat muun muassa logistiikka, hotelli- ja ravintola-ala sekä rakennusala. Alun perin kokeilu syntyi todellisesta tarpeesta työllistää ja kotouttaa maahanmuuttajia nopeasti ja sa-

malla vähentää suomalaista työvoimapulaa. Kokeilun tarkoitus oli saavuttaa molemminpuolinen hyöty. Yrityksiä yhdistettiin ja työntekijöille räätälöitiin kotoutuskoulutus työpaikan ja työntekijän tarpeiden mukaan. (Lehtinen 2020.)

4.2.3 Aboa Nova- hanke

Turun kaupunki aloitti Aboa Nova-hankkeen vuonna 2017. Hankkeen tarkoitus oli sama kuin SIB-mallin, eli työllistää ja kotouttaa juuri maahan tulleita maahanmuuttajia paikallisesti. Kolmevuotinen hanke oli yhteistyöprojekti, johon kuuluivat kaupunkiorganisaation lisäksi muun muassa Turun Aikuiskoulutuskeskus, Turun kristillinen opisto ja Siirtolaisinstituutti. Kielikoulutus, joka oli erittäin työelämäkeskeistä, oli yksi keskeisimmistä tavoitteista. Puhtauspalveluala sai lisää työntekijöitä ja maahanmuuttajien oma mielipide tuli paremmin esille kaikessa. Kotoutuminen pääsi nopeammin ja tiiviimmin käyntiin. Käytännön työharjoittelun ja opintojen vielä kestäessä osa maahanmuuttajista työllistyi vakituisesti. Koulutuksen ohessa maahanmuuttajat saivat tietoa suomalaisesta työlainsäädännöstä, työelämän tavoista ja työyhteisöjen kulttuureista. Hyvänä koettiin myös se, että hankkeen myötä paikalliset työnantajat tulivat tietoisiksi opiskelijoista, jotka olivat vailla työpaikkaa. Myös se, että opiskelijat pääsivät käytäntöön oppimisjaksolle, auttoi kantaväestöä suhtautumaan maahanmuuttajiin luontevammin ilman ennakkoluuloja. Tämä oli omiaan madaltamaan kynnystä palkata maahanmuuttaja. (Pitkänen 2020, 34- 35.)

5 TYÖ

5.1 Työn merkitys

Työtä tehdään yleensä sen takia, että siitä maksetaan rahallinen korvaus eli palkka. Palkka on toimeentulon merkittävin tae ja perusta. Ansiotyön lisäksi tehdään myös vapaaehtoistyötä, jolloin hyvä mieli työn tekemisestä toimii korvauksena tehdystä palvelusta. Ansiotyö maassamme on yleisimmin kokopäivätyötä ja työn ulkopuolelle jäävä aika on vapaa-aikaa. Työntekijänä oleminen määrittää monella tavalla ihmisten arkea ja päivien kulkua läpi aikuisuuden, antaa rytmin elämään. Ne henkilöt, jotka eivät syystä tai toisesta ole mukana työelämän pyörteissä, ovat myös osittain tipahtaneet yhteiskunnan tehokkuusrattailta pois. Yleisesti vallitseva käsitys on siis se, että työssä käyviä ihmisiä pidetään jollain tavalla arvokkaampina. Työn merkitys on kuitenkin muutakin kuin taloudellinen turva. Parhaimmillaan työstä saa tyytyväisen mielen ja onnistumisen elämyksiä. Parhaimmillaan työssä voi toteuttaa itseään, puhutaan kutsumuksesta. (Lampela 2018.)

Työ on käsitteenä haastavaa määritellä, sillä ympärillä oleva yhteiskunta ja sen taloudelliset, sosiaaliset, oikeudelliset ja kulttuuriset rakenteet ovat alati muuttuvia. Työtä voi tehdä yksin tai yhteisön jäsenenä. Parhaimmillaan työssä voi toteuttaa itseään ja nauttia tekemästään. Merja Kinnusen ja Asko Suikkasen (2009, 9) mukaan työ määritellään tuottavan ja tuottamattoman työn erottelun kautta, eli se työ, mikä tuottaa arvonlisää on tuottavaa ja palkatta tehty vapaaehtoistyö on tuottamatonta. Joskus työ voi olla myös vastenmielistä ja tuottaa harmia, mielipahaa ja työntekijän kuormittumista. Tällöin palkan antama taloudellinen turva tuntuu puutteelliselta motivaation ylläpitäjältä. (Kinnunen & Suikkanen 2009, 9.)

5.2 Ihmisen merkitys työelämässä

Teknologisen kehityksen ja digitalisaation lisääntymisen myötä on herännyt keskustelu ihmistyön loppumisesta tai sen korvaamisesta muun muassa roboteilla.

On tosiasia, että ammattijakautumat tulevat muuttumaan ja niin työn sisällöt kuin rakenteetkin muuttuvat, mutta ihmistyön merkitys kuitenkin säilyy. Siihen on hyvä luottaa. Digitalisaatio ei voi täysin esimerkiksi korvata inhimillistä kanssakäymistä, sillä muun muassa moraalit, etiikka, aistimukset sekä poliittiset kannanotot jäävät täysin tekoälyn ulkopuolelle. (Pajarinen & Rouvinen 2018, 47.)

Katri Saarikivi (2018) on sitä mieltä, että työn tekeminen on nykyisin yhä enemmän työkavereiden välistä kanssakäymistä ja keskinäisten ongelmien ratkaisemista ja työ edelleen lähtökohtaisesti erittäin ihmiskeskeistä. Inhimillisen vuorovaikutuksen merkitys kasvaa entisestään. Maahanmuuttajien lisääntyvä määrä ja kulttuurien sekoittuminen antavat lisäarvon työyhteisöissä olevalle vuorovaikutukselle ja sen laadulle. Saarikivi (2018) kertoo empatiakyvyn olevan henkilökohtainen taito, jolla ymmärrämme toisia ihmisiä paremmin ja olemme valmiita asettumaan lähimmäisen asemaan. (Saarikivi 2018.)

Työ on kuitenkin murroksessa. Tulevaisuus on koneiden ja ihmistyövoiman yhteistyötä, ja vaikka on tehtäviä, jotka siirtyvät kokonaan koneiden hallintaan, ei mikään korvaa ihmisten välistä vuorovaikutusta ja sosiaalisia kontakteja työyhteisössä. Tulevaisuudessa ihmisen roolina on tekoälyn rinnalla työn haasteiden löytäminen, tunnistaminen ja esille tuominen. Puutteiden korjaamiseksi tehtävät päätökset ja ratkaisujen lopputulosten jalostaminen uudelleen käyttöön otettaviksi jäävät niin ikään ihmisen tehtäväksi. (Pajarinen & Rouvinen 2018, 48-49.)

6 SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI

Suomalainen työkuulttuuri on osa suomalaista yhteiskuntaa ja suomalaisuutta. Suomalainen työntekijä on yleisesti ottaen hyvin tunnollinen, täsmällinen, rehellinen ja ammattitaitoinen. Naiset ja miehet tekevät samanlaisia työtehtäviä, ja on yleinen ajatus, että samasta työstä maksetaan samanlaista palkkaa. Aina se ei kuitenkaan toteudu naistyöntekijöiden hävitessä miespuolisille kollegoilleen. Sovituista asioista pidetään kiinni ja työtehtävät tehdään aikataulussa, sillä kellonajat määrittävät työpäivän kulkua. Myöhästyminen on negatiivista huomiota herättävä asia. Keskustelu ja mielipiteiden ilmaisu on sallittua. Työyhteisön jäsenet sinuttelevat toisiaan, myös esimiestään. Sekä tiimityö ja itsenäinen työ on yleistä. Oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus työtehtävien suhteen on positiivinen asia. Yhdenvertaisuus on nykyisin osa suomalaista työkuulttuuria. (Suomalainen työkuulttuuri. n.d.)

Suomalainen työelämä on korkeatasoista monien eurooppalaisten vertailujen mukaan ja hyvän työn voisi luonnehtia olevan riittävän haastavaa, jotta mielenkiinto pysyy yllä. Toinen tärkeä seikka on työn palkitsevuus ja tuloksellisuus. Kolmantena merkittävänä asiana voidaan pitää työsuhteen pysyvyyttä ja työturvallisuuden näkökulmaa. (Melin 2018, 186.)

Uskonnollisuus ja siihen liittyvät ja näkyvät tavat eivät kuulu suomalaiseen työkuulttuuriin, eikä työpäivän aikana ole mahdollisuutta tai tarvetta esimerkiksi hartaushetkiin. Kuitenkin suuri osa suomalaisista on kristittyjä ja he kuuluvat evankelisluterilaiseen kirkkoon. Näin ollen työntekijöiden vapaapäivät noudattavat pääosin kristillistä periaatetta työn ja vapaan vaihtelusta. (Suomalainen työkuulttuuri 2019.)

Eri kansallisuuksia edustavat työntekijät suomalaisilla työpaikoilla ovat herättäneet julkisuutta. Syynä siihen ovat olleet erilaiset käytännöt, jotka osin mahdollistavat esimerkiksi muslimien rukoushetket työpäivän aikana. Osa työnantajista ei ole antanut niihin kuitenkaan lupaa. Pieni opas uskonnonvapautteen on kuvannut eri uskontokuntiin kuuluvien työntekijöiden uskonnonvapautta työpaikolla seuraavasti:

Työnantajien tulisi ottaa kohtuullisella tavalla huomioon työntekijöidensä uskonto ja vakaumus sekä heidän tarpeensa harjoittaa uskontoa työpaikalla. Kohtuulliseksi katsottavan mukautumisen taso vaihtelee paljon työnantajan, työpaikan ja ammatin mukaan sekä suhteessa erilaisiin uskonnon harjoittamisen muotoihin. Tätä seikkaa arvioitaessa otetaan huomioon myös työntekijälle annettu oikeus poistua työpisteeltään. (Pieni opas uskonnonvapauteen. n.d.)

6.1 Suomalainen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä

Suomalaisessa työkultuurissa on vielä ammatteja ja työtehtäviä, joista miehille maksetaan parempaa palkkaa kuin naisille. Kuitenkin tasa-arvon edistäminen työelämässä on sitä, että sukupuolten välisiä palkkauseroja pitää tasoittaa ja uralla täytyy sekä naisten että miesten pystyä etenemään tasapuolisesti. Työtehtäviin tulee valita kummankin sukupuolen edustajia ja työolojen pitää olla sellaiset, etteivät ne estä naisia hakeutumasta johonkin tiettyyn toimenkuvaan. Työnantajan velvollisuus on huolehtia ennaltaehkäisevästi, ettei ketään työyhteisössä syrjitä. (Ylöstalo 2012, 27.)

Työn pitää olla sellaista, että se antaa tilaa ja mahdollisuuksia henkilökohtaisen elämän alueille, joista perheen perustaminen on yksi keskeinen asia. Edelleen on ihmisten mielikuvissa naisten vastuu perhe-elämään liittyvissä asioissa työn ja muun elämän ohella. Viime vuosina kuitenkin on miesten osallistuminen muun muassa lasten hoitoon lisääntynyt ja perhevapaalla työstä voi olla välillä sekä isä että äiti. On tärkeää erottaa toisistaan työ ja vapaa-aika. Jokaisella työssäkäyvällä aikuisella, sukupuoleen katsomatta, on oltava oikeus ja mahdollisuus myös nauttia yksityiselämästään ja perhe-elämästään. On erilaisia elämäntilanteita, jotka on mahdollista sovittaa työyhteisön ja työntekijän yhteisellä sopimuksella molemmille luonteviksi. Omaan työaikaan ja työvuoroihin vaikuttaminen, vapaaehtoinen työajan lyhentäminen ja etätöiden tekeminen ovat tällaisia keinoja. (Työ ja vapaa-aika. n.d.)

Puhutaan ruuhkavuosista, joka tarkoittaa sitä, että samalla, kun työuralla yrittään edetä, ovat perheen lapset alle kouluikäisiä ja vanhemmat ovat paineistettuja. Minna Nikusen (2012, 182) mukaan naiset antautuvat helpommin perheen

vietäviksi ja jättäytyvät pois työelämästä, vaikka vanhempainvapaa on lakisääteinen oikeus perheen molemmille vanhemmille. Vanhempainvapaisiin suhtautaan nykyisin onneksi melko sukupuolineutraalisti. (Nikunen 2012, 182.)

Yhdenvertaisuus työelämässä on paitsi jokaisen työntekijän henkilökohtaisen vastuun tuotosta, se on myös työnantajan vastuulla. Jos työyhteisössä on 30 työntekijää tai enemmän, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole määrätty tarkkaa muotoa, mutta sen on oltava työpaikoilla valmiina esitettäväksi. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi muun muassa toimintatavat, joilla uusia työntekijöitä rekrytoidaan. Tavoitteena on, että työpaikalla vallitsee työtehtävien, palkkauksen ja muiden etuuk-sien osalta yhdenvertaiset menettelytavat. (Yhdenvertaisuus. n.d.)

6.2 Työturvallisuus ja työsuojelu

Suomessa työntekijöiden turvana työelämän pyörteissä toimivat lait. Vastuullisen työyhteisön ja työntekijän tehtävänä voidaan pitää sitä, että turvallisuus työpaikalla säilyy ja että asioista, jotka johtavat mahdollisiin haasteisiin tai vaaratilanteisiin, huolehditaan ennakoivasti yhteisten pelisääntöjen mukaan. Keskeisiä työturvallisuuteen liittyviä lakeja ovat työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja laki työterveyshuollosta. (Työturvallisuuskeskus 2019, 4).

Työsuojelu on parhaimmillaan silloin, kun työnantaja ja työntekijät ymmärtävät yhteistyön ja avoimen keskustelun merkityksen työpaikalla. Työntekijöiden aktiivisuus epäkohtien esilletuomisessa on ensiarvoisen tärkeää ja työnantajan velvollisuus on tiedottaa työntekijöitään työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä tai puutteista, joita edellä mainituissa asioissa ilmenee. Työhyvinvointia lisää työkavereiden tasa-arvoinen ja kunnioittava kohtelu, avoimuus sekä selkeät toimenkuvat. Juoruilu ja epäselvät tehtäväjaot ovat omiaan vähentämään työssä viihtymistä ja jaksamista. (Työturvallisuuskeskus 2019, 25.)

6.2.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja turvata työntekijöitä eri tilanteissa. Työturvallisuuslaki sisältää velvoitteita sekä työnantajaa, että työntekijöitä kohtaan. Työn kuormittavat tekijät pyritään lain avulla ennaltaehkäisemään, vähentämään ja poistamaan mahdollisuuksien mukaan kokonaan. Perustana kaikelle on kuitenkin työyhteisöjen itsenäinen ja oma-aloitteinen työturvallisuuden kehittäminen eri keinoin. Työturvallisuuslakia sovelletaan sellaisiin työsuhteisiin, joihin on tehty kirjallinen työsopimus. (Työturvallisuuskeskus 2019, 4.)

Työturvallisuuslaki sisältää työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien lisäksi muun muassa ohjeita työn vaaroista selviytymiseen, henkilösuojainten käytöstä sekä vikojen ja puutteellisuuden poistamisesta. Myös työolosuhteita on laissa käsitelty, ja näin ollen muun muassa väkivallan uhka, häirintä ja ergonomia ovat saaneet omat lakipykälänsä. (Nikkilä 2003, 153 –157.)

6.2.2 Työsuojelu

Suomalaiset työntekijät ovat yleisesti ottaen erittäin toimintakykyisiä, ja sitä voidaan pitää osittain eurooppalaisen työväestön hyvinvoinnin merkinä ja osittain se on juuri työsuojelun ansiota. Suomalainen työelämä on haasteellista ja työntekijät ovat entistä valveutuneempia ja omia etujaan ajavia kansalaisia. Vaikka lainsäädäntö on työsuojelun perustana, se ei kuitenkaan poista työstä aiheutuvia haasteita, ongelmia tai sairauksia. Jokaisella yhteiskuntamme työssäkäyvällä työntekijällä on velvollisuus huolehtia omasta ja työkaverinsa työturvallisuudesta. Jokaisella on oikeus tehdä työtään rauhassa ja toisaalta mahdollisimman tehokkaasti. (Työsuojelu on yhteistoimintaa. n.d.)

Työsuojelun perustavoitteena on ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja työturvallisuutta ja ennaltaehkäistä mahdollisuuksien mukaan työhön liittyviä tai siellä syntyviä sairauksia, tapaturmia tai vaaratilanteita. Fyysisen työhyvinvoinnin lisäksi nykyisin kiinnitetään entistä enemmän huomiota myös psyykkiseen työhyvinvointiin sekä työyhteisön sosiaalisten suhteiden toimivuuteen. (Kämäräinen 2009, 8.)

Työaika on työoloihin ja täten työsuojeluun liittyvä käsite ja kokonaisuus, sillä työajalla on iso vaikutus työkykyyn ja työhyvinvointiin. Työaikalaki määrittää työajan sekä ylityöt, ja niistä maksettavat korvaukset. Yleisesti maassamme on käytössä kahdeksantuntinen työaika vuorokautta kohti ja viikkotyötuntimäärä on 37,5 h - 40 h. Työaikana työntekijän on oltava työpaikallaan työnantajan käytettävissä. Hyvään työvuorosuunnitteluun kuuluu se, että työntekijät saavat olla itse vaikuttamassa työvuoroihinsa. Työssäolon ja vapaapäivien säännölliset ja työntekijän tiedossa ennalta olevat vaihtelut ovat omiaan lisäämään työssä jaksamista. (Työaika. n.d.)

6.2.3 Työterveyshuolto

Jokainen maamme työssäkäyvä henkilö kuuluu johonkin työterveyshuollon piiriin, sillä työnantaja on velvollinen järjestämään sen työpaikalle. Työterveyshuollosta säädetty laki määrittää työntekijän ja työterveyshuollon välisen yhteistyön määrän. Laadusta vastaavat terveydenhuollon ammattilaiset. Työterveyshuollon järjestäjä teettää työntekijöistä peruskartoituksen, ja siinä selviää kyseisen työpaikan terveystarkastusten ja muiden työterveyteen liittyvien palvelujen tarve. Ne työntekijät, jotka työskentelevät määräaikaisen työsopimuksen voimin ja mahdollisesti myös osa-aikaisesti, saattavat kuitenkin joutua työterveyshuollon ulkopuolelle. Se on harvinaista ja mikäli samalle työntekijälle uusitaan työsopimus useaan kertaan, on mahdollista kuitenkin päästä kyseisen työpaikan työterveyshuollon palveluja nauttimaan. Työnantajalla on kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma, josta käy ilmi kyseisen työpaikan olemassa olevat tarpeet ja mahdolliset riskit. (Työterveyshuolto. n.d.)

Työnantaja voi hankkia palvelut yksityiseltä terveysasemalta, paikallisesta terveyskeskuksesta tai yritysten yhteiseltä työterveysasemalta. Työterveyshuollon tärkein työtehtävä on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja mahdollisten haasteiden ennaltaehkäisy. Työterveyshuollon palveluihin kuuluvat yleensä myös ammatillinen kuntoutus sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen. (Nikkilä 2019, 92- 93.)

Työterveyshuollon tärkeimmät tavoitteet ovat turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen, työyhteisön toimivuuden varmistaminen, sairauksien ennaltaehkäisy ja hoitaminen ja työntekijöiden toimintakyvystä huolehtiminen. Työterveyshuolto on osa työsuojelua ja työsuojeluviranomaiset valvovat toimintaa tarkastusten avulla. (Työterveyshuolto 2019.)

7 PUHTAUS JA HYGIENIA SUOMESSA

7.1 Lika

Lika on epämiellyttävää epäpuhtautta ja se alentaa arvoa, laatua, turvallisuutta, ja on haitallista ja häiritsevää. Toisaalta lika voi olla myös jollain tavalla hyväksyttävää, jollei se vaaranna tilassa olijan turvallisuutta. Tällaista hyväksyttävää likaa voi olla esimerkiksi tahra puserossa. Likaa kulkeutuu sisätiloihin yleensä ulkoa luonnosta, ihmisestä ja ihmisen toiminnasta. Tilat ja pinnat likaantuvat erilaisten toimintojen takia. Myös sisäilma pölyyntyä ja likaantuu. Lika on yleensä seos, joka sisältää erilaista materiaalia tai ainetta ja lika voidaan ryhmitellä erilaiseen irtoliikaan ja kiinnittyneeseen liikaan. Irtolika voi olla kuivaa ja kiinteää tai nestemäistä. Nestemäinen, yleensä kostea, lika voidaan jakaa vesiliukoiseksi tai veteen liukenevammaksi liaksi. Vaarallista ja haitallista likaa on muun muassa mikrobilika, sillä se aiheuttaa ihmiselle terveydellisiä haasteita. Eritteet, kuten esimerkiksi oksennus ja virtsa, ovat tautien ja erilaisten tulehdusten aiheuttajia, ja siksi ne pitää poistaa pinnoilta välittömästi. Lian poistamis- ja puhdistamistavan määrittää lian koostumus ja se, kuinka tiiviisti se on kiinnittynyt pintaan. Irtolika on yleensä helpommin ja vaivattomammin poistettavaa likaa. (Puska & Viinikka 2015, 52-53.)

7.2 Puhtaus ja puhtaanapito

Puhtaus on sana ja asia, joka aiheuttaa jokaisessa ihmisessä erilaisen miellelyhtymän, koska puhtaus merkitsee eri asioita jokaiselle. Samanlaisia sanoja ovat myös siisteys ja järjestys, ja paitsi yksilötasolla, myös eri kansallisuuksien edustajilla, on noistakin sanoista ja asioista erilainen mielikuva. Suomalainen yleinen siisteyskäsite on puhtautta ja hygieenisyyttä vaaliva, ja maassamme on totuttu käyttämään vettä erilaisissa puhdistustapahtumissa. Suomalainen vesijohto- ja viemäriverkosto on mahdollistanut puhtauden tuottamisen jo 1900-luvun alkupuolelta ja on siitä asti kehittynyt ja ollut käytettävissä näihin päiviin asti. (Vesihuollon vaiheet. n.d).

Puhtaustaso ja puhtauden vaatimus on erilainen eri toimintaympäristöissä, mutta yleisesti puhtaanapidon tavoitteena on poistaa likaa pinnoilta. Esimerkiksi kodin puhtaus ja järjestys on henkilökohtainen asia, mutta muun muassa sairaalaympäristöä koskee tietyt kriteerit, joiden tavoitteena on tilojen puhtaustason ylläpitäminen. Puhtaustasovaatimus kertoo, millaiset tilojen pitää olla, jotta niissä voidaan toimia turvallisesti ja hygieenisesti. Myös viihtyisyydellä on merkitystä ja se lisääntyy, kun on puhdasta ja tavaroilla on omat paikkansa. Puhtaanapito ennaltaehkäisee pintojen kulumista ja oikea, täsmällinen puhdistamistapa vähentää remontin ja korjaustöiden tarvetta. (Puska & Viinikka 2015, 52.)

Hyvät työvälineet sekä korkeatasoiset, helposti puhdistettavat pintamateriaalit kuuluvat tänä päivänä suomalaiseen siisteyteen. Puhtautta saadaan koko ajan kehittyvillä mikrokuituisilla siivouspyyhkeillä sekä sähkökäyttöisillä koneilla, joista ainakin pölynimuri ja pyykinpesukone kuuluvat jokaiseen talouteen. Useille työpaikoille on hankittu pesukone työvaatteiden pesua varten. Työyhteisöissä, joissa puhtauspalvelualan ammattilaiset huolehtivat puhtauden tuottamisesta, pesukoneet ja muut tarvittavat sähkökäyttöiset koneet ovat välttämättömiä. Mahdollisuus käyttää lämmintä vettä kuuluu olennaisesti siivoukseen, ja sitä pidetäänkin maasamme itsestään selvänä asiana. Samaan aikaan veden ja energian kerskakulutukseen kiinnitetään huomiota kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti. Ekologinen kestävyys ja biologinen toimivuus noudattavat niin sanottua varovaisuusperiaatetta. Veden ja energian säästäminen kuuluu osana tuohon kokonaisuuteen. (Mitä on kestävä kehitys n.d.)

7.3 Hygienia

Hygienia on osa puhtautta ja siisteyskäsitystä. Henkilökohtaiseen hygieniaan kuuluu omasta ja omien vaatteiden puhtaudesta huolehtiminen. Henkilökohtaisesta terveydestä huolehtiminen on myös hygieniaa samoin kuin aseptinen käsihygienia eli käsien puhtaus. Lisäksi puhutaan hygieniasta sisätiloissa, joka tarkoittaa pintojen puhtautta, tarvittavaa sisäilman raikastamista ja tuulettamista ja yleisen puhtauden ylläpitämistä. Koska kosteat tilat keräävät eniten mikrobeja, vaativat ne erityisen huolellista puhdistamista. Tällaisia tiloja ovat saunat, pesuhuoneet ja vessat. Keittiöt ovat paikkoja, jotka vaativat puhtaat tasopinnat, koska

elintarvikkeiden säilytys ja ruoanvalmistus tapahtuu keittiöissä. Elintarvikkeiden säilyttämiseen ja käsittelyyn on omat hygieniasäädöksensä. (Opas kodin hygieniaan. n.d.)

Desinfiointi on osa hygieniaa, ja sillä tarkoitetaan desinfiointiaineen levittämistä pinnoille tai kohteeseen, josta on mahdollisuus saada jokin tartunta. Markkinoilla on saatavana erilaisia desinfiointiaineita, mutta usein desinfiointia parempi puhtaustaso saavutetaan hyvällä käsihygienialla. Desinfiointiaine tappaa liiallisesti käytettynä myös tarvitsemamme bakteerit. Siksi erilaisten desinfiointiaineiden käyttöä on harkittava tarkoin. (Siivousvinkit 2020.)

Aseptinen työjärjestys kuuluu siisteyteen ja hygieniaan. Aseptiikka edellyttää puhtaanapitotapahtumassa sellaista kaavaa, että työ etenee puhtaasta likaisempaan ja ylhäältä alaspäin. Kun toimitaan aseptisesti, työn vaiheet pitävät huolen siitä, ettei infektoita pääse syntymään. Merkittävää on, että aseptinen työn tekemisen jälki ei näy paljaalla silmällä. Tarkoitus on työskennellä puhtailla välineillä ja suojata itseä ja muita. (Leinonen, Viskari-Lippojoiki & Wilen 2012, 32.)

7.4 Ylläpitosiivous

Ylläpitosiivous on tilojen puhdistamista toimiviksi, puhtaksi ja käyttöön soveltuviksi. Ylläpitosiivoukselle on asetettu puhtaustasovaatimus, eli tavoitteet, joiden pitää täytyä siivoustyön aikana ja välittömästi sen jälkeen. Ylläpitosiivousta tehdään tilojen käyttöasteen vaatimalla tavalla, esimerkiksi päivittäin tai kerran viikossa niin, että puhtaustasovaatimukset toteutuvat. Puhdistusaineet ovat yleensä neutraaleja ph-arvoltaan ja puhdistusmenetelminä käytetään kuiva-, nihkeä- ja kosteamenetelmiä. Kosketuspinnat ja tilojen toiminnassa käytettävät välineet, kalusteet ja lattiapinnat puhdistetaan. Harvemmin, mutta säännöllisesti toistuvat puhdistustyöt kuuluvat ylläpitosiivoukseen. Säännöllinen ja huolellinen ylläpitosiivous vähentää perussiivouksen tarvetta. (Puska & Viinikka 2015, 130-131.)

7.5 Perussiivous

Kun puhtaustasoa ei saavuteta enää ylläpitosiivouksen keinoin, on perussiivouksen aika. Perussiivous tehdään vain tarvittaessa ja silloin pinnoilta poistetaan pinttynyt ja kiinnittynyt lika, johon eivät ylläpitosiivouksen konstit enää riitä. Puhdistusaineet ovat voimakkaampia ja hankaavia työmenetelmiä käytetään lian poistamiseksi ja puhtauden palauttamiseksi. Perussiivous voidaan tehdä rajatusti johonkin osaan kohteessa tai koko kohde siivotaan katosta lattiaan. (Puska & Viinikka 2015, 169.)

7.6 Jätteiden lajittelu

Jätettä on kaikki se, mistä halutaan päästä eroon. Jätteiden lajittelu kuuluu suomalaiseseen yleissivistykseen ja siisteyteen, ja maamme on onnistunut pakkausten kierrätyksessä hyvin. Päävastuun kierrättämisestä kantavat yritykset, mutta yksilön vastuu on myös tärkeää. Jätteiden oikea lajittelu ja kierrättäminen säästävät energiaa sekä luontoa. Jätteiden lajittelusta on tehty useita selkeitä oppaita ja ohjekirjasia, ja niissä neuvotaan, kuinka erilainen jäte lajitellaan ja kuinka kierrätys toimii. Jätekustannuksiin voidaan vaikuttaa myönteisesti, kun lajitellaan oikein. Luovaa jätteen uusiokäyttöä on kokeiltu ja näin on pystytty säästämään jätemaksuissa. (Pakkauskierrätys Suomessa. n.d.)

8 PUHTAUSPALVELUALA

8.1 Yleistä - alan kehityskaari

Siivoustyö kehittyi omaksi ammattialakseen maassamme vasta 1950-luvulla, vaikka siivous ja puhtaus koettiin tärkeäksi jo paljon aiemmin. Tiedettiin, että taudit tarttuvat likaisessa ympäristössä ja likainen ihminen on olemukseltaan epäsiisti. Siivoustyön itsenäistymiseen vaikutti osaltaan se, että sotien jälkeen yhteiskuntamme kehittyi nopeasti ja julkiset laitokset, kuten koulut, sairaalat, virastot ja toimistot, tarvitsivat myös siivoukseen työntekijöitä. Teollistuminen ja kaupungistuminen muuttivat ihmisten elämää. Perheessä molempien aikuisten piti ansaita ja päivähoitojärjestelmä oli puutteellinen, joten usein äiti lähti iltatyöhön siivoamaan, kun isä tuli töistä. Yleinen virheellinen käsitys tuohon aikaan oli, että jokainen naisihminen osaa siivota eikä alalle tarvitse kouluttautua. Siivousmenetelmät olivat hitaita ja hankalia ja puhdistusaineet voimakkaita ja jopa myrkyllisiä. Lattiat puhdistettiin kontaten harjaamalla. Ergonomiaan ei kiinnitetty huomiota, eikä siivoustyötä helpottavia välineitä ja koneita ollut. (Lindström 1999, 5-6.)

Siivoaminen oli runsaalla vedellä ja suurella voimien ponnistuksella ja työmäärällä aikaansaatua puhtautta, kun se nykyisin on melko usein asiakkaan tilaamaa ja juuri hänelle räätälöityä puhtauspalvelua. Vaatehuolto oli sitä, että pyykit pestiin käsin ja kuivatettiin naruilla ulkona nykyisten pesukoneiden ja kuivausrumpujen odotellessa vielä tuloaan. Liinavaatteet pestiin harvoin, sillä työmäärä oli iso ja fyysisesti raskas. Ennen vanhaan siivouksesta huolehtivat yksittäiset työntekijät omalla työpaikallaan ja vuorovaikutus ammattiryhmän sisällä oli vähäistä, jos sitä oli lainkaan. Jokaisessa työyhteisössä toimittiin omien sääntöjen mukaan. Työ opittiin tekemällä ja vanhemmat työntekijät opastivat uudempia ja kokemattomampia työntekijöitä ammatin hallintaan. Työ oli fyysisesti erittäin raskasta ja usein myös yksinäistä, eikä ollut kunnollisia työvälineitä eikä työvaatetusta. Siivoustyön koulutusta ei ollut, vaikka puhtauden merkitystä alettiin korostaa jo 1900-luvun alkupuolella. (Limingoja 2019, 10.)

Puhtauspalveluala on koko ajan muuttuva ja kehittyvä ala, ja yhteiskunnan muutokset heijastuvat puhtauspalvelun kysyntään ja antavat siivoukselle ja puhtaudelle tärkeän ja sille kuuluvan merkityksen. Tilojen puhtaus luo viihtyisyyttä ja turvallisuutta ja ylläpitää osaltaan kiinteistöjen kuntoa ja arvoa. Siivoustyö on yksi osa asiakaskohteen toiminnoista ja sitä kehitetäänkin ympäristön puhtaudelle asettamien vaatimusten mukaisesti. (Kivikallio 2007, 17.) Muutoksia, jotka ovat kehittäneet puhtauspalvelualaa 2000- luvulla, ovat muun muassa monikulttuuristen työntekijöiden määrän kasvaminen, pintamateriaalien muuttuminen helposti puhdistettaviksi, siivouskoneiden yleistyminen ja tietotekniikan hyödyntäminen. (Puska & Viinikka 2015,13.)

2000- luvulla on tapahtunut nopeaa kehitystä myös mikrokuidun yleistymisessä hygienian ja puhdistuskyvyn parantamisessa. Mikrokuitusiivous säästää energiaa sekä vettä. Näin ollen mekaniikkaa tarvitaan harvemmin, vaikka siivouskoneet ovat monipuolistuneet ja kehittyvät koko ajan ja niitä käytetään paljon ylläpitosiivouksessakin. Koneet on suunniteltu puhtauspalvelualan työntekijöiden ergonomiaa ajatellen. (Ympäristöosaava ammattilainen. n.d.)

Nykyisin puhtauspalvelu on asiakaspalvelutyötä. Siivooja ei ole pelkästään puhtauden tuottaja työkohteessaan, vaan hänen odotetaan olevan sosiaalinen asiakaspalvelija. Hänen täytyy tuntea työpaikkansa tilat ja olla avulias käytökseltään. Tänä päivänä, kun asiakas ostaa puhtautta ja työstä tehdään palvelusopimus, laatusopimus ja palvelukuvaus, on palvelutapahtuma aloitettu. Palvelusopimus on asiakkaan ja palveluntuottajan välinen sopimus palvelun tuottamisesta. Perustana sopimukselle tulee olla siivoustyön mitoitus sekä työohjeet. Laatusopimus sisältää asiakkaan ja palveluntuottajan välisen sopimuksen puhtauspalvelusta, laadunhallinnasta ja yhteistyöstä. Palvelukuvauksesta käy myös ilmi sovitut työtehtävät. (Lausjärvi & Väisänen 2015, 3-5.)

Puhtauden laatua on alettu mitata ja siivoustyön mitoituksen yhteydessä mietitään tarkoin työn kohteelle parhaat siivousmenetelmät, -välineet, -koneet ja puhdistusaineet. Mitoituksen tarkoitus on saada siivouksen tasot ja siivoustyön määrä vastaamaan kohteen tarpeita ja käyttöastetta. On olemassa erilaisia tietokoneohjelmia, joilla mitoituksia tehdään. Kun kohteessa tapahtuu muutoksia, esi-

merkiksi tulee lisää siivottavaa tilaa, tiloja saneerataan tai pintamateriaalit vaihtuvat, muuttuu luonnollisesti siivoukseen kuluva aika. Tällöin mitoitus on tehtävä uudelleen. (Siivoustyön mitoitus. n.d.)

Ergonomia on keskeisessä asemassa puhtauspalvelualalla, sillä vaikka työvälineet ja työolot siivoustyössä ovat nykyisin kehittyneet, on siivoustyö edelleenkin keskiraskasta ja kovin fyysistä. Ergonominen työote ja asiaan kuuluvat työvaatteen ja työkengät ovat ennaltaehkäisijöinä tuki- ja liikuntaelinten vaivoille. Työkoneiden lisääntynyt ja oikeanlainen käyttö keventävät siivoajan työtaakkaa. Ergonomian yksi tarkoitus onkin huolehtia työntekijän hyvinvoinnista. Työympäristön turvallisuus ja terveellisyys ovat työergonomian keskiössä. Työolojen jatkuva arviointi ja kehittäminen ovat ergonomiaa parhaimmillaan. (Puska & Viinikka 2015, 41-43.)

Puhtauspalveluala on maassamme erittäin hyvin työllistävä ala. Puhtauspalvelualalla työskentelee noin 80 000 henkilöä erilaisissa ylläpito- ja perussiivoustehtävissä. Työtehtäviin saattaa kuulua myös oheistyötehtäviä työn luonteesta ja työkohteesta riippuen. Puhtauspalvelutyö on yleensä asiakaspalvelua, jossa omaaloitteisuus, itsenäinen ja vastuullinen työote sekä hyvät vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä ominaisuuksia. Maassamme ala on monikulttuurinen, joten suvaitsevaisuus ja erilaisuuden ymmärtäminen ja arvostaminen ovat tärkeitä asioita. (Suuntana puhtausala. n.d.)

8.2 Tulevaisuuden haasteet

Tulevaisuuden haasteiksi voisi nimetä yleisen työvoimapulan puhtauspalvelualalla. Vaikka työ on mielenkiintoista ja tärkeää, on se yhteiskunnassamme huonosti palkattua. Myös työn fyysinen kuormittavuus lisää henkilöstön tyytymättömyyttä ja alan vaihtaminen on yksi keino välttää sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä. Maahanmuuttajat ovat olleet puhtausalan pelastajia maassamme jo pitkään, etenkin Etelä-Suomessa tilanne näkyy maahanmuuttajien ollessa jopa 80 % kaikista siivoustyöntekijöistä. Työ soveltuu maahanmuuttajille sen takia, että suomen kielen taito ei välttämättä ole tarpeen, etenkin jos henkilö siivoaa itsekseen. Suomalaiseen työelämään on niin ikään helppo päästä

sisään puhtauspalvelualalla ja mahdollisuuksia uralla etenemiseen on myös. (Koivisto 2020.)

Ekologisen siivouksen merkitys korostuu yhä enemmän tulevaisuudessa, koska ympäristömme ja koko maapallomme on jo niin kuormittunut jätteestä. Ekologinen siivous pitää sisällään muun muassa mikrokuituiset puhdistuspyyhkeet, ympäristömerkityt puhdistusaineet ja monikäyttöiset, ergonomiset työvälineet. Käytetään vedetöntä siivoustopaa, jolloin puhdistustapahtumassa käytettävät siivouspyyhkeet kostutetaan valmiiksi vedellä ja puhdistusaineliuksella. Ekologinen työtapo sitouttaa puhtauspalvelualan työntekijät ja kaikki muutkin kiinnittämään huomiota siihen, kuinka jätteiden syntymistä voitaisiin vähentää. Pyritään siihen, että ympäristöä kuormitetaan mahdollisimman vähän. Samalla korostetaan lajittelun merkitystä sekä hyötykäyttöä ja kierrätystä. EU:n asettamien tavoitteiden mukaan jätteitä tulisi vähentää niin sanotun 4R-säännön mukaan: vähentäminen(reduce), uudelleenkäyttö (reuse), kierrättäminen (recycle) ja hyötykäyttö (recovery.) (Lajittelu ja kierrätys. n.d.)

8.3 Laitoshuoltaja ja toimitilahuoltaja

Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattilaisia koulutetaan maassamme. On mahdollisuus suorittaa laitoshuoltajan ja toimitilahuoltajan ammattitutkinnot, joista puhtauspalvelualalle sopivin on juuri laitoshuoltajan koulutus. Laitoshuoltajan eli siivoojan työhön kuuluvat työkohteiden ylläpitosiivous- ja perussiivoustehtävät ja sovitut oheistyöt. Oman työn suunnittelu ja jatkuva kehittäminen ovat niin ikään työhön olennaisesti kuuluvia asioita. Puhtauden, viihtyisyyden, turvallisuuden ja terveellisyyden periaatteiden hallinta kuuluvat laitoshuoltajan työnkuvaan. Laitoshuoltajalta edellytetään oma-aloitteisuutta, hyviä vuorovaikutustaitoja, asiakaspalveluun sopivaa palveluallttiutta sekä kielitaitoa ja taitoa hyväksyä eri kulttuurien edustajat omina työkavereina ja työyhteisön jäseninä. (Laitoshuoltajan ammattitutkinto n.d.)

Laitoshuoltajan ammattitutkinnon suorittanut työntekijä osaa työskennellä käyttäen asianmukaisia työvälineitä, - menetelmiä ja puhdistusaineita. Alan ammatti-

lainen osaa käyttää hyödykseen myös siivouskoneita. Tällöin siivoustyö on ergonomisempaa ja kevyempää ja pinnat pysyvät puhtaina pitempään. Ergonominen työote säästää työntekijää fyysiseltä kuormittumiselta paremmin kuin käsi- menetelmin tehty työ. Laitoshuoltajan työ luo hyvät toimintamahdollisuudet muille työpaikan henkilöstöryhmille ja puhtauspalvelutyötä tehdään joko tilan ollessa käytössä tai tilan käyttäjien poistuttua. (Huilaja 2007, 27.)

Laitoshuoltajan työtä tekevältä työntekijältä vaaditaan ainakin asiakaslähtöistä asennetta, tietoa ja taitoa alasta, suunnittelutaitoa, uusien työtapojen rohkeata kokeilua, järjestelmällisyyttä ja tietotekniikan perusteiden hallintaa. Työhygienian hallinta on tärkeässä osassa, sillä puhtauspalvelutyö on osattava tehdä aseptisessä järjestyksessä asiaan kuuluvilla välineillä. Käsihygieniasta on huolehdittava koko työpäivän ajan. Henkilökohtainen hygienia ja työntekijän ulkoinen olemus ovat tärkeitä ja huomioonotettavia asioita. Siisti, puhdas ja tarpeeksi väljä työasu ja hajusteitta ja koruitta työskentelevä laitoshuoltaja on hyvä mainos työ- leen. Työkengät on hyvä valita sitä silmällä pitäen, että koko työpäivä ollaan omien jalkojen päällä. Huoliteltu olemus kertoo itsensä ja oman työnsä arvostamisen lisäksi siitä, että laitoshuoltaja arvostaa kaikkia tilan käyttäjiä. (Puska & Viinikka 2015, 8.)

Toimitilahuoltajan tutkinnon suorittanut henkilö tekee pääosin samanlaista työtä kuin laitoshuoltaja, mutta työkohteet ovat erilaiset. Siinä missä laitoshuoltajan työnkuva on parhaimmillaan erilaisissa hoivalaitoksissa, päiväkodeissa ja kouluissa, työskentelee toimitilahuoltaja kiinteistöjen puhtauden tuottamisessa ja rakennussiivousten ammattilaisena. Toimitilahuoltajan työ keskittyy enemmän perussiivoukseen kuin laitoshuoltajan työ. (Laitoshuoltajan/toimitilahuoltajan ammattitutkinto. n.d.)

8.4 SSTL- Järjestö

Suomen Siivoustekninen liitto, eli SSTL Puhtausala ry, on ainoa maassamme toimiva puhtausalan neuvonta- ja koulutusjärjestö, jonka tehtäviin kuuluvat alan

osaamisen ylläpito, oppimateriaalin tuottaminen, tiedottaminen, neuvonta ja koulutus. Ensimmäinen laaja siivousalan oppikirja on nimeltään Siivoustyön Käsi-
kirja, ja sen on julkaissut SSTL vuonna 2007. (Tukena urallasi puhtausalalla. n.d.)

SSTL Puhtausala ry toimii puhtausalan puolueettomana etujärjestönä ja asiantuntijana, kun taas työehtosopimusasioissa liitto ei toimi lainkaan. Liiton jäsenyys voi olla henkilöjäsenyys tai jäsenyys paikallisten jäsenyhdistysten kautta. Eräänä jäsenetuna on Puhtausala-lehti, joka on Puhtausala ry:n oma julkaisu. Puhtausala ry:n edustajat toimivat asiantuntijoina maassamme useissa erilaisissa kehityshankkeissa ja tapahtumissa. Lisäksi Puhtausala ry järjestää joka toinen vuosi messutapahtumia Tampereella ja joka toinen vuosi muualla Suomessa. Vuonna 2020 SSTL Puhtausala ry täytti 50 vuotta. (Kaiken takana. n.d.)

Siivoussektori, joka on perustettu vuonna 1986, on SSTL Puhtausala ry:n omistama puhtausalan näyttely-, koulutus- ja julkaisutoimintaan erikoistunut osakeyhtiö. Siivoussektori jakaa puhtausalan ammattitietoutta ja pitää huolta siitä, että puhtausalan tunnettuus kasvaa. Ammatillisia koulutustapahtumia järjestetään valtakunnallisesti vuosittain säännöllisesti. (Kaiken takana. n.d.)

9 ESITUTKIMUS

9.1 Kysely

Kysely on tapa hankkia uutta tietoa tarkoin kriteerein valikoidulta joukolta ihmisiä. Samat kysymykset esitetään kaikille kyselytutkimukseen valituille. Kyselytutkimus voi olla kirjeessä lähetetty lomake, joka täytetään ja palautetaan takaisin tutkimuksen tekijälle postin välityksellä. Kysely voi olla puhelimessa käytävä vapaamuotoisempi keskustelu tai verkkokyselyyn vastaaminen. Kyselyyn voi vastata myös sähköpostissa olevan linkin kautta. Kyselytutkimus toteutetaan mahdollisimman suunnitellusti, jotta saadaan uutta tietoa tutkittavista asioista luotettavasti. Vastausprosentin toivotaan luonnollisesti olevan korkea (Writing@CSU Guide. Survey Research. n.d.)

Sähköiset kyselyt ovat yleistyneet, sillä kyselyjen tekemiseen on tarjolla useita internetsovelluksia, joista yksi tunnetuimmista lienee Webropol-sovellus. Sähköiseen kyselyyn on helppoa ja lähes vaivatonta vastata. Vaivattomuuden lisäksi sähköinen kysely on edullinen ja nopea. Tiedon kerääminen digitaalisesti mahdollistaa jatkuvan ja reaaliaikaisen tiedon saannin ja sen hyödyntämisen. Haasteeksi muodostuu helposti se, että otantajoukko on liian laaja. Tutkimuskysely on helppo lähettää kaikille niille, joiden sähköpostiosoite on tutkijan tiedossa. Tällöin ei enää voida puhua otannasta vaan määrittelemättömästä joukosta vastaajia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 128- 129.)

Kysely toimi esitutkimuksena tässä opinnäytetyössä. Kyselyn saatekirje (liite 1) lähetettiin sähköpostitse kahdeksalle kantasuomalaiselle henkilölle sähköpostiin samoin kuin kyselylomake (liite 2), joka luotiin Microsoft Forms-ohjelman avulla. Kyselyn tavoitteena oli selvittää asioita, jotka saattavat muodostua haasteiksi kantasuomalaisten työntekijöiden ja -esimiesten työskennellessä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kanssa. Toisaalta oli tarkoitus saada esiin myös monikulttuurisuustyön voimaannuttavia ja positiivisia vaikutteita kantasuomalaisten työntekijöiden keskuudessa.

Vastaajista kaksi toimii aikuiskouluttajina, neljä esimiestehtävissä, yksi maahanmuuttajatyössä ja yksi sairaalassa osastonhoitajana. Yhteistä kyselylomakkeen vastaanottajille oli se, että heillä on pitkä kokemus maahanmuuttajien kanssa tehtävästä työstä, ja kaikki he toimivat edelleen aktiivisina vaikuttajina monikulttuurisuustyössä Keski-Pohjanmaalla. Seitsemän vastaajista on yhteistyössä juuri puhtauspalvelutyöntekijöiden tai –opiskelijoiden kanssa ja vain yksi vastaaja toimii yleisesti monikulttuurisuustyössä.

Kyselylomakkeessa oli seitsemän kysymystä, joista viimeinen oli avoin kysymys. Kyselyn tuloksia käytettiin avuksi varsinaista tutkimusta tehtäessä, joka tässä opinnäytetyössä oli haastattelu maahanmuuttajataustaisille työntekijöille.

9.2 Kyselyn tulokset

Kaikki kahdeksan henkilöä vastasivat kyselyyn rajatun ajan puitteissa. Ketään ei tarvinnut erikseen muistuttaa asiasta. Vastausprosentti oli siis täydet 100 %. Aikaa vastaamiseen oli käytetty keskimäärin 29 minuuttia. Vastaajan henkilöllisyys ei paljastunut vastauslomakkeessa.

Positiivisiksi asioiksi maahanmuuttajien kanssa työskentelyssä vastaajat olivat kokeneet omien asenteidensa muuttumisen ja maailmankatsomustensa avartumisen. Erilaisia näkökulmia elämästä, työkuultuureista ja –tavoista oli opittu. Suhtautuminen erilaisuuteen ylipäänsä oli muuttunut. Vastaajat ilmaisivat, että rauhalliset, selkokiehiset keskustelut maahanmuuttajatyöntekijöiden kanssa olivat olleet tähän saakka opettavaisia puolin ja toisin. Omien toimintatapojen sanoittaminen oli koettu hyväksi samoin kuin työssä toistuvien rutiinien tarkastaminen. Hyväksi tavaksi oli muodostunut myös se, että tarkastettiin maahanmuuttajatyöntekijän ymmärtäneen työohjeet. Uudenlainen vuorovaikutus oli saatu käyntöön.

Haasteitakin yhteistyössä oli havaittu. Kantasuomalaisen esimiehen oli ollut vaikeaa saada maahanmuuttajatyöntekijä ymmärtämään suomalaista työaikalainsäädäntöä ja kaikkia siihen liittyviä asiakokonaisuuksia. Muun muassa työajan tarkka alkamis- ja päättymiskellonaika oli koettu erittäin haasteelliseksi samoin

kuin työsopimuksen tekeminen ja sen tarpeellisuuden ymmärtäminen. Työyhteisöjen työkuulttuurit ja työtavat olivat saaneet aikaan hämmennystä. Kielitaidon, ja jopa luku- ja kirjoitustaidon puute oli saanut aikaan väärinymmärryksiä ja selkeästi väärää toimintaa. Maahanmuuttajatyöntekijöiden ohjaamiseen ja perehdyttämiseen koettiin menneen tosi paljon aikaa.

Kyselyyn vastaajat olisivat etukäteen hyötyneet tiedosta erilaisten kulttuurien, elämäntapojen, uskontojen ja kielitaustojen merkityksestä maahanmuuttajayksilön arkeen ja työpäivän kulkuun. Kielitaito, oma äidinkieli ja vieraiden kielten mahdollinen ymmärtäminen tai ymmärtämisen puute oli koettu kuitenkin tärkeimmäksi etukäteen maahanmuuttajasta saatavista tiedoista. Toisaalta olisi ollut hyvä tietää, kuinka tietoinen maahanmuuttaja oli etukäteen suomalaisesta elämästä ja työkuulttuurista.

Aasialaisista työntekijöistä oli muodostunut käsitys, jossa ahkeruus, tunnollisuus sekä palveleva asenne olivat ajatusten kärjessä. Afrikkalaiset työntekijät, joille kellonajat ja tarkka suomalainen hygieniataso olivat jokseenkin epäselviä, oli koettu suurpiirteisinä ja rentoina työntekijöinä. Yleisesti maahanmuuttajien keskuudessa vallitsi ajatus erilaisesta naisen ja miehen asemasta työyhteisössä. Naisten koettiin olevan sopimattomia esimiestehtäviin ja heillä piti olla hiukset ja käsivarret peitettyinä. Hiljainen ja nöyrä käytös koettiin kuuluvan naisille.

Maahanmuuttajia oli otettu työyhteisöjen jäseniksi selkeästi perehdyttämällä, kannustamalla, tukemalla, keskustelemalla ja kuuntelemalla. Tasavertaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen ilman ennakkoluuloja oli koettu tärkeäksi olemalla ensisijaisesti ihminen ihmiselle.

Kantasuomalaisen työntekijän perehdyttämistä maahanmuuttajataustaisen työkaverin vastaanottamiseen ja kohtaamiseen oli harjoiteltu eri tavoin. Ajatusta itsensä arvostamisesta ja kunnioittamisesta pidettiin olennaisena, sillä vain sillä tavoin voi kunnioittaa myös erilaista työkaveriaan. Myönteinen asenne, rehellisyys ja oikeanlainen uteliaisuus olivat hyödyllisiä taitoja. Tieto eri kulttuureista oli mainittu vastauksissa asiaksi, joka vähentää ennakkoluuloja. Kärsivällinen maahanmuuttajan ohjaaminen useaan kertaan samassa tehtävässä oli koettu

hyödylliseksi. Jos maahanmuuttajan kohdalle oli osunut rasistinen kantasuomalainen, oli tilanne ollut erittäin haastava.

Eri kansallisuuksia edustavat työntekijät samassa työyhteisössä oli koettu erittäin haastaviksi, sillä yhteinen toiminta-, työ- ja puhekieli puuttui kokonaan. Kouttamista ja juuri suomen kielen opiskelua toivottiin niin tehokkaaksi ja selkeäksi, että kaikki oppisivat työssä tarvittavat alkeet. Oli ollut ajatus myös lyhennyksestä peruskoulun suorittamisesta, erityisesti niille maahanmuuttajille, joiden taidot olivat heikot. Toisaalta oli kohdattu koulutettuja maahanmuuttajia, jotka eivät tienneet mikä on esimerkiksi lattiakaivo tai seinä. Suomalaiseen työelämään kaivattiin anonyymiä rekrytointia, jolloin yksilön taidot, kokemus ja osaaminen asettuisivat etusijalle kansallisuuden sijaan.

9.3 Esitutkimuksesta nousevat teemat

Kyselyn tulosten pohjalta varsinaisen tutkimuksen aiheiksi nousivat selkeästi muutamat asiakokonaisuudet, joita oli luontevaa tutkia teemahaastattelun keinoin. Ensimmäinen teema käsitteli henkilön elämään liittyviä yleisiä asioita, esimerkiksi perhesuhteita. Toinen teema käsitteli maahantuloa ja syitä siihen. Seuraavaksi suurennuslasin alla olivat kantasuomalaisten suhtautuminen ja asenteet maahanmuuttajia kohtaan ja toisaalta maahanmuuttajien asennoituminen kantasuomalaisia kohtaan. Suomen kielen taito ja sen karttuminen ja toisaalta suomen kielen puutteellinen osaaminen toimi neljäntenä teemana. Viides ja kuudes teema käsittelivät työskentelyä Suomessa ja työasioihin liittyviä olennaisia asioita. Lopuksi oli mahdollista tuoda esiin haastattelun kuluessa heränneitä ajatuksia, kysymyksiä ja tunnelmia.

10 VARSINAINEN TUTKIMUS

10.1 Teemahaastattelu

Tutkimustehtävissä on mahdollista käyttää erilaisia haastattelumuotoja. Strukturoitu haastattelu on tiukasti etukäteen määrätty tarkoin kysymyksin, ja se on yleensä lyhyt tutkimusmenetelmä. Itse haastattelu on helpohko tehdä sen jälkeen, kun kysymykset on suunniteltu ja laadittu valmiiksi. Avoimelle keskustelulle ei näin ollen jää tilaa, haastattelu jää pinnallisemmaksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 208.)

Avoin haastattelu on nimetty myös syvähaastatteluksi, vapaaksi haastatteluksi, informaaliseksi haastatteluksi, ei-johdetuksi haastatteluksi ja strukturoimattomaksi haastatteluksi. Tässä tutkimusmenetelmässä haastattelija yrittää saada selville haastattelutilanteessa haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä ja tunteita. Avoin haastattelu on vapaata keskustelua ja siksi haastatteluun varattua aikaa ja aihetta on vaikeaa määritellä etukäteen. Avoin haastattelu on vahvoja taitoja vaativaa tutkimusta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 208.)

Teemahaastattelu on keskustelua, jossa haastattelulomake kysymyksineen ohjaa haastattelijan ja haastateltavan välistä vuorovaikutusta. Keskustelu on parhaimmillaan sitä, että lomake on läsnä ja toimii tärkeänä rajanvetäjänä asiassa pysymiselle. Kuitenkin luontevaa ja aitoa keskustelua on hyvä ylläpitää mahdollisesti koko haastattelun ajan. On huomattava, että haastateltava voi vastata useampaan lomakkeessa olevaan kysymykseen yhtä aikaa ja laajemmin kuin on odotettu tapahtuvan. On myös mahdollista, että haastattelija joutuu tekemään lisäkysymyksiä käsillä olevasta aiheesta. Haastattelu on hyvä tallentaa nauhalle, sillä se mahdollistaa haastattelijan läsnäolon ja aidon kontaktin haastateltavaan haastattelutilanteessa ja myöhemmin on helpompi analysoida haastateltavan vastauksia. Kun kuunnellaan tallenteelta vastaus kerrallaan, saadaan henkilökohtaista ja syvää näkemystä kehittämiskohteena olevasta asiasta ja yksilön merkitys kehittämistehtävässä korostuu. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106-108.)

10.2 Haastattelujen suorittaminen

Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua (liite 3). Teemahaastatteluiden tavoitteena oli lisätä kantasuomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden yhteisymmärrystä samoissa työyhteisöissä työskennellessään ja ennaltaehkäistä tai jopa estää työpäivän aikana syntyneitä mahdollisia väärinkäsityksiä puolin ja toisin. Tavoitteena oli myös lisätä yhdessä toimimista työn tavoitteiden suuntaan ja helpottaa työssäjaksamista. Ennakko- luulojen vähentäminen molempiin suuntiin oli tärkeä tavoite. Kaivattiin konkreettisia yhteistyön kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä.

Haastateltavina oli kahdeksan maahanmuuttajaa ja he kaikki työskentelivät tällä hetkellä puhtauspalvelualalla. Yksi työntekijä toimi pääasiassa pesulatyössä, mutta toimi osan työpäivästään myös puhtauden tuottajana. Tämä haastateltava oli pesulassa työskennellessään työpaikan ainoa maahanmuuttaja, ja hänellä ei vielä nuoren ikänsä takia ollut mitään puhtauspalvelualan tutkintoa. Kyseessä oli nuori mieshenkilö ja hän työskenteli arkipäivisin. Haaveena tällä Lähi-idästä kotoisin olevalla nuorella miehellä oli opiskella myöhemmin rakennusalaan, josta hän saisi tulevaisuudessa ammatin itselleen.

Toinen haastateltavista oli aasialainen nainen ja hän työskenteli laitospulaisen nimikkeellä erityistä tukea ja ympärivuorokautista huolenpitoa vaativien henkilöiden asumisyksikössä tehden työvuronsa arkisin päiväaikaan. Hän oli työkohteessaan ainoa puhtauspalvelualan työntekijä. Joskus tarpeen vaatiessa hän saattoi olla käytettävissä työyhteisössään myös viikonloppuisin, jos esimerkiksi juhlapyhiä oli kalenterissa monta peräkkäin ja näin ollen puhtauden taso oli uhatuna. Kyseinen henkilö oli suorittanut laitoshuoltajatutkinnon ja ilmaisi halunsa opiskella lisää. Ensimmäinen haave oli suorittaa lukion oppimäärä.

Kaksi haastateltavista työskenteli puhtauspalvelualan työntekijöinä ison viraston tiloissa. He olivat naisia ja työkavereita ja työskentelivät sekä aamu- että iltavuoroissa. Joskus kokousten tai isojen tapahtumien sattuessa viikonloppuihin, he työskentelivät myös lauantaisin ja sunnuntaisin. Tuolloin tapahtuman ajankohta määritteli myös heidän työaikaansa. Heidän työkohteessaan oli monta puhtauspalvelualan ammattilaista, laitoshuoltajatutkinnon suorittanutta henkilöä, joista he

kaksi olivat maahanmuuttajia; toisen kotimaa sijaitsi Afrikassa ja toisen kotimaa löytyi Keski- Euroopasta.

Viides haastateltava oli aasialainen nainen, joka oli suorittanut sekä kiinteistöalan- että laitoshuoltajatutkinnon. Hän työskenteli ison koulutuskeskuksen siivoojana, puhtauden tuottajana, kuten hän itse kertoi. Hänen työkohteessaan työskenteli useita siivoojia, mutta hän oli ainoa maahanmuuttaja. Hänen työpäivänsä kuuluivat säännöllisesti arkisin ja päiväaikaan.

Kuudes haastateltava oli nuori Lähi-idästä saapunut mies, joka työskenteli yksityisessä puhtausalan yrityksessä ja hänen työkohteensa vaihtuivat lähes päivittäin. Hän oli työskennellyt maahantulonsa jälkeen ensin tehtaassa ja vasta lyhyen ajan puhtauspalvelualalla, joten hänellä ei ollut alan ammattitutkintoa. Hänen työpäivänsä olivat epäsäännöllisiä ja eripituisia kestoltaan, ja hän työskenteli myös viikonloppuisin.

Seitsemäs ja kahdeksas haastateltava olivat paitsi työkavereita myös samasta Aasian maasta kotoisin. He olivat tulleet Suomeen opiskelujen vuoksi. Molemmat opiskelivat ammattikorkeakoulussa tavoitteenaan tutkinto. He olivat työssä sairaalassa siivoojina eikä heillä kummallakaan ollut puhtausalan ammattitutkintoa, eivätkä he olleet aikeissakaan sellaista hankkia. Sairaala oli iso ja siellä työskenteli useita eri kansallisuuksien edustajia puhtauspalvelutyöntekijöinä yhdessä kantasuomalaisien kanssa. Kumpikin koki työn ja opiskelun sopivan yhteen, sillä he pystyivät vaikuttamaan työvuorojensa määrään sekä siihen, kuinka monta aamu- ja iltavuoroa yhdessä työvuorolistassa oli.

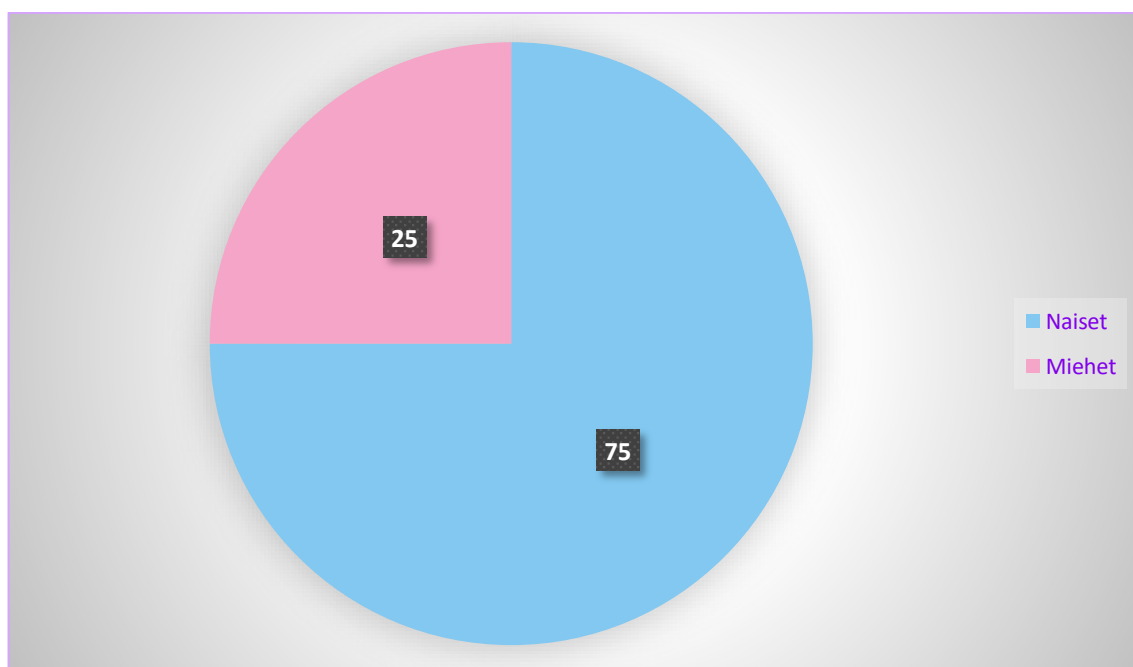
Kahdeksan haastateltavaa tavattiin heidän omissa konteksteissaan haastateltavien työajalla. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Kaikki haastattelut sovittiin tarkasti etukäteen ja lupa haastattelujen tekemiseen kysyttiin suusanallisesti työnantajan edustajilta. Varsinaista kirjallista tutkimuslupaa ei tarvittu. Haastateltavien suostumus tutkimuskeskusteluihin ja niiden nauhoittamiseen saatiin. Työpaikkojen taukotilat toimivat haastattelutilanteiden fyysisinä ympäristöinä. Kestoltaan haastattelut olivat hieman erimittaisia, sillä haastateltavien suomen kielen taito oli kaikilla erilainen. Heikko kielitaito lisäsi haastattelutilanteen kestoa tarvit-

tavien lisäkysymysten, -kommenttien ja- selvennysten takia. Haastattelutilanteiden muut henkilökohtaiset asiat kuten esimerkiksi maahantulon syyt ja niiden tunnelataukset vaativat pitämään joissakin tutkimustuokioissa pienen tauon. Keskimääräinen kesto oli 45 minuuttia yhtä haastateltavaa kohti.

11 HAASTATTELUJEN TULOKSET

11.1 Yleistä

Haastattelututkimuksessa haastateltiin kahdeksan puhtauspalvelualalla työskentelevää maahanmuuttajaa. Naisia oli kuusi ja miehiä kaksi. Kaikki haastatellut naiset olivat naimisissa ja kaksi heistä suomalaisen miehen kanssa. Viidellä naisista oli omia lapsia ja vain yksi naisista oli lapseton henkilö. Yhdellä naisista oli jo lastenlapsia. Molemmat haastatellut miehet olivat yksineläjiä, nuoria poikamiehiä, vaikka toinen heistä oli saapunut Suomeen perheensä kanssa (kuvio 1).



KUVIO 1. Sukupuolijakautuma

Yksi haastatelluista henkilöistä oli keskieurooppalainen. Hän kuului protestanttiseen kirkkoon, mutta hän kertoi vain ihastelevansa kauniita kirkkorakennuksia. Uskonto ei ollut merkittävässä asemassa hänen elämässään. Kyseinen naishenkilö kertoi olleensa kotimaassaan kaupassa töissä ja samaan aikaan toiminut iltaisin vartijan tehtävissä. Hän halusi säilyttää omasta kulttuuristaan ainakin ruokakulttuuriin liittyvät tavat.

Ainoana afrikkalaisena haastateltavana oli naishenkilö ja hän kertoi olevansa kristitty ja Suomessakin aktiivinen evankelisluterilaisen seurakunnan jäsen. Kotimaassaan hän oli työskennellyt sairaanhoitajana vanhuksille tarkoitettussa hoivakodissa. Hän piti oman kulttuurin ja äidinkielen merkitystä tärkeänä, vaikka koki suomalaisen elämäntyylin ihan hyväksi. Lapsilleen hän halusi siirtää afrikkalaista kulttuuriperintöä muun muassa aikuiseksi kasvamisen riitteihin liittyen. Hän halusi opettaa lapsilleen myös oman maansa historiaa, jotta nämä tietäisivät mistä he ovat kotoisin.

Aasiasta oli saapunut maahamme kolmas haastateltava naishenkilö, ja hän oli avioitunut suomalaisen miehen kanssa. Haastateltava oli suorittanut kotimaassaan puutarhanhoitoalaan liittyvän ammattikorkeakoulututkinnon ja hän työskenteli ennen Suomeen tuloa kotikaupungissaan golfmestarin apulaisena golfkentällä. Hän kertoi olevansa buddhalainen ja hänen aviomiehensä oli kristitty, mutta se ei tuottanut ongelmia parisuhteessa. Omasta kulttuuristaan haastateltava halusi säilyttää ainakin vuodentakaisin liittyvät perinteet ja oman ruokakulttuurinsa tavat.

Toinen Aasiasta saapunut naishenkilö oli tullut ensin yksin Suomeen ja hänen perhettään oli saapunut maahamme myöhemmin. Hän oli kotoutunut ja päättänyt jäädä maahamme. Myöhemmin hän avioitui suomalaisen miehen kanssa. Kotimaassaan hän oli työskennellyt kenkätehtaan työntekijänä ja olutpanimolla iltaisin. Hän kertoi olevansa buddhalainen ja hänen miehensä oli kristitty. Kotimaassaan hän halusi pitää yllä ruoanlaittotaitea ja omaa äidinkieltään. Hän halusi oppia paljon myös suomalaisia tapoja, koska hänellä oli perhe nyt täällä Suomessa.

Aasiasta olivat saapuneet maahamme nuoret naishenkilöt yhdessä aviopuolisoitensa kanssa. Heidän kotinsa täällä sijaitsivat maantieteellisesti lähellä toisiinsa. Kotimaassa he olivat kumpikin olleet opiskelijoita, ja toinen oli myös työskennellyt opiskelun ohessa. Naiset perheineen olivat muslimeja. He molemmat halusivat säilyttää oman maansa perhekeskeisen elämäntavan, ja he halusivat ylläpitää kotimaan kulttuuriin liittyviä perinteitä. Samoin he kokivat uskontoon liittyvien juhlien olevan tärkeitä. Näistä Ramadan-juhla oli erittäin merkittävä ja sitä

vietettiin yhdessä perheen kanssa. Toinen naisista kertoi, että lasten on kuunneltava aikuisia ja kunnioitettava heitä. Lasten ei hänen mielestään pidä antaa päätää asioista, joihin heillä ei vielä ole valmiuksia.

Kaksi mieshenkilöä oli saapunut Suomeen Lähi-idästä. Toinen heistä oli tullut perheensä kanssa, mutta hän asui nyt jo yksin. Hän kertoi olevansa muslimi ja hän piti erittäin tärkeänä uskontoaan ja sitä, ettei hän sitä voi ikinä vaihtaa. Kotimaassaan hän oli ollut vielä koululainen. Hän oli kuitenkin tehnyt myös töitä, sillä hän kertoi opiskelun maksaneen paljon kotimaassaan.

Toinen nuori mieshenkilö oli tullut maahamme yksin kävellen useiden maiden läpi. Hän kertoi suorittaneensa kotimaassaan diplomi-insinöörin tutkinnon ja olleensa työssä. Hän oli sunnimuslimiperheestä ja hän kertoi, että käännyttyään kristinuskoon Suomessa, hänellä ei ollut paluuta kotimaahan takaisin.

11.2 Maahantulo

Yksi naishenkilö avioitui maahantulonsa jälkeen. Hän oli tavannut puolisonsa omassa kotimaassaan, kun tuleva puoliso oli siellä lomamatkalla. Hääjuhla oli vietetty naisen kotimaassa, mutta viralliset avioliiton solmimiseen liittyvät paperit oli tehty Suomessa (kuvio 2).

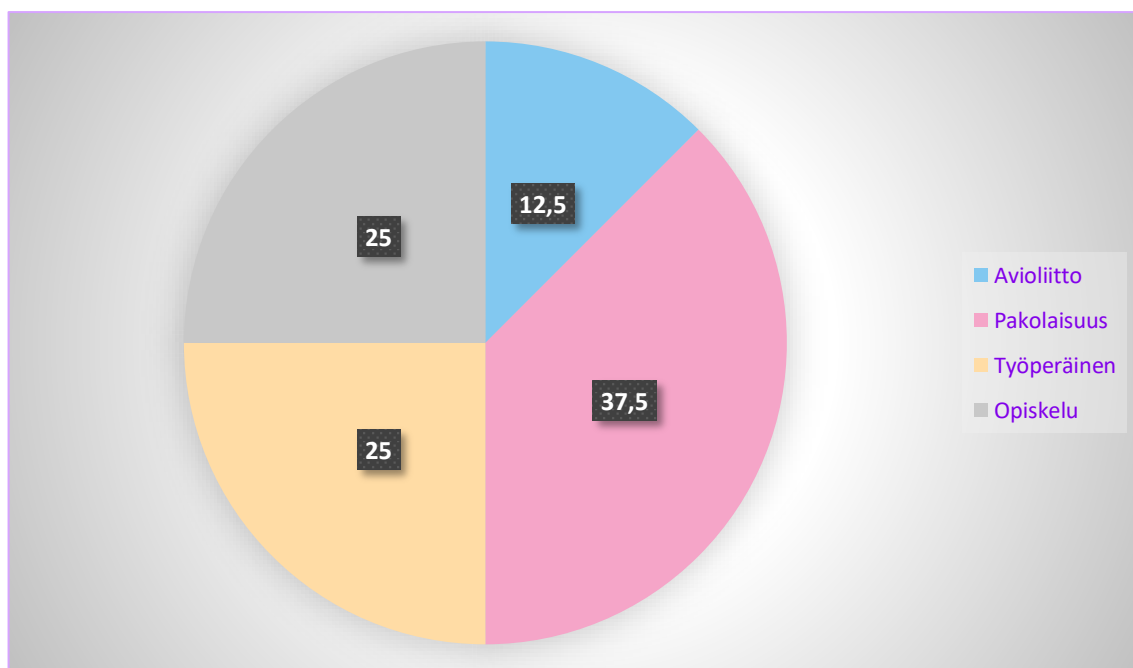
Pakolaisina maahamme olivat saapuneet molemmat mieshenkilöt. Toinen mieshenkilö oli tullut ydinperheensä kanssa, mutta saavutettuaan täysi-ikäisyyden hän oli jo muuttanut omaan vuokra-asuntoonsa. Toinen mieshenkilö oli tullut Suomeen etsimään turvapaikkaa maastamme. Hän kertoi Jumalan johdattaneen hänet tänne (kuvio 2).

Afrikkalainen nainen oli paennut kotimaastaan miehensä ja perheensä kanssa pois sodan keskeltä Suomeen. He saivat turvapaikan ja jäivät tänne. Suomessa perheeseen syntyi vielä lisää lapsia (kuvio 2).

Kaksi naishenkilöä oli saapunut maahamme etsimään työtä ja rauhallisempaa elämää kuin kotimaa pystyi tarjoamaan. Toinen heistä oli tullut yksin ja oli kotoutunut hyvin. Myöhemmin hän löysi työpaikan ja avioitui suomalaisen miehen kanssa (kuvio 2).

Keskieurooppalainen naishenkilö oli tullut maahamme yhdessä miehensä ja perheensä kanssa ja heidän tarkoituksensa oli ollut löytää hyvä toimeentulon lähde ja asettua maahamme pysyvästi (kuvio 2).

Aasiasta saapuneet naiset olivat tulleet Suomeen päätarkoituksenaan opiskella itselleen ammattikorkeakoulututkinto. He työskentelivät samanaikaisesti puh-tauspalvelualalla (kuvio 2).



KUVIO 2. Maahantulon syyt

Kaikki haastatellut maahanmuuttajat kertoivat, että Suomessa on hyvä asua ja elää. Maamme on turvallinen ja rauhallinen. Vuodenaikojen vaihtelu koettiin hienona asiana, mutta talvet koettiin kamalina kylmyyden takia. Suomalainen perusturva ja perusterveydenhuolto olivat asioita, joita kiiteltiin. Samat koulutusmahdollisuudet kaikille yhteiskuntaluokasta riippumatta, tasa-arvo, sananvapaus ja uskonnonvapaus olivat asioita, joita keuhuttiin kovasti. Terveellisen ruoan merkitys ihmisen hyvinvoinnille tuli yhtenä tärkeänä asiana esiin, vaikka suomalainen

ruoka koettiin todella erilaiseksi kuin kotimaan ruoka. Ihmettelyn aiheena olivat myös säännölliset vapaapäivät työvuorolistassa.

Kotoutumisen haasteiksi maahanmuuttajat kokivat kantasuomalaisten ennakkoluuloisen ja sisäänpäin kääntyneen elämäntyylin. Ystäviä oli vaikeaa saada ja kantasuomalaiset koettiin ujoina ja juroina. Huonoksi asiaksi koettiin myös maahantuloon liittyvien virallisten papereiden ja lomakkeiden täyttäminen, koska kielitaitoa ei ollut eikä kukaan ollut auttanut.

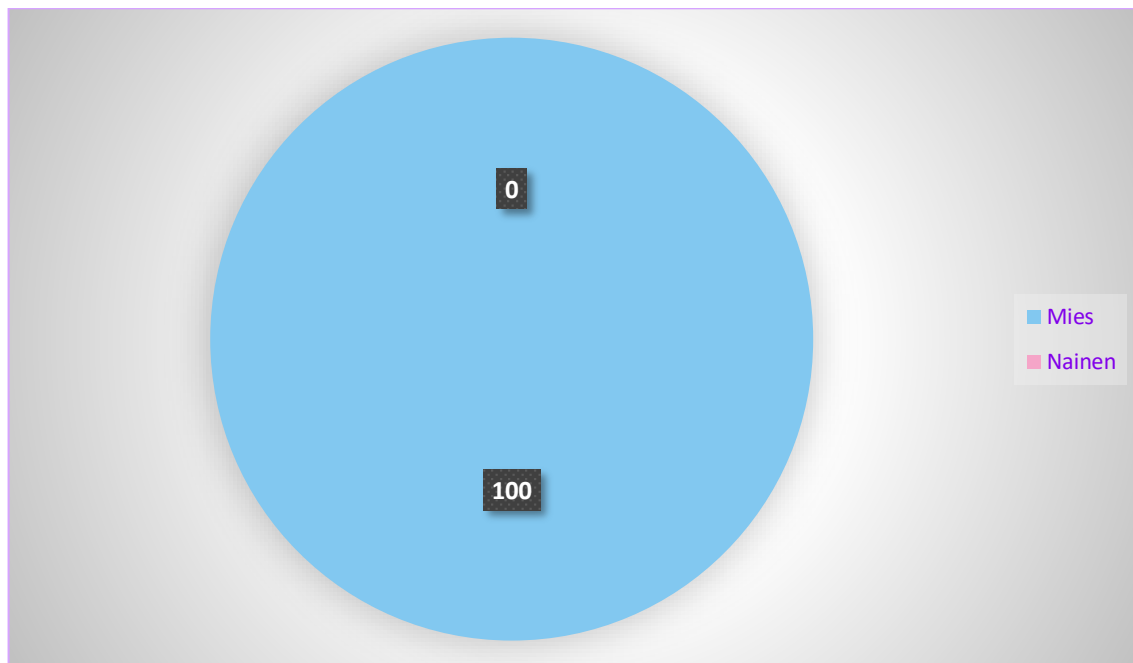
11.3 Asenteet ja suhtautuminen

Haastatellut maahanmuuttajat olisivat halunneet tietää etukäteen jotain maamme historiasta, poliittisista järjestelmistä, ja jotain kantasuomalaisista ihmisistä. Joku korosti suomen kielen alkeiden osaamista ennen maahan tuloa ja pientä tietämystä suomalaisesta kulttuurista. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että tärkeintä oli päästä maahan. Nämä ihmiset eivät kokeneet välttämättömänä asiana tietää mitään etukäteen.

Osa haastatelluista henkilöistä oli sitä mieltä, että maahantulijan kotimaasta olisi ollut hyvä tietää jotain etukäteen. Tällaisia asioita olivat muun muassa kulttuurierot ja politiikkaan liittyvät erot eri maissa. Jotkut olivat sitä mieltä, että maahantulijan kieltä olisi ollut vastaanottajien hyvä osata edes alkeet. Toisaalta turvanpaikanhakijat olivat vain onnellisia päästessään maahan, he eivät olleet ehtineet ajatella muuta kuin sitä, että he turvallisesti pääsisivät perille.

Haastatellut kokivat tullessa kaikki kohdelluiksi hyvin ja ystävällisesti Suomessa, ja he olivat itse kohdelleet kantasuomalaisia kohteliaasti. Toisaalta eräs haastatelluista naisista koki, että ystävällinen kohtelu on persoonakohtaista eikä johdu siitä mitä kansallisuutta ihminen edustaa. Keskieurooppalainen nainen kertoi, että häntä oli kohdeltu sen jälkeen hyvin, kun selvisi, ettei hän ole venäläinen. Toinen opiskelemaan tulleista naisista oli sitä mieltä, että ulkomaalaisen oli vaikea löytää työpaikkaa maastamme.

Sukupuolten välinen tasa-arvo sekä miehen ja naisen yhteiskunnallinen asema herättivät paljon antoisaa keskustelua. Kaikki kahdeksan haastateltavaa olivat sitä mieltä, että kotimaassa mies oli hallitseva henkilö parisuhteessa ja perheessä sekä yleisesti kotimaan yhteiskunnassa (kuvio 3).

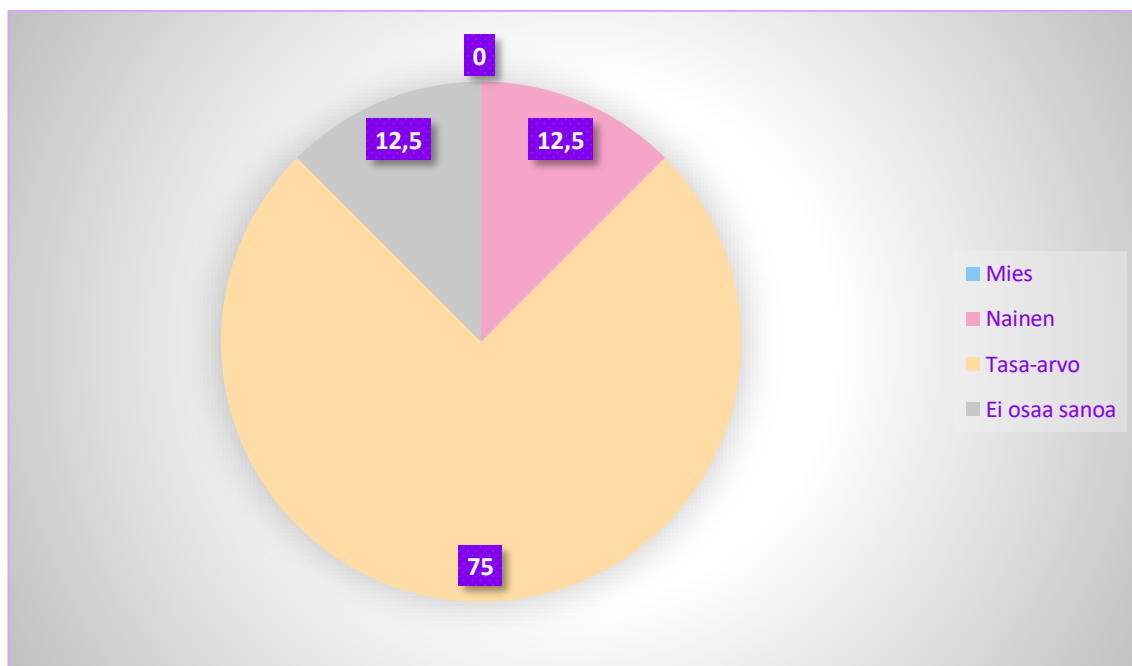


KUVIO 3. Hallitsevassa asemassa kotimaassa

He kokivat, että naisen on tehtävä mitä mies tahtoo, eikä mies vielääkään usko, että nainen kykenee samoihin asioihin kuin mies. Lähi-idässä naisella ei ole lupa lähteä kotoa eikä hänellä ole lupaa soittaa puhelimella kenellekään. Lähi-idässä ja Afrikassa naiset ovat enimmäkseen kotirouvia, he hoitavat perheen ja kodin. Aasian maissa osa naisista käy jo kodin ulkopuolella ansiotyössä. Siellä naisen asema on kohentunut viime vuosina, mutta ei ole hyvä vielääkään. Samaa kertoivat kaikki aasialaiset naishenkilöt.

Suomessa naisen ja miehen välillä vallitsee tasa-arvo, ainakin näennäisesti. Sitä mieltä oli aasialaisista haastatelluista eräs rouva. Afrikkalaisessa perheessä oli ollut vaikeuksia, sillä vaimo oli uskaltanut alkaa sanoa puolisolleen vastaan elettyään jo pitkään Suomessa. Keskieurooppalainen naishenkilö oli sitä mieltä, ettei hän osaa sanoa miten asia on. Toinen aasialaisrouva oli ehdottomasti sitä mieltä, että nainen on hallitsevassa asemassa perheessään. Toinen haastatelluista mieshenkilöistä oli ehdottomasti sitä mieltä, että nainen on elämänantaja ja siksi hallitsevassa asemassa Suomessa. Toinen nuorukainen kannatti tasa-arvoa.

Maahamme opiskelemaan tulleet naiset olivat hyvillään siitä, että maassamme on tasa-arvo ja heidän miehensä ymmärtävät sen (kuvio 4).



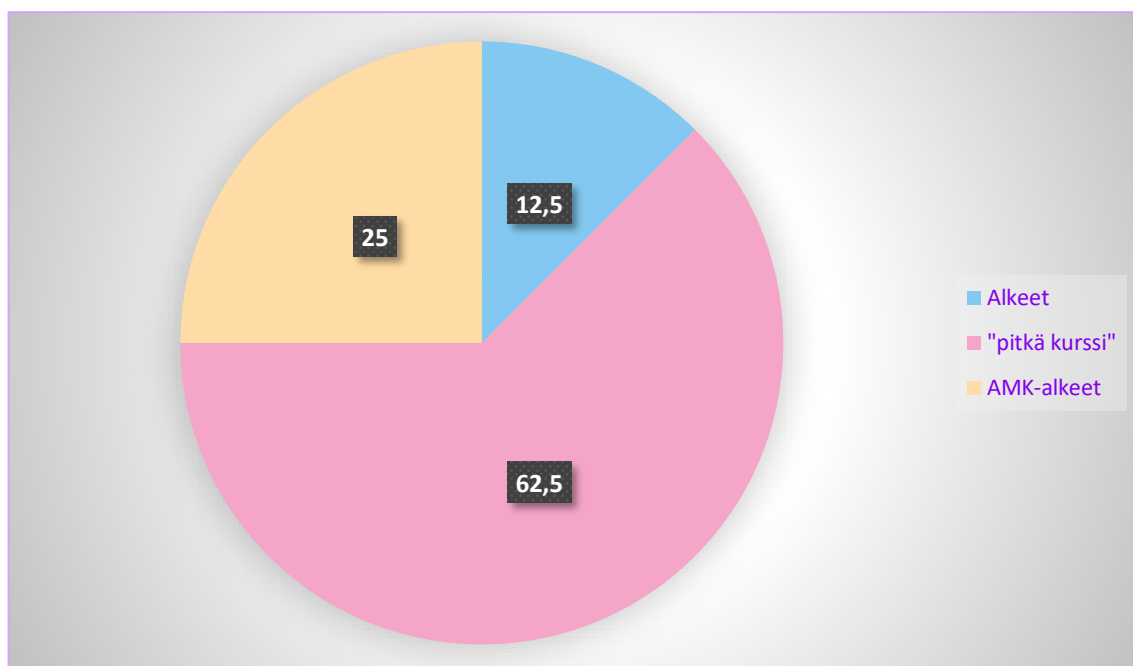
KUVIO 4. Miehen ja naisen asema Suomessa

11.4 Kielitaito ja koulutus

Suomen kielen taidoiltaan haastatellut henkilöt olivat eritasoisia. He kertoivat suomen kielen lauserakenteen ja sanajärjestyksen olevan vaikea. He kokivat, että puhuttu ja kirjoitettu suomen kieli sisältää liian pitkiä sanoja. Samoin haasteeksi koettiin nopea suomen kielen puhetyyli. Jokainen koki kuitenkin tulevansa toimeen suomen kielellä. Kaikille haastatelluille henkilöille yhteistä oli se, että jokainen koki kirjoittavansa ja lukevansa vähän suomen kieltä. Oman äidinkielen lisäksi haastatelluista neljä koki puhuvansa ja ymmärtävänsä englannin kieltä. Kielitaitoa toivottiin lisää.

Suomen kielen opetusta oli saanut jokainen haastatelluista. Kurssit olivat olleet eri pituisia kestoiltaan. Viisi henkilöä oli saanut suomen kielen opetusta vuoden kestäneellä kurssilla, joka oli tarkoitettu maahanmuuttajille. Yksi henkilö oli saanut opetusta suomen kielen alkeiskurssin muodossa ja kaksi haastatelluista hen-

kilöistä oli saanut ammattikorkeakoulussa opetusta suomen kielen alkeissa muiden opintojen yhteydessä. Muut ammattikorkeakouluopinnot suoritettiin englannin kielellä (kuvio 5).

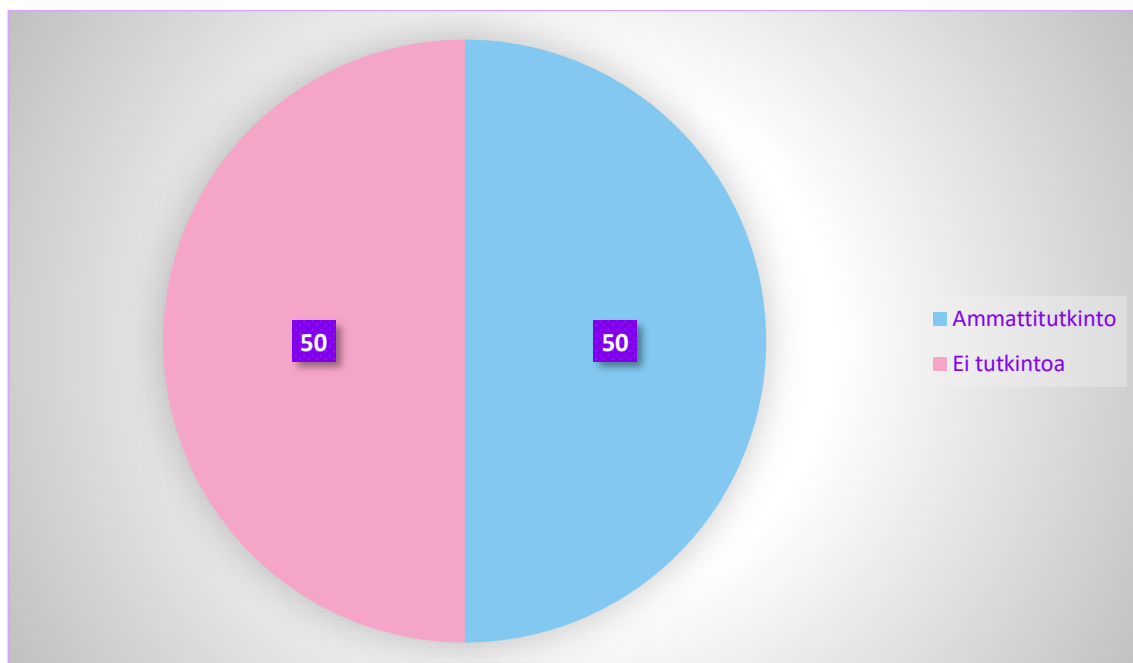


KUVIO 5. Suomen kielen taito

Neljä haastatelluista naishenkilöistä oli suorittanut laitoshuoltajan ammattitutkinnon ja yksi heistä myös kiinteistöalan ammattitutkinnon. Syy siihen oli, että he halusivat olla työssä. He kokivat olevansa tärkeitä ja halusivat auttaa omalla työpanoksellaan yhteiskuntaamme. Työttömänä olo ei tullut kysymykseenkään, ja he olivat tulleet tietoisiksi puhtausalan työvoimapulasta maassamme (kuvio 6).

Kaksi opiskelemaan tullutta naishenkilöä olivat rahan tarpeessa ja pystyivät työskentelemään puhtauspalvelualan työtehtävissä ilman ammatillista tutkintoa. Työn osa-aikaisuus ja määräaikaisuus mahdollisti opiskelun ammattikorkeakoulussa samaan aikaan (kuvio 6).

Lähi-idästä tulleet nuorukaiset halusivat tehdä työtä ja he kokivat olonsa tarpeelliseksi työskennellessään puhtauspalvelualalla. He tarvitsivat myös palkkarahojansa. Kuitenkin kumpikin heistä suunnitteli työskentelevänsä ilman puhtauspalvelun ammattitutkintoa, sillä heidän opiskeluunsa liittyvät suunnitelmansa suuntautuivat muun muassa rakennusalalle (kuvio 6).



KUVIO 6. Koulutus Suomessa

11.5 Työskentely

Kaikki haastatellut henkilöt olivat työskennelleet maassamme eri mittaisia aikoja puhtauspalvelualalla. Lyhin työsuhde oli tähän mennessä kestänyt vuoden ja pisin työsuhde, joka oli jo muuttunut vakituseksi, oli kestänyt 12 vuotta.

Puhtauspalvelualan henkilöt olivat valinneet siksi, että työtä riitti. Kuitenkaan vastuun määrä ei tuntunut liian suurelta, eikä tarvinnut vastata esimerkiksi kenenkään ihmisen hoitamisesta ja huolenpidosta. Toisaalta kielitaidon puutteen vuoksi muualta ei ollut niin helppoa löytää työpaikkaa.

Jokainen henkilöistä koki tulleen hyväksytyksi työyhteisöissään ja kuitenkin yksi pyysi saada jättää vastaamatta tähän kysymykseen. Kaikki tuntui olevan työpaikoilla ja työtehtävien tekemisessä hyvin, työkaverit olivat mukavia, esimiestähoa kiiteltiin ja jopa palkkaa keuhuttiin hyväksi.

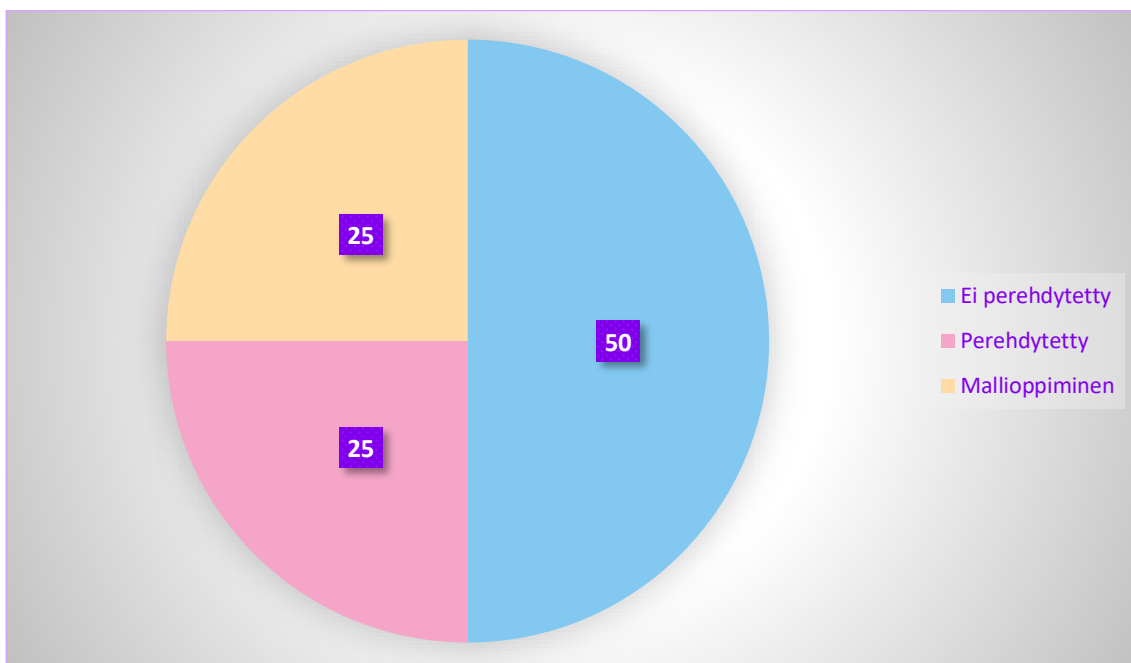
Kehittämistarpeita oli havaittu myös. Esimiehen läsnäolo koettiin tärkeäksi ja sitä toivottiin enemmän. Esimiehen toivottiin ratkovan yhdessä työntekijöiden kanssa keskustellen mahdolliset erimielisyydet ja väärinymmärrykset työyhteisössä.

Perehdyttäminen oli erilaista jokaisessa työkohteessa. Ensimmäinen haastatelluista koki, ettei häntä ollut perehdytetty lainkaan ja toivoi sitä, että rauhallisesti näytettäisiin työtehtävien tekemiseen liittyvät asiat. Samoin hän toivoi työvälineiden ja puhdistusaineiden lisäopetusta, että hän osaisi käyttää oikeita työvälineitä ja puhdistusaineita oikeisiin kohteisiin (kuvio 7).

Toinen, kolmas ja neljäs haastatelluista olivat aloittaneet työn tekemisen työkohteissaan täysin ilman perehdytystä. Heille oli vain osoitettu työalueet, joista heidän oli selviydyttävä. He kertovat kumpikin kyselleensä paljon ja oppineensa omista virheistään (kuvio 7).

Miestyöntekijät olivat saaneet omasta mielestään hyvän työhön perehdytyksen. He olivat molemmat ilmaisseet työn vastaanottaessaan englannin kielen taitonsa, joten perehdyttämistä oli tapahtunut sekä suomen kielellä että englannin kielellä. Toinen miestyöntekijöistä puhui omasta mielestään todella hyvää englantia ja toinen heistä kertoi, että oppiessaan suomen kieltä koko ajan lisää, sujuvat työtkin paremmin (kuvio 7).

Nuoret opiskelijanaiset olivat saaneet todella hyvän ja aikaa vievän perehdytyksen työtehtäviinsä. He olivat kumpikin tahoillaan saaneet kulkea kokeneen laitoshuoltajan mukana useita päiviä. Heille oli kerrottu rauhallisella ja selkeällä suomen kielellä työtehtäviin liittyviä olennaisuuksia. Samaan aikaan heille oli näytetty erittäin käytännönläheisesti, kuinka työtehtävät suoritetaan. Kun perehdytettävät olivat olleet valmiita omasta mielestään tarttumaan töihin, heille oli annettu siihen mahdollisuus. Tämänkin jälkeen, kokenut laitoshuoltaja oli kulkenut uuden työntekijän mukana yhden työpäivän ajan. Myös englannin kieltä oli käytetty perehdytysvaiheessa. Nyt molemmat aasialaisnaiset ovat jo itse olleet perehdyttämässä uusia työkavereita itselleen, sekä kantasuomalaisia että eri maista tulleita työntekijöitä (kuvio 7).

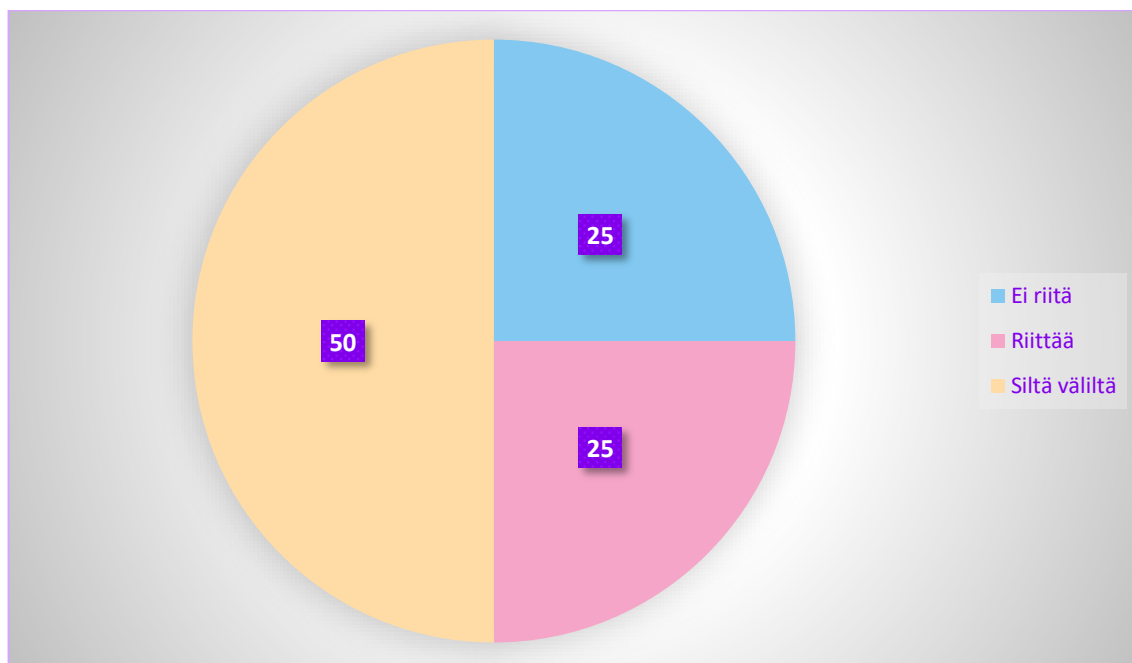


KUVIO 7. Perehdytys puhtauspalvelutyöhön

Haastatelluista henkilöistä kaksi oli sitä mieltä, ettei heidän suomen kielen taitonsa riitä työtehtävien vastaanottamisessa eikä vielä muutenkaan. He kokivat erittäin tarpeelliseksi sen, että he itse rohkenivat kysyä toistuvasti neuvoja. Toinen näistä henkilöistä sanoi, että kun suomea puhutaan nopeasti, häneltä menee suurin osa ohi. Kuitenkin hän oli ollut tähän mennessä maassamme jo useita vuosia ja työskennellyt koko ajan kantasuomalaisten kanssa yhdessä (kuvio 8).

Mieshenkilöt olivat sitä mieltä, että heidän kielitaitonsa on riittävä työssä suoriutumiseen. Kuitenkin molemmat kertoivat, että he joutuvat joskus kysymään selvittäviä neuvoja työtehtäviensä mahdollista suorittamista varten. Toinen mieshenkilöistä kertoi käyttävänsä työssään myös englannin kieltä (kuvio 8).

Neljä haastatelluista henkilöistä oli sitä mieltä, että heidän suomen kielen taitonsa ei riitä lainkaan. He kertoivat kommelluksista, joita oli tapahtunut kielitaidon puutteellisuuden takia. Halu oppia lisää suomen kieltä kävi ilmi näissä keskusteluissa, ja samalla huoli siitä, kuinka jaksaisi opiskella kieltä työpäivien jälkeen ja perhe-elämän vaatimusten keskellä. Työohjeet heille kerrottiin niin monta kertaa, että he ymmärsivät. Kysymällä rohkeasti yhä uudelleen ja uudelleen nämä naishenkilöt olivat päässeet pitkälle. Huomattavaa on, että juuri nämä henkilöt olivat olleet jo pitkään maassamme (kuvio 8).



KUVIO 8. Riittävä suomen kielen taito työssä

Työskentely oli kaikkien haastateltujen mielestä ihan samanlaista sekä kansuomalaisten että eri kansallisuuksia edustavien työkaverien kanssa. He kertoivat myös tulleen kohdelluiksi samanarvoisina muiden työntekijöiden kanssa.

Eroja työkuultuureissa oli. Haastatelluista henkilöistä eräs ihmetteli sitä, kuinka paljon lomaa suomalainen työntekijä saa pitää vuodessa. Hän ihmetteli myös työpäivän aikana pidettävien taukojen määrää ja pituutta. Työajan tarkka kellonaika oli ihmetyksen aiheena myös, sillä hänen kotimaassaan tehtiin työt valmiiksi ja vasta sitten poistuttiin työpaikalta. Sillä, ylittyikö työaika, ei ollut niin väliä.

Eräs haastateltu kertoi kotimaansa ylipitkistä työpäivistä, jotka saattoivat venyä aamusta iltaan ja ilman lisätyön korvausta. Hän kertoi myös mielipiteensä siitä, kuinka puhtausalan ammattilaista arvostetaan Suomessa toisin kuin hänen kotimaassaan. Hän puhui tyytyväisenä ergonomian merkityksestä ja hyvien työvälineiden osuudesta siihen.

Toinen mieshenkilö kertoi, että hänen kotimaassaan ei tarvita työsopimuksia eikä liioin ammattitutkintoa työpaikan saamiseksi. Palkka maksetaan käteen silloin kun muistetaan. Hän ihasteli suomalaista pankkijärjestelmää ja omaa pankkitiliään täällä. Eriarvoinen asema yhteiskunnassa hänen kotimaassaan oli rikkailla

ja köyhillä, ja hän kertoi rahalla saavan kaikkea, vaikka hyvän moraalien vastaisestikin. Hän ihasteli suomalaisen yhteiskunnan tapaa mahdollistaa opiskelu, työ ja hyvä perusturva kaikille varallisuuden katsomatta.

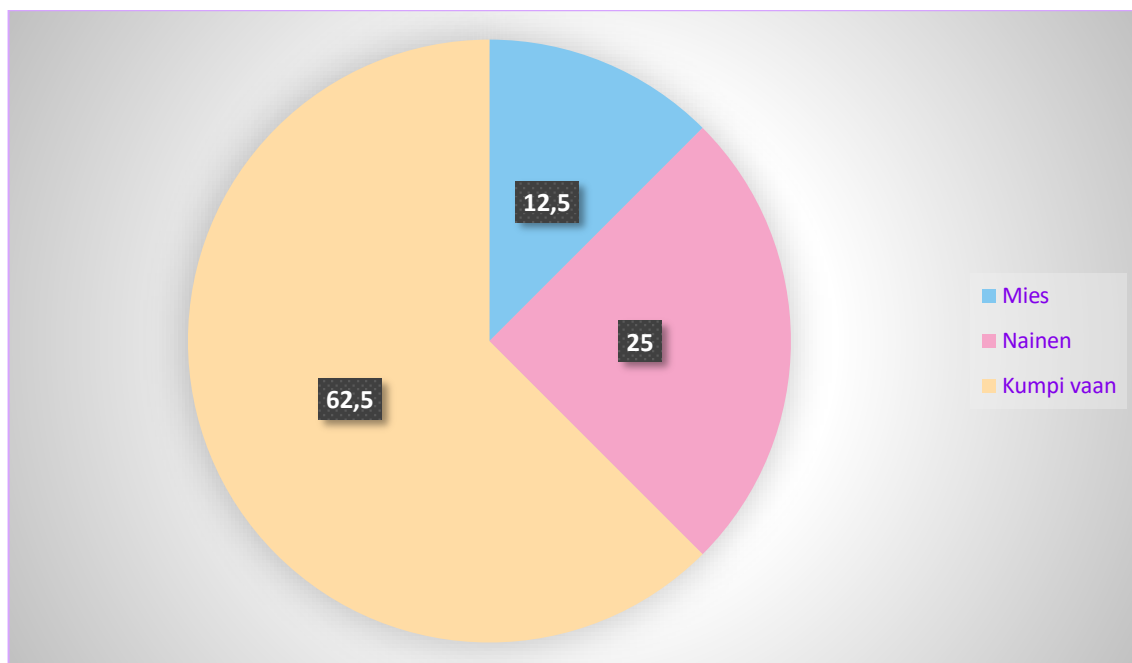
11.6 Esimiestyö ja työaika

Haastatellut henkilöt kokivat, että esimiehen tärkein tehtävä oli seurata työntekijöidensä työtehtävien suorittamista. Tärkeänä pidettiin myös ongelmatilanteiden ratkaisuisissa ja muutenkin arjessa esimiehen läsnäoloa. Koettiin, että esimiehen tehtävä on järjestää työvälineet ja tarvittavat puhdistusaineet työntekijöilleen. Kunnioittavaa asennetta työntekijöitään kohtaan odotettiin esimieheltä ja työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua. Esimiehen toivottiin olevan rauhallinen ja kylmäpäinen, jotta hän pystyy ratkaisemaan vaikeitakin työtilanteita. Esimiehen toivottiin olevan kiinnostunut työntekijöistään ja joskus kiittävän hyvästä työsuorituksesta.

Työkavereiltaan haastatellut henkilöt toivoivat ystävyyttä ja sitä, että työpaikkaa, työtehtäviä ja työyhteisöä kunnioitetaan. Toivottiin myös sitä, että virheiden ja kommellusten yhteydessä neuvottaisiin uudelleen työtehtävien suorittamisessa. Avoimuutta erilaisuutta kohtaan toivottiin.

Vain yksi haastatelluista oli sitä mieltä, että mies on aina parempi johtaja. Tämä mieshenkilö kertoi naisjohtajan loukanneen hänen arvokkuuttaan muun muassa huutamalla työntekijälleen ja aliarvioimalla tämän työpanosta. Yksi naishaastatelluista oli ehdottomasti miesjohtajuutta vastaan, hän sanoi naisen olevan aina parempi johtaja. Eräs haastatelluista empi, mutta päätyi kuitenkin naisjohtajuuden paremmuuteen (kuvio 9).

Viisi haastatelluista henkilöistä oli sitä mieltä, että johtajan sukupuolella ei ole suurta merkitystä, jos hän hoitaa työnsä hyvin. Hyvä esimies on mukana arjessa ja järjestää lisää työpäiviä (kuvio 9).



KUVIO 9. Haastateltavien mielipide siitä, toimiiko esimiehenä paremmin mies vai nainen

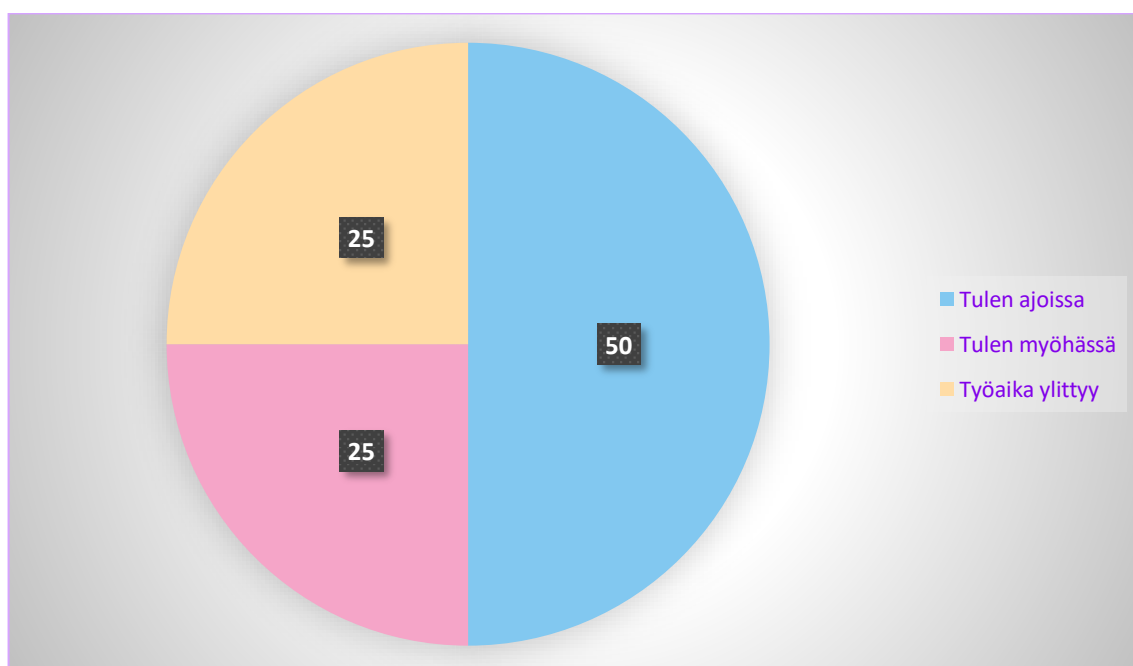
Jokainen haastatelluista henkilöistä tiesi, että työsopimus on virallinen asiakirja, josta näkyy muun muassa työntekijän henkilötiedot, työsuhteen luonne, päivittäinen työaika sekä palkkaus. Työsopimuksensa muisti jokainen allekirjoittaneensa. Kukaan haastatelluista ei tiennyt mikä on työehtosopimus.

Työajoista ja kellonaikojen noudattamisesta oltiin ahkeria keskustelemaan. Neljä haastatelluista oli sitä mieltä, että he tulivat aina ajoissa työpaikalle. He kertoivat, että mikäli heillä on menoa kesken työpäivän, on siitä ilmoitettava esimiehelle ja työkavereille. On sovittava etukäteen, kuinka toimitaan. Suomalainen talvi aiheutti sitä, että työmatkaan varattiin reilusti enemmän aikaa kuin kesällä. Kerrottiin, että myöhästyminen on ikävä tapa, joka aiheuttaa työntekijälle itselleen eniten harmia. Oli ymmärretty, että luottamusta herätti ajoissa paikalle saapuminen. Kerrottiin myös, että kotimaassa oli hyvä noudattaa tarkkoja kellonaikoja työpaikalle saapumisessa. Yksi haastatelluista kertoi jo kotimaassa noudattaneensa työaikoja, vaikka se ei ollut yleistä hänen kotimaassaan (kuvio 10).

Kaksi haastatelluista kertoi myöhästyvänsä usein. Toinen heistä oli sitä mieltä, että myöhästymisestä ilmoittaminen työpaikalle oli riittävä toimenpide asian korjaamiseksi. Hän oli kotoisin maasta, jossa kellonajat eivät olleet tarkkoja tai tär-

keitä noudattaa. Tärkeintä oli tehdä itselle kuuluvat työtehtävät. Joskus myöhästyttyään hän saattoi jäädä työajan jälkeen tekemään työtehtävänsä valmiiksi. Toinen myöhästelevä henkilö ihmetteli sitä, kuinka niin voi toistuvasti käydä, vaikka hän tiesi etukäteen työvuoron alkamiskellonajan (kuvio 10).

Kaksi haastatelluista kertoivat menevänsä ajoissa töihin, mutta kotimaan tapojen mukaan he saattoivat jäädä virallisen työajan jälkeen tekemään työtehtävät valmiiksi tai auttamaan työkavereitaan. He kokivat kunnia-asiana sen, että tilat olivat siistit ja puhtaat heidän jälkeensä (kuvio 10).



KUVIO 10. Työaika

11.7 Loppukommentteja

Muutama haastateltu henkilö halusi kertoa lopuksi haastattelijalle itselleen merkittävistä asioista. Eräs henkilö kertoi pitävänsä Suomesta ja vuodenaikojen selkeästä vaihtelusta. Hän kertoi kuitenkin aina kaipaavansa kotimaahansa. Hän kertoi lähettävänsä joka kuukausi rahaa kotimaahan läheisilleen. Työpaikallaan hän kauhisteli päivittäistä ruokahävikin suurta määrää. Hän ihaili suomalaista eläkejärjestelmää, jota hänen kotimaassaan ei ollut lainkaan. Hän oli innostunut ajatuksesta, että hän opiskelisi lisää ja hakeutuisi ensin lukioon ja sen jälkeen eteenpäin kohti toista ammattitutkintoa.

Yksi haastatelluista henkilöistä oli ihastunut saunakulttuuriin. Hän kertoi myös kaipaavansa ensimmäistä kantasuomalaista esimiestään, joka oli opettanut työntekijälleen suomalaista työkulttuuria ja siihen kuuluvia tapoja. Esimies oli huolehtinut työntekijänsä verotukseen liittyvistä asioista ja muista virallisista asioista maahantuloon liittyen. Työntekijä kertoi esimiehen olleen kuin varaäiti hänelle.

Kolmas henkilö toivoi vakituista työsuhdetta ja hän oli ymmärtänyt ensin kyseisen haastattelun liittyvän vakituisen työsuhteen saamiseen. Hän kertoi rakastavansa työpaikkaansa, työkavereitaan ja palkkaansa. Kuitenkin kaipaus kotimaahan oli läsnä koko ajan, vaikka internet- ja puhelinyhteys oli parantunut ja yhteyttä vanhempiin ja muihin sukulaisiin pystyi pitämään jatkuvasti.

Lähi-idästä tullut mieshenkilö kertoi siitä, kuinka pääsy takaisin kotimaahan oli mahdoton. Hän oli liittynyt evankelisluterilaisen kirkon jäseneksi ja se oli syynä myös sille, että vanhemmat hylkäsivät hänet. Hän kertoi myös pelosta, mikä oli ollut läsnä kotimaassa eläessä koko ajan. Mies kertoi Jumalan johdattaneen hänet Suomeen.

Suurin osa kertoi jäävänsä pysyvästi Suomeen, jokainen omista syistään käsin. Suomessa on kaikki hyvin ja halu opiskella tai tehdä työtä voitti ainaisen kotimaan kaipuun. Suomalainen yhteiskunta on hienosti rakennettu, mutta ihmiset tuntuivat olevan vähän ujoja ja pidättyväisiä, vaikkakin ystävällisiä.

ryksiä tulee paljon. Toisaalta haastateltavat maahanmuuttajat sanovat ymmärtävänsä hyvin sekä suomen kieltä että työohjeet. Johtopäätös, jonka kyseisestä asiasta voi tehdä on, että maahanmuuttajat eivät pysty tai halua myöntää oman kielitaitonsa puutteellisuutta.

Uskonnon ja oman kulttuurin merkitys koettiin tärkeäksi, mutta se ei tuntunut näkyvän työpaikoilla mitenkään. Maahanmuuttajien tapakulttuuriin liittyvät asiat eivät tuntuneet häiritsevän työntekoa. Ainoa ongelmia tuottava asia oli kellonajat ja niiden noudattaminen. Työaikojen selkiyttäminen ja niiden mukaan toimiminen vaatii molemminpuolista opettelua ja joustamista; kantasuomalaisen kärsivällisyyttä ohjata tulokasta ja maahanmuuttajan tunnollisuutta ja tarkkuutta.

Forms-kysely tuotti 100 % vastaustuloksen. Tämä on omiaan kertomaan maahanmuuttajataustaisten ja kantasuomalaisten työyhteisöjen kaipaavan lisää tietoa siitä, kuinka monikulttuurinen yhteistyö saadaan sujumaan yhä paremmin. Myös paikallistason toimeksiantajat ilmaisivat tarpeen, joka oli syntynyt heidän työntekijöidensä keskuudessa. Opinnäytetyön tekemisen ollessa vielä kesken, toinen paikallistason toimeksiantajista pyysi koulutusta henkilökunnalleen heti, kun tulokset ovat valmiit.

Haastattelut olivat kokemus, joista jäi mieleen ajatus tutkimuksen luotettavuudesta. Jokainen haastattelu oli erilainen ja vastaajansa oloinen. Toivoo sopii, että haastateltavat eivät yrittäneet miellyttää haastattelijaa, vaan he vastasivat rehellisesti. Eettisesti haastatteluhetket olivat hetkittäin jopa äärirajoilla, sillä tunnelatauksen ollessa voimakas, nauhoitus oli syytä keskeyttää ja jatkaa tilanteen tasaannuttua. Koti-ikävänsä potevat ihmiset eivät välttämättä edes itse tiedosta, kuinka syvään ovat oman kulttuurin ja kotimaan tavat ja säännöt juurtuneet heidän mieliinsä. Vaikka suut kertoivat esimerkiksi sukupuolten välisen tasa-arvon ja koskemattomuuden olevan hieno asia, saattoivat ilmeet ja eleet kertoa jotain muuta.

Kaiken kaikkiaan tämän työn tekeminen oli kokemus, joka tuntui syväasukellukselta maahanmuuttajien elämään. Maailma on täynnä mietintöjä, säännöksiä, sopimuksia ja kauniita puheita, mutta todellisuus ja arki maahanmuuttajan elä-

mässä on kuitenkin vielä karua ja rosoista. Vaikka maailma yhdentyy ja digitalisaatio ja logistiikka kehittyvät koko ajan, on ihminen kuitenkin pieni. Oma äidinkieli on tunnekieli ja tärkeätä on muistaa, että jokaisessa kohtaamisessa on mahdollisuus oppia ja opettaa toinen toistaan, vaikka yhteistä kieltä ei vielä ole. Suvaitsevaisuus on avain moneen asiaan.

Opinnäytetyön haasteeksi muodostui asioiden rajaaminen esimerkiksi teoriavii-tekehyksessä. Työ vei mukanaan ja oli mielenkiintoinen. Onnistunut lopputulos oli kahden muistilistan luominen. Muistilista monikulttuuriseen työyhteisöön (liite 4) ja muistilista maahanmuuttajalle (liite 5) ovat konkreettinen tuotos työpai-koille. Toivottavasti jokaisessa työyhteisössä olisi edes yksi henkilö, joka huolehtisi siitä, etteivät listat jää kahvihuoneen seinälle. Listat ovat yksinkertainen ja helppo askel kohti monikulttuurisen yhteistyön kehittämistä.

Jatkotutkimus voisi liittyä perehdyttämiseen kuvien ja liitteinä olevien muistilisto-
jen avulla. Toinen kehittämisidea voisi olla se, että hetken maassamme työs-
kennellyt maahanmuuttaja perehdyttäisi uusia työyhteisöön tulevia työkaverei-
taan. Kolmas ajatus yhteistyön kehittämisestä voisi olla ajatus, että työpaikoilla
järjestettäisiin esimerkiksi työhyvinvointiteeman alla tietoisukuja eri kansallisuuk-
sien kotimaiden kulttuureista ja niihin liittyvistä tavoista. Tutustumalla toisiinsa ja
taustoihinsa työkavereiden ennakkoluulot erilaisuutta kohtaan vähenisivät ja
kynnykset ystäväystymiselle madaltuisivat.

Viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä jatkotutkimuksen aiheena, olisi mielenkiin-
non kohdentaminen itse työhön. Olisi kehittävää saada tietää, eroavatko kan-
tasuomalaisen ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän työote, työmenetelmät
ja työhön käytettävät puhdistusaineet ja työvälineet toisistaan. Uteliaisuutta he-
rättää myös työn jälki ja työhön käytetty aika.

LÄHTEET

Afrikkalainen kulttuuri. n.d. Luettu 21.2.2021.

<http://kulttuurimatka.com/afrikka/>

Diakonissalaitos. Julkaistu 29.3.2019. Paperittomia on Suomessa entistä enemmän ja uutena ilmiönä on kasvanut lapsiperheiden määrä. Luettu 15.2.2021

<https://www.hdl.fi/blog/paperittomia-on-suomessa-entista-enemman-ja-uutena-ilmiona-on-kasvanut-lapsiperheiden-maara/>

Eurooppalainen tutkimus vahvistaa puhtauden ja hygienian merkityksen terveydelle. Julkaistu 8.10.2020. Luettu 22.2.2021.

https://www.kosmetiikkajahygienia.fi/fin/kosmetiikka_ ja_hygieniateollisuus_ry/ajankohtaista/2020/10/eurooppalainen-tutkimus-vahvistaa-puhtauden-ja-hygienian-merkityksen-terveydelle/

Glad, L. 2019. Työelämä. Tiesitkö nämä faktat suomalaisesta työelämästä? Katso viisi ajankohtaisinta asiaa. Julkaistu 1.5.2019. Luettu 17.1.2021.

<https://duunitori.fi/tyoelama/faktat-suomalaisesta-tyoelamasta>

Gothi, R. & Siirto, U. 2016. Pakolaisuudesta kotiin. Tallinna: Printon Trukikoda.

Hiltunen, S. 2012. Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu B:42.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki: WS Bookwell Oy.

Huilaja, E. 2007. Ammattina siivouspalveluala. Teoksessa Kujala, T. (toim.) Siivoustyön käsikirja. 19. uudistettu painos. Suomen siivousteknisen liiton julkaisu 1:7. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 27.

Ihmisoikeusliitto. n.d. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Luettu 27.9.2020

<https://ihmisoikeusliitto.fi>

InfoFinland.fi. Suomalainen työkuulttuuri. 2019. Julkaistu 10.1.2019. Luettu 24.8.2020.

<https://www.infofinland.fi>

Kaiken takana. n.d. SSTL. Puhtausala ry. Luettu 18.10.2020.

<https://puhtausala.fi/yhdistys>

Kekolahti, T. 2015. Kotoutumisen hierarkia. Teoksessa Mannila, O. & Kuitunen, J. (toim.) Kuin kotonaan Suomessa. Avaimia maahanmuuttajatyöhön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 39, 41-42.

Kerkkänen, H. & Saastamoinen, K. 2013. Vieraasta veljeksi. Kaksisuuntaista kotoutumista miehille. Helsinki: Miessakit ry.

Kinnunen, M. & Suikkanen, A. 2009 Johdanto. Teoksessa Kinnunen, M. & Autto, J. (toim.) Tänään töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön. Tampere: Juvenes Print. 9.

Kivikallio, J. 2007. Oman työn kehittäminen. Teoksessa Kujala, T. (toim.) Siivoustyön käsikirja. 19. uudistettu painos. Suomen siivousteknisen liiton julkaisu 1:7. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 17.

Koivisto, H. Näkymättömät puurtajat. Seura-lehti. 1.3.2020.
<https://seura.fi/ilmiot/reportaasi/nakymattomat-puurtajat>

Kotoutuminen. n.d. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 27.9.2020
<https://thl.fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus>

Kämäräinen, M. 2009 Miksi työsuojelua tarvitaan? Teoksessa Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Käsitteet. n.d. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 20.8.2020.
<https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus>

Lahti, L.2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laitoshuoltajan ammattitutkinto. n.d. Luettu 17.10.2020
<https://eperusteet.opintopolku.fi>

Laitoshuoltajan/toimitilahuoltajan ammattitutkinto. n.d. Luettu 6.3.2021
<https://ekami.fi/laitoshuoltajanat>

Lajittelu ja kierrätys. n.d. Martat. Luettu 17.10.2020.
<https://www.martat.fi/martakoulu/kodinhoito/lajittelu-ja-kierratys>

Lampela, K. 2018. Työelämän psykologiaa. Mitä työ sinulle merkitsee? Julkaistu 5.12.2018. Luettu 17.1.2021
<https://kollega.fi/2018/12/mita-tyo-sinulle-merkitsee/>

Lausjärvi, M. & Väisänen, U. 2015. Puhtauden tuottamisen tekijät-siivoustaidoilla puhtautta, terveyttä ja viihtyvyyttä. Puhtaustieto Oy: Forssan Kirjapaino.

Lehtinen, T. 2020. Lähes puolet osallistujista työllistyi. Keskipohjanmaalehti. 21.10.2020, A 3. NRO 288.

Leinonen, E., Viskari-Lippojoiki, U.& Wilen, R. 2012. Laitoshuoltajan työ sairaalassa. Opetushallitus. Tampere: Juvenes Print- Tampereen Yliopistopaino Oy.

Limingoja, A-L. 2019. Monimuotoisuus siivoustyössä. Eroavatko eri kulttuurien puhtauskäsitteet? Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Lindström, A-L. 1999. Selvästi puhdas. Opetushallituksen julkaisu. Jyväskylä: Gummerus.

Liu, M. 2015. Ihmiskaupan uhrit. Teoksessa Mannila, O. & Kuitunen, J. (toim.) Kuin kotonaan Suomessa. Avaimia maahanmuuttajatyöhön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 27.

Malin, M. 2018. Monikulttuurisuus työelämässä. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 315, 318, 323.

Matveinen, A. 2018. Monikulttuurinen työyhteisö. Monikulttuurisuuden luomat haasteet ja vahvuudet työyhteisöissä Suomessa. Liiketalouden koulutusohjelma. Liiketalouden ja hallinnon ala. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159346/MatveinenAino.pdf;jsessionid=944153527F099DD8C2CA4E17754EE69A?sequence=1>

Mattson, M. 2017. Monipuoliset hyvinvoinnin tekijät osana somalinuorten onnistunutta akkulturaatiota. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden pro gradu- tutkielma.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100609/GRADU-1487067854.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martikainen, T. & Tiilikainen, M. 2008. Käsitteistä. Kotoutuminen. Teoksessa Martikainen, T & Tiilikainen, M.(toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Väestöliitto ry. Vammalan Kirjapaino Oy, 17, 18, 24.

Melin, H. 2018. Mihin menet työ? Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 186.

Mitä on kestävä kehitys n.d. Kestavakehitys.fi Luettu 15.9.2020.

<https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys>

Monika-Naiset liitto ry. Tietoa meistä. n.d. Luettu 25.2.2021.

<https://monikanaiset.fi/monikanaisetliitto/>

Monika-Naiset. 2017. Tutkimukset osoittavat, että maahanmuuttajanaiset jäävät työelämän ulkopuolelle miehiä useammin. Miksi? Julkaistu 3.8.2017. Luettu 9.9.2020.

<https://monikanaiset.fi/blogi/>

Mäkipää, C & Piili, M. 2009. Eläydy erilaisuuteen! Monikulttuurisuus puhtausalan työyhteisössä. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 2:12. Mikkeli: AO-paino.

Naisten oikeudet. n.d. Suomen YK-Liitto. Luettu 25.2.2021.

<https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/naisten-oikeudet>

Nikkilä, M. 2003. Avaimet työelämään II. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nikunen, M. 2012 Lastenhankinta riskinä. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Oy, 182.
Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opas kodin hygieniaan. n.d. Missä ja mitä mikrobit ovat? Piresma. Luettu 15.9.2020.

<https://www.piresma.fi/opas-kodin-hygieniaan>

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2018 Ihmistyö ei loppu – sisältö muuttuu. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 47, 48-49, 50.

Pakkauskierrätys Suomessa. n.d. Kotitalouksille. Rinki. Luettu 15.9.2020.

<https://rinkiin.fi/kotitalouksille/pakkauskierratys-suomessa>

Paperittomat Suomessa. n.d. Luettu 15.2.2021

http://www.paperittomat.fi/?page_id=686

Pieni opas uskonnonvapautteen. n.d. Luettu 6.3.2021

https://www.ceceurope.org/wp-content/uploads/2015/07/A_brief_guide_to_freedom_of_religion.pdf

Pitkänen, T. 2020. Kiinni suomalaiseen työelämään. Lehdessä Puhtausala 1/2020., 34-35.

Puska, R.& Viinikka, E. 2015. Siistii! Helsinki: Sanoma Pro.

Reformed Church. Christianity. n.d. Luettu 23.2.2021.

<https://www.britannica.com/topic/Reformed-church>

Saarikivi, K. 2018. Tulevaisuuden työssä korostuvat digitaalisuus ja empatia. Artikkel. Julkaistu 14.12.2018. Luettu 23.8.2020.

<https://teknologiateollisuus.fi>

Sanitation and hygiene in Asia. n.d. Luettu 21. 2.2021.

<https://plan-international.org/asia/sanitation-hygiene-asia>

Schubert, C. 2013. Maahan asettumisen pitkä prosessi. Teoksessa Ali-Tolppa-Niitamo, A., Fågel, S & Säävälä, M. (toim.) Olemme muuttaneet ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto ry., 64-65.

Siivoustyön mitoitus. n.d. JHL. Luettu 13.9.2020.

<https://www.jhl.fi/tyoelama/>

Siivousvinkit, yleinen. 2020. Milloin desinfiointiainetta on järkevää käyttää? Asiantuntija vastaa. Koti puhtaaksi. Julkaistu 30.1.2020. Luettu 19.1.2021.

<https://www.kotipuhtaaksi.fi/desinfiointiaine-kotisiivouksessa/>

Suomalainen työkulttuuri. n.d. Selviä Suomessa kurssikonsepti 2017. Luettu 17.1.2021.

<https://peda.net/kol/foorumi/m/ss/o4tjks/st>

Suuntana puhtausala. n.d. SSTL. Puhtausala ry. Luettu 11.10.2020.

<https://puhtausala.fi/tietoa-alasta>

Tukena urallasi puhtausalalla. n.d. SSTL. Puhtausala ry. Luettu 17.10.2020

<https://puhtausala.fi>

Työaika. n.d. Työelämään.fi. Luettu 17.1.2021.

<https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/tyoaika/>

Työelämä. n.d Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 6.9.2020.

<https://thl.fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus>.

Työ ja vapaa-aika. n.d. Työelämään.fi. Luettu 17.1.2021.

<https://tyoelamaan.fi/mina-tyoelamassa/tyo-ja-vapaa-aika/>

Työsuojelu on yhteistoimintaa. n.d. Työturvallisuuskeskus. Luettu 17.1.2021.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla#1a6f532f

Työterveyshuolto. n.d. Työsuojelu.fi. Luettu 17.1.2021.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työterveyshuolto.2019.Työsuojelu.fi. Julkaistu 18.3. 2019. Luettu 2.9.2020

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/>

Työturvallisuuskeskus 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki: Pekan Offset Oy.

Vesihuollon vaiheet. n.d. Ympäristö.fi. Luettu 19.1.2021

https://www.ymparisto.fi/fi-FI/PohjoisPohjanmaan_ymparistohistoria/Vesistohaittojen_vahentaminen_ja_vesivarojen_kaytto/Vesihuollon_vaiheet

Water, sanitation and hygiene.n.d. Luettu 21.2.2021.

<https://www.unicef.org/wca/what-we-do/wash>

Writing@CSU Guide. Survey Research. n.d. Luettu 14.1.2021.

<https://writing.colostate.edu/guides/guide.cfm?guideid=68>

Yhdenvertaisuus n.d. Työsuojelu.fi. Luettu 30.8.2020

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

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

Ylöstalo, H. 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Naistutkimus. Tampereen yliopisto. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1152. Väitöskirja.

Ympäristöosaava ammattilainen. n.d. Puhtaanapito. Ympäristöosaava.fi. Luettu 11.10.2020.

<https://www.ymparistoosaava.fi/ruokapalveluala>

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saatekirje

1 (2)

KYSELYN SAATEKIRJE

Joulukuu 2020

Hyvä vastaanottaja!

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK) palveluliiketoimintaa tavoitteenani restonomin tutkinto. Opintoihini kuuluu 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyön tekeminen. Työni aihe käsittelee kantasuomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työskentelyä saman työyhteisön jäsenenä. Näissä työyhteisöissä maahanmuuttajat toimivat puhtauspalvelualan työntekijöinä. Tarkoitus on selvittää yhteistyössä ilmeneviä hyväksi koettuja asioita ja haasteellisia asioita.

Opinnäytetyöni aihe syntyi paikallistason tarpeesta, ja paikallistason toimeksiantajina toimivatkin Soiten puhtauspalvelu sekä Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kiinteistö- ja ruokapalvelu. Työn aihe koettiin tärkeäksi myös valtakunnallisesti, ja kolmas toimeksiantaja tälle opinnäytetyölle on Suomen Siivoustekninen liitto (SSTL).

Sähköpostiosoitteenne olen saanut paikallistason toimeksiantajiltani sekä isompien organisaatioiden verkkosivuilta. Kyselytutkimus lähetetään kahdeksalle kantasuomalaiselle henkilölle, jotka ovat päivittäin vuorovaikutustilanteissa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kanssa. Kysely toimii esitutkimuksena opinnäytetyössäni tehtävälle maahanmuuttajatyöntekijöiden haastattelututkimukselle.

Oheisen Forms-kyselyn vastaaminen vie aikaanne noin 15 minuuttia ja vastaukset saapuvat allekirjoittaneelle takaisin nimettöminä, joten vastaajien henkilöllisyyttä ei näin ollen voida päätellä. Vastauksenne ovat todella tärkeitä, jotta puh

tauspalvelu ja maahanmuuttajien ja kantasuomalaisten henkilöiden välinen yhteistyö voi kehittyä entisestään. Jos teille herää kysymyksiä kyselyyn liittyen tai jos jokin asia on epäselvä, otattehan yhteyttä.

Vastaathan kyselyyn 11.12.2020 mennessä!

Kiitos!

Kokkolassa 1.12.2020

Kaija Mäkinen

p.0407611663

kaija.makinen@tuni.fi

Liite 2. Forms- kysely

Kysely maahanmuuttajien kanssa työskenteleville

1.Minkä koet tai olet kokenut hyväksi asiaksi työskennellessäsi maahanmuuttajien kanssa?

2.Minkä tai mitkä asiat koet tai olet kokenut haasteiksi työskennellessäsi maahanmuuttajien kanssa?

3.Mitä tietoa maahanmuuttajista olisit kaivannut etukäteen ennen yhteistyönne alkamista?

4.Millaisia eroavaisuuksia mielestäsi on eri kansallisuuksien edustajien välillä?

5.Miten voit auttaa ja kannustaa maahanmuuttajaa yhteisön jäseneksi?

6.Miten voit perehdyttää kantasuomalaista yhteisön jäsentä kohtaamaan maahanmuuttajan?

7.Mitä muuta haluat sanoa?

Liite 3. Teemahaastattelulomake

1 (3)

TEEMAHAASTATTELULOMAKE

HELMIKUU 2021

1. YLEISTÄ

Kuinka vanha olet ja mikä on sukupuolesi?

Millaiset perhesuhteet sinulla on?

Mikä on kotimaasi ja äidinkielesi?

Mikä oli ammattisi kotimaassasi, olitko työssä?

Mihin uskontokuntaan kuulut?

Mitkä ovat elämäntapojesi ja oman kulttuurisi keskeisimmät asiat, joita haluat noudattaa asuessasi Suomessa?

2. MAAHANTULO

Milloin olet tullut Suomeen?

Tulitko yksin vai jonkun kanssa yhdessä?

Mikä oli maahantulosi syy?

Mitä hyvää on ollut kotoutumisessasi?

Mitä kehitettävää on ollut kotoutumisessasi?

Pidätkö erityisesti jostain asiasta suomalaisessa elämäntyylissä?

Onko suomalaisessa elämäntyylissä mielestäsi jotain epämiellyttävää?

3. ASENTEET JA SUHTAUTUMINEN

Mitä olisit halunnut tietää suomalaisuudesta ja suomalaisista ennen maahan saapumistasi?

Mitä olisit toivonut suomalaisten tietävän sinusta ja kotimaastasi ennen maahan saapumistasi?

Miten sinua on kohdeltu Suomessa?

Mitä mieltä sinä olet omasta suhtautumisestasi kantasuomalaisiin?

Ovatko suomalainen nainen ja mies tasa-arvoisia?

Millainen on naisen asema kotimaassasi? Entä miehen asema?

4. KIELITAITO JA KOULUTUS

Mitä kieliä puhut?

Ymmärrätkö kaiken kuulemasi suomenkielisen puheen?

Kirjoitatko ja /tai luetko suomen kieltä?

Oletko saanut suomen kielen opetusta?

Oletko saanut muuta opetusta Suomessa ollessasi?

Oletko suorittanut puhtauspalvelualan perustutkinnon, tai laitoshuoltajan/toimitilahuoltajan ammattitutkinnon? Jonkin muun tutkinnon?

5. TYÖSKENTELY

Kuinka kauan olet työskennellyt puhtauspalvelualalla?

Miksi valitsit työskentelyn puhtauspalvelualalla?

Onko sinut hyväksytty työyhteisön jäseneksi?

Onko sinut perehdytetty työhösi?

Mikä tai mitkä asiat ovat hyvin työssäsi?

Mikä tai mitkä asiat kaipaavat kehittämistä tai muutosta työssäsi?

Koetko kielitaitosi riittävän työyhteisössä, ja työhöiden vastaanottamisessa?

Tuleeko kielitaidon puutteiden takia väärinymmärryksiä työssäsi?

Miten koet työskentelyn yhdessä toisen, eri maasta tulevan, maahanmuuttajan kanssa?

Miten koet työskentelyn kantasuomalaisen työkaverin kanssa?

Millaista on mielestäsi suomalainen työkulttuuri, työn tekeminen?

Mitä olennaista eroa on Suomen ja kotimaasi työkulttuureissa?

6. ESIMIESTYÖ JA TYÖAIKA

Saatko esimieheltäsi tarvittaessa tukea?

Mitkä ovat esimiehen tärkeimmät tehtävät?

Kohteleeeko esimiehesi sinua tasa-arvoisesti kantasuomalaisten työkaveriesi rinnalla?

Voiko nainen mielestäsi toimia yhtä hyvin esimiehenä kuin mies?

Mitä toivot esimieheltäsi ja työkavereiltasi?

Tiedätkö mikä on työsopimus ja miksi se tehdään?

Tiedätkö mitä tarkoittaa työehtosopimus?

Miten koet suomalaisen kelloon sidotun työajan?

7. AVOIMET LOPPUKOMMENTIT

Liite 4. Muistilista monikulttuuriseen työyhteisöön

MUISTILISTA MONIKULTTUURISEEN TYÖYHTEISÖÖN

kantasuomalaiselle työyhteisön jäsenelle; kuinka kohdata maahanmuuttaja

1. Ota maahanmuuttaja ystävällisesti, rohkeasti ja avoimesti vastaan
2. Ota etukäteen selvää työyhteisöön saapuvan henkilön kotimaasta, kulttuurista, uskonnosta ja työkulttuurista
3. Opettele tulijan äidinkielen alkeet; ainakin tervehdykset
4. Hyväksy erilainen pukeutuminen ja erilaisuus
5. Puhu suomea selkeästi ja hitaasti; kuuntele ja keskustele
6. Perehdytä suomalaiseen aikakäsitykseen ja työkulttuuriin kärsivällisesti
7. Perehdytä työtehtäviin kertomalla ja näyttämällä useaan kertaan
8. Konkretisoi uusi asia selkeällä kuvalla
9. Tarkasta aina, että asia on ymmärretty
10. Täytä viralliset lomakkeet yhdessä tulijan kanssa; kerro ja ohjaa, miten Suomi toimii

Muista:

Maahanmuuttajat tulevat yleensä yhteisöllisestä kulttuurista

Maahanmuuttajat tulevat maista, joissa miehellä on valta

Maahantulon syy voi olla traumaattinen

Maahanmuuttaja kaipaa kotimaataan ja läheisiään siellä

Suomalainen kulttuuri on yksilökeskeinen ja tasa-arvoinen

Suomalainen tehokkuusajattelu on uutta maahanmuuttajalle

Erilaisuus on parhaimmillaan työyhteisön rikkaus

Kohtaa ihminen

Älä kiirehdi

Liite 5. Muistilista maahanmuuttajalle

MUISTILISTA MAAHANMUUTTAJALLE

1. Tule ajoissa työpaikalle
2. Ilmoita poissaolosta työpaikalle niin pian kuin mahdollista
3. Pyydä, että sinulle näytetään työhön liittyvät asiat moneen kertaan
4. Pyydä, että kerrotaan ja näytetään samalla myös työhön liittyviä kuvia
5. Kysy niin monta kertaa, että asiat selviytyvät
6. Tarkasta, että olet ymmärtänyt asian
7. Pyydä apua virallisten lomakkeiden täyttämässä
8. Opettele ja puhu suomen kieltä rohkeasti
9. Ole rohkeasti mukana työyhteisössä; pyydä apua kaikessa missä tarvitset
10. Anna itsellesi aikaa oppia

MUISTA:

Suomalaiset ovat ujoja ja pidättyväisiä

Suomalaiset tutustuvat hitaasti

Suomalaiset ovat yksilökeskeisiä suorittajia

Suomalaiselle aika, kello ja kalenteri ovat tärkeitä

Suomessa mies ja nainen ovat tasa-arvoisia

Yritä puhua suomea

Opettele vähän asioita maastamme, kulttuuristamme ja uskonnostamme

Erilaisuus on parhaimmillaan työyhteisön rikkaus