



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MILJA LEINO

Haasteet maahanmuuttajien perehdyttämisessä

KANSAINVÄLISEN KAUPAN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä(t) Leino Milja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä kesäkuu 2021
	Sivumäärä 38	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Haasteet maahanmuuttajien perehdyttämisessä		
Tutkinto-ohjelma Kansainvälisen kaupan tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön aiheena tutkittiin sitä, mitä kaikkea sisältyy perehdyttämiseen sekä mitä haasteita ja positiivisia vaikutuksia monikulttuurisuus voi työyhteisöön tuoda. Maahanmuuttajia näkee entistä enemmän suomalaisilla työpaikoilla ja on siksi hyvin tarpeellinen aihe.</p> <p>Aiheesta voi hyötyä yritykset, maahanmuuttajataustaiset työntekijät sekä opiskelijat, jotka tarvitsevat tietoa perehdyttämisestä sekä monikulttuurisuuden vaikutuksista työyhteisöissä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin käyttämällä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruussa käytettiin teemahaastattelumenetelmää, joiden kysymykset ovat pohjautuneet teoriapohjaan. Haastatteluista saatiin selville konkreettisemmin tietoa, siitä mitä haasteita monikulttuurisesta työyhteisöstä saattaa tulla. Vastaavanlaisesti haastatteluista saatiin selville myös mitä positiivisia vaikutuksia se työyhteisöön tuo.</p> <p>Lopussa kerrottiin mitä eri menetelmiä on minimoida kulttuurillisista eroista tulevia haasteita.</p>		
Asiasanat Monikulttuurisuus, Maahanmuuttajat, Perehdytys		

Author(s) Last name, First name Leino Milja	Type of Publication Bachelor's thesis	Date Month Year June 2021
	Number of pages 38	Language of publication: Finnish
Title of publication Challenges in orientating immigrants		
Degree program International trade		
Abstract The subject of thesis was research about orientating and what challenges and positive effects multi-culture can bring to work community. Immigrants are more common in Finnish workplaces and therefore it is an important subject. Companies, immigrant workers and students who need information about orientating and effects of multi-culture in work community can benefit from the subject. Research was made using qualitative research method. Data were collected using thematic interview method which questions were based on theory. The interviews found more concretely information about what challenges multi-culture work community may face. As an opposite also the positive effects to work community were found from the interviews. In the end different methods to minimize challenges caused by culture differences were told.		
<u>Key words</u> Multicultural, Immigrants, Orientate		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMA	6
2.1 Tavoitteet.....	6
2.2 Tutkimuksen tarkoitus & rajaus	6
2.3 Tutkimusongelmat ja toteutus	6
3 KÄSITTEELLINEN VIIITEKEHYS	7
4 MAAHAANMUUTTAJA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	10
4.1 Tilastot ulkomaalaistaustaisten ammasteista verrattuna suomalaistaustaisiin...	10
4.2 Kulttuurieron haasteet ja vaikutukset työyhteisöön	11
4.2.1 Kielitaito	12
4.2.2 Uskonto.....	13
4.2.3 Työntekoon liittyvät käsitteet	14
4.3 Yhdenvertaisuuslaki	14
4.4 Kulttuurierot rikkaus työyhteisössä.....	15
4.4.1 Monimuotoisuus	15
5 PEREHDYTTÄMINEN	16
5.1 Perehdyttämisprosessi	16
5.1.1 Perehdyttämisprosessin vaiheet	17
5.2 Työnopastus	18
5.3 Perehdyttämisen tavoitteet	19
5.4 Hyvän perehdyttäjän piirteet	19
5.5 Maahanmuuttajan perehdyttäminen	20
5.6 Työyhteisön perehdyttäminen	21
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
6.1 Tutkimusote.....	22
6.2 Aineistonkeruu	23
6.3 Reliabiliteetti & validiteetti.....	24
7 TUTKIMUSTULOKSET	25
7.1 Maahanmuuttaja työyhteisössä	25
7.2 Perehdyttäminen.....	28
8 YHTEENVETO	32
8.1 Johtopäätökset.....	33
8.2 Pohdinta.....	35
LÄHTEET.....	36

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia suomalaisien yritysten perehdyttämisprosessia maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Maahanmuutto on lisääntynyt Suomessa ja siksi yrityksillä on hyvät mahdollisuudet hyödyntää tätä työvoimapulan kannalta. Valitsin tämän aiheen koska kansainvälisyys on ollut opinnoissani selvästi esillä ja sen kautta aihe on hyvin kiinnostava ja tarpeellinen. Aihe liittyy henkilöstöhallintoon vaikka olen kansainvälisen kaupan pääaineopiskelija, mutta on hyvin hyödyllinen itselleni ajatellen tulevaisuuden työelämää kansainvälisissä organisaatioissa.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa yrityksille päivittyneitä neuvoja ja tietoja maahanmuuttajien perehdyttämiseen sekä tietoa kuinka kulttuurilliset erot vaikuttavat työyhteisöön. Työstäni voivat hyötyä yritykset, maahanmuuttajataustaiset työntekijät sekä opiskelijat, jotka tarvitsevat tietoa perehdyttämisestä kansainvälisessä organisaatiossa.

Erialaisten kulttuurien yhdistäminen organisaatiossa voi tuoda haasteita mutta myös paljon mahdollisuuksia liiketoiminnalle.

2 TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMA

2.1 Tavoitteet

Maahanmuuttajat edustavat eri kansalaisuuksia sekä uskontoja, tästä syystä perehdyttämisessä on erityisesti otettava huomioon maahanmuuttajien tuomat kulttuurilliset erot (Lahtinen 2016). Perusteellinen perehdyttäminen on hyödyksi niin työyhteisölle kuin uudelle työntekijälle sekä myös työnantajalle. Näin ollen tavoitteenani on kehittää entisestään yritysten perehdyttämisprosessia.

2.2 Tutkimuksen tarkoitus & rajaus

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kerätä tietoa maahanmuuttajien merkityksestä suomalaisissa organisaatioissa. Tarkoituksena on myös pohtia mitä asioita kuuluu hyvään perehdyttämiseen sekä antaa vinkkejä maahanmuuttajien perehdyttämisestä työyhteisöön. Erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden mielipiteet ja näkemykset voivat poiketa, jolloin se voi tuoda omat haasteensa työyhteisöön sekä perehdyttämisprosessiin. On hyvin tärkeää, että yrityksen johto, työyhteisö sekä maahanmuuttajataustaiset työntekijät ymmärtävät kulttuurierojen tuomia vaikutuksia.

Aiheeseeni ei kuulu maahanmuuttajien kotouttamiseen kuuluvat palvelut. Enkä käy aiheessani enempää läpi heidän oleskeluluvistaan. Tarkoitukseni on keskittyä perehdyttämisprosessiin, eli ennen sitä olevat vaiheet, kuten rekrytointivaiheet eivät kuulu opinnäytetyön aiheeseen.

2.3 Tutkimusongelmat ja toteutus

Aiheen tutkimusongelmana on se, että millaisia haasteita liittyy maahanmuuttajien perehdyttämiseen. Alaongelmia on kaksi jotka ovat:

1) Millaisia haasteita maahanmuuttajat tuovat suomalaiseen organisaatioon?

Alaongelma

2) Millaista on hyvä perehdyttäminen?

Olen käyttänyt sekä kirjall lähteitä että nettilähteitä ja koostanut niistä teoriaosioni liittyen maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämiseen suomen työyhteisössä. Eli miten perehdyttäminen toimii ja kuinka paljon yritys käyttää siihen omia resurssejaan. Kulttuurien erojen tuomat haasteet ja vaikutukset ovat myös oleellinen asia työssäni, koska ne vaikuttavat hyvin paljon perehdyttämisen luonteeseen sekä yleisesti työyhteisöön. Tutkimukseni teoriaosuudessa tulen myös kertomaan kuinka tärkeä osa maahanmuuttajataustaisen henkilöstön perehdyttämistä on työnantajan sekä työyhteisön ymmärtäväisyys kulttuurieroja kohtaan.

Haastatteluissa käytän laadullista kyselytutkimusta, joka suoritetaan henkilökohtaisten haastatteluiden avulla. Tarkoitukseni on kerätä tietoa haastattelemalla neljää eri alan yrityksissä toimivia henkilöitä ja saada näin ollen käytännön näkökulmaa maahanmuuttajien perehdytysprosessin kulusta. Korona-aikana tulen tekemään haastattelut etänä ja suorittamaan ne heti kun on mahdollista.

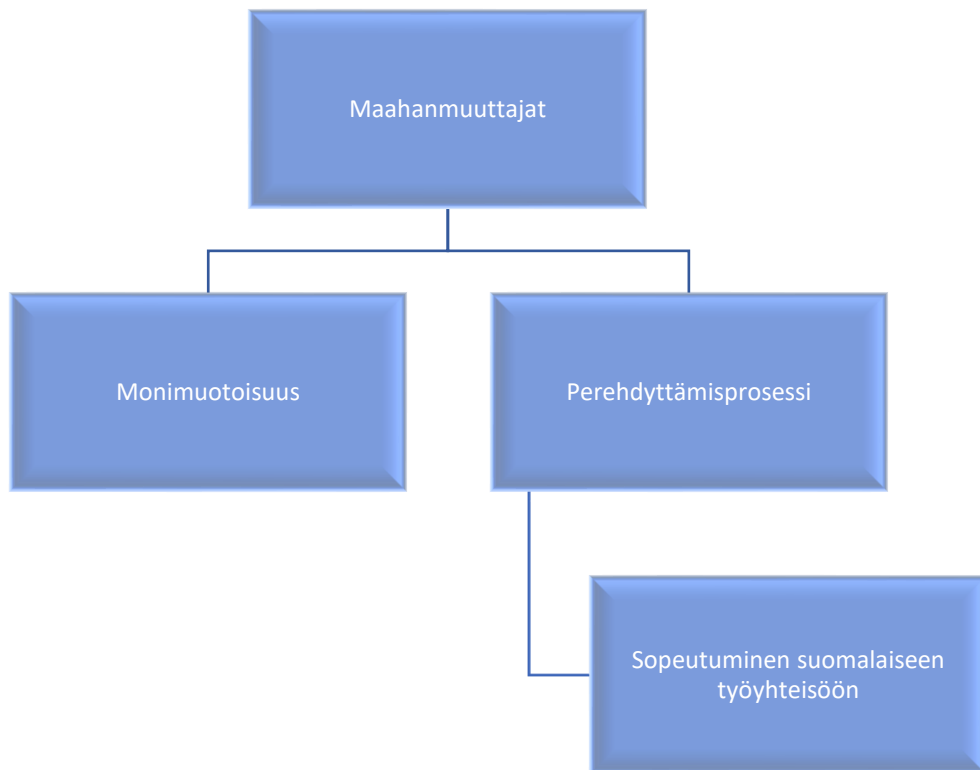
3 KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

Teoreettisessa viitekehyksessä tulen keskittymään tarkemmin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden perehdyttämisprosessiin sekä heidän sopeutumisesta suomalaiseen työyhteisöön. Teoriaosioni jakautuu kahteen pääluukuun, jossa ensimmäisessä luvussa kerron enemmän maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä työyhteisössä ja toisessa luvussa perehdyttämisestä.

Perehdyttämiseen kuuluu erilaisia toimintatapoja, jolla pyritään saamaan uusi työntekijä sopeutumaan työyhteisöön sekä työhön liittyviin vaatimuksiin. Perehdytystä tulee aina antaa työpaikan koosta riippumatta. Sitä tulee myös aina tarjota

työkuvioiden eri muutoksissa sekä uusissa työpaikan sisällä olevissa työtehtävissä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Maahanmuuttajat edustavat monenlaisia eri kansalaisuuksia, josta voidaan puhua monikulttuurisuutena. Erilaiset kulttuurierot tuovat myös haasteita työelämään. Haasteita saattaa tulla kommunikoidessa, jos esimerkiksi maahanmuuttajan äidinkieli on eri mitä työyhteisön. Tämä saattaa vaikeuttaa paljonkin yrityksen toimintakuvaa, jos työtehtävän ymmärtäminen ei onnistu.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys. Itse laadittu 2020.

Ensimmäisenä kohtana teoreettisessa viitekehyksessä on maahanmuuttajataustaiset henkilöt, jotka ovat tulleet suomeen ja etsivät työpaikkaa. Erilaisista kulttuureista tulevat työntekijät yhdistävät organisaation monimuotoiseksi työyhteisöksi.

Tämän jälkeen tulen käymään läpi perehdyttämisprosessin eri vaiheet, jossa parhain lopputulos on saada maahanmuuttajataustainen henkilö sopeutumaan suomalaiseen työkuulttuuriin ja toimintatapoihin.

4 MAAHAANMUUTTAJA TYÖYHTEISÖSSÄ

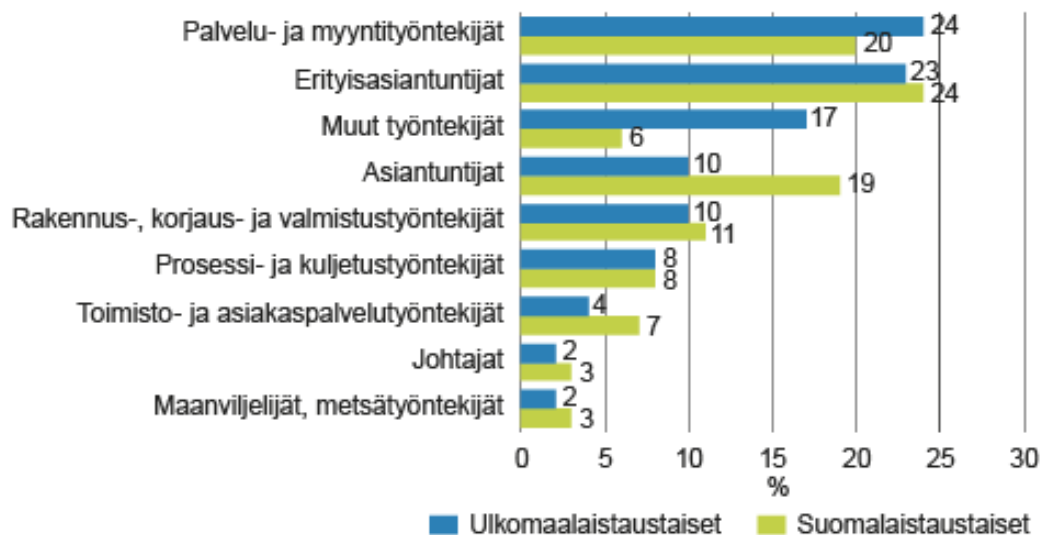
Suomalaisissa työyhteisöissä voi nähdä yhä useamman työpaikan, jossa monikulttuurisuus on selvästi esillä. Henkilöstön kulttuurierot tuovat työyhteisöön erilaisia persoonia ja toimintatapoja. Jokainen maahanmuuttaja on kuitenkin yksilö eikä kukaan omista samalaista luonteenpiirrettä, vaikka alun perin on lähtöisin samasta kulttuurista. (Lahtinen 2016; Lautaniemi 2019, 6.)

4.1 Tilastot ulkomaalaistaustaisten ammasteista verrattuna suomalaistaustaisiin

Kun verrataan tarkemmin kantasuomalaisten ja ulkomaalaistaustaisten ammatteja Suomessa, voidaan huomata, että poikkeavuutta löytyy jonkun verran. Taulukosta 1 voidaan nähdä, että useimmissa ammateissa on enemmistönä kantasuomalaistaustaisia työntekijöitä, mutta löytyy myös ammatteja missä ulkomaalaistaustaiset työllistyvät suomalaistaustaisia yleisemmin. Näitä ovat muut työntekijät sekä palvelu ja myyntityöntekijä ammatit. (Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. 2015 2020.)

Etenkin ”muut työntekijät”- kohdassa ero on hyvin selkeä. Ulkomaalaistaustaiset työllistyvät tähän ammattirakenteeseen selkeästi suositummin verrattuna suomalaistaustaisiin. Tässä ammatissa on tarjolla huomattavasti enemmän myös vuokratyötä, joka voidaan nähdä olevan hyvin tyypillinen työntarjoaja ulkomaalaistaustaisille henkilöille. (Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. 2015 2020.)

Yksi ero löytyy myös palvelu- ja myyntityöntekijä- alalta, jossa työskentelee suhteellisesti useampi ulkomaalaistaustainen kuin kantasuomalainen. (Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. 2015 2020.)

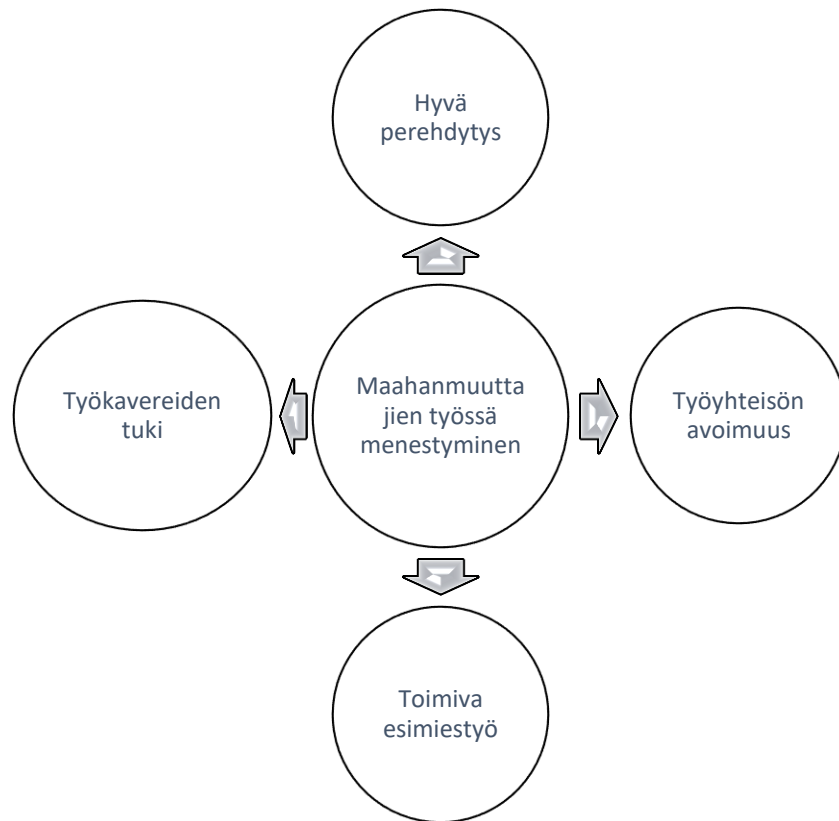


Taulukko 1. Ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten 15–64-vuotiaiden ammattirakenne vuonna 2004, % tilastokeskuksen ammattiluokitus 2010, 1-numerotas. (Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. 2015)

4.2 Kulttuurieron haasteet ja vaikutukset työyhteisöön

Kulttuurierot voivat tuoda työyhteisöön omat haasteensa. Esimiehellä on tässä kohtaa kuitenkin hyvin tärkeä rooli, sillä hän pystyy vaikuttamaan työyhteisöön sekä työn sujumiseen (Lahti 2014, 22–23; Sorainen 2014, 143). Esimieheltä vaaditaan hyvää kuuntelukykä ja aitoa kiinnostusta alaisten asioista ja hyvinvoinnista sekä rauhallista ja hyvää viestintäkyä jonka avulla voidaan välttää esimerkiksi kommunikoinnista johtuvia turhia väärinkäsityksiä (Lahti 2014, 22–23).

Maahanmuuttajien sopeutuminen työyhteisöön sekä sen avulla menestyminen työssä tuo työnantajalle tuloksellista työtöytä (Yli-kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 7).



Kuvio 2. Maahanmuuttajien työssä onnistumisen voimavarat (Yli-Kaitala ym. 2013, 7)

Kuviossa 2 voidaan nähdä neljä tekijää, mitkä voivat helpottaa maahanmuuttajien työssä menestymistä sekä työyhteisöön sopeutumista. Näiden lisäksi myös maahanmuuttajilta vaaditaan oma-aloitteisuutta ja aitoa kiinnostusta oppia suomalaisesta työkuulttuurista sekä työpaikan toimintatavoista. (Yli-kaitala ym. 2013.)

4.2.1 Kielitaito

Kielitaito voidaan nähdä yhtenä haasteena työyhteisössä. Usein tästä syystä työyhteisössä saattaa esiintyä väärinymmärryksiä, jotka johtuvat henkilöstön puutteellisesta kielitaidosta. Kielitaito voi vaikuttaa vuorovaikutuksen laatuun sekä myös menestymiseen työyhteisössä. (Lahtinen 2016.)

Suomessa monissa työpaikoissa on vaatimuksena joko suomen tai ruotsin kielitaito työhön pääsemiseen sekä siinä menestymiseen. (Lahtinen 2016.)

Suomessa löytyy myös työtehtäviä, missä pärjää ilman suomen tai ruotsin kieltä. Kommunikointiin on tällöin kiinnitettävä erityisen paljon huomiota. Esimieheltä sekä perehdyttäjältä vaaditaan riittävän hyvää kielitaitoa, että pystyy ymmärtämään sekä kommunikoimaan ymmärrettävästi. Erityisesti selkeä ja rauhallinen kommunikointi edesauttaa molempien osapuolien ymmärtämistä. (Lahtinen 2016; Vartia ym. 2007, 49.)

Työyhteisössä voi olla eri tapoja kehittää työntekijöiden kielitaitoa. Kehitystapoja voi olla muun muassa työpaikan tarjoamat kielikurssit. Esimiehellä on myös tärkeä rooli kannustaa ja rohkaista muita puhumaan eri kielillä, joka antaa työntekijälle enemmän itsevarmuutta kommunikoimiseen ja kehittää kielitaitoa entisestään. Työyhteisössä tulisi olla myös yksi yhteinen kieli, jota kaikkien tulisi osata puhua sekä ymmärtää riittävän hyvin. (Lahtinen 2016; Vartia ym. 2007, 49.)

4.2.2 Uskonto

Monissa kulttuureissa uskonto voi olla selvästi näkyvillä työpaikalla. Uskonto voidaan selvästi nähdä esimerkiksi eri pukeutumistyyleistä, erilaisista päivärytmeistä sekä puhutavoista. Myös joissain työpaikoissa voi olla päivittäin nähtävissä uskonnollisten tapojen harjoittaminen työpäivän aikana. Tätä voidaan pitää yhtenä haasteena sillä erilaisten uskontojen näkyminen voi synnyttää ihmisille tietynlaisia ennakkoluuloja. (Yli-Kaitala ym. 2013, 19.)

Ennakkoluulojen kitkeminen pois voi olla haastavaa mutta siihen on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta jokaista työntekijää arvostetaan ja kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta siitä mihin kukin uskoo (Yli-Kaitala ym. 2013, 19).

4.2.3 Työntekoon liittyvät käsitteet

Kolmantena haasteena voidaan myös pitää kantasuomalaisten organisaatioiden työntekoon liittyviä käsitteitä. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat voineet tottua heidän kotimaansa työskentelytapoihin sekä niihin liittyviin käytäntöihin, jonka vuoksi suomalainen työkuulttuuri saattaa olla heille täysin vieras. Maahanmuuttajille vieraita työntekoon liittyviä käsitteitä voivat olla esimerkiksi työajat, poissaoloihin liittyvät säännöt sekä työturvallisuus. (Lahtinen 2016; Lautaniemi 2019, 6.)

Voidaan myös katsoa, että suomalaisessa työyhteisössä on totuttu vapaammin kertomaan omia mielipiteitä, kun taas joidenkin kulttuureiden työntekijät voivat olla tottuneita siihen, ettei omia näkemyksiä tarvitse kertoa työpaikalla. Tästä syystä työyhteisön johdon ja esimiehen on kiinnitettävä erityisen paljon huomiota saadakseen maahanmuuttajataustaisen työntekijän sopeutuneeksi suomalaiseen työyhteisöön sekä antaa aikaa tottua työhön liittyviin käytäntöihin. (Lautaniemi 2019,6.)

4.3 Yhdenvertaisuuslaki

Maahanmuuttajat voivat olla lähtöisin erilaisista kansallisuuksista, voivat omistaa erilaisia kielitaitoja, uskontoja sekä alkuperiä. Lain mukaan on määritelty yhdenvertaisuuslaki, joka määrittää että ketään ei saa syrjiä ihmisten henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi. (Työsuojeluhallinto, yhdenvertaisuus ja syrjintä 2021.)

Työnantaja on vastuussa siitä, että yhdenvertaisuus näkyy työyhteisössä sekä siihen liittyvissä toiminnoissa. Ajatuksena on, että jokaista työntekijää kohdellaan tasavertaisesti heidän omilla vahvuusalueillaan. Työnantajan tuki työntekijöiden urakehityksessä sekä panostaminen henkilöstön koulutuksiin sekä yleisesti työyhteisön kehitykseen edistävät yhdenvertaisuutta sekä parantaa näin ollen myös työhyvinvointia. (Työsuojeluhallinto, yhdenvertaisuus ja syrjintä 2021.)

4.4 Kulttuurierot rikkaus työyhteisössä

Eri kulttuureista tulevien työntekijöiden katsotaan tuovan positiivisia vaikutuksia organisaation kansainväliseen työympäristöön (Työterveyslaitos, monikulttuurinen työelämä). Esimerkiksi heidän kulttuurilliset näkemyksensä sekä kokemukset voivat vaikuttaa myönteisesti työyhteisöön, jonka kautta se voi avartaa myös muiden työntekijöiden näkemyksiä kulttuurierojen suhteen (Vartia ym. 2007, 46).

4.4.1 Monimuotoisuus

Henkilöstön monimuotoisuus tuo työyhteisöön erilaisuutta. Osaavalla johtamisella voidaan lisätä siitä tulevia hyötyjä sekä minimoida mahdollisia haasteita. Monimuotoisuuden voidaan ajatella vaikuttavan positiivisesti myös yrityksen työvoimapulaan. (Sorainen 2014, 143–144.)

Työyhteisö voi hyötyä monimuotoisuuden tuomista erilaisista työhön liittyvistä osaamisista, uusista näkökulmista sekä uudenlaisesta ajattelutavasta (Sorainen 2014, 143). Vuoden 2016 monimuotoisuusbarometrissa kerrotaan organisaatioiden mielipiteitä etnisestä monimuotoisuudesta. Sieltä nousi erityisen positiiviseksi asiaksi monimuotoisuuden myötä tuleva erilainen kielitaito sekä kulttuurien tuntemus. Erilainen kielitaito voidaan kokea haasteena työyhteisöissä, mutta se voidaan nähdä tuovan myös positiivisia vaikutuksia työpaikoille. Esimerkiksi työntekijöiden erilainen kielitaito voidaan katsoa kehittävän myös työyhteisön kielitaitoa sekä antaa mahdollisuuden asiakkaille saamaan palvelua heidän omalla kielellään. Voidaan myös nähdä maahanmuuttajien tuovan myönteistä asennetta työtä kohtaan, jolla on vaikutusta myös organisaatioiden työilmapiiriin. (Monimuotoisuusbarometri 2016, 23–24.)

Monimuotoisuus voi hyödyntää organisaatioiden yrityskuvaa ja sen avulla parantaa yrityksen kilpailukykyä sekä mahdollistaa pääsyä uusille ja kansainvälisille markkinoille (Sorainen 2014, 144).

5 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen käsitteenä tarkoittaa työpaikalla olevia toimenpiteitä, joilla saadaan uusi työntekijä sopeutumaan työpaikan tapoihin, ihmisiin sekä työhön liittyviin odotuksiin. Erilaisten toimenpiteiden avulla varmistetaan, että työntekijä tietää työtehtävänsä ja pääsee osaksi työyhteisöä. Se on isoin ja tärkein osa henkilöstön kehittämistä ja uusien työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön. Riittävä perehdyttäminen hyödyttää molempia osapuolia ja sen avulla voidaan estää myös mahdolliset väärinkäsitykset tai virheet työpaikalla. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Eklund 2018, 25.)

Perehdyttämistä tulisi aina antaa kaikissa työn muutoksissa ja uusissa tehtävissä työpaikan koosta tai toimialasta riippumatta (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Heinonen 2019, 17)

5.1 Perehdyttämisprosessi

Perehdyttäminen on prosessi, jonka toteuttaminen tulisi suunnitella vaiheittain ja siinä tulisi käyttää riittävästi organisaation resursseja, jotta siitä saadaan onnistunut. Perehdyttäjiä voi olla useampia, joku saattaa opastaa itse työhön ja joku toinen organisaation asioihin kuten työterveyshuoltoon tai työsuojeluun. Itse työhön perehdyttäjä on vastuussa koko perehdyttämisprosessin kulusta ja siksi perehdyttäjän tulisi olla ammattitaitoinen sekä tietää ja tuntea organisaation toimintatavat. (Eklund 2018, 77.)

Perehdyttämisprosessin järjestämisvastuussa on organisaation johto. Yleensä perehdyttämisen hoitaa esimies tai esimiehet, mutta se voidaan delegoida organisaatiossa olevalle työntekijälle, jolla on tehtävästä paremmin tietoa (Heinonen 2019, 17).

Kiireenkin keskellä työyhteisössä tulisi aina olla perusteellinen perehdytys niin uusille työntekijöille kuin myös vanhoille työntekijöille uusissa työtehtävissään. Tämä hyödyttää kaikkia osapuolia niin, että perehdytettävä työntekijä pääsee mukaan työyhteisöön ja suoriutumaan työtehtävistään (Heinonen 2019, 18).

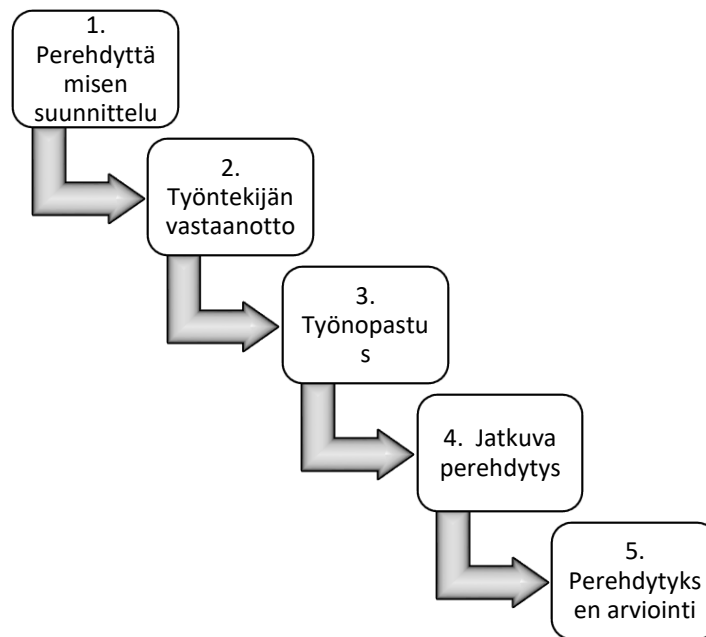
Yleensä yrityksillä on organisaatiossa yhtenäinen perehdytysohjelma, joka voi olla joko oppaan tai ohjelman muodossa. Ohjelmalle olisi hyvä myös laatia kehittämistoimenpiteitä, jos huomataan tietojen olevan vanhoja tai havaitaan virheitä, jolloin tavoitteiden saavuttaminen saattaa heikentyä. (Eklund 2018, 75.)

5.1.1 Perehdyttämisen prosessin vaiheet

Ensimmäisenä perehdyttämisen prosessin vaiheena on perehdyttämisen suunnittelu. Perehdyttäjän on hyvä valmistautua perehdyttämiseen suunnittelemalla siihen vaadittava aikataulu ja määrittelemään tarvittavat resurssit. Myös etukäteen arviointi ja vaatimukset prosessinkulusta edesauttavat perehdyttäjää perehdyttämisen prosessin vaiheissa, kun tiedetään mitä prosessilta odotetaan. Kirjallinen suunnitelma helpottaa perehdyttäjää sillä se toimii muistin tukena perehdytystilanteessa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Eklund 2018, 75) Perehdytettävää voidaan aloittaa perehdyttämään jo ennen työn aloittamista kuten esimerkiksi heti haastatteluvaiheessa. Tällöin perehdytettävälle voidaan kertoa organisaation toiminnasta ja tavoitteista sekä kertoa työhön kuuluvista tehtävistä. (Työterveyslaitos, perehdyttäjän top 10-muistilista.)

Seuraavana vaiheena on perehdytettävän vastaanotto, jolloin perehdyttäjä esittelee työpaikan ja työyhteisön sekä työpaikan toimintatavat ja pelisäännöt. Tämän jälkeen opastetaan työntekijälle turvalliset työtavat toimia ja keinoja välttää työn vaaratilanteita, jos niitä työpaikalla esiintyy. Lisäksi kerrotaan myös työnkuvasta, työtavoista ja työtehtävän vastuualueista. Perehdytettävälle olisi myös hyvä kertoa kuka on henkilö, jonka puoleen voi kääntyä työhön liittyvissä asioissa. (Työterveyslaitos, perehdyttäjän top 10-muistilista.)

Viimeisenä perehdyttämisen vaiheena olisi hyvä olla arviointikeskustelu, joka käytäisiin perehdytettävän ja perehdyttäjän kesken. Tämän avulla voidaan arvioida, kuinka onnistuneesti perehdytys on sujunut ja tarvittaessa voidaan kerrata asioita. Tämä auttaa organisaatioita luomaan uusia kehittämistoimenpiteitä, jos prosessissa on huomattu puutteita. (Työterveyslaitos, perehdyttäjän top 10-muistilista.)



Kuvio 2. Perehdyttämisen viisi vaihetta (Työterveyslaitos, perehdyttäjän top 10-muistilista).

5.2 Työnopastus

Työn opastuksella tarkoitetaan asioita mitkä kuuluvat itse työtehtäviin ja niiden opastamiseen. Sitä tarvitaan aina kun työtehtävä on työntekijälle uusi tai työtehtävät vaihtuvat. Työnopastusta tulee antaa myös, kun organisaatioon tulee uusia laitteita, järjestelmiä tai koneita, joiden käyttäminen on ennestään vierasta työntekijöille. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Työn opastus on työsuojelua, jonka avulla pystytään estämään erilaisia työn tuomia vaaratilanteita (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

5.3 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdytysprosessin tulisi aina olla kytköksissä organisaation toiminnan ja strategian kanssa. Sillä ei tavoitella pelkästään työntekijöiden työturvallisuutta vaan sen tavoitteena on myös uuden työntekijän sitoutuminen työyhteisöön. (Eklund 2018, 27–28.)

Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän asenteeseen ja motivaatioon työtä kohtaan. Se edesauttaa työntekijää työstä suoriutumiseen, työhyvinvointiin sekä sopeutumiseen työyhteisöön (Eklund 2018, 31).

5.4 Hyvän perehdyttäjän piirteet

”Hyvä perehdyttäjä on motivoitunut, kärsivällinen ja empaattinen” (Heinonen 2019, 17).

Empaattisuuden taito tarkoittaa kykyä asettaa itsensä muiden ihmisten asemaan sekä kykyä oppia ymmärtämään ja ottamaan toisia huomioon. Sitä pidetään hyvin tärkeänä esimiestäitona ja se edesauttaa aitoon vuorovaikutukseen perehdytettävän ja perehdyttäjän välillä. Empaattisuutta arvostetaan erityisen paljon eri kulttuureja sisältävissä organisaatioissa. (Heinonen 2019, 11.)

Hyvä perehdyttäjä panostaa vuorovaikutuksen laatuun, jonka tärkeät piirteet ovat rauhallisuus, läsnäolo ja kuuntelutaito keskustelutilanteissa. Keskustelun avulla pyritään huomioimaan perehdytettävän näkemyksiä ja mielipiteitä. Kuuntelu ja avoin keskustelu lisää luottamusta ja tuo perehdytettävälle enemmän rohkeutta kysyä lisää

sekä vastaanottaa palautetta. Palautteen anto on myös hyvin oleellinen asia perehdyttämisessä. Sillä tavoin perehdytettävä tietää mitä on tehnyt väärin, jolloin hän voi muuttaa toimintatapojaan. Vastaavasti perehdytettävän tulisi saada myös positiivista palautetta hyvin tehdystä työstä, jolloin hän tietää, että mitä on tehnyt oikein ja jatkaisi samalla tavalla. (Eklund 2018, 148–150.)

Perehdyttäjän tulisi itse olla erittäin motivoitunut työhönsä sekä omaan rooliin työyhteisössä. Hyvä asenne sekä aito kiinnostus perehdyttämiseen tekee siitä entistä avoimempaa ja vaivattomampaa. Sanansa pitäminen ja asiallisella käytöksellä on vaikutus myös työilmapiiriin. (Eklund 2018, 142.)

5.5 Maahanmuuttajan perehdyttäminen

Perehdyttämiseen on suhtauduttava entistä tarkemmin ja laajemmin, kun kyseessä on maahanmuuttajataustainen henkilö, jolle suomalainen työkuulttuuri ja säännöt ovat vieraita, jotta välttäisiin kulttuurierojen synnyttämistä väärinkäsityksiltä (Lahtinen 2016).

Esimies on aina vastuussa perehdyttämisestä ja siitä onko työntekijä oppinut perehdytykseen kuuluvat asiat. Esimiehen on osattava myös perustella miksi työyhteisön toimintatavat ovat tärkeitä ja sääntöjä noudatettava. Erityisesti kun perehdytettävänä on eri kulttuurista lähtöisin oleva työntekijä, kenelle esimerkiksi työturvallisuus ei välttämättä ole ennestään tuttua. (Lautaniemi 2019, 13.)

Perehdytykseen on keskityttävä sekä suunniteltava siihen kuuluvat vaiheet ja edetä niiden avulla pienin askelin kerrallaan (Lahtinen 2016). Ensimmäisenä perehdytysvaiheena olisi hyvä tiedottaa maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle mitkä ovat hänen vastuualueensa, mitä häneltä velvoitetaan sekä mitä oikeuksia hänelle kuuluu työn suhteen. On hyvä myös kerrata työpaikan sääntöjä ja toimintatapoja sekä antaa tukea maahanmuuttajan kommunikoinnin sujumiseen. (Työterveyslaitos, monikulttuurinen työelämä.)

Perehdytystilanteessa on hyvä keskittyä erilaisiin viestinnän keinoihin. Erityisesti on huomioitava maahanmuuttajien kielitaito ja heidän erityistarpeensa sen osalta. Kommunikoinnin laatuun on panostettava ja kiinnitettävä huomiota, sillä selkeä kieli helpottaa ymmärtämistä. Myös kuvien näyttäminen erilaisista tilanteista työpaikalla auttavat hahmottamaan paremmin jo selitettyä asiaa. (Lahtinen 2016.)

On myös tärkeää antaa henkilökohtaisesti palautetta. Erityisesti kun työntekijänä on maahanmuuttajataustainen henkilö, kenelle työhön liittyvät odotukset voivat olla vieraita. Positiivinen palaute luo itsevarmuutta työntekoon ja antaa motivaatiota työssä onnistumiseen. (Lahtinen 2016.)

5.6 Työyhteisön perehdyttäminen

Yksi merkittävä tekijä maahanmuuttajien sopeutumiseen työyhteisöön on työpaikan ilmapiiri ja tuki työkavereilta. On siksi erittäin tärkeää että työpaikalla keskitytään erilaisien kulttuurien arvostamiseen ja suvaitsevaisuuteen erilaisuutta kohtaan. Kaksisuuntaisella perehdyttämistavalla keskitytään maahanmuuttajien lisäksi myös työyhteisön perehdyttämiseen. Sen avulla pyritään saamaan työyhteisö tutuksi monikulttuurisuuten ja keskitytään etukäteen kohtaamaan erilaisia ihmisiä. (Lahtinen 2016; Yli-Kaitala ym. 2013, 55–56.)

Erilaisia perehdyttämistapoja voi olla avoin keskustelu yhdenvertaisuudesta sekä tasa-arvosta työpaikalla ja kuinka tärkeää se on työyhteisössä sekä kuinka jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan siihen vaikuttaa. Tämän avulla voidaan vähentää työyhteisön mahdollisia ennakkoluuloja sekä saatetaan kitkeä negatiivisia ajatuksia erilaisuutta kohtaan. (Lahtinen 2016; Yli-Kaitala ym. 2013, 55.)

Työntekijöille tulisi myös kertoa kulttuurien välisistä eroista ja niiden vaikutuksista työyhteisöön. Esimiehen kannustus ja rohkaisu tutustua uusiin ihmisiin lisää molemminpuolista luottamusta sekä auttaa huomioimaan työyhteisön työntekijöiden sekä maahanmuuttajien tarpeet. (Lahtinen 2016.)

Kommunikointiin kannustaminen eri kulttuurien omaavien henkilöiden välillä tulisi tehostaa, jotta pystytään edistämään organisaation monikulttuurisuuden valmiuksia (Työterveyslaitos, monikulttuurinen työelämä).

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusote

Tutkimusotteella pyritään saamaan vastaus aiheen tutkimusongelmaan. Tutkimuksen lähestymistapa jaetaan joko laadulliseen eli kvalitatiiviseen tai määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään silloin kun ilmiö tunnetaan, jonka perusteella voidaan määritellä kysymykset tarkasti kyselylomakkeella. Kvalitatiivisella tutkimuksella ei pystytä taas esittämään tarkkoja kysymyksiä eikä ilmiötä tunneta niin hyvin. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritäänkin vastaamaan yhteen kysymykseen: ”Mistä on kyse?”. (Kananen 2015, 89; Kananen 2017, 32–33.)

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta käytetään silloin kun ei voida etukäteen arvioida kuinka paljon tietoa tarvitaan, mutta tietoa kerätään niin kauan, että saadaan tutkimusongelmaan toivottu vastaus (Kananen 2015, 128).

Käytän tutkimuksen lähestymistapana kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, koska ilmiötä ei välttämättä tunneta kovin hyvin eikä siitä näin ollen osata esittää tarkkoja kysymyksiä. Tämän tutkimuksen avulla pyritään saamaan hyvin syvälinen kuva aiheesta ja löytämään tietoa uusista asioista.

6.2 Aineistonkeruu

Teemahaastattelumenetelmä on hyvin yleinen laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun vaihetta ja sen avulla pyritään luomaan haastateltavalle ja haastattelijalle vuorovaikutustilanne. Sen tarkoitus on luoda kysymykset perustuen tutkittavaan ilmiöön ja jakamalla aihealueet teemoihin. (Kananen 2015, 148.) Tutkimus toteutetaan käyttäen teemahaastattelumenetelmää, joka koostuu maahanmuuttajista työyhteisöissä sekä perehdyttämisosioista.

Korona-aikana sähköpostihaastattelut tulevat olemaan osa aineistonkeruuta. Sähköpostihaastatteluissa vuorovaikutus tapahtuu sähköpostiliikenteen välityksellä ja sen tarkoitus on noudattaa teemahaastattelun logiikkaa (Kananen 2015, 186–187). Haastateltavia on viisi henkilöä neljästä eri yrityksestä. Haastateltavat toimivat esimies- sekä tiiminvetäjänasemissa. Kaikki haastateltavat halusivat pysyä anonyymina. Kahden haastateltavan kanssa haastattelu käytiin sähköpostinvälityksellä. Kolmannen kanssa haastattelu käytiin kasvotusten. Neljännen yrityksen kanssa haastattelu suoritettiin Teams-videopuhelun muodossa. Osa haastateltavista ovat löytäneet tuttuja kautta. Kaikkiin haastateltaviin olen ollut ensin yhteydessä sähköpostin välityksellä.

Henkilö A = Siivousalan organisaatio, toiminut siivouspäällikkönä 25 vuotta. Yritys on isokokoinen. Haastattelut suoritettu helmikuun 2021 aikana.

Henkilö B = Elintarviketeollisuuden alan yritys. Toiminut esimiesasemassa 5 vuotta, yritys on keskikokoinen. Haastattelut suoritettu maaliskuun 2021 aikana.

Henkilö C = Teknologian-alan yritys. Ensimmäinen haastateltavista toiminut tiiminvetäjänä noin 19 vuotta. Toinen haastateltavista toiminut työnjohtajana noin 7 vuotta. Yritys on suurikokoinen. Haastattelu suoritettu maaliskuussa 2021.

Henkilö D = Logistiikan alan yritys. Toiminut tiiminvetäjänä vuoden. Yritys on keskikokoinen. Haastattelu suoritettu maaliskuun 2021 aikana.

6.3 Reliabiliteetti & validiteetti

Reliabiliteetti sekä validiteetti ovat mittareita, joilla seurataan tutkimuksen luotettavuutta. Näillä mittareilla pyritään vaikuttamaan siihen, että onko esitetyt tulokset totuudenmukaisia. Reliabiliteetilla mitataan tuloksen toistettavuutta eli saadaanko samat tulokset, jos esimerkiksi joku toinen tutkija toistaisi tutkimuksen. Validiteetilla taas pyritään analysoimaan sitä, koostuuko tutkimuksesta saadut tulokset ns. oikeista asioista. (Kananen 2017, 175–176; Kananen 2015, 353.)

Tutkimuksen haastattelurunko on tarkasti suunniteltu viitaten opinnäytetyön teoriaosioon. Lähetin haastateltaville ennen varsinaista haastattelua haastattelukysymykset, jolloin jokainen pääsi perehtymään aiheeseen. Sähköpostin välityksellä käyty haastattelu oli mielestäni myös hyvä sillä haastateltavilla ei ole ollut niin kiire vastata, jolloin he saivat hyvin aikaa miettiä kysymyksiä ennen kuin vastaisi. Kaikilla oli siis hyvin aikaa pohtia kysymyksiä, jolloin myös tutkimuksen luotettavuus kasvaa. Haastateltavilla on hyvin paljon tietoa ja kokemusta maahanmuuttajien perehdyttämisestä, jonka perusteella voidaan olettaa vastauksien olevan hyvin totuudenmukaisia.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelut on jaoteltu kahteen aihealueeseen, josta ensimmäinen osa keskittyy maahanmuuttaja työyhteisössä ja toinen osio keskittyy perehdyttämiseen. Haastatteluilla pyritään saamaan ratkaisu tutkimusongelmaan. Haastattelurunko näkyy liitteessä 1.

7.1 Maahanmuuttaja työyhteisössä

Jokaisen haastateltavien vastauksissa nousi tärkeäksi tekijäksi se, että maahanmuuttajien sopeutumiseen vaaditaan esimieheltä asiantuntevaa osaamista, ammattitaitoa sekä organisaation tavoitteiden ja toimintatapojen tuntemusta. Yksi asia myös toistui haastateltavien vastauksissa, hyvän esimiehen tulisi olla hyvin kärsivällinen ja omistaa positiivisen ja kannustavan asenteen. Esimiehellä on suuri vaikutus siihen, että maahanmuuttaja saadaan sopeutumaan työyhteisöön.

”Valmiutta siihen, että oppiminen voi olla erilaista muilla kulttuureilla, kuin suomalaisilla. Välillä voidaan käydä ihan perusasioitakin läpi mitkä ovat suomalaisille ihan simppeleitä asioita.” (Henkilö D)

”Ei kohtaa stereotyyppisesti eri kulttuurien omaavia vaan huomioi, että kukin ihminen on yksilö” (Henkilö A)

Yksi haastateltavista mainitsi myös sen, että usein työyhteisössä voidaan jakautua samoihin porukoihin samasta kulttuurista olevien kanssa, jolloin yhteistyö ei välttämättä toimi samalla tavalla. Heidän mukaansa on siksi tärkeää, että pyritään välttämään kuppikuntien muodostumista ja panostaa maahanmuuttajien integroitumiseen työyhteisöön ja painottamaan sitä, että jokaisen kanssa pitää pystyä työskentelemään.

”Yhteisten pelisääntöjen asettaminen riippumatta siitä mihin uskoon, kulttuuriin tai muuhun etnisyyteen kukin kuuluu edesauttaa työyhteisöön sopeutumista.” (Henkilö C)

Yhden haastateltavan työpaikassa vaatimuksena on osata sujuvasti puhua suomen kieltä, jotta pääsisi organisaatioon töihin. Muilla haastateltavilla tämä ei ole välttämätöntä, vaan kommunikointi sujuu työyhteisössä myös englannin kielellä. Haastateluista suurin osa ilmaisi kommunikoinnin tuovan välillä väärinymmärryksiä ihmisten välille. Yhden haastateltavan mukaan joitakin asioita voi olla myös vaikea selittää tarpeeksi selkeästi. Toinen haastateltavista kertoi, että kun selitetään jotain asiaa pitää se usein selittää kahteen otteeseen ensin suomeksi ja sen jälkeen englanniksi, koska hänen ryhmästensä löytyy työntekijöitä, jotka eivät ymmärrä englantia tai suomea. Hänen mukaansa työn teko saattaa näin ollen hidastua, kun ei ole yhteistä kieltä mitä puhua. Kolmannen haastateltavan mukaan kuitenkin selkeä ja yksinkertainen kieli kommunikoidessa edesauttaa ymmärtämistä.

Yhden haastateltavan mukaan suurimmat kulttuurieron haasteet tulevat kieliongelmissa ja erilaisesta työkuulttuurista. Hänen mukaansa joskus itselleen sekä suomalaisille itsestään selvät asiat eivät välttämättä ole täysin selviä maahanmuuttajataustaisille. Näitä voivat olla muun muassa oma-aloitteisuuden sekä luotettavuuden käsitys työelämässä.

''Kun toimitaan erilaisten ihmisten kanssa arvostus työntekijöiden oma-aloitteisuutta sekä luotettavuutta kohtaan on noussut, sillä on selvää, että tämänlaiset työntekijät helpottavat ja nopeuttavat omaakin työntekoa. (Henkilö D)

Kulttuurieron haasteista muutama haastateltavista mainitsi huomattavan eron siinä, että joissakin maissa työkuulttuuri voi olla monellakin tapaa erilaista. Eroja voi huomata esimerkiksi siinä, että jossain maissa on totuttu siihen, että työaikoja ei tarvitse niin täsmällisesti noudattaa. Suomalaisissa työpaikoissa täsmälliset työajat ovat hyvin yleisiä, joten usein heti työn alkuvaiheissa ulkomaalaistaustaisille työntekijöille pitää tehdä selväksi, kuinka tarkkaan työaikoja tulisi työpaikalla noudattaa.

''Jossain maissa työaika voi olla hieman höllempi eikä välttämättä ymmärretä sitä, että kun työaika alkaa kello 6.00 niin silloin ei saa tulla minuuttiakaan myöhemmin. '' (Henkilö C)

Uskonnollisia eroja voidaan pitää yhtenä haasteena työyhteisössä. Yhden haastateltavan mukaan ennakkoasenteita voidaan havaita, kun ihmisillä on uskonnollisia eroja, joilla voi olla hyvin paljon vaikutusta työn sujuvuuteen. Välillä myös tietynlaiset luonteenpiirteet riippumatta uskonnollisista eroista voivat luoda konflikti tilanteita. Pelkäämään huumorintajua voidaan pitää yhtenä aiheuttajana ristiriitatilanteissa.

” Jonkun toisen huumori voi olla jollekin toiselle loukkaavaa, jolloin pahimmissa tapauksissa väärinymmärrykset ovat johtaneet pieniin riitoihin työntekijöiden välillä. ”
(Henkilö B)

Eri kulttuureista tulevat työntekijät voivat noudattaa erilaisia elämänarvoja sekä heidän käsityksensä johtamistavoista voi olla hyvinkin erilainen. Haastatteluista tuli ilmi, että joidenkin maiden kulttuureissa tasa-arvo voi olla täysin vieras käsite. Joidenkin kulttuurien ihmiset ovat voineet tottua omassa kotimaassaan siihen, että johtamisasemassa toimii aina miehet. Suomessa naisten näkeminen johtamisasemassa ei pidetä mitenkään ihmeellisenä asiana. Tämä voidaan nähdä haasteena, sillä se voi luoda joidenkin kulttuurien ihmisille tietynlaisia ennakkoluuloja ja asenteita naisten johtamista kohtaan. Tämän takia on myös selvää, että joidenkin kulttuureiden ihmiset eivät välttämättä arvosta naisia johtajana niin paljon kuin miehiä.

Jokaisen neljän haastateltavan mukaan heidän työpaikoillansa on melko samanlaiset toimintatavat tukea yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa. Kaikille on hyvin tärkeää, että työyhteisössä pyritään kohtelemaan muita tasa-arvoisesti sukupuolesta, iästä tai kulttuurista riippumatta. Haastateltavista yksi myös painotti sitä, että uralla eteneminen ei ole kiinni kansalaisuudesta vaan henkilökohtaisista ominaisuuksista ja osaamisesta. Työpaikalla pidetään myös tärkeänä sitä, että jokaisella on tasavertainen vaikuttamismahdollisuus asioihin.

Monikulttuurisen työpaikan voidaan nähdä vaikuttavan työyhteisöön myös hyvin positiivisesti. Ihmiset voivat tulla hyvin erilaisista taustoista, joka voi avartaa työyhteisössä toisten ihmisten käsitystä tietyistä kulttuureista. Yksi haastateltavista mainitsi sen, että usein ne, jotka ovat tulleet muualta Euroopasta ja kerryttäneet työkokemusta siellä, voivat näyttää uudenslaisia lähestymistapoja erilaisiin asioihin. Jossain määrin saattaa työn tahtikin nopeutua, kun työn teossa on jokin uusi toimintatapa.

”Eri kulttuureista tulevilla saattaa olla erilaisia lähestymistapoja asioihin, joista muut voivat oppia ja kehittää itseään.” (Henkilö B)

Yksi haastateltavista kertoi sen, että kun perehdytetään englanninkielisiä ryhmiä niin heillä on tapana kysellä enemmän asioita ja näyttää enemmän kiinnostusta sekä heille on pienempi kynnyks aloittaa keskustelu vieraille ihmisille mitä suomalaisilla ryhmillä saattaa olla. Hänen mukaansa ulkomaalaisten työntekijöiden sosiaalinen ja hyvin ulospäin suuntautunut asenne vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin, sillä se voi avartaa ja vaikuttaa myös suomalaistenkin puhekulttuuria enemmän.

Haastateltavista yksi myös mainitsi, että positiivista monikulttuurisessa työyhteisössä on se, että kielitaito kehittyy kaikilla, kun työpaikalla ei voida kommunikoida pelkästään omalla kielellään.

”Monikulttuurisessa työyhteisössä jokaisella on mahdollisuus oppia vieraita kieliä, jos työyhteisössä työskentelee ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka osaavat oman maan kieltä.” (Henkilö D)

7.2 Perehdyttäminen

Perehdytysprosessin kulku on kaikille haastateltaville hyvin samanlainen. Haastateltavista jokainen kertoi, että ihan ensimmäisenä käydään läpi organisaation ja työsuhteeseen liittyviä asioita. Yksi haastateltavista kertoi, että tämä vaihe käydään läpi uuden työntekijän kanssa jo rekrytointivaiheessa. Yksi haastateltavista kertoi, että ensimmäiseksi uudet työntekijät osallistuvat henkilöstöhallinnon koulutuksiin missä käydään läpi yhteisiä pelisääntöjä, työturvallisuutta sekä ergonomia-asioita. Itse käytännön osuus aloitetaan yhden päivän teoriaosuudella, jossa käydään läpi erilaisia dokumentaatioita, työkalujen käyttöä sekä yleisiä työmetodeja. Tämän jälkeen uudet työntekijät pääsevät harjoittelemaan pari päivää, kuinka työ käytännössä toimii.

Kolmas haastateltavista kertoi, että alkuvaiheessa esitellään yrityksen tilat ja työpiste. Työpaikassa aluksi myös määritetään uudelle työntekijälle kokeneempi perehdyttävä, jonka tulisi puhua samaa kieltä uuden tulokkaan kanssa. Hänen mukaansa, kun nämä ovat esitelty päästetään työntekijä jo pian työtehtävien ääreen, kuitenkin niin että perehdyttävä seuraa ja neuvoo sivusta työn tekoa.

”Itse työ opitaan parhaiten sitä tekemällä.” (Henkilö B)

Yksi haastateltavista kertoi, että perehdytystä jaettiin pieniin osiin ja varmistettiin että perehdytys on ymmärretty. Perehdytystä tuki myös eri menetöt kuten kuvien, videoiden sekä tekstien näyttäminen. Lopuksi hänen mukaansa uuden tulokkaan kanssa käytiin palautekeskustelu, jonka avulla varmistettiin, että työntekijä on oikeasti ymmärtänyt työtehtävänsä ja tarvittaessa kerrattiin asioita, jos oli jäänyt jotain epäselväksi. Useimmilla haastateltavilla oli myös opetussuunnitelma, jossa seurataan perehdytyksen kulkua kirjallisessa muodossa.

Työntekijöitä voi olla hyvin eritasoisia ja joillakin saattaa olla koulutusta alalle, kun taas joillakin ei välttämättä sitä ole. Tämän takia haastateltavat painottivat sitä, että perehdyttäjän tulisi osata olla kärsivällinen, sillä joskus asioita joutuu käymään moneen otteeseen läpi, jotta työntekijä varmasti ymmärtää. Osa haastateltavista kertoi myös, että ennakkoluulotonta asennetta, hyvää ulosantia sekä täsmällisyyttä asioissa voidaan pitää hyvän perehdyttäjän piirteinä. Yksi haastateltavista mainitsi, että perehdyttäjän tulisi olla asiantuntija työtehtävässä, johon hän perehdyttää, sekä tulisi osata vastata kysymyksiin mitä saatetaan hänelle esittää työhön liittyen.

”Hyvällä perehdyttäjällä on hyvät esiintymistaidot, jolloin se osaa viestiä selkeästi asiansa.” (Henkilö A)

”Aito halu opettaa asioita ja nähdä että toinen kehittyy työssään” (Henkilö D)

Muutama haastateltavista mainitsi, että ennen perehdyttämistä on huomioitava eri kulttuurista olevien työntekijöiden taustat. Erityisesti työnantajaa kiinnostaa se, onko työntekijälle aikaisempaa kokemusta suomalaisesta työyhteisöstä. Perehdyttäjän on

huomioitava tämä asia, sillä silloin jos uudella työntekijällä ei ole mitään työkokemusta suomalaisesta työyhteisöstä on perehdytykseen varattava enemmän aikaa.

Muutamaan otteeseen haastatteluista tuli ilmi se, että usein työpaikalla tulee esiin tilanteita, kun työntekijä on sanonut ymmärtävänsä tehtävän mutta käykin ilmi, että ei ole oikeasti ymmärtänyt. Yhden haastateltavan mukaan tämä johtuu kulttuurien välisistä eroista.

”Mitään ei kannata pitää itsestään selvyytenä, vaikka henkilö sanookin ymmärtävänsä asian. Jossain kulttuureissa myöntäminen on vaan tapa” (Henkilö A)

Haastatteluista kävi myös ilmi, että eroavaisuuksia löytyy, kun perehdytetään eri kulttuureista tulevia työntekijöitä. Kaksi haastateltavista mainitsi, että eroavaisuuksia löytyy muun muassa kommunikoidessa, sillä kommunikointi ei välttämättä ole niin sujuvaa. Yksi haastateltavista taas kertoi, että yleensä perehdytysprosessiin käytetään enemmän aikaa, kun on kyseessä työntekijä, jolle suomalainen työkulttuuri on vieras.

”Kommunikointi hieman haastavampaa, kun ei pysty selittämään asioita niin yksityiskohtaisesti kuin omalla äidinkielellä pystyisi.” (Henkilö D)

”Eri kulttuureista tulevilla saattaa tulla erilaisia kysymyksiä asioista ja eri asiat ovat vaikeampi ymmärtää perehdyttäjälle ja/tai perehdytettävälle.” (Henkilö B)

Yksi haastateltavista kertoi, että heidän työpaikallansa esimiehet ovat päässeet koulutukseen, jossa heidät valmennettiin kohtaamaan eri kulttuurien ihmisiä. Koulutuksen avulla he ovat laatineet kaksi hyvin selkokielistä perehdytysopasta, joista toinen on työsuhteasioista ja toinen itse työn sisällöstä ja toimintatavoista. Hänen mukaansa koulutuksen järjestämisestä on ollut paljon hyötyä. Muiden haastateltavien mukaan työyhteisöä ei ole erityisesti perehdytetty kohtaamaan eri kulttuurien ihmisiä. Kuitenkin yksi haastateltavista kertoi kyseisten koulutusten voivan helpottaa perehdyttämistä, jos niitä järjestettäisiin työntekijöille sekä perehdyttäjille.

Yksi haastateltavista kertoi, että perehdytystilanteista on erityisesti jäänyt mieleen se kuinka kohteliaita sekä hyväkäyttöksisiä maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat

olleet. Toinen haastateltavista taas kertoi, kun työskennellään puhdistuspalvelualalla voi ihmisillä olla erilainen käsitys puhtaudesta. Erityisesti kun työntekijä on kotoisin toisesta maasta ja omistaa erilaisen kulttuurin voi syntyä erimielisyyksiä.

''Peseytymis- sekä WC tilat siivotaan, vaikka niissä ei olisikaan näkyvää likaa mutta joidenkin kulttuurien ihmiset ovat tottuneet siivoamaan vain sen näkyvän lian.'' (Henkilö A)

Joissain kulttuureissa ihmisten on vaikeampi ymmärtää sitä, että miksi siivotaan, kun ei ole näkyvää likaa ja voi jopa pitää tätä 'turhana' työnä. Haastateltavan mukaan usein tähän puututaan ja selitetään perusteellisesti, että Suomessa peseytymis- sekä WC- tilat siivotaan hygieenisistä syistä. Hänen mukaansa välillä tulee myös vastaan tilanteita, jossa erin kulttuurin työntekijä ei ymmärrä sitä, että miehetkin siivoavat vessan. Joissakin kulttuureissa ajatellaan, että tämä on vain naisten työtä.

Kolmas haastateltava sanoi, että mieleen on jäänyt perehdytystilanne, kun työntekijä ei oppinut millään työtehtäväänsä. Tilanne ratkaistiin sillä, että työntekijä siirrettiin toiseen työtehtävään yrityksessä, jonka työntekijä oppi paremmin. Hänen mukaansa työtehtävä ei vain ollut työntekijälle soveltuva. Hän myös kertoi että, positiivisia tapauksia on kuitenkin jäänyt enemmän mieleen. Esimerkiksi välillä on ollut työntekijöitä, jotka parhaimmillaan oppivat muutamassa tunnissa työtehtävänsä. Joidenkin kohdalla myös ylityöt eivät tunnu missään ja jaksavat tehdä loputtomasti niitä.

Neljännän haastateltavana mukaan myös ennakkoluulot ovat täysin kumoutuneet, sillä kun puhutaan fyysisistä työtehtävistä, niin on huomattu, että lähes kuka vain pystyy tekemään työtä.

8 YHTEENVETO

Opinnäytetyön ensimmäisessä luvussa keskityttiin siihen, millainen on työyhteisö missä on maahanmuuttajia ja mitä haasteita sekä positiivisia vaikutuksia se voi työyhteisöön tuoda. Osiossa käsiteltiin aluksi sitä, kuinka useissa työpaikoissa ulkomaalaisia työntekijöitä on, sekä vertailtiin aloja ulkomaalaistaustaisten ja kantasuomalaisten työntekijöiden välillä. Tämän jälkeen kerrottiin ihmisten erilaisista kulttuurillisten erojen haasteista työyhteisössä ja kuinka se voi luoda ihmisille ennakkoluuloja, jolla voi olla vaikutusta myös työn sujumiseen. Osiossa käsitellään, sitä millä tavoin näitä haasteita voidaan minimoida sekä kerrotaan yhdenvertaisuuslaista, jonka tavoitteena on luoda ihmisille yhtenäisyyden tunnetta ja antaa jokaiselle samanlaiset valmiudet edetä urallaan. Osion lopussa kerrottiin mitä kaikkia positiivisia vaikutuksia monimuotoisuudesta voi olla työyhteisölle.

Opinnäytetyön toisessa luvussa keskityn perehdyttämiseen, mitä se tarkoittaa ja kuinka tärkeää osa se on työntekijän sopeutumista työyhteisöön. Osiossa käsiteltiin perehdyttämisprosessia ja sitä mitä kaikkea se pitää sisällään ja kuka siitä on vastuussa. Sen jälkeen käytiin läpi perehdyttämisprosessin eri vaiheet alusta loppuun, jotka sisälsivät perehdyttämisen suunnittelun, työntekijän vastaanoton, työnopastuksen, jatkuvan perehdytyksen ja lopuksi perehdytyksen arvioinnin. Lyhyesti käsiteltiin mitä on työnopastus, joka on myös hyvin oleellinen osa perehdyttämistä. Tämän jälkeen keskityttiin siihen mitä tavoitteita perehdyttämisellä on ja mitä kaikkia ominaisuuksia kuuluisi perehdyttäjällä olla. Osiossa keskityttiin lopuksi myös siihen mitä kaikkea pitäisi ottaa huomioon, kun perehdytetään maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä sekä kuinka tärkeää on panostaa myös työyhteisön perehdyttämiseen kohtaamaan eri kulttuurien ihmisiä.

Tutkimusosiossa tarkasteltiin haastateltavien vastauksia. Ensimmäisenä kerrottiin siitä mitä esimieheltä vaaditaan, että maahanmuuttaja saadaan sopeutuneeksi työyhteisöön. Tämän jälkeen käsiteltiin haasteita monikulttuurisesta työympäristöstä. Siinä käsiteltiin sitä, kuinka työntekijöiden erilainen kielitaito oikeasti vaikuttaa työpaikalla sekä kerrottiin havainnollisemmin eri kulttuurien ihmisten täsmällisyyden käsityksestä

työajoissa. Osiossa käsiteltiin myös työntekijöiden mahdollisia uskonnollisia eroja, joka voi vaikuttaa työn sujumiseen, sillä mahdollisia ennakkoluuloja saattaa syntyä ihmisille erilaisista uskonnoista. Osioista kävi myös ilmi, kuinka tasa-arvon käsitys voi olla joidenkin kulttuurien ihmisille täysin vierasta. Haastateltavien mukaan jokainen tukee tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta työpaikalla ja mahdolliset ennakkoluulot tasa-arvoa kohtaan pyritään kitkemään pois. Haasteiden lisäksi osiossa käydään läpi maahanmuuttajista tulevia positiivisia vaikutuksia työyhteisölle.

Tutkimusosion toisessa osiossa käsitellään perehdyttämistä, jossa ensimmäiseksi keskitytään haastateltavien perehdyttämisprosessiin. Haastateltavien perehdyttämisen kulku on hyvin samanlainen jokaisella pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta. Yksi haastateltavista kertoi, että työntekijä laitetaan jo ensimmäisenä päivänä tekemään työtä perehdyttäjän vierestä seuraillen. Toinen haastateltavista taas kertoi, että työntekijöitä vaaditaan ensin käymään yhden päivän teoriaosuuden ennen työn aloittamista. Osiossa käydään myös läpi mitä kaikkea kuuluu hyvän perehdyttäjän piirteisiin, jotka ovat merkittäviä tekijöitä työntekijän sopeutumiseen työyhteisöön. Ennen perehdyttämisen aloittamista tekstissä tuli esille yksi tärkeä huomio. Maahanmuuttajataustainen työntekijä, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta suomalaisesta työyhteisön toimintatavoista on perehdyttäjälle tärkeä tieto. Silloin perehdytykseen on varattava enemmän aikaa, sillä asioita pitää selittää entistä perusteellisemmin. Osiossa kävi myös ilmi, että kommunikointi voi olla hieman haastavampaa, jos ei voi puhua pelkästään omalla äidinkielellään, jolloin asioiden selittäminen ei ole välttämättä niin yksityiskohtaista. Lopuksi käydään läpi haastateltavien omakohtaisia kokemuksia perehdyttämistilanteista.

8.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen edetessä selvisi, että vaikka haasteita löytyy monikulttuurisesta työympäristöstä, on niitä mahdollista myös minimoida erilaisin keinoin.

Esimies on alaiensa esikuvana ja hänen käyttäytymisellensä ja asenteella on vaikutusta siihen, kuinka alaiset näkevät työn teon sekä eri kulttuureista tulevat ihmiset.

Esimies voi siis vaikuttaa alaistensa asenteisiin ja rikkoa mahdollisia ennakkoluuloja eri kulttuureista olevia ihmisiä kohtaan. Hänen tehtävänsä on painottaa sitä, kuinka tärkeää on, että organisaatiossa tuetaan yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa ja varmistaa että jokainen työntekijä tuntee nämä arvot (Lahtinen 2016). Yhteisten pelisääntöjen asettaminen antaa jokaiselle työntekijöille samanlaiset valmiudet työyhteisössä. Esimiehen tulisi estää mahdolliset ryhmytykset samasta kulttuurista olevien työntekijöiden välillä niin, että jakaa ryhmiä missä on niin kantasuomalaisia kuin maahanmuuttajia. Tämä mahdollistaa sen, että työntekijöillä on mahdollisuus monikulttuuriseen kanssakäymiseen toistensa kanssa. (Lahtinen 2016).

Suomalainen työkuulttuuri voi olla joidenkin kulttuurien työntekijöille vieras käsite. Tästä syystä on hyvä jo heti alkuvaiheessa ottaa työntekijän kanssa puheeksi se, kuinka työyhteisössä tulisi toimia. Avoin kommunikointi tasa-arvon merkityksestä sekä työaikojen noudattamisesta edesauttaa ymmärtämistä ja sen avulla myös työyhteisöön sopeutumista. Olisi hyvä myös muistaa kerrata näitä asioita työntekijän kanssa, sillä joissain kulttuureissa myöntäminen on vain tapa toimia. Tämän takia saattaa käydä niin, että työntekijä ei välttämättä sisäistänytään heti asiaa.

Kielitaidolla voidaan vaikuttaa vuorovaikutusten laatuun sekä menestymiseen työyhteisössä (Lahtinen 2016). Vieraalla kielellä kommunikointi tulisi olla hyvin selkeää ja yksinkertaista, sillä se helpottaa ymmärtämistä. Työyhteisössä olisi kuitenkin tärkeää, että jokainen osaisi puhua sekä ymmärtää yhtä kieltä, sillä sen avulla voidaan välttää mahdollisia väärinymmärryksiä ihmisten välillä. Muun muassa kielikurssin järjestäminen voi olla yksi tapa kehittää työyhteisön kielitaitoa.

Perehdytystilanteissa tulisi ottaa huomioon työntekijän kielitaito. Työntekijän heikolla kielitaidolla perehdytysmateriaalia voi tukea näyttämällä erilaisia kuvia sekä videoita työhön liittyvistä tilanteista.

Lopuksi voidaan kuitenkin sanoa, että työntekijöiden taustojen selvittäminen kuten se onko työntekijällä aikaisempaa työkokemusta suomalaisista yrityksistä sekä työtehtävistä on tärkeää. Sen avulla voidaan suunnitella perehdytystä etukäteen sekä varautua kulttuurillisten erojen haasteisiin.

8.2 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksen oli kerätä tietoa maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä suomalaisissa yrityksissä ja sitä mitä haasteita kulttuurierot työyhteisöön voi tuoda. Aihetta oli mielenkiintoista tutkia, koska siinä huomasi kuinka kulttuurilliset erot voivat työyhteisöön vaikuttaa.

Tarkoituksena oli myös pohtia mitä kaikkea kuuluu hyvään perehdyttämiseen sekä antaa vinkkejä maahanmuuttajien perehdyttämiseen sekä vastauksia kulttuuristen haasteiden ehkäisyyn. Aiheen tutkimusongelmat olivat millaisia haasteita maahanmuuttajat tuovat suomalaiseen organisaation sekä toinen oli mitä on hyvä perehdyttäminen. Moneen otteeseen huomasi, että haastatteluista saatavista vastauksista annettiin havainnollistavampi kuva teoriapohjassa käytyihin asioihin. Lopputuloksena voidaan siis päätellä, että tutkimusongelmiin saatiin vastauksia.

Tutkimuksen aineistonkeruussa vaikutti korona-aika hyvin paljon. Aineistonkeruussa käytettiin osan haastateltavan kanssa sähköpostihaastattelua ja sen takia tietoa ei saatu ehkä niin yksityiskohtaisesti asioihin mitä alun perin oli tarkoitus. Uskon kuitenkin, että tietoa kertyi riittävästi ja yritykset voivat hyödyntää aiheesta saatuja tuloksia.

Mahdolliset jatkotutkimukset voisi sopia rekrytointiin, koska tämä tulee ennen perehdyttämistä ja jo silloin voisi alkaa kartoittamaan kulttuurillisten erojen haasteita. Lisäksi maahanmuuttajien taustojen selvittäminen rekrytointiprosessin aikana voisi olla hyödyllistä myös perehdyttäjälle.

Viimeiseksi haluan kiittää kaikkia haastateltavia, jotka ovat olleet osallisena tutkimuksen loppuun saamisessa. Heidän avullaan olen saanut tutkimuksesta hyvin onnistuneen.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Digijulkaisut: Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.5.2020. https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ enakoivaa_ tyosuojelua

Bergbom, B., Toivanen, M., Airila, A. & Väänänen, A. 2016. monimuotoisuusbarometri 2016. (verkkojulkaisu) fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen. Työterveyslaitos. Viitattu 17.9.2020. http://urn.fi/URN:ISBN_978-952-261-686-9 (PDF)

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Heinonen, E. 2019. Hyvää työtä ja pitkää uraa! Mietelmiä työelämästä. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.6.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019090226332>

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

Lahtinen, R. 2016. Monikulttuurinen työpaikka: Maahanmuuttajan työhyvinvointi. Bonnier. Bonnier pro. Viitattu 17.4.2020. <http://www.bonnierpro.fi/lil-lukka.samk.fi/fi/app/henkilosto/monikulttuurinen-tyopaikka-maahanmuuttajan-tyohyvinvointi?highlight=raija%20lahtinen#search-anchor>

Lautaniemi, E. 2019. Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla: Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka? Julkaisusarja 6/2019. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK. Viitattu 29.6.2020. <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopolitiikka>

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä: Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. 2.uud. p. Helsinki: Edita.

Työsuojeluhallinto. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Viitattu 14.10.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Työterveyslaitos. 2021. Perehdyttäjän top 10- muistilista. Viitattu 2.6.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

Työterveyslaitos. Monikulttuurinen työelämä. Viitattu 21.9.2020.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>

Ulkomaalaistaustaiset työelämässä 2015. 2014. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 8.8.2020. https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_003.html

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013 Monikulttuurinen Työpaikka: Opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Haastattelukysymykset

Taustatiedot

1. Kuinka kauan olet ollut esimiehenä/tiiminvetäjänä?
2. Mistä asti olet alkanut perehdyttämään maahanmuuttajataustaisia ihmisiä?
3. Kuinka monta maahanmuuttajaa tiimissäsi on? Entä koko työyhteisössä?

Maahanmuuttaja työyhteisössä

4. Mitä mielestäsi esimieheltä & tiiminvetäjältä vaaditaan, jotta saadaan maahanmuuttajataustainen työntekijä sopeutumaan työyhteisöön?
5. Onko työyhteisössä yhteinen kieli mitä jokainen osaa sujuvasti puhua ja ymmärtää? Jos ei niin minkälaisia haasteita se voi tuoda kommunikoimiseen?
6. Minkälaisia haasteita kulttuurierot omasta mielestä tuo työyhteisöön?
7. Onko yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa huomioitu työpaikoilla, jos on niin millä tavoin?
8. Mitä positiivisia vaikutuksia voit nähdä olevan monikulttuurisessa työympäristössä?

Perehdyttäminen

9. Minkälainen on yrityksen perehdytysuunnitelmankulku? Seuraataanko sitä esimerkiksi kirjallisella suunnitelmalla?
10. Mikä mielestäsi kuuluu hyvän perehdyttäjän luonteeseen?
11. Onko eroavaisuuksia, kun perehdyttää eri kulttuurista olevia ihmisiä, kun samasta kulttuurista olevaa?
12. Onko työyhteisöä jollakin tavoin perehdytetty kohtaamaan eri kulttuureista tulevia ihmisiä?
13. Onko jotain omakohtaisia kokemuksia perehdytystilanteista, mikä on jäänyt hyvin mieleen? Hyviä tai huonoja kokemuksia