

## **REPE-hanke ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnin ja perehdytyksen mahdollistajana**

Taru-Kaisa Ahtiainen

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2014



<p><b>Tekijä</b> Taru-Kaisa Ahtiainen</p>	<p><b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> HELI10SVA2</p>
<p><b>Opinnäytetyön nimi</b> REPE-hanke ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnin ja perehdytyksen mahdollistajana</p>	<p><b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 31 + 8</p>
<p><b>Ohjaaja</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom</p>	
<p>Suomessa suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle, ja tämä eläköityminen tarkoittaa sitä, että Suomeen tarvitaan lisää työikäisiä veronmaksajia lähivuosina.</p> <p>REPE-hankkeen (rekrytointi ja perehdytys) tarkoituksena on kehittää ulkomaalaistaustaisen henkilöstön rekrytointi- ja perehdyttämismalleja sovellettavaksi suomalaisilla työmarkkinoilla. REPE-hanke on Opetushallituksen rahoittama hanke, ja sitä koordinoi Helsinki Business College Oy. HBC Oy:n lisäksi hankkeessa on kuusi yhteistyöpartnereita eri puolelta Suomea.</p> <p>Opinnäyte tutkii, miten REPE-hanke on onnistunut, miten oheismateriaali on tukenut hanketta ja onko hankkeen puitteissa yrityksille syntynyt lisää kontaktikanavia ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin. Kohdeyrityksinä ovat olleet erityisesti PK-yritykset.</p> <p>Työnantajat ja työnhakijat kohtaavat työmarkkinoilla. Suomalaisia työmarkkinoita säätelevät työehtosopimukset ja työlainsäädäntö. Opinnäytetyön viihtekehyksessä esitellään suomalaisten työmarkkinoiden nykytilaa ja tarkastellaan ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymismalleja.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Kyselyn vastausprosentti oli 48 %. REPE-hanke alkoi marraskuussa 2012 ja kesti kevääseen 2014. Hankkeeseen kuului myös yrityksille suunnattu kehittämiskoulutuspäivä, ja se pidettiin huhtikuussa 2014.</p> <p>Saatujen vastausten perusteella REPE-hanke ja sen oheismateriaalit olivat pääosin onnistuneet. Tästä voidaan siis päätellä, että hanke oli hyödyllinen. Vastauksia saatiin kuitenkin vain 13 kappaletta, joten tutkimuksessa saadut vastaukset eivät ole yleistettävissä.</p>	
<p><b>Asiasanat</b> rekrytointi, perehdytys, suomalaiset työmarkkinat, ulkomaalaistaustainen henkilö</p>	

Degree Programme in Business

<p><b>Author</b> Taru-Kaisa Ahtiainen</p>	<p><b>Group or year of entry</b> HELI10SVA2</p>
<p><b>The Title of Thesis</b> REPE-project as an enabler in recruitment and familiarization of people with foreign backgrounds</p>	<p><b>Number of report pages and attachment pages</b> 31 + 8</p>
<p><b>Advisor</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom</p>	
<p>In Finland the baby boom generation has started to retire and it means that Finland needs more working taxpayers in the near future.</p> <p>The idea behind the REPE-project is to develop the recruitment and job orientation models targeting at people with foreign backgrounds in order to introduce them to the Finnish job market. The REPE-project is financed by the national board of education. Helsinki Business College Ltd has coordinated the project. In addition to HBC Ltd there are six other partners participating in the project from all over Finland.</p> <p>This Thesis surveyed how the REPE-project has succeeded, how the supplementary material has supported the project and whether it has opened up new contact avenues for businesses allowing them better access in reaching people with foreign backgrounds. The target groups for this project are particularly small and medium-sized businesses.</p> <p>Job market can be seen as a meeting ground for employers and job applicants. The Finnish job market is built on collective labour agreements and labour codes. Both the present state of the Finnish job market and the employment models of the people with foreign backgrounds are presented in this Thesis.</p> <p>This qualitative study was carried out as a survey study. Response rate was 48 %. The REPE-project began in November, 2012 and continued until the spring of 2014. The project also included a one-day training seminar which was held in April, 2014.</p> <p>Based on the REPE-project questionnaire results, the supplementary material and the project itself were mainly a success. As a conclusion it can be stated that this project was useful. However, the survey yielded only 13 responses, and therefore the results can not be generalized.</p>	
<p><b>Key words</b> recruitment, familiarization, Finnish job market, people with foreign backgrounds</p>	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset .....	2
1.2	Käsitteiden määrittely .....	3
1.3	REPE-hankkeen esittely .....	4
2	Suomalaiset työmarkkinat .....	5
2.1	Työhön osallistuminen ja työssäolo .....	7
2.2	Tulevaisuuden työvoimapula .....	7
2.3	Rakennetyöttömyys Suomessa .....	8
2.4	Työvoima ja toimialat .....	9
2.5	Työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamattomuus .....	11
2.6	Maahanmuutto mediassa .....	12
3	Ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntäminen .....	14
3.1	Työllistämisprosessissa huomioon otettavat asiat .....	14
3.2	Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointi .....	15
3.3	Perehdyttämisen merkitys .....	15
3.4	Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden perehdyttämistasot .....	16
3.5	Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osaamisen käyttöönotto .....	17
3.6	Kulttuurierot verrattuna suomalaiseen kulttuuriin .....	18
4	REPE-hankkeen onnistumisen arviointi .....	19
4.1	Käytetyt tutkimusmenetelmät .....	19
4.2	Lomakkeen laadinta ja käyttö .....	20
4.3	Aineiston analysoinnin eteneminen .....	20
5	REPE-hankkeen arvioinnin tulokset .....	22
5.1	Kyselyyn vastanneiden yritysten perustiedot .....	22
5.2	REPE-hankkeen onnistuneisuus .....	23
5.3	Oheismateriaalin onnistuneisuus .....	24
5.4	Kontaktit ja kanavat ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin .....	26
6	Pohdinta .....	28
6.1	Johtopäätökset hankkeesta .....	28
6.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	29

6.3 Oman ammatillisuuden kehittyminen.....	30
Lähteet.....	32
Liitteet.....	39
Liite 1. Ulkomaankansalaiset ja ulkomailla syntyneet.....	39
Liite 2. Vieraskieliset.....	40
Liite 3. Laaja rekrytointiprosessi.....	41
Liite 4. Suomessa vakituisesti asuvat ulkomaalaiset 31.12.2012.....	42
Liite 5. Kyselylomake.....	44

# 1 Johdanto

Suomesta on tullut maahanmuuttokohde vasta 2000-luvulla EU:n laajentumisen myötä. Tätä ennen, sotien aikaan, muuttoliikettä esiintyi vain Suomen ja Ruotsin välillä. Suomi vastaanotti 1990-luvulla pakolaisia, ja tästä syystä se sai enemmän muuttovoittoa aikaisempiin vuosiin verrattuna. (Tilastokeskus 2011.)

Suomessa on pitkään puhuttu suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämisestä lähivuosina. Suomi on hyvinvointivaltio, joka tarkoittaa, että kunnat hoitavat pääasiassa julkiset palvelut. Jotta työelämästä pois jäävien henkilöiden eläkkeet pystyttäisiin maksamaan, tarvitsemme lisää työvoimaa: työllinen työvoima maksaa veroja, joilla puolestaan katetaan ihmisten eläkkeet (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 19). Suomessa väestöllinen huoltosuhde oli vuoden 2012 lopussa 54,3, mikä oli korkein 48 vuoteen. Väestöllinen huoltosuhde tarkoittaa, että 54,3 työkäistä henkilöä (15–64-vuotiaat) elättää sata (100) alle 15-vuotiasta ja yli 65-vuotiasta henkilöä: käytännössä yksi työkäinen elättää kahta henkilöä. (Tilastokeskus 2013d.)

Globalisaatio nähdään sekä positiivisena että negatiivisena asiana. Tuotannollisen toiminnan näkökulmasta halvan työvoiman maat ovat vetovoimaisia, ja tällöin globalisaatiota pidetään uhkana työllisyydelle ja yrittäjyydelle. Mutta Cronbergin (2010, 34) mukaan, jos asenne on tämä, ulkomaalaistaustaista työvoimaa ei voida nähdä Suomen kantavana voimana tulevaisuudessa. Tästä syystä globalisaatio tulisi nähdä mahdollisuutena: mahdollisuutena kehittyä kansainvälisillä työmarkkinoilla ja monikulttuuristua työyhteisössä (Forsander ym. 2004, 13).

Aivovienti ja -tuonti ovatkin merkittävässä roolissa Suomen markkinoilla: korkeasti koulutetut suomalaiset lähtevät töihin ulkomaille paremman palkan tai alhaisemman verotuksen perässä. Suomeen taas tulee ulkomaalaistaustaisia henkilöitä matalapalkkaisten alojen työntekijöiksi, koska suomalaisista harvoin löytyy työntekijöitä ”siivousvälineen varteen”. Mutta Suomeen tulee myös erikoisosaamista korkeasti koulutettuna työvoimana, kuten esimerkiksi EU-virastoihin ja kansainvälisiin yrityksiin. (Hytönen, J. 25.11.2013.) Aivovienti ja -tuonti tulisi nähdä aivokierrätyksenä, eli työntekijöiden ja

heidän ammattitaitonsa mahdollisuutena liikkua eri maiden välillä (Forsander ym. 2004, 25).

Opinnäytetyön tekijä kiinnostui REPE-hankkeesta (rekrytointi ja perehdytys) nimenomaan ”ulkomaalaistaustaisuus”-tekijän vuoksi. Lisäksi tekijä on työskennellyt vuokratyöntekijänä yli neljä vuotta, ja näin ollen siis tietää omasta kokemuksestaan, miten huonoja perehdytykset voivat olla. REPE-hanke näkyi mahdollisuutena päästä vaikuttamaan perehdytysten laatuun, koska lisähaasteita perehdytykseen tuovat ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kulttuurierot verrattuna suomalaiseseen kulttuuriin.

Hankkeeseen mukaan pääseminen eteni normaalin rekrytoinnin periaatteella: hakemuksen ja ansioluettelon lähettäminen, haastattelu ja valituksi tuleminen. Opinnäytetyön aihe löytyi HAAGA-HELIA:n MyNet-sivustolta.

### **1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset**

REPE-hankkeen toiminnallisena tavoitteena on kehittää yritysten osaamista ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osaamisresurssin hyödyntämisessä, ja luoda näin kilpailukykyä yrityssectorille. Lisäksi PK-yritysten tietotaitoa parannetaan ulkomaalaistaustaisen henkilöstön rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, työnohjauksessa sekä osaamisen kehittämisessä. (REPE-hankkeen esittelymateriaali.)

Opinnäytetyön tarkoituksena onkin tarkastella, miten nämä REPE-hankkeen tavoitteet saavutetaan PK-yrittäjien näkökulmasta arvioimalla:

- 1) hankkeen onnistuneisuutta
- 2) oheismateriaalin onnistuneisuutta
- 3) vanhojen kontaktien ja kanavien säilyttäminen ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin, ja uusien suhteiden luominen.

PK-yritys määritellään seuraavin ehdoin: yrityksen palveluksessa on enintään 250 henkilöä, vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa, taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa ja yritys täyttää riippumattomuusehdot. Riippumattomiksi yrityksik-

si luetaan ne, joiden pääoma tai äänivalta on enemmän kuin 25 prosenttia osakkeista tai joihin ei voida soveltaa PK-yrityksen ja pienyrityksen määritelmää. (REPE-hankkeen esittelymateriaali; Tilastokeskus.)

## 1.2 Käsitteiden määrittely

Suomessa maahanmuuttajien määrä riippuu siitä, mitkä käsitteet lasketaan kuuluvaksi kyseiseen kategoriaan. **Maahanmuutosta** puhutaan silloin, kun henkilö muuttaa johonkin toiseen maahan. **Maahanmuuttaja** sen sijaan voidaan määrittellä usealla eri tavalla: yhden määritelmän mukaan maahanmuuttaja on vain henkilö, joka muuttaa toiseen maahan (Nurmi 2004, 540). Toisen määritelmän mukaan maahanmuuttaja voi olla ulkomaan kansalainen, toisessa maassa syntynyt tai äidinkielenään muuta kieltä kuin suomea puhuva (Väestöliitto 2013b). Kolmas määritelmä sanoo, että maahanmuuttaja on sellainen ulkomaan kansalainen, joka aikoo asua vieraassa maassa pidemmän ajan (Väestöliitto 2013a). Neljäs määritelmä maahanmuuttajalle on kaikkien näiden yhdistelmä. (Väestöliitto 2013b.)

**Ulkomaalainen** määritellään vieraan maan kansalaiseksi (Nurmi 2004, 1188).

**Ulkomaalaisuus** voidaan määrittellä kahdella tavalla: joko kansalaisuuden tai syntymämaan mukaan. (Tilastokeskus 2009). **Äidinkieli** on se kieli, joka opitaan lapsena (Nurmi 2004, 1335). Henkilöä, joka puhuu vierasta kieltä äidinkielenään, kutsutaan **vieraskieliseksi** (Nurmi 2004, 1263).

**Turvapaikanhakija** on sellainen henkilö, joka hakee turvaa toisesta valtiosta. Kun turvapaikanhakija saa turvapaikan, eli hänelle on myönnetty suojelua toisessa valtiossa, hänestä tulee **pakolainen**. (Ihmisoikeudet 2013; Pakolaisneuvonta Ry; Infopankki 2013.)

Yliaktuurina työskentelevä Rapo määrittelee Tilastokeskuksen sivuilla toisen sukupolven maahanmuuttajan kahdella eri tavalla (Väestöliitto): **ulkomaalaistaustainen** ja **maahanmuuttajataustainen**. Rapon määritelmän mukaan nämä ovat henkilöitä, joiden vanhemmat ovat ulkomaalaisia, mutta henkilöt itse ovat syntyneet kuitenkin Suomessa. (Tilastokeskus 2011.)



Tässä opinnäytetyössä käytetään termiä ”ulkomaalaistaustainen”, jonka alle kuuluvat kaikki edellä määritellyt käsitteet.

### **1.3 REPE-hankkeen esittely**

Helsinki Business College Oy koordinoi REPE-hanketta. HBC Oy:n lisäksi mukana on kuusi yhteistyöpartneria: Stadin aikuisopisto, Porvoo International College, Lapin ammattiopisto, Koulutuskeskus Salpaus, Turun ammattiopisto ja Pohjois-Karjalan ammattiopisto. Projektipäällikkönä toimii Taru Toivonen ja kehittämisspäällikkönä toimii Jouni Hytönen. (REPE-hankkeen esittelymateriaali.)

Hankkeen tuloksena syntyi kaksi opasta yrityksille, ohjaus- ja rekrytointimalleja, PK-yrityksille järjestettiin kehittämisvalmennus, ja sähköiseen mediaan luotiin vastaavanlainen osaamisportaali, Rekryrepe.fi, kuin esimerkiksi Jobstep.net. Kyseinen portaali on työnantajien ja -tekijöiden kohtaamispaikka, jonne työntekijät voivat jättää ansioluettelonsa, ja työnantajat etsivät suoraan portaalista sopivaa työntekijää. (REPE-hankkeen esittelymateriaali.)

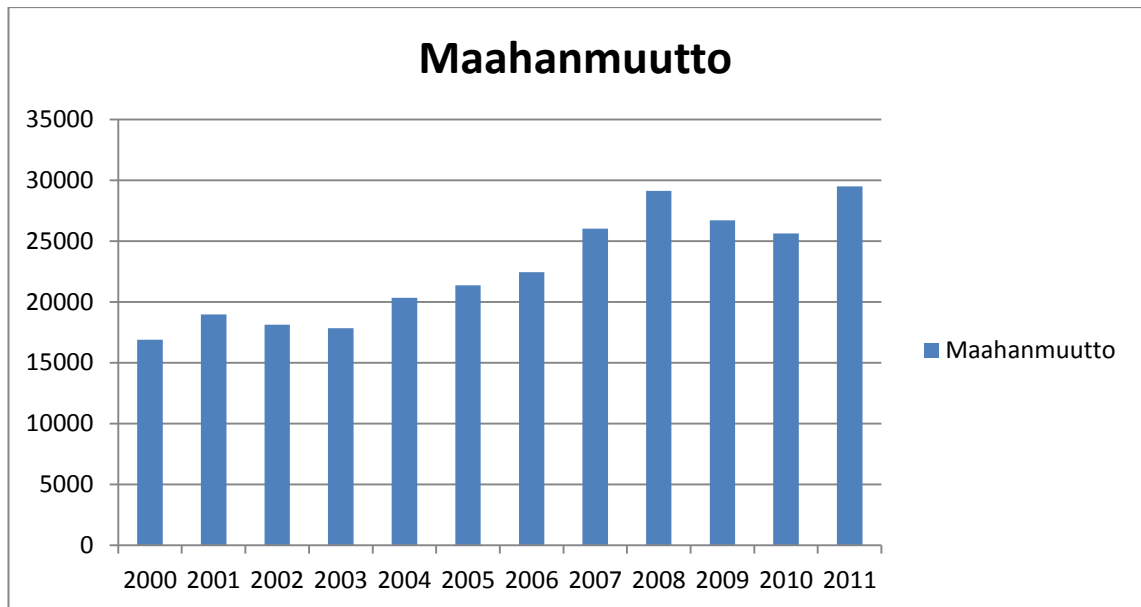
Rekryrepe.fi on tarkoitettu vain ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointiin. Vertailun vuoksi mainittakoon, että TE-palveluiden sivuilla ei ole erillistä väylää ulkomaalaistaustaisille henkilöille. Sivuilla on kyllä tarjolla ”Kotoutumiskoulutus maahanmuuttajille”. Lisäksi ”Jos jäät työttömäksi” -osiossa kerrotaan, että työttömäksi jäävän/työttömän maahanmuuttajan on varauduttava esittämään TE-toimistossa passi tai haltuunottotodistus ja työ- ja opiskeluluvat. (TE-palvelut 2013a; TE-palvelut 2013b.)

## 2 Suomalaiset työmarkkinat

Suomessa työmarkkinat pohjautuvat työehtosopimuksiin ja työlainsäädäntöön (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013). Työehtosopimuksesta ilmenevät keskeiset työehdot: palkkaus ja lisät, työajat, työsuhdevapaat ja luottamusmiesmääräykset. Työlainsäädännöstä puolestaan löytyy normeja esimerkiksi irtisanomisperusteista ja -menettelyistä. (Saloheimo 2008, 11.) Työmarkkinajärjestelmä perustuu sopimiseen ja sovitteluun esimiesten ja työntekijöiden kesken (Tervetuloa työelämään). Jokaiselle alalle on oma työehtosopimuksensa, jonka mukaan määräytyvät esimerkiksi työajat, palkat ja vuosilomat (Työministeriö 2006, 4). Valtion virassa olevilla henkilöillä vastaavaa sopimusta kutsutaan virkaehtosopimukseksi (Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto).

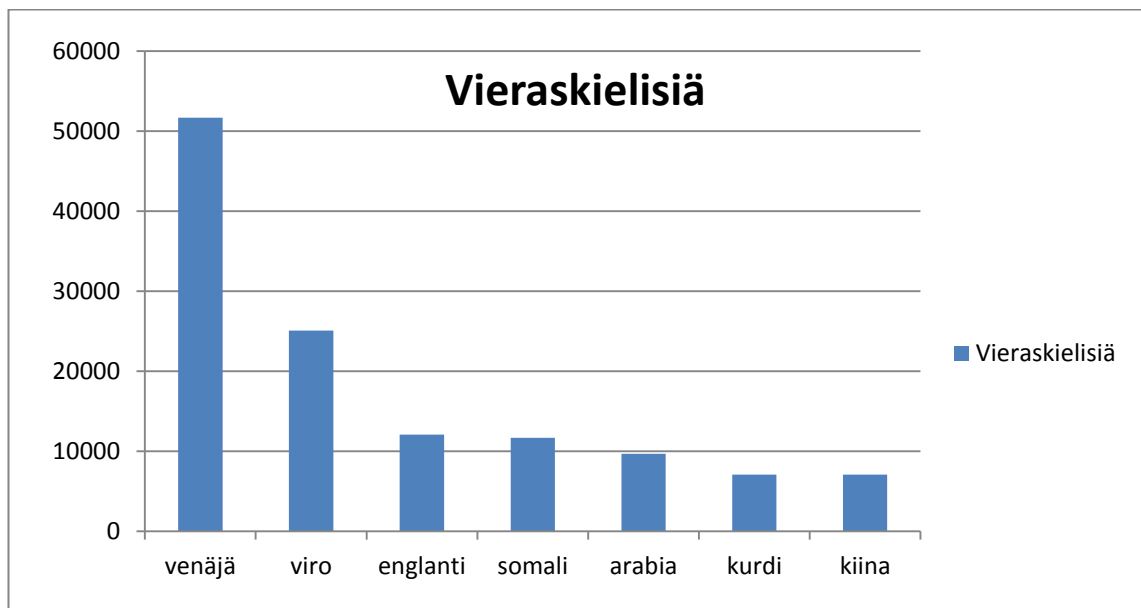
Työehtosopimuksia on kahdenlaisia: yleissitova ja normaalisitova. Yleissitova työehtosopimus on sellainen, jota myös järjestäytymättömät työnantajat noudattavat, koska siinä ilmenevät asiat ovat sovittu valtakunnallisesti. Normaalisitova työehtosopimus sen sijaan velvoittaa vain järjestäytyneitä työnantajaliittoon tai palkansaajajärjestöön kuuluvia osapuolia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.) Työ- ja virkaehtosopimukset ovat olemassa kahdesta syystä: työrauhan turvaaminen sopimuksen voimassaoloaikana, ja siinä mainitaan vähimmäisehdot työehtosopimukseen. Työrauhan turvaaminen tarkoittaa sitä, että kumpikaan osapuoli ei saa järjestää mitään työtaistelutoimenpiteitä työehtosopimuksen voimassaolon aikana. Työehtosopimusten vähimmäisehdot tarkoittavat sitä, että itse työehtosopimus ei saa olla huonommilla ehdoilla tehty kuin mitä työehtosopimuksessa lukee. (Työministeriö 2006, 7.)

Kuten kuvio 1 ilmenee, maahanmuutto on ollut 2000-luvulla pääasiassa nousujohteista. Viime vuosina Suomeen on muuttanut vajaa 30 000 henkilöä vuosittain: määrä on siis lähes kaksinkertaistunut vuoteen 2000 verrattuna.



Kuvio 1. Maahanmuutto (Tilastokeskus 2013a).

Kuvion 2 perusteella nähdään, että Suomeen tulee eniten venäjänkielisiä ja toiseksi eniten vironkielisiä.



Kuvio 2. Suomen väestö 5 351 400 hlö, ulkomaalaisten osuus (Tilastokeskus 2009).

Työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat työmarkkinoilla. Ihanne tilanne olisi, että kysyntää ja tarjontaa olisi yhtä paljon, jolloin työttömyyttä ei olisi lainkaan, eli työmarkkinat olisivat tasapainossa. Tähän ei kuitenkaan koskaan päästä. Jos tarjontaa on enemmän kuin kysyntää, silloin ei olisi lainkaan työttömyyttä. Jos taas tarjontaa on vähemmän

män kuin kysyntää, silloin työmarkkinoilla esiintyy työttömyyttä ja potentiaalisia työvoimaresursseja jää käyttämättä.

## 2.1 Työhön osallistuminen ja työssäolo

Työhön osallistuminen koostuu työntekijöiden tulo- ja lähtövirroista (Ilmarinen & Hussi 2008, 27). Tavoitteena on ollut jo 2000-luvun alusta alkaen pidentää työntekijöiden työuria parantamalla heidän työhön osallistumistaan, ja tätä kautta saada työuria pidemmiksi ja paremmiksi laadullisesta näkökulmasta (Työterveyslaitos 2013).

Mitä keinoja sitten työurien pidentämiseen on tarjolla? Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi opiskeluaikojen lyhentäminen, eläkeiän nostaminen, erilaisten vapaiden lyhentäminen, kuten vanhempain- ja vuorotteluvapaita, työhyvinvoinnin lisääminen sekä työkyvyttömyyseläkkeen ehkäiseminen (SAK.fi; Yle.fi 2013a; Maaseudun tulevaisuus.fi 2013; Elinkeinoelämän keskusliitto 2014).

## 2.2 Tulevaisuuden työvoimapula

Suomessa on ollut jo pitkään tiedossa suurten ikäluokkien eläköityminen ja siitä väistämättä seuraava työvoimapula, joka näkyy pitkällä aikavälillä (Tietopalvelu Käyttötieto Oy 2009; Cronberg 2010, 37, 147–148). Lyhyen aikavälin ilmiö on puolestaan havaittavissa rakennusalalla. Rakennustyömailla on entistä enemmän töissä maahanmuuttajia, ja valmistusta siirretään koko ajan halvemmille alihankkijoille. (Tietopalvelu Käyttötieto Oy 2009.)

Sekä pitkän että lyhyen aikavälin työvoimapulaan on yhtenä ratkaisuna esitetty ulkomaalaistaustainen työvoima. Jos Suomi haluaa tarjota hyvinvointivaltion palveluja jatkossakin, on Suomen turvauduttava muiden maiden kansalaisiin. Tämän taustalla onkin globalisoituvat työmarkkinat. Oman maan väestö ei kasva tarpeeksi suhteessa siihen, paljonko ihmisiä jää eläkkeelle ja paljonko markkinoille tulee uusia työntekijöitä. Tätä varten Suomen ja muiden pienempien EU-maiden tulisi turvautua maahanmuuttajiin, sillä muuten työikäiset eivät pysty elättämään suuria ikäluokkia. (Tietopalvelu Käyttötieto Oy 2009.) Cronberg kiteyttää asian *Uuden työn politiikka* -kirjassaan (2010, 151) näin:

”Kaikille on löydyttävä yhteiskunnassa oikea, oma paikka ja siinä työkykyä vastaava tehtävä, joka motivoi kantamaan vastuuta omasta elämästä.”

### 2.3 Rakennetyöttömyys Suomessa

Suomen työmarkkinoiden luonne on yleisesti ottaen muuttunut: työmarkkinat ovat polarisoitumassa. Tämä tarkoittaa sitä, että korkea- ja matalapalkkaisten työpaikkojen määrä lisääntyy suhteessa keskipalkkaisiin työpaikkoihin. Rakennemuutos on selitettävissä esimerkiksi sillä, että käsin tehtävä työ on koneellistettu. Juuri nämä toistoon perustuvat työtehtävät on saatu korvattua koneilla, jolloin toistoa tehneet työntekijät jäävät työttömiksi. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2013.)

Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, hoitohenkilökunnan merkitys luonnollisesti kasvaa, koska eläkkeelle jäävät henkilöt tarvitsevat hoitajia. Ongelmaksi muodostuu se, että ne suomalaiset, joilla on alan koulutus, lähtevät parempipalkkaisiin maihin töihin rahan perässä. Jo nyt on näkyvissä vaara siitä, että suomalainen hoitoalan henkilökunta lähtee töihin parempipalkkaisiin maihin, kuten esimerkiksi Norjaan. (Tietopalvelu Käyttötieto Oy 2009; Tuononen 2013, 8.)

Jos osa suomalaisista lähtee ulkomaille, niin hyvinvointivaltion ainoaksi vaihtoehdoksi jää maahanmuuttajien määrän lisääminen kyseisellä alalla. Maahanmuuttajille Suomessa maksettava palkka on usein suuri verrattuna omaan lähtömaahan, eli he suostuvat työskentelemään myös matalapalkkaisemmissa työtehtävissä suomalaisiin työntekijöihin verrattuna. (Tietopalvelu Käyttötieto Oy 2009.) Tämän vuoksi ulkomaalaistaustaisten henkilöiden koulutusta tulisikin tukea enemmän, ja kannustaa heitä jäämään Suomeen töihin. Nykypäivänä englannin kielellä opiskelevien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden on vaikea saada edes harjoittelupaikkaa Suomesta. Tästä syystä työvoima lähtee omaan maahansa suorittamaan harjoittelua, ja koska lähtömaasta on helpompi saada töitä kuin Suomesta, he jäävät kotimaahansa. Suomessa ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymättömyyden suurin ongelma on tällä hetkellä ennakoasenteet ja -luulot. Suomeen tarvitaan suvaitsevampaa ilmapiiriä, jotta erilaisuus voidaan nähdä voimavarana, ja näin saada kaikki hyöty irti ulkomaalaistaustaisesta henkilökunnasta. (Kokkonen 2008, 43–44.)

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntäminen kannattaa aloittaa jo Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä, sillä heidän työttömyysprosenttinsa ovat kohtuuttoman suuret: vuonna 2012 työttömyysprosentti oli koko Suomessa 22,7 %. (Mäntyvaara 2008, 66–67; Sisäasiainministeriö). Suomen väestö vuonna 2006 oli 5 266 000 henkeä (Tilastokeskus 2013a), joista 121 739 oli ulkomaan kansalaisia. Tämä vastaa 2,3 % Suomen kokonaisväestöstä. (Mäntyvaara 2008, 66–67.)

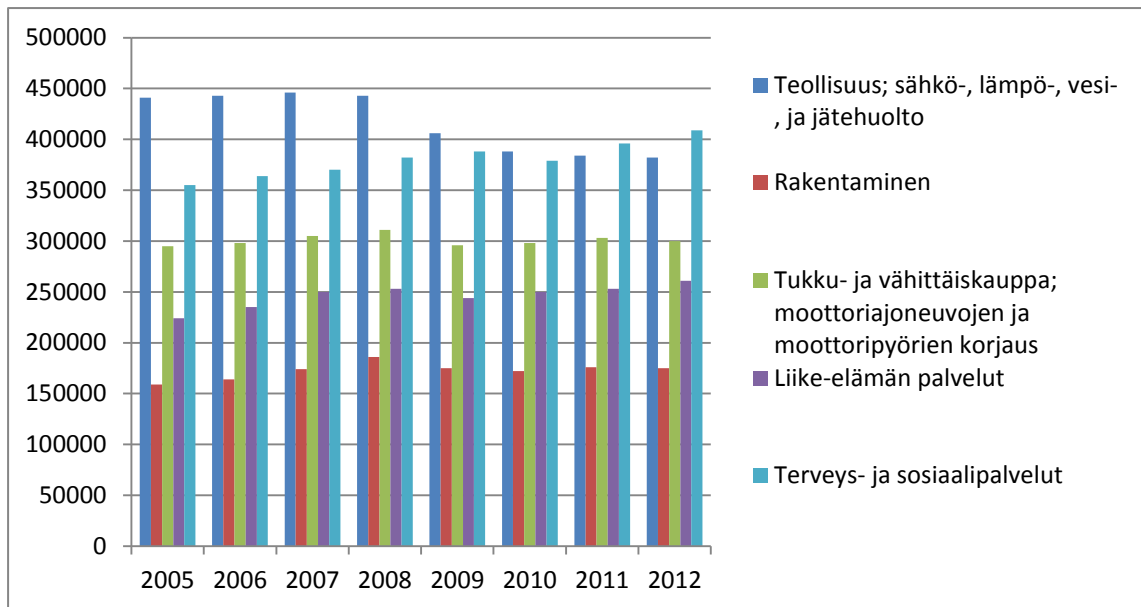
## 2.4 Työvoima ja toimialat

Kuviossa 7 (Liite 1) on kuvattu ulkomaan kansalaisia ja ulkomailla syntyneiden henkilöiden lukumäärää suhteessa Suomen väestöön. Jos ulkomaalaisuus määritellään *kansalaisuuden* mukaan, Suomessa on ulkomaalaisia eniten Venäjältä ja Virossa. Jos ulkomaalaisuus määritellään *syntymämaan* mukaan, suurimmat ryhmät ulkomailla syntyneistä ovat entisestä Neuvostoliitosta ja Ruotsista.

Kuviossa 8 (Liite 2) nähdään vieraskielisten osuus Suomen väestöstä, jos ulkomaalaisuus määritellään *kielen* mukaan. Vuoden 2012 lopussa vieraskielisten osuus väestöstä oli 4,9 %, joista suurin ryhmä oli venäjää äidinkielenään puhuvia henkilöitä, 51 700 henkilöä. (Tilastokeskus 2013d.)

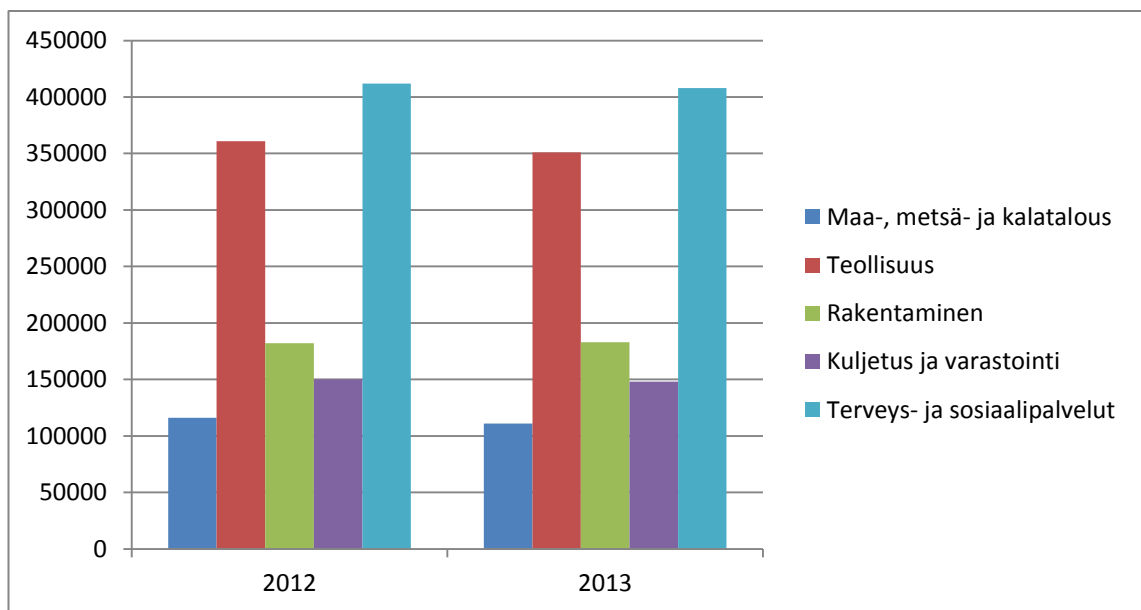
Viisi työllistävintä toimialaa (kuvio 3) Suomessa vuosina 2005–2012 ovat olleet teollisuus, rakentaminen, tukku- ja vähittäiskauppa, liike-elämän palvelut ja terveys- ja sosiaalipalvelut.

Kuten kuvioista 3 ja 4 näkee, terveydenhoidon-, sairaanhoidon- ja sosiaalialan työt työllistävät eniten työikäistä väestöä. Kuvio 5 kertoo kuitenkin, että juuri niillä aloilla on suurin työttömyys.



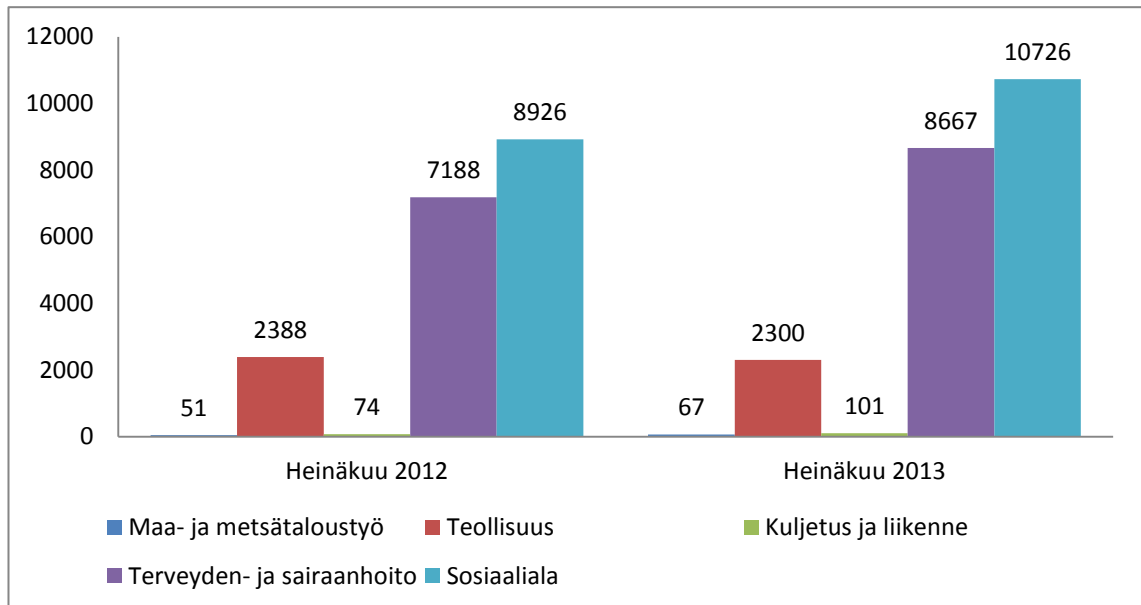
Kuvio 3. Viisi työllistävintä toimialaa Suomessa (Tilastokeskus 2013b).

Seuraavassa kuviossa 4 on tarkasteltu aloja vielä tarkemmin vuosina 2012 ja 2013.



Kuvio 4. Työlliset toimialoittain (Tilastokeskus 2013c).

Kuviossa 5 on esitetty vastaavien alojen työttömyyslukumäärät. Kuten kuvioista nähdään, maa- ja metsätaloustöiden sekä kuljetuksen ja liikenteen työttömyyslukumäärät ovat erittäin alhaiset.



Kuvio 5. Työttömien määrä toimialoittain heinäkuussa 2012 ja 2013 (Yle.fi 2013b).

Työministeri Ihalainen on sanonut seuraavaa: ”Rakennetyöttömyyden alentaminen edellyttää myös lisäresursseja, sillä rakennetyöttömyys on suhdanteen parannuttuakin edelleen merkittävä ongelma. Ilman lisätoimia se ei helposti vähene.” (Demari.fi 2013.)

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan suurin työttömyys vallitsee tällä hetkellä rakennus- ja konepajateollisuudessa (Kuvio 5, ”teollisuus”). Myös työttömyysluvut ovat olleet viimeisen vuoden aikana kasvussa suurissa ammattiryhmissä, kuten kirvesmiehet, kokit ja perushoitajat. (Yle.fi 2013b.)

## 2.5 Työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamattomuus

Kohtaamattomuus on tulevaisuuden haaste. Käsite tarkoittaa, että työntekijät ja työpaikat eivät kohtaa työmarkkinoilla (HS.fi 2007). Se voi johtua joko avointen työpaikkojen ja työvoiman välillä hoitoalalla, tai maahanmuuttajien keskuudessa kieli- ja kulttuuristen ongelmien takia (Tuononen 2013, 9), tai siitä, että tässä taloudellisen kehityksen vauhdissa ammatit ja työntekijöiden ammattitaidot eivät yksinkertaisesti pysy kehityksen vauhdissa mukana (Cronberg 2010, 40).



## 2.6 Maahanmuutto mediassa

Julkisessa keskustelussa on puhuttu paljon maahanmuutosta. Yleisin tapa lähestyä asiaa liittyykin jollain lailla työvoimaan: Suomen tarve ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan uhkaavan työvoimapulan takia, työperäinen maahanmuutto, ulkomainen työvoima ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät. (Simola 2008, 109.) Harvoin nostetaan esiin sitä työntekijöiden näkökulmaa, että Suomi on oikeasti hyvä maa elää, ja täällä on hyvät työehdot verrattuna ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kotimaihin. Meidän tulisi muistaa, että he ovat yhtäläisiä ihmisiä kuin mitä me suomalaiset olemme: emme saisi puhua heistä kuin esineistä. (Simola 2008, 26–27.)

Savelius (2013) kirjoittaa blogikirjoituksessaan otsikolla ”Maahanmuuttajat edistävät taloudellista hyvinvointia”, että erilaisuuden, ja erilaisten ihmisten, hyväksyminen tuottavat itse asiassa uusia innovaatioita. Eri ihmiset ajattelevat eri tavoin, ja yhdistämällä nämä ajatukset ja ideat, syntyy lopputuloksena innovaatioiden lisäksi laajempi ymmärrys markkinoista.

Työperäistä maahanmuuttoa puolletaan siitä syystä, että Suomen suuret ikäluokat eläköityvät, tarkoittaen tulevaisuudessa työvoimapulaa. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi rakennus-, hoito-, palvelu-, kuljetus-, ja siivousala (Simola 2008, 37). Toisinaan tätä työvoimaperäistä maahanmuuttoa pidetään ainoana ratkaisuna Suomelle niin kauan, kun he tulevat tekemään tänne töitä ja maksamaan veroja (Simola 2008, 26).

Luonnollisesti maahanmuuttoa vastaan löytyy myös negatiivisia luuloja ja asenteita, jotka tuodaan ilmi mediassa. Käytetyimmät argumentit ovat pelko kielitaidon puutteesta tai kulttuurierojen aiheuttamista ongelmista. (Simola 2008, 29.) Yle.fi -sivustolla (2008) on ilmestynyt artikkeli siitä, miten ulkomaalaisilla työntekijöillä vain harvalla on voimassa oleva tapaturmavakuutus. Artikkelissa verrataan bussikuskeja ja rakennustyömaan työntekijöitä: ”Ulkomaalaiset työntekijät eivät esimerkiksi bussikuskin työssä joudu työtapaturmiin suomalaisia useammin. Huono kielitaito lisää kuitenkin tapaturmien riskiä esimerkiksi rakennustyömaalla.”

Helsingin Sanomien artikkelin ”Maahanmuuttajia tarvitaan” (Lassila 2013, A 8) mukaan suomalaisten mielipiteet ulkomaalaistaustaisista henkilöistä jakautuu kahtia. Ensimmäinen puolikas, eli ulkomaalaista työvoimaa välittävät yritykset, ovat sitä mieltä, että Suomessa ei pärjätä ilman maahanmuuttajia. Artikkelissa kerrotaan, että Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan Suomesta ei löydy tarpeeksi omaa väestöä esimerkiksi siivous- ja ravintola-alan työtehtäviin. Varsinkin näissä kyseisissä ammateissa on näkyvissä työnantajien asenteissa muutoksia kielitaitoa kohtaan.

Toinen puoli taas on sitä mieltä, että Suomeen ei pitäisi ottaa lisää maahanmuuttajia niin pitkään aikaan, kun täällä on työttömyyttä suomalaisten keskuudessa. Ulkomaisen, ja halvemman, työvoiman käyttö perustuu puhtaasti siihen, että tuotteiden tilaajat haluavat kaiken mahdollisimman halvalla, toteaa Tommi Peltonen kyseisessä artikkelissa. (Lassila 2013, A 8.)

### **3 Ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntäminen**

Tavoitteena on, että ulkomaalaistaustainen työvoima saadaan sopeutumaan Suomeen, ja sitä myöten jäämään heille vieraaseen maahan töihin. Tämä edellyttää resurssien käyttöä työelämän arjen tutustumiseen. Koko työyhteisön ilmapiirin tulee olla vastaanottavainen, esimiestyön pitää olla tasa-arvoista, sekä ulkomaalaistaustaisen työntekijän suomen kielen taitoon ja perehdyttämisen tulee panostaa. Kun nämä kaikki onnistuvat, ulkomaalaistaustainen työntekijä saadaan toivotettua tervetulleeksi työyhteisöön. (Tuononen 2013, 9.)

#### **3.1 Työllistämisprosessissa huomioon otettavat asiat**

Suomalaisten ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden keskinäisistä kulttuureista ja kulttuurieroista täytyy olla tietoinen, jotta välttyttäisiin tahattomilta kulttuurien yhteentörmäyksiltä. Tärkeintä on pitää huoli siitä, että itse tulee ymmärretyksi, ja että ”viesti menee perille”. Tämä edellyttää keskittymistä omaan puheilmaisuun: pitää puhua selkeästi, yksinkertaisesti ja rauhallisesti. Tavoitteenahan on saada ulkomaalaistaustainen työntekijä ymmärtämään suomalaisen työelämän erityispiirteet, ja kyseisen työpaikan toimintatavat. (Projektityöryhmä 2014, 4.)

Tulee myös muistaa, että vieraasta maasta Suomeen tulleella henkilöllä menee aikaa ja resursseja totutella suomalaiseen kulttuuriin. Sopeutuminen saattaa viedä jopa vuosia, riippuen siitä, kuinka erilaiset kulttuurit ovat lähtömaassa ja Suomessa. Sopeutumiseen vaikuttaa luonnollisesti myös se, miten ulkomaalaistaustainen henkilö otetaan uudessa maassa vastaan, miten helposti ja nopeasti he saavat luotua kontakteja, ja missä ajassa he oppivat suomen kielen. Ulkomaalaistaustaisen henkilön sopeutuminen ja asenne sopeutumista kohtaan onnistuu kivuttomammin silloin, jos muutto on ollut hänen oma tahtonsa, verrattuna siihen, että vieraaseen maahan muuttaminen on ollut vasten omaa tahtoa. (Projektityöryhmä 2014, 9.)

### **3.2 Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointi**

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointia tulee lähestyä hieman eri tavalla verrattuna suomalaisen henkilön rekrytointiin (Liite 3). Yrityksen tulee ensin kartoittaa, mihin työtehtävään uusi työntekijä tarvitaan. Tätä kutsutaan tehtäväänalyysiksi ja tarveprofiilin kartoittamiseksi. Seuraavaksi määritellään, mitkä ovat työtehtävän hakukriteerit ja mitä koulutusta tai erityistaitoja kyseinen työpaikka edellyttää. Tämän pohjalta laaditaan työpaikkailmoitus ja valitaan sille paras mahdollinen ilmoituskanava. Hakuaikana saattaa tulla tiedusteluita koskien avointa työpaikkaa ja kaikkiin kysymyksiin tuleekin vastata käytettävien resurssien puitteissa. (Academic Work; Työterveyslaitos 2010.)

Hakuajan jälkeen kaikki hakemukset käydään läpi ja potentiaaliset hakijat kutsutaan haastatteluun. Haastattelun yhteydessä arvioidaan kokelaiden työhön soveltuvuutta erilaisin testein. Jos työ esimerkiksi edellyttää suomen kielen taitoa, kaikille hakijoille on pidettävä, tasavertaisuuden nimissä, sama kielikoe, ja näiden testien tulosten tulee luonnollisesti vaikuttaa lopulliseen päätökseen. Kokelaiden pätevyys työhön tulee myös tarkastaa, esimerkiksi lääkärinluvat. Samassa yhteydessä voidaan myös ottaa yhteyttä mahdollisiin suosittelijoihin. Viimeisenä vaiheena rekrytointiprosessissa on lopullisen valinnan tekeminen. Kun valinta on tehty, valituksi tulleen henkilön kanssa laaditaan kirjallinen työsopimus ja kaikille hakijoille informoidaan lopullisesta päätöksestä. (Academic Work; Työterveyslaitos 2010.)

### **3.3 Perehdyttämisen merkitys**

Uuden työntekijän ensimmäiseen päivään ja perehdytykseen tulee panostaa, olipa kyseessä sitten suomalainen tai ulkomaalaistaustainen henkilö (Opetin.fi 2013). Ulkomaalaistaustaiselle henkilölle suomalainen kulttuuri on todennäköisesti vieras, joten heidät pitää perehdyttää niin suomalaiseen yhteiskuntaan kuin uuden työn työtehtäviin (Berglobal). Suomalaisille työntekijöille luonnollisesti riittää kattava perehdytys työtehtäviin (Talouselämä 2013).

Kunnon perehdyttäminen vie aikaa, mutta se edesauttaa uuden työntekijän työntekovalmiuksia, mikä taas on työn tekemisen kannalta merkityksellistä. Uuden työntekijän pitää saada sellainen tunne, että hän on tervetullut työyhteisöön. (Opetin.fi 2013.)

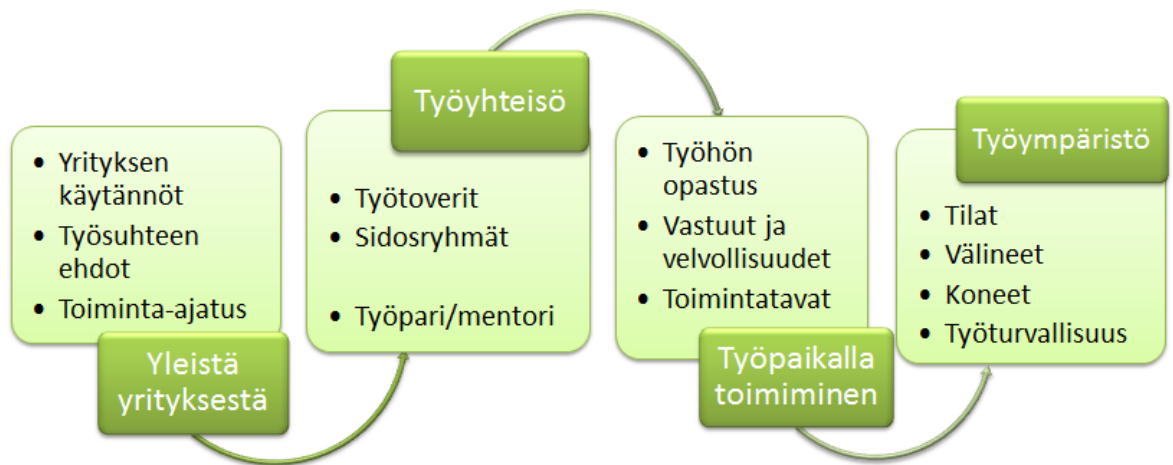
Perehdytys on tärkeää myös uuden työntekijän työyhteisön kannalta. Merkityksellistä on, että vierasta kulttuuria opitaan tuntemaan puolin ja toisin, jotta toisen kulttuurin edustajaa ja hänen tekemisiään ymmärretään paremmin. Siinä samalla opitaan katsomaan asioita eri näkökulmista, ja sitä kautta laajentamaan omaa ajattelumaailmaa paremmin: oma tekemistapa ei välttämättä olekaan se ainoa oikea. (Saari 2010, 82–83.)

### **3.4 Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden perehdyttämistasot**

Perehdytys jakautuu kolmeen tasoon: yleiseen, kulttuurinen ja työtehtäviin liittyvään tasoon. Yleinen taso tarkoittaa esimerkiksi tutustumista yritykseen, työsuhteeseen, palkitsemiseen, palkkaukseen ja poissaolokäytäntöihin. Samalla tutustutaan työyhteisöön ja -tovereihin. (Sinun HR 2012.)

Kulttuurinen taso tarkoittaa yrityksen toimintaa, tavoitteita ja käytänteitä, visiota, sidosryhmiä, yrityksen strategiaa ja yrityksen yleisten arvojen kertomista (Sinun HR 2012). Toiseen tasoon kuuluvat myös työyhteisöön tutustuminen (Työelämään.fi) ja työterveyshuollosta kertominen (Opetin.fi).

Kolmas taso, eli työtehtävään perehdyttäminen, pitää hoitaa kunnolla siitäkin huolimatta, että uusi tulokas olisi tehnyt vastaavaa työtä aiemmin. Hänet pitää perehdyttää juuri uuden talon työ- ja tuotantomenetelmiin sekä toimintatapoihin, koska ne ovat todennäköisesti erilaiset kuin edellisessä työpaikassa. (Sinun HR 2012; Sefe.) Henkilölle pitää tulla selväksi, mitkä ovat hänen omat vastuut ja valtuutensa (Työelämään.fi). Tärkeää on myös muistaa opastaa kaikkien työpaikalla käytössä olevien tietojärjestelmien käyttö. Jos uuden työntekijän resurssit menevät tietojärjestelmän käytön opetteluun, hänen työtehonsa ei ole hyvä yrityksen kannalta ja lopputuloksena on vain turhautuneisuus. (Sinun HR 2012.) Kolmanteen tasoon kuuluu myös työturvallisuus eli turvalliset työtavat työtiloissa ja työpaikalla käytettävien koneiden turvallinen käyttö (Opetin.fi; Sefe; Lahden amk 2007, 8–13).



Kuvio 6. Perehdytys (Mukaiillen Lahden amk 2007; Opetin.fi 2013; Sefe; Sinun HR 2012; Turun Yliopisto 2006; Työelämään.fi.)

Projektityöryhmän (2014) laatiman oppaan mukaan mukaan ainakin seuraavat asiat tulee ottaa huomioon hyvässä perehdytyksessä:

- kulkuohjeet
- erilaiset työsuojelu- ja turvallisuusmääräykset ja seuraamukset määräysten rikkomisesta
- ruokailumahdollisuudet
- tehtäväkuvaukset
- vastuukysymykset, mahdollinen salassapitovelvollisuus
- työaikaan liittyvät asiat, kuten tauot, työpäivän pituus jne.
- palkkauksen perusteet
- ilmoitusvelvollisuus poissaolosta
- mikä on pätevä poissaolon syy Suomessa
- työsuhteen syntymisen/jatkumisen perusteet Suomessa/työpaikalla
- työorganisaation toimintaan liittyvät tiedot, esimies-alaisuus
- tiedot työsuojeluorganisaatiosta
- riskienhallintaan liittyvä tietous.

### 3.5 Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osaamisen käyttöönotto

Henkilön, joka on kotoisin jostain muusta maasta kuin Suomesta, on vaikeampi saada työpaikkaa Suomesta. Syynä tähän on ammattialojen kohtaamattomuus ja koulutusten yhteensovittamisen haasteellisuus: moni Suomeen muuttava henkilö joutuu vaihtamaan ammattia siitä huolimatta, että hänellä olisi ammattitaitoa ja työkokemusta lähtömaasta.

Kyse ei ole pelkästään ammattitaidosta, vaan myös menetelmät, työvälineet ja laitteet voivat olla erilaisia. Eri ammateissa voi lisäksi joutua osoittamaan pätevyytensä tai tunnustuttamaan tutkintonsa opetushallituksessa. (Hytönen, J. 25.11.2013.) Suomalaisille työmarkkinoille pääsy helpottuukin, jos on saanut Suomesta työharjoittelu- tai työssäoppimispaikan.

### **3.6 Kulttuurierot verrattuna suomalaiseen kulttuuriin**

Maailmassa ilmenevät kulttuurit voidaan jakaa kahteen: länsimaalaiseen eli yksilökeskeiseen kulttuuriin ja itämaiseen eli yhteisökeskeiseen kulttuuriin. Länsimaalainen kulttuuri, johon Suomikin kuuluu, on maapallon mittakaavassa pienempi verrattuna itämaiseen kulttuuriin. Tämä tarkoittaa siis sitä, että suurin osa maapallon maista on kulttuuriltaan yhteisökeskeisiä. (Projektityöryhmä 2014, 11.)

Länsimaisen kulttuurin maita ovat teollistuneet länsimaat, esimerkiksi Pohjois- ja Länsi-Eurooppa sekä Yhdysvallat. Yksilökeskeinen kulttuuri tarkoittaa sitä, että ihminen toimii ensisijaisesti aina yksin, niin töissä kuin kotonakin. Työt ja vapaa-aika pidetään erillään toisistaan. Työntekijä toimii itsenäisesti ja samalla hän pitää huolen, että hänen vastuullaan olevat tehtävät tulevat tehdyksi. Länsimaiden kulttuureissa aikakäsitys elää kellon ja kalenterin mukaan, ja ne rytmittävät elämää. Suomessa esimerkiksi pidetään itsestäänselvyytenä, että tapaamisiin tullaan ajallaan. Kellolla mitataan tietyllä tavalla myös henkilön luotettavuutta, ahkeruutta ja työmotivaatiota. (Projektityöryhmä 2014, 15.)

Itämaisen kulttuurin maanosia ovat esimerkiksi Aasia, Afrikka ja Etelä-Amerikka. Näissä perheen ja suvun merkitys on suurempi kuin länsimaisessa kulttuurissa. Työn ja vapaa-ajan raja on häilyvämpi: sukulaiset ja ystävät auttavat aina, niin työtehtävissä kuin muissakin ongelmissa. Aikakäsitys on aivan päinvastainen verrattuna länsimaiseen kulttuuriin: ”Aika ei lopu koskaan kesken = mikä jää tänään tekemättä, sen voi tehdä huomenna.” Toinen hyvä esimerkki on tapaamisen alkamisajankohta: itämaisen eli syklisen aikakäsityksen mukaan 15 minuutin myöhästymisen on täysin normaalia, kun Suomessa toistuvana ilmiönä se saattaa johtaa esimiehen puhutteluun. (Projektityöryhmä 2014, 15.)

## 4 REPE-hankkeen onnistumisen arviointi

Hankkeeseen kuuluva kehittämisvalmennus järjestettiin PK-yrittäjille HBC Oy:n Vallilan toimipisteessä torstaina 10.4.2014. Pääpuhujana tilaisuudessa oli yrittäjyyden professori Matti Koironen. Hänen lisäksi tilaisuudessa puhui maahanmuuttaja, jolla oli kokemusta suomalaisesta työelämästä. Päivän päätteeksi oli vielä verkostoitumisbuffet, jossa TE-toimistolla oli mainosteline.

Osallistujia tilaisuudessa oli noin 40 henkilöä.

### 4.1 Käytetyt tutkimusmenetelmät

REPE-hankkeen onnistuneisuutta arvioidaan kvantitatiivisia eli määrällisiä tutkimusmenetelmiä käyttäen. Tutkimusmenetelmä perustuu tutkimusongelmaan, jonka pohjalta on laadittu kysymyksiä, joihin saadaan vastauksia, eli muuttujia. Muuttujia mitataan mitareilla, joten muuttujien tulee olla suhdeasteikollisia. (Kananen 2010, 74–75.) On olemassa neljä erilaista mitta-asteikkoa, ja niitä käytetään muuttujan ominaisuuksien perusteella. Nämä mitta-asteikot ovat: normaali- (luokittelu), ordinaali- (järjestys), intervalli- (välimatka-) ja suhdeasteikko. (Kananen 2010, 78–79.) Muuttujat muutetaan kysymyksiksi, joihin saadaan vastaus (Kananen 2010, 82).

Kvantitatiivisen tutkimuksen tyypillinen tiedonkeruumenetelmä on kyselylomake, ja sen laadinta edellyttää tutkittavan asian tietoperustaa (Kananen 2010, 74). Lomakkeen kysymykset voivat olla joko avoimia kysymyksiä tai strukturoituja kysymyksiä, joihin on annettu vastausvaihtoehdot valmiiksi (Kananen 2010, 84–85).

Laadittu kyselylomake tulisi koeajaa, jotta saadut tulokset olisivat mahdollisimman todenmukaiset, eli mahdolliset virheet saadaan muokattua ennen varsinaista kyselyä.

Kvantitatiivisen kyselyn kohderyhmä on yleensä niin suuri, että edustavasta otannasta saadaan yhtä luotettava tutkimustulos kuin jos olisi tutkittu kaikki kohderyhmän jäsenet. Kohderyhmässä on yleensä niin paljon henkilöitä, ettei ole taloudellisesti järkevää kohdistaa tutkimusta kaikkien kohderyhmän jäseniin. (Kananen 2010, 74–78.)



Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin Webropol-ohjelmalla laadittua kyselylomaketta (Taulukko 1; Liite 5).

## 4.2 Lomakkeen laadinta ja käyttö

Kyselylomake laadittiin yhteistyössä opinnäytetyöpajaohjaajan kanssa. Lomakkeen kysymyksiä lähdettiin rakentamaan REPE-hankkeen arviointikriteereiden pohjalta, eli tarkoitus on arvioida hankkeen onnistuneisuutta oheismateriaalin perusteella, ja samalla peilata kysymyksiä käyttäjiin, eli PK-yrittäjiin.

Kyselylomakkeessa on 16 kysymystä, rasti ruutuun -kysymyksiä, avoimia kysymyksiä ja kyllä-ei -kysymyksiä. Arvosteluasteikko on *täysin eri mieltä – eri mieltä – samaa mieltä – täysin samaa mieltä*. Neutraali vastausvaihtoehto jätettiin tietoisesti pois, koska neutraali mielipide ei kerro hankkeen onnistuneisuudesta mitään.

Kyselylomake jaettiin kehittämisvalmennuksessa kaikille osallistujille muun oheismateriaalin kanssa. Kyselyyn vastaaminen tapahtui manuaalisesti.

## 4.3 Aineiston analysoinnin eteneminen

Kyselylomakkeet jaettiin kaikille kehittämisvalmennuksessa olleille yrittäjälle; heitä oli yhteensä 27. Vastauksia saatiin 13, joten vastausprosentti oli 48 %. Valitettavasti kaikki eivät olleet vastanneet lomakkeen jokaiseen kysymykseen: tästä syystä vastaajamäärät vaihtelevat.

Arvioitavat oheismateriaalit, eli Kieliopas ja Maahanmuuttajat voimavarana -vihot, olivat tarkoitus lähettää etukäteen osaanottajille. Kyseiset materiaalit eivät kuitenkaan valmistuneet ajoissa, joten suunnitelmaa jouduttiin muuttamaan, ja ne jaettiin yrittäjille vasta kehittämisvalmennuksessa.

Koska käytössä oleva aineisto on lukumäärällisesti pieni, käytetään vastauksia läpikäydessä lukumääriä, eikä prosentteja. Tulosten raportointi etenee tutkimuskysymysten ja aiheiden mukaisesti (Taulukko 1). Vastauksista ei ole mielekästä tehdä laajempaa analyysiä, koska aineisto on pieni.

Taulukko 1. Peittomatriisi kysymyslomakkeesta

<p><b>Yritysten perustiedot</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuinka monen henkilön yrityksessä työskentelet?</li> <li>2. Yrityksen toimiala?</li> <li>3. Yrityksen toimipaikka?</li> <li>4. Onko yrityksessänne ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä?</li> <li>5. Oletteko valmiita rekrytoimaan ulkomaalaisia henkilöitä?</li> <li>6. Haetteko jotain tiettyä erityisosaamisalaa ulkomaalaistaustaisten rekrytointien kautta, esim. kirjanpitoa?</li> </ol>
<p><b>Tutkimuskysymys 1.</b></p> <p><i>REPE-hankkeen onnistuneisuus</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Arvioi seuraavien väittämien kautta REPE-hankkeen onnistuneisuutta.</li> <li>8. Jos vastasit 1–2, kertoisitko, mitä olisi voitu tehdä paremmin?</li> </ol>
<p><b>Tutkimuskysymys 2.</b></p> <p><i>Oheismateriaalin onnistuneisuus</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Arvioi seuraavien väittämien kautta REPE-hankkeen oheistuotteiden onnistuneisuutta.</li> <li>10. Jos vastasit 1–2, kertoisitko muutamalla sanalla, mitä olisi voitu tehdä paremmin?</li> </ol>
<p><b>Tutkimuskysymys 3.</b></p> <p><i>Kontaktit ja kanavat ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Oliko teillä kanavia ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kontaktitumiseen ennen hanketta?</li> <li>12. Jos oli, niin millaisia?</li> <li>13. Syntyikö kanavia (lisää) hankkeen puitteissa?</li> <li>14. Jos syntyi, niin miten ja millaisia?</li> <li>15. Syntyikö hankkeen aikana yhteistyöverkostoja?</li> <li>16. Jos syntyi, niin miten ja millaisia?</li> </ol>

## 5 REPE-hankkeen arvioinnin tulokset

Seuraavassa käydään läpi kaikki kysymykset vastauksineen aihealueittain (Taulukko 1).

### 5.1 Kyselyyn vastanneiden yritysten perustiedot

Vastanneista kolmestatoista yrityksestä (Taulukko 2) 6 oli alle 10 henkilön yrityksiä, 5 oli yli sadan henkilön yrityksiä yksi 50–100 henkilön yritys, eikä yhtään 10–29 henkilön yritystä.

Taulukko 2. Yrityksen henkilöstön määrä

Yrityksen koko/hlö	Lukumäärä
alle 10	6
10–29	0
30–49	1
50–100	1
yli 100	5

Viisi yritystä ilmoitti olevansa koulutusalan yrityksiä, kaksi ilmoitti olevansa sosiaali- ja terveysalanyrityksiä ja loput olivat palvelualan, kiinteistöalan, matkailualan, kaupanalan ja atk-alan yrityksiä. Yksi vastaajista oli järjestö. Kaikki vastaajaorganisaatiot sijaitsevat pääkaupunkiseudulla.

Kahdeksassa yrityksessä työskentelee jo tällä hetkellä ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, viidessä yrityksessä ei työskentele (Taulukko 3). Kahteentoista yritykseen oltaisiin valmiita rekrytoimaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, yhdessä vastauspaperissa ei osattu vastata kysymykseen, koska kyseinen henkilö ei vastaa rekrytoinnista (Taulukko 4).

Taulukko 3. Yrityksessänne työskentelee ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä

Työskentelee	8
Ei työskentele	5

Taulukko 4. Valmiita rekrytoimaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä

On valmis	12
Ei tiedä	1

Kaivattuja osaamisalueita ulkomaalaistaustaisilta työntekijöiltä olivat S2-kielen opettaminen, sujuva suomen kielen taito, asiakaspalvelu- ja myyntityötaidot, sosiaali- ja terveysala. Yhdessä yrityksessä edellytettiin ajokorttia. Viisi yritystä ei luetellut mitään tiettyjä osaamisalueita.

## 5.2 REPE-hankkeen onnistuneisuus

Kaikki eivät olleet vastanneet kysymykseen 7. ja siksi vastaajamäärät vaihtelevat. Yksitoista vastaajaa oli sitä mieltä, että hanke vastasi odotuksia: 8 vastaajaa oli samaa mieltä ja 3 vastaajaa täysin samaa mieltä asiasta (Taulukko 5).

Taulukko 5. Hanke vastasi odotuksianne

Täysin eri mieltä	0
Eri mieltä	0
Samaa mieltä	8
Täysin samaa mieltä	3

Kysyttäessä hankkeen tavoitteiden selkeää esilletuontia (Taulukko 6), syntyi vastaajien kesken hajontaa: yksi vastaajista oli eri mieltä siitä, että hankkeen tavoitteet olivat tuotu selkeästi esille, kuusi vastaajaa oli samaa mieltä ja neljä vastaajaa täysin samaa mieltä.

Taulukko 6. Hankkeen tavoitteet tulivat selkeästi esille

Täysin eri mieltä	0
Eri mieltä	1
Samaa mieltä	6
Täysin samaa mieltä	4

Hanketta pidettiin kuitenkin onnistuneena, vaikkei hankkeen tavoitteet olleet tulleet kaikille selkeästi esille.

Taulukko 7. Hankkeen tavoitteet on saavutettu

Täysin eri mieltä	0
Eri mieltä	1
Samaa mieltä	7
Täysin samaa mieltä	3

Hankkeen tavoitteet saavutettiin (Taulukko 7) vastaajien mielestä lähes samoilla luvuilla: yksi vastaaja oli eri mieltä, seitsemän vastaajaa oli samaa mieltä ja kolme oli täysin samaa mieltä.

### 5.3 Oheismateriaalin onnistuneisuus

”Kielitukiopas” (Taulukko 8) tuki vastaajien mukaan sekä rekrytointia että perehdytystä, molempiin vastaukset olivat samat kymmenen vastaajan mielestä: seitsemän oli samaa mieltä ja kolme täysin samaa mieltä.

Taulukko 8. "Kieliopas" tuki rekrytointia ja perehdytystä

<b><i>Kieliopas</i> tuki</b>	<b>Rekrytointia</b>	<b>Perehdytystä</b>
Täysin eri mieltä	0	0
Eri mieltä	0	0
Samaa mieltä	7	7
Täysin samaa mieltä	3	3

”Maahanmuuttajat voimavarana” -opas (Taulukko 9) sai kymmenen vastaajan kesken hajontaa rekrytointiin osalta: yksi vastaaja oli eri mieltä, kuusi vastaajaa oli samaa mieltä ja kaksi vastaajaa täysin samaa mieltä siitä, että kyseinen opas tuki rekrytointia. Yrittäjät olivat kuitenkin taas yhtä mieltä siitä, että ”Maahanmuuttajat voimavarana” -opas tuki perehdytystä: kahdeksan vastaajaa oli samaa mieltä ja kaksi vastaajaa täysin samaa mieltä.

Taulukko 9. "Maahanmuuttajat voimavarana" tuki rekrytointia ja perehdytystä

<b><i>Maahanmuuttajat voimavarana tuki</i></b>	<b>Rekrytointia</b>	<b>Perehdytystä</b>
Täysin eri mieltä	0	0
Eri mieltä	1	0
Samaa mieltä	7	8
Täysin samaa mieltä	2	2

Osaamisportaali (Rekryrepe.fi) sai yhdeksän vastausta. Osaamisportaali sai oheistuotteista eniten hajontaa vastausten osalta (Taulukko 10). Yksi vastaaja oli täysin eri mieltä osaamisportaalin edesauttamisesta kontaktoitumisessa, yksi vastaaja oli eri mieltä, mutta kuitenkin kuusi vastaajaa oli samaa mieltä ja yksi vastaaja täysin samaa mieltä.

Taulukko 10. Osaamisportaali edesauttoi kontaktoitumisessa

Täysin eri mieltä	1
Eri mieltä	1
Samaa mieltä	6
Täysin samaa mieltä	1

Vastaukset oheistuotteiden soveltumisesta koulutuksen sisältöön (Taulukko 11) jakautui seuraavanlaisesti: ”Kielitukiopas” ja ”Maahanmuuttajat yrityksen voimavarana” -oppaiden osalta seitsemän vastaajaa yhdeksästä oli samaa mieltä ja kaksi vastaajaa täysin samaa mieltä.

Taulukko 11. Hankkeen oheistuotteiden onnistuneisuus

Oheistuotteiden onnistuneisuus	Kielituki	Maahanmuuttajat voimavarana	Osaamisportaali
Täysin eri mieltä	0	0	1
Eri mieltä	0	0	0
Samaa mieltä	2	7	7
Täysin samaa mieltä	7	2	1

Osaamisportaalin osalta yksi vastaaja yhdeksästä oli täysin eri mieltä sen hyödyllisyydestä hankkeen osalta, seitsemän vastaajaa oli samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä, että kyseisestä portaalista oli hyötyä.

#### 5.4 Kontaktit ja kanavat ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin

Kymmenellä vastaajalla oli kontaktoitumiskanavia ennestään, kahdella ei ollut, ja yksi vastaaja oli lisännyt vastausvaihtoehdoksi ”en osaa sanoa” (Taulukko 12). Ne, jotka olivat vastanneet ”kyllä”, kertoivat heillä olevan kontakteja seuraavista tahoista: omat ulkomaalaiset työntekijät, Koto-koulutukseen osallistuneet henkilöt, oppilaitosten työharjoittelun työnantajarekisteriin ilmoittautuminen, TE-toimisto, järjestöt, Ely-hanke, info ja palvelukeskus, entiset opiskelijat ja Mol.fi.

Taulukko 12. Kontaktoitumiskanavia oli ennen hanketta

Oli	10
Ei ollut	2
Ei osaa sanoa	1

Hankkeen aikana syntyi lisää kanavia (Taulukko 13) ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kontaktoitumiseen kuudelle vastaajalle, neljälle ei tullut lisää kontakteja, ja kaksi vastaajaa oli taas lisännyt kohdan ”en osaa sanoa”. Nämä kuusi, joille oli syntynyt lisää kontakteja, kertoivat saaneensa niitä Rekryrepe.fi:stä, muista sidosryhmistä, seminaarista ja verkostoista.

Taulukko 13. Hankkeen aikana syntyi lisää **kontakteja** ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin

Syntyi	6
Ei syntynyt	4
Ei osaa sanoa	2

Kymmenestä vastaajasta (Taulukko 14) kuusi vastasi saaneensa hankkeen puitteissa lisää yhteistyöverkostoja sidosryhmiltä, seminaarista, eri osajien välisistä yhteyksistä sekä eri oppilaitosten yhteistyöstä. Kolme vastaajaa ei ollut saanut lisää yhteistyöverkostoja, ja yksi vastaaja oli lisännyt ”en osaa sanoa” -vastausvaihtoehdon.

Taulukko 14. Hankkeen aikana syntyi lisää **yhteistyöverkostoja** ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin

Syntyi	6
Ei syntynyt	3
Ei osaa sanoa	1

Kontakteja ja yhteistyöverkostoja syntyi hankkeen aikana saman verran yrittäjille. Yrittäjillä näyttäisi olevan enemmän yhteistyöverkostoja ennestään kuin kontakteja, koska yhteistyöverkostoja syntyi vähemmän lisää.



## 6 Pohdinta

Jo ennen työn tekemistä pohdin esimerkiksi sitä, kun Filippiineiltä tulee työntekijöitä Suomeen paremman palkkatason perässä, että jääkö heille oikeasti rahaa lähetettäväksi kotiin? Joutuvathan he maksamaan elämisestään täällä Suomessa, mikä taas on kalliimpaa kuin Filippiineillä. Onko raha oikeasti kannattava syy tulla Suomeen töihin?

Minulla itselläni on yli neljän vuoden kokemus vuokratyönteosta ja taustalla useita perehdytyksiä. Tiedän siis kokemuksesta, että perehdytyksiä on monenlaisia. Pohdintani ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden asemasta suomalaisilla työmarkkinoilla saivat minut tarttumaan tähän aiheeseen.

### 6.1 Johtopäätökset hankkeesta

Kyseessä oli hanke, jonka tavoitteena oli lisätä erityisesti PK-yritysten tietotaitoa ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnissa ja perehdytyksessä. Lähes kaikki yritykset olivat valmiita rekrytoimaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Suomalaisten yrittäjien asenteissa ei siis ole ainakaan REPE-hankkeen perusteella parannettavaa.

Vaikka hankkeen tavoitteet eivät olleet kaikille vastaajille täysin selvät, hanke vastasi kuitenkin yrittäjien odotuksia. Tällaiselle hankkeelle oli siis tarvetta. Vinkiksi tulevaisuuden vastaavanlaisille hankkeille voisi antaa, että hankkeelle pitää jollain lailla saada enemmän näkyvyyttä, koska aihe on erittäin ajankohtainen Suomen tulevaisuutta ajatellen.

Vastausten perusteella myös kirjallisista oheismateriaaleista oli hyötyä. Harmi, että materiaaleja ei saatu valmiiksi ajoissa, eikä näin ollen pystytty lähettämään niitä etukäteen yrittäjille. Materiaalista olisi saanut enemmän irti, jos yrittäjät olisivat päässeet tutustumaan siihen ennen huhtikuista kehittämisvalmennusta. Tämä ennalta tutustumisen mahdollisuus ilmeni myös saaduista vastauksista: yrittäjät kommentoivat näkevänsä oppaat ensimmäisen kerran vasta kehittämisvalmennuksessa, joten he siis vastasivat kysymyksiin vain lyhyen tutustumisen perusteella.

Valmennuksen jälkeistä aineistoon tutustumista ja siitä saatavaa palautetta ei siis saatu tähän tutkimukseen aikataulullisista syistä. Tämä materiaali tulee olemaan todennäköisesti paras lisäarvo hankkeesta PK-yrityksille. Muissa mahdollisissa jatkoprojekteissa kannattaa hyödyntää tässä projektissa syntynyt osaaminen ja aineistot.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Hankkeen toiminnallisena tavoitteena oli kehittää yritysten osaamista ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osaamisressurssien hyödyntämisessä. Toiminnallista tavoitetta jouduttiin muuttamaan kesken opinnäytetyöprosessin: alun perin oheismateriaalin perusteella piti tehdä laadullinen arvio hankkeesta. Koska tätä materiaalia ei pystytty lähettämään etukäteen, myös opinnäytetyön viitekehys muuttui. Tämä muutos ei todennäköisesti kuitenkaan vaikuta tutkimuksen luotettavuuteen, sillä tavoitteet ja viitekehys ovat muutettu rintarinnan.

Lähteitä on käytetty paljon. Internet-lähteitä on käytetty suhteessa enemmän kuin kirjallisia lähteitä. Opinnäytetyön aihe alkaa kuitenkin nyt vasta olla ajankohtainen, joten kirjallista lähdeaineistoa oli vähän saatavilla. Internet-lähteet ovat suuremmalla todennäköisyydellä ajan tasalla, joten tässä tapauksessa kirjallisen aineiston vähäisyys tuskin vaikuttaa opinnäytteen luotettavuuteen. Englanninkielisellä aineistolla olisi teoriaosuuteen ehkäpä saatu monipuolisuutta, mutta tämäkään ei vaikuta luotettavuuteen.

Tarkoitus oli saada 35–70 vastauslomaketta, koska jokainen partneri (6) oli koordinoijan lisäksi sitoutunut hankkimaan 5–10 PK-yritystä REPE-hankkeeseen. Jos jokainen partneri ja koordinoija olisivat kontaktoituneet vähintään viiden yrityksen kanssa ja jokainen yrittäjä olisi vastannut kyselyyn, vastauksia olisi saatu vähintään 35 kappaletta (7 partneria x 5 yrittäjää = 35 vastausta).

Jostain syystä vastauksia ei saatu kuin HBC Oy:n järjestämästä kehittämisvalmennuksesta, jossa oli 27 yrittäjää. Vaikka 10.4.2014 järjestetyn kehittämisvalmennuksen vastausprosentti oli 48 %, vastauksia saatiin kuitenkin vain 13 kappaletta, ja niissäkään kaikkiin kysymyksiin ei ollut vastattu. Muut partnerit ovat järjestäneet yhteisvalmennusta ja

yrittäjäkohtaista valmennusta. Näissä tilaisuuksissa ei ole ollut käytettävissä projektin viimeistä, lopullista aineistoa, mutta kylläkin aineiston aiempia kehitysversioita.

Laadittua kyselylomaketta ei koeajettu ennen varsinaisen kyselyn suorittamista. On siis olemassa mahdollisuus, että lomake on ollut joltakin osin virheellinen, eikä tätä mahdollista virhettä ole korjattu. Tämä lomakkeen testaamattomuus saattaa joltain osin vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen.

Oheismateriaaleja ei pystytty lähettämään etukäteen osaanottajille, kuten suunnitelma oli, koska niitä ei saatu valmiiksi sovitussa aikataulussa. Tästä syystä kyselylomakkeen kysymyksiä, jotka käsittelevät kyseisiä oppaita, ja niistä saatuja vastauksia, ei voida pitää luotettavina. Päälimmäinen syy on se, että yrittäjillä ei ollut mahdollisuutta tutustua oheismateriaaliin etukäteen. Vastaukset ovat siis annettu lyhyen tutustumisen perusteella.

Otaen huomioon, että kyseessä on Opetushallituksen rahoittama hanke ja Opetushallitukselle oli hankehakemuksessa luvattu vähintään 35 vastausta, näiden saatujen kolmentoista vastauksen perusteella tämä tutkimus on suuntaa antava, mutta ei yleistettävissä. Aineiston keräämistä olisi helpottanut kyselyn siirtäminen myöhemmäksi, mutta se ei ollut mahdollista aikatauluihin liittyvien tekijöiden vuoksi.

### **6.3 Oman ammatillisuuden kehittyminen**

Opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut pitkä prosessi. Kun aihe ja toimeksiantaja lopulta löytyivät monen mutkan jälkeen, koko prosessi on ollut varsin opettavainen taival. Ennen opinnäytetyöprosessia olin ajatellut, etten halua tehdä opinnäytetyötä perehdyttämisestä, mutta kun lisänäkökulmaksi otettiin ulkomaalaistaustaisuus, aiheesta tuli ajankohtainen ja aivan eri tavalla mielenkiintoinen.

Opin tämän prosessin puitteissa kantapään kautta, että kaikki ei mene aina suunnitelmiin mukaisesti. Opinnäytteen valmistuminen viivästy toimeksiantajan aikataulun muutoksista johtuen, minusta riippumattomista syistä. Tämä REPE-hanke on opettanut minulle kaiken saamani tietoperustan lisäksi työelämän perusasioita, kasvattanut minua

opiskelijana ja tulevaisuuden työntekijänä. Olen oppinut lisää taitoja, miten tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja minusta on tullut pitkäjänteisempi. Lisäksi, kun mietin omaa ammatillista kasvuani ja opinnäytetyön tuomaa tietotaitoa, niin minähän olen hankkeen puitteissa saanut kolmesta eri osa-alueesta ammatillista tietämystä: rekrytointi, perehdytys ja siihen lisäksi vielä ulkomaalaistaustaisuus.

Huomasin syksyn 2013 aikana, että oma ajatusmaailmani ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kohtaan oli muuttunut. Opin ymmärtämään hankkeen puitteissa, miten tärkeä resurssi ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työpanos oikeasti on Suomelle. Vaikka suurten ikäluokkien eläköitymisestä on puhuttu jo vuosia, en ole kokenut sitä itselleni ajankohtaiseksi. Kummasti mielipide muuttui tämän prosessin myötä. Minun ikäryhmäni kuuluu siihen ikäluokkaan, joka alkaa elättää eläkeläisiä. Me tarvitsemme sen työresurssein, jonka ulkomaalaistaustaiset työntekijät voivat meille tarjota, ja REPE-hanke on toiminut suunnannäyttäjänä.

## Lähteet

Academic Work. Rekrytointi prosessi – Rekrytointiprosessin kahdeksan vaihetta.

Luettavissa: [www.academicwork.fi/rekrytointiprosessin-kahdeksan-vaihtta.aspx](http://www.academicwork.fi/rekrytointiprosessin-kahdeksan-vaihtta.aspx).

Luettu: 10.9.2013.

Beglobal. Perehdytys. Luettavissa: <http://www.beglobal.fi/fi/rekrytoinnin-abc/perehdytys>.

Luettu: 8.5.2014.

Cronberg, T. 2010. Uuden työn politiikka. Siltala. Helsinki.

Demari.fi. 20.10.2013. Luettavissa: <http://www.demari.fi/politiikka/uutiset/15894-lauri-ihalainen-rakennetyottomuus-on-merkittava-ongelma-suhdanteen-parannuttuakin>.

Luettu: 23.10.2013.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2014. Vuorotteluvapaalain muutokset tuovat säästöjä ja pidentävät työuria. Luettavissa: <http://ek.fi/ajankohtaista/hyotyietoayrityksille/2014/03/13/vuorotteluvapaalain-muutokset-tuovat-saastoja-ja-pidentavat-tyouria/>.

Luettu: 12.5.2014.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2013. Suomen työmarkkinajärjestelmä. Luettavissa:

[http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyomarkkinat/Suomen\\_tyomarkkinajarjestelma/](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyomarkkinat/Suomen_tyomarkkinajarjestelma/).

Luettu: 22.10.2013.

Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P. & Helander, M. 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta – Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Edita. Helsinki.

HS.fi 2007. Kohtaanto-ongelma työvoimatoimistossa. Luettavissa:

<http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Kohtaanto-ongelma++ty%C3%B6voimatoimistossa/HS20070124SI1YO0130t>.

Luettu: 24.10.2013.

Hytönen, J. 25.11.2013. Kehittämispäällikkö. Helsinki Business College Oy. Haastattelu. Helsinki.

Ihmisoikeudet 2013. Pakolainen vai turvapaikan hakija? Luettavissa:

<http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=kuka-on-turvapaikanhakija>. Luettu: 17.10.2013.

Ilmarinen, J. & Hussi, T. (toim.) 2008. Työhön osallistuminen ja työllisyyden kehitys. Luettavissa:

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3663.pdf&title=Tyohon\\_osallistuminen\\_ja\\_tyollisyyden\\_kehitys\\_\\_Raportti\\_tyohon\\_osallistumisen\\_tulo\\_\\_ja\\_lahtovirroista\\_seka\\_Tyoterveyslaitoksen\\_toiminnasta\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3663.pdf&title=Tyohon_osallistuminen_ja_tyollisyyden_kehitys__Raportti_tyohon_osallistumisen_tulo__ja_lahtovirroista_seka_Tyoterveyslaitoksen_toiminnasta_fi.pdf).

Luettu: 1.11.2013.

Infopankki. Luettavissa: <http://www.infopankki.fi/fi/muutto-suomeen/olen-turvapaikanhakija>. Luettu: 9.12.2013.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere.

Kokkonen, M. 2008. Teoksessa: Ammatillinen osaaminen Suomen menestyksen takajana, s. 43–44. Otava. Keuruu.

Lahden ammattikorkeakoulu 2007. Hyvä perehdytys -opas. Luettavissa:

<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>. Luettu: 19.9.2013.

Lassila, A. 2013. Maahanmuuttajia tarvitaan. Helsingin Sanomat 22.9.2013. s. A 8.

Maaseudun tulevaisuus.fi 2013. Eläkeiän nosto edessä väistämättä. Luettavissa:

<http://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka-ja-talous/el%C3%A4kei%C3%A4n-nosto-edess%C3%A4-v%C3%A4ist%C3%A4m%C3%A4tt%C3%A4-1.50080>. Luettu: 12.5.2014.

Mäntyvaara, J. 2008. Teoksessa: Ammatillinen osaaminen Suomen menestyksen takajana, s. 66–67. Otava. Keuruu.

Nurmi, T. 2004. Gummeruksen suuri suomen kielen sanakirja. 3. tarkistettu ja päivitetty painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Opetin.fi 2013. Perehdytä huolella. Luettavissa: <http://opetin.fi/tyoelamaan/kun-tyoalkaa/perehdytae-huolella.html>. Luettu: 19.9.2013.

Pakolaisneuvonta Ry. Luettavissa:

[http://www.pakolaisneuvonta.fi/index\\_html?lid=106&lang=suo&search=k%E4sitteit%E4](http://www.pakolaisneuvonta.fi/index_html?lid=106&lang=suo&search=k%E4sitteit%E4). Luettu: 9.12.2013.

Projektityöryhmä 2014. Julkaisussa: Maahanmuuttajat työpaikalla – Opas monikulttuurisiin kohtaamisiin. HBC Service Oy. Helsinki

Rekryverkko. Luettavissa: <http://www.psycon.fi/fi/views/case/ilmarinen-rekrytoisasiantuntevia-asiakaspalvelijoita>. Luettu: 24.9.2013

REPE-hankkeen esittelymateriaali. Hankkeen esittely 31.1.2013. Helsinki.

Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa – työnantajan perehdytysopas. Edita Prima Oy. Helsingin seudun kauppakamari.

SAK.fi. Työurien pidentäminen. Luettavissa: <http://www.sak.fi/tyoelama/saknkannat/tyourien-pidentaminen>. Luettu: 12.5.2014.

Saloheimo, J. 2008. Työsopimusoikeuden perusteet. Gummerus Kirjapaino Oy. Helsinki.

Savelius, M. 2013. Maahanmuuttajat edistävät taloudellista hyvinvointia. Luettavissa: <http://mikkosavelius.puheenvuoro.uusisuomi.fi/154126-maahanmuuttajat-edistavat-taloudellista-hyvinvointia>. Luettu: 27.11.2013.

Sefe. Perehdyttäminen on työnantajan velvollisuus. Luettavissa:

<http://www.sefe.fi/perehdyttaminen>. Luettu: 19.9.2013.

Simola, A. 2008. Tervetullut työvoimaksi – Työperäinen maahanmuutto mediassa. Koppio Niini Finland Oy. Tampere.

Sinun HR 2012. (P)erehdytyksen kolme tasoa. Luettavissa:

<http://www.sinunhr.fi/perehdytyksen-kolme-tasoa/>. Luettu: 19.9.2013.

Sisäasiainministeriö. Maahanmuuton vuosikatsaus 2011. Luettavissa:

[http://www.migri.fi/download/34214\\_maahanmuutto\\_2011\\_tilastokatsaus.pdf](http://www.migri.fi/download/34214_maahanmuutto_2011_tilastokatsaus.pdf). Luettu: 6.5.2014.

Talouselämää 2013. Uuden työntekijän perehdytys – näin se käy. Artikkelit. Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/uutiset/uuden+tyontekijan+perehdytys++nain+se+kay/a2215606>. Luettu: 8.5.2014.

TE-palvelut 2013a. Luettavissa: [http://www.te-](http://www.te-palve-)

palve-

[lut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/kotoutumiskoulutus/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/kotoutumiskoulutus/index.html).

Luettu: 26.11.2013.

TE-palvelut 2013b. Luettavissa: [http://www.te-](http://www.te-palve-)

[palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos\\_jaat\\_tyottomaksi/toimi\\_nain/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/toimi_nain/index.html). Luettu:

26.11.2013.

Tervetuloa työelämään. Suomalainen työmarkkinajärjestelmä. Luettavissa:

<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyomarkkinajarjestelma/>. Luettu: 22.10.2013.

Tietopalvelu Käyttötieto Oy 2009. ”Työvoimapula” Suomessa ja globaalit työmarkki-

nat. Luettavissa: [http://www.kayttotieto.fi/artikkeliv\\_tusa\\_108.htm](http://www.kayttotieto.fi/artikkeliv_tusa_108.htm). Luettu:

22.10.2013.



Tilastokeskus 2013a. Maahanmuuttoa viime vuotta selvästi enemmän. Artikkelit. Luettavissa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/muutl/2012/muutl\\_2012\\_2013-04-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/muutl/2012/muutl_2012_2013-04-26_tie_001_fi.html). Luettu: 11.9.2013

Tilastokeskus 2013b. Työmarkkinat. Luettavissa: [http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_tyoelama.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyoelama.html). Luettu: 22.10.2013.

Tilastokeskus 2013c. [http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/09/tyti\\_2013\\_09\\_2013-10-22\\_tau\\_028\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/09/tyti_2013_09_2013-10-22_tau_028_fi.html). Luettu: 28.10.2013.

Tilastokeskus 2013d. Vuoden 2012 väkiluvun kasvusta vieraskielisten osuus 87 prosenttia. Luettavissa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/vaerak\\_2012\\_2013-03-22\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/vaerak_2012_2013-03-22_tie_001_fi.html). Luettu: 11.9.2013.

Tilastokeskus 2011. Kuka on maahanmuuttaja? Luettavissa: [http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-02-15\\_003.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0). Luettu: 23.9.2013.

Tilastokeskus 2009. Väestörakennetietoja. Luettavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/601955/ulkomaalaiset%20kansal%20kieli%20syntym%C3%A4maa.gif>. Luettu: 11.9.2013.

Tilastokeskus. PK-yritys. Luettavissa: [http://www.stat.fi/meta/kas/pk\\_yritys.html](http://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html). Luettu: 7.11.2013.

Tuononen, N. 2013. Maahanmuuttajälähihoitajien polkuja työelämään ja kokemuksia työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Unigrafia. Helsinki.

Turun Yliopisto 2006. Perehdytyskansion sisältö. Luettavissa: <http://www.med.utu.fi/yleislaak/opiskelu/perusopetus/satakunta/opiskelijainfot/pori/perehdytyskansio.html>. Luettu: 19.9.2013.

Työelämään.fi. Perehdyttäminen. Luettavissa: <http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/perehdyttaminen/>. Luettu: 19.9.2013.

Työministeriö 2006. Työelämän suhteet ja työmarkkinat Suomessa. Luettavissa:  
[http://www.tem.fi/files/25037/tme8018s\\_tyolamansuhteet\\_tyomarkkinat.pdf](http://www.tem.fi/files/25037/tme8018s_tyolamansuhteet_tyomarkkinat.pdf). Luettu: 22.10.2013.

Työterveyslaitos 2013. Työhön osallistuminen ja kestävä kehitys. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen\\_kehittaminen/Tyohon\\_osallistuminen\\_ja\\_kestava\\_tyoura/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Tyohon_osallistuminen_ja_kestava_tyoura/Sivut/default.aspx). Luettu: 1.11.2013.

Työterveyslaitos 2010. Rekrytointiprosessi. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx). Luettu: 3.10.2013.

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2013. Työmarkkinoiden polarisaatio voimistuu. Tiedote. Luettavissa:  
[http://www.vatt.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/news\\_3190\\_id/311](http://www.vatt.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/news_3190_id/311). Luettu: 22.10.2013.

Väestöliitto 2013a. Maahanmuuttajat. Luettavissa:  
[http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-jalinkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-jalinkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/). Luettu: 3.10.2013.

Väestöliitto 2013b. Maahanmuuttajien määrä. Luettavissa:  
[http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-jalinkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-jalinkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/). Luettu: 3.10.2013.

Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Luettavissa:  
[http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-jalinkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-jalinkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/). Luettu: 3.10.2013.

Väestötietojärjestelmä, Väestörekisterikeskus. Luettavissa:  
[http://www.migri.fi/download/40179\\_Suomessa\\_asuvat\\_ulkomaalaiset\\_2012\\_fi.pdf](http://www.migri.fi/download/40179_Suomessa_asuvat_ulkomaalaiset_2012_fi.pdf). Luettu: 11.9.2013.

Väestötietojärjestelmä. Luettavissa:

[http://www.migri.fi/download/25355\\_Suomessa\\_asuvat\\_ulkomaalaiset\\_2011.pdf](http://www.migri.fi/download/25355_Suomessa_asuvat_ulkomaalaiset_2011.pdf).

Luettu: 11.9.2013.

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto (YHL). Valtion virkaehtosopimus. Luettavissa: <http://www.yhl.fi/yhl/edunvalvonta/sopimukset/ves.asp>. Luettu: 24.10.2013.

Yle.fi 2013a. Lisääikää myönnettiin taas lähes kaikille yliopisto-opiskelijoille. Luettavissa: [http://yle.fi/uutiset/lisaaikaa\\_myonnettiin\\_tuas\\_lahes\\_kaikille\\_yliopisto-opiskelijoille/6825766](http://yle.fi/uutiset/lisaaikaa_myonnettiin_tuas_lahes_kaikille_yliopisto-opiskelijoille/6825766). Luettu: 12.5.2014

Yle.fi 2013b. Näissä ammateissa on nyt eniten työttömiä – katso lista. Luettavissa:

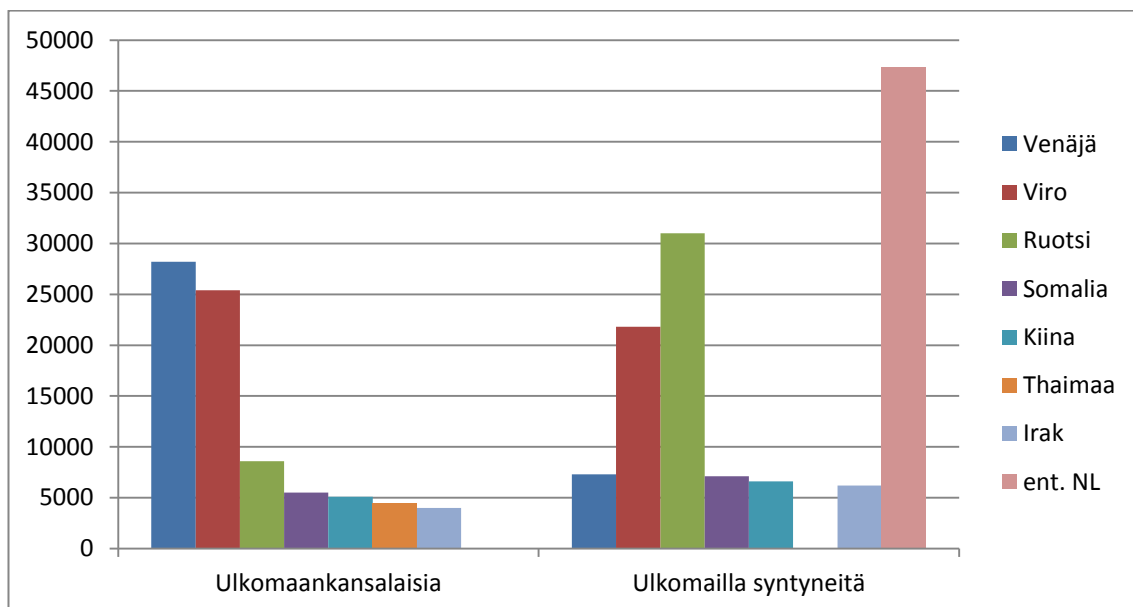
[http://yle.fi/uutiset/naissa\\_ammateissa\\_on\\_nyt\\_eniten\\_tyottomia\\_\\_katso\\_lista/6785534](http://yle.fi/uutiset/naissa_ammateissa_on_nyt_eniten_tyottomia__katso_lista/6785534). Luettu: 28.8.2013.

Yle.fi 2008. Vierastyöläisten tapaturmat tulevat kalliiksi. Luettavissa:

[http://yle.fi/uutiset/vierastyolaisten\\_tapaturmat\\_tulevat\\_kalliiksi/5822870](http://yle.fi/uutiset/vierastyolaisten_tapaturmat_tulevat_kalliiksi/5822870). Luettu: 28.8.2013.

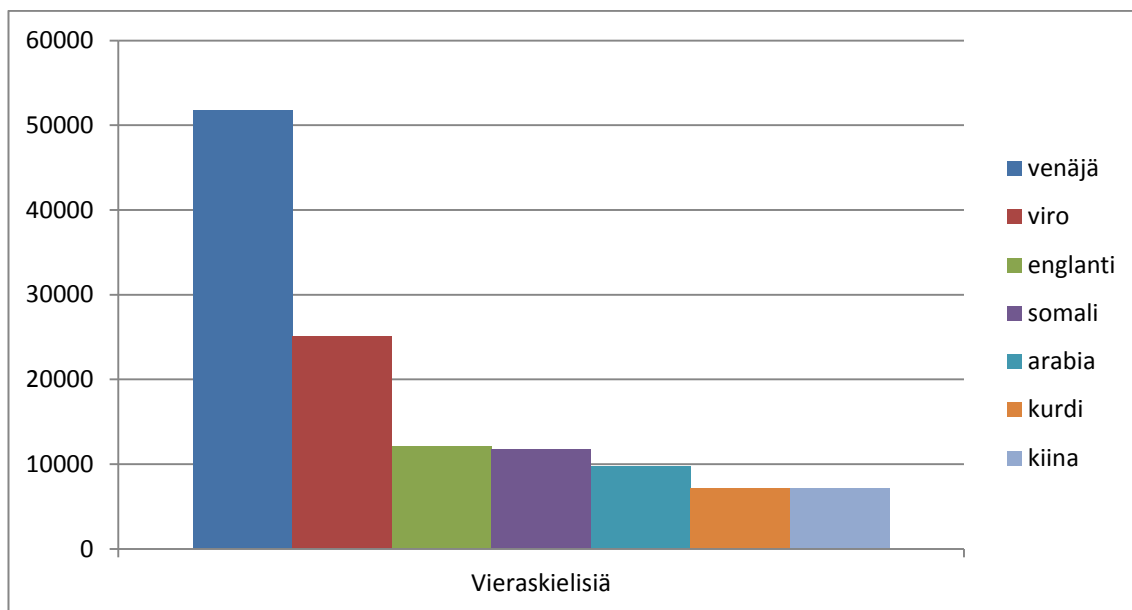
# Liitteet

## Liite 1. Ulkomaankansalaiset ja ulkomailla syntyneet



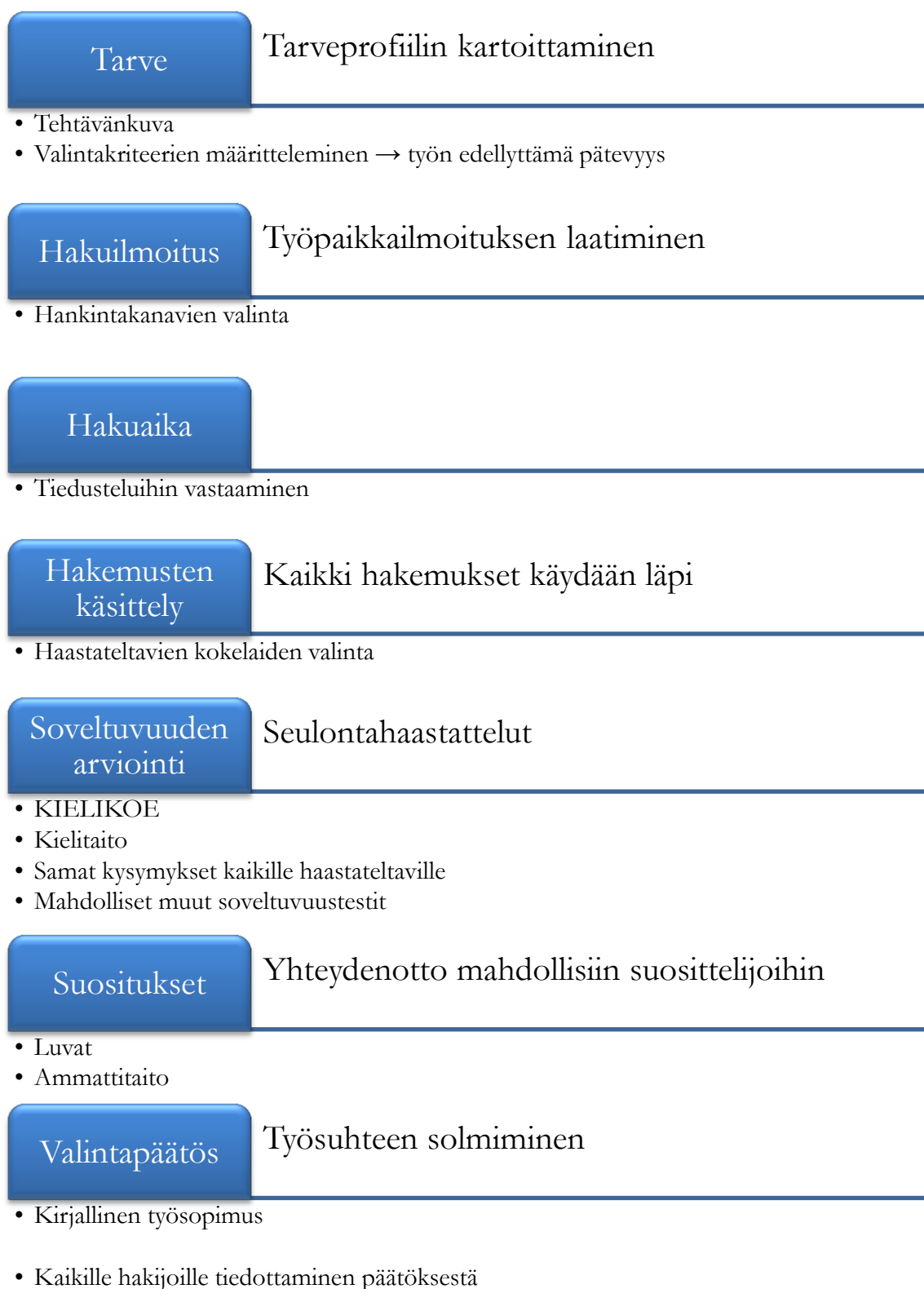
Kuvio 7. Suomen väestö 5 351 400 henkilöä (Tilastokeskus, Väestönrakennetietoja 2009).

## Liite 2. Vieraskieliset



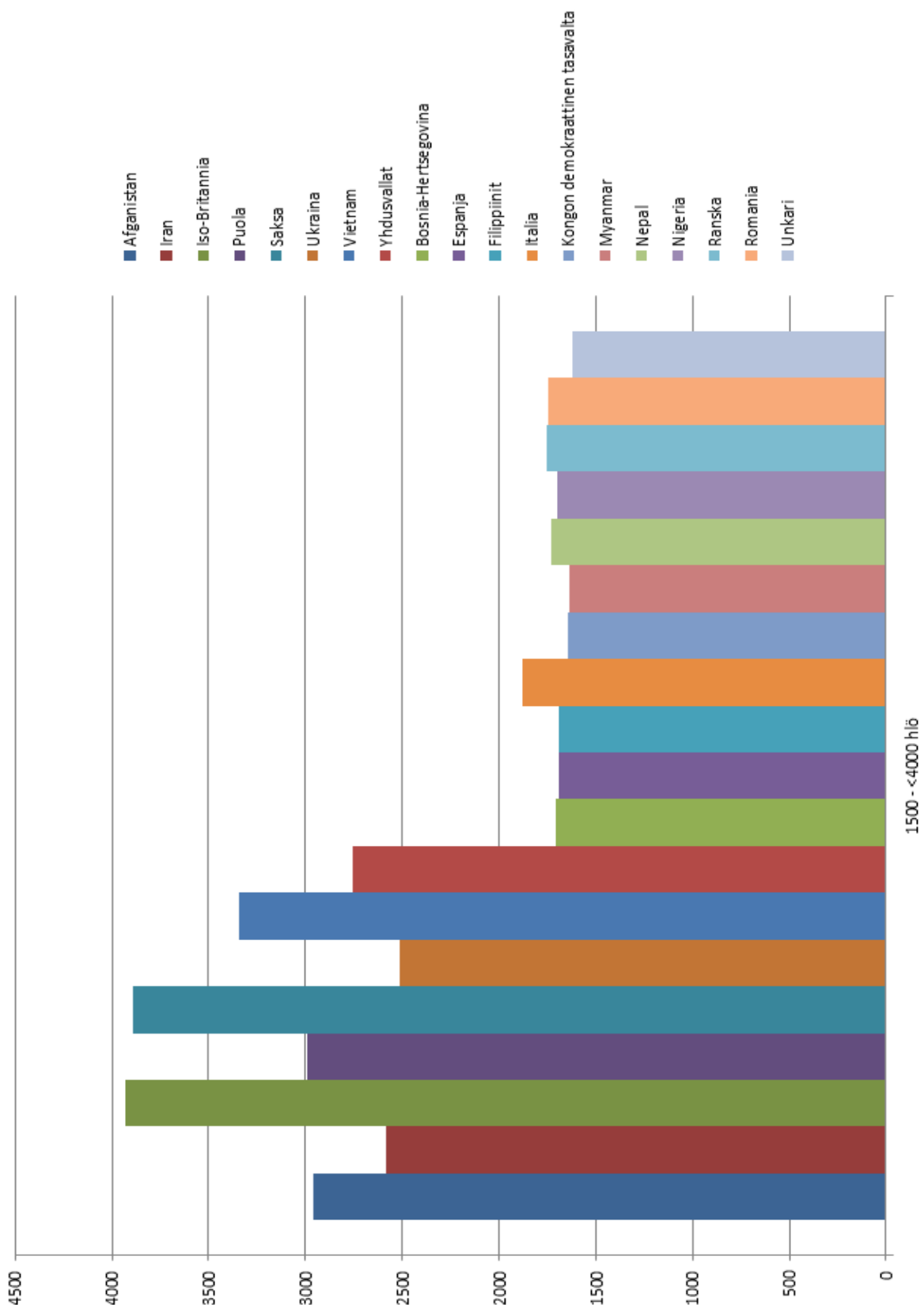
Kuvio 8. Suomen väestö 5 351 400 henkilöä (Tilastokeskus, Väestörakennetietoja 2009).

### Liite 3. Laaja rekrytointiprosessi

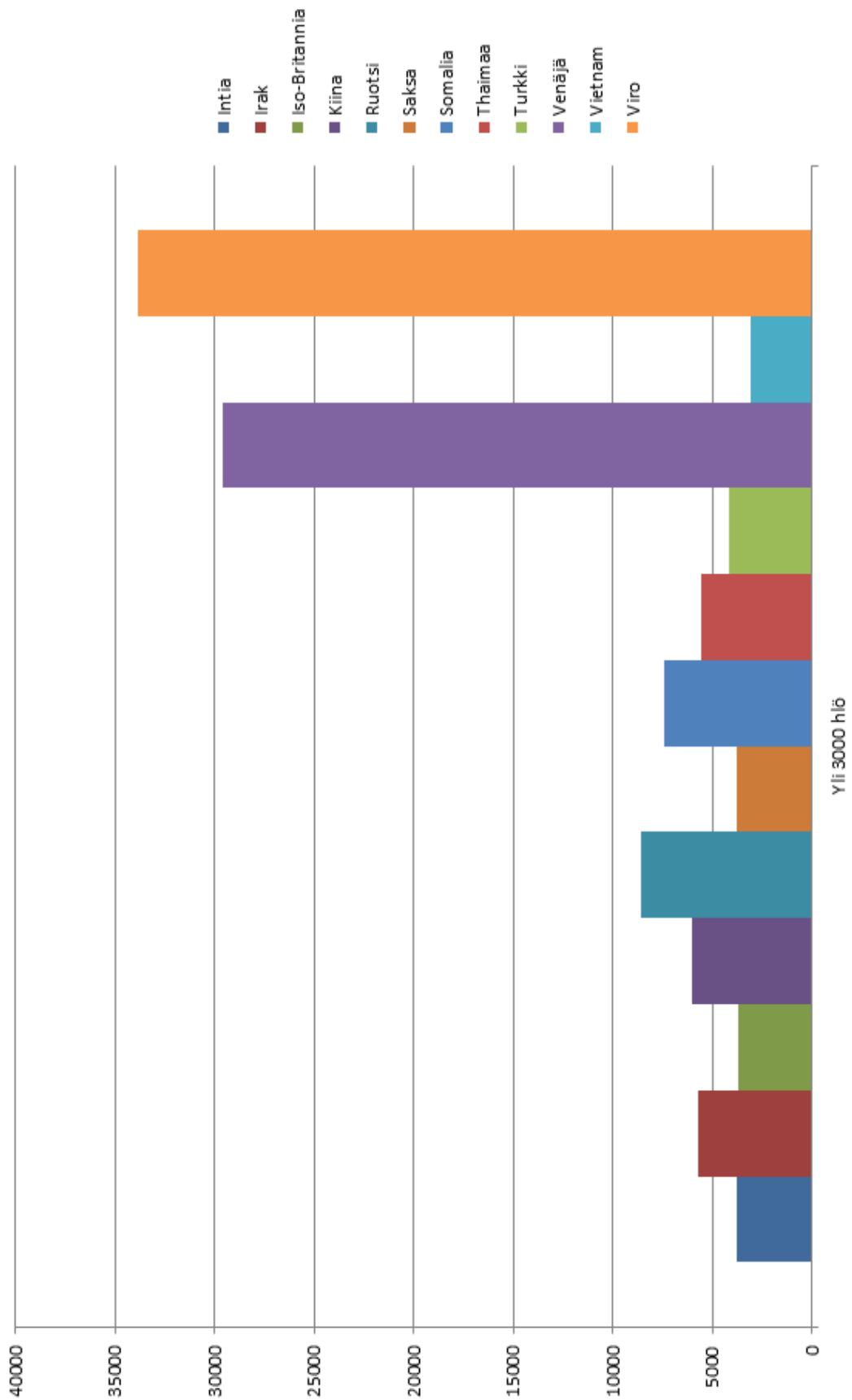


Kuvio 9. Rekrytointiprosessi (Academic Work & Työterveyslaitos 2010).

Liite 4. Suomessa vakituisesti asuvat ulkomaalaiset 31.12.2012



Kuvio 10. Suomessa vakituisesti asuvat ulkomaalaiset 31.12.2012 (Väestörekisterijärjestelmä, Väestörekisterikeskus).



Kuvio 11. Suomessa vakituisesti asuvat ulkomaalaiset 31.12.2011 (Väestörekisterijärjestelmä).



## Liite 5. Kyselylomake

### Business

#### Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointi ja perehdytys

1. Kuinka monen henkilön yrityksessä työskentelet? \*

- Alle 10
- 10-29
- 30-49
- 50-100
- yli 100

2. Yrityksen toimiala? \*

3. Yrityksen toimipaikka? \*

4. Onko yrityksessänne ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä? \*

- Kyllä
- Ei

5. Oletteko valmiita rekrytoimaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä? \*

- Kyllä
- Ei

6. Haetteko jotain tiettyä erityisosaamisalaa ulkomaalaistaustaisten rekrytointien kautta, esim. kirjanpitoaitoa? \*

7. Arvioi seuraavien väittämien kautta REPE-hankeen onnistuneisuutta \*

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Hanke vastasi odotuksianne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankkeen tavoitteet ovat tulleet selkeästi esille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankkeen tavoitteet on saavutettu hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"Kielituki"-opas tuki ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"Kielituki"-opas tuki ulkomaalaistaustaisten henkilöiden perehdytystä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"Maahanmuuttajat yritysten voimavarana"-opas tuki ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"Maahanmuuttajat yritysten voimavarana"-opas tuki ulkomaalaistaustaisten henkilöiden perehdytystä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaamisportaali (rekryrepe.fi) edesauttoi kontaktoitumisessa kontaktoitumisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Jos vastasit 1-2, kertoisitko, mitä olisi voitu tehdä paremmin?

9. Arvioi seuraavien väittämien kautta REPE-hankkeen oheistuotteiden onnistuneisuutta. \*

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
"Kielituki" -opas soveltui koulutuksen sisältöön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"Maahanmuuttajat yrityksen voimavarana" -opas soveltui koulutuksen sisältöön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaamisportaalista (rekryrepe.fi) oli hyötyä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Jos vastasit 1-2, kertoisitko muutamalla sanalla, mitä olisi voitu tehdä paremmin.

**11. Oliko teillä kanavia ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kontaktoimiseen ennen hanketta? \***

- Kyllä
- Ei

**12. Jos oli, niin millaisia?**

**13. Syntyikö kanavia (lisää) hankkeen puitteissa? \***

- Kyllä
- Ei

**14. Jos syntyi, niin miten ja millaisia?**

**15. Syntyikö hankkeen aikana yhteistyöverkostoja? \***

- Kyllä
- Ei

**16. Jos syntyi, niin miten ja millaisia?**