Opinnäytetyö

Sosionomi AMK

19.10. 2023

KOMOTYÖ-hanke (ESR 2022-2023)

Maria Lönnroth 2003764, Janina Sippola 2005154

MAAHANMUUTTAJAN ONNISTUNUT PEREHDYTTÄMINEN

– perehdytysmateriaalia työnantajalle

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi

Syksy 2023 | 40 sivua, 19 liitesivua

Maria Lönnroth ja Janina Sippola

MAAHANMUUTTAJAN ONNISTUNUT PEREHDYTTÄMINEN- PEREHDYTYSMATERIAALIA TYÖNANTAJALLE

Turun ammattikorkeakoulu toteutti KOMOTYÖ -Kohti monikulttuurista työyhteisöä- hanketta (Euroopan sosiaalirahasto, ESR 2022-2023), jonka tavoitteena oli lisätä pienten ja keskisuurten yritysten osaamista monikulttuurisen työyhteisöjen kehittämisestä, lisätä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia sekä kehittää yritysten perehdyttämiskäytänteitä. Tämä kehittämistyö on osa KOMOTYÖ-hanketta.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli lisätä työnantajien valmiuksia työllistää ja perehdyttää maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Kehittämistyö toteutettiin tutustumalla kattavasti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämisestä kertovaan lähdemateriaaliin. Kehittämistyön aineisto kerättiin haastattelemalla maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä heidän kokemuksistaan perehdyttämisestä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina keväällä 2023. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Litteroidut haastattelut teemoiteltiin ja analysoitiin. Toimeksiantajan kanssa käytiin keskusteluita, joiden avulla ohjattiin kehittämistyötä toimeksiantajan toivomaan suuntaan.

Tarkoituksena oli selvittää nimenomaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden omia kokemuksia perehdyttämisestä heidän työllistyttyään Suomessa. Lähdemateriaalin sekä haastatteluista saatujen tulosten avulla laadittiin koulutusmateriaali. Koulutusmateriaali on osa KOMOTYÖ-hankkeen koulutuspakettia. Koulutusmateriaalin on tarkoitus auttaa yrityksiä tehostamaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhön perehdyttämistä toimialasta riippumatta. Koulutusmateriaali sisältää kattavasti tietoa perehdyttämisprosessin eri vaiheista. Koulutusmateriaalissa haluttiin nostaa esiin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämiseen liittyviä erityispiirteitä.

Haastatteluissa korostui työharjoittelun merkitys maahanmuuttajan työllistymiselle. Erilaisten perehdytysmateriaalien käytössä ilmeni vaihtelevuutta ja erityisesti työsopimuksen läpikäymisessä ilmeni suuria puutteita. Johtopäätösten osalta tärkeäksi nousi maahanmuuttajien halu työllistyä sekä halu oppia toimimaan suomalaisessa työelämäkulttuurissa.

ASIASANAT:

monikulttuurisuus, monikulttuurinen työyhteisö, maahanmuuttajataustainen työntekijä, perehdyttäminen, rekrytointi

BACHELOR´S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

Autumn 2023 | number of pages 40, number of pages in appendices 19

Maria Lönnroth and Janina Sippola

SUCCESSFUL INITIATION OF AN IMMIGRANT-INTRODUCTORY MATERIAL FOR EMPLOYERS

Turku University of Applied Sciences implemented the KOMOTYÖ project towards a multicultural work community project (The European Social Fund, ESF 2022-2023), the aim in which was to increase the know-how of small and medium enterprises in the development of multicultural work communities to increase employment opportunities for workers with immigrant backgrounds, and to develop orientation practices for companies. This development work is part of the KOMOTYÖ project.

The purpose of this development work was to increase employers´ capabilities to employ and train workers with an immigrant background. The development work was carried out by getting to know the source material about the orientation of employees with immigrant backgrounds extensively. The material for the development work was collected by interviewing employees with an immigrant background about their experiences of orientation. The interviews were carried out as themed interviews in spring 2023. The interviews were recorded and transcribed. The transcribed interviews were then themed and analyzed. Discussions were held with the client, with the help of which the development work was guided in the direction desired by the client.

The purpouse was to find out specifically the own experiences of people with an immigrant background regarding orientation after they have been employed in Finland. With the help of the source material and the results obtained from the interviews, the training material was prepared. The training material is part of the training package of the KOMOTYÖ project. The purpose of the training material is to help companies to improve the induction of employees with immigrant backgrounds, regardless of the industry. The training material contains comprehensive information about the various stages of the orientation process. In the training material we wanted to highlight the special features related to the orientation of employees with an immigrant background.

The importance of work training for an immigrant´s employment was emphasized in the interviews. Variability was evident in the use of various orientation materials, especially the review of the employment contract, there were major shortcomings. Regarding the conclusions, the immigrants´ desire to find employment and the desire to learn how to function in the Finnish working life culture became important.

KEYWORDS:

Multiculturalism, multicultural work community, employee with an immigrant background, orientation, recruitment

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO **7**

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT **9**

2.1 Kehittämistyön tarve 9

2.2 Kehittämistehtävät 12

3 MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ **14**

3.1 Monikulttuurisuus 14

3.2 Monikulttuurinen työyhteisö 15

4 PEREHDYTTÄMINEN MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ **16**

4.1 Onnistunut perehdytys 16

4.2 Monikulttuurisen perehdyttämisen erityispiirteet 17

5 KEHITTÄMISTYÖN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS **20**

5.1 Kehittämistyön eteneminen 20

5.2 Teemahaastattelu menetelmänä 21

5.3 Haastattelujen toteutus 22

5.4 Aineiston analyysi 23

6 TUTKIMUSTULOKSET **24**

6.1 Ensimmäisen työpaikan löytäminen Suomessa 24

6.2 Työhaastattelun sisältö 25

6.3 Työsopimuksen laatiminen ja läpikäyminen 25

6.4 Työnteon aloittaminen 26

6.5 Perehdytysmateriaalien käyttö 27

6.6 Kulttuuritaustan huomioiminen 28

6.7 Oma kokemus perehdytyksestä 29

7 OPINNÄYTETYÖPROSESSI **31**

7.1 Opinnäytetyöprosessin suunnitteluvaihe 31

7.2 Opinnäytetyöprosessin toteutusvaihe 32

7.3 Opinnäytetyön viimeistely 34

8 YHTEENVETO **35**

8.1 Pohdintaa tutkimustuloksista 35
8.2 Jatkotutkimusaiheita 37
8.3 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys 38
8.4 Oma oppiminen 39

LÄHTEET **41**

LIITTEET

Liite 1. Suomenkielinen saatekirje haastateltaville

Liite 2. Englanninkielinen saatekirje haastateltaville

Liite 3. Suomenkieliset teemahaastattelukysymykset

Liite 4. Englanninkieliset teemahaastattelukysymykset

Liite 5. Haastatteluaineiston analyysitaulukko

Liite 6. Kehittämistyön tuotos: Power Point -esitys, diat 1–18

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

ESR	Euroopan sosiaalirahasto
KOMOTYÖ	Kohti monikulttuurista työyhteisöä
Pk-yritykset	Pienet ja keskisuuret yritykset
THL	Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
TKI	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta
TTL	Työterveyslaitos
UTH	Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus

1 JOHDANTO

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus työvoimasta on lisääntynyt Suomessa merkittävästi. Maahanmuuttajataustaisen henkilön integroituminen yhteiskuntaan on tärkeää osallisuuden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Työnteolla on yleisesti suuri merkitys maahanmuuttajataustaisen henkilön hyvinvoinnille.

Yritys hyötyy monimuotoisuudesta. Työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä voi opettaa työntekijöille tasa-arvoista suhtautumista kollegoihin ja maahanmuuttajataustainen henkilö tuo uutta näkökulmaa työyhteisöön. Perehdyttäminen on tärkeää, jotta työntekijä oppii yrityksen toimintatavat ja pääsee osaksi työyhteisöä. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämiseen liittyy paljon haasteita johtuen mahdollisesta yhteisen kielen puuttumisesta ja erilaisista kulttuuritaustoista.

KOMOTYÖ- Kohti monikulttuurista työyhteisöä, on Turun ammattikorkeakoulun koordinoima ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR 2022-2023) rahoittama hanke, joka kouluttaa työnantajia monikulttuuristen työntekijöiden rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä ja kulttuurisensitiivisen työyhteisön kehittämisessä. Hanke on aloitettu 1.10.2022 ja se kesti 13 kuukautta päättyen 31.10.2023. Tämän kehittämistyömme tarkoituksena oli tuottaa koulutusmateriaalia osana KOMOTYÖ-hankkeen kolmiosaista koulutuspakettia. Laatimamme koulutusmateriaalin avulla voidaan lisätä työnantajien osaamista maahanmuuttajataustaisten henkilöiden rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Koulutusmateriaali antaa työnantajalle työkaluja, joilla monikulttuurista työyhteisöä voi kehittää. Valmis koulutusmateriaali on Power Point -diaesitys, jota yritykset voivat hyödyntää toimialasta riippumatta.

Kehittämispainotteinen opinnäytetyömme koostuu teoriaosuudesta ja tutkimuksellisesta osuudesta. Teoriaosuudessa esittelemme opinnäytetyön tietoperustaa: monikulttuurisuus, monikulttuurinen työyhteisö, perehdytys ja perehdyttäminen monikulttuurisessa työyhteisössä. Tarkastelemme perehdytyksen osa-alueita ja perehdytysprosessia sekä syvennymme maahanmuuttajataustaisten henkilöiden perehdyttämisen erityispiirteisiin. Haastattelimme maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä heidän kokemuksistaan perehdyttämisestä. Tutkimuksellisessa osuudessa kuvaamme haastatteluprosessia, johon kuului haastattelurungon laatiminen, haastattelun käytännön toteutus ja tulosten analy-

sointi. Haastattelun tulokset loivat pohjaa koulutuspaketin sisällölle. Raportin lopussa arvioimme kehittämistyön tuotosta, sen vaikuttavuutta ja omaa oppimistamme sekä tutkimuksemme luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämistyön tarve

Maahanmuuttajataustainen väestö on kasvanut Suomessa tasaisesti. Vuonna 2021 Suomessa asui hieman alle 480 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä. Suurin osa ulkomaalaistaustaisista on työikäisiä, eli 15–64-vuotiaita. Ulkomaalaistaustaisilla tarkoitetaan niitä henkilöitä, joiden molemmat vanhemmat tai ainut tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. (Tilastokeskus 2014.) Ulkomaalaistaustaiseksi katsotaan myös ulkomailla syntyneet, joiden vanhemmista ei ole tietoa väestötietojärjestelmässä. Yleisin syy muuttaa Suomeen on työn perusteella. Maahanmuuttovirasto myönsi vuonna 2020 noin 21000 ensimmäistä oleskelulupaa EU:n ulkopuolelta tulleille maahanmuuttajille. Näistä 47,1 % myönnettiin työnteon perusteella. (Valtioneuvosto 2021.)

Työllistyminen on tärkeää maahanmuuttajan kotoutumisen ja syrjinnän ehkäisemisen näkökulmasta. Työelämässä oleminen auttaa maahanmuuttajaa myös kielen oppimisessa. Maahanmuuttajataustaisen henkilön työllistyminen on ilmiönä monisyinen. Aiempi koulutus ja työkokemus edistävät työllistymistä. Maahanmuuttajataustaisen henkilön osaamista ei aina kuitenkaan osata hyödyntää, ja moni joutuukin kouluttautumaan uudelleen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) FinMonik-tutkimuksen (2020) mukaan jopa 30 prosenttia ulkomaalaistaustaisista työllisistä Suomessa koki olevansa koulutustaustaltaan, työkokemuksensa ja taitojensa perusteella ylikoulutettuja nykyiseen työhönsä. Suomeen muuttamisen syy ja kielteiset asenteet maahanmuuttajia kohtaan vaikuttavat myös maahanmuuttajan motivaatioon kouluttautua ja työllistyä. (Pusa ym. 2017, 8.) Moni maahanmuuttaja ei välttämättä tiedä oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työpaikalla, mikä osaltaan voi ruokkia kielteisiä asenteita maahanmuuttajataustaisia henkilöitä kohtaan.

Maahanmuutto on keskeinen tekijä elinvoimaisuuden ja kilpailukyvyn ylläpitämiseksi Suomessa (Valtioneuvosto 2021). Suomi tarvitsee työllistyviä maahanmuuttajia. Tarvitsemme työntekijöitä monille eri toimialoille, ja tarvetta on kaikenlaisille osaajille. Toisin kuin usein ajattelemme, Suomi ei kuitenkaan itse valitse tänne tulevia osaajia, vaan parhaassa tapauksessa he valitsevat Suomen monien tarjolla olevien vaihtoehtojen joukosta. Hyvin onnistuneen maahanmuuttokokemuksen avain on vastaanottavainen yh-

teiskunta. Suomessa asenneilmapiirin on tarpeen muuttua: valtiovallan toimet ovat turhia, jos yhteiskunnan asenteet eivät tue tavoitteita. Työelämässä on vielä paljon maahanmuuttajia syrjiviä käytäntöjä. Rasismia ja rakenteellista syrjintää ja täytyy tunnistaa ja siihen tulee puuttua. (Hulkkonen 2022.)

Maahanmuuttajien työllistymisen edellytykset liittyvät työttömyysturvan ehtojen täyttymiseen: työkyky, työhalu, työmarkkinoiden käytettävissä oleminen ja työn hakeminen. Työkyvyn haasteet ovat yleisiä varsinkin niillä maahamuuttajilla, jotka ovat tulleet maahan pakolaisina tai inhimillisten ja humanitaaristen syiden takia. Toisaalta opetusviranomaisten vastuulla olevat koulutukseen liittyvät tekijät ovat merkittäviä maahanmuuttajien työllistämistä edistettäessä. Kulttuuriset erot saattavat olla huomattavia ja niiden merkitys saattaa olla työllistymisen esteenä yhdenvertaisuusnäkökohtien takia. (Arajärvi 2009, 4.)

Työperäisen maahanmuuton sijaan tulisi puhua ennemminkin työhön johtavasta maahanmuutosta: ihmisille pitäisi pystyä luomaan polkuja työelämään riippumatta siitä perusteesta, miksi he ovat Suomeen tulleet. On tärkeää tunnistaa Suomessa jo olevien ihmisten osaaminen. Työyhteisöissä tulisi kokeilla rohkeasti monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikeinoja ja panostaa myös siihen, että erilaisista kieli- ja kulttuuritaustoista tulevat ihmiset tuntisivat olonsa tervetulleiksi. (Hulkkonen, 2022.)

Työyhteisössä maahanmuuttajataustaisen henkilön osaaminen on voimavara yritykselle, mikäli yritys osaa sitä hyödyntää. Maahanmuuttaja tuo työpaikalle uutta näkökulmaa. Tämä edellyttää maahanmuuttajataustaisen työntekijän integroitumista työyhteisöön. Työterveyslaitoksen (TTL) Monimuotoisuusbarometriin (2020) osallistuneet henkilöstöalan ammattilaiset raportoivat monimuotoisuuden hyödyistä ja haitoista. Yli puolet vastaajista raportoivat hyödyistä, haitoista raportoitiin harvemmin. Monimuotoisuuden hyödyistä työpaikalla nousi esille innovatiivisuuden lisääntyminen, uusien ja monipuolisempien ideoiden syntyminen, parempi asiakaspalvelu, suvaitsevaisuuden ja erilaisuuden arvostaminen sekä ymmärryksen lisääntyminen. Vastauksista monimuotoisuuden haitoista ja haasteista nousi esille kielitaitoon liittyvät haasteet, kulttuurierot, ennakkoluulot, kielteiset asenteet ja suvaitsemattomuus sekä haasteet monimuotoisuuden johtamisessa.

Maahanmuuttajien osaaminen ja taustat vaihtelevat paljon. Heidän joukossaan on sekä työn vuoksi Suomeen muuttavia kansainvälisiä huippuasiantuntijoita että kansainvälistä suojelua tarvitsevia pakolaisia perheineen. Toisen sukupolven maahanmuuttajien asemasta tiedetään melko vähän. Onkin huomattavaa, että kyseessä ovat suomalaisessa

yhteiskunnassa kasvaneet ja suomalaisen koulujärjestelmän läpikäyneet ihmiset. Heillä onkin hyvin erilaiset mahdollisuudet toimia suomalaisessa yhteiskunnassa kuin aikuisena saapuneilla maahanmuuttajilla. Toisen polven maahanmuuttajien integroituminen yhteiskuntaan ja työelämään tulee olemaan tärkeä kysymys lähitulevaisuudessa. (Eronen ym. 2014, 17–18.)

KOMOTYÖ-hankkeen tavoitteena oli lisätä työnantajien valmiuksia työllistää ja perehdyttää maahanmuuttajataustaisia henkilöitä pitämällä koulutustilaisuuksia varsinaissuomalaisissa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Hanke on tarjonnut räätälöityä koulutusta yhteistyössä yritysten kanssa. Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli tuottaa yrityksille koulutuspaketti, jota voidaan hyödyntää yrityksissä niiden toimialasta riippumatta. Koulutusmateriaalin tarkoituksena on antaa työnantajille työkaluja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kohtaamiseen ja perehdyttämiseen. Koulutusmateriaalille on suuri tarve. Suomalainen työelämä on muuttunut vuosien varrella, ja yhä useammat työpaikat ovat monikulttuurisia. Työllistyminen on ulkomaalaistaustaiselle tärkeää, koska se edistää osallisuutta ja yhteiskuntaan sopeutumista sekä turvaa toimeentulon. Onnistunut perehdytys auttaa maahanmuuttajaa sopeutumaan työpaikan toimintatapoihin ja sitouttaa työhön.

Yritykselle monikulttuurisesta työyhteisöstä on paljon hyötyä. Työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä voi opettaa tasa-arvioista suhtautumista kollegoihin, alaisiin ja esihenkilöön ja monet itsestään selvinä pidetyt asiat kyseenalaistuvat. Eri kulttuurien kohtaamisessa näkökulmat avartuvat. (Yli-Kaitala ym. 2013, 13.) Esihenkilöllä on tärkeä rooli monikulttuurisessa työyhteisössä ja sen johtamisessa. Esihenkilön tehtävänä on varmistaa, että kaikkia kohdellaan tasapuolisesti. Yli-Kaitala ym. (2013, 20) toteavat, että esihenkilö on esimerkin asettaja ja hänen tehtävänään on ennaltaehkäistä kulttuuritaustoista johtuvia jännitteitä. Tilastokeskuksen (2014) tekemän Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa -tutkimuksen (UTH) mukaan ulkomaalaistaustaisten palkansaajien arviot esihenkilötyöstä ovat varsin myönteisiä. Tutkimuksen mukaan 63 % arvioi saavansa tukea ja apua esihenkilöltä tarvittaessa erittäin tai melko paljon. Koulutusmateriaalin sisällössä oli näiden tilastojen valossa hyvä painottaa esihenkilön toiminnan merkitystä monikulttuurisessa työyhteisössä.

Maahanmuuttoon, työllistymiseen ja kotoutumiseen perehtyneet tutkijat ovat yksimielisiä siitä, että haasteista huolimatta maahanmuuttajien työllistymistä edistävät tavoitteet ja toimenpiteet ovat sekä yksilön, yritysten että yhteiskunnan näkökulmasta hyödyllisiä ja

hyvinvointia edistäviä. KOMOTYÖ-hankkeessa yritykselle tuotettava koulutusmateriaali edistää juuri näitä pyrkimyksiä.

2.2 Kehittämistehtävät

KOMOTYÖ-hankkeen kohderyhmänä olivat varsinaissuomalaiset puhdistuspalvelu-, puutarha-, maatalous-, marja-, hoiva- ja ravintola-alan yritykset, sekä muut työvoimapulasta kärsivät yritykset, jotka olivat kiinnostuneita maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistämisestä. Hankkeen kohderyhmään kuuluivat myös ulkomaista kausityövoimaa hyödyntävät yritykset, jotka toimivat edellä mainituilla aloilla.

KOMOTYÖ-hankkeen tavoitteena oli edistää yritysten valmiuksia työllistää monikulttuurisia työntekijöitä sekä auttaa heitä sopeutumaan muuttuneen markkinatilanteen vaatimuksiin. KOMOTYÖ-hanke tuotti pk-yrityksille uutta osaamista monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämiseen, edisti maahanmuuttajataustaisten osaajien ja kausityövoiman työllistämismahdollisuuksia sekä kehitti pk-yritysten perehdytyskäytänteitä. Näille yrityksille ja niiden sidosryhmille tuotettiin kolmiosainen koulutuspaketti.

Hankkeen koulutuspaketti sisältää kolme eri osiota:

1. Monikulttuurinen ohjaus ja perehdytys työpaikalla

2. Suomalainen työelämäkulttuuri monikulttuurisessa kontekstissa

3. Onnistunut kulttuurisensitiivinen perehdyttäminen

Selkeiden toimintatapojen ja työohjeiden merkitys korostuu monikulttuurisessa työyhteisössä. Maahanmuuttajataustaisen henkilön perehdyttämisessä nousee esille erityisiä kysymyksiä. Monimuotoinen työyhteisö asettaa sekä haasteita että luo mahdollisuuksia työnantajalle.

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa monipuolinen koulutusmateriaali yrityksille, jonka avulla lisätään työnantajien valmiuksia monikulttuuriseen kohtaamiseen ja perehdyttämiseen. Koulutusmateriaali antaa työkaluja, joilla työnantaja voi kehittää monikulttuurista työyhteisöä. Kehittämistyön suunniteltu tuotos on Power Point -diaesitys. Koulu-

tusmateriaali sisältää tietoa ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnista ja perehdyttämisestä sekä keskustelutehtäviä aiheesta. Kehittämistehtävänä oli etsiä vastauksia kysymyksiin:

1. Mitä monikulttuurisuus tuo yritykselle?
2. Mitkä seikat vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämisprosessin onnistumiseen?

3 MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ

3.1 Monikulttuurisuus

Kulttuuri on monimerkityksinen käsite. Kulttuuriksi voidaan ymmärtää ihmisiä ja yhteisöä yhdistävät arvot, uskomukset, tavat, tottumukset ja säännöt. (Korhonen 2013, 34.) Monikulttuurisuus-termiä käytetään viittamaan useisiin erilaisiin ilmiöihin. Monikulttuurisuudella viitataan yhteiskunnassa vallitsevaan kulttuuriseen monimuotoisuuteen. Yhteiskuntaa, joka sisältää uskonnollisesti, kulttuurisesti ja maailmankatsomuksellisesti toisistaan eriäviä ryhmiä, kutsutaan kulttuurisesti monimuotoiseksi yhteiskunnaksi. Monikulttuurisuuden käsite ei sisällä ajatusta kulttuurisen monimuotoisuuden arvottamisesta, eikä se myöskään ota kantaa millaista politiikka monikulttuurisessa yhteiskunnassa tulisi tehdä. (Vitikainen 2014.)

Vitikaisen (2014) mukaan monikulttuurisuus sisältää normatiivisena terminä myös oletuksen kulttuurisen monimuotoisuuden hyväksyttävyydestä. Monikulttuurisuudella voidaan Pekkasen (2014, 14) mukaan tarkoittaa monikulttuurista yhteiskuntaa, jonka sisällä elää rinnakkain useita eri kulttuureja ja että monimuotoisuutta tulee myös hyväksyä sen sijaan, että sitä vastuuttettaisiin tai vain siedettäisiin. Myös multikulturalismia käytetään viittamaan normatiiviseen monikulttuurisuuteen. Vähimmillään se tarkoittaa sitä, ettei kulttuurisesta monimuotoisuudesta tarvitse päästä eroon. Sen katsotaan olevan jotakin, jota on arvostettava ja vaalittava. (Vitikainen 2014.)

Kaikki yhteiskunnat ovat järjestäytyneet joidenkin kulttuuristen normistojen ja käytänteiden mukaan. Yhteiskuntien kulttuurisuus ilmenee esimerkiksi julkisissa palveluissa käytetyissä kielissä, koulujen opetussuunnitelmissa, yleisissä juhla- ja vapaapäivissä, lainsäädännössä sekä kansallisissa symboleissa. Valtakulttuurin jäsenet voivatkin elää asiaa sen enempää miettimättä omien kulttuuristen normistojensa mukaisesti. Sen sijaan vähemmistökulttuuria edustavat ihmiset joutuvat sopeutumaan ja sopeuttamaan toimintansa itselleen vieraan kulttuuriin normistoon. Tästä esimerkkinä mainittakoon kristillisen kalenterin mukaisesti organisoitunut yhteiskunta, jossa kristillisten juhlapäivien (esim. sunnuntait, joulu, pääsiäinen, juhannus) viettäminen ei vaadi kristityltä erityisiä järjestelyjä, kun taas muiden uskontokuntien edustajat joutuvat järjestämään omien juhlapäiviensä vieton kristillisen kalenterin ohessa. (Vitikainen 2014.)

3.2 Monikulttuurinen työyhteisö

Monikulttuurinen työyhteisö ei ole uusi ilmiö, vaan kulttuurinen moninaistuminen työyhteisöissä on ollut nähtävissä jo pidemmän aikaa (Niemelä 2019, 21). Työyhteisön kulttuurinen moninaistuminen synnyttää uudenlaisia haasteita käytännön työssä, kuten sopeutumisvaikeuksia ja osaamisvajetta kielitaidossa, ja on herännyt paljon kysymyksiä siitä, miten erilaisista haasteellisista tilanteista voidaan selvitä ja miten niitä voidaan ennakoida. Monimuotoisuuden lisääntymisen myötä työntekijöiltä edellytetään sosiaalisten taitojen kehittämistä, omien arvojen ja uskomusten tarkastelua ja kykyä nähdä laajempia kulttuurisia kokonaisuuksia. (Niemelä 2019, 21–23.)

Yrityksen henkilöstön monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, perhetilanteen, seksuaalisen suuntautumisen, etnisen taustan, vammaisuuden, kielen, koulutustaustan, uskonnon ja vakaumuksen osalta. Työyhteisön monimuotoisuudella on huomattu olevan useita hyötyjä. Se vaikuttaa positiivisesti organisaation innovatiivisuuteen ja luovuuteen, asiakastyytyväisyyteen, uusien asiakkaiden tavoittamiseen, henkilöstötyytyväisyyteen, taloudelliseen kannattavuuteen, työpaikan houkuttelevuuteen ja organisaation julkisuuskuvaan. On huomattava, että henkilöstön monimuotoisuus ja -kulttuurisuus ei kuitenkaan itsessään tuota hyötyjä, vaan monimuotoisuutta on johdettava niin, että sen hyödyt saadaan valjastettua käyttöön. (Työterveyslaitos 2023.)

Yritys voi saada monikulttuurisesta työyhteisöstä huomattavaa kilpailuetua. Erilaisista taustoista tulevat työntekijät tuovat mukanaan uudenlaisia ajattelumalleja, näkökulmia ja osaamista. Ne kaikki voivat vaikuttaa positiivisesti muun muassa yrityksen kansainvälistymiseen, työskentelytapoihin ja tuotekehitykseen. Monikulttuurisuus voi parantaa yrityksen imagoa ja sellaista pidetään usein houkuttelevana työnantajana. Monikulttuurisuus on myös etu yrityksessä, mikäli yrityksen asiakkaat ovat ulkomaalaistaustaisia. Asiakaspalvelu ja -tyytyväisyys voivat parantua, mikäli työntekijät ovat samasta kulttuuritaustasta kuin asiakkaat. Tällöin yrityksen työntekijät tuntevat asiakkaiden tapoja ja tottumuksia, sekä heitä voidaan tarvittaessa palvella heidän omalla kielellään. Monikulttuurisessa työyhteisössä työskentely opettaa uusia asioita kaikille työntekijöille näiden kansallisuudesta riippumatta. Tämä laajentaa työntekijöiden kielitaitoa, lisää suvaitsevaisuutta ja edistää kulttuurien tuntemusta. (Työterveyslaitos, 2022.)

4 PEREHDYTTÄMINEN MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

4.1 Onnistunut perehdytys

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on eräs tärkeimmistä onnistuneen työsuhteen tekijöistä. Jotta tämä perehdytys onnistuisi mahdollisimman hyvin ja kaikki tarpeelliset asiat tulisi käytyä läpi, tulisi työllistävällä organisaatiolla olla selkeä konsepti, jonka mukaan koko perehdytysprosessi suoritetaan. Perehdyttämisellä tarkoitetaan juuri sellaisia toimenpiteitä, joiden kautta uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työnsä ja odotukset, joita hänelle on asetettu, työhönsä kuuluvat muut ihmiset sekä koko uusi työpaikkansa toiminta-ajatuksineen, arvoineen ja liikeideoineen (Kauhanen 2012).

Suunnitelmallinen perehdytysprosessi luo edellytykset uuden oppimiselle. Perehdytysprosessi kannattaa suunnitella vaiheittain (Leino 2021, 16). Perehdytyksen alussa luodaan perehdytyssuunnitelma (Juurinen 2019, 15). Tästä asiakirjasta käy ilmi, kuka ottaa uuden työntekijän vastaan ja tutustuttaa hänet työyhteisöön ja miten uusi työntekijä saa tietoa yksiköstä ja organisaatiosta (Juurinen 2019, 15). Monella organisaatiolla on käytössään perehdytyksen tarkistuslista, johon on listattu kaikki ne asiat, joita on käytävä läpi uuden työntekijän kanssa. Perehdytyksen apuna voidaan käyttää myös erilaisia oheismateriaaleja, ja mikäli niitä käytetään, on huolehdittava, että niissä olevat tiedot ovat ajan tasalla (Tyni 2018, 10).

Perehdytyksen ajatellaan usein kuuluvan osaksi uuteen työhön tutustumista työsuhteen alussa. Tärkeää on myös huomioida, että perehdytystä tulisi tapahtua myös silloin, kun työntekijälle osoitetaan uusi työtehtävä organisaation sisällä. Perehdytyksen määrä ja laatu riippuvat siitä, kuinka paljon aikaisempaa koulutusta ja kokemusta työntekijällä on. (Jonninen 2021, 20, 25, 28.)

Uuden työntekijän on ymmärrettävä työpaikan organisaatio kokonaisuutena, miten se toimii ja miksi se on olemassa. Vuosien saatossa perehdyttäminen onkin tullut jatkuvasti monimuotoisemmaksi ja laajemmaksi. Perehdyttämisen sisältö muuttuu koko ajan ja se tarkoittaa eri organisaatioissa erilaisia asioita. (Kupias & Peltola 2009, 13–17.) Organisaation on selkeytettävä mikä perehdyttämisen tarkoituksena on, mitä sillä halutaan saa-

vuttaa (Jonninen 2021, 22). Organisaation johto on ensisijaisesti vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä mutta organisaatiossa voi olla myös nimetyt perehdyttäjät. Perehdyttämisellä on erityinen merkitys jos yritys on monikulttuurinen. Monikulttturisuuden johtamisessa on kyse tasapainoilusta erilaisuuden ja samanlaisuuden välillä. Työntekijöillä on kaikilla yleisiä, inhimillisiä piirteitä mutta jokaisella on myös omat yksilölliset vahvuutensa ja toimintatapansa. (Wallin 2013, 69.) Perehdyttämisessä on tärkeää osata tunnistaa jokaisen työntekijän heikkoudet ja erityisosaaminen, jotta perehdytysprosessi voidaan suunnitella yksilölliset tarpeet huomioiden. Perehdyttämisprosessi helpottuu, mikäli uuden työntekijän taustaan on mahdollisuus tutustua etukäteen. (Jonninen 2021, 29–30.)

Työntekijän perehdyttäminen voidaan tehdä peruskonseptia mukaillen, mutta kokonaisuus suunnitellaan ja toteutetaan aina tarpeen ja tilanteen mukaan. Uusi työntekijä voi oppia melko nopeasti työhönsä liittyvät perusasiat; sen sijaan kaiken tiedon ja taidon sisäistäminen ja todellinen oppiminen vievät enemmän aikaa. Jopa ammattitaitoiselta ihmiseltä tämä voi viedä monia viikkoja, jopa kuukausia. Yritykseen tutustumiseen ja työyhteisöön perehdyttämiseen sisältyy paljon tärkeitä asioita koko yrityksen yleiskuvasta ja toiminnan tarkoituksesta sen arvoihin ja toimintatapoihin. (Kangas & Hämäläinen 2008, 2.)

Perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Usein työnhakija kutsutaan työhaastatteluun. Haastattelussa työnhakija saa tietoa yrityksestä ja työtehtävästä ja tuleva perehdyttäjä saa vuorostaan tietoa uudesta työntekijästä. (Juurinen 2019, 18.) Jonnisen (2021, 27) mukaan perehdyttämisprosessi käynnistyy jo ennen rekrytointia, jolloin mietitään haettavan työtehtävän vaatimuksia ja minkälaista osaamista työtehtävän suorittamiseksi vaaditaan. Uuden työntekijän tullessa taloon on tärkeää, että hän tuntee olonsa tervetulleeksi ja on hyvä jos ”fyysiset” asiat kuten työpiste, työvälineet, avaimet ja käyttäjätunnukset ovat jo valmiina heti ensimmäisenä työpäivänä (Tyni 2018, 9).

4.2 Monikulttuurisen perehdyttämisen erityispiirteet

Maahanmuuttajan perehdyttämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Eri kulttuuritaustasta tuleva tarvitsee enemmän ja erilaista ohjausta kuin kantasuomalainen työntekijä (Vartiainen-Ora 2013, 323). Perehdyttämisen haasteena on eri taustojen, käyttäytymistapojen ja asenteiden ymmärtäminen sekä kielelliset haasteet. Maahanmuuttajataustai-

set työntekijät tarvitsevat perehdytyksen lisäksi ohjausta, jotta he pääsevät osaksi työyhteisöä ja työelämää. Työyhteisö tarvitsee ohjausta sopeutumiseen monimuotoiseen yhteisöön. (Jonninen 2021, 29.) Työssä tarvitaan kulttuurien välisiä viestintätaitoja. Suurin osa taidoista opitaan työpaikalla työkavereiden kanssa käytyjen keskustelujen kautta, reflektoimalla, tutkimalla ja selvittämällä väärinkäsityksiä (Keisala 2012, 215). Pusa ym. (2017, 12–14) puolestaan toteavat, että perehdyttäminen on muutakin kuin työhön opastamista ja työtehtävien opettamista. Perehdyttämiseen kuuluu myös maahanmuuttajataustaisen työntekijän sosiaalistuminen työyhteisöön. Sosiaalistuminen on prosessi, jonka tavoitteena on uuden työntekijän sopeutuminen uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön (Saastamoinen 2021, 31).

Yritykset tarvitsevat työkaluja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden perehdyttämiseksi. Jokainen työntekijä on erilainen mutta perehdyttämisessä korostuvat kuitenkin jokaisen kohdalla samat asiat kuten perehdyttämisen räätälöinti ja vuorovaikutuksen vahvistaminen. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämisessä korostuu vuorovaikutus perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä. Perehdytyksessä tärkeää on käyttää selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja perehdyttäjän on hyvä osata arvioida maahanmuuttajataustaisen työntekijän ammatillista osaamista. Huono kielitaito luo haasteita oppimiselle ja siksi on huolehdittava siitä, että perehdytysmateriaali on tarpeeksi selkeä ja ymmärrettävä. (Jonninen 2021, 29–30.)

Työpaikan saaminen varmasti jo itsessään lisää maahanmuuttajataustaisen työntekijän motivaatiota oppia suomen kieltä. Perussanaston lisäksi työntekijän on myös opeteltava työhön liittyvää sanastoa sekä työslangia. Uuden kielen oppiminen vie aikaa ja siksi onkin tärkeää, että työntekijälle annetaan alussa sellaisia työtehtäviä, joista työntekijä pystyy suoriutumaan heikommallakin kielitaidolla.

Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä voidaan kielen lisäksi perehdyttää suomalaiseen kulttuuriin ja tapoihin (yhteiskunta, työ) ja keskustella siitä, miten uskontoon ja omaan kulttuuriin liittyviä tapojen voidaan harjoittaa työpaikalla. Heille voidaan antaa tietoa ennakkoluuloista, rasismista, syrjinnän estämisestä ja vedota lisäksi suomalaiseen lainsäädäntöön, jotta se vaikuttaisi käyttäytymiseen. (Sippola ym. 2006, 19.)

Perehdyttämiseen kuuluu lisäksi työsopimuksen läpikäymistä ja mitä se tarkoittaa suomalaisessa työelämässä, mihin se velvoittaa ja mihin se vastuuttaa. Täsmällisyys, vastuunjako, ripeys ja oma-aloitteisuus ovat osa suomalaista työelämäkulttuuria. Maahan-

muuttajataustainen työntekijä saattaa tulla maasta, jossa luotetaan sukulaisen tai ystävän apuun esimerkiksi, jos sairastuu. Poissaolokäytäntö suomalaisessa työelämässä saattaa siksi tuntua vieraalta. Eri kulttuurista tullut työntekijä saattaa myös olla tottunut siihen, että odotetaan esimiehen lupaa työtehtävän suorittamiseen, kun taas suomalaisessa työelämässä kannustetaan oma-aloitteisuuteen. Siksi onkin tärkeää, että perehdyttämiseen sisältyy työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien, esihenkilön aseman, työsuojelu- ja työturvallisuusmääräyksien ja aikatauluihin noudattamiseen liittyvien asioiden läpikäymistä. (Jonninen 2021, 31.)

5 KEHITTÄMISTYÖN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

5.1 Kehittämistyön eteneminen

Turun ammattikorkeakoulu toteutti KOMOTYÖ-hanketta Varsinais-Suomalaisille pk-yrityksille. Yrityksille tarjottiin yksilöllistä tukea koulutuksen teemojen konkreettiseen toteuttamiseen (ESR 2023). Kehittämistyön lähtökohtana oli kehittämistarpeiden tunnistaminen. Ideointi- ja suunnitteluvaiheessa päätettiin kehittämistyön toteutustapa, kehittämistyön toimijat, mitä materiaaleja ja aineistoja käytetään, missä kehittämistyö toteutetaan ja miten työn eteneminen dokumentoidaan. Kehittämistyö edellytti jatkuvaa reflektointia kaikissa työvaiheissa. Kehittämismenetelmät ovat keinoja ja työskentelytapoja, joiden tarkoituksena on saavuttaa kehittämistyössä asetetut tavoitteet. (Salonen ym. 2017, 50–54.)

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa koulutusmateriaalia yrityksille, jonka avulla lisätään työnantajien valmiuksia rekrytoida ja perehdyttää maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Salosen ym. (2017, 54–55) mukaan kehittämisen menetelmiä voidaan jäsentää monella eri tavalla. Menetelminä voivat olla erilaiset keskustelua edistävät, osallistavat ja esittävät menetelmät. Tämä kehittämistyö alkoi keskustelulla toimeksiantajan kanssa kehittämistyön aiheesta ja alustavien raamien asettelulla. Kehittämistyö eteni kehittämistyösuunnitelman esittelyllä toimeksiantajalle ja suunnitelman hyväksyttämisellä. Kehittämistyössä osallistimme maahanmuuttajataustaisia henkilöitä teemahaastattelujen avulla. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden näkemykset ja kokemukset auttoivat meitä koulutuspaketin sisällön suunnittelussa.

Kehittämistyön aineistonhankintamenetelmiä voivat olla esimerkiksi haastattelut, havainnointi, valmiit materiaalit ja aineistot ja kyselyt (Salonen 2013, 22–23). Tämän kehittämistyön tukena hyödynsimme aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia. Kehittämistyömme sisältää myös tutkimuksellisen osuuden, joka tukee tuotoksen aikaansaamista. Käytimme aineistonhankintamenetelmänä teemahaastattelua. Lisäksi kävimme keskusteluja toimeksiantajan kanssa.

Tutkijoina valitsimme aineiston lähestymistavaksi laadullisen lähestymistavan. Koska pyrimme rakentamaan ymmärrystä tutkittavasta aiheesta, päädyimme aineistolähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisen analyysin perusteena on, että tutkijoilla ei ole ennakkokäsitystä tutkittavasta asiasta ja analyysivaiheessa voidaan muodostaa aineistosta nousevia

alaluokkia tai -ryhmiä jäsentämällä samaan aiheeseen kuuluvia asioita yhteen, kuten tässä tutkimuksessa.

5.2 Teemahaastattelu menetelmänä

Teemahaastattelulla on se etu, ettei se sido haastattelua tiettyyn lähestymistapaan kvantitatiiviseen tai kvalitatiiviseen, eikä siinä oteta kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, kuinka syvälle aiheen käsittelyssä mennään. Teemahaastattelussa edetään yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen keskeisten teemojen mukaan. Tämä vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta ja nostaa tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelussa huomioidaan se, että ihmisten tulkinnat asiasta ja heidän sille antamat merkitykset ovat keskeisiä ja se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, koska haastattelun aihepiirit, teema-alueet, ovat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelussa puuttuu kysymysten tarkka järjestys ja muoto, mutta se ei kuitenkaan ole täysin vapaa kuten syvähaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 48–49.)

Teemahaastattelussa haastateltava voi suurelta osin määrätä keskustelun suunnan. Tämän hyöty on siinä, että tutkijan ennakkokäsityksen vaikutus jää pieneksi ja hän saa haastateltavien elämäntilanteesta kokonaisen, monipuolisen ja syvän kuvan. Haittana saattaa olla se, että syntyvä aineisto jää sekavaksi ja tutkijalle on työlästä jäsennellä sitä ja muodostaa siitä omat päätelmänsä. (Routio 1997, 80.)

Tuomi & Sarajärvi (2009) mukaan teemahaastattelussa ei voida kysyä mitä tahansa, vaan siinä pyritään saamaan merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen, eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Teemahaastattelun avoimuudesta riippuen valittujen teemojen sisältämien kysymysten suhde tutkimuksen viitekehyksessä esitettyyn vaihtelee intuitiivisten ja kokemusperäisten havaintojen hyväksymisestä varsin tiukasti vain etukäteen tiedetyissä kysymyksissä pitäytymiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

5.3 Haastattelujen toteutus

Alunperin meidän oli tarkoitus saada haastaltavat KOMOTYÖ-hankkeen kautta. Yhteistyöyrityksiä ei kuitenkaan vielä keväällä 2023 ollut, joten hankimme haastateltavat omien verkostojemme kautta Varsinais-Suomen alueelta.

Haastattelut toteutettiin touko-kesäkuun 2023 aikana puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä, eli teemahaastatteluina, osa etäyhteyksillä (Teams), osa paikan päällä haastattelut sovitusti taltioiden. Lähdekirjallisuudesta nousi esille erilaisia teemoja aiheeseen liittyen. Valitsimme tutkimuksemme kannalta mielenkiintoisemmat teemat ja laadimme teeman ympärille haastattelukysymykset (liitteet 3 ja 4). Teimme haastatelurungon, joka ohjasi keskustelua haastateltavan kanssa. Kysymykset eivät olleet kaikille haastateltaville samat vaan esitimme kysymyksiä sen perusteella, mitä haastateltava meille kertoi. Vastaukset eivät siis olleet sidottuja tiettyihin vastausvaihtoehtoihin vaan haastateltavilla oli näin ollen mahdollisuus vastata kysymyksiin omin sanoin. Haastattelujen kestoksi oli sovittu haastateltavien kanssa 60 minuuttia. Nauhoitimme haastattelut ja teimme varmuuden vuoksi myös muistiinpanoja.

Haastattelimme Suomessa asuvia maahanmuuttajia, jotka ovat työllistyneet Suomessa joko vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen. Kaikki viisi haastateltavaa ovat Varsinais-Suomen alueelta. Haastateltavista yksi on kotoisin Pohjois-Amerikasta, kaksi Lähi-Idästä, yksi Keski-Euroopasta ja yksi Pohjois-Afrikasta. Haastateltaviksemme valikoitui hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia maahanmuuttajia, jotka kaikki ovat erittäin motivoituneita työskentelemään uudessa kotimaassaan. Osalla haastateltavista oli jo lähtömaastaan ammattipätevyyden antama koulutus. Koska perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa, koimme tärkeäksi selvittää maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia myös rekrytointivaiheesta ennen työn aloittamista. Valitettavasti kielitaidon puute on estänyt heitä toimimasta koulutustaan vastaavassa työssä Suomessa.

Kielitaito haastateltavillamme oli vaihtelevaa, jokainen osasi kuitenkin kommunikoida jonkin verran suomen kielellä. Yhdessä haastattelussa kielitaidon puutteen takia haastateltavaamme avusti tämän suomen kieltä osaava lapsi, jotta kysymykset ja vastaukset varmasti tulivat oikein ymmärretyiksi. Toiselle haastateltavalle käänsimme kaikki kysymykset englannin kielelle ja koko haastattelu toteutettiin englanniksi. Muut haastateltavat pystyivät vastaamaan kysymyksiimme suomen kielellä.

Anonymisoimme haastattelut koodaamalla haastateltavat H1, H2, H3 H4 ja H5. Tunnistaminen saattaisi hankaloittaa heidän tulevaa työnsaantia.

5.4 Aineiston analyysi

Kehittämistyömme aineiston analyysissa käytimme menetelmänä teemoittelua, joka on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Teemoittelua käytetään usein menetelmänä, kun analysoidaan teemahaastatteluaineistoa. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esille tutkimustehtävän kannalta keskeiset asiakokonaisuudet. Aineiston analyysi alkaa aineistoon tutustumisella ja aineiston muuttamisella tutkittavaan muotoon. Aineisto järjestellään litteroinnin jälkeen teemoittain. (Tietoarkisto 2022.)

Aineiston analyysin tekemisen aloitimme haastateltuamme kaikki haastateltavat. Litteroimme ensin haastattelut ja luimme litteraatit useaan kertaan. Tulostimme litteroinnit ja merkitsimme tekstiin haastateltaviemme näkemyksiä, jotka olivat tutkimuksemme kannalta merkityksellisiä. Sen jälkeen aloimme etsimään samaan teemaan kuuluvia näkemyksiä. Pelkistimme alkuperäisilmaukset ja ryhmittelimme ne alaluokiksi. Alaluokista muodostui kaksi yläluokkaa: rekrytointiprosessi ja perehdyttäminen. Teimme molemmista oman taulukon. Taulukoissa ovat teemahaastettelujemme tulokset maahanmuuttajataustaisen henkilön rekrytointiprosessista ja työsopimuksen laatimisesta taulukko 1, sekä maahanmuuttajataustaisen henkilön perehdyttämisestä taulukko 2 (liite 5).

6 TUTKIMUSTULOKSET

Teemahaastattelut jaottelimme kahteen aihealueeseen, joista ensimmäinen osa keskittyi rekrytointiin ja työsopimuksen laatimiseen, toinen perehdyttämiseen. Haastatteluilla selvitimme maahanmuuttajien näkemyksiä tutkittavasta aiheesta ja pyrimme tuomaan ne esiin laatimassamme koulutusmateriaalissa. Koulutusmateriaali on liitteessä 6 ja haastattelurunko liitteissä 3 ja 4.

6.1 Ensimmäisen työpaikan löytäminen Suomessa

Maahanmuuttajien työllistyminen edellyttää sitä, että työpaikat ovat helposti löydettävissä. Aluksi halusimme tietää, miten haastateltavamme olivat saaneet ensimmäisen työpaikkansa. Haastatteluista kävi ilmi, että moni oli löytänyt ensimmäisen työpaikkansa Suomessa opiskeluun kuuluvan työharjoittelun kautta. Haastateltavat kertoivat, että he olivat olleet työpaikassa harjoittelussa ja sieltä tarjottiin harjoittelun jälkeen töitä. Yksi haastateltavista oli tehnyt harjoittelun jälkeen ensin keikkatyötä sekä sijaisuuksia, ja saanut sen jälkeen vakituisen työn samasta yrityksestä.

Kaksi haastateltavista oli löytänyt ensimmäisen työpaikkansa selaamalla internetistä työpaikkailmoituksia, esimerkiksi Duunitorilta. Toinen haastateltavista oli selannut työpaikkailmoituksia ja kääntänyt ne englannin kielelle. Toinen oli kirjoittanut googleen hakusanaksi ”kesätyö”. Yksi haastateltavista kertoi, että hän oli kokeillut erilaisia töitä ja lopulta TE-toimiston omavalmentaja oli ehdottanut hoiva-avustajakoulutusta. Haastateltava oli käynyt kyseisen koulutuksen mutta kertoi, että se ei ollut sitä mitä hän olisi toivonut.

” ...kokeilin kaikenlaista..TE-toimistosta tuli ehdotus, että hoiva-avustajakoulutus olis sopiva. Mä olin eri mieltä mutta silti mä tein sen...” (H4)

Haastateltava oli koulun harjoittelujakson aikana saanut tietää keskuksesta, joka tarjoaa tukea henkilökohtaisen avun asioissa ja avustajan etsinnässä, johon hän oli harjoittelun jälkeen ottanut yhteyttä. Haastateltava oli kokenut, ettei ole muita mahdollisuuksia löytää työpaikka, kuin tämän keskuksen kautta.

”... mä olin kehitysvammaisten asunnossa harjoittelussa ja sitten hoivakotissa…mä tiesin jo ihan tarkasti, että mä en halua olla töissä hoivakotissa kun se on vaan mahdollista ja sitten ei ole paljon mahdollisuuksia.” (H4)

6.2 Työhaastattelun sisältö

Työhaastattelu on tärkeä osa perehdyttämisprosessia työntekijän näkökulmasta, koska haastattelutilanteessa työntekijä voi saada tietoa yrityksestä, jotta hän tietää mihin hän on hakeutumassa töihin. Kysyimme haastateltavilta, kutsuttiinko heidät työhaastatteluun ja mitä työhaastattelussa oli käyty läpi, esimerkiksi olivatko haastateltavat saaneet haastattelutilanteessa tietoja yrityksestä. Kaksi haastateltavaa kertoi, että he olivat olleet työharjoittelussa samassa yrityksessä mistä he myöhemmin saivat työpaikan, jonka vuoksi erillistä työhaastattelua ei pidetty.

Hoiva-avustajana työskennellyt kertoi, että varsinaista työhaastattelua ei ollut, vaan hän rekisteröityi keskukseen, joka ohjaa ja neuvoo avustamiseen liittyvissä asioissa. Tämän jälkeen hän otti itse yhteyttä asiakkaaseen ja keskusteli asiakkaan kanssaan työnkuvasta.

”...olet yhteydessä tämän ihmisen kanssa, joka tarvitsee apua tai avustajaa... Tämä ihminen toimii työnantajana.” (H4)

Yksi haastateltavista kertoi, että hänet oli kutsuttu työhaastatteluun pian sen jälkeen, kun hän oli hakenut työpaikkaa. Haastateltava kertoi, että työhaastattelussa oli kysytty hänen taustoistaan ja haastattelija oli kertonut työnkuvasta. Haastateltavalle oli annettu mukaan yrityksen esite, mutta muuta tietoa yrityksestä hän ei ollut työhaastattelussa saanut.

Yksi haastateltava kertoi, että häneltä oli kysytty case kysymyksten avulla, miten hän toimisi erilaisissa tilanteissa. Haastateltava kertoi saaneensa työhaastattelussa tietoa yrityksestä mutta koki, että se ei ollut siinä hetkessä niin olennaista.

”...tietysti siinä hetkessä on kaikki uutta, ettei se ole olennainen...” (H2)

6.3 Työsopimuksen laatiminen ja läpikäyminen

Työsopimus on sekä uuden työntekijän että työnantajan etujen mukainen. Työsopimuksessa määritellään työsuhteen ehdot. Tärkeää on se, että työntekijä on ymmärtänyt ja perehtynyt työsopimuksen sisältöön. Halusimme selvittää maahanmuuttajataustaisten

työntekijöiden näkökulmia työsopimuksesta. Kysyimme haastateltavilta, oliko työsopimusta käyty heidän kanssaan läpi, millä kielellä se oli laadittu ja olivatko he ymmärtäneet, mitä työsopimuksessa luki.

Yksi haastateltavista kertoi, että työsopimus oli laadittu hänen omalle äidinkielellään ja että hän oli ymmärtänyt sen sisällöstä suurimman osan. Muille haastateltaville työsopimus oli laadittu suomeksi. Yksi haastateltavista kertoi, että hänelle annettiin aikaa tutustua työsopimuksen sisältöön rauhassa ja että hän oli itse kääntänyt osan omalle äidinkielelleen. Toinen haastateltavistamme kertoi, että työsopimus oli laadittu heti hyvin menneen työhaastattelun jälkeen ja sopimusta oli käyty jonkin verran läpi. Haastateltava kertoi myös, että oli ymmärtänyt työsopimuksen sisällön. Yksi haastateltavista kertoi, ettei ollut lukenut työsopimusta ollenkaan.

”Mä vaan allekirjoitin. Mä oon vaan saanut vakituisen työn, mikä on lottovoitto. Se oli vaan mun ajatuksissa. En ollenkaan lukenut mitään.” (H5)

Osa haastateltavista toivoi, että työsopimusta olisi käyty heidän kanssaan läpi. Haastetaltava, jolle oli laadittu työsopimus hänen omalla äidinkielellään, kertoi että hän oli kysynyt epäselvistä asioista. Haastateltava kuitenkin toivoi, että esihenkilö olisi käynyt työsopimusta hänen kanssaan läpi. Haastateltava, joka oli allekirjoittanut työsopimuksen lukematta sitä, uskoi, että työsopimusta olisi käyty hänen kanssaan läpi, mikäli hän olisi sitä toivonut, mutta hänelle ei tullut se silloin mieleen.

”Ajattele neljäkin vuotta, ei tuu mieleen... Kun sä haluat vaan töitä ja pikkasen parempaa elämää...Sul on se tärkein.” (H3)

6.4 Työnteon aloittaminen

Olemme todenneet aiemmin, että perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Varsinainen työtehtävään ja työpaikan tapoihin perehdyttäminen alkaa työn alkaessa. Halusimme selvittää, miten haastateltavat oli otettu työpaikalla vastaan, oliko asioita valmisteltu etukäteen ja miten työnteon aloitus sujui.

Haastatteluista kävi ilmi, että suurin osa haastateltavistamme oli otettu hyvin uudessa työpaikassa vastaan ja asioita oli valmisteltu etukäteen. Yksi haastateltavistamme kertoi, että työkaverit olivat ottaneet hänet hyvin vastaan ja asioita oli valmisteltu etukäteen.

Haastateltavalle ei ollut kuitenkaan katsottu omaa kaappia henkilökohtaisia tavaroita varten valmiiksi vaan hän oli järjestänyt sen myöhemmin itse. Myös toinen haastateltava kertoi, että asioita oli valmisteltu ennen hänen tuloaan ja esihenkilö ja työpari olivat ottaneet hänet vastaan. Yksi haastateltavista kertoi, että esihenkilö otti hänet vastaan ensimmäisenä työpäivänä. Haastateltava kertoi, että omalle lukitulle kaapille ei ollut tarvetta vaan tavarat säilytettiin yhteisessä taukohuoneessa.

Yksi haastateltavista oli työskennellyt samassa työpaikassa mutta kahdella eri osastolla ja hänellä oli kaksi hyvin erilaista kokemusta työnteon aloittamisesta. Ensimmäisellä osastolla mihin haastateltava meni töihin, kukaan ei ollut varsinaisesti ottanut haastateltavaa vastaan vaan hänelle oli annettu vaatteet ja sanottu, että ohjaaja on kolme päivää vapaalla, eikä hänelle ollut nimetty toista tilalle. Haastateltava kertoi, että toisella osastolla hänet oli otettu hyvin vastaan. Haastateltavalla oli ollut kaksi ohjaajaa, jotka vuorotellen perehdyttivät häntä.

”Ohjaajien kanssa mä olin aika paljon, ne anto mun tehdä itsenäisesti. Ei mitään negatiivista eikä mitään. Ne luotti mut heti samantien.” (H5)

Hoiva-avustajana työskennellyt kertoi, että työn alussa hän sopi asiakkaan kanssa työtehtävistä. Haastateltavalla ei ollut perehdyttäjää.

”...mä aloitin vaan ja sitten opin tekemällä.” (H5)

6.5 Perehdytysmateriaalien käyttö

Perehdytysmateriaalin tulisi olla työntekijän käytettävissä heti työsuhteen alusta asti. Sen pariin voi palata varmistamaan vastaukset myöhemmin työnteon ohessa nouseviin kysymyksiin. Hyvä perehdytysmateriaali sisältää yrityksen esitteen tai muun kirjallisen materiaalin lisäksi kuvia ja mahdollisesti videoita, jotta aineiston läpikäyminen ja sisäistäminen olisi mahdollisimman helppoa. Halusimme saada haastateltaviltamme tietoa yritysten perehdytysmateriaalien käytöstä heidän perehdytysjaksollaan suomalaisissa yrityksissä.

Kaksi haastateltavaamme vastasi perehdytysmateriaalien käytöstä kysyttäessä, että he olivat saaneet tutustua yrityksen turvallisuussuunnitelmaan. Yhdelle heistä oli annettu luettavaksi monta eri paperinippua, jotka luettuaan hänen piti allekirjoituksellaan kuitata ne luetuiksi. Paperinippuihin oli sisällytetty yrityksen toiminta-, omavalvonta-, turvalli-

suus- sekä pelastussuunnitelma sekä tietoturvaopas. Ne sisälsivät kaikki työpaikan käytännöt, myös poikkeustapaukset. Yrityksen perehdytysmateriaalit olivat yhtä lu-kuunottamatta kaikki suomenkielisiä. Haastateltaviemme suomen kielen taito riitti ym-märtämään niissä olevat asiat. Yksi haastateltava sai yrityksen esitteen luettavakseen omalla äidinkielellään.

"...vain esite, työ oli yksinkertaista ja helppoa, esimies oli mukanani ensimmäiset viisi päivää." (H1)

Yksi haastateltavamme oli saanut perehdytykseen avuksi kuvia. Hänen suomen kielen taitonsa ei ollut tarpeeksi riittävää ammattisanaston käyttämiseen. Erään haastateltavan työpaikassa ei ollut minkäänlaista perehdytystä tai perehdytysmateriaalia. Häntä pyydettiin olemaan vaikeissa tilanteissa yhteydessä työn järjestäneeseen keskukseen.

"Ei ollut mitään ohjetta, sitten täytyy vaan miettiä itse mitä mä teen." (H4)

6.6 Kulttuuritaustan huomioiminen

Kulttuuritaustan huomioiminen saattaa olla joissain maahanmuuttajan työhön perehdyttämisessä aiheellista. Kulttuuritaustan huomioiminen voi olla esimerkiksi uskonnon harjoittaminen työpäivän aikana tai perehdytettävän traumataustan mielessä pitäminen. Kulttuurisisältöisessä perehdyttämisessä olisi hyvä kertoa suomalaisista tavoista ja käytänteistä.

"...kotimaassani oli ennen koronaa ihan tavallista, mitä se on, kätellä. Aina kun mä tulin paikalle, mä annoin käsi kaikille ja huomasin nopeasti, ihmiset eivät ole tottuneet siihen. Tai se on heille vähän vierasta." (H4)

Kulttuuritaustan huomioimisesta kysyttäessä yksi haastattelemistamme henkilöistä vastasi, että työnantaja oli kiinnostunut hänen kulttuuristaan. Toinen kertoi, että hänellä on aika sama länsimainen kulttuuritausta, joten sen kanssa ei ollut ongelmia. Yksi heistä vastasi, että tietyissä lastensuojelutyön tilanteissa lähijohtaja oli kysynyt miltä hänestä tuntuu, pystyykö hän traumataustansa takia tekemään sillä hetkellä kyseistä työtä vai onko se liian raskasta. Hänen tilanteensa oli otettu hyvin huomioon koko työyhteisön taholta. Hän kertoi myös, että hänet otettiin kokonaisuudessa hyvin vastaan työyhteisöön

huomioiden hänen ikänsä ja taustansa. Haastateltavamme, jolla oli puutteellinen suomen kielen taito, kertoi että joskus oli vaikeaa ymmärtää mistä muut puhuivat.

"...työntekijöillä oli joskus, mitä mä sanon, vähän semmoinen salakieli. Tai mä en ymmärtänyt ollenkaan." (H3)

Yhden haastatellun mielestä ulkolaistaustaisten työntekijöiden pitää itse kunnioittaa suomalaista kulttuuria ja sopeutua siihen, koska he ovat Suomeen tulleet. Hän kertoi myös, että maahanmuuttajien pitää ymmärtää kulttuurien erilaisuutta ja itse kysellä eri juhlapäivien viettämisen tavoista. Haastattelussa nousi esille myös kaksisuuntainen oppiminen. Haastateltavan mielestä sekä maahanmuuttajataustaiset, että suomalaiset työntekijät voivat oppia toistensa kulttuurista uusia asioita.

"Mun oma asenne pitää olla avoin. Jos mä haluan työpaikkaan ja suomalainen ymmärtää minua, myös mun täytyy olla avoin ja ymmärtää. Kulttuuri on kaks ovi." (H5)

6.7 Oma kokemus perehdytyksestä

Maahanmuuttajataustaisten haastateltaviemme mielestä perehdytys suomalaiseen työpaikkaan oli vaihtelevaa. Yksi heistä kertoi, että esimies oli hänen mukanaan viisi ensimmäistä työpäivää ja varmisti näin työssä tarvittavat taidot. Hän sai alkuun helpompia työtehtäviä ja esimies varmisti että työntekijä pystyy tekemään työnsä itsenäisesti. Asiat selitettiin hänelle hyvin. Toiselle oli puhuttu selkosuomea, kunnes perehdyttäjät huomasivat hänen puhuvan sujuvaa suomen kieltä, kolmannen haastateltavan mielestä "*koko systeemi on hyvä".* (H3)

Haastattelut nostivat esiin perehdytysvaiheessa olevan työntekijän oman asenteen työn oppimiseen.

"Mun oma asenne. Mä otan sen, mikä tulee vastaan ja jos mä oon negatiivisella päällä, mä en opi mitään. Niin sit se on koko aika huono. Mä oon sitä mieltä, mä oon hyvä, mä osaan ton homman. Mutta näytä sä miten eri tavalla sä osaat ton jutun. Niin sit se on perehdytys mitä mä saan. Ja jos on hyvä, mä voin matkia, ja jos ei, niin pidä se itselläs." (H5)

Haastateltavallamme ei ollut kunnon perehdytysmallia ja hän opetteli työtehtävät katsomalla mallia muilta työntekijöiltä. Haastateltava lisäsi vielä, että kannattaa ottaa maahanmuuttajia töihin ja perehdyttää heidät sellaisenaan kuin he ovat. He ovat oikeasti todella ahkeria ja hyviä. Haastateltava sanoi lisäksi, että johtajien tulisi kysellä työntekijän vointia ja kuulumisia.

”Se voinnin ja kuulumisten kyseleminen on pieni, mutta merkityksellinen asia.” (H3)

7 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

7.1 Opinnäytetyöprosessin suunnitteluvaihe

Aloitimme opinnäytetyöprosessin syksyllä 2022. Opinnäytetyöprosessi alkoi aiheen valinnalla. Opinnäytetyömme teimme toimeksiannon kautta, jonka saimme Turun ammattikorkeakoulusta. Turun ammattikorkeakoulu toteutti KOMOTYÖ-hanketta varsinaissuomalaisille pk-yrityksille. Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli lisätä työnantajien valmiuksia perehdyttää maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä työhön. Meitä molempia kiinnostaa maahanmuuttajien parissa tehtävä työ, joten aiheen valinta oli helppoa. Mielestämme maahanmuuttajien työllistyminen on tärkeä osa kotoutumisvaihetta ja onnistuneesta perehdyttämisestä on hyötyä sekä työnantajalle että maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle. Tästä syystä halusimme olla mukana kehittämässä työkalua, tässä tapauksessa koulutuspakettia ja -materiaalia, joka herättäisi ajatuksia työnantajissa mutta samalla antaisi konkreettisia keinoja siihen, miten perehdyttämisestä voi käytännön tasolla tehdä helpompaa.

Aiheen valinnan jälkeen laadimme alustavan opinnäytetyösuunnitelman. Opinnäytetyön suunnitelman tarkoituksena oli auttaa meitä muodostamaan kokonaiskuva koko opinnäytetyöprojektista ja kehittämistyön tarkoituksesta ja tavoitteista. Opinnäytetyösuunnitelma ohjasi kehittämistyön suunnitelmallista etenemistä. Opinnäytetyösuunnitelma koostui tietoperustasta, kehittämistyön tavoitteista ja kehittämistehtävästä, sekä kehittämistyön menetelmästä, aineistonkeruusta ja analyysista. Opinnäytetyösuunnitelman laatimisvaiheessa oivalsimme, että aihetta täytyy rajata ja tavoitteiden täytyy olla selkeät. Liian abstrakti tavoite vaikeuttaa kehittämistyöprosessin etenemisen seurantaa ja arviointia. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa pidimme toimeksiantajan kanssa ohjauskeskusteluja, jotka auttoivat meitä tarkentamaan meidän koulutusmateriaalimme tavoitetta osana KOMOTYÖ-hankkeen tavoitteita. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen alkoi varsinainen aineiston keruu.

Yhteistyö toimeksiantajan ja muiden KOMOTYÖ-hankkelle opinäytetyötä tekevien kanssa auttoi meitä tämän kehittämistyön eteenpäin viemisessä. Pysyimme toimeksiantajan antamassa aikataulussa.

Taulukko yhteistyöstä toimeksiantajan kanssa

Päivämäärä	**Tapahtuma**
09.11.2022	Opinnäytetyön suunnittelua toimeksiantajan kanssa
13.12.2022	Suunnitelmatyöpaja toimeksiantajan kanssa. Neuvottelu kehittämistehtävistä ja -menetelmistä
07.03.2023	Tietoperustatyöpaja toimeksiantajan kanssa. Keskustelu aiheen rajautumisesta ja tiedonhausta
04.05.2023	Tulostyöpaja toimeksiantajan kanssa. Ensimmäisen tuotosversion ja haastattelujen tulosten esittely
09.06.2023	Neuvottelu toimeksiantajan kanssa. Keskustelu lopullisesta tuotoksesta
06.10.2023	Neuvottelu toimeksiantajan kanssa. Keskustelu tulosten levittämisestä osana koulutuspakettia
26.10.2023	Tulosten esittäminen ja arviointi toimeksiantajan kanssa

7.2 Opinnäytetyöprosessin toteutusvaihe

Opinnäytetyöprosessin edetessä hankimme aiheesta lisää tietoa ja keräsimme aineistoa. Tarkensimme edelleen opinnäytetyön tarkoitusta ja rajauksia. Hankimme tietoa paitsi itse aiheesta, myös teemahaastattelujen toteutuksesta ja tulosten analysoinnista. Noudatimme opinnäytetyösuunnitelmaamme sekä eettisiä ohjeita. Pidimme edelleen yhteyttä toimeksiantajaan ja huomioimme saamaamme palautetta. Halusimme saada maa-

hanmuuttajien äänet kuuluviin, joten päätimme käyttää aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Tutustuimme opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa lähdekirjallisuuteen ja toteutusvaiheessa laadimme oppimamme perusteella haastattelukysymykset ja aloimme työstämään koulutusmateriaalia. Ennen varsinaisia haastatteluita laadimme saatekirjeen suomeksi ja englanniksi. Opinäytetyön toimeksiantaja hyväksyi saatekirjeen ennen sen lähettämistä. Haastatteluyhteydenotot eli saatekirjeet (liitteet 1 ja 2) lähetimme haastateltaville sähköpostitse. Halusimme laatia selkeän saatekirjeen, josta ilmenisi mistä tutkimuksesta oli kyse, miksi ja mitä varten se tehdään ja missä tulokset tullaan julkaisemaan. Olimme laatineet itsellemme tukikysymyksiä jokaisen valitun teeman ympärille. Tukikysymykset auttoivat meitä haastattelutilanteissa pitämään keskustelun tutkimuksemme kannalta merkityksellisten teemojen ympärillä. Haastattelutilanteissa huomasimme, että tukikysymykset auttoivat meitä haastatteluiden eteenpäin viemisessä.

Teemahaastattelu menetelmänä tuntui meistä oikealta valinnalta. Emme etukäteen tienneet tarkkaan, kuinka hyvin haastateltavat osasivat puhua suomea. Menetelmä mahdollisti sen, että pystyimme selventämään kysymyksiämme haastateltavalle. Esimerkiksi lomakekyselyssä tämä ei olisi ollut mahdollista ja väärinymmärryksen riski olisi ollut korkeampi. Tiesimme etukäteen, että yksi haastateltava puhuu mieluummin englantia, joten käänsimme kysymykset häntä varten englanniksi. Edellä mainittua yhtä haastateltavaa lukuunottamatta haastateltavien suomen kielen taito oli kohtuullisen hyvä, joten kysymyksiä ei tarvinnut sen takia selventää.

Varsinaisen koulutusmateriaalin työstämisen aloitimme jo ennen haastatteluita. Laadimme koulutusmateriaalin Power Point -esitysgrafiikkaohjelmalla. Power Point on helppokäyttöinen ohjelma, jolla voi luoda visuaalisesti kiinnostavan diaesityksen. Power Point on myös monelle tuttu ohjelma, joten ajattelimme että sitä on jokaisen kouluttajan helppo käyttää koulutustilaisuudessa. Pyrimme tekemään koulutuspaketista selkeän ja kattavan. Kokosimme Power Point -diaesityksen käyttämällä tekemiämme haastatteluita sekä monia eri tietolähteitä. Jäsentelimme ja muotoilimme tekstit selkeästi esitettävään tekstimuotoon ja erilaisiin taulukoihin. Lisäksi teimme kaksi diaa, joihin mietimme erilaisia keskustelutehtäviä aiheeseen liittyen. Näiden diojen kautta koulutettavien henkilöiden ääni ja ajatukset pääsevät koulutustilanteessa esiin. Power Point -diaesityksen dioissa olemme käyttäneet Turun Ammattikorkeakoulun ja KOMOTYÖ-hankkeeseen liittyviä logoja pitääksemme esityksen kuva- ja värimaailmaltaan yhtenäisenä. Lisäksi valmistamissamme Power Point -dioissa on ESR:n eli KOMOTYÖ-hankkeen rahoittajan tiedot ja

logo. Halusimme tuoda haastateltaviemme äänet kuuluviin diaesityksessä ja lisäsimme suoria lainauksia haastatteluista dioissa oleviin puhekupliin.

Litteroituamme haastattelut analysoimme tulokset ja teemoittelimme ne kahteen eri taulukkoon. Kirjoitimme tulokset teemoittelun mukaisesti opinnäytetyöhömme lisäten mukaan suoria lainauksia haastatteluistamme, jotta haastateltaviemme äänet tulisivat esiin myös sellaisena miten he asian meille esittivät.

KOMOTYÖ-hankkeseen liittyvä materiaalimme, Power Point -diaesitys, valmistui kesäsyyskuun 2023 aikana. Toimeksiantaja lisäsi diaesityksen otsikkoon esitystä kuvaavan perehdytys-sanan. Muuten otsikko on suora lainaus tekemästämme haastattelusta (H2). Toimeksiantaja totesi valmistamamme koulutusmateriaalin hyväksi ja ohjeistuksen mukaisesti tehdyksi.

7.3 Opinnäytetyön viimeistely

Opinnäytetyöprosessin viimeinen vaihe oli viimeistely, arviointi ja työn julkaiseminen. Loppuvaiheessa luimme tekstimme tarkasti läpi ja käytimme paljon aikaa sen muokkaamiseen. Varmistimme ettei raportissa ollut päällekkäisyyttä ja että teksti on loogisessa järjestyksessä. Tarkistimme otsikoinnit, lähdeviittaukset ja lähdeluettelon. Valmistelimme opinnäytetyöstämme visuaalisen esityksen, jonka esitimme loppuseminaarissa. Työn viimeistelyn jälkeen luovutimme opinnäytetyön toimeksiantajalle. Opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa.

8 YHTEENVETO

8.1 Pohdintaa tutkimustuloksista

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella laadullisen analyysin menetelmin sitä, mitä monikulttuurisuus tuo yritykselle ja mitkä seikat vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämisprosessin onnistumiseen. Opinnäytetyömme aihe on ajankohtainen ja merkittävä työelämälle. Maahanmuuttajan perehdyttämisestä on kirjoitettu useita opinnäytetöitä (esim. Laukkanen 2019, Leino 2021, Jonninen 2021). Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt tasaisesti. Eri kulttuurista tulevien työntekijöiden perehdyttäminen vaatiikin työnantajalta uudenlaista osaamista uuden työntekijän perehdyttämiseen. Olemme tarkastelleet monikulttuurisuutta eri näkökulmista ja tuoneet esille maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämiseen liittyviä erityispiirteitä. Kehittämistyön tarkoituksena oli perehtyä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työhön perehdyttämisen erityispiirteisiin. Pyrkimyksenä oli selvittää, millaisena maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat perehdyttämisen, miten perehdytys toteutettiin, mikä onnistui ja mikä olisi voinut mennä paremmin.

Tulokset osoittavat, että maahanmuuttajataustaisen henkilön oli helpompi saada työpaikka oltuaan ensin opintoihin liittyvässä työharjoittelussa kyseisessä työpaikassa ja pystyttyään osoittamaan harjoittelun aikana kykenevänsä hoitamaan työtehtävät odotetulla tavalla. Työpaikan saaminen ilman harjoittelua ei ole ollut heidän kohdallaan helppoa. Lisäksi ulkomailla saatua koulutusta ei ole arvostettu Suomessa, eikä heillä näin ollen ole oman koulutustason mukaista työpaikkaa. Tähän vaikutti haastattelujemme mukaan myös kielitaidon puute. Haastattelemillamme maahanmuuttajilla oli korkea motivaatio saada työpaikka pystyäkseen hoitamaan itse oman taloutensa kustannukset ilman muualta saatavia apuja ja tukia.

Haastatteluissamme tuli ilmi, että maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä oli puutteita työsopimuksen ymmärtämisessä. Heille oli ollut tärkeää saada työsopimus allekirjoitettua ja varmistettua näin tuleva työpaikka ilman, että he tietävät mitä työsopimuksessa lukee, mihin se velvoittaa ja oikeuttaa. Työsopimusta ei myöskään käyty läpi kuin yhden haastateltavamme kanssa.

Työn luonne ja työtehtävä määrittelevät tutkimuksemme mukaan sitä, paljonko valmisteluja yrityksessä tulisi tehdä perehdytystä varten ennen maahanmuuttajataustaisen

työntekijän työn aloittamista. Kaikissa työpaikoissa ei ole tarvetta valmistella työpaikalla asioita uutta työntekijää varten juuri ollenkaan, vaan työtehtävät hoituvat odotetusti esimerkiksi toisen työntekijän työtä seuraamalla tai siten, että esimies seuraa työntekijää ensimmäisten päivien ajan ja neuvoo tätä tarvittaessa. Toisissa yrityksissä perehdytysmateriaalien käyttöä tulisi meidän tekemiemme haastatteluiden mukaan lisätä, jotta maahanmuuttajataustainen työntekijä saisi kokonaiskuvan yrityksestä, sen organisaatiosta ja toiminnasta. Vain yhdessä haastateltaviemme työpaikoista oli työntekijöiden käytössä toiminta-, pelastus-, omavalvonta- ja turvallisuussuunnitelmat sekä tietoturvaopas. Kahdessa yrityksessä oli perehdytysopas tai yrityksen esite. Yhdessä työpaikassa oli perehdytykseen otettu avuksi erilaisia kuvia, jotta yhteisen kielen puuttuessa työtehtäviin pystyttiin perehdyttämään niiden avulla.

Perehdyttämisen laatu riippuu siitä, onko työpaikan perehdytys suunnitelmallista. Suunnitelmallisessa perehdyttämisessä uusi työntekijä saa perehdytystä muutaman viikon ajan pystyäkseen sisäistämään niistä saadut tiedot. Joissain työpaikoissa on työntekijälle nimetty oma mentori ensimmäisen työskentelyvuoden ajaksi. Perehdyttämiseen olisi haastattelujemme tulosten mukaan hyvä sisältyä työsanaston ja työslangin käyttö. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän tulisi ymmärtää työssä käytettäviä sanoja ja merkkejä työsuhteen alusta asti. Tämä auttaisi uutta työntekijää myös sosiaalistumaan ja pääsemään osaksi työyhteisöä.

Haastatteluissamme tuli esiin myös työtapojen opettaminen. Maahanmuuttajataustaisella työntekijällä voi olla omia erilaisia tapoja tehdä työtä. Heidän mukaansa suomalaiset työntekijät voisivat halutessaan oppia heiltä erilaisia tapoja ja näkökulmia tehdä samaa työtä yhtä hyvin, eikä vain todeta yrityksen työtavan olevan ainoa oikea tapa siihen. Maahanmuuttajataustaiset henkilöt haluavat haastatteluidemme mukaan oppia suomalaisen tavan tehdä työtä, mutta toivovat tämän toimivan myös toisinpäin.

Kehittämistehtävät toteutimme perehtymällä kattavasti aiheesta kirjoitettuun lähdemateriaaliin sekä haastattelemalla maahanmuuttajataustaisia henkilöitä heidän kokemuksistaan perehdyttämisestä heidän työllistyttyään Suomessa. Yrityksen näkökulmasta monikulttuurisuudesta on paljon hyötyä. Monimuotoisuus tuo yritykseen uusia näkökulmia ja monipuolisia ideoita sekä vähentää työntekijöiden ennakkoluuloja ja lisää erilaisuuden arvostamista. Monikieliset ja eri kulttuuritaustasta tulevat työntekijät yrityksessä auttavat palvelemaan paremmin monikulttuurista asiakaskuntaa.

Kehittämistehtävän kysymykseen perehdyttämisprosessin onnistumiseen vaikuttavista seikoista saimme vastauksia tekemistämme haastatteluista. Hyvin suunniteltu perehdyttämisprosessi auttaa uutta työntekijää ymmärtämään työtehtäviään ja yrityksen toimintatapoja ja käytänteitä. Tämän johdosta uusi työntekijä pystyy hoitamaan työtehtävät itsenäisesti nopeammin kuin puutteellisen perehdytyksen saanut työntekijä. Hyvään perehdytykseen kuuluu haastatteluista saamiemme vastausten mukaan myös työsopimuksen läpikäyminen joka selventää uudelle työntekijälle hänen oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät toivoivat, että heidän kulttuuritaustansa otettaisiin huomioon vaikka toisaalta he haluavat sopeutua suomalaiseen kulttuuriin. Mielestämme saimme lähdemateriaaleista ja tekemistämme haastatteluista kattavasti vastauksia kehittämiskysymyksiimme.

8.2 Jatkotutkimusaiheita

Opinnäytetyössämme esitettyjä tuloksia voidaan hyödyntää eri toimialojen yrityksissä perehdyttämiskäytäntöjen kehittämiseksi. Tulokset osoittavat, että maahanmuuttajien perehdyttämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta maahanmuuttajataustainen työntekijä pääsee paremmin mukaan paitsi työhön, myös työyhteisöön. Tutkimuksessa nousi esille monia teemoja, johon voisi syventyä tarkemmin. Esimerkiksi kulttuuritaustan huomioiminen maahanmuuttajan perehdyttämisessä voisi olla jatkotutkimuksen aihe. KOMOTYÖ-hanke panostaa esihenkilön ja työntekijöiden perehdyttämiseen monimuotoisuudesta. Monimuotoisesta perehdyttämisestä kannattaa jatkossakin lisätä tietoisuutta, ei ainoastaan työnantajien keskuudessa vaan koko työyhteisössä, jotta koko työyhteisö osaa valmistautua eri kulttuuritaustasta tulevan työntekijän tuloon.

Tämän opinnäytetyön tuotos oli yrityksille suunnattu koulutusmateriaali. Koulutusmateriaalia voidaan käyttää apuna yrityksen esihenkilön ja työntekijöiden valistamiseksi monikulttuurisuudesta perehdyttämisen näkökulmasta. Jatkossa koulutusmateriaalin toimivuutta tulisi arvioida. Tämä edellyttää koulutukseen osallistuvan yrityksen perehdyttämisen nykytila kartoittamista, jotta koulutusmateriaalin vaikuttavuudesta saataisiin luotettavaa tietoa. Arvioinnissa tulisi olla mukana sekä työnantajat että maahanmuuttajataustaiset työntekijät. Koulutusmateriaali on helposti muokattavissa palvelemaan myös tiettyä yritystä tai toimialaa.

Kehittämistyössämme selvitimme työhön perehdyttämistä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden näkökulmasta. Jatkotutkimuksena voisi olla mielenkiintoista selvittää työnantajan näkökulma perehdyttämisestä monikulttuurisessa työyhteisössä sekä miten eri kulttuuritaustat vaikuttavat perehdyttämiseen.

8.3 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys

Kehittämistyötä sitovat tietokäsitykset ja tiedontuotantotapaan kuuluvat periaatteet. Luotettavuuden arviointi kohdistuu koko kehittämistyön prosessiin, sen johdonmukaisuuteen sekä systemaattisuuteen. Johdonmukaisuudella tarkoitetaan tässä tutkittavan ilmiön perusrakenteen, lähestymistavan, tutkimusaineiston, analyysimenetelmän ja analyysitavan, lopullisten tulosten esittämisen ja johtopäätösten teon loogista kokonaisuutta. (Karjalainen ym. 2020.) Olemme pyrkineet kuvaamaan aineiston analyysiprosessin yksityiskohtaisesti ja kirjaamaan myös aineiston luokittelun perusteet. Tutkimustuloksissa on esitetty alkuperäislainauksia haastatteluista analyysin tueksi. Tutkimustulos kuvaa niitä asioita, joita tässä opinnäytetyössämme on ollut tarkoitus kuvata. Opinnäytetyössä on käytetty myös vertaisarviointia.

Kehittämistyön opinnäytetyössä aineistojen keräämisen prosessi, analyysimenetelmät ja dokumentoinnin tavat ovat olennaisia. Kehittämistyön tulosten ja luotettavuuden kannalta on tärkeää selvittää kehittämistyön suunnitelmavaiheesta lähtien, mikä on kyseisen kehittämistyön tehtävä, mitkä ovat tehtäväasettelun ja tehtävän kannalta olennaisia tietoja, miten niitä kerätään, ketkä siihen osallistuvat ja kuinka kerättyjä aineistoja käsitellään ja tulkitaan. Lisäksi kehittämistyön tulosten soveltaminen ja levittäminen edellyttävät tarkkaa kehittämistyön dokumentointia. (Karjalainen ym. 2020.) Yhteydenpito toimeksiantajan kanssa selkeytti kehittämistyömme tarkoitusta ja tavoitetta. Tavoitteen ja tarkoituksen selkeyttäminen varmisti sen, että kehittämistyömme eteni toivottuun suuntaan. Suunnittelimme ennen haastattelujen toteutusta miten keräisimme aineistoa, miten niitä käsiteltäisiin ja analysoitaisiin. Ennen haastatteluja tutustuimme tarkasti aiheen kannalta keskeisiin teemoihin ja suunnittelimme teemahaastattelurungon eri aineistojen avulla. Haastatteluun osallistuminen perustuu suostumukseen. Painotimme haastateltaville, että osallistuminen haastatteluun on täysin vapaaehtoista. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Teimme myös omia muistiinpanoja. Kehittämistyömme valmistuttua tuhosimme nauhoitukset, litteroinnit ja muistiinpanot, mistä haastateltavat olisi voitu tunnistaa.

Kehittämistyömuotoisen opinnäytetyön tekemisessä noudatetaan eettisiä ohjeita, tarkkoja viittauksia ja lähdemerkintöjä, sekä vältetään plagiointia. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu yleinen huolellisuus, rehellisyys sekä tarkkuus koko opinnäytetyön teemisen ajan. Kehittämistyössä otetaan huomioon muiden tutkijoiden työt ja niihin viitataan asianmukaisesti. Myös tiedonhankinnan tulee olla eettisesti kestävää. (Aro & Koivisto 2019.) Tutkimuksen tekijöillä on laaja-alainen vastuu, sillä tutkimuksen vaikutukset saattavat ulottua kauas tulevaisuuteen ja koskettaa lukuisia ihmisiä. (Kylmä & Juvakka 2007.)

Tutustuimme tarkasti tutkimuseettisiin ohjeisiin, henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan liittyviin periaatteisiin sekä Turun ammattikorkeakoulun ohjeisiin. Tutustuimme myös tarvittavaan TKI-toimintaa ohjaavaan lainsäädäntöön (Tietosuojalaki (1050/2018), Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), Tekijänoikeuslaki (404/1961) sekä ihmisen oikeudesta yksityisyyden suojaan, josta säädetään monissa eri säädöksissä. (Raivo & Lempinen, 2019.) Kehittämistyössämme käytimme monia eri kirjallisia lähteitä ja viittasimme niihin asianmukaisesti. Haastattelutilanteessa olimme tarkkoina siitä, ettemme johdattelisi haastateltavien vastauksia tiettyyn suuntaan. Luimme litteroidut haastattelut useamman kerran läpi ja analysoimme tulokset tarkasti. Olemme arvioineet kehittämistyömme luotettavuutta koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kehittämistyömme on johdonmukainen ja etenee loogisessa järjestyksessä muodostaen.

8.4 Oma oppiminen

Kehittämistyön tekeminen oli meille molemmille uutta. Opinnäytetyöprosessi oli kaiken kaikkiaan pitkä prosessi ja jokaisessa vaiheessa oli omat haasteensa. Opinnäytetyöprosessin ulkoiset tekijät kuten työssäkäynti sekä muut opintoihin liittyvät samanaikaiset kurssit vaikuttivat jonkin verran prosessin etenemiseen mutta selvisimme haasteista huolimatta hyvin. KOMOTYÖ-hanke muuttui opinnäytetyömme prosessin aikana, jonka johdosta jouduimme muokkaamaan työtämme useaan otteeseen.

Olemme pohtineet paljon maahanmuuttajien koulutustaustan merkitystä työllistymiselle. Tutkimustulokset osoittivat, että joskus korkeakoulutetut eivät saa koulutustaustaansa vastaavaa työtä, mikä on todella harmillista. Pohdimme myös, miten itsestään selviä mo-

net suomalaiseen työelämäkulttuuriin liittyvät asiat ovat meille kantasuomalaisille. Tämän kehittämistyöprosessin aikana oivalsimme, että onnistuneeseen perehdyttämiseen vaikuttaa moni asia. Yhtenä tärkeänä tekijänä nousi suunnitelmallisuus. Kehittämistyön tekeminen on lisännyt tietoisuuttamme siitä, miten pitkä prosessi perehdyttäminen oikeastaan on. Perehdyttämiseen liittyy monia vaiheita ja työnantajien kannattaisikin panostaa siihen, että uudella työntekijällä on riittävästi tukea kaikissa perehdyttämisen eri vaiheissa. Kehittämistyön tekemisen myötä, aloimme pohtia omia työpaikkojamme ja miten perehdyttäminen siellä hoidetaan. Pohdimme sitä, miten vaikeaa maahanmuuttajataustaisella työntekijällä mahtaa olla, mikäli perehdyttäminen on huonosti suunniteltu tai siihen ei ole varattu riittävästi resursseja.

Tämän kehittämistyön prosessin aikana opimme joustavuutta ja keskeneräisyyden sietämistä. Aiheen rajaaminen tuntui aluksi hankalalta mutta yhteydenpito toimeksiantajan kanssa auttoi meitä asettamaan selkeät tavoitteet. Tämän kehittämistyöprosessin aikana opimme myös aikatauluttamaan oman työmme. Jaoimme työtehtävät ja sovimme aikataulusta keskenämme. Tapasimme säännöllisesti Teamsin välityksellä ja keskustelimme kehittämistyön etenemisestä ja prosessin seuraavista vaiheista. Opimme myös toimimaan osana hanketta.

Opimme myös, miten teemahaastattelua toteutetaan käytännössä. Yllättävää oli se, miten paljon aikaa meni haastatteluihin valmistautumiseen ja viimeistelyyn. Haastattelujen tekeminen on jo itsessään prosessi, joka vaatii huolellista suunnittelua ja perehtymistä teemahaastattelusta kirjoitettuun teoriaan. Opimme myös paljon itse opinnäytetyön kirjoittamisesta. Hankimme tietoa eri lähteistä ja opimme arvioimaan niiden luotettavuutta. Uskomme, että tulevina sosionomeina tähän aiheeseen perehtymisestä on paljon hyötyä. Mikäli toimimme perehdyttäjinä, osaamme tämän kehittämistyön tekemisen ansiosta paremmin huomioida maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja heidän tarpeitaan.

LÄHTEET

Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Helsinki: Sisäasiainministeriö

Eronen, A.; Härmälä, V.; Jauhiainen, S.; Karikallio, H.; Karinen, R.; Kosunen, A.; Laamanen, J. & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki: Edita Publishing.

Euroopan sosiaalirahasto. 2023. KOMOTYÖ-hanke. Hankekuvaus S22880. Viitattu 12.10.2023 www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22880.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hulkkonen, M. 2022. Maahanmuuttopolitiikkaan tarvitaan johtajuutta, jatkuvuutta ja maahanmuuttajien osallistamista. Viitattu 2.3.2022 Maahanmuuttopolitiikkaan tarvitaan johtajuutta, jatkuvuutta ja maahanmuuttajien osallistamista - Sisäministeriö (intermin.fi)

Jonninen, K. 2021. Maahanmuuttajasta työvoimaksi- Perehdyttämisen kehittäminen palvelualoilla. Opinnäytetyö (YAMK). Matkailu,- Ravitsemis- ja Talousala. Kuopio: Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.12.2022. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499031/Jonninen_Kaisa.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Juurinen, A. 2019. Perehdytysopas perehdytyksen tukena. Opinnäytetyö (AMK). Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.5.2023 www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/214115/Perehdytysopas%20perehdytyksen%20tukena.pdf?sequence=2

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Karjalainen, A.; Kiviranta, M.; Nylund, M.; Valtonen, M. & Vesterinen, O. 2020. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Viitattu 7.12.2022. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus - Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0 - Tiedonhaun oppaat: Resource Guides at Diaconia University of Applied Sciences (diak.fi)

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Alma Talent Oy. Viitattu 9.12.2022. www.kamezproxy01.kamit.fi:2219/teos/EABBIXGTFF#kohta:Internetosoitteita(20).

Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Viitattu 8.12.2022 www.trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103165/978-951-44-8865-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Korhonen, V. 2013. Kulttuurien kohtaaminen yhteiskunnallisena kysymyksenä. Teoksessa Korhonen, V. & Puukari, S (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva: Bookwell Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812

Laukkanen, K. 2019. Perehdytysmateriaalin kehittäminen maahanmuuttajille. Opinnäytetyö (AMK). Liiketalouden koulutusohjelma. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.10.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262642/Laukkanen_Kia.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Leino, M. 2021. Haasteet maahanmuuttajien perehdyttämisessä. Opinnäytetyö (AMK). Kansainvälisen kaupan tutkinto- ohjelma. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.5.2023. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/503114/Leino_milja.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Niemelä, A. 2019. Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden ja kulttuurien tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 8.12.2022. www.trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116280/978-952-03-1149-0.pdf?sequence=2. Viitattu

Pekkanen, T. 2014. Monikulttuurisuus sosiaalityössä- Näkökulmia monikulttuurisuuden rooliin sosiaalityön arjessa ja rakenteissa. Pro gradu- tutkielma. Sosiaalityö ja yhteiskuntapolitiikka. Kulttuuripolitiikan maisteriohjelma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 2.5.2023. www.jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44017/URN:NBN:fi:jyu-201408142357.pdf?sequence=1

Pusa, M-L.; Lampinen, M. & Ryynänen- Jussila, S. 2017. Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla- Opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Viitattu 8.12.2022. www.view.24mags.com/mobilev/e5f43d46a15e11480d262296d568fc#/page=1.

Raivo, P. & Lempinen, P. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 7.12.2022. Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa (tenk.fi)

Routio, P. 1997. Tuote ja tieto. Tuotteiden tutkimuksen ja kehittämisen metodiopas. 4. painos. Espoo: Taideteollinen korkeakoulu.

Saastamoinen, E. 2021. Perehdytyksen vaikutukset työyhteisöön sopeutumiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin yrityksessä X. Opinnäytetyö (AMK). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalouden ala. Viitattu 2.5.2023. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494483/Opinn%E4ytety%F6_Saastamoinen_Eemeli.pdf?sequence=2

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.12.2022 www.julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja. Viitattu 8.12.2022. www.julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf.

Sippola, A.; Leponiemi, J. & Suutari V. 2006. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Helsinki: Työministeriö.

Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ulkomailla-syntyneiden-hyvinvointitutkimus-finmonik-

Tietoarkisto. 2022. Viitattu 8.12.2022. www.fsd.tuni.fi/fi/.

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050

Tilastokeskus. 2014. Viitattu 24.8.2023. www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/uth-tutkimus/menetelmaseloste.html

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009, 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tyni, S. 2018. Onnistunut perehdyttämisprosessi. Opinnäytetyö (AMK). Kajaani: Kajaanin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 2.5.2023. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/148172/Sallamari_Tyni.pdf?sequence=4

Työterveyslaitos. 2020. Viitattu 15.6.2023. www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/monimuotoisuusbarometri?__hstc=108755357.a21bf1f857ffc2dcb455e9f2e71494d8.1697396164697.1697396164697.1697461657975.2&__hssc=108755357.1.1697461657975&__hsfp=992380390

Työterveyslaitos. 2022. Viitattu 6.12.2022. www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso/monikulttuuriset-tyoyhteisot.

Työterveyslaitos. 2023. Viitattu 6.6.2023. www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama

Valtioneuvosto. Maahanmuuton tilannekatsaus 2021. Viitattu 29.4.2023. www.valtioneuvosto.fi/-/1410869/suomen-vaesto-monimuotoistuu-vaihtelua-on-alueittain

Vartiainen-Ora, P. 2013. Kulttuurienvälinen ohjaus ja kaksisuuntainen perehdytys työelämässä. Teoksessa Korhonen, V. & Puukari, S (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva: Bookwell Oy.

Vitikainen, A. 2014. Monikulttuurisuus. Viitattu 5.12.2022. www.filosofia.fi/fi/ensyklopedia/monikulttuurisuus#Monikulttuurisuus-termin%20moninaisuus.

Wallin, A. 2013. Monikulttuuriosaaminen- Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Oulu: Klava Media.

Yli-Kaitala, K.; Toivanen, M.; Bergbom, B.; Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka- Opas esimiehelle. Tampere: Tammerprint Oy.

Liite 1

Liitteet

Suomenkielinen saatekirje haastateltaville

SAATEKIRJE 11/05/2023

HYVÄ VASTAANOTTAJA,

Opiskelemme Turun ammattikorkeakoulussa sosionomin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teemme opinnäytetyötämme KOMOTYÖ-hankkeen (kohti monikulttuurista työyhteisöä) parissa. Tarkoituksenamme on valmistaa koulutuspaketti yrityksille. Koulutuspaketti auttaa yrityksiä perehdyttämään maahanmuuttajia.
Kutsumme teidät osallistumaan haastatteluun. Haastattelemme maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joilla on, tai on ollut työpaikka Suomessa. Haluaisimme kuulla kokemuksiasi siitä, miten sinut perehdytettiin työhösi, kun sait työpaikan. Haastattelukysymykset ovat tämän saatekirjeen lopussa, jotta voit tutustua niihin etukäteen. Haastattelemme 4–5 henkilöä.
Saat itse päättää, haluatko osallistua haastatteluun. Haastattelu kestää noin tunnin. Haastattelemme sinua Teams-sovelluksen kautta. Mikäli sinulle sopii, nauhoitamme haastattelun opinnäytetyötämme varten. Hävitämme nauhoituksen, kun olemme saaneet opinnäytetyömme valmiiksi. Voit vastata niihin kysymyksiin, mihin itse haluat. Nimesi ja henkilötietosi pysyvät salassa, eli kukaan ei saa tietää osallistumisestasi haastatteluun. Osallistuminen tähän haastatteluun on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Käytämme haastattelussa saamiamme tietoja opinnäytetyöhön ja hävitämme haastattelun nauhoitukset käyttämisen jälkeen.
Jos sinulla on kysyttävää, olethan meihin yhteydessä. Mielipiteesi ovat tärkeitä, jotta yritykset saavat tietoa siitä, mikä maahanmuuttajien työhön perehdyttämisessä on tärkeää, ja miten perehdyttäminen onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla.
Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Mikäli pystyt osallistua tutkimukseemme, pyydämme sinua vastaamaan tähän sähköpostiin 20/5 2023 mennessä. Sen jälkeen saat meiltä lisätietoja.
Opinnäytetyömme ohjaajana toimii lehtori Tiina Laakso Turun ammattikorkeakoulusta, puhelin: +358 50 598 5950. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan syksyllä 2023 internetissä osoitteessa www.theseus.fi.

Ystävällisin terveisin,

Maria Lönnroth
maria.lonnroth@edu.turkuamk.fi
+358 40 828 3949
Janina Sippola
janina.sippola@edu.turkuamk.fi
+358 40 052 5861

Liite 1

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

European Union
European Social Fund

Hankkeen rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto. Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana Euroopan unionin COVID-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.
The project is funded by the EU-REACT program and the fund is distributed by European Regional Development Fund (ERDF). EU-REACT provide assistance for fostering crisis repair in the context of the COVID-19 pandemic and its social consequences.

Liite 2

Englanninkielinen saatekirje haastateltaville

COVER LETTER 11/05/2023

DEAR RECIPIENT,

We are studying at Turku University of Applied Sciences in education leading to a degree of Social Services. We are doing our thesis on the KOMOTYÖ project (towards a multicultural working community). Our purpose is to prepare a training package for companies. The training package facilitates the employment of immigrants in companies.
We invite you to participate in the interview. We interview people with an immigrant background who have or have had a job in Finland. We would like to hear your experiences of how you were introduced to your work when you got the work. The interview questions are at the end of this cover letter so you can familiarize yourself with them beforehand. We interview 4-5 persons.
You can decide for yourself whether you want to participate in the interview. The interview lasts about one hour. We will interview you via the Teams application. If it suits you, we will record the interview for our thesis. We will destroy the recording after finishing our thesis. You can answer the questions you want. Your name and personal information will remain secret, i.e., no-one will find about your participation in the interview. Participation in this interview is voluntary and confidential. We use the information we get in the interview for the thesis, and we dispose of the interview recordings after use.
If you have any questions, please contact us. Your opinions are important so that the companies can get information about what is important in introducing immigrants to work, and how the introduction would be successful in the best possible way.
Appropriate permission has been obtained for the study. If you can participate in our research, we ask you to respond to our email by 20/05/2023. After that you will receive more information from us.
Our thesis supervisor is Lecturer Tiina Laakso from Turku University of Applied Sciences, phone: +358 50 598 5950. The thesis will be published in internet at www.theseus.fi in autumn 2023.

Regards,

Maria Lönnroth
maria.lonnroth@edu.turkuamk.fi
+358 40 828 3949
Janina Sippola
janina.sippola@edu.turkuamk.fi
+358 40 052 5861

Liite 2

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

European Union
European Social Fund

Hankkeen rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto. Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana Euroopan unionin COVID-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.
The project is funded by the EU-REACT program and the fund is distributed by European Regional Development Fund (ERDF). EU-REACT provides assistance for fostering crisis repair in the context of the COVID-19 pandemic and its social consequences.

Liite 3

Suomenkieliset teemahaastattelukysymykset

TEEMAHAASTATTELUT

1. PERUSTIEDOT
   - Kertoisitko kuka olet, ja mistä olet kotoisin?
   - Mitä töitä olet tehnyt aiemmin?
   - Onko sinulla koulutusta tai ammattia, mikä?
   - Kauanko olet asunut Suomessa?
   - Kerrotko mikä oli ensimmäinen työpaikkasi Suomessa?
   - Millainen kielitaitosi oli, kun hait ensimmäistä työpaikkaa?

2. REKRYTOINTIPROSESSI
   - Miten löysit ensimmäisen työpaikkasi Suomessa? Miten sait nykyisen työpaikkasi (jos se ei ole em. ensimmäinen)?
   - Miten hait työpaikkaa, auttoiko sinua joku?
   - Miten sinuun otettiin yhteyttä työpaikkaan hakemisen jälkeen?
   - Mitä sitten tapahtui?
   - Kutsuttiinko sinut työhaastatteluun?
   - Mitä haastattelussa kysyttiin?
   - Saitko haastattelussa tietoa yrityksestä mihin olit hakenut töihin?
   - Miten sait tietää, että sait työpaikan?
   - Koska työsopimus laadittiin? Millä kielellä se tehtiin?
   - Käytiinkö työsopimusta kanssasi läpi, jos, niin kuka kävi?
   - Ymmärsitkö mitä työsopimuksessa luki? Olisitko halunnut, että sitä olisi käyty tarkemmin läpi? Miten?

3. PEREHDYTTÄMINEN
   - Kerrotko miten sinut perehdytettiin työhösi?
   - Kerrotko ensimmäisestä työpäivästäsi? (Kuka sinut otti vastaan, oliko asioita valmisteltu tuloasi varten: työhuone, työpuhelin, käyttäjätunnukset, salasanat yms.)
   - Oliko sinulle katsottu valmiiksi oma työhuone? /oma kaappi henkilökohtaisten tavaroiden säilyttämistä varten? / työpuhelin? / käyttäjätunnukset ja salasanat?
   - Saitko tietoja työpaikastasi/yrityksestä?
   - Saitko tutustua turvallisuussuunnitelmaan?
   - Miten ja millä kielellä sinulle kerrottiin työtehtävistäsi? Oliko jotain, mitä et ymmärtänyt?
   - Millaista perehdytysmateriaalia työpaikalla oli? Käytettiinkö esimerkiksi apuna kuvia tai materiaalia eri kielillä?

4. OMA KOKEMUS PEREHDYTTÄMISESTÄ
   - Mitä jäit kaipaamaan perehdytykseltä?
   - Mikä onnistui hyvin?
   - Miten asiat olisi voitu tehdä paremmin?
   - Miten oma kulttuuritaustasi otettiin huomioon työpaikassa, miten haluaisit, että se huomioitaisiin? Olisiko siinä parannettavaa?

Liite 4

Englanninkieliset teemahaastattelukysymykset

THEME INTERVIEWS

1. Basic information
   -Could you tell me who you are and where you come from?
   -What kind of jobs have you done before?
   -Do you have an education or profession, if so, what is it?
   -How long have you been living in Finland?
   -Could you tell me what was your first job in Finland?
   -How were your language skills when you applied for your first job?

2. Recruitment process
   -How did you find your first job in Finland? How did you get your current job (if not above mentioned first)
   -How were you contacted after applying for a job?
   -What happened after that?
   -Were you invited to a job interview?
   -What was asked in the interview?
   -During the interview, did you get information about the company you had applied for?
   - How did you find out that you got the job?
   -When was the employment contract drawn up? What language was it made in?
   -Was the employment contract reviewed with you? If so, who did it?
   -Did you understand what was written in the employment contract? Would you have liked to have gone through it in more details? How?

3. Orientation
   -Could you tell me how you were introduced to your job?
   -Tell me about your first day at work. Who received you? Were things prepared for you (study room, work phone, usernames, passwords etc.)?
   -Did you have your own study, your own locker to store personal items?
   -How did you receive information about your workplace/ company? Was it enough?
   -How and in what language were you told about your job duties? Was there something you didn't understand?
   -Did you get to see the safety plan?
   -What kind of orientation material was there at the workplace? For example, were there pictures or other materials in different languages used as help?

4. My own experience of orientation
   -What did you miss from the orientation?
   -What went well?
   -Could some things have been done better?
   -How was your own cultural background considered in the workplace?
   -How would you like it to be considered?
   -Could it be improved?

Liite 5

Taulukko 1: Haastattelutyön analyysitaulukko

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän rekrytointiprosessi

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
-työharjoittelun kautta -netistä tiedon saaminen avoimista työpaikoista-Googlen ja Duunitorin kautta -netin työpaikkailmoitusten kääntäminen englanniksi -koulutuksen kautta tiedon saaminen keskuksesta, josta sai tietoa avoimista työpaikoista	Ensimmäisen työpaikan löytäminen Suomessa	Rekrytointiprosessi
-oma toiminta esimerkkitilanteissa -taustatietojen selvittäminen -peruskuvaus työstä ja työtehtävistä -esite yrityksestä omalla äidinkielellä	Työhaastattelun sisältö	

Liite 5

-työsopimuksen laatiminen työhaastattelutilanteessa -työsopimuksen laatiminen asiakirjojen kuntoon saattamisen jälkeen - asiakkaan kanssa tehtiin oma työsopimus -työsopimuksen laatiminen ilman tietoa siinä olleista asioista -työsopimukseen tutustuminen ennen allekirjoittamista -työsopimuksen sisällön kääntäminen omalle äidinkielelle. -osittainen työsopimuksen läpikäyminen -työsopimus laadittu omalla äidinkielellä	Työsopimuksen laatiminen ja läpikäyminen	

Liite 5

Taulukko 2: Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttäminen

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
-työyhteisö oli valmistautunut uuden työntekijän työssä aloittamiseen -esihenkilö ja/tai työkaveri vastaanotti uuden työntekijän, työtehtävien läpikäyminen, työpaikan fyysisten tilojen esittely, turvallisuusvinkkien antaminen -paikka omille tavaroille valmiina -keskustelu asiakkaan kanssa työnkuvasta -toisen työntekijän työnteon seuraaminen	Työnteon aloittaminen	Perehdyttäminen
-annettu esite yrityksestä -turvallisuus- ja pelastussuunnitelman läpikäyminen -kuvien käyttö auttamassa hahmottamaan työtehtäviä	Perehdytysmateriaalien käyttö	
-työn kuormittavuuden huomioiminen traumataustan näkökulmasta	Kulttuuritaustan huomioiminen	

Liite 5

-kulttuuritaustaa ei huomioitu -kulttuuritausta ja käytöstavat eivät kohdanneet suomalaisten tapojen kanssa -suomalaiset tavat selitettiin hyvin -ikä ja kulttuuritausta huomioitiin -kulttuuritaustasta oltiin kiinnostuneita		
-hankalissa tilanteissa toimimisesta ei kerrottu -työslangista ei kerrottu -systeemi oli hyvä -pieniä työasioita olisi voitu selventää enemmän -työn sujuminen itsenäisesti varmistettiin -asiat selitettiin hyvin	Oma kokemus perehdytyksestä	

Liite 5

-kerrottiin suomalaisista tavoista tehdä kyseistä työtä		

Liite 6

Kehittämistyön tuotos: Power Point -diaesitys

Dia 1

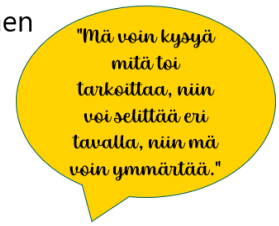
Dia 2

Liite 6

Dia 3

Monimuotoisuuden edistäminen rekrytoinnissa

1. Organisaation monimuotoisuuden ja tasa-arvon nykytilan arvioiminen: työvälineenä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
2. Tehtävänkuvan selkeys ja ymmärrettävyys
3. Kielitaitoon liittyvien kysymysten määritteleminen etukäteen
4. Huolellinen työpaikkailmoitus
5. Monipuolisten rekrytointikanavien ja verkostojen käyttäminen
6. Rekrytoinnissa käytettävien järjestelmien saavutettavuus
7. Anonyymin tai osittain anonyymin rekrytoinnin käyttö
8. Huolellinen haastattelutilanteeseen valmistautuminen
9. Valinnan syrjimättömyys ja läpinäkyvyys
10. Ohjeistus syrjimättömästä rekrytoinnista



TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 4

Perehdytys

Hyvä perehdytys luo perustan työnteon sujumiselle. Perehdytyksen tarkoituksena on kertoa työntekijälle työpaikan tavoista, ihmisistä, sidosryhmistä, sekä työtehtäviin liittyvistä odotuksista.

Esimiehellä on päävastuu perehdyttämisestä.

Maahanmuuttajataustaisilta henkilöiltä on hyvä varmistaa, että he ovat ymmärtäneet kaikki perehdytyksessä kerrotut asiat.

Monet perehdytyksen asiat ovat suomalaiselle itsestään selviä mutta eivät välttämättä ole sitä maahanmuuttajalle.

Maahanmuuttajan mahdollinen traumatausta saattaa olla tarpeen huomioida tietyissä työpaikoissa ja –tehtävissä.

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

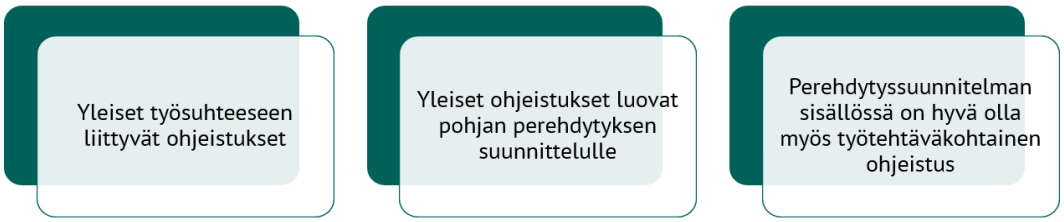
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Liite 6

Dia 5

Yleis- ja tehtäväkohtainen perehdytyssuunnitelma



TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 6

Perehdytys suunnitelma

- Suunnitelmallinen perehdytysprosessi luo edellytykset uuden oppimiselle
- Perehdytyksen alussa on hyvä luoda perehdytyssuunnitelma
- Perehdytykselle kannattaa luoda selkeät tavoitteet ja varata siihen riittävästi resursseja
- Perehdytyssuunnitelman jakaminen esimerkiksi aikakategorioihin ja tehtävien ryhmittely auttaa tavoitteiden saavuttamisessa.
- On hyvä olla valmis suunnitelma siitä, miten uutta työntekijää tuetaan perehdytyksen eri vaiheissa
- Joidenkin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden perehdyttämiseen voi olla tarpeellista varata enemmän aikaa kuin suomalaisten työntekijöiden perehdyttämiseen
- On hyvä muistaa, että kaikkia asioita ei välttämättä ehdi oppia perehdytysjakson aikana!

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Liite 6

Dia 7

Keskustelutehtävä

- Mitä meidän yrityksemme perehdytyssuunnitelma sisältää?
- Miten perehdytyssuunnitelmassa on otettu huomioon maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämiseen liittyvät erityispiirteet?

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

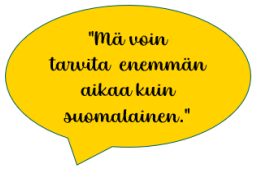
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 8

Perehdytyssuunnitelma: perehdytyksen vaiheet

1. Ennen työsuhteen alkua
2. Ensimmäisenä työpäivänä
3. Ensimmäisen työviikon aikana
4. Ensimmäisen kuukauden aikana
5. Ennen koeajan päättymistä



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Liite 6

Dia 9

1. Ennen ensimmäistä työpäivää

- Työsopimus on hyvä käydä tarkasti läpi työntekijän kanssa ja tarvittaessa kääntää se työntekijän omalle kielelle
- Työhuone/työtila on hyvä valmistella etukäteen
- Tarvittavat työvälineet on hyvä hankkia jo ennen aloitusta: esimerkiksi puhelin, työvaatteet, kannettava tietokone sekä salasanat, sähköposti ja mahdolliset luvat
- Työntekijälle olisi hyvä osoittaa oma kaappi henkilökohtaisia tavaroita varten
- Avaimien ja kulkukorttien teettäminen
- Perehdytyksen vastuuhenkilöiden nimeäminen
- Alkukartoitus, jossa selvitetään työntekijän suomen kielen taito, motivaatio, elämäntilanne, aikaisempi työkokemus ja mahdolliset erityistaidot
- Uuden työntekijän lähtömaan tapoja on hyvä selvittää etukäteen
- **Huolellinen valmistelu auttaa uutta työntekijää pääsemään työhön sisälle!**

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 10

2. Ensimmäisenä työpäivänä

- Kuka ottaa uuden työntekijän vastaan?
- Työpiste, työtilat ja työtoverit on hyvä esittää
- Työntekijää voi auttaa hahmottamaan viestejä ja ohjeita piirrosten, kuvien, nauhoitteiden ja videoiden avulla
- Suomalainen työelämäkulttuuri voi olla työntekijälle vieras. Työntekijälle on hyvä kertoa esimerkiksi:

- Täsmällisyys ja aikataulujen noudattaminen on tärkeää
- Omatoimisuutta arvostetaan
- Esihenkilön rooli
- Vuorovaikutus ei ole Suomessa kovinkaan muodollista. Työpaikalla voi yleensä sinutella esihenkilöä
- Työpaikalla saa esittää omia mielipiteitä
- Hiljaisuus on taukohuoneessa normaalia ja monet suomalaiset ovat mielellään yksin
- Suomalaiset pitävät hieman enemmän etäisyyttä toisiinsa kuin monessa muussa maassa
- Poissaolokäytäntö
- Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, kuten oikeudesta kesälomaan, oikeudesta olla poissa töistä sairaana ja oikeudesta irtisanoutua työstä.
- **Nämä asiat ovat suomalaiselle itsestään selviä, mutta ei välttämättä maahanmuuttajalle.**

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Liite 6

Dia 11

3. Ensimmäisellä työviikolla

- Työntekijälle on hyvä antaa riittävästi tekemistä, mutta ei liikaa, jotta työntekijä pystyy omaksumaan uutta tietoa
- Uuden työntekijän osaaminen kannattaa varmistaa esim. pyytämällä häntä itse kertomaan omin sanoin oppimastaan asiasta
- Työntekijän ohjeiden ymmärtämisen voi varmistaa esim. esimerkkitilanteen avulla
- Työntekijälle on hyvä opettaa työhön liittyvää sanastoa
- Uudelle työntekijälle voi nimetä oman mentorin perehdytysjakson ajalle
- Keskustelkaa perehtymisen ja perehdyttämisen ensivaikutelmasta
- On hyvä arvioida yhdessä mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota jatkossa

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 12

4. Ensimmäisen kuukauden aikana

- Perehdyttäminen jatkuu suunnitelman mukaan
- Asioita on hyvä kerrata
- Kannustakaa ja rohkaiskaa työntekijää käyttämään suomen kieltä
- On hyvä muistaa, että työntekijä tarvitsee perehdytystä myös silloin, kun saa uuden työtehtävän
- Palautekeskustelulle kannattaa varata aikaa

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Liite 6

Dia 13

5. Ennen koeajan päättymistä

- Ennen koeajan päättymistä on hyvä pitää koeaikakeskustelu, jossa arvioidaan tarvitseeko perehdyttämistä jatkaa ja missä määrin
- Mikäli päädytään työsuhteen purkamiseen, on sille oltava perusteltu syy. Tämä on käytävä työntekijän kanssa läpi niin, että hän ymmärtää sen

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 14

ONNISTUNUT MAAHANMUUTTAJAN PEREHDYTTÄMINEN

- Selkiyttää työntekijän työroolin ja tavoitteet
- Muodostaa realistisen ja motivoivan kuvan työstä
- Edistää työntekijän sitoutumista organisaatioon ja tavoitteisiin
- Ohjaa strategian mukaisiin toimintoihin
- Nopeuttaa tuottavan työn aloittamista
- Vähentää uuden työntekijän epävarmuutta ja jännitystä
- Vähentää virheitä ja väärinkäsityksiä
- Lisää työturvallisuutta
- Säästää esimiehen ja työkavereiden aikaa
- Edistää työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja kulttuuriin
- Parantaa työyhteisön yhteistyötä
- Parantaa työtyytyväisyyttä

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Liite 6

Dia 15

Perehdytykseen liittyvää materiaalia

- Esite tai lehtinen yrityksestä työntekijän ymmärtämällä kielellä, käännösohjelmien käyttö, videot, kuvat
- Perehdytyksen tarkistuslista
- Yrityksen turvallisuus-, omavalvonta-, pelastus- ja toimintasuunnitelma, tietoturvaopas

TURKU AMK TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 16

Esimerkki työhön perehdyttämisen tarkistuslistasta:

Työntekijä_____ Työn aloitus_____

Sopimukset ja todistukset	Käsitelty (päivämäärä)
Työsopimus, salassapito	
Tietosuojaohje	
Rikosrekisteriote	
Tutkinto- ja työtodistukset	

Yrityksen esittely, prosessit	Käsitelty
Yrityksen organisaatio ja henkilöstö	
Työajanseuranta	
Omavalvontasuunnitelma	
Toiminta erityistilanteissa	

Yrityksen toimisto- ja yleiset asiat	Käsitelty
Avaimet ja työvälineet	
Verokortti ja pankkitilin numero	
Työpuhelin, sähköposti, kalenteri	
Yrityksen ja henkilökunnan tilat	
Sairastuminen, tapaturmat	

Keskustelun aiheita	Käsitelty
Suomalainen kulttuuri, kulttuurierot	
Työssä jaksaminen, epäasiallinen kohtelu	
Alan termit, lyhenteet, työslangi	
Työpaikan käytänteet	
Keneltä voi kysyä neuvoja?	

TURKU AMK TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Liite 6

Dia 17

Keskustelutehtävä

- Mitä asioita suomalaisesta kulttuurista ja tavoista tulisi käydä läpi uuden työntekijän kanssa perehdytyksen aikana?
- Miten perehdytyksessä voi huomioida maahanmuuttajataustaisen työntekijän integroitumista työyhteisöön?
- Ideoikaa keinoja kommunikointiin ja perehdyttämiseen, jos yhteistä kieltä ei rekrytoitavan henkilön kanssa ole?

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Dia 18

Lähteet

Juurinen, A. 2019. Perehdytysopas perehdytyksen tukena. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/214115/Perehdytysopas%20perehdytyksen%20tukena.pdf?sequence=2

Laukkanen, K. 2019. Perehdytysmateriaalin kehittäminen maahanmuuttajalle. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262642/Laukkanen_Kia.pdf?sequence=2

Nikkanen, L. 2016. Perehdyttäminen teknisessä tuessa ja uuden perehdytyssuunnitelman laadinta. – Case Samlink. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114660/Nikkanen_Lauri.pdf?sequence=1

Lönnroth, M. & Sippola, J. 2023. Maahanmuuttajien työllistäminen - perehdytysmateriaalia työnantajille. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysala. Sosionomikoulutus. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Työterveyslaitos. 2021. Miten edistää monimuotoisuutta työelämässä. https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020