



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

JOONA HAANPÄÄ

# **Informaatiopaketin valmisteleminen ja siitä saadun hyödyn selvittämi- nen Intiasta saapuville työntekijöille**

KANSAINVÄLISEN KAUPAN TUTKINTO-OHJELMA  
2023

Tekijä(t) Haanpää, Joona	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kuukausi Vuosi 20.12.2023
	Sivumäärä 27	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Informaatiopakettin valmistaminen ja siitä saadun hyödyn selvittäminen</b>		
Tutkinto-ohjelma Kansainvälinenkauppa		
Tiivistelmä  Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli valmistaa Kaiku HR Oy:lle informaatiopaketti, jonka he voivat jakaa Intiasta saapuville työntekijöille. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa informaatiopaketti, joka edesauttaa Intiasta saapuvien työntekijöiden sopeutumista suomalaiseen työelämään. Opinnäytetyö oli työelämä lähtöinen, sillä tarve informaatiopaketille ilmeni jo kirjoittajan työharjoittelun aikana.  Valmistettu informaatiopaketti sisälsi tietoa laajasti eri osa-alueista, kuten verotuksesta, sosiaaliturvasta ja työterveydestä. Nämä asiat koettiin tärkeiksi Kaiku HR Oy:n HR-päällikön Anniina Ahon toimesta.  Opinnäytetyöntekijä huomasi projektityöskentelyn olevan haastavaa, mutta kuitenkin myös palkitsevaa. Opinnäytetyöntekijän omat taidot projektityöskentelyssä kehittyivät suunnittelusta aina arviointiin saakka. Oma tietämys Intian kulttuurista sekä kulttuurien välisistä eroista Suomen ja Intian välillä lisääntyi merkittävästi.		
Informaatiopaketti, työperäinen maahanmuutto, Intia, Suomi, työelämä		

Author(s) Haanpää, Joonas	Type of Publication Bachelor's thesis	Date Month Year 20.12.2023
	Number of pages 27	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Preparation of the information package and finding out the benefit obtained from it</b>		
Degree programme International trade		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to prepare an information package for Kaiku HR Oy, which they could distribute to employees arriving from India. The aim of the thesis was to produce an information package that helps the adaptation of workers arriving from India to Finnish working life. The thesis was based on working life, as the need for the information package was already evident during the writer's internship.</p> <p>The prepared package contained information on a wide range of different areas, such as taxation, social security and occupational healthcare. Kaiku HR Oy's HR manager Anniina Aho considered these issues important.</p> <p>The thesis writer found project work to be challenging, but also rewarding. The thesis writer's own skills in project work developed from planning all the way to evaluation. Writers' own knowledge of Indian culture and the differences between Finnish and India cultures increased significantly.</p>		
Information package, labor-based immigration, India, Finland, working life		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
1.1 Toimeksiantajayritys .....	7
2 TUTKIMUSONGELMA JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS .....	8
2.1 Tutkimusongelma ja tutkimustavoitteet .....	8
2.2 Opinnäytetyön rajaukset .....	8
2.3 Tavoite .....	9
2.4 Käsitteellinen viitekehys .....	10
3 KIRJALLISUUSKATSAUS .....	11
3.1 Prosessi .....	11
3.2 Viranomaisasiat .....	12
3.3 Kulttuurishokki .....	13
3.4 Intian ja Suomen työelämän vertailu .....	15
3.4.1 Elintaso ja työskentely .....	15
3.4.2 Elintaso .....	15
3.4.3 Työaika ja palkka .....	16
3.4.4 Uskonto työpaikalla .....	17
3.4.5 Hierarkia .....	18
3.4.6 Työterveydenhuolto .....	18
4 INFORMAATIOPAKETIN KEHITYSPROSESSI .....	19
4.1 Informaatiopaketin tarve .....	19
4.2 Taustatutkimus .....	19
4.3 Informaatiopaketin valmistus .....	20
5 TUTKIMUSMENETELMÄ .....	22
5.1 Teemahaastattelu .....	22
5.2 Yksilöhaastattelu .....	22
5.3 Tutkimuksen eettisyys .....	23
5.4 Tutkimuksen luotettavuus .....	24
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	25
6.1 Haastattelujen toteutus .....	25
6.2 Kohdejoukko .....	25
6.3 Haastattelujen analyysi .....	26
7 HAASTATTELUIJEN TULOKSET .....	26
7.1 Informaatiopaketin hyöty .....	27
7.2 Sopeutuminen .....	27

7.3 Informaatiopaketin kehittäminen .....	28
8 POHDINTA .....	28
8.1 Tulosten pohdinta .....	28
8.2 Oma pohdinta .....	29
9 LÄHDELUETTELO .....	31

LÄHTEET

LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Uuden hallituksen laskiessa maahanmuuttajien kiintiötä melkein puoleen aikaisemmasta on monien työperäistenmaahanmuuttajien hankalampaa nyt saada töitä Suomesta, etenkin jos he ovat EU- ja Schengen-maiden ulkopuolelta.

Opinnäytetyön aiheeni on tämän seurauksena Intiasta saapuville ulkomaalaisille työntekijöille suunnatun informaatiopaketin valmistaminen ja siitä saadun hyödyn selvittäminen. Opinnäytetyössäni tulen keskittymään intialaisiin työperäisiin maahanmuuttajiin ja heidän informaatiopaketista saamaansa hyötyyn. Informaatiopaketti tulee sisältämään asioita, jotka työntekijän tulee ottaa huomioon ennen lähtöä Suomeen, Suomeen saapuessa tehtäviä asioita, suomalaisesta työkuultuurista sekä vapaaajasta. Informaatiopaketin on tarkoituksena olla kattava mutta samalla lyhyt ja helpolukuinen, sillä työntekijät, joille tämä informaatiopaketti suunnattu eivät välttämättä puhu saatikka lue hyvää englantia. Informaatiopaketin valmistelussa on mukana myös ulkomaalaisia työntekijöitä, joilta saadaan haastattelujen muodossa uusia ajatuksia sekä heidän omia kokemuksiansa siitä mitä informaatiopaketin tulisi sisältää.

Valitsin aiheen koska koen Suomen kansainvälistymisen olevan erittäin tärkeä osa Suomen tulevaisuutta ja Suomen menestymistä tulevaisuudessa kansainvälisillä markkinoilla. Tätä auttaa ulkomaalaiset asiantuntijat sekä työntekijät. Suomessa kaihataan ikääntyvän yhteiskunnan ja matalan syntyvyyden takia lisää työperäistä maahanmuuttoa, tästä syystä aihe on erittäin ajankohtainen. Lisäksi tämän kaltaiselle informaatiopaketille on selvästi ollut tarvetta yritysten kansainvälistymiselle. Aiheesta voidaan tehdä laajempi tutkimus, jossa on mukana laajempi otanta koostuen useista kansallisuuksista, ammattiryhmistä sekä sukupuolista.

## 1.1 Toimeksiantajayritys

Kaiku HR Oy (tästä eteenpäin, jos viitataan Kaiku HR Oy:n, käytetään joko Kaiku HR tai toimeksiantajayritys.) on vuonna 2013 perustettu henkilöstövuokraukseen, henkilöstön ulkoistamispalveluihin ja rekrytointiin erikoistunut yritys. (KaikuHR, nd)

Kaiku HR:n pääkonttori sijaitsee Raumalla, mutta Kaiku HR:llä on tytäryhtiöitä ympäri Suomea, muun muassa Oulussa, Tampereella sekä Turussa. Tytäryhtiöiden lisäksi Kaiku HR on aloittanut liiketoiminnan Intiassa tavoitteenaan rekrytoida työntekijöitä Suomeen. Kaiku HR teki vuonna 2022 liikevaihtoa noin 23,8 miljoonaa euroa (KaikuHR, nd).

Kaiku HR:llä on Intiassa toimiva tytäryhtiö, jonka avulla kontaktoidaan työntekijöitä, jotka ovat osoittaneet kiinnostuksensa työskennellä Suomessa. Intiasta saapuva työntekijä saattaa olla kiinnostunut Suomesta työn ja yksityiselämän tasapainon sekä korkean elintason takia. Turvallisuus, niin työssä kuin sen ulkopuolella, saattaa myös olla vaikuttava tekijä, Intiassa on melkein kaksi kertaa enemmän rikoksia kuin Suomessa (Global organized crime index, nd).

## 2 TUTKIMUSONGELMA JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

### 2.1 Tutkimusongelma ja tutkimustavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa toimeksiantajana toimivalle yritykselle tietoa, jota voidaan tulevaisuudessa käyttää työperäisten maahanmuuttajien rekrytoinnin helpottamiseen. Tutkimusongelma voidaan määritellä seuraavasti: ” Informaatiopaketin valmistaminen ja siitä saadun hyödyn selvittäminen.” Opinnäytetyössäni tutkimusky-symyksinä ovat:

- o [Mitkä ovat informaatiopaketin tärkeimmät aiheet?](#)
- o [Kokeeko työntekijä informaatiopaketista olleen hänelle hyötyä?](#)
- o [Onko toimeksiantaja huomannut työntekijän hyötyvän informaatiopaketista?](#)
- o [Onko informaatiopaketti selkokielineen, jotta sen pohjalta ei synny väärin ymmärryksiä?](#)

### 2.2 Opinnäytetyön rajaukset

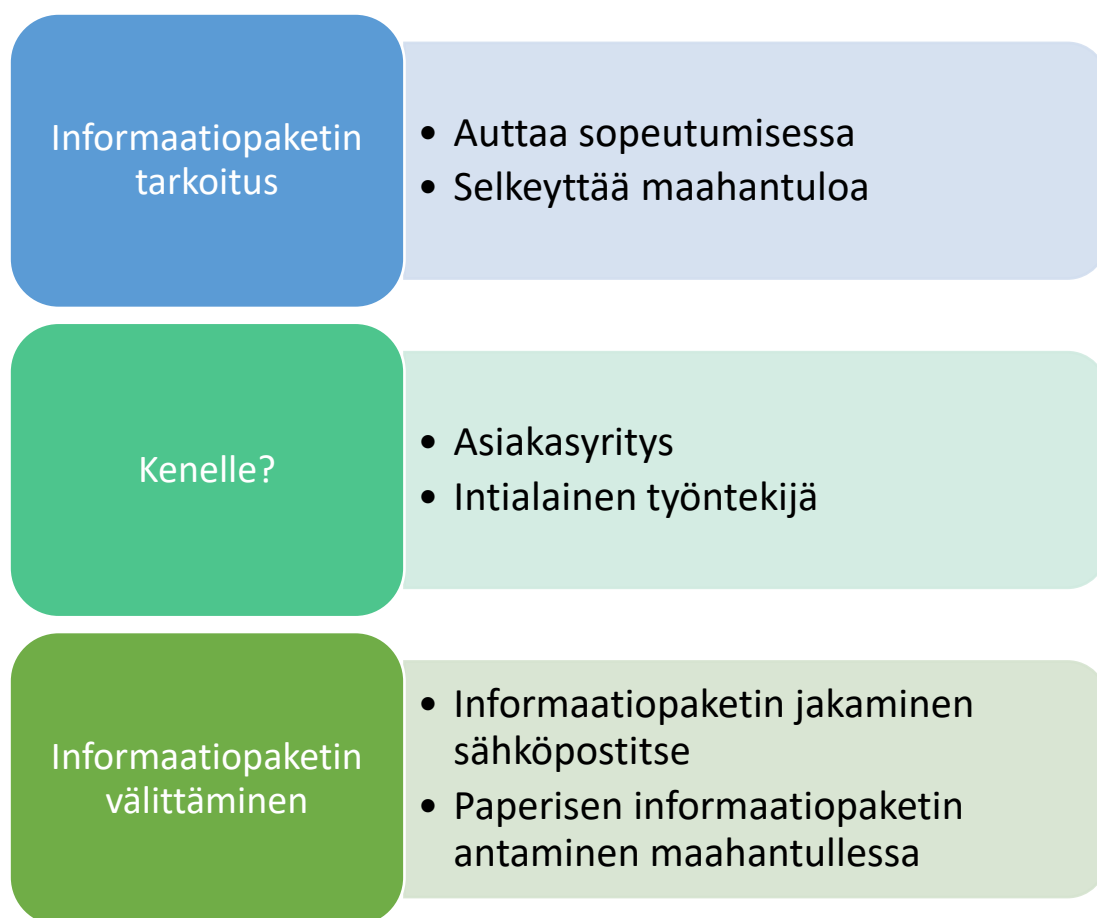
Kyseessä on informaatiopaketti, eikä perehdytysopas varsinaiseen työhön, tutkimuksessa ei myöskään huomioida prosessia ennen työntekijän valintaa Suomessa olevaan työpaikkaan. Informaatiopaketti ei ole perehdytys mihinkään yksittäiseen työtehtävään. Aihe on rajattu näin, sillä informaatiopaketissa olevat asiat ovat suomalaisen työelämään sekä arkeen liittyviä tapoja ja asioita. Näin ollen paketti on suunnattu ensisijaisesti ulkomaalaisille, erityisesti Intiasta saapuville työntekijöille, joille suomalaiset tavat ovat vieraita. Tämän lisäksi paketista voivat hyötyä suomalaisetkin työntekijät. Informaatiopaketti voi tuoda suomalaisille työntekijöille esiin asioita jotka ovat ulkomailta suomeen tulleelle työntekijälle uusia jolloin he kykenevät auttamaan uuden työntekijän sopeutumista työpaikkaan.



## 2.3 Tavoite

Opinnäytetyön aiheeni on Intiasta saapuville ulkomaalaisille työntekijöille suunnatun informaatiopaketin valmistaminen ja siitä saadun hyödyn selvittäminen. Opinnäytetyössäni tulen keskittymään intialaisiin työperäisiin maahanmuuttajiin ja heidän informaatiopaketista saamaansa hyötyyn.

Informaatiopaketti tulee sisältämään asioita, jotka työntekijän tulee ottaa huomioon ennen lähtöä Suomeen, Suomeen saapuessa tehtäviä asioita, suomalaisesta työkulttuurista sekä vapaa-ajasta. Informaatiopaketin on tarkoituksena olla kattava mutta samalla lyhyt ja helppolukuinen, sillä työntekijät, joille tämä informaatiopaketti suunnattu eivät välttämättä puhu saatikka lue hyvää englantia. Informaatiopaketin valmistelussa on mukana myös ulkomaalaisia työntekijöitä, joilta saadaan haastattelujen muodossa uusia ajatuksia sekä heidän omia kokemuksiansa siitä mitä informaatiopaketin tulisi sisältää.



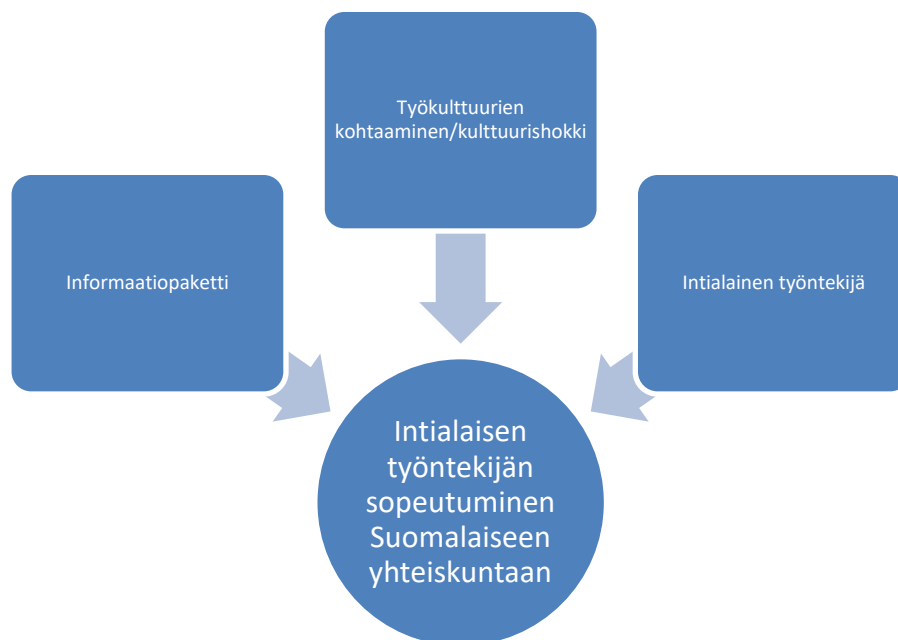
Kuvio 4. Informaatiopaketin kehys

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa Intiasta saapuville ja Suomessa jo oleville Intialaisille työntekijöille informaatiopaketti, jonka tarkoituksena on helpottaa heidän sopeutumistaan Suomeen sekä selkeyttää heille maahantuloon liittyviä toimenpiteitä. Tämän lisäksi tarkoituksena on myös selvittää informaatiopaketista saatu hyöty, niin Intiasta saapuville työntekijöille kuin myös Suomessa toimiville asiakasyrityksille.

## 2.4 Käsitteellinen viitekehys

Opinnäytetyön valmistumista tukee eri lähteistä kerätty teoreettinen tieto. Käsitteellisessä viitekehyksessä kuvataan opinnäytetyön keskeisimmät asiat, joihin perehdytään tarkemmin.

Käsitteellisellä viitekehyksellä esitetään suhteita muuttujien tai tutkittavien ominaisuuksien välillä. Käsitteelliset viitekehykset voivat olla joko visuaalisia tai kirjoitettuja. Käsitteelliset viitekehykset on kehitetty aihetta koskevien kirjallisuuden perusteella (Scribbr, 2022).



Kuvio 1. Tutkimuksen käsiteviitekehys

Yllä olevassa kuviossa kuvataan miten informaatiopaketti edesauttaa Intiasta tulevaa työntekijää sopeutumaan Suomeen. Intiasta saapuvalle työntekijälle työkuultuurien erot ja niihin valmistautuminen informaatiopaketin avulla helpottaa tämän sopeutumista uudella työpaikalla.

### 3 KIRJALLISUUSKATSAUS

#### 3.1 Prosessi

Merriam-Webster (Merriam-Webster) mukaan prosessia voidaan kuvata sarjana toimintoja, jotka johtavat lopputulokseen. Esimerkiksi yritysmaailmassa prosessit alkavat asiakkaan tarpeesta ja tulevat päätökseen asiakkaan tarpeen tullessa täytetyksi, esimerkiksi tämän opinnäytetyön sisältämä informaatiopaketti on saanut alkunsa asiakasyrityksen tarpeesta ja tulee päätökseen informaatiopaketin valmistuttua.

Van de Ven & Poole (1995) mukaan prosessit voidaan jakaa neljään eri ryhmään:

1. Vaiheittain etenevät prosessit
2. Teleologiset prosessit
3. Dialektiset prosessit
4. Evolutiiviset prosessit

Vaiheittain etenevissä prosesseissa seurataan tiettyä ominaisuutta, joka on määriteltävissä ja sen etenemistä määriteltävissä olevien vaiheiden kautta. Van de Ven & Poolen (1995) mukaan on erittäin yleinen organisaationallisella tasolla kuten suurissa yrityksissä tai valtion virastoissa. Vaikka prosessit ovatkin jaettu eri ryhmiin ei se tarkoita, etteivät ne voisi sekoittua keskenään ja tukea toisiaan.

### 3.2 Viranomaisasiat

Ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelulupa sisältää myös työntekijän henkilökohtaisen työnteko-oikeuden. Työnteko-oikeus voi olla rajoitettu, jolloin työntekijä saa työskennellä vain tietyssä yrityksessä ja tietyissä tehtävissä. Työnteko-oikeudesta tulee rajoittamaton, jolloin hän voi halutessaan vaihtaa työpaikkaansa ja työtehtävänsä, kun työntekijällä on pysyvä oleskelulupa Suomessa. Ensimmäinen oleskelulupa on määräaikainen, joten se tarvitsee uusia ennen sen umpeutumista. Jatko-oleskelulupa on kestoltaan neljä vuotta tai pysyvä (Maahanmuuttovirasto, nd).

Seuraavaksi ulkomaalaisen työntekijän tulee hankkia suomalainen henkilötunnus, sillä se helpottaa monia maahanmuuttoon liittyviä prosesseja. Henkilötunnuksen saamisen edellytyksenä ulkomaalaiselle työntekijälle on työpaikka Suomessa. On mahdollista, että ulkomaalaiselle työntekijälle on oleskeluluvan yhteydessä myönnetty henkilötunnus, jolloin hänen ei tarvitse henkilökohtaisesti anoa sitä. Tapauksissa, joissa ulkomaalainen työntekijä anoo henkilötunnusta itse, on hänen varattava aika ja käytävä henkilökohtaisesti Digi- ja väestötietoviraston toimipisteessä. Henkilötunnus pyyntöjen käsittelyaika on enintään kolme viikkoa (Digi- ja väestötietovirasto, nd).

Ulkomailta saapuvia työntekijöitä verotetaan Suomessa eri tavalla kuin suomalaisia työntekijöitä. Verohallinnon verkkosivut toimivat tässä erittäin luotettavana ja ajantasaisena lähteenä. Verkkosivuilla kerrottiin ulkomailta saapuville työntekijöille pidettävän 35 % heidän palkastaan lähdeverona, mikäli he työskentelevät Suomessa alle 6 kuukautta. (Verohallinto, nd). Progressiivista verotusta varten ulkomailta saapuvat työntekijät tarvitsevat Suomalaisen henkilötunnuksen (Verohallinto, nd).

Ulkomailta Suomeen saapuvien työntekijöiden on syytä ottaa kotimaassaan terveysvakuutus, sillä he eivät ole oikeutettuja sosiaaliturvan mahdollistamaan terveydenhoitoon ennen työsuhteen alkua. Työsuhteen alkamisen jälkeen on työntekijöiden hyvä ottaa tapaturmavakuutus, sillä se kattaa useimmat tapaturmat työn ulkopuolella. Suomessa työnantaja on lakisääteisesti velvoitettu vakuuttamaan työntekijät työaikana (Sosiaali- ja terveysministeriö, nd).

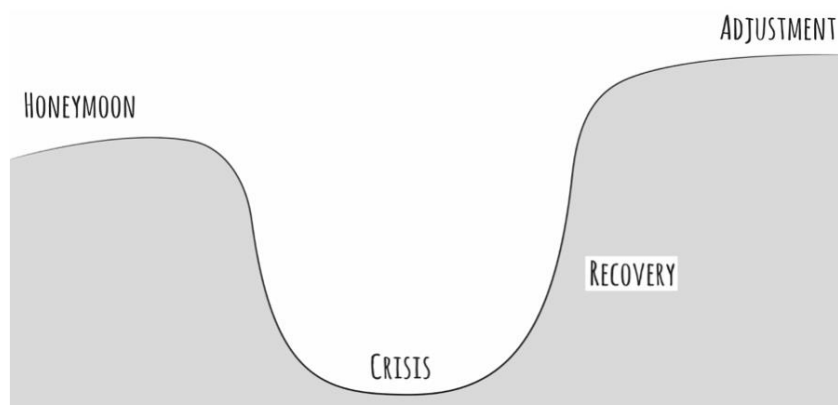
Työnantajat ovat lain mukaan myös velvollisia järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon, tämä ei kuitenkaan tarkoita sairaanhoidon järjestämistä. Työterveydenhuoltoon kuuluu muun muassa terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset sekä oireiden selvittäminen, mikäli ne voivat olla työperäisiä. Terveystarkastus tehdään työsuhteen alussa, jos työ on sellaista, että se altistaa työntekijän vaaralle (Työsuojeluhallinto, nd). Työnantajan tulee myös tarjota työntekijöilleen työhön tarvittavat suojavarusteet, mikäli työn tekeminen vaatii sellaisia.

Kansaneläkelaitos eli Kela on vastuussa Suomen sosiaaliturvaan kuuluvien henkilöiden perusturvasta elämäntilanteesta riippumatta. Jotta ulkomailta saapuva työntekijä on oikeutettu Suomen sosiaaliturvaan, on hänen oltava työsuhteessa sekä hänellä on oltava oleskelulupa, mikäli häneltä sellaista vaaditaan. Jos Kela tulkitsee työntekijän muuton Suomeen olevan vakinainen, lähetetään hänelle Kela-kortti, jonka avulla voi todistaa kuuluvansa Suomalaisen sosiaaliturvan piiriin. Kela-kortti oikeuttaa muun muassa julkiseen terveydenhuoltoon, alennukseen reseptillä määrätystä lääkkeistä sekä yksityisillä lääkäriasemilla Kela-korvaukseen (Kansaneläkelaitos, nd).

Noin 25 % suomalaisista asuu vuokralla ja voidaan olettaa ulkomailta saapuvan työntekijän myös aloittavan asumisensa Suomessa vuokralaisena. Useimmin vuokra-asunnot ovat kerrostaloasuntoja, mutta on myös mahdollista vuokrata asunto rivitalosta tai omakotitalon. Vuokran hinta vaihtelee kaupungeittain ja alueittain, kalleimmat alueet ovat isojen kaupunkien keskustoissa. Asuntoja vuokraavat muun muassa yritykset, yksityiset henkilöt, kaupungit ja pankit. (infoFinland, nd) Vuokralla asuvien suurin yksittäinen kuluerä kuukausittain on vuokra, johon ulkomaalaisten työntekijöiden on hyvä varautua.

### 3.3 Kulttuurishokki

Kulttuurishokilla tarkoitetaan sekavaa tunnetilaa, jonka henkilö tuntee saapuessaan uuteen kulttuuriin ja elämäntapaan. Kulttuurishokki voi johtua monista pienistä tai suurista eroista kuten kielimuurista, eleistä tai kulttuurillisesti sopimattomasta teosta tai ilmauksesta. Kulttuurishokin yleisimmät oireet ovat henkisiä kuten ahdistus, turhautuminen sekä koti-ikävä (Adler, 1997, ss. 239-240).



Kuvio 2. Kulttuurishokin vaiheet (Wittwer, 2021).

Kuviossa kaksi esitetään kulttuurishokin neljä vaihetta: kuherrusaika, kulttuurishokki, sopeutumisaika sekä sopeutuminen uuteen kulttuuriin. Kuherruskuukaudella eli honeymoon-vaiheella tarkoitetaan innostuneisuutta uutta kulttuuria kohtaan maahan saapumisen jälkeen. Tässä vaiheessa kaikki uudessa maassa tuntuu uudelta ja ihmeelliseltä.

Kun uudet asiat ovat tulleet normaaleiksi ja maahan muuttanut huomaa, etteivät kaikki asiat suju ilman ongelmia saattaa hän kokea kulttuurishokin tai kriisi vaiheen. Tässä vaiheessa on yleistä, että eläminen tuntuu päivästä päivään selviytymiseltä (Sinkkonen, 2009, ss. 76-77).

Kriisivaihetta seuraa hyväksymisvaihe, jossa maahan muuttanut joko hakeutuu paikallisten seuraan ja pyrkii sopeutumaan sekä hankkimaan uusia tuttavita tai hän etsii mahdollisimman saman taustaisten ihmisten seuraan, jolloin sopeutumista ei varsinaisesti tapahdu (Sinkkonen, 2009, s. 78).

Sopeutuminen on kulttuurishokin viimeinen vaihe, jossa uuteen kulttuuriin on sopeututtu. Tällä tarkoitetaan, että on oppinut uuden kulttuurin sääntöjä ja tapoja, kieltä, jonka seurauksena kommunikaatio ei ole enää ongelma. Henkilö on myös sisäistänyt sen ongelmat ja uudet tilanteet selviävät ajan kanssa, jolloin niistä ei kannata stressaantua (Sinkkonen, 2009, s. 79).

Jokaisen vaiheen kesto ja siitä siirtyminen seuraavaan vaiheeseen ovat yksilöllisiä, joten niiden pituutta ei voida suoraan määrittää, mutta Adlerin mukaan kulttuurishokin oireet alkavat helpottaa 3–6 kuukauden kuluttua (Adler, 1997, ss. 240-241).

### 3.4 Intian ja Suomen työelämän vertailu

Tässä kappaleessa vertailen keskenään Intian ja Suomen työskentelyä ja elintasoja. Nostan esiin vertailussa työterveydenhuollon, työkulttuurin sekä yleisesti elintason, sillä nämä olivat keskeisiä asioita valmistamassani informaatiopaketissa ja kertovat kulttuurillisista eroista.

#### 3.4.1 Elintaso ja työskentely

Aalto yliopiston sivuilla (Aalto yliopisto, 2020) olevan artikkelin mukaan Artur Bris määrittelee työn tuottavaksi toiminnaksi, jonka avulla ihminen voi samalla toteuttaa itseään. Elintasolla tarkoitetaan tietyssä maassa olevien asukkaiden aineellista elintasoja, jota mitataan yleensä tavaroiden ja palveluiden määrällä. Työ voi olla fyysisesti tai psyykkisesti vaativaa. Useissa töissä vaaditaan jonkin tasoinen koulutus, oli se sitten ammattikoulu tai yliopistotasoinen.

#### 3.4.2 Elintaso

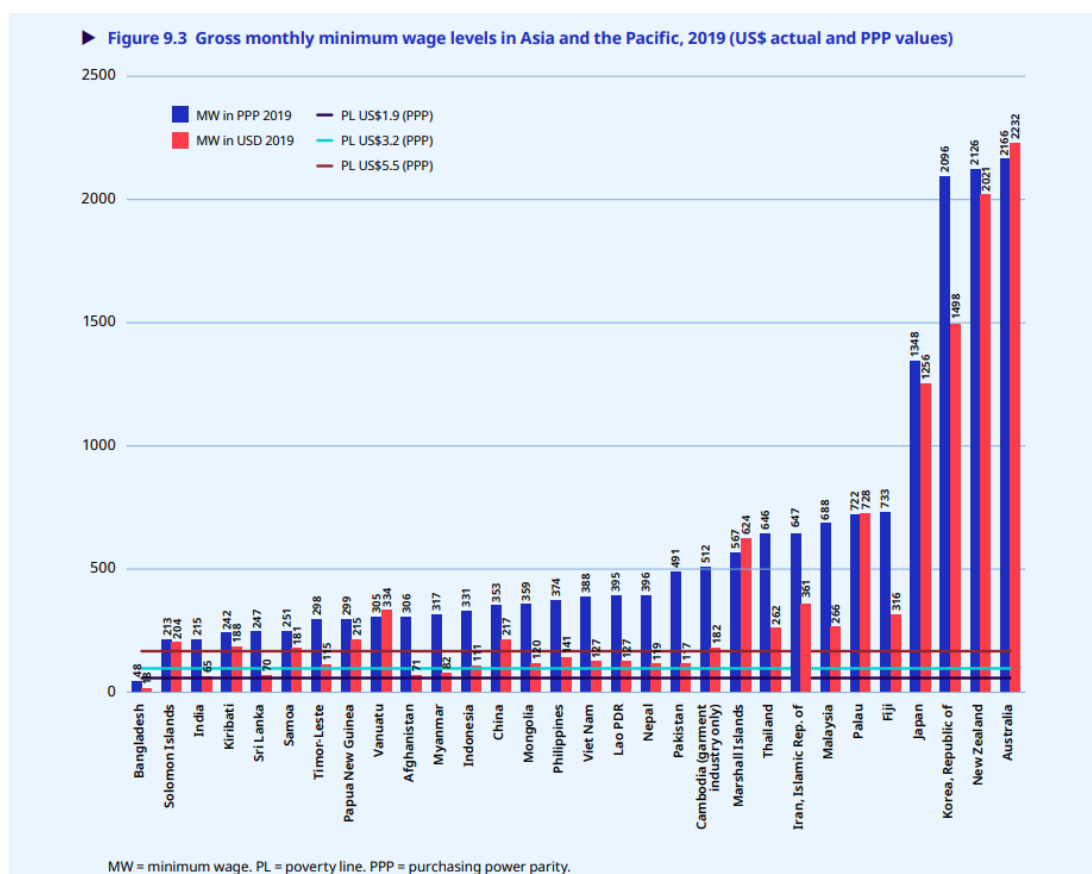
Yksi elintason mittareista on bruttokansantuote asukasta kohden (GDP per capita), joka on valtion bruttokansantuote jaettuna valtion asukkaiden määrällä (The World Bank, nd). The World Bankin (nd) mukaan Intian bruttokansantuote asukasta kohden oli vuonna 2022 2388,6 USA:n dollaria, Suomen vastaava luku oli 50536,6 USA:n dollaria.

Toisena mittarina voidaan käyttää inhimillisen kehityksen indeksiä (Human Development Index, HDI), joka mittaa valtion inhimillistä kehitystä. Indeksien keskeiset osa-alueet ovat odotettu elinajan pituus, terveys, koulutus sekä elintaso (United Nations Development Programme, nd). Tämän indeksin mukaan Suomi sijoittuu sijalle 11 kun

taas Intia on sijalla 132. Tämä voi johtua monesta asiasta kuten koulutuksesta ja sen tasosta, köyhyydestä tai sukupuolten välisestä epätasa-arvosta.

### 3.4.3 Työaika ja palkka

Intiassa tavallinen työviikko on pituudeltaan 48 tuntia, jonka lisäksi on mahdollista tehdä 12 tuntia ylityötä viikkoa kohden. Ylitöiden tunti määrä ei kuitenkaan saa ylittää 50 tuntia vuosineljänneksellä (The factories act, 1948). The factories act (1948), joka toimii yleisenä työsopimuslakina, määrittelee työpäivän pituudeksi enintään 10 tuntia. International Labour Organizationin mukaan intialaiset ovat maailman laajuisesti ylityöllistetyimpien joukossa, samalla tienaten yhtä matalimmista minimipalkkoista (International Labour Organization, 2020, s. 82).



Kuvio 3. Minimipalkat Aasiassa ja Oseaniassa vuonna 2019 (International Labour Organization, 2020)



Suomessa työaikalaki määrittää työviikon pituudeksi 40 tuntia eikä se saa ylittää 48 tuntia ylityöt mukaan luettuna neljän kuukauden ajanjakson aikana (Työsuojelu hallinto, nd). Suomessa ei kuitenkaan ole Intian tapaan lakisääteistä minimipalkkaa vaan eri aloilla olevat työehtosopimukset määrittelevät työntekijälle maksettavan vähimmäiskorvauksen (Työsuojelu hallinto, nd). Intiassa keskimääräinen vuosipalkka vuonna 2020 oli 1663 USA:n dollaria, kun taas Suomen vastaava luku oli 39966 USA:n dollaria The World Bank:n mukaan (nd).

#### 3.4.4 Uskonto työpaikalla

Vuonna 2011 noin 80 % Intian väestöstä on hinduja ja toiseksi suurin uskonto oli islam, johon kuuluu noin 14 % väestöstä (Pew Research Center, 2021). Intiassa uskonnolla ja liiketoiminnalla on monimutkainen suhde. Suurten kaupunkien ulkopuolella intialainen yhteiskunta koostuu pienistä kylistä. Näiden kylien ammatti salaisuudet ovat pysyneet kyläyhteisöjen sisällä, sillä eri kylien asukkaiden väliset avioliitot ovat olleet kiellettyjä. Näin ollen syntyi kyliä, joissa harjoitettiin vain tiettyjä ammatteja kuten käsitöitä, uskontoa sekä työläisiä. Tämän on osa kastijärjestelmää, joka on vieläkin olemassa Intiassa. Uskonnot kuten buddhalaisuus, islam, jainismi ja kristinusko sovitettiin osaksi kastijärjestelmää riippuen työnkuvasta. Jokaisella uskonnolla ja kastilla on omat toiminta tapansa, esimerkiksi Jain uskontoa harjoittavat pankkiirit eivät ole koskaan sijoittaneet gurujensa määrittämiin väkivaltaisiin aloihin sillä minkään elollisen vahingoittaminen on heidän uskonsa vastaista (Pattanaik, 2015).

Vuonna 2019 noin 69 % Suomen väestöstä kuului evangelisluterilaiseen kirkkoon ja toiseksi suurin uskonto oli ortodoksisuus, joita oli noin prosentti väestöstä (Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikkö, nd). Suomessa uskonto ei ole vaikuttanut liiketoimintaan samalla tavalla kuin Intiassa. Suomessa kuin myös Intiassa uskonto ei kuulu työpaikoille, vaan sitä tulee harjoittaa niille varatuissa paikoissa kuten temppeleissä ja kirkoissa. Molemmissa työkuultuureissa uskonto näkyy enemmän vapaapäivinä kuten diwali ja pitkä perjantai kuin uskonnon harjoittamisena työpaikalla.

### 3.4.5 Hierarkia

Intialaisen työkuulttuurin osana esihenkilön asema on holhoava, jolla tarkoitetaan hänen valvovan pienintäkin asiaa (Sivasubramanian, 2016). Suomalaisissa yrityksissä arvostetaan oma-aloitteisuutta ja täsmällisyyttä, jolloin esihenkilön on mahdollista tehdä omia tehtäviään alaistensa seuraamisen sijaan (infoFinland, nd).

Intian monikielisyyden takia on tärkeää käyttää englanninkielisiä puhuttelumuotoja Mr, Mrs ja Miss, puhuteltaessa korkeampi arvoista tulee käyttää Sir ja Madam. Intiassa tittelit sekä kohteliaisuus ovat tärkeitä tarkan hierarkian takia (Mikhula, 1998). Sen sijaan Suomessa yrityksen sisäinen kommunikaatio on suoraa ja epämuodollista, jolloin teittelyä ei Suomalaisissa yrityksissä usein nähdä vaan se on korvattu sinuttelulla tai kutsumalla toisia etunimellä oli kyseessä kollega tai esihenkilö. (infoFinland, nd).

### 3.4.6 Työterveydenhuolto

Intiassa kuten monissa muissakin kehitysmaissa työterveyttä koskeva lainsäädäntö on laaja, mutta useissa tapauksissa sitä ei sovelleta, vaikka kyseessä olisi yksinkertainenkin tapaus. Tämä johtuu suurelta osin kansallisen ja kansainvälisen rahoituksen puutteesta, teknisten resurssien puutteesta, politiikasta sekä työvoiman puutteesta. Nämä syyt ovat osana heikentämässä paremman työterveydenhuollon käyttöönottoa Intiassa (Banerjee, 1993).

Vaikka Intiassa on otettu käyttöön työterveydenhuolto, jota tuetaan lainsäädännöllä sekä luomalla rakenteet sen edistämiseksi, kuitenkin useimmissa tapauksissa valtion määrittelemä budjetti ei ole riittävä valtiollisen työterveydenhuollon tukemiseen. Suomessa Intian tapaan on lakisääteisesti määrätty työterveydenhuolto, jotka ovat suunniteltu jokaisen yrityksen tarpeisiin. Työterveyshuollon mahdollistaa työnantaja, joka on lain mukaan siihen velvoitettu (Kansaneläkelaitos, nd).

## 4 INFORMAATIOPAKETIN KEHITYSPROSESSI

Tässä kappaleessa käsittelen kuviossa 4. olevaa informaatiopaketin vaiheittain etenevää prosessia. Tulen kertomaan mistä syntyi tarve informaatiopaketille, millaista taustatutkimusta tein sekä henkilöhaastatteluista ja siitä millaista hyötyä Intiasta saapuneet työn tekijät kokivat saaneensa informaatiopaketista.

### 4.1 Informaatiopaketin tarve

Informaatiopaketin tarve ilmeni Kaiku HR:n osallistuttua seutukaupunkihankkeeseen, jonka tavoitteena on kannustaa Suomalaisia yrityksiä palkkaamaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Tämän hankkeen myötä Kaiku HR:n aiemmin perustama tytäryhtiö Intiaan mahdollisti kansainvälisen rekrytoinnin Intiassa ensimmäisenä Suomalaisena henkilöstövuokraus yrityksenä, antaen heille etulyönti aseman verrattuna muihin Suomalaisiin henkilöstövuokrausyrityksiin. Kaiku HR:n oli mahdollista tytäryhtiön kautta hallinnoida koko rekrytointiprosessia itsenäisesti varmistaen sen eettisyyden.

Kaiku HR:n tarkoituksena on luoda Intiaan rekrytoinnin kaikkia osapuolia hyvin ja oikeudenmukaisesti palvelevan prosessin, jonka avulla vältetään potentiaalisten työntekijöiden epäoikeudenmukainen kohtelu (Aho, 2023). Suurin ongelma Intiassa tehtävässä rekrytoinnissa on välikäsien tai välittäjien palkkiot, jotka Kaiku HR pyrkii poistamaan kokonaan rekrytointi ketjustaan tytäryhtiön avulla samalla tarjoten intialaisille työntekijöille mahdollisuuden saapua Suomeen työskentelemään (Aho, 2023). Kaiku HR:n tavoitteena on tämän hankkeen avulla lieventää Suomen työvoimapulaa. Esimerkiksi teknologiateollisuudessa arvioidaan seuraavan kymmenen vuoden aikana tarvittavan 130 000 uutta työntekijää (Talouselämä, 2023).

### 4.2 Taustatutkimus

Tässä kappaleessa kerron tarkemmin informaatiopaketin suunnittelusta. Suunnittelu alkaa informaatiopaketin ideoinnista, tällä tarkoitan asettumista intialaisen työntekijän asemaan ja miettimään mitkä asiat olisivat tärkeää tietää jo ennen lähtöä kotimaasta.

Ensin etsin jo tehtyjä vastaavia ulkomailta saapuville työntekijöille suunnattuja informaatiopaketteja. Tiedonhaun tuloksena löysin International House Helsingin valmistaman informaatiopaketin (nd) sekä Aalto-yliopiston verkkosivuilla olevan esitteen (nd), joita voin hyödyntää informaatiopakettia tehdessäni. Tämän lisäksi etsin tietoa internetistä liittyen yleisimpiin kysymyksiin, joita Suomeen tulevilla työntekijöillä saattaa olla. Löytämieni kysymysten perusteella eniten esiin nousseet asiat olivat työterveys, työturvallisuus, työaika sekä palkan maksaminen.

#### 4.3 Informaatiopaketin valmistus

Taustatutkimuksen jälkeen informaatiopaketin konkreettinen valmistaminen alkoi vertailemalla edellä mainittujen, Aalto-yliopiston ja International House Helsingin, lähteiden yhtäläisyyksiä, joista poimin omaan informaatiopakettiini tärkeimpiä. Molemissa lähteissä mainittiin prosessin alkavan työntekijän hakemalla oleskelulupaa Suomeen. Tässä prosessissa työnantaja, Kaiku HR, auttaa ja ohjeistaa työntekijää Maahanmuuttoviraston hakemusten täyttämisessä. Maahanmuuttovirasto käyttää Enter Finland sivustoa nopeuttaakseen hakemusten käsittelyä tehden siitä samalla myös hakijoilla edullisempaa. Enter Finlandissa on työntekijöille sekä työnantajille omat palvelunsa. Työntekijän tehtyä oman hakemuksensa työnantaja täyttää oman osansa, jossa tämä ilmoittaa työntekijän työehdot. Työnantajan pitää huolehtia siitä, että työehdot ovat Suomen lakien ja työehtosopimusten mukaiset (Maahanmuuttovirasto, nd).

Tämän jälkeen aloin selvittää millaisia lupia ulkomailta saapuva työntekijä tarvitsee. Tähän hain tietoa maahanmuuttoviraston sekä digi- ja väestötietoviraston verkkosivuilta, jotka olivat tiedonhaullisesti erittäin hyödylliset. Digi- ja väestötietoviraston sivuilla kerrottiin selkeästi ulkomailta saapuvien työntekijöiden tarvitsevan myös henkilötunnuksen, jota he voivat kyseisestä virastosta anoa.

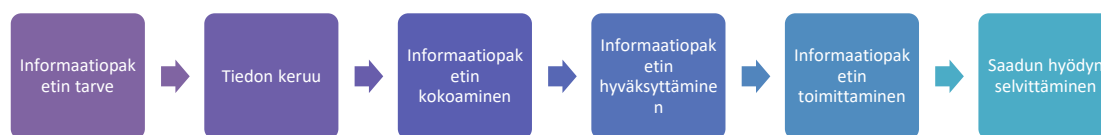
Seuraavaksi selvitin verotukseen liittyviä asioita, joista tietoa hain verohallinnon verkkosivuilta. Verkkosivut olivat erittäin kattavat ja tietoa löytyi helposti. Verkkosivuilla kerrottiin Suomessa yli kuusi kuukautta työskentelevien olevan Suomeen vero velvollisia. Kaiku HR:n kautta Suomeen saapuvat intialaiset työntekijät kuitenkin tulevat

työskentelemään Suomessa enemmän kuin 6 kuukautta, jolloin heitä verotetaan progressiivisesti.

Kun vero asiat oli selvitetty aloin etsiä tietoa sosiaaliturvasta. Tähän hain tietoa Kansaneläke laitoksen verkkosivuilta, joista tietoa löytyi runsaasti. Sain selville ulkomailta saapuvien työntekijöiden kuuluvan sosiaaliturvan piiriin vasta työsuhteen alkaessa, joten on selvää että heidän on kannattavaa ottaa terveystakuutus kotimaassaan. Näin he varmistavat saavansa hoitoa tarvittaessa, myös vapaa-ajan tapaturmissa, sillä työnantaja on lain mukaan velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työaikana. Tiedon työnantajan lakisääteisistä velvollisuuksista löysin Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilta. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös työterveyshuollon järjestäminen sekä tarjota työhön kuuluvat suojavarusteet.

Viimeisenä etsin tietoa asumisesta, erityisesti Rauman seudulla. Tiedon etsiminen keskittyi vuokra-asuntoihin, sillä voidaan olettaa ulkomailta saapuvan aloittavan asumisensa vuokralla. Tietoa löysin Rauman kaupungin verkkosivuilta sekä Vuokraovi:n verkkosivuilta.

Selvitettyäni nämä asiat lähetin alkuperäisen version informaatiopaketista intialaiselle Kaiku HR:n työntekijälle kommentoitavaksi. Hänen kommenttinsa perusteella tein hänen ehdottamiaan muokkauksia. Muokkausten jälkeen lähetin informaatiopaketin Kaiku HR:n hallitukselle luettavaksi. Hallitus totesi informaatiopaketin olevan tilausta vastaava ja olivat tyytyväisiä siihen.



Kuvio 4. Informaatiopaketin vaiheittain etenevä prosessi.

Tässä luvussa voidaan huomata, että informaatiopaketin valmistaminen on ollut vaiheittain etenevä prosessi, jonka keskeisessä osassa on ollut informaatiopaketti. Tämä

prosessi on edennyt määriteltävissä olevien vaiheiden kautta toiseen, joka on oleellinen osa vaiheittain etenevää prosessia.

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄ

### 5.1 Teemahaastattelu

Opinnäytetyöni on laadultaan kvalitatiivinen ja valitsin aineistokeruumenetelmäksi haastattelun. Haastattelu mahdollistaa sen, että haastateltavat voivat vastata kysymyksiin mahdollisimman laajasti ja vapaasti, samalla tuoden esille omat näkemyksensä sekä kokemuksensa. Haastattelun etuna verrattuna kyselylomakkeeseen on se, että haastateltaville voidaan esittää lisäkysymyksiä sekä pyytää tarkentamaan hänen antamiaan vastauksia (Hirsjärvi;Remes;& Sajavaara, 2013, ss. 205-206).

Valitsin monista tutkimushaastattelujen ryhmistä osittain strukturoidun eli teemahaastattelun sen vastaten tarpeisiini parhaiten. Teemahaastattelulla tarkoitetaan nimensä mukaisesti sitä, että haastattelussa keskitytään ennalta sovittuihin teemoihin (Hirsjärvi & Hurme, 2000, ss. 47-48) Tämä tarkoitti sitä, että esitin kaikille haastateltaville samat kysymykset sekä pyysin heitä tarvittaessa tarkentamaan vastaustaan. Tästä menetelmästä puuttuu strukturoidulle haastattelumenetelmälle tyypillinen kysymysten tarkka muoto sekä niiden esitysjärjestys, vain aihepiiri ja teema ovat ennalta määritelty (Aaltola & Valli, 2010, s. 28).

### 5.2 Yksilöhaastattelu

Haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluina, joihin osallistui kolme Suomeen tullutta intialaista työntekijää. Yksilöhaastattelu on yksi yleisimpiä tapoja suorittaa haastattelu (Hirsjärvi & Hurme, Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö, 2000, s. 61). Yksilöhaastattelu on sopiva tapa, kun tutkimuksen aihe on niin henkilökohtainen, ettei haastatteluun osallistujia koe mielekkääksi osallistua ryhmähaastatteluun.

Yksilöhaastattelu on parempi vaihtoehto, kun halutaan selvittää henkilön omat mielipiteet ja kokemukset ilman muiden haastateltavien vaikuttamista hänen mielipiteeseensä. Tämä mahdollistaa myös sen, että haastattelu tilanne on rauhallinen ja haastateltava kokee tulevansa kuulluksi paremmin kuin ryhmähaastattelussa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, ss. 123-124).

Haastattelu toteutettiin englanniksi sen ollessa haastateltavien käyttämä työkieli. Haastattelun olisi voinut toteuttaa myös ryhmähaastatteluna, mutta koin helpommaksi molemmille osapuolille toteuttaa sen yksilöhaastatteluna välttääkseni mahdolliset molempuoliset virheellisen tulkinnan. Huomioin myös olevani kokematon haastattelijan roolissa, joka edes auttoi päätöstä toteuttaa haastattelut yksilöhaastatteluina, haastattelun dokumentointi oli myös yksinkertaisempaa yksilöhaastattelussa.

### 5.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimus asetukset ohjaavat opinnäytetyön eettisyyttä. Teoksessa Tutki ja kirjoita esitetään opetusministeriön asettaman tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat ohjeet tieteellisten menettelytapojen noudattamiseen. Näissä ohjeissa esitellään hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti toteutetun tutkimuksen periaatteet jotka ovat: rehellinen, huolellinen ja tarkka toiminta tutkimuksen jokaisessa vaiheessa, kriteerien mukaiset sekä eettisesti kestävät tiedonhankinta-, tutkimus-, ja arviontimenetelmät, avoimuus tulosten julkaisemisessa, muiden töiden kunnioittaminen sekä niiden merkityksen esittäminen työhön liittyen, tutkimuksen kulku on toteutettu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla sekä hyvän hallintokäytännön ja henkilöstö- ja taloushallinnon käytäntöjen noudattaminen tutkimuksessa (Hirsjärvi;Remes;& Sajavaara, Tutki ja kirjoita, 2013, s. 24).

Eettisyys opinnäytetyössä koostu useista osa-alueista. Edellä esitettyjen eettisten ohjeiden mukaan (Hirsjärvi;Remes;& Sajavaara, Tutki ja kirjoita, 2013, s. 24) eettisesti toteutetun opinnäytetyön tekemisessä en ole esittänyt muiden tutkimustuloksia tai ajatuksia omanani, työtä ei ole kopioitu ja se on valmistettu itsenäisesti. Työn raportointi

ja tutkimustulokset tullaan esittämään avoimesti. Opinnäytetyössäni olen myös ilmoittanut sidonnaisuuteni työhön opinnäytetyön ollessa osa hanketta, johon Kaiku HR osallistui sekä olevani ammattikorkeakoulu opiskelija, enkä tutkija. En saanut palkkaa tai palkkiota työstä. Haastatteluihin osallistuneet olivat vapaaehtoisia, eivätkä he saaneet osallistumisesta palkkiota.

#### 5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta. Reliaabelius tutkimuksessa tarkoittaa sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan selostus tutkimuksen toteuttamisesta, esimerkiksi haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät sekä tutkijan itsearviointi tilanteesta (Hirsjärvi; Remes; & Sajavaara, Tutki ja kirjoita, 2013, ss. 231-232).

Suunnittelin etukäteen haastattelurungon, jonka tavoitteena oli varmistaa tutkimuksen laadukkuus. Haastattelurunko sisälsi avainsanoja joita käytin, mikäli haastateltavalle ei tullut kysymykseen liittyen mitään mieleen. Huomasin haastateltavilla olevan samanlaisia vastauksia, vaikkakin eri näkökulmasta tai he muotoilivat ne hieman eri tavalla.



## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Haastattelujen toteutus

Lähetin haastattelu kysymykset ensin Kaiku HR:n HR-päällikölle, Anniina Aholle, joka hyväksyttyään kysymykset välitti ne sähköpostitse haastatteluun osallistuville intialaisille. Varasin jokaiselle yksilöhaastattelulle aikaa tunnin, jotta haastateltavan ei tarvinnut kokea kiirettä. Aluksi kerroin kaikille haastateltaville opinnäytetyöni tarkoituksen ja aiheen sekä miksi valitsin sen. Suunnittelin haastatteluille rungon (Liite 1), jonka avulla huolehdin haastattelun aikana käytävän keskustelun pysyvän aiheessa. Ahon haastatteluun tein oman haastattelurunгон (Liite 2), jota käytin hänen kanssaan. Tarvittaessa esitin haastateltaville tarkentavia kysymyksiä. Nauhoitin haastattelut puhelimellani myöhempää litterointia, eli puhtaaksi kirjoittamista varten. Nauhoitusten alussa varmistin haastateltavilta heidän suostumuksensa haastatteluun osallistumisesta ja haastattelun nauhoittamiseen. Litteroinnin jälkeen korostin tekstistä oleellimmat esiin nousseet mielipiteet ja muutokset tarpeet. Litteroinnin jälkeen haastattelujen nauhoitukset poistettiin.

### 6.2 Kohdejoukko

Kohdejoukkonani oli kolme Intiasta Suomeen saapunutta työntekijää, jotka työskentelevät Rauman seudulla metallialan yrityksessä. Kaikki kolme ovat tulleet työskentelemään Suomeen Kaiku HR:n kansainvälisen rekrytoinnin kautta. Lisäksi haastattelin Kaiku HR:n HR-päällikköä Anniina Ahoa, joka on työskennellyt Intia-projektin parissa sen alusta lähtien.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen ja tämän takia keskeinen kysymys aineiston keruussa on, miten suuri otos on riittävä, eli kuinka monta haastateltavaa on tarpeeksi. Pinnalliset ja yleiset vastaukset voivat muodostaa haasteen pienelle otannalle. Kaiku HR:n kansainvälisen rekrytoinnin ollessa vasta alussa Suomeen saapuneiden työntekijöiden määrä on vielä vähäinen, joten otantani ei tämän takia ole suurempi. Otannan pienen määrän takia haastatteluista saadut vastaukset eivät välttämättä ole yleispäteviä.

### 6.3 Haastattelujen analyysi

Lähestyin opinnäytetyöni analysointia induktiivisesta näkökulmasta, tämän seurauksena päättely on ollut aineistolähtöistä. Induktiivisen päättelyn mukaan tein havaintoja tapahtumista jotka tässä tapauksessa olivat suorittamani haastattelut ja yhdistin ne lopuksi yhdeksi laajemmaksi kokonaisuudeksi (Kylmä & Juvakka, 2007, s. 22). Saatuani haastattelujen tulokset erittelin ne sisältöjen perusteella ja jaoin ne teemoihin. Erittelin tutkimusongelman pohjalta teemoihin jotka ovat: ovatko Intiasta saapuneet työntekijät kokeneet informaatiopaketin hyödylliseksi, onko Kaiku HR kokenut informaatiopaketin hyödylliseksi, onko informaatiopaketti auttanut Intialaisia sopeutumaan ja miten informaatiopakettia voidaan kehittää jatkossa. Analysoin saadun aineiston käsittelemällä sen teoreettisen taustaoletuksen, tutkimuskysymysten sekä tutkimusongelmien antaman viitekehyksen mukaan. Haastattelujen analysoinnissa en käyttänyt mitään erillistä analyysiohjelmaa.

Perusanalyysimenetelmänä käytin sisällönanalyysia. Luokittelin vastaukset erilaisiin luokkiin sekä teemoihin. En pystynyt käyttämään tilastollista tietoa kuten määrällisessä tutkimuksessa olisi ollut mahdollista, sillä analysoin haastateltavien omia kokemuksia ja näkemyksiä.

## 7 HAASTATTELujen Tulokset

Haastatteluissa selvitin aluksi haastateltavien työkokemusta ulkomailla. Vain yhdellä haastateltavista oli kokemusta ulkomailla työskentelystä alalla, johon hänet oli Suomeen palkattu. Kaikilla haastateltavilla oli laaja työkokemus aloilla, joihin heidät oli Suomeen palkattu. Tämän lisäksi Anniina Ahon kanssa tehty haastattelu antaa kuvaa työnantajan näkökulmasta niin Intiasta saapuneiden työntekijöiden sopeutumisesta sekä informaatiopaketin käytöstä jatkossa.

Haastatteluiden perusteella esiin nousi kolme teemaa jotka ovat: ovatko Intiasta saapuneet työntekijät kokeneet informaatiopaketin hyödylliseksi, onko Kaiku HR kokenut informaatiopaketin hyödylliseksi, onko informaatiopaketti edesauttanut sopeutumisessa ja miten informaatiopakettia voidaan kehittää jatkossa. Nämä teemat ovat syntyneet tutkimuskysymysten perusteella. Näissä teemoissa käsitellään työntekijöiden sekä Ahon subjektiivisia kokemuksia informaatiopakettiin liittyen.

### 7.1 Informaatiopaketin hyöty

Kaikki haastateltavat kokivat informaatiopaketista olleen heille hyötyä. Aiemmin ulkomailla työskennellyt työntekijä tiesi mitä toisessa maassa työntekeminen edellyttää viisumin ja muiden lupien suhteen, mutta kertoi myös Suomessa olevan hänen mukaansa viranomaistyöskentelyn olevan erittäin tarkkaa. Kaksi muuta työntekijää olivat yllättyneitä siitä miten paljon viranomaistyöskentelyä heidän työlupien ja muiden dokumenttien saaminen edellyttää. Tämän lisäksi Intiasta saapuneet työntekijät olivat positiivisesti yllättyneitä lukiessaan Suomen työterveydenhuollon kattavuudesta.

Aho kertoi haastattelussa huomanneensa hyödyn vähentyneenä tiedusteluna palkasta pidätettävien työntekijän maksuihin liittyen, jolloin Kaiku HR:n työntekijöillä on enemmän aikaa keskittyä toisiin työtehtäviinsä. Aho koki informaatiopaketin myös mahdollistavan Kaiku HR:n eettisen työskentelyn sillä informaatiopaketin myötä toiminta on luotettavaa, avointa ja läpinäkyvää.

### 7.2 Sopeutuminen

Kaikkien haastateltavien mukaan sopeutuminen on ollut erittäin nopeaa, vaikka kulttuurillisia eroja on ollut erityisesti työpaikalla. Intialaiset ovat olleet yllättyneitä suomalaisten vähäpuheisuudesta, jonka takia ovat kokeneet hankalaksi työyhteisöön asetumisen. Tästä huolimatta he ovat kokeneet itsensä tervetulleeksi eivätkä ole kokeneet työpaikalla syrjintää.

Ahon mukaan Intiasta saapuneista työntekijöistä oli tullut aluksi negatiivisia huomauksia heidän työtahtiinsa sekä työn laatuun liittyen, mutta nämä ovat parantuneet ajan myötä. Ahon mukaan tämä on työhön liittyvää kulttuurishokkia, sillä Suomessa työskentely on Intiaa itsenäisempää. Tästä esimerkkinä intialaisten työskentelyn lopettaminen esihenkilön poistuessa työpisteeltä, mutta tämä on korjattu asiasta huomauttamalla.

### 7.3 Informaatiopaketin kehittäminen

Haastatellut intialaiset olisivat halunneet saada informaatiopaketin aikaisemmin, sillä he saivat ne vasta saavuttuaan Suomeen. Tämän lisäksi he olivat tyytyväisiä informaatiopaketin sisältöön ja siihen, miten siinä oleva informaatio oli esitetty.

Aho kertoi Kaiku HR:n muuttaneen käytäntöä jo tulevien intialaisten työntekijöiden suhteen, sillä he lähettävät informaatiopaketin sähköisessä muodossa luettavaksi heidän työllistymisensä varmistuttua. Tämän lisäksi Aho kokee asialliseksi lisätä informaatiopakettiin työpaikan ulkopuolella olevia kulttuuriin liittyviä asioita kuten vapaa-ajan aktiviteetteja sekä selventää henkilökohtaisten hankintojen, kuten talvivaatteiden, olevan omakustanteisia.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten pohdinta

Haastattelujen tulosten perusteella intialaiset työntekijät olisivat halunneet saada informaatiopaketin aikaisemmin, tämä muutos on Kaiku HR:n puolesta jo tehty tarpeen ilmettyä. Aho toi haastattelussa ilmi kulttuurillisen eroavaisuuden intialaisten työntekijöiden oletuksessa henkilökohtaisen talvivaatetuksen hankkimisessa, jossa he oletivat työnantajan tarjoavan tämän heille. Asian tultua esiin tulisi informaatiopakettiin lisätä selvästi henkilökohtaisten tarvikkeiden kuuluvan työntekijöille itselleen.

Intialaiset työntekijät toivat haastattelu kysymysten ulkopuolelta esiin informaatiopakettin helppolukuisuuden ja selkeyden. Helppolukuisuus ja ymmärrettävyys olivat informaatiopakettia valmistaessa tärkeitä, sillä rekrytointi tilanteessa selvisi useiden haastateltavien kielitaidon puutteellisuus. Helppolukuisuudella ja ymmärrettävyydellä pyrittiin vähentämään väärin ymmärryksiä työelämässä. Helppolukuisuus auttaa myös Kaiku HR:n työntekijöitä, sillä Intialaiset työntekijät voivat katsoa informaatiopaketista tarvitsemiaan tietoja eikä heidän tarvitse olla yhteydessä Kaiku HR:n työntekijöihin.

## 8.2 Oma pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Intiasta saapuneiden työntekijöiden sekä Kaiku HR:n saama hyöty valmistetusta informaatiopaketista. Tavoitteena oli edesauttaa Intiasta saapuvien työntekijöiden integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Haastattelujen mukaan Intiasta tulleet työntekijät ovat hyötäneet saamastaan informaatiopaketista merkittävästi. Myös Kaiku HR:llä työskentelevä Anniina Aho kertoo yritysten työntekijöiden hyötyneen informaatiopakettin välittämisestä intialaisille työntekijöille. Ahon mukaan aikaisemmin ulkomailta tulleet työntekijät ovat olleet usein yhteydessä Kaiku HR:n työntekijöihin samoista asioista, joita informaatiopaketti sisältää.

Itselleni opinnäytetyön aihe selkiytyi harjoittelun aikana, jolloin aihe oli jokapäiväinen. Harjoittelun päätyttyä ja työnkuvani muututtua keskittymiseni siirtyi opinnäytetyöstäni sivummalle. Tämän lisäksi ajan käyttö töiden ja opinnäytetyön välillä muodostui toisinaan haastavaksi. Aikataulun venyminen toi omat haasteensa opinnäytetyön loppuun saattamisessa.

Mielestäni tutkimus voitaisiin uusida tulevaisuudessa suuremmalla otannalla, mahdollisesti sisältäen muita sukupuolen edustajia sekä muita kansallisuuksia EU-maiden ja Schengen-alueen ulkopuolelta, jolloin voidaan selvittää informaatiopakettin yleispätevyys.

Oman työn arvostus ja opinnäytetyönohjaajalta saamani ohjaus, tuki sekä kannustus auttoivat opinnäytetyön valmiiksi kirjoittamisessa. Olen havainnut henkilökohtaista kasvua tieteellisen tutkimuksen sekä tieteellisen kirjoittamisen osalta. Opinnäytetyön tekeminen ryhmässä olisi edesauttanut itseäni pysymään aikataulussa, mutta koen silti opinnäytetyön tekemisen yksin olleen itselleni parempi vaihtoehto sillä, pystyin perehtymään aiheeseen syvemmin ja kokonaisvaltaisesti. Lisäksi opinnäytetyön aikana luomani verkosto työelämässä voi olla hyödyllinen tulevaisuutta ajatellen.

## LÄHTEET

### 9 LÄHDELUETTELO

- Aalto yliopisto. (5. Helmikuu 2020). *Mitä työ on ja mikä on sen tulevaisuus?* Noudettu osoitteesta Aalto yliopiston sivusto: <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/mita-tyo-on-ja-mika-on-sen-tulevaisuus>
- Aaltola, J.;& Valli, R. (2010). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Aalto-yliopisto. (nd). *Careers at Aalto*. Noudettu 29.08.2023 osoitteesta Aalto-yliopisto sivusto: <https://www.aalto.fi/en/careers-at-aalto>
- Adler, N. (1997). *International dimensions of organizational behaviour*. 3. painos. . Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Aho, A. (12. Huhti 2023). (J. Haanpää, Haastattelija)
- Banerjee, S. R. (1993). Agricultural child labor in West Bengal. *Indian Pediatrics*, 1425.
- Digi- ja väestötietovirasto. (nd). *Ulkomaalaisen henkilötietojen rekisteröinti väestötietojärjestelmään*. Noudettu 14.10.2023 osoitteesta Digi- ja väestötietoviraston sivusto: <https://dvv.fi/ulkomaalaisen-rekisterointi>
- Global organized crime index. (nd). *Rikollisuus sijoitukset: Global organized crime index*. Noudettu 30.09.2023 osoitteesta Global organized crime indexin sivusto: [https://ocindex.net/rankings/criminality\\_?f=rankings&view=Cards&group=Country&order=ASC&criminality-range=0%2C10&state-range=0%2C10](https://ocindex.net/rankings/criminality_?f=rankings&view=Cards&group=Country&order=ASC&criminality-range=0%2C10&state-range=0%2C10)
- Hirsjärvi, S.;& Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S.;Remes, P.;& Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Tammi.
- infoFinland. (nd). *Asuminen Suomessa*. Noudettu 05.10.2023 osoitteesta infoFinlandin sivusto: <https://www.infofinland.fi/fi/housing/housing-in-finland#heading-6cbb9827-18cd-4a18-bff9-4024081ff1f4>
- infoFinland. (nd). *Suomalainen työkalttuuri*. Noudettu 21.06.2023 osoitteesta infoFinlandin sivusto: <https://www.infofinland.fi/fi/work-and->

enterprise/finnish-working-culture#heading-02eeb17c-98ef-47d6-9df1-5c5548b1e661

- International House Helsinki. (nd). *Newcomer's guide*. Noudettu 29.08.2023 osoitteesta International House Helsingin sivusto: <https://ihhelsinki.fi/wp-content/uploads/newcomersguide.pdf>
- International Labour Organization. (2020). *Global Wage Report 2020–21*. Publications Production Unit of International Labour Organization.
- Intian hallitus. (23. Syyskuu 1948). The factories act. Delhi, Delhi, Intia.
- KaikuHR. (nd). *Etusivu: KaikuHR*. Noudettu 25.08.2023 osoitteesta KaikuHRn sivusto: <https://kaikuhr.fi/>
- Kankkunen, P.;& Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kansaneläkelaitos. (nd). *Kela-kortti*. Noudettu 29.10.2023 osoitteesta Kansaneläkelaitoksen sivusto: <https://www.kela.fi/kela-kortti>
- Kansaneläkelaitos. (nd). *Työterveyshuollon järjestäminen*. Noudettu 12.11.2023 osoitteesta Kansaneläkelaitoksen sivusto: <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto-jarjestaminen>
- Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikkö. (nd). *Raportit*. Noudettu 18.11.2023 osoitteesta Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön sivusto: <https://uskonnot.fi/raportit/>
- Kylmä, J.;& Juvakka, T. (2007). *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita.
- Maahanmuuttovirasto. (nd). *Oleskelulupa*. Noudettu 18.10.2023 osoitteesta Maahanmuuttoviraston sivusto: <https://migri.fi/oleskelulupa>
- Maahanmuuttovirasto. (nd). *Työnantajan rooli ja velvollisuudet*. Noudettu 11.10.2023 osoitteesta Maahanmuuttoviraston sivusto: <https://migri.fi/tyonantajalle>
- Merriam-Webster. (nd). *Process Definiton & Meaning: Merriam-Webster*. Noudettu 15.08.2023 osoitteesta Merriam-Websterin sivusto: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/process>
- Mikhula, A. (1998). *Kommunikointi eri maissa*. Helsinki: Yrityksen tietokirjat.
- Pattanaik, D. (9. Toukokuu 2015). *Faith & business are separated in the West, but not so in India*. Noudettu osoitteesta The Economic Times: <https://economictimes.indiatimes.com/faith-business-are-separated-in-the-west-but-not-so-in-india/articleshow/47187149.cms>
- Pew Research Center. (9. Syyskuu 2021). *Key findings about the religious composition of India*. Noudettu osoitteesta Pew Research Centerin sivusto:



[https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/09/21/key-findings-about-the-religious-composition-of-india/pf\\_09-21\\_india\\_demography\\_0-1/](https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/09/21/key-findings-about-the-religious-composition-of-india/pf_09-21_india_demography_0-1/)

Scribbr. (15. Marraskuu 2022). *What Is a Conceptual Framework? | Tips & Examples*.

Noudettu osoitteesta Scribbr sivusto:  
<https://www.scribbr.com/methodology/conceptual-framework/#:~:text=A%20conceptual%20framework%20is%20a,existing%20studies%20about%20your%20topic.>

Sinkkonen, R. (2009). *Onnistu ulkomaankomennuksissa*. Helsinki: WSOYpro.

Sivasubramanian, N. B. (2016). *Managing across cultures with Cultural Intelligence Study of Finnish business leaders experience in India*. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (nd). *Työtäturvallisuus- ja ammattitautivakuutusjärjestelmä*. Noudettu 18.10.2023 osoitteesta Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön sivusto: <https://stm.fi/tapaturmavakuutus>

Talouselämä. (3. Maaliskuu 2023). *Talouselämä*.

The World Bank. (nd). *Adjusted net national income per capita*. Noudettu 03.12.2023 osoitteesta The World Bankin sivusto: [https://data.worldbank.org/indicator/NY.ADJ.NNTY.PC.CD?end=2020&locations=IN-FI&name\\_desc=true&start=2018&view=chart](https://data.worldbank.org/indicator/NY.ADJ.NNTY.PC.CD?end=2020&locations=IN-FI&name_desc=true&start=2018&view=chart)

The World Bank. (nd). *GDP per capita, India, Finland*. Noudettu 11.11.2023 osoitteesta The world bankin sivusto: [https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2022&locations=IN-FI&most\\_recent\\_value\\_desc=true&start=2017&view=chart](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2022&locations=IN-FI&most_recent_value_desc=true&start=2017&view=chart)

Työsuojeluhallinto. (nd). *Työajan enimmäismäärä*. Noudettu 12.11.2023 osoitteesta Työsuojelu hallinnon sivusto: <https://tyosuojelu.fi/tyosuhte/tyoaika/enimmaismaara#:~:text=Mik%C3%A4%20on%20tasoittumisjakso%3F,viikossa%20nelj%C3%A4n%20kuukauden%20ajanjakson%20aikana.>

Työsuojeluhallinto. (nd). *Työntekijän palkkaus Suomessa*. Noudettu 12.11.2023 osoitteesta Työsuojelu hallinnon verkkosivut: <https://tyosuojelu.fi/tyosuhte/lahetetty-tyontekija/palkkaus-suomessa>

Työsuojeluhallinto. (nd). *Työterveyshuolto*. Noudettu 18.10.2023 osoitteesta Työsuojeluhallinnon sivusto: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

- United Nations Development Programme. (nd). *Human Development Index*. Noudettu 03.12.2023 osoitteesta United Nations Development Programmen sivusto: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>
- Van de Ven, A. H.;& Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 510-540.
- Verohallinto. (nd). *Progressiivinen verotus vai lähdevero?* Noudettu 14.10.2023 osoitteesta Verohallinnon verkkosivut: <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/verokortti/rajoitetusti-verovelvollinen/>
- Wittwer, J. (4. Kesäkuu 2021). *Adapting to a Culture: The U-Curve Adjustment Theory*. Noudettu osoitteesta Success Across Cultures:n sivusto: <https://successacrosscultures.com/2021/06/04/adapting-to-a-culture-the-u-curve-adjustment-theory/>

## Haastattelurunko

### **Ennen haastattelua: Tutkimuksen selostus**

#### **Tutkimuksen selostus:**

Hello and thank you very much for taking part in my research. My goal with this research is to figure out if the information package, that you have received, made it easier for you to settle in Finland and in your new job. There are no right or wrong answers, and you will not be judged by your answers. I am interested in your experiences and how you would improve the information package.

We have one hour reserved for this interview so there is no need to rush your answers. If any of my questions feels difficult feel free to ask for clarification. If you feel like you do not want to answer any of the questions you are free to do so, this is voluntary after all. We can also take breaks if you feel like you need one.

This interview will be recorded, since I cannot write down everything we talk about. This interview will be transcribed afterwards. You will remain anonymous, the only thing that will be referenced in the research will be your profession.

### **Nauhoituksen käynnistys ja luvan varmistus haastateltavalta**

#### **Etenemisstrategia:**

Haastattelun ajan noudatetaan suunniteltua etenemisstrategiaa, joka ei ole sidottu yksittäiseen kysymykseen. Tämän tarkoituksen on edesauttaa haastateltavan vastausten laajuutta lyhyiden vastausten sijaan.

- Muistuta ettei ole väärää vastauksia
- Yritä saada haastateltava vastaamaan laajemmin
- Jos vastaus on en tiedä, kysy mitä hän tarkoittaa tällä tai muotoile kysymys uudestaan
- Edellä mainitusta haastateltavalle ei saa tulla pakottamisen tunnetta

### **Teema 1: Hyöty kotimaassa**

- **Was there something in the information package that you had not considered before, that helped you in preparation for coming to Finland? What were those things?**
- **What would you include in the next version of the information package to make it useful for future international employees?**

#### **Teema 2: Hyöty Suomeen saapuessa**

- **Was the information package helpful to you when you arrived in Finland?**
- **What would you include in the next version of the information package to make it more useful in the future?**

#### **Teema 3: Hyöty työssä ja vapaa-ajalla**

- **Did the information in the package help you to integrate better at work? What kind of differences did you notice between work culture in Finland compared to India? What things do you think there should be more of regarding work?**
- **How about leisure? Was there enough information regarding it? What would you like to add to make it better?**
- **What kind of cultural differences have you noticed between Finland and India so far? Either at work or leisure?**

#### **Haastattelun jälkeen:**

Thank you for the interview, it was a pleasure to be able to interview you today.  
I hope you have a joyful rest of your day.

## Haastattelurunko Anniina Aho

**Ennen haastattelua:** Tutkimuksen selostus

**Tutkimuksen selostus:**

Hei ja kiitos paljon osallistumisestasi tutkimukseeni. Tavoitteeni tällä tutkimuksella on selvittää, onko tehdystä informaatiopaketista ollut hyötyä yritykselle. Ei ole oikeita tai vääriä vastauksi. Olen kiinnostunut kokemuksistasi ja kuinka parantaisit informaatiopakettia.

Meillä on tähän haastatteluun varattuna aikaa tunti, joten sinun ei tarvitse kiirehtiä vastauksiasi. Jos jokin kysymyksistäni tuntuu vaikealta, voit pyytää selvennystä. Jos sinusta tuntuu, että et halua vastata kysymykseen, voit olla vastaamatta siihen, sillä tämä on vapaaehtoista. Voimme myös pitää taukoja, jos siltä tuntuu.

Tämä haastattelu nauhoitetaan, koska en voi kirjoittaa ylös kaikkea, mistä puhumme. Tämä haastattelu litteroidaan myöhemmin.

**Nauhoituksen käynnistys ja luvan varmistus haastateltavalta**

**Etenemisstrategia:**

Haastattelun ajan noudatetaan suunniteltua etenemisstrategiaa, joka ei ole sidottu yksittäiseen kysymykseen. Tämän tarkoituksen on edesauttaa haastateltavan vastausten laajuutta lyhyiden vastausten sijaan.

- Muistuta ettei ole vääriä vastauksia
- Yritä saada haastateltava vastaamaan laajemmin
- Jos vastaus on en tiedä, kysy mitä hän tarkoittaa tällä tai muotoile kysymys uudestaan
- Edellä mainitusta haastateltavalle ei saa tulla pakottamisen tunnetta

**Teema 1: Informaatiopaketin jakaminen**

**Milloin työntekijät saavat informaatiopaketin?**

Tarkoituksena selvittää milloin Kaiku HR on jakanut saapuville/saapuneille työntekijöille paketin.

## **Teema 2: Hyöty Suomeen saapuessa**

- **Koetko informaatiopaketista olleen saapuville työntekijöille hyötyä?**  
Tarkoituksena selvittää informaatiopaketin hyötyä saapuville työntekijöille, työnantajan näkökulmasta.

## **Teema 3: Hyöty työnantajalle**

- **Onko informaatiopaketista ollut hyötyä yritykselle?**  
Tarkoituksena selvittää yrityksen informaatiopaketista saama hyöty. Ajallinen tai muu hyöty

## **Teema 4: Sopeutuminen**

- **Onko informaatiopaketista ollut hyötyä työntekijöiden sopeutumisessa?**  
Tarkoituksena selvittää työnantajan näkökulmasta ulkomaalaisten työntekijöiden sopeutumista Suomeen, niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla.

## **Teema 5: Informaatiopaketin kehittäminen**

- **Millaisia asioita lisäisit informaatiopakettiin, jotta se olisi kattavampi?**  
Tarkoitus selvittää työnantajan mielipide tarpeellisista asioista informaatiopaketin päivitettyihin versioihin

## **Haastattelun jälkeen:**

Kiitos paljon osallistumisesta haastatteluun, mukavaa päivän jatkoa.