

OPINNÄYTETYÖ

Koillismaan alueen pitovoima

Euroopasta tulevien maahanmuuttajien puheenvuoro työyhteisön kehittämiseksi ja alueen pitovoiman lisäämiseksi

Jacqueline Keskitalo-Weber

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä AMK

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(11/2023)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä

Tekijät: Jacqueline Keskitalo-Weber

Opinnäytetyön nimi: Koillismaan alueen pitovoima – Euroopasta tulevien maahanmuuttajien puheenvuoro työyhteisön kehittämiseksi ja alueen pitovoiman lisäämiseksi

Sivumäärä: 50 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja: Laura Castrèn

Työn tilaaja: Koillis-Suomen kehittämissyhtiö Naturpolis Oy

Tämä opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistehtävä, jonka teema liittyi ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen ilmiöön ja keskusteluun työperäisestä maahanmuutosta. Opinnäytetyön tutkimusongelma oli, mikä merkitys työyhteisöllä on Euroopasta tulevien maahanmuuttajien työpaikkaan kotoutumiseen ja miten se edistää heidän jäämistään työvoimaksi Koillismaan alueelle. Tavoitteena oli tunnistaa Euroopasta tulevien maahanmuuttajien tarpeita sekä kehittämisideoita, joiden avulla voidaan parantaa alueella toimivien yritysten työyhteisön inklusiivisuutta ja alueen pitovoimaa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Koillis-Suomen kehittämissyhtiö Naturpolis Oy.

Koillismaan alueen työelämästä poistuu selvästi enemmän työntekijöitä kuin työelämään tulee. Yksi merkittävä ratkaisu on alueen vetovoiman ja työssäkäyntialueen tunnettavuuden ja houkuttelevuuden parantaminen. Tavoitteena on myös houkutella ulkomailta maahanmuuttajia. Pitovoimatekijöitä, kuten yritysten monikulttuurisuutta ja inklusiivisuutta, on tärkeitä tunnistaa ja tuoda esille entistä enemmän. Monikulttuurisen ja inklusiivisen työyhteisön rakentamista kannattaa kehittää samanaikaisesti työnantajien, elinkeinojen kehittämissyhtiön sekä kuntien palveluiden kanssa.

Koillismaalla asuu ja työskentelee jo monia maahanmuuttajia eri taustoista ja maahantuloisista. Tämän opinnäytetyön erityisenä tutkimuskohteena olivat EU-/EFTA-maista ja muista Euroopan maista tulleet työikäiset henkilöt, jotka asuvat tai työskentelevät alueella.

Kehittämistehtävässä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää ja tiedonkeruussa käytettiin teemahaastatteluja ja yhteisöllistä ideointimenetelmää. Selvitettiin teemahaastattelujen avulla viiden Euroopasta tulleen maahanmuuttajan näkökulmasta, mitkä heidän kokemuksensa ja odotuksensa omasta työelämästä olivat. Toimeksiantajan kanssa järjestettiin aivoriihityöpaja, josta saatiin kehittämisideoita siihen, miten alueella toimivien yritysten monikulttuurisia ja inklusiivisia työyhteisöjä voidaan auttaa kehittymään. Löydettiin kehitysmahdollisuuksia, jotka liittyvät monikulttuurisuuteen ja inklusiivisuuteen työyhteisössä, kielitietoiseen työyhteisöön sekä kaksisuuntaiseen perehdyttämiseen.

Tulokset antavat viitteitä siitä, millaisia asioita juuri Euroopasta tulleet maahanmuuttajat kohtaavat Koillismaalla työelämässä sekä mitä he arvostavat työyhteisössä. Tuotoksen perusteella voidaan kehittää edelleen työnantajille suunnattuja palveluja työyhteisöjen kehittämiseen ja vahvistamiseen.

Asiasanat: ulkomainen työvoima, työyhteisö, inklusio, monikulttuurisuus, kotoutuminen, integroituminen, osallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Work Community Developer, Bachelor's Degree

Author: Jacqueline Keskitalo-Weber

Title: Retention capability of Northeast Finland – European immigrants' discourse about enhancing work community development and strengthening retention dynamics in the region

Number of Pages: 50 and 5 attachment pages

Supervisor: Laura Castrèn

Commissioned by: Naturpolis Oy Nordic Business Center

This was a development-oriented thesis, which related to the current social phenomenon and discussion of work-related immigration. The research problem of the thesis was the importance of the work community for integrating immigrants from Europe into the workplace and how it promotes that they remain as a workforce in the Northeast region. The aim of the thesis was to identify the needs of European immigrants' and development ideas, which help to enhance work community development of regional companies and strengthen retention dynamics in the region. The commissioner of the thesis was Naturpolis Oy, a development company in northeastern Finland.

More workers are leaving working life in the Northeast region than entering working life. One significant solution is to promote the attractiveness of the region's employment opportunities. The goal is also to attract workers from abroad. It is important to identify and highlight retention factors, such as multiculturalism and inclusiveness of companies. Building a multicultural and inclusive work community is worth developing simultaneously with employers, the business development company, and municipal services.

In Northeastern Finland, there live immigrants with different backgrounds and different motives for coming to the area. For this thesis, we focused on working-age persons from EU/EFTA countries and other European countries who live or work in Northeastern Finland.

The study used a qualitative research method and the research material was collected by theme interviews and community ideas method. Five thematic interviews allowed us to hear, what were European immigrants' experiences in their work community and what expectations they had. A workshop was organized with the commissioner to brainstorm ideas on how to help regional companies develop their multicultural and inclusive work communities. There were opportunities for development identified, which are related to multiculturalism and inclusion in the work community, language-conscious work community and two-way orientation.

The results give an indication of what kind of issues immigrants from Europe face in the Northeast region in working life and how they value the work community. Based on this output, further services to develop and strengthen work communities can be developed for employers.

Keywords: foreign workforce, work community, inclusion, multiculturalism, integration, participation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
	2.1 Koillismaan alue	8
	2.1.1 Kohtaantohaaste ja ulkomaalaiset asukkaat Koillismaan alueella	8
	2.1.2 Vetovoima Koillismaalla.....	9
	2.1.3 JobBoost -hankkeen tulokset.....	9
	2.2 Maahanmuuttajia Euroopasta.....	10
3	MONIKULTTUURINEN JA INKLUUSIVINEN TYÖYHTEISÖ.....	11
	3.1 Maahanmuuttajan kotoutuminen	11
	3.2 Kulttuurinen monimuotoisuus	11
	3.3 Inklusiivisuus	13
	3.3.1 Inklusiivisuusmalli	13
	3.3.2 Inklusiivinen johtaminen	14
	3.4 Luottamus	15
	3.5 Kielitietoinen työyhteisö.....	15
	3.6 Kaksisuuntainen perehdytys	17
4	TUTKIMUSASETELMA.....	20
	4.1 Tutkimusongelma ja -kysymys.....	20
	4.2 Tutkimusmenetelmät ja perustelut.....	20
	4.3 Aineistonkeruumenetelmät	21
	4.3.1 Puolistrukturoitu teemahaastattelu	21
	4.3.2 Kehittämisidean työpaja	23
	4.4 Aineiston analyysimenetelmät.....	24
	4.5 Aineiston eettisyys ja luotettavuus	25

4.5.1	Aineiston eettisyys.....	25
4.5.2	Luotettavuus	25
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	27
5.1	Haastattelu	27
5.1.1	Haastateltujen taustatiedot.....	27
5.1.2	Itsensä kokeminen tervetulleeksi ja arvostetuksi sekä luottamuksen nauttiminen 28	
5.1.3	Kielitaito ja sisäinen viestintä työpaikalla.....	31
5.1.4	Perehdyttäminen	32
5.1.5	Mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työkäytäntöjen kehittämiseen.....	34
5.1.6	Oman osaamisen arvostus ja omalla urapolulla eteneminen.....	34
5.2	Kehittämistyöpaja	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET.....	37
6.1	Johtopäätökset.....	37
6.1.1	Kaikki mukaan ottava toimintakulttuuri.....	38
6.1.2	Perehdyttäminen	39
6.1.3	Kielitaito työyhteisössä	39
6.1.4	Oman osaamisen arvostus ja urapolulla eteneminen.....	40
6.2	Kehitysehdotukset.....	41
6.2.1	Kehitysehdotukset työnantajille	41
6.2.2	Kehitysehdotukset toimeksiantajalle	41
7	POHDINTA.....	45
	LÄHTEET	47
	LIITTEET.....	51

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistehtävä, jonka teema liittyy ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen ilmiöön ja keskusteluun työperäisestä maahanmuutosta. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa Euroopasta tulevien maahanmuuttajien tarpeita sekä kehittämideoita, joiden avulla voidaan parantaa alueella toimivien yritysten työyhteisön inklusiivisuutta ja alueen pitovoimaa. Kehittämällä voidaan edistää Euroopasta tulevien maahanmuuttajien kotoutumista työyhteisöön ja työurien jatkumista alueella.

Koillismaan alueen työelämästä poistuu selvästi enemmän suomalaisia kuin työelämään tulee ja alueelle on syntynyt kohtaanto-ongelmia. Koillismaalla on paneuduttu työvoimapulan ratkaisemisen. Yksi merkittävä ratkaisu on alueen vetovoiman ja työssäkäyntialueen tunnettavuuden ja houkuttelevuuden parantaminen. Tavoitteena on myös houkutella ulkomailta maahanmuuttajia. (Ahola 2023a.) Alueen vetovoima ja asukkaiden viihtyminen perustuu pitkälti luontoon, vapaa-aikaan ja elämänlaatuun (Pohjois-Pohjanmaan liito 2023).

Koillismaalla asuu ja työskentelee monenlaisia maahanmuuttajia eri taustoista ja maahanmuuttoluokista. Usein maahanmuuttajia pidetään joko työperäisinä henkilöinä EU:n ulkopuolelta tai humanitaarisista syistä tulleina henkilöinä. Tämän opinnäytetyön erityinen tarkastelukohta ovat Euroopan maista tulleet työikäiset henkilöt, jotka asuvat tai työskentelevät Koillismaalla. He eivät välttämättä ole työperäisiä maahanmuuttajia, vaan heidän motivaationsa tulla alueelle voi juontua suomalaisesta puolisuusta tai unelmien asuinpaikan löytämisestä tai rauhallisen elinympäristön etsimisestä. Mutta onko alueella riittävästi pitovoimaa pitääkseen uudet asukkaat alueella?

Työkulttuuri toisissa Euroopan maissa voi poiketa merkittävästi Suomen työkulttuurista, ja tämä voi aiheuttaa haasteita maahanmuuttajalle työyhteisössä. Kielelliset esteet sekä kulttuuri- ja vuorovaikutuserot voivat olla haasteellisia. Työnantajan on tärkeää vahvistaa koko työyhteisön monikulttuurisuustaitoja ja lisätä inklusiivisuutta organisaation kulttuuriin. Inklusiivisessa työyhteisössä on tärkeää arvostaa monikulttuurisuutta ja kulttuuriälyä, jotta kaikki jäsenet voivat tuntea olevansa osa yhteisöä. Oman urapolun etenemisen edistämiseksi tarvitaan keskustelua urakehitysmahdollisuuksista erityisesti monikulttuurisesta näkökulmasta käsin. (Toivanen, Väänänen, Kurki, Bergbom & Airila 2018, 126-130.) Inklusiivinen työyhteisö ei ole vain hyvää pitovoimaa, vaan myös tärkeä tekijä osaavan työvoiman houkuttelemiseksi.

Opinnäytetyön aihetta taustoitettiin perehtymällä maahanmuuttajien kotoutumista työyhteisöissä tarkasteleviin tietolähteisiin. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Haastattelun tarkoituksena oli kuulla haastateltavien kokemuksia omasta työelämästä: miten he pääsivät työyhteisön jäseneksi ja tunsivatko he olonsa hyväksytyksi ja arvostetuksi omana itsenään. Lisäksi järjestettiin opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa kehittämisyöpä, josta saatiin kehittämissideoita.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kuusamon kaupungin ja Taivalkosken kunnan omistama Koillis-Suomen kehittämissyhtiö Naturpolis Oy. Yhtiö perustettiin vuonna 2005 ja sen päätehtävät liittyvät yritys- ja aluekehittämiseen sekä aluemarkkinointiin Koillismaan alueella. Yhtiö edistää kannattavan liiketoiminnan ja uusien työpaikkojen syntymistä, auttaa muuttavia yrityksiä alueelle sijoittumisessa, kehittää alueen yritysten toimintaedellytyksiä ja toimintaympäristöä sekä edistää alueellista elinkeinoyhteistyötä. Tutkimus toi toimeksiantajalle hyödyllistä tietoa kansainvälisen työvoiman tilanteesta ja pitovoiman kehittämisestä, ja se liittyy osaltaan Mahdollisuuksien Pohjoinen – JobBoost Koillis-Suomi -hankkeeseen, jota Naturpolis Oy toteutti 9/2020-8/2023. Hankkeen tavoitteena oli löytää ratkaisuja Koillismaan kohtaantohaasteisiin ja houkutella alueelle työvoimaa. (Naturpolis 2023a; 2023b.) Kappaleessa 2.1.3 kerrotaan lisää JobBoost -hankkeen tuloksista.

Maahanmuuttajiin ja työyhteisöön liittyvät aiheet ovat olleet minulle henkilökohtaisesti tärkeitä opintojen alusta alkaen. Olen muuttanut vuonna 2005 Keski-Euroopasta Koillismaan alueelle ja olen työskennellyt työn tilaajana toimivassa kehittämissyhtiössä 2,5 vuoden ajan JobBoost -hanketyöntekijänä ja duuniagenttina myös maahanmuuttajille. Aihepiiri on siis ollut tuttu ja olin opinnäytetyöntekijänä erittäin kiinnostunut aiheesta.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä kappaleessa kerrotaan lyhyesti Koillismaan alueelta sekä, mitä aiheesta jo tiedetään.

2.1 Koillismaan alue

Koillismaan seutukunta sijaitsee Pohjois-Pohjanmaan maakunnan koillisosassa muodostuen Kuusamon kaupungista ja Taivalkosken kunnasta. Eri yhteyksissä (esimerkiksi hanketyö) mukaan saatetaan lukea myös muita lähialueen kuntia kuten Posio ja Pudasjärvi. Vuonna 2022 Kuusamon alueella asui 15'146 asukasta (- 0,1 %) ja Taivalkosken kunnassa 3'825 (- 2,2 prosenttia). (Tilastokeskus 2023a.)

Koillismaalla eletään ja on pitkään eletty luonnon kanssa rinnakkain. Alueen elinkeinoelämän painopisteet ovat puu- ja metsätoimialoilla sekä matkailu-, maatalous- ja elintarviketuotannon toimialoilla. Alueen ainutlaatuinen erämaaluonto tekee siitä mielenkiintoisen ympärivuotisen matkailukohteen ja asuinpaikan. Puutoimiala työllistää alueella suoraan ja välillisesti lähes tuhat ihmistä, sen lisäksi matkailu on yksi Kuusamon merkittävistä työllistäjistä. (Naturpolis 2023a). Myös rakennus-, teollisuus- ja metalliala sekä sosiaali- ja terveysala tarjoavat työmahdollisuuksia. Alueelta löytyy yksi Suomen suurimmista hitsaavista konepajoista. (Maan Pinnalla 2023.)

2.1.1 Kohtaantohaaste ja ulkomaalaiset asukkaat Koillismaan alueella

Maaseudun tulevaisuus (2023) kirjoittaa pääkirjoituksessa, että massiivinen pula osaajista ei ole ainoastaan kaupunkien ja isojen teollisuuspaikkakuntien ongelma. Myös maaseudulla tarvittaisiin tällä hetkellä eri aloille noin 10 000 osaajaa lisää niin kausitöihin kuin pidempiaikaisiin töihin. (Maaseudun Tulevaisuus 2023.)

Päivittäiset pitkät työmatkat tai työn vuoksi muuttaminen Koillismaan alueelle voi olla kannattamatonta, varsinkin, jos työstä saatava palkka ei ole riittävän suuri. Koillismaan alueella työntekijöiden löytymiseen vaikuttaa lisäksi tarjolla oleva epäsäännöllinen ja sesonkiluonteinen työ esimerkiksi matkailualalla. Aihe herätti myös Koillismaan alueella keskustelua. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen blogissa kirjoittivat Jämsä & Holappa (2021), että jos esimerkiksi avoimet työpaikat sijaitsevat eri paikassa kuin missä työttömät työnhakijat asuvat, puhutaan kohtaanto-ongelmasta. Kyse voi myös olla siitä, että työnhakijoiden osaaminen ja työnantajien tarpeet eivät kohta. (Jämsä & Holappa 2021.)

Maahanmuutto voi auttaa ratkaisemaan työvoimapulaa ja vahvistaa alueiden elinvoimaa. Kuusamossa asui vuonna 2022 495 (2,7%) ja Taivalkoskella 86 (1,6%) vieraskielistä ihmistä. Kuusamoon on muuttanut 173 ja Taivalkoskelle 29 eurooppalaista viimeisten 10 vuoden aikana. Kansainvälisten asukkaiden määrää kasvattavat myös kansainväliset rekrytoinnit sekä työn, perheen ja opiskeluiden perässä muuttaneet. Koillismaalla on jo monia kansainvälisen taustan omaavia paikallisia, jotka luovat elinvoimaa, palveluja ja työpaikkoja muun muassa vanhuksia hoitaen, taidetta luoden ja toimimalla matkailualan yrittäjinä ja monissa muissa työtehtävissä. (Ahola 2023a; Tilastokeskus 2023a; 2023b.)

2.1.2 Vetovoima Koillismaalla

Euroopan ulkomaalaistaustaiset ovat hyvin heterogeeninen joukko, joiden maahantulosyyt ja taustat vaihtelevat. Yksi tulosyys voi olla mielikuva maailman onnellisimmasta maasta, the World Happiness Report 2023:n mukaan kuudetta kertaa peräjälkeen (Eromäki 2023). Suomi on houkutteleva korkean elintason, luonnonläheisyyden sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon vuoksi. Ulkomaalaistaustaisten mielestä maan vahvuuksia eivät ole palkkataso, työmahdollisuudet tai mahdollisuus edetä uralla. (Välimäki, Pitkänen, Niemi & Veijola 2023, 103.)

Omaan elämäntyyliin sopiva asuminen, vapaa-ajan monipuoliset mahdollisuudet, virikkeellinen ympäristö sekä tarpeita vastaavien palveluiden saatavuus ovat ihmisille tärkeitä vetovoimatekijöitä, korostaa Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelma 2022-2025. Ohjelman mukaan alueen identiteetillä, ilmapiirillä, luonnolla ja kulttuurilla on merkitystä vetovoimalle ja asukkaiden viihtyvyydelle. (Pohjois-Pohjanmaan liitto 2023.)

2.1.3 JobBoost -hankkeen tulokset

Työvoimapulan ratkaisukeinojen löytämiseen paneudutaan ja ratkaisuja haetaan myös kansainvälisiltä osaajamarkkinoilta. JobBoost -yhteishankkeeseen on tuonut näkemyksensä ja kokemuksensa laaja joukko paikallisia. (Ahola 2023a.) JobBoost -hankkeen tulokset olivat opinnäytetyön kannalta kiinnostavia, erityisesti yhden työpajan tulokset. Ne toivat esiin niiden maahanmuuttajien tilanteita ja vaikutuksia, jotka asuvat alueella ja ovat töissä tai yrittäjinä.

Mitä huomioida harkitessa kansainvälisten työntekijöiden palkkaamista, kysyivät Kamilla Sultanova ja Varpu Rusila 15.11.2022 JobBoost-hankkeen työpajassa. Työpajan keskusteluissa nousi esille alueen houkuttelevuutta heikentäviä seikkoja, kuten kielimuuri, kielitaidon kehittä-

täminen ja suomalaisen kulttuurin oppiminen, heikot ja kalliit julkiset liikenneyhteydet, alhainen palkkataso, joka ei houkuttele ihmisiä muuttamaan alueelle, tarve kunnolliseen perehdytykseen ja pitempiaikaiseen yhteyshenkilöön työyhteisössä. Sen lisäksi nousi esille tarve huomioida myös kv-osaajan perheen sopeutuminen, heidän auttamisensa asunnon etsinnässä ja kaikissa byrokratiaan liittyvissä asioissa, tarve tarjota kohtaamispaikkoja, ystäviä ja harrastusmahdollisuuksia ja opastaa tähän liittyvissä asioissa, sekä tarve tarjota helppoja ja kattavia palveluja. Maahanmuuttajat totesivat, että rekrytoinnissa tulisi painottaa myös vetovoimatekijöitä, kuten harrastusmahdollisuuksia, puhdasta luontoa ja turvallista ympäristöä, ja tarjota jatkuvaa tehokielikoulutusta sekä kertoa muiden kv-työntekijöiden positiivisista kokemuksista. (Sultanova & Rusila 2022.)

Vaikka maahanmuuttajille suunnattua viestintää kehitetään jatkuvasti, on tärkeä kysyä: ”Jääkö ulkomailta tullut pysyvästi alueelle? Löytyykö alueelta menestyksen eväitä ja pitovoimaa maahanmuuttajille?” Pitovoimatekijöitä on tärkeä tunnistaa ja tuoda esille entistä tarkemmin. Työnantajamielikuvasta kannattaa Koillismaallakin olla kiinnostunut muun muassa siksi, että se parantaa yrityksen houkuttelevuutta työvoiman veto- ja pitovoimassa ja varmistaa yrityksen kasvua (Ahola 2023a).

2.2 Maahanmuuttajia Euroopasta

Suomen uuden hallituksen Vahva ja välittävä Suomi –ohjelman mukaan pula osaavasta työvoimasta halutaan ratkaista panostamalla kansainväliseen rekrytointiin. Työvoiman liikkuvuutta EU:n sisällä halutaan edistää. Hallitus haluaa myös selvittää työperusteisen maahanmuuton osalta pitovoimaan vaikuttavat tekijät ja edistää niitä muiden toimijoiden kanssa. (Valtioneuvosto 2023, 75.) Tästä keskusteltiin aktiivisesti julkisuudessa vuonna 2023. Kiuttu (2023) mukaan Työ- ja elinkeinoministeriö ei pidä tavoitetta realistisena, sillä Suomi kilpailee samasta työvoimasta muiden EU-maiden kanssa. Lisäksi Suomen saavutettavuus on keskistä Eurooppaa heikompi. Aiemmin on tehty rekrytointikampanja Espanjassa, mutta tulokset olivat vähäiset. Tällaiset kampanjat voivat olla kalliita, joten on tärkeää, että työntekijät ovat valmiita pysymään Suomessa pidemmän aikaa. (Kiuttu 2023.) Kotoutuminen on monimutkainen ja monipuolinen prosessi, johon liittyy useita työhön ja yksityiselämään liittyviä tekijöitä.

”Julkinen ja poliittinen keskustelu työperäisestä maahanmuutosta on jäänyt usein makrotalouden tasolle. Laadullinen kysymys sen sijaan olisi, millainen kansallinen ja alueellinen kulttuuri ja millaiset työpaikat houkuttelevat maahanmuuttajia sekä saavat heidät integroitua ja pidettyä yhteisönsä jäseninä.” (Karkola 2023, 16-17.)

3 MONIKULTTUURINEN JA INKLUUSIVINEN TYÖYHTEISÖ

Työn teoreettisessa osuudessa haluttiin tuoda esille tärkeimmät aiheet, jotka linkittyvät tämän kehittämistyön kehittämideoihin, jotka esitetään kappaleessa 6:ssa. Aiheet kokoavat yhteen ne asiat, jotka ovat erittäin tärkeitä inklusiivisessä työyhteisössä.

3.1 Maahanmuuttajan kotoutuminen

Kun maahanmuuttajalla on oma aktiivisuus kotoutumisensa edistämisessä ja suomalainen yhteiskunta vastaanottaa uudet jäsenensä, kotoutuminen onnistuu. Tärkeä tekijä on suomen ja ruotsin kielen hallinta ja että maahanmuuttajalla on tarpeeksi toimeentuloa. Muita tärkeitä tekijöitä ovat hyvinvointi, osallistuminen työelämään, koulutus, harrastus- ja muuhun toimintaan sekä yhteisöihin kuuluminen. (Karkola 2023, 19.) Ne suomalaiset, jotka kohtaavat maahanmuuttajia arjessaan, suhtautuvat myönteisimmin työperäiseen maahanmuuttoon (Kurronen & Pyykkönen 2021, 8).

Maahanmuuttajien integroituminen yhteiskuntaamme tapahtuu myös työpaikalla sekä työyhteisössä. Suomen tai ruotsin kielen hallinnan haaste on usein syy, miksi monilla maahanmuuttajilla on kotoutumiseen ja töihin liittyviä vaikeuksia. Usein heiltä puuttuu tukiverkosto ja on vaikea löytää ystäviä sekä töitä. Valtaosa arvioi kielimuurin vaikeuttaneen kotoutumista, minkä vuoksi suomen tai ruotsin kielen oppiminen on erittäin tärkeää. Kielen oppiminen estää myös syrjimistä. (Välimäki ym. 2023, 5.)

3.2 Kulttuurinen monimuotoisuus

Suomeen saapuu työntekijöitä eri maista ja erilaisista henkilökohtaisista syistä. Useille heistä suomen kieli sekä kulttuuri ja arkielämän toimintamallit ovat vieraita. Aluksi eri taustainen henkilö toimii olettaen Suomessa toimittavan kuten hänen kulttuurissaan. Siitä syystä sekä yhteisen kielen puutteen takia voi tapahtua väärinkäsityksiä. (Lautaniemi 2019, 6.) Toimivassa monikulttuurisessa työyhteisössä sekä kantäväestö että maahanmuuttaja joutuvat sopeutumaan toistensa kulttuuriin sekä erilaisiin työtottumuksiin. Sopeutumista tarvitaan molemmilta, eikä vain maahanmuuttajalta. Suomalaisuuden korostaminen ainoana "oikeana" toimintatapana ei edistä monikulttuurista työyhteisöä. (Salo & Poutiainen 2010, 23.)

”Kun maahanmuuttajaa opetetaan ja hän oppii suomalaisille tavoille, häntä ei enää nähdä maahanmuuttajana vaan hän on ”suomalaistunut”” (Salo & Poutiainen 2010, 22).

Wallin (2013) kirjoitti etnosentrisyydestä eli omakulttuurikeskeisyydestä, että tarkastellaan vierasta kulttuuria usein oman kulttuurin lähtökohdista, jolloin kulttuureja arvotetaan oikea – väärä ja hyvä – paha – akseleilla. Työyhteisön asenne vaikuttaa siihen, muodostuuko antoisa vuorovaikutus vierasta kulttuuria edustavan henkilön tai yhteisön kanssa. Alitajuisesti ehkä pidetään omaa kulttuuria normina ja voidaan erehtyä arvottamaan sitä oikeampana kuin vierasta kulttuuria. Tämän tiedostaminen on edellytys omien asenteiden muutokselle sekä vieraan kulttuurin kunnioittamiselle ja monikulttuurisen työyhteisön optimaaliselle kehitykselle. (Wallin 2013, luku 5.) Mikäli työpaikalla vallitsee oletus, että kaikilla henkilöillä on samanlaiset tavat, tarpeet ja odotukset, ja että vain kantaväestön toimintamallit ovat ainoita oikeita, ei pääse syntymään aitoa monikulttuurista yhteisöä. Ei kaikesta voidaan olla aina samaa mieltä, mutta avoin keskustelu erilaisuudesta ja kulttuurisesta kohtaamisesta auttaa löytämään yhteiset toimintalinjat. (Korhonen & Puukari 2013, 49-55.)

Kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa halua, kykyä ja herkkyyttä ymmärtää eri taustoista tulevaa ihmistä. Se mahdollistaa yhdessä toimimisen sekä erojen tiedostamisen ja kunnioittavat vuorovaikutustaidot. Kulttuurisensitiivisen työotteen kehittäminen auttaa toimimaan paremmin monikulttuurisen työyhteisön jäsenenä sekä kohtaamaan maahanmuuttaja yksilönä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023a.)

Monimuotoisuusjohtaminen ja siihen liittyvä strategiatyö voidaan nähdä resurssiksi ja lähtökohdaksi, että oppiminen, uudistuminen ja kehittäminen organisaatiossa onnistuu. Monimuotoisuusjohtamista tulisi muistaa, kun kehitetään työyhteisön strategia, johtamisessa sekä tasa-arvon ja työhyvinvoinnin edistämissä. Työnantajan ja esihenkilöiden asenne monimuotoisuuden on tärkeä. He voivat edistää monikulttuurisuutta järjestämällä monikulttuurisuuskoulutusta ja -valmennusta henkilöstölle. Myös monikulttuurisen mentorointiohjelman laatiminen kulttuurienvälisen yhteistyön ja oppimisen vahvistamiseksi ja tukemiseksi olisi tärkeä. (Korhonen & Puukari 2013, 49-57.)

Toimiva monikulttuurinen työyhteisö sen erilaisine näkökulmineen vaikuttaa myönteisesti uusien ideoiden syntymiseen ja innovointiin. Myös asiakaspalvelu voi parantua ja yhteisön jäsenen maailmankuva laajentua suvaitsemammaksi ja erilaisuutta arvostavaksi. Kansainvälisestä

työyhteisöstä on myös merkittävää hyötyä liiketoiminnalle. (Bergbom, Toivanen, Airila & Väänänen 2016, 23.)

3.3 Inklusiivisuus

Inklusiivinen työyhteisön toimintatapa on yhdenvertaista ja syrjimätöntä. Inklusiivisessa työyhteisössä työyhteisön jäsen voi kokevansa olevansa tervetullut. Hän kuuluu joukkoon ja on yhteisönsä arvostettu jäsen. Jokainen voi olla avoimesti oma itsensä ja kokea olonsa turvallisiksi. Työyhteisön jäsenillä on henkilökohtaisesta taustastaan riippumattomat mahdollisuudet vaikuttaa ja osallistua. Heille on tarjolla tukea ja koulutusta, mikä auttaa heitä etenemään urallaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 54-55.)

3.3.1 Inklusiivisuusmalli

Shoren (2011) inklusiivisuusmallin mukaan, inklusiivisessa (inclusion) työyhteisössä varmistetaan yksilön yhteenkuuluvuus tiimiin samaan aikaan, kun hänen erilaisuuttaan arvostetaan ja kannustetaan. Inklusion, siis samanaikaisen sisäpiirimäisyyden ja ainutlaatuisuuden lisäksi on olemassa myös samankaltaistamisen, erilaistamisen ja poissulkemisen työkuulttuuri. Samankaltaistamisen (Assimilation) kulttuurissa, jolla on korkea yhteenkuuluvuus ja vähäinen ainutlaatuisuus, heijastaa tilanteita, jossa yksilöä, joka on ainutlaatuinen, kohdellaan sisäpiiriläisenä, kun hän mukautuu kulttuurin hallitseviin normeihin. Erilaistamisen (Differentiation) kulttuurissa arvostetaan korkeasti yksilöä ainutlaatuisuutensa vuoksi, mutta työyhteisön jäsentä ei kohdella sisäpiiriin kuuluvana. Inklusiivisuuden vastakohta on vähäisen kuuluvuuden/matalan ainutlaatuisuuden yhdistelmä, siis yksilö on leimannut poissulkemiseen (Exclusion). Tässä tilanteessa työntekijä kokee itsensä poissuljetuksi niin, että hänellä on vähemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta kuin muilla ryhmän jäsenillä ja samaan aikaan hänen ainutlaatuisuuttaan ei arvosteta. (Shore, Randel, Chung, Dean, Ehrhart & Singh 2011, 1265-1267.)

Kun kuulumisen tarve estetään, voi syntyä haitallisia terveydellisiä vaikutuksia ja se voi vaikuttaa suorituskäyttöön ja käyttäytymiseen. Esimerkiksi maahanmuuttaja saattaa olla kokenut ammattilainen toimialalla, joka voi olla mahdollisesti arvokasta ryhmälle. Jos kohdellaan häntä lisäksi sisäpiiriläisenä, niin maahanmuuttajalla on vahva osallisuuden tunne ja ryhmä voi hyötyä paremman suorituskäytön kautta. Tärkeätä on, että jokainen työyhteisöjäsen ymmärtää ne edut, jotka samanaikaisen kuuluvuuden ja ainutlaatuisuuden kokemisesta tuo työyhteisölle. (Shore ym. 2011, 1265-1267.)

Figure 1
Inclusion Framework

	Low Belongingness	High Belongingness
Low Value in Uniqueness	<p>Exclusion</p> <p>Individual is not treated as an organizational insider with unique value in the work group but there are other employees or groups who are insiders.</p>	<p>Assimilation</p> <p>Individual is treated as an insider in the work group when they conform to organizational/dominant culture norms and downplay uniqueness.</p>
High Value in Uniqueness	<p>Differentiation</p> <p>Individual is not treated as an organizational insider in the work group but their unique characteristics are seen as valuable and required for group/ organization success.</p>	<p>Inclusion</p> <p>Individual is treated as an insider and also allowed/encouraged to retain uniqueness within the work group.</p>

Kuva 1: Dimensions of inclusion (Shore ym. 2011, 1266)

Shoren inklusiiokehys erottaa esimerkiksi muista monimuotoisuusteoriasta, joissa yksilö ei halua tuntea kuuluvansa yhteisössä arvostetuiksi ainutlaatuisten ominaisuuksiensa vuoksi, mutta heidän kuuluvuutena korostaa enemmän samankaltaisuuteen. Siis muut teoriat monimuotoisuuskirjallisuudessa kuvaavat yksilön kokemuksia ryhmissä olevan negatiivisia, kun he eroavat muista ryhmän jäsenistä. (Shore ym. 2011, 1271–1272.)

3.3.2 Inklusiivinen johtaminen

Olli Kiikkilä teki 2021 tutkimuksen ”Inklusiivisen johtajuuden piirteet sekä erot tietoisuudessa ja asenteissa yhdistää”, jossa hän mainitsee psykologisen turvallisuuden tunteen rakentamisen johtamissuhteissa tärkeänä. Se voidaan rakentaa avoimuuden, luottamuksen, lähestyttävyyden, rohkaisun ja tuen kautta. Tärkeää on työyhteisön jäsenien luottamus tunteiden jakamiseen, negatiivisten tunteiden näyttämiseen, haavoittuvuuden vaihtamiseen, palautteen vaihtamiseen ja ammatillisista tavoitteista keskustelemiseen. Inhimillisen kunnioituksen ja arvostuksen välittäminen yksilön kohtaan ja hänen tuntemuksensa saaminen arvostetuiksi ja aidoiksi yhteisön jäseniksi lisäsi osallisuuden tunnetta. Johtajan aito kiinnostus kuunnella ja osoittaa tukea yksilöiden oman polun löytämiseen. Johtaja voi rakentaa ryhmäidentiteetin ja

”me-”kuvan, joka korostaa yhteisestä tavoitteesta, ammatillisesta identiteetistä, kompetenssista ja arvostaja. Kiikkilän työn haastatteluissa tuli esiin, että vuorovaikutus ja suhteet muihin työntekijöihin työyhteisössä ovat inklusion kokemuksen ytimessä. Johtajan puolelta olisi tärkeä edistää verkostoitumisen tukemiseen sekä mahdollisuutta ihmissuhteiden rakentamista esimerkiksi ryhmäytymistyöpajassa. Johtajan rooli on rohkaista ennakkoluulottomuutta ja avoimuutta tilanteissa, jossa työyhteisöjäseniä kohtatavat uutta. (Kiikkilä 2021, 34-46.)

3.4 Luottamus

Inklusiivissa työyhteisössä luottamus on erittäin tärkeä. Bergbom (2023) kirjoitti luottamuksesta:

”Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittymistä voidaan kuitenkin tukea niin, että yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta muodostuu monimuotoisen työyhteisön voimavara” (Bergbom 2023).

Kalliomaa ja Kettunen (2010) mainitsivat luottamusta rakentavan johtajuuden tärkeät kulmakivet, jotka ovat muun muassa rehellisyys, luotettava vuorovaikutus ja esimerkillisyys. Yksi tärkeä asia on, että annetaan ja vastataan myönteistä sekä korjaavaa palautetta. Palautteen avulla vaikutetaan innostukseen, itseluottamus kasvaa, se lisää jaksamista ja vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen. Kaikki työyhteisön jäsenet voivat tukea toisiansa ja voidakseen paremmin tarvitaan arvostusta, hauskuutta, onnistumisia ja välittämistä. Arvostusta toisia työntekijöitä kohtaan voidaan osoittaa esimerkiksi osoittamalla kiinnostusta työkaverin työtä kohtaan, kysymällä häneltä neuvoa ja opastusta, pyytämällä häneltä apua tai kysymällä mielipidettä. Toisten huomioiminen, siis välittäminen voi olla tervehtiminen, kuunteleminen, rohkaiseminen ja kannustaminen. Joskus se tarkoittaa myös kipeän totuuden sanomista. Esimerkillisyyden myönteinen vaikutus työyhteisöön on noussut esille viime vuosien aikana. Aikaisempien vuosien autoritäärinen tapa ja johtamiskulttuuri ei enää toimi nykypäivän organisaatioissa. Mutta ihminen tarvitsee jatkuvasti pelisääntöjä. Pelisäännöttömyys uhkaa sisäistä tekemisen meininkiä ja heikentää ilmapiiriä. (Kalliomaa & Kettunen 2010, luku 3-5.)

3.5 Kielitietoinen työyhteisö

Puutteellinen kielitaito voi olla este työllistymiseen. Näin arvioi Suomessa puolet ulkomaalais-taustaisista. Kielitaitovaatimuksia käytetään usein turhaan, kun työnantajana yritetään peitellä

ennakkoluuloja. Yli 75% yrityksistä eivät ole valmiita palkkaamaan henkilöitä, jotka eivät puhu sujuvasti suomea. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b.)

Yksittäisen henkilön kotoutuminen helpottuu parantuneen kielitaidon myötä. Omien asioiden hoitaminen helpottuu ja riippuvuus muiden avusta vähenee. Kielitaito hyödyttää työssä pärjäämisessä, sosiaalisen elämän laajentumisessa ja mahdollisessa uudelleen työllistymisessä. Riittävä kielitaito turvaa ammatillisen osaamisen ja ehkäisee hyväksikäyttöä. Kielitaitoa pidettiin ylivoimaisesti tärkeimpänä tekijänä itseluottamukselle, onnellisuudelle, ihmissuhteiden solmimiseksi ja perheen viihtymiselle. (Hentonen & Alhanen 2023, 37; Lahti 2014, luku 11.2.)

Erityisesti työperäisille maahanmuuttajille on liian vähän mahdollisuuksia kielen oppimiseen ja he saattavat jäädä muista riippuvaiseen asemaan kielitaitonsa vuoksi. Moni toivoo mahdollisuutta opiskella kieltä työn ohessa. (Lahti 2014, luku 11.2.) Maahanmuuttajat Euroopasta eivät ole käyneet välttämättä kotoutumiskoulutuksessa ennen työllistymistä. Kun he ovat täysipäiväisesti työskentelemässä ja sen lisäksi ehkä vielä sesonkityöpaikalla vuorotöissä, voi olla mahdollonta päästä kielikursseille työnajan ulkopuolella. Monille kielen oppiminen ei ole tarpeeksi räätälöity tai joustavaa maahanmuuttajien tilanteen mukaan (Hentonen & Alhanen 2023, 37).

”Tarvitaan arkielämän vuorovaikutusta suomea äidinkielenään puhuvien kanssa. Paras harjoitteluympäristö löytyy työpaikoilta. Koska työyhteisöt ovat sosiaalisia verkostoja, ammatillista ja järkipäistä vuorovaikutusta tukee myös sosiaalinen ja tunne-elämään liittyvä taso.” (Lahti 2014, luku 11.2.)

Suomeen voi muuttaa myös sellaiseen työhön, joka ei vaadi kotimaisen kielen osaamista, mutta vaikka on mahdollista työskennellä organisaatiossa ilman kotimaisen kielen taitoa, kotimaisen kielen oppiminen olisi tärkeää. Se motivoi ja se on avain työuralla etenemiseen niin omassa organisaatiossa kuin sen ulkopuolellakin. (Lahti 2014, luku 8-9; Lautaniemi 2019, 9.) On myös monia maahanmuuttajia, joiden oleskelu Suomessa ei välttämättä ole pysyvää ja päätös jäädä maahan voi tulla joskus myöhemmin uralla (Hentonen & Alhanen 2023, 37). Sen takia kielen oppiminen työssä tai työn ohella olisi monille tärkeä asia alusta asti, esimerkiksi sesonkityöpaikalla.

Kielitietoisien työskentelyn kautta voidaan edistää, että työyhteisössä jäsenet ymmärtävät toisiaan ja että he voivat osallistua. Se mahdollistaa työskentelyn kehittyvällä kielitaidolla, tunnustaa kielen keskeisen merkityksen ja lisää tietoisuutta eri kielistä. Kielitietoisessa työyhteisössä voidaan käyttää kaikkien osaamia kieliä rinnakkaalla. Myös työhön liittyvän materiaalin tulee olla tarvittavilla kielillä saatavissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b.)

”Yritysten toimialat, kansainvälisyyden aste ja asiakas- sekä sidosryhmät vaikuttavat siihen, minkälaista kielitaitoa työntekijöiltä vaaditaan työtehtävissä” (Työterveyslaitos 2023a).

Työnantaja vaatii usein työntekijöiltä sujuvaa suomen tai ruotsin kieltä. Työnantajan tulisi huolehtia siitä, että hän antaisi mahdollisuuden puhua työssä opittavaa kieltä tai kommunikoida muulla kielellä kuin suomeksi tai ruotsiksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 65-66.) Myös työtehtäviä on tarkasteltava kriittisesti: kuinka paljon suomen kielen taitoa todella tarvitaan, vaatiiko kaikki työ sujuvaa suomen kielen taitoa ja voisiko työalueen jakaa näin, että voi osittain toimia englanniksi. (Lahti 2014, 8-9.) Jos työyhteisössä puuttuu yhteinen kieli, ongelmia ei liitetty pelkästään suomen/ruotsin kielen hallintaan. Ongelmana voi olla myös suomalais-taustaisten esihenkilöiden tai työyhteisön jäsenien puutteellinen englannin kielen taito. Vieraiden kielten hallinta nähtiin hyödyksi erityisesti asiakaspalvelussa. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 80-81.)

Kielitietoisien työskentelyn takia voi tulla muutoksia työpaikan toiminta- ja työskentelytapoihin. Työyhteisön jäsenten tulee sitoutua ymmärrettävän kielen käyttöön tilanteissa ja viestinnässä, joissa mukana on myös maahanmuuttaja, joka ei vielä puhu sujuvasti suomea. Kielitietoisessa sisäisessä viestinnässä on kiinnitettävä erityistä huomiota viestinnän selkeyteen ja ymmärrettävyyteen ja siihen, että organisaatioon ja omaan työhön liittyvä informaatio tavoittaa ja on ymmärrettävää kaikille työntekijöille. Käytännössä tämä voi tarkoittaa, että työyhteisössä käytetään silloin kahden tai useamman kielen rinnakkaista, jota kaikki työyhteisön jäsenet osaavat. (Työterveyslaitos 2023a.)

”Vastuu kielitietoisesta toiminnasta on yhteisesti jaettu koko tiimin kesken, jolloin kielitietoisuuden periaatteiden kertaaminen ei jää yksittäisen työntekijän vastuulle” (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2023b).

3.6 Kaksisuuntainen perehdytys

Perehdyttämisestä kerrotaan työturvallisuuslaissa, joka liittyy vahvasti yhteistoimintaan (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §). Hyvin järjestetty perehdyttäminen auttaa edistämään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä. Henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 8-9§.)

Työpaikalla perehdytetään työsääntöihin, joissa määritellään ja tarkennetaan työpaikan menettelytapoja sekä käytäntö- ja pelisääntöjä. Myös perehtyminen uuden työpaikan olosuhteisiin,

kulttuuriin, tapoihin ja odotuksiin on tärkeää. Työnopastus hoitaa ne asiat, jotka liittyvät työtehtäviin, työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelu, toteuttaminen ja valvonta ovat linjajohdon ja esihenkilön vastuussa, mutta hän voi delegoida tehtävää. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Onnistunut perehdytys on kaksisuuntainen prosessi. Se tarkoittaa, että perehdyttäminen, siis oppiminen, tapahtuu kumpaankin suuntaan. Työntekijä ja työyhteisö, molemmat opettavat toisilleen esimerkiksi myös uusia tapoja ja kulttuuria ja työ on sujuvaa. Kannattaa varata aikaa erityisesti alkuvaiheessa uuden työntekijän tietoihin ja taitoihin tutustumiseen ja tunnistamiseen. Avoin vuoropuhelu edistää hyvää työskentelysuhdetta. (Toivanen ym. 2018, 148.)

“Perehdytettyjen mielipiteitä ja kokemuksia kannattaa kuunnella, koska näiden avulla työyhteisöä olisi mahdollista kehittää eteenpäin” (Työturvallisuuskeskus 2013).

Erityisesti maahanmuuttajan perehdytykseen kannattaa panostaa, koska suomalaisessa työelämässä on ehkä erilaiset toimintatavat ja pelisäännöt kuin kotimaassa. Väärinymmärryksiä voi syntyä, kun yhteinen kieli puuttuu. Sen takia on tärkeää, että maahanmuuttaja saa ammattiosaimisen lisäksi myös perehdytyksen Suomen työkuulttuurin toimintatapoihin ja pelisääntöihin. On aina hyvä myös tarkistaa, onko maahanmuuttaja tietoinen työturvallisuudesta. Usein maahanmuuttaja tarvitsee myös selityksiä Suomen työlainsäädännöstä sekä työsuhteeseen liittyvistä asioista. Esimerkiksi palkanmaksu, verot ja loma-asiat voivat olla tärkeää asiaa. (Toivanen ym. 2018, 5-6, 148.)

Suomalaisilla työpaikoilla löydetään perinteisesti matala hierarkia ja sen takia odotetaan työntekijältä oma-aloitteisuutta. Niistä odotuksista on perehdytysvaiheessa tärkeä kertoa maahanmuuttajille, koska ne eivät ole välttämättä tuttuja. Esimerkiksi esihenkilön rooli voi olla epävarma ja se voi liittyä väärinkäsityksiin. Sen takia maahanmuuttajille tarvitsee kertoa mahdollisimman käytännönläheisesti työpaikan organisaatiosta, esimies-alaisuudesta ja vastuunjaosta. (infoFinland.fi 2023; Toivanen ym. 2018, 139-140.)

Lahden (2014) mukaan kunnollinen perehdyttäminen heti työsuhteen alkaessa ja erityistarpeiden havaitseminen sekä toimenpiteiden käynnistäminen ovat erittäin tärkeää, että voidaan estää leimaamasta ihmistä tai ryhmää. Perehdytyksessä on tarpeen huolehtia, että jos yhteinen kieli puuttuu, maahanmuuttaja ymmärtää kaiken tarvittavan. Selkokielistä perehtymismateriaalia, henkilökohtaista tukea, apua sekä tapaamisia kannattaa järjestää, kun maahanmuuttajia pereh-

dytetään työyhteisössä. Sen lisäksi on kielikoulutus, valmennus ja kannustaminen välttämättömyyttä. (Lahti 2014, luku 8.2.) Kirjalliset ohjeet auttavat siihen, että maahanmuuttaja voi perehtyä ja tarkistaa asiaa vielä myöhemmin. Maahanmuuttajan perehdyttämiseen ja ohjaukseen tarvitaan keskimäärin 1.5 kertaa enemmän aikaa kuin suomalaisen kanssa. (Pusa, Lampinen & Ryyänen-Jussila 2017, 12.)

Ennen kun ensimmäinen maahanmuuttaja tulee työyhteisön töihin, olisi tärkeä, että organisaatio miettii, miten kaksisuuntainen perehdyttäminen voidaan järjestää, miten voidaan maahanmuuttajan yleistä työelämätaitoja kehittää sekä minkälaiset kirjalliset ohjeet tarvitaan. Tarvitaan myös organisaation linjaukset ja toimintamallit esimerkiksi syrjinnän, epäasiallisen kohtelun ja rasismien osalta. On tärkeä kertoa myös työyhteisön jäsenille, millaista käyttäytymistä odotetaan heiltä. (Työterveyslaitos 2023b.)

On aina hyvä muistaa, että hyvä perehdytys on myös tärkeä veto- ja pitovoimatekijä. Työntekijä jää mielellään työpaikalle, jossa oli hyvä perehdytys. Sen sijaan voi huonoksi koettu perehdytys olla syy, että uusi työntekijä jo pian etsii uuden työpaikan. Myös taloudellisesta näkökulmasta kannattaa hoitaa perehdyttämistä hyvin, koska se lisää työhyvinvointia, työntekijät viihtyvät töissä ja työturvallisuus paranee. (Työterveyslaitos 2023b.)

4 TUTKIMUSASETELMA

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimus- ja kehittämisiongelma ja menetelmät sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmä, joilla ongelma aiotaan ratkaista. Kerrotaan myös opinnäytetyön luotettavuudesta ja eettisyydestä.

4.1 Tutkimusongelma ja -kysymys

Tutkimusaihetta miettiessä ja rajatessa oli tärkeää keskustella eri ihmisten kanssa, jolloin aiheeseen saatiin uusia, tuoreita näkökulmia. Keskusteluissa omat ajatukset kirkastuivat. Myös julkinen keskustelu työperäisestä maahanmuutosta vaikutti paljon lopulliseen päätökseen omasta tutkimusongelmasta. Oman näkökulman tarkastelemista auttoi perehtyminen teoriaan. Tutkimusaiheen valitsemisen ja teoriaan perehtymisen jälkeen mietittiin, miten oli mahdollista rajata aihetta vielä tarkemmin.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma oli:

Mikä merkitys työyhteisöllä on Euroopasta tulevien maahanmuuttajien työpaikkaan kotoutumiseen ja miten se edistää heidän jäämistään työvoimaksi Koillismaan alueelle.

Tutkimuskysymykset olivat:

Millaiset tekijät lisäävät Euroopasta tulevien maahanmuuttajien työhön ja alueeseen kiinnittymistä?

Miten Euroopasta tulevat maahanmuuttajat edistäisivät työyhteisöjen inklusiivisuutta ja heidän kotoutumistaan?

Miten Euroopasta tulevien maahanmuuttajien näkökulmasta voidaan tukea alueella toimivien yritysten inklusiivisia työyhteisöjä, jotta heidän kotoutumisensa työyhteisöön ja uran jatkuminen alueella voisi onnistua vielä entistä paremmin.

4.2 Tutkimusmenetelmät ja perustelut

Tässä tutkimuksessa kysymyksenasettelu esitetään ilmiöiden tasolla. Opinnäytetyön tutkimusongelma ratkaistaan narratiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen, eli laadullisen tutkimuksen avulla. Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska tarkoituksena on tutkia

subjektiivisiä kokemuksia maahanmuuttajien elämästä. (Vilkkä 2021, luku ”Tutkimus opinnäytetyönä.) Opinnäytetyö oli työntekijälähtöinen tutkimus työyhteisön inklusiivisuuden parantamiseksi.

4.3 Aineistonkeruumenetelmät

Opinnäytetyölle luotiin aikataulu ja suunnitelma, jossa määriteltiin keskeiset käsitteet, ja se, millä menetelmillä tutkimus toteutetaan, mistä tutkimusaineisto koostuu, mitä ryhmää ja miten monta henkilöä on tarkoitus tutkia, miten tutkittaviin saadaan yhteys, sekä se, missä tutkimus suoritetaan.

Aineisto päätettiin koota puolistrukturoidun teemahaastattelun tavalla, koska se sopii hyvin aiheisiin (Vilkkä 2021, luku ”Tutkimushaastattelu”). Haastattelun tarkoituksena oli aktivoida haastateltavia kertomaan omasta elämästään. Tavoitteena oli aineisto, jonka pohjalta on mahdollista luotettavasti tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.)

Haastattelujen lisäksi järjestettiin kehittämisideointityöpaja, jossa tarkoituksena oli löytää kehittämisideoita opinnäytetyön toimeksiantajalle sekä organisaatioille, jotka tukevat työnantajia ja maahanmuuttajia. Naturpolis Oy esimerkiksi voi edistää näitä asioita Koillismaan alueella erilaisten kehittämishankkeiden ja aluemarkkinoinnin kautta.

4.3.1 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

Teemahaastattelulla haluttiin selvittää, mitkä ovat Europasta tulevien maahanmuuttajien näkökulmasta tekijöitä, jotka estävät tai edistävät kotoutumista työyhteisössä ja uran jatkumista alueella. Haastattelun teemat liittyivät muun muassa Suomeen muuttoon ja kotoutumiseen, kulttuuriseen monimuotoisuuteen työpaikalla, työyhteisön jäseneksi hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemiseen omana itsenään, sosiaalisiin kontakteihin sekä oman osaamisen kehittämiseen.

Haastateltavien määrä riippuu aina tutkimuksen tarkoituksesta. Oli pohdittava, kuinka monta henkilöä haastatellaan, keneltä tietoja hankitaan, sekä miksi näitä tietoja tarvitaan. Näin kohdejoukkoa ja haastateltavien valintaa oli mahdollista rajata. (Vilkkä 2021, luku ”Tutkimushaastattelu”). Päätettiin, että viittä henkilöä haastatteleamalla voidaan saada merkittävää tietoa ja se

edustaa perusjoukkoa. Humanistinen ammattikorkeakoulun opinnäytetyöoppaan (2023) mukaan viisi haastattelua on hyvä määrä, kun haastattelut ovat sisällöllisesti relevantteja ja tiedon hankinnan kannalta keskeisiä.

Perusjoukko on tutkimuksessa määritetty joukko, joka sisältää kaikki havaintoyksiköt, joista tutkimuksessa halutaan tietoa (Tietoarkisto 2023). Tässä tutkimuksessa perusjoukko on kaikki Euroopasta tulleet maahanmuuttajat, jotka ovat töissä Koillismaan alueella tai naapurikunnissa ja jotka ovat asuneet alueella 1-5 vuotta. Haastateltavat henkilöt valittiin etsimällä ensin informanteiksi muutamia avainhenkilöitä, joille maahanmuuttajien tilanne Koillismaan alueella on tuttu. Nämä informantit eivät olleet mukana haastattelukohderyhmässä. Heidän avullaan saatiin haastateltaviksi tutkimusongelman kannalta keskeiset henkilöt. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.) Tavoitteena oli saada kohderyhmän henkilöiltä mahdollisimman monipuolista tietoa heidän kokemuksistaan työelämässä Koillismaalla. Haastateltavien syyt Koillismaalle töihin tulemiseen olivat erilaisia. He eivät ole ensisijaisesti työperäisiä maahanmuuttajia. Motivaatio oli ehkä suomalaisen puolison kanssa ulkomailta palaaminen, unelmien asuinpaikan löytäminen tai rauhallisen elinympäristön etsiminen ja pääseminen pois hektisestä elämästä. He asuvat täällä yksin tai puolison tai perheen kanssa. He eivät ole välttämättä käyneet syystä tai toisesta kotoutumiskoulutuksessa maahanmuuton alkuvaiheessa. Henkilöt valittiin niin, että he edustavat eri iässä olevia työkäisiä miehiä ja naisia. Kolme on kotoisin EU-maista, yksi EFTA-maasta sekä yksi muusta Euroopan maasta. Heillä on erilaisia ammatti- ja koulutustaustoja sekä monipuolista työkokemusta eri aloilta. Haasteltavilla oli tärkeää olla riittävän hyvä suomen, englannin tai saksan kielentaito, jotta oman tilanteen kertominen ja keskustelu onnistuisi näitä kieliä puhuvan tutkijan kanssa.

Haastattelulle luotiin teema-alueet ja niiden alle haastattelukysymykset. Oli tärkeää varmistaa, että vastaajalla oli riittävästi vapauksia kertoa omista subjektiivisista kokemuksistaan työhönsä ja kotoutumiseensa liittyen. Haastattelukysymykset jaettiin viiden luokkaan, jotka ovat Suomeen muutto ja kotoutuminen, kulttuurinen monimuotoisuus työpaikalla, inklusiivisuus (työyhteisön jäseneksi tulemiseen, mukaan ottaminen ja omaan työhön vaikuttaminen), sosiaalisten kontaktien ja ammatillisen verkoston merkitys sekä oman osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.)

Laadittiin kolmikielinen saatekirje, haastattelukysymykset ja seloste henkilötietojen käsittelytoimista. Valittuihin henkilöihin otettiin yhteyttä joko puhelimitse tai Whatsapp-sovelluksella, ja pyydettiin heitä osallistumaan haastatteluun. Heitä informoitiin opinnäytetyön ja haastattelun

tarkoituksesta. Mikäli he olivat kiinnostuneita osallistumaan, heille lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin haastatteluteemasta. Näin heillä oli mahdollisuus etukäteen valmistautua tapaamiseen ja pohtia haastattelun aihepiirejä. Mukaan lisättiin myös ehdotuksia haastattelukysymyksistä. Kun oli saatu suostumus osallistumisesta tutkimukseen, sovittiin tapaaminen haastateltavan toivomana ajankohtana. He osoittautuivat jo haastattelupyynnön saatuaan hyvin motivoituneiksi yhteistyöhön.

Vuoden 2023 kesä- ja heinäkuun aikana toteutettiin yhteensä viisi teemahaastattelua. Haastateltavina oli kaksi nais- ja kolme mieshenkilöä. Haastatteluista neljä toteutettiin etäyhteyksin Microsoft Teams -sovelluksella, yksi kasvokkain. Yksi haastattelu tehtiin suomen kielellä, kaksi englanniksi ja kaksi saksaksi. Haastattelutilanteet olivat luontevia ja keskustelunomaisia. Teema-alueita tarkennettiin apukysymyksillä, jotta tiedot saataisiin standardoituun muotoon. Näin oli mahdollista huomata aineistossa eroja ja yhtäläisyyksiä henkilöiden välillä. (Vilka 2021, luku ”Tutkimushaastattelu”.) Haastattelu eteni tiettyjen keskeisten teemojen ympärillä eikä otettu kantaa siihen, kuinka syvällisesti haastattelussa kerrottiin asiasta. Nähtiin tärkeänä, että se toi tutkittavien äänen kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.) Yritettiin sulkea pois väärin ymmärtämistä ja tehtiin usein oma yhteenveto kertomuksesta, niin kuin se oli itse ymmärretty. Kaikki haastatellut puhuivat heille vierasta kieltä.

Teemahaastattelun luonteeseen kuuluu haastattelujen tallentaminen. Haastattelun tallentamisen takia käytettiin Microsoft Teams-sovellusta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin mp4-tiedostomuotoon ja tallentamisesta ilmoitettiin osallistujille. Haastattelut kestivät 40-60 minuuttia. Kommenttien erottamiseksi haastateltavista käytettiin analyysissä kirjaimia A, B, C, D ja E.

4.3.2 Kehittämisedean työpaja

Toimeksiantajan Natupolis Oy:n kanssa järjestettiin 20.9.2023 kaksi tuntia kestävä aivoriihi-työpaja, josta saatiin kehittämideoita siihen, miten inkluuisia työyhteisöjä voidaan tukea, jotta Euroopasta tulevien maahanmuuttajien kotoutuminen työyhteisöön ja uran jatkuminen alueella voisi onnistua vielä entistä paremmin. Siihen osallistui kolme Naturpoliksen työntekijää, opinnäytetyöntekijä toimi fasilitaattorina. Menetelmäksi valittiin brainstorming eli aivoriihihityöskentely. Työpajan aluksi kerrottiin, miksi työpaja järjestettiin, jaettiin lyhyt yhteenveto haastatteluiden tuloksista ja sovittiin pelisäännöistä. Työpajan jaettiin kolmeen vaiheeseen. Ensiksi tunnistettiin tärkeimmät kehittämistarpeet, sitten jalostettiin ideoita. Kaikki työpajan jäse-

net sitoutuvat tuottamaan annettuihin ongelmiin mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti kehittämisehdotuksia. Sen jälkeen pysyttiin käytännön tasolla ja keskityttiin konkreettisiin toimenpiteisiin. (Innokylä 2023.) Aivoriihen tuloksista tehtiin kooste, tuloksien kuvaamisessa käytettiin mind-map tekniikkaa ja taulukot.

4.4 Aineiston analyysimenetelmät

Analyysissä tiivistettiin isompi sisältökokonaisuus pienemmiksi kokonaisuuksiksi ongelmanratkaisutavalla, johon liittyy toimintana ajattelua, lukemista, erittelyä, ryhmittelyä, tulkintaa ja eriteltyjen kokonaisuuksien nimeämistä. Analysoinnin avulla voidaan ymmärtää laajaa sisältökokonaisuutta tai aineistossa olevia muuttajia, ilmaisuja tai kielenkäyttöä sekä niihin liittyviä merkityksiä. Aineistoa järjestetään uusiksi näin, jotta ajattelutyö ja oivallus tuottavat uutta tietoa tutkimusongelmaan tai tehtävänasetteluun. (Vilka 2021, luku ”Analysointi käytännössä”.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin klassista sisällönanalyysia, joka on sosiologinen kvalitatiivisen tutkimuksen tyyppi. Sisällönanalyysi tehtiin teoriaohjaavalla analyysillä, jossa teoria voi toimia apuna, mutta analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä aineiston hankinta on vapaata suhteessa teoriaosan jo tiedettyyn tietoon tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

Haastattelujen läpikäyminen aloitettiin kuuntelemalla haastattelutallenteet. Ne litteroitiin eli purettiin kirjalliseen muotoon. Litterointi suoritettiin Microsoft Teams -sovelluksella, josta saatiin litteroitua tekstiä Word-tekstinkäsittelyohjelmaan. Näin tekstiä oli helppoa muokata ja selata. Haastattelujen litterointi tehtiin alkuperäisellä kielellä. Litteroinnin jälkeen aineisto luettiin läpi useaan kertaan ja merkittiin siihen eri väreillä, mihin haastatteluteemaan kommentti liittyy. Todettiin, mikä tässä aineistossa kiinnostaa, minkä jälkeen erotettiin ja merkittiin kiinnostuksen kohteita sisältävät kommentit. Kaikki muu jäi pois tästä tutkimuksesta. Suomeksi käännettiin vain ne tekstit, jotka siirrettiin teemojen teemoiteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7.2.1.)

Teorioita, tutkimusongelmaa ja tutkijan mielikuvitusta eli intuitiota käytettiin apuna aineiston teemoittelussa. Teemahaastattelun teemat olivat jo karkeita alustavia luokkia haastattelun pohjalle. Lisäksi tuli esille muita teemoja, jotka olivatkin lähtöteemojen lisänä mielenkiintoisia. Teemoittelussa syntyivät alaluokat ja aineistosta nousi esiin samanlaisuutta ja erilaisuutta, joiden ansiosta aineistosta saatiin tulkinta. Lopuksi alaluokat koottiin uusien teemojen alle. Tämän

jälkeen muodostuivat tulokset, joista tehtiin tutkimuksen kontekstilla päätelmiä. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7.2.2.)

4.5 Aineiston eettisyys ja luotettavuus

4.5.1 Aineiston eettisyys

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin eettisiä periaatteita Vilkan (2021) antaman ”aineiston eettiset lähtökohdat” -ohjeen mukaan.

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimusprosessin eettiset näkökulmat ja miten opinnäytetyössä varauduttiin siihen, että saadut tulokset ovat luotettavia. Aineiston eettisyydessä kiinnitettiin huomio ja siihen liittyi aineiston kokoaminen, käsittely, säilytys ja hävittäminen.

Ennen haastattelua haastateltaville annettiin tietoa aineiston keräämisestä, tutkimuksen tarkoituksesta ja vapaaehtoisuuden periaatteesta. Tiedot toimitettiin sähköpostilla, ja ne kerrattiin ennen haastattelua. Haastateltavilla oli itsemääräämisoikeus, mikä tarkoitti vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta kieltäytyä tietojen antamisesta. Tiedonantajan suostumus oli edellytys sille, kenen antamaa tietoa voitiin käyttää opinnäytetyössä, ja se vaikutti myös aineiston säilyttämiseen ja käyttöön. Tiedon käsittelystä kerrottiin henkilötietojen käsittelystä annetussa selosteessa, ja korostettiin, että haastateltavien tiedot käsiteltiin luottamuksellisesti ja turvallisesti, ja että aineisto on vain tutkijan käytettävissä, ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Kuvattiin, kuinka haastattelut nauhoitetaan, litteroidaan ja analysoidaan ja opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa. Yksityisyyden kunnioittamisen vuoksi haastateltavan henkilökohtaiset tiedot pidetään tunnistamattomina tutkimustekstissä. Sitaatteja käytettiin opinnäytetyössä, mutta ei mainita haastateltavan nimeä, kotimaata, työpaikan sijaintia tai työnantajaa.

4.5.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta oli tärkeä tarkastella koko tutkimusprosessin aikana.

Tutkimuksen haastattelun määrä on pieni, mutta tämä yksilöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuva tutkimus voi kuitenkin antaa viitteitä siitä, millaisia asioita juuri Euroopasta tulleet maahanmuuttajat kohtaavat Koillismaalla työelämässä. Oli vaikea löytää aiempia tutkimuksia, jotka selvittäisivät Euroopasta tulevien maahanmuuttajien tilanteita Suomen työyhteisöissä. Siitä huolimatta voidaan ajatella tutkimuksen vahvuuden olevan hyvä, koska aiemmat tutkimukset tukevat tämän opinnäytetyön tuloksia ollen suurimmaksi osaksi linjassa aiempien

maahanmuuttajien — ei erityisesti Euroopasta tulleiden — kokemuksia työyhteisöstä tutkineiden tutkimusten kanssa. (Eskola & Suoranta 1998, luku ”Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas”.)

Opinnäytetyön tekijä on muuttanut vuonna 2005 Keski-Euroopasta Koillismaan alueelle ja aihepiiri on hänelle tuttu. Haastattelijana hän oli kiinnostunut ihmisten erilaisuudesta ja toisaalta inhimillisen käyttäytymisen lainalaisuuksista. Hän ymmärsi, miten oma käyttäytymisensä voi vaikuttaa haastateltavaan. Toisaalta hän tiesi, mitkä kysymykset kannattaa tuoda esiin ja mitä motiiveja haasteltavan käyttäytymisen takana saattaa olla. Luottamuksen ja hyvän ilmapiirin rakentaminen oli erittäin tärkeää, että henkilöt saatiin kertomaan omista kokemuksistaan. Haastateltaville oli tärkeä vahvistaa, että heidän anonymiteettinsa säilyy ja heille kerrottiin rehellisesti tutkimuksen tarkoituksesta ja mahdollisista vaikutuksista. Tutkimuksen kannalta oli oleellista tarkastella, miten tutkittavat tulkitsivat asioita ja mitä merkityksiä he antoivat asioille vuorovaikutuksen kautta. Tutkija lähestyi tutkimuksen ilmiötä omasta näkökulmastaan ja tämä huomioitiin haastatteluissa. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4-5; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 25).

”Haastattelijan tehtävään kuuluu osoittaa kiinnostuneisuutta, hän joutuu ihmisenä osalliseksi, mutta hänen tulee olla puolueeton. Haastattelija ei saa hämmästellä eikä osoittaa mielipidettään.” (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.)

Kielierot saattoivat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Haastattelut tehtiin kolmella eri kielellä ja yhtenä riskinä oli, ettei tutkija ymmärrä haastateltavan puheenvuoron tarkoitusta tai toisinpäin. Myös litterointi- ja käännöstyössä oli vaarana, että tutkija ei ole ymmärtänyt, mitä haastateltava on oikeasti tarkoittanut, jolloin sitaatteja olisi muutettu liikaa.

Analyysin aikana käytiin jatkuvaa dialogia tutkimusaineiston, lähteiden ja oman subjektiivisen tulkinnan välillä. Oli tärkeä käyttää kriittisyyttä ja refleksiivisyyttä niin, että omat teoreettiset ajattelutavat ja kokemukset peilattiin, tunnistettiin ja tunnustettiin tulkinnoissa. Omien tulkintojen uskottavuutta voidaan tarkastella hyvin refleksiivisyyden kautta. (Vilkka 2021, luku ”Yksityisyyden suojaaminen, Lähdekritiikki”.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä kappaleessa esitetään haastatteluiden ja kehittämisideointityöpajan tulokset.

5.1 Haastattelu

Haastattelussa haluttiin selvittää tarkemmin työyhteisön merkitystä ja suhteita haastateltavalle sekä niiden hyötyä omalla urapolulla etenemiseen. Haastatteluiden tarkoitus oli kertoa viiden haastatellun tilanteesta ja miten he näkivät tulevaisuutensa. Nähtiin tärkeänä, että tässä kappaleessa heidän omien kertomuksiensa kautta tulisi esille eroavuuksia ja yhteneväisyyksiä.

Jokaisella haastateltavalla on oma elämätarina, joka voi myös vaikuta hänen työhönsä ja työyhteisöönsä. Kotoutuminen on monimutkainen ja monipuolinen prosessi, johon liittyy useita työhön ja yksityiseen elämään liittyviä tekijöitä. Tämän opinnäytetyön lukija voi pyrkiä hahmottamaan haastateltavien yksityiseen elämään vaikuttavia tekijöitä liitteessä 3 esitettyjen si- taattien kautta. Tässä kappaleessa esitetään kaikki työelämään liittyvät tulokset.

Analyysin teemoittelu auttoi jakamaan tutkimuksen tulokset kahdeksi pääteemaksi. Pääteemojen lisäksi esitellään myös haastateltujen ammatillista taustatietoa.

Ensimmäinen pääteema on ”kaikki mukaan ottava toimintakulttuuri”, johon liittyy:

- Itsensä kokeminen tervetulleeksi ja arvostetuksi sekä luottamuksen nauttiminen
- Kielitaito ja vuorovaikutus työyhteisössä
- Pehdyttäminen
- Mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työkäytäntöjen kehittämiseen

Toinen pääteema on ”oman osaamisen arvostus & urapolulla eteneminen”, johon liittyy:

- Osaamisen arvostus
- Oman osaamisen kehittäminen ja omalla urapolulla eteneminen

5.1.1 Haastateltujen taustatiedot

Haastateltavat olivat kolme miestä ja kaksi naista ja he ovat 26 - 47 vuotta vanhoja. He ovat muuttaneet Euroopasta Suomeen 1-5 vuotta sitten. He ovat kotoisin viidestä eri Euroopan maasta, joista kolme on EU-alueelta, yksi EFTA-alueelta ja yksi EU/EFTA:n ulkopuolelta. He ovat etniseltä taustaltaan hyvin heterogeeninen joukko, ja heillä on erilaiset taustat niin koulutuksen, työelämän kuin yksityisen elämän näkökulmista. Suomeen muuton syytä oli puolison

työ, suomalaisen puolison kanssa ulkomailta palaaminen, opinnot, unelmien asuinpaikan löytäminen tai rauhallisen elinympäristön etsiminen ja pääseminen pois hektisestä elämästä. He olivat muuttaneet Suomeen yksin, puolison tai perheen kanssa. He olivat kaikki Koillismaan alueella tai lähiseudulla seuraavilla toimialoilla: teollisuus, matkailu- ja ravitsemus, terveys- ja hyvinvointi sekä logistiikka-/rakennus.

Haastateltavilta kysyttiin, minkälainen koulutus ja työkokemus heillä on ja mikä on nykyisen työpaikan toimiala. Kooste kirjoitiin taulukkoon 1.

Taulukko 1: Osallistujien osaaminen

Osallistuja	Nykyisen työpaikan toimiala	Koulutusaste	Koulutus ja työkokemus
Osallistuja A	teollinen ala	ammattikoulu	erikoisosaaja, koulutettu ja kokenut
Osallistuja B	matkailu- ja ravitsemusala	korkeakoulu	uudella alalla töissä, ei ole löytynyt oman alan työtä
Osallistuja C	matkailu- ja ravitsemusala	peruskoulu	kokenut
Osallistuja D	logistiikka-/rakennusala	erikoisammattikoulu	erikoisosaaja, koulutettu ja kokenut
Osallistuja E	terveys- ja sosiaali-ala	ammattikorkeakoulu	koulutettu ja kokenut

5.1.2 Itsensä kokeminen tervetulleeksi ja arvostetuksi sekä luottamuksen nauttiminen

Suomessa työkuulttuuri ei ole välttämättä sama kuin maahanmuuttajan kotimaassa. On omia erilaisia arvoja ja toimintatapoja, jotka näkyvät esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutuksessa ja toiminnassa. Haastateltavilta kysyttiin, miten he olivat sopeutuneet suomalaiseen työkuulttuuriin, miten kuulttuurinen moninaisuus oli huomioitu sekä miten se tulisi huomioida työyhteisössä. Haastatteluilla haluttiin selvittää myös inklusiivisuuden toteutumista työyhteisöissä, joten haastatteluissa kysyttiin seuraavia kysymyksiä: Oliko työyhteisössä yhteenkuuluvuuden

tunne vahva ja pyrkivätkö työyhteisön jäsenet kohtelemaan toisiaan arvostaen, kunnioituksella ja huomioiden? Lisäksi haluttiin tietää, millaista tukea ja apua haastateltavat olivat saaneet.

Työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne, arvostava, kunnioittava ja huomioiva kohtelu

Yhteenkuuluvuuden, kunnioituksen, arvostuksen ja toisia huomioivan kohtelun teema herätti haastateltavissa erilaisia ajatuksia, ja kertomukset erosivat toisistaan.

Ensimmäinen henkilö tunsu itsensä arvostetuksi työtovereiden silmissä, mutta hänellä ei ollut kovin paljon tekemistä kollegoidensa kanssa esimerkiksi työajan ulkopuolella. Hänen tietääkseen suomalaiset työtoverit kyllä tapasivat toisiaan myös vapaa-ajalla. Hänen mielestään oli tärkeää, että viihtyy työpaikalla, työpaikan ilmapiiri on miellyttävä ja paikalliset työnantajat kohtelevat ulkomaalaisia työntekijöitä samoin kuin suomalaisia. Muutoin olisi parasta etsiä toinen työpaikka. Tärkeintä ei saa olla etninen tausta, vaan ammattitaidot.

Toinen haastateltava tunsu, ettei häntä arvostettu. Hänellä oli ideoita ja uusia ehdotuksia työn suhteen, mutta hänelle ei avautunut mahdollisuuksia esittää niitä. Hänestä tuntui, että häntä väheksyttiin ehkä myös hänen kansalaisuutensa vuoksi. Hänelle olisi tärkeää kuulua työyhteisöön, jossa työntekijää kuunnellaan ja arvostetaan. Tämä oli hänestä palkkaakin tärkeämpi asia.

Kolmas henkilö oli arvostanut omaa työpaikkaa ja siksi hän palasi taas samaan työpaikkaan seuraavalla kaudella. Vaikka hän oli tietoinen ulkomaalaisuudestaan, hänet hyväksyttiin ja hän oli osa työyhteisöä. Hänellä oli ollut kokemusta työskentelystä eri kulttuureissa. Hän oli kerran ollut töissä yrityksessä pienellä palkalla, mutta jossa oli erittäin hyvä työilmapiiri.

“The decision whether to continue in a job or to leave doesn’t depend on money it’s about how you feel inside.”

Neljäs haastateltava kertoi, että omalla työpaikalla ei ollut muita ulkomaalaisia töissä. Työelämään sopeutuminen onnistui hyvin ja hän tunsu olevansa työnantajan arvostama. Kun hän aloitti työn, hän oli ensin epäroivä, mutta hänet otettiin erittäin hyvin vastaan ja hän pystyi pian tekemään itsenäisesti työtä. Myös suhteet työkavereihin paranivat ajan kuluessa, vaikka heistä ensin oli hauskaa, että hän ei ymmärtänyt suomea. He huomasivat kuitenkin pian, että hän on hyvin pätevä oman alansa osaaja, ja että hänen kotimaassaan työskennellään järjestelmällisesti ja tehokkaasti.

Viides haastateltava kertoi, että hänen yhteenkuuluvuutensa tunne työyhteisössä oli tosi vahva:

”Alussa minulla oli se pelko, että minä en ymmärrä jotain mitä työntekijät tai asiakkaat sanovat. Mutta voin luottaa ja olla aina varma, että töissä pystyn pyytämään ihan keneltä tahansa työkaverilta apua tai neuvoja. He auttavat minua, se on tosi houkuttelevaa ja tosi kivaa.”

Kaksi haastateltavista halusi sen lisäksi tuoda esille, että esihenkilö tai johtaja näki työhön liittyvät asiat vain omasta näkökulmastaan ja ei ollut välttämättä kiinnostunut ottamaan muita näkökulmia huomioon omassa tehtävissään. Haastateltavat näkivät tärkeänä, että esihenkilön lisäksi myös johtaja kunnioittaa kaikkia työntekijöitä ja tuo sen esille myös työarjessa esille:

“You cannot be the captain of the ship if you never worked with the engines. You must do the walk through everything, and you need to understand how the ship works.”

Luottamus

Haastatteluissa tuli selkeästi esiin, kuinka merkittävää on, että työntekijöihin luotettaisiin aivan alusta asti. Muutamat haasteltavat kokivat, että sopeutuminen työyhteisöön riippui pitkälti omasta aktiivisuudesta oppia kieltä. Kun työyhteisön jäsenillä ei ole kykyä käyttää kieltä joustavasti, on vaikea herättää luottamusta. Yksi haastateltava koki erityisesti työsuhteen alussa, ettei hänen ammattitaitoonsa välttämättä luotettu. Hän tuli työyhteisössä hyväksytyksi vasta kun osoitti oman osaamisensa ja pätevyytensä. Tässä sitaatissa yksi haastateltava arvosti sitä, että työnantaja luottaa häneen ja ymmärtää kuinka arvokas hän on työyhteisössä:

"Pomo sanoi, että hän oli etsinyt jo pitkään semmoista työntekijää kuin minä olen. Hän sanoi, että kieli voidaan oppia. Tärkeintä on, että hän voi luottaa minuun."

Myönteinen tunne vaikuttaa siihen, että hän halua jäädä tähän työpaikkaan. Sama haastateltava toi esiin, ettei ollut helppoa päästää työelämään Suomessa, koska yleisesti paikalliset työnantajat eivät hänen mielestään luota ulkomaalaisiin työntekijöihin:

„Paikallisten työnantajien tulisi olla hieman avoimempia ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamisessa. Työnantajan tulee olla kärsivällinen ja luottaa heihin. Se on sen arvoista! Ne, jotka haluavat tehdä työtä, eivät ole huonoja ihmisiä.“

Toinen haasteltava sanoi luottamuksesta:

“Maybe they think, that as a foreigner you are not the most trustable person...”

5.1.3 Kielitaito ja sisäinen viestintä työpaikalla

Kielitaito työpaikalla

Tässä osuudessa tarkasteltiin, minkälainen haastateltavien suomen kielen taito työpaikalla on ja miten kielen osaaminen vaikuttaa heidän osallistumiseensa ja kommunikointiin työyhteisössä. Haastateltavilta kysyttiin myös, minkälainen koko työyhteisön valmius kielitietoiseen työyhteisöön on ja kuinka viestintä työyhteisössä heidän mielestään yleisesti toteutui.

Neljä haastateltavaa koki kielitaidon olevan ehdottomasti suurin työhön liittyvä haaste.

Kaksi henkilöä oli suorittanut kotoutumiskurssin ja he olivat oppineet jonkin verran suomea, mutta heillä oli edelleen paljon vaikeuksia käyttää suomea työpaikalla. Kahden muun suomen kielitaito on edellisiin verrattuna heikompi, mutta he ovat kokeneita työntekijöitä omalla alallaan, joten he pärjäävät työn suorituksessa ilman suomen kieltä. Heistä toinen kertoi, että esihenkilö puhuu hänelle selkokielellä ja toinen, että esihenkilö ei puhuu ollenkaan englantia. Viides henkilö on opiskelija, joka oli oppisopimuksella töissä ja puhuu jo sujuvasti suomea.

Logistiikka- ja rakennusalalla sekä terveys- ja sosiaalialla työskentelevät näkevät, että asiakkaiden ja potilaiden sekä yrityksen yhteistyökumppaneiden kohtaaminen vaatii suomen kielen osaamista. Matkailu- ja ravitsemusalalla työskentelevän haastateltavan mielestä suomalaiset asiakkaat haluavat mielellään asiakaspalvelua suomen kielellä.

Kaikki haastateltavat kokivat, että suomen kielen oppiminen on heidän omalla vastuullaan vapaa-aikana ja omakustanteisena. Työpaikoilla ei järjestetty suomen kielen kursseja. Kielen oppimista tuettiin jonkin verran työparityöskentelyllä. Vastajat kokivat tilanteen haastavaksi:

“It was quite challenging to be the only foreign person. The only support I got from the employer to learn Finnish, was that the work language was Finnish.”

Kaikki paitsi yksi haastateltava toivat esiin, että he toivoisivat työnantajan panostavan enemmän heidän kielikursseihinsa tai tukevan opiskelua työn yhteydessä. Kielitaidon lisäämisen katsottiin kuuluvan sekä työntekijän, että työnantajan vastuulle ja sen odotettiin myös parantavan yleisesti työntekeksen edellytyksiä:

”Kieli oli alussa suurin este. Olisi arvokasta, että molemmat osapuolet tekisivät jotain kommunikoinnin edistämiseksi ja kielen oppimiseksi. Myös pomon puolelta.”

Yhtä lukuun ottamatta kaikkien haastateltavien työpaikoilla virallinen työkieli oli Suomi. Yhden haastateltavan työpaikalla käytettiin suomen lisäksi englantia yleisenä kielenä. Kyseisellä työpaikalla työkielen käytöstä oli sovittu niin, että esimerkiksi tärkeät asiat kuten työsuunnitelmat, protokollat ja muut paperit olivat saatavissa myös englannin kielellä. Kahden haastateltavan työpaikalla henkilökunta oli tottunut kommunikoidaan vain suomeksi, kolmella työpaikalla muutettiin kommunikointia tarpeen mukaan myös englanninkieliseksi, siis kussakin tilanteessa käytettiin suomea tai englantia riippuen siitä, kummalla kielellä koettiin tulevan parhaiten toimeen.

Sisäinen viesti työpaikalla

Haastateltavilta kysyttiin heidän näkemystään myös työyhteisön sisäisen viestinnän onnistumisesta. Haastateltavien mukaan työyhteisöjen viralliset tiedotustilaisuudet ovat kaikille suomeksi. Jos halusi saada lisätietoa, oli pakko kysyä erikseen johtohenkilöiltä tai esihenkilöltä. Yksi haastateltava totesi, että tärkeää tietoa saa usein vasta muilta työntekijöiltä. Muutama haastateltava koki, että sisäinen viestintä oli ylipäänsä toteutunut huonosti, ja olisi tärkeää parantaa siitä. Vastauksissa nousi esille, että kaikkien työntekijöiden olisi tärkeää saada tarpeellinen työpaikkaan ja työhön liittyvä informaatio.

Vaikka kyseessä ei olisikaan maahanmuuttajan ensimmäinen työpaikka Suomessa, voi esimerkiksi kertoa suomalaisten työpaikkojen erilaisista käytännöistä ja säännöistä:

“Well, maybe they should try to communicate a little bit more, especially when they know that the foreign people, they hire have been in Finland for a short time like one to three years. We still are a new person in the country. It's not the same when you have been living in Finland for 20 years. Definitely the communication is important.”

Haastateltavat kokivat, että työyhteisöön kotoutumisen edistämässä johtoryhmän sitoutuminen tavallisen työntekijän arkipäivään sekä toimiva viestintä ovat todella tärkeitä teemoja, mutta jäävät usein puuttumaan.

5.1.4 Perehdyttäminen

Haastateltavilta kysyttiin, millainen perehdytys heillä oli, kun tulivat työyhteisöön sekä miten itse kehittäisivät perehdytystä. Kolme haastateltavista ei ollut saanut kunnon perehdytystä ja he työskentelivät, niin kuin he katsoivat olevan oikein. Heistä tuntui melkein kuin ”kylmään veteen heittäminen”. Tämä oli toiminut hyvin näille maahanmuuttajille, jotka olivat alansa kokeneita ammattilaisia ja aiemman työkokemuksensa ansiosta heille annettiin vapaus suorittaa työ

omalla tyylillään, kunhan lopputulos oli odotusten mukainen. Eräs henkilö kertoi, että hänen kotimaassaan työkuultuuriin kuuluu perusteellisempi perehdyttäminen työhön. Opastuksen puute aiheutti epävarmuutta, mutta se myös antoi mahdollisuuden löytää uusia keinoja suorittaa työssä.

“I often had the feeling at work, that Finnish people don't explain so much. They are not very talkative persons in general. In this moment you are feeling lost, not knowing what is right or wrong. You just have to deal with that unsureness.”

Haastateltavien mielestä Suomen työkuultuuri on heidän maihinsa verrattuna itseohjautuva ja vastuullinen. Eli esihenkilö ei määrännyt, miten heidän oli työskenneltävä. Yhtäältä haastateltavat kunnioittivat oma-aloitteisuuden mahdollisuutta työpaikalla, mutta toisaalta se toi myös haasteita, koska perehdytys ja erityisesti keskustelumahdollisuus ja kaksisuuntainen palaute puuttui. Monet näkivät palautteen tärkeänä, koska se vahvistaa työn imua ja on merkki siitä, että heidän työnsä huomataan. Suomalaisten vähäpuheisuus herätti kolmessa haastateltavassa ihmetystä.

Kolmen haastateltavan työpaikalla oli kaksisuuntainen perehdyttäminen, jolloin heiltä kysyttiin mielipidettä ja heillä oli mahdollisuus tuoda aiempaa kokemustaan esiin ja antaa organisaatiolle palautetta. Yksi haastateltava ei halunnut arvioida kriittisesti työyhteisön käytäntöjä, koska hänellä oli ollut huonoja kokemuksia menneisyydestä.

Haastateltava, joka oli oppisopimuksella, sai hyvän perehdytyksen. Haastateltavalla oli koululla teoreettiset opinnot ja perehdytystä työpaikan pelisääntöihin. Työpaikalla hän tutustui henkilökuntaan, pelisääntöihin, päivärytmiin ja tehtäviin. Hänellä oli loistava ohjaaja, joka näytti kaiken ja kertoi kaikesta. Kaikki työntekijät olivat aina valmiita vastaamaan kysymyksiin ja he myös kysyivät, mitä hän itse osasi ja mitä hän haluaisi vielä harjoitella.

Kahden haastateltavan mielestä eri näkökulmat huomioiva yhteinen keskustelu loisi mahdollisuuden luopua vanhasta ja mahdollisuuden uudenslaiselle osaamiselle myös työyhteisöille sekä johtamiselle. Haastatteluissa kävi ilmi, että moni näki uuden työntekijän perehdytyksen työyhteisöön ja työskentelytapoihin hyvin tärkeänä. Heidän mielestään on tärkeää saada hyvä perehdytys selkokielellä tai englannin kielellä. Eräs henkilö koki haasteeksi sen, että hän ei välttämättä uskalla sanoa, ettei ole ymmärtänyt, mitä hänelle on sanottu. Toinen henkilö kertoi tässä sitaatissa omasta toiveestaan:

”Minun mielestäni kaikkein tärkeintä on, järjestää kunnon perehdytys, jotta uusi henkilö, siis maahanmuuttaja, voisi tutustua työpaikkaan, henkilökuntaan ja työpaikan pelisääntöihin. Eri maissa on kyllä kaikki erilaista, joku tarvitsee vähemmän aikaa, joku pari viikkoa tai jopa kuukauden. Kaikki riippuu ihmisistä ja heidän taustoistansa, ja siitä mitä ihminen teki sitä ennen.”

5.1.5 Mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työkäytäntöjen kehittämiseen

Haastateltavilta kysyttiin, millä tavalla he osallistuivat työyhteisön toimintaan ja kehittämiseen. Heiltä kysyttiin myös, miten heidän mielipiteensä ja näkemyksensä huomioidaan työyhteisössä ja miten he pystyvät lopulta vaikuttamaan työhönsä.

Yksi haastateltava koki, että hän pystyi osallistumaan työyhteisön päätöksentekoon kuten työtehtävien jakamiseen.

”Meidän pomo juo kahvia kanssamme melkein joka vuoro ja kuuntelee, mitä työpaikalla tapahtuu ja mitä mieltä olemme erilaisista asioista. Ainakin minusta tuntuu siltä, että jokaisen tiimin työntekijän mielipide on tärkeä.”

Kaksi kertoi, että esihenkilö usein kysyy häneltä mielipidettä.

„He myös kunnioittavat ideoitani, kun haluan tehdä jotain uutta tai parempaa.”

Neljäs haastateltava kertoi, ettei hänen mielipidettään oteta työyhteisössä samalla tavalla huomioon johtuen ammattitaidon puutteesta tai kulttuurieroista. Viides koki, ettei uskalla esittää omia mielipiteitä ja ehdotuksia. Yksi työpaikka järjestää säännöllisesti työyhteisön toimintatapojen kehittämistapahtumia työntekijöille.

Haastatteluissa tuli esiin, että vaikka perustyö sujuu usein hyvin, monet haaveilevat mahdollisuudesta keskustella työstä, jakaa erilaisia näkemyksiä ja tehdä työhön, työpaikkaan ja yhteistyöhön liittyviä parannusehdotuksia. Tämä ei tarkoita sitä, että kaikesta pitäisi olla samaa mieltä eikä parannusehdotuksia tarvitse heti toteuttaa. Keskustelu auttaisi kaikkia hahmottamaan niiden pohjalta yhteistä ymmärrystä erilaisuudesta.

Haastatteluissa oli myös keskustelua siitä, voisiko työnantaja irrottautua vanhoista menetelmistä ja mahdollisesti saada uutta perspektiiviä toiminnan kehittämiseen, jos kuunnellaan avoimesti ja ymmärretään erilaisia näkökulmia.

5.1.6 Oman osaamisen arvostus ja omalla urapolulla eteneminen

Viimeisenä kohtana haluttiin selvittää, arvostaako työnantaja ulkomailla hankittua työkokemusta sekä ulkomailla hankittua osaamista. Haastateltavilta kysyttiin, miten he rakensivat oman

ammattillisen verkoston, miten he näkivät uransa etenevän sekä miten työnantaja voisi auttaa, jotta he pääsevät osaamistaan vastaaviin tehtäviin sekä heidän uralla etenemisensä helpottuu.

Neljä haastateltavaa oli kokenut, että heille riittää työn suorittamiseen liittyvät ammattitaidot, jotka he ovat hankkineet ulkomailla sekä että heidän ammatillista osaamistaan arvostetaan. Yksi heistä ei ole saanut ammattikoulutusta, vaan hän tuo mukanaan paljon ulkomailta kerättyä kokemusta. Yksi oli samalla alalla töissä kuin kotimaassa, mutta vähemmän vastuullisessa asemassa. Kolmas oli omalla alalla töissä, mutta hänen kotimaassaan suorittamaansa tutkinto ei ollut pätevä Suomessa. Yksi haastateltava oli vaihtanut alaa, kun tuli Suomeen, ja tämän vuoksi Suomen työnantaja ei ole ollut kiinnostunut hänen tutkinnostaan eikä työkokemuksestaan.

Kaksi työnantajaa panosti oikeasti maahanmuuttajien osaamisen kehittämiseen ja huolehti myös siitä, että maahanmuuttajat pystyivät löytämään oman työuran. Yksi työnantaja huolehti siitä, että hän pystyi tarjoamaan tarpeeksi työtä. Tämä haastateltava tulee pääsemään vastuullisempaan asemaan tämänhetkisen työnantajansa töissä, kun hän saavuttaa paremman tason suomen kielessä. Toinen haastateltava oli oman esihenkilönsä kanssa puhunut oman osaamisensa kehittamisestä. Esihenkilö uskoi hänen etenevän työurallaan. Tällä haastateltavalla on tarkka urasuunnitelma ja hän halua vielä suorittaa ammattitutkinnon sekä ammattikorkeakoulun joskus myöhemmin.

”Esihenkilön pitäisi varmistaa, että maahanmuuttajalla on aina tarvittava osaaminen tehtävässä ja, että hän tukee ja kannustaa hänen työurallansa etenemistä ja uusien taitojen oppimista.”

Matkailu- ja ravitsemusalalla työskentelevät haastateltavat kertoivat, että heidän työnantajansa ei auttanut osaamisen kehittämisessä, eikä työnantajien kanssa ollut keskustelua urapolun kehityksestä tai opiskelusta. Heidän mukaansa oma ala vaatii joustavuutta, koska alan työ on kausiluontoista, ja ympärivuotinen työ ei usein ole samalla työnantajalla taattua. Molemmille on tärkeää kehittää monipuolista kokemusta työskentelemällä eri yrityksissä. Heidän näkökulmastansa ammatillisen verkoston rakentaminen on tärkeää. Yksi heistä ei tuntenut tarvetta opintoihin edetäkseen alalla, koska hän oli jo oman alansa ammattilainen. Toinen oli tutkinut mahdollisuuksia opiskella matkailu- ja ravitsemusalaa Suomessa. Se ehkä auttaisi saamaan parempaa palkkaa, mutta hän ei pitänyt opiskelua ajankohtaisena.

Viides työnantaja ei ollut tarjonnut muita työhön liittyviä koulutuksia, koska haastateltava on jo oman alansa ammattilainen. Lisäkoulutus tulisi hänen mielestään ajankohtaiseksi, jos hän jäisi työttömäksi.

Yrittäjyys

Haastatteluissa kävi ilmi, että kolmella henkilöllä on tulevaisuuden haaveena oman yrityksen perustaminen. Yksi heistä kokeilee lähitulevaisuudessa kevyt-yrittäjyyttä:

“I hope to have my own small business in tourism. I don’t have to deal with working conditions I dislike, I can choose exactly the person or the company I want to work with, I can choose the ethics, I can choose everything.”

Toinen henkilö on jo perustanut yrityksen Suomessa, jonka kautta hän hoitaa kotimaansa toimeksiantoja etätöiden kautta. Sen vuoksi hän matkustaa myös usein kotimaahansa. Yrityksensä töillä hän ansaitsee pääasiallisesti elannon perheelleen:

”Minun mielestäni yrityksen perustaminen on järkevää Suomessa, koska suomalaiset yritykset ostavat mieluummin työtä tuntimaksulla kuin palkkaavat vakituisen työntekijän.”

5.2 Kehittämistyöpaja

Kehittämistyöpajassa käsiteltiin neljää eri pääteemaa:

- Avoimen viestinnän kautta samalaistavuuden ja läpinäkyvyyden rakentaminen, jotta voi syntyä luottamus maahanmuuttajien ja kantaväestön/työyhteisön välillä. Eri taustoista tulevat, monimuotoiset ihmiset kohtaavat. Keskittyminen ihmisiä yhdistäviin tekijöihin.
- Muutos takavuosisen ajatusmaailmasta. Tarvitaan uudenlaista ajatusmaailmaa sekä hyvä keskustelu- ja palautekulttuuri. Vanhan työskulttuuriin uudelleen muotoilu. Yhteinen ymmärrys siitä, mitä on ”meidän” työskulttuuri.
- Maahanmuuttaja voi matalalla kynnyksellä oppia kieltä. Hän saa kannustusta oppia kieltä. Organisaatio ymmärtää, että se on jatkuva prosessi ja kieleen liittyviä esteitä on tarve poistaa. Organisaatio ymmärtää, mihin kaikkeen kieli vaikuttaa, miten rakennetaan kielitietoista työyhteisöä ja kulttuurien välistä viestintää.
- Maahanmuuttaja saa kunnon perehdytyksen, joka on kaksisuuntainen. Perehdyttämisen vaiheessa tunnistetaan osaaminen ja potentiaali. Perehdytys tukee maahanmuuttajan työyhteisöön sisään pääsemistä. Organisaatio ymmärtää, että hyvä perehdyttäminen voi tarkoittaa myös arvokasta työpaikkaa.

Lukija löytää tulokset työpajasta kappaleessa 6.2, jossa esitetään kehittämissuositukset.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön keskeisistä havainnoista ja niistä johdetuista kehitysehdotuksista. Johtopäätöksiä pohdittaessa on hyvä muistaa opinnäytetyön tavoite. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa Euroopasta tulevien maahanmuuttajien tarpeita sekä kehittämisideoita, joiden avulla voidaan parantaa alueella toimivien yritysten työyhteisön inklusiivisuutta ja alueen pitovoimaa.

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tulosten perusteella Euroopasta tulevat maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen joukko, koska heidän maahantulonsa syyt, taustansa kotimaassa, kotoutumisensa Suomessa ja työelämään sopeutuminen vaihtelevat. Kotoutuminen Suomessa ei ole kaikille samanlainen sujuva prosessi, eikä kaikilla ole samanlaista halua integroitua yhteiskuntaan. Kaikesta huolimatta integroituminen työelämään nähdään tärkeänä askeleena, joka auttaa Euroopasta tulevia maahanmuuttajia saamaan turvallista toimeentuloa alueella.

Sopivaa teoriaa etsiessä todettiin, että eurooppalaiset ovat Suomessa vielä melko vähän tutkittu ryhmä. Tulkintojen tueksi teorioista saatiin selityksiä ja vahvistuksia, jotka koskevat periaatteessa kaikkia maahanmuuttajia, ei vain eurooppalaisia. Haastatteluiden kautta oli tarkoitus kuulla haastateltavien kokemuksia omasta työelämästä. Sen lisäksi saatiin myös toivomuksia ja vinkkejä, minkälainen olisi inklusiivinen työyhteisö, joka tukisi heitä työpaikan kotoutumisprosessissa. Tarkoitus ei ole ollut tehdä kartoitusta työpaikkojen nykytilasta. Haastateltavien kokemukset työyhteisöissä olivat hyvin erilaisia, mutta yhteenvetona voidaan kuitenkin sanoa, että työyhteisöllä on melkoisen iso merkitys heidän työpaikkaansa kotoutumiseen. Vastausta siihen, miten työpaikkaan kotoutuminen edistää heidän jäämistään työvoimaksi Koillismaan alueelle ei ole helppo antaa. Vaikka työpaikkaan sopeutuminen ja inklusiivinen työyhteisö nähtäisiin tärkeänä, vaikuttavat monet muutkin asiat lopulliseen päätökseen pysyä Koillismaan alueella.

Mitkä ovat Euroopasta tulevien maahanmuuttajien näkökulmasta työyhteisöön liittyviä tekijöitä, jotka edistävät työpaikkaan kotoutumista? He haluaisivat tuntea työntekijänä olevansa pätevä ja luotettava. He haluavat viihtyä työpaikalla, jossa on hyvä miellyttävä ilmapiiri. He

haluavat olla mukana inkluusiivisessa työyhteisössä, jossa työntekijää kuunnellaan ja arvostetaan ihmisenä, annetaan aktiivisesti palautetta, keskustellaan ja jossa voi itse vaikuttaa asioihin. Kaikki tämä on palkkaakin tärkeämpää.

6.1.1 Kaikki mukaan ottava toimintakulttuuri

Useimmille meistä on tärkeää työyhteisöön kuulumisen sekä työyhteisöltä saatu arvostus ja hyväksyminen omana itsenämme. Haastateltavista omalla alalla kokeneet työntekijät kokivat usein, että heitä arvostetaan työkokemuksensa vuoksi, mutta heidän ei välttämättä ole niin helppoa osallistua työyhteisöön tai tuntea kuuluvansa täysin työyhteisöön. Haastateltavien mielestä työyhteisöissä huomioidaan monikulttuurisuutta jonkin verran, mutta työyhteisön arjessa näkyy työyhteisön olemassa oleva ”vanha” työ kulttuuri ja työtavat normeina. Tuli selväksi, että organisaatioissa työyhteisöt toimivat monikulttuurisessa ja inkluusiivisessä kontekstissa usein satunnaisesti ilman strategiaa ja suunnitelmaa. Monissa organisaatioissa johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden monikulttuurisuuden ja inkluusiivisuuden ymmärtäminen ja osaaminen oli vaihtelevaa.

Luottamus oli kaikille tärkeä asia. Tätä kuvasi hienosti yhden haastateltavan sitaatti, jossa hän sanoi, että paikallisten työnantajien tulisi olla hieman avoimempia ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamisessa ja että työnantajan tulee olla kärsivällinen ja luottaa heihin.

Haastateltavien mielestä kulttuurierot eivät ole erityisen haasteellisia, mutta muutamia eroja on tullut eteen esimerkiksi perehdytyksissä tai vuorovaikutuksessa. Heidän mielestään Suomen työ kulttuuri on heidän kotimaihinsa verrattuna itseohjautuva ja vastuullinen. Suomalaisilla työpaikoilla on perinteisesti matala hierarkia ja siitä johtuva odotus, että työntekijät tekevät työnsä itsenäisesti ja vastuullisesti. Tämä oli monille haastateltaville yllätys ja vieras työ kulttuuri. Toiselta he arvostivat tällaista työtyyliä, koska se antoi mahdollisuuden järjestää oma työ omalla tyylillä. Tähän tulee kiinnittää erityisesti huomioita perehdyttämisvaiheessa. Kun töitä tehdään itsenäisesti, eikä välttämättä kommunikoida paljon työkaverin tai esimiehen kanssa, on tärkeää miettiä ja keskustella yhdessä, miten osallistuminen, vaikuttaminen ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä voidaan ottaa huomioon.

6.1.2 Perehdyttäminen

Haastatteluissa kävi ilmi, että moni näki uuden työntekijän perehdytyksen työyhteisöön ja työskentelytapoihin hyvin tärkeänä. Haastateltavien mielestä on tärkeää saada hyvä perehdytys selkokielellä tai englannin kielellä. Suomen työpaikkojen erilaisista käytännöistä ja säännöistä olisi tärkeää kertoa, vaikka maahanmuuttaja olisi jo ollut töissä Suomessa.

” Jo työntekijän perehdytyksessä kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että perehdytys tukee työntekijän työyhteisöön sisään pääsemistä. (Työterveyslaitos 2023b.)

Suomalaiset eivät antavat välttämättä paljon palautetta, eivätkä keskustele niin paljon kuin muissa kulttuurissa. Erityisesti keskustelumahdollisuus ja kaksisuuntainen palaute olisi tärkeää, koska se vahvistaa työn imua ja on merkki siitä, että heidän työnsä huomataan. Opastuksen puute ja tunne ”kylmään veteen heittämisestä” voi aiheuttaa epävarmuutta. Esihenkilö ei välttämättä voi odottaa, että maahanmuuttaja ilmoittaa epäselvyydestä, koska puuttuva kieli tai erilainen johtamistyyli saavat tuntemaan epävarmuutta. Vaikka perustyö sujuu hyvin, monet haaveilevat mahdollisuuksista keskustella työstä, jakaa erilaisia näkemyksiä ei vain omasta työstä mutta myös työhön, työpaikkaan sekä yhteistyöhön liittyvistä kehittämissuunnitelmista. Keskustelu loisi myös mahdollisuuden luopua vanhasta ja saada uutta perspektiiviä toiminnan kehittämiseen. Tärkeää olisi, kuunnella avoimesti ja ymmärtää erilaisia näkökulmia. Haastateltavat toivoivat esihenkilöiden lisäksi myös johtajien sitoutuvan enemmän tavallisen työntekijän arkipäivään ja näyttävän, että he kunnioittavat työntekijöiden työtä.

6.1.3 Kielitaito työyhteisössä

Suomen kielen taitoa pidetään tärkeänä, mutta kaikki työnantajat eivät tue maahanmuuttajaa kielitaidon kehittämisessä. Haastateltavat kokivat, että suomen kielen oppiminen oli heidän vastuullaan vapaa-aikana ja omakustanteisena. Työnantajat eivät järjestäneet suomen kielen kursseja. Vaikka omalla alallaan kokenut työntekijä tai matkailualalla töissä oleva pärjää työn suorituksessa usein ilman tai vähällä suomen kielentaidolla, olisi heille tärkeä oppia uuden kotimaan kieltä. Haastateltavat kokivat kielihaasteita vielä useamman vuoden Suomessa asumisen jälkeenkin. Suomen kielen jatkuva oppiminen edistäisi heidän oman työuransa rakentamista sekä kommunikointia kavereiden tai viranomaisten kanssa. Haastateltavat kokivat tärkeäksi, että työntekijällä olisi mahdollisuus päästä kieliopintoihin. Työnantaja voisi tukea maahanmuuttajaa suomen kielen oppimisessa ja muita työyhteisön jäseniä vieraan kielen kuten englannin oppimisessa. Se voisi toteutua esimerkiksi työparityöskentelynä sekä työajalla tai vapaa-

aikana tapahtuvan kielikurssin avulla. Haastateltavien mielestä yhteinen kieli työyhteisössä edes auttaisi kaksisuuntaista perehdyttämistä, jossa voidaan oppia uutta ja tarkastella omia toimintatapoja.

6.1.4 Oman osaamisen arvostus ja urapolulla eteneminen

Alansa kokeneet ammattilaiset kokivat, että heille riittää työn suorittamiseen liittyvät ammattitaidot, jotka he ovat hankkineet ulkomailla. Heidän mielestään, myös heidän ammatillista osaamistaan arvostetaan työyhteisössä. Vain kaksi työnantajaa panosti oikeasti maahanmuuttajien osaamisen kehittämiseen ja huolehtivat myös siitä, että he pystyvät löytämään oman työuran. Maahanmuuttajan oman urapolun takia, olisi tärkeää tarjota koulutusta työpaikalla tai suhtautua myönteisesti omaehtoiseen kouluttautumiseen. Alansa kokeneet ammattilaiset, jotka eivät puhua riittävästi suomea eivät välttämättä löydä sopivia kursseja yrityksen ulkopuolelta tai eivät välttämättä näe tarvetta osallistua. Matkailualalla voi alan sesonkiluonteisuus johtaa pitkäjänteisen osaamisen kehittämisen puuttumiseen. On tärkeää mainita, että kaikki maahanmuuttajat eivät ole yhtä kiinnostuneita työuransa kehittämisestä täällä Suomessa, sillä kaikki eivät muutaneet tänne työn perässä.

Maahanmuuttajan oman verkoston rakentamisella on iso merkitys ja olisi tärkeä, että työnantaja panostaisi siihen. Teemaa ei käsitellä tässä opinnäytetyössä, mutta sitä voisi olla hyvä tutkia jatkossa enemmän.

Yrityksen perustamisen aihe mainittiin haastatteluissa useaan otteeseen. Maahanmuuttajat Koillismaan alueella hyvin edustettuina yritysten perustajien joukossa. Vaikka yrittäjyys ei ole opinnäytetyön ydinaihe, halutaan korostaa, että yrittäjyys on jatkossa yhä tärkeämpi työllistymisväylä maahanmuuttajille ja sitä kautta pitovoimaa edistävä kotoutumisen tapa. Tämä asia oli tässä työssä huomioitu, sen takia pidettiin tärkeänä käsitellä tätä aihetta ainakin pintapuolisesti tässä ja seuraavassa kappaleessa.

Syy yrittäjäksi ryhtymiseen voi olla, että yrittäjyys on ainoa tapa työllistyä. Suomalaisille työmarkkinoille pääsy on maahanmuuttajien näkökulmasta usein haasteellinen prosessi. Maahanmuuttajien työllistämiseen voi vaikuttaa, ettei kotimaassa hankittua koulutusta ja kokemusta tunnusteta suomalaisellaan työpaikalla sekä kielitaito puuttuu. (Sutela 2015, 85-86.) Esimerkiksi palvelualoilla, joissa on sesonkityö, määräaikaiset työsuhteet ja mahdollisuus kommunikoida vieraalla kielellä, syntyy ajatus perustaa oma yritys. Olisi tärkeä tunnistaa maahanmuuttajan toive päästä yrittäjäksi ja hänen kehittämiskohteitansa vielä vanhalla työpaikalla, ennen

kun hän jää työttömäksi. Olisi hyvä tarjota maahanmuuttajille räätälöityä ohjausta ja apua esimerkiksi englannin kielellä. Jos yrityksen perustaminen tuntuu liian isolta askeleelta, voisi kevytyrittäjäyys olla hyvä vaihtoehto.

6.2 Kehitysehdotukset

Monikulttuurisen ja inklusiivisen työyhteisön rakentamista kannattaa kehittää samanaikaisesti työnantajien kuin myös elinkeinojen kehittämissyhtiön sekä kuntien ja muiden toimijoiden palvelujen kanssa. Seuraavat kehittämissuhteet tukevat kaikkien maahanmuuttajien kotoutumista työyhteisössä, ei pelkästään eurooppalaisia.

6.2.1 Kehitysehdotukset työnantajille

Kun organisaatio halua kehittää monikulttuurisuus- ja inklusiivisuustyötä on hyvä miettiä mistä ja miten aloitetaan. Töitä pitää tehdä eri tasoilla ja se liittyy prosesseihin, käytäntöihin tai työyhteisön jäsenien käyttäytymiseen. Siksi aloittaminen voi tuntua vaikealta. Yhteisiä menettelytapoja esittelee esimerkiksi Työtervelaitos (2023) omalla sivullaan. Monikulttuurinen ja inklusiivisyys edellyttää strategisia tavoitteita ja koko organisaation ylimmästä johdosta alkavaa sitoutumista asian edistämiseen. Alkuvaiheessa tarvitaan keskustelua, mitä työ omalla työpaikalla merkitsee, miksi halutaan kehittää ja miten tärkeäksi kehittäminen koetaan. Tarvitaan myös nykytilan kartoitusta. Konkreettiset toimenpiteet ovat välttämättömiä. Toimenpiteistä tulee viestiä ja niiden edistymistä tulee mitata. Lisäksi tulee selkeästi sopia vastuiden jakamisesta ja varata riittävät henkilöresurssit. On tärkeä tunnistaa ennakkoluuloja. Niiden vaikutusten ymmärtämistä varten voidaan järjestää koulutuksia tai valmennuksia, mutta on tärkeä, että ne ovat agendalla pitkäjänteisesti. Tässä työssä on kyse muutoksesta, joka vaatii reflektointia, pitkäjänteisyyttä ja resursseja. (Työtervelaitos 2023c.)

6.2.2 Kehitysehdotukset toimeksiantajalle

Opinnäytetyön toimeksiantaja Naturpolis Oy vastaa aluemarkkinoinnista ja sitä kautta sillä on aito mahdollisuus kehittää alueen veto- ja pitovoimaa näistä opinnäytetyön aiheista käsin. Naturpolis voi edistää näitä asioita Koillisella alueella erilaisten kehittämissuhteiden ja yritysuurvoituksen kautta. Toisaalta muut organisaatiot kuin Naturpolis tekevät enemmän tai suuremmin töitä maahanmuuttajien parissa, joten näitä suosituksia kannattaa tuoda esiin heillekin. Tämän kappaleen lopuksi käsitellään kehitysehdotuksia, jotka työstettiin työpajassa toimeksiantajan henkilökunnan kanssa. Kehittämissuhteet ovat:

Avoimen viestinnän kautta samaistuttavuuden ja läpinäkyvyyden rakentaminen:

Myönteisiä tunteita herättävää viestintä, jotta syntyy luottamus maahanmuuttajien ja kantaväestön/työyhteisön välillä:

- Aidot esimerkit maahanmuuttajien työelämästä (esimerkiksi maanpinnalla.fi kautta)
- Koillismaan ”me”-fiiliksen rakentaminen, perustuu monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen, inklusiivisuuteen sekä ihmisyyteen. Vaikka jokainen on erilainen, olemme ”me”.
- Vaaditaan nollatoleranssi rasismiin

Eri-taustaiset ihmiset kohtaavat. Keskitytään ihmisiä yhdistäviin tekijöihin:

- Haastatteluita tai kertomuksia medialle
- Julkinen keskustelu tai yrittäjien aamukahvit, joissa on maahanmuuttajia mukana
- Alan ammattilaisten tapaamiset ja esitykset, joissa on ulkomaalaisia ammattilaisia mukana esittämässä omaa osaamista. (esimerkiksi Kuusamo Kampuksen kanssa).

Muutos takavuosien ajatusmaailmaan

- Ajatusjohtajuuden rakentaminen: Tarvitaan uudenlaista ajatusmaailmaa ja hyvää keskustelu- ja palautekulttuuria.
- Infot ja seminaarit sekä muita keinoja, joiden avulla voidaan välittää työnantajille tietoa inklusiivisuudesta ja monikulttuurisuudesta, erityisesti keskustelukulttuurin muutoksesta, luottamuksen rakentamisesta ja psykologisesta turvallisuudesta työyhteisössä.
- Yleiset työpajat työnantajien (johtajien) kanssa, joissa käsitellään teemoja strategian ja toimintasuunnitelmien näkökulmasta. Luodaan mahdollisuuksia verkostoitua.
- Muut toimienpiteet, jotka edistävät inklusiivisuuden ja monikulttuurisen organisaation rakentamista, kaksisuuntaista perehdyttämisen ja kielitietoisien työyhteisön kehittämistä (esimerkiksi koulutuksia esihenkilöille).
- Yrityksille neuvonta sukupolvenvaihdoksista kansainvälisten asiakkaiden näkökulmasta
- Alueen yrityksiin maahanmuuttajan mentori/ohjaaja -vertaistukiverkoston rakentaminen ja ylläpitäminen. Vertaistukiverkostossa voidaan käsitellä työarkipäivän ajantasai-

set asiat, joihin työnantajien mentorit ja ohjaajat tarvitsevat apua. Sen lisäksi vertaistukiverkossa voidaan olla tukena rakentamassa toimivaa mentori- sekä ohjaajatoimintaa omassa organisaatiossa.

- ”Koillismaan alueen arvokas työpaikka” -laatumerkin luominen, johon liittyy vuosittainen palkinto ja gaala teemalla ”hyvä kansainvälinen tai DEI työpaikka”. Etsitään yrityksiä, jotka ovat hyviä edelläkävijöitä, joilla on tahto kehittyä yhä monimuotoisemmaksi, yhdenvertaisemmaksi ja inklusiivisemmaksi.
- Alueella on jo muutamia yrityksiä, jotka ovat monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edelläkävijöitä esimerkiksi siivous- ja kiinteistöpalvelualalla. Heidän monikulttuurista osaamista ja toimintatapoja voidaan esittää muille.
- Työelämätulkkimallin kehittäminen. Työelämätulkki kulkee maahanmuuttajan rinnalla työyhteisössä ja tukee työllistymisprosessissa alkuhaastattelusta työsuhteen alkuun ja tarvittaessa työsuhteen aikana. Työelämätulkki edistää sen lisäksi työyhteisössä yhteistä keskustelua ja ehdottaa kehittämistoimintoja.

Kielitietoisien työyhteisön rakentaminen

- Työnantajille infoa kielen oppimisen kannustamiseen.
- Infoa ja neuvontaa työpaikka suomen kielen koulutuksesta. Alueen yhteinen koulutus- tarvekartoitus esimerkiksi matkailualan työnantajille sesonkikauden alussa.
- Keinot muiden työyhteisön jäsenien kielitaidon kehittämiseen ja kouluttamiseen. Hyvä ja vaihteleva kielitaito työyhteisössä on avain kulttuurien väliseen ja keskinäiseen ymmärrykseen ei vain työyhteisöjäsenien välillä, mutta myös asiakkaiden kanssa. Keinot voivat olla neuvoja kielitaidon kartoitukseen ja kielikoulutusten järjestämiseen.
- Koulutuksia/työpajoja johtajille, esihenkilöille - sekä ohjaajille. Kielitietoisien työyhteisön rakentaminen sekä perusymmärrys kulttuurien välisestä viestinnästä
- Työelämätulkki, joka auttaa kartoittamaan ja järjestämään kielten oppimismahdollisuuksia työyhteisössä.

Kaksisuuntainen perehdyttäminen

- Työelämätulkki, joka tunnistaa perehdyttämiseen liittyviä haasteita työyhteisössä. Hän edistää yhteistä keskustelua sekä palautteen antamista ja ehdottaa kehittämistoimintoja kaksisuuntaiseen perehdyttämiseen.

- Koulutus monikulttuurisesta kaksisuuntaisesta perehdyttämisestä.

Naturpolis, Kuusamon kaupunki ja Taivalkosken kunta ovat tehneet yhteisen ”Work & stay” -hankehakemuksen muiden osatoteuttajien kanssa. Hankesuunnitelman keskeisiä kehittämistoimenpiteitä ovat muun muassa työelämätulkki-mallin rakentaminen, kansainvälisen yrittäjyysneuvonnan sekä etätöiden ja monipaikkaisuuden kehittäminen. Halutaan mainostaa vielä seuraavaa kaksi ehdotusta, jotka toivottavasti auttavat ymmärtämään paremmin kansainvälisten työntekijöiden tarpeita ja tukevat Naturpoliksen toiminnan kehittämiskokonaisuutta.

Yrittäjyys ja kansainvälinen etätö sekä monipaikkaisuus

- Tuodaan markkinointitoimenpiteissä esille yrittäjyyttä toimeentulon mahdollistajana alueelle muuttavalle työntekijälle sekä hänen perheenjäsenellensä ja sesonkityöntekijöille.
- Kehitetään eri kielillä henkilökohtaista asiakasohjausta yhteistyössä työllisyyspalveluiden ja työelämätulkkien kanssa. Kehitetään palvelua ja neuvontaa eri kielillä huomioiden maahanmuuttajien tarpeet ja viranomaisten vaatimukset yritystoiminnan aloittamiseen liittyen.
- Kehitetään eri kielillä henkilökohtaista asiakasohjausta Suomessa asuville maahanmuuttajille, jotka työskentelevät ulkomaisen työnantajan palveluksessa, mutta tekevät joko kokonaan tai osittain etätöitä Suomessa. Kehitetään palvelua ja neuvontaa eri kielillä huomioiden maahanmuuttajien tarpeet ja viranomaisten vaatimukset kansainvälisiin etätöihin liittyen.
- Monipaikkaisuus tai etätö voi olla ratkaisu maahanmuuttajille

7 POHDINTA

Opinnäytetyön viimeisessä luvussa mietitään työn onnistumista, hyödynnettävyyttä ja merkitystä.

Tämän opinnäytetyön aihe ei olisi voinut olla ajankohtaisempi. Tilaajan kannalta aiheenvalinta oli tulevaisuusorientoitunut ja kiinnostava. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa Euroopasta tulevien maahanmuuttajien tarpeita sekä kehittämisideoita, joiden avulla voidaan parantaa alueella toimivien yritysten työyhteisön inklusiivisuutta ja alueen pitovoimaa. Tuotos on kehittämisyritykselle hyödyllinen, koska sen perusteella voidaan, muiden toimijoiden kanssa, kehittää edelleen työnantajille ja maahanmuuttajille suunnattuja palveluja Koillismaan alueella. Erityisesti aihepiirin kehittämistarpeiden tunnistaminen tulevaisuuden hankehakemuksien valmistelun ja toiminnan suunnittelun tueksi oli kiinnostavaa. Työssä nostetaan esille pitovoimaan liittyviä tekijöitä, joihin kannattaa panostaa Koillismaan alueen kehittämisyrityksenä. Tuotosta voidaan esitellä kehittämisyrityksen henkilöpäiväkirjassa ja esimerkiksi yrittäjien aamukahvivilaisuuksissa. Suosituksia kannattaa tuoda myös niille organisaatioille, jotka tekevät töitä maahanmuuttajien parissa.

Oli vaikea löytää aiempia tutkimuksia, jotka selvittäisivät Euroopasta tulevien maahanmuuttajien tilanteita Suomen työyhteisöissä. Haastattelujen määrä oli pieni, mutta siitä huolimatta voidaan ajatella tutkimuksen luotettavuuden olevan hyvä, koska aiemmat maahanmuuttajiin kohdentuneet tutkimukset tukivat tämän opinnäytetyön tuloksia. Opinnäytetyö voi kuitenkin antaa viitteitä siitä, millaisia asioita juuri Euroopasta tulleet maahanmuuttajat kohtaavat Koillismaalla työelämässä sekä mitä he arvostavat työyhteisössään. Kielierot saattoivat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Haastattelut tehtiin kolmella eri kielellä ja yhtenä riskinä oli, ettei tutkija ymmärrä haastateltavan puheenvuoron tarkoitusta tai toisinpäin. Sama riski kohdattiin myös litteointi- ja käännöstyössä. Toimeksiantajan kanssa järjestettiin aivoriihiyöpaja, josta saatiin kehittämisideoita siihen, miten alueella toimivien yritysten monikulttuurisia ja inklusiivisia työyhteisöjä voidaan auttaa kehittämään.

Maahanmuuttajiin ja työyhteisöön liittyvät aiheet ovat olleet minulle tärkeää opintojen alusta alkaen. Olen muuttanut vuonna 2005 Keski-Euroopasta Koillismaan alueelle ja olen työskennellyt maahanmuuttajien työnhaun ja kotoutumisen ohjaamisen parissa. Aihepiiri on siis ollut tuttu ja olen opinnäytetyöntekijänä ollut erittäin kiinnostunut aiheesta. Aihe oli mielenkiintoi-

nen ja on herättänyt kysymyksiä ja ajatuksia omasta kotoutumisesta ja menneisyydestä. Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi oli minulle tärkeä asia erityisesti omien sitoumuksien ja objektiivisuuden näkökulmista.

Olen päässyt haastamaan itseäni tässä opinnäytetyön kirjoittamisessa. Olen suoriutunut tehtävästä itsenäisesti, mutta sain onneksi apua kääntämisessä ja oikolukemisessa, sillä suomi on minulle edelleen vieras kieli. Olen oppinut paljon erityisesti tutkimusmenetelmästä. Tutkimusaiheen miettiminen ja rajaaminen oli haasteellista. Olen käyttänyt paljon aikaa haastattelujen valmistelussa ja toteuttamisessa.

”Onko alueella riittävästi pitovoimaa pitääkseen uudet asukkaat alueella, vai puuttuuko se?” Tähän kysymykseen voidaan tässä opinnäytetyön loppuvaiheessa vastata, että kyllä, niin pitkään kun palkkatöissä tai oman yrityksen töillä ansaitaan elanto itselle tai perheelle. Maahanmuuttajan kotoutuminen on laaja kokonaisuus ja liittyy moniin eri elämän osa-alueisiin, eikä kaikilla ole samanlaista halua integroitua yhteiskuntaan. Alkuperäinen syy, miksi haastateltavat tulivat asumaan Koillismaan alueelle sekä asuuko hän yksin, perheen tai puolison kanssa ovat sen lisäksi tärkeitä vaikuttavia tekijöitä. Näin tärkeänä, että tämän opinnäytetyön lukija pystyy hahmottamaan myös maahanmuuttajien yksityiselämään vaikuttavia tekijöitä. Miten viisi haastateltavaa näkevät heidän tulevaisuutensa täällä Koillismaan alueella? Liitteestä 3 löytyy heidän ajatuksensa.

Toivotaan, että tämä opinnäytetyö on löytänyt oikeita kysymyksiä ja kehittämisideoita alueella toimivien yritysten työyhteisöjen inklusiivisuuden tukemiseksi. Esimerkiksi työyhteisön haaste päästä vanhasta työkuulttuurista pois ei koske vain ulkomaalaisia työntekijöitä, vaan se voidaan nähdä kaikkia koskettavana ongelmana, joihin on tarpeen löytää ratkaisuja. Pitovoimatekijöitä on tärkeä tunnistaa ja tuoda esille entistä tarkemmin ja säännöllisemmin, ei vain työnyhteisön parissa mutta myös yhteiskunnallisessa keskustelussa. Yrityksen vetovoima maahanmuuttajien silmissä lähtee jo työnantajamielikuvasta. Hyvät arkipäivän kokemukset ja tunteet ovat juuri niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti koko työyhteisöön. Kun työyhteisö on kunnossa, työpaikka mainostaa itse itseään ja uusia työntekijöitä, myös Euroopasta, on helpompi löytää.

LÄHTEET

- Ahola, Erkki 2023a. Mielikuvalla iso merkitys työntekijän hakeutumiseen uuteen työpaikkaan. Koillissanomat artikkeli 23.02.2023. Viitattu: 20.6.2023. <https://www.koillissanomat.fi/mielikuvalla-iso-merkitys-tyontekijan-hakeutumisee/5351580>
- Ahola, Erkki 2023b. Kuusamon väkiluvusta vieraskielisten osuus 2,8 prosenttia. Koillissanomat artikkeli 19.6.2023. Viitattu: 12.7.2023. <https://www.koillissanomat.fi/kuusamon-vakiluvusta-vieraskielisten-osuus-28-pros/5639100>
- Bergbom, Barbara 2023. Monimuotoisuus- ja inklusiotyö työorganisaatioissa. Blog 10.2.2023. International Days of Linguistic Accessibility. Viitattu: 2.10.2023. <https://idla.humak.fi/monimuotoisuus-ja-inklusiotyö-työorganisaatioissa/>
- Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Airila, Auli & Väänänen, Ari 2016. Monimuotoisuusbarometri 2016. Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu: 20.9.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-686-9>
- Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu: 20.9.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>
- Eromäki, Veikko 2023. Suomi on kuudetta kertaa maailman onnellisin maa. YLE uutiset – huvinvointi artikkeli 20.3.2023. Viitattu: 20.7.2023. <https://yle.fi/a/74-20022690>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (E-kirja). Tampere Vastapaino. Viitattu: 10.8.2023.
- Henttonen, Elina & Alhanen, Kai 2023. Maahanmuuttodialogit. Moniäänistä keskustelu maahanmuuton arjesta ja politiikasta. Sisäministeriön julkaisu 2023:9. Helsinki. Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. Viitattu: 20.8.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164696/SM_2023_9.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20s37
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu: 1.8.2023. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme Helena 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö (E-kirja), 2. painos, 2022. Helsinki: Gaudeamus.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023. Opinnäytetyöopas YAMK. Päivitetty 8.6.2023. Viitattu 12.9.2023. URL: <https://humak.libguides.com/c.php?g=688355>
- InfoFinland.fi 2023. Suomen työkuulttuuri. 21.06.2023. Viitattu 10.10.2023. <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/finnish-working-culture>
- Innokyla.fi 2023. Työkalu Aivoriini. Viitattu: 19.9.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriini>
- Jämsä, Päivi & Holappa, Piia 2021. Mitä ratkaisee kohtaanto-ongelman?. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus blogi 6.12.2021. Tiedolla kohtaantoa -ESR-hanke. Viitattu: 26.10.2023. <https://pohjoispohjanmaaneyly.blog/2021/08/06/mika-ratkaisee-kohtaanto-ongelman/>
- Kalliomaa, Sami & Kettunen, Sami 2010. Luottamus esimiestyössä (E-kirja). Alma Talent Oy.

- Karkola, Timo 2023. Edelläkävijällä ei ole esikuvia – Työperäinen maahanmuutto ja kansainväliset rekrytoinnit. Suomen Kuntaliitto ry. Helsinki 2023. Viitattu: 10.7.2023. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2023/2227-edellakavijalla-ei-ole-esikuvia>
- Kiikkilä, Olli 2021. Characteristics of Inclusive Leadership and Differences in Awareness and Attitudes. Aalto University. Master's Program in Industrial Engineering and Management. Master's Thesis. Viitattu 20.8.2023. https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/109340/master_Kiikkil%C3%A4_Olli_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kiuttu Saila, 2023. Ministeriö tyrmää perussuomalaisten ehdotuksen – ratkaisu Suomen työvoimapulaan ei tule Euroopasta. IS Uutiset/Politiikka Artikkelit 23.4.23. Suomen Tietotomisto STT. Viitattu 27.8.2023. <https://www.is.fi/politiikka/art-2000009537741.html>
- Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli 2013. Perhe, nuoret ja maahanmuutto. Teoksessa Anne Alitolppa-Niitamo & Stina Fagel & Minna Säävälä (toim.) Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto ry, monikulttuurinen osaamiskeskus. 48-60. Viitattu: 26.9.2023. https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/e38fea1b-olemmu-muuttaneet-ja-kotoudumme_ilmankanta.pdf
- Kurronen, Sanna & Pyykkönen, Jussi 2021. Jäähyväiset nuivuudelle. Näin maahanmuutto pelastaa Suomen. EVA Analyysi No 100, 2.11.2021. Elinkeinoelämän valtuuskunta 2023. ISSN 2342-0782 (PDF). Viitattu: 5.9.2023. <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2021/11/eva-analyysi-no-100.pdf>
- Lahti, Leena 2014. Monikulttuurinen työelämä – Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle (e-Kirja). Alma Talent oy. Viitattu: 28.8.2023.
- Lautaniemi, Ella 2019. Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla – Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka? SAK Julkaisusarja 6/2019. Viitattu: 2.8.2023. <https://www.sak.fi/serve/maahanmuuttajat-suomalaisilla-tyopaikoilla-millaista-hyva-monikulttuurinen-henkilostopolitiikka>
- Maan Pinnalla 2023. Töitä Koillismaalla. Viitattu: 9.7.2023. <https://maanpinnalla.fi/toimialat/>
- Maahanmuuttovirasto 2023. Olen EU-kansalainen. Viitattu: 9.8.2023. <https://migri.fi/olen-eu-kansalainen>
- Maaseudun Tulevaisuus 2023. Osaajapula koettelee myös maaseutua. MT toimitus, pääkirjoitus artikkeli 19.12.2022. Viitattu: 1.8.2023. <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/paakirjoitus/d286fc8f-768b-4ccb-8e4e-0c9426e92524>
- Naturpolis 2023a. Aluemarkkinointi. Viitattu: 9.7.2023. <https://naturpolis.fi/aluemarkkinointi/>
- Naturpolis 2023b. Mahdollisuuksien Pohjoinen – JobBoost Koillis-Suomi. Viitattu: 23.6.2023. <https://naturpolis.fi/hanke/mahdollisuuksien-pohjoinen-jobboost-koillis-suomi/>
- Pohjois-Pohjanmaan liitto 2023. Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelma 2022-2025. Viitattu: 15.7.2023. <https://www.pohjois-pohjanmaa.fi/kehittaminen/mako/mako2025/>
- Pusa, Maija-Leena & Lampinen, Mari & Ryyänen-Jussila, Sari 2017. Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla – opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Koulutuskeskus Salpaus. Viitattu: 20.8.2023.

<https://view.24mags.com/mobilev/e5f43d46a15e11480d262296d568fc#/page=1>

- Salo, Mari & Poutiainen, Saira 2010. Hiljainen ja suora suomalainen? Käsitteitä suomalaisesta viestinnästä maahanmuuttajien perehdytys- ja työyhteisön monikulttuurisuusoppaissa. Teoksessa Tea Seppälä (toim.). Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Nettiversio 2010. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. 16-30. Viitattu: 20.8.2023. <https://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Nakokulmia-monikulttuuriseen-esimiestyohon-ja-hlostojohntamiseen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja (pdf). Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tietoarkiston julkaisuja 2009. Viitattu: 15.7.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>
- Shore, Lynn M. & Randel, Amy E. & Chung, Beth G. & Dean, Michelle A. & Holcombe Ehrhart, Karen & Singh, Gangaram 2011. Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. Journal of Management July 2011, Vol. 37 No. 4. pp. 1262-1289). San Diego State University. Viitattu: 10.10.2023. <https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Shore-Randel-Chung-Dean-Holcombe-Ehrhart-Singh-2011.pdf>
- Sultanova, Kamilla & Rusila Varpa 2022. Mitä huomioida harkitessa kansainvälisten työntekijöiden palkkaamista?. Naturpoliksen työpajatulokset, 15.11.2022. Naturpolis OY
- Sutela, Hanna 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Teoksessa Tarja Nieminen & Hanna Sutela & Ulla Hannula (toim.). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus ja kirjoittajat. 83-109. Viitattu 20.10.2023. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184506/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a. Kulttuurisensitiivinen työote. Päivitetty: 8.7.2021. Viitattu: 16.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-tyoote>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b. Kielitietoinen työskentely. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Päivitetty: 5.5.2023. Viitattu: 20.8.2023. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kielitietoinen-tyoskentely>
- Tietoarkisto 2023. Otos ja otantamenetelmät. Tampereen yliopisto. Viitattu: 31.7.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelmat/>
- Tilastokeskus 2023a. StatFin / Väestörakenne / 11ra – Tunnuslukuja väestöstä alueittain, 1990-2022. Viitattu: 26.10.2023. https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11ra.px/
- Tilastokeskus 2023b. StatFin / Väestörakenne / 11rq – Syntymävaltio sukupuolen mukaan kunnittain, 1990-2022. Viitattu: 26.10.2023. https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rq.px/
- Toivanen, Minna & Väänänen, Ari & Kurki, Anna-Leena & Bergbom, Barbara & Airila, Auli 2018. Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos.

- Helsinki: Juvenes Print. Viitattu: 10.8.2023.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%C3%B6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%C3%B6paikoilla.pdf?sequence=1>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (E-kirja). Kustannusosakeyhtiö Tammi 2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1 FI. Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö. Viitattu: 30.10.2023.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työterveyslaitos 2023a. Kielitietoisuuteen herääminen. Viitattu: 20.8.2023.
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa/kielitietoisuuteen-heraaminen>
- Työterveyslaitos 2023b. Pehdytys lähtee suunnittelusta. Viitattu: 20.9.2023.
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-pehdytys-palvelualueilla/pehdytys-lahtee-suunnittelusta>
- Työterveyslaitos 2023c. Monimuotoisuus- ja inklusiivisen työn ensimmäisiä askelmerkkejä. Viitattu: 10.8.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisen-tyon-ensimmaisia-askelmerkkeja>
- Työturvallisuuskeskus 2013. Pehdyttämisen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu: 20.9.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/pehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Välimäki, Matti, Pitkänen, Ville, Niemi, Mari K. & Veijola, Roosa 2023. Kansainväliset osaajat ja Suomi: mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuentarpeet. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeen loppuraportti. Hanketyöryhmä ja E2 Tutkimus: Helsinki. Viitattu 5.9.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/246bceb1-03f8-4c67-b1b7-3a111e66dab0/content>
- Valtioneuvosto 2023. Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma 20.6.2023, 4.4. kansainvälinen rekrytointi. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58, 20.6.2023. Viitattu 20.8.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165042>
- Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin (E-kirja). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wallin, Aila 2013. Monikulttuuriosaaminen - Uudistuvan työyhteisön valttikortti (E-kirja) Klaava Media. Humanistinen ammattikorkeakoulu - Hurma

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Tiedote haastatteluun osallistuville

Hei,

Olen Jacqueline ja työyhteisön kehittäjä -opiskelija (Yhteisöpedagogi - AMK) HUMAK ammattikorkeakoululla. Muutin Sveitsistä Koillismaan alueelle noin 20 vuotta sitten.

Teen opinnäytetyön tutkimuksen nimellä: Koillismaan pitovoima – Euroopasta tulevien maahanmuuttajien kotoutuminen työyhteisöön ja heidän uransa jatkuminen Koillismaan alueella. Sen tarkoituksena on tuoda alueelliseen kehittämissyhtiöön Naturpolis OY ja työnantajiin suunnattuja kehittämisideoita, miten voidaan tukea alueella toimivien yritysten inklusiivisia työyhteisöjä, jotta Euroopasta tulevien maahanmuuttajien kotoutuminen työyhteisöön ja uran jatkuminen alueella voisi onnistua vielä entistä paremmin. Tutkimusajankohta on kesäkuussa 2023 ja tutkimuksen on tarkoitus valmistua syksyllä 2023.

Yksilöhaastattelun muodossa tuodaan esille Euroopasta maahan muuttaneiden näkökulmasta kokemuksiaan ja mielipiteitään. Halutaan saada tietoja sinulta työntekijän näkökulmasta. Haastatteluihin osallistuvat 5 Euroopasta maahan muuttaneita eri maista ja eri ammattialoista. He ovat asuneet yli vuoden Koillismaan alueella tai lähialueella ja ovat/olleet töissä alueella. Vastauksia hyödynnetään opinnäytetyössäni.

Tutkimusaineisto kerätään teemahaastatteluna, jossa sinulle annetaan muutamia aiheita, joista voit vapaasti kertoa oman kokemuksesi ja mielipiteesi. Aiheita laitetaan etukäteen sähköpostilla sinulle tiedoksi. Haastattelijana voidaan esittää tarkentavia kysymyksiä. Tarvittaessa tehdään lisähaastattelua riittävän aineiston saamiseksi. Haastattelu kestää noin 45 minuuttia ja on mahdollista tehdä TEAMS:n kautta tai jossain muualla yhdessä sovitussa paikassa. Voit valita haluamasi haastattelukieli; suomi, englanti tai saksa.

Haastateltavista kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto on vain minun käytävissäni. Haastattelut nauhoitetaan, litteroidaan ja analysoidaan. Opinnäytetyössä voidaan käyttää sitaatteja, mutta ei mainita nimeä, kotimaata, työpaikan sijaisuutta tai työnantajan nimeä. Nämä tiedot eivät ole tunnistettavissa tutkimuksessa. Haastatteluaineistot tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua. Opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää koska tahansa.

Sinulla on mahdollisuus esittää kysymyksiä haastattelusta. Mikäli haluat osallistua tutkimukseen, pyydetään sinulta suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Voit vahvistaa suostumuksensa joko allekirjoituksella (lomake skannattu) tai sähköpostiviestillä (jossa on suostumuksen teksti).

Pyydän sinua ystävällisesti perehtymään tiedotteeseen. Annan mielelläni lisätietoja, mikäli haluat kysyä tarkemmin tutkimuksesta.

Yhteystiedot:

Tutkimuksen suorittaja:

Jacqueline Keskitalo-Weber

Työyhteisön kehittäjä -opiskelija

HUMAK ammattikorkeakoulu

p. +358 40 8658471

jacqueline.keskitalo-weber@humak.fi

HUMAK - Opinnäytetyön ohjaaja:

Lehtori

Laura Castrén

p. +358 50 3469 454

laura.castren@humak.fi

LIITE 2 Haastattelun kysymykset

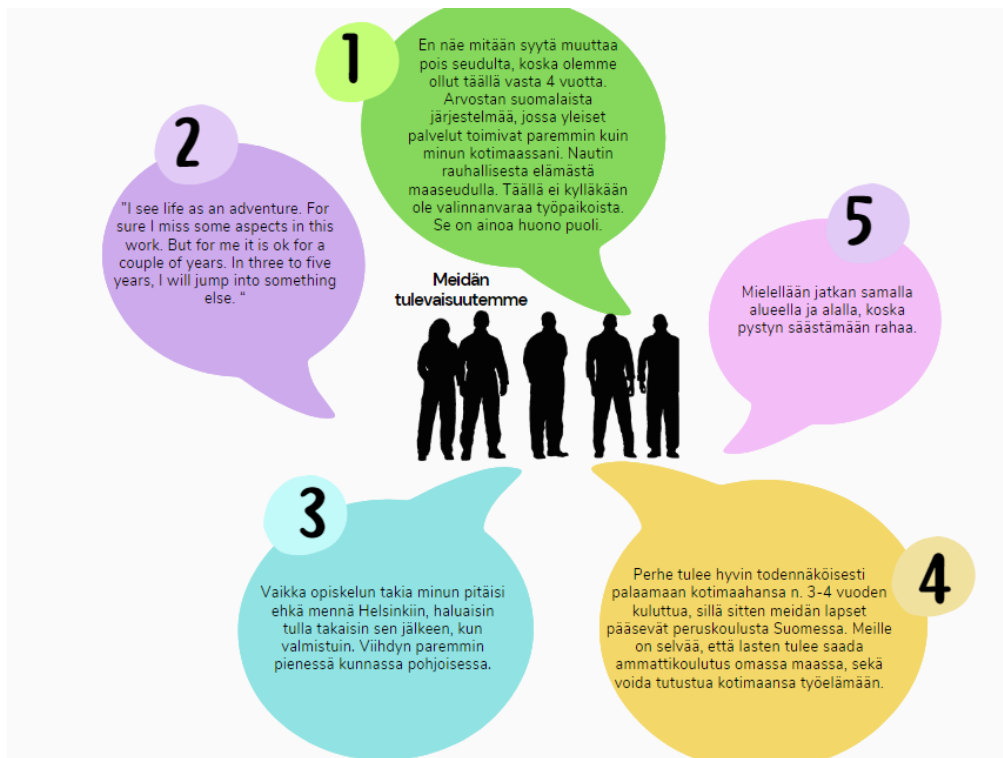
1. Taustatiedot
<ol style="list-style-type: none"> 1. Minkä ikäinen olet? 2. Mikä on siviilisäätyysi? Onko perhe? Asutko Suomessa puolison/lasten kanssa? 3. Minkälainen koulutus sinulla on? 4. Mitä oli viimeinen työ kotimassa?
Suomeen muutto ja kotoutuminen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Miksi muutit Suomeen? Mitä pidät houkuttelevina Koillismaan alueella? 2. Montako vuotta asut jo täällä? 3. Kuinka hyvin olet mielestäsi kotiutunut Suomeen? 4. Mitkä asiat tai ihmiset ovat auttaneet sinua rakentamaan elämää Suomessa? 5. Minkälainen on sinun suomen kielen taito? Oletko käynyt suomen kielen kurssilla kotimassa tai Suomessa?
Sinun työpaikkasi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mitä teet työksesi nyt? 2. Mitä on sinun työkielesi? 3. Miten kielten osaaminen vaikuttaa sinun työsi ja kommunikaatio työyhteisössä? 4. Oletko tällä hetkellä osaamistasi (esim. koulutus, työkokemus) vastaavassa työssä?
4 Kulttuurinen monimuotoisuus työpaikalla
<ol style="list-style-type: none"> 1. Miten työkuulttuuri omasta kotimaasta erottaa työkuulttuurista nykyisestä työpaikasta? 2. Millaisia hyviä kokemuksia/haastavia on ollut työyhteisössäsi? 3. Miten kulttuurinen moninaisuus on huomioitu/tulisi huomioida työyhteisössäsi?
5 Työyhteisön jäseneksi tulemiseen ja mukaan ottaminen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Millä tavalla osallistut työyhteisösi toimintaan ja kehittämiseen? 2. Miten tuot mielipiteesi ilmi työyhteisössä? Huomioidaanko sinun mielipiteesi ja näkemyksesi työyhteisössäsi? 3. Millaista tukea/apua olet saanut työkavereilta? Minkälaista tukea kaipaisit lisää? 4. Onko ollut hankalaita tilanteita?
6 Sosiaalisten kontaktien merkitys
<ol style="list-style-type: none"> 1. Onko sinulla suomalaisia ystäviä? Jos on, oliko heihin helppo tutustua? 2. Onko sinulla toimiva verkosto samalla alalla töissä olevia ihmisiä kanssa? (työkavereiden lisäksi)

3. Huomiotako työnantaja sinun verkostosi vahvistamiseen?
7 Oman osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistä
<ol style="list-style-type: none"> 1. Millainen perehdytys sinulla oli, kun tulit työyhteisöön? Miten itse kehittäisit perehdytystä? 2. Arvostako työnantajasi sinun ulkomaillasi hankittua työkokemustasi? Suhtautuko työnantaja myönteisesti ulkomailla hankittuun osaamiseen? 3. Miten pääsisit etenemään urallasi? 4. Miten työnantaja voi auttaa, että uralla eteneminen helpottuu?
8 Tulevaisuus
<ol style="list-style-type: none"> 1. Haluatko pysyä Koillismaalla? 2. Millaiseksi toivot oman elämäsi viiden vuoden kuluttua? Ketkä ihmiset tai mitkä asiat ovat voineet vaikuttaa tähän toivomaasi tilanteeseen?
9. Kehittämisestä
<ol style="list-style-type: none"> 1. Minkälaisia vinkkejä antaisit Koillismaan alueen yrityksille, jotka työllistävät tai tulevat työllistämään maahanmuuttajia? Onko sinulla kehittämisideoita?

LIITE 3 Haastateltavien elämätarina



Kuva 2: Kotona Suomessa



Kuva 3: Meidän tulevaisuutemme