

**MAAHANMUUTTAJATAUSTAISET SOSIAALIALALLA -  
KOKEMUKSIA ALALLE TYÖLLISTYMISESTÄ**

Simsek Ronahi

Opinnäytetyö

Sosiaaliala  
Sosionomi

2024

Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi

---

|                       |  |              |      |
|-----------------------|--|--------------|------|
| <b>Tekijä</b>         | Ronahi Simsek  | <b>Vuosi</b> | 2024 |
| <b>Ohjaajat</b>       | Leila Nisula & Timo Marttala   |              |      |
| <b>Toimeksiantaja</b> | Lapin ammattikorkeakoulu   |              |      |
| <b>Työn nimi</b>      | Maahanmuuttajataustaiset sosiaalialalla<br>-kokemuksia alalle työllistymisestä |              |      |
| <b>Sivumäärä</b>      | 54 + 4   |              |      |

---

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata maahanmuuttotastaisten henkilöiden työllistymistä sosiaalialalle. Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää tasavertaisuutta ja lisätä tietoa työllistymisestä maahanmuuttajataustaisten näkökulmista. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä työperäinen maahanmuutto on lisääntynyt Suomessa merkittävästi viime vuosina.

Valitsin opinnäytetyön lähestymistavaksi laadullisen tutkimuksen. Aineistonkeruumenetelmänä käytin teemahaastattelua ja tutkimustulokset analysoin sisällönanalyysi menetelmää käyttämällä. Opinnäytetyön toteuttamista varten haastattelin kolmea sosiaalialan työntekijää. Opinnäytetyöhön muotoilin kolme tutkimuskysymystä, jotka olivat: 1) Millaisia kokemuksia haastateltavilla oli työllistymisestä sosiaalialalle. 2) Millaisia kokemuksia haastateltavilla oli heihin kohdistuneesta suhtautumisesta työsuhteen alussa? 3) Miten suhtautuminen oli muuttunut haastateltavien kokemusten mukaan, kun heidän työsuhteensa on jatkunut pitempään.

Opinnäytetyöni tutkimustulosten perusteella maahanmuuttajataustaisten työllistymistä edistävät riittävän hyvä suomen kielen taito ja Suomessa hankittu aiempi työkokemus. Haasteita työllistymiseen tuo se, ettei Suomessa tunnisteta ulkomailla hankittua koulutusta. Haasteena on, ettei sosiaalialan maahanmuuttajataustaiset työntekijät pääse hyödyntämään aiempaa ammatillista osaamistaan, jolloin työtehtävien vaativuustaso ei kohtaa heidän todellisen osaamisensa kanssa. Opinnäytetyön tutkimustuloksista voi päätellä, että suomen kielen kehittymistä pitäisi tukea enemmän, sillä suomen kielen osaamisen merkitys nousi esille teoriassa ja haastateltavien kokemuksissa.

**Avainsanat** Työllistyminen, työnhaku, maahanmuutto,  
maahanmuuttajat, monimuotoisuus, syrjintä

Degree programme in Social Services  
Bachelor of Social Services

---

|                        |  |             |      |
|------------------------|--|-------------|------|
| <b>Author</b>          | Ronahi Simsek  | <b>Year</b> | 2024 |
| <b>Supervisors</b>     | Leila Nisula & Timo Marttala   |             |      |
| <b>Commissioned by</b> | Lapland University of Applied Sciences   |             |      |
| <b>Title</b>           | People with an immigrant background in the social sector - experiences of employment in the sector |             |      |
| <b>Number of pages</b> | 54 + 4   |             |      |

---

The aim of the thesis is to describe the employment of people with an immigrant background in the social sector. The aim of the thesis is to promote equality and increase knowledge about employment from the perspective of people with an immigrant background. The topic of the thesis is topical, as labour immigration has increased significantly in Finland in recent years.

I chose a qualitative research approach for the thesis. I used thematic interviews to collect the data and analysed the results using content analysis. For the purpose of the thesis, I interviewed three social workers. I formulated three research questions for the thesis, which were: 1) What kind of experiences did the interviewees have about employment in the social sector? 2) What were the interviewees' experiences of the attitude towards them at the beginning of their employment? 3) How attitudes had changed, according to the interviewees' experiences, after their employment had lasted longer?

Based on the results of my thesis, the employment of people with an immigrant background is promoted by sufficiently good Finnish language skills and previous work experience in Finland. The fact that education and training acquired abroad is not recognised in Finland poses challenges to employment. The challenge is that migrant workers in the social sector cannot make use of their previous professional skills, so that the level of the work does not match their actual skills. The results of the study suggest that more support should be given to the development of the Finnish language, as the importance of Finnish language skills was highlighted in theory and in the experiences of the interviewees.

**Keywords** access to employment, job application, immigration, immigrants, diversity, discrimination

## SISÄLLYS

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | JOHDANTO .....  | 5  |
| 2   | MAAHANMUUTTO SUOMESSA .....                                   | 6  |
| 2.1 | Maahanmuutto .....  | 6  |
| 2.2 | Maahanmuuttajat .....   | 8  |
| 3   | MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEN HAASTEET .....                | 10 |
| 3.1 | Maahanmuuttajien sijoittuminen työmarkkinoille .....          | 12 |
| 3.2 | Työelämän monimuotoistuminen .....                            | 13 |
| 3.3 | Monikulttuurisen osaamisen vahvistamisen työyhteisössä .....  | 14 |
| 3.4 | Anonyymi ja eettinen rekrytointi .....                        | 15 |
| 4   | RASIMISIN JA SYRJINNÄN MONIMUOTOISUUS .....                   | 17 |
| 4.1 | Syrjinnän monimuotoisuus .....                                | 17 |
| 4.2 | Rakenteellinen rasismi .....                                  | 19 |
| 4.3 | Vuorovaikutuksessa ilmentyvä rasismi .....                    | 20 |
| 4.4 | Sisäistetty rasismi .....                                     | 21 |
| 5   | OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....             | 22 |
| 5.1 | Laadullinen tutkimus .....                                    | 22 |
| 5.2 | Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä .....              | 23 |
| 5.3 | Aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....                      | 26 |
| 5.4 | Eettisyys ja luotettavuus .....                               | 29 |
| 6   | OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTULOKSET .....                          | 32 |
| 6.1 | Työnhaku ja työllistyminen .....                              | 32 |
| 6.2 | Työn aloittaminen ja siihen liittyvä tuki .....               | 35 |
| 6.3 | Osaamisen hyödyntäminen, kehittyminen ja ura eteneminen ..... | 37 |
| 6.4 | Maahanmuuttajataustaisten työllistymisen edistäminen .....    | 38 |
| 7   | JOHTOPÄÄTÖKSET .....  | 42 |
| 8   | POHDINTA .....  | 46 |
| 9   | LÄHTEET .....   | 51 |
| 10  | LIITTEET .....  | 55 |

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata maahanmuuttotaustaisten henkilöiden työllistymistä sosiaalialalle. Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää tasavertaisuutta ja lisätä tietoa työllistymisestä maahanmuuttajataustaisten näkökulmista. Olen kiinnostunut aiheesta, sillä maahanmuuttajien työllistyminen on toistuvasti esillä median uutisoinnissa. Sosiaalialan työntekijöiden osalta työllistymiseen liittyviä kokemuksia on tutkittu melko vähän. Esimerkiksi Iltasanomat julkaisi vuoden 2024 tammikuussa artikkelin, jossa kirjoittaja Sanna-Kaisa Hongisto kertoi englantilaistaustaisen naisen hakeneen yli 500 eri työpaikkaan neljän vuoden aikana. (Hongisto, S-K. 2024.)

Opinnäytetyön aihe kiinnostaa minua myös omien kokemusten myötä. Suomalaisyyntyisestä taustastani huolimatta olen itsekin joutunut kohtaamaan haasteita työllistymisessä, hakeutuessani sosiaalialan työtehtäviin. Töitä hakiessani olen havainnut, että minulta on kysytty suomen kielen taitoa, koulutustaustaa ja ammatillista osaamista. Olen myös havainnut, että mikäli aloitan puhelun nimelläni, voi linjan toisessa päässä olla täysin hiljaista, kunnes alan puhua sujuvasti suomen kieltä. Tilanne on puhutellut minua opintojen aikana, sillä en ole osannut varautua työllistymisen haastavuuteen sosiaalialalle siirtyessäni.

Pidän opinnäytetyöni aihetta ajankohtaisena ja merkityksellisenä myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta, sillä maahanmuutto Suomeen on ollut kasvumyönteistä edellisinä vuosina. Yhtäaikaisesti on uutisoitu Suomen väestön ikääntymisestä, joka on johtamassa eri aloilla työvoimapulaan. Etsiessäni aineistoa tutki-mustani varten, huomasin että aihetta on tutkittu sosiaalialan osalta melko vähän. Olen päättänyt opinnäytetyön aiheen rajata käsittelemään nimenomaan sosiaalialalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten kokemuksia työllistymisestä. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus mahdollistaa tutkimuskohteena olevien ilmiöiden ymmärtämisen tutkittavien näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 173). Haastattelin kolmea maahanmuuttajataustaista sosiaalialan työntekijää. Haastatteluissa saamani tiedon perusteella pohdin mitkä tekijät aiheuttavat haasteita maahanmuuttajataustaisten työllistymisessä ja millä keinoin heidän työllistymistensä voidaan tukea.

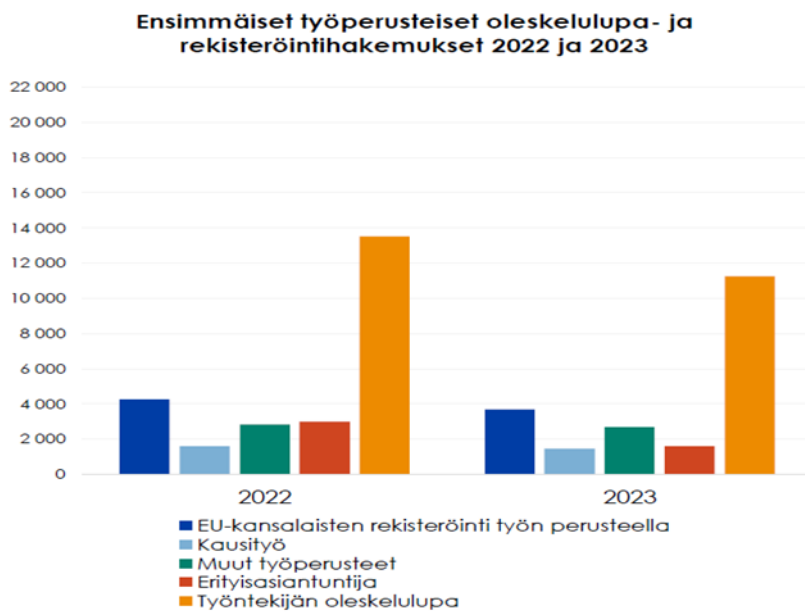
## 2 MAAHANMUUTTO SUOMESSA

### 2.1 Maahanmuutto

Tilastokeskuksen mukaan Suomi on vielä suhteellisen tuore maahanmuuttomaa. Suomessa maahanmuutto on alkanut yleistyä vasta 1990-luvun lopussa ja 2000-luvun alkupuolella (Tilastokeskus 2011). 2000-luvun alussa Suomessa oli arviolta 63 000 ulkomailta syntynyttä maahanmuuttajaa ja 2010-luvulla määrä oli kasvanut 248 100 yksilöön. Vuonna 2023 maahanmuuttojen määrä oli tilastohistorian korkein. Viime vuonna ulkomailta muutti Suomeen 71 918 henkilöä, joka tarkoittaa edelliseen vuoteen verrattuna, että maahanmuuttoja oli 21 920 enemmän. Suomesta ulkomaille muutti 2023 vuoden aikana 13 422 henkilöä. (Tilastokeskus 2024 a.) Tilastoissa maahanmuuttolukuja on yleisimmin tarkasteltu kansalaisuuden, kielen ja syntymävaltion perusteella. Lisäksi tutkimuksissa on tarkasteltu maahanmuuton motiiveja. Esimerkiksi 2000-luvun taitteessa Suomeen maahanmuuton motiiveja jaoteltiin keskeisesti viiteen eri ryhmään. Suurin enemmistö maahanmuuttajista muodostui henkilöistä, jotka muuttivat perhesyiden perässä Suomeen. Toiseksi eniten Suomeen tuli tuolloin pakolaisia ja kolmanneksi eniten paluumuuttajia. Toiseksi vähiten 2000-luvun alussa Suomeen muutettiin töiden perässä ja vähiten tultiin muista syistä, kuten opintojen perässä. (Korkiasaari ym. 2013, 38–39.)

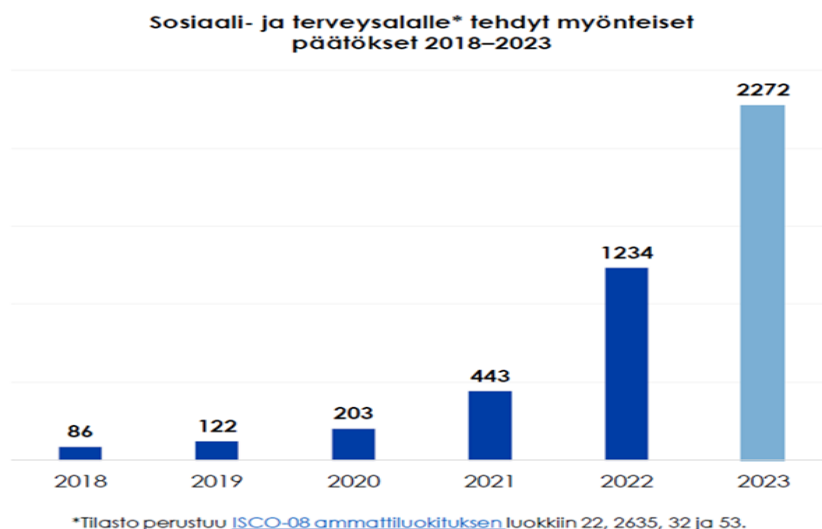
Tutkimuksiin syventyessäni ja globaalia maailman tilannetta seuraamalla huomasin, että maahanmuuton syyt ovat reilussa kahdessakymmenessä muuttuneet 2000-luvun alusta verrattuna tähän päivään. Työperäinen maahanmuutto on yksi maahanmuuton merkittävimmistä syistä miksi maahanmuutto on Suomessa lisääntynyt huomattavasti. Suomessa on paljon puhuttu ikääntyvästä väestöstä ja syntyvyyden pitkäaikaisesta laskemisesta. Tämä on tarkoittanut sitä, että työikäisen väestön määrä vähenee eikä kaikille aloille välttämättä riitä tulevaisuudessa työntekijöitä. Valtaväestön voimin on lähes mahdotonta pitää yllä hyvinvointiyhteiskuntaa (Sisäministeriö 2024.) Lisäksi vuonna 2022 alkanut Ukrainan sota on lisännyt maahanmuuttoa Suomeen erityisesti ukrainalaisten ja venäläisten osalta. Ukrainan kansalaisten maahanmuutto lisääntyi selvästi eniten vuonna 2023 (Tilastokeskus 2024 a.) Maahanmuuttoviraston tekemien tilastojen mukaan maahanmuuton luvut ovat

olleet 2022 ja 2023 historiallisen korkeita. Vuonna 2023 maahanmuuton työperäisiä hakemuksia jätettiin yhteensä 20 647 kappaletta. Maahanmuuttoviraston tekemän tilaston mukaan Suomessa näkyvä työvoimapula ja rekrytointisivujen kehittyminen ovat myös lisänneet kansainvälisellä tasolla kiinnostumista muuttaa Suomeen. Eniten vuonna 2023 työperäisiä maahanmuutto hakemuksia jättivät Filippiineiltä, Venäjältä, Intiasta, Kiinasta ja Virosta tulevat kansalaiset.



Kuvio 1. Työperäiset maahanmuutto hakemukset (Maahanmuuttovirasto 2024, 4)

Maahanmuuttoviraston tilastoista (kuviot 1) näkyy, miten työperäisen maahanmuuton luvat ovat jakautuneet kahtena edellisellä vuonna. Työperusteisiä oleskelulupia on haettu vuosina 2022 ja 2023 selvästi eniten verrattuna muiden hakemusten määrään. Tutkiessani tarkemmin tilastoja eri alojen välillä kiinnitin huomiota siihen, että sosiaali- ja terveysalalla työperäinen maahanmuutto on ottanut valtavan harppauksen Suomessa vuosien 2018–2023 aikana. Vuonna 2018 työperäisiä hakemuksia alalle jätettiin 86 kappaletta. Sen sijaan vuonna 2023 hakemuksia oli jätetty 2274 kappaletta. (Maahanmuuttovirasto 2024, 4–10.)



Kuvio 2. Sosiaali- ja terveysaloille myönnetyt työperäiset maahanmuutto päätökset vuosina 2018–2023 (Maahanmuuttovirasto 2024, 10)

Kuviosta 2 näkyy konkreettisesti, miten sosiaali- ja terveysalalle hakemusten määrä on kasvanut viime vuosina. Vuonna 2023 hakemuksia jätettiin yli 2000 kappaletta enemmän kuin vuonna 2018. Maahanmuuttoviraston tekemässä tilastoinnissa kiinnitin huomiota siihen, että sosiaali- ja terveysalan viimevuotisten hakemusten määrät olivat liki samoissa luvuissa, kuin rakennusalalla tehdyt työperäiset maahanmuuttohakemukset. Rakennusalan osalta hakemusten määrä on kuitenkin viime vuosina ollut huomattavasti tasaisempaa kuin sosiaali- ja terveysalalla. (Maahanmuuttovirasto 2024, 9.)

## 2.2 Maahanmuuttajat

Lähtökohtaisesti maahanmuuttajaksi kutsutaan henkilöä, joka asuu Suomessa, mutta on syntynyt ulkomailla. Suomessa maahanmuuttaja on saanut oleskeluvan, mutta hänellä ei ole suomen kansalaisuutta. (Monikulttuurinen 2021.) Laajassa kuvassa maahanmuuttajiksi lasketaan myös Suomeen takaisin muuttavat Suomalalaiset ja heidän jälkipolvensa. (Korkiasaari, Martikainen & Saari 2013, 33). Viime vuosina Suomessa ovat myös yleistyneet käsitteet maahanmuuttajataustainen ja ulkomaalaistaustainen. Näillä käsitteillä tarkoitetaan toisen polven maahanmuuttajia eli maahanmuuttajia, joiden lapset ovat Suomessa syntyneitä. Maahanmuuttaja- ja ulkomaalaistaustaisten määrittäminen voi olla hankalampaa, sillä Suomessa syntyvät lapset saavat



suomen kansalaisuuden, jolloin heidät voidaan tilastollisesti laskea myös suomen kansalaisiksi. Puhuttaessa ulkomaalaistaustaisesta tarkoitetaan yleensä henkilöä, jonka kumpikin vanhempi tai yksi tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. (Tilastokeskus 2011.) Mikäli henkilön toinen vanhempi on syntynyt ulkomailla ja toinen vanhempi Suomessa, puhutaan henkilöstä silloin suomalaistaustaisena (Tilastokeskus 2024). Opinnäytetyössäni käytän ensisijaisesti termejä maahanmuuttaja ja maahanmuuttajataustainen. Maahanmuuttajalla tarkoitan Suomeen muuttanutta henkilöä ja maahanmuuttajataustaisella tarkoitan toisen sukupolven henkilöä, jonka on vanhemmat olleet maahanmuuttajia.

### 3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEN HAASTEET

Maahanmuuttajien asema suomalaisilla työmarkkinoilla on ollut viime vuosina yhteiskunnassamme kuuma puheenaihe. Puheenaiheena on ollut esimerkiksi maahanmuuttajien matala työllisyysaste. Toisaalta on puhuttu, että maahanmuuttajat paikkaavat suomen työllisyysvajetta. Yhtäaikaisesti maahanmuuttajat ja maahanmuuttajataustaiset ovat taistelleet vaikean työllistymisen parissa. Potentiaalisia ja osaavia työntekijöitä olisi, jotka täyttäsivät työpaikkailmoisten kriteerit mutta he ovat jääneet valtaväestöön kuuluvien työnhakijoiden jalkoihin. Maahanmuuttajien työllistymistä on tutkinut muun muassa filosofian tohtori Shadia Rask, jonka mukaan etnisestä taustasta tulevat joutuvat lähettämään jopa nelinkertaisen määrän työhakemuksia päästääkseen työhaastatteluun verrattuna suomalaissyntyperäisiin työnhakijoihin nähden (Rask 2022; 3.48 min).

Maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla on ollut valtaväestöä heikompi (Jaakkola 2007, 18). Rekrytointiprosesseissa pärjäävät yleensä parhaiten syntyperäiset suomalaiset, sillä heidän kielitaitonsa ja koulutustausta ovat kiilanneet työn-hakuprosesseissa maahanmuuttajataustaisten edelle. Yleisempinä syinä maahanmuuttajataustaisten heikolle työllistymiselle on pidetty heidän kielitaitonsa puutetta (Huhta & Myllyntaus 2023, 18). Toisena syynä maahanmuuttajien heikkoon työmarkkina-asemaan on vedottu siihen, etteivät Suomessa työnantajat tunnista ulkomailla suoritettua tutkintoa ja hankittua kouluttautumista. Työ- ja elin-keinoministeriön vuonna 2014 teettämän tutkimuksen ja Ahmad Ahklaqin mukaan aikaisempien tutkimusten tulokset ovat osoittaneet, että maahanmuuttajat, jotka ovat suorittaneet ulkomailla ammatti- tai korkeakoulututkinnon ovat usein työllistyneet selvästi harvemmin koulutusta vastaaviin tehtäviin kuin mitä vastaavasti Suomessa maahanmuuttajat, jotka ovat suorittaneet lisäkoulutuksia ja sen myötä työllistyneet tutkintoa vastaaviin työtehtäviin. Tämä on puolestaan johtanut siihen, ettei ulkomailla hankittua osaamista ja kouluttautumista arvosteta Suomessa. (Eronen, Härmälä, Jauhiainen, Karikallio, Karinen, Kosunen, Laamanen & Lahtinen 2014, 16.)

Maahanmuuttajataustaisten Suomessa työllistymistä jarruttavat kielitaidon puute ja nimikesuojatut ammatit. Tämä on johtanut siihen, että esimerkiksi maahan

tulevia lääkäreitä ei voida välttämättä palkata edes lähi- tai hoiva-avustajan työtehtäviin. Sosiaali- ja terveystieteille on kuitenkin hakeutunut myös matalammin koulutettuja työntekijöitä, joiden pätevyudet riittäisivät Suomessa työskentelyyn, mikäli kielen osaaminen olisi riittävällä tasolla. (Pohjoinen, Heikinmatti, Köngäs & Juopperi 2022.) Edellä kerrotun Ylen (2022) toimittajien tekemän uutisen pohjalta herää kysymys siitä, pitäisikö maahanmuuttajataustaisten työllistymistä tukea työntekijä puolelta järjestämällä perehdytyskoulutusta työtehtäviin, jossa samalla tuettaisiin suomen kielen kehittymistä. Kolmantena tekijänä maahanmuuttajien heikkoa työmarkkina-asemaa on selitetty kulttuurisen osaamisen puuttumisella. Neljäntenä ja viidentenä syynä on pidetty työntekijöiden asenteita olla palkkaamatta maahanmuuttajataustaisia, koska työntekijöiden puolelta on ilmennyt epäluottamusta maahanmuuttajia kohtaan sekä työelämässä ilmennettyä syrjintää. Suomessa viranomaiset ovat kuitenkin pyrkineet tukemaan maahanmuuttajien työllisyyttä kehittämällä heidän inhimillistä pääomaansa eli tukemalla kouluttautumista, kielen- ja ammattitaidon vahvistamista. (Akhlaq 2010, 73–76.)

Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja integroitumista työelämään eivät yksistään selitä inhimillisen pääoman puutteet. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työllistymistä heikentäväksi haasteeksi on usein muodostunut epä-tasa-arvoiset työllistymismahdollisuudet, joihin liittyvät työntekijöiden puolelta tulevat syrjivät ja ennakkoluuloiset asenteet sekä käytännöt (Akhlaq 2010, 77). Yhdenvertaisuuslain luvun 2 ja §:n 7 pykälän mukaan työntekijällä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työelämässä. Yhdenvertaisuuslain luvun 3 ja §:n 8 pykälän mukaan syrjintää ei saa tapahtua alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.) Ahmad Akhlaqin vuonna 2005 tekemän tutkimuksen mukaan, jota hän kuvaili sosiaalisesti kokeeksi, paljastui että useampi työnantajataho sortui yhdenvertaisuuslain vastasiin syrjintäperusteisiin olla valitsematta työnhakijaan haastatteluihin tai palkkaamatta työsuhteeseen (Akhlaq 2009, 80–81).

### 3.1 Maahanmuuttajien sijoittuminen työmarkkinoille

Maahanmuuttajien sijoittumista työmarkkinoille on tulkittu eri tavoilla. Työmarkkinoille sijoittuminen voidaan jakaa eksogeenisiin eli ulkoisiin tekijöihin ja endogeenisiin eli sisäisiin tekijöihin. Ulkoisina tekijöinä pidetään yhteiskunnallista toimintaympäristöä sekä yleisiä olosuhteita, joihin maahanmuuttajat asettuvat löytääkseen oman paikkansa. Sisäisinä tekijöinä nähdään maahanmuuttajien tausta, ominaisuudet ja resurssit, joiden varassa he pyrkivät työllistymään sekä rakentamaan uraansa. (Forsander 2013, 220.) Etniset väestöryhmät sijoittuvat epätasaisesti työmarkkinoille. Työmarkkinoille epätasaista sijoittumista voidaan kutsua myös etniseksi lohkoutumiseksi, jonka taustalla vaikuttaa etnisten enklavitalouksien muodostuminen ja toiminta. Etnisistä enklaveista tai keskittymistä puhuttaessa tarkoitetaan työmarkkinoiden jakautumista alakohtaisesti etnisyyden perusteella. Toisin sanoen tällöin jokin etninen ryhmä on yliedustettuna, jollain alalla tai hallitsevassa asemassa elinkeinoelämän sektorilla. (Forsander 2013, 221.)

Työmarkkinoiden jakautuessa kahtia, on myös työvoima jakautunut. Suomessa työmarkkinoilla ydintyövoiman rakentavat kantaväestöön kuuluvat työntekijät, jotka ovat yleensä hyvin koulutettuja ja tiivisti keskenään verkostoineita. Tyypillistä on, että he työllistyvät työelämässä hyväpalkkaisiin ja arvostetuimpiin työtehtäviin. Ruumiilliset ja raskaat työtehtävät teetetään toissijaisella työvoimalla. Toissijaista työvoimaa käytetään usein ydintyövoiman täydentämiseen. (Forsander 2013, 221–222.) Työelämästä tehtyjen havaintojen perusteella maahanmuuttajat ja ulkomaalaistaustaiset tekevät usein matalapalkkaisilla aloilla fyysisesti raskaita työtehtäviä. Työmarkkinoilla haastetta on tuonut se, ettei maahanmuuttajien osaamista tunnisteta ja osata yhteensovittaa työmarkkinoilla tarjolla olevien työtehtävien kanssa. Suomalaisilla työmarkkinoilla maahanmuuttajien koulutustaustaa on usein kyseenalaistettu riittämättömänä tai sopimattomana (Vartiainen-Ora 2005, 28). Kansainvälisesti hankittu koulutustausta ja osaaminen pitäisi nähdä paremmin mahdollisuutena ja osata suhteuttaa Suomessa tarvittavaan työvoimaan. Esimerkiksi tilastokeskuksen tekemään työvoimatutkimukseen vuonna 2021 osallistui arviolta 865 ulkomaalaistaustaista. Heistä joka viides oli tehnyt aiemmin vaativampaa työtä asuessaan muualla kuin Suomessa. Tutkimuksessa

nostettiin esille kysymys siitä, jääkö maahanmuuttajien osaamista hyödyntämättä työmarkkinoilla. Tilastokeskuksen tutkimuksessa ulkomaalaistataustaiseksi luokiteltiin henkilöt, joiden kummatkin vanhemmat olivat syntyneet ulkomailla. (Tilastokeskus 2023.)

### 3.2 Työelämän monimuotoistuminen

Monimuotoisuudella tarkoitetaan erilaisuutta, jota voidaan tarkastella eri näkökulmista. Työelämässä monimuotoisuuden tarkastelu kohdentuu yleensä ihmisen ympärille. Tällöin monimuotoisuuden tarkastelun keskiössä ovat usein kansalaisuus, etninen tausta, uskonto, kielet ja kulttuurit. Ihmisen ominaisuudet voivat olla myös monimuotoisuuden tarkastelun alla. Silloin yleensä puhutaan ihmisen elämää säätelevistä tekijöistä, kuten ihonväristä, sukupuolesta, vammasta, persoonallisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, psyykkisestä toimintakyvystä tai sosiaaliluokasta. Kun monimuotoisuus ottaa kaikki erot huomioon niin yksilö- kuin yhteisötasolla, huomioiden eri kansalliset ryhmät ja etniset taustat, puhutaan silloin diversiteetistä. Diversiteetti huomioi lisäksi muun muassa ihmisen iän, terveydentilan, perhetilanteet, koulutuksen ja taloudellisen aseman. (Lahti 2014, 18–19.) Monimuotoisuus työelämässä voi tänä päivänä olla markkinoinnin ja rekrytoinnin kannalta merkittävä ja esille nostettava asia. Monimuotoisuuden tunnistaminen työhakuprosesseissa voi kannustaa valtaväestön ulkopuolelta tulevia henkilöitä tarjoamaan omaa osaamista kyseiseen organisaatioon. Työorganisaation monimuotoisuutta tukevat toimintamallit voidaan tuoda esille ja tehdä näkyväksi esimerkiksi rekrytoinnissa, työpaikkailmoituksissa, perehdyttämisessä ja työyhteisöviestinnässä.

Ymmärrystä monimuotoisuuden tärkeydestä vaaditaan koko työyhteisöltä, jotta sitä voidaan pitää läpinäkyvänä ja merkityksellisenä arvona työyhteisössä. Monimuotoisuus käsitteenä on hyvin laaja. Tässä opinnäytetyössä monimuotoisuutta tarkastellaan monikulttuurisuuden näkökulmasta. Monikulttuurisuus on myös tutumpi nimi työelämässä, josta puhutaan silloin, kun työyhteisö on avoin, neutraali ja yhdenvertaisuus toteutuu organisaation työyhteisön jäsenten välillä. On katsottu, että pelkkä monikulttuurinen henkilöstö ei takaa monikulttuurista työyhteisöä. Jotta monikulttuurista osaamista voidaan

vahvistaa ja kehittää tarvitaan osaavaa johtamista, inklusiivisia toimintatapoja ja psykologista turvallisuutta. Monikulttuurisesta työyhteisöstä hyötyy myös organisaatio. Monikulttuurisuuden tunteminen tuo osaamista eri asiakasryhmien kanssa työskentelyyn, lisää innovatiivisuutta ja edistää taloudellista kannattavuutta. (Bergbom, Czimbalmos, Mankinen, Nykänen, Toivanen, Teräsaho, Yuksel. 2023, 296.)

### 3.3 Monikulttuurisen osaamisen vahvistamisen työyhteisössä

Avaan tässä kappaleessa tarkemmin keinoja, joilla monikulttuurisen osaamisen vahvistamista voidaan tukea ja edistää työyhteisöissä. Mielestäni vastuu työyhteisötaitojen osaamisesta kuuluu jokaiselle työntekijällä riippumatta hänen taustastansa tai asemastaan työyhteisöorganisaatiossa. Maahanmuuttajien ja maahanmuuttajataustaisten integroitumista työelämään voidaan tukea vahvistamalla monikulttuurista osaamista työelämässä. Monikulttuurisen osaamisen ja kulttuuritietoisuuden kuvaillaan olevan prosessi, joka voi ilmetä eri tilanteissa tapahtuvista asioista. Toinen prosessia kuvaava termi on akkulturaatio, joka kuvaa kulttuurien välisissä suhteissa ja asenteissa tapahtuvia muutoksia (Liebkind 2001, 13). Prosessissa tarkoituksenmukaista on, että asianomaiset joutuvat kyseenalaistamaan omaa kulttuurista toimintaa niin ihmisenä kuin työntekijänä.

Työelämässä kulttuurien välisiin kompetensseihin voidaan vaikuttaa muun muassa rekrytointipolitiikalla eli palkkaamalla maahanmuuttajataustaisia ammattitaitoisia henkilöitä sekä lisäämällä ammatillisia täydennys- ja työpaikkakoulutuksia, jotka tukevat työorganisaatioiden kulttuurillisia valmiuksia. (Arvolammi 2005, 29.) Kulttuurien välinen kompetenssi kuvaa riittävää irrottautumista omasta kulttuurista vuorovaikutustilanteessa, jossa vaaditaan sopeutumiskykyä tilanteen edellyttämällä tavalla (Katisko 2016, 181). Kulttuurisensitiiviseen suhtautumiseen vaaditaan eri kulttuurien välisiä dialogisia kohtaamisia. Dialogisella kohtaamisella tarkoitetaan vuoropuhelua, jossa osapuolet suhtautuvat tasavertaisesti toistensa näkemyksiin ja ajatuksiin. Dialogista kohtaamista voidaan pitää myös yhteisen kommunikaation opetteluna, jossa osapuolten ei tarvitse olla samaa mieltä asioista, mutta heiltä edellytetään

vastapuolen kunnioittavaa kohtaamista. (Nivala & Ryyänen 2019, 112.) Dialogiset kohtaamiset tuovat matalalla kynnyksellä eritaustoista tulevia ihmisiä yhteen (Valtioneuvosto 2023, 38). Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen tukee työllistymistä ja työn aloittamista sekä kehittää työssä osaamista.

### 3.4 Anonyymi ja eettinen rekrytointi

Aiemmat tutkimukset ja käytännön työelämän kautta saadut tulokset viittaavat siihen, että eettisillä ja anonyymeillä rekrytointikäytännöillä työnantajat voivat keskittyä osaavan työvoiman etsimeen tavalla, jossa kaikilla hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Valtioneuvoston vuonna 2022 tekemässä julkaisusarjassa on viitattu kahteen aiempaan tutkimukseen, joissa on noussut kummassakin esille anonyymi rekrytointi, jonka uskotaan parantavan maahanmuuttajataustaisten työllistymismahdollisuuksia. (Valtioneuvosto 2022, 103). Anonyymillä rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että hakijan nimi, ikä ja sukupuoli jätetään tuomatta hakemuksessa ilmi. Toisinaan myös jätetään kertomatta, että onko aiempi työkokemus ja koulutustausta hankittu ulkomailla vai Suomessa. (Duunitori 2019.) Eettisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan käytäntöjä ja sääntöjä, joilla voidaan edistää ja huomioida lähtömaiden ja työperäisen maahanmuuton odotukset, velvollisuudet ja oikeudet (Tehy 2012, 17). Yhdenvertainen kohtelu lisää kestävästi työvoiman rekrytointia Suomeen. Etenkin sosiaali- ja terveysalalla rekrytointi työperäisessä maahanmuutossa on haastavaa. Rekrytoinnissa on noudatettava yhdenvertaisia valintaperusteita, mutta samanaikaisesti huomioitava, ettei potilas- ja asiakasturvallisuus pääse vaarantumaan. Työnhakijoilta on edellytettävä riittävää ammatillista kielitaitoa- ja koulutustaustaa. Lisäksi kriteerinä ja haasteena on yhteen sovittava ammatinharjoittamisen luvanvaraisuus. (Tehy 2012, 14.)

Sosiaali-, terveys ja kasvatustieteiden ammattijärjestössä (Tehy) on tunnistettu enemmän rekrytointiin liittyviä erityishaasteita suhteissa moneen muuhun ammattialaan. Haasteiden tunnistamisen vuoksi Tehyssä on laadittu eettisen rekrytoinnin ohjeet. Eettisen rekrytoinnin ohjeissa on listattu muutamia olennaisia asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon rekrytointiprosesseissa alaa katsomatta. Ohjeissa on mainittu, että Suomen ei pidä siirtää kehitysmaiden harteille

työvoimapulaansa. Mikäli Suomen työperäisen maahanmuuton painopiste on rekrytoida kehitysmaista työntekijöitä omaan työvoimapulaan, ajautuvat kehitysmaat entistä haastavampaan tilanteeseen. Eettisellä rekrytoinnilla halutaan estää kaksien työmarkkinoiden kehittyminen. Tehy painottaa ohjeissaan, että kaikilla työnhakijoilla on oltava samat velvollisuudet ja oikeudet kuin valtaväestöön kuuluvilla työnhakijoilla. Ulkomailta on ensisijaisesti rekrytoitava ensisijaisesti työnhakijoita, joilla on jo ammattipätevyys ja osaaminen kunnossa. Tehy muistuttaa ohjeissaan, ettei ole kestävästä rekrytoinnin tai eettisen rekrytoinnin mukaista työllistää esimerkiksi sairaanhoitajia hoiva-avustajiksi. Työnantajalla on vastuu varmistaa henkilöstön riittävä kielitaito. Tarvittaessa työnantajalla on velvollisuus tukea henkilöstöä riittävän kielitaidon opiskelussa ja kehittämisessä. Työnantajien ja rekrytointiyriyten olisi sitouduttava kansainvälisissä rekrytointiprosesseissa noudattamaan eettisen rekrytoinnin ohjeita. Lopuksi Tehy vielä muistuttaa ohjeessa, että rekrytointimaksut ovat laittomia. (Tehy 2023, 34.)



## 4 RASIMISIN JA SYRJINNÄN MONIMUOTOISUUS

### 4.1 Syrjinnän monimuotoisuus

Maahanmuuton yleistyessä ovat maahanmuuttajat etsineet yhä aktiivisemmin omaa paikkaansa yhteiskunnan jäsenenä ja heidän läsnäolostaan on tullut entistä näkyvämpää. Läsnäolon vaikutukset ovat heijastuneet myös rasismiin ja syrjinnän yleistymisenä. Seuraamalla julkisia keskusteluja olen kiinnittänyt huomiota siihen, että maahanmuuttajat ja maahanmuuttajataustaiset liitetään usein rasismiin ja syrjinnän kaltaisiin keskusteluihin. Esimerkiksi kesällä 2023, kun Petteri Orpon muodostuma hallitus joutui rasismikohun keskelle, käytiin tuolloin aiheesta keskustelua eri puolueiden välillä. Perusuomalaisten kansanedustajien vähättelevät asenteet ja suhtautuminen rasismiin nousivat kuumaksi puheenaiheeksi, ja aiheesta uutisoivat useat eri mediat. Uutiskanava Ylen toimittajan Pekka Kinnusen mukaan hallitus linjasi myöhemmin, että jokaisen hallituksen ministerin on irtisanouduttava rasismista ja siihen kytkeytyvästä ääriajattelusta sekä sitouduttava aktiivisesti työskentelemään rasismia vastaan. (Kinnunen 2023.)

Mikäli työelämässä halutaan torjua rasismisia, kuuluvat siihen liittyvä työ ja toimenpiteet jokaisen vastuulle. Rasisminvastaista työtä ei voida lykätä yksistään vähemmistöjen harteille, jotka kohtaavat ja kärsivät siitä eniten. Rasismiin puuttuminen vaatii sen, että yhteiskunnassa on ensin myönnettävä ja tunnistettava, miten rasismi ilmenee eri muodoissaan. (Vihta & Myllyntaus 2023, 130.) Rasismi ja syrjintä ovat yhteiskunnallisia haasteita ja koskettavat vahvasti maahanmuuttajia ja maahanmuuttajataustaisia. Valtioneuvoston teettämä tutkimus vuonna 2022 antoi ajankohtaista kokonaiskuvaa työelämässä kohdatusta syrjinnästä. Tutkimuksen mukaan syrjintää esiintyy edelleen laajasti ja monimuotoisesti työelämässä sekä työnhakuprosesseissa. Yleisimpiä syitä syrjinnälle ovat korkea ikä, terveydentila, ja etninen tausta. Tutkimuksesta kävi ilmi, että ulkomaalaistaustaiset kohtaavat lähes kaksi kertaa useammin työuran etenemiseen liittyvää syrjintää, kuin valtaväestö. Ulkomaalaistaustaiset kohtaavat syrjintää eri perustein, joten syrjinnässä on eroja eri taustaryhmien välillä. Tutkimukseen vastanneet suomalaiset kokivat, että esimerkiksi

romanitausta on suurempi haitta työnhaussa, kuin muu etninen tausta tai ihonväri. (Valtioneuvosto 2022, 33.) Etnisen taustan sisäisiä syrjäntäeroja voi muodostua esimerkiksi uskonnon, syntymävaltion tai kielitaidon perusteella.

Rasismi ja syrjintä kulkevat usein yhdessä ja saattavat välillä määritelminä risteytyä toisiinsa. Ihminen voi kokea rasismia ja syrjintää samanaikaisesti, mutta ne voivat kuitenkin laadullisesti poiketa toisen henkilön kokemasta rasismista ja syrjinnästä. Tällöin puhutaan usein syrjinnän risteymistä eli intersektionaalisuudesta. (Seikkula 2022; 8.30 min.) Syrjintää voi esiintyä erilaisissa tilanteissa, jonka vuoksi siitä voidaan myös käyttää erilaisia käsitteitä. Lähtökohtaisesti syrjinnän kuvataan olevan huonoa kohtelua ja eriarvoistamista sekä henkilön omi-naisuuksien määrittelemistä. (Forsander 2013, 236). Mikäli syrjintää tapahtuu samanaikaisesti useamman eri perusteen seurauksena kuten sukupuolen, alkuperän tai iän, puhutaan silloin moniperusteisesta syrjinnästä. (Rask 2022; 5.50 min.) Forsanderin mukaan aiemmat tutkimukset osoittavat, että etnisiin ryhmiin ja vähemmistöihin kohdistuu rekrytointiprosesseissa syrjintää esimerkiksi pelkän nimen tai ihon värin perusteella (Forsander 2013, 237). Työhaku-prosessissa syrjintä voi ilmetä joidenkin hakijoiden ominaisuuksien suosimisena, joita ovat esimerkiksi koulutus, työkokemus ja ammattitaito. Ominaisuuksien erottelu johtaa puolestaan osan hakijoiden syrjimiseen. Syrjinnän kohdistuessa kulttuurisiin piirteisiin, kuten äidinkieleen tai uskontoon puhutaan yleensä etnisestä syrjinnästä. (Forsander 2013, 236.) Syrjintä on yleensä perusteetonta hylkimistä ja ulkopuolelle jättämistä. Syrjintää ilmenee myös huomioimatta jättämisenä ja tahattomana ymmärtämättömytenä.

Rasismia kohdataan tyypillisesti kolmessa yleisimmässä muodossa, joita ovat rakenteellinen, vuorovaikutuksellinen ja sisäistetty rasismi. Eri tutkimuksiin ja tietoperustaan syventyessäni olen pistänyt merkille, että edellä mainitut rasismin muodot ovat usein nousseet esille, mutta voivat olla teoriassa monelle tuntemattomia ja arjessa tunnistamattomia. Avaan lyhyesti ja pääpiirteittäin yleisellä tasolla, mitä rasismin monimuotoisuus on ja miten se näyttäytyy työelämässä. Rasismin kuvaillaan olevan ideologista, vuorovaikutuksessa ilmentyvää, sisäistettyä ja rakenteellista (Rask 2022; 9.32 min). Rasismin eri muodot tekevät siitä jokapäiväistä, mitä voidaan kohdata työ- kouluelämässä,

arjessa sekä vapaa-ajalla. Rasismia ei nähdä luonnollisena tai pysyvänä rakenteena, sillä ihmiset ylläpitävät ja tuottavat sitä omilla toiminnoillaan (Seikkula 2022; 0.45 min). Rasismi on rodullistamista, eriarvostamista ja luokittelua alkuperän, kulttuurin, etnisen taustan, äidinkielen, ihonväriin perustavaa erottelua ja poissulkemista valtaväestöön kuulumisesta. Rasismi voi ilmentyä vihapuheena, väkivaltana, syrjintänä, sanoina ja tekoina. (Opetushallitus 2024.) Yhteiskunnassa tapahtuva jatkuva hylkiminen tuo rasismia kokeville turvattomuuden tunnetta ja se alentaa heidän itsetuntoaan sekä lisää henkistä pahoinvointia (Kunchev 2022; 10 min).

#### 4.2 Rakenteellinen rasismi

Rakenteelliseen rasismiin vaikuttavat ennakkoluulot ja stereotypiat, mitkä heijastuvat ihmisen arviointikykyyn sekä päätöksentekoon. Rakenteellinen rasismi ei ole pelkästään yksittäisten ihmisten ennakkoluuloja vaan pikemminkin kyse on yhteiskunnallisesta vaikutuksesta, jossa esiin nousevat suosit ja syrjivät päätökset sekä asenteet. Ennakkoluulojen yleistävät käsitykset ihmisistä johtavat yhdenvertaisuuden vastaiseen ajatteluun (Rask 2022; 1.38 min). Ennako-luulojen perusteella voidaan tehdä oletuksia ihmisen iästä, sukupuolesta, nimestä, äidinkielestä, uskonnosta, arvoista, koulutustaustasta ja osaamisesta. Rakenteellinen rasismi on monelle työntajalle kompastuskivi rekrytointiprosesseissa. Mikäli työyhteisössä ei tunneta monimuotoista työyhteisökulttuuria voi työntaja sortua rakenteelliseen rasismiin. Rakenteellisen rasismien kitkemiseen tarvitaan ihmisten asenteiden muuttamista. Työelämässä rakenteellinen rasismi voi ilmentyä monikulttuurisen osaamisen puuttumisella. Työyhteisö voi myös tahattomasti ajautua rakenteellisen rasismien ilmentymiin, jos esimerkiksi työhön perehdyttäminen on puutteellista. Työelämässä rasisminvastainen työ edellyttää siis konkreettisia toimintatapojen muutoksia, joilla voidaan ennaltaehkäistä rakenteellista rasismia. Organisaatioiden tasolla rasisminvastainen työ on aktiivisesti siihen reagoimista. Työyhteisöissä rasismia voidaan vastustaa luomalla yhdenvertaisuutta tukevia toimintamalleja ja käytänteitä. (Huhta & Myllyntaus 2023, 131.)

### 4.3 Vuorovaikutuksessa ilmentyvä rasismi

Vuorovaikutuksessa rasismi ilmenee kielteisinä eleinä, huuteluna ja nimittelynä. Rasismia voi ilmetä myös tahattomina eleinä ja tekoina tilanteissa (Rask 2022; 6.22 min). Tahaton rasismi voi esimerkiksi ilmetä mikroaggressioina eli kysymyksinä ja kommentteina sekä ”havaintoina” kuinka henkilö puhuu tai kirjoittaa sujuvaa suomea tai hänen syntyperäänsä kysellään toistuvasti (Seikkula 2022). Vuorovaikutuksessa ilmenevä rasismi on haastava rasismimuoto tahattomuutensa vuoksi. Voi olla vaikeaa tunnistaa, milloin teot ja puheet ovat tietoisesti tarkoitettua ja milloin esimerkiksi vilpittömän kehu kielitaidosta on tahatonta rasismia. Tilanteista haastavia tekee se, että tahattoman rasistisen kommentin lausuja ei välttämättä tiedosta käyttäytyneensä rasistisesti, mutta kommentin vastaanottaja voi tuntea sanat loukkauksena.

Kyseisiä tilanteita voi tulla työelämässä vastaan työyhteisöissä ja asiakastilanteissa. Asiakas voi esimerkiksi ajatella, että ihon värin perusteella työntekijä ei puhu suomea tai tunne työtehtäväänsä hyvin. Asiakkaan saadessa asianmukaista palvelua sujuvalla suomen kielellä voi käydä niin, että asiakas kiittää työntekijää ja kertoo omista ennakkoluuloistaan. Silloin asiakas voi tahattomasti tuoda vuorovaikutuksessa ilmentyvän rasismimuoto tilanteeseen. Valtaväestöön kuuluva henkilö, jolla on suomenkielinen nimi, on etuoikeutetussa asemassa ja hänen voi olla vaikeaa tunnistaa mitä rakenteelliset ja vuorovaikutuksessa ilmenevät rasismimuodot tuottavat (Seikkula 2022). Esimerkkinä kerron oman kokemukseni vuorovaikutuksellista ja tahattomasta rasismista. Minulla oli muutamia vuosia sitten fysioterapia-aika aamulla kello kahdeksan julkisen puolen toimijalle. Vastaanotolla fysioterapeutin ensimmäinen kommentti, oli että onneksi sinä puhut sujuvaa suomea, emmekä tarvitse tulkkia. Hämmästyin hieman tilannetta ja kerroin, että olen Suomessa syntynyt. Fysioterapeutti puolestaan kertoi edellisenä päivänä tehneensä nimeni perusteella oletuksen, että taidamme tarvita tulkkia, jota kukaan ei ole varannut. Uskon, että tilanne oli täysin tahaton, mutta minulle se jäi pysyvästi mieleen. Epäilen, että fysioterapeutti ei tullut aivan loppuun ajatelleeksi, että miten hän reagoi tilanteeseen.

#### 4.4 Sisäistetty rasismi

Sisäistetty rasismi voi esimerkiksi muodostua itseinhoksi tai kokemukseksi omasta huonommuudesta, mikä voi luoda kielteisiä vaikutuksia kasvuun ja oppimiseen (Opetushallitus 2024). Ihmisen voi olla esimerkiksi vaikeaa hyväksyä omaa syntyperää tai ihon väriä (Rask 2022; 8.55 min). Ihminen ei välttämättä uskalla olla oma itsensä valtaväestön keskuudessa, ettei hän niin sanotusti herättäisi huomiota. Vähemmistön edustajaa ei yleensä nähdä yksilönä vaan etnisen ryhmän edustajana (Kunchew 2022; 10.15 min). Suomessa sosiaalityön arvopohjaa on pidetty moninaisena, sillä siihen kuuluu lukuisia merkityksellisiä arvoja ja vahvoja ammattieettisiä periaatteita. Arvojen tiedostamista ja eettistä pohdintaa pidetään ammatillisen sosiaalityön lähtökohtana. Sosiaalityölle tärkeitä arvoja ovat esimerkiksi oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. (Raunio 2009, 86–87.) Sosiaalialan ammattieettisten periaatteiden keskiössä ovat puolestaan ihmisarvo ja ihmisoikeudet (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2019, 181). Maahanmuuttajat, ja maahanmuuttajataustaiset joutuvat usein työhaussa kohtaamaan ennakkoluuloisia ja syrjiviä asenteita. Tämän vuoksi he joutuvat myös ylikorostamaan omia vahvuuksiaan, jotta he kelpaisivat työnhakutilanteissa valtaväestön rinnalla. (Kunchev 2022; 8.58 min)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä sosiaalialalle. Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää tasavertaisuutta ja lisätä tietoa työllistymisestä maahanmuuttajataustaisten näkökulmista. Toivon opinnäytetyöni herättävän yhteiskunnallista keskustelua työelämässä tasa-arvoisesta suhtautumisesta työnhakijoihin ja vahvistavan työnantajien tuntemusta eettisen rekrytoinnin käytännöistä. Etsiessäni tietoa opinnäytetyöhön, minua ovat puhutelleet aiemmat tutkimustulokset ja median uutisoinnit työntajien kyvyttömyydestä hyödyntää maahanmuuttajien osaamista työmarkkinoilla parhaalla mahdollisella. (Tilastokeskus 2023). Opinnäytetyössä käsittelen maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla, jonka yhtenä osana on heidän ammatillisen osaamisensa tunnistaminen ja hyödyntäminen.

Opinnäytetyöhön olen muotoillut kolme tutkimuskysymystä, joita ovat: 1) Millaisia kokemuksia haastateltavilla työllistymisestä sosiaalialalle. 2) Millaisia kokemuksia haastateltavilla on heihin kohdistuneesta suhtautumisesta työsuhteen alussa? 3) Miten suhtautuminen on muuttunut haastateltavien kokemusten mukaan, kun heidän työsuhteensa on jatkunut pitempään.

Tavoitteeni oli etsiä haastateltavaksi maahanmuuttajataustaisia sosiaalialan ammattihenkilöitä, jotka täyttävät sosiaalihuoltolain mukaiset kelpoisuusvaatimukset. Sosiaalihuoltolain luvun 2 ja 7§:n mukaan esimerkiksi sosionomit ja sosiaalityöntekijät ovat virallisesti päteviä ja sopivat haastattelun kohderyhmään. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015) Haastatteluihin osallistui kolme sosiaalialan työntekijää.

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Valitsin opinnäytetyön tutkimustavaksi laadullisen tutkimuksen. Laadullista tutkimusmenetelmää hyödyntämällä pystyn käsittelemään monipuolisesti tutkimusaineistoa opinnäytetyön aiheen näkökulmasta. Laadullinen tutkimus mahdollistaa paremmin tutkimuksen kohteena olevan ilmiön kokonaisvaltaisen ja syvällisen tarkastelun (Tuomi & Sarajärvi 2018, 173) Laadullisessa

tutkimuksessa on tyypillistä, että tutkimuskohdetta ei tunneta entuudestaan, mutta on tarkoituksenmukaista pyrkiä tarkastelemaan tutkimuskohdetta useasta eri näkökulmasta (Kananen 2014, 27–28). Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden tarkastella tutkimukseen osallistuvien kokemuksiin heidän näkökulmastansa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijaa voidaan pitää inhimillisenä välineenä aineistonkeräämiselle, jolloin katsotaan, että aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat voivat kehittyä vähitellen tutkimusprosessin aikana. (Kiviniemi 2018, 73.)

Laadullinen tutkimus on tutkimustyybiltään empiiristä, joka perustuu kokemusten, aineistojen ja analyysien tulkintaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 26). Laadullisen tutkimuksen ensimmäisenä vaiheena pidetään mielenkiintoisen aiheen valintaa ja sopivaan kirjallisuuteen tutustumista (Tuomi & Sarajärvi, 174). Olen valinnut opinnäytetyöhön tarkoin ja harkiten luotettavia lähteitä, joihin olen huolellisesti perehtynyt. Olen kerännyt lähdeaineistoa ja tietoperustaa muun muassa kirjoista, tutkimusartikkeleista ja digitaalisista lähteistä. Kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin syventyessä on hyvä kiinnittää huomiota siihen, millaista keskustelua tuoreimmat aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat tuottaneet. Tutkimustehtävän -ja kysymysten valikoituessa on pohdittava, että millä menetelmillä vastauksia ja ratkaisuja aletaan etsiä aiheeseen liittyen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 173–175.) Tutkimusaiheen ja tutkimuskysymysten valinnan jälkeen on hyvä tutustua eri aineistonkeruumenetelmiin ja miettiä, mitkä vaihtoehdot tukevat parhaiten laadullisen tutkimuksen toteutumista. Laadullisessa tutkimusprosessissa aineistonkeruussa hyödynnetään käytännön pohjalta esiin tulleita kokemuksia. Työelämästä saatuja käytännön kokemuksia pidetään merkityksellisinä teoreettisessa tarkastelussa. (Valli 2018, 77.)

## 5.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Laadullisessa tutkimuksessa yleisempiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Olen tutustunut edellä mainittuihin aineistonkeruumenetelmiin ja miettinyt tutkimusmenetelmien valintaa. Mietin vaihtoehtoja sen mukaan, mikä menetelmä antaisi mahdollisimman monipuolisen, mutta tarkan kuvauksen

tutkimuskohteestani. Vertailujen pohjalta tein valinnan lomakehaastattelun ja teemahaastattelun väliltä. Päädyin valitsemaan teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmäksi. Teemahaastattelun tarkoituksena on saada kerättyä tutkimusaineistoa, joka tuo vastauksia tutkimuksen kohteena olevalle ilmiölle ja tuottaa ymmärrystä sekä löytää vastauksia tutkimuskysymyksille. Tutkijan näkökulmasta teemahaastattelu mahdollistaa eri henkilöiden ja ryhmien kokemusten välisten erojen ymmärtämistä, kun tutkija haastattelee kaikki osallistujat yhtenäisellä menetelmällä. (Kananen 2014, 70, 86.)

Pohdin aineiston keräämistä eettisestä näkökulmasta ja harkitsin siihen liittyviä valintoja. Sähköisessä lomakehaastattelussa olisi ollut se riski, etteivät kaikki vastaajat olisi kuuluneet hakemaani kohderyhmään. Teemahaastattelun hyvinä puolina mainitsen, että haastattelun kysymykset ovat puolistrukturoituja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) Haastattelun teemat ja keskusteltavat aihealueet kuvaavat opinnäytetyön kolmea pääkysymystä, joiden ympärille olen myös tietoperustan kirjoittanut. Haastatteluissa teemoja olivat työllistyminen, työn aloittaminen ja siihen liittyvä tuki ja osaamisen hyödyntäminen, kehittyminen sekä ura eteneminen. Teemahaastattelussa on tyypillistä edetä ennalta valittujen teemojen mukaisesti eli aihepiireittäin, mutta kysymysten järjestystä voi vaihdella. Teemahaastattelun valinta on perustelua myös siitä näkökulmasta, että kyseisen menetelmän avulla on mahdollista löytää merkityksellisiä ja tarkoituksenmukaisia vastauksia, jotka kuvaavat tutkimustehtävää. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.)

Haastateltavien etsinnässä hyödynsin omia verkostoja ja sosiaalisen median kanavia, kuten Facebookista löytyvää sosiaalialaan ryhmää. Haastateltavien etsiminen osoittautui haastavaksi vaiheeksi. Jouduin tekemään enemmän töitä, että löydän haastateltavia, joten laajensin haastateltavien kohderyhmää löytääkseni riittävän monta ja kohderyhmään sopivaa haastateltavaa. Päätin huomioida haastateltaviksi myös muita koulutustaustoja, jotka mahdollistavat sosiaalialalla työskentelyn. Näitä olivat esimerkiksi yhteisöpedagogit, psykiatriset sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Lisäksi tutkin millaisissa paikoissa maahanmuuttajataustaisia työskentelee sosiaalialalla. Etsin tietoa, miten alueellisesti maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat työllistyneet parhaiten. Tämän jälkeen etsin potentiaalisia sosiaalialan työpaikkoja ja otin heihin



sähköpostitse yhteyttä. Laiton arviolta kaksikymmentä sähköpostia eri puolelle Suomea, pyysin kontaktihenkilöitä jakamaan informaatiokirjettä (liite 1) työntekijöille, mikäli kohderyhmään sopivia henkilöitä työskenteli kyseisissä työpaikoissa. Lopulta kova työni tuotti tulosta ja löysin kaksi henkilöä, jotka olivat kiinnostuneita osallistumaan haastateltaviksi. Lisäksi löysin yhden haastateltavan omien verkostojen kautta.

Kun olin saanut sovittua mahdolliset haastateltavat tutkimukseeni, lähetin osallistujille ennakoon tietosuojailmoitusta koskevan liitteen ja haastattelukysymykset (liite 2). Ennen haastattelun alkamista varmistin vielä sähköpostilla haastateltavien suostumuksen ja osallistumisen tutkimukseen. Kerroin heille, että he voivat kieltäytyä vastaamasta, mikäli he kokevat osan kysymyksistä arkaluontoisiksi ja liian henkilökohtaisiksi. Haastattelu etenee haastateltavien ehdoilla (Kananen 2014, 77). Painotin osallistujille, että tulen täysin anonyymisti käsittelemään heidän kokemuksiaan tutkimuksessa. Tallensin haastattelut muistitikulle. Aineistoa tulen käyttämään vain tätä opinnäytetyötä varten. Keräsin vain opinnäytetyön toteuttamisen kannalta oleellisia tietoja haastateltavilta. Haastattelujen toteuttamista varten tarvitsin haastateltavien henkilötietojen osalta heidän nimensä ja sähköpostiosoitteet. Opinnäytetyön valmistuttua tulen hävittämään muistitikun, jossa olen säilyttänyt aineistoa. En tule luovuttamaan ulkopuolisille mitään keräämiäni tietoja.

Etsiessäni haastateltavia sosiaalisen median kautta, minun oli huomioitava, että osallistujat voivat olla mistä päin Suomea tahansa. Tasavertaisuuden ja aikataulujen vuoksi järjestin osallistujille Microsoft Teams -sovelluksen kautta yksilökohtaiset haastattelut. Nauhoitin ja tallensin haastattelut aineiston analysointia varten. Käytin haastattelujen aikana Microsoft Teamsin litterointityökalua. Tavoitteeni oli toteuttaa haastatteluista vuorovaikutuksellisia keskustelutilanteita. Teemahaastattelutilanteissa on tarkoituksenmukaista pyrkiä keskustelemaan haastateltavan kanssa aiheen teemojen ja kysymysten mukaisesti (Kananen 2014, 70). Varasin jokaista haastattelua varten aikaa 45 minuuttia aikaa. Haastatteluissa aikaa meni noin yksi tunti. Haastattelua varten on mietittävä tarkoin ja harkiten kysymykset, jotta ne täydentävät mahdollisimman hyvin ja kattavasti tutkimuksen kolmea pääkysymystä.

(Kananen 2014, 72). Esitin jokaiselle haastateltavalle samat kysymykset, jotta sain tasalaatuista ja vertailukelpoista aineistoa tuotettua tutkimusta varten.

### 5.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tutustuin eri analyysimenetelmiin ja päädyin valitsemaan sisällön analyysimenetelmän. Tutkimusmenetelmänä sisällönanalyysi mahdollistaa opinnäytetyöni aineiston tutkimisen haastatteluteemojen mukaisesti. Käyttämällä sisällönanalyysimenetelmää tarkoitukseni on etsiä vastauksia opinnäytetyön kolmeen pääkysymykseen. Sisällönanalyysiä pidetään perusanalyysimenetelmänä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisten tutkimuksien aineiston analysoinnissa. Laadullisen tutkimuksen aineisto on yleensä laaja ja sieltä nousee merkittävä määrä kiinnostavia yksityiskohtia, joita aloitteleva tutkija ei ole osannut välttämättä etukäteen ajatella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103-104.) Sisällönanalyysiä käytettäessä laadullisen tutkimuksen aineiston analysointiin on muistettava, että aineistosta valikoituvien mielenkiintoisten aiheiden on pysyttävä linjassa opinnäytetyöhön kerätyn tietoperustan ja tutkimuskysymysten kanssa. Opinnäytetyön analyysiä varten aineisto on saatettava selkeään ja helposti ymmärrettävään muotoon. (Kananen 2014, 103.) Aineistoa rajaamalla pystytään karsimaan tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat pois ja samalla tiivistämään tutkimuksen ydinaiheita. Tiiviisti muodostetuista ydinasioista on helpompi luoda laadukas kokonaisuus, jotka kuvaavat tutkimuksesta saatuja tuloksia.

Haastattelujen tallentamisen lisäksi käytin Microsoft -Teamsin litterointityökalua. Litteroinnilla tarkoitetaan teemahaastattelussa nauhoitetun aineiston muuntamista sanalliseen muotoon mahdollisimman tarkasti (Kananen 2014, 101). Halusin haastattelujen aikana keskittyä olemaan läsnä haastateltavien kanssa, joten tein ihan muutamia muistiinpanoja itselleni ruutuvihkoon. Ajattelin, että käyttämällä litterointityökalua ja tallentamalla haastatteluaineistot voin haastattelujen jälkeen keskittyä aineiston analysoinnissa olennaiseen eli haastateltavien näkökulmien ja ajatusten läpi käyntiin. Aineistossa nousi joitakin suurempia teemoja esille, jotka vastasivat pääpiirteiltään tutkimuskysymyksiä. Halusin kuitenkin saada mahdollisimman tarkan, mutta monipuolisen kuvan

haastatteluaineistosta, joten siirryin haastattelujen jälkeen sisällönanalyysin eri vaiheisiin.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan työvaiheiltaan jakaa karkeasti kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäisenä aineisto on redusointi eli pelkistäminen. Alkuperäisdatan karsimisella selkiytetään, mitkä osat haastattelumateriaalista keskustelevat parhaiten tutkimusteemojen ja -kysymysten kanssa. Valmiin litterointityökalun käyttämisen huono puoli oli, että se tallensi jokaisen sanan, mitä haastattelun aikana kuului tietokoneen mikrofonin. Haastatteluaineistoa kertyi paljon, joten jotta pääsin redusoimaan aineistoja kävin vielä jokaisen aineiston läpi ja poistin sieltä ylimääräiset välikommentit. Aineiston pelkistämällä rajasin aineistoa, jota aion käsitellä enemmän. Pelkistämällä haastatteluista etsitään yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Aineistoa ryhmittelemällä muodostetaan uusia alaluokkia, jolloin materiaalia voidaan pilkkoa entistä pienemmäksi. Ryhmittelyssä apuna voi käyttää esimerkiksi värikyniä ja alleviivausta, joilla yhteneväisyydet ja eroavaisuudet sekä samaa alaluokkaa koskevat ilmaisut merkitään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) . Esimerkissä (taulukko 1) on nähtävissä miten toteutin sisällönanalyysimenetelmää. Wordin eri toimintojen avulla pystyin monipuolisesti hyödyntämään eri korostus- ja fontinvärejä, tekstityylejä, alleviivauksia ja erikokoisia fontteja. Itseäni nämä paremmin auttoivat hahmottamaan kokonaisuutta ja lainauksien käsittelemistä.

Taulukko 1. Sisällönanalyysimenetelmä

| ALKUERÄINEN LAINAUS   | PELKISTÄMINEN  | ALAKATEGORIA  | YLÄKATEGORIA   | ABSTRAHOINTI   |
|---|--|---|--|--|
| Must tuntuu et meidän alal peräänkulutetaan hyvää johtamista, mut se on ihan esihenkilöst kil, et toteutuuko se. Jos esihenkilöt joutuu tekee paljo työtä siit omasta yksiköst ulospäin, niin se on yleensä siit sen omalt jengilt pois. Me tarvittas enemmä resurssi sotealal. | peräänkuulutetaan hyvää johtamista   | henkilöstöjohtaminen  | johtaminen johtamistaidot  | <b>TYÖN ALOITUS JA SIIHEN LIITTYVÄ TUKE</b><br><b>Johtamis- ja työelämätaidot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tarvitaan osaamista johtamisesta</li> <li>• täytyy tehdä päätöksiä</li> <li>• ajan hallinta ja priorisointi</li> <li>• läsnäolon puute</li> </ul> |
|   | Me tarvittas enemmä resurssi sotealal  | resurssien puute työn paine   | resurssit  | <b>Resurssien hallinta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvä esihenkilö työ toteutuu riittäväillä resurssilla</li> </ul>   |
|   |  |   |  | <b>TYÖSSÄOLO</b>   |
| Tää jatkuva muutos ja uuden kehittäminen on tuonu meille sen, et joudut koko ajan miettiin et onks mä riittävän hyvä tähän työhön. Se on tosi kuormittavaa et oot käyny koulut ja sit tuntuu et joudu koko ajan todistelee itelles ja muille sun osaamista.                     | Tää jatkuva muutos ja uuden kehittäminen Se on tosi kuormittavaa et oot käyny koulut ja sit tuntuu et joudu koko ajan todistelee itelles | jatkuva muutos ja osaamisen kehittäminen muutoksien mukana pysyminen kuormittavuus työssä jaksaminen johtamisen ja vastustuksen puute | Ammatillinen kehittyminen<br><br>työhyvinvointi<br><br>stressiamattomuus | <b>Hyvinvointi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehitys</li> <li>• työssä jaksaminen</li> </ul><br><b>Henkinen kuormitus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• itsetunnon heikkous</li> </ul>   |

Toisena vaiheena on klusterointi eli teemojen ryhmittely. Ryhmitellyssä on tyypillisintä etsiä samankaltaisuudet ja erotella eroavaisuudet. Samankaltaisuudet ja eroavaisuudet ryhmitellään omiin alaluokiksi. Ryhmittelyssä aineistoa tiivistetään entisestään, jolloin se saatetaan helpommin luettavaan muotoon ja aineisto tiivistyy entisestään. Aineiston alaluokkia tiivistämällä saadaan uudet yläluokat, joista voidaan tehdä jo päätelmiä, että millaisia asioita aineistosta on noussut esille. Kolmantena vaiheena abstrahointi, jolloin päästään luomaan teoreettisia käsitteitä. Teemojen käsitteellistäminen mahdollistaa tutkimustuloksista johtopäätöksien tekemisen.

Käsitteitä voidaan edelleen jaotella ja teemoittaa niin kauan kuin se on mahdollista aineiston näkökulmasta. Yhdistelemällä käsitteitä saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi mahdollistaa lopuksi uuden teorian ja johtopäätöksien peilaamisen tutkimuksen alkuperäiseen tietoperustaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-127.) Aineiston ryhmittelyssä kokeilin ensin ruutuvihkoa ja värikyniä. Päädyin kuitenkin käyttämään Wordin taulukkoa ja sen eri toimintoja, joiden avulla pystyin tekemään merkintöjä aineistoon. Koin että, minun oli helpompi luokitella tietokoneella aineistoa. Kävin kolmea aineistoa läpi ja etsin sieltä tutkimusteemojen mukaisia vastauksia, joita

aloin vertailemaan ensin keskenään ja sitten ryhmittelin samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien mukaan ala- ja yläluokkiin. Pilkoin lainauksia lauseisiin ja muutamiin sanoihin, jotka muodostivat yläluokkaa kuvaavat sanat. Yläluokista sain muodostettua käsitteitä, joita pystyin vertailemaan alkuperäiseen tietoperustaan ja tutkimuskysymyksiin.

#### 5.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusten tarkoituksena on tuottaa järjestelmällistä ja tieteellistä uutta tietoa, jonka luominen perustuu tietoon, ajatteluun ja kokeiluun. Eri tieteenaloilla on omat tutkimuskysymyksensä, joiden kautta he lähestyvät tutkimuksia, kuitenkin jokaista tieteenalaista tutkijaryhmää sekä yksittäistä tutkijaa ohjaavat samat tutkimuksiin kohdistuvat eettiset periaatteet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.) Pidän hyvänä asiana, että tutkimuksiin kohdistuu eettisiä periaatteita, jotka ohjaavat jokaista tutkijaa. Itselleni se luo luottamusta ja uskottavuutta tutkimuksia kohtaan, sillä ajattelen eettisten periaatteiden vähentävän valheellisen tiedon käyttämistä sekä epäoikeudenmukaisuutta tutkimukseen osallistuvia kohtaan.

Tutkimuksissa on noudatettava tiedeyhteisön arvon mukaisia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkaavaisuus tuloksia esittäessä, arvioidessa ja tallentaessa. Tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksissa on sovellettava eettisesti kestävien kriteereiden mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimus tuloksen julkaisussa arvostetaan avointa ja vastuullista tiedonviestintää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8.) Opinnäytetyön suunnitelmaa tehdessä tutustuin tutkimuseetiikkaan ja ymmärtänyt sen keskeiset arvot ja tavoitteet. Olen noudattanut arvoja ja tavoitteita tehdessä opinnäytetyötäni.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimus kuuluu suunnitella, toteuttaa ja raportoida sekä tietoaineistoja on tallennettava tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää mahdollisten tutkimuslupien hankkimista ja määritellyissä tapauksissa eettisen ennakoarvioinnin tekemistä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8.)

Opinnäytetyön suunnitelman yhteydessä allekirjoitin Lapin ammattikorkeakoulun kanssa opin-näytetyösopimuksen ja sitoudun noudattamaan sopimuksen ehtoja. Osallistujille lähetän tietosuojailmoituksen ja allekirjoitan haastateltavien kanssa suostumuslupalomakkeet haastattelemista varten.

Opinnäytetyössäni aineistonkeruumenetelmänä on teemahaastattelu. Tarvitsin osallistujien sähköpostiosoitteet Teams-linkin lähettämistä varten. Muita henkilötietoja en kerännyt opinnäytetyötäni varten. Teemahaastattelun vastauksia tulen analysoimaan vain tässä opinnäytetyössä. Tutkimusaineistoa ei en tallenna tai säilytä jatkokäyttöä varten. Kerroin haastateltaville on mahdolliset haitat ja riskit, joita voi koitua tutkimukseen osallistumisesta. Liitin omat yhteystietoni informaatiokirjeeseen (liite 1) antaakseni mahdollisia lisätietoja opinnäytetyöhön ja aineistonkeruumenetelmään liittyen.

Opinnäytetyössäni en käytä haastateltavien nimiä. En kysynyt haastateltavien kansalaisuutta, kotimaata, tai nykyistä työpaikkaa tai muita tietoja, joista heidät voisi tunnistaa. Haastattelun aikana keskustelimme haastateltavien työhistorioista ja heidän koulutustaustoistaan. Anonyymisuojan säilyttämisen vuoksi en tuo opinnäytetyössä edellä mainittuja tietoja tarkemmin julki. Käytin opinnäytetyössä haastateltavien suoria lainauksia, mutta jätin tarkoituksenmukaisesti erottelematta, että mitkä lainaukset kuuluivat kenellekin haastateltavalle. En nimeä suoria lainauksia muotoon haastateltava 1, 2 ja 3 tai haastateltava a, b ja c. Kyseisellä päätöksellä tarkoitukseni on ennaltaehkäistä sitä, että joku haastateltavien tuttavista tunnistaisi heidät opinnäytetyöstäni.

Koin, että tämä oli yksi tapa lisätä haastateltavien henkilöllisyyden suojaamista, kun osallistujia oli vain muutama. Tarkoitukseni oli kerätä vain sellaista tietoa, joka on opinnäytetyön tekemisen kannalta oleellista. Opinnäytetyön informaatiokirjettä (liite 1) jakaessani esitin kontaktihenkilöille yhden toiveen. Pyysin heitä jakamaan informaatiokirjettä (liite 1) eteenpäin, jotta se tavoittaisi mahdolliset kiinnostuneet ja he pystyivät olemaan itse yhteydessä minuun. Koitin tällä tavoin varmistaa, että osallistujien anonyymisyys säilyisi myös työpaikoilla ja yksiköissä, jotka informaatiokirje (liite 1) oli tavoittanut. En kertonut kontaktihenkilöille sainko osallistujia heidän kauttaan. Lähetin sähköpostit aina yksitellen jokaiselle

haastateltavalle. Tavoitteeni oli minimoida kaikki riskit sen suhteen, ettei haastateltavien henkilöllisyydet paljastu heille toisilleen esimerkiksi sähköpostin viestiketjuista.

Haastattelujen toteuttamista varten tarvitsin haastateltavien henkilötietojen osalta heidän nimensä ja sähköpostiosoitteet. Opinnäytetyön valmistuttua tulen hävittämään muistitikun, jossa olen säilyttänyt aineistoa. En tule luovuttamaan ulkopuolisille mitään keräämiäni tietoja. Haastattelua varten mietin tarkoin ja harkiten valitsemani kysymykset. Haastattelukysymysten tarkoitus on, että ne täydentävät mahdollisimman hyvin ja kattavasti tutkimuksen kolmea pääkysymystä. (Kananen 2014, 72). Esitin jokaiselle haastateltavalle samat kysymykset, jotta sain tasalaatuista ja vertailukelpoista aineistoa tuotettua tutkimusta varten

## 6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyön tutkimukseen osallistui kolme henkilöä eri puolelta Suomea. Heistä jokainen työskenteli sosiaalialan työtehtävissä. Jokaisella haastateltavalla oli hieman erilainen koulutuspolku ja työhistoria takana. Anonyymisuojaan vuoksi kirjoitan vain yleisellä tasolla haastateltavien työ- ja koulutuksiin liittyvistä kokemuksista. Olen jakanut tutkimustuloksissa esiteltävät vastaukset tutkimuskysymysten mukaisesti kolmeen osaan. Tutkimustuloksissa kerron vastasivatko tulokset opinnäytetyön kolmea pääkysymystä. Tavoitteenani on ollut etsiä vastauksia ja tehdä johtopäätöksiä peilaamalla tutkimusteemoja opinnäytetyön tietoperustaan.

### 6.1 Työnhaku ja työllistyminen

Ensimmäisenä haastatteluteemana oli työnhaku ja työllistyminen. Työhaun ja työllistymisteeman tarkoituksena oli selvittää, että millaisia kokemuksia haastateltavilla oli työhausta Suomessa ja ovatko he huomanneet eroja eri alojen työnhakuprosesseissa. Pyysin haastateltavia kertomaan kokemuksia työhaastatteluilta ja kuvailemaan että, millaiset asiat ovat vaikuttaneet työllistymiseen. Kysyin haastateltavilta, että ovatko he kokeneet työllistyneen paremmin suhteiden ja suosittelijoiden avulla vai ovatko he työllistyneet avointen hakemusten kautta. Lisäksi kysyin miten työtehtävät ovat vastanneet heidän koulutustaustaansa.

Jokainen haastateltava kertoi alussa omasta koulutustaustastaan. Kaikki kolme haastateltavaa kertoivat opiskelleensa Suomessa sosiaali- ja terveysalalla. Yksi haastateltavista kertoi, että hänellä on myös ulkomailla hankittu yliopistotasoinen koulutustausta sekä ulkomailta saatua työkokemusta eri työtehtävistä. Kyseinen haastateltava kertoi työhausta ja oli huolissaan siitä, että Suomessa ei ikään kuin luoteta kansainvälisesti hankittuun työkokemukseen. Haastateltava kuvaili Suomessa töiden hakemisen alkuun oleva hänelle shokki, sillä ulkomailla hankittua koulutustaustaa tai työkokemusta ei osattu tunnistaa eikä haastateltavan mukaan ammatilliseen osaamiseen riittävästi luotettu. Sen sijaan haastateltava kuvaili, että Suomessa työhaussa peräänkuulutetaan erilaisten



tutkintojen ja todistuksien perään, joilla arvioidaan henkilön pätevyys ja soveltuminen työhön.

*”Täällä pitää olla siis kaikki todistukset ja suositukset heti. Jotenkin mä koen, että semmoista luottamusta työkokemukseen ei ole. Mä muistan, että itsellekin tuli shokkina, silloin kun mä tulin tänne, että siis vaikka mulla on se yliopistosta tutkinto. Niin sillä ei ollut mitään väliä enkä mä tehnyt mitään sillä täällä.”*

Haastateltavien kokemuksista paljastui sosiaalialan työnantajien vaatimustason korkeus ja kriteerit. Jokainen haastateltava toi esille korkeakouluttautumisen merkityksellisyyden. Korkeakouluttautumisen merkityksellisyys nousi erityisen suureksi siitä syystä, että sen koettiin olevan yksi isoimmista kriteereistä, mikä mahdollistaa sosiaalialalla työskentelemisen. Haasteena haastateltavat nostivat esille sen, että jos koulutus on suoritettu ulkomailla, se voidaan Suomeen tulemisen jälkeen kokea arvottomana. Yksi haastateltavista kertoi, että Suomeen tulemisen jälkeen, hän oli ymmärtänyt, ettei täällä tunnusteta kansanvälisesti hankittua koulutustaustaa tai siitä saatua osaamista. Haastateltava oli melko pian Suomeen tulemisen jälkeen aloittanut opiskelut, jotta työllistyisi täällä paremmin.

Haastateltavat kuvailivat, että kun on saanut työkokemusta ja on päässyt niin sanotusti sisälle sosiaalialalle niin työnhaku ja siirtyminen työtehtävistä toisiin on huomattavasti helpompaa. Vastauksista kävi ilmi, että ensimmäisen työkokemuksen jälkeen on mahdollista saada suosittelijoita, mikä auttaa uudelleen työllistymisessä. Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että avoimien hakemusten kautta työllistyminen voi olla vähän vaikeampaa kuin mitä suhteiden kautta työllistyminen. Tietoperustan mukaan maahanmuuttajataustaiset työllistyvät paremmin kysymällä töitä suoraan työnantajilta. Lisäksi heidän työllistymistensä edistää opintojen tai työharjoittelujen kautta luodut kontaktit ja verkostot. (THL 2023.) Kaksi haastateltavista nosti esille työmarkkinoiden ja vaatimukset, joista yleensä ilmoitetaan työpaikkailmoituksissa. Toinen heistä kertoi pohtineensa alussa, että onko hän riittävän hyvä ja ketä tehtävään oikeastaan haetaan ilmoituksen perusteella. Yksi haastateltavista koki riittämättömyyden tunnetta ja huonoutta oman kotoutumisen aikana, sillä työpaikkailmoituksissa esitettyjen vaatimusten lista oli usein loputon.

*”Mun mielestä tuntuu, että on ihan hirveästi vaatimuksia. Kotouttamisen alkuvaiheessa en uskaltaisi hakea koska musta tuntuu, että mä en olisi riittävän hyvä. Semmoinen helppo työtehtävä, niin silti halutaan hakijan osaavan paljon asioita. Mietin, että arvostetaanko työkokemusta aiemmasta työstä. Välillä oon miettinyt, että mihin mä nyt oikeasti olen hakemassa, että onko se joku johtajan paikka?”*

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että sosiaalialla esiintyy ristiriitaisuutta työnhakijoiden ja työnantajien välillä. Työnantajat voivat vedota kielitaidon heikkoututeen tai työkokemuksen puuttumiseen ja jättävät näihin perusteisiin vedoten palkkaamatta maahanmuuttajataustaisen työnhakijan. Työntekijän näkökulmasta on ristiriistaista, että työnantajat odottavat työnhakijalla olevan työkokemusta ja riittävän hyvä kielitaito, mutta jos näin ei ole, jätetään heidät valitsematta työtehtävään. Haastateltavat kuvailivat juuri tästä syystä ensimmäisen työnhaun olevan yleensä kaikkein vaikein.

*”Täällä sosiaali-alalla on vähän vaikeampi saada töitä. Tämä meidän ala vaatii vähän niinku ammattikorkeakoulutaustan. Sitten työkokemus on ollut yksi iso tekijä tai kun on sinulla työkokemus taustalla, työllistyt paremmin. Kaikilla ei ole mahdollista hankkia sitä. Niin se vaikeaa, vaikka on koulutautunut hyvin niin se lyö jarrut päälle. Se aiheuttaa vähän niinku ristiriidat jo työnantajan ja työntekijän välille, kun jos et sä saa töitä niin sulle ei tule kokemusta.”*

Haastateltavat olivat lähes samaa mieltä siitä, että Suomessa hankitut koulutustaustat ovat vastanneet työelämässä heidän työtehtäviään. Kaksi haastateltavista kertoi, että työnkuvat voisivat olla selkeämmin määriteltyinä työpaikoilla, että tietäisi paremmin mitkä työtehtävät kuuluvat kenellekin. Työtehtävien epämääräisyys aiheuttaa sen, että etenkin sosiaaliohjaan roolissa voi joutua välillä tekemään esimerkiksi lähihoitajan työtehtäviä, vaikka oma osaaminen olisi korkeammalla tasolla. Toisessa hetkessä sosiaaliohjaaja voi joutua tekemään päätöksiä, jotka kuuluisivat sosiaalityöntekijöille. Haastateltavien vastauksista nousi esille, ettei työtehtävien sisältö tai taso vastaa aina työstä saatavaa palkkaa. Työtehtävien selkiyttämistä ja noudattamista pidettiin tärkeänä myös turvallisuuden ja vastuullisuuden näkökulmasta.

*”Oon tehny töitä joskus nuorena raksal ja opintojen aikana ravintolas. Niis työpaikois riitti et sul oli oikee asenne sitä työtä kohtaa ja sut voitiin palkata.”*

*Ei sosiaalialal pelkkä asenne riitä. Täl alal tarvitaan koulutust ja työkokemust ja hyviä suhteita, et työllistyt paremmin. Tietty jos oot joku superlahjakkuus, et osaat kaikkee niin sit työnhaku voi olla helpompaa.”*

Kysyin haastateltavilta, että ovatko he huomanneet työllistymiseen vaikuttavia eroja eri alojen välillä. Ensimmäinen kertoi, että on Suomessa ollessaan hakenut vain sosiaalialan työtehtäviä, joten hän ei osannut arvioida, onko eri alojen välillä millaisia eroavaisuuksia, jotka vaikuttavat työllistymiseen. Toinen haastateltavista puolestaan lähestyi kysymystäni sosiaalialalle työllistymisestä siitä näkökulmasta, että alalle vaaditaan yleensä vähintään ammattikorkeakoulututkinto, johon kaikilla ei välttämättä ole mahdollisuutta. Näin ollen haastateltava näki alan olevan hieman muita aloja haastavampi työllistymisen kannalta. Kolmas haastateltava kertoi, että on työskennellyt eri aloilla. Hänen vastauksestaan nousi esiin eri alojen väliset vaatimustasot. Haastateltava nosti esiin, että sosiaalialalla työskentelyyn vaaditaan tänä päivänä paljon monipuolista kokemusta ja erityisosaamista.

## 6.2 Työn aloittaminen ja siihen liittyvä tuki

Toisena haastatteluteemana oli työn aloitus ja siihen liittyvä tuki. Tämän haastatteluteeman tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta millaisia kokemuksia haastateltavilla oli työyhteisön jäsenenä olemisesta. Pyysin heitä kuvailemaan millaista tukea he ovat kokeneet saavan työyhteisöltä ja esihenkilöltä. Lisäksi kysyin heidän kokemuksiaan asiakkaiden suhtautumisista maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Kysyin haastateltavilta millaisena he ovat kokeneet tasavertaisuuden toteutumisen ja millaiseksi he kuvailisivat työpaikalla saadun perehdyttämisen. Kysyin haastateltavilta miten he olivat kokeneet asemansa työyhteisössä työsuhteen alun jälkeen.

Ensimmäisenä aineistosta nousi esille erilaisuus ja epätasavertainen kohtelu. Yhdellä kolmesta haastateltavasta oli selvästi ikävämpiä kokemuksia, kuin kahdella muulla. Haastateltava kertoi aiemmin työskennelleensä sosiaalialalla valtaväestöön kuuluvien lapsiperheiden kanssa. Haastateltava kertoi, että perheet ja lapset kiinnittivät huomiota hänen ulkonäköönsä ja suomen kielen taitoon. Haastateltava oli kokenut pilkkaamista ja nimittelyä sekä ammattitaitonsa

kyseenalaistamista asiakkaiden keskuudessa, sillä hän oli tuolloin työpaikan ainut maahanmuuttajataustainen työntekijä. Toinen haastateltavista kertoi, että kokeensa raskaaksi, sen että on joutunut työssään usein todistelemaan omaa osaamistaan ja tekemään enemmän töitä asiakassuhteissa luottamuksen rakentamisen eteen, kun hän on työskennellyt valtaväestöön kuuluvien asiakasryhmien kanssa. Kolmas haastateltava kertoi työskennelleensä aina maahanmuuttajataustaisten asiakasryhmien kanssa ja kuvaili työn olevan helppoa.

*”Maahanmuuttajien kaa työskentely on ollu aina helpompaa. Jotenki se yhteine ymmärrys toisia kohtaa on vaikuttanu siihe. Suomalaiste kaa on paljo riippunu siit et, miten ne suhtauu maahanmuuttajataustasee työntekijää.”*

Kaikkia haastateltavia yhdisti kokemus siitä, että maahanmuuttajataustaisten kanssa työskentely oli luontevampaa kuin valtaväestöön kuuluvien kanssa. Kaksi haastateltavista toi esille sen, että valtaväestöön kuuluvien kanssa työskentely on ollut silloin helpompaa, jos asiakkaan perhe- tai ystäväpiirissä on ollut maahanmuuttajataustaisia. Niin sanotun yhteisen taustan uskottiin lisäävän ymmärrystä ja rakentavan tiiviimpää asiakassuhdetta, jossa luottamus ja kunnioitus olivat läsnä. Haastattelujen pohjalta korostui, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät kohtasivat valtaväestöön kuuluvien asiakkaiden osalta enemmän ennakkoluuloisia asenteita ja epätasa-arvoista kohtelua.

*” Kun olin ainut ulkomaalainen työntekijä. Asiakkaat saattoi kysyä, että osaanko minä hoitaa asiat oikein? Onko minulla riittävää osaamista ja kielitaitoa. Lapset oli tavallaan niinku sellaisia asiakkaita, että saatto kokea vähän epämukavaksi, kun erinäköinen niin silloin tuli jonkun verran semmoista suora palaute heidän kauttaan. Oli nimittelyä ulkonäön perusteella ja tietenkin kielitaidon kautta, kun on erilainen aksentti. Se vaikutti selvästikin, että kun ei osaa täysin suomea niin hyvin kun suomalaiset, niin sieltä tuli vähän semmoista pilkkaamista.”*

Esihenkilötyöhön liittyvissä kokemuksissa oli haastateltavien välillä eroja. Ensimmäinen haastateltava koki, että esimiestyö nykyisessä työpaikassa on ollut hyvää ja hänellä on aina tarvittaessa esihenkilön vahva tuki saatavilla. Kaksi haastateltavista kertoi, etteivät olleet nykyisten esihenkilöiden tukeen tyytyväisiä.

Suurimpina haasteina ja puutteina esille nousivat esihenkilöiden resurssien vähyys, ylikuormittuneisuus ja tavoitettavuus. Toinen haastateltavista kertoi, että työyhteisön jäsenten välinen tuki ja hyvä työilmapiiri paikkaavat esihenkilötyössä ilmeneviä puutteita. Kolmas haastateltava toi esille eniten sitä, että mitä enemmän esihenkilöt joutuvat tekemään niin sanotusti yksiköstä ulospäin työtehtäviä niin se on aina työyhteisön sisäisistä resursseista ja esihenkilön saavutettavuudesta pois.

*”Must tuntuu et meidän alal peräänkulutetaan hyvää johtamista, mut se on ihan esihenkilöst kii, et toteutuuko se. Jos esihenkilöt joutuu tekee paljo työtä siit omasta yksiköst ulospäin, niin se on yleensä silt sen omalt jengilt pois.”*

Kaikilla haastateltavilla oli hyviä kokemuksia työyhteisön jäsenenä olemisesta ja jokainen heistä koki, että ovat saaneet riittävästi työyhteisöltä tukea sekä asianmukaisen perehdytyksen työhön. Haastateltavien vastauksista nousi esille työssä ja jaksaminen työhyvinvointi. Hyvä työilmapiiri ja työyhteisön tuki antoivat voimavaroja työssä jaksamiseen. Haastateltavien vastauksista ilmeni myös riittämättömyyden tunnetta ja kuormittuneisuutta. Yksi haastateltavista kertoi kokevansa kuormittavaksi sen, että hän joutuu joidenkin asiakkaiden kohdalla toistuvasti huomauttamaan, että hänellä sosiaalialalle soveltuva koulutus ja hän osaa työnsä hoitaa hyvin. Haastateltavien vastauksissa korostui, että valtaväestöön kuuluvat lapset ja vanhemmat ihmiset suhtautuvat usein ennakkoluuloisemmin maahanmuuttajataustaisia kohtaan.

### 6.3 Osaamisen hyödyntäminen, kehittyminen ja ura eteneminen

Kolmantena haastatteluteemana oli osaamisen hyödyntäminen, kehittyminen ja ura eteneminen. Haastatteluteeman tarkoituksena oli selvittää, että millaisia kokemuksia haastateltavilla oli työuralla kehittymisestä ja etenemisestä. Olin kiinnostunut kuulemaan, olivatko haastateltavat kokeneet, että heidän asemansa tai työtehtävänsä olivat muuttuneet työsuhteen alun jälkeen. Lopuksi kysyin jokaiselta haastateltavalta, että miten heidän mielestään maahanmuuttajataustaisten työllistymistä voidaan edistää tai tukea.

Ensimmäinen haastateltavista kertoi, että on voinut edetä työurallaan haluamallaan tavalla. Hänen koki, että mahdollisuudet oman osaamisen kehittämisen ovat olleet hyvät. Haastateltava kertoi, että on saanut esihenkilöltään ja työyhteisöltään tukea uralla etenemiseen. Haastateltava koki, että uralla eteneminen on kiinni myös omasta halusta ja motivaatiosta ottaa lisää vastuuta. Haastateltavan kertoman mukaan hän oli tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa eikä hän kaivannut uusia haasteita tällä hetkellä. Myös toinen haastateltava kertoi, ettei hänellä ole tällä hetkellä suunnitelmia edetä urallaan. Hän kertoi hiljattain vaihtaneensa työpaikkaa, joten hän ei osannut oikein arvioida, että miten nykyinen työnantaja olisi valmis tukemaan uralla etenemistä ja kehittymistä. Toinen haastateltava toi kuitenkin esille sosiaali- ja terveysalojen taloudellisen tilanteen, joka rajoittaa ja heikentää työntekijien näkökulmasta koulutuksien tukemista sekä tarjoamista työn ohessa. Kolmas haastateltava koki, että sosiaalialalla uralla eteneminen on heikkoa ja haastavaa. Haastateltava nosti esille, että sosiaalialalla uralla etenemiseen ei välttämättä riitä työkokemus ja osaaminen. Uralla etenemiseen vaaditaan yleensä lisä- tai jatkokoulutusta.

*”Musta tuntuu vähän naurettavalta, että joku tulee jostakin yliopistosta just, vaikka joku sosiaalityöntekijä. Sillä on vähemmän kokemusta, mutta hän voi kuitenkin olla se, joka johtaa. Vaikka sosiaaliohjaajalla olisi ylempi ammattikorkeakoulutus niin ei se voi johtaa välttämättä samanlain. Se harmittaa muitakin meidän alalla, että tosi huonot uramahdollisuudet.”*

Haastateltavat kokivat yksimielisesti, että saavat tehdä tällä hetkellä omaa ammatillista osaamistansa vastaavia työtehtäviä. Ensimmäinen haastateltava kertoi, että työtehtävät jakautuvat pääasiassa hyvin tasapuolisesti työntekijöiden keskuudessa. Hän koki, että pääsee hyödyntämään työssään omaa erityisosaamista ja voi vaikuttaa itse työn sisältöön. Kaksi muuta haastateltavaa olivat myös tyytyväisiä tämänhetkiseen työnkuvaan ja työtehtävien sisältöön.

#### 6.4 Maahanmuuttajataustaisten työllistymisen edistäminen

Lopuksi halusin kysyä haastateltavilta, mitä heidän mielestään pitää tehdä, että maahanmuuttajataustaisten työllistymistä voidaan edistää. Kysymys ei suoranaisesti vastaa tutkimuksen kolmea pääkysymystä, mutta haastateltavien esille tuomat kokemukset ja näkemykset työllistymisen edistämisestä liittyivät

vahvasti opinnäytetyöni aiheeseen. Mielestäni haastateltavat toivat esille konkreettisia keinoja, joilla maahanmuuttajataustaisten työllistymistä voidaan edistää ja tukea. Haastateltavat olivat lähes yksimielisiä siitä, miten työllistymiseen voidaan vaikuttaa. Ensimmäisenä jokainen mainitsi, että kielitaidon on oltava riittävä ja sitä pitäisi tukea enemmän. Ensimmäinen haastateltavista toi esille näkökulman, että kotouttamisen yhteydessä järjestettävän kielikurssin jälkeen maahanmuuttajataustaiset pitäisi saada puoleksi vuodeksi työelämään, jossa kielitaito harjaantuisi ja työkokemus karttuisi.

*” Suomen kieli on kaikkein tärkein asia. Joka vaaditaan niinku Suomessa. Suomen kielen taito ykkösprioriteettina työssä pyrkimiseen ja työssä edistymiseen sekä antaa mahdollisuuden maahanmuuttajataustaisille nuorille kouluttautua tosi hyvin täällä Suomessa. Se on tärkeä, että nykynuoret haluavat ammatin, vaikka niillä ei ole suomen kielen taitoa, mutta kun se on kehittynyt, he haluavat nopeasti työllistyä.”*

Haastateltavat toivat esille, että Suomessa on paljon maahanmuuttajataustaisia nuoria, jotka haluavat itselle ammatin. Ilman riittävää kielitaitoa ammatin opiskelu on hankalaa. Toinen haastateltava oli huolissaan, että maahanmuuttajataustaisia nuoria ohjataan paljon siivous, - hoiva- ja ravintoaloille opiskelemaan. Kysyin häneltä, että mistä hän arvelee johtuvan, että nuoria näin ohjataan. Haastateltava kertoi, että ulkomailla syntyneitä nuoria ohjataan niin sanotuille helppoille aloille sen takia, että heidän ei välttämättä uskota kykenevän kielitaidon puuttumisen takia opiskelemaan muuta. Kolmas haastateltava nosti esille, että työpaikoilla pitäisi tuoda enemmän monikulttuurisen työn arvoja esille ja tukea riittävästi työyhteisöä suhtautumaan avoimesti työelämän monimuotoistumiseen.

*”No siis kyllähä se et sä osaat suomee on tärkeätä ja auttaa sua työllistyy. Mun mielest me tarvittas työpaikoil enemmä semmosta työtä ja ohjausta et meil voi tulla kuka vaa töihi. Riippumat siit, et mist sä oot tai kuka sä oot.”*

Yksi haastateltavista nosti lopuksi mielestäni tärkeän näkökulman esille. Näkökulma koski Suomen markkinointia kansainvälisessä rekrytoinnissa. Suomessa puhutaan olevan merkittävän suuri työvoimapula ja työperäisen maahanmuuton toivotaan tuovan tilanteeseen ratkaisuja ja helpotusta. Haastateltavan mukaan työelämän kentällä kuulee kuitenkin paljon puhetta siitä,

että maahanmuuttajataustaisia on pakko ottaa töihin, kun muuta työvoimaa ei saada palkattua. Mielestäni tämä paljastaa pitkälti työnantajien asenteet ja suhtautumisen maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita ja työperäistä maahanmuuttoa kohtaan. Jonka vuoksi puheet ja teot kansainvälisessä markkinoissa sekä rekrytoinnissa ovat isossa ristiriidassa. Haastateltavien kokemukset kentältä vastaavat tutkimuksista saatuja tuloksia sillä, suomalaisista työnantajista jopa 79 prosenttia palkkaa ennemmin suomalaisen työnhakijan ohi maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden. Yleisempänä perusteena maahanmuuttajataustaisten palkkaamista jättämiselle on ollut täydellisen kielitaidon puute. (Yrittäjät 2020.)

*”Kielen oppimista mun mielestä pitäisi tukea ehkä enemmän. Mä itse siis koin silloin, että kun mä kävin sen TE-toimiston kielikurssin, niin se auttoi mua tosi paljon eteenpäin. Pitäisi saada helpommin joku harjoittelupaikka tai työpaikka. Sitten saat myös sen työkokemuksen, että sillä sitten pääsee eteenpäin, mutta varmasti se kielitaito on tosi tärkeä. Toinen asia on myös mitä toivon ehkä työnantajalta, että kun puhutaan siitä, että Suomessa on tosi iso työvoimapula. Sanotaan, että se tulee vaan suurentumaan ja puhutaan että on pakko jotenkin ottaa niitä maahanmuuttajia töihin. Niin ei pitäisi puhua, että on pakko ottaa, koska meistä puhutaan että, me ollaan se kansainvälinen maa niin noi asiat ei sovi silloin yhteen.”*

Yhden haastateltavan kokemuksista nousi esille, sosiaalialan kentällä kuin työelämässä ylipäättänsä esihenkilöt ja johtajat tarvitsisivat enemmän koulutusta ja tietoa etteivät miten monikulttuuristen työyhteisötaitojen kehittymistä edistetään ja ylläpidetään. Haastateltava muistutti, etteivät suvaitsevat asenteet yksistään riitä muutokseen. Haastateltavan vastauksesta kävi ilmi, että myös tässä asiassa tarvitaan johtamista ja työyhteisön jäsenten ohjaamista oikeaan suuntaan. Monikulttuurisen työn vahvistaminen työelämässä vaatii uusia rutiineja ja toimintatapoja, jotka edistävät puolestaan edistävät rakenteellisia muutoksia.

Rakenteellisilla muutoksilla monikulttuurista työn vahvistamista voidaan rakentaa kestäväälle pohjalle, jolloin myös muutoksien vaikutukset kantavat kauas tulevaisuuteen. Haastattelussa esiin tullut vastaa sitä, että mitä tutkimuksissa on havaittu. Osa työnantajista uskoo, että maahanmuuttajataustaisten on vaikea sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan, kun työelämässä kohdataan kulttuurisia eroja. Työntajat ovat olleet huolissaan, että kulttuuriset erot vaikeuttavat työntekoa, vaikka työyhteisössä olisi kokemusta maahanmuuttajataustaisten



työllistämistä. Tutkimuksilla on voitu todentaa, että työnantajien asenteet ja ennakkoluulot ovat kuitenkin pienentyneet, kun työnantajat ovat uskaltaneet palkkaamaan maahanmuuttajataustaisia ja he ovat saaneet positiivisia kokemuksia työorganisaation monimuotoistumisesta (Yrittäjät 2020.)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ensimmäinen opinnäytetyön tutkimuskysymys oli että, millaisia kokemuksia haastateltavilla on työllistymisestä sosiaalialalle. Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan maahanmuuttajataustaiset ovat työllistyneet melko hyvin sosiaalialalle. Ensimmäisen työpaikan löytäminen koettiin kaikista haastavammaksi. Tietoperustan pohjalta voin todeta, että inhimillisen pääoman puutteet heikentävät työllistymisen mahdollisuuksia, mutta se ei yksistään ole syy maahanmuuttajien kohtaamiin työllistymisen haasteisiin. Haastatteluista saadun tiedon perusteella työntajilla on korkeat vaatimustasot, joissa peräänkuulutetaan Suomessa hankittua koulutustaustaa ja työkokemusta. Suomen kielen taidon kehittymistä ei kuitenkaan tueta riittävästi.

Haastateltavien mukaan yksistään se ei riitä, että maahanmuuttajat maahan tullessaan käyvät suomen kielen kurssin ja sen jälkeen joutuvat odottamaan pitkän tovin, että työllistyvät. Kielen kehittymistä tukisi parhaiten se, että maahanmuuttajataustaiset pääsisivät käyttämään kieltä työelämässä esimerkiksi työharjoittelun aikana. Työharjoittelussa maahanmuuttajataustaiset pääsisivät kerryttämään työkokemusta Suomessa tehdystä työstä. Työharjoittelun aikana heidän aiempaa koulutustaustaansa ja osaamista pystyttäisiin arvioimaan, että miltä osin se on riittävä ja riittäisikö esimerkiksi täydennyskouluttautuminen tutkinnon tunnistamiseen sekä ammatin laillistamiseen. Tunnistamalla ammattipätevyys maahanmuuttajataustaisten aiempi koulutus hyväksytään. Se ei kuitenkaan tuo heille ammatinharjoittamisen oikeutta. (Valtionneuvosto 2023, 24.)

Haastateltavat nostivat esille, että ilman Suomessa hankittua työkokemusta työllistyminen on haastavampaa. Tutkimuksessa nousi esille se, että suosittelijat ja verkostot edistävät jatko- ja uudelleen työllistymistä. Tutkimustulosten perusteella voin todeta, ettei Suomessa tunnisteta riittävästi ulkomailla hankittua koulutustaustaa ja ammatillista osaamista. Mielestäni tähän pitäisi tarttua yhteiskunnallisella tasolla, sillä Suomea markkinoidaan kansainvälisenä maana, mutta täällä aiempien koulutusten yhteen sovittaminen näyttäisi olevan erittäin haasteellista. Koulutusten tunnistamisella Suomi pystyisi lisäämään

kansainvälistä vetovoimaisuuttaan. Työelämän edustajilta pitäisi vaatia enemmän vastuullista suhtautumista maahanmuuttajataustaisten työllistymisen tukemisessa. Työnantajat voisivat edistää maahanmuuttajien sopeutumista työelämään esimerkiksi panostamalla monimuotoisuuden tunnistamiseen ja tukemalla työyhteisöissä monikulttuurisen työn ja osaamisen vahvistamista. Monikulttuurisen työn esille tuomisella työnantajat pystyisivät lisäämään veto- ja pitovoimaa sekä työyhteisön sisällä, että asiakastyössä. Lisäksi maahanmuuttajataustaisten työllistyminen ja integroituminen työelämään edistäisi heidän kotoutumistansa yhteiskuntaamme. (THL 2023).

Haastatteluissa esiin tulleiden seikkojen ja aiemmin opinnäytetyössä selostettujen tutkimusten perusteella Suomessa tarvitaan rakenteellisia muutoksia maahanmuuttajataustaisten kotouttamis- ja työllistymisprosessiin. Sosiaali- ja terveysalalla työperäisen maahanmuuton kasvattaminen vaatii valtiolta lisää toimia (Valtioneuvosto 2023, 12). Jo aiemmin tutkimustuloksia auki kirjoittaessa havahduin, että järjestelmämme on jäykähkö eikä mahdollista riittävän tehokkaasti maahanmuuttajataustaisten integroitumista yhteiskuntaan työllistymisen näkökulmasta. Näkökulmaani tukevat haastateltavien kertomat kokemukset sosiaalialan työkentältä. Koulutusjärjestelmä ei tue riittävästi maahanmuuttajien kielen kehittymistä ja työllistymistä. Työntekijöiden odotukset työnhakijoita kohtaan ovat suuria, vaikka kyseessä olisi niin sanottu perustason työtehtävä. Koulutusjärjestelmä ei myöskään keskustele riittävän tehokkaasti työelämäedustajien tai muiden viranomaisten kanssa, joilla olisi velvollisuus olla maahanmuuttajien työllistymisen edistämisen kannalta heille rinnalla kulkijoina. Monella maahanmuuttajataustaisella työllistymistä jarruttaa kielitaidon puute. On väärin ohjata maahanmuuttajataustaisia perusasteen koulutusaloille ja todeta ettei heitä nähdä korkeammin koulutautuneina kielitaidottomuuden vuoksi.

Tietoperustassa nousi esille, että vaatimukset kielitaidosta ovat olla kohtuuttoman suuret työelämäedustajien puolelta heidän määrittelemineen. Näen ongelmana sen, että työnhakuprosesseissa keskitytään liikaa ongelmakohtien ja haasteiden esille tuomiseen, jonka puitteissa valtaväestön ulkopuoliselle työnhakijalle voidaan myös todeta, ettei hän täytä työnhaun kriteereitä. Kertooko se sitten asenteista, kuten syrjinnästä vai eivätkö työelämän

edustajat ole valmiita etsimään ratkaisuja, miten he voisivat omilla toimillaan tukea ja edistää maahanmuuttajataustaisten työllistymistä omaan työorganisaatioon. Tutkimustulosten perusteella kannatan eettisen ja anonyymien rekrytoinnin lisäämistä. Mielestäni ne ovat yksi konkreettinen keino lisätä tasavertaisia työllistymismahdollisuuksia maahanmuuttajataustaisten näkökulmasta. Eettisiä rekrytointiohjeita noudattamalla ja anonyymillä työhaulla voidaan varmistaa, että hakijoiden osaaminen on rekrytointiprosessien keskiössä.

Toisena opinnäytetyön pääkysymyksenä oli että, millaisia kokemuksia haastateltavilla on heihin kohdistuneesta suhtautumisesta työsuhteen alussa. Pääasiassa maahanmuuttajataustaiset haastateltavat olivat saaneet hyvää kohtelua ja heidät oli lämpimästi otettu vastaan työyhteisöissä. Kahdella haastateltavalla oli ennakkoluusoisia ja syrjiviä kokemuksia, kun asiakasryhminä oli valtaväestön edustajia. Tutkimustuloksissa ilmeni epätasa-arvoista kohtelua työntekijöitä kohtaan asiakasryhmien osalta. Haastateltavien kokemuksissa ilmeni syrjinnän monimuotoisuutta. Haastateltavat olivat kokeneet heidän ammatillisen osaamisensa kyseenalaistamista. Yksi haastateltavista kertoi kokeneensa nimittelyä ja pilkkaamista asiakastyössä erilaisuutensa vuoksi. Haastateltavia yhdisti kokemus maahanmuuttajataustaisten kanssa työskentelystä, joka koettiin mielekkääksi ja luontevaksi. Esihenkilötyöstä haastateltavilla oli niin hyviä kuin huonojakin kokemuksia. Suurimpana esille nousi esihenkilöiden puutteet johtamistaidoissa ja tavoitettavuudessa. Hyvä esihenkilötyö puolestaan toteutuu riittäväillä resursseilla.

Kolmantena opinnäytetyön pääkysymyksenä oli, että miten suhtautuminen on muuttunut haastateltavien kokemusten mukaan, kun heidän työsuhteensa on jatkunut pitempään. Tämä kysymys jakoi haastateltavien kokemuksia. Työyhteisön sisällä suhtautumiseen liittyvät kokemukset yhdistivät haastateltavia. Yksi haastateltavista koki, että ajan kuluessa asiakkaiden asenteet muuttuivat myönteisimmiksi, kun heidän luottamuksensa oli niin sanotusti onnistuttu voittamaan. Tutkimustulosten mukaan haastateltavilla oli eriävät mielipiteet ja kokemukset uralla etenemisestä ja kehittymisestä. Esille nousi, että ura etenemiseen tarvitaan motivoitunutta asennetta ja halua kehittyä.

Yksi haastateltavista otti puheeksi sosiaali- ja terveysalojen resurssien puutteet, jotka heikentävät työnantajien mahdollisuuksia tukea työntekijöitä ammatillisen osaamisen kehittämisessä ja ura etenemisessä. Toinen haastateltava toi esille näkökulman, että työyhteisöissä pitäisi enemmän olla ohjausta ja tukea, jotka vahvistaisivat työelämän monikulttuurisen työn kehittymistä. Kolmas haastateltava koki, että hänellä on ollut hyvät mahdollisuudet edetä ja kehittyä työurallansa, jota hänen esihenkilönsä ovat tukeneet.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä sosiaalialalle. Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää tasavertaisuutta ja lisätä tietoa työllistymisestä maahanmuuttajataustaisten näkökulmista. Maahanmuuttajataustaisten ääntä esiin tuomalla toivon, että opinnäytetyö herättelisi myös työelämän edustajia pohtimaan, että millä keinoin heidän pitäisi etsiä ratkaisuja, jotka tukisivat maahanmuuttajataustaisia työllistymisessä. Uskon, että maahanmuuttajien sopeutuminen ja oman paikan löytäminen työelämässä edistää myös heidän kotoutumistansa sekä luo yhteenkuuluvuuden tunnetta yhteiskunnassamme. Pidän tärkeänä, että opinnäytetyön aihe lisäisi työelämässä keskustelua siitä, miten työelämän monimuotoistumista voidaan kehittää ja ylläpitää tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tietoperustaa kirjoittaessani havaitsin, että työperäinen maahanmuutto on ollut Suomessa viime vuosina merkityksellisen kovassa kasvussa ja mitä todennäköisemmin on myös tulevina vuosina.

Opinnäytetyön kirjoittaminen on pitänyt paljon sisällään itsereflektoimista omasta osaamisesta ja ammatillisesta kehittymisestä. Olen ymmärtänyt, että niin yksityishenkilönä kuin sosiaalialan tulevana ammattilaisena minulle on tärkeää pitää heikommassa asemassa olevien puolia. En suvaitse syrjintää tai rasismia. Tulen kiinnittämään entistä enemmän huomiota siihen, että yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu ympärilläni olevien ihmisten keskuudessa toteutuisi paremmin. Maahanmuuttajataustaisten äänten esille tuominen ja kokemus heidän haastattelemisestansa toi minulle itsevarmuutta ja rohkeutta elämään. He antoivat uskoa ja toivoa, että myös maahanmuuttajataustaisilla voi olla Suomessa sosiaalialan työkentällä ura edessä, mutta sen eteen on tehtävä töitä hieman enemmän.

Opinnäytetyötä kirjoittaessani olen usein pysähtynyt miettimään omia valintoja kuten esimerkiksi aiheen rajaamista, tutkimuskysymyksiä, käsitteitä, tarkoitusta ja tietoperustaan valitsemiani lähteitä. Tavoitteeni on ollut kirjoittaa loogisesti etenevä ja johdonmukainen, mutta kiinnostava kokonaisuus. Olen yrittänyt monipuolisesti tuoda tietoperustassa eri näkökulmia esille, jotka edistävät tai

heikentävät maahanmuuttajataustaisten työllistymistä ja mitkä vaikuttavat heidän kokemuksiinsa työelämässä. Alussa pohdin paljon, että millä nimellä kutsun kohderyhmääni kuuluvia henkilöitä. Vaihtoehtoina oli maahanmuuttaja, maahanmuuttajataustainen, ulkomaalainen ja ulkomaalaistaustainen. Huomasin aiempiin tutkimuksiin tutustuessani, että niissä käytettiin eri nimityksiä. Päädyin itse käyttämään maahanmuuttajataustaista sanaa, sillä Suomessa on paljon toisen sukupolven maahanmuuttajia, jotka kuuluivat myös kohderyhmääni.

Opinnäytetyön aineiston keräämisen toteutin teemahaastatteluin ja tutkimustulokset kävin läpi sisällönanalyysimenetelmällä. Tunnistan, että nämä opinnäytetyön vaiheet olivat minulle haastavia, sillä en ole aikaisemmin vastaavaa tehnyt. Jouduin opettelemaan paljon uusia käsitteitä ja tulkitsemaan, että miten niitä käytännössä käytetään. Onneksi minulla on ollut kärsivällinen ja erittäin osaava opinnäytetyön ohjaava opettaja, jolta olen saanut tarvittaessa tukea, neuvoja ja kannustusta. Pitkin opinnäytetyön prosessia olen pyrkinyt ottamaan aina kaiken palautteen opettajalta vastaan ja kääntämään sen itselle voitoksi kehittämällä omaa osaamistani. Kaksi asiaa, jotka ovat eniten jääneet minua mietityttämään ovat olleet haastateltavien vaikea tavoitettavuus ja etsiminen. Koin, että yritin etsiä aktiivisesti haastateltavia eri tavoin. Haastattellessa huomasin, että kun keskustelin osallistujien kanssa aiheen teemojen mukaisesti, haastattelukysymykset (liite 2) toistivat toisiaan jonkin verran. Valitsisin nyt enemmän erityyppisiä kysymyksiä. Toisaalta koen, että haastattelut etenivät omalla painollaan ja luontevasti, sillä kysymykset eivät olleet liian irrallisia toisistaan.

Kerroin haastateltaville alussa omista mielenkiinnonkohteistani tutkimusta kohtaan, jotta haastateltavat tiesivät, miksi juuri tämä aihe valikoitui opinnäytetyöhön. Haastattelun aluksi pohjustin hieman aihetta kertomalla, miten aihe on näyttäytynyt viime aikoina mediassa ja työmarkkinoilla. Tarkoitukseni oli luoda hyvää vuorovaikutussuhdetta minun ja haastateltavien välille ennen varsinaista siirtymistä haastattelu kysymyksiin. Haastattelutilanteessa on hyvä pystyä osoittamaan haastateltaville aitoa kiinnostusta heidän kokemuksiansa kohtaan. Haastattelutilanteessa kunnioittamisen ja arvostamisen osoittamisella haastattelijä luo hyvää ja luottamuksellista suhdetta haastateltavaan. (Kananen

2014, 72.) Pidin tärkeänä haastattelujen päättyvän myös positiivisesti ja luontevasti. Toivoin, että minusta haastattelijana välittyi aito kiinnostus kuunnella haastateltavien kokemuksia heidän työllistymiseensä liittyvistä työnhakuprosesseista. Kerroinkin haastateltaville lopuksi, että tilanne ei ollut minun kannaltani vain hetki kerätä aineistoa opinnäytetyön toteuttamista varten, sillä koin haastattelutilanteen myös oppimiskokemuksena itselleni. Kiitin haastateltavia luottamuksesta jakaa arvokasta tietoa sosiaalialan työkentältä, sillä ilman heidän kiinnostustaan osallistua haastateltaviksi olisi opinnäytetyön tekeminen käynyt haastavaksi.

Lopuksi kysyin haastateltavien kokemuksia minun pitämästäni haastattelusta. Halusin haastattelun lopuksi vielä varmistaa, että nousiko haastateltavilla jotain uutta kysyttävää opinnäytetyöstäni tai dokumentin käyttämisestä ja säilyttämisestä. Kysyin myös vastasiko haastatteluprosessi kokonaisuudessaan heidän ennako-odotuksiaan. Halusin hoitaa tehtäväni hyvin ja pidin tärkeänä, että tarkastelen omia valintoja ja ratkaisuja myös eettisesti tutkimusprosessiin kuuluvien eri vaiheiden aikana. Laadullisessa tutkimuksessa ei tule puntaroida pelkästään tutkimuksen luotettavuutta, sillä tutkimusta tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti myös laadun näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149). Minulle oli tärkeää kohdata aineistonkeruu vaiheessa alusta loppuun asti kunnioittavasti haastateltavat, sillä arvostan suuresti heidän suostumaan osallistua tutkimukseen ja heidän halua jakaa kokemuksiaan.

Johtopäätöksiä kirjoittaessani jäin pohtimaan, miksi maahanmuuttajataustaisten ulkomailla suoritettuja tutkintoja on haasteellista tunnustaa Suomessa. Kuten haastatteluista kävi ilmi, pahimmillaan edes yliopistotasosta tutkintoa ei pystytä tunnustamaan, jolloin maahanmuuttajataustaiset joutuvat uudelleen kouluttamaan. Mielestäni se on resurssien hukkaamista ja tuhlaamista. Olisi mielenkiintoista tutkimuksen valossa kuulla, paljonko yhden maahanmuuttajataustaisen uudelleen kouluttaminen maksaa yhteiskunnalle ja missä määrin se hidastaa kotouttamisprosessia. Näen myös uudelleen kouluttautumisen riskinä sen, että maahanmuuttajataustaiset vaihtavat alaa, jolloin osaavaa työvoimaa jää hyödyntämättä sosiaalialalla.



Lopuksi voin todeta, että opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen oppimiskokemus. Opinnäytetyön aikana kiinnitin huomiota oman osaamiseen kehittämiseen. Tunnistin omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä löysin ammatillisesta näkökulmasta uutta kehitettävää. Opinnäytetyön prosessissa opin laadullisen tutkimuksen eri vaiheet pääpiirteittäin. Tutustuin eri vaiheissa myös erilaisiin menetelmiin, kun piti esimerkiksi valita, että millä tavoin kerään ja analysoin aineiston. Pohdin pitkin matkaa omia valintoja myös eettisestä ja luotettavuuden näkökulmasta. Esimerkiksi aineiston keräämisessä ja sen käyttämisessä opinnäytetyössä olen toistuvasti pyrkinyt minimoimaan riskit, että haastateltavien henkilöllisyys paljastuisi.

Mielestäni opinnäytetyön prosessi kehitti ammatillisia valmiuksiani sosionomina ja antoi valmiuksia työelämään. Koen, että minulla oli mielenkiintoinen ja tärkeä aihe. Opinnäytetyön aiheen tarkasteleminen eri näkökulmista laittoi minut pohtimaan maahanmuuttajataustaisten asemaa yhteiskunnassa. Koen, että yhteiskunnassa on vielä paljon tehtävää, jotta yhdenvertainen ja oikeudenmukainen kohtelu toteutuisi. Opinnäytetyö kokemuksena vahvisti minulle, että haluan tehdä merkityksellistä työtä, jossa pystyn edistämään ihmisten hyvinvointia. Opinnäytetyön tekeminen opetti minulle, miten kokonaisuus on pidettävä hallinnassa eri vaiheiden aikana. Ajattelen, että opinnäytetyön tekeminen yksin, kertoo myös kyvystäni työskennellä tavoitteellisesti ja tuloksellisesti. Olen pysynyt koko prosessin ajan itselle laatimassani aikataulussa.

Opinnäytetyön jatkotutkimuksina olisi tärkeä tutkia eri sosiaalialan sektoreille työllistymiseen liittyviä kokemuksia. Olisi mielenkiintoista selvittää, että ilmeneekö eri sektoreille työllistymisessä eroavaisuuksia. Mielestäni toinen mielenkiintoinen ja ajankohtainen jatkotutkimuskohde olisi se, miten työantajat tukevat konkreettisin keinoin monimuotoisen työelämäkulttuurin kehittämistä ja ylläpitämistä. Koen, että työelämän edustajilla on vastuu ja velvollisuus olla suunnan näyttäjinä monimuotoisen työelämän rakentamisessa. Työelämässä tuntuu tällä hetkellä olevan ainut pysyvä asia jatkuva muutos ja uuden kehittäminen. Mielestäni työelämän monimuotoisuuden kehittämistä ja

ylläpitämistä pitäisi tukea, jotta muutokset rakentuisivat kestäväälle, vakaalle ja tasa-arvoiselle pohjalle.

## 9 LÄHTEET

Akhlaq, A. 2010. Voisin tietysti palkata heitä, mutta. Työmarkkinoiden kokemuksia prekaarista työstä. Teoksessa Nordberg, C. & Wrede, S. (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino 2010. 72–92.

Duunitori 2020. Hyvästit syrjinnälle. Anonyymi rekrytointi yleistyy. Näin se toimii käytännössä. Viitattu 29.3.2024. <https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi>

Eronen, A. Härmälä, V. Jauhiainen, S. Karikallio, H. Karinen, R. Kosunen, A. Laamanen, J-P. & Lahtinen, M. 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 6/2014. Viitattu 3.3.2024. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>

Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämässä. Teoksessa Martikainen, T. Saukkonen, P. & Säävälä, M. (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy. 220–244.

Hongisto, S-K. 2024. Lauren haki yli 500:aa työpaikkaa ennen kuin sai töitä. Yksi hänelle esitetty kysymys saa monen meistä hymyn hyytymään. Ilta-Sanomat 8.1.2024. Viitattu 21.4.2024. <https://www.is.fi/menaiset/ilmiot/art-2000010029547.html>

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2023. Monimuotoisuus työelämässä. 100 keinoa kasvattaa organisaation vetovoimaa. Helsinki: Alma Talent Oy.

Jaakkola, M. 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Tutkimuksia 2009/1. Helsingin kaupungin tietokeskus 2009.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen Yliopistopaino Oy.

Kinnunen, P. 2023. Analyysi: Hallituksen rasismiin vastaista työtä vaikeuttaa se, että perussuomalaisten mielestä sillä ei ole niin väliä. Yle 25.7.2023. Viitattu 5.3.2024. <https://yle.fi/a/74-20042370>

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uudistettu ja täydennetty painos. PS-kustannus 2018. 73–87.

Korkiasaari, J. Martikainen, T. & Saari, M. 2013. Kansainväliset muuttoliikkeet ja Suomi. Teoksessa Martikainen, T. Saukkonen, P. & Säävälä, M. (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus Oy. 23–54.

- Kotouttaminen 2021. Keskeiset kotouttamiseen liittyvät käsitteet. Maahanmuuttaja. Viitattu 16.1.2024. <https://kotoutuminen.fi/keskeiset-kasitteet>
- Kunchev, E. 2022. Tervetuloa oppimaan antirasismista. THL:n julkaisuja 2022. Viitattu 9.1.2024. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille>
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Viitattu 25.1.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>
- Maahanmuuttovirasto 2024. Maahanmuutto Suomeen 2024/1. Työperäinen maahanmuutto. Viitattu 24.2.2024. [https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suomeen\\_1\\_2024.pdf/0a03233b-7b9b-654c-6773-65324cd63db7/Maahanmuutto+Suomeen\\_1\\_2024.pdf?t=1706674494969](https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suomeen_1_2024.pdf/0a03233b-7b9b-654c-6773-65324cd63db7/Maahanmuutto+Suomeen_1_2024.pdf?t=1706674494969)
- Opetushallitus 2024. Käsitteet. Viitattu 14.1.2024. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/kasitteet>
- Pohjoinen, S. Heikinmatti, A. Köngäs, P. & Juopperi, H. 2022. Natalia Zahorodniällä on lääkärin koulutus ja kokemusta – Suomessa hän ei pääse lähihoitajaksi, vaikka alalla on huutava työvoimapula. Yle Areena 21.11.2022. 8.3.2024. <https://yle.fi/a/74-20005257>
- Raatikainen, E. Rahikka, A. Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Rask, S. Bergom, B. Czimbalmos, M. Mankinen, K. Nykänen, S. Teräsaho, M. Toivanen, M. & Yuksel, H. 2023. Tutkimusmatka suomalaisen työelämän monimuotoisuuteen. Teoksessa Martikainen T. & Pöyhönen, S. (toim.) Superdiversiteetti. Näkökulmia maahanmuuton monimuotoisuuteen. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki: 2023. 291–318. Viitattu 30.3.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/0c6b7647-99bc-421f-8ba5-be0823050f45/content>
- Rask, S. 2022. Mitä on rasismi ja rodullistaminen. THL:n julkaisuja 2022: 1. Viitattu 12.1.2024. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille/osa-1-mita-on-rasismi-ja-rodullistaminen>
- Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Seikkula, M. 2022. Normit eli miten rasismista tehdään toistuvasti tavallista. THL:n julkaisuja 2022: 2. Viitattu 10.1.2024. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille/osa-2-normit-eli-miten-rasismista-tehdaan-toistuvasti-tavallista>

Sisäministeriö 2024. Työvoiman maahanmuutto. Suomi panostaa työvoiman maahanmuuttoon. Viitattu 24.2.2024.

<https://intermin.fi/maahanmuutto/tyovoiman-maahanmuutto>

Tehy 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Koivuniemi, S. (toim.) Tehyn julkaisusarja 1/12 B selvityksiä. Vantaa: Multiprint Oy. Viitattu 29.3.2024.

[https://www.tehylehti.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2012/2012\\_b\\_1\\_maahanmuuttajataustainen\\_koulutettu\\_hoitohenkilosto\\_id\\_28.pdf](https://www.tehylehti.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2012/2012_b_1_maahanmuuttajataustainen_koulutettu_hoitohenkilosto_id_28.pdf)

Tehy 2023. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi. Koivuniemi, S. (toim.) Tehyn julkaisusarja B1/23. Helsinki: 2023. Viitattu 30.3.2024.

[https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023\\_b1\\_sosiaali\\_ja\\_terveydenhuoltoalan\\_kansainvalinen\\_rekrytointi\\_id\\_18252.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023_b1_sosiaali_ja_terveydenhuoltoalan_kansainvalinen_rekrytointi_id_18252.pdf)

THL 2023. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Maahanmuuttaneet työllistyvät Suomessa parhaiten kysymällä töitä suoraan työnantajalta. Viitattu 28.4.2024.

<https://thl.fi/-/maahanmuuttaneet-tyollistyvat-suomessa-parhaiten-kysymalla-toita-suoraan-tyonantajalta>

Tilastokeskus 2011. Kuka on maahanmuuttaja. Viitattu 16.1.2024.

[https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-02-15\\_003.html?s=0](https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0)

Tilastokeskus 2023. Maahanmuuttajien osaamista jää hyödyntämättä työmarkkinoilla. Viitattu 14.1.2024.

<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-osaamista-jaa-kayttamatta-tyomarkkinoilla/>

Tilastokeskus 2024 a. Maahanmuuttojen määrä ennätysuusi Suomessa vuonna 2023. Viitattu 24.3.2024.

<https://www.stat.fi/julkaisu/clmixlq2e5fnt0bw60d4l2t7g>

Tilastokeskus 2024 b. Määritelmät ja käsitteet. Viitattu 16.1.2024.

<https://stat.fi/tup/maahanmuutto/kasitteet-ja-maaritelmat.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 10.1.2024.

[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa.

Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2019: 3. Viitattu 10.1.2024.

[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi Oy. Painettu EU:ssa.

Valtioneuvosto 2023. Oikeusministeriön julkaisuja. Selvityksiä ja ohjeita 2023: 34. Kukaan ei synny vihaamaan. Nuorten dialogit rasismista ja syrjinnästä. Oikeusministeriö: Helsinki 2023. Viitattu 28.2.2024.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165318/OM\\_2023\\_34\\_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165318/OM_2023_34_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valtioneuvosto 2022. Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022: 20. Viitattu 29.3.2024.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS\\_2022\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vartiainen-Ora, P. 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. TSL-Taskumattisarja. Työväen sivistysliitto TSL.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Viitattu 19.1.2024.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Yrittäjät 2020. Ennakkoluulot ja oletukset esteenä maahanmuuttajien työllistämässä – Yrittäjä: Maahanmuuttajien työllistäminen on hankaloitunut Viitattu 26.4.2024. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/ennakkoluulot-ja-oletukset-esteena-maahanmuuttajien-tyollistamisessa-yrittaja-maahanmuuttajien-tyollistaminen-on-hankaloitunut/>

## 10 LIITTEET

- Liite 1. Informaatiokirje
- Liite 2. Teemahaastattelukysymykset
- Liite 3. Taulukko 1
- Liite 4. Kuvio 1
- Liite 5. Kuvio 2

## LIITE 1

## Liite 1. Informaatiokirje

Hei,

Olen Lapin ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija. Olen kirjoittamassa opinnäytetyötä aiheesta maahanmuuttajataustaisten kokemuksia työllistymisestä sosiaalialalle. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa maahanmuuttajataustaisten kokemuksista työllistymistä edistävästä ja heikentävistä tekijöistä sekä kuulla heidän ajatuksiansa työllistymiseen liittyvistä prosesseista.

Etsin haastateltavaksi maahanmuuttajataustaisia sosiaalialan työntekijöitä. Haastattelut toteutan yksilöllisinä teemahaastatteluina Microsoft Teams-sovelluksen välityksellä maaliskuu- ja huhtikuun aikana keväällä 2024. Haastatteluun olisi hyvä varata 45 minuutista yhden tunnin verran aikaa. Jos koet olevasi etsimäni henkilö, toivoisin sinun ottavan minuun yhteyttä, että voimme sopia haastatteluajan kohdan tarkemmin. Haastattelut toteutan suomen kielellä.

Haastatteluaineistoa tulen käsittelemään vain opinnäytetyössäni ja täysin anonymisti. Lähetän haastatteluun osallistuville etukäteen henkilötietoja koskeva tietosuojailmoituksen. Haastatteluun osallistumisella haastateltava suostuu osallistumaan tutkimukseen ja henkilötietojen käsittelyyn. Opinnäytetyötä varten en kerää arkaluontoisia henkilötietoja. Tutkimusaineistoa käsittelen luottamuksellisesti. Opinnäytetyön valmistuttua en tule säilyttämään mitään tutkimukseen kerättyä aineistoa. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan tekstin muodossa Theseus -tietokannassa, josta se on vapaasti luettavissa. Maahanmuuttajataustaisten kokemuksia työllistymisestä sosiaalialalle on tutkittu hyvin vähän, joten olisin kiitollinen, mikäli olisit kiinnostunut osallistumaan tutkimukseeni. Mikäli sinulla herää jotain kysyttävää opinnäytetyöhön tai haastatteluun liittyen niin minut tavoittaa alla olevasta sähköpostiosoitteesta. Vastaan mielelläni kysymyksiin. Sähköposti: ronahi.simsek@edu.lapinamk.fi



Ystävällisin terveisin Lapin ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Ronahi Simsek

## LIITE 2

### Liite 2. Haastattelukysymykset

#### TAUSTATIEDOT

- Millainen koulutustausta sinulla on?
- Millainen työhistoria sinulla on?

#### TYÖLLISTYMINEN

- Miten kuvailisit työnhakua Suomessa?
- Oletko huomannut eroja muiden alojen ja sosiaalialan välillä työnhakuprosesseissa?
- Millaisena olet kokenut työhaastattelut?
- Kerro miten työtehtäväsi vastaavat koulutustasi?
- Millaisena olet kokenut Suomessa kouluttautumisen?
- Millaiset tekijät mielestäsi ovat vaikuttaneet työllistymiseesi?
- Miten kokemustesi mukaan työnhakija työllistyy suhteiden kautta ja niin sanottujen avoimien hakemusten kautta?

#### TYÖN ALOITTAMINEN JA SIIHEN LIITTYVÄ TUKI

- Miten kuvailisit asemaasi työyhteisössä työsuhteen alun jälkeen?
- Millaisena olet kokenut oman roolisi työyhteisön jäsenenä?
- Millaista perehdytystä olet saanut tai miten työnantaja/työyhteisö perehdytti sinua työhösi?
- Millaista tukea saat esihenkilöiltä?
- Millaista tukea saat työyhteisöstä?
- Kuvaa, miten asiakkaat ovat suhtautuneet sinuun tai millaisia kokemuksia sinulla on asiakkaiden kanssa työskentelystä?
- Kuvaa millaista on työskennellä työyhteisössäsi, millaisia kokemuksia sinulla on työkavereiden kanssa työskentelystä?
- Miten kokemustesi mukaan tasavertaisuus työyhteisössäsi toteutuu?

## OSAAMISEN HYÖDYNTÄMINEN, KEHITTYMINEN JA URA ETENEMINEN

- Kerro, millaisia mahdollisuuksia sinulla on kokemustesi mukaan kehittyä ja edetä työurallasi.
- Miten kuvailisit asemaasi työyhteisössä työsuhteen alun jälkeen?
- Miten työtehtäväsi ovat mahdollisesti muuttuneet?
- Kuvaa osallistumistasi työyhteisön toimintaan.

## LOPUKSI

- Miten mielestäsi olisi mahdollista edistää/vaikuttaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymiseen?
- Millainen kokemus sinulle jäi haastateltavana olemisesta?
- Haluatko vielä sanoa tai kysyä jotain?

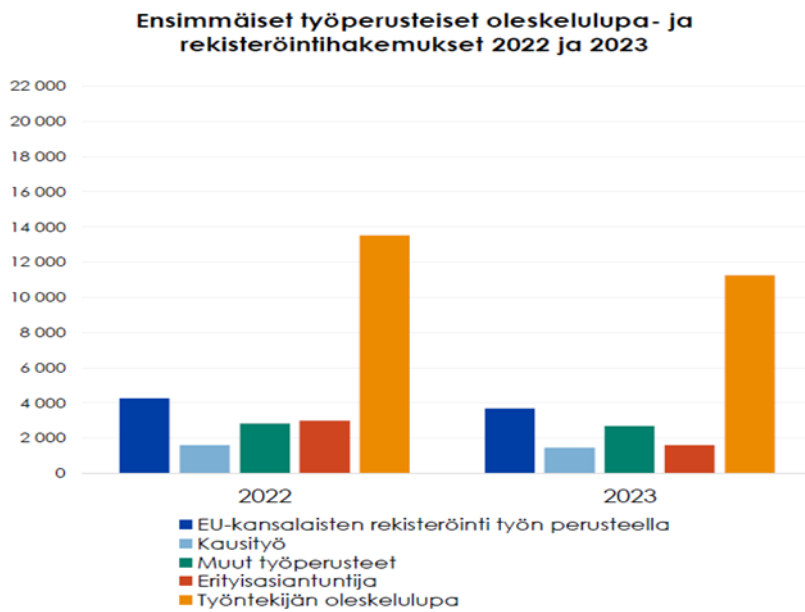
## LIITE 3

### Taulukko 1. Sisällönanalyysimenetelmä

| ALKUERAINEN LAINAUS   | PELKISTÄMINEN  | ALAKATEGORIA   | YLÄKATEGORIA                                    | ABSTRAHOINTI  |
|---|--|--|---|---|
|   |  |  |   | <b>TYÖN ALOITUS JA SIIHEN LIITTYVÄ TUKE</b>   |
| Must tuntuu et meidän alal peräänkuulutetaan hyvää johtamista, mut se on ihan esihenkilöst kii, et toteutuuko se. Jos esihenkilöt joutuu tekee paljo työtä siit omasta yksiköst ulospäin, niin se on yleensä siit sen omalt jengilt pois. Me tarvittas enemmä resurssei sotealal. | peräänkuulutetaan hyvää johtamista   | henkilöstöjohtaminen   | johtaminen johtamistaidot                       | <b>Johtamis- ja työelämätaidot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tarvitaan osaamista johtamisesta</li> <li>• täytyy tehdä päätöksiä</li> <li>• ajan hallinta ja priorisointi</li> <li>• läsnäolon puute</li> </ul> |
|   | Me tarvittas enemmä resurssei sotealal   | resurssien puute työn paine  | resurssit                                       | <b>Resurssien hallinta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvä esihenkilö työ toteutuu riittäväillä resursseilla</li> </ul>   |
|   |  |  |   | <b>TYÖSSÄOLO</b>  |
| Tää jatkuva muutos ja uuden kehittäminen on tuonu meille sen, et joudut koko ajan miettiin et oonks mä riittävän hyvä tähän työhön. Se on tosi kuormittavaa et oot käyny koulut ja sit tuntuu et joudu koko ajan todistelee itelles ja muille sun osaamist.                       | Tää jatkuva muutos ja uuden kehittäminen Se on tosi kuormittavaa et oot käyny koulut ja sit tuntuu et joudu koko ajan todistelee itelles | jatkuva muutos ja osaamisen kehittäminen muutoksien mukana pysyminen kuormittavuus työssä jaksaminen | Ammatillinen kehittyminen<br><br>Työhyvinvointi | <b>Hyvinvointi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehitys</li> <li>• työssä jaksaminen</li> </ul>   |
|   |  | soittamukseen ja ohjauksen puute   | erkoisamattomuus                                | <b>Henkinen kuormitus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Itsetunnon heikkous</li> </ul>   |

## LIITE 4

Kuvio 1. Työperäiset maahanmuutto hakemukset



## LIITE 5

Kuvio 2. Sosiaali- ja terveysaloille myönnetyt työperäiset maahanmuutto päätökset vuosina 2018–2023

