

Hyvä ulkomaalainen työntekijä ja suomalainen työnantaja

Nejdet Karadag

Inka Kokko



<p>Tekijät Nejdet Karadag ja Inka Kokko</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi POMO 2006</p>
<p>Opinnäytetyön nimi Hyvä ulkomaalainen työntekijä ja suomalainen työnantaja</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 51</p>
<p>Ohjaaja tai ohjaajat Annika Konttinen, Anu Seppänen</p>	
<p>Opinnäytetyö toteutettiin FACES (Finding And Connecting Employers with Students) työ- osuuskunnan toimeksiantona. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa porvoolaisten yritysten asenteita työtähakevia ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita kohtaan ja kartoittaa vierelle ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden mielikuvia työnhakemiseen ja suomalaisuuteen liittyvistä asioista.</p> <p>Teoriaosuudessa keskityttiin kulttuureihin ja niiden välisiin eroihin, kuten esimerkiksi käsitteeseen aika. Teoriassa kiinnitettiin huomioita asenteisiin, arvoihin ja stereotyyppioihin sekä kuvattiin lyhyesti suomalaista ja nigerialaista kulttuuria, koska ne heijastavat kohderyhmän kulttuuritaustaa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin käyttämällä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, jonka avulla yritettiin saada lisäarvoa aikaisemmin tehdyille kvantitatiiviselle tutkimukselle. Otokoko tutkimuksessa oli suhteellisen pieni, jotta tuloksia voitaisiin yleistää, mutta ne voivat toimia suuntaa-antavina. Tutkimus suoritettiin syksyn 2008 aikana ja metodina käytettiin teemahaastatteluja, yksin ja ryhmässä, sekä osallistuvaa havainnointia.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena voidaan sanoa, että suomen kielen hallitseminen, varsinkin asiakaspalvelutehtävissä, on erittäin tärkeää. Muuten työnantajat arvostavat oma-aloitteisuutta, rehellisuutta, luotettavuutta ja lojaalisuutta työnantajaa kohtaan. Opinnäytetyön lopussa on esitetty profiili, joka on yhteenveto tutkimuksen tuloksista: Minkälainen ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan pitää olla, jotta hän saa osa-aikaista työtä porvoalaisesta yrityksestä opiskelunsa ohelle. Michael Meikäläinen on ulkomaalainen tutkinto-opiskelija, jonka päätyönä on opiskelu Porvoossa. Michael Meikäläinen on oma-aloitteinen, ahkera, suomen kieltä puhuva opiskelija, joka haluaa olla luotettava ja rehellinen sekä arvostaa osa-aikaista työnantajaansa.</p>	
<p>Asiasanat ulkomaalainen tutkinto-opiskelija, työllistyminen, asenteet, arvot, suomen kieli</p>	

<p>Authors Nejdet Karadag and Inka Kokko</p>	<p>Group or year of entry POMO 2006</p>
<p>The title of thesis An adequate foreign employee and a Finnish employer</p>	<p>Number of pages and appendices 51</p>
<p>Supervisors Annika Konttinen, Anu Seppänen</p>	
<p>This thesis was commissioned by the FACES worker cooperative society (Finding And Connecting Employers with Students) in Porvoo. The aim was to find out Porvoo-based employers' attitudes to international degree students as jobseekers. Another aim was to study how the international degree students perceive their employment possibilities in Finland and what they think of the Finnish way of life.</p> <p>The theoretical framework of the thesis focuses on cultures and differences between them, such as time as a conception. In this section we also paid attention to attitudes, values and stereotypes and characterise shortly the Finnish and Nigerian cultures as they reflect the cultural backgrounds of the target group.</p> <p>The study was implemented by means of a qualitative research method. An attempt was made to achieve added value for earlier quantitative studies. The size of the research was relatively small, so the results of the study cannot be generalized. The research was carried out during the fall of 2008 with the help of theme interviews for individuals and groups and participatory observation</p> <p>The research results reveal that the Finnish language, especially in customer service functions, is very important. In addition to that employers appreciate enterprising spirit, honesty, reliability and loyalty towards the employers. In the end of the thesis a profile, as a result of the research, is shown, "how an international degree student should be to get a part-time job in a company in Porvoo beside his studies." Michael Meikäläinen is an international degree student, whose major task is his studies in Porvoo. Michael Meikäläinen is an unprompted, active, Finnish speaking student, who wants to be confident, honest and appreciates his part-time employer.</p>	
<p>Key words International degree-student, employment, attitudes, values, Finnish language</p>	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	FACES ja ulkomaalaisten työllistyminen Suomessa.....	3
2.1	FACES- Finding And Connecting Employers with Students.....	3
2.2	Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat Porvoossa.....	5
2.3	Ulkomaalaisten työllistyminen Suomessa.....	7
3	Kulttuuri ja kulttuurienvälinen viestintä.....	12
3.1	Asenteet.....	13
3.2	Arvot.....	13
3.3	Stereotypiat.....	14
3.4	Aika.....	15
3.5	Kulttuurienvälinen viestintä.....	16
4	Kulttuurien kohtaamiset.....	18
4.1	Suomalaisuus.....	18
4.2	Nigerialaisuus.....	20
5	Tutkimuksen kulku.....	23
5.1	Tutkimusongelma.....	23
5.2	Tutkimuksen kohderyhmä ja otanta.....	23
5.3	Tutkimusmenetelmät.....	24
6	Porvoolaisten työnantajien näkemykset.....	27
6.1	Hyvä työntekijä.....	27
6.2	Hyvä ulkomaalainen työntekijä.....	28
6.3	Kulttuurienväliset erot.....	29
6.4	Suomen kieli.....	30
6.5	Sopeutuminen, perehdyttäminen.....	31
6.6	Pohdintaa.....	33
7	Ulkomaalaisten opiskelijoiden mielikuvat.....	35
7.1	Hyvä työntekijä.....	35
7.2	Kulttuurienväliset erot.....	36
7.3	Suomen kieli.....	37
7.4	Sopetuminen ja perehdyttäminen.....	38
7.5	Pohdintaa.....	39
8	Johtopäätökset.....	40
8.1	Kehitysehdotuksia.....	41

8.2 Profili	44
Lähteet	48

1 Johdanto

Maahanmuuttajista yleisesti on kirjoitettu viime aikoina paljon. Aihe on todella ajankohtainen, koska Suomen valtion tavoitteena on kaksinkertaistaa ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrää vuoteen 2010 mennessä. Koska tavoite on suuri, on selvitettävä muunmuassa ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden mahdollisuudet saada töitä Suomessa, jotta he jäisivät maahan paikkaamaan tulevaa työvoimapulaa suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle.

FACES on HAAGA-HELIA Porvoon yksikön vuonna 2005 aloitetun projektin lopputuloksena syntynyt työosuuskunta, jonka tarkoituksena on toimia linkkinä työnantajan ja ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan välillä. FACES-työosuuskunnan toimintamallia on tarkoitus kehittää niin toimivaksi, että sitä voidaan esittää käytettäväksi koko Suomen kolmannen asteen oppilaitoksissa, joissa opiskelee ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa porvoolaisten työnantajien asenteita ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita kohtaan ja heidän rekrytointimahdollisuuksiaan. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös työnantajien suhtautumista ulkomaalaiseen jo rekrytoituun työntekijään ja mahdollisiin kulttuurienvälisiin ongelmiin työpaikalla. Toinen tarkastelun kohde ovat Porvoossa opiskelevat ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat. Työssä perehdytään heitä koskettaviin suomalaisuuteen liittyviin asioihin, kuten kulttuuriin, suomen kieleen ja mielikuviiin hyvästä työntekijästä ja työnantajasta. Vertailun tarkoituksena on löytää kultainen keskitie, mikä vastaa sekä työnantajan että työnhakijan näkemyksiä ulkomaalaisen työnhakijan ja porvoolaisen työnantajan positiivisesta kohtaamisesta. Tässä työssä perehdytään vain palvelualan osa-aikaisiin työpaikkoihin opiskelun ohella.

Olemme molemmat kiinnostuneita eri kulttuureista ja niiden välisistä eroista. Koska toinen meistä on ulkomaalainen tutkinto-opiskelija, ja kummallakin meistä on omakohtaisia kokemuksia rekrytoinnin epäonnistumisesta suomenkielen heikkouden takia, päätimme ryhtyä opinnäytetyön tekemiseen meille tärkeästä aiheesta.

Aluksi käsittelemme työssämme FACES-työosuuskuntaa, ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita ja ulkomaalaisten työllistymistä Suomessa. Sen jälkeen siirrymme kulttuurienväliseen viestintään, asenteisiin ja stereotyyppioihin. Seuraavaksi kerromme lyhyesti suomalaisesta ja nigerialaisesta kulttuurista, sillä ne ovat kohderyhmämme kulttuuritaustat. Lopuksi

kuvailemme tutkimustamme, analysoimmme sen kautta saatuja tuloksia ja pohdimme niitä kriittisesti, jonka jälkeen esitämme kehittämissuhteita FACESille ja esitämme lukemamme materiaalin ja haastattelujemme perusteella tehdyn mallikuvion ”hyvästä ulkomaalaisesta tutkinto-opiskelijasta työnhakijana”, joka saa osa-aikaista työtä opiskelunsa ohelle.

2 FACES ja ulkomaalaisten työllistyminen Suomessa

Tässä kappaleessa perehdytään FACESiin (Finding And Connecting Employers with Students), ulkomaalaisiin tutkinto-opiskelijoihin ja ulkomaalaisten työllistymiseen Suomessa.

2.1 FACES- Finding And Connecting Employers with Students

FACES, (Finding And Connecting Employers with Students) on vuonna 2005 projektina aloitettu ja myöhemmin vuodesta 2006 HAAGA-HELIAssa toiminut työosuuskunta, jonka päätarkoituksena on olla ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden tukijana työllistymisprosessissa. FACESin visiona on kouluttaa ja avustaa kansainvälisiä HAAGA-HELIA Porvoon yksikön tutkinto-opiskelijoita työnhaussa ja markkinoida jäsentensä osaamista monipuolisiin töihin sekä kotitalouksissa, että porvoalaisissa yrityksissä. FACES auttaa jäseniään niin työllistymiseen kuin sopeutumiseen liittyvissä asioissa Porvoossa ja Itä-Uudellamaalla. (HAAGA-HELIA, 2008)

Taulukko 1. FACESin hallitus vuonna 2006-2007 (Facesporvoo 2008)

Lis-Marie Enroth-Niemi, Yksikön Johtaja, HAAGA-HELIA Porvoo
Kaija Lindroth, Koulutusohjelmajohtaja, HAAGA-HELIA Porvoo
Maria Ruohtula, Opettaja, HAAGA-HELIA Porvoo (äitiyslomalla)
Kati Naumanen, Opettaja, HAAGA-HELIA Porvoo
Annika Martas, Puheenjohtaja (ulkopuolinen)
Pyry Koskinen, HAAGA-HELIA Porvoo opiskelija (valmistunut)
Milan Bedlovic, HAAGA-HELIA Porvoo opiskelija (valmistunut)
Yan Wang, HAAGA-HELIA Porvoo opiskelija (valmistunut)

FACESin toiminnan käytännön työstä vastaa projektipäällikkö apunaan työharjoittelua tekevä liiketalouden opiskelija. Vuonna 2008 FACESin hallitus on vaihtunut ja projektipäällikkönä toimii Point-talon opettaja Monna Huvilinna. Syksyllä 2008 työharjoitteluaan suorittaa Maarit Koistinen. Taulukosta 1 käy ilmi FACESin alkuperäinen hallitus johon kuuluu mm. yksikön johtaja Lisa-Marie Enroth-Niemi ja koulutusohjelmajohtaja Kaija Lindroth. Lisäksi FACESin kansainväliseksi yritys-yhteyshenkilöksi on sittemmin valittu ekonomi, yrittäjä Yücel Ger, joka

toimii myös opettajana HAAGA-HELIAssa ja Point-talon opettaja Evariste Habiyakare. (Facesporvoo 2008)

FACES-jäsenen voi palkata yritykseen joko suoraan tai FACES työosuuskunnan kautta. Jos jäsenen suomen- tai ruotsinkielen osaaminen ei riitä halutun työtehtävän täyttämiseen, on FACES-opiskelijalla mahdollisuus kompensoida tilannetta niin kutsutun Tandem-konseptin avulla. Tandem-konseptissa suomalainen opiskelija opettaa ulkomaalaiselle tutkinto-opiskelijalle suomen- tai ruotsinkielen alkeita, kuten lukusanat, työvälineisiin liittyvää sanastoa, sekä työpaikalla tarvittavia fraaseja. Käytännössä suomalainen opiskelija auttaa ulkomaalaisen opiskelijan kielitaidon kartuttamisessa niin, että tällä on valmiudet aloittaa työt uudessa työpaikassa. Jokainen opiskelija, joka on suorittanut suomalaiseen työelämään valmistavan FACES- kurssin ja suomenkielen peruskurssin, tai on ilmoittautunut viimeistään seuraavalle jaksolle, saa hakea kirjallisesti FACES työosuuskunnan jäsenyyttä. Jäsenyys maksaa 5 € (HAAGA-HELIA 2008)

Yrityksiin FACESin jäsenet tuovat monipuolisen kielitaidon, tietotekniikan osaamisen ja monikulttuurisen tietotaidon. Opiskelijoita voidaan työllistää mm.

- tietokantojen päivittämiseen,
- kohdemaakartoitukseen,
- erilaisiin toimistotöihin,
- johdon assisteiksi,
- tulkkaukseen tai
- manuaalisiin töihin, kuten siivoukseen ja varastotöihin.

FACESin jäsenet voivat olla myös kullanarvoinen etu yritykselle monikulttuurisen taustansa takia työharjoittelijoina tai projektityöntekijöinä, jolloin ”kalliit ulkomaan konsulttiavut” voidaan säästää yrityksen budjeteista. FACESin etuna on esimerkiksi hinta-laatu suhde. (HAAGA-HELIA 2008)

Kun opiskelija tekee töitä kotitalouksille, mm.

- juhlissa auttamista,
- juoksevien asioiden hoitoa,
- lasten hoitoa,

- renkaidenvaihtoa tai
- siivoustöitä

tekee opiskelija sopimuksen FACES-työosuuskunnan kanssa eikä asiakkaan. FACES huolehtii työsopimusten ohella myös vakuutuksista. Tehdyistä töistä pidetään kirjaa, ja FACESin jäsenellä on velvollisuus kysyä työnantajalta mahdollisista töistä tulevaisuudessa, jotta jatkuvuus asiakassuhteessa olisi taattu. Kuviossa 1 näkyy FACESin logo. (HAAGA-HELIA 2008)



Kuvio 1. FACES logo (Facesporvoo 2008)

2.2 Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat Porvoossa

Ulkomaalaisella tutkinto-opiskelijalla tarkoitetaan henkilöä, joka opiskelee suomalaisessa korkeakoulussa tutkintoon johtavassa kouluksessa, ja jolla ei ole Suomen kansalaisuutta. Vuonna 2007 noin 11 300 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa opiskeli suomalaisissa korkeakouluissa ja noin 8 400 ulkomaalaista osallistui johonkin akateemiseen vaihto-ohjelmaan. Suomesta tuli vuonna 2005 vertailukelpoinen opiskelumaa Euroopan sisäisen opintopiste-järjestelmän (European credit transfer system ECTS) myötä. Vuonna 2007 Suomessa oli jo lähes 400 englanninkielistä opinto-ohjelmaa, joten Suomeen oli verrattain hyvät mahdollisuudet tulla opiskelemaan maailmankielellä. Lukuvuonna 2008–2009 jopa 200 maisteri- ja tohtoritasoista koulutusohjelmaa aloitti toimintansa englanninkielellä. Ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan maassaoloaika on pidempi kuin vaihto-opiskelijan, ja se merkitsee suurempia taloudellisia uhrauksia ja intergroitumista uuteen yhteisöön, kulttuuriin ja yhteiskuntaan. (CIMO 2008)

HAAGA-HELIA on kansainvälinen noin 10000 opiskelijan ammattikorkeakoulu, jossa opiskelee noin 800 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa 90 eri maasta. Noin 300 kansainvälistä

vaihto-opiskelijaa ja opettajaa rikastuttavat lisäksi HAAGA-HELIA:n oppimisympäristöä. HAAGA-HELIA julkaisee kaksi kertaa vuodessa International Newsletter-tietolehtisen jossa kerrotaan ammattikorkeakoulun kansainvälisestä toiminnasta. (HAAGA-HELIA 2008)

Kuten taulukosta numero 2 käy ilmi, opiskelee Porvoossa International Business (POBBA)-koulutusohjelmassa 55 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa, joista suurimmat kansalaisuudet ovat Nigeriasta ja Kiinasta. Tourism Management (TOBBA)-koulutusohjelmassa opiskelee 30 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa, joista kiinalaiset ja ghanalaiset ovat suurimmin edustetut kansallisuudet. (Ahmaoja, R. 4.11.2008)

Taulukko 2. Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat maittain HAAGA-HELIA Porvoon yksikössä (Ahmaoja, R. 4.11.2008)

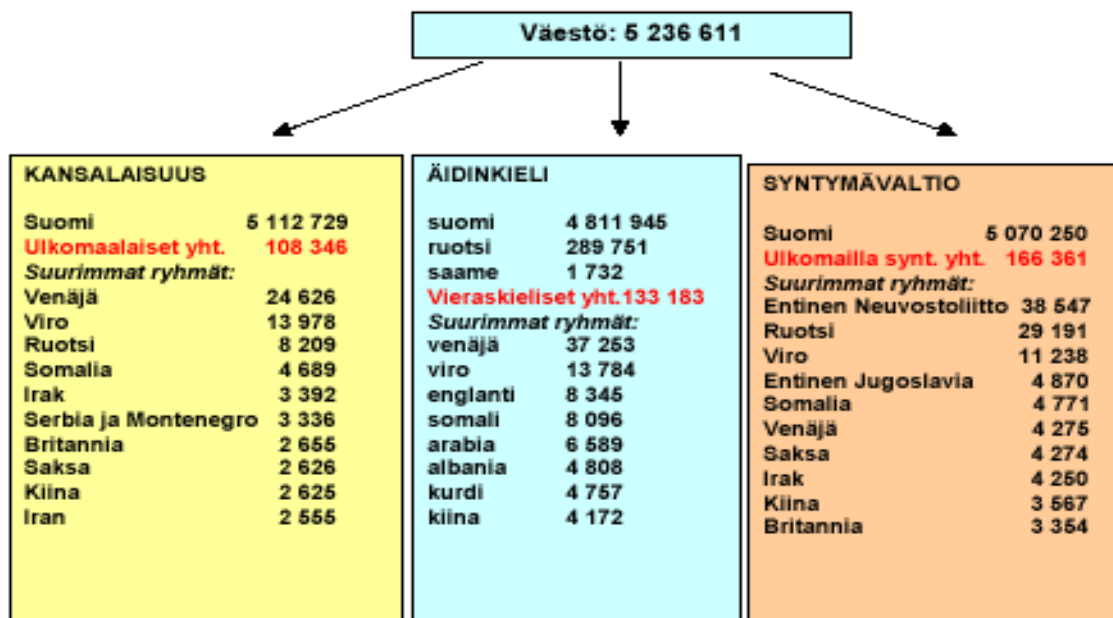
POBBA		TOBBA	
Afganistan	1	Brasilia	1
Filippiinit	1	Espanja	2
Gambia	2	Ghana	4
Ghana	1	Japani	1
Kamerun	1	Kenia	1
Kenia	4	Kiina	6
Kiina	8	Latvia	1
Kreikka	1	Marokko	1
Kroatia	1	Nepal	1
Latvia	1	Pakistan	1
Nepal	3	Peru	1
Nigeria	11	Puola	1
Pakistan	4	Saksa	3
Romania	1	Tansania	2
Sierra Leone	1	Thaimaa	1
Somalia	2	Venäjä	1
Tansania	3	Vietnam	1
Venäjä	5	Viro	1
Vietnam	4		
	55		30

International Business- ja Tourism Management- koulutusohjelmassa opiskellaan englannin kielellä, mutta kielikursseja, mukaan lukien suomen kielenkurssi, on tarjolla runsaasti. Suomen kielen kurseja ulkomaalaisille tutkinto- ja vaihto-opiskelijoille on esimerkiksi Vocational Finnish for Business and Tourism, Reading Finnish ja Finnish for foreigner ja Exchange Studends. (HAAGA-HELIA 2008)

Vuonna 2007 HAAGA-HELIA järjesti Ghanassa ja Kiinassa pääsykokeita potentiaalisille tutkinto-opiskelijoille. Pääsykokeiden järjestämisellä yli Suomen rajojen yritettiin auttaa lähetystöjä valtaviin viisumihakemusten kanssa, joita lähetettiin Suomeen pääsykokeisiin tulon takia. Pääsykokeita on kuitenkin vaikea kontrolloida Afrikassa ja Kiinassa valtaviin hakijamäärien johdosta, joten se jäi HAAGA-HELIALta ainoaksi kokeilukerraksi. Tänä vuonna pääsykokeet järjestetään taas Suomessa joka yksikössä erikseen ja haku tapahtuu valtakunnallisella yhteishauulla. Valitut ulkomaalaiset pääsykokelaat siis matkaavat Suomeen pääsykokeita varten ja heitä haastatellaan, kuten suomalaisia kokelaita, ensimmäisessä valintapaikassaan, josta tiedot lähetetään kaikkiin kokelaan hakukohteisiin. (Ahmaoja, R. 4.11.2008)

2.3 Ulkomaalaisten työllistyminen Suomessa

Suomessa on noin 5 miljoonaa asukasta ja kuten seuraavalla sivulla esitetystä kuvioista 2 käy ilmi, on heistä noin 2,3 % ulkomaalaistaustaisia. Eniten maahanmuuttajia on naapurivaltioista Venäjältä, Virosta ja Ruotsista. Kolme neljäsosaa maahanmuuttajista on työikäistä väkeä, mutta vain 43 % heistä on työvoimaan kuuluvia. Maahanmuuttajien työmarkkina-asemassa on suurta vaihtelua, riippuen esimerkiksi maassaoloajasta, maahantuloikästä ja etnisestä taustasta. Työllistymiseen vaikuttaa koulutustausta, missä koulutus on saatu sekä suomen kielen osaaminen. Työelämän ja yhteiskunnan monimuotoisuushaasteelle, kuten perehdytysmalleille, työpaikan pelisäännöille, sitoutumiseen yhdenvertaiseen kohteluun ja työnjohtamismalleille olisi tarvetta. (Kuntoutussäätiö 2005)

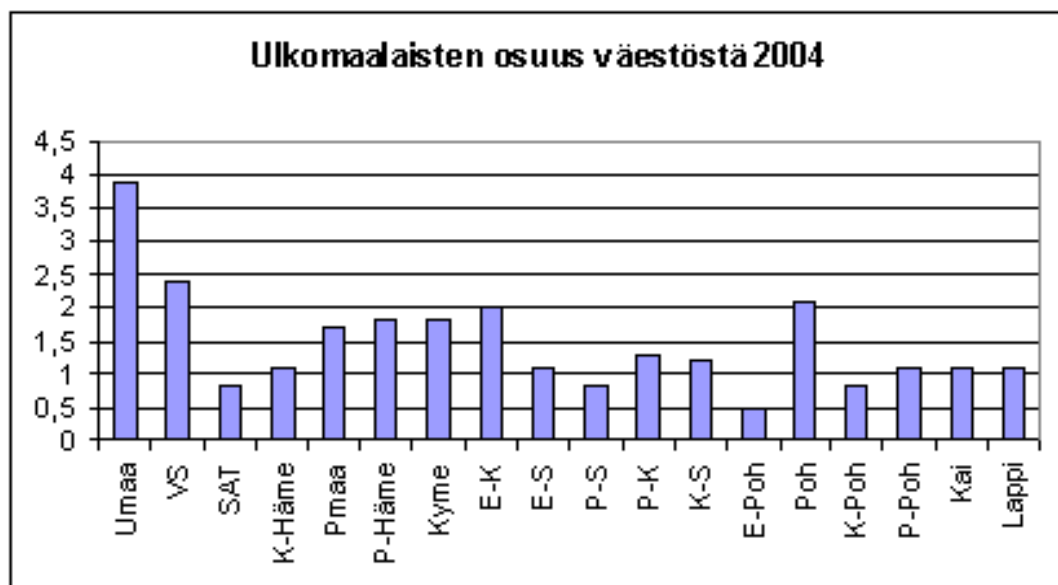


Kuvio 2. Maahanmuuttajat Suomessa (Kuntoutussäätiö 2005)

Vaikka Suomeen tulee jatkuvasti maahanmuuttajia, on työhön perustuva maahanmuutto todella vähäistä ja korkeasti koulutettujen osaajien tulo vielä vähäisempää. Muut EU-maat rekrytoivat suomalaisia korkeasti koulutettuja osaajia töihin, sillä korkea verotus ja hiukan keskiarvoa alempi palkkataso toimivat työntävinä tekijöinä maasta muualle muutettaessa. Suomen kansan eläköityessä maamme uhkaa työvoimapula osaajien keskuudessa. Tällä hetkellä ulkomaalaisia työntekijöitä on suomalaisissa organisaatioissa vielä niin vähän, ettei niiden harvojen palkattujen henkilöiden olemassaoloa edes välttämättä huomata, kun tarkastellaan ulkomaalaisia palkkaavia yrityksiä. Toisaalta etnisen alkuperän merkitseminen rekistereihin on Suomessa ja muissa Pohjoismaissa kiellettyä tietosuojalainsäädännöllä, joten tarkkojen lukujen antaminen on hankalaa. (Forsander ym. 2004. 28–32.)

Ulkomaalaisten osaajien vähyyttä suomalaisessa yhteiskunnassa voidaan tarkastella seuraavien syiden kautta: ensinnäkin Suomi on muuttunut maastamuuttomaasta *maahanmuuttomaaksi* vasta 1980–90-lukujen vaihteessa, sillä taloudellisista syistä Suomi ei ole tarvinnut asiantuntija- eikä suorittavantason tekijöitä, koska maa on ollut köyhä sekä teollistunut myöhään. Toiseksi naisten työvoima on ollut tehokkaasti käytössä ja he ovat korkeasti koulutettuja. Suomessa naisia on asiantuntijatehtävissä jopa 55 %, mikä on OECD-maiden suurin luku. Lopuksi asenneilmapiiri ei ole suosinut maahanmuuttoa, ja se on koettu enemmän uhkana maan sisäiselle turvallisuudelle. (Forsander ym. 2004. 33.)

Kuviosta 3 käy ilmi, että ulkomaalaissyntyinen väestö on asettautunut suurimmaksi osaksi pääkaupunkiseudulle, sillä noin 60 % koko ulkomaalaistaustaisesta väestöstä asuu Uudenmaan maakunnassa. Uudenmaan maakunnassa ulkomaalaistaustaisia henkilöitä on noin 3,8 %. (Väestörekisterikeskus 2008). Pääkaupunkiseudulla toimivien siivousalan ja linja-autoalan yrityksistä kerrotaan, että 20–25 prosenttia kaikista työntekijöistä on ulkomaalaistaustaisia. Myös ravintola-alalta löytyy erityisen paljon ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kokonaisväestöön verrattuna. Ulkomaalaiset ovat yliedustettuina palvelualoilla ja varsinkin niiden matalapalkkaisilla suoritusaloilla. Voidaan siis sanoa, että Suomi kansainvälistyy palvelualavetoisesti. (Forsander, Raunio, Salmenhaara ja Helander 2004, 28–32.)



Kuvio 3. Ulkomaalaisten osuus maakuntien väestöstä 31.12.2004. (Väestörekisterikeskus)

Maahanmuuttoministeri Astrid Thors tutustui Sokos Hotel Pasilan monikulttuuriseen työympäristöön siivousalalla. Sol-siivousfirman palvelujohtaja Aila Forström kertoi, että hänen piirissään on 550 siivoojaa, joista 80 prosenttia ei kuulu kantaväestöön. Maahanmuuttoministeri Thors siivosi kokeeksi huoneen Sokos Hotel Pasilassa ja hänellä meni siihen tunti aikaa. Koepäivänään hänellä toimi esimiehenä vanhasta Jugoslaviasta lähtöisin oleva tekstiili-insinööri Vukosava Dujmovic. Sokos Hotel Pasilan 12 siivoojasta vain yksi on suomalainen. Maahanmuuttoministeri Thors ihmetteli kantaväestön vähyyttä siivousalalla. Siivoojina toimii niin insinöörejä, tulkkeja, maistereita, tohtoreita kuin opettajia. Thorsin mielestä kotouttamien tarkoittaa lähinnä kursseilla istumista, ulkomaisiin tutkintoihin ei suhtauduta suopeasti ja kielitaitovaatimukset ovat kohtuuttomia. Ministeri sanoo, että kyse on

asenteista. Vaarana on, että syntyy kahden kerroksen työmarkkinat, elleivät ole jo syntyneet. (Helsingin sanomat 2008)

Suomessa ulkomaalaisiin suhtaudutaan vieläkin vähän varauksella, koska ulkomaalaisia on Suomessa todella vähän kantaväestöön verrattuna, eli vain noin 2,6 %. Kantaväestön ulkomaalaisasenteet ovat kuitenkin muuttumaan päin. Viime aikoina tehtyjen asennetutkimusten mukaan jokainen, joka tuntee maahanmuuttajia henkilökohtaisesti, suhtautuu ulkomaalasiin työnhakijoihin positiivisemmin kuin sellaiset ihmiset, joilla ei ole ollenkaan henkilökohtaisia kontakteja maahanmuuttajiin. (Sorainen 2007, 37)

Tutkija Annika Forsander pohtii, mikseivät jo maassa olevat ulkomaalaiset ihmiset voisi osallistua Suomen kilpailukykyiseksi maaksi tekemiseen globaalien työvoiman suhteen. Tai miksei *ulkomaalaisista opiskelijoista luoda uutta osaajareserviä*, kun he kerran jo ovat tulleet maahan ja heillä on tarkoitus viipyä pidempään. Maassa jo olevaa ulkomaalaistaustaista väestöä ei yhdistä mikään muu kuin maassaolo. Kun tarkastellaan työmarkkinoille kiinnittymistä, on täysin eri asia muuttaa maahan työn vuoksi kuin muista syistä. Suomalaisille työmarkkinoille kiinnittymisessä heikoimmassa asemassa ovat kansainvälisien sopimusten kautta Suomeen tulleet pakolaiset. Parhaimmassa asemassa ovat eurooppalaiset ja eurooppalaisperäiset maahanmuuttajat. Julkisissa medioissa esitetään tilastoja ja suuria lukuja ulkomaalaisten korkeasta työttömyysasteesta, vajaatyöllistymisestä ja kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisestä. Tilastoja ja lukuja kauhistellaan kansan keskuudessa, mutta pitkäjännitteisesti katsottuna mitä kauemmin ulkomaalaiset ovat olleet Suomessa, sitä paremmin he ovat työllistyneet. (Forsander ym. 2004, 34.)

Helsingin Kluuvien työvoimatoimisto toteutti kyselyn maahanmuuttajia työllistäville yrityksille. Kysely lähetettiin 500 yritykselle ja lisäksi haastateltiin seitsemää toimialan edustajaa. Kyselyn vastausprosentti oli noin 20 %. Maahanmuuttajia työllistävät yritykset toivoivat lisää kursseja suomalaisen yhteiskunnan peruspilareista, sillä yritysten oman resurssit eivät aina riitä sopeuttamaan tulijoita. Esimerkiksi toivottiin työvoimatoimiston järjestämään koulutukseen asiantuntijoita puhumaan Kelasta, poliisista, vakuutusyhtiöistä, pankeista ja opetusministeriöstä. Kielitaidon lisäksi opastusta kaivattiin esimerkiksi työsopimuksiin, lomiin, palkkaan, pukeutumiseen, kulttuuriin ja yleensä käyttäytymiseen liittyvissä asioissa, jotta esimerkiksi tilanteita, jossa työntekijä lähettää sukulaisensa ”sijaisekseen”, ei pääsisi syntyämään. Suurin ongelma on yhä koulutusten ja tutkintojen vastaavuus. Rekrytoinnista vastaava ei aina

tiedä, minkälaista osaamista koulutus sisältää. Tärkeimpinä maahanmuuttajien vahvuuksina yritykset pitivät vahvaa sitoutumista ja motivaatiota. Korkeakoulutettujen työttömyys Suomessa lisääntyi hiukan vuodessa, kun taas kaikkien maahanmuuttajien työttömyys laski hieman. (Helsingin sanomat 2008)

Hallituksen maahanmuuttopolitiittisessa ohjelmassa (2006) on esitetty mm. opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton edistämistä. Vuoden 2006 alussa astui voimaan ulkomaalaislain muutos, jonka tarkoituksena on edistää kolmansista maista tulleiden opiskelijoiden ja tutkijoiden sijoittumista työelämään Suomessa. Tutkinnon suorittuaan Suomessa ulkomaalaisella opiskelijalla on mahdollisuus hakea oleskelulupaa työntekoa varten vain kuudeksi (6) kuukaudeksi. Löydettyään työtä, opiskelija voi hakea työlupaa, jonka hyväksymiseen ei liity työvoiman saatavuusharkintaa. Opetusministeriö, työministeriö ja sosiaaliministeriö toimivat vastuutahoina politiikkalinjauksessa, jonka tarkoituksena on helpottaa opiskelijoiden ja tutkijoiden työmarkkinoille pääsyssä. Oleskelulupaa työnhakua varten halutaan korottaa kymmeneen kuukauteen (10), ulkomaalaisille opiskelijoille halutaan lisää harjoittelupaikkoja työmarkkinoille sijoittumisen ja kotouttamisen helpottamiseksi ja ulkomaalaisille opiskelijoille tarjotaan opetusta myös suomen- ja ruotsin kielellä ja kielessä, jotta sijoittuminen työelämään tutkinnon suorittamisen jälkeen tehostuisi. (Hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma 2006, 11.)

Koska opinnäytetyömme keskittyy Porvooseen, on tärkeää mainita elinkeinorakenne Porvoossa. Porvoossa kokonaisuuskasmäärä on 47.832 ja ulkomaalaisten määrä väestöstä on 2,6 % (31.12.2007). Porvoon kunnassa olevien työpaikkojen määrä on 19.601. Kaikista työpaikoista 61,1 % on palvelualan työpaikkoja. (Tilastokeskus 2008.) Porvoossa väestöstä 65 % puhuu suomea, 32 % ruotsia ja 3 % muita kieliä. Kaupungin suurimmat yksityiset työllistäjät ovat Neste Oyj, Stora Enso Oyj, Ensto-yhtiöt Oy, Borealis Polymers Oy, Norpe Oy, Sanoma-WSOY Oyj ja Ok Osla. (Porvoon kaupunki 2008)

3 Kulttuuri ja kulttuurienvälinen viestintä

Kulttuuri oli alun perin kansakunnan sivilisaation kehityksen aste, johon kuuluvat tavat, uskomukset ja sosiaaliset instituutiot, jotka kaikki luonnehtivat tiettyä yhteisöä. Kulttuuri on myös ihmisten käyttäytymistä, joka ilmenee kulttuurisina symboleina, jotka peritään sosialisatioprosesseissa muodostaen itsestäänselvyyksiä, joista tullaan tietoisiksi vasta konfliktitilanteissa. Kulttuuriin liittyvät kieli, ruoka, vaatetus, viestintätyylit, arvot, normit, uskomukset ja asenteet. (Bartlett ja Davidson 2003, 15–21.)

Länsimaiselle kulttuurille on ollut aina tyypillistä ns. protestanttiseen etiikkaan kuuluva arvojen sisäistäminen. Tähän arvomaailmaan kuuluu yleensä säästäväisyys, askeettisuus ja työteliäisyys. Kulttuurissamme sananlaskukin pyytää kärsimään ja tekemään työtä, jotta saisimme kirkkaimman kruunun. Arvot liittyvät lähes aina yksilöiden ympärillä vaikuttavaan kulttuuriin. Kulttuuri tarkoittaa usein sekä suurien ihmisryhmien tuottamia asioita (esim. eurooppalainen kulttuuri) että pienempiä kokonaisuuksia (esim. jonkin ryhmän kulttuuri). Kulttuurit ja arvot eivät aina näy päällepäin, mikä vaikeuttaa meidän suhtautumista niihin. (Havunen 2000, 17–20.)

Kulttuuri pohjautuu ryhmään, tai yhteisöön, jonka kanssa jaamme yhdessä koetut asiat. Yhdessä kokemamme asiat taas muokkaavat tapaamme ymmärtää tai jäsentää maailmaa. Sukupolvi, viikko tai kuukausi sitten tapahtuneet asiat muovaavat meitä ihmisinä. Tieto omasta menneisyydestämme auttaa meitä ymmärtämään itseämme ja myös toisiamme. Sukupuoli, rotu ja kansallinen alkuperä kuuluvat kulttuurimme ryhmiin, jossa vartumme. Kulttuuriin kuuluvat myös ryhmät, joihin liitymme, tai tulemme osaksi. Uuden kulttuurin voimme omaksua muuttamalla paikasta toiseen. (Chydenius 2001, 40.)

Kulttuuri on yhtäkuin yhteiskunta, sillä yhteiskunnan vaikutus oman kulttuurimme syntyyn on valtava. Kulttuuri periytyy sukupolvelta toiselle jatkuvuutta luoden, sillä muuten joutuisimme kehittämään puhutun kielemme uudelleen ja opettelemaan uuden sukupolven mukana kaikki aikaisemmin opitun. Kulttuurilla on useat kasvot. Taidenäyttelyt, ooppera ja runonlausunta luetaan niin kutsuttuun korkeakulttuuriin. Populaarikulttuuriin kuuluvat esimerkiksi erilaiset joukkuepelit, saippuaopperat tai suosikkibändit. Useimmissa maissa elää valtakulttuurien rinnalla pienempiä etnisiä tai uskonnollisia vähemmistöryhmiä, jotka ovat alakulttuureiltaan sopeutuneet valtaväestön kulttuuriin noudattaen omia perinteitään ja tapojaan. Suomessa vähemmistökulttuureihin kuuluvat mm. romanit, ortodoksit ja lestadiolaiset. (Aro 1998, 6-8)

3.1 Asenteet

Koska teemme asennetutkimusta, on tarpeen selvittää, mitä asenteilla tarkoitetaan.

Asenne (attitude) tarkoittaa henkilön suhteellisen pysyvää myönteistä tai kielteistä arviota jostakin hänen maailmaansa kuuluvasta osasta, joka on hänelle tärkeä. Arvion kohde voi olla esine, ihminen, asia tai toiminta. Asenne on opittu suhtautumistapa, käyttäytymistäipumus tai tapa arvioida ympäristöä. Asenne voi olla ilmaus toiminnasta tai tunteenomainen, mikä antaa viitekehyksen sille, mitä ihmiselle tapahtuu ja mitä hän kohtaa elämässään. (Erwin 2001, 9-13, 187)

Asenteiden avulla ihminen voi tuntea itsensä tehokkaaksi, sillä ne saavat elämän ikään kuin järjestykseen ja tekemään sen ennakoitavaksi. Ihmisten kehittämät tietorakenteet eivät välttämättä ole aivan tarkalleen oikeassa, mutta ne toimivat kognitiivisesti taloudellisena apuna käsitellä tietoja, jotka koskettavat ihmistä aina hereillä ollessa. Asenteet ovat mukana ihmisen päivittäisessä toiminnassa, joiden avulla ohjataan käyttäytymistä sosiaalisissa tilanteissa ja tulkitaan ympäristöä, mutta tiedetäänkö edes, mitä asenteet ovat tai mitä ne tarkoittavat. Asenteita tutkitaan psykologisessa merkityksessä, sillä ne kertovat miten yksilö suhtautuu johonkin tiettyyn asiaan. (Erwin 2001, 9-13, 187)

3.2 Arvot

Arvojen tutkiminen on oma taitolajinsa. Arvojen tutkimista kannattaa harjoittaa, kuten kissa kuumaa puuroa lähestyessään: hiukan tunnustellen, kokeillen ja jopa kierrellen. Nykytutkimuksen mukaan arvojen painopiste on *yhteisössä, sosiaalisessa kanssakäymisessä ja hyväksytyksi tulemisessa*. Yksinjäätymään yksilö murtuu helpommin sosiaalisen tukirakenteen pettäessä. Ehkä juuri yhteisöllinen ulottuvuus aiheuttaa sen, että arvoja pitääkin tarkistaa useammalta kantilta, sillä kuulumme useaan eri yhteisöön samaan aikaan ja erilaiset yhteisöt ovat muokanneet meitä. (Aaltonen, Heiskanen ja Innanen 2003, 33.)

Koti- ja varhaiskasvatus antaa suunnan koko elämän arvopohjalle. Myöhemmässä vaiheessa ammatti, harrastukset ja työpaikat muokkaavat hitaasti yksilön arvomaailmaa. Yksilö voi olla kutsumusammattissaan, kun se vastaa hänen omia arvojaan, niitä asioita, mitä hän haluaa elämässään tehdä: luoda sosiaalista asemaa, tai esimerkiksi kasvattaa varallisuuttaan. Opiskeluaikana tai ensimmäisinä vuosina työelämässä tapamme ihmisiä, joiden arvomaailma

on suurin piirtein samanlainen kuin itsellämme. Keskinäinen sisäpiirivuorovaikutus vahvistaa yhteisiä arvoja, ja vähitellen alkaa syntyä omia alakulttuureja ammattien ja organisaatioiden ympärille. Harrastukset ja muut ei-ammattiin liittyvät asiat saattavat jopa ohittaa ammatilliset arvot. Näiden pohjalta syntyy stereotypioita, sillä usein sanotaan, miten insinöörit ovat putkiaivoja, poliitikot kieroja ääntenkalastelijoita, hoitajat helliä, papit taivastelijoita, taiteilijat individualisteja, työttömät työnkarttasia ja tutkijat elämästä vieraantuneita. Voidaan kuitenkin todeta, että tuskin monikaan meistä yhtyisi oman ammattikuntansa stereotypiaan. (Aaltonen ym. 2003, 34–35)

3.3 Stereotypiat

”Taivas on englantilainen poliisi, ranskalainen kokki, saksalainen insinööri, italialainen rakastaja ja järjestys sveitsiläisten käsissä. – Helveti on englantilainen kokki, ranskalainen insinööri, saksalainen poliisi, sveitsiläinen rakastaja ja järjestys italialaisten käsissä.” (Aro 1998, 12.)

Stereotypiat ovat tietorakenteiden esimerkki, joiden avulla pyritään ymmärtämään maailmaa. Ne ovat siis ennakkoluuloisten asenteiden tiedollinen komponentti. Ihminen stereotypioi ilmiöitä, toisia ihmisiä tai tilanteita, vain muutaman havainnon ja tiedon kautta, mitkä voivat osoittautua virheellisiksi. Luullaan, että stereotypioinnin kohde tunnetaan vain parin olemattoman vihjeen perusteella. (Erwin 2001, 19.)

Vieraan kohtaamistilanteissa epävarmuuden vähentämiseksi stereotypioilla on merkittävä tehtävä. Stereotypiat ovat – toisin kuin luullaan - *väistämättömiä ja välttämättömiä ihmisten välisessä kanssakäymisessä*. Stereotypiat helpottavat ihmisten sopeutumista uuteen kulttuuriin ja toimintaan uusissa tilanteissa. Jos stereotypioista ollaan tietoisia, tai ne kuvaavat ryhmää, eikä yksilöä, tai niitä esimerkiksi muutetaan lisätiedon ja suorien kokemusten karttuessa henkilöistä ja tilanteista, ovat ne tehokkaita. Negatiiviseksi stereotypointi muuttuu silloin, kun siitä ei olla tietoisia, se kohdistetaan yksittäisiin ryhmän jäseniin tai niille annetaan liioiteltu positiivinen tai negatiivinen kuva. Tällaiset stereotypiat estävät tehokkaan *kulttuurienvälisen viestinnän*. Niitä voidaan kutsua myös ennakkoluuloiksi, varsinkin silloin, kuin ne kohdistuvat toiseen ryhmään etupäässä kielteisinä arvioina. Kulttuurienvälisen viestinnän kannalta ongelmalliset stereotypiat ovat joko ylimalkaisia yleistyksiä (overgeneralizations) tai yksinkertaistuksia (oversimplifications.) Tietyn ryhmän kaikkien jäsenten luullaan olevan piirteiltään samanlaisia,

kuten esimerkiksi kaikkien suomalaisten luullaan olevan juoppoja tai saksalaisten taas ahkeria. Vastaavasti ryhmiä voidaan stereotypoida toistensa täydellisinä vastakohtina, esimerkiksi toteamalla kiinalaisten olevan yhteisöllisiä suomalaisten taas ollessa yksilöllisiä. (Salo-Lee 1998, 16–19.)

Stereotypiat ja ennakkoluulot vaikuttavat ihmisten kanssakäymiseen. Kielteiset odotukset ja ennakkoluulot vaikuttavat ihmisten epävarmuuteen ja ryhmien välisiin jännityksiin. Myönteiset odotukset vähentävät epävarmuutta ja auttavat näin myönteiseen käyttäytymiseen tuntemattomia kohtaan. (Salo-Lee 1998, 16–19.) Interventiolla, jolla tarkoitetaan ”väliintuloa” tai ”sekaantumista”, pyritään käyttäytymistieteiden mukaan muuttamaan asenteita ja käyttäytymistä yleensä myönteisempään suuntaan. Prosessi voidaan jakaa kahteen osaan: ensin on löydettävä myönteinen käyttäytymismalli, johon voidaan samastua, ja sen jälkeen asenteiden muutokseen tarvitaan ympäristön sosiaalista tukea. (Liebkind 2001, 158.) Myönteisyys, tiedot ja taidot ovat tehokkaan kulttuurienvälisen viestinnän edellytyksiä. Sosiaalisesti hyödyttöä on tieto ilman taitoa, joten tarvitsemme perusteellista tietoa vieraasta kulttuurista, sen jäsenistä ja siitä yksilöstä, jonka kanssa aikaa vietämme. Motivaatioon kuuluu taas avoimuus ja uuden informaation vastaanotettavuus, halu saada sosiaalisia yhteyksiä sekä vieraan kiinnostavana kokeminen. (Salo-Lee 1998, 16–19.)

3.4 Aika

Kansainvälisen tapatutkijan Richard Lewisin mukaan maailman kulttuurit voidaan jakaa kahteen ryhmään ajankäsitteen perusteella. Ne voidaan jakaa monokronisiin, eli yksiaikaisiin kulttuureihin, johon kuuluvat Skandinavian maat, saksankieliset maat ja USA, ja polykronisiin kulttuureihin, eli moniaikaisiin, johon Afrikan, Välimeren, Arabian ja latinalaisten kielten maat kuuluvat (Bartlett ym. 2003, 20–21.)

Kuten taulukosta 3 käy ilmi, monokronisessa, eli yksiaikaisessa kulttuurissa yksilölliset asiat ovat korostettuina. Monokronisen kulttuurin ominaisuuksiin kuuluu mm. se, että ollaan täsmällisiä, käytetään lyhyitä puheenvuoroja ja keskitytään omiin asioihin. Polykroniselle, eli moniaikaiselle kulttuurille tyypillistä on tehdä useita asioita samaan aikaan, olla utelias, työskennellä silloin kun siltä tuntuu ja muuttaa suunnitelmia tarkoituksen mukaan.

Taulukko 3. Monokronisen ja polykronisen aikakäsityksen ilmenemismuotoja Haapaniemi, Moilanen ja Mujadraa mukaellen. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2005)

Monokroniset kulttuurit	Polykroniset kulttuurit
Tekee yhden asian kerrallaan ja siirtyy sitten seuraavaan tehtävään	Tekee montaa asiaa samanaikaisesti
Sisäänpäin kääntynyt, hiljainen	Ulospäin suuntautunut, puhelias
Puhelimessa lyhytsanainen	Puhuu vuolaasti myös puhelimessa
Suunnittelee järjestelmällisesti	Suunnittelee pääpiirteet
Toimii suunnitelman mukaisesti	Muuttaa suunnitelmia
Täsmällinen	Epätäsmällinen
Aikataulut ja niiden noudattaminen tärkeää	Aikataulut joustavia
Työkeskeinen	Ihmiskeskeinen
Noudattaa yleisesti hyväksytyjä menetelmiä	Käyttää hyväksi suhteita
Delegoi tehtäviä päteville kollegoille	Delegoi tehtäviä sukulaisille
Käyttää virallisia kanavia	Etsii käsiinsä avainhenkilön
Hankkii tietoa tilastoista, lähdekirjoista ja tiedostoista	Hankkii suullista ensikäden tietoa suhdeverkostonsa avulla
Viihtyy yksin	Viihtyy ryhmässä
Keskittyy omiin asioihinsa	Utelias
Työskentelee määräaikoina	Työskentelee milloin vain

3.5 Kulttuurienvälinen viestintä

Kuten aikaisemmin mainittiin, jokainen meistä kuuluu *erilaisiin kulttuureihin* ja siten myös viestintämme - *jopa oman kulttuurimme sisällä* - on *kulttuurienvälistä*. Oma kulttuuritaustamme vaikuttaa havainnoimiimme asioihin, miten muodostamme merkityksiä sille mitä havaitsemme, ja myös siihen, miten ilmaisemme itseämme. Viestinnän kannalta pitää muistaa, että kulttuuri on *opittua*, ei perittyä. Kahdenkeskisen viestinnän lisäksi myös esimerkiksi joukkotiedotusvälineet vaikuttavat kulttuurisessa sopeutumisprosessissa tiedon, arvojen, tabujen ja perinteiden välittäjänä. Kulttuuritaustamme heijastuu viestinnässä ja vaikuttaa valintoihimme. (Chydenius 2001, 41.)

Väärinymmärryksiä voi tapahtua helposti kahden eri kulttuuritaustan omaavan ja eri kieltä puhuvan henkilön viestinnässä, kun kulttuuriset arvot ovat ristiriidassa keskenään. Kulttuurin vaikutuksesta ei olla aina tietoisia. Kulttuuristen arvojen ja oletusten eroja ei välttämättä edes tiedosteta. Kaikki ovat varmasti kokeneet sellaisia tilanteita, missä ollaan ymmärretty toista ihmistä täysin väärin tai joutuneet kokemaan epäonnistumisen yrittäessään viestiä erilaisen kulttuuritaustan omaavan henkilön kanssa. On olemassa kolmenlaisia syitä, miksi viestintä epäonnistuu:

- a) se, että ymmärtää väärin,
- b) se, että ymmärtää vain puolet, ja
- c) se, ettei ymmärrä lainkaan.

Väärinymmärrykset ovat tavallisia kömmähdyksiä kielellisessä viestinnässä. Äidinkielen vaikutus vieraalla kielellä viestimisessä saattaa tuottaa vaikeuksia esimerkiksi epämääräisten ilmaisujen muodossa. Puhujan ei-sanalliseen viestintään liittyvissä signaaleissa kuten äänensävyssä, artikuloinnissa, puherytmisissä, tauoissa ja puheen nopeudessa havainnointi on vaikeampaa. (Chydenius 2001, 41.)

Sanallisessa ja ei-sanallisessa viestinnässä, eli silmien ja kehon kielellisessä viestinnässä on kulttuurisia erityispiirteitä. Kulttuurienvälisessä kommunikoinnissa tarvitaan erilaisia taitoja, kuten yritystä päästä yhteisymmärrykseen, joustavuutta, empatiaa ja ystävällisyyttä. Eri kulttuurien ilmaisutavat arvoista, sosiaalisista eriarvoisuuksista, tunteista, kieltäytymisestä ja myöntymisestä pitäisi olla tiedossa kulttuurienvälisiä värinymmärryksiä välttääkseen. Epäsuora ja suora viestintätyyli saattavat vaikeuttaa kommunikointia. Esimerkiksi Suomessa sanotaan asiat suoraan, niin kuin ne ovat, ei-sana merkitsee ”ei”, eikä sitä tarvitse kierrellä, niin kuin esimerkiksi Japanissa, jossa sanotaan ”harkitsen asiaa”. (Chydenius 2001, 42.)

4 Kulttuurien kohtaamiset

Kulttuurien kohdatessa omaa identiteettiä tulee tarkastella uusin silmin. Etninen tausta korostuu helposti, kun ympäristön silmissä muuttuu yksilöstä ”yhdeksi niistä.” Mitä erilaisemmalta näyttää, sitä vaikeampaa on uuteen ympäristöön sulautuminen. On olemassa erilaisia maahanmuuttajien sopeuttamistapoja:

- *assimilaatio*, eli sulautuminen. Yritetään tehdä ulkomaalaisista mahdollisimman suomalaisia. Pyritään siihen, että oma kulttuuri-identiteetti riisutaan pois kuin vaatekappale ja solahdetaan osaksi valtakulttuuria.
- *integraatio*, siinä tuetaan sekä oman kulttuuri-identiteetin säilyttämistä, että valtakulttuuriin ja uuteen maahan sopeutumista. Tämä vaihtoehto on todettu paremmaksi kuin assimilaatio (esim. Ruotsin maahanmuuttajien sopeuttamispolitiikka)
- *marginalisaatio*, eli syrjäytyminen, on todella ongelmallista, sillä silloin välit katkaistaan omaan vähemmistökulttuuriin ja vältellään kanssakäymistä valtakulttuurin kanssa
- *separaatio*, eli samasta maasta tulleet maahanmuuttajat asutetaan samoille alueille, jolloin kanssakäymistä valtaväestön kanssa ei pääse syntymään ollenkaan. Omaa kulttuuria arvostetaan niin paljon, ettei kanssakäymistä valtakulttuurin kanssa pääse edes syntymään.

Jos maahanmuuttaja pystyy itse elättämään itsensä, on integroituminen, eli toivotuin vaihtoehto sopeutumisen kannalta, valtaväestöön helpompaa. Taloudellinen asema vaikuttaa niin maahanmuuttajan, että valtaväestönkin asenteisiin. (Ulkoasianministeriö 2008)

4.1 Suomalaisuus

Suomi on useiden eri vastakohtien maa. Pilke silmäkulmassa voidaan sanoa, että talvisin nautitaan pakkasista ja hangista, kesä taas on melko vähäluminen. Suomenkielikin on niin helppoa, ei tarvitse sanoa mitään, ja siltikin tulee ymmärretyksi. Suomalainen mielenlaatu korostuu erikoisten harrastusten kautta; kuljetaan tulikuumasta saunasta jääkylmään avantoon. Samalla mielenrauhalla annetaan hyttysten laskeutua paljaalle iholle odottamaan kohtaloaan. Suomalaiset innostuvat eukonkannosta, saappaan heitosta tai suopotkupallosta. Jotkut suomalaiset kansanhuvit ovat tulleet kuuluisiksi myös ulkomailla. (Etelämäki, Maximus ja Komulainen 2005, 4-5.)

Suomalainen kulttuuri kuuluu korkean ja matalan kontekstuaalisuuden puoleen väliin. Korkean kontekstuaalisuuden (High-Context) ominaisuuksiin kuuluu etenkin suoruus, sanattoman viestinnän vähyys ja kritiikin esittäminen. Monologisuus, hiljaisuus, nimien käyttämättömyys ja vain ajatuksen lopputuloksen ilmaiseminen kuuluvat matalan kontekstuaalisuuden (Low-Context) ominaisuuksiin. Suomalaiset harkitsevat tarkkaan mitä sanovat arvostelun pelon takia. Jos sanotaan jotakin, on sen oltava tärkeää, eikä mitään kuulu sanoa vain sanomisen ilosta. Ulkomaalaisille suomalaisten niukkasanaisuus saattaa vaikuttaa töykeltä ja epäkohteliaalta. Suomalaiset eivät myöskään kiittele jatkuvasti tai kerro ”valkeita valheita”. Kohteliaisuusfraasit eivät kuulosta normaalilta suomen kielessä, eikä niitä siten osata käyttää myöskään muilla kielillä puhuttaessa. Suomalaisilta ei puutu niinkään teknistä kielitaitoa, vaan enemmän *kulttuurienvälistä kielitaitoa*. (Mikluha 1998, 148–150.)

Deborah Swallown (2001) mukaan Suomessa ollaan kaikissa asioissa kohtuullisia, paitsi alkoholin juonnissa. On olemassa suomalaisia, jotka juovat vain sosiaalisissa kanssakäymisissä, mutta on olemassa niitäkin, jotka juovat humalahakuisesti. Tupakoinnista ihmisillä on sama mielikuva, jotkut eivät polta ollenkaan, ja he, jotka polttavat, polttavat paljon. Iällä ei ole merkitystä. (Swallow 2001, 108–109)

Sisukkuus, jota jopa itsepäisyydeksi kutsutaan, kuuluu suomalaiseen mentaliteettiin. Ideoita ja innovaatioita esiteltäessä suomalaiset suhtautuvat epäluuloisesti kaikkeen, mikä jollain tavalla muistuttaa markkinointikikkaa. Optimismia pidetään kevytkenkäisenä. Kokouksissa allekirjoitetaan muodolliset aiemmin tehdyt päätökset, eivätkä ne ole yleensä keskustelu- ja väittelytilaisuuksia. Suomessa vain uusimmissa yrityksissä ja nuorempien johtajien keskuudessa kannustetaan osallistuvaan tyyliin, kun taas vanhemmissa yrityksissä, perinteisten toimialojen parissa, osallistuvaa tyyliä pidetään populistisena ja tehottomana. Suomalainen keskustelutyyli koetaan usein ulkomaalaisten keskuudessa masentavana, sillä jokaisella on Suomessa oma vuoronsa puhua, ja toisia kuunnellaan loppuun saakka. Keskeytyksistä ei suomalaisessa liike-elämässä pidetä. Suomalaiseen tyyliin kuuluu puhua lyhyesti esittäen faktoja ja lukuja, ja esittää asia hillitysti ja rauhallisesti. (Mole 2003, 110.)

Kun suomalaisilta kysytään tyypillistä suomalaisuutta kuvaavaa asiaa, se on eittämättä sauna. Kun heiltä kysytään saunomisen sääntöjä, on vastaanotto ihmettelevä, sillä asiahan on luonnollinen ja peritty asia, jota ei tarvitse selitellä. Melkein kaikki suomalaiset lapset oppivat saunomaan pienestä pitäen, joten se ei tarvitse niin ollen sääntöjä. Mikä tuntuu niin

luonnolliselta heille, ei olekaan yhtäkkiä normaalia käyttäytymismallia ulkomaalaisille. (Gore 2007, 144.)

Suomalainen työkuulttuuri perustuu tasa-arvoisuuteen. Ahkeruus, omatoimisuus ja yksilöllisyys ovat sopivia adjektiiveja kuvailemaan työkuulttuuria. Työsuhteet ovat yleensä vakinaisia, vaikka lyhytaikaisiakin työsopimuksia on alettu tehdä. Osa-aikatyöt eivät ole Suomessa niin yleisiä kuin muualla Euroopassa. Sovituista työtehtävistä ja aikatauluista on pidettävä ehdottomasti huolta. Suomen kielen perusosaamista vaaditaan melkein kaikilla työpaikoilla, vaikka isommissa yrityksissä työkielenä olisi englanti. Työnantaja ratkaisee kuhunkin työtehtävään tarvittavan suomen kielen määrän. (Työministeriö 2008)

Suomessa teollisuusyrityksiä hallitsevat insinöörit ja johto on teknisesti orientoitunutta. Insinöörimentaliteetti näkyy organisaatioon suhtautumisessa täsmällisenä ja systemaattisena. Improvisointiin suhtaudutaan epäluuloisesti, sillä järjestelmiä ja menettelytapoja kunnioitetaan vahvasti. Helsingin ulkopuolelle sijoituksissa yrityksissä toimitaan yhteiskunnallisesti tiedostavassa, jopa isänmaallisessa hengessä. (Mole 2003, 108–109.)

4.2 Nigerianlaisuus

Koska noin 20 % kansainvälisistä liiketalouden (POBBA) tutkinto-opiskelijoista HAAGA-HELIAssa on Nigeriasta (Ahmaoja, R. 4.11.2008), vertaamme nigerialaista kulttuuria suomalaiseen kulttuuriin.

Nigeriassa asuu noin 140 miljoonaa ihmistä ja maan pinta-ala on noin kolme kertaa Suomen kokoinen, eli 923.768 km². Nigeria on Afrikan väkirikkain maa, jonka rajanaapureita ovat Benin, Kamerun, Tshad ja Niger. Kuvioista 4 käy ilmi Nigerian sijainti Afrikassa. Muslimeja väestöstä on noin 50 %, kristittyjä 40 % ja paikallisia uskontoja 10 %. (Wikipedia 2008) Nigerian pääkaupungista Abujasta Helsinkiin on matkaa 5858 kilometriä, eli 3640 mailia. (Travel Distance Calculator 2008)



Kuvio 4. Nigeria Afrikassa (Wikipedia 2008)

Nigerian virallinen kieli on englantia Nigerian oltua vuosikymmenien ajan englantilaisten hallinnon alaisuudessa. Toinen tärkeä syy viralliselle kielelle on se, että Nigeriassa on erittäin monta eri kieltä puhuvaa heimoa (noin 150 eri heimoa ja noin 250 etnistä ryhmää). Useimmat nigerilaiset puhuvat yhtä paikallista kieltä englannin kielen lisäksi. (Mikluha 1998, 340.)

Nigerilainen kulttuuri eroaa suomalaisesta kulttuurista, kuin yö eroaa päivästä. Nigeriassa kätellään sekä hyvästeltäessä että tavattaessa. On erittäin hävytöntä olla huomaamatta henkilöä, joka esimerkiksi tulee huoneeseen ja olla kättelemättä häntä. Nigeriassa, missä on useita eri heimoja, on myös useita eri alakulttuureita. Tervehtimistavat eroavat toisistaan. Nupe-heimon samanarvoiset miehet tervehtivät toisiaan kumartamalla hitaasti puolen minuutin tai jopa pidemmän ajan, hyvät tuttavat koskettelevat toistensa sormia, ja käsiä ojennetaan useita kertoja. Jorubat taas tervehtivät tärkeitä vieraita kättentaputuksin. Pohjois-Nigeriassa nyrkkiin suljettua kättä käytetään syvän ystävyyden merkiksi. Uskonnollisia, akateemisia, sotilaallisia ja perinteisten johtajien titteleitä kuuluu käyttää keskustelun aikana useita kertoja. Ystävät sinuttelevat toisiaan Nigeriassa, ja kun henkilö tunnetaan paremmin, voidaan hänelle puhuttaessa käyttää etunimeä. Puheen voi aloittaa kyselemällä kuulumisia perheestä, johon vastataan aina kohteliaasti ”hyvin”, vaikkei olotila olisi kummoinen. Nigerian teolliset saavutukset ja varsinkin tulevaisuuden kehityssuunnitelmat ovat hyviä keskustelunaiheita. Heimokysymyksistä ja politiikasta puhuminen eivät sovi ainakaan yleisiksi keskustelunaiheiksi Nigeriassa. (Mikluha 1998, 340–341)

Kulttuuriperinteisiin kuuluu sanallinen, oraalinen, perinne. Puhutulla sanalla on enemmän painoarvoa kuin kirjoitetulla. Nigerianlaiset pitävät puhumisesta ja he eivät arvosta itseään huonosti ilmaisevia ihmisiä, jotka ovat huolimattomia tai liian tuttavallisia. Puhevalmiita ja hymyileviä ihmisiä arvostetaan suuresti. Nigerianlaiset voivat itse aloittaa puhumisen, eivätkä he odota, että puheenavaus tehdään jonkun toisen aloitteesta. Kommunikointiprosessi on paljon henkilökeskeisempää Nigeriassa kuin Suomessa. Nigerianlaiset puhuvat ja väittelevät äänekkäästi, mikä saattaa tuntua suomalaisen mielestä riitelyltä, mutta on vain nigerialaisten tervettä keskustelua. Nigerianlaisessa kulttuurissa kielteistä vastausta ei anneta mielellään eikä nigerialaisia tai heidän maataan kuulu arvostella, eikä heitä saa kritisoida julkisesti. ”Minä tiedän” sanominen jatkuvasti on todella epäkohteliasta nigerialaiselle, koska ulkomaalaisen ei koskaan pidä puhua nigerialaiselle opettavaan sävyyn. Neuvotteluissa ulkomaalaisten kannattaa mieluummin kuunnella kuin puhua, koska perinteisen nigerialaisen asenteen mukanaan tietoa ei jaeta, sillä kaikki muut ovat kilpailijoita. Tarkkaan kuuntelu ja kiinnostuksen osoitus nigerialaista kohtaan ovat neuvotteluiden tärkeimpiä sääntöjä. (Mikluha 1998, 341–342)

Ulkomaalaisten mielestä nigerilaiset ovat erittäin äänekästä kansaa. Nigeriassa mikään ei laukaise jännitystä paremmin kuin makea nauru. Katseaika on pidempi kuin Suomessa, mutta alemman statuksen omaavalta pitempää katseluaikaa pidetään epäkunnioittavana. Vilkkuttamista ei suvaita tarjoilijan tai taksin kutsimiseen, sillä käden vilkkuttamien sormet ylöspäin on eleenä Nigeriassa vakava loukkaus. Varsinkin, jos käsi on lähellä toisen kasvoja. Samoin peukalon ja etusormen muodostama ympyrä, eli amerikkalaisten Ok-ele, on Nigeriassa loukkaavaa. Vasenta kättä pidetään ”epäpuhtaana” ja se on uskomuksen mukaan paha, joten sillä ei sovi syödä, antaa tai ottaa vastaan rahaa tai lahjaa. (Mikluha 1998, 341–342)

5 Tutkimuksen kulku

5.1 Tutkimusongelma

Tutkimusongelma syntyi toimeksiantajamme FACES työosuuskunnan halusta selvittää ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia Porvoossa ja Itä-Uudellamaalla. Tutkimuksen päätavoitteena oli kartoittaa Porvoon alueen yritysten asenteita ja suhtautumista ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisessä. Asiaa on aikaisemmin jo tutkittu, sillä Milan Bedlovic toteutti maaliskuussa 2007 FACESille kvantitatiivisen tutkimuksen, jossa hän lähetti 161 porvooolaiselle yritykselle kyselyn sisältäen 16 kysymystä. Vastausprosentiksi saatiin 16,15 %. Vastanneista yrityksistä 46 % oli palkannut aikaisemmin ulkomaalaisia kesätöihin, 42 % oli palkannut ulkomaalaisia osa-aikatoihin ja 38 % yrityksistä oli palkannut ulkomaalaisia täysipäiväisiin töihin. Kyselyyn vastanneista työnantajista 19 % kertoi, etteivät he olleet koskaan haastatelleet ulkomaalaisperäisiä työnhakijoita, vaikka olivatkin vastaanottaneet heidän hakemuksiaan. Noin neljäsosa vastanneista yrityksistä (23 %) vastasi, etteivät he olleet koskaan saaneet hakemuksia ulkomaalaisilta työnhakijoilta. (Bedlovic 2007, 46.) Milan Bedlovicin tutkimuksen rinnalle haluttiin saada kvalitatiivisen tutkimuksen kautta lisäarvoa.

Tutkimuksesta ei haluttu tehdä pelkästään yksipuolista, vaan haluttiin kuulla myös ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden ääntä. Haluttiin selvittää heidän mielikuvansa suomalaista työelämää kohtaan ja toiveista ja vaikeuksista suomalaisessa yhteiskunnassa. Koska meistä toinen on ulkomaalainen tutkinto-opiskelija HAAGA-HELIAssa, ja toisella on lähipiirissään kokemuksia työpaikan saamisen vaikeudesta suomen kielen puuttuessa, päätimme tarttua asiaan ja alkaa tutkia miten yritysten asenteet ja opiskelijoiden mielikuvat kohtaavat toisensa. Tutkimuksen tarkoituksena on haastatteluiden ja teoreettisen viitekehyksen avulla profiloida ulkomaalainen tutkinto-opiskelija, joka saa opintojensa ohella osa-aikaista työtä porvooolaisesta yrityksestä.

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja otanta

Tutkimus koostuu kahdesta tutkimusosasta, joista ensimmäiseksi perehdytään porvooolaisiin yrityksiin ja heidän asenteisiin ulkomaalaisiin tutkinto-opiskelijoihin työnhakijoina. Tutkimuksen kohteeksi valittiin palvelualan yritykset, sillä Porvoon työllisyysrakenteesta 61,1

% kaikista työpaikoista on palvelualan työpaikkoja. Tutkimusta varten haastateltiin 6 erilaista porvoolaista yritystä luottamuksella ja anonyymisti.

Toinen tutkimuskohde on HAAGA-HELIAssa opiskelevat kansainväliset tutkinto-opiskelijat, jotka etsivät töitä tai ovat jo löytäneet töitä rahoittaakseen elämisensä Porvoossa. Halusimme selvittää miten opiskelijat ovat suunnitelleet taloudellisen elämänsä. Jos heillä ei ole mahdollista saada taloudellista tukea opintoihinsa lähtömaasta, eikä vastaanottomasta, on heidän pakko vastata itse omista elämiskuluistaan. Jos sitten päätetään lähteä työelämään, herää useita kysymyksiä työtapakulttuurista ja työelämään astumisesta vieraalla maalla. Mihin työpaikkaan olisi mahdollisuus päästä? Miten asenteet ovat porvooolaisilla työnantajilla kohdallaan, -ymmärtävätkö he ulkomaisen työntekijän olevan enemmänkin rikkaus, kuin haitta? Molemminpuolinen yhteistyö olisi ensimmäinen askel myös tulevaisuuden organisaatioiden suunnitteluun, kun pohditaan, mistä saadaan ammattitaitoisia osaajia suurten sukupolvien jäädessä eläkkeelle.

Opiskelijoiden puolelta haastateltavia oli helppo löytää, sillä aihe on heille ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Opiskelijat halusivat saada äänensä kuuluviin ja auttaa meitä löytämään ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan ja porvooolaisen työnantajan kultainen keskitie. Otannaksi valittiin yksilö- ja ryhmähaastatteluja varten nigerialaiset opiskelijat (5 kappaletta), sillä heitä on paljon HAAGA-HELIA Porvoon yksikössä, ja kiinnostus Suomea kohtaan on todella suuri. Muita kansallisuuksia, kuten kiinalaisia (1) ja nepalilaisia (1) haastateltiin nigerialaisten rinnalle yksilöhaastatteluisia.

5.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä, koska se koettiin mielekkäimmäksi ja luotettavimmaksi menetelmäksi tutkimusta ajatellen, sillä haluttiin motivoida tutkimuksen kohderyhmää vastaamaan ja kertomaan avoimesti omista kokemuksistaan. Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista on se, että sen otanta on suhteellisen pieni verrattuna kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Kvalitatiivinen tutkimus suosii totuuksien etsimistä enemmän kuin todistaa jo olemassa olevia väitteitä. Haastattelut pyritään tekemään oikeissa tilanteissa, jotta saadaan tutkittavien ”ääni” kuuluviin ja näkökulma esille. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 160.)

Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle ominaisia piirteitä Eskolan ja Suorannan (1998, 15) mukaan ovat mm.

- aineistonkeruumenetelmä
- tutkittavien oma näkökulma
- harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta
- tutkijan asema ja
- narratiivisuus eli kertomuksellinen lähestymistapa.

Teemahaastattelu antaa keskustelulle vain aihepiirit, eikä valmiita vastausvaihtoehtoja, joten se ei sido haastattelijaa kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen leiriin. Aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysjärjestys voi muuttua tarpeen mukaan. Teemahaastatteluja varten on tehty teoreettisen kirjallisuuden pohjalta haastattelurunko, joka toimii haastattelun aikana iskusanamaisena muistilistana. Teema-alueiden on oltava niin väljiä, että se moninainen rikkaus, joka tutkittavaan ilmiöön yleensä sisältyy, paljastuisi mahdollisimman hyvin. Teema-alueiden pohjalta voi jatkaa ja syventää keskustelua niin pitkälle, kuin tutkimusresussit ja haastateltavan edellytykset ja kiinnostus sallivat. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48, 66–67.)

Yritysten teemahaastatteluihin valittiin seuraavat teemat:

- Taustatiedot ja FACES
- Hyvä suomalainen työntekijä
- Hyvä ulkomaalainen työntekijä
- Kulttuurienväliset erot – esim. työnantajan ja työntekijän välinen suhde
- Suomen kieli
- Sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan, perehdyttäminen työyhteisöön

Teemahaastattelun teemat valittiin teoriaviitekehyksen pohjalta. Ensimmäiseksi kysyttiin taustatietoa yrityksestä, mitä se tekee ja kuinka se toimii. Samalla halusimme tietää FACESin tunnettuudesta. Seuraavaksi päätettiin kysyä yleisesti, minkälaiset ovat hyvän suomalaisen työntekijän kriteerit. Haluttiin kuulla, minkälaiset vaatimukset työnantajilla on työnhakijoita kohtaan. Tämän teeman alla kysimme rekrytoinnin eri vaiheista ja mitä yritykset odottavat työnhakijalta. Hyvän ulkomaalaisen työntekijän kriteerejä kysyttiin jossakin vaiheessa haastattelua. Sillä yritettiin saada haastateltava kertomaan mahdollisista erikoisominaisuuksista, mitkä ulkomaisella työnhakijalla täytyy olla, jotta hän saisi paikan suomalaisen sijaan.

Kulttuurienväliset erot olivat kahdella tavalla pääteemana haastatteluissa. Ensimmäiseksi halusimme kuulla omakohtaisia kokemuksia ulkomaalaisen työnhakijan rekrytointitilanteista ja erilaisista kulttuurienvälisistä kohtaamisista haastattelutilanteissa. Toisena ala-aiheena olivat työpaikan kulttuurienväliset erot työtavoissa, aika käsitteestä, työmoraalista ja kaikesta, missä kulttuurienvälisiä eroja on kohdattu. Työnantajan ja työntekijän välinen suhde yhtenä alateemana perustui kulttuurienvälisiin eroihin.

Seuraavaksi haluttiin selvittää useiden eri tutkimusten tulosta ”suomenkielen tärkeyttä työpaikan saannissa”. Työnantajilta yritettiin kysyä neuvoa, kuinka paljon suomenkieltä tarvitaan, ja onko sellaisia mahdollisuuksia tarjolla ollenkaan, johon vasta maahantullut tutkinto-opiskelija voisi pyrkiä ensi töikseen. Halusimme selvittää, onko suomen kielen osaaminen ehdoton edellytys työnsaamiselle.

6 Porvoolaisten työnantajien näkemykset

Tässä kappaleessa puretaan porvoolaisille työnantajille tehdyt teemahaastattelut, joiden tuloksia peilataan teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, sillä otanta (6 yritystä) on ollut suhteellisen pieni kantajoukkoon verrattaessa, mutta tuloksia voidaan käsitellä suuntaa-antavina. Tutkimustuloksiin on voinut vaikuttaa esimerkiksi se, että toinen meistä haastattelijoista on ulkomaalainen tutkinto-opiskelija. Lisäluotettavuutta tutkimukseen on pyritty saamaan havainnoimisella (observation). Yritykset ovat toimialtaan palvelualan yrityksiä. Yhtenäistä kaikille haastateltaville yrityksille oli se, että he eivät tunteneet FACESia tarkemmin tai muistaneet kuulleensa FACESistä mitään. Moni haastateltavista oli kiinnostunut tietämään tarkemmin FACESin toiminnasta ja ilmoitti työosuuskunnan olevan hyvä asia. Haastateltavien yritysten työkielenä on suomi paitsi yhdessä paikassa, jossa painotettiin ruotsin kielen olevan suomen kielen ohella yhtä tärkeä osa yrityskulttuuria.

6.1 Hyvä työntekijä

Halusimme kysyä haastateltaviltamme yritysten rekrytointivastaavilta hyvän työntekijän kriteereistä ja mitkä asiat vaikuttavat jo rekrytointiprosessissa hyvän työntekijän tunnistamiseen. Henkilökohtaisella havainnoinnilla ja omakohtaisilla asenteilla on suuri merkitys toisen ihmisen arvioimisessa. Haastateltavat ikään kuin stereotypoivat hyvän työntekijän. Jos haastateltavalla on syntynyt mielikuva jonkinlaisesta henkilöstä, joka olisi juuri sopiva hänen tiimiinsä, voi toisenlaisella ihmisellä olla vaikeuksia ”hyväksi tyypiksi” pääsemiseksi. Teemahaastattelujen perusteella syntyi kuva, että suurimmassa osassa porvoolaisissa yrityksissä arvostetaan samantapaisia asioita. Hyvän työntekijän ominaisuuksia kartoittaessa samankaltaisia adjektiiveja mainittiin useimmissa yrityksissä. Esimiestaidot alaistenkin keskuudessa ovat nousseet pinnalle viime aikoina. Hyvän työntekijän täytyy opetella ryhmän yhteishengen luomista, johtamista, yrityksen edun mukaista käyttäytymistä ja haasteiden vastaanottoa avoimin mielin. Haastateltavien mielestä hyvän työntekijän tunnusmerkkeihin kuuluu:

- oikea asenne suhtautumisessa työhön
- työmoraali
- luotettavuus
- täsmällisyys

- ammattitaito
- rehellisyys

Nämä arvot ylittivät koulutuksen, kielitaidon, monipuoliset taidot, kyvyn suunnitella oman työajan käyttöä mahdollisimman hyvin ja oma-aloitteisuuden. Hyvän työntekijän erottaa huonosta työntekijästä halukkuus tehdä töitä ja toimia yrityksen arvojen mukaisesti. Seuraavaksi esitetään autenttisia kommentteja porvooolaisilta työnantajilta.

”Hyvä työntekijä on niinku mukana hommassa täysillä, sillä on oikea asenne työntekoa kohtaan, eli se niinku haluaa olla meillä töissä, ja luotetaan puoliin ja toisiin.”

”No, hyvä työntekijä tulee töihin, ku ollaan sovittu ja hän toimii oma-aloitteisesti ja nauttii siitä työstä. Hyvä työntekijä on ammattitaitoinen, työtäpelkäämätön, rebellinen ja rehti kaveri. Jos on jotain hommaa, hän kyllä tarttuu siihen heti, eikä kysele, että miksi tämä tehdään näin.”

”Hyvä työntekijä on hyvä esimies tai alainen. Varsinkin alaistaidot nousevat arvoon arvaamattomaan tänä päivänä. Tajuaa yrityksen strategian pääpainot ja pyrkii suuntaamaan omaa energiaa sen mukaan. Poukkoillakin saa, mutta jämerästi etenee.”

6.2 Hyvä ulkomaalainen työntekijä

Hyvän ulkomaalaisen työntekijän ominaisuuksia haluttiin kysyä mahdollisten erikoistaitojen takia, jotta saataisiin selville, mitkä olisivat sellaisia asioita, jotka vaikuttaisivat ulkomaalaisen ottamiseen töihin suomalaisen sijaan. Tämä kysymyksemme herätti hämmennystä haastateltavien keskuudessa. Kysymykseen ei joko haluttu vastata sen kummemmin, tai vastattiin, että suomalaisen ja ulkomaalaisen työntekijän pitää vain olla ammattitaitoinen. Toisin sanoen hyvän suomalaisen työntekijän ja hyvän ulkomaalaisen työntekijän välillä ei ole eroja. Eräs haastateltavistamme ottaisi mieluummin ulkomaalaisen töihin, koska hän haluaisi auttaa ulkomaalaista sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Eettiset arvot voivat vaikuttaa valinnan tekoon. Yritykseen, joka on jo aiemmin palkannut ulkomaalaisia työntekijöitä, on ulkomaalaisella tutkinto-opiskelijalla mahdollisesti helpompi pyrkiä töihin.

”Mitä, en minä ainakaan halua erotella, että onko suomalainen, vaiko ulkomaalainen työntekijä, niiden molempien täytyy olla samanlaisia, tai siis sama pätee tähän, ku siihenkin, minkälainen suomalainen hyvä työntekijä on.”

”Jos olisi sellainen tilanne, että suomalainen ja ulkomaalainen työnhakija olisivat samalla viivalla, niin minä ottaisin mieluummin sen ulkomaalaisen työntekijän, koska haluaisin auttaa sitä.”

”Ulkomaalainen työntekijä haluaa sopeutua suomalaiseen työyhteisöön, olla osa siitä, toimia yleisten sääntöjen mukaan ja olla halukas oppimaan myös suomalaisesta kulttuurista.”

”Ulkomaalainen työntekijän on kuullut puskaradion kautta mahdollisesta työpaikasta ja tulee itse rohkeasti hakemaan töitä.”

Yksi vastaajista kertoi kuitenkin, että ulkomaalaisen ja suomalaisen opiskelijan työpanostuksessa on koettu eroja. Suomalaiset tämänpäivän opiskelijat eivät ole kokeneet lamavuosia, ja heidän vanhemmillaan on enemmän rahaa käytettävissä avustukseen opiskelevia nuoria. Ulkomaalainen opiskelija arvostaa työnantajaa eri tavalla kuin suomalainen opiskelija, sillä ulkomaiselle opiskelijalle työnteko on välttämättömämpää. Suomalaista opiskelijaa haastateltavamme oli joutunut patistamaan työntekoon enemmän, kuin ulkomaalaista opiskelijaa.

6.3 Kulttuurienväliset erot

Kulttuurienväliset erot olivat temahaastettujen suosituin puheenaihe. Haastateltavat kertoivat mielellään erilaisista omakohtaisista kokemuksistaan. Työnantajan näkökulmasta nousi esiin työnantajan ja työntekijän välinen suhde. Työmoraali on ulkomaalaisella tutkinto-opiskelijalla paremmin kohdallaan kuin suomalaisella tutkinto-opiskelijalla, sillä ulkomaalainen osaa arvostaa työtänsä enemmän, koska se on hänelle välttämättömyys ja on kunnia tienata leipää perheelleen (tässä tapauksessa itselleen). Aika on kulttuurienvälinen eroavaisuus. Niinkuin esimerkiksi Mikluha (1998) mainitsi, suomalaiselle aika on rahaa, ja täsmälliyydestä on pidettävä kiinni. On erittäin tärkeää, että ulkomaalainen työntekijä omaksuu ainakin jonkun verran suomalaista kulttuuria, jotta sopeutuminen tapahtuisi kivuttomammin. On tärkeää, että valtakulttuurille tärkeät arvot ja normit ovat vähintään tiedostettuja.

Eräs haastateltavamme kertoi, että hän oli ollut tiimpäällikkönä eräässä yrityksessä ja yrityksen ulkomaalaiset miespuoliset henkilöt eivät olleet hyväksyneet häntä neuvonantajaksi. Puhelimessakin ulkomaalaiset työntekijät olivat halunneet yrityksen miespuolisen henkilön vastaamaan kysymyksiin, koska he eivät olleet kotimaassaan tottuneet siihen, että nainen voi olla ”korkeassa asemassa.”

Työnantajille oli erittäin tärkeää, että ulkomaalainen työntekijä sisästäisi täsmällisyyden ja olisi aina paikalla ajoissa. Myös yksityisyyden ja valtaetäisyyden merkitys korostui työpaikalla. Suomalaiseen kulttuuriin kun ei kuulu kosketella toisia tai seistä liian lähellä toista ihmistä. Kulttuurikoulutuksesta yrityksen sisällä oltiin kiinnostuneita, mutta ainakaan haastateltaviemme yrityksissä monikulttuurisuusosaamista ei oltu koulutuksen avulla lisätty. Ulkomaalaisten työntekijöiden halu tehdä hyvää työtä ja näyttää olevansa yritykselle eduksi ja erottua yksilönä ”massasta” olivat aiheita, joihin yrityksen olivat joskus törmänneet.

6.4 Suomen kieli

Suomen kieli on tärkeää, koska ollaan Suomessa, ja maassa puhutaan suurimmaksi osaksi suomea. Asiakkaat odottavat, että heitä palvellaan suomeksi, tai kun ollaan Porvoossa, niin myös ruotsin kielen perusteet on hallittava. Vaikka kaikki osaisivatkin englantia työyhteisössä, suomen kielellä kommunikointi on tärkeä osa työyhteisön yhtenäisyyttä, jolloin monimuotoinen työyhteisö on vielä kaukana tulevaisuudessa. Haastattelussa nousi esille suomen kielen olevan tärkeimpiä komponentteja rekrytoitaessa. Suomen kieltä odotettiin työnhakijalta yhtä paikkaa lukuunottamatta joka työhön, vaikkei työntekoon olisi tarvittu edes sanallista viestintää. Kielen tärkeys nousi todella korkealle ylittäen edellä mainitut hyvän työntekijän ominaisuudet, vaikkei sitä oltu mainittu kertaakaan haastatteluiden aikana ennen kuin päästiin tähän teemaan käsiksi. Suomen kielen tärkeyttä pidettiin mahdollisesti itsestään selvyyttenä.

Ainoastaan yksi haastateltavistamme yrityksistä kertoi, ettei suomen kielen osaaminen ole välttämättömyys työn saannille. Yritys työllistää useita eri kansallisuuksia. Haastateltava kertoi että yrityksessä puhutaan jonkin verran englantia uusille tulokkaille ja vaikka ohjeet ovat suomeksi, niin niistä autetaan parhaan mukaan selvitymään. Eräässä yrityksessä kerrottiin, että suomen kielen osaaminen on turvallisuuskysymys, koska kaikki ohjeet ja tiedot olisivat suomen kielellä. Työvälineiden väärinkäyttö aiheuttaisi suuria vahinkoja.

”Työyhteisön yhteinen kieli on suomi, vaikka yritys olisikin kansainvälinen. Työyhteisössä on tärkeää, että on yhteinen ja sama kieli. Englannin kieltä voidaan käyttää työasioihin, mutta sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen tarvitaan varmasti suomen kieltä.”

”Ei ihmiset ole vielä tottuneet käyttämään vierasta kieltä, siinä on vielä paljon totuteltavaa.”

”Jos ollaan Suomessa, niin täällä tarvitaan maan kieltä. Ethän sinäkään mene sinne Itävaltaan ja yritä pärjätä suomen kielellä, eli se toimii niinkuin vastakkainkin.”

6.5 Sopeutuminen, perehdyttäminen

Sopeutumisesta ja perehdyttämisestä ei monellakaan haastateltavista ollut tietoa. Sopeutumisen odotettiin tapahtuvan automaattisesti ilman järjestelyjä, jos ulkomaalainen tutkinto-opiskelija oli jo ollut Suomessa jonkin aikaa. Jos yritys palkkasi ulkomailta esimerkiksi sellaisia ammattitaitoisia ihmisiä, joita ei löydy tarpeeksi Suomesta, kuten sairaanhoitajia tai rakennusalan ammattilaisia, heille perehdytys ja sopeutuminen oli isompi prosessi. Ulkomaalaisesta työvoimasta ei haeta vain hetkellistä apua, vaan sitä on tarkoitus kehittää pitkäjänteisesti. Kerrottiin, että jos ulkomaalainen varta vasten haetaan ulkomailta töihin Suomeen, on hänelle järjestettävä kaikki valmiiksi maahan muuttoa varten. Asunto, lentoliput, työluvut ja muut tärkeät asiat järjestetään ennen henkilön maahantuloa. Kun hän saapuu Suomeen, hänet viedään työpaikallensa tutustumaan ja häntä perehdytetään työhön ja kulttuuriin ja siihen käytetään enemmän aikaa, kun suomalaisen perehdyttämiseen. Ulkomaalaisen työntekijän täytyy tuntea itsenä kotoisaksi ja saada mahdollisuus myös perheensä kotouttamiseen. Todettiin, että siinä on iso ero, onko jo Suomessa jonkun toisen asian takia kuin työ. Jos henkilö, eli tässä tapauksessa ulkomaalainen tutkinto-opiskelija on saapunut Suomeen opiskelu pääasianaan, ajateltiin, että perehdyttäminen työhön onnistuisi samalla tavalla kuin suomalaisen henkilön. Todettiin, että ulkomaalainen tutkinto-opiskelija olisi jo sopeutunut maahan, saanut ensikosketuksen Suomeen ja kulttuuriin hän pääsisi mukaan oltuaan jonkin ajan työssä. Koulutusohjelmalla ja opettajalla olisi suurempi vastuu henkilön perehdyttämisestä ja sopeutumisesta Suomeen kuin työnantajalla. Teemahaastattelussa selvisi, että on ihan eri asia olla opiskelija Suomessa kuin tulla valmiin työn perässä Suomeen. Kun osa-aikatyöt eivät ole niin yleisiä Suomessa kuin muualla Euroopassa, on opiskelijalla, sekä suomalaisella että ulkomaalaisella, vaikeampi löytää sopivaa työtä kuin sellaisen henkilön, joka voisi sitoutua tekemään työtä missä vain ja milloin vain.

Eräs haastateltavistamme, joka on palkannut ulkomaalaisen työntekijän (opiskelijan), on kokenut, että perehdyttäminen on tapahtunut käden käänteessä, eikä siitä ole ollut hänelle yhtään vaivaa. Hänen mielestään sopeutuminen puolin ja toisin oli ollut helppoa varsinkin kun ulkomaalainen puhui suomea. Haastateltava kertoi, että ulkomaalainen työntekijä oli ollut aina hyvin ahkera, tunnollinen ja oma-aloitteinen. Hänelle oli uskallettu antaa tärkeitäkin tehtäviä, eikä hän ollut koskaan sanonut vastaan työnantajalle. Jos perehdyttäminen olisi tapahtunut esimerkiksi englannin kielellä, hän olisi kokenut sen vaikeammaksi itselleen, koska on ujo käyttämään vieraita kieliä. Hänellä oli kokemusta vain yhdestä ulkomaalaisesta työntekijästä. Kysytyämme, olisiko hän valmis ottamaan muita ulkomaalaisia töihin, hänen vastauksensa oli melko positiivinen. ”*No mikä ettei.*”

”Meidän firman arvoihin kuuluu eettisyys ennen kaikkea. Kun haemme ulkomaalaisia työntekijöitä, on erittäin tärkeää olla hänelle tukena ja turvana kaikissa mahdollisissa kysymyksissä. On tärkeää, että hän viihtyy Suomessa ja saa ehkä tuotua perheensäkin mukaan, jolloin sopeuttaminen tai kotouttaminen on tapahtunut mahdollisimman hyvin.”

”Perehdyttäminen vie aikaa. Henkilöstä riipuen, kuinka kauan. Jos hän on avoin ja hänellä itsellään kiinnostaa ottaa selvää yrityksen tavoista, se sopeutuminen puoliin ja toisiin tapahtuu nopeasti.”

”Kansainvälisessä” yrityksessämme (yritys työllistää useiden eri maiden kansalaisia) haastateltavamme kertoi perehdytyksen tapahtuvan siten, että uusi työntekijä menee toisen, mieluiten samaa kieltä äidinkielenään puhuvan, työntekijän mukaan työalueelle, jotta hän saa opastuksen äidinkielellään. Toiset työalueet ovat vaikeampia kuin toiset, joten ne tuottavat samanlaisia vaikeuksia sekä suomalaiselle että ulkomaalaiselle työntekijälle. Myös työrytmiin sopeutuminen vaatii sitkeyttä ja totuttelua, eikä se sovi kaikille. Eräessä yrityksessä sanottiin, että työ opettaa ihmistä, asenteet olisivat se ratkaiseva tekijä. Pitkäaikainen työpaikka olisi kaikkein paras vaihtoehto ulkomaalaiselle työntekijälle, jolloin perehdyttämiselle saataisiin niin sanotusti vastinetta.

Sopeuttaminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja perehdyttäminen työyhteisöön nousi erään työnantajan puolelta erittäin tärkeäksi keskustelunaiheeksi, sillä työntekijän hyvinvointi oli heidän yritykselleen ”yrityskulttuuriin kuuluvan eettisyyden a ja o”:

6.6 Pohdintaa

Yrityshaastatteluihin oli vaikea saada ihmisiä suostumaan. Joihinkin yrityksiin emme saaneet haastattelu-aikaa ollenkaan, sillä he eivät olleet kiinnostuneita meidän tutkimuksestamme. Kun haastattelimme ihmisiä, joidenkin kanssa oli helppo keskustella ja haastattelut kestivät yli tunnin ajan. Haastateltavat suhtautuivat meihin eri tavoilla. Parhaimmillaan haastattelu sujui sellaisissa tilanteissa, joissa haastateltavamme oli varannut aikaa ja halusi keskustella ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisestä. Jotkut haastateltavat henkilöt olivat niukkasanaisempia ja emme tieneet, voimmeko kysyä lisäkysymyksiä vai pitäisikö meidän lähteä pois.

Tämä aihe on todella arka, vaikkakin ajankohtainen. Yrityshaastattelussa kannatettiin ulkomaalaisen ja suomalaisen opiskelijan samalle lähtöviivalle asettamista työnhaussa. Todettiin esimerkiksi, että ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille on annettava samanlaiset mahdollisuudet kuin suomalaisillekin opiskelijoille työllistyä opiskeluidensa ohella. Tutkimuksessamme korostui suomen kielen tärkeys, mikä on ollut tiedossa jo aikaisemmin. Myös suomalaisten ja ulkomaalaisten välinen yhteistyö, kädestä pitäen opetus ja suomalaiseen työ- ja tapakulttuuriin perehdyttäminen entistä enemmän on toivottavaa yritysten mielestä.

Tutkimuksemme pohjalta ehdottaisimme, että FACES työosuuskunnan tunnettavuutta lisättäisiin Porvoossa ja miksei muuallakin koko Uudenmaan alueella, sillä haastateltavat eivät tunteneet FACESia entuudestaan. FACES voisi esimerkiksi järjestää lehdistötilaisuuden, yrittäjältoja, kampanjailtoja tai muita tapahtumia markkinoinnin editämiskeinoja apuna käyttäen. Tiedottaminen ja ulkomaalaisten ja suomalaisten yhteistyö olisi erittäin tärkeää tulevaisuutta ajatellen. Työssä tapahtuva oppiminen ja intergraatio suomalaiseen yhteiskuntaan on yksi tärkeimmistä teroitettavista asioista, joista pitäisi puhua yritysten kanssa.

Melkein kaikkien haastateltavien porvoolaisten yritysten toiveena oli ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan, mutta muutamissa paikoissa kannatettiin myös assimilaatiota, eli ”suomalaistumista”, toisin sanoen oman kulttuuridentiteetin poisriisumista, ja suomalaiseen yhteiskuntaa sulautumista. Kuten Ulkoasiainministeriö (2008) toteaa, kun ulkomaalainen tutkinto-opiskelija oppii kielen, hallitsee yhteiset säännöt ja tavat, on integroituminen työyhteisöön helpompaa.

Bartlettin (2003) mainitsemat monokronisen kulttuurin ominaisuudet korostuivat yritysshaastattelussa. Ominaisuudet peilasivat porvoolaisten yritysten arvostamia hyvän

työntekijän ominaisuuksia, kuten täsmällisyyttä, aikataulujen noudattamista, yhteen asiaan keskittymistä ja työkeskeisyyttä.

7 Ulkomaalaisten opiskelijoiden mielikuvat

Tässä kappaleessa perehdytään ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden mielikuviiin. Teemahaastattelun runko on sama kuin yrityksille. Haastattelutilanteet poikkeavat yrityshaastatteluista merkittävästi. Yrityshaastattelut olivat enemmän virallisia suomalaisen tapaan tehtyjä, joissa ei puhuttu enempää kuin tarvittiin. Opiskelijoiden kanssa käydyt keskustelut ovat olleet luottamuksellisia, kuten yrityshaastattelutkin.

7.1 Hyvä työntekijä

Tämä kysymys heitettiin teemana ilmaan hyvän työntekijän profiloimisen kannalta. Koska kysymyksessä oli potentiaalinen hyvä työntekijä, kysyttiin samalla myös hyvän työnantajan ominaisuuksia. Hyvän työntekijän ominaisuuksiin kuuluu tutkinto-opiskelijoiden mielestä

- työnantajan kunnioittaminen
- asiakkaiden kunnioittaminen
- ajassa oleminen
- luottamus

Hyvän työnantajan erottaa seuraavista ominaisuuksista:

- yhdenvertainen kohtelu kaikkia työntekijöitä kohtaan
- ammattilaisuus, omista virheistä oppiminen
- henkilökohtainen johtaminen
- hyvä luonne ja ystävällisyys

Teemahaastattelujen perusteella hyvän työntekijän tärkeimpiin ominaisuuksiin kuuluu kunnioittaminen. Ajan merkitys ja sen noudattamisen tärkeys oli opittu asia, jota haluttiin kunnioittaa, kun oltiin Suomessa. Kuten työnantajienkin mielestä, opiskelijat kertoivat luottamuksen olevan tärkeä asia. Hyvä työnantaja on ammattilainen, joka oppii omista virheistään. Hän kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti, maksaa suomalaiselle ja ulkomaalaiselle saman verran palkkaa, ei suosi jotakin tiettyä ryhmää, antaa ulkomaalaiselle opiskelijallekin mahdollisuuden päästä tekemään tärkeää työtä, ja on ystävällinen ja antaa henkilökohtaista ohjausta työntekijälle.

7.2 Kulttuurienväliset erot

Kulttuureissa oli enemmän eroavaisuuksia kuin samanlaisuuksia. Kulttuurienvälisiä yhteentörmäyksiä on tapahtunut usein. Alkoholin käyttöön ja tupakoimiseen on kiinnitetty erityisen paljon huomioita. Työelämässä kulttuurienvälisiä eroja ei erikoisemmin osattu erotella, sillä opiskelijat olivat olleet vasta vähän aikaa työelämässä, tai etsivät töitä. Suomalaiseen kulttuuriin yleisesti suhtauduttiin eriävin mielipitein.

”Jos joku on joskus juonut liikaa, ja aiheuttaa hämminkiä, häntä ei muisteta enää seuraavana päivänä. Kotimaassa samaan paikkaan ei enää mennä, koska häpeäkynnys on niin suuri. Suomalaiset eivät puhu, paitsi kun ovat humalassa. Haluamme saada ystäviä Suomesta. Jos suomalaiset ovat humalassa, heidän kanssa voi pitää hauskaa ja he ovat ystäviämme. Seuraavana päivänä ollaan niinkuin ei oltaiskaan. He eivät muista meitä enää. Kotimaassanikin juodaan paljon alkoholia, mutta siellä juodaan vahvaa alkoholia. Suomalainen menee pienestä määrästä jo humalaan ja alkaa horjua.”

”Suomalaisessa yhteiskunnassa ei pidetä huolta toisten asioista. Tuollakin pihalla on aina pieniä lapsia juomassa alkoholia ja polttamassa tupakkaa. Meillä ei kadulla edes polteta tupakkaa, toimistoissa kyllä ja silloin kun istutaan raubassa, tai sitten salassa. Mikseivät vanhemmat huolehdi lapsistaan, etteivät he polta tuolla pihalla tupakkaa.”

”Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia Suomessa. Nigeriassa on eri arvoisia ihmisiä. Jos sinulla on rahaa, olet jonkun poika, sinä olet parempi ihminen. Rikkailla on mahdollisuus käydä koulua, opiskella jossain yli sadasta Nigerian yliopistosta. Suomessa kaikilla on samanlaiset mahdollisuudet pyrkiä yliopistoon tai ammattikorkeakouluun. Puolet maailman valkoisista hyväksyy mustat, puolet ei. Nigeriassa valkoinen ihminen on arvokas. Jos valkoinen ihminen olisi saman koulutuksen ja työkokemuksen omaava, kuin musta hänet otettaisiin sielläkin töihin ennen mustaa.”

”Kulttuuri on niin erilaista kuin meillä. Ujous on negatiivinen asia Suomessa. Itsenäisyys on positiivista, kaikki ovat vastuussa omista tekemisistään. Lapset muuttavat pois kotoaan nuorina. He eivät ole riippuvaisia vanhemmistaan taloudellisesti. Suomalaiset ovat melko masentuneita. Oman maani asukkaat ovat kovia tekemään töitä vaikka heillä ei ole toivoa.”

”Suomalaisilla on vähän aikaa. Kellosta aina katsotaan, milloin on sopiva rako. On olemassa oikea aika, ja nigerialainen aika. Jos esitys alkaa kahdelta, se on noin viideltä nigerialaisten aikaa. Ei sitä ole niin suunniteltu.”

Kotimaassaan eräät haastateltavamme eivät voisi tehdä sellaisia töitä, mitä he tekevät mielellään Suomessa. Se johtuu kulttuurinvälisestä kuilusta, sillä heidän kotimaassaan vain ”uneducated and poor people” tekevät esimerkiksi tiskaajan töitä. Heidän mielestään on hienoa, että Suomessa kaikki ovat samalla tasolla, ja ettei ole häpeä tehdä palvelusalan suoritustason töitä, sillä kaikki voivat tehdä niitä.

7.3 Suomen kieli

Suomen kieli jakoi mielipiteitä. Eräs haastateltavista totesi suomen kielen olevan helppoa, hän ihmetteli miksi sitä aina sanotaan niin vaikeaksi. Hän on ollut Suomessa yhden vuoden ajan ja puhuu erittäin hyvää suomen kieltä. Motivaatio suomen kielen opiskelua kohtaan vaihteli suuresti. Erään mielestä suomen kieltä tarvitsee, jotta saadaan ystäviä, toinen vastasi kiinnostuksen erästä tiettyä henkilöä, joka ei osannut englantia, kohtaan olleen motivaatio kielen harjoitteluun. Kaikkien mielestä kuitenkin suomen kielen opettelu oli tärkeää yhteiskuntaan integroitumisen kannalta. Suomen kielen kurssia HAAGA-HELIAssa pidettiin erittäin tärkeänä ja kurssia toivottiin hiukan muutettavaksi. Esitettiin, että kurssia saisi olla useammin ja aina pari tuntia kerrallaan. Toivottiin mahdollisimman innostunutta ohjausta suomen kielen harjoitteluun. Erittäin suuri toive oli suomalaisten osallistuminen kielen opetukseen esimerkiksi jokapäiväisen harjoittelun kannalta.

”Suomenkieli on erilaista. Kun sitä puhutaan, se kuulostaa niin nopealta.”

”Aloin puhua englantia eräälle naapurilleni, ja hän ei koskaan vastannut minulle mitään. Sen takia päätin, että minun on opittava suomea.”

”Työpaikallani minulle kyllä laitetaan englannin kielisiä viestejä, jotta ymmärrän varmasti, mitä pitää tehdä.”

”Työhaastatteluni meni oikein hyvin, ja olisin saanut paikan, mutta sitten minulta kysyttiin, osaanko suomea. Vastasin että pitäisikö minun sen tiskikoneen kanssa puhua suomea, sillä hain tiskariksi.”

7.4 Sopetuminen ja perehdyttäminen

Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat ovat sopeutuneet hyvin uuteen asuinympäristöönsä. He toivoivat enemmän kontakteja suomalaisiin ja toivoivat pääsevänsä osallisiksi uusiin ryhmiin. Perehdyttäminen oli tapahtunut heidän uusissa työpaikoissaan ihan ystävällisesti ja asiallisesti ja heitä oli neuvottu tarpeeksi. Sopeutuminen uuteen kulttuuriin oli ollut erälle haastateltavallamme vaikea asia. Kuten yllä jo mainittiin, kulttuurien väliset erot olivat niin isot, että sopeutuminen oli ottanut oman aikansa. Eräs haastateltavistamme kertoi kohdanneensa syrjintää ihonvärinsä takia. Erään suomen kielellä restonomiksi opiskelevan ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan tarina menee näin:

”Menin hakemaan tarjoilijan paikkaa. Olen kotimaassani käynyt jo yliopiston ja minulla on 15 vuoden kokemus ravintolavastaavana. Minä menin suomalaisen ystäväni kanssa molemmat sinne haastatteluun. No se oli semmoinen homma sitten, että me mentiin eri huoneisiin. Molempia haastateltiin erikseen. Minulle annettiin seitsemän sivuinen haastattelulomake, jossa oli monenlaisia kysymyksiä. Minun piti vastata esimerkiksi kysymykseen Suomen ulkoministeristä. Koska olen kiinnostunut politiikasta, luettelin kaikkien Suomen ministereiden nimet leikilläni siihen paperiin. Sitten siinä kysyttiin missä Kimi Räikkönen ajaa. Kaikkea mahdollista Suomen maasta, ja minä vastasin kaikkiin. No sitten suomalaisen ystäväni ei ollut tarvinnut vastata sellaisiin kysymyksiin ollenkaan. Hän sai heti paikan, hän aloitti melkein heti kaupan kassalla, ja minulle sanottiin etten ole sopiva heidän firmaansa.”

Toinen haastateltavista, joka on ollut vähemmän aikaa maassa, mutta osaa jo suomen kieltä kertoi seuraavaa:

”Kyllä minun vanhassa työpaikassani pomo oli kaikista mukavin. Siellä oli kuitenkin aika tylsää olla töissä, koska sesonki aika oli jo loppunut. Meillä ei ollut oikein mitään tekemistä, mutta me kuunneltiin musiikkia. Hän kohteli minua aina ystävällisesti”

Haastateltavien keskuudessa on koettu, että integroituminen valtaväestöön on joskus ollut vaikeaa. Koulussa erimaalaisten ryhmittäminen on koettu hankalaksi, sillä ”joukkoon mukaan pääseminen” eri kulttuuritaustoista on ollut haastavaa ja syrjäytymisen vaara on olemassa. Suomeen on tultu opiskelemaan, koska täällä on rauhallista ja opiskelu on ilmaista. Opiskelumahdollisuuksista on kuultu tuttujen kautta. Omaa maata verrattaessa Suomeen tuli ilmi esimerkiksi, että omassa maassa tapahtuu enemmän (on enemmän ”elämää” kuin hiljaisessa Suomessa), mutta Suomessa asiat on järjestetty paremmin. Suomalaista koulutusta arvostetaan kovasti, mutta lähettäessä kotimaasta Suomeen opiskelemaan englannin kielellä ei tiedetty, että esimerkiksi kaikilla työpaikoilla ei pärjätä ilman suomen kieltä.

7.5 Pohdintaa

Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden haastatteluiden purkaminen tuntui vaikealta. Tuntui, että petämme heidän luottamuksensa, sillä heidän luottamuksensa ansaitseminen oli vaatinut paljon aikaa ja useita kommikaatiotilanteita. Tämän asian takia mietimme opinnäytetyömme tarkoitusta ja miksi lähdimme tekemään opinnäytetyötä tästä aiheesta. Aihe on meistä tärkeä ja tulevaisuudessa, kun ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrää aiotaan kaksinkertaistaa, on tärkeä kuunnella ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita. Hyvän tutkijan periaatteisiin kuuluu aiheen käsitteleminen objektiivisesti. Empaattinen käsittelytapa aihetta kohtaan vie tahtomattaan tuloksia omakohtaisten kokemusten suuntaan, mikä voi antaa vääristyneen kuvan tuloksia analysoitaessa. Tässä esimerkiksi ote tuntemuksistamme ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita haastateltaessamme ryhmähaastattelutilanteesta:

Istumme opiskelijoiden kanssa huoneessa. Ensimmäiseksi tuijotamme toisiamme silmiin. Eräs opiskelijoista sivelee sormellaan kättänsä tarkoittaen ihonsa värinsä olevan musta. Sinä olet valkoinen. Sinä olet erilainen. Meitä istuu täällä useita eri kansallisuuksia, kaikki yhdessä, kaikki erikseen. Olemme kokoontuneet yhteen useaan kertaan. Luottamus on tärkeää. Heillä kotimaissaan ei luoteta keneenkään. Ei meilläkään. Välimatka on pitkä, mutta se lyhenee. Olemme kristittyjä. Olemme muslimeja. Meillä kaikilla on yksi Jumala. Hänen nimensä on Jumala, hänen nimensä on Allah. Uskonto on tärkeä osa elämää. Teillä ja meillä.

8 Johtopäätökset

Tutkimuksemme pääongelmana oli selvittää porvoolaisten yritysten asenteita ja suhtautumista ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita kohtaan työnhakijoina. Taustana tutkimuksellemme keskityimme kulttuurikirjallisuuteen, maahanmuuttopolitiikkaan, sekä yleiseen kirjallisuuteen ulkomaalaisten työllistymisestä Suomessa. Tueksi omaa tutkimustamme varten tutustuimme maahanmuuttajista kertoviin artikkeleihin, Minna Söderqvistin asennetutkimukseen ”Ulkomaalaiset työnantajan silmin”, kulttuurintutkimukseen ja Mustalaistutkimukseen. Seppo Paanasen tutkimus ”Suomalaisuuden armoilla, Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu” vuodelta 1999 oli varsin opettavainen kirja luettavaksi.

Tähän tutkimukseen käytettiin paljon aikaa ja vaivaa mahdollisimman monipuolisen aineiston keräämiseen, mikä oli joskus todella rankkaa, koska haastateltavista yritettiin saada mahdollisimman paljon irti. Tiedonkeruumenetelmät teemahaastattelut, yksilöllisesti ja ryhmässä, ja osallistuva havainnointi antoivat mahdollisuuden saada pintaraapaisua tutkimuksen tuloksia varten. Koimme vaikeana joissakin haastattelutilanteissa saada ihmisiä puhumaan rehellisesti omista tuntemuksistaan. Jotkut haastateltavistamme halusivat antaa itsestään vain hyvän yhteiskuntakelpoisen ihmisen kuvan, mikä vaikutti varmastikin tutkimustuloksiimme. Jälkeenpäin mietimme, olisivatko sähköpostilla tai postitse tehtävät haastattelut antaneet meille erilaisempia vastauksia kuin mitä henkilökohtaisesti saimme. Vai valitsimmeko väärät yritykset, vai olisiko jotakin asiaa pitänyt kysyä toisin?

Tutkimuksemme osoitti, että ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita kohtaan ihmisinä ei ole kenelläkään mitään vastaan, mutta ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden täytyy yrittää sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan ja valtakulttuuriin. Tutkimuksessamme nousi melko näkyvästi esiin, ”etten minä, mutta kun nuo naapurit, eivät ole tottuneet ulkomaalaisiin.” Suomalaisilla tulee olemaan kova totuttelun paikka ja hyväksymistä ja toisen ihmisen kunnioittamista täytyy vielä kovasti harjoitella. Porvoolaiset yritykset haluavat sellaisia työntekijöitä, jotka osaavat puhua ainakin auttavasti suomen kieltä, mieluiten erittäin hyvin, ovat työtä pelkäämättömiä, arvostavat työnantajaansa ja sopeutuvat itse nopeasti työyhteisöön.

Tutkimuksemme tarkoituksena oli profiloida hyvä ulkomaalainen työntekijä. Se osottautui yllättävän vaikeaksi, sillä kaikki ihmiset ovat yksilöitä ja erilaisia kulttuuritaustastaan johtuen. Ovathan saman kulttuuritaustan omaavatkin ihmiset ovat erilaisia. Opinnäytetyön lopussa kuvailtuun profiliin olemme yhdistäneet kaikki haastatteluissamme esille nousseet ehdotukset ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta oppimamme asiat, millainen on hyvä (ulkomaalainen)

työntekijä, jota arvostetaan porvooolaisissa yrityksissä. Profiiliista voisi olla hyötyä myös suomalaiselle työntekijälle, sillä esille nousseet asiat eivät välttämättä ole heilläkään aina hallussa.

Opinnäytetyöprosessi oli todella haastava. Etenimme kovalla vauhdilla eteenpäin opinnäytetyössämme. Haastattelut purettiin ja analysoitiin välittömästi ja tarkasteltiin uuden tiedon saamista. Koska meillä opinnäytetyön tekijöillä on jo toisistaan poikkeavat kulttuuritavat, opittiin yhteistyön tekemisestä paljon uutta. Kumpikin meistä koki oppineensa tiimityöskentelyä, erilaisia työskentelytapoja, oman ajankäytön suunnittelua, yleistietoa ja stressinsietokykyä. Opinnäytetyöprosessi kasvatti meitä ihmisinä ja jos joskus vielä teemme toisen opinnäytetyön, suunnitteleme sen tekemisen eri tavoin ja emme valitse aihetta, joka koskettaa meitä omakohtaisesti.

8.1 Kehitysehdotuksia

Tähän on kerätty muutamia kehitysehdotuksia monikulttuurisen Porvoon mahdollistamiseksi. Kehitysehdotukset pohjautuvat lukemaamme, kuulemaamme, kokemaamme ja omiin pohdintoihimme. Kehitysehdotukset voisivat tukea FACESin tunnettuuden lisäämistä ja sen verkostoitumista eri tahojen kanssa. Koska monikulttuurisuus työpaikoilla on hieman arka, mutta erittäin ajankohtainen aihe, täytyy siitä puhua enemmän. Tarvitaan (positiivista) julkisuutta ja tietoa ihmisille, alaisista esimiehiin.

FACESiin voitaisiin perustaa (Internet) **foorumi**, johon kerättäisiin kaikkien työllistyneiden ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kokemuksia suomalaisilta työmarkkinoilla uusia opiskelijoita varten. Siihen kerättäisiin tietoa mm.

- rekrytointiprosessista, miten työpaikkaan päästiin, uusien työntekijöiden tarpeesta työpaikalla
- yrityksen tapakulttuurista, arvoista, käyttäytymismalleista
- yrityksen toimintamallista, työnantajan ja työntekijän näkökulmasta

Foorumin tarkoituksena olisi helpottaa opiskelijoiden työllistymistä. Foorumi voisi toimia samalla tavalla kuin työharjoittelupalaute Blackboardissa. Foorumiin voitaisiin kerätä faktatietoa yrityksistä ja opiskelijan henkilökohtaisten kokemusten kautta saatua tietoa. Jos opiskelija on esimerkiksi töissä paikassa X, hän kertoo siitä kaiken sen, mikä on vaikuttanut juuri hänen työllistymiseensä kyseisessä yrityksessä.

Yrityksiä voisi kutsua monikulttuurisuuskoulutukseen. **Monikulttuurisuuskoulutus** voitaisiin järjestää **konferenssina** esimerkiksi POINT- ja/tai POMO-talon opiskelijoiden toimesta. Tarkoituksena olisi tutustuttaa porvooolaisia työnantajia ulkomaalaisiin tutkinto-opiskelijoihin. Työnantajat voisivat kertoa omista kokemuksistaan, ja tutkinto-opiskelijat voisivat tarjota heille omaa osaamistaan. Konferenssissa järjestettäisiin pienryhmäkeskusteluja ja luentoja. Porvooolaiselle yritykselle voitaisiin tehdä projektityönä **kampanja**, jonka tuloksia esiteltäisiin seminaarissa mahdollisimman **ammattimaisin ottein**. Työnantajat saisivat tietoa kouluksessa mm.

- eri kulttuureista
- erilaisista työntekijäresursseista, minkälaista osaamista on tarjolla
- mitä **hyötyä yritykselle** olisi **monikulttuurisesta työyhteisöstä**

Samalla koulutuksessa voitaisiin jakaa kokemuksia, tehdä kehitysehdotuksia, verkostoitua muiden yritysten kanssa ja tehdä tiiviimmin yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja eri sektoreiden kanssa. Monikulttuurisuuskoulutuksen mallina voitaisiin käyttää esimerkiksi Maaseudun sivistysliiton järjestämää monikulttuurisuuskoulutusta, jonka tavoitteena on painottaa moninaisuuden olevan voimavara ja korostaa erilaisten yksilöiden vahvuuksia. Tavoitteena koulutukselle on jokaisen osallistujan henkilökohtainen oppimis- ja muutosprosessi. Koulutuksessa käsitellään maahanmuuttajuutta, rasismia, kulttuurien kohtaamista ja erilaisuusosaamista. (Maaseudun sivistysliitto2008)

Voitaisiin järjestää **hyväntekeväisyysstempaus**, johon sekä suomalaiset että ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat, vaihto-opiskelijat ja opettajat osallistuisivat. Hyväntekeväisyysstempaus voitaisiin järjestää esimerkiksi vanhainkodeissa, sairaaloissa tai palvelutaloissa. Sosiaalisella hyväntekeväisyysstempauksella olisi mahdollista saada **positiivista julkisuutta** ja esimerkiksi opiskelijoita voisi päästä osa-aikatöihin tätä kautta. Ihmiset **tottuisivat näkemään ulkomaalaisia** ja **uskaltauisivat juttusille** heidän kanssaan, kun näkevät ja **kokevat heidän tekemän hyvää suomalaiselle yhteiskunnalle**.

Ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille voitaisiin tarjota mahdollisuutta osallistua esimerkiksi työvoimatoimiston maahanmuuttajille tarkoitettulle kurssille. Voitaisiin tehdä **yhteistyötä** eri **monimuotoisuushankkeiden** kanssa, joita järjestetään maahanmuuttajien kotouttamisen edistämiseksi.

Voitaisiin järjestää **”Unelmien työpaikka”-päivä**, johon kerättäisiin yrityksiä koko Uudenmaan alueelta. Tutkinto-opiskelija miettisi ja kuvailisi hyvin tarkasti, minkälainen olisi hänen unelmiensa työpaikka. Opiskelija saisi mennä päiväksi mukaan ”kuunteluoppilaaksi” tutustumaan yritykseen ja sen toimintatapoihin. Sitä kautta saataisiin kokemuksia eri paikoista ja miksei sitä kautta saisi jalkaa oven väliin mahdollista työharjoittelua tai opinnäytetyötä varten. Tapahtuma voitaisiin järjestää samalla tavalla, kuin leikkimielinen kilpailu yrityksille Matka-messuilla 2008 ”Voita aito HAAGA-HELIAlainen.” **Tiiviimpi yhteistyö POMOn ja POINTin** välillä voisi auttaa ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita verkostoitumaan opiskelijayhteisöön, jota kautta voisi syntyä paitsi ystävyysuhteita, myös työsuhteita.

Lopuksi **ulkomaalaiselle tutkinto-opiskelijalle pitäisi teroittaa suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin perussääntöjä**. Ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan pitäisi itse olla kiinnostunut suomalaisista työtottumuksista ja sitoutua noudattamaan valtaväestön sääntöjä ja tapoja. Omaa kulttuuria unohtamatta, paras vaihtoehto integroitumiselle olisi yhdistää sekä oman että valtakulttuurin parhaat ominaisuudet.

8.2 Profili

Michael Meikäläinen, HAAGA-HELIA Porvoon yksikön ulkomaalainen tutkinto-opiskelija ja porvoollaisen yrityksen osa-aikainen työntekijä. Michael Meikäläinen on Nejedet Karadagin ja Inka Kokon kehittämä fiktiivinen henkilö, joka on tehty yhteenvedona kaikkien haastattelujen, teoreettisen viitekehyksen ja pohdintojen perusteella.

Työnantajan odotukset työnhakijalta:

Työnhakijan odotukset työnantajalta:

ahkeruus

suomen kielen alkeiden osaaminen

luotettavuus

oma-aloitteisuus

rehellisyys

työnantajan kunnioitus

työnantajan arvostus

täsmällisyys

ajoissa oleminen

asiakaslähtöisyys

sopeutuu itse

ei syrjäydy

kunnioitus työpaikalla

tasa-arvoinen kohtelu

rehellinen työnantaja

reilu peli

integraatio yhteisöön

arvostus työntekijänä

johtamistaidot

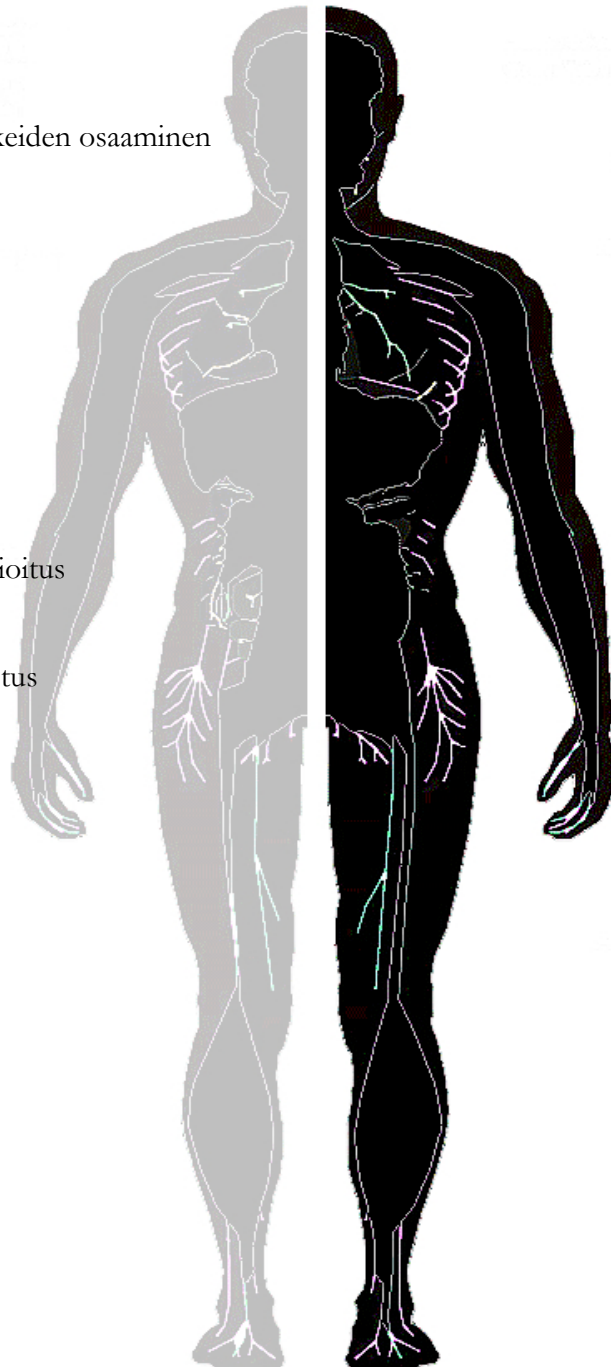
alaisen huomiointi

erityistarpeet, ohjaus

sopeutumisapu

kannustava työyhteisö

uusia (työ)kavereita



Kuvio 5. Työnantajan ja työnhakijan odotukset. (Arturleinweber 2008.)

Michael Meikäläinen saapuu HAAGA-HELIA Porvoon yksikköön opiskelemaan läpäistyään ammattikorkeakoulun pääsykokeet. Hän saapuu maahan eri kulttuurista ja hänen kotimaansa poikkeaa usein huomattavasti Suomen oloista. Porvoossa opiskelu on hänen päätyönsä ja maahantulonsa ensisijainen tarkoitus. Hän on hakenut suomalaisen koulutusohjelmaan, koska sillä on hyvä maine maailmalla, koulutus on ilmaista ja opiskelu tapahtuu englannin kielellä. Hänen kotimaassaan suomalaista tutkintotodistusta arvostetaan suuresti ja se on avain uran urkenemiselle kotimaassa.

Aloittaessaan tutkinnon opiskelun Michael huomaa, että Suomi on kallis maa, ja etteivät hänen säästönsä riitä koko tutkinnon ajalle. Michael tarvitsee osa-aikaisen työpaikan, jotta hän voi kustantaa elämiseen liittyvät kustannukset, kuten asumisen ja ruokailun. Michaelilla on jonkun verran säästöjä mukanaan, ja kotimaasta hän ehkä voisi saada avustusta tiukan paikan tullen. Michael on kuitenkin päättänyt pärjätä omillaan ja etsiä työtä. Michael ymmärtää, että vaikka opiskelu tapahtuukin englannin kielellä, ja vaikka koulussa kaikki osaavat puhua englantia, hän on Suomessa, joten Michael ilmoittautuu heti suomen kielen kurssille.

Michael on oma-aloitteinen ja hän tarkistaa, onko lisäksi muita vaihtoehtoja kuin koulun suomen kielen kurssi kielen oppimiseen. Michael harjoittelee ahkerasti kieltä esimerkiksi televisiosarjan kautta, lukemalla selkokielisiä kirjoja tai lehtiä ja on kiinnostunut kaikista Suomeen liittyvistä asioista.

Michael hakee töitä internetin, ”puskaradion”, lehti-ilmoitusten tai suomalaisen opiskelutoverin suosituksen kautta. Michael ei hae aluksi johtajan paikkaa vaan aloittaa mieluummin alemmalla tasolta, jotta saa ”kengän oven rakoon” ja pääsee tutuksi suomalaisen työyhteisöön. Michaelilta löytyvät perustiedot Suomen laista, työsopimuksista, palkkaussysteemistä, pukeutumisesta, tapakulttuurista, käyttäytymismalleista ja ajankäytöstä.

Michael Meikäläinen tekee kattavan curriculum vitaeen, jossa on kerrottu kielitaito, myös arvioitu suomen kielen taito, koulutus (sekä omassa maassa että Suomessa saatu) työkokemus ja mahdolliset samankaltaiset työkokemukset haetun paikan kanssa. Jos mahdollista, kannattaa hakemukseen lisätä (suomalaisen) suosittelijan nimi, vaikkei se olekaan niin yleistä Suomessa kuin muualla. Michaelin työhakemus erottuu sen huolellisesti ja tarkasti tehdyn ulkoasun takia.

Michael menee rohkeasti hakemaan ensimmäistä työpaikkaansa henkilökohtaisesti. Hänellä on kaikki paperit mukana ja hän on valmis ottamaan aluksi ihan mitä tahansa työtä vastaan.

Ennen työhaastattelua Michael on ottanut selvää yrityksestä. Michael tietää jotakin yrityksen tavasta toimia ja sen arvoista. Tietoa Michael on saanut esimerkiksi yrityksen nettisivuilta.

Kun Michael on saanut ensimmäisen työpaikkansa, hän todistaa olevansa luotettava työntekijä, on aina ajoissa, kunnioittaa mahdollista naista esimiehenä, tulee itse töihin, eikä lähetä kaveria sijaiseksi, arvostaa työnantajaansa ja kunnioittaa työyhteisön sisällä olevia sääntöjä. Michael ei hämmästy, jos työkaverit eivät puhu. Se ei tarkoita sitä, etteivätkö he pitäisi Michaelista, vaan se on monen suomalaisen tapa. Michael ei myöskään hämmästy siitä, että hänen nimensä on yhtäkkiä ”hei sinä”, eikä Michael. Michaelin työmoraali saa kiitosta työpaikalla. Hän on yritteliäs ja pitää aina yrityksen arvot mielessään. Michaelia aletaan kunnioittaa työpaikalla hänen oma-aloitteisuutensa ja luotettavuutensa takia ja siksi, että hän arvostaa muita. Michael pitää mielessään, että työpaikka on hänen oma työpaikkansa, eikä sinne kuulu tulla perheen tai ystäväpiiriin kera ainakaan kovin pitkäksi aikaa. Vaikka Michael on kotimaassaan tottunut toimimaan malli A: n mukaan, ja Suomessa käytetään malli B:tä, on malli B se toimintatapa, jota Michael käyttää työskennellessään suomalaiselle yritykselle.

On tärkeää, että Michael muistaa työhön liittyvät lait, vaadittavat hygieniasetukset, työhön liittyvät säädökset ja toimii niiden mukaan. Michaelin on kannettava vastuu säännöistä toimiakseen yrityksen hyväksi.

Michael ei ole äänekkäs työpaikallaan, vaan sopeutuu ”hiljaiseen” työskentely-ympäristöön. Hän ei puhu matkapuhelimeen asiakkaan edessä, eikä polta savukkeita, vaikka se olisi kotimaassa sallittua. Michael ymmärtää, etteivät suomalaiset ole tottuneet kosketteluun ja että etäisyys toiseen ihmiseen on suurempi kuin kotimaassa. Asiakkaille pitää olla ystävällinen, muttei liian tuttavallinen, eikä asiakkaita saa ”vikitellä” työaikana. Asiakkaiden tasavertainen kohtelu on aina hänen mielessään. Michael katsoo asiakasta silmiin, kun puhuu hänelle, muttei tuijota, jotta asiakas ei tunne oloaan epämiellyttäväksi.

Työkavereiden kanssa Michael ei puhu palkoista, eikä myöskään yksityisasioiden, ellei toinen osapuoli aloita keskustelua näistä asioista. Michael ei myöskään itse kutsu itseään kylään vapaa-aikana. Michaelille saattaa tulla vastaan tilanne, jossa työkaverit ovat kavereita vain työaikana, eivätkä he ole halukkaita viettämään vapaa-aikaansa työkaverin kanssa.

Michael on jossain vaiheessa myös valmis menemään autokouluun, ellei hänellä ole jo sopivaa ajokorttia, sillä useat työt helpottuvat, jos hänellä on ajokortti. Michael pitää huolta yrityksen omaisuudesta ja käyttää esimerkiksi työtä varten annettua autoa varoen ja vain työhön liittyviin

tarkoituksiin. Michael ei kerro työpaikan elämästä julkisesti, hän ymmärtää liikesalaisuuden merkityksen tai salassapitosopimuksen työkuvastaan riippuen.

Kun Michael tekee huolella annetut tehtävät ja on yritykselle hyödyksi, voi hän saada yrityksen sisällä ylennyksen tai jos se ei ole mahdollista, voi yritys toimia suosittelijana Michaelille seuraavaa paikkaa varten. Näin Michael on toiminut portinaukaisijana myös muille opiskelutovereilleen ja alku uudessa monikulttuurisessa Porvoossa on saatu aikaan.

Lähteet

- Aaltonen, T., Heiskanen, E. ja Innanen, P. 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. WS Bookwell Oy. Porvoo
- Ahmaoja, R. 4.11.2008. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Opintos sihteeri. Haastattelu.
- Aro, M. 1998. Opiskelijana vieraassa kulttuurissa. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Bartlett, C. & Davidson, A. 2003. Improve Your Global Competence. Fintra-sarja Multikustannus. Helsinki.
- Bedlovic, M. 2007. FACES Employer survey 2007. BBA thesis. HAAGA-HELIA. Porvoo.
- Chydenius, L (toim.) 2001. FINTRA .Kansainvälinen viestintä. Yrityksen visiosta käytännön markkinointiin. Miktor Oy. Helsinki.
- CIMO, Occasional Paper 2b/2003. Centre for International Mobility/ Kansainvälisen henkilövaihdon keskus, CIMO. ISBN 952-5252-96-5. Luettavissa:
<http://www.cimo.fi/> Luettu: 9.10.2008.
- Discover Finland .2008. Higher Education in Finland. Luettavissa:
<http://www.studyinfinland.fi/> Luettu: 20.10.2008.
- Eskola, J. ja Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Gummeruksen Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Etelämäki, R., Maximus, B. ja Komulainen, A. 2005. Kummalliset kansanhuvit. Oy Aamulehti. Keuruu.
- Erwin, P. 2001. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. WSOY. Helsinki.

FACESPORVOO 2008. Luettavissa: [http:// www.facesporvoo.fi](http://www.facesporvoo.fi) Luettu: 4.11.2008

Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P. ja Helander, M. 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta
Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran julkaisusarja.
Edita Prima Oy. Helsinki.

Gore, K. 2007. Networking Cultural Knowledge. WSOY. Helsinki.

HAAGA-HELIA Black Board Academic Suite. Luettavissa: <http://bb.haaga-helia.fi> Luettu:
20.10.2008.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. 2006. Työhallinnon julkaisu.

Havunen, R. 2000. Uusia näkökulma asiakkaaseen- oivaltamisen kautta tuloksiin.
yrittäjät. Oy Edita Ab. Helsinki.

Helsingin sanomat. 07.10.2008Kaupunki: Artikkelit: Astrid Thors hämmästyí kantaväestön
vähyyttä siivoustyössä.. Luettavissa: <http://www.hs.fi> Luettu: 11.11.2008

Helsingin sanomat. 28.10.2008 Kotimaa: Artikkelit: Työnantajat toivovat lisää koulutusta
maahanmuuttajille. Luettavissa: <http://www.hs.fi> Luettu: 11.11.2008

Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 2008. Tutkimus haastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.
Gaudeamus Helsinki University Press Oy. Yliopistokustannus, HYY yhtymä. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita Kustannusosakeyhtiö 13.painos.
Tammi. Helsinki

Kuntoutussäätiö. Maahanmuuttajat, työmarkkinat ja työllistyminen. Luettavissa:
<http://www.kuntoutussaatio.fi> Luettu: 11.11.2008.

Liebkind, C. 2001. Monikulttuurinen Suomi. 2.painos.Tammer-Paino Oy. Tampere.

Maaseudun sivistysliitto. 2008. Luettavissa: <http://www.msl.fi> Luettu: 4.11.2008

Mikluha, A. 1998. Kommunikointi eri maissa.Yrityksen tietokirjat, Helsinki.

Mole, J.2003. Maassa maan tavalla. 3.painos. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Porvoon kaupunki 2008. Luettavissa: <http://www.porvoo.fi> Luettu: 04.11.2008.

Salo-Lee, L., Malmberg, R. ja Halinoja, R. 1998 Me ja muut, Kulttuurienvälinen viestintä. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Edita Publishing Oy, Helsinki

Suomi-Nigeria ystävyysseura. 2006. Luettavissa: <http://www.finfa.org> Luettu:4.11.2008

Swallow, D. 2001. Culture Shock Finland! A guide to Customs and Etiquette. Fincley, London, Great Britain. Kuperard.

Tilastokeskus.2008. Kuntatiedot Porvoo. Luettavissa:<http://www.stat.fi>. Luettu: 21.10.2008

Travel distance calculator.2008 Luettavissa: <http://www.mapcrow.info>. Luettu: 18.11.2008

Työministeriö.2008. Ulkomaalainen töissä Suomessa. Suomen työkuulttuuri. Luettavissa: <http://www.tyoministerio.fi> Luettu: 5.11.2008

Ulkoasiainministeriö. 2008. Luettavissa: <http://global.finland.fi> Luettu: 5.11.2008.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. 2005. Luettavissa: <http://www.amk.fi>. Luettu: 8.11.2008