

”Miksi vain meidän odotetaan sopeutuvan?”

Ulkomaisten työntekijöiden
hyvinvointi Suomessa
– nykyiset haasteet ja
uudet ratkaisut

AGENDA



Ajatushautomo Agenda 2023

ISBN 978-952-7273-42-5

Graafinen suunnittelu ja taitto: Linnéa Sjöholm

Kuvituskuvat: Sebastian Dahlström

”Miksi vain meidän odotetaan sopeutuvan?”

Ulkomaisten työntekijöiden hyvinvointi Suomessa
– nykyiset haasteet ja uudet ratkaisut



Ingrid Biese & Jeanette Björkqvist

Agenda

Sisällysluettelo

- 7 Kirjoittajista**
- 8 Esipuhe – Ted Urho**
- 10 Kommentti – Emina Arnautovic**
- 13 Johdanto**
 - 15 Moninaisuustyön monet ansat
- 17 Työvoimapula on kasvun este**
- 21 Yli 15 000 on hakenut työlupaa Suomessa viime vuonna**
- 24 Monimutkainen järjestelmä koettelee kärsivällisyyttä**
- 30 Paljon tehdään, paljon on vielä tehtävää**
- 33 Hajanaisia tietoja maahanmuuttajien työpaikoista**
- 37 Filippiiniläishoitajia koskenut kokeilu**
- 40 Etninen syrjintä on yleistä työelämässä**
 - 41 Rasismi suomalaisissa organisaatioissa

46 Moninaisuustyö aiheuttaa usein lisää ongelmia

47 Etnisyys ei ole kenenkään ainoa ominaisuus

47 Moninaisuustyön on oltava jatkuvaa

49 Puutteellinen viestintä on jatkuva ongelma

50 "En uskonut, että Suomessa on tällaista"

51 "Emme aina uskalla sanoa, että jokin asia on pielessä"

54 "Minun on työskenneltävä kolme kertaa kovemmin"

60 Miten sitten pitäisi toimia?

64 Tarkistuslista

65 Työnantajalainaukset

67 Lähdeluettelo

Kirjoittajista

Kuva: Martina Uthardt



Ingrid Biese

on tutkija kauppakorkeakoulu Hankenilla, kirjailija ja taiteilija. Hän tutkii työhyvinvointia, kestäviä uramalleja ja vaihtoehtoisia toimintatapoja sekä tapoja organisoida ja ymmärtää työtä.

Kuva: Mitro Härkönen



Jeanette Björkqvist

on toimittaja ja kirjailija. Hän työskentelee osa-aikaisesti toimittajana Hufvudstadsbladetissa ja on freelance-toimittajana muun muassa Ylen dokumentti- ja tutkivassa toimituksessa.

Esipuhe

Kaikkien tulisi tuntea itsensä tervetulleiksi

Minulla oli 1990-luvun lopulla fantastinen mahdollisuus ennen varusmiespalvelusta ja opintoja viettää välivuosi työskentelemällä englantilaisessa koulussa ranskankielisessä Togon tasa-vallassa Länsi-Afrikassa.

Koulun oppilaat ja henkilökunta tulivat noin kolmestakymmenestä eri maasta neljältä eri mantereelta. Varsinainen kansojen sulatusuuni toisin sanoen, eikä ketään tarvinnut kotouttaa, koska kaikki olivat enemmän tai vähemmän maahanmuuttajia. Minä sitä vastoin tulin tietoisesti omasta valkoihoisuudestani ja kaikista sen myötä saatavista eduista. Ihonvärillä ja syntyperällä on merkitystä. Muuta väitävät huijaavat itseään.

Nyt, yli 20 vuotta myöhemmin, me olemme Suomessa uuden vuosikymmenen alkuvaiheessa tilanteessa, jossa kärsimme valtavasta työvoimapulasta, joka voidaan ratkaista ainoastaan ulkomaisen työvoiman avulla. Työnvälityksessä oli vuoden 2021 loppupuolella keskimäärin 8 000 avointa lähihoitajan paikkaa ja 4 600 sairaanhoitajan paikkaa kuukaudessa.

Ylpeilemme usein sillä, että elämme ja asumme maailman onnellisimmassa, puhtaimmassa ja toimintakykyisimmässä maassa. Valitettavasti näin on ainoastaan, jos sinulla on sama ihonväri kuin valtaväestöllä. Ennen vanhaan sanottiin aina, että on lottovoitto syntyä Suomeen.



Kuva: Sofia Jern

Toimittaja **Jeanette Björkqvist** ja tutkija **Ingrid Biese** istuivat tämän raportin laatimista varten alas kuuntelemaan joitakin eri maista tulleita henkilöitä, jotka olivat lähtökohtaisesti tulleet Suomeen tehdäkseen töitä ja luodakseen itselleen oman elämän täällä. He kertoivat rasismista arjessaan ja työpaikallaan, työyhteisön ulkopuolelle sulkemisesta, puutteellisesta viestinnästä ja harhaanjohtavista tehtäväkuvauksista.

Tämä raportti kertoo ihmisten kohtelusta ja huomioimisesta. Ei riitä, että rekrytoimme, tuomme maahan ja lyömme ammattitermejä sisältävän lapun käteen vastatulleelle työntekijälle. Meidän on nähtävä yksilö, kunnioitettava häntä sekä sopeuduttava hänen tarpeisiinsa ja toiveisiinsa. Ja tämä koskee kaikkia työyhteisöön kuuluvia, ei ainoastaan henkilöstöhallintoa ja toimitusjohtajaa. Kyse on loppujen lopuksi melko pienistä asioista, kuten uuden työtoverin tervehtimisestä käytävällä, mukavan viikonlopun toivottamisesta siivoojalle eli yksinkertaisesti kaikkien muidenkin kuin lähimpien työtovereiden tai esimiesten näkemisestä. Hymy ei maksa mitään, mutta saattaa merkitä kaikkea työpaikastaan epävarmalle henkilölle.

Erityiset kiitokset siitä, että tämä raportti ylipäänsä laadittiin kuuluvat Folkhälsanin palveluksessa työskentelevälle **Emina Arnautovicille**. Hän on myös kommentoinut tutkimustuloksia peilaten niitä omaan matkaansa sodan runtelemalta Balkanilta 1990-luvun alussa osaksi nykyisen kotikaupunkinsa Närpiön yhteisöä 2000-luvulla.

Helsinki syyskuussa 2022

Ted Urho

Toiminnanjohtaja

Ajatushautomo Agenda

Kommentti

Tietysti haluan tehdä töitä!

Jokaisella ihmisellä on oma elämän kirja, jossa lukee, kuka olimme, kuka olemme ja kuka haluamme olla. Minun kirjassani lukee, että olen **Adilin** ja **Samkan** tytär. Siinä lukee, että äidini Djuma oppi lukemaan ja kirjoittamaan lähes 50-vuotiaana – koulunpenkillä samanaikaisesti 7-vuotiaan poikansa kanssa. Kirjassani lukee myös, että isäni **Kadira** oli lukutaidoton, mutta myi perheen lehmän voidakseen kouluttaa tyttärensä, joiden koulutus tapahtui lisäksi toisella paikkakunnalla. Lähes pöyristyttävää toimintaa 1960-luvun Bosnia-Hertsegovinassa. Molemmat isoäitini ovat ensimmäiset naisesikuvani.

Kirjassani lukee, että halusin tulla toimittajaksi ja pelastaa maailman paljastamalla kaikki ympärilläni näkemäni epäoikeudenmukaisuudet. Mutta kirjani käsikirjoitus muuttui, suoritin sen sijaan tietotekniikan alan tutkinnon.

Olet kirjoittamaton lehti tullessasi uuteen maahan tai uuteen ympäristöön. Yhtäkkiä kukaan ei tunne sinua ja vaara on suuri, ettet jonkin ajan kuluttua itsekään tunne itseäsi.

Työvoimatoimistosta ilmoitettiin minulle puhelimitse maaliskuussa 1994, että minun pitää soittaa terveyskeskukseen. Minulle haluttiin tarjota sieltä työpaikka. Tulin todella onnelliseksi etenkin, koska puhumme 1990-luvusta,



Kuva: Johan Hagström

jolloin työttömyysaste oli korkea Suomessa. Minulla oli aiemmin ollut vain erilaisia pätkättöitä ja nyt odotin ilolla pääseväni oikeasti töihin. Soitin innoissani saamaani puhelinnumeroon, esittäydyin ja kerroin asiani. Ja kysyin: Minkälaista työtä haluatte tarjota minulle? Saat siivota – kuului luurin toisesta päästä. Siivota?! – hämmästelin. Ja sain välittömäsi vastakysymyksen: Etkö halua tehdä töitä?!

Otin tietenkin vastaan minulle tarjotun työn. Olen harvasta työstäni niin ylpeä kuin tästä. Ensimmäinen oikea työpaikkani Suomessa. Elämäni kirjassa ei sitä vastoin lukenut mitään siitä, että minun pitäisi työskennellä siivoojana. Sallin siksi itseni reagoida työtarjoukseen hämmästyksellä. Mutta vain sekunnin, ja saamastani vastakysymyksestä ymmärsin, että minun odotettiin vakuuttavan, että haluan tehdä töitä tässä uudessa maassa. Kuten kaikkien muiden maanmiesteni. Kysymykseeni liittyvälle pohdinnalle ei ollut sijaa. Olinko laiska, ylimielinen, pelokas, epävarma tai yksinkertaisesti vain utelias?

Opin siivoojana paljon yhdessä työtovereitteni kanssa. Mutta se ei ollut helppoa, ei heille, eikä minulle.

Kun sain tämän työn kesällä 1994, eräs suomalaisista työtovereistani samalla menetti tarvitsemansa kesätyöpaikan. Kumpikaan meistä ei tosin ymmärtänyt, että minä olin työmarkkinatuen ansiosta työnantajalle halvempi vaihtoehto. Ystävästäni tuli sen sijaan sijaistaja, joka kaiken kukkuraksi joutui opettamaan minulle, miten kaikki toimii. Muistan vieläkin hetken, jolloin minut muutama minuutin perehdytyksen jälkeen jätettiin yksin suuren lattianpesukoneen kanssa, jota en osannut käyttää. Yritin itku kurkussa käyttää tuota mielestäni hirvittävää laitetta ja tunsin itseni arvottomaksi. Sitten jäin joka päivä töiden jälkeen harjoittelemaan sen käyttöä, kunnes opin. Osaan tänä päivänäkin poistaa kiillotusvahan miltä tahansa pinnalta ja millä tahansa laitteella. Mutta sekä työtoverini että minä voimme huonosti. En voi mitenkään välttää ajatukselta, että työnantajan taholta vähänkin paremmin hoidetulla tiedottamisella minusta työntekijänä ja maahanmuuttajana olisi ollut valtava merkitys meille molemmille. Koko työyhteisölle.

Pohjoismaiden ministerineuvoston raportissa (2018) todetaan, että kotouttaminen edellyttää kokonaisvaltaista näkemystä ja että hyvinvointi edistää kotoutumista. Sosiaaliset yhteydet puolestaan edistävät hyvinvointia ja tukevat mielekästä vapaa-aikaa, joka vuorostaan edistää kotoutumista. Koska kuumme suuren osan elämästämme johonkin työyhteisöön, työhyvinvointi on yksi ihmisen yleisen hyvinvoinnin perusedellytyksistä.

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan kotoutuminen on jatkuva, kaksisuuntainen prosessi. Se edellyttää sitoutumista sekä vastaanottavalta yhteiskunnalta

että maahanmuuttajalta itseltään. Kummankin osapuolen on hankittava suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja.

Ulkomaista työvoimaa vastaanottavat tarvitsevat myös tukea voidakseen toimia parhaalla mahdollisella tavalla uudessa, monikulttuurisessa ympäristössä. Tämä saattaa olla alussa haasteellista sekä maahanmuuttajille että vastaanottavalle yhteiskunnalle. Tutkimukset osoittavat kuitenkin, että tulokset ylittävät odotukset, jos onnistumme luomaan psykologisesti turvallisen ympäristön. Se vahvistaa sekä yhteiskunnallista hyvinvointia että vaurautta.

Investoinnit työhyvinvointiin ovat välttämättömiä maamme suurta työvoimapulaa ja työntekijöistä käytävää kilpailua tarkasteltaessa. Tässä raportissa lähdetään siitä, että Suomi tarvitsee ulkomaista työvoimaa ja että meidän on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta tänne töihin tulevat voivat hyvin ja haluavat jäädä maahan. Tiedottamiseen ja viestintään liittyvät laiminlyönnit ovat saaneet raportissa oman luvun ja kirjoittajat kiinnittävät huomiota juuri niihin asioihin, jotka aiheuttavat epävarmuutta, väärinkäsityksiä ja pahoinvointia. Kaikkea ei kuitenkaan voi selittää puutteellisella viestinnällä. Emme voi, emmekä saa, sivuuttaa raportissa esiin tuotua tosiasiaa, että etnisestä taustasta johtuva syrjintä on yleisin syrjinnän muoto Suomessa. Kestävän hyvinvoinnin luominen edellyttää monikulttuurisesta näkökulmasta, että aidosti sisäistämme raportissa esitetyt päätelmät. Se on kaikin tavoin kannattavin vaihtoehto pitkällä aikavälillä.

Suomeen tulostani tulee 17. joulukuuta 2022 kuluneeksi tasan 30 vuotta. Kävin äitini kanssa Närpiön terveyskeskuksessa samana päivänä, kun kirjoitin tämän tekstin. Terveyskeskuksen ovesta sisään astuessani tunsin oloni kotoisaksi. Vaikka kaikki on muuttunut, paikka tuntui tutulta ja turvalliselta. Olen elämäni kirjassa omistanut kokonaisen luvun sille, miten ensimmäisessä työpaikassani hikoillen, itkien ja sydämellä opimme toisistamme ja toisiltamme. Tänäpä minusta kuitenkin tuntuu siltä, että tietoisuus monikulttuurisen yhteiskunnan haasteista ja mahdollisuuksista on paljon suurempaa. Meillä on enemmän kokemusta ja apukeinoja, joita me kaikki osaamme käyttää paremmin. Tehkäämme niin.

Närpiö syyskuussa 2022

Emina Arnautovic

Kotoutumisasiantuntija, Folkhälsan

Johdanto

Euroopan muuttoliikeverkosto järjesti joulukuussa 2021 Helsingissä konferenssin, jossa etsittiin keinoja, miten Suomi voisi kaksinkertaistaa työperäisen maahanmuuton vuoteen 2030 mennessä nykyisen hallituksen tavoitteiden mukaisesti. Konkreettisine lukuina: Miten onnistumme muutamassa vuodessa houkuttelemaan muista maista tänne ne vähintään 50 000 ihmistä, jotka tarvitaan kattamaan työvoimatarpeet, joita monilla aloilla ei enää pystytä kotimaisin voimin kattamaan?

Yksi monista konferenssin puhujista oli OECD:n kansainvälisen maahanmuutto-osaston johtaja **Jean-Christophe Dumont**. Hän muistutti Suomea muun muassa siitä, että kansainvälinen kilpailu asiantuntijoista ja työperusteisista maahanmuuttajista jo nyt on kovaa ja ettei keskittyminen ainoastaan tehokkaisuuteen ja läpinäkyviin maahanmuuttoprosesseihin siksi enää riitä. Ne ovat toki tärkeitä, mutta vaaditaan myös kokonaisuutena, jossa elinkeinoelämä ja yhteiskunta tekevät aidosti yhteistyötä haasteiden ratkaisemiseksi.

Dumontista kaikkein tärkeintä on yhteiskunnan kokonaisvaltainen syvälinen asenteiden uudelleenarviointi:

”On äärettömän tärkeää, että ulkomaisille työntekijöille luodaan ystävällinen ja avoin työympäristö. Pelkkä oven avaaminen ei riitä, vaan tupa pitää myös lämmittää. Suomen on luotava tunnelma, joka toivottaa maahanmuuttajat tervetulleiksi kulttuurin kaikilla tasoilla.”

JEAN-CHRISTOPHE DUMONT, OECD

Tämä tervetulleeksi toivottava tunnelma näyttää ainakin osittain loistavan poissaolollaan, vaikka me ainakin jo vuosikymmenen ajan olemme tiedostaneet, että meidän on houkuteltava tänne paljon nykyistä suurempia määriä ulkomaista työvoimaa. Aiheesta vuosien varrella laadituissa ja laadittavissa lukuisissa selvityksissä ja raporteissa on sitä vastoin tietoja erilaisista syvään juurtuneista ongelmista, joissa ei ole kyse ainoastaan kyseenalaisista asenteista sekä yhteiskunnassa että työelämässä. Kyse on myös raskaista ja hitaista byrokrattisista lupaprosesseista, jotka ovat haasteellisia sekä työvoiman palkkaamiseen halukkaille työnantajille että mahdollisille ulkomaisille työntekijöille. Nämä rakenteelliset ongelmat eivät johda ainoastaan konkreettisiin työperusteisen maahanmuuton esteisiin, vaan heikentävät pidemmällä aikavälillä myös maahanmuuttajien viihtymistä työssä ja Suomessa.

Kasvavasta työperusteisesta maahanmuutosta käytävässä julkisessa keskustelussa näytetään lisäksi useimmiten keskittyvän asiaan Suomen näkökulmasta. Määrittelemme tarpeemme ja oletamme, että jossain muualla on ihmisiä, jotka ovat valmiita valitsemaan Suomen, kun ilmoitamme, mitä aukkoja työmarkkinoillamme pitäisi täyttää.

Aivan näin yksinkertainen asia ei tietenkään ole. Kuten OECD:n Jean-Christophe Dumont totesi, maailmanlaajuinen kilpailu sekä asiantuntijoista että muista työperusteisista maahanmuuttajista on jo nyt kovaa. Suomelta vaaditaan perustavaa laatua olevia järjestelmä- ja asennemuutoksia, jotta voimme menestyä tässä kilpailussa.

Monista ongelmista nostetaan toistuvasti esiin jo edellä mainitut osittain hajanaiset lupaprosessit, jotka saattavat karkottaa sekä potentiaaliset työntekijät että rekrytointivalmiudet omaavat työnantajat.

Toinen ongelma on, minkälaiseksi maahanmuuttajat ylipäänsä kokevat elämänsä Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi vuonna 2019 katsauksen tieteellisistä artikkeleista, joista yksi sivuaa myös tätä aihekenttää. **Shadia Rask** ja **Anu E. Castaneda** toteavat artikkelissaan *Syrjintäkokemukset ja niiden yhteys hyvinvointiin ja kotoutumiseen ulkomaalaistaustaisessa väestössä* muun muassa, että neljäkymmentä prosenttia ulkomaalaistaustaisesta väestöstä on kokenut syrjintää jossakin muodossa. Tämä on valtava määrä. Kielteiset kokemukset ovat erityisen tavallisia Lähi-idästä, Pohjois-Afrikasta ja muista Afrikan osista saapuneiden keskuudessa.

Humanitaarinen maahanmuutto on jo pitkään ollut keskiössä asiasta käydyssä julkisessa keskustelussa. Sitä ei pidä, eikä saa, sekoittaa työvoimaperäiseen

maahanmuuttoon. Samanaikaisesti koemme kuitenkin, ettei näitä asioita voi täysin erottaa toisistaan, koska kyse on suvaitsevaisen asenneilmapiirin luomisesta maahamme saapuvia kohtaan. Turvapaikanhakijoihin (vähemmistö saapuvista) on vaikeaa asennoitua nuivasti ja uskoa samalla, etteivät pakolaiskeskustelun ajoittain valtavat ylilyönnit vaikuttaisi siihen, miten houkuttelevan kuvan annamme Suomesta mahdollisten ulkomaisten työntekijöiden silmissä.

Yhteiskunnalliset asenteet, sujuvat lupaprosessit, toimiva kotoutumisprosessi ja kulttuurisensitiiviset työpaikat ovat keskeisiä tekijöitä kokonaisuudessa, joka tekee Suomesta houkuttelevan.

Moninaisuustyön monet ansat

Entä minkälaista työnteko on maahanmuuttajana Suomessa? Voimmeko houkutellessa meille työntekijöitä ja haluavatko he jäädä tänne?

Saadaksemme paremman kuvan tilanteesta, tutkimme tässä raportissa maahan muuttaneen työvoiman hyvinvointia heidän työpaikoillaan. Kartoitamme olemassa olevat haasteet sekä esittelemme ratkaisuja ja käytännön ohjeita, miten maahan muuttaneiden työntekijöiden tilannetta ja kotoutumista voitaisiin helpottaa siten, että heidän työhyvinvointiaan edistettäisiin nykyistä paremmin.

Keskiössä on Suomessa olevan maahan muuttaneen työvoiman työhyvinvointi ja se, miten monikulttuurisista työpaikoista kokemusta omaavat työnantajat ovat kohdelleet uusia työntekijöitään heidän tullessaan.

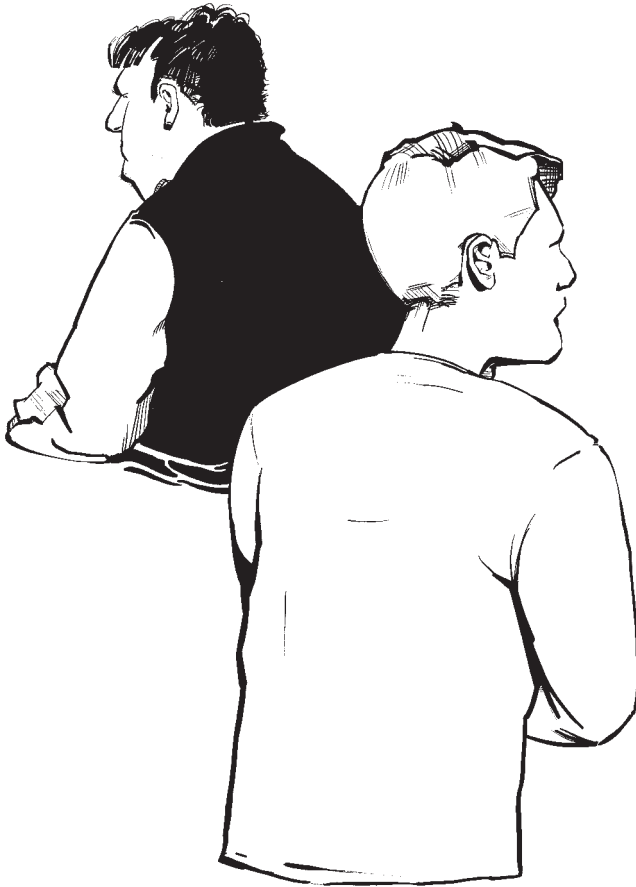
Olemme tutustuneet sekä Suomessa että kansainvälisesti tehtyihin tutkimuksiin ja selvityksiin sekä keränneet Suomessa keväällä 2022 työntekijöiltä ja työnantajilta heidän näkemyksiään. Tämä on tehty kahdessa erillisessä työpajassa, joissa osanottajat saivat konkreettisella tasolla keskustella kokemuksistaan, haasteistaan ja tarpeistaan sekä hyvistä ratkaisuista.

Tavoite on, että tämän raportin tuloksia voidaan käyttää kaikkien osapuolten auttamiseen monikulttuurisilla työpaikoilla ymmärtämään, missä ja miten erilaisia ristiriitoja ja väärinkäsityksiä syntyy ja mitä on hyvä ottaa huomioon ratkaisuja etsittäessä.

Raportti alkaa katsauksella yleistilanteeseen maassamme. Miten ja keitä tänne tulee, minne he sijoittuvat asumaan ja minkälaisia rakenteellisia ongelmia he kohtaavat? Yhteenvedossa kuvataan muun muassa oleskelulupia ja niihin liittyviä prosesseja. Ne eivät kuitenkaan sinänsä ole raportissa keskiössä, mutta niiden on katsottu olevan merkityksellisiä osatekijöitä, kun tarkastellaan mahdollisuuksia ylipäänsä päästä ja jäädä Suomeen.

Monimuotoisuuskysymykset eivät ole mitenkään helppoja ja niihin liittyy paljon ansoja, joihin lankeaa helposti. Siksi esittelemme myös vinkkejä ja ratkaisuvaihtoehtoja, mitä voi tehdä ja minkälaisia ajatuksia näille kysymyksille kannattaa uhrata. Raportin lopussa on myös tarkistuslista, jonka voi ottaa mukaan omalle työpaikalleen.

Tässä raportissa keskitytään kulttuuriseen monimuotoisuuteen, vaikka muut moninaisuuden muodot, kuten sukupuoli, ikä, seksuaalinen suuntautuminen ja työkyky, tietenkin myös on huomioitava päivittäisessä työssä. Vaikka kulttuurinen moninaisuustyö on raportissa keskiössä, sen käytännön osasta saattaa olla hyötyä myös muuta monimuotoisuutta ajatellen.



Työvoimapula on kasvun este

Monien alojen suuresta työvoimapulasta on jo paljon näyttöä ja tilanne tulee vaikeutumaan entisestään tulevina vuosina.

Monista selvityksistä voidaan mainita esimerkiksi Suomen Yrittäjien syksyllä 2021 laadittama raportti. Sen mukaan 65 prosentilla työnantajayrityksistä oli ollut vaikeuksia rekrytoinneissaan ja yrityksistä, joilla on kymmenen tai useampia työntekijöitä peräti 79 prosentilla oli ollut vaikeuksia löytää työvoimaa. Lähes puolet yrityksistä kokee, että osajapula hidastaa niiden kasvua.

Tuorein katsaus työvoimapulasta on Työ- ja elinkeinoministeriön työmarkkinaennuste keväältä 2022. Siitä ilmenee muun muassa, että terveydenhoitoalalla on edelleen niin suuri henkilöstövaje, että toiminnan pyörittäminen täydellä kapasiteetilla on ajoittain vaikeaa. Työnvälityksessä oli vuoden 2021 lopulla vapaita lähihoitajan paikkoja keskimäärin 8000 ja sairaanhoitajan paikkoja 4 600 kuukaudessa. Suomi on pyrkinyt toimimaan tällä alalla ennakkoivasti, muun muassa tekemällä joitakin vuosia sitten päätöksen sairaanhoitajien rekrytoinnin aloittamisesta Filippiineiltä. Palaamme tähän kokeiluun sivulla 37.

Ravintola- ja suurtalousalalla on viime vuosina siirrytty ylitarjonnasta työvoimapulaan. Alan ammattilaisista on tällä hetkellä pulaa kaikkialla Suomessa ja osalla alueista työvoimapula määritellään jo suureksi.

Rakennusosalalla kärsitään samasta ongelmasta. Siellä kaivataan etenkin ammattitaitoisia työnjohtajia. Alueellinen hajonta on tältä osin suurta: Noin puolet maamme elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista arvioi vuosi sitten keväällä, että rakennusosalalla on pulaa työnjohtajista. Tilanne oli pahin Hämeen ja Pohjois-Savon maakunnissa.

Tässä on vain joitakin esimerkkejä työvoimapulasta kärsivistä aloista, monia muitakin löytyy. Useimmilla rekrytointiongelmista kärsivillä aloilla näytetään kuitenkin olevan yksimielisiä yhdestä asiasta: tilanteen ratkaisemiseen tarvitaan enemmän työvoimaa ulkomailta.

Kaikki puutteet eivät ole täysin yksinkertaisesti korjattavissa maahanmuuttajien avulla, vaan edellyttävät muunlaisia poliittisia toimenpiteitä. Monien alojen – kuten siivous-, huolto- ja rakennusalan – voidaan kuitenkin olettaa

olevan aloja, joilla tilanne harkituilla panoksilla voidaan nykyistä paremmin saada tasapainoon ulkomaisella työvoimalla. Kunhan ulkomaisia työntekijöitä onnistutaan rekrytoimaan. Sama koskee hoitoalaa.

Työvoimapulasta eniten kärsivät alat

15 alan kärki, joilla rekryointitarpeet kasvavat

- Lähihoitajat – 5 321
 - Sairaanhoitajat ym. – 3 221
 - Sosiaalityön erityisasiantuntijat – 2 635
 - Ylilääkärit ja erikoislääkärit – 2 212
 - Yleislääkärit – 2 211
 - Lastentarhanopettajat – 2 342
 - Audiologit ja puheterapeutit – 2 266
 - Hammaslääkärit – 2 261
 - Kotihoidon työntekijät (kotihoitopalvelut) – 5 322
 - Psykologit – 2 634
 - Ravintola- ja catering-työntekijät – 5 120
 - Toimisto- ja hotellisiivoojat ja muut – 9 112
 - Erikoisopettajat – 2 352
 - Valvojat ja osastotyöntekijät – 2 221
 - Rakennusalan työnjohtajat – 3 123
-
- Valtava pula hakijoista
 - Hula hakijoista
 - Tasapaino
 - Liikaa hakijoita
 - Riittämättömät tiedot

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö

Työvoiman kohtaanto-ongelma Suomessa

Ajatushautomo Agenda tiedusteli ennen kuntavaaleja 2021 yhteensä 1300 sekä ruotsin- että suomenkieliseltä suomalaiselta heidän näkemyksiään erilaisista talouteen liittyvistä arvokysymyksistä. Kyselystä ilmeni, että 75 prosenttia ruotsinkielisistä ja 65 prosenttia suomenkielisistä vastaajista voisi ajatella ottavansa vastaan työn, joka ei vastaa heidän koulutustaan, jos he menettäisivät nykyisen työnsä. Sitä vastoin ainoastaan 21 prosenttia ja vastaavasti 17 prosenttia suostuisi merkittävästi alhaisempaan palkkatasoon.

”Työttömyysaste on kasvamassa, mutta samalla ilmoitamme avoimista työpaikoista: esimerkiksi markkinoijia ja HR-assistentteja on työnhakijoiden joukossa paljon, kun taas ammattitaitoisista hoitajista ja kirjanpitäjistä on pulaa. Äidinkielestä riippumatta vastaajat sanovat työttömäksi joutuessaan olevansa valmiita jatkamaan opintojaan ja vastaanottamaan myös työpaikkoja, jotka eivät vastaa nykyistä koulutusta. He eivät kuitenkaan ole halukkaita laskemaan palkkatasojaan merkittävästi. Mietin, kuinka vastuullisen työnantajan, jolla on avoin osaamiseen ja kokemukseen liittyvä palkkapolitiikka, pitäisi käsitellä korkeita palkkavaatimuksia lisäkoulutetuilta työttömiltä, joilla ei ole asianmukaista työkokemusta? Kolmen lapsen äitinä ymmärrän tietysti haluttomuuden laskea palkkaa ja joutua siten mahdollisesti alentamaan elintasoaan. Niin kauan kuin järjestelmä antaa mahdollisuuden elää menetettyyn korkeaan palkkatasoon kytköksissä olevilla työttömyysetuuksilla, niin voi tietysti tehdä, mutta kysymys on, hyödyttääkö tämä järjestelmä meitä suomalaisia lainkaan pitkällä aikavälillä? Kokemusteni työttömänä työnhakijana pohjalta en ole missään nimessä sellaista taloudellista turvaverkkoa vastaan, joka tarjoaa turvallisuutta lähitulevaisuuteen, mutta mielestäni kausi on liian pitkä ja koen, että nykyinen työllisyyspolitiikka ei kannusta eikä auta työttömiä todella pääsemään takaisin satulaan ja hakeutumaan uuteen työpaikkaan mahdollisimman nopeasti.”

Erika Ehrnrooth, toimitusjohtaja Eilakaisla (2019–2022) Agendan raportissa Suomalaisia arvoja taloudesta 2020-luvulla (2021)

Yli 15 000 haki työlupaa Suomesta viime vuonna

Koronapandemia laski tilapäisesti oleskelulupahakemusten määrää, mutta hakemukset kääntyivät uuteen nousuun jälleen vuonna 2021. Ensimmäistä oleskelulupaa¹ haki tuolloin 36 000, mikä oli 15 000 enemmän kuin edellisellä vuonna. Vaikka mediaraportoinnissa viime vuosina on painotettu humanitaarista maahanmuuttoa, työ ja opinnot ovat tavanomaisin syy jäädä Suomeen. Viimevuotisista hakemuksista yli 15 000 koski työtä. Valtaosa hakemuksista koski työlupaa henkilöille, jotka halusivat työskennellä esimerkiksi kokin, sairaanhoitajan, siivoajan tai ravintolatyöntekijän tehtävissä.

Ryhmässä ”asiantuntijat”, esimerkiksi it-asiantuntijat, jätettiin hieman yli 1 600 ensimmäistä lupahakemusta, mikä oli puolet enemmän kuin vuotta aiemmin.

Vaikka työperäisen maahanmuuton lupaprosessia on arvosteltu hitaudesta ja tehottomuudesta, myönteisiä lupapäätöksiä tehtiin lähes 11 500. Päätöksissä oli kyse työn teon perusteella myönnettävästä ensimmäisestä oleskeluluvasta ja yli puolet lupapäätöksistä koski työntekijöitä.

Asiantuntijoista vajaat 1 300 sai myönteisen päätöksen. Valtaosa heistä tuli Venäjältä, Intiasta ja Kiinasta.

Myös kausityöntekijöiden määrä kasvoi: lähes 16 000 sai myönteisen päätöksen. Useimmat heistä tulivat Ukrainasta (ennen sotaa) ja he olivat sopineet työstä suomalaisten maatalojen kanssa. Sota on kuitenkin näkynyt erittäin konkreettisesti vuoden 2022 hakemusmäärissä.

Tuoreimmat luvut osoittavat valitettavasti, että hakijoiden määrä supistui alle kolmannekseen vuoden alussa, koska valtaosa kausityövoimasta yleensä tulee Ukrainasta. Puutarha-ala on heidän pääasiallinen työllistäjänsä ja he työskentelevät yleensä enintään 90 päivää erityisluvalla. Muuttovirasto oli kuitenkin kesään 2022 mennessä myöntänyt vain vajaat 4 500 lupaa lyhyempää

¹Ensimmäinen oleskelulupa on lupa, jota haetaan yleensä ulkomailla ennen muuttoa Suomeen. Edellyttää työ- ja elinkeinotoimiston työvoiman saatavuusharkintaa ennen Maahanmuuttoviraston päätöstä.

kausityötä varten Ukrainan kansalaisille, kun vastaava luku oli vajaat 13 300 samaan aikaan viime vuonna.

Maassa olevista henkilöistä yli 30 000 haki viime vuonna jatkolupaa oleskelulle Suomessa. Tavanomaisin syy oli edelleen työpaikka. Myös EU:n kansalaiset ovat aiempaa suuremmassa määrin rekisteröineet oleskelunsa². Lähes 12 500 EU:n kansalaista jätti viime vuonna hakemuksensa. Heistä lähes puolella on työpaikka Suomessa. Useimmat rekisteröityneistä ovat virolaisia, saksalaisia tai latvialaisia.

”Suomi tarvitsee työvoimaa – suomalaisten on siksi opittava tuntemaan ulkomaisia kulttuureja. Ette voi edellyttää, että meistä tulee juuri samanlaisia kuin te. Teidän on hyväksyttävä, että olemme erilaisia.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

²EU-kansalaiset eivät tarvitse varsinaista oleskelulupaa Suomeen, mutta heidän on haettava EU-rekisteröintiä, jos oleskelu kestää pidempään kuin kolme kuukautta.

Päätös ensimmäisestä oleskeluluvasta työntekoa varten 2021

	Myönteinen	Kielteinen	Yhteensä
Elinkeinoharjoittaja	110	279	389
Osapäätöstä edellyttävä työ ³	5 929	1 439	7 368
Tieteellinen tutkimus	964	6	970
Harjoittelija	91	7	98
Urheilu- ja valmentajatoiminta	296	64	360
Asiantuntija	1 293	21	1 314
Muu työ	334	22	356
Asiantuntija, sininen kortti	191	0	191
Kausityö	1 619	47	1 666
Osapäätöstä edellyttävä kausityö	403	10	413
Sisäinen uudelleensijoitus	15	0	15
Startup-yrittäjä	155	7	162
Vapaaehtoistyö	28	1	29
Yhteensä	11 428	1 903	13 331

Lähde: Maahanmuuttovirasto

³Oleskelulupa työntekoa varten on kaksivaiheinen ja edellyttää TE-toimiston osapäätöstä. Osapäätös perustuu kokonaisharkintaan työvoiman saatavuudesta, työntekijän työehdoista sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten arvioinnista. Lopullisen päätöksen oleskeluluvasta tekee TE-toimiston osapäätöksen jälkeen Maahanmuuttovirasto, joka arvioi, täyttyvätkö yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle. Lähde: Euroopan muuttoliikeverkosto (Suomi)

Monimutkainen järjestelmä koettelee kärsivällisyyttä

Vaikka tämän raportin tarkastelun pääpaino on siinä, miten työelämä kykenee vastaanottamaan ja kotouttamaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa, ihmisten on kuitenkin ensin päästävä Suomeen.

Sekä yrittäjät että työntekijät ovat vuosien saatossa arvostelleet kovin sanoin Suomen monimutkaista, hidasta ja melko kallista järjestelmää. Maahanmuuttoa säätelevä lainsäädäntö ja byrokraattiset prosessit muodostavat tänään kirjavaa tilkkutäkin. Selkeän ja realistisen kokonaiskuvan saaminen juuri työperusteisesta maahanmuutosta on vaikeaa.

Maahanmuuttajan statuksen ja Suomessa oleskelun perusrakenne löytyy ulkomaalaislaista. Laki on vuodelta 2004, käsittää yli 200 pykälää ja sitä on vuosien varrella muutettu yli sata kertaa. Osa muutoksista johtuu EU-tasolla tehdyistä muutoksista, osa Suomen tunnistamista muutostarpeista.

Ulkomaalaislakia päivitetään joiltakin osin parhaillaan.

Ulkomaalaislain lisäksi työperusteista maahanmuuttoa säätelevät myös muutamat muut lait, joilla on vaikutuksia ulkomaalaislakiin. Keskeisimpiin näistä voidaan lukea lait, jotka koskevat niin kutsutuista kolmansista maista tulevien ihmisten maahantuloa ja oleskelua sekä edellytyksiä sisäisiin siirtoihin yrityksissä, tutkimustyöhön, opiskeluun, työharjoitteluun ja vapaaehtoistoiminnan harjoittamiseen Suomessa (katso faktaruutu 1.). Kaikki lait ovat suhteellisen uusia ja ne ovat syntyneet tarpeesta pyrkiä helpottamaan työperusteista maahantuloa muista maista. Siitä, ovatko asiat yksinkertaistuneet vai monimutkaistuneet entisestään, on monenlaisia mielipiteitä.

TIETORUUTU 1

Maahanmuuttohalukkaan on huomioitava monia ajankohtaisia lakeja

Ulkomaalaislaki (2004, muutettu monia kertoja)

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten (2017)

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (2017)

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella (2018)

Lisäksi muun muassa kotoutumista, työvoiman siirtymistä sekä kansalaisuutta säätelevät lait saattavat joissakin tilanteissa koskea myös työperusteisia maahanmuuttajia.

TIETORUUTU 2

Hallinnon hajautetut vastualueet

Työ- ja elinkeinoministeriö

- vastaa 1.1.2020 alkaen työntekijöiden, yrittäjien, harjoittelijoiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuttoon liittyvästä politiikasta ja lainsäädännöstä sekä näihin liittyen Maahanmuuttoviraston ohjauksesta ja valvonnasta yhdessä sisäministeriön kanssa,

- vastaa myös ELY-keskusten ja TE-toimistojen kansainvälisestä työnvälityksestä sekä EURES-työnvälitysverkostosta,
- vastaa yhdessä Opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa kansallisen Talent Boost -toimenpideohjelman valmistelusta ja koordinoinnista.

Sisäministeriö vastasi aiemmin työperäiseen maahanmuuttoon liittyvästä politiikasta ja yhteistyöstä, mutta hallinto siirtyi pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa Työ- ja elinkeinoministeriölle vuonna 2020. Siirtoa perusteltiin halulla tehostaa näiden asioiden käsittelyä.

Sisäministeriö

- vastaa edelleen kaikkiin oleskelulupiin liittyvistä yleisistä määräyksistä, jotka on kirjattu pääosin ulkomaalaislain lukuun 4. Tällaisia ovat muun muassa erilaiset oleskeluluvat, oleskelulupakortti, matkustusasiakirjavaatimukset, yleiset oleskeluluvan myöntämisedellytykset, perheenjäseniä koskeva määritelmä, toimeentuloedellytykset, oleskeluluvan pituus, oleskeluluvan peruuttaminen ja oleskeluluvan raukeaminen.
- vastaa myös jatkossa esimerkiksi työntekijän perheenjäseniä koskevista asioista sekä turvapaikanhakijan työnteko-oikeutta koskevista säännöksistä.

Toinen ajatushautomo, Libera, päätti vuonna 2021 tarkastella työperäistä maahanmuuttoa juuri lainsäädännön ja viranomaisen näkökulmasta.

Kirjoittajat toteavat raportissaan *Tervetuloa Suomeen, tervetuloa töihin*, että suomalainen järjestelmä muistuttaa tilkkutäkkiä. Se käsittää niin paljon lakiperusteisia yksityiskohtia ja niin monia viranomaisia eri vastualueineen, että se on kokonaiskuvaa ajatellen vaikeaselkoinen, hidas ja raskassoutuinen. Tämä puolestaan vaikuttaa ainakin epäsuorasti (todennäköisesti myös suorasti) siihen, miten Suomi onnistuu houkuttelemaan tänne työvoimaa muista maista.

Juuri tätä asiaa ei analysoida nyt, mutta on ehkä hyvä pitää mielessä, kun keskustellaan maahan muuttaneen työvoiman viihtymisestä Suomessa. Se, että ihmiset ylipäänsä ovat edes onnistuneet tulemaan Suomeen, on usein edellyttänyt monimutkaisia ja kalliita prosesseja. Kun he sitten vihdoinkin ovat täällä, byrokratiasta aiheutuu heille edelleen monenlaisia haasteita heidän arjessaan sekä oikeudellisesti että mahdollisuuksissa osallisuuteen yhteiskunnan eri tasoilla.

TIETORUUTU 3

Monia erilaisia oleskelulupia

Oleskeluluvan saaminen edellyttää, että ensin on löytänyt itselleen työpaikan Suomessa. Työntekoa varten edellytetään puolestaan joko työntekijän oleskelulupaa tai muuta oleskelulupaa ansiotyötä varten. Se, millaista työtä tekee, vaikuttaa lupatyyppiin.

Työntekijän oleskelulupa

Tarvitaan tiettyjen työtehtävien suorittamista varten, ellei työntekijä ole mahdollista jonkun muun oleskeluluvan nojalla tai ilman oleskelulupaa. Koskee muun muassa keittiö-, siivous-, kodinhoito- tai lastenhoitotöitä. Edellyttää työ- ja elinkeinotoimiston osapäätöstä ennen Maahanmuuttoviraston päätöstä.

Muut oleskeluluvat työntekoa varten

Tarvitaan joidenkin sellaisten tehtävien suorittamista varten, joita työntekijän oleskelulupa ei koske. Tällaisia tehtäviä ovat yritysjohdon tai asiantuntijan tehtävät, tutkimus-, tiede-, kulttuuri- ja taidealan sekä työharjoittelu. Ei edellytä työ- ja elinkeinotoimiston osapäätöstä, vaan päätöksen tekee Maahanmuuttovirasto.

Kausityöntekijän oleskelulupa

Työ saa kestää enintään yhdeksän kuukautta. Tämä koskee muun muassa maatalous- ja puutarha-alan töitä, kasvinviljelyä, metsänhoitotöitä tai festivaalityövoimaa. Viisumipakon alaisista maista tule-

vien henkilöiden on haettava kausityöviisumia lähimmästä Suomen edustustosta alle kolme kuukautta kestävää kausityötä varten. Jos työ jatkuu pidempää, kausityölupaa haetaan Maahanmuuttovirastolta.

Työskentely muun oleskeluluvan nojalla

Muusta, kuten perhesiteen johdosta oleskeluluvan saaneet eivät yleensä tarvitse erillistä oleskelulupaa työntekoa varten.

Loppuun saatetut opinnot tai tutkimus

Haettavissa, kun on saanut työpaikan. Jos välillä on muuttanut pois Suomesta, tutkinnon tai tutkimustyön perusteella myönnettävää oleskelulupaa varten edellytetään allekirjoitettu sopimus.

Työnhakija tai yrittäjäksi ryhtyvä

Myönnetään ainoastaan opiskelua tai tutkimuksen tekemistä varten myönnetyn oleskeluluvan jatkolupana ja on haettava ennen edellisen oleskeluluvan umpeutumista. Myönnetään enintään vuodeksi ja ainoastaan kerran.

Asiantuntija

Ei tarvitse oleskelulupaa, mutta viisumin tai muun oikeuden oleskeluun Suomessa kolme kuukautta ilman viisumia. Oltava edellytykset täyttävä työpaikka. Yli kolme kuukautta kestävä työnteko edellyttää kuitenkin oleskelulupaa.

Työskentely ilman oleskelulupaa

Mahdollista joissakin tapauksissa ja viisumipakon alaisten maiden kansalaisilta edellytetään edelleen voimassa olevaa viisumia.

Koskee muun muassa:

- muussa kuin EU/ETA-maassa toimintaa harjoittavan yrityksen vakinaisia työntekijöitä, jotka ovat tulossa Suomeen suorittamaan korkeintaan kolme kuukautta kestävää määräaikaista toimitus- tai alihankintatyötä.

Paikallisten ja alueellisten viranomaistenvastuu

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa maahanmuuttajien kotoutumisesta. Alueellisella ja paikallisella tasolla vastuu on Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksilla (ELY-keskus) sekä kunnilla.

ELY-keskukset

- vastaavat kotoutumislain toimeenpanosta ja seuraavat sen toteutumista alueellisesti
- sovittavat alueelliset kotoutumistoimenpiteet valtakunnallisten linjausten mukaan
- ohjaavat kuntia kotoutumisohjelmien laadinnassa ja kotoutumisen toimeenpanossa
- tekevät yhteistyötä muun muassa kuntien, työ- ja elinkeinotoimistojen sekä järjestöjen kanssa.

Kunnat

- ovat keskeisessä roolissa maahanmuuttajien kotoutumisessa ja vastaavat muun muassa siitä, että niiden palvelut sopivat maahanmuuttajille
- ovat yleis- ja yhteensovittamisvastuussa maahanmuuttajien kotoutumisen kehittämisestä sekä sen suunnittelusta ja seurannasta paikallistasolla.

**”Miksi vain meidän odotetaan oppivan?
Miksi suomalaisten ei tarvitse oppia
ymmärtämään paremmin, mistä kaikki
me tulemme?”**

Paljon tehdään, paljon on vielä tehtävää

Nykyinen hallitus on tietoinen siitä, miten kipeästi Suomi tarvitsee lisää ulkomaista työvoimaa ja päätti siksi korostaa monia välttämättömiä toimenpiteitä keväällä 2019 laatimassaan hallitusohjelmassa. Monet näistä toimenpiteistä on jo toteutettu tai vireillä ja etenkin viime vuonna työperusteinen maahanmuutto oli vahvasti esillä poliittisella agendalla. Tämä työ on jatkuvaa ja tilanne alati muuttuva (katso tietoruutu).

TIETORUUTU 5

Monia lakimuutoksia tulossa

Hallitus ehdotti elokuun lopulla, että ulkomaalaislakia muutettaisiin eräiltä osin ulkomaisen työvoiman lupaprosessin yksinkertaistamiseksi. Kyse on muutoksista lukuun 5 sekä joihinkin muihin määräyksiin ja lakeihin. Uudistuksilla tavoitellaan käsittelyaikojen nopeuttamista siten, etteivät ne ylitä 30 vuorokautta.

Muutamia toimenpiteitä: päätösten digitalisointi ja automatisointi, luvan myöntäminen lupaviranomaiselle käyttää eri viranomaisrekistereiden tietoja, jotta hakijan tai hänen työnantajansa ei enää tarvitse pyytää niitä sekä hakemusten ohjaaminen verkkoon.

Luotettavat työnantajat sertifioidaan, mikä tarkoittaa, että prosesseja voidaan heidän osaltaan nopeuttaa entisestään.

Muita muutoksia: yrittäjien ja kasvuyritysten oleskelulupaa täsmennetään, Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneet, saavat oman luvan. Samoin erityisasiantuntijat.

Edustustojen suulliset kuulemiset on tulevaisuudessa voitava suorittaa etäyhteyden välityksellä. Lisäksi sen on riitettävä, että hakijan matkustusasiakirjat ovat voimassa ensimmäistä oleskelulupaa myönnettäessä.

Samanaikaisesti ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa tehostetaan sen hyväksikäytön estämiseksi.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, lehdistötiedote 25.8.2022

Jo tehdyistä toimenpiteistä voidaan mainita, että työperusteinen maahanmuutto nykyisin kuuluu Työ- ja elinkeinoministeriön alaisuuteen. Siirrolla on tavoiteltu työperusteisen maahanmuuton vahvempaa kytkemistä osaksi työllisyys-, koulutus-, elinkeino- ja innovaatiopolitiikkaa.

Vastuu lupaprosessista jakaantuu nykyisin kolmelle hallinnonalalle:

Ulkoministeriön edustusto työntekijän kotimaassa vastaanottaa hakemuksen ja hakijan henkilötiedot sekä suorittaa hakemukseen liittyvän haastattelun.

Työ- ja elinkeinoministeriön alaiset Työ- ja elinkeinotoimistot tekevät osapäätökset, joissa arvioidaan työvoiman saatavuus ja työsuhteen ehdot sekä työnantajan ja työntekijän edellytykset työsuhteen toteutumiseksi.

Sisäministeriön alainen **Maahanmuuttovirasto** tekee varsinaiset päätökset kaikissa lupa-asioissa.

”Kaikkien pitäisi organisaatiossa olla tietoisia siitä, mistä on kyse, kun me tulemme.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Politiikassa on vahvasti korostettu muun muassa sitä, että lupajärjestelmän on oltava joustava, jos Suomi haluaa olla varteenotettava osapuoli kilpailussa työvoimasta. Tavoite on ollut, ja on, ettei lupien keskimääräinen käsittelyaika saa olla noin kuukautta pidempi – tavoite, johon Maahanmuuttovirasto ei vielä kaikilta osin pääse e-palvelujen ja hakemusten käsittelyn automatisointiin tehdyistä kehittämispanostuksista huolimatta.

Myös vaatimusta hakijan henkilökohtaisesta käynnistä Suomen edustus-
tossa on arvosteltu sekä odotusaikojen pituutta. Tietyissä tapauksissa on oltava todella motivoitunut valitakseen Suomen esimerkiksi Viron sijasta, koska heidän järjestelmänsä kehutaan olevan huomattavasti meidän järjestelmäämme nopeampi ja joustavampi etenkin, kun on kyse maahan tulevista asiantuntijoista.

Prosesseihin on tehty joukko parannuksia, joiden odotetaan tuottavan tulosta tietyllä viiveellä. Muun muassa asiantuntijat ja kasvuyrittäjät ovat äskettäin saaneet pikakaistan, joka tarkoittaa, ettei heidän ja heidän perheenjäsentensä oleskelulupahakemuksen käsittely saa kestää kahta viikkoa enempää.

Ja vaikka odotusajat ovat monessa tapauksessa venyneet merkittävästi, Maahanmuuttovirastossa koetaan, että myös parannuksia oli nähtävissä vuonna 2021:

16 vuorokautta

ASiantuntijoiden ensimmäisen oleskelulupahakemuksen keskimääräinen käsittelyaika (22 vuorokautta vuonna 2020)

24 vuorokautta

Kasvuyrittäjien lupahakemuksen käsittelyaika (70 vuorokautta vuotta aiemmin)

72 vuorokautta

Työntekijöiden lupahakemuksen käsittelyaika (143 vuorokautta vuotta aiemmin)

Hajanaisia tietoja maahanmuuttajien työpaikoista

Työlupahakemusten jakaantumisesta eri aloille ei ole olemassa kokonaisvaltaista virallista tilastoa, mutta työllisyyslukuja tarkastelemalla voi vetää epäsuoria johtopäätöksiä maahan muuttaneen työvoiman ensisijaisista sijoittumispaikoista. Valtiontalouden tarkastusviraston vuonna 2021 tekemän analyysin mukaan useimmat heistä työskentelevät kiinteistöjen siivouksessa, ravintola- tai rakennusalalla sekä ulkomaisten tai kotimaisten työvoiman vuokrausyritysten kautta. Ulkomaisten työntekijöiden määrä on viime vuosina lisääntynyt terveydenhuolto- ja siivoussektorilla. Etenkin Filippiineiltä ja Bangladeshista tulleiden työntekijöiden määrä on ollut pitkään kasvussa.

Työvoiman sijoittuminen näyttää osittain riippuvan lähtömaasta. Esimerkiksi ukrainalaiset olivat merkittävä resurssi Suomen maataloudessa, palvelualalla ja rakennusteollisuudessa ennen Venäjän hyökkäyssotaa Ukrainaan. Heidän työntekonsa on ollut yleensä kausipainotteista – he tulevat tiettyyn aikaan vuodesta, työskentelevät ja palaavat kotiin kauden päättyessä. Sen jälkeen he palaavat seuraavana vuonna saman kaavan mukaisesti.

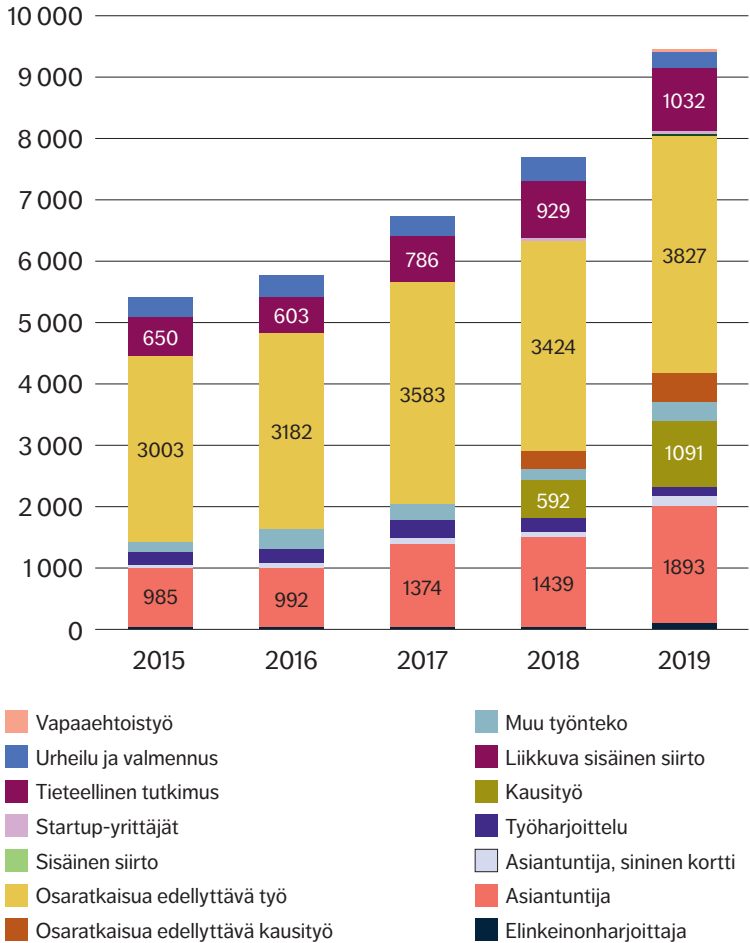
Myös virolainen työvoima on ollut pitkään tärkeää Suomessa. Samoin Puolan ja Romanian kansalaiset. Heidän työtehtävänsä ovat useimmiten luonteeltaan lyhytkestoisia, eivätkä työrupeamat siksi näy tilastollisessa kirjanpidossa. On siis vaikeaa tietää, miten paljon tämän tyyppisiä töitä tehdään. Valtiontalouden tarkastusvirasto arvioi kuitenkin, että kyse on vuositasolla vähintään 50 000 hengestä. Enemmistön heistä arvellaan työskentelevän rakennus- ja metallialalla, jossa ulkomaisen työvoiman osuus näin ollen on merkittävä.

Täältä muutetaan Suomeen: Viro, Venäjä, Irak kärjessä

Suurimmat kansalaisuusryhmät 2021	Väestö 31.12	Suurimmat kansalaisuusryhmät 2021	Väestö 31.12
Viro	51 805	Iso-Britannia	4 985
Venäjä	30 049	Romania	4 955
Irak	15 075	Puola	4 834
Kiina	11 405	Saksa	4 770
Intia	8 245	Iran	4 036
Thaimaa	7 925	Yhdysvallat	3 831
Ruotsi	7 921	Nepal	3 803
Afganistan	7 686	Latvia	3 494
Vietnam	7 237	Italia	3 281
Syyria	7 203	Espanja	3 164
Ukraina	7 202	Nigeria	3 073
Somalia	6 581	Pakistan	3 059
Turkki	6 079	Ranska	2 837
Entinen Serbia ja Montenegro	5 432	Bangladesh	2 819
Filippiinit	5 351	Bulgaria	2 699
		Yhteensä	240 836

Lähde: Maahanmuuttovirasto

Työperusteiset oleskeluluvat hakijaryhmän mukaan 2015–2019



Lähde: Maahanmuuttovirasto, Valtiontalouden tarkastusvirasto, 2021

Työtä tekevien ulkomaalaisten määrä on nelinkertaistunut Suomessa 2000-luvulla. Sekä päättäjät että tavalliset suomalaiset pitävät kehitystä hyvänä, mutta tämä ei riitä. Ulkomaisen työvoiman houkuttelemiseksi Suomeen on, kuten todettua, kevennettävä byrokratiaa, mutta yksinomaan se on tuskin riittävä toimenpide.

Monet kansainväliset asennemittaukset osoittavat, että Suomi harvoin sijoittuu kärkimaiden joukkoon maiden houkuttelevuutta mitattaessa. Voimme toki tarjota maahanmuuttajille turvallisen ja ympäristöltään puhtaan maan. Olenainen kysymys on kuitenkin myös, minkälaiseksi tänne tulevat kokevat vastaanottonsa maassa ja työelämässä ja miten kaikille tärkeä vapaa-aika ja tunne yhteiskunnallisesta osallisuudesta toteutuvat Suomessa.

”Tehtaalla työskentelee vain joitakin harvoja ulkomaalaisia, ja heillä on lyhyet sopimukset. En tiedä, onko tämä rasismia vai johtuuko se siitä, että tehtaalla on oltava suomalaisia töissä. Olen tehnyt tehdastyötä lyhyillä työsopimuksilla kolme vuotta.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Filippiiniläishoitajia koskenut kokeilu

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (TUT) ja Opteamin, Esperin ja Amiedun yhteistyössä 2000-luvun alussa kokeilun sairaanhoitajien tuonnista Suomeen Filippiineiltä. Vuosina 2008–2010 rekrytoitiin yhteensä 75 sairaanhoitajaa lähihoitajiksi työskentelemään leikkausosastoilla ja vanhusten hoivakodeissa. Ulkomaisten terveysalan työntekijöiden rekrytointia perusteltiin muun muassa sillä, että Suomen väestö vanhenee, että tarvittavan työvoiman saanti on vaikeaa ja että työmarkkinat yksinkertaisesti olivat muutoksessa. Nuoret eivät enää suuntautuneet yhtä suurena määränä kuin aiemmin terveydenhuoltoalalle. He hakeutuivat sen sijaan paremmin palkattuihin töihin, joita he eivät kokeneet yhtä raskaiksi ja epätyytyttäväiksi kuin hoitoalan työt. Tuonti-työvoima täyttäisi yksinkertaisesti alalla olevat aukot ja ulkomaalaiset työntekijät tekisivät työt, joita kukaan muu ei halunnut tehdä.

Yhteistyötä tehtiin filippiiniläisen rekrytointiyhtiön kanssa. Filippiineillä koulutettiin sairaanhoitajia, jotta he täyttäisivät pätevyysvaatimukset ja oppisivat vähän suomea ennen muuttoaan Suomeen. Sairaanhoitajia rekrytoineet organisaatiot huolehtivat käytännön yksityiskohdista ja muun muassa siitä, että tulijoilla oli asunto heidän saapuessaan Suomeen. Ensimmäisessä erässä vuonna 2008 saapuneita haastateltiin heidän odotuksistaan. Tulevat työntekijät olivat optimisia ja odottivat innolla työntekoa Suomessa. Osalle heistä muutto merkitsi parempia mahdollisuuksia tukea perhettään taloudellisesti. Osa toivoi myös, että heidän perheenjäsenensä myöhemmässä vaiheessa voisivat muuttaa Suomeen.

Kokemukset eivät kuitenkaan olleet yhtä myönteisiä perillä Suomessa. Myöhemmin suoritetusta tieteellisestä tutkimuksesta ilmeni, että suuri ongelma oli juuri se, että filippiiniläishoitajat joutuivat tekemään töitä, joita kukaan muu ei halunnut tehdä. Vaikka heillä saattoi olla korkea koulutusaste ja kattava työkokemusta Filippiineiltä, heille ei annettu mahdollisuutta edetä työurallaan, vaan he tekivät pätevyystasoaan alhaisempia töitä. Sairaanhoitajat kertoivat myöhemmin tehdyissä haastatteluisissa, että he saivat suomalaisia kollegojaan

vähäisempää palkkaa, vaikka heidän oli tehtävä enemmän töitä. Pääosin puutteellisen kielitaitonsa johdosta he eivät myöskään olleet perillä oikeuksistaan ja välttelivät välittämistä, koska he pelkäsivät sen pilaavan yhteistyön kollegojen kanssa. He kokivat myös, että valittaminen olisi vaikeuttanut tilannetta entisestään. Lisäksi heistä tuntui, että suomalainen henkilökunta syrji, joskus jopa kiusasi heitä. He tunsivat itsensä yksinkertaisesti hyväksikäytetyiksi.

Jälkimmäisessä tutkimuksessa ilmeni, että filippiiniläishoitajiin oli asennoiduttu eräänlaisella käytä ja heitä pois-asenteella. Rekrytointiyritykset olivat valtion tuella rakentaneet kalliita järjestelmiä, valmentaneet ja tuoneet henkilöitä Suomeen. Siitä huolimatta heidän viihtymisestään ja halustaan jäädä ja työskennellä Suomessa ei juurikaan näytetty välittävän. Ehkä heidän ei edes odotettu viihtyvän, heidäthän oli rekrytoitu tekemään töitä, joita suomalainen terveydenhuollon henkilökunta ei halunnut tehdä.

Suomeen on ensimmäisen kokeilun jälkeen rekrytoitu ja tuotu edelleen satoja sairaanhoitajia Filippiineiltä ja muista maista. Mediat ovat raportoineet väärinkäytöksistä, kuten laittomasti perityistä maksuista pääsystä Suomeen, laittomista työsopimuksista, puutteellisista oikeuksista ja epäeettisestä tavasta teettää esimerkiksi siivousta eli työtehtäviä, jotka eivät ole linjassa sen kanssa, mitä rekrytointin yhteydessä on sovittu. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen organisaatio Valmia kertoi maaliskuussa 2022 järjestetyssä lehdistötilaisuudessa, että Valmia, Pohjanmaan hyvinvointialue, Pihlajalinna ja Mehiläinen




yhteistyössä toteuttavat uuden pilottihankkeen 25 filippiiniläishoitajan tuomiseksi Suomeen.

Kaikki työvoiman rekrytointi- ja työsopimusasioita hoitavat tietävät, ettei työntekijöiden houkutteleminen riitä, vaan että heidän pitämisenä on vähintään yhtä tärkeää. Uusien työntekijöiden kouluttaminen on kallista, samoin työntekijät, jotka voivat huonosti tai eivät viihdy työpaikassaan. He eivät työskentele yhtä tehokkaasti, tekevät enemmän virheitä ja ovat useammin sairaalomalla.

Esimerkki filippiiniläishoitajista ei toki kuvaa todellisuutta kaikilla monikulttuurisilla työpaikoilla, mutta se ei suinkaan tarkoita, ettei niilläkin olisi haasteita. Monissa organisaatioissa tehdään moninaisuustyötä ulkomaalais-taustaisen henkilöstön kotouttamiseksi mahdollisimman hyvin. Se ei kuitenkaan ole aina aivan yksinkertaista.

Tehtävästä moninaisuustyöstä paljon on sellaista, ettei se oikeastaan muuta mitään, vaan päinvastoin, vahvistaa olemassa olevia stereotyyppioita, asenteita ja rakenteita.



”Työnantajien on lisättävä aktiivisemmin viihtyisyyttä. Heidän pitäisi myös arvostaa paljon enemmän sitä, että heillä [maahanmuuttajilla] on paljon arvokasta kokemusta, josta voi olla hyötyä.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

”Te ette voi vain ottaa meitä tänne, ellette tultuamme jaksaa enää ottaa vastuuta. Tämä ei ole vain työnantajan vastuulla oleva asia, vaan kaikkien. Koko yhteiskunnan.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Etninen syrjintä on yleistä työelämässä

Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien työelämäkokemuksia tutkittaessa on ilmennyt, että syrjintä ja syrjityksi tulemisen uhka, vaikuttavat heihin eniten.

He kokevat, että sekä työnantajalla että kollegoilla on kielteisiä stereotyyppisiä käsityksiä heistä. Heistä tuntuu, ettei heihin luoteta, eikä heitä nähdä sellaisina kuin he ovat ja että heidän legitimizeettinsä kyseenalaistetaan. He joutuvat usein edustamaan moninaisuutta todistaakseen, että organisaatio palkkaa erilaisen etnisen taustan omaavia henkilöitä ja että organisaatio edistää moninaisuuskysymyksiä, vaikkei se itse asiassa ehkä teekään sitä. Heidän odotetaan myös organisaatioon päästyään kätkevän erilaisuutensa ja omaksuvan käytössä olevat ja niin sanotusti ”hyväksytyt” tavat toimia ja tehdä töitä.

”En uskonut, että Suomessa on tällaista.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Tämä koskee myös suomalaisia organisaatioita. Etniseen taustaan liittyvä syrjintä on yleisin syrjinnän muoto Suomessa. Etnisiin vähemmistöihin kohdistuu rasismia esiintyy kaikilla tasoilla sekä organisaatioissa että yhteiskunnassa.

Rasismi kuuluu usein osana rakenteisiin ja prosesseihin, jotka vaikuttavat yksilön valintoihin ja mahdollisuuksiin. Rakenteellista rasismia esiintyy usein jopa tiedostamatta, että on toimittu rasistisesti ja vailla varsinaista tarkoitusta toimia niin. Kuten **Robin DiAngelo** kirjoittaa kirjassaan *White Fragility*: Useimmat meistä eivät halua olla rasisteja, mutta silti rasismia esiintyy kaikkialla, koska se on integroitu kaikkiin meitä ympäröiviin rakenteisiin.

Rasististen periaatteiden mukaan varttunut toimii ja käyttää ymmärtämättään rasistisia ilmaisuja. Kyse ei siis ole siitä, että olisimme huonoja ihmisiä, vaan ettemme ole vielä oppineet tunnistamaan ja kyseenalaistamaan rakenteita. Rakenteellisesta rasismista eroon pääseminen edellyttää näiden taitojen sisäistämistä.

Syrjintä on toisinaan avointa ja ilmeistä tavalla, jolla rakenteellinen rasismi ei ole sitä. Mutta se voi olla myös salakavalaa, jolloin rasismin kohteeksi joutunut ei aina edes ole varma, että niin on käynyt. Asiaan puuttuminen ja toimenpiteisiin ryhtyminen on tällöin vaikeaa.

Yksi ongelma on, että rasistiset asenteet usein legitimoidaan ja selitetään jonnain muuna, kuten varovaisuutena. Esihenkilöt, jotka eivät itse pidä itseään enakkoluuloisina, lisäävät kuitenkin yhteiskunnassa esiintyvää rasismia ja syrjintää vähättelemällä asian vakavuutta tai sanomalla, että kyse on jostain aivan muusta kuin on. He käyttävät ehkä rasistisia termejä ja sanontatapoja. Tai ehkä työhönottotilanteissa tai tehtävienjaossa ilmenee syrjintää. Etnisiä työntekijöitä ei ehkä lähetetä joidenkin asiakkaiden luo, jos asiakkaalla uskotaan olevan rasistisia asenteita. Näin toimittaessa itse asiassa osallistutaan syrjintään, vaikka ehkä juuri sitä halutaan välttää.

Rasismi suomalaisissa organisaatioissa

Tutkimus on osoittanut, että monet suomalaiset esihenkilöt kokevat, että heidän mahdollisuutensa puuttua asiaan ovat varsin pienet, jos heidän organisaatiossaan esiintyy rasismia. Myös, kun kyse on avoimesta tiettyyn työntekijään esimerkiksi asiakkaan tai työtoverin taholta kohdistuvasta rasismista, he saattavat kokea, että sen kanssa vain on ellettävä. Syrjintää ei oteta kovinkaan vakavasti. Esihenkilöillä on tapana vähätellä, vaientaa tai normalisoida ongelma, jos sellainen ilmenee omassa organisaatiossa.

”Eniten minua vihaavat kollegani. Meidän maahanmuuttajien on tehtävä kovemmin töitä (try harder) kuin paikallisten asukkaiden... Kollegat eivät pidä siitä, koska he kokevat sen uhaksi.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

”Sinä olet siinä ja he unohtavat, että olet ulkomaalainen ja puhuvat ulkomaalaisista.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Valkoisuusnormin murtaminen: Kolme aktiivista toimenpidettä

1. Itseopiskelu

Valkoisten ihmisten etuoikeutetun yhteiskunnallisen aseman vuoksi useimmilla ei ole tietoa rasismista. Kun ei koe sitä itse, ei näe, kuinka se ilmenee arjessa. Kun itse hyötyy samasta rakenteellisesta lähestymistavasta, joka luo esteitä muille, on vaikeaa ymmärtää, että rasismi luo epätasa-arvoisia mahdollisuuksia elämässä. Kun elää kulttuurissa, jossa valkoisuus nähdään ihmisyyden synonyyminä, on myös vaikeaa ymmärtää, että jopa valkoisia ihmisiä rodullistetaan – valkoisiksi. Mutta juuri näiden etuoikeuksien takia on tärkeää, että valkoiset ihmiset ottavat vastuun rasismien itseopiskelusta. Rodullistettujen ihmisten on jo tehtävä kovemmin töitä saavuttaakseen monia asioita, jotka valkoiset kokevat oikeudekseen. Ei ole rodullistettujen henkilöiden vastuulla opettaa valkoisille ihmisille kokemastaan sorrosta tai selittää, miksi he ansaitsevat saman arvon ja mahdollisuudet elämässä kuin valkoiset.



Black lives matter -mielenosoitus Helsingin Senaatintorilla kesäkuussa 2020.

Kuva: Jasmine Kelekay

2. Aktiivisia arjen toimenpiteitä

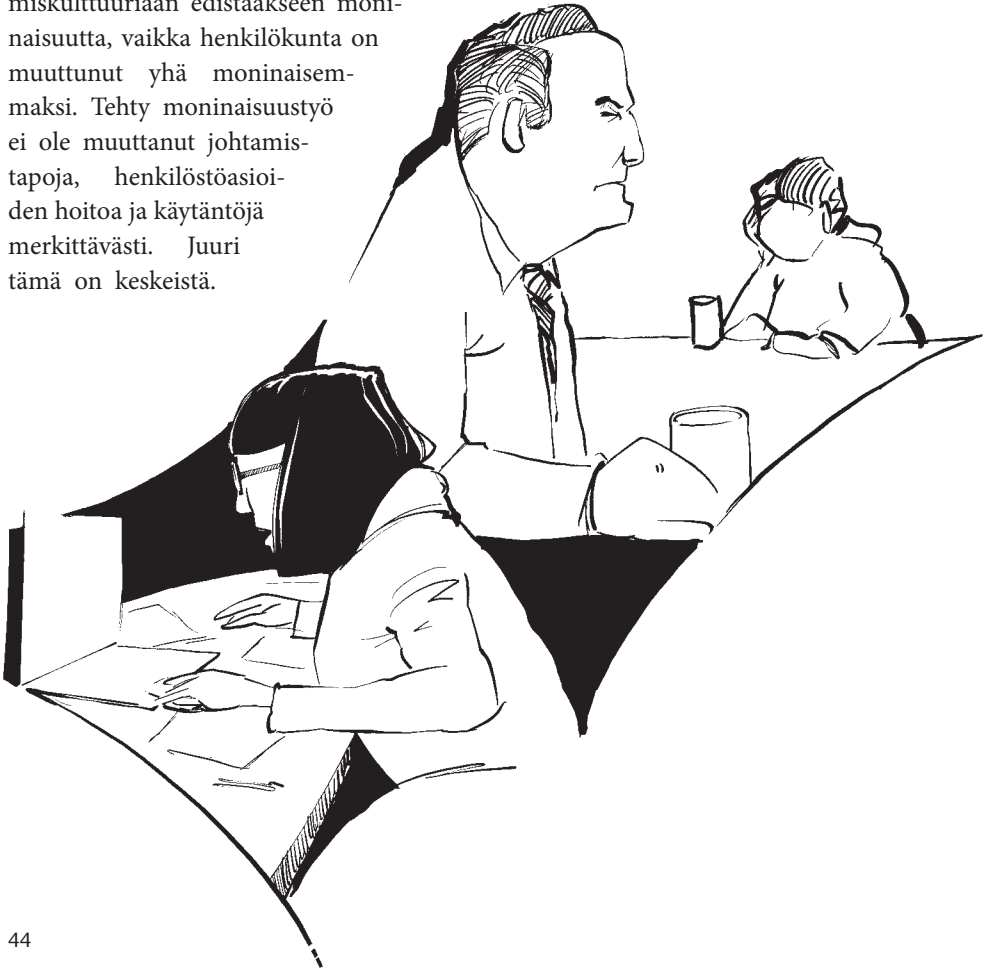
On tärkeää, ettei tietoisuus rasismista jää teoreettiselle tasolle, vaan että oppeja sovelletaan arjessa. Rasismia ajatellessaan monet jaottelevat ihmiset ”rasisteihin” tai ”ei-rasisteihin”. Tämä kategorisointi tekee rasismista henkilökohtaisen ominaisuuden sen sijaan, että se toimisi ajattelu- tai toimintatapana ja kuvaisi sitä yksittäisenä asiana. Mutta jos pidämme rasismia rakenteellisena, meidän on mielletävä myös antirasismi prosessina. Emme ehkä voi muuttaa yhteiskunnallisia rakenteita kertaheitolla, mutta me voimme kaikki pyrkiä askel kerrallaan kitkemään rasismia sosiaalisista suhteistamme, työpaikaltamme, julkisista huoneista jne. Meidän on aktiivisesti kyseenalaistettava ja puututtava asiaan, kun näemme rasismia ympärillämme. Meidän on selvitettävä eri tavat, joilla voimme aktiivisesti lisätä osallistavuutta ja yhdenvertaisuutta työpaikallamme, kouluissa ja järjestöissä.

3. Antirasististen toimijoiden tukeminen

Meillä on kaikilla erilaisia edellytyksiä ja mahdollisuuksia aktivoitua näissä asioissa, eivätkä kaikki voi tehdä kaikkea kaiken aikaa. Muiden työn tukeminen on tällöin yksinkertainen, mutta tärkeä tapa edistää asiaa. Se on erityisen tärkeää, kun on kyse rodullistettujen henkilöiden, ryhmien ja järjestöjen tekemästä antirasistisesta työstä. He ovat usein ylityöllistettyjä ja alipalkattuja. Valtaosa antirasistisesta työstä tehdään vapaaehtoistyönä muiden töiden ja vastuualueiden ohella. Suomessa voi tukea esimerkiksi järjestöjä Anti-Racist Forum ja Ruskeat Tytöt ja monia muita rodullistettujen suomalaisten aloitteita yhdenvertaisemman yhteiskunnan hyväksi.

Suomessa yleistä etnisten vähemmistöjen erityistarpeiden sivuuttamista voidaan myös pitää yhtenä rasismien muotona, vaikka sen alkujaan on ajateltu olevan yhdenvertaista kohtelua. Ongelma on se, että epätasa-arvolla on taipumus muuttua näkymättömäksi enemmistöryhmissä, kuten tässä tapauksessa suomalaisen henkilökunnan keskuudessa. Sitä ei tunnisteta, koska sitä ei koeta. Tällöin omassa organisaatiossa ei myöskään ole tietämystä sen esiintymisestä ja sitä uskotaan esiintyvän vain jossain muualla.

Yrityksemme kuuluvat häviäjiin tässä asiassa. Menetämme lahjakkaita työntekijöitä, koska emme riittävän hyvin tunnista ja arvosta muiden kuin tyypillisten ”suomalaisten” osaamista ja kokemusta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että useimmat suomalaisorganisaatiot eivät ole olleet valmiita muuttamaan käytäntöjään ja prosessejaan tai omaa johtamiskulttuuriaan edistääkseen moninaisuutta, vaikka henkilökunta on muuttunut yhä moninaisemmaksi. Tehty moninaisuustyö ei ole muuttanut johtamistapoja, henkilöstöasioiden hoitoa ja käytäntöjä merkittävästi. Juuri tämä on keskeistä.



Moninaisuus ei yksinkertaisesti vain toimi ilman osallistavaa toimintaa, vaan ainoastaan lisää ristiriitoja ja syrjintää.

Valitettavasti saattaa olla niinkin, etteivät organisaatiot oikeastaan ole kiinnostuneita syrjinnän vähentämisestä. Tosiasiahan on, että niin kauan kuin maahanmuuttajia syrjitään, saatavilla on halpaa ja joustavaa työvoimaa tehtäviin, joita suomalaiset eivät halua tehdä.

Tämä on yleistä ja merkittävä ongelma muun muassa Suomeen tuotavan ulkomaisen hoitohenkilökunnan (esimerkiksi filippiiniläiset sairaanhoitajat), mutta myös muiden maahanmuuttajien keskuudessa. Kyse on eräänlaisesta pätevyuden aliarvostuksesta, jopa alasarjasta, koska ulkomainen työntekijä ei saa tehdä koulutustaan, kokemustaan ja pätevyystasoaan vastaavia töitä.

Monet maahanmuuttajat kokevat, etteivät heihin päde samat säännöt kuin muihin työntekijöihin. Heitä ei kuunnella, heidän mielipiteitään ei huomioida samassa määrin, ja työtaakka jaetaan epätasapuolisesti eri työntekijäryhmien välillä ilman uskottavaa selitystä. Tämä tuntuu työntekijästä epäoikeudenmukaiselta, mutta ongelma on paljon sitäkin vakavampi. Kaikkia on kohdeltava kunnioittavasti ja arvostavasti. Nämä seikat saattavat vaikuttaa vähäpätöisiltä, mutta seuraukset voivat olla vakavia ja johtaa sekä ruumiillisiin että henkisiin terveysongelmiin, ellei työntekijä puutu niihin.

”Minulle on sanottu, että olen kolme kertaa tehokkaampi kuin he (suomalaiset), mutta he saavat kolme kertaa parempaa palkkaa kuin minä.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Moninaisuustyö aiheuttaa usein lisää ongelmia

Yksi tavanomainen organisaatioiden moninaisuustyöstä aiheutuva ongelma on tänään, ettei se hyvistä tarkoituseristä huolimatta muuta vallitsevia (rasistisia) rakenteita ja asenteita. Se saattaa sen sijaan jopa vahvistaa niitä. Moninaisuustyössä keskitytään usein työntekijöiden välisiin kulttuurieroihin ja taipumukseen on nähdä eroja, jotka yksinkertaisesti vain ovat olemassa ja muuttumattomia.

Kun organisaatioon tulee uusia työntekijöitä tietyistä maista, muille kerrotaan ehkä vain yleisistä käsityksistä maan kulttuurista, kulttuurieroista ja kansallisuudelle tunnusomaisista toimintatavoista. Joissakin organisaatioissa laaditaan ehkä tuleville työtovereille jaettava esite, jonka avulla pyritään lisäämään henkilökunnan tietämystä. Tähän liittyy ongelma, että kulttuurieroja ”stereotypoidaan” eli erot nähdään henkilöä määrittävänä tekijänä sen sijaan, että hänet nähtäisiin lähtömaastaan riippumattomana itsenäisesti ajattelevana, toimivana ja reagoivana yksilönä.

Näin stereotyyppioita ja ennakkoluuloja siis vahvistetaan sen sijaan että niitä hälvennettäisiin. Käytännössä samasta kulttuurista tulevien yksilöiden väliset eroavuudet ovat usein suurempia kuin eri kulttuuria edustavien yksilöiden väliset eroavuudet. Tutkimus on lisäksi osoittanut, että tavat toimia ja reagoida työpaikalla liittyvät enemmän tilanteeseen, yrityskulttuuriin, ympäristöön ja tunnelmaan kuin työntekijän ominaisuuksiin.

”Heistä on mukavampaa puhua ruotsia. Vaikka kaikki osaavat englantia, he jatkavat ruotsiksi, kunnes kysyn tai sanon jotain. En tiedä, onko tämä tietoista vai ei.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Etnisyys ei ole kenenkään ainoa ominaisuus

Työntekijöiden stereotypionti tällä tavalla estää heitä tulemasta yhdenvertaisiksi organisaation jäseniksi. Suomessa tehtävässä moninaisuustyössä ihmiset usein jaotellaan kahteen ryhmään eli ”suomalaiset” tai ”ei-suomalaiset”. Ryhmiä kohdellaan enemmän tai vähemmän homogeenisina, vaikka kummassakin ryhmässä tietenkin on suuria sisäisiä eroavuuksia.

Usein koetaan, ettei sillä ole mitään merkitystä, mistä maahanmuuttajat tulevat, miten he ovat tulleet Suomeen, miten pitkään he ovat olleet Suomessa tai ovatko he ensimmäisen tai toisen sukupolven maahanmuuttajia.

Samanaikaisesti maahanmuuttajia kuitenkin kohdellaan hyvin eri tavoin. Esimerkiksi Afrikasta ja Lähi-idästä tulleita maahanmuuttajia syrjitään useammin kuin Euroopasta tulleita. Poikkeuksen muodostavat erityisiin työtehtäviin tulleet, kuten erityisasiantuntijat, yritysjohtajat tai autenttisia elämyksiä ravintola-asiakkaille luomaan värvätyt ravintola-alan työntekijät. Tämänkaltaisia työntekijöitä ei koeta maahanmuuttajiksi, vaan globaaleiksi työntekijöiksi. Tutkimus on kuitenkin osoittanut, että heillä saattaa olla vastaavia haasteita kuin Suomeen maahanmuuttajina tulleiksi koetuilla henkilöillä.

Tosiasia on, että kaikissa ryhmissä on suuria sisäisiä vaihteluja.

Kaikki naiset eivät ole samanlaisia, kaikki miehet eivät ole samanlaisia, kaikki suomalaiset eivät ole samanlaisia, eivätkä myöskään kaikki etniset vähemmistöt ole samanlaisia. Emme muodostu pelkästään yhdestä ominaisuudesta. Saatamme lisäksi olla yksinhuoltajia, meillä saattaa olla akateeminen koulutus tai alhainen koulutustaso, kuulumme ehkä sukupuolivähemmistöön tai olemme liikuntaesteisiä. Kuulumme kaikki moniin ryhmiin, joissa on useita erilaisia samanaikaisia tarpeita, joita ei voi yleistää. Meidän on siksi oltava tietoisia eroavuuksista ja huomioitava ne työpaikan sosiaalisissa rakenteissa. Me itse määrittelemme, mitä pidämme eroavuuksina ja vakiinnutamme ne tavoillamme puhua niistä.

Moninaisuustyön on oltava jatkuvaa

Toinen organisaatioissa tehtävään moninaisuustyöhön liittyvä ongelma on, ettei se ole jatkuvaa. Sitä ei ole myöskään integroitu osaksi organisaation kaikkia toimintoja ja kaikilla tasoilla. Lisäksi se saattaa olla kertaluonteista: järjestetään koulutuspäivä kulttuurisesta moninaisuudesta, jonka jälkeen katsotaan, että asia on hoidettu.

Yksi kehittämisspäivä ei kuitenkaan riitä työyhteisön moninaisuuden tunnistamiseen ja yhteiskulttuurin muuttamiseen, vaan tarvitaan jatkuvaa työtä. Energia keskitetään usein organisaatioissa maahan muuttaneiden auttamiseen ymmärtämään suomalaisia tapoja ja tottumuksia, jotta he voivat paremmin sopeutua työelämään Suomessa. Sellaisen työyhteisön luominen, jossa kaikki voivat toimia yhteistyössä, edellyttää kuitenkin, että moninaisuustyötä tehdään kaikkien muidenkin kuin Suomeen tulleiden työntekijöiden kanssa.

Moninaisuustyöhön sovellettavissa sisäisissä järjestelmissä ja prosesseissa ei myöskään välttämättä ole kyse niin kutsutusta työyhteisön osallistavasta kulttuurista. Sellainen syntyy ainoastaan lisäämällä tietoisuutta, ymmärtämystä ja suvaitsevaisuutta sekä kannustamalla moninaisuuden huomioimiseen kaikilla tasoilla.

Ainoastaan johdon moninaisuusajattelu tai moninaisuuskoulutus yksinomaan osastolla, jolla on eri kulttuuritaustan omaavia työntekijöitä, ei riitä. Osallistamisessa on kyse työyhteiskulttuurista ja sen on oltava koko työpaikan kattavaa.

”Hyvän arjen saamiseen pitää löytyä luonnollisia tapoja. Minne käännyt, ellei sinulla ole ystäviä?”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

”Minun on oltava paljon mukavampi kuin mitä oikeastaan olen voidakseni onnistua Suomessa.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Puutteellinen viestintä on jatkuva ongelma

Puutteellinen viestintä on sekä aikaisemmissa tutkimuksissa että hankkeen aikana haastattelemiemme henkilöiden mainitsema ikuinen haaste.

Toisaalta myös kieli on haaste. Maahan muuttanut työntekijä ei ehkä osaa suomea tai ruotsia. Usein he eivät myöskään ymmärrä työpaikan asiakirjoja ja tiedotteita, koska niitä useimmiten on tarjolla vain kotimaisilla kielillä. Kyse voi olla itse työsopimuksesta, mutta myös muista virallisista asiakirjoista, joista heidän olisi tärkeää olla perillä. Tämä johtaa siihen, etteivät he tiedä oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan. He eivät välttämättä edes tiedä, että kyseisiä asiakirjoja on ylipäänsä olemassa. Parhaassa tapauksessa heille on heidän saapuessaan maahan kerrottu kaikesta, mitä heidän tulee tietää. Ongelma saattaa kuitenkin olla, että he ovat saaneet kaikki kyseiset tiedot suullisesti yhdellä kertaa ja kenties heille vieraalla kielellä. Omaksuttavaa on kerta kaikkiaan liikaa. Kaikkea ei voi muistaa, eikä tiedossa ole edes, minne voi kääntyä, jos on tarve kysyä jotakin.

Toinen haaste saattaa olla, miten maahantulijan odotetaan viestivän suomalaisessa organisaatiomaailmassa. Työntekijän odotetaan suomalaisilla työpaikoilla useimmiten tulevan suoraan kertomaan esihenkilölle mahdollisista vaikeuksista tai ongelmista. Mutta kaikki eivät voi, tai halua, ottaa yhteyttä esihenkilöön ja herkkäkorvaisuus on siksi tärkeää. Kysymykset, kuuntelu ja tarkkaavaisuus ovat tarpeen.

Heidän olisi pitänyt teettää minulle terveystarkastus ennen kuin sain tehdä kolmivuorotöitä. Mutta kukaan ei puhunut asiasta, vaikka olin tehnyt jo kaksi viikkoa työtä kolmessa vuorossa... En tiedä oikeuksiani. Esimieheni ei ymmärrä, etten ole niistä perillä.”

ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

”En uskonut, että Suomessa on tällaista”

Saadaksemme tutkimuksen ja tilastot suhteutettua todellisuuteen järjestimme keväällä kaksi työpajaa, joista toinen oli suunnattu työntekijöille ja toinen työnantajille.

Työntekijät jaettiin ensimmäisessä työpajassa kahteen ryhmään. Toisessa ryhmässä oli pääasiassa niin kutsutuilla matalapalkka-aloilla eri tehtävissä työskenteleviä. Kaikki olivat muuttaneet Suomeen EU:n ulkopuolisista kolmansista maista. Toinen ryhmä koostui eri alojen, kuten toimisto-, tehdas-, keittiö- tai hoitoalan ammattitautaan omaavista henkilöistä.

Työpajatyöskentely

Työntekijöille suunnatut työpajat:

Osanottajat: hoitohenkilöstö, kasvihuoneissa työskentelevät, insinöörit, ravintolahenkilökunta, päiväkotihenkilöstö, myymälähenkilökunta sekä Afrikan, Aasian ja Euroopan eri maista tullut toimistohenkilöstö.

Tarkoitus: kuulla osanottajien kokemuksia työskentelystä Suomessa sekä tietojen saaminen siitä, mikä on toiminut tai ei ole toiminut sekä mitä he kokevat, että he olisivat tarvinneet, mutta eivät saaneet. Osanottajat saivat keskustella ja vaihtaa ajatuksia kahdessa ryhmässä. Heille vakuutettiin kummassakin työpajassa, että kaikki käsiteltävät asiat ja mitä sanotaan, on luottamuksellista.

Työnantajille suunnatut työpajat:

Edustajia yksityiseltä, julkiselta ja kolmannelta sektorilta (Etelä-Suomi ja Pohjanmaa).

Alat: Vähittäiskauppa, teollisuus, hoitoala, opetusala, kunnat.

Tarkoitus: kuulla työntajien kokemuksia moninaisuudesta, heidän haasteistaan, mitä heiltä vaaditaan, jotta kaikki toimisi paremmin, mitä he tekisivät toisin, jos se olisi mahdollista sekä puutteista lainsäädännössä.

Ryhmiä pyydettiin kertomaan konkreettisia kokemuksiaan ja ajatuksiaan sekä lopuksi miettimään, mitä jatkossa voitaisiin tehdä paremmin ja toisin.

”Emme aina uskalla sanoa, että jokin asia on pielessä”

Monet ensimmäisen ryhmän osanottajat kertoivat, minkälainen vastaanotto oli ollut heidän ensimmäisessä työpaikassaan. Kukaan ei ollut epätietoinen siitä, että he olivat työllistyneet alalle, jolla on työvoimapula, ja että sitä ajatellen olisi voinut ajatella tulevansa lämpimästi toivotetuksi tervetulleeksi. Samoin olisi voinut kuvitella, että työpaikoissa oltiin tietoisia siitä, että he tulevat maista, joiden kulttuuritausta kielen lisäksi eroaa paljon suomalaisesta. Näin ei kuitenkaan ollut.

Useat osanottajat olivat välittömästi kohdanneet esimerkiksi viestintään liittyviä ongelmia. Se, mikä suomalaisissa puitteissa ehkä vaikuttaa rehelliseltä ja suoralta viestinnältä, vaikuttaa helposti maahan muuttaneen näkökulmasta niukkasanaiselta, tylyltä ja kylmältä.

”Aloin työskennellä kouluavustajana ja minulle sanottiin, että minun on muistettava, että olen avustaja, en opettaja. Ammattihierarkiaa oli vaikea ymmärtää ja sain käsityksen, ettei minua arvosteta, vaikka osaan ruotsia. Tuntui siltä, että minun piti työskennellä juuri tietyllä määrättyllä tavalla ja tehdä jotain ylimääräistä saadakseni arvostusta.”

Monet kertoivat, että sille löytyi vähän, tai ei yhtään ymmärtämystä, että jollakin, joka ei ole syntynyt maassa, voi olla vaikeuksia sisäistää kaikki ensimmäisessä perehdytyksessä kerrottu (etenkin, kun kerran sanottu harvemmin toistettiin). Sitäkään ei ymmärretty, että työpaikan tavanomaiset käytännöt, jotka tuntuvat yksinkertaisilta niihin tottuneesta, voivat vaikuttaa monimutkaisilta ulkoa tulleen silmissä.

”He luettelivat pitkän listan turhia asioita ja kysyivät olinko ymmärtänyt. Vastasin kyllä, vaikka en ollut ymmärtänyt mitään.”

”Se muuttui melkein kiusaamiseksi. Yritin parhaani ja halusin oppia työni kunnolla. Siksi alussa aina kysyin, miten minun pitää tehdä jokin asia, jotta kaikki menee oikein. Sitten he ärsyntyivät, joten lopetin kyselemisen, enkä uskaltanut sanoa kenelle-

kään, miltä minusta tuntui. Minusta tuntui, että he puhuivat selkäni takana ja usein itkin ja tunsin itseni yksinäiseksi. Se ei ollut mikään hyvä työympäristö. Täytyyhän aina saada kysyä ja saada tukea, jos on ahkera ja haluaa oppia uutta, vaikka tuleekin jostain toisesta maasta.”

Kieliongelma mainittiin myös. Vaikka useimmat olivat hallinneet ainakin ruotsin kielen alkeet heidän aloittaessaan työssään, heille tuotti vaikeuksia seurata keskustelua, kun se nopeutui tai alkoi koskea monimutkaisempia asioita.

”He käyttivät monimutkaisia sanoja ja puhuivat aivan liian nopeasti. Osan sanoista he lyhensivät siten, etten ymmärtänyt ollenkaan, mitä he tarkoittivat. Se ei ollut samanlaista ruotsia kuin se, mitä olin oppinut kielikurssilla.”

”Kaikki vaikutti hyvältä ja sain harjoittelijan paikan päiväkodista. Ohjaajani piti minusta, samoin lapset. Sitten ohjaajani hylkäsi suoritukseni, ja kun pyysin selitystä, hän sanoi, että minun on osattava paremmin ruotsia. Olin kuitenkin tehnyt kaikki työt tavanomaiseen tapaan ja kaikkien hyväksi kokemalla tavalla. Lisäksi yritin kaiken aikaa parantaa kielitaitoani.”

Tilanne on vielä huonompi niille, jotka eivät osaa ollenkaan suomea tai ruotsia maahan tullessaan. Tilanne on erityisen vaikea, jos työpaikka ainoastaan haluaa saada heidän työpanoksensa, ja osoittaa vain vähäistä tai ei minkäänlaista kiinnostusta huolehtia heistä ja heidän oleskelustaan.

Etenkin silloin on tärkeää, että työnantaja ottaa vastuulleen varmistaa, että työntekijä todella ymmärtää oikeutensa, mutta toki myös velvoitteensa. Asettuminen uuteen maahan ja vieraaseen kieliympäristöön sekä täysin erilaisiin järjestelmiin on jo sinällään myllertävä tapahtumaketju. Tässä yhteydessä on täysin kohtuutonta vaatia, että henkilö kaiken tämän keskellä vielä pystyisi omaksumaan Suomen työlainsäädännön, joukkoliikenteen käytön ja työpaikan edunvalvonnan kaltaiset asiat.

Tämä ilmeni myös työpajassa, jossa osanottajat kertoivat ongelmallisista kokemuksistaan ensimmäisten työntajiensa palveluksessa.

”Ellei osaa kieltä, eikä työpaikalla ole tulkkia, työnantajan pitäisi antaa kaikkein välttämättömimmät tiedot työntekijän äidinkielellä. Annettavan tiedon tulee olla yksinkertaista ja käsittää vain kaikkein tärkeimmät asiat, koska tulokkaalle kertyy uutta asiaa todella paljon. Tämä ratkaisisi monia ongelmia.”

”Paikalla pitäisi olla ensimmäisenä päivänä tulkki, jonka kanssa työsopimus käytäisiin läpi. Miten paljon palkkaa maksetaan, minkälainen työaika on. Nämä ovat itsestäänselvyyskiä suomalaisille, mutta eivät vietnamilaiselle.”

”Ei riitä, että ensimmäisenä päivänä kerrotaan kaikki, eikä koskaan sen jälkeen.”

”Työnantajan pitäisi käydä läpi työsopimus kohta kohdalta ja varmistaa, että työntekijä todella on ymmärtänyt kaiken, ja vieläpä oikein. Tämä on työnantajan vastuulla.”



”Jos olet yksin Suomessa – minne käännyt, jos syntyy ongelmia? Minkälainen oleskelulupa sinulla pitää olla? Mitä sinun pitää tehdä? Ellei kukaan osaa auttaa sinua, jäät yhteiskunnan ulkopuolelle ja se on paha asia.”

Lisäksi monet työpajan osanottajat olivat kaivanneet sitä, että työnantaja ja suomalaiset kollegat olisivat tiedostaneet, että eri taustan omaavilla on erilaiset tavat ilmaista, että jokin asia tuntuu pahalta. Olisi tärkeää, että koko työyhteisö osallistuu uuden työntekijän vastaanottamiseen ja että luodaan luottamuksellinen työilmapiiri, joka tukee uuden työntekijän mahdollisuuksia tarvittaessa hakea tukea.

”Emme aina uskalla sanoa, että jokin asia on pielessä.”

Monet peräänkuuluttivat myös ymmärtämystä, ettei Suomeen muuttaneilla yleensä ole minkäänlaista sosiaalista verkostoa. Yksinäisyys ja ulkopuolisuuden tunne aiheuttaa ongelmia. Siitä aiheutuu erittäin konkreettisia ongelmia myös perheellisille.

“Olen yksinhuoltaja. Kun tyttäreni sairastui, hän ei saanut olla päiväkodissa, enkä minä saanut olla kuin kolme päivää kotona hänen kanssaan. Tilanteen ratkaiseminen oli erittäin vaikeaa. Työnantajan olisi ymmärrettävä paremmin yksittäisten työntekijöiden perhetilanteita. En myöskään tiedä, mistä voisin saada apua.”

”Minun on työskenneltävä kolme kertaa kovemmin”

Toisessa ryhmässä oli sekä pieni- että keskipalkkaisia. Työpajassa puhuttiin kahta kieltä, ruotsia ja englantia, koska yhtä kaikille yhteistä kieltä ei ollut. Kaikki tähän ryhmään kuuluneet puhuivat kuitenkin englantia.

Monet ryhmän jäsenet korostivat sitä, miten vaikeaa ulkomaalaisen tai ulkomaiselta kalskahtavan nimen omaavan henkilön on päästä työmarkkinoille Suomessa.

”Se tapahtuu jo ennen kuin edes pääsee organisaatioon. Työsaantimahdollisuudet ovat tosi pienet sukunimen johdosta.”

”Kun tulin Suomeen, työpaikan saaminen oli aluksi melkein mahdotonta.”

”Olen päättänyt työskennellä valtavan kansainvälisissä yrityksissä, koska etu- ja sukunimeni eivät miellytä suomalaisia yrityksiä.”

Eräällä osanottajalla oli omien ja tuttaviansa kokemusten perusteella käsitys, että ulkomaalaisten on helpompaa saada työtä Pohjanmaalla kuin muualla Suomessa. Se saattaa johtua siitä, että Pohjanmaalle on otettu paljon ulkomaalaista työvoimaa muun muassa suurille kasvihuoneille.

Tässäkin ryhmässä nostettiin ensimmäisen ryhmän tapaan kieliongelma esiin. Kyse on ollut suomea tai ruotsia keskenään puhuvista kollegoista, vaikka seurassa on ulkomaalainen, joka ei ymmärrä kumpaakaan kieltä. Suurin ongelma on kuitenkin riittävän tiedotuksen puute ja se, että tarjolla olevat asiakirjat ovat kielellä, jota ei osaa.

”Ennen piti allekirjoittaa heti, mutta nyt sopimuksen saa ottaa mukaan kotiin. Kaikkea ei aina sittenkään ymmärrä.”

Työntekijän myös oletetaan tietävän oikeutensa: palkkatasot, työajat, loma-oikeudet jne. Saattaa kuitenkin olla, ettei kukaan ole missään vaiheessa kertonut niistä hänelle.

”Sinun oletetaan Suomessa olevan perillä lainsäädännöstä. Loma on määritelty laissa... mutta sitä on todella vaikea ymmärtää, koska työnteosta Suomessa on niin vähän kokemusta.”

”Olen työskennellyt yrityksessä kahdeksan vuotta, mutta en vielääkään ymmärrä mitään palkkaluokista ja työn vaatavuusasteesta. Osa ihmisistä sanoo, että niistä olisi hyvä olla perillä. Toisten mielestä se on turhaa. He eivät kuitenkaan tule antamaan sinulle potkuja, mutta ihmisellä pitäisi olla oikeus tietää näistä asioista.”

”Jos on tehnyt töitä monta vuotta, pitäisi saada palkankorotus, mutta me emme tiedä siitä mitään.”

”Minulla on terveydenhuoltoon liittyviä ongelmia. En tiennyt, että minun olisi pitänyt kysyä siitä. Heidän olisi pitänyt teettää minulle terveystarkastus ennen kuin sain tehdä kolmivuorotöitä. Mutta kukaan ei puhunut asiasta, vaikka olin tehnyt jo kaksi viikkoa työtä kolmessa vuorossa... En tiedä oikeuksiani. Esimieheni ei ymmärrä, etten ole niistä perillä.”

Samanaikaisesti monet kokevat, että ehkä on ihan hyväksyttävää, ettei kaikkea käännetä kielelle, jota he ymmärtävät.

”Lähes kaikki asiakirjat ovat yrityksessä, jossa työskentelen, kolmella kielellä. Toisinaan aineistoa on vain suomeksi, jos on kyse tehdastyöstä, ja silloin minä en ymmärrä teksteistä mitään. Tämä ongelma on kuitenkin onneksi ratkaistavissa yhdellä tavalla. Kollegasi voi kääntää tekstin tai ehkä jostain löytyy englanninkielinen versio. Valtaosa arkielämässäni käytettävistä asiakirjoista on kuitenkin suomeksi tai ruotsiksi... ja se on paha juttu.”

”Kaikki asiakirjat ovat suomeksi. Mutta, en pidä sitä ongelmana... ellen ymmärrä jotain, kysyn.”

”Olisi kohtuutonta vaatia, että kaikki käännettäisiin. Siitä syntyisi ylimääräisiä kustannuksia yritykselle.”

Tuntemukset ovat joskus myös ristiriitaisia. Lyhyt työsopimus koetaan stressaavaksi ja turvattomaksi, mutta työpaikan saaminen tuottaa kuitenkin iloa. Jotkut ovat turhautuneita siitä, etteivät he ymmärrä kaikkia tärkeitä asiakirjoja, eivätkä ole perillä oikeuksistaan. Samanaikaisesti he ovat ymmärtäväisiä ja sanovat, ettei sitä voida vaatia työnantajalta.

Tämä ei ole mitenkään poikkeuksellista. On sekä yleistä että normaalia, että ihmisten kertomuksissa on ristiriitaisuuksia. Tähän on monia eri syitä ja se on yleistä etenkin, kun on kyse vaikeista tai herkistä asioista.

Yhtäältä saattaa olla kyse lojaaliudesta työnantajaa kohtaan. Työntekijät tuntevat kiitollisuutta saamastaan mahdollisuudesta, eivätkä he halua vaikuttaa epäkiitollisilta tai epälojaaleilta. Toisaalta kyse voi olla myös pelosta. Arvostelua ei haluta esittää, koska työpaikkaa ei haluta menettää.

Contract



English
Svenska
Suomi
Eesti
русский
українська мова



Kyse voi yksinkertaisesti olla myös siitä, että on vaikeaa myöntää sekä itselle että muille joutuneensa rasismiin tai syrjinnän kohteeksi. Tai sitten ei ymmärrä, että tulee syrjityksi.

”Eniten minua vihaavat kollegani. Meidän maahanmuuttajien on tehtävä kovemmin töitä kuin paikallisten asukkaiden... Se johtaa siihen, että työtaito paranee ja siksi teemme kaiken vähän paremmin. Kollegat eivät pidä siitä, koska he kokevat sen uhaksi, että tekee tuplasti töitä.”

”Minulle on sanottu, että olen kolme kertaa tehokkaampi kuin he (suomalaiset), mutta he saavat kolme kertaa parempaa palkkaa kuin minä.”

”Minusta tuntuu, että minun on tehtävä töitä paljon enemmän kuin minun pitäisi. “

”Tehtaalla työskentelee vain joitakin harvoja ulkomaalaisia, ja heillä on lyhyet sopimukset. En tiedä, onko tämä rasismia vai johtuuko se siitä, että tehtaalla on oltava suomalaisia töissä. Olen tehnyt tehdastyötä lyhyillä työsopimuksilla kolme vuotta. Joskus olen vihainen, enkä tunne oloani turvalliseksi (lyhyiden työsopimusten johdosta), mutta enimmäkseen tunnen itseni työpaikallani onnelliseksi.”

Erilaisista ongelmista huolimatta monet kuitenkin kokevat, että työnantaja kohtelee heitä hyvin.

”Koen rasismia vain asiakkaitteni taholta.“

”Teen parhaani tilanteeni muuttamiseksi yrityksen sisällä. Siksi olen vielä täällä. Tämä on hyvä yritys.”

Osa työntekijöistä on myös kokenut, että heidän työnantajansa on puolustanut heitä, jos joku asiakas on käyttäytynyt rasistisesti. Yksi osanottajista kertoi esimerkkinä tällaisesta menettelystä tapauksen, jossa potilas kieltäytyi hänen antamastaan hoidosta, koska hän on kotoisin Afrikasta. Päivystävä lääkäri oli tällöin puuttanut asiaan ja sanonut potilaalle, että jos tämä haluaa saada hoi-

toa, hän saa sitä kyseiseltä hoitajalta. Potilas oli poistunut paikalta tulematta hoidetuksi.

Työpajatyöskentely näyttää avanneen monien osanottajien silmät sille, että heihin on sekä Suomessa että työpaikallaan kohdistunut rasismia ja syrjintää. He eivät vain ole aina oikein ymmärtäneet, mistä on kyse. He ovat kyllä kokeneet tilanteita, joissa kaikki ei ole ollut niin kuin pitäisi, mutta heillä on ollut vaikeuksia tunnistaa, mikä on tuntunut olevan väärin. Pajatyöskentelyssä monet heistä ymmärsivät, että kyse on ollut syrjinnästä. Se, että he eivät suinkaan ole olleet yksin kokemuksineen, oli monille myös suuri ahaa-elämys.

Miten sitten pitäisi toimia?

Työhönottovaihe:

Tässä raportissa ei keskitytä varsinaiseen työhönottovaiheeseen, vaan työntekijän hyvinvointiin sen jälkeen, kun hänet on jo palkattu. Työhönottovaihe on kuitenkin niin tärkeä organisaatioiden moninaisuudesta puhuttaessa, että se on mainittava. Tutkimukset ovat osoittaneet, että ulkomaalaisten tai ulkomaiselta kalskahtavan nimisten on vaikeaa saada työtä Suomessa. Työntekijöille kohdennetussa työpajassamme toistuva turhautumisen aihe olikin vaikeus päästä edes työhaastatteluun. Työpaikkailmoitukset saattavat olla muotoilultaan ulkomaalaisia syrjiviä, eikä työhaastatteluja tekevillä ole koulutusta moninaisuusasioista tai he eivät ole edes tietoisia omista päätöksentekoprosessiin vaikuttavista ennakkoluuloistaan. Maahanmuuttajien työnsaantimahdollisuuksien helpottamiseksi suomalaisiin organisaatioihin on luotava läpinäkyvä, oikeudenmukainen ja osallistava rekrytointimenettely.

Suomeen työtä tekemään muuttavat saattavat lisäksi tarvita apua monissa käytännön asioissa itse muutosta ja asunnon löytämisestä perheenjäsenten sairaanhoitoon tai päivähoitopaikkojen järjestymiseen. Toiseen maahan muutto saatetaan kokea erittäin epävarmana ja stressaavana ja sillä voi olla kielteinen vaikutus mielenterveyteen riippumatta siitä, onko pieni-, keski- tai hyvätuloinen. Uusi työntekijä saattaa siksi tarvita apua ennen muuttoaan, sen aikana tai sen jälkeen.

Perehdytysohjelma:

Henkilökunnan moninaisuus tai maahanmuuttajien erityistarpeet otetaan harvoin huomioon perehdytysvaiheessa. Tutkimus perehdytysaineistosta ja -käsikirjoista suomalaisissa organisaatioissa osoittaa päinvastoin, että aineistot vahvistavat stereotyyppioita suomalaisista vertailussa maahanmuuttajiin. Niissä esitellään normeja ja odotuksia, joihin maahanmuuttajien odotetaan sopeutuvan ja suomalaisten epäluuloisuus kulttuurieroja kohtaan legitimoidaan. Aineistolla on siis käytännössä täysin päinvastainen vaikutus kuin mitä on tavoiteltu.

Työntekijän on saatava tärkeää tietoa oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa kaltaisista asioista kielellä, jota hän ymmärtää. Sama koskee työsopimusta. Tämä kuulostaa ehkä itsestään selvältä, mutta ei ole sitä, ja kaikilla on oikeus tietää, mihin hän sitoutuu allekirjoituksellaan.

Perehdytysohjelman on oltava yksityiskohtainen ja harkittu, jotta uusi työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun. Uuteen työntekijään liittyviä oletuksia on vältettävä – kannattaa ennemmin kysyä. Uusia työntekijöitä koskevia lisätietoja hankittaessa on mieluiten käytettävä avoimia kysymyksiä.

Viestintä

Organisaatioihin on hyvä luoda tehokas, avoin, herkkäkorvainen, reagointialtis ja säännöllinen viestintä. Asiat pitää esittää kielellisesti ja esittämistavoiltaan siten, että vastaanottaja ymmärtää sanoman. Tietojen on oltava helposti saatavilla, eikä sinun pidä odottaa, että työtoverisi tai alaisesi tulevat luoksesi, jos heillä on ongelmia tai jokin ei toimi. Sinun on myös esitettävä kysymyksiä ja oltava herkkäkorvainen. Kannattaa myös tiedostaa, että osa henkilökunnasta empii tilanteen oikean laidan kertomista. He eivät halua riskeerata, että heidän työtoverinsa suuttuvat heille tai jäädyttävät heidät ulos työyhteisöstä ja heidän työtilanteensa siten vaikeutuu entisestään. Kannattaa myös muistaa, että omalla esimerkillään voi tehdä paljon.

Tehokas moninaisuusharjoitus

Herkkyysharjoitusten käyttö on tehokas tapa tehdä moninaisuustyötä ja luoda osallistava kulttuuri. Herkkyysharjoitukset koskevat koko organisaatiota, eivät ainoastaan vastatulleita tai organisaation moninaisuustyötä tekeviä. Tavoitteena on luoda organisaatiokulttuuri, jossa ihmiset oppivat yhdenvertaista suhtautumista toisiinsa riippumatta siitä, mistä tulee. Harjoituksissa opitaan huomioimaan muut henkilöt ja heidän tilanteensa huomaavaisesti ja sopeutumaan erilaisiin työtapoihin ja -tyyleihin. Eikä tämä rajoitu vain toisesta maasta tai toisesta kulttuurista tuleviin. Harjoituksissa opitaan muun muassa, miten erilaisista asioista, myös vaikeista, puhutaan hienovaraisesti ja miten pyydetään anteeksi, jos on syntynyt väärinkäsityksiä tai epähuomiossa on loukannut jotakin toista, kuten helposti käy, kun on tekemisissä muiden ihmisten kanssa.

Säännöllisyys

Moninaisuuskoulutusta ja herkkyysarjoituksia on syytä järjestää säännöllisesti ja toistuvasti. Yksi tiedote, kurssi tai työpaja ei riitä luomaan osallistavaa kulttuuria. Edellytetään jatkuvaa työtä.

Kaikki organisaatiotasot

Moninaisuuskoulutusta ja herkkyysarjoituksia on järjestettävä kaikilla organisaatiotasoilla. Uuden kulttuurin luomisessa ei ole kyse moninaisuusasioiden opettamisesta vain uudelle henkilöstölle ja tiimeille, joissa moninaisuusasioita työtetään. Moninaisuus- ja osallistamisasioiden kouluttaminen ainoastaan esihenkilöille ei myöskään riitä. Asia koskee koko organisaatiota.

Tukiverkostot

Vastamuuttaneilla ei yleensä ole mitään tukiverkostoja. Heidän auttamisensa tässä asiassa ja yhteyksien solmiminen muiden kanssa voi siksi olla todella tärkeää, jotta he ja heidän perheensä voivat luoda itselleen hyvän elämän ja viihtyä Suomessa. Työnantajana on ymmärrettävä, että työntekijän elämä työpaikan tai työajan ulkopuolella vaikuttaa merkittävästi myös työssä viihtymiseen ja työkykyyn. Tukiverkostojärjestelmästä on etua myös muilta paikkakunnilta muuttaneille suomalaisille.

Mentorit, valmentajat ja kaverijärjestelmä

Uudet työntekijät voi sijoittaa työpariksi tai samaan ryhmään pidempään työpaikassa olleiden sekä suomalaisten että maahan muuttaneiden kanssa. Näin heillä on aina joku, jonka puoleen he voivat kääntyä tarvitessaan apua tai, jos jokin asia ihmetyttää. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, miten sairauspäivärahaa haetaan tai vastapalkatun ottamisesta mukaan työntekijöiden vapaa-ajan toimintoihin. Mentorin, valmentajan tai ystävän roolien ja vastuiden on syytä olla selkeitä. On hyvä tietää esimerkiksi, kuka esittelee tulokkaan muille, lounastaa säännöllisesti hänen kanssaan, ottaa hänet mukaan erilaisiin toimintoihin, kertoo tärkeistä organisaatioon liittyvistä asioista ja seuraa, miten hänellä sujuu.

Valitusten käsittelyjärjestelmä

Valitusten käsittelyä varten on oltava selkeä järjestelmä, jotta kaikki tietävät, miten heidän tulee toimia ja kenen puoleen kääntyä. Lisäksi on tärkeää, että kaikki tietävät, että valituksen tekeminen on turvallista, eikä siihen liity vaaraa

tulla leimatuksi hankalaksi ihmiseksi. Henkilökunnalle voi tarjota mahdollisuuden valituksen jättämiseen nimettömänä.

Ennakoiva toiminta

On hyvä ajatella eteenpäin ja rakentaa työpaikan hyvinvointia vahvistavia tukijärjestelmiä ongelmien ehkäisemiseen ennalta tulipalojen sammuttamisen sijaan. On hyvä, että tuki tai apu on oikein suunnattua ja räätälöityä. Kaikki eivät tarvitse samoja asioita. Jotta tässä voidaan onnistua, työtoverit on tunnettava ja heidän tilanteestaan on oltava perillä. Viestintä, mutta myös mentorit, valmentajat ja kaverijärjestelmä, voivat olla suureksi avuksi ja työntekijöille pitää tiedottaa säännöllisesti tarjolla olevasta avusta.

Resurssit

Moninaisuustyötä varten on korvamerkittävä ja kohdennettava erityisiä resursseja. Tämä vaatii resursseja, mutta ne maksavat itsensä takaisin.

Seuranta

Tilanteen edistymistä on seurattava säännöllisesti. Mikä toimii, mikä voisi toimia paremmin? Mikä pitäisi tehdä toisin? Tässä työssä on tärkeää, että eri tehtäviä varten on nimetyt vastuuhenkilöt. Jos päädytään siihen, että jotakin on tehtävä tai parannettava, on hyvä päättää, kuka vastaa asioiden suorittamisesta ja mikä on seuranta-aikataulu.

Tarkistuslista

- Työhönottovaihe
- Perehdytysohjelma
- Järjestelmällinen ja tehokas viestintä
- Tehokas moninaisuusharjoitus
- Säännöllisyys
- Kaikki organisaatiotasot
- Tukiverkostot
- Mentorit, valmentajat ja kaverijärjestelmä
- Valitusten käsittelyjärjestelmä
- Ennakoiva toiminta
- Resurssit
- Seuranta

Työnantaja: Tahtoa on, mutta apukeinot puuttuvat

Työnantajien työpajaan osallistui organisaatioita, jotka työskentelevät moninaisuusasioiden hyväksi ja joilla on kokemusta moninaisuudesta työpaikallaan. He edustivat yksityistä sektoria, julkista sektoria ja kolmatta sektoria ja toimivat sekä Pohjanmaalla että Etelä-Suomessa. Työpajan tavoitteena oli kuulla organisaatioiden kokemuksia moninaisuustyöstä sekä keskustella siitä, mitä tämän työn helpottamiseksi edellytettäisiin konkreettisella tasolla sekä yleisemmällä tasolla poliittisesta ja lainsäädännöllisestä näkökulmasta.

Työpajassa ilmeni, että monet kokevat moninaisuustyön haasteelliseksi ja että kokemukset ovat erittäin samankaltaisia, vaikka organisaatiot toimivat erittäin erilaisilla aloilla ja eri puolilla Suomea. Kyse voi olla liian tiukoista määräyksistä, vaikeuksista saada tukea kunnianhimoisille tavoitteille, oman organisaation haluttomuudesta panostaa moninaisuuteen ja apukeinojen puuttumiseen tämän työn tekemiseksi parhaalla mahdollisella tavalla. Monet osanottajat kokivat, että omassa organisaatiossa on tehtävä paljon enemmän. He olivat myös motivoituneita lisäpanostusten tekemiseen, mutta heiltä puuttui joko johdon tuki tai moninaisuusasioiden edistämiseksi tarvittavat apukeinot ylipäänsä.

”Sitä vaipuu välillä toivottomuuteen. Nämä eivät ole mitään helppoja asioita... koen, että epäonnistun henkilöstöpäällikkönä, minä en ole edes alkanut työstää moninaisuutta, koska kaikkien on ymmärrettävä, että tämä on kaikkia koskeva asia... Tämä koskee kaikkia osastoja, eikä ainoastaan niitä, joilla on ulkomaista työvoimaa. Meidän on puututtava asiaan laajalaisemmin.”

”Hyvä aloite – näitä asioita on alettava selvittää. Haasteita riittää, meidän on kehitettävä oikeat rakenteet... Valmentajia ja mentoreita... Pyhä Sylvi! Miksi meillä ei ole enemmän sellaisia?”
”Yksityisellä sektorilla ei ole käytössä kielisääntöjä... saa palkkat ket tahansa. Teemmekö [julkisella sektorilla], näin tietoisesti? [...] Vaikeutammeko joidenkin pääsyä kaupungin palvelukseen? Minne vedämme rajan kielikysymyksissä? Olen ollut skeptinen – teemmekö itsellemme karhunpalveluksen vaatiessamme työmarkkinoilta kielitaitoa, jolle ei löydy vastetta?”

”Olemme tosi huonoja antamaan mahdollisuuksia ja tukemaan täällä olevien yrittäjyyttä. Menemme siitä, mistä aita on matalin.”

”Työtahti on nykyisin hirvittävä, kaiken pitää olla niin tehokasta. Tällaisen miettimiseen ei riitä aikaa. Sama koski johtamista ennen. Siihen ei haluttu käyttää aikaa. Tämäkin on johtamista. Meidän on puhuttava tästä ja varattava siihen aikaa.”

”Tietoisuus asioista ei ole vain työntekijän velvollisuus. Kaikkien työantajien pitäisi katsoa itseään peiliin. Keskitymme heidän velvollisuuksiinsa, mutta meidän velvollisuuksiimme kuuluu myös kertoa heille heidän oikeuksistaan. Kaikkien [työnantajien] pitäisi vähän ryhdistäytyä.”

Lisää kielikursseja, selkeää tietotusta ja luottamuksellista palautetta

Työpajan osanottajat saivat laatia toivomuslistan asioista, joita he ovat kaivanneet aloitettuaan työskentelynsä Suomessa.

- Kielen oppiminen töissä
- Työntekijöiden pakolliset kielikurssit
- Ulkomaisten työntekijöiden kiintiö
- Anonyymi rekrytointiprosessi
- Kuukausittainen, luottamuksellinen palaute
- Lisäpanostukset henkilökunnan valmistautumiseen ulkomaisten työntekijöiden tulosta työyhteisöön
- Kaikkien oikeudenmukainen kohtelu, ei vain paperilla, vaan myös käytännössä
- Yksinkertainen ja selkeä viestintä (tulkin läsnä ollessa) oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työsopimuksen huolellinen läpikäynti ja varmistuminen siitä, että työntekijä on ymmärtänyt saamansa infon oikein. Myös paperilla.

Lähdeluettelo

Acker, Joan, "Inequality regimes: gender, class, and race in organizations", 2006, *Gender and Society* 20(4):441–464.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019:10. *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*

Bansal, Punam, "Resolving ethical dilemmas: A new focus for workplace wellbeing", *Wellbeing at Workplace: A search for Synergy*, 2012, Gagandeep Publications

Bergbom, Barbara & Airila, Auli, "Arbetsmiljö och hälsa bland sysselsatta invandrare i Finland" i *Arbetsmiljø og helse blant innvanderpopulasjoner: En systematisk gjennomgang av forskningslitteraturen i Europa og Canada*, 2019, Nordiska ministerrådet

Bergbom, Barbara, Toivanen, Minna & Väänänen, Ari, *Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus*, Työterveyslaitos

Biese, Ingrid, *Men Do It Too: Opting Out and In*, 2022, DeGruyter

Chaubey, Dhani Shanker & Subramanian, Kalpathy Ramaiyer: *Role of Sensitivity Training and its impact on Organization Behavior in a world of cascading Demographic Divide*, 2014, Management, 2 (7)

Cikota, Masha, "Benefits of Workplace Diversity", *Benefits of Workplace Diversity*, 2020.

DiAngelo, Robin, *White Fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism*, 2018, Beacon Press

Euroopan muuttoliikeverkosto 2022: *Vuosittainen maahanmuutto- ja turvapaikkaraaportti SUOMI 2021*

Hag, Rana & Ng, Eddy S.W., "Employment Equity and Workplace Diversity in Canada", *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*, 2010, Edward Elgar

Hautala, Mikko, *Maahanmuuttopolitiikka on vaikea laji*, Suomen Kuvalehti 11.2021

Helin Antti S., Pyykkönen Jussi, Lundstedt Tero, *Tervetuloa Suomeen, tervetuloa töihin*, Libera-säätiö, 2021

Hollway, Wendy & Jefferson, Tony, *Doing Qualitative Research Differently: Free Association, Narrative and the Interview Method*, 2000, Sage Publications

Karaatmaca, Ceren, Altinay, Fahriye, Altinay, Zehra & Dagli Gokmen, "The Role of Sensitivity Training for Managing Diversities in Sustainable Smart Societies", 2020, *European Journal of Sustainable Development*, 9, 3, 13–26

Kiviholma Sanni & Kauhanen Merja, *Työvoimapula, työvoimapeikot ja avoimien työpaikkojen laatu – 12 ammattiryhmän tarkastelu*, Palkansaajien tutkimuslaitos 2020

Käldqvist Matias *Hur påverkar arbetskraftsbristen företagen? En kvalitativ studie om hur företagen i Jakobstadsregionen ser på arbetskraftsbristen*, Vasa Novia 2019

Lindsey, Alex, King, Eden, Membere, Ashley, Cheung & Ho Kwan, "Two Types of Diversity Training That Really Work", 28.7.2017, *Harvard Business Review*

Louvrier, Jonna, *Diversity, Difference and Diversity Management: A Contextual and Interview Study of Managers and Ethnic Minority Employees in Finland and France*, 2013, Hanken School of Economics

National Integration Working Group for Workplaces: *Managing Workplace Diversity: A Toolkit for Organizations*, 2008

Parikh, Indira J & Jeyavelu, Sithanantham, "New Trends in Sensitivity Training in Organizations", 2002 *Vikalpa* 27(4):5–14

Patrick, Harold Andrew & Kumar Vincent Raj, "Managing Workplace Diversity: Issues and Challenges", *Sage Open*, 2012

Silva, Tricia Cleland, *Packaging Nurses: Mapping the Social Works of Transnational Human Resource Management*, 2016, Hanken School of Economics

Sippola, Aulikki, *Essays on Human Resource Management Perspectives on Diversity Management*, 2007, Acta Wasaensia no 180, Vaasa University

Valtiontalouden tarkastusvirasto: *Työperäisen maahanmuuton kannustimet ja esteet. Katsaus kirjallisuuteen ja politiikkatoimiin*, 2021

Valtioneuvosto: Ammattibarometri: *Koronavähenemä työvoimapoluaa potevissa ammattiteissa alkaa palautua*, 26.3.2021

Valtioneuvoston julkaisu 2019:32. *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019

Opetushallitus, *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035 – Osaamisen ennakointi-foorumien ennakointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista*, raportit ja selvitykset 2020:6

Vaara, Eero, Tienari, Janne & Koveshnikov, Alexei, ”From Cultural Differences to Identity Politics: A Critical Discursive Approach to National Identity in Multinational Corporations”, *Journal of Management Studies*, 2019, Wiley

Vamia, Lehdistökuu: *Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle*, 23.3.2022.

Vartiainen, Päivi, *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa*, 2019, Tampereen yliopisto

Vehaskari, Aira, *Talent available: Tapping the expat talent pool*, 2010, EVA reports

Wrede, S., & Nordberg, C. (2010). *Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eri-arvoisuus*. Gaudeamus.

Artikkelit

TEM käynnistää alakohtaisten tiekarttojen valmistelun, jotta työvoiman saatavuus voidaan varmistaa kaikkialla Suomessa., Työ- ja elinkeinoministeriö, 8.11.2021

Allt svårare att få tag på vikarier inom vården – fler utbildade vårdare behövs. Svenska Yle 23.8.2019

Asenneongelmat pahentavat työvoimapoluaa, pohtii työministeri Tuula Haatainen. Yle 22.11.2021

”Bristen på arbetskraft beror delvis på att många lediga jobb inte ger en skälig utkomst” Löntagaren 3.9.2021

Kauppa kärsii osaavan työvoiman pulasta – onko se pysyvää ja miten sitä voisi helpottaa? Kaupan liitto (Bate Ismail, Minnastina Miettinen) 21.09.2021

Mikseivät työvoimapulasta kärsivät yritykset ole valmiita korottamaan palkkoja? & Viiden alan henkilöstöjohtajat kertovat työntekijöiden houkuttelusta, Helsingin Sanomat 23.10.2021

Pelastaako maahanmuutto Suomen työllisyyden? Raportti: 100 000 uutta työllistä ulkomailta 2030 mennessä – näitä ihmisiä halutaan nyt eniten töihin, MTV Uutiset 2.11.2021

Supercell-johtaja listaa: Nämä asiat Suomessa ovat pielessä huippuosajien rekrytoimiseksi, MTV Uutiset 11.9.2021

Työvoiman maahanmuutto, Työ- ja elinkeinoministeri Tuula Haatainen, 14.2.2020

Työvoimapula vai työttömyys vai molemmat? Tilastokeskus 9.9.2003

Työllisyyskatsauksessa tarkastellaan työttömien työnhakijoiden määrän muutosta ja palveluihin osallistumista, kotoutuminen.fi, 2021

19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista. Valtiovarainministeriö 17.1.2018

65 prosentilla työnantajayrityksistä on vaikeuksia löytää työvoimaa. Yrittäjät.fi 5.11.2021

80 prosenttia yrityksistä raportoi työvoimapulasta – myös akuutit rekrytointitarpeet lisääntyneet. Elinkeinoelämän keskusliitto 16.9.2021

”Vi är illa tvungna att betala” – filippinska sjukskötare har krävts på olagliga avgifter för att komma till Finland, 21.4.2019, Gardberg, Anvi, Svenska Yle.

Filippinska sjukskötare utan rättigheter, 21.5.2017, Gardberg, Anvi, Svenska Yle.

”Det är oetiskt att rekrytera utländska sjukskötare som sedan jobbar som städare” – allt fler finländska sjukskötare flyttar utomlands, 9.4.2019, Pohjolainen, Tony, Svenska Yle.

Suomi tarvitsee kipeästi lisää työvoimaa. Mutta ei riitä, että annamme sanakirjan ja työehtosopimuksen tänne töihin muuttavien käsiin.

Tätä raporttia varten tutkija Ingrid Biese ja toimittaja Jeanette Björkqvist tapasivat joukon ihmisiä, jotka ovat tulleet Suomeen eri maista ja eri taustoista. He puhuivat rasismista arjessa ja työssä, työyhteisön ulkopuolelle jäämisestä, tiedon puutteesta ja harhaanjohtavista työnkuvista.

”Miksi vain meidän odotetaan oppivan? Miksi suomalaisten ei tarvitse oppia ymmärtämään paremmin, mistä kaikki me tulemme?”

– ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖNTEKIJÄ

Aikaisempaan tutkimukseen, tilastoihin ja ainutlaatuiseen haastatteluaineistoon nojautuen kirjoittajat piirtävät kuvan monien Suomeen työn perässä muuttaneiden todellisuudesta. Raportissa esitellään myös vinkkejä ja toimenpiteitä, joita työnantajat voivat hyödyntää käytännössä.