

”Varför förväntas bara vi anpassa oss?”

Utländska arbetstagares
välmående i Finland
– befintliga utmaningar
och nya lösningar

A stylized illustration of four people standing in a line, viewed from behind. The figures are rendered in a light, sketchy style against a dark background. From top to bottom: a woman with curly hair, a man with short hair, a man with short hair, and a woman with long hair. The word 'AGENDA' is printed in white capital letters at the bottom center of the image.

AGENDA

Tankesmedjan Agenda 2022

ISBN 978-952-7273-37-1

ISBN 978-952-7273-38-8

Grafisk layout och ombrytning: Linnéa Sjöholm

Illustrationer: Sebastian Dahlström

”Varför förväntas bara vi anpassa oss?”

Utländska arbetstagares välmående i Finland
– befintliga utmaningar och nya lösningar



Ingrid Biese & Jeanette Björkqvist

Agenda

Innehållsförteckning

- 7 Om skribenterna**
- 8 Förord av Ted Urho**
- 10 Kommentar av Emina Arnautovic**
- 13 Inledning**
 - 15 Många fällor i mångfaldsarbetet
- 17 Bristen på arbetskraft hindrar tillväxt**
- 21 Över 15 000 ansökte om att få jobba i Finland i fjol**
- 24 Komplicerat system prövar tålamodet**
- 30 Mycket görs, mycket återstår**
- 33 Spretiga uppgifter om var de inflyttade arbetar**
- 37 Försöket med de filippinska sjuksköterna**
- 40 Etnisk diskriminering vanlig i arbetslivet**
 - 41 Rasism i finländska organisationer
- 46 Mångfaldsarbetet skapar ofta mer problem**
 - 47 Ingen är endast sin etnicitet
 - 47 Mångfaldsarbetet ska vara kontinuerligt

49 Bristande information ett ständigt problem

50 "Jag trodde inte det var så här i Finland"

51 "Vi vågar inte alltid säga om något är fel"

54 "Jag måste jobba tre gånger hårdare"

59 Hur borde man då göra?

62 Checklista

64 Arbetsgivarцитат

66 Källförteckning

Om skribenterna

Foto: Martina Uthardt



Ingrid Biese

är forskare vid Svenska social- och kommunalhögskolan, författare och konstnär. Hon forskar i välmående på arbetsplatsen, hållbara karriärmodeller samt alternativa sätt att organisera och förstå arbete.

Foto: Mitro Härkönen



Jeanette Björkqvist

är journalist och författare. Hon arbetar deltid som reporter på Hufvudstadsbladet och frilansar för bland annat finska Yles dokumentär- och grävande redaktioner.

Förord

Vikten av att vara välkomnande

I slutet av 1990-talet hade jag den fantastiska möjligheten att tillbringa ett mellanår före värnplikt och studier med att jobba i en brittisk skola i Togo, ett franskspråkigt land i Västafrika.

Elever och personal kom från ett trettiotal länder från fyra olika kontinenter. Smältdegeln var ett faktum, och ingen behövde integreras, då alla var mer eller mindre inflyttade. Däremot varseblev jag min egen vithet, och alla de privilegier som den medför. Hudfärg och ursprung spelar roll, och att påstå något annat är att ljuga för sig själv.

Nu, över 20 år senare, är vi i Finland på väg in i det nya årtiondet med en enorm arbetskraftsbrist, som enbart kan åtgärdas med hjälp av arbetskraft från utlandet. I slutet av 2021 låg i genomsnitt 8 000 lediga jobb för närvårdare och 4 600 sjuksköterskeplatser per månad öppna i arbetsförmedlingen.

Vi berömmar ofta oss själva för att vi lever och bor i det lyckligaste, renaste och mest funktionsdugliga landet i världen. Tyvärr gäller det bara ifall du har samma hudfärg som majoritetsbefolkningen. Det är en lottovinst att födas i Finland, sade man förr i världen.

Inför den här rapporten satte sig journalisten **Jeanette Björkqvist** och forskaren **Ingrid Biese** ned och lyssnade på en grupp personer som kommit till



Foto: Sofia Jern

Finland från olika länder och utgångslägen för att jobba och skapa sig ett liv här. De berättade om rasism i vardagen och på jobbet, uteslutning ur arbetsgemenskapen, informationsbrist och vilseledande arbetsbeskrivningar.

Den här rapporten handlar om bemötande. Det räcker inte med att vi rekryterar, flyger in och sätter en lapp med facktermer i handen på den nyanlända arbetstagararen. Vi måste se individen, respektera individen och även anpassa oss efter hens behov och önskemål. Och detta gäller alla på bolaget, inte bara HR och vd. Det handlar sist och slutligen om ganska små saker: att hälsa på en ny kollega i korridoren, att önska lokalvårdaren trevligt veckoslut, att helt enkelt se alla i organisationen, inte bara dem bredvid dig eller ovanför dig. Ett leende kostar dig inget extra, men kan betyda allt för en som är osäker på sin plats.

Att rapporten över huvud taget blev till ska **Emina Arnautovic** på Folkhälsan ha en enorm eloge för. Hon har även skrivit en kommentar till forskningsresultatet, där hon tar avstamp i sin egen resa från ett krigshärjat Balkan i början av 1990-talet till att bli en del av etablissemanget i sin hemstad Närpes under 2000-talet.

Helsingfors i september 2022

Ted Urho

Verksamhetsledare för tankesmedjan Agenda

Kommentar

Visst vill jag jobba

Varje människa har en livsbok där det står vem vi var, vem vi är och vad vi vill bli. I min bok står det att jag är **Adils** och **Samkas** dotter. Det står att min mormor **Djuma** som nästan 50-åring lärde sig skriva och läsa – detta i samma skolbank som sin 7-åriga son. Och det står att min farmor **Kadira** var analfabet, men hon sålde familjens ko för att kunna utbilda sina döttrar, på annat ort dessutom. Det var lite av en skandal i 1960-talets Bosnien och Hercegovina. De två är mina största feministiska förebilder. I min bok står det att jag ville bli journalist och rädda världen genom att avslöja alla orättvisor som jag såg omkring mig. Men bokens innehåll skrevs om, så att jag i stället tog examen i datateknik.

När du kommer till ett nytt land eller till en ny miljö är du ett oskrivet blad. Plötsligt är det ingen som känner igen dig och risken är stor att du efter en tid inte känner igen dig själv heller.

I mars 1994 fick jag ett samtal från Arbetskraftsbyrån som meddelade att jag ska ringa hälsovårdscentralen. De ville erbjuda mig ett jobb. Jag blev så lycklig, eftersom vi talar om 1990-talet då arbetslösheten i Finland var hög. Fram till dess hade jag haft olika snuttjobb och såg fram emot att börja jobba på riktigt. Jag ringde ivrigt det givna numret och presenterade mig och mitt ärende. Och



Foto: Johan Hegström

frågade: Vad är det för jobb som ni vill erbjuda mig? Du ska städa – hörde jag från andra ändan av luren. Städa?! – utbrast jag. Och svaret kom omedelbart tillbaka: Vill du inte jobba?!

Självklart tog jag jobbet. Det finns få jobb som jag är så stolt över som detta. Mitt första riktiga jobb i Finland. I min bok stod det däremot inte någonting om att jag ska jobba som städare. Så jag tillät mig själv vara lite överraskad, då jag förstod att jag fick detta jobberbjudande. Bara för en sekund. Men i svaret som jag fick från andra ändan av luren, förstod jag att det fanns en förväntan på mig att jag ska bevisa att jag ville jobba i detta nya land. Och inte bara jag, utan alla mina landsmän också. Det fanns inte utrymme att fundera vad som låg bakom min fråga. Var jag lat, högmodig, rädd, osäker eller bara nyfiken?

Under min tid som städare lärde jag mig mycket tillsammans med mina arbetskamrater. Men det var verkligen inte lätt, vare sig för mina arbetskamrater eller för mig.

Då jag fick detta jobb sommaren 1994, blev däremot en av mina finländska arbetskamrater av med sitt eftertraktade sommarjobb. Varken hen eller jag förstod nämligen att jag var ett billigare alternativ för arbetsgivaren, på grund av arbetsmarknadsstöd. I stället blev hen inhoppare, och var dessutom tvungen lära mig hur allt fungerar. Jag kommer ännu ihåg stunden, då jag efter några minuter av introduktion, lämnades ensam med en stor maskin som jag inte kunde hantera. Med gråten i halsen försökte jag köra denna, i mina ögon groteska, sak och kände mig värdelös. Jag blev kvar efter jobbet varje dag och övade ensam tills jag lärde mig. Jag kan ännu i dag ta bort bonvax från vilken yta som helst och med vilken maskin som helst. Men både min arbetskamrat och jag mådde dåligt. Jag kan inte låta bli att reflektera över vad lite mer kommunikation från arbetsgivaren kring mig både som arbetstagare och invandrare skulle ha betytt för oss båda. För hela arbetsmiljön.

Enligt en rapport från Nordiska ministerrådet (2018) konstateras att integration kräver ett holistiskt synsätt och att välmående främjar integration. Sociala sammanhang i sin tur främjar välmående och stöder en meningsfull fritid, som i sin tur leder till bättre integration. Med tanke på att vi en stor del av våra liv befinner oss i en arbetsgemenskap, så är välmående på jobbet en förutsättning för att en människa ska må bra över huvud taget.

Enligt Arbets- och näringsministeriet är integration en fortgående process som går i två riktningar där både invandraren och det mottagande samhället engagerar sig och hämtar kunskap och färdigheter som krävs i dagens samhälle och arbetsliv i Finland.

De som tar emot utländsk arbetskraft behöver också stöd för att på bästa vis kunna fungera i en ny, mångkulturell miljö. Och det kan vara utmanande för både invandrare och det mottagande samhället i början. Men forskningen visar, att om vi lyckas skapa en psykologiskt trygg miljö, så kommer resultatet att vara över förväntan. Detta stärker både välmåendet och välståndet i samhället.

Ser vi på den stora arbetskraftsbristen i vårt land och konkurrensen om arbetstagare, är en investering i arbetsvälmående nödvändig. Denna rapport tar avstamp i det faktum att Finland behöver utländsk arbetskraft och vad vi bör göra för att de som kommer hit för att arbeta ska må bra och vilja stanna i vårt land. I rapporten har bristande information och kommunikation fått ett eget kapitel och författarna sätter fingret på just de saker som skapar osäkerhet, missförstånd och illamående. Men allt kan inte förklaras med bristande information. Vi kan och får inte förbise att rapporten lyfter fram att diskriminering på basen av etnisk bakgrund är den vanligaste formen av diskriminering i Finland. För att skapa ett hållbart välmående ur ett mångkulturellt perspektiv, behöver vi verkligen ta till oss slutsatserna som rapporten lyfter fram. I längden kommer det att löna sig på alla sätt och vis.

Den 17 december 2022 blir det exakt 30 år sedan jag kom till Finland. Samma dag som jag skriver denna text var jag med min mor till hälsovårdscentralen i Närpes. När jag kom genom dörren där kände jag mig hemma. Fast allting har ändrats, så kändes det ändå bekant och tryggt. I min livsbok finns det ett helt kapitel som är ägnat min första arbetsplats då vi med svett, tårar och hjärta lärde oss med och av varandra. I dag känner jag ändå att det finns en större medvetenhet om både utmaningar och möjligheter med ett mångkulturellt samhälle. Vi har mera erfarenhet och verktyg som vi alla kan använda bättre. Så låt oss göra det.

Närpes i september 2022

Emina Arnautovic

Integrations­sakkunnig vid Folkhälsan

Inledning

I december 2021 ordnade det europeiska migrationsnätverket en konferens i Helsingfors. Temat för den var hur Finland, i enlighet med den sittande regeringens målsättning, ska lyckas fördubbla arbetskraftsinvandringen fram till 2030. I konkreta tal: Hur ska vi på några år locka hit de minst 50 000 människor från andra länder som behövs för att lappa de hål som många branscher inte längre lyckas fylla med inhemska krafter?

En av de många talarna på konferensen var **Jean-Christophe Dumont**, direktör för OECD:s avdelning för internationell migration. Han påminde bland annat Finland om att den globala konkurrensen om experter och invandrad arbetskraft redan är hård och därför räcker det inte längre att enbart fokusera på effektiva och transparenta migrationsprocesser. De är förvisso viktiga, men det krävs också ett helhetsgrepp där näringslivet och samhället faktiskt samarbetar för att lösa utmaningarna.

Allra mest behöver samhället som helhet, enligt Dumont, på djupet omvärdera sin inställning:

”Det är oerhört viktigt att skapa en vänlig och tillmötesgående arbetsmiljö för utländska anställda. Det räcker inte enbart med att öppna dörren, utan det gäller också att värma upp stugan. Finland måste skapa en stämning som hälsar invandrare välkomna på kulturens alla nivåer.”

JEAN-CHRISTOPHE DUMONT, OECD

Den här välkomnande miljön verkar åtminstone delvis lysa med sin frånavaro, trots att det i minst ett decennium funnits en insikt om att vi i betydligt högre grad behöver locka hit utländsk arbetskraft. I den uppsjö av utredningar och rapporter som under årens lopp har gjorts och görs kring den här tematiken kan man tvärtom läsa om olika slag av djupt liggande problem som inte bara handlar om tivelaktiga attityder inom både samhället och arbetslivet, utan också om tunga och långsamma byråkratiska tillståndsprocesser som utmanar både anställningsvilliga arbetsgivare och presumtiva utländska arbetstagare. Tillsammans skapar de här strukturella problemen inte bara konkreta hinder för arbetskraftsmigration, utan försvårar också i längden invandrarnas trivsel på arbetet och i Finland.

I den offentliga debatten verkar frågan om vårt växande behov av arbetskraftsmigration också ofta utgå ifrån Finlands synvinkel. Vi definierar våra behov och verkar anta att det finns människor någon annanstans som är redo att välja Finland då vi ger besked om vilka luckor som borde fyllas på arbetsmarknaden.

Så enkelt är det naturligtvis inte. Såsom OECD:s Jean-Christophe Dumont konstaterade så är den globala konkurrensen om både experter och annan invandrad arbetskraft redan hård, och för att nå framgång i den tävlingen krävs grundläggande system- och attitydförändringar i Finland.

Bland många problem som upprepade gånger har lyfts fram finns, som nämnt, dels snåriga tillståndsprocesser som kan skrämja bort både potentiella arbetstagare och arbetsgivare med rekryteringsberedskap.

Men ett annat problem är hur invandrare i Finland överlag upplever sin tillvaro. År 2019 publicerade Arbets- och näringslivsministeriet en översikt med vetenskapliga artiklar där en också tangerar den här tematiken. Under rubriken *Syrjäntäkokemukset ja niiden yhteys hyvinvointiin ja kotoutumiseen ulkomaalaistaustaisessa väestössä* noterar **Shadia Rask** och **Anu E. Castaneda** bland annat att fyrtio procent av människorna med utländsk bakgrund har upplevt diskriminering i någon form, vilket är en hisnande stor mängd. De negativa upplevelserna är särskilt vanligt bland dem som kommit från Mellanöstern, Nordafrika och andra delar av Afrika.

Den humanitära invandringen har redan länge varit i fokus då man diskuterar frågan offentligt. Den ska och bör inte blandas ihop med arbetskraftsmigration, men vi menar att det inte helt går att separera de här frågorna då det handlar om att skapa ett tolerant attitydklimat gentemot dem som kommer till

vårt land. Det är svårt att vara njuggt inställd till asylsökande (en minoritet av dem som kommer) och samtidigt tro att de tidvis väldigt allvarliga överslagen i flyktingdebatten inte påverkar hur attraktivt Finland som land framstår i potentiella utländska arbetstagares ögon.

Samhällets attityder, smidiga tillståndsprocesser, en fungerande integrationsprocess och kultursensitiva arbetsplatser är faktorer som alla tillsammans spelar en viktig roll för att Finland ska vara lockande.

Många fällor i mångfaldsarbetet

Hur är det då att som invandrare arbeta i Finland? Kan vi locka till oss arbetstagare och vill de stanna?

För att få en bättre bild av det här tittar vi i den här rapporten på välmåendet på arbetsplatserna bland den inflyttade arbetskraften. Vi kartlägger de utmaningar som finns, samt presenterar lösningar och praktiska råd för hur man kan underlätta situationen för och integrationen av inflyttade arbetstagare så att deras välmående på arbetsplatsen främjas bättre än i dag.

Fokus ligger på arbetsvälmående bland den invandrade arbetskraft som finns i landet, och på hur arbetsgivare med erfarenhet av mångkulturella arbetsplatser har hanterat sina nya arbetstagare då de kommit.

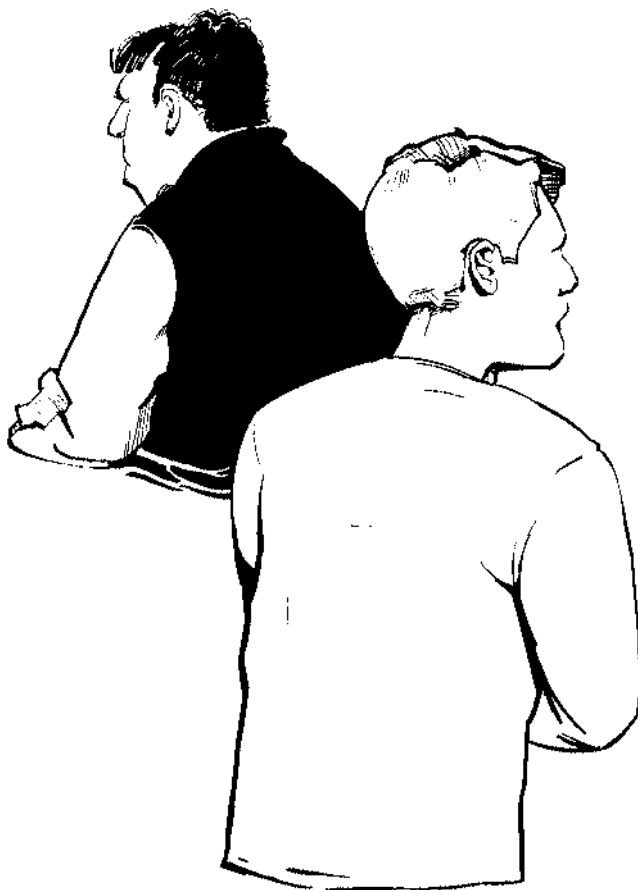
Vi har tagit del av forskning och undersökningar som gjorts både i Finland och internationellt, samt under våren 2022 samlat in synpunkter av både arbetstagare och arbetsgivare i Finland. Det här har gjorts under två separata workshoppar där deltagarna på ett konkret plan fick diskutera erfarenheter, utmaningar, behov och goda lösningar.

Målsättningen är att den här rapportens resultat ska kunna användas för att hjälpa alla parter på mångkulturella arbetsplatser att förstå var och hur det kan uppstå konflikter och missförstånd av olika slag, samt hur man kan tänka då man söker lösningar.

Rapporten inleds med en titt på det allmänna läget i landet. Hur och vem kommer hit, var placerar de sig och vilka strukturella problem möts de av? Översikten behandlar bland annat uppehållstillstånd och processerna kring dem, som i sig inte står i fokus i rapporten, men som nog bör anses vara relevant bakgrund om man tittar på möjligheterna att över huvud taget komma till och stanna i Finland.

Det är inte lätt att jobba med mångfaldsfrågor och det finns fällor som man lätt faller i. Därför presenterar vi också tips och lösningar för vad man kan göra och hur det lönar sig att tänka kring dessa frågor. I slutet av rapporten ingår en checklista som man kan ha med sig på sin egen arbetsplats.

Den här rapporten fokuserar på kulturell mångfald, inte på andra former av mångfald såsom kön, ålder, sexuell läggning och arbetsförmåga, som naturligtvis också bör beaktas i det dagliga arbetet. Trots att fokus ligger på kulturellt mångfaldsarbete kan den praktiska delen av rapporten även vara till hjälp när det gäller övrig mångfald.



Bristen på arbetskraft hindrar tillväxt

Det är redan väldokumenterat att många branscher lider av svår brist på tillgänglig arbetskraft och att läget kommer att förvärras under de kommande åren.

Bland många utredningar finns exempelvis den som Företagarna i Finland lät göra i fjol höstas. Enligt den har 65 procent av arbetsgivarföretagen haft svårt med rekryteringarna och av dem som har tio eller fler anställda har så många som 79 procent haft svårt att hitta folk. Nästan hälften av företagen bedömer att bristen på kompetent personal bromsar deras tillväxt.

Personalbristen blev för stor – vårdavdelningen vid Åbolands sjukhus stänger fram till årsskiftet

SVENSKA YLE 22.08.2022

Brist på kunnig personal i hela landet – drastisk förändring på bara ett år

HUFVUDSTADSBLADET 18.11.2021

Arbetskraftsbrist oroar på regionens restauranger – ”Jag tror vi kommer se ett ökat antal konkurser”

VASABLADET 26.7.2021

Den senaste översikten kring arbetskraftsbristen har gjorts av Arbets- och näringsministeriet våren 2022 och den visar bland annat att hälsovårdsbranschen fortsättningsvis har en så stor brist på personal att man tidvis haft svårt att hålla verksamheten i gång med full kapacitet. I slutet av 2021 låg månatligen i genomsnitt 8 000 lediga jobb för närvårdare och 4 600 sjukskötarplatser per månad öppna i arbetsförmedlingen. Inom den här branschen har Finland också försökt vara proaktivt, bland annat då man för några år sedan beslöt att börja rekrytera sjukskötare från Filippinerna – ett försök som vi återkommer till på sidan 37.

Inom restaurang- och storbushållsbranschen har man de senaste åren gått från överutbud till brist på arbetskraft. För tillfället råder det brist på yrkesfolk i hela Finland och en del regioner definierar redan bristen som stor.

Samma problem lider byggbranschen av, där saknas det särskilt kunniga arbetsledare. Här finns en regional variation: I fjol våras uppskattade ungefär hälften av landets närings-, trafik- och miljöcentraler att det råder brist på arbetsledare inom byggbranschen – mest drabbade är Tavastehus och Norra Savolax.

Det här är endast några exempel på branscher som lider av personalbrist, men det finns många fler än så. Inom de flesta branscher med rekryteringsproblem verkar man ändå vara enig om en sak: det krävs utländska krafter för att lösa situationen.

Alla luckor kan inte på ett enkelt sätt fyllas med inflyttad hjälp utan de tarvar andra slag av politiska åtgärder. Men många branscher – såsom städ-, service- och byggsektorn – kan antas vara sådana att arbetskraftsbristen med övervägda insatser i högre grad än i dag kunde lappas med utländska krafter, om man bara lyckas rekrytera dem. Detsamma gäller sjuk- och hälsovården.

Branscher som lider av arbetskraftsbrist

Topp 15 branscher där rekryteringsbehovet växer

- Närvårdare – 5 321
- Sjukskötare m.fl. – 3 221
- Specialister inom socialt arbete – 2 635
- Överläkare och specialistläkare – 2 212
- Allmänläkare – 2 211
- Barntädgårdslärare – 2 342
- Audiologer och logopedier – 2 266
- Tandläkare – 2 261
- Hemvårdare (hemvårdstjänster) – 5 322
- Psykologer – 2 634
- Restaurang- och storhushållspersonal – 5 120
- Kontors- och hotellstädare m.fl. – 9 112
- Speciallärare – 2 352
- Överskötare och avdelningsskötare – 2 221
- Arbetsledare inom byggverksamhet – 3 123

- Stor brist på sökande
- Brist på sökande
- Jämvikt
- För många sökande
- Bristfälliga data

Källa: Arbets- och näringsministeriet

Arbetskraftens matchningsproblem i Finland

Inför kommunalvalet 2021 frågade tankesmedjan Agenda 1300 finländare, både svensk- och finskspråkiga, om deras syn på olika ekonomiska värdefrågor. Ur enkäten framkom att 75 procent av de svenskspråkiga och 65 procent av de finskspråkiga respondenterna skulle vara beredda på att ta emot ett jobb som inte motsvarade deras utbildning, ifall de förlorade sitt nuvarande jobb. Däremot skulle bara 21 procent resp. 17 procent gå med på avsevärt lägre lön.

“Vi har en växande arbetslöshet men vi annonserar samtidigt om lediga arbetsplatser: det finns till exempel gott om arbetsökande marknadsförare och HR-assistenter medan yrkeskunliga närvårdare och bokförare är på kort. Oavsett modersmål säger respondenterna sig i en situation som arbetslös vara villiga att vidareutbilda sig och också att ta emot jobb som inte motsvarar den nuvarande utbildningen. Däremot är de inte villiga att avsevärt sänka sin lönenivå.

Jag frågar mig hur den ansvarsfulla arbetsgivaren, med en öppen lönepolitik som är knuten till kompetens och erfarenhet, ska hantera höga lönekrav från en vidareutbildad arbetslös som saknar relevant arbetserfarenhet? Att ogärna gå ner i lön och därmed eventuellt bli tvungen att sänka sin levnadsstandard har jag som trebarnsmor givetvis förståelse för. Så länge systemet tillåter en att leva på ett arbetslöshetsstöd som är knutet till den förlorade höga lönenivån är det givetvis möjligt, men frågan är om det här systemet i det långa loppet alls gagnar oss finländare? Med erfarenhet av en tid som arbetslös arbetssökande är jag i inga händelser emot ett ekonomiskt skyddsnät som ger trygghet för en överskådlig tid framöver, men jag upplever att perioden är för lång och att nuvarande sysselsättningspolitik varken sporrar eller hjälper den arbetslösa att verkligen sadla om för att snarast hitta ett nytt arbete.”

Erika Ehrnrooth, vd Eilakaisla (2019–2022) i Agendas rapport Ekonomi: Finländska värderingar för 2020-talet (2021)

Över 15 000 ansökte om att få jobba i Finland i fjol

Coronapandemin orsakade en tillfällig svacka i antalet ansökningar om uppehållstillstånd, men 2021 visade på en ny uppgång. Då lämnades över 36 000 ansökningar om ett första uppehållstillstånd¹, vilket var över 15 000 fler än året innan.

Trots att mycket av medierapporteringen de senaste åren har lagt fokus på humanitär invandring så är arbete, familj och studier de vanligaste orsakerna till att folk vill stanna i Finland. Av fjolårets ansökningar gällde över 15 000 arbete – merparten av dem tillstånd för arbetstagare, det vill säga människor som bland annat ville arbeta som kockar, sjukskötare, städare och restaurangarbetare.

Gruppen ”specialister”, till exempel it-specialister, lämnade in lite fler än 1 600 ansökningar om första uppehållstillstånd, vilket var en fördubbling jämfört med året innan.

Trots att tillståndsprocessen för arbetskraftsinvandring fått kritik för att vara långsam och ineffektiv så gjordes nästan 11 500 positiva beslut för människor som ansökte om ett första uppehållstillstånd på grund av arbete – lite över hälften av dem gällde arbetstagare.

Bland specialisterna fick knappt 1 300 positiva beslut, merparten av dem kom från Ryssland, Indien och Kina.

Också antalet säsongsarbetare ökade: knappt 16 000 fick ett positivt beslut, de flesta av dem kom från Ukraina (före kriget) och de hade kommit överens om arbete på finländska gårdar. Kriget har ändå synts mycket konkret i antalet ansökningar 2022.

De färskaste siffrorna visar dessvärre att antalet rasade till under en tredjedel under början av året, vilket förklaras med att merparten av säsongsarbetarna i vanliga fall kommer från Ukraina. De brukar främst sysselsätta sig inom träd-

¹Med första uppehållstillstånd avses tillstånd som man i regel söker utomlands innan man flyttar till Finland. Innefattar arbetskrafts- och näringsbyråns prövning av tillgång på arbetskraft före Migrationsverkets beslut.

gårdssektorn och arbetar i regel högst 90 dagar med ett särskilt tillstånd. Men inför sommaren hade Migrationsverket bara beviljat knappt 4 500 tillstånd för kortare säsongarbete till ukrainska medborgare, jämfört med knappt 13 300 under samma period i fjol.

Av dem som redan fanns i landet ansökte över 30 000 personer i fjol om fortsatt tillstånd att stanna i Finland. Den vanligaste orsaken var fortsättningsvis att man har ett arbete. Också medborgare från EU har i högre grad än tidigare registrerat sin vistelse i Finland². I fjol lämnade nästan 12 500 EU-medborgare in sina ansökningar, varav nästan hälften med arbete som grund. De flesta av dem var ester, tyskar och letter.

**”Finland behöver arbetskraft – då ska
finländarna lära sig utländska kulturer.
Ni kan inte förvänta er att vi ska bli
exakt som ni. Ni måste acceptera att
vi är annorlunda.”**

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

²EU-medborgare behöver inte något egentligt uppehållstillstånd i Finland, men måste registrera sin vistelse om hen ska vistas i Finland längre än tre månader.

Beslut om första uppehållstillstånd på grundval av arbete 2021

	Positiva	Negativa	Totalt
Näringsidkande	110	279	389
Arbete som kräver delbeslut	5 929	1 439	7 368
Vetenskaplig forskning	964	6	970
Praktikant	91	7	98
Idrott och tränarverksamhet	296	64	360
Specialist	1 293	21	1 314
Övrigt arbete	334	22	356
Specialist, blåkort	191	0	191
Säsongsarbete	1 619	47	1 666
Säsongsarbete som kräver delbeslut	403	10	413
Intern omplacering	15	0	15
Uppstartsföretagare	155	7	162
Frivilligarbete	28	1	29
Totalt	11 428	1 903	13 331

Källa: Migrationsverket

Komplicerat system prövar tålamodet

Trots att fokus i den här rapporten är att granska hur arbetslivet lyckas ta emot och integrera arbetskraft med utländsk bakgrund så måste människor först lyckas komma till Finland.

Under årens lopp har både företagare och arbetstagare riktat hård kritik mot det komplicerade, långsamma och ganska dyra finländska systemet. Det finns i dag ett brokigt lapptäcke av lagstiftning och byråkratiska processer som omger migrationsfrågorna och det är svårt att få en ordentlig och realistisk helhetsbild av de delar som gäller just arbetskraftsmigration.

Grundstommen för en inflyttad individs status och vistande i Finland hittas i utlänningslagen. Den är skriven 2004, omfattar över 200 paragrafer och har under årens lopp korrigerats över hundra gånger. Ändringarna har dels kommit till på grund av förändringar på EU-nivå, dels för att Finland ansett att det behövs justeringar

Just nu pågår ytterligare ett reformarbete av vissa delar av utlänningslagen.

För arbetskraftsinvandringens del gäller utöver utlänningslagen också några andra relevanta lagar som speglas i relation till utlänningslagen. Bland de mest centrala kan man räkna dem som gäller hur människor från så kallade tredje länder kan komma till och uppehålla sig i Finland, deras möjlighet till intern flytt inom företag och deras rätt att forska, studera, praktisera eller idka frivillig verksamhet i Finland (se faktaruta 1). Samtliga lagar är relativt färska och har fötts ur ett behov av att försöka underlätta inflyttningen av arbetskraft från andra länder. Men om det hela har blivit enklare eller ännu mer komplicerat har det funnits olika åsikter.

FAKTARUTA 1

Flera lagar aktuella för den som vill komma

Utlänningslagen (2004, reformerad flera gånger)

Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (2017)

Lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (2017)

Lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (2018)

Dessutom kan de lagar som stipulerar om bland annat integration, mobil arbetskraft samt medborgarskap i något skede aktualiseras för arbetskraftsinvandringen.

FAKTARUTA 2

Splittrade ansvarsområden i förvaltningen

Arbets- och näringsministeriet

- ansvarar sedan 1.1.2020 för politiken i anslutning till invandringen av arbetstagare, företagare, praktikanter, studerande och forskare och för lagstiftningen samt för styrningen och tillsynen av Migrationsverket i samarbete med Inrikesministeriet när det gäller dessa frågor.
- ansvarar också för NTM-centralernas och arbets- och näringsbyråernas internationella arbetsförmedling och arbetsförmedlingsnätverket EURES,

- ansvarar också tillsammans med Undervisnings- och kulturministeriet för att bereda och samordna det nationella åtgärdsprogrammet Talent Boost.

Tidigare ansvarade Inrikesministeriet för politiken och lagarbetet i anslutning till arbetskraftsinvandring, men i enlighet med statsminister Sanna Marins regeringsprogram flyttades förvaltningen till Arbets- och näringsministeriet 2020. Orsaken är att man ville effektivisera behandlingen av de här frågorna.

Inrikesministeriet

- ansvarar fortsättningsvis för de allmänna bestämmelserna i anslutning till alla uppehållstillstånd, som det i huvudsak finns bestämmelser om i 4 kap. i utlänningslagen. Dessa är bland annat olika former av uppehållstillstånd, uppehållstillståndskort, krav på resedokument, allmänna förutsättningar för beviljande av uppehållstillstånd, definitionen av familjemedlemmar, försörjningsförutsättning, längden på uppehållstillstånd, återkallande av uppehållstillstånd och upphörande av uppehållstillstånd.
- ansvarar även i fortsättningen för till exempel frågor om invandring av arbetstagares familjemedlemmar samt bestämmelserna om asylsökandes rätt att arbeta.

År 2021 beslöt en annan tankekedja, Libera, att granska arbetskraftsmigration ur just lagstiftnings- och myndighetssynvinkel.

I rapporten *Tervetuloa Suomeen, tervetuloa töihin* konstaterar skribenterna att det finländska systemet är att likna vid ett brokigt lapptäcke där det finns så många juridiska spår och så många myndigheter med olika ansvarsområden att helheten blir oöverskådlig, långsam och tungrodd. Det inverkar i sin tur åtminstone indirekt (och sannolikt direkt) på i vilken grad Finland lyckas locka hit arbetskraft från andra länder.

Just den frågan är inte föremål för analys nu, men kan vara värd att hålla i minnet då man diskuterar den invandrade arbetskraftens trivsel i landet. Många gånger ligger det komplicerade och dyra processer bakom det faktum att människor ens lyckats komma till Finland och då de är här fortsätter byråkratin på olika sätt utmana dem i vardagen, både då det gäller juridik och möjlighet till delaktighet på samhällets alla nivåer.

FAKTARUTA 3

Många olika uppehållstillstånd

Innan man kan få ett uppehållstillstånd måste man hitta ett jobb i Finland. För att kunna arbeta behövs vanligen endera ett uppehållstillstånd för arbetstagare eller något annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete. Arten av arbetet påverkar typen av tillstånd.

Uppehållstillstånd för arbetstagare

Behövs i vissa arbetsuppgifter ifall man inte kan arbeta med stöd av annat uppehållstillstånd eller utan uppehållstillstånd. Gäller bl.a. arbete som kock, städare, hemvårdare eller barnskötare. Kräver delbeslut av arbets- och näringsbyrån före Migrationsverkets beslut.

Andra uppehållstillstånd för förvärvsarbete

Behövs för vissa uppgifter som inte omfattas av arbetstagarens uppehållstillstånd. Till exempel uppdrag inom företagsledning eller som sakkunnig, samt uppdrag inom forskning, vetenskap, kultur eller konst, samt för arbetspraktik. Kräver inte delbeslut av Arbets- och näringsbyrån utan avgörs av Migrationsverket.

Uppehållstillstånd för säsongarbete

Arbetet kan pågå högst nio månader. Gäller bland annat inom växtodling, skogsvårdsarbete eller festivalarbete. Medborgare från länder med visumkrav måste ansöka om säsongarbets-

visum från den närmaste finländska beskickningen för säsongsarbete som räcker under tre månader. Om arbetet räcker längre än så söks säsongsarbetstillstånd hos Migrationsverket.

Arbete med ett annat uppehållstillstånd

Folk med uppehållstillstånd på annan grund, till exempel familjeband, behöver i regel inte ett separat uppehållstillstånd för att arbeta.

Avlagd examen eller slutförd forskning

Kan sökas då man får ett jobb. Om man lämnat Finland krävs det ett undertecknat avtal för att få uppehållstillstånd på grund av examen eller forskningsarbete.

Den som söker arbete eller vill bli företagare

Beviljas endast som fortsättning på uppehållstillståndet för studerande eller forskare och ska sökas innan det tidigare uppehållstillståndet går ut. Ges för högst ett år och endast en gång.

Specialister

Behöver inte uppehållstillstånd, men nog visum eller rätt att vistas i Finland tre månader utan visum. Kräver arbetsplats som uppfyller kraven. För arbete i mer än tre månader krävs ändå uppehållstillstånd.

Arbete utan uppehållstillstånd

Gäller i vissa fall och för medborgare från länder med visumkrav gäller fortsättningsvis giltigt visum.

Omfattar bland annat:

- fast anställda vid företag som bedriver verksamhet i ett annat EU/EES-land och ska komma till Finland för att utföra tillfälligt leverans- eller underleverantörsarbete i högst tre månader.

Lokala och regionala myndigheters ansvar

Arbets- och näringslivsministeriet har ansvar för integrationen av invandrare. På regional och lokal nivå bär Närings-, trafik- och miljöcentralerna (NTM-central) och kommunerna ansvaret.

NTM-centralerna

- verkställer integrationslagen och följer upp hur den tillämpas regionalt
- anpassar de regionala integrationsåtgärderna till de nationella riktlinjerna
- vägleder kommunerna i att göra program för integrationen och verkställa integrationen
- samarbetar med bland annat kommunerna, arbets- och näringsbyråerna och organisationer

Kommunen

- central för integrationen av invandrare och har bl.a. ansvar för att tjänsterna är anpassade för invandrare
- har ett allmänt ansvar och samordningsansvar för att utveckla integrationen samt för att planera och följa upp den lokalt.

**”Varför förväntas bara vi lära oss?
Varför behöver inte finländarna lära
sig att bättre förstå varifrån vi alla
kommer?”**

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Mycket görs, mycket återstår

Den sittande regeringen är medveten om vikten av att Finland får fler utländska arbetstagare och valde därför att betona en lång rad nödvändiga åtgärder i regeringsprogrammet som skrevs våren 2019. Många av de här åtgärderna har redan genomförts eller påbörjats och särskilt i fjol var frågan om arbetskraftsmigration starkt framme på den politiska agendan. Det här arbetet är fortgående och situationen är föränderlig (se fakta).

FAKTARUTA 5

Fler lagändringar på kommande

Regeringen föreslog i slutet av augusti att vissa delar av utlänninglagen ändras för att förenkla tillståndsprocessen för utländska arbetstagare. De gäller ändringar i 5 kap. och vissa andra bestämmelser och lagar. Målet med reformerna är att snabba upp behandlingstiden så den inte överskrider 30 dygn.

Några åtgärder: digitalisera och automatisera besluten, tillåta att tillståndsmyndigheten får utnyttja uppgifter från olika myndighetsregister så de inte längre behöver begäras ut av den sökande eller arbetsgivaren, styra ansökningarna till nätet.

Tillförlitliga arbetsgivare ska certifieras, vilket betyder att man i deras fall kan påskynda processerna ytterligare.

Övriga ändringar: uppehållstillstånd för företagare och tillväxtföretagare preciseras, de som avlagt examen eller slutfört ett forskningsarbete i Finland får ett eget tillstånd. Specialsakkunniga får ett separat tillstånd.

Framöver ska muntliga höranden med beskickningarna kunna utföras via distanskontakt. Det ska också räcka att den sökandes resedokument är i kraft när det första uppehållstillståndet beviljas.

Parallellt med detta förbättras tillsynen då utländsk arbetskraft anlitas för att det inte ska förekomma utnyttjande.

Källa: Arbets- och näringsministeriet, pressmeddelande 25.8.2022

Bland det som redan gjorts kan man notera att förvaltningen för arbetskraftsmigration numera lyder under Arbets- och näringsministeriet. Syftet med överföringen är att starkare integrera arbetskraftsinvandringen i sysselsättnings-, utbildnings-, närings- och innovationspolitiken.

Numera fördelas ansvaret för tillståndsprocessen på tre förvaltningsområden:

Utrikesministeriets beskickningar i arbetstagarens hemland tar emot ansökan och den sökandes personuppgifter samt intervjuar denne.

Arbets- och näringsbyråerna, som lyder under **Arbets- och näringsministeriet**, fattar ett delbeslut som omfattar en bedömning av den befintliga tillgången på arbetskraft, av anställningsförhållandets villkor samt bedömer både arbetsgivarens och arbetstagarens förutsättningar att fullfölja anställningen.

Under **Inrikesministeriet** fattar **Migrationsverket** de egentliga besluten i alla tillståndsärenden.

”Alla på arbetsplatsen borde vara medvetna vad det handlar om då vi kommer.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

I politiken har man bland annat starkt betonat att tillståndssystemet måste vara smidigt om Finland vill vara relevant i konkurrensen om arbetskraft. Målet har varit och är att den genomsnittliga behandlingstiden inte ska vara längre än cirka en månad – en målsättning som Migrationsverket ännu inte till alla delar uppnår trots att man har satsat på att utveckla e-tjänster och automatisk behandling av ansökningar.

Likaså har det riktats kritik mot kravet att den sökande måste besöka den finländska beskickningen och mot att väntetiderna kan bli så långa. I vissa fall ska man vara synnerligen motiverad för att välja Finland framom exempelvis Estland, där systemet berömts för att vara betydligt snabbare och smidigare än vårt, särskilt då det gäller sakkunniga som ska anlända till landet.

Det har gjorts en hel del förbättringar vars resultat antas synas med en viss fördröjning. Bland annat har specialister och tillväxtföretagare nyligen fått en expressfil som betyder att det inte ska ta mer än två veckor innan de och deras familjemedlemmar får sin ansökan om uppehållstillstånd behandlad.

Och trots att tiderna i många fall dragit ut ordentligt så syntes det också, enligt Migrationsverket självt, förbättringar 2021:

16 dygn

GENOMSNIITTSTIDEN FÖR EN SPECIALIST ATT FÅ SITT FÖRSTA
UPPEHÅLLSTILLSTÅND (22 DYGN ÅR 2020)

24 dygn

FÖR TILLVÄXTFÖRETAGARE (70 DYGN ÅRET INNAN)

72 dygn

FÖR ARBETSTAGARE (143 DYGN ÅRET INNAN)

Spretiga uppgifter om var de inflyttade arbetar

Det finns ingen sammanfattande officiell statistik över hur ansökningarna om arbetstillstånd riktas i förhållande till olika branscher, men genom att granska sysselsättningssiffror kan man dra indirekta slutsatser om var den inflyttade arbetskraften främst placerar sig. Enligt en analys som Statens revisionsverk gjorde 2021 jobbar de flesta av dem med att städa fastigheter, inom restaurang- eller byggbranschen, samt som anställda via både utländska och finländska bemanningsföretag. De senaste åren har antalet utlänningar inom hälsovårds- och städsektorn ökat. Särskilt arbetstagare från Filippinerna och Bangladesh har länge varit en kraftigt växande grupp.

Var man sysselsätter sig verkar till en del bero på varifrån man kommer. Före det ryska anfallskriget mot Ukraina var exempelvis ukrainarna en betydande resurs inom den finländska jordbrukssektorn, servicebranschen och byggindustrin. Deras insatser har i regel varit säsongsbetonade – de kommer för en viss tid, jobbar och åker hem då säsongen är slut. Sedan återvänder de följande år enligt samma mönster.

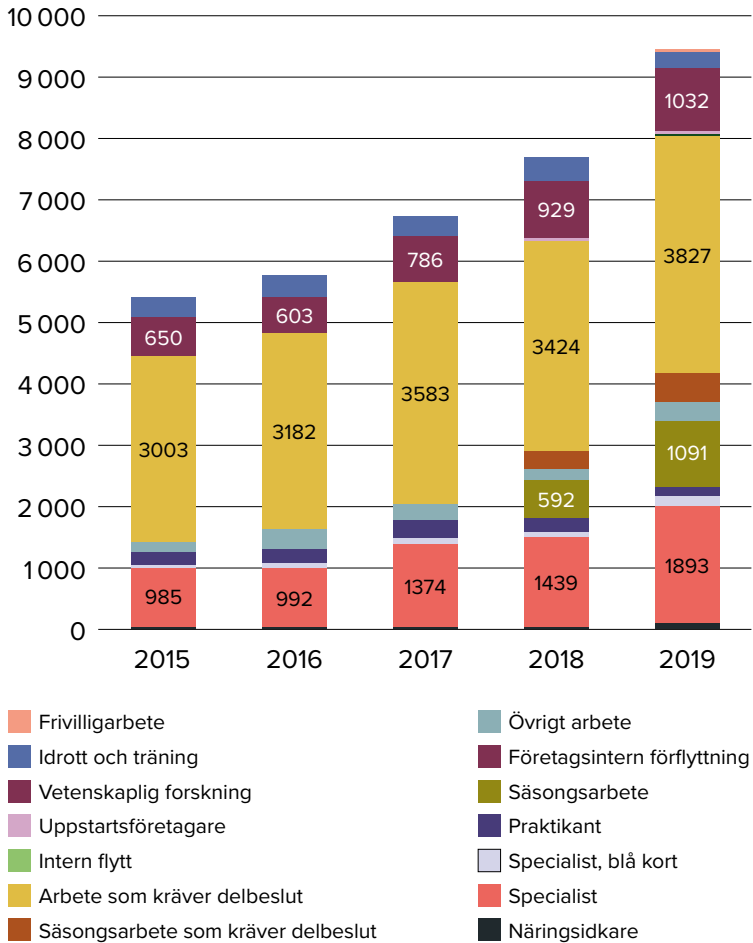
Också den estniska arbetskraften har länge varit viktig i Finland, följd av bland annat polska och rumänska medborgare. Eftersom den typ av kortvariga arbeten som de i regel utför inte syns i den statistiska bokföringen så är det svårt att veta hur många som utför den här typen av arbete, men Statens revisionsverk bedömer att det årligen handlar om minst 50 000 personer. Majoriteten av dem antas arbeta inom bygg- och metallindustrin, där utländsk arbetskraft alltså är betydelsefull.

Härifrån flyttar man till Finland: Estland, Ryssland, Irak i topp

De främsta ursprungs-länderna 2021	Befolkningen 31.12	De främsta ursprungs-länderna 2021	Befolkningen 31.12
Estland	51 805	Storbritannien	4 985
Ryssland	30 049	Rumänien	4 955
Irak	15 075	Polen	4 834
Kina	11 405	Tyskland	4 770
Indien	8 245	Iran	4 036
Thailand	7 925	USA	3 831
Sverige	7 921	Nepal	3 803
Afghanistan	7 686	Lettland	3 494
Vietnam	7 237	Italien	3 281
Syrien	7 203	Spanien	3 164
Ukraina	7 202	Nigeria	3 073
Somalia	6 581	Pakistan	3 059
Turkiet	6 079	Frankrike	2 837
Tidigare Serbien och Montenegro	5 432	Bangladesh	2 819
Filippinerna	5 351	Bulgarien	2 699
		Totalt	240 836

Källa: Migri

Arbetsrelaterade uppehållstillstånd enligt sökandegrupp 2015–2019



Källa: Migri, Statens revisionsverk, 2021

Under 2000-talet har mängden utlänningar som utför arbete i Finland fyrdubblats. Det är en utveckling som både beslutsfattare och vanliga finländare applåderar, men det räcker inte.

För att locka fler behöver Finland, som nämnt, underlätta byråkratin men det räcker knappast som enda åtgärd.

Flera olika internationella attitydmätningar visar att Finland som land sällan toppar då man mäter länders attraktionskraft. Vi kan förvisso erbjuda ett tryggt och miljömässigt rent land, men en relevant fråga är också hur de som kommer upplever mottagandet i landet, i arbetslivet och förstås hur fritiden och känslan av delaktighet i samhället utformar sig.

”Det finns bara några få utlänningar som jobbar i fabriken och de har korta kontrakt. Jag vet inte om det är rasism eller om det är för att de måste ha finländare där. Jag har jobbat på korta kontrakt i tre år.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Försöket med filippinska sjukskötare

För att underlätta bristen på arbetskraft i hälsovårdsbranschen samarbetade bemannings- och rekryteringsföretaget Opteam, vårdbolaget Esperri och vuxenutbildningsorganisationen Amiedu i början på 2000-talet och gjorde ett försök att importera sjukskötare från Filippinerna. Under åren 2008–2010 rekryterades totalt 75 sjukskötare för att jobba som närvårdare, på operationsavdelningar och i serviceboenden för äldre. Argumenten för rekryteringen av utländska hälsovårdsarbetare var bland annat att Finlands befolkning åldras, att det är svårt att bemanna alla tjänster och att arbetsmarknaden helt enkelt höll på att förändras. Unga människor valde i allt högre grad bort hälsovårdssektorn för att i stället söka sig till bättre betalda jobb som de inte upplevde som så tunga och otillfredsställande som vårdarbetet. Importerade arbetstagare skulle helt enkelt fylla de hål som fanns och göra det jobb som ingen annan ville göra.

Man samarbetade med en rekryteringsfirma i Filippinerna, där sjukskötarna skolades upp för att fylla kompetenskraven och för att lära sig lite finska innan flytten till Finland. Organisationerna som rekryterade sjukskötarna skötte de praktiska detaljerna och såg bland annat till att de hade en bostad när de kom. År 2008 gjordes intervjuer med den första gruppen. I dem var den kommande arbetskraften optimistisk och såg fram emot att arbeta i Finland. För en del av dem innebar flytten en bättre möjlighet att ekonomiskt stödja sina familjer. En del hoppades att också familjemedlemmarna i ett senare skede skulle kunna flytta till Finland.

Men väl i Finland var upplevelsen inte lika positiv. En akademisk studie följde senare upp situationen och det visade sig att ett stort problem var just det att de filippinska sjuksköterskorna fick göra sådant jobb som ingen annan ville göra. Trots att de kunde ha en hög utbildningsgrad och en gedigen erfarenhet i Filippinerna, så fick de inte möjlighet att avancera i sina jobb utan de arbetade under sin kompetensnivå. I de senare intervjuerna berättade sjukskötare att de fick sämre betalt än sina finländska kolleger trots att de måste jobba hårdare. De kände inte heller till sina rättigheter, främst på grund av bristande språkkunskaper, och de drog sig för att klaga över situationen eftersom de var oroliga

för att det skulle förstöra samarbetet med kollegerna. De upplevde också att det bara skulle ha gjort situationen ännu värre. Dessutom kände de sig diskriminerade, ibland även mobbade, av den finländska personalen. De upplevde helt enkelt att de blev utnyttjade.

I den senare undersökningen kom det fram att det funnits något av en slit-och-släng-mentalitet kring de filippinska sjukskötarna. Trots att de rekryterande företagen med stöd av staten byggt upp dyra system för att rekrytera, träna och ta in personer till Finland, verkade man inte bry sig så mycket om huruvida de trivdes och ville stanna kvar och arbeta i Finland. Kanske förväntade man inte ens sig att de skulle trivas särskilt bra, de var ju rekryterade för att göra sådant arbete som den finländska hälsovårdspersonalen inte ville göra.

Sedan det första försöket har hundratals sjukskötare fortsättningsvis rekryterats och importerats till Finland från Filippinerna och andra länder.

Medierna har rapporterat om bland annat oegentligheter gällande olagliga avgifter för att komma till Finland, olagliga avtal, avsaknaden av rättigheter och det oetiska i att dela ut arbetsupp-
gifter till dem som inte motsvarar det de rekryterats för, exempelvis städning. Senast i mars 2022 berättade yrkesutbildningsorganisationen Vamia under en presskonferens om att man i samarbete med Österbottens välfärdsområde, Pihlajalinna och Mehiläinen utför ett nytt pilotprojekt att ta in 25 filippinska sjukskötare till Finland.



De som jobbar med anställningsfrågor inom organisationsvärlden vet att det inte bara är viktigt att kunna locka till sig arbetstagare utan det är lika viktigt att kunna hålla kvar dem. Att utbilda nya arbetstagare är dyrt, och det är också arbetstagare som mår dåligt eller inte trivs. De jobbar inte lika effektivt, de gör fler misstag och sjukfrånvaron ökar.

Exemplet med de filippinska sjukskötarna är inte beskrivande för alla arbetsplatser där man jobbar med en mångkulturell personal, men det betyder inte att det skulle saknas andra utmaningar. Många organisationer arbetar med mångfaldsfrågor med målet att kunna integrera inflyttad personal så väl som möjligt, men det är inte alltid så lätt.

Av det mångfaldsarbete som görs är mycket sådant som inte ändrar särskilt mycket, utan som tvärtom stärker befintliga stereotyper, attityder och strukturer.

”Arbetsgivarna måste vara mer aktiva med att öka trivseln. De borde också mycket bättre uppskatta att de som kommer har mycket värdefull erfarenhet som kan vara till nytta.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

”Ni kan inte bara ta oss hit och sedan inte mera orka och inte ta ansvar. Det är inte bara arbetsgivarens ansvar utan allas, hela samhällets.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Etnisk diskriminering vanlig i arbetslivet

När man forskat i etniska minoriteters upplevelser i arbetslivet visar forskningen att diskriminering samt hotet om att bli diskriminerad är sådant som påverkar dem mest.

De upplever att både arbetsgivare och kolleger har negativa stereotypiska uppfattningar om dem. De känner att man varken litat på dem, ser dem för dem de är och att deras legitimitet ifrågasätts. De får ofta representera mångfalden som ett bevis på att en organisation nog anställer personer av olika etnisk bakgrund och att organisationen jobbar med mångfaldsfrågor, trots att det kanske inte alls är så. När de en gång kommit in i en organisation förväntas de ändå dölja sin olikhet och anamma befintliga och så att säga ”godkända” sätt att fungera och arbeta.

”Jag trodde inte att det var så i Finland.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Det här gäller även i finländska organisationer. Diskriminering på basen av etnisk bakgrund är den vanligaste formen av diskriminering i Finland. Rasism mot etniska minoriteter förekommer på alla nivåer både i organisationer och i samhället.

Ibland är rasism en del av strukturerna och processerna som påverkar en individs val och möjligheter. Strukturell rasism förekommer många gånger utan att man är medveten om att man agerat rasistiskt och utan att egentligen mena det. Det är som **Robin DiAngelo** skriver i sin bok *White Fragility*: De flesta av oss vill inte vara rasister, men ändå förekommer det rasism överallt eftersom den är integrerad i alla strukturer som omger oss.

Om man är uppvuxen med rasistiska principer gör och säger man rasistiska saker utan att förstå det. Det handlar inte om att vi skulle vara dåliga som människor, utan om att vi ännu inte lärt oss känna igen och ifrågasätta strukturerna. För att kunna komma åt den strukturella rasismen behöver vi lära oss det.

Ibland kan diskrimineringen vara öppen och utpräglad på ett sätt som strukturell rasism inte är. Men den kan också vara subtil vilket gör att den som utsatts för rasism inte alltid ens är säker att så varit fallet. Då är det svårt att ta i och åtgärda.

Ett problem är att rasistiska attityder ofta legitimeras och förklaras som något annat, såsom försiktighet. Chefer som inte själva anser sig vara fördomsfulla reproducerar ändå rasismen och diskrimineringen som förekommer i samhället genom att minimera allvaret eller genom att säga att det är frågan om något annat än det är. De kanske använder rasistiska termer och talesätt. Eller kanske förekommer det diskriminering i anställningssituationen och bemaningsrutinerna. Man kanske undviker att skicka en del etniska arbetstagare till vissa kunder om man tror att det finns rasistiska attityder där. Då deltar man de facto i diskrimineringen trots att det kanske är just det man vill undvika.

Rasism i finländska organisationer

En studie har visat att många finländska chefer upplever att de inte kan göra så mycket ifall det kommer fram att det förekommit rasism i organisationen. Också när det gäller öppen rasism mot en arbetstagare, exempelvis från en kund eller en annan medarbetare, kan de uppleva att det är sådant man måste leva med. Många gånger upplevs diskrimineringen inte som så allvarlig. Chefer tenderar att minimera, tysta ner och normalisera problemet då det sker inom den egna organisationen.

**”Mest hat får jag av mina kolleger.
Vi invandrare måste jobba hårdare
(try harder) än de lokala invånarna ...
Kolleger tycker inte om det för de ser
det som ett hot.”**

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

”Du är där och de glömmer att du är utlänning och så talar de om utlänningar.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Att bryta ner vithetsnormen: Tre aktiva åtgärder

1. Självutbildning

På grund av det privilegium som vita människor har i samhället har de flesta ingen kunskap om rasism. När man inte upplever den själv så ser man inte hur den uttrycker sig i vardagen. Det är svårt att förstå att rasismen skapar ojämlika livschanser när man gynnas av de strukturella upplägg som skapar barriärer för andra. När man lever i en kultur där vitheten representeras som synonym för mänskligheten är det också svårt att förstå att även vita människor är rasifierade – som vita. Men det är också på grund av dessa privilegier som det är viktigt att vita människor tar på sig ansvaret för självutbildning kring rasism. Rasifierade personer måste redan arbeta hårdare för att uppnå många av de saker som vita människor upplever sig vara berättigade till. Det är inte rasifierade människors ansvar att dessutom utbilda vita människor om förtrycket de upplever eller förklara varför de är förtjänta av samma värdighet och livschanser som vita.



Black lives matter-demonstration på Senatstorget i Helsingfors, juni 2020.
Foto: Jasmine Kelekay

2. Aktiva åtgärder i vardagen

Det är viktigt att inte bara bli teoretiskt insatt i rasismen utan att också agera utifrån det man lärt sig. Ett misstag som många gör när de tänker på rasism är att fördela människor i kategorierna "rasist" eller "icke-rasist". Denna kategorisering konstruerar rasismen som en personlig egenskap i stället för ett tänkesätt eller agerande och skildrar den som en individuell sak. Men om vi förstår rasismen som strukturell så måste vi också förstå antirasismen som en process. Vi kanske inte kan omvandla samhällsstrukturerna på en gång, men vi kan alla ta steg för att försöka se till att vi inte upprätthåller rasismen inom våra sociala förhållanden, på arbetsplatsen, i offentliga rum osv. Det gäller att aktivt ifrågasätta och höja våra röster när vi ser rasism omkring oss. Det gäller att utforska olika sätt på vilka vi aktivt kan göra våra arbetsplatser, skolor och institutioner mera inkluderande och jämställda.

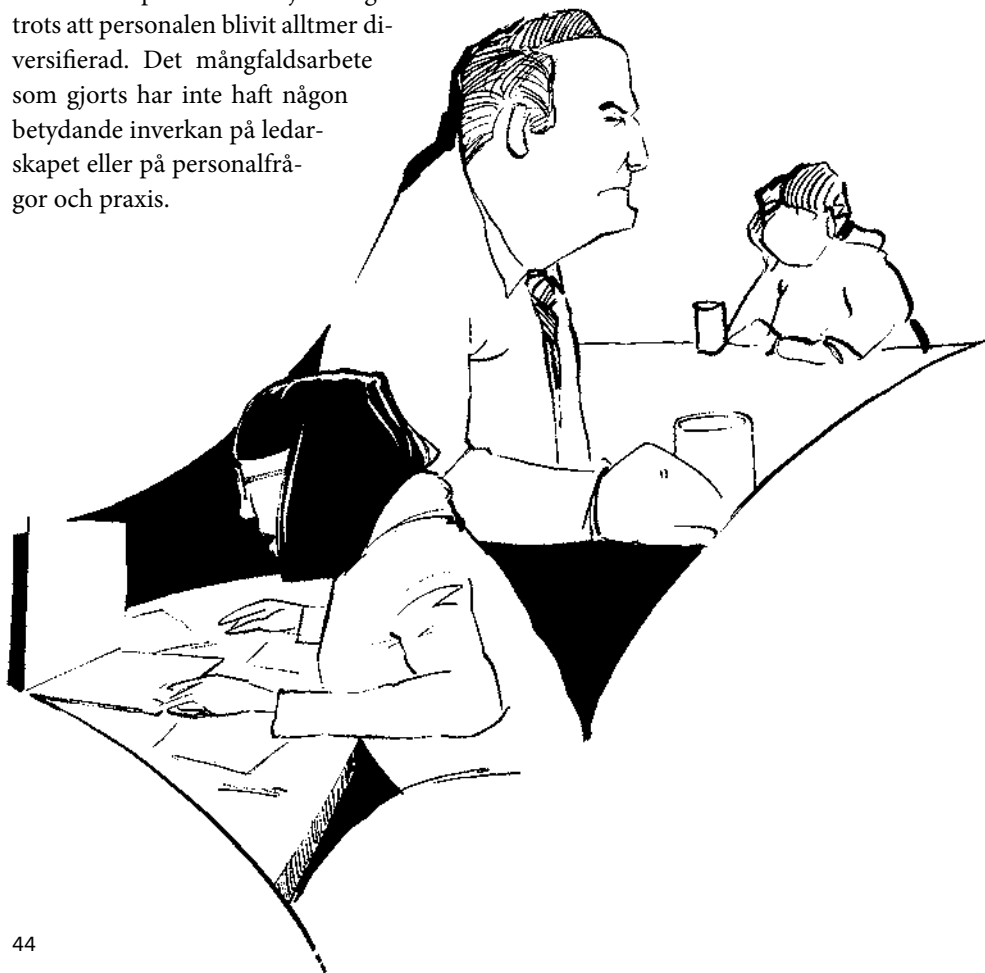
3. Stöd antirasistiska aktörer

Vi har alla olika förutsättningar och möjligheter att engagera oss i dessa frågor och alla kan inte göra allting hela tiden. Då är ett enkelt men också viktigt sätt att stödja andras arbete. Det är speciellt viktigt när det gäller antirasistiskt arbete som utförs av rasifierade personer, grupper, och organisationer. De är ofta överbelastade och underbetalda. Det mesta antirasistiska arbetet görs ideellt vid sidan av andra jobb och ansvarsområden. I Finland kan man till exempel stödja Anti-Racist Forum, Ruskeat Tytöt, och flera andra initiativ som tagits av rasifierade finländare för att arbeta för ett mera jämlikt samhälle.

Källa (redigerad version): Jasmine Kelekay: Black Lives Matter berör även Svenskfinland, agenda.fi, 17 juni 2020

Men att negligera etniska minoriteters specialbehov – vilket är vanligt i Finland – kan också ses som en form av rasism, trots att man ursprungligen tänkt det som likabehandling. Problemet är att ojämlikhet tenderar att bli osynlig bland majoritetsgrupperna, i det här fallet bland den finländska personalen. Man känner inte igen den för man känner inte heller av den. Då saknas också insikten om att den förekommer inom den egna organisationen och man tror att den bara händer någon annanstans.

Det här förlorar våra företag på. Vi förlorar begåvade arbetstagare eftersom vi inte är tillräckligt bra på att identifiera och uppskatta kompetenser och erfarenheter som inte är typiskt ”finländska”. Studier har visat att de flesta organisationer i Finland inte varit redo att ändra sina rutiner och processer eller sitt ledarskap för att främja mångfald trots att personalen blivit alltmer diversifierad. Det mångfaldsarbete som gjorts har inte haft någon betydande inverkan på ledarskapet eller på personalfrågor och praxis.



Just det här är en av de centrala punkterna. Mångfald utan inkluderande verksamhet fungerar helt enkelt inte. Det skapar bara mera konflikter och ännu mera diskriminering.

Krasst kan det också hända att organisationer inte egentligen är intresserade av att minska på diskrimineringen. Så länge man fortsätter att diskriminera invandrare så finns det tillgång till billig och flexibel arbetskraft som utför sådana uppgifter som de finländska arbetstagarna inte vill göra.

Det här är vanligt och ett betydande problem bland exempelvis hälsovårdspersonal som tas in från utlandet för att arbeta i Finland (till exempel de filippinska sjukskötarna), men även bland andra invandrare. Man talar om en så kallad kompetensavveckling där utländska arbetstagare inte får arbeta med uppgifter som motsvarar deras utbildning, erfarenhet eller kompetensnivå.

Många invandrare upplever att samma regler inte gäller för dem som för andra arbetstagare. Man lyssnar inte på dem och beaktar inte deras åsikter i samma utsträckning, och det förekommer ofta en ojämn distribution av arbetsbördan mellan olika arbetstagargrupper utan en plausibel förklaring. Det här kan kännas orättvist för en arbetstagar, men problemet är mycket djupare än så. Varje individ behöver behandlas med respekt och värdighet. De här frågorna kan verka obetydliga, men om arbetsgivaren inte tar i dem så kan följderna vara allvarliga och leda till både fysiska och mentala hälsoproblem.

“Man har sagt till mig att jag är tre gånger effektivare än de (finländarna) men de får tre gånger mera betalt än jag.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Mångfaldsarbetet skapar ofta fler problem

Ett vanligt problem med mångfaldsarbetet i organisationer i dag är att det, trots all välmening, inte ändrar på befintliga (rasistiska) strukturer och attityder. Tvärtom kan det rentav förstärka dem. Många gånger ligger fokus på kulturella skillnader hos arbetstagare och i arbetet tenderar man se olikhet som bara existerar och är oföränderlig.

Om det kommer nya arbetstagare från ett visst land, kanske man informerar de övriga i organisationen om det man anser vara landets kultur, kulturella skillnader och för den nationaliteten typiska sätt att agera. En del organisationer kanske satsar på en pamflett som delas ut bland medarbetarna med syftet att skapa en större förståelse bland dess personal. Problemet med det här är att man ”essentialiserar” kulturella skillnader. Det betyder att man ser kulturella skillnader som en definierande del av en person i stället för att se hen som en individ med ett eget sätt att tänka, agera och reagera oberoende av varifrån hen kommer.

Man stärker således stereotypier och fördomar i stället för att skingra dem. I verkligheten finns det ofta större skillnader mellan individer från samma kultur än individer från olika kulturer. Forskningen har dessutom visat att sättet att agera och reagera på arbetsplatsen har mera att göra med situationen, företagskulturen, omgivningen och stämningen än med en arbetstagares egenskaper.

”De känner sig bekvämare med att konversera på svenska. Tills jag frågar eller säger något fortsätter de att tala svenska även om alla kan engelska. Jag vet inte om det här är med avsikt eller inte.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Ingen är endast sin etnicitet

När man essentialiserar arbetstagare på det här sättet, hindrar man dem från att bli likvärdiga medlemmar av en organisation. Inom mångfaldsarbetet i Finland ser man ofta arbetstagare som tillhörande en av två grupper, ”finländare” eller ”icke-finländare”. Grupperna behandlas sedan som mer eller mindre homogena trots att det självfallet finns stora skillnader inom båda grupperna.

Många gånger gör man ingen skillnad mellan varifrån invandrare kommer, hur de har kommit till Finland, hur länge de har varit i Finland eller om de är första eller andra generationens immigranter.

Samtidigt behandlas invandrare olika. Invandrare från Afrika och Mellanöstern diskrimineras exempelvis oftare än invandrare från Europa. Undantaget är personer som kommit till Finland för ett specifikt arbete, såsom experter och chefer inom företagsvärlden, eller restaurangarbetare som värvats för att skapa en autentisk etnisk upplevelse för restaurangkunder. Den här typen av arbetstagare anses inte vara invandrare utan globala arbetstagare. Trots det har forskningen visat att de kan ha liknande utmaningar som de personer som anses ha kommit till Finland som invandrare.

Faktum är att det förekommer stor variation inom alla grupper.

Alla kvinnor är inte lika, alla män är inte lika, alla finländare är inte lika och alla etniska minoriteter är inte heller lika. Vi har inte bara en egenskap. Vi kanske också är ensamförsörjare, akademiskt utbildade eller lågutbildade, tillhör en sexuell minoritet eller är rörelsehindrade. Vi hör alla till många grupper med olika behov på samma gång och där kan vi inte generalisera. Samtidigt behöver vi vara medvetna om olikhet och om hur vi socialt konstruerar den på arbetsplatsen eftersom det är vi själva som bestämmer vad som anses vara annorlunda. Olikheterna befästs i hur vi pratar om dem.

Mångfaldsarbetet ska vara kontinuerligt

Ett annat problem med mycket av det mångfaldsarbete som görs inom organisationsvärlden är att det inte är kontinuerligt och inte heller en integrerad del av organisationens alla funktioner på alla nivåer. Det kan vara en engångshändelse: man organiserar en utbildningsdag i kulturell mångfald och anser därefter att frågan är avklarad.

Men en diversifierad arbetsplats och en kulturförändring sker inte under en utvecklingsdag, utan kräver ständigt arbete. Ofta sätter organisationer energi och fokus på de inflyttade för att hjälpa dem att förstå finländska seder och sätt

så att de bättre ska kunna anpassa sig till arbetslivet i Finland. Men för att skapa en arbetsmiljö där alla kan arbeta tillsammans måste det här arbetet göras med alla arbetstagare och inte endast med dem som kommit till Finland.

Interna system och processer för att arbeta med mångfald betyder inte heller nödvändigtvis att det finns en så kallad inkluderande kultur på arbetsplatsen. En sådan uppstår endast genom att öka medvetande, bygga förståelse och uppmuntra till reflektion på alla nivåer.

Det räcker inte heller att enbart ledningen har ett mångfaldstänk, eller att bara den avdelning där det finns arbetstagare från olika kulturer får mångfaldsutbildning. Inkludering är en fråga om organisationskultur och den bör gennomsyra hela arbetsplatsen.

”Det måste finnas naturliga sätt att få en bra vardag. Om du inte har kompisar, vart vänder du dig då?”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

”Jag måste vara mycket trevligare än jag egentligen är för att lyckas i Finland.”

ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Bristande information ett ständigt problem

En utmaning som ständigt återkommer, och som nämnts både i tidigare studier samt bland de personer som vi fått träffa under projektets gång, är bristen på information.

Å ena sidan är språket en utmaning. De inflyttade arbetstagarna kanske inte kan finska eller svenska. Ofta förstår de inte den dokumentation som finns på arbetsplatsen då den ofta bara finns på de inhemska språken. Det kan handla om själva arbetskontraktet, men också annan officiell dokumentation som är viktig för dem att känna till. Det här leder till att de varken känner till sina rättigheter eller skyldigheter, och inte nödvändigtvis ens vet att sådan dokumentation finns. I bästa fall har de blivit informerade om allt de behöver veta när de anlät, men problemet kan vara att de fått all information muntligt på en gång på ett språk som kanske är främmande för dem. Det blir helt enkelt för mycket att ta in. Man kommer inte ihåg informationen och vet inte heller vart man ska vända sig ifall det uppstår frågor de gånger man ens vet att man behöver fråga om någonting.

En annan utmaning kan vara hur man förväntas kommunicera inom den finländska organisationsvärlden. På finländska arbetsplatser förväntar man sig ofta att en arbetstagare utan omsvep kommer fram till chefen för att berätta om eventuella svårigheter eller problem. Men alla kan eller vill inte kontakta chefen och därför är det viktigt att vara lyhörd, fråga, lyssna aktivt och vara uppmärksam.

”De borde ha kollat min hälsa innan jag fick göra treskiftsarbete men ingen kollade även om jag redan hade jobbat tre skift i två veckor ... Jag känner inte till mina rättigheter. Min chef inser inte att jag inte vet.”

”Jag trodde inte det var så här i Finland”

För att sätta forskning och statistik i förhållande till verkligheten ordnade vi under våren två workshoppar, där den ena bestod av arbetstagare och den andra av arbetsgivare.

Under den första workshoppen delades arbetstagarna upp i två grupper. Den ena gruppen bestod huvudsakligen av människor som arbetar med uppgifter inom så kallade låglönebranscher. Samtliga var inflyttade från tredje länder utanför EU. Den andra gruppen bestod av personer med varierande yrkesbakgrund, såsom kontors-, fabriks-, köks- och hälsovårdsarbete.

Workshopparnas upplägg

Workshop med arbetstagare:

Deltagare: vårdpersonal, växthusarbetare, ingenjörer, restaurangpersonal, dagvårdspersonal, butikspersonal, kontorspersonal från olika länder i Afrika, Asien och Europa.

Syftet: att höra deltagarnas erfarenheter av att arbeta i Finland samt att få ta del av vad som fungerat och inte fungerat och vad de upplever att de hade behövt men inte fick. Deltagarna fick diskutera och utbyta tankar i två grupper, en på svenska och en på engelska. I båda workshopparna försäkrades deltagarna att allt som sägs och behandlas är konfidentiellt.

Workshop med arbetsgivare:

Representanter från privata, offentliga samt tredje sektorn (södra Finland och Österbotten)

Branscher: Detaljhandeln, industrin, vårdbranschen, utbildningssektorn, kommunerna.

Syftet: att höra arbetsgivarnas erfarenheter om att arbeta med mångfald, vad de har för utmaningar, vad som krävs för att det skulle fungera bättre, vad de skulle göra annorlunda om de kunde, brister i lagstiftningen.

Grupperna ombads dela med sig av konkreta erfarenheter, tankar och slutligen fundera vad som kunde göras bättre och annorlunda framöver.

”Vi vågar inte alltid säga om något är fel”

Inom den första gruppen förde många fram hur mottagandet på deras första arbetsplats sett ut. Ingen var omedveten om att de sysselsatt sig inom branscher där det råder arbetskraftsbrist och mot den bakgrunden kunde man ha tänkt att välkommandet varit varmt. Likaså kunde man ha tänkt att det på arbetsplatserna funnits en insikt om att de anländer från länder där särskilt språket men också den kulturella bakgrunden skiljer sig från det finländska. Riktigt så hade det inte varit.

Flera deltagare hade ganska omedelbart upplevt exempelvis konflikter i kommunikationen. Det som i en finländsk inramning kanske ter sig som ärlig och rak kommunikation kan ur en inflyttad persons perspektiv te sig kantigt och kallt.

”Jag började jobba som biträde i en skola och fick höra att jag ska veta att jag är ett biträde, inte en lärare. Yrkeshierarkin var svår att förstå och jag fick en uppfattning av att jag inte uppskattas fast jag kan svenska. Det kändes som om jag måste jobba så och så, på rätt sätt och göra något extra för att få uppskattning.”

Flera nämnde att det funnits svag eller ingen förståelse alls för att en som inte är född i landet kan ha problem att hänga med i alla detaljer som presenteras i den första introduktionen (som dessutom sällan repeteras då det en gång är sagt). Eller att arbetsplatsens invanda rutiner som kan verka enkla för en som är insatt kan framstå som komplicerade för en som anländer utifrån.

”De rabblade upp en massa onödiga saker och frågade om jag förstått. Jag sa ja fast jag inte alls förstått.”

”Det blev nästan som mobbning. Jag försökte mitt bästa och ville lära mig och i början frågade jag alltid hur jag ska göra så att det blir rätt. Sedan blev de irriterade så jag slutade fråga och vågade inte säga till någon hur det kändes. Jag kände att de pratade bakom min rygg och många gånger grät jag och kände mig ensam. Det var ingen bra arbetsmiljö. Man måste ju få fråga

och stödjas om man är flitig och vill lära sig fast man kommer från ett annat land.”

Språkförbistringen nämndes också. Trots att de flesta haft minst elementära kunskaper i svenska då de börjat jobba så hade de haft svårt att hänga med när diskussionen gick för snabbt eller när den började handla om mer komplicerade saker.

”De använde invecklade ord och pratade helt för snabbt. En del ord förkortade de så att jag inte alls förstod vad de menade. Det var inte sån svenska jag hade lärt mig på kursen.”

”Allting verkade bra och jag fick praktik på dagis. Handledaren tyckte om mig, barnen också. Sedan underkände handledaren mig och när jag frågade varför sa hen att jag måste lära mig mer svenska. Ändå hade jag gjort allt arbete som vanligt och på det sätt som de tyckt var bra. Och jag försökte ju hela tiden lära mig språket bättre.”

För dem som inte alls har kunskaper i finska eller svenska då de anländer kan läget vara ännu värre, särskilt om den arbetsplats de anländer till har litet eller inget intresse alls att måna om dem och deras varande i Finland utan enbart vill att de utför sitt jobb.

Då blir det särskilt viktigt att arbetsgivaren tar ansvar för att säkerställa att arbetstagaren verkligen förstår både sina rättigheter och för all del också skyldigheter. Att landa i ett nytt land omgiven av främmande språk och fullständigt annorlunda system är en omvälvande händelsekedja och att mitt i allt annat förmå ta till sig sådana saker som finsk arbetslagstiftning, kollektivavtal och intressebevakning på arbetsplatsen är nog att förvänta sig för mycket av en människa.

Det här kom också fram i workshopen, där två deltagare förde fram problematiska upplevelser på sina första arbetsplatser.

”Om du är ensam i Finland – vart ska du vända dig om det blir problem? Vilket uppehållstillstånd ska du ha? Vad ska du göra? Om ingen kan hjälpa så hamnar du utanför samhället och det är inte bra.”

”Den allra första dagen borde det finnas en tolk med som går igenom arbetsavtalet. Hur mycket ska man få betalt, hurdana arbetstider har man. Det är självklarheter för finländare men det är det inte för en vietnames.”

”Om man inte kan språket och det inte finns en tolk så borde arbetsgivaren ge den mest nödvändiga informationen på arbetstagarens modersmål. Det måste vara enkelt och bara det allra mest nödvändiga för det är så mycket ny information då man kommer. Det här skulle lösa många problem.”

”Arbetsgivaren borde noga gå igenom arbetsavtalet på alla punkter och försäkra sig om att arbetstagaren verkligen har förstått allting och förstått det rätt. Det är arbetsgivarens ansvar.”



En annan sak som flera av workshoppens deltagare hade saknat var både arbetstagarnas och de finländska kollegornas insikter om att folk med olika bakgrund har olika benägenhet att säga ifrån om något känns fel. Då vore det viktigt att vinnlägga sig om att hela kollektivet är med i mottagandet och att det skapas en förtroendefull känsla som stöder den nyanländas möjlighet att söka stöd om det behövs.

”Vi vågar inte alltid säga om något är fel.”

Flera efterlyste också förståelse för att den som flyttat till Finland i regel saknar alla sociala nätverk. Det ställer till med problem om man känner sig ensam och utanför. Det ställer också till med väldigt konkreta problem för dem som har familjer.

”Jag är ensamstående utan familj. När min dotter blev sjuk fick hon inte vara på dagis men jag fick inte vara hemma mer än tre dagar med henne. Det blev väldigt svårt att lösa en sådan situation. Arbetsgivaren borde bättre förstå familjesituationen hos enskilda arbetstagare. Jag vet inte heller var jag kan få hjälp.”

”Jag måste jobba tre gånger hårdare”

Den andra gruppen bestod av både låg- och medelinkomsttagare. Workshoppen gick på två språk, svenska och engelska, eftersom alla inte hade ett gemensamt språk. Samtliga som ingick i den här gruppen talade engelska.

Många i gruppen lyfte fram hur svårt det är att komma in på arbetsmarknaden i Finland om man är utlänning eller har ett utländskt-klingande namn.

”Det är innan man ens kommer till organisationen. På grund av ens tillnamn är chanserna att få ett jobb jättesmå.”

”När jag kom till Finland var det först omöjligt att få jobb.”

”Jag har valt att jobba i väldigt internationella företag för mitt för- och tillnamn tilltalar inte finska företag.”

En deltagare hade den uppfattningen att det är lättare för utlänningar att få jobb i Österbotten än i andra delar av landet baserat på hans och hans bekantas upplevelser. Det kan bero på att man i Österbotten under många år tagit in utländsk arbetskraft i stor utsträckning för att arbeta bland annat i de stora växthusen.

Såsom i den första gruppen lyftes språkproblemen fram. Det har handlat om kolleger som pratat finska eller svenska sinsemellan trots att det funnits en utlänning med som inte förstår någotdera språket. Det stora problemet har ändå varit att man inte fått tillräckligt med information och att mycket av den dokumentation som finns är på ett språk man inte förstår.

”Tidigare måste man skriva under direkt men nu låter de en ta hem avtalet. Men man förstår ändå inte allting.”

Arbetstagaren förväntas också veta, vilka rättigheter man har: lönenivåer, arbetstider, rätt till semester och så vidare. Problemet kan vara att det är information som hen aldrig fått av någon.

”I Finland antas det att man känner till lagstiftningen. Semestern är definierad i lagen ... men det är väldigt svårt att förstå för man har så lite erfarenhet [av att jobba i Finland].”

”Jag har jobbat i företaget i åtta år och jag förstår fortfarande inte löneklasser och arbetets svårighetsgrad. En del människor säger att det är viktigt, en del säger att det inte är det. De kommer ändå inte att ge dig sparken, men man borde ha rätt att känna till det.”

”Om man har jobbat många år borde man få löneförhöjning men det vet vi ingenting om.”

”Jag har problem med hälsovården. Jag visste inte att jag borde ha frågat om det. De borde ha kollat min hälsa innan jag fick göra treskiftsarbete men ingen kollade fast jag redan hade jobbat tre skift i två veckor ... Jag känner inte till mina rättigheter. Min chef inser inte att jag inte vet.”

Samtidigt upplever de att det eventuellt kanske är okej att allt inte är översatt till ett språk som de förstår.

”I företaget där jag jobbar finns nästan all dokumentation på tre språk. Ibland är den på finska om det handlar om fabriksarbetare och då förstår jag ingenting, men det som är bra är att det finns ett sätt att lösa det här. Din kollega kan översätta eller så kanske det finns en engelsk version någonstans. Men största delen av dokumentationen i det dagliga livet är på finska eller svenska ... och det är väldigt olägligt.”

”All dokumentation är på finska. Men jag ser inte det som ett problem ... om jag inte förstår frågar jag.”

”Det vore olägligt om de måste översätta allt. Det skulle vara en extra kostnad för företaget.”

Ibland kan upplevelserna vara motstridiga. Man upplever att det är stressigt och otryggt med ett kort kontrakt men känner sig ändå lycklig på sitt jobb. Någon är frustrerad då hen inte förstår all viktig dokumentation och inte heller sina rättigheter men är samtidigt mycket förstående och säger att man inte kan förvänta sig det av en arbetsgivare.

Det här är inte alls ovanligt. Det är både vanligt och naturligt att det förekommer motstridigheter i människors berättelser, speciellt om det handlar om svåra eller känsliga frågor, och det kan bero på olika saker.

Dels kan det handla om lojalitet mot arbetsgivaren. De kanske känner sig tacksamma över att ha fått en chans och vill inte verka otacksamma eller illojala. Dels kan det handla om rädsla. Man vill inte vara kritisk för man vill inte förlora sitt jobb.

Dels kan det handla om att det helt enkelt är svårt att medge att man själv utsatts för rasism eller diskriminering, både för sig själv och för andra. Eller så förstår man inte att man diskrimineras.

”Mest hat får jag av mina kolleger. Vi invandrare måste jobba hårdare än de lokala invånarna ... Det gör att man blir bättre på jobbet och vi gör det därför lite bättre. Kolleger tycker inte om det för de ser det som ett hot för man jobbar dubbelt mera.”

Contract



English
Svenska
Suomi
Eesti
русский
українська мова



”Man har sagt till mig att jag är tre gånger effektivare än de (finländarna) men de får tre gånger mera betalt än jag.”

”Det finns bara några få utlänningar som jobbar i fabriken och de har korta kontrakt. Jag vet inte om det är rasism eller om det är för att de måste ha finländare där. Jag har jobbat på korta kontrakt i tre år. Ibland är jag arg och jag känner inte mig trygg (p.g.a. det korta kontraktet) men mest känner jag mig lycklig i företaget.”

”Jag känner att jag måste jobba mycket hårdare än jag borde.”

Trots olika slag av problem anser många ändå att arbetsgivaren behandlar dem väl.

”Jag upplever rasism bara från mina kunder.”

”Jag gör mitt bästa för att ändra min situation internt, det är därför jag ännu är här. Det är ett bra företag.”

En del arbetstagare har också upplevt att deras arbetsgivare försvarat dem ifall en kund betett sig rasistiskt. Som exempel berättade en deltagare om en patient som vägrat ta emot vård av hen för att hen kommer från Afrika. Då hade den jourhavande läkaren stigit in och sagt att vill ni ha vård så är det [workshops-deltagaren] som hjälper er. Patienten hade gått utan att få vård.

För många av deltagarna verkade workshopsarbetet ha öppnat deras ögon för den rasism och diskriminering som de hade utsatts för både i Finland och på arbetsplatsen utan att riktigt ha insett vad det varit frågan om. De hade nog upplevt situationer där att allting kanske inte stod rätt till men hade haft svårigheter att sätta fingret på vad det var som kändes fel. Under arbetet insåg många att det var frågan om diskriminering. Att de inte var ensamma om sina upplevelser var för många också en stor aha-upplevelse.

Hur borde man då göra?

Anställningsskedet:

Den här rapporten fokuserar inte på själva anställningsskedet utan på arbetstagarens välmående efter att hen redan är anställd, men anställningsförfarandet är så viktigt när det gäller mångfald i organisationer att det måste nämnas. Undersökningar har visat att det är svårt att få jobb i Finland om man är utlänning eller har ett utländskt klingande namn. I vår workshop för arbetstagare var en återkommande frustration hur svårt det är att ens komma på arbetsintervju. Arbetsplatsannonser kan vara utformade på ett sätt som är diskriminerande mot utlänningar och de som utför anställningsintervjuer kanske inte är utbildade i mångfaldsfrågor eller ens medvetna om sina egna fördomar som påverkar beslutsprocessen. För att göra det lättare för invandrare att få arbete i finländska organisationen bör man skapa ett transparent, rättvist och inkluderande rekryteringsförfarande.

De som flyttar till Finland för att jobba kan dessutom behöva hjälp med många praktiska frågor, allt från själva flyttningen och att hitta bostad till sjukvård för familjemedlemmar eller att hitta dagvård för barn. Att flytta till ett annat land kan upplevas som mycket osäkert och stressigt och ha en negativ inverkan på den mentala hälsan oberoende av om man är låg-, medel- eller höginkomsttagare. Den nya arbetstagaren kan därför behöva hjälp och stöd innan, under och efter flyttningen.

Introduktionsprogram:

Mångfalden bland personalen tas sällan i beaktande, inte heller invandrarers specialbehov i introduktionsskedet. Tvärtom har en studie över introduktionsmaterial och -manualer i finländska organisationer visat att de konstruerar stereotypa bilder av finländare versus invandrare. De presenterar normer och förväntningar som invandrare förväntas anpassa sig till och finländarnas miss-tänksamhet mot kulturell olikhet legitimeras. Materialet har alltså i praktiken helt motsatt effekt än tänkt.

Arbetstagaren måste få viktig information om sådant som rättigheter och skyldigheter på ett språk hen förstår. Detsamma gäller arbetsavtalet. Det kanske låter självklart, men man måste få veta vad man skriver under.

Introduktionsprogrammet måste vara utförligt och genomtänkt för att den nya arbetstagaren ska få en så bra start som möjligt. Undvik att anta saker om den nyanställda – fråga i stället. Använd gärna öppna frågor för att få veta mera om din nya medarbetare.

Kommunikation

Skapa effektiv, öppen, lyhörd, känslig och regelbunden kommunikation. Se till att den är på ett språk och kommuniceras på ett sätt så att mottagaren förstår. Se till att den är lättillgänglig. Förvänta dig inte att dina medarbetare kommer till dig om de har ett problem eller något inte fungerar. Du måste också fråga och vara lyhörd. Var medveten om att en del medarbetare kanske drar sig för att säga hur det egentligen står till eftersom de inte vill riskera att deras kollegor blir arga på dem eller fryser ut dem och på det sättet gör arbetssituationen ännu svårare. Och glöm inte att leda med exempel.

Effektiv mångfaldsträning

Ett effektivt sätt att jobba med mångfaldsfrågor och skapa en inkluderande kultur är att använda sig av känslighetsträning. Den gäller hela organisationen, inte bara de nyinflyttade eller de som jobbar med mångfald i organisationen. Syftet är att skapa en organisationskultur där man lär sig att bemöta varandra oberoende av varifrån man kommer. Man lär sig att vara känslig för andra personer och deras situation, inte bara sådana som kommer från ett annat land eller en annan kultur, och att kunna anpassa sig till olika arbetssätt och -stilar. Man lär sig bland annat hur man kan prata om olika saker, även svåra saker, på ett känsligt sätt och hur man ber om ursäkt ifall det uppstått ett missförstånd eller om man sårat någon av misstag, vilket lätt händer när man har att göra med andra människor.

Regelbundenhet

Mångfaldsskolning och känslighetsträning bör vara regelbunden och återkommande. Det räcker inte med en pamflett, en kurs eller en workshop för att skapa en inkluderande kultur. Det är ett pågående arbete.

Alla nivåer i organisationen

Mångfaldsskolning och känslighetsträning bör ske med alla på alla nivåer i organisationen. Att skapa en ny kultur handlar inte bara om att inviga inflyttad personal eller de team där de jobbar i mångfaldsfrågor. Det räcker inte heller att enbart chefer skolas i mångfalds- och inklusionsfrågor. Det här gäller hela organisationen.

Stödnätverk

Nyinflyttade saknar i allmänhet stödnätverk. Att hjälpa dem med det här och att knyta kontakter till andra kan därför vara väldigt viktigt för att de och deras familjer ska kunna skapa ett liv och trivas i Finland. Som arbetsgivare måste man förstå att det som händer i en medarbetares liv utanför arbetsplatsen eller arbetstiden har en stor inverkan på arbetstrivseln och förmågan. Ett system för stödnätverk gynnar även finländska personer som flyttat från en annan ort.

Mentorer, coacher och kompissystem

Man kan para ihop nyanställda med personer som varit längre på arbetsplatsen, både finländska och inflyttade, så att de alltid har någon som de kan vända sig till om de behöver hjälp eller undrar något. Det kan handla om frågor som hur man anhåller om sjukpenning eller att den nyanställda tas med på fritidsaktiviteter för anställda. Man bör vara tydlig med vilken som är mentorns, coachens eller kompissens roll and ansvar, såsom att introducera den nyanställda till andra, äta lunch tillsammans regelbundet, ta med hen på olika aktiviteter, berätta om viktiga saker som gäller organisationen och regelbundet följa upp hur det går.

System för hantering av klagomål

Man bör ha ett tydligt system för hantering av klagomål så att alla vet hur de ska göra och vem de ska vända sig till, och att klagomål kan göras tryggt utan risk för att bli stämplad som besvärlig. Man kan erbjuda möjligheten att göra det anonymt.

Vara proaktiv

Det är bra att tänka framåt och sätta till stödsystem för att förstärka välmående på arbetsplatsen och förhindra problem i stället för att släcka bränder. Det är bra om stödet eller hjälpen är riktad och skraddarsydd, alla behöver

inte samma sak. För att det ska lyckas måste man lära känna sina medarbetare och förstå deras situation. Kommunikation men också mentorer, coacher och kompissystem kan vara till stor hjälp. Informera regelbundet arbetstagarna om den hjälp som finns.

Resurser

Särskilda resurser för mångfaldsarbetet behöver öronmärkas och tillsättas. Det kräver resurser men det betalar sig också tillbaka.

Följa upp

Följ regelbundet upp hur det går. Vad fungerar, vad kunde fungera bättre? Vad borde man göra annorlunda? Här är det viktigt att ha ansvarspersoner för olika uppgifter. Om man konstaterar att något behöver göras eller förbättras så är det bra att bestämma vem som är ansvarig och när det följs upp.

Checklista

- Anställningskedet
- Introduktionsprogram
- Kommuniera systematiskt och effektivt
- Effektiv mångfaldsträning
- Regelbundenhet
- Alla nivåer i organisationen
- Stödnätverk
- Mentorer, coacher och kompissystem
- System för hantering av klagomål
- Vara proaktiv
- Resurser
- Följa upp

Arbetstagarnas önskemål: Fler språkkurser, tydlig info och konfidentiell feedback

Under workshopen fick deltagarna göra en önskelista om sådant som de saknat när de börjat jobba i Finland.

- Lära sig språket på jobbet
- Obligatoriska språkkurser för anställda
- Kvot på utländska anställda
- Anonym rekryteringsprocess
- Månatlig, konfidentiell feedback
- Satsa mera på att förbereda personalen om utländsk arbetstagare kommer till arbetsgemenskap.
- Behandla alla rättvist, inte bara på papper utan i praktiken.
- Enkel och tydlig information (med tolk närvarande) om rättigheter och skyldigheter men även gå igenom arbetsavtalet ordentligt och försäkra sig om att arbetstagaren har förstått informationen rätt. Även på papperet.

Arbetsgivare: Viljan finns, men verktyg saknas

I arbetsgivarworkshopen deltog organisationer som arbetar med och har erfarenheter av mångfald på arbetsplatsen. De var från privata sektorn, offentliga sektorn och tredje sektorn med verksamhet i både Österbotten och södra Finland. Syftet med workshopen var att höra organisationernas erfarenheter av mångfaldsarbete samt att ha en diskussion om vad som skulle krävas för att underlätta detta arbete på ett konkret plan och mer allmänt ur en politisk och lagstiftningssynvinkel.

Under workshopen framkom det att många upplever utmaningar i mångfaldsarbetet och att erfarenheterna är väldigt liknande trots skillnader gällande bransch och var i Finland de verkar. Det kan handla om ett alltför stramt regel-

verk, att de har svårt att få gehör för sina ambitioner, att den egna organisationen inte vill satsa och om att de saknar verktyg för hur det här arbetet kan göras på bästa sätt. Många av deltagarna upplevde att mycket mera behöver göras i den egna organisationen och var också motiverade att göra det men saknade antingen stöd från ledningen eller helt enkelt verktyg för att jobba med mångfaldsfrågor.

”Man känner sig uppgiven ibland. Det är inte lätta saker ... jag upplever att jag misslyckas som personalchef, jag har inte ens kunnat börja arbeta med mångfalden för att massan behöver förstå att det här är allas grej ... Det är alla avdelningar, inte bara de som har utländsk arbetskraft. Vi måste jobba bredare med det här.”

”Bra initiativ att börja reda ut de här frågorna. Det finns utmaningar, strukturer som vi måste lösa ... Coacher och mentorer ... Men herregud varför har vi inte mer av såna?”

”Arbetstakten i dag är så fruktansvärt hård, allt ska vara så effektivt. Det finns inte tid att fundera på sådant här. Det var som ledarskapsfrågor förut, man ville inte sätta tid på det. Det här är också ledarskap. Vi måste prata om det och avsätta tid för det.”

”I privata sektorn finns inga språkstadgor ... man får anställa vem man vill. [I offentliga sektorn], gör vi det med flit? [...] Gör vi det svårt för vissa att få anställning i staden? Var drar vi gränsen med språkfrågor? Jag har varit skeptisk – om arbetsmarknaden inte svarar på det att vi kräver språk gör vi oss själva en björntjänst?”

”Vi är jättedåliga på att plocka upp dem som finns här och stödja företagsamhet. Vi tar den lätta vägen ut.”

”Det är inte endast arbetstagarens skyldighet att ha koll. Alla arbetsgivare borde se sig i spegeln. Vi fokuserar på deras skyldigheter. Det är också vår skyldighet att säga vad de har rätt till. Alla [arbetsgivare] kan skärpa sig lite.”

Källförteckning

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

Arbets- och näringsministeriet 2019:10. *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*

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

Bergbom, Barbara & Airila, Auli, "Arbetsmiljö och hälsa bland sysselsatta invandrare i Finland" i *Arbetsmiljö og helse blant innvandrerpulasjoner: 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 turva- paikkaraportti 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

Statens revisionsverk: *Työperäisen maahanmuuton kannustimet ja esteet. Kat-saus kirjallisuuteen ja politiikkatoimiin*, 2021

Statsrådet: *Ammattibarometri: Koronavähenemä työvoimapulaa potevissa am-mateissa alkaa palautua*, 26.3.2021

Statsrådets publikationer 2019:32. *Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle. Regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering* 10.12.2019

Utbildningsstyrelsen, *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035 – Osaamisen enna-kointifoorumin 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 Mul-tinational Corporations”, *Journal of Management Studies*, 2019, Wiley

Vamia, Injudan till presskonferens: *Rekrytering av utländsk arbetskraft till so-cial- och hälsovårdssektorn*, 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 re-ports

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

Artiklar

ANM inleder beredningen av branschvisa färdplaner för att tillgången på arbets-kraft ska kunna säkerställas överallt i Finland, Arbets- och näringsministeriet, 8.11.2021

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

Asenneongelmat pahentavat työvoimapulaa, 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) 21.9.2021

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 huippuosaajien rekrytoimiseksi, MTV Uutiset 11.9.2021

Työvoiman maahanmuutto, Arbets- och näringsminister Tuula Haatainen, 14.2.2020

Työvoimapula vai työttömyys vai molemmat? Statistikcentralen 9.9.2003

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

19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista. Finansministeriet 17.1.2018

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

80 prosenttia yrityksistä raportoi työvoimapulasta – myös akuutit rekryointitarpeet 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, Annvi, Svenska Yle.

Filippinska sjukskötare utan rättigheter, 21.5.2017, Gardberg, Annvi, 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

Finland är i desperat behov av mer arbetskraft. Men det räcker inte att vi sätter en ordbok och ett kollektivavtal i handen på dem som flyttar hit för att jobba.

Inför den här rapporten träffade forskaren Ingrid Biese och journalisten Jeanette Björkqvist en grupp personer som kommit till Finland från olika länder och utgångslägen. De berättade om rasism i vardagen och på jobbet, uteslutning ur arbetsgemenskapen, informationsbrist och vilseledande arbetsbeskrivningar.

”Varför förväntas bara vi lära oss? Varför behöver inte finländarna lära sig att bättre förstå varifrån vi alla kommer?”

– ARBETSTAGARE MED UTLÄNDSK BAKGRUND

Med hjälp av befintlig forskning, statistik och det unika intervjumaterialet målar skribenterna upp en bild av verkligheten för många som flyttat till Finland efter jobb. Rapporten presenterar även tips och åtgärder som arbetsgivare kan ha konkret nytta av.