

SAMALLE VIIVALLE

- Selvitys työnantajien halukkuudesta ja tarpeesta palkata maahanmuuttajataustaisia

Anja Rouhuvirta

Tuottaja-ohjaaja, TaM

Fakiirimedia Oy

anja.rouhuvirta@fakiirimedia.com

Työyhteisössään monikulttuurisuuden kohtaa yhä useammin joko asiakkaissaan, yrityksensä työkultuurissa, työtovereissaan tai yhteistyökumppaneissaan. Suomalaiset yritykset kansainvälistyvät. Suomeen muuttaa ihmisiä, joiden suunnitelmissa on joko pysyvä tai väliaikainen oleskelu. Yritykset ja työntekijät ovat globaalissa liikkeessä. Jokainen saa olla valmis sopeutumaan uusiin tai monikulttuurisiin ympäristöihin omalla tavallaan.

Työ ja työyhteisöt ovat tärkeässä asemassa, kun puhutaan sopeutumisesta, kotoutumisesta, sitoutumisesta, toiseen maahan asettautumisesta ja juurtumisesta tai toisaalta vetäytymisestä, eristäytymisestä tai suvaitsemattomuudesta. Manner-Suomen ESR-ohjelman ohjelma-asiakirjaa lainaten: *Kulttuuristen konfliktien kärjistymisen ehkäisemiseksi ja maahanmuuttajien kotouttamisen kannalta on keskeistä osallistuminen yhteiskuntaelämään, sijoittuminen työelämään ja syrjimättömyys työssä ja koulutuksessa* (ESR, 2008).

Työllistyminen, arvostus, ihmissuhteet ja hyväksyntä työyhteisössä sekä mahdollisuus edetä uralla ovat useimmille ihmisille tärkeä osa sopeutumista ja juurtumista. Tästä näkökulmasta katsottuna nimenomaan työnantajilla ja heidän toimillaan on suuri merkitys maahanmuuttajien kotoutumisessa. Organisaatiot palkkaavat tai ovat palkkaamatta, organisaatioissa kehitetään tasarvoisia työyhteisöjä tai ollaan kehittämättä, niissä tuetaan urakehitystä tai ollaan tukematta. Koska työpaikka on keskeinen kanssakäymisen foorumi, on tärkeää miten kohtaaminen ja tilanteiden hallinta työelämässä on järjestetty ja ohjattu. Tilanteessa, jossa kunnat ja valtio supistavat työvoimaansa tehostamisen nimissä, näyttää yksityisille yrityksille siirtyvän yhä suurempi vastuu maahanmuuttajien kotoutumisesta työelämän kautta.

Työnantajaselvitys

Yhtenä tehtävänä Voimaa-projektissa oli selvittää metropolialueen organisaatioiden halukkuutta ja tarvetta kouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnjohtotehtäviin (Rouhuvirta, 2010). Asian selvittämiseksi projektissa toteutettiin työnantajille suunnattu Internet-kysely.

Kysely sijoittui vuosiin 2009 ja 2010, joista ensimmäistä luonnehti taantuma ja toista kiristynyt ilmapiiri maahanmuuttajia kohtaan. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tilannetta koskevaa haastatteluasetelmaa hankaloitti osaltaan myös keskustelu harmaasta taloudesta, jossa työnantajien lainvastainen toiminta on arvioiden mukaan laajinta aloilla, joilla on myös enemmän maahanmuuttajataustaista työvoimaa:

siivous ja kunnossapito, ravintola-ala, rakentaminen ja logistiikka (Hirvonen, Lith & Walden, 2010). Nämä olivat aloja joihin myös kysely kohdennettiin. Muita aloja olivat henkilöstövalitys, koulutus, järjestöt ja organisaatiot, konsultointi sekä teollisuus ja automaatio. Tilastojen mukaan myös näillä toimialoilla on ensiksi mainittujen lisäksi runsaammin maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä (Tilastokeskus, 2008). Toimialoissa ei ollut mukana terveydenhuolto- ja sosiaaliala, joka ei kuulunut projektin piiriin. Internet-kyselyn alueellinen rajausta oli sama kuin koko projektilla: Uusimaa, Kanta-Häme, Päijät-Häme ja Itä-Uusimaa.

Vaikka työnantajille suunnattu Internet-kysely tehtiin pääosin vuoden 2010 aikana, voidaan olettaa Suomen talouden taantuman synnyttämän tilanteen vaikuttaneen vastauksiin työnantajien koulutushalukkuudesta. Laman vaikutus näkyy samansuuntaisena Elinkeinoelämän keskusliiton henkilöstö- ja koulutustiedustelussa (Ågren, 2009).

Vastauksia kertyi yhteensä 110 toimitusjohtajalta tai henkilöhallinnon päättäjältä. Internet-kyselyn aineistoa täydennettiin haastatteluilla. Lokakuun 2009 ja joulukuun 2010 välisenä aikana haastateltiin yhteensä 27 henkilöä. Heistä 8 oli asiantuntijoita, 7 työnantajien edustajia ja verrokkiryhmänä 12 sellaista työntekijää, jotka työskentelivät kotimaansa ulkopuolella Suomessa tai muualla Euroopassa.

Kyselyyn vastanneet työnantajat edustivat kaiken kokoisia organisaatioita monipuolisesti. Eniten, yli puolet vastaajista edusti pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Aktiivisuus kertonee siitä, että

asia on myös pienten ja keskisuurten yritysten mielestä kommentoinnin arvoinen, vaikkakin aineisto vahvistaa käsitystä, että maahanmuuttajataustaisen työvoiman sisältämien resurssien halluuton pitkän tähtäyksen suunnitelmia ja toimenpideohjelmia tehdään ja toteutetaan enemmän suurissa yrityksissä taikka kuntien ja kaupunkien tai oppilaitosten ja etujärjestöjen piirissä.

Suomalaiset työnantajat ovat aktiivisia työvoimansa kouluttajia

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaiset työnantajat sijoittuvat ensimmäisiksi ja kouluttavat työntekijöitään eniten Euroopassa. Suomalainen työnantaja myös useimmiten maksaa työntekijöidensä lisäkoulutuksen (Eurofound, 2010). Koulutusta kustannetaan tasapuolisesti kaikille työvoiman tasoille suorittavasta portaasta johdohenkilöihin asti ja kaikkia koulutustapoja käytetään hyväksi, vain painotusten vaihdellessa jonkin verran (Ågren, 2009).

Erityskoulutusta maahanmuuttajatyövoimalle?

Myös Internet-kyselyn vastaajat korostivat kohtelun tasapuolisuutta ja kaikkien yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua koulutukseen. Kysyttäessä vastaushetken tilanetta, suurin osa, yli 70 % vastaajista ilmoitti, ettei heidän yrityksellään tai organisaatiollaan ole vastaushetkellä tarvetta maahanmuuttajataustaisen työvoimansa sellaiseen erityiskoulutukseen, joka valmentaisi asiantuntija-, työnjohdo- tai esimiestyöhön.

Silti noin joka viidennessä yrityksessä oli käyty keskusteluja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kouluttamisesta esimiestehtäviin. Toteutuksen tai suunnittelun tasolle urakehitystä tukeva koulutus oli noussut joka kuudennessa yrityksessä. Joka neljäs vastaajayritys tai organisaatio oli kiinnostunut maahanmuuttajataustaisen henkilöstönsä lisäkoulutukseen liittyvästä koulutusyhteistyöstä, ja runsas neljäsosa oli halukas tarvittaessa osallistumaan koulutukseen, joka tukee maahanmuuttajataustaisen henkilöstön urakehitystä.

Kyselyyn vastanneiden yritysten osalta niiden halukkuus ja mahdollisuus jatkokouluttaa omia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnjohdotehtäviin riippui ennen kaikkea työllisyystilanteesta. Vastaajilta kysyttiin, mitkä olivat heidän yrityksensä tai organisaationsa esteet tukea maahanmuuttajataustaisen henkilöstön urakehitystä. Useimmin urakehityksen esteeksi mainittiin sopivien työtehtävien puute. Sopivien henkilöiden puuttuminen oli lähes yhtä merkittävä syy kuin resurssien puutekin, mikä osoittaa resurssiongelmien lisäksi kohtaantumisongelman.

Kyselyssä esiin tullut koulutusvalmius, joka ei välttämättä ole vielä realisoitunut, on kuitenkin varmasti todellinen. Vastauksista ilmenee, että tilanteissa, joissa työnantaja palkkaa esimerkiksi työvoimapulan, asiakastehtävien hoidon tai muun erityissyyn vuoksi suorittavan tason tehtäviin maahanmuuttajia, voi olla järkevää ja tarpeellista kouluttaa joku heistä esimieheksi. Toisaalta yhtä hyvin samasta syystä voi nousta tarve kouluttaa suomalaisperäisiä työnjohtajia monikulttuurisuuteen tai lisätä heidän kielitaitoaan.

Erityisesti maahanmuuttajille yritysten suuntaama koulutus on useimmiten osa rekrytointia, esim. kaupan tai palvelujen osalta – tai tavoitteena on henkilön senhetkisen työtehtävän osaamisen päivittäminen. Sellainen näkökulma, että lisäkoulutuksen avulla voitaisiin ottaa yrityksen hyödyksi esimerkiksi työntekijän aikaisempi koulutus tai osaaminen ja siirtää hänet uusiin tehtäviin sitä kautta, ei tullut esiin.

Osaamisen arviointi

Vastaajilta kysyttiin myös halukkuutta osallistua sellaiseen koulutukseen, joka auttaisi yritystä arvioimaan työntekijöiden aikaisempaa koulutusta ja työkokemusta. Taustalla on kysymys siitä, kuinka yritykset voisivat hyödyntää sitä osaamispotentiaalia ja tietotaitoa, joka kätkeytyy heidän maahanmuuttajataustaiseen työvoimaansa. Suhteellisin pienin panoksin yrityksellä olisi mahdollisuus kartoittaa osaaminen ja täydentää tai ajantasaistaa se työpaikan tarpeisiin istuvaksi. Maahanmuuttaja saattaa olla juuri se kokonaisuuden osa, jota tarvitaan.

Osaamisen arviointiin valmentava koulutus puuttui yli 90 % vastaajayritysten ja -organisaatioiden henkilöstöhallinnolta. Runsas viidesosa vastaajista ilmoitti yhtiönsä tai organisaationsa olevan halukas osallistumaan koulutukseen, joka liittyy maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamisen arviointiin.

Kieli ja työpaikan pelisäännöt koulutuksen kohteina

Suomen (tai varsinkin ruotsinkielisellä rannikkoalueella ruotsin) kielen merkitystä työllistymisessä ja

urakehityksessä pidetään usein tärkeimpänä yksittäisenä osaamisalueena. Kiinnostavaa oli, että selvityksen Internet-kyselyssä työpaikan pelisääntöjen hallinta ja haastattelujen yhteydessä yhteistyö- ja viestintätaidot nousivat kuitenkin ensimmäiselle tärkeyssijalle. Saattaa olla, että Suomessakin ollaan taipumassa ajatukseen, ettei tärkeintä ole virheetön kielitaito, vaan se, että kielellä tulee aidosti toimeen ilman, että työssä syntyy esimerkiksi työturvallisuuteen, työn laatuun tai työtehokkuuteen liittyviä ongelmia.

Sosiaalisten verkostojen merkitys

Sosiaalisten verkostojen merkitys urakehityksessä tuli aineistossa hyvin selvästi esille. Tästä näkökulmasta katsottuna maahanmuuttajataustaisten henkilöiden opintoihin liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen saa aivan erityisen painoarvon. Sosiaalisten verkostojen merkitysten tunnistaminen ja huomioiminen koulutuksen eri osa-alueilla on tärkeää. Tutkimuksissa monikulttuurisen työelämän haasteiksi ovat erityisesti osoittautuneet mm. omakulttuurikeskeisyys, nonverbaalinen viestintä, korkean ja matalan kontekstin viestintätyylit, aikakäsitys ja arvot, esimerkiksi valtaetäisyyteen tai yksilöllisyyteen vs. yhteisöllisyyteen liittyvät (Salo-Lee, 2005). Kun ihmiset tutustuvat toisiinsa ja verkostoituvat, ”muukalaisesta” tulee ”meikäläinen” ja kummatkin osapuolet voivat olla yksilöitä yksilöllisine piirteineen, tapoineen ja kykyineen myös työyhteisöissä.

Synnyttääkö tasapuolisuus tasa-arvon?

Kautta linjan selvityksen aineistossa nousee merkittävänä esiin työnantajien vakuutus työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta koulutuksen suhteen. Ensi katsannossa suhde- ja tautumistapa on korrekti ja oikeudenmukainen. Mutta asiaa voi tarkastella toisinkin: kun kaikkia koulutetaan tasapuolisesti, voiko asenne johtaa piilosyrjintään? Sisältääkö se epätasa-arvoista kohtelua silloin, kun yksi työntekijäryhmä aidosti tarvitsisi erityiskoulutusta saavuttaakseen tasavertaiset mahdollisuudet? Lisäksi ajatus elinikäisestä koulutautumisesta vaihtelee maittain, ja sitä voidaan pitää jopa hävettävänä. Työnantajat kokevat joskus epäkorrektilta ehdottaa maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle erityiskoulutusta kielikoulutuksen lisäksi. Korrektimpana pidetään periaatetta kaikille samasta koulutuksesta.

Koulutusta myös työnantajapuolelle?

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden urakehityksen tukemisen taustalla on ajatus siitä, että jokaisella työntekijällä organisaatiossa on tasavertainen mahdollisuus edetä urallaan omien kykyjensä ja taitojensa pohjalta. Tasavertaisuuden tukemisessa maahanmuuttajille suunnatulla koulutuksella katsotaan olevan tärkeä merkitys.

Koulutuksessa katse kannattaa kuitenkin suunnata myös toiselle puolelle. Myös työnantajat, yritysten henkilöstöhallinto ja työnjohto tarvitsevat koulutusta – esimerkiksi käytännön tietoa ja

ohjausta monikulttuurisen työyhteisön johtamisesta ja hallinnasta tai koulutusta aineettoman pääoman johtamisesta – toiminnasta, jolla pyritään ohjaamaan ja kehittämään organisaation aineettomia resursseja ja niiden hyödyntämistä.

Internet-kyselyn vastaajista hieman vajaa puolet ilmoitti työyhteisöllään olevan tarvetta monikulttuurikoulutukseen joko vastaushetkellä tai mahdollisesti myöhemmin. Jos monikulttuurisuus halutaan tuoda aidosti esiin organisaatioiden voimavarana, kannattaa tukea niitä, jotka organisaatioita rakentavat, ylläpitävät ja kehittävät.

Osapuolet mukaan koulutuskeskusteluun?

Tulosten perusteella näyttää siltä, että käsitykset ja tilanteet vaihtelevat niin paljon, että saattaisi olla järkevää ottaa koulutuskeskusteluun mukaan pysyvämminkin ihmisiä niistä osapuolista, joita asia koskee ja joiden uraan ja menestykseen koulutus käytännössä vaikuttaa: työnantajia ja maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Tällainen tulevaisuuteen ja konkreettisiin toimiin keskittyvä, kansainvälistyvän työvoiman ja globalisoituvan elinkeinoelämän keskusteluyhteys voisi tuoda näkyville ehdotuksia ja ideoita siitä, miten perehdyttäminen ja tukeminen voidaan parhaiten järjestää sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita vastaamaan. Tilastot ja ennusteet vanhenevat, ja siksikin ihmisten ajantasainen arkikokemus on arvokas suunnittelun lähde.

Ammattikorkeakouluille, joilla muutenkin on kiinteät suhteet yrityselämään, voisi tällainen suora vuorovaiku-

tus olla erityisen hyödyllinen, koska myöskin työvoiman kansainvälistyminen koskee ennen kaikkea niitä. Selvityksen Internet-kyselyn vastaajaorganisaatioista 23 ilmoitti halukkuutensa seurata pysyvämmiin projektin etenemistä ja tuloksia. Tällaisista organisaatioista ja erilaisten maahanmuuttajajärjestöjen jäsenistä löytyisi varmasti ihmisiä jotka olisivat valmiita kokoontumaan esimerkiksi muutamia kertoja vuodessa korkeakoulujen opettajien ja koulutussuunnittelijoiden kanssa luotaamaan maahanmuuttajataustaisen henkilöstön koulutuksen eri puolia. Elävä keskusteluyhteys voitaisiin kenties liittää osaksi opettajien perehdyttämistä tämän koulutusalueen erityiskysymyksiin.

Lähteet

ESR (2008). *EU:n alueellinen kilpailukyky ja työllisyystavoite. Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013*. Helsinki: Euroopan unioni, Euroopan sosiaalirahasto.

Eurofound (2010). *Fourth European Working Conditions Survey: Contribution to policy development*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Hirvonen, M., Lith, P., & Walden, R. (2010). *Suomen kansainvälistyvä harmaa talous*. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2010.

Rouhuvirta, A. (2010). *Selvitys metropolialueen työnantajien halukkuudesta ja tarpeesta kouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään asiantuntija-, esimies- tai työnjohtotehtäviin. Voimaa – voimavaroja maahanmuuttajista – projekti*.

Luettu 30.5.2011 osoitteesta <http://voimaa.metropolia.fi>

Salo-Lee, L. (2005). *Kulttuurienvälinen viestintä*. Luettu 30.5.2011 osoitteesta http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/yvipperust/artikkelit/kulttuurienvalainen_viestinta.html luettu 20.2.2011.

Tilastokeskus (2008). *Työssäkäyntitilasto 2008*. Luettu 30.5.2011 osoitteesta http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_laa_001_fi.html.

Ågren, S. (2009). *Henkilöstön kehittäminen yrityksissä. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2008*. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto.

