



Työterveyslaitos



Auli Airila • Minna Toivanen • Ari Väänänen
Barbara Bergbom • Kirsi Yli-Kaitala • Aki Koskinen

Maahanmuuttajan onnistuminen työssä

Tutkimus työssä käyvistä venäläis-,
kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa



Työterveyslaitos

Maahanmuuttajan onnistuminen työssä

TUTKIMUS TYÖSSÄ KÄYVISTÄ VENÄLÄIS-, KURDI- JA
SOMALIALAISTAUSTAISISTA SUOMESSA

Auli Airila, Minna Toivanen, Ari Väänänen, Barbara Bergbom, Kirsi Yli-
Kaitala ja Aki Koskinen

Työterveyslaitos

Helsinki 2013

Työterveyslaitos

Työelämän tila ja tulevaisuus

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

www.ttl.fi

Piirroksat: Innocorp Oy

Kansi: Innocorp Oy

© 2013 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-313-4 (nid.)

ISBN 978-952-261-314-1 (PDF)

Hansaprint Oy, Vantaa 2013

ESIPUHE

Kattavaa tietoa suurten maahanmuuttajaryhmien työelämäkokemuksista Suomessa on ollut saatavilla tähän saakka varsin niukasti. Laajoihin määrällisiin aineistoihin perustuvaa väestöpohjaista tiedonkeruuta ei ole tehty yli kymmeneen vuoteen. Tiedon puutteen lisäksi maahanmuuttajakeskustelua leimaa ongelmalähtöisyys: on pyritty tunnistamaan riskejä ja epäkohtia maahanmuuttajien työympäristöistä ja kohtelusta, ja monikulttuuristumista on usein käsitelty uhkana vakaudelle ja totutuille käytännöille.

Maahanmuuttajan onnistuminen työssä –tutkimushankeessa (2010–2013) kartoitettiin kolmen keskeisen maahanmuuttajaryhmän tilannetta työelämässä ja työpaikoilla voimavarapainotteisesti. Siinä selvitettiin, miten Suomessa asuvat venäläis-, kurdi- ja somalia-laistaustaiset maahanmuuttajat voivat ja millainen on heidän resurssitilanteensa. Lisäksi hankkeessa tunnistettiin työhön liittyviä potentiaalisia, onnistumista edesauttavia tekijöitä. Tässä raportissa paneudutaan erityisesti näihin viimeksi mainittuihin tuloksiin, jotka koskevat maahanmuuttajien onnistumista tukevia eväitä suomalaisilla työpaikoilla.

Tämä tutkimusmatka on ollut pitkä. Yhteistyö Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi- (Maamu-) -hankkeen tutkimusryhmän kanssa on ollut keskeistä. Aloitimme yhteisen taipaleemme vuonna 2008, kun teimme esiselvitystä maahanmuuttajien kotoutumisesta Suomessa sektoritutkimuksen neuvottelukunnan toimeksiantona (Väänänen ym. 2009). Samalla aloitimme laajan tutkimushankkeiden kokonaisuuden valmistelun. Hankekokonaisuudesta vastasi THL, ja Työterveyslaitos otti vastuun työelämäosuudesta. Merkittävimmän osuuden yhteistyöstä muodosti THL:n johdama laaja ja haastava aineistonkeruu. Tutkimus sisälsi monipuolisen, kaksikielisten haastattelijoiden toteuttaman käyntihaastattelun ja terveystarkastuksen.

Tiivis yhteistyö poiki ainutlaatuisen tutkimusaineiston, joka kertoo maahanmuuttajien työstä ja työelämästä. Hankkeiden lopputulokset ilmentävät sitä, kuinka kaksi erilaista tutkimusorganisaatiota voi parhaimmillaan kerätä yhdessä uutta ja yhteiskunnallisesti arvokasta tutkimustietoa. Tämä on kansainvälisestikin harvinaista. Lämpimät kiitokset siis kaikille Maamu-ryhmän asiantuntijoille, tutkijoille ja aineistoa keränneille haastatteloille! Kiitokset myös THL:n hankkeen keskeisille rahoittajille, Euroopan sosiaalirahastolle, Kansaneläkelaitokselle ja kohdekunnille, jotka osaltaan mahdollistivat aineiston syntymisen.

Korvaamattoman osan omasta hankekokonaisuudestamme on rahoittanut Työterveyslaitoksen ohella Työsuojelurahasto (TSR). Ilman TSR:n tukea tämä laaja tutkimus- ja kehittämishankekokonaisuus ei olisi syntynyt. Olemme myös saaneet matkan varrella eteenpäin vieviä kommentteja hankkeen valvojalta Ilkka Tahvanaiselta. Tästä kaikesta suurkiitokset.

Maahanmuuttajat sijoittuvat Suomessa hyvin monenlaisiin työtehtäviin. Kuitenkin tietyt ammatti- ja toimialat ovat keskimääräistä enemmän monikulttuuristuneita. Tässä hankkeessa meillä on ollut etuoikeus tehdä yhteistyötä useiden ammattiliittojen kanssa, joita monikulttuuristuminen on erityisesti kosketanut. Näiden liittojen edustajat ovat olleet mukana ohjausryhmätyöskentelyssä ja kommentoineet, antaneet palautetta ja arvokkaita vinkkejä ryhmällemme tutkimuksen eri vaiheissa. Erityisesti Kiinteistöpalvelut ry, Kaupan liitto, Matkailu- ja ravintola-alan työntekijäliitto ry, Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto ry ja Palvelualojen ammattiliitto ry ovat olleet aktiivisesti mukana hankkeessa. Ammattiliittojen edustajien lisäksi ohjausryhmään kuului tieteellisenä asiantuntijana VTT Tuomas Martikainen Åbo Akademista. Kiitokset kaikille ohjausryhmämme jäsenille.

Lopuksi haluamme osoittaa kiitokset tutkimusta matkan varrella kommentoineille maahanmuuttajataustaisille henkilöille sekä monikulttuuristen työpaikkojen esimiehille ja HR-asiantuntijoille. Heidän ansiostaan tutkimuksemme tulokset ja käytännön vinkit ovat paljon lähempänä arkitodellisuutta kuin mitä ne olisivat muuten olleet. Erityiskiitokset vielä kaikille Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeeseen osallistuneille maahanmuuttajille, jotka osallistuivat laajaan, moniteemaiseen ja varsin pitkään haastatteluun. Toivottavasti tämän raportin tulokset ja sen pohjalta syntyvä kehitystyö auttaa maahanmuuttajia onnistumaan suomalaisilla työpaikoilla yhä useammin ja yhä laajemmalla rintamalla.

Lokakuussa 2013

Ari Väänänen ja Minna Toivanen

TIIVISTELMÄ

Maahanmuuttajien osuus suomalaisessa työelämässä on kohonnut huomattavasti viimeksi kuluneiden kahden vuosikymmenen aikana, ja heidän merkityksensä on ennustettu edelleen kasvavan. Silti laajoihin tutkimusaineistoihin perustuvaa, kattavaa tietoa maahanmuuttajien onnistumisista suomalaisilla työpaikoilla on niukasti. Työsuojelurahaston rahoittaman Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeen (2010–2013) tavoitteena oli selvittää venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien työssä onnistumista sekä työssä onnistumisen resurssitekijöitä. Työssä onnistumista tarkasteltiin subjektiivisesta ja organisatorisesta näkökulmasta, joista ensimmäinen pitää sisällään työkyvyn, työn ilon sekä työn ja kodin hyvän tasapainon ja jälkimmäinen työyhteisön myönteisen suhtautumisen itsen sekä tunteen siitä, että työyhteisö on itselle tärkeä ryhmä.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat 18–64 -vuotiaat venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajat kuudesta kaupungista: Helsingistä, Espoosta, Vantaalta, Turusta, Tampereelta ja Vaasasta. Poikkileikkaustutkimukseen osallistui yhteensä 610 työssä käyvää maahanmuuttajaa. Laajamittainen aineiston keruu toteutettiin vuosina 2010–2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos vastasi aineiston keruusta käytännössä.

Tutkimus paikansi keskeisiä voimavaretekkijöitä, jotka tukevat maahanmuuttajien työssä onnistumista. Yksilöiden väliset tekijät osoittautuivat merkittäviksi työssä onnistumisen osatekkijöiksi niin subjektiivisen kuin organisatorisen onnistumisen kannalta. Myös yksilöstä itsestään kumpuava myönteinen asennoituminen työhön ja työn arvostaminen sekä maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu työpaikalla edistivät työssä onnistumista.

Tulokset kertovat erityisesti työyhteisöllisten tekijöiden keskeisestä merkityksestä maahanmuuttajien työssä onnistumisessa: työyhteisön avoimuus, onnistunut työhön perehdyttäminen, toimiva esimiestyö ja työtovereilta saatava tuki olivat olennaisia monien onnistumisindikaattorien perusteella. Näyttää siltä, että kannustava ja oikeudenmukainen esimies edesauttaa toiminnallaan monikulttuurisen työyhteisön hyvinvointia ja työntekijöiden välisten suhteiden rakentumista. Tulokset myös osoittavat huolellisen perehdyttämisen ja avoimen vuorovaikutuksen olevan olennaisia työssä onnistumisen kannalta.

Tulosten mukaan on spesifimmin ja vastaavasti laajemmin onnistumista tukevia resursseja: tietyt voimavaretekkijät (kuten maahanmuuttajien kohtelu) voivat vahvistaa kapeammin tietyn tyyppistä onnistumista työssä (kuten työn ja kodin hyvää tasapainoa), kun taas toiset tekijät (kuten avoin vuorovaikutus tai toimiva esimiestyö) ovat onnistumisen taustalla laajemmin. Lisäksi on huomattava, etteivät kaikki potentiaaliset tekijät lopulta ole niin merkittäviä kuin aiemman tutkimuksen ja julkisen keskustelun perusteella voisi olet-

taa. Esimerkiksi oman toiminnan proaktiivisuudella oli varsin rajallinen rooli tutkimukseen osallistuneissa maahanmuuttajaryhmissä.

Tämän raportin ohella hankkeen tuloksia on raportoitu kahdessa muussa Työterveyslaitoksen julkaisussa. Toivasen, Väänäsen ja Airilan (2013) toimittamassa julkaisussa pureudutaan tutkittujen maahanmuuttajaryhmien tilanteeseen suomalaisessa työelämässä verrattuna koko väestön tilanteeseen. Lisäksi on julkaistu monikulttuuristen työpaikkojen esimiehille suunnattu opas (Yli-Kaitala ym. 2013) ja monikulttuuristen työpaikkojen käyttöön tarkoitettu monikulttuurisuusvalmiuksia mittaava resurssimittari (www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka).

SISÄLLYS

1	MAAHANMUUTTAJAN ONNISTUMINEN TYÖSSÄ – TAUSTAA JA TAVOITTEITA	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS – ONNISTUMISRESURSSIT JA TYÖSSÄ ONNISTUMINEN	8
2.1	Onnistumisresurssit	8
2.1.1	<i>Työn merkitys ja arvostus</i>	8
2.1.2	<i>Ihmiset ympärillä</i>	9
2.1.3	<i>Oma aktiivisuus</i>	9
2.2	Onnistumisindikaattorit	10
2.2.1	<i>Vakaalla työuralla</i>	10
2.2.2	<i>Hyvin mielin töissä</i>	10
2.2.3	<i>Osa porukkaa</i>	11
3	TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT	13
3.1	Tutkimusaineisto	13
3.2	Aineiston analyysi.....	18
3.2.1	<i>Työssä onnistumista selittävät mallit</i>	18
3.2.2	<i>Vakiointi ja painokertoimet</i>	19
3.2.3	<i>Tulosten raportointi</i>	20
4	TULOKSET: TYÖSSÄ ONNISTUMINEN JA ONNISTUMISTA TUKEVAT RESURSSIT	21
4.1	Onnistumisresurssit	21
4.1.1	<i>Yksilön sisäinen taso: työn merkitys ja arvostus</i>	21
4.1.2	<i>Yksilöiden välinen taso: ihmiset ympärillä</i>	22

4.1.3	<i>Toiminnallinen taso: oma aktiivisuus</i>	25
4.2	Työssä onnistuminen subjektiivisesta näkökulmasta.....	26
4.2.1	<i>Hyvää työkykyä pohjustavat tekijät</i>	26
4.2.2	<i>Työn ilo onnistumisen indikaattorina</i>	29
4.2.3	<i>Työn ja kodin tasapaino</i>	32
4.3	Työssä onnistumisen organisatorinen näkökulma.....	35
4.3.1	<i>Työyhteisön hyväksyvä suhtautuminen itseen</i>	35
4.3.2	<i>Työyhteisön tärkeys itselle</i>	38
4.4	Erilaiset resurssit, erilaiset onnistumiset.....	40
4.5	Maahanmuuttajan onnistuminen työssä – kokonaismalli.....	43
5	TUTKIMUKSESTA KÄYTÄNTÖÖN	50
5.1	Mikä tukee maahanmuuttajan työssä onnistumista?.....	50
5.1.1	<i>Useita voimavaretekkijöitä</i>	50
5.1.2	<i>Esimies voi edistää työssä onnistumista</i>	51
5.1.3	<i>Työyhteisön avoimuus ja tasapuolinen kohtelu avainasemassa</i>	51
5.1.4	<i>Hyvä perehdyttäminen pohjustaa työssä onnistumista</i>	52
5.1.5	<i>Työtoverit tukevat maahanmuuttajan työssä onnistumista</i>	53
5.1.6	<i>Yksilöllisten ja toiminnallisten tekijöiden merkitys</i>	54
5.1.7	<i>Monen tekijän summa</i>	54
5.2	Tutkimuksen arviointia.....	56
5.3	Käytännön tukea monikulttuurisille työpaikoille.....	58
5.3.1	<i>Monikulttuurinen työpaikka – opas esimiehelle</i>	58
5.3.2	<i>Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -verkkosivut</i>	59
5.3.3	<i>Verkkopohjainen resurssimittari</i>	59
5.4	Kohti tulevaa – suosituksia ja ohjeita.....	60
5.5	Lopuksi.....	62

Lähteet	63
Abstract	70
КРАТКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ	72
نُہبستراکت (کورتہ)	74
KOOVAN	76

Liitteet

1 MAAHANMUUTTAJAN ONNISTUMINEN TYÖSSÄ – TAUSTAA JA TAVOITTEITA

Tällä hetkellä Suomessa on arviolta 8–10-kertainen määrä maahanmuuttajataustaisia verrattuna 1990-luvun alun tilanteeseen. Muuttovoitto ulkomailta oli merkittävin Suomen väkilukua kasvattava tekijä vuosina 2007–2012. Vuonna 2012 Suomeen muutti ulkomailta yli 31 000 henkeä, mikä on suurin maahan muuttaneiden lukumäärä Suomen itsenäisyyden aikana. Vuonna 2013 Suomessa asui tai työskenteli säännöllisesti yli 300 000 maahanmuuttajataustaista henkilöä – osa pysyvämmiin, osa tilapäisesti. Suurimmat vieraskielisten ryhmät ovat venäjän-, viron- ja somalinkieliset. (Tilastokeskus 2012, 2013).

Maahanmuuton lisääntyminen näkyy myös työpaikkojen monikulttuuristumisena. Suomen työmarkkinoilla arvioitiin vuonna 2010 olevan noin 130 000 ulkomaalaistaustaista työntekijää, mikä on noin viisi prosenttia kaikista työllisistä (Sisäasiainministeriö 2010). Tämä tarkoittaa sitä, että yhä useammalla suomalaisella työpaikalla on työntekijöitä eri kulttuureista. Vuonna 2012 lähes 40 % työssä käyvistä ilmoitti työpaikallaan olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä (Toivanen & Bergbom 2013). Vuonna 2009 vastaava osuus oli noin 30 % (Väänänen & Toivanen 2010). Kasvu on siis ollut huomattava verrattain lyhyessä ajassa. Tulevaisuudessa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrän odotetaan kasvavan entisestään.

Maahanmuuttajien menestyksellä integroituminen suomalaisille työpaikoille on ensiarvoisen tärkeää. Olennaista on luoda hyvät edellytykset työssä onnistumiselle. Tällöin esille nousee kysymys siitä, mitkä tekijät myötävaikuttavat maahanmuuttajien työhyvinvointiin ja osallisuuteen työyhteisössä. Miten voidaan edistää heidän työkykyään sekä tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista? Suomessa on tutkittu maahanmuuttajien työhön liittyviä voimavaroja ja työhyvinvointia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä tähän mennessä hyvin vähän. Maahanmuuttajien myönteinen kiinnittyminen työhön, työhyvinvointi, työn ja perhe-elämän onnistunut yhteensovittaminen ja työssä pysyminen ovat kuitenkin keskeisiä tulevaisuuden haasteita.

Aiemmat Suomessa toteutetut tutkimukset tästä aiheesta on tehty pääosin laadullisin menetelmin (esim. Pitkänen 2005, Sippola 2008, Suutari 2005, Tiilikainen 2008, Trux 2000). Laadullisen tutkimuksen perusteella ei ole voitu tehdä johtopäätöksiä erilaisten yksilöllisten ja työhön liittyvien voimavaretkelijöiden painoarvosta, koska analyyseissä ei ole voitu "kilpailuttaa" erilaisia menestymisen selittäjiä keskenään, kuten on mahdollista kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Määrällisiä menetelmiä ja rekisteriaineistoja on Suomessa hyödynnetty lähinnä maahanmuuttajien työllistymisen tutkimuksessa (esim. Forsander 2007, Joronen 2003, Sarvimäki ym. 2008). Sen sijaan Suomessa ei ole ollut tähän asti saatavilla kvantitatiivisiin aineistoihin pohjautuvaa, suurista maahanmuuttajaryhmistä

kerättyä tietoa siitä, miten työelämään jo siirtyneet maahanmuuttajat voivat, ja erityisesti, mitkä työhön liittyvät arvostukset sekä työyhteisöön ja yksilöllisiin voimavaroihin liittyvät tekijät mahdollisesti helpottavat työssä onnistumista. Lisäksi aiempi tutkimus on suurelta osin ollut ongelma-keskeistä, ei voimavaroja kartoittavaa.

Työsuojelurahaston tukema Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -tutkimushanke (2010–2013) pyrki tarjoamaan vastauksia näihin tähän asti vähän tutkittuihin kysymyksiin. Hankkeen tavoitteena oli

1. selvittää työssä käyvien venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien työssä onnistumista ja siihen yhteydessä olevia resurssitekijöitä laajaa kvantitatiivista aineistoa hyödyntäen
2. verrata maahanmuuttajien työhyvinvointia, työolosuhteita ja työelämäkokemuksia koko väestön vastaaviin
3. tuottaa monikulttuurisille työpaikoille materiaalia henkilöstöhallinnon ja esimiesten toiminnan tueksi.

Hankkeen toiseen keskeiseen tavoitteeseen – kantaväestövertailuun – liittyvät tulokset on raportoitu Työterveyslaitoksen julkaisussa *Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön* (Toivanen, Väänänen & Airila 2013). Kyseisessä raportissa syvennyttään maahanmuuttajien työelämään osallistumiseen, työmarkkinoille sijoittumiseen, työhyvinvointiin ja työoloihin. Raportissa myös verrataan näiden samojen maahanmuuttajaryhmien tilannetta työelämässä koko väestön tilanteeseen hyödyntämällä useita vertailuaineistoja, erityisesti Työterveyslaitoksen Työ ja terveys –haastattelututkimusta. Kolmanteen tavoitteeseen liittyen monikulttuuristen työpaikkojen toiminnan tueksi hankkeessa on julkaistu opas esimiehille ja henkilöstöhallinnolle (Yli-Kaitala ym. 2013). Lisäksi Työterveyslaitoksen internetsivulle www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka on kerätty tietoa ja materiaalia maahanmuuttajavaltaisille työpaikoille. Sivustolla on myös välittömän palautteen antava resurssimittari, jonka avulla voi testata, missä määrin omalla työpaikalla huomioidaan monikulttuurisuuteen liittyvät kysymykset. Nämä käytännön toimintaa tukevat välineet ja materiaalit on esitetty tarkemmin tämän julkaisun luvussa 5.3.

Tämän tutkimusraportin keskeisenä tavoitteena on kuvata tutkimuksen keinoin ne voimavarakijät, jotka edistävät maahanmuuttajien onnistumista työelämässä. Tutkimuksessa selvitetään voimavarakijöitä niin yksilön sisäisellä, yksilöiden välisellä kuin toiminnallisella tasolla. Työssä onnistumista tarkastellaan puolestaan subjektiivisen onnistumisen kokemuksen ja organisatorisen onnistumisen kautta. Luvussa 2 kuvataan tutkimuksen teoreettinen viitekehys, ja luvussa 3 esitellään tutkimusaineisto ja käytetyt menetelmät. Luvussa 4.1 kuvataan, millaisella tasolla potentiaaliset onnistumisen voimavarat olivat

tutkittavien joukossa. Luvussa 4.2 tarkastellaan työssä onnistumista subjektiivisesta näkökulmasta: erilaisten resurssien merkitystä maahanmuuttajan työkyvylle, työn ilolle sekä työn ja kodin tasapainolle. Luvussa 4.3 pureudutaan työssä onnistumisen organisatoriseen näkökulmaan ja kuvataan missä määrin resurssitekijät ovat yhteydessä koettuun työyhteisön suhtautumiseen itseän sekä oman työyhteisön tärkeyteen. Luvut 4.4 ja 4.5 kokoavat yhteen viisi työssä onnistumisen indikaattoria sekä subjektiivisesta että objektiivisesta näkökulmasta. Luvut myös selvittävät kokonaisvaltaisesti, minkä tyyppiset voimavarat todennäköisimmin luovat edellytyksiä maahanmuuttajan työssä onnistumiselle. Näiden avainresurssien paikantamisen lisäksi raportin luvussa 5 pohditaan tuloksia käytännön toiminnan näkökulmasta, otetaan askeleita kohti tulevaa ja esitetään toimenpidesuosituksia monikulttuurisille työpaikoille.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS – ONNISTUMISRESURSSIT JA TYÖSSÄ ONNISTUMINEN

Hanke pohjautuu kahteen teoreettiseen viitekehykseen, joiden avulla voidaan ymmärtää, millaisia osatekijöitä työssä onnistumisen taustalla voi olla ja millaisista tekijöistä onnistuminen koostuu. Tutkimuksemme kytkeytyy sekä yhteisöpsykologiseen voimaantumisteoriaan (Zimmermann 1995) että työorganisaatiotutkimuksen (Lähteenmäki 1995) perinteeseen.

2.1 Onnistumisresurssit

Maahanmuuttajien työssä onnistumista tukevia resurssitekijöitä tarkastellaan tässä tutkimuksessa Marc Zimmermannin voimaantumisteoriaa soveltaen kolmella tasolla: **yksilön sisäisellä, yksilöiden välisellä** ja **toiminnallisella tasolla**. Yksilöllisten motivaatiotekijöiden ja arvostusten ohella voimavaratekijöihin sisällytetään näin myös työntekijää ympäröivät ihmiset – työyhteisötekijät – sekä työntekijän oma aktiivisuus ja osallistuminen oman työyhteisön toimintaan (vrt. Zimmermann 1995). (Ks. kuva 1.)

2.1.1 Työn merkitys ja arvostus

Yksilön sisäisen tason onnistumisresurssit viittaavat yksilön ajatuksiin omasta itsestään ja omista motivaatiotekijöistään. Työtä ei useinkaan tehdä vain tyydyttämään aineellisia tarpeita, vaan se on myös keino itsensä toteuttamiseen ja mahdollisuus luoda sosiaalisia suhteita. Työntekoon liitetyt arvostukset ja työmotivaatio voivat olla myös merkittäviä yksilön työssä onnistumisen osatekijöitä. Oletuksen mukaan esimerkiksi työnsä tärkeäksi kokeva työntekijä tuntee itsensä tarmokkaaksi, innostuneeksi sekä arvioi työkykynsä hyväksi. Myös yksilön myönteinen suhtautuminen sukupuolten väliseen työkakoon, kuten naisten työssä käyntiin, voi myötävaikuttaa työssä onnistumiseen. Tässä tutkimuksessa selvitimme maahanmuuttajien näkemyksiä siitä, kuinka merkittäväksi osaksi elämää työ koetaan ja suhtautumista naisten työssä käyntiin.

2.1.2 Ihmiset ympärillä

Yksilöiden välisen tason resurssitekijät liittyvät työyhteisöllisiin tekijöihin, kuten sosiaaliin tukeen, oikeudenmukaiseen kohteluun, perehdyttämiseen, esimiestyöhön ja työtovereiden välisiin suhteisiin. Useissa tutkimuksissa on osoitettu työyhteisöllisten tekijöiden olevan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Esimerkiksi johtamiskäytäntöjen (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010), esimiesten ja alaisten välisten suhteiden (Sparks, Faragher & Cooper, 2001), työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen (Bakker & Leiter 2010), työtovereilta saatavan tuen (Martínez García ym. 2002) sekä avoimen tiedottamisen (Väänänen ym. 2004) on todettu edistävän työntekijöiden hyvinvointia.

Myös työhön perehdyttäminen voidaan nähdä resurssina, joka vähentää työtapaturmia ja poissaoloja sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia (esim. Työturvallisuuskeskus 2010). Onnistunut perehdyttäminen voi myös tukea maahanmuuttajan ammatillisen osaamisen rakentumista sekä sopeutumista suomalaiseen työelämään. Tässä tutkimuksessa tarkastelimme maahanmuuttajien kokemuksia esimiestyöstä, työtovereilta saatavasta tuesta, työyhteisön avoimuudesta, maahanmuuttajien kohtelusta ja työhön perehdyttämisestä. Erityisesti halusimme selvittää näiden voimavaratekijöiden tärkeyttä maahanmuuttajien työssä onnistumisen kannalta.

2.1.3 Oma aktiivisuus

Toiminnallisen tason onnistumisresurssit viittaavat toimintaan, joka tähtää oman aseman parantamiseen ja vakiinnuttamiseen työelämässä. Ihminen voi pyrkiä vaikuttamaan ympäristöönsä ja ottamaan vastuuta toiminnastaan eritasoisesti (Bateman & Crant 1993). Tässä tutkimuksessa tarkastelimme maahanmuuttajien proaktiivisuutta työssä. Työpaikalla proaktiivinen ihminen ottaa puheeksi asiat, jotka vaivaavat työssä, pyrkii etsimään parempia tapoja tehdä töitä sekä esittää erilaisia työhön, työpaikkaan ja yhteistyöhön liittyviä parannusehdotuksia. Zimmermannin (1995) teoria olettaa tämän tyyppisten toiminnallisten tekijöiden olevan yhteydessä yksilön voimaantumiseen. Esimerkiksi aktiiviset toimenpiteet oman aseman edistämiseksi ja epäkohtien poistamiseksi omassa työssä kuvastavat tällaista toimintaa, ja niiden voidaan olettaa edistävän työssä onnistumista.

2.2 Onnistumisindikaattorit

Maahanmuuttajien onnistumista työssä ja työelämässä tutkittiin useiden erilaisten onnistumisindikaattoreiden avulla. Työssä onnistumisen indikaattorit jaettiin kolmelle tasolle Satu Lähteenmäen (1995) urateoreettista typologiaa soveltaen: **objektiiviselle, subjektiiviselle ja organisatoriselle tasolle.**

2.2.1 Vakaalla työuralla

Maahanmuuttajien onnistumista työssä kuvaa ensinnäkin hänen objektiivinen asemansa työssä ja eteneminen tehtävästä tai ammattitasolta ylemmälle tasolle. Aiemmat tutkimukset osoittavat esimerkiksi, että maahanmuuttajien ei ole aina helppoa löytää koulutustaan vastaavaa työtä (esim. Kyhä 2011, Pohjanpää ym. 2003). Myös määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä kuin koko väestöllä (Forsander 2007, Sutela 2005).

2.2.2 Hyvin mielin töissä

Objektiivisesti havaittavan aseman lisäksi voidaan erottaa maahanmuuttajan subjektiivinen kokemus onnistumisesta. Tällöin tulkinnassa painottuu työntekijän oma kokemus onnistumisesta ja hyvinvoinnista. Tässä tutkimuksessa subjektiivisesta näkökulmasta maahanmuuttajien työssä onnistumista tarkastellaan työkyvyn, työn ilon sekä työn ja kodin tasapainon teemojen kautta. Useissa aiemmissa tutkimuksissa työhyvinvoinnilla on osoitettu olevan useita myönteisiä vaikutuksia työntekijöille ja organisaatiolle. Hyvinvoiva työntekijä on sitoutunut työhönsä (De Lange ym. 2008) ja suoriutuu hyvin töistään (Daniels & Harris 2000). Siten myös maahanmuuttajien työhyvinvointiin ja sitä edistäviin tekijöihin on hyvä kiinnittää huomiota.

2.2.3 Osa porukkaa

Kolmas indikaattori on organisatorinen onnistuminen. Yksittäisen työntekijän kannalta organisatorinen onnistuminen tarkoittaa työntekijän painoarvon lisääntymistä organisaation jäsenenä ja yhteisön jäsenyyden saamista (ks. myös Bergbom 2007). Kokemus hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisesta työyhteisössä sekä korkea yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä ilmentävät tässä tutkimuksessa maahanmuuttajien organisatorisen tason työssä onnistumista.

Hyvässä työyhteisössä tiedonkulku toimii, ilmapiiri on kannustava, työn tavoitteet ovat selvillä ja työntekijöiden osaamista kehitetään. Tällaiseen työyhteisöön on myös maahanmuuttajan helppo tuntee vetovoimaa ja sitoutua sen jäsenyyteen. On viitteitä siitä, että työntekijät sitoutuvat paremmin sellaiseen työyhteisöön, jossa suhtaudutaan avoimesti ja arvostavasti kulttuuriseen erilaisuuteen (Hofhuis, van der Zee & Otten 2012). Lisäksi työn sisältöä koskevan ohjauksen on todettu lisäävän organisaatioon kuuluvuutta ja työtyytyväisyyttä monikulttuurisessa työyhteisössä (Dinsbach ym. 2007). Aiempien tutkimusten mukaan myös luottamus kantaväestöltä saatavaan apuun ja tietoon voi edesauttaa maahanmuuttajien onnistumista työelämässä (Garcia-Ramirez ym. 2005, ks. myös Jasinskaja-Lahti ym. 2007). Tässä tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajien kokemuksia työyhteisön suhtautumisesta itseän ja työyhteisöön kuulumisen tunteesta. Erityisenä tavoitteena oli kartoittaa, mitkä resurssitekijät edesauttavat myönteisen tunteen syntyemisessä.



Kuva 1. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeen viitekehys, onnistumisresurssit ja erityyppiset onnistumisindikaattorit.

Tässä tutkimusraportissa keskitytään tarkastelemaan onnistumisresursseja, työssä onnistumista subjektiivisesta ja organisatorisesta näkökulmasta sekä erityisesti näiden onnistumisten eri ulottuvuuksien ja resurssien välisiä yhteyksiä. Objektiviisen tason onnistuminen, kuten maahanmuuttajien sijoittuminen työmarkkinoilla sekä työsuhteen pysyvyys, on raportoitu julkaisussa *Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa* (Toivanen ym. 2013).

3 TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT

- Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla 610 työssä käyvää 18–64-vuotiaista venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaista maahanmuuttajaa.
- Turvapaikan hakeminen, pakolaisuus ja perhesyy olivat yleisimmät oleskeluluvan perusteet. Työperusteisia maahanmuuttajia oli ainoastaan venäläistaustaisten joukossa.
- Venäläistaustaisilla oli muita korkeampi yleissivistävän koulutuksen taso.
- Työssä onnistumista tutkittiin regressioanalyysien avulla, joissa useiden erityyppisten selittäjien vaikutus voitiin samanaikaisesti huomioida.

3.1 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat käyntihaastatteluun osallistuneet 18–64-vuotiaat venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajat. Tutkimukseen valittiin kolme maahanmuuttajaryhmää, jotka ovat lähtöisin eri kulttuureista ja maantieteellisiltä alueilta, ja joihin kuuluvien henkilöiden oletettiin profiloituvan eri tavalla terveys-, hyvinvointi- sekä työelämätekijöiden suhteen. Venäläistaustaisten syntymävaltio oli Venäjä tai Neuvostoliitto, ja äidinkielenä venäjä tai suomi. Somalialaistaustaisten syntymävaltio oli Somalia. Kurditaustaisten syntymävaltio oli Irak tai Iran, ja äidinkieli kurdi. Väestökisteristä poimitun satunnaisotoksen koko oli 3 000 henkilöä, 1 000 kustakin kieliryhmästä. Tutkittavat valittiin kuudesta kaupungista: Helsingistä, Vantaalta, Espoosta, Turusta, Tampereelta ja Vaasasta. Maahanmuuttajaryhmittäiset otokset jakautuvat kunnittain sen mukaan, kuinka suuri osa edellä mainitun kuuden kaupungin yhteenlasketusta maahanmuuttajien määrästä asuu kyseisessä kaupungissa. (Ks. otannasta tarkemmin Härkänen 2012.)

Aineistonkeruu toteutettiin vuosina 2010–2012. Vuoden 2010 joulukuussa aineistonkeruu aloitettiin Helsingissä, vuonna 2011 Espoossa (käynnistys huhti-toukokuussa), Vantaalla (elo-syyskuussa) ja Turussa (loka-marraskuussa), ja kevättalvella 2012 Tampereella ja Vaasassa. Aineistonkeruun toteuttivat hankkeeseen rekrytoidut venäläis-, somalialais- ja kurditaustaiset maahanmuuttajat, jotka puhuivat sekä tutkittavien kohderyhmien kieltä että suomea. Tutkimuksen aineistonkeruusta vastasi käytännössä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) koordinoima Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi- (Maamu) –hanke (ks. Castaneda ym. 2012). Aineiston keruuta rahoittivat sosiaali- ja terveysministe-

riö / Euroopan sosiaalirahasto, THL, Kansaneläkelaitos ja Työsuojelurahasto. Lisäksi aineiston keruuta tukivat kohdekunnat, joissa tutkimus toteutettiin.

Kokonaisuudessaan tutkimuksen haastatteluosioon osallistui yhteensä 1 383 maahanmuuttajataustaista henkilöä, joista miehiä oli 621 (45 %) ja naisia 762 (55 %). Tutkittavien osallistumisaktiivisuus vaihteli maahanmuuttajaryhmittäin. Venäläistaustaiset (miehet 50 %, naiset 55 %) ja kurditaustaiset (miehet 48 %, naiset 54 %) osallistuivat aktiivisemmin kuin somalialaistaustaiset (miehet 33 %, naiset 36 %) (ks. tarkemmin Castaneda ym. 2012, 18–19).

Tämän tutkimuksen aineisto muodostuu käyntihaastatteluun osallistuneista 18–64-vuotiaista työssä käyvistä maahanmuuttajista. Työssä käyviksi määriteltiin palkansaajat ja yrittäjät. Palkansaajiksi määriteltiin ne henkilöt, jotka työskentelivät vähintään 10 tuntia viikossa. Myös työharjoittelussa olevat (1,8 %), tukitoimin työllistetyt (1,8 %) ja oppisopimuskoulutuksessa olevat (1,4 %) luettiin työssä käyviin. Lisäksi työssä käyviksi määriteltiin ne äskettäin työssä olleet palkansaajat, jotka eivät olleet haastattelun aikaan työssä, mutta olivat olleet Suomessa palkansaajina edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kolme kuukautta ja joiden kokonaistyöaika kyseisessä työssä oli ollut vähintään 10 tuntia viikossa. Kuitenkin suuri enemmistö työssä käyviksi määritellyistä oli tällä hetkellä työssä (91 %). Yrittäjiksi määriteltiin yrittäjät, maatalousyrittäjät ja ammatinharjoittajat.

Taulukossa 1 on kuvattu tutkimusaineisto maahanmuuttajaryhmittäin. Työssä käyviä maahanmuuttajia aineistossa oli yhteensä 610, joista miehiä oli 307 (50,3 %) ja naisia 303 (49,7 %). Hieman yli puolet kaikista työssä käyvistä oli venäläistaustaisia, kurditaustaisia oli noin kolmannes ja somalialaistaustaisia 11 %. Venäläistaustaisten ryhmässä enemmistö oli naisia, kun taas kurdi- ja somalialaistaustaisissa miehiä oli enemmän.

Taulukko 1. Tutkimusaineisto: työssä käyvät venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset maahanmuuttajat sukupuolen mukaan¹ (n, %).

	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Miehet	307	50	124	38	136	63	47	68
Naiset	303	50	201	62	80	37	22	32
Yhteensä	610	100	325	100	216	100	69	100

¹ Kaikissa raportin taulukoissa ja kuvissa venäläistaustaisista käytetään nimitystä "venäjä", kurditaustaisista "kurdi" ja somalialaistaustaisista "somali".

Venäläis- ja kurditaustaisten ryhmissä miehet olivat keski-ikänsä naisia nuorempia. Keski-ikänsä nuorimpia olivat somalialaistaisyset naiset, kun taas venäläistaisyten naisten keski-ikä oli hieman muita korkeampi. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Keski-ikä sukupuolen mukaan (vuotta).

	KAIKKI	VENÄJÄ	KURDI	SOMALI
Miehet	36,2	38,0	35,5	33,7
Naiset	39,5	41,3	36,7	32,8

Muut tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot on kuvattu taulukossa 3. Pakolaisuus, turvapaikan hakeminen ja perhesyy olivat yleisimmät oleskeluluvan perusteet. Turvapaikan hakeminen oli yleisin oleskeluluvan peruste somalialaistaisyilla miehillä, kurditaisyista enemmistö oli tullut maahan pakolaisyina. Somalialais- ja venäläistaisyten naisten tavallisin oleskeluluvan peruste oli perhesyy. Venäläistaisyten miesten yleisin oleskeluluvan peruste oli paluumuuttajuuus. Työperusteisia maahanmuuttajia oli ainoastaan venäläistaisyteisissa.

Enemmistö tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista oli asunut Suomessa yli kymmenen vuotta. Kaikista osallistuneista reilu kolmannes oli asunut Suomessa yli 15 vuotta. Etenkin somalialaistaisyteisissa oli suuri joukko varsin pitkään Suomessa asuneita, venäläistaisyteisissa oli enemmän eri ajanjaksoina Suomeen muuttaneita.

Valtaosa tutkittavista oli naimisissa tai avoliitossa. Naiset olivat miehiä useammin avoliitossa, eronneita tai asumuserossa sekä leskiä. Miehet olivat puolestaan naisia useammin naimattomia lukuun ottamatta somalialaistaisyteisia, somalialaistaisyteiset naiset olivat somalialaistaisyteisia miehiä useammin naimattomia. Somalialaistaisyten miesten ja naisten joukossa ei ollut lainkaan avoliitossa olevia tai leskiä. Naimattomia oli muita enemmän kurditaisyten miesten ryhmässä.

Kaikista maahanmuuttajista noin puolet arvioi oman suomen tai ruotsin kielen taitonsa hyväksi. Kielitaidon osalta arvioitiin kielen ymmärtämistä, puhumista, lukemista ja kirjoittamista. Naiset arvioivat oman kielitaitonsa miehiä hieman useammin hyväksi².

Kaikista tutkimukseen osallistuneista enemmistö oli lukion tai vastaavan suorittaneita. Venäläistaisyteisilla oli muita korkeampi yleissivistävän koulutuksen taso. Somalialais- ja

² Tässä tutkimuksessa kielitaito luokiteltiin kaksiluokkaiseksi muuttujaksi (hyvä tai heikko). Kaikki tutkimusta varten muodostetut summamuuttujat ja niiden luokittelu on raportoitu liitteessä 2.

kurditaustaisten naisten ryhmissä oli eniten niitä, jotka eivät olleet käyneet lainkaan koulua (noin joka kahdeksas). Valtaosa kaikista tutkittavista työskenteli yksityisellä sektorilla. Somalialaistaustaiset työskentelivät muita useammin valtiosektorilla.

Taulukko 3. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot (%). M = miehet, N = naiset).
Kaikki taulukossa esitetyt taustatiedot on vakioitu onnistumista selittävässä malleissa.

	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Oleskeluluvan peruste								
Turvapaikanhakija	28	4	0	0	29	3	86	40
Pakolainen	26	18	0	1	54	69	5	0
Paluumuuttaja	14	25	38	38	0	0	0	0
Perhesyy	19	40	25	42	17	27	10	58
Työperusteinen	13	7	36	11	0	0	0	0
Muu	0	5	1	7	0	1	0	2
Asumisaika Suomessa								
Alle 6 vuotta	15	14	21	18	13	4	6	9
6–10 vuotta	28	18	22	17	36	21	19	13
11–15 vuotta	24	32	23	26	28	47	18	31
Yli 15 vuotta	33	37	34	39	23	27	57	46
Siviilisäät								
Naimisissa	64	48	63	44	57	54	81	58
Avoliitossa	6	15	5	17	9	12	0	0
Eronnut	7	17	11	21	5	7	3	20
Leski	1	4	0	4	3	7	0	0
Naimaton	22	16	21	14	25	19	17	23
Kielitaito								
Heikko	48	45	58	46	53	44	13	37
Hyvä	52	55	42	54	47	56	87	63
Peruskoulutus								
Ei lainkaan	2	4	0	0	4	13	4	13
Ala-aste, vastaava	9	6	0	0	17	21	7	5
Yläaste, vastaava	26	17	26	16	26	13	29	33
Lukio	63	73	74	84	54	52	60	49
Työnantajasektori								
Valtio	18	15	11	12	8	14	54	35
Kunta	17	23	3	16	24	35	31	44
Yksityinen	66	63	86	72	68	51	14	21

3.2 Aineiston analyysi

3.2.1 Työssä onnistumista selittävät mallit

Maahanmuuttajien työssä onnistumista tarkasteltiin useilla erilaisilla tilastollisilla malleilla. Aluksi rakennettiin mallit kullekin viidelle työssä onnistumisen indikaattorille erikseen ja lopuksi tehtiin kokonaismalli, jossa kokonaisvaltaista työssä onnistumista (subjektivista ja organisatorista) selitettiin yhdistämällä erilaisia onnistumisen indikaattoreita.

Yksittäisissä työssä onnistumisen malleissa käytettiin logistista regressioanalyysiä, jossa laskettiin riskisuhteet ja 95 prosentin luottamusvälit. Kaikissa malleissa tarkasteltiin yksittäisten tekijöiden (yksilön sisäinen taso, yksilöiden välinen taso, toiminnallinen taso) yhteystarkastelun kohteena olevaan työssä onnistumista kuvaavaan indikaattoriin. Onnistumisen indikaattoreina olivat työkyky, työn ilo, työn ja kodin tasapaino, koettu työyhteisön hyväksyvä suhtautuminen itseen ja oman työyhteisön tärkeys itselle. Logistista regressioanalyysiä varten sekä selitettävät että selittävät muuttujat luokiteltiin kahteen luokkaan. Selitettävien muuttujien arvo yksi kuvasi työssä onnistumista, esimerkiksi korkeaa työkykyä, ja arvo nolla puolestaan heikompa tilannetta, kuten matalaa työkykyä. Kaikkien muuttujien luokittelu on kuvattu liitteessä 2.

Kaikissa malleissa etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja työnantajasektori vakioitiin. Vakioitaviksi muuttujiksi valittiin sellaisia tekijöitä, joiden on aiemmin osoitettu olevan yhteydessä maahanmuuttajien työssä menestymiseen. Esimerkiksi koulutuksella ja kielitaidolla on osoitettu olevan keskeinen rooli maahanmuuttajien työssä menestymiselle (Grenier & Xue 2011, Kogan 2011, Sutela 2005). Myös maahanmuuton syy voi olla yhteydessä maahanmuuttajien työssä onnistumiseen. Esimerkiksi pakolaistausta on yhdistetty marginaaliseen työmarkkina-asemaan (Forsander 2002). Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työn tai opiskelun takia maahan tulleet maahanmuuttajat ovat työllistyneet muita paremmin (Paananen 2005), ja että länsimaisilla maahanmuuttajilla on muita maahanmuuttajia paremmat työuranäkymät (Kogan 2011). Voidaankin olettaa, että esimerkiksi venäläistaustaisille maahanmuuttajille työelämään kiinnittyminen on helpompaa kuin turvapaikanhakijastatuksella tulleille somalialaistaustaisille tai pakolaisina saapuneille kurdeille³.

³ Tässä tutkimuksessa vakioitiin kuitenkin ainoastaan etninen ryhmä, koska etnistä taustaa ja oleskeluluvan perustetta kuvaavat muuttujat ovat pitkälti päällekkäisiä.

Maahanmuuttajien työelämään kiinnittyminen on aiempien tutkimusten mukaan erilaista myös miehillä ja naisilla, kuten myös eri-ikäisillä. Maahanmuuttajanaiset työllistyvät miehiä harvemmin työmarkkinoille (esim. Forsander 2007, Joronen 2007). Vastaavasti nuoremmat maahanmuuttajat etenevät urallaan paremmin kuin vanhemmat. Iän ja sukupuolen vaikutus maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatioon kuitenkin vähenee maassaolajan myötä (Linnanmäki-Koskela 2010). Ruotsissa on puolestaan havaittu, että maahanmuuttajien työmarkkina-asema paranee mitä kauemmin he asuvat maassa. Niillä maahanmuuttajilla, jotka ovat olleet pitkään uudessa kotimaassaan, on jo varsin vahva asema työelämässä. (Olofsson & Malmberg 2011.) Tutkimukset antavat myös viitteitä työmarkkinoiden lohkoutumisesta: maahanmuuttajat sijoittuvat usein eri toimialoille ja tehtäviin kuin kantaväestö (esim. Forsander 2013).

Työssä onnistumisen kokonaismallissa käytettiin multinominaalista logistista regressioanalyysiä. Analyysejä varten maahanmuuttajat ryhmiteltiin kaikkien viiden työssä onnistumisen indikaattorin osalta onnistumisen astetta kuvaaviin luokkiin (ks. tarkemmin luku 4.5). Heikommin onnistuneiden ryhmään luokiteltiin ne henkilöt, jotka olivat onnistuneet yhden onnistumistekijän osalta tai eivät ollenkaan. Kohtalaisesti onnistuneiden ryhmän muodostivat ne, joilla oli onnistumistekijöitä kahdessa tai kolmessa onnistumisen indikaattorissa, heillä oli esimerkiksi hyvä työkyky ja he kokivat olevansa työyhteisön hyväksytyjä jäseniä. Kattavasti onnistuneiden ryhmässä olivat ne maahanmuuttajat, joilla oli onnistumistekijöitä neljässä tai viidessä onnistumisindikaattorissa. Selittävät muuttujat olivat samat yksilöllisen, yksilöiden välisen ja toiminnallisen tason tekijät kuin muissakin analyyseissä. Analyysissä myös vakioitiin samat taustatekijät kuin yksittäisissä työssä onnistumisen analyyseissä. Kaikissa työssä onnistumisen kokonaismalleissa tarkasteltiin yksittäisen resurssitekijän yhteyttä työssä onnistumiseen ja lopuksi kaikki resurssitekijät sijoitettiin samaan malliin.

3.2.2 Vakiointi ja painokertoimet

Muuttujien perusjakaumat on esitetty ilman ikävakiointia. Ikävakioimattomien tulosten esittämiseen päädyttiin, koska halusimme kuvata ennemminkin venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten tilannetta suomalaisessa työelämässä sellaisena kun se todellisuudessa on kuin sitä, millainen tilanne olisi siinä tapauksessa, että eri-ikäisiä työssä käyviä maahanmuuttajia olisi samassa suhteessa kuin kantaväestöä kaikkiaan (ks. myös Pohjanpää ym. 2003). Kuitenkin kaikissa työssä onnistumista tarkastelevissa malleissa on käytetty ikävakiointia.

Raportoinnissa on käytetty niin sanottuja painokertoimia, joilla osallistuneita koskevat tulokset muunnettiin vastaamaan mahdollisimman hyvin koko otoksen (osallistuneet ja osallistumatta jättäneet) tilannetta. Kadon vaikutuksia korjattiin laskemalla kullekin tutkimukseen osallistuneelle yksilölle ennustetodennäköisyys osallistua tutkimukseen käyttäen tietoja kunkin otokseen kuuluvan iästä, sukupuolesta, tutkimusryhmästä, tutkimuspaikkakunnasta ja siviilisäädystä. Painokertoimet muodostettiin ennustetodennäköisyyksien käänteislukuina. Koska otospoimintatodennäköisyydet vaihtelivat ositteittain, eli kaupungeittain ja tutkimusryhmittäin, painokertoimet kalibroitiin siten, että painokertoimien summa vastasi perusjoukon kokoa jokaisessa ositteessa. (Ks. tarkemmin Härkänen 2012.) Painokertoimen tarkoituksena on palauttaa havaintoaineisto vastaamaan alkupe räisen perusjoukon jakaumia (Djerf ym. 2005). Painokertoimen ohella käytettiin äärellisen populaation korjausta, joka huomioi suuren poimintasuhteen vaikutuksen ja tuottaa siten tarkemmat tulokset. Tilastollisina työkaluina on käytetty SAS 9.2 -ohjelmistoa ja Sudaan 10 -ohjelmistoa, jotka ottavat huomioon painokertoimet analyyseissä.

3.2.3 Tulosten raportointi

Selittävien muuttajien (resurssitekijöiden) osalta raportoidaan ainoastaan maahanmuuttajien sijoittuminen regressioanalyysjä varten luotuihin luokkiin (ks. liite 2). Maahanmuuttajien työhön liittyvien voimavaratekijöiden perusteellisempi tarkastelu on maahanmuuttajien työtä ja terveyttä Suomessa tarkastelevassa vertailuraportissa (Toivanen ym. 2013), jossa potentiaaliset resurssit esitetään sukupuolen mukaan maahanmuuttajaryhmittäin.

Työssä onnistumista tarkastelevissa malleissa tulokset raportoidaan taulukoina, joissa on kaikki maahanmuuttajat yhteensä ilman ryhmittäistä erittelyä. Lisäksi luvun 4 taulukoissa raportoidaan vastemuuttujan esiintyvyys (n ja %) kullakin selittävällä muuttujalla eli resurssitekijällä. Työssä onnistumista tarkastelevissa malleissa tilastollisesti merkitsevät riskisuhteet (OR:t) on lihavoitu.

4 TULOKSET: TYÖSSÄ ONNISTUMINEN JA ONNISTUMISTA TUKEVAT RESURSSIT

4.1 Onnistumisresurssit

Tässä luvussa tarkastellaan maahanmuuttajien voimavaratekijöitä luvussa 2 kuvatulla tavalla kolmella eri tasolla: yksilön sisäisellä, yksilöiden välisellä sekä toiminnallisella tasolla.

4.1.1 Yksilön sisäinen taso: työn merkitys ja arvostus

- Yli 80 prosentille tutkituista maahanmuuttajista työelämä oli erittäin tärkeä elämäalue.
- Noin kolme neljästä tutkimukseen osallistuneesta suhtautui tasa-arvoisesti naisten työssä käyntiin.

Selvälle enemmistölle tutkimukseen osallistuneista työssä käyvistä maahanmuuttajista työelämä oli hyvin tärkeä elämäalue. Somalialaistaustaisista miehistä lähes kaikki pitivät työelämää hyvin tärkeänä. Myös selvä enemmistö kurdi- ja venäläistaustaisista arvioi työn merkityksen keskeiseksi omassa elämässään. Työn merkityksellisyys maahanmuuttajien parissa näyttäisi olevan selvästi korkeammalla tasolla kuin suomalaisilla palkansaajilla. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa 54 % palkansaajista piti työtä erittäin tärkeänä elämäalueena (Lehto & Sutela 2008), kun tämän aineiston maahanmuuttajista näin ajatteli yli neljä viidestä. Valtaosa kaikista tutkittavista suhtautui myönteisesti myös naisten työssä käyntiin. Venäläistaustaisilla miehillä oli useammin perinteinen näkemys sukupuolirooleista ja naisen roolista kotona kuin kurdi- ja somalialaistaustaisilla miehillä (ks. tarkemmin Toivanen & Yli-Kaitala 2013). (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Maahanmuuttajien yksilön sisäisen tason resurssitekijät regressioanalyysissä käytettävissä luokissa (% , M = miehet, N = naiset, a = vastanneiden lukumäärä jää alle 30:n, jolloin tuloksia ei raportoida).

YKSILÖN SISÄI- NEN TASO	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Työelämän tärkeys								
Erittäin tärkeä	83	80	70	75	88	88	95	a
Vähemmän tärkeä	17	20	30	25	12	12	5	a
Sukupuolten välistä työnjakoa koskevat asenteet								
Tasa-arvoinen	73	77	46	72	88	92	93	a
Vähemmän tasa-arvoinen	27	23	54	28	12	8	7	a

4.1.2 Yksilöiden välinen taso: ihmiset ympärillä

- Noin kaksi kolmesta oli tyytyväisiä esimiehensä toimintaan ja häneltä saamaansa tukeen. Reilu kolmannes arvioi saavansa erittäin paljon tukea työtovereiltaan.
- Erittäin avoimena työyhteisöään piti liki puolet.
- Noin kolmannes arvioi perehdyttämisen onnistuneen erittäin hyvin.
- Valtaosa piti maahanmuuttajien kohtelua työpaikallaan tasapuolisena.

Pääsääntöisesti tutkimukseen osallistuneet kokivat saavansa tarvittaessa tukea, apua ja kannustusta esimieheltään, ja he arvioivat esimiehensä kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Kurditaustaiset naiset ja somalialaistaustaiset miehet olivat muita useammin tyytyväisiä esimiehensä toimintaan. (Taulukko 5, ks. myös Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom & Väänänen 2013.)

Maahanmuuttajista reilu kolmannes koki saavansa erittäin paljon tukea työtovereiltaan. Somalialaistaustaiset miehet arvioivat muita useammin saavansa työtovereiltaan erittäin paljon tukea. Lähes puolet kaikista piti työyhteisöään avoimena ja sellaisena, jossa huomioidaan erilaiset näkemykset ja ristiriidoista keskustellaan rakentavasti. Miehet arvioivat työyhteisönsä erittäin avoimeksi jonkin verran naisia useammin. (Taulukko 5.)

Tutkimukseen osallistuneille esitettiin useita väittämiä työhön perehdyttämisestä. Väittämät koskivat muun muassa työtehtäviin, työaikoihin ja työstä poissaoloihin liittyviin sään-

töihin perehdyttämistä⁴. Noin kolmannes kaikista tutkittavista oli sitä mieltä, että työhön perehdyttäminen oli toteutettu erittäin hyvin. Tyytyväisimpiä saamaansa perehdytykseen oli somalialaistaustaiset miehet. (Taulukko 5, ks. myös Toivanen & Airila 2013.)

Noin kaksi kolmasosaa kaikista tutkittavista oli sitä mieltä, että maahanmuuttajia kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti muihin työntekijöihin verrattuna. Venäläistaustaiset miehet ja naiset sekä somalialaistaustaiset miehet arvioivat kurditaustaisia useammin maahanmuuttajien kohtelun olevan tasapuolista. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Maahanmuuttajien yksilöiden välisen tason resurssitekijät regressio-analyysissä käytettävissä luokissa (% , M = miehet, N = naiset, a = vastanneiden lukumäärä jää alle 30:n, jolloin tuloksia ei raportoida).

YKSILÖIDEN VÄ- LINEN TASO	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Esimiehen toiminta								
Hyvin toimiva	63	63	53	55	69	77	73	a
Vähemmän toimiva	37	37	47	45	31	23	27	a
Työtoverituki								
Paljon tukea	39	34	24	27	45	46	58	a
Vähemmän tukea	61	66	76	73	55	54	42	a
Työyhteisön avoimuus								
Erittäin avoin	52	43	41	36	58	58	60	a
Vähemmän avoin	48	57	59	64	42	42	40	a
Perehdyttämisen onnistuminen								
Erittäin hyvin	34	31	21	22	35	43	63	a
Kohtalaisesti	66	69	79	78	65	57	37	a
Maahanmuuttajien kohtelu								
Tasapuolisesti	66	69	72	70	55	62	75	a
Vähemmän tasa- puolisesti	34	31	28	30	45	38	25	a

⁴ Työhön perehdyttämisestä on raportoitu yksityiskohtaisemmin maahanmuuttajien työtä ja terveyttä tarkastelevassa vertailuraportissa (ks. Toivanen ym. 2013). Perehdyttämiseen liittyvät kysymykset ovat liitteessä 2.

Kaikkiaan tulokset osoittavat työssä käyvien maahanmuuttajien suhtautuvan esimiestyöhön ja työyhteisöllisiin tekijöihin varsin myönteisesti. Samankaltainen tulos saatiin Maahanmuuttajabarometrissa (2012), jossa selvitettiin maahanmuuttajien näkemyksiä työelämän eri osa-alueista. Valtaosa selvitykseen osallistuneista oli sitä mieltä, että heihin luotetaan työyhteisössä, heitä kohdellaan tasapuolisesti ja heidän osaamisensa tunnustetaan. Vastaavasti Pauli Juutin (2005) Monikulttuurisuus voimavaraksi -tutkimuksessa havaittiin, että selvä enemmistö tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista arvioi suomalaisten esimiesten johtamistavan vähintään hyväksi.

4.1.3 Toiminnallinen taso: oma aktiivisuus

Reilu kolmannes tutkimukseen osallistuneista arvioi toimivansa työpaikallaan aktiivisesti ja aloitteellisesti hyvin usein. Naiset arvioivat toimivansa proaktiivisesti jonkin verran miehiä useammin. Ikä, sukupuoli, koulutus ja maahanmuuttajatausta eivät olleet yhteydessä proaktiivisuuteen. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Maahanmuuttajien toiminnallisen tason resurssitekijät regressioanalyseissä käytävissä luokissa (% , M = miehet, N = naiset, a = vastanneiden lukumäärä jää alle 30:n, jolloin tuloksia ei raportoida).

TOIMINNALLINEN TASO	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Proaktiivinen toiminta								
Hyvin usein	37	41	35	39	39	41	36	^a
Harvemmin	63	59	65	61	61	59	64	^a

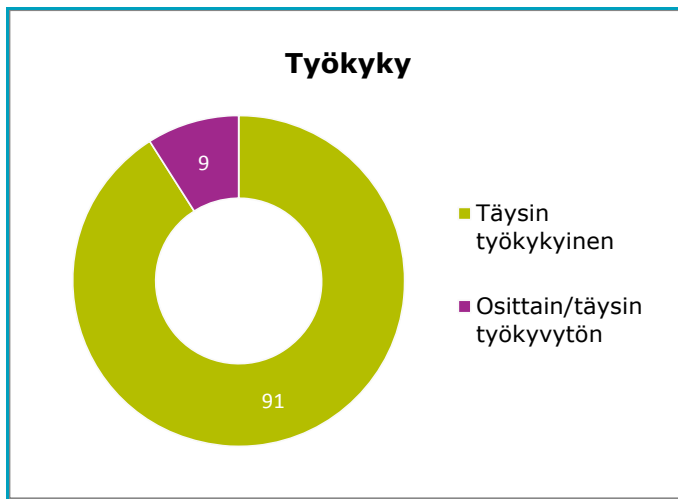
4.2 Työssä onnistuminen subjektiivisesta näkökulmasta

- Onnistunut perehdyttäminen, esimiehen toiminta ja työtovereilta saatava tuki osoit-tautuivat keskeisiksi maahanmuuttajan hyvälle työkyvyllle.
- Erityisesti toimiva esimiestyö, työn merkitykselliseksi kokeminen ja työyhteisön avoi-muus edistivät työn ilon kokemista.
- Maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu työssä ja hyvä perehdyttäminen olivat vah-vimmin yhteydessä työn ja kodin tasapainoon.

4.2.1 Hyvää työkykyä pohjustavat tekijät

Työkyvyllä tarkoitetaan yksilön voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapai-noa. Työkyky ei siten ole vain yksilön ominaisuus, vaan siihen vaikuttavat niin työhön, työyhteisöön kuin ympäristöön liittyvät tekijät. (Gould ym. 2006). Aiempien tutkimusten mukaan kantaväestön työkykyyn ovat yhteydessä niin yksilölliset tekijät (ikä, osaaminen, työmotivaatio, liikunta, uni) kuin työhön liittyvät tekijät (työn vaatimukset, psyykinen työkuorma ja työyhteisön toimivuus) (van den Berg ym. 2009). Tässä tutkimuksessa työkykyä mitattiin kolmiportaisella työkykyarviolla (ks. liite 2), joka on peräisin Mini-Suomi-tutkimuksesta (ks. Aromaa ym. 1989).

Maahanmuuttajan työssä onnistumista kuvasi erittäin hyväksi koettu työkykyisyys (ks. kuva 2). Samoin kuin aiemmissa kartoitavissa kotimaisissa selvityksissä (Holm, Hoppo-nen & Lahtinen 2008), myös tässä tutkimuksessa havaittiin maahanmuuttajien työkyvyn olevan yleisesti ottaen erittäin hyvä. Huomattava enemmistö (91 %) tutkituista koki ole-vansa täysin työkykyinen (ks. myös Bergbom ym. 2012). Sukupuoli, ikä ja kielitaito olivat yhteydessä työkykyyn. Miehet arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin naiset. Aiempien tutkimusten tavoin maahanmuuttajien työkyky oli heikompi vanhemmilla työntekijöillä. Kielitaidon yhteys työkykyyn oli myönteinen. Niillä maahanmuuttajilla, jotka arvioivat suomen tai ruotsin kielen taitonsa paremmaksi, oli parempi työkyky.



Kuva 2. Työkyky työssä onnistumisen indikaattorina (%).

Taulukossa 7 on kuvattu erilaisten potentiaalisten resurssitekijöiden merkitystä maahanmuuttajan työkyvylle. Onnistunut perehdyttäminen, esimiehen toiminta ja työtovereilta saatava tuki olivat erityisen tärkeitä tekijöitä maahanmuuttajien hyvän työkyvyn kannalta. Perehdyttämisen merkitys oli muuttujista vahvin. Ne maahanmuuttajat, jotka arvioivat työhön perehdyttämisensä toteutuneen erittäin hyvin, olivat selvästi useammin täysin työkykyisiä kuin ne maahanmuuttajat, jotka arvioivat perehdyttämisensä sujuneen heikommin. Myös esimieheltä saatu tuki, kannustavuus ja palaute sekä oikeudenmukaiseksi koettu kohtelu edesauttoivat maahanmuuttajia hyvän työkyvyn ylläpidossa. Lisäksi hyvän työkykyisyyden taustalla oli yksilön kokemus työn merkittävästä asemasta elämässä. Maahanmuuttajien hyvän työkyvyn edellytyksiä olivat myös työyhteisön avoimuus ja tasa-kohtelu työpaikalla. Sen sijaan proaktiivisuudella ja asenteilla, jotka liittyvät sukupuolten tasa-arvoon työelämässä, ei ollut suurta merkitystä työkyvyn rakentumisessa.

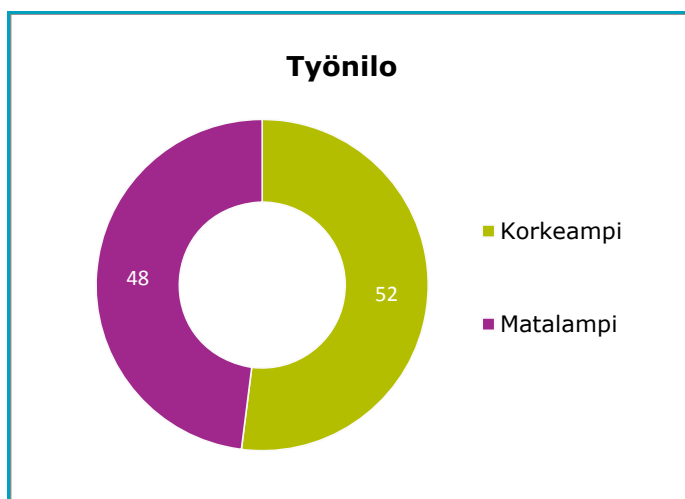
Taulukko 7. Työkykyyn yhteydessä olevat resurssitekijät. Lukumäärä ja prosenttiosuus kuvaavat täysin työkykyisten määrää selittävien muuttujien ryhmissä. Malleissa vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja sektori.

	N	%	OR	95 % CI
YKSILÖN SISÄINEN TASO				
Työelämän merkitsevyys				
Vähemmän tärkeä	96	85	1,00	
Erittäin tärkeä	458	96	2,76	1,21–6,30
Asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä				
Vähemmän tasa-arvoinen	134	85	1,00	
Tasa-arvoinen	423	92	2,16	0,98–4,75
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO				
Esimiehen toiminta				
Vähemmän toimiva	172	86	1,00	
Toimiva	319	94	3,31	1,61–6,82
Työtoverituki				
Vähemmän	325	89	1,00	
Paljon	199	95	2,96	1,08–8,13
Työyhteisön avoimuus				
Vähemmän avoin	268	90	1,00	
Enemmän avoin	254	94	2,75	1,30–5,80
Maahanmuuttajien kohtelu				
Vähemmän tasapuolista	154	89	1,00	
Tasapuolista	332	93	2,10	1,02–4,31
Perehdyttämisen onnistuminen				
Kohtalaisesti	320	89	1,00	
Erittäin hyvin	170	97	5,55	1,90–16,24
TOIMINNALLINEN TASO				
Proaktiivisuus				
Harvemmin	341	92	1,00	
Hyvin usein	210	90	0,92	0,47–1,80

4.2.2 Työn ilo onnistumisen indikaattorina

Työkyvyn ohella myös henkisen työhyvinvoinnin nähdään olevan merkittävä työssä onnistumisen indikaattori. Tässä tutkimuksessa myönteistä tunnesuhdetta omaan työhön tutkittiin työn ilon mittarilla. Työn iloa arvioitiin tarmokkuuden, innostuneisuuden ja vähäisen henkisen väsymyksen ulottuvuuksilla. Mittari rakennettiin tutkimusta varten Työn imu – mittarin kahdesta kysymyksestä (Hakanen 2009) ja Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen henkistä väsymystä mittaavasta osiosta (Lehto & Sutela 2008) (ks. liite 2). Työn imulla on havaittu olevan myönteisiä vaikutuksia niin työntekijän tuottavuuteen, työyhteisön toimivuuteen kuin myös työntekijän hyvinvointiin (Hakanen 2009).

Maahanmuuttajan työssä onnistumista kuvasi korkea työn ilon aste, jolloin myönteisiä kokemuksia koettiin vähintään kerran viikossa. Noin puolella tutkittavasta työn ilon kokeminen oli korkealla tasolla (ks. kuva 3). Miehet kokivat työn iloa jonkin verran naisia useammin. Somalialais- ja kurditaustaisten työn ilon tunne oli korkeammalla tasolla kuin venäläistaustaisilla (ks. myös Airila & Toivanen 2013).



Kuva 3. Työn ilo työssä onnistumisen indikaattorina (%).

Taulukossa 8 on kuvattu tutkittujen voimavaratekijöiden yhteyttä työn iloon. Erityisesti hyvä esimiestoiminta, työn merkitykselliseksi kokeminen ja työyhteisön avoimuus edistivät maahanmuuttajien tarmokkuutta, energisyyttä ja työstä innostuneisuutta. Toisin sanoen ne maahanmuuttajat, jotka kokivat työelämän erittäin merkittäväksi osaksi elä-

määnsä, olivat tyytyväisiä esimiehensä toimintaan ja pitivät työyhteisöään avoimena, kokivat useammin työn iloa kuin ne, joille työelämä oli vähemmän merkityksellinen elämän osa-alue. Vähemmän työn iloa kokevat myös arvioivat esimiehensä toimintaa kriittisemmin ja mielsivät työyhteisönsä vähemmän avoimeksi.

Myös muut yksilön sisäisen ja yksilöiden välisen tason tekijät – kuten asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä, työtoverituki, maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu ja onnistunut perehdyttäminen – edistivät työn ilon kokemusta. Näiden tekijöiden vaikutus työn iloon ei kuitenkaan näyttäytynyt yhtä suurena kuin esimiestyö, työn arvostus ja työyhteisön avoimuus. Tarkasteltavista resurssitekijöistä ainoastaan proaktiivinen toiminta ei näyttänyt myötävaikuttavan työn ilon tuntemuksiin.

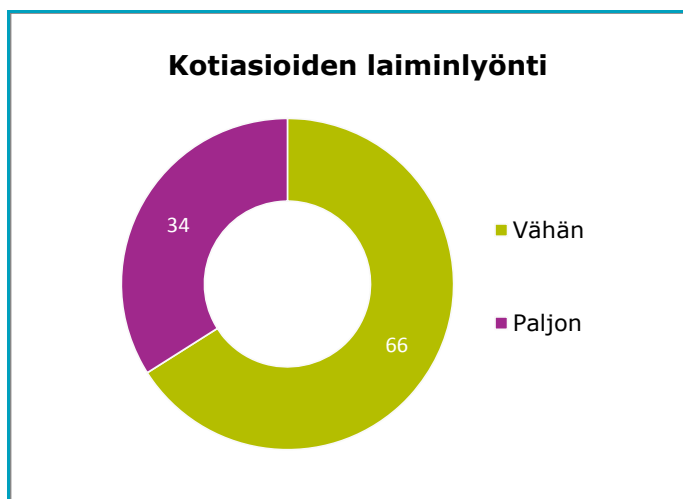
Taulukko 8. Työn iloon yhteydessä olevat resurssitekijät. Lukumäärä ja prosenttiosuus kuvaavat korkeaa työn iloa kokevien määrää selittävien muuttujien ryhmissä. Malleissa vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja sektori.

	N	%	OR	95 % CI
YKSILÖN SISÄINEN TASO				
Työelämän merkitsevyys				
Vähemmän tärkeä	32	28	1,00	
Erittäin tärkeä	290	58	3,15	1,77–5,62
Asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä				
Vähemmän tasa-arvoinen	57	35	1,00	
Tasa-arvoinen	266	58	1,74	1,03–2,91
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO				
Esimiehen toiminta				
Vähemmän toimiva	66	33	1,00	
Toimiva	219	65	3,22	2,12–4,89
Työtoverituki				
Vähemmän	176	48	1,00	
Paljon	131	62	1,73	1,09–2,72
Työyhteisön avoimuus				
Vähemmän avoin	129	43	1,00	
Enemmän avoin	176	65	2,15	1,41–3,28
Maahanmuuttajien kohtelu				
Vähemmän tasapuolista	88	51	1,00	
Tasapuolista	196	55	1,63	1,03–2,57
Perehdyttämisen onnistuminen				
Kohtalaisesti	167	46	1,00	
Erittäin hyvin	117	67	1,77	1,12–2,78
TOIMINNALLINEN TASO				
Proaktiivisuus				
Harvemmin	191	51	1,00	
Hyvin usein	131	56	1,23	0,80–1,88

4.2.3 Työn ja kodin tasapaino

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen saattaa olla maahanmuuttajille, etenkin maahanmuuttajanasille, haastavaa. Maahanmuuttajien perheet ovat usein suurempia kuin kantaväestöllä (ks. esim. Martelin ym. 2012), mikä voi luoda ristiriitoja työn ja kotiasioiden välille. Toisaalta on myös havaintoja siitä, että maahanmuuttajat kokevat kantaväestöä vähemmän työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja, mitä on perusteltu muun muassa kulttuurisilla eroilla (Grzywacz ym. 2007).

Tutkimuksessa käytettiin työn ja kodin tasapainoa kuvaavana työssä onnistumisen indikaattorina vähäisiä kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia. Onnistumista kuvasi tilanne, jossa kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia ei ollut juuri koskaan tai vain harvoin. (Ks. liite 2.) Noin kahdella kolmesta tutkimukseen osallistuneesta työ ja koti näyttivät tämän indikaattorin pohjalta olevan tasapainossa (ks. kuva 4). Naisilla kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia oli miehiä useammin (42 % vs. 26 %). Maahanmuuttajataustaiset naiset kokivat laiminlyönnintuntemuksia myös kantaväestön naisia tavallisemmin (ks. myös Toivanen & Yli-Kaitala 2013).



Kuva 4. Vähäiset kotiasioiden laiminlyönnintuntemukset työssä onnistumisen indikaattorina (%).

Taulukossa 9 esitetään erilaisten resurssitekijöiden yhteydet työn ja kodin tasapainoon. Maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu ja onnistunut työhön perehdyttäminen myötävaikuttivat vahvimmin työn ja kodin tasapainoon. Ne maahanmuuttajat, jotka mielsivät

maahanmuuttajien kohtelun työpaikalla tasa-arvoiseksi ja työhön perehdyttämisen onnistuneeksi, kokivat huomattavasti harvemmin kotiasioiden laiminlyönnintuntemuksia kuin ne, jotka kokivat maahanmuuttajien kohtelun epätasapuolisena ja perehdyttämisen vähemmän onnistuneena. Myös hyvä esimiestyö ja työelämän keskeinen rooli yksilön elämässä olivat yhteydessä työn ja kodin tasapainoon.

Taulukko 9. Työn ja kodin tasapainoon yhteydessä olevat resurssitekijät. Lukumäärä ja prosentti kuvaavat harvoin kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia kokevia. Malleissa vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika sekä sektori.

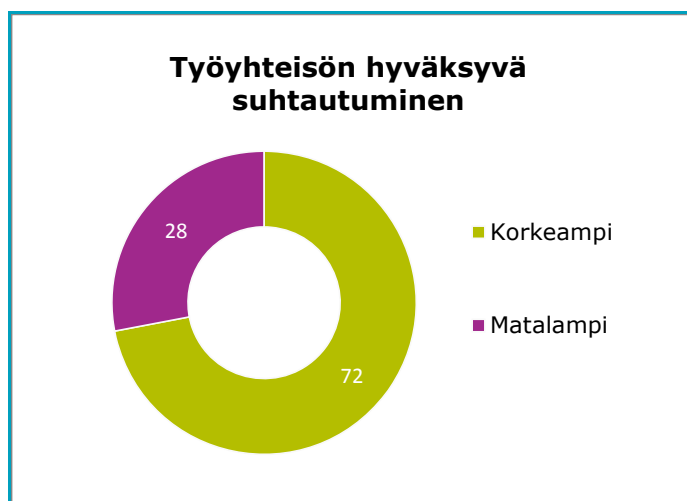
	N	%	OR	95 % CI
YKSILÖN SISÄINEN TASO				
Työelämän merkitsevyys				
Vähemmän tärkeä	58	51	1,00	
Erittäin tärkeä	340	69	1,95	1,16–3,29
Asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä				
Vähemmän tasa-arvoinen	93	61	1,00	
Tasa-arvoinen	309	68	1,10	0,65–1,84
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO				
Esimiehen toiminta				
Vähemmän toimiva	114	58	1,00	
Toimiva	251	74	1,92	1,24–2,98
Työtoverituki				
Vähän	229	63	1,00	
Paljon	156	74	1,63	1,00–2,67
Työyhteisön avoimuus				
Vähemmän avoin	187	63	1,00	
Enemmän avoin	195	72	1,33	0,85–2,07
Maahanmuuttajien kohtelu				
Vähemmän tasapuolista	102	59	1,00	
Tasapuolista	253	71	2,60	1,60–4,22
Perehdyttämisen onnistuminen				
Kohtalaisesti	219	61	1,00	
Erittäin hyvin	146	84	2,62	1,56–4,42
TOIMINNALLINEN TASO				
Proaktiivisuus				
Harvemmin	247	67	1,00	
Hyvin usein	153	65	0,91	0,59–1,42

4.3 Työssä onnistumisen organisatorinen näkökulma

- Erityisesti avoin ja keskusteleva työyhteisö, työtovereilta saatava tuki ja hyvä esimiestyö edistivät maahanmuuttajien hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tunnetta työyhteisössä.
- Työyhteisön avoimuus, onnistunut perehdyttäminen ja hyvä esimiestyö olivat merkittävimmät työyhteisön tärkeyttä itselle edistävät tekijät.

4.3.1 Työyhteisön hyväksyvä suhtautuminen itseän

Tässä tutkimuksessa sosiaalista suhdetta työyhteisöön arvioitiin kahdesta näkökulmasta: yhteisön suhtautumisena itseän ja vastaavasti omana tunnesuhteena työyhteisöä kohtaan. Tutkimuksessa koettua työyhteisön suhtautumista itseän arvioitiin kolmella ulottuvuudella: miten koetaan oman työyhteisön hyväksyvän ja arvostavan sekä luottavan itseän. Työssä onnistumista kuvasi tilanne, jossa koettu työyhteisön hyväksyvä suhtautuminen – hyväksynnän, luottamuksen ja arvostuksen osalta – oli korkealla tasolla (ks. liite 2). Valtaosa kaikista maahanmuuttajista oli sitä mieltä, että heidät hyväksytään työyhteisössä, heihin luotetaan ja heitä arvostetaan (ks. kuva 5). Kurditaustaiset kokivat työyhteisön suhtautuvan itseän myönteisesti muita ryhmiä useammin.



Kuva 5. Työyhteisön myönteinen suhtautuminen itseän onnistumisen indikaattorina (%).

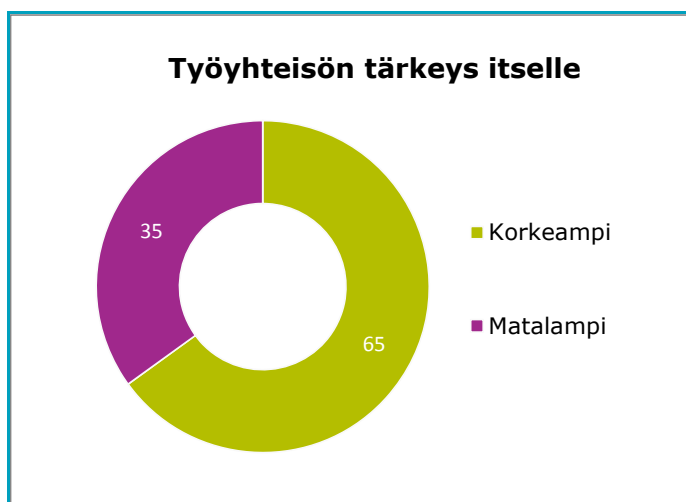
Potentiaalisten resurssitekijöiden merkitystä työyhteisön myönteistä suhtautumista voimistavina tekijöinä on kuvattu taulukossa 10. Myönteistä suhdetta edistivät erityisesti työyhteisön avoimuus, työtovereilta saatu tuki ja hyvä esimiestyö. Myös maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu työssä ja hyvä perehdyttäminen olivat merkittäviä arvostuksen ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta lisääviä tekijöitä. Samoin molemmat yksilöiden sisäisen tason tekijät – työn merkityksellisyys ja asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä – edistivät maahanmuuttajien arvostetuksi, hyväksytyksi ja luottamuksen arvoiseksi tulemisen tunnetta työyhteisössään. Lisäksi yksilön oma-aloitteellisuus ja aktiivisuus työssä myötävaikuttivat myönteisen suhteen syntymiseen.

Taulukko 10. Työyhteisön hyväksyvä suhtautuminen ja siihen yhteydessä olevat resurssit. Määrä ja prosentti kuvaavat niitä, jotka kokevat työyhteisön suhtautuvan hyväksyvästi. Vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja sektori.

	N	%	OR	95 % CI
YKSILÖN SISÄINEN TASO				
Työelämän merkitsevyys				
Vähemmän tärkeä	60	57	1,00	
Erittäin tärkeä	349	75	1,75	1,00–3,08
Asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä				
Vähemmän tasa-arvoinen	83	59	1,00	
Tasa-arvoinen	329	76	1,88	1,11–3,19
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO				
Esimiehen toiminta				
Vähemmän toimiva	96	50	1,00	
Toimiva	273	83	4,51	2,83–7,16
Työtoverituki				
Vähemmän	223	62	1,00	
Paljon	187	90	5,40	2,84–10,26
Työyhteisön avoimuus				
Vähemmän avoin	165	55	1,00	
Enemmän avoin	243	90	7,33	4,07–13,19
Maahanmuuttajien kohtelu				
Vähemmän tasapuolista	94	56	1,00	
Tasapuolista	267	78	4,29	2,58–7,12
Perehdyttämisen onnistuminen				
Kohtalaisesti	218	63	1,00	
Erittäin hyvin	149	87	3,98	2,11–7,51
TOIMINNALLINEN TASO				
Proaktiivisuus				
Harvemmin	229	65	1,00	
Hyvin usein	171	83	2,91	1,71–4,93

4.3.2 Työyhteisön tärkeys itselle

Työyhteisön tärkeyttä ja merkitystä itselle arvioitiin kolmella ulottuvuudella: pitääkö vasaaja työyhteisöstään, haluaako hän olla työyhteisönsä jäsen ja mieltääkö hän työyhteisönsä tärkeäksi viiteryhmäkseen (ks. Evans & Jarvis 1986). Työssä onnistumista kuvasi tila, jossa työyhteisö koettiin itselle tärkeänä ryhmänä (ks. liite 2). Useampi kuin kaksi kolmesta koki oman työyhteisön itselleen tärkeäksi: työyhteisöstä pidettiin ja sen jäsenenä haluttiin olla (ks. kuva 6). Vanhemmat työntekijät pitivät työyhteisöään itselle tärkeänä useammin kuin nuoremmat työntekijät, ja kurditaustaiset kokivat muita useammin työyhteisön itselleen erityisen tärkeänä ryhmänä.



Kuva 6. Työyhteisön tärkeys itselle onnistumisen indikaattorina (%).

Lähes kaikki yksilön sisäiset, yksilöiden väliset ja toiminnallisen tason voimavaretekiäjät olivat merkittäviä maahanmuuttajien työyhteisön tärkeyttä edistäviä tekijöitä. Tutkimuksemme osoitti etenkin työyhteisöllisten tekijöiden edesauttavan myönteisen suhteen syntymisessä. Erityisesti työyhteisön avoimuus ja onnistunut työhön perehdyttäminen edistivät työyhteisön kokemista itselle tärkeäksi viiteryhmäksi. Myös esimiehen toiminnalla ja työtovereilta saatavalla tuella oli keskeinen merkitys. Yhtä lailla maahanmuuttajien kohtelu työpaikalla ja yksilön työlleen antama keskeinen merkitys elämässä olivat työyhteisön tärkeyttä edistäviä tekijöitä. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Resurssitekijät, jotka olivat yhteydessä työyhteisön tärkeäksi kokemiseen. Lukumäärä ja prosentti kuvaavat niitä, joille työyhteisö on tärkeä. Malleissa on vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja sektori.

	N	%	OR	95 % CI
YKSILÖN SISÄINEN TASO				
Työelämän merkitsevyys				
Vähemmän tärkeä	54	51	1,00	
Erittäin tärkeä	319	69	1,79	1,06–3,02
Asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä				
Vähemmän tasa-arvoinen	80	56	1,00	
Tasa-arvoinen	295	68	1,29	0,78–2,14
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO				
Esimiehen toiminta				
Vähemmän toimiva	74	39	1,00	
Toimiva	256	78	5,43	3,45–8,55
Työtoverituki				
Vähemmän	196	54	1,00	
Paljon	175	84	3,90	2,27–6,68
Työyhteisön avoimuus				
Vähemmän avoin	131	44	1,00	
Enemmän avoin	237	88	7,92	4,71–13,33
Maahanmuuttajien kohtelu				
Vähemmän tasapuolista	85	50	1,00	
Tasapuolista	240	70	2,87	1,81–4,53
Perehdyttämisen onnistuminen				
Kohtalaisesti	181	52	1,00	
Erittäin hyvin	147	86	6,17	3,36–11,33
TOIMINNALLINEN TASO				
Proaktiivisuus				
Harvemmin	215	60	1,00	
Hyvin usein	158	74	1,82	1,16–2,86

4.4 Erilaiset resurssit, erilaiset onnistumiset

Taulukkoon 12 on koottu edellä kuvatut työssä onnistumisen osaindikaattorit ja niihin yhteydessä olevat voimavaratekijät. Taulukosta voidaan havaita, että erilaisten voimavaratekijöiden merkitys on erilainen sen mukaan, mitä työssä onnistumisen ulottuvuutta tarkastellaan. Esimerkiksi perehdyttämisen ja esimiestyön merkitys oli keskeinen kaikkien työssä onnistumisen ulottuvuuksien kannalta, kun taas proaktiivisuuden merkitys korostui ainoastaan työssä onnistumisen organisatorisen näkökulman ulottuvuuksissa. Lisäksi vaihtelua oli siinä, kuinka moni erityyppinen voimavaratekijä oli merkityksellinen milläkin työssä onnistumisen ulottuvuudella. Merkittävin tässä suhteessa oli koettua työyhteisön hyväksyvää suhtautumista tarkasteleva malli, jossa kaikki tarkastellut resurssitekijät osoittautuivat merkityksellisiksi. Työyhteisön tärkeyteen ja työn iloon olivat merkitsevästi yhteydessä yhtä lukuun ottamatta kaikki tarkastellut resurssitekijät. Useimmat tutkimuksessa tarkastellut resurssitekijät olivat olennaisia myös hyvän työkyvyn kannalta. Tutkitut potentiaaliset voimavaratekijät olivat heikommin yhteydessä hyvään työn ja kodin tasapainoon.

Taulukko 12. Erilaisten voimavaratekijöiden merkitys työssä onnistumisen ulottuvuuksilla. Tähdet kuvaavat p-arvoja: * <.05, ** <.01, *** <.001.

	Subjektiiivinen näkökulma: hyvin mielin töissä			Organisatorinen näkökulma: osa po- rukkaa	
	Hyvä työkyky	Korkea työnilo	Työn ja kodin tasa- paino	Hyväksytty työ- yhteisössä	Työyhteisö itselle tärkeä
YKSILÖN SISÄINEN TASO					
- työn merkitys ja arvostus	*	***	*	*	*
- sukupuolten työnjakoa koskevat asenteet		*		*	
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO					
- esimiehen toiminta	**	***	**	***	***
- työtoverituki	*	*		***	***
- työyhteisön avoimuus	**	***		***	***
- maahanmuuttajien kohtelu	*	*	***	***	***
- perehdyttäminen	**	*	***	***	***
TOIMINNALLINEN TASO					
- proaktiivisuus				***	**

Hyvän työkyvyn kannalta erityisen tärkeitä voimavaratekijöitä olivat onnistunut työhön perehdyttäminen, esimiehen toiminta ja työyhteisön avoimuus. Tulokset tukevat aiemmissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja työyhteisöllisten tekijöiden keskeisestä merkityksestä hyvän työkyvyn kannalta (ks. esim. Airila ym. 2012, van den Berg ym. 2009). Näämä maahanmuuttajien työkykyyn yhteydessä olevat tekijät ovat myös sellaisia, joihin voidaan vaikuttaa työyhteisöissä suoraan. Esimiehen rooli on keskeinen perehdyttämisessä, mutta myös laajemmin maahanmuuttajien työkyvyn edistämiseksi. Kannustava, oikeudenmukainen ja tasapuolinen esimies, joka tukee maahanmuuttajaa työssään ja edesauttaa avoimen ilmapiiriin luomista työyhteisössä, edistää samalla työntekijänsä työkykyä ja työhyvinvointia. Maahanmuuttajan hyvän työkyvyn rakentumista tukee myös avoin, vuorovaikutteinen työyhteisö, jossa kohdellaan kaikkia työyhteisön jäseniä tasa-arvoisesti ja ratkotaan ristiriitoja rakentavasti.

Kuten työkyvyn, myös **työn ilon** osalta huomattava osa kaikista tarkastelluista resurssitekijöistä osoittautui merkitykselliseksi onnistumisen osatekijöiksi. Erityisesti hyvä ja kannustava esimiestyö, työyhteisön avoimuus ja yksilön työlleen antama arvostus myötävaikuttivat maahanmuuttajien tarmokkuuden, energisyyden ja työstä innostuneisuuden tunteisiin. Myös aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet yksilön sisäisten ja työyhteisöllisten tekijöiden keskeisen merkityksen työn ilolle (esim. Airila ym. 2012, Bakker & Demerouti 2007). Esimies voikin omalla toiminnallaan motivoida, innostaa ja kannustaa työntekijöitään ja sitä kautta myötävaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Myös koko työyhteisön avoimuus, keskusteleva ja kannustava ilmapiiri sekä yhdessä tekeminen ovat tämän tutkimuksen mukaan keskeisiä maahanmuuttajien työn ilon rakennuspalikoita.

Työn ja kodin hyvän tasapainon kannalta merkittävimmät resurssitekijät olivat onnistunut työhön perehdyttäminen, maahanmuuttajien tasa-arvoinen kohtelu työssä ja toimiva esimiestyö. Huomionarvoista on kuitenkin se, että työn ja kodin tasapainon kannalta merkittäväksi osoittautuneiden resurssitekijöiden voimakkuus ei ollut yhtä suuri kuin työkyvyn tai työn ilon malleissa. Kun merkittävimmän työkykyä edistävän tekijän – perehdyttämisen – vaikutus oli 5,5-kertainen ja työn ilon merkittävimmän tekijän eli esimiehen toiminnan 3,2-kertainen, oli työn ja kodin yhteensovittamisen mallissa vaikutus korkeimmillaan 2,6-kertainen perehdyttämisen osalta. Kuitenkin, erilaisten voimavaratekijöiden kevyemmästä painoarvosta huolimatta, useimmat työyhteisöllisen tason tekijät olivat merkittäviä myös maahanmuuttajien työn ja kodin tasapainon kannalta.

Työyhteisön myönteistä suhtautumista itseän edesauttoivat erityisesti avoin ja ristiriitoja ratkaisemaan pyrkivä työyhteisö sekä työtovereilta saatava tuki. Myös toimivaan esimiestyöhön, maahanmuuttajien tasapuoliseen kohteluun ja kokonaisvaltaiseen perehdyttämiseen on hyvä kiinnittää huomiota, kun tavoitteena on tukea maahanmuuttajan myönteistä kiinnittymistä työyhteisöönsä. Huomionarvoista oli se, että kaikki tarkastelun kohteena olleet maahanmuuttajien resurssitekijät olivat merkityksellisiä myönteisen työ-

yhteisökäsityksen syntymiselle. Tämä tutkimus osoitti työpaikkatason tekijöillä olevan erityisen suuri merkitys maahanmuuttajan organisaatiotason työssä onnistumiselle. Yksikään subjektiivista onnistumista työssä kuvaava indikaattori – työkyky, työn ilo, työn ja kodin tasapaino – ei ollut yhteydessä yhtä moneen resurssitekijään, vaikka niidenkin taustalla oli useita voimavara-tekijöitä. Onkin luontevaa tulkita, että työyhteisön hyväksyntä, arvostus ja luottamus tulevat ilmiöinä lähemmäksi monia tämän tutkimuksen voimavara-tekijöitä ja ilmentävät näin osaltaan esimerkiksi hyvän työtoverituen ja esimiestyön arkisia ulottuvuuksia.

Oman työyhteisön tärkeänä pitämiseen liittyivät puolestaan erityisesti yksilöiden välisen tason tekijät, kuten työyhteisön avoimuus, onnistunut työhön perehdyttäminen ja esimiehen toiminta. Avoimuutta vaalivaan työyhteisöön maahanmuuttajan onkin helppo integroitua ja pitää sitä tärkeänä viiteryhmänään; tästä on viitteitä jo joissakin aiemmissä tutkimuksissa (ks. Hofhuis ym. 2012). Samoin kokonaisvaltainen työhön perehdytys, jossa on varmistettu, että maahanmuuttaja ymmärtää muun muassa työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät ohjeet, vahvistaa työyhteisöön kuulumisen tunnetta. Yhtä lailla kannustava esimies voi myötävaikuttaa siihen, miten tärkeäksi ryhmäksi oma työyhteisö koetaan.

Toisin kuin subjektiivisen hyvinvoinnin osalta, yksilön aktiivisuudella ja aloitteellisuudella työssä (proaktiivisuudella) oli keskeinen rooli organisatorisessa onnistumisessa. Onkin todennäköistä, että aktiivinen asenne auttaa integroitumaan sosiaalisesti omaan työyhteisöön, mutta se ei suoraan vaikuta omaan subjektiiviseen hyvinvointiin työssä.

4.5 Maahanmuuttajan onnistuminen työssä – kokonaismalli

Kokonaiskuvaa selventääksemme analyysien viimeisessä vaiheessa eriteltiin, missä määrin erilaiset voimavaratekijät selittävät kokonaisvaltaista onnistumista työssä. Jotta monitasoista onnistumista pystyttiin mallintamaan, muodostimme uuden, kattavaa työssä onnistumista kuvaavan indikaattorin, jossa kaikki tutkimuksen onnistumisen osaindikaattorit – hyvä työkyky, korkea työn ilo, hyvä työn ja kodin tasapaino, työyhteisön hyväksyvä suhtautuminen itseen sekä tärkeäksi koettu työyhteisö – olivat mukana. Tämä kokonaismalli kiteyttää maahanmuuttajien työssä onnistumisen keskeiset tekijät: mitkä yksilön sisäisen, yksilöiden väliset ja toiminnallisen tason tekijät ovat olennaisia maahanmuuttajien työssä onnistumisessa ja mitkä tekijät ovat vähemmän merkityksellisiä.

Maahanmuuttajan työssä onnistumista kuvaavasta viidestä muuttujasta muodostettiin niin sanottu klusterimuuttuja, jossa maahanmuuttajat luokiteltiin kolmeen ryhmään työssä onnistumisen tason mukaisesti. Niin sanottujen heikommin onnistuneiden (0–1 onnistumistekijää) ryhmään kuului noin joka kymmenes, kohtalaisesti onnistuneiden (2–3 onnistumistekijää) ryhmä oli kooltaan suurin (46 %) ja kattavasti onnistuneiden ryhmä (4–5 onnistumistekijää) toiseksi suurin (41 %). (Taulukko 13.)

Taulukko 13. Maahanmuuttajien sijoittuminen työssä onnistumisen tasoille (n, %).

	n	%
Heikommin onnistuneet	73	12
Kohtalaisesti onnistuneet	276	46
Kattavasti onnistuneet	247	41
Yhteensä	596	100

Taulukossa 14 on kuvattu työssä onnistumisen kokonaismalli, jossa tarkasteltiin eri resurssitekijöiden yhteyttä kokonaisvaltaiseen onnistumiseen resurssitekijä kerrallaan. Tulokset osoittavat, että erittäin merkittäviä maahanmuuttajien kokonaisvaltaista työssä onnistumista tukevia tekijöitä olivat

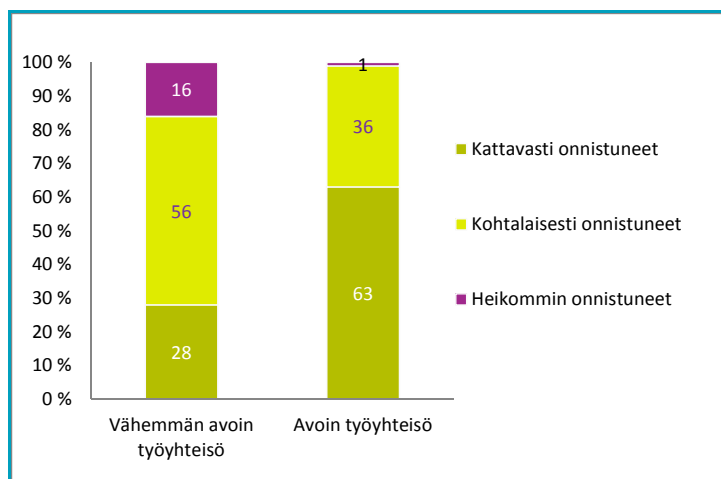
- työyhteisön avoimuus
- toimiva esimiestyö
- työtoverituki
- hyvä perehdyttäminen.

Myös työelämän tärkeys elämänalueena ja maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu työpaikalla olivat tekijöitä, jotka edesauttavat kokonaisvaltaista työssä onnistumista. Sen sijaan sukupuolten välistä työnjakoa koskevilla asenteilla sekä yksilön työhön ja työympäristöön liittyvällä aktiivisuudella ja aloitteellisuudella eli proaktiivisuudella näyttäisi olevan selvästi vähäisempi merkitys.

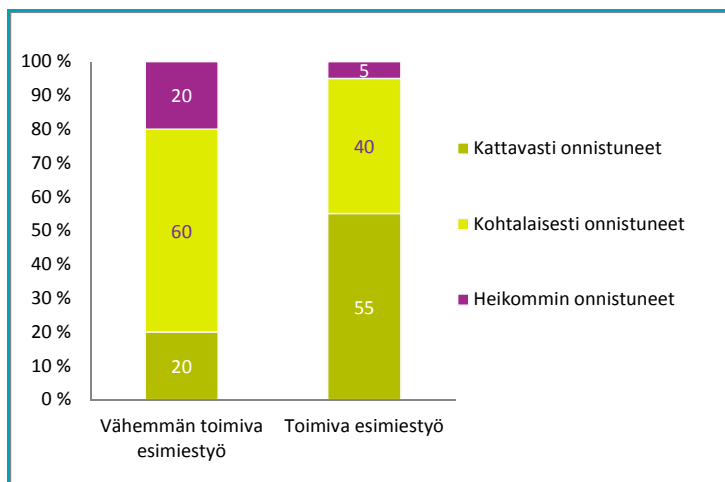
Taulukko 14. Työssä onnistumiseen yhteydessä olevat resurssitekijät, yksittäisten tekijöiden yhteys. Malleissa vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja sektori.

	Heikommin vs kattavasti onnistuneet		Kohtalaisesti vs kattavasti onnistuneet		p-arvo
	OR	95 % CI	OR	95 % CI	
YKSILÖN SISÄINEN TASO					
Työelämän merkittävyys					.0081
Vähemmän tärkeä	1,00		1,00		
Erittäin tärkeä	3,79	1,63–8,81	1,66	0,92–3,01	
Asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä					.0862
Vähemmän tasa-arvoinen	1,00		1,00		
Tasa-arvoinen	2,33	1,09–4,99	1,45	0,85–2,49	
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO					
Esimiehen toiminta					<.0001
Vähemmän toimiva	1,00		1,00		
Toimiva	11,25	5,27–24,01	3,63	2,26–5,82	
Työtoverituki					<.0001
Vähemmän	1,00		1,00		
Paljon	11,10	3,46–35,54	2,12	1,33–3,37	
Työyhteisön avoimuus					<.0001
Vähemmän avoin	1,00		1,00		
Enemmän avoin	40,04	10,07–159,14	3,24	2,09–5,02	
Maahanmuuttajien kohtelu					.0032
Vähemmän tasapuolista	1,00		1,00		
Tasapuolista	3,56	1,70–7,47	1,51	0,94–2,42	
Perehdyttämisen onnistuminen					<.0001
Kohtalaisesti	1,00		1,00		
Erittäin hyvin	8,76	2,50–30,70	2,24	1,42–3,55	
TOIMINNALLINEN TASO					
Proaktiivisuus					.1188
Harvemmin	1,00		1,00		
Hyvin usein	2,16	1,00–4,68	1,32	0,85–2,04	

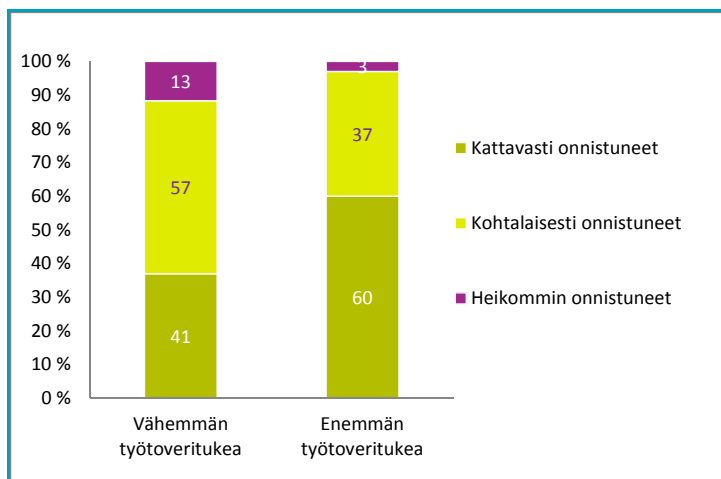
Kuvissa 7–10 on havainnollistettu edellä mainittujen neljän keskeisimmän resurssitekijän yhteyttä työssä onnistumiseen. Kuten kuvista voidaan selkeästi nähdä, lisäävät hyvät yksilöiden välisen tason voimavaratekijät, kuten työyhteisön avoimuus, toimiva esimiestyö, työtoverituki ja onnistunut perehdytys, selvästi todennäköisyyttä kuulua kattavasti työssään onnistuneiden ryhmään. Kattavasti onnistuneita oli peräti 63 % avoimessa työyhteisössä työskentelevistä, kun vastaava osuus vähemmän avoimissa työyhteisöissä oli vain 28 % (kuva 7). Samoin laajasti onnistuneiden osuus oli selvästi suurempi niiden keskuudessa, jotka arvioivat esimiestyön toimivaksi (55 %), kuin heikomman esimiestyön työpaikoilla (20 %) (kuva 8). Vastaava onnistuneiden suhteellisen osuuden tasoero oli nähtävissä työtoverituen ja perehdytyksen eri luokissa (kuvat 9 ja 10). Työtoverituki ja perehdytys olivat vahvasti kattavan työssä onnistumisen taustalla.



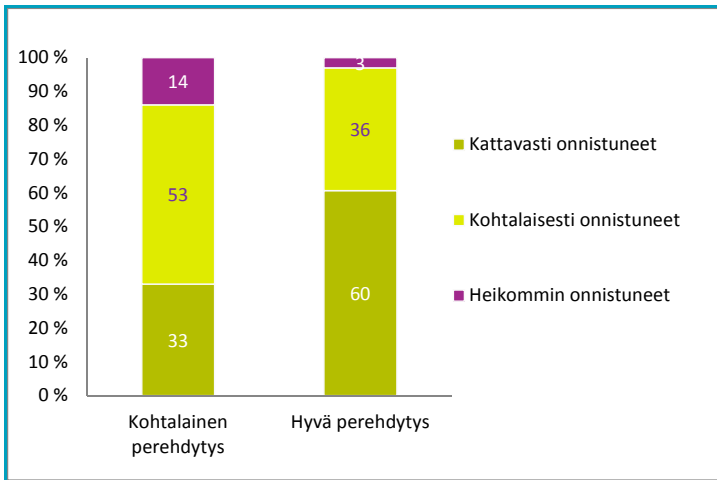
Kuva 7. Työssä onnistuminen työyhteisön avoimuuden eri luokissa (%).



Kuva 8. Työssä onnistuminen esimiestyön eri luokissa (%).



Kuva 9. Työssä onnistuminen työtoverituen eri luokissa (%).



Kuva 10. Työssä onnistuminen perehdytyksen eri luokissa (%).

Kokonaisvaltaista työssä onnistumista tarkasteltiin lisäksi mallilla, johon sisällytettiin kaikki onnistumisresurssit samanaikaisesti (ks. taulukko 15). Tässä tarkastelussa työyhteisön avoimuus näyttäytyi keskeisimpänä onnistumiseen liittyvänä tekijänä. Toisena vahvana onnistumista tukevana resurssina oli toimiva esimiestyö. Työtovereilta saatava tuki ja työelämän merkitys yksilölle olivat merkittäviä tekijöitä silloin, kun verrattiin heikommin työssään onnistuneita kattavasti onnistuneisiin. Muutoin nämä ja muut tarkastelun kohteena olleet resurssitekijät eivät olleet merkittävästi yhteydessä maahanmuuttajien kokonaisvaltaiseen työssä onnistumiseen. Vähäisten merkitsevien yhteyksien määrä tässä mallissa saattaa osittain selittyä sillä, että tässä tutkimuksessa tarkastellut resurssitekijät korreloivat jossakin määrin keskenään. Tämä voi heijastua siihen, että jonkin kokonaismallissa olevan resurssitekijän merkitys työssä onnistumisen kannalta katoaa, kun kaikki selittäjät ovat yhtä aikaa mallissa. Esimerkiksi esimiestyön vahva yhteys työssä onnistumiseen voi viedä perehdyttämisen selitysvoimaa, koska esimiehen toiminta on vahvasti yhteydessä työhön perehdyttämiseen ja perehdytys voidaan nähdä osaksi hyvää esimiestyötä.

Taulukko 15. Työssä onnistumiseen yhteydessä olevat resurssitekijät, kokonaismalli. Kaikissa malleissa on vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maasaoloaika ja sektori.

	Heikommin vs kattavasti onnistuneet		Kohtalaisesti vs kattavasti onnistuneet		p-arvo
	OR	95 % CI	OR	95 % CI	
YKSILÖN SISÄINEN TASO					
Työelämän merkittävyys					.1139
Vähemmän tärkeä	1,00		1,00		
Erittäin tärkeä	3,10	1,04–9,23	1,69	0,82–3,47	
Aseenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämässä					.5894
Vähemmän tasa-arvoinen	1,00		1,00		
Tasa-arvoinen	1,47	0,48–4,47	1,39	0,73–2,62	
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO					
Esimiehen toiminta					.0001
Vähemmän toimiva	1,00		1,00		
Toimiva	4,99	2,09–11,87	2,89	1,64–5,09	
Työtoverituki					.0915
Vähemmän	1,00		1,00		
Paljon	3,41	1,05–11,09	1,48	0,84–2,61	
Työyhteisön avoimuus					.0005
Vähemmän avoin	1,00		1,00		
Enemmän avoin	12,17	2,95–50,10	2,07	1,18–3,61	
Maahanmuuttajien kohtelu					.6554
Vähemmän tasapuolista	1,00		1,00		
Tasapuolista	0,79	0,31–2,01	0,77	0,43–1,36	
Perehdyttämisen onnistuminen					.6919
Kohtalaisesti	1,00		1,00		
Erittäin hyvin	1,95	0,39–9,77	1,14	0,63–2,04	
TOIMINNALLINEN TASO					
Proaktiivisuus					.9669
Harvemmin	1,00		1,00		
Hyvin usein	0,89	0,33–2,37	1,00	0,59–1,71	

5 TUTKIMUKSESTA KÄYTÄNTÖÖN

5.1 Mikä tukee maahanmuuttajan työssä onnistumista?

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kolmen keskeisen maahanmuuttajaryhmän työssä onnistumista ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuksessa selvitettiin työssä käyvien venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajien yksilöllisiä ja yksilöiden välisiä voimavaratekijöitä sekä erityisesti näiden voimavaratekijöiden yhteyttä työssä onnistumiseen: mitkä edistävät maahanmuuttajien työkykyisyyttä, lisäävät heidän työn ilon kokemuksiaan, vahvistavat työn ja kodin tasapainoa, edistävät työyhteisöön hyväksytyksi tulemisen tunnetta ja vahvistavat työyhteisön tärkeyttä itselle.

5.1.1 Useita voimavaratekijöitä

Tutkimus osoitti, että maahanmuuttajilla on useita voimavaratekijöitä, jotka edistävät heidän työssä onnistumistaan. Valtaosalle tutkimukseen osallistuneista työ oli erittäin tärkeä osa elämää. Enemmistö sekä miehistä että naisista suhtautui tasa-arvoisesti myös naisten työssä käyntiin. Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat kokivat yksilöiden välisen tason voimavaratekijät varsin myönteisinä, ja valtaosa oli tyytyväisiä esimiehensä toimintaan ja koki saavansa tältä tarvittaessa tukea ja apua. Enemmistö arvioi maahanmuuttajien kohtelun työpaikalla olevan tasapuolista muihin työntekijöihin verrattuna. Noin puolet piti työyhteisöään erittäin avoimena ja sellaisena, että ristiriidoista voidaan keskustella rakentavasti ja erilaiset näkemykset huomioiden.

Reilu kolmannes ilmoitti saavansa työkavereilta erittäin paljon tukea. Vastaavasti noin kolmannes oli erittäin tyytyväisiä työhön perehdyttämiseen. Toiminnallisen tason resurssitekijöistä tarkasteltiin maahanmuuttajien omaa aktiivisuutta ja aloitteellisuutta eli proaktiivisuutta työssä. Reilu kolmannes arvioi toimivansa proaktiivisesti, eli ottavansa esimerkiksi puheeksi työssä vaivaavat asiat, pyrkivänsä etsimään parempia tapoja tehdä työtä ja/tai esittävänsä työntekoon liittyviä parannusehdotuksia. Laajemmin näitä voimavaratekijöitä on raportoitu Toivasen ym. (2013) toimittamassa raportissa. Kyseisessä raportissa myös verrataan maahanmuuttajien tilannetta koko väestöön, mikä mahdollistaa kokonaisvaltaisemman kuvan muodostamista maahanmuuttajien voimavaratekijöistä.

5.1.2 Esimies voi edistää työssä onnistumista

Esimiehen toiminta osoittautui keskeiseksi työssä onnistumista edistäväksi tekijäksi. Esi­miestyö oli merkityksellinen kaikissa tutkituissa subjektiivisen ja organisatorisen näkökul­man työssä onnistumisen malleissa, kuten myös työssä onnistumisen kokonaismallissa. Tutkimuksemme mukaan kannustava, oikeudenmukainen ja tasapuolinen esimies voi edistää niin maahanmuuttajan työkykyisyyttä, työn ilon kokemista, työn ja kodin tasapai­noa sekä yhteenkuuluvuuden ja arvostetuksi tulemisen tunnetta työyhteisössä kuin myös kokonaisvaltaista työssä onnistumista. Tämä tulos tukee aiempien tutkimusten havaintoja johtamisen ja esimiestyön keskeisestä merkityksestä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (esim. Elovainio ym. 2002).

Esimies voi hyvin monin tavoin omalla toiminnallaan myötävaikuttaa maahanmuuttajan työssä onnistumiseen. Esimiehen tulee toimia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia työntekijöitä kohtaan. Esimiehellä on keskeinen rooli myös maahanmuuttajan työhön perehdyttämisessä, toimivan työyhteisön rakentamisessa sekä työntekijöiden voimavaro­jen ja hyvinvoinnin tukemisessa. Esimiehen työn tueksi monikulttuurisessa työympäris­työssä on tässä hankkeessa julkaistu opas (Yli-Kaitala ym. 2013).

5.1.3 Työyhteisön avoimuus ja tasapuolinen kohtelu avainasemassa

Työyhteisön avoimuus osoittautui tässä tutkimuksessa erityisen merkittäväksi maahan­muuttajien työssä onnistumista edistäväksi tekijäksi, mikä vahvistaa myös aiempia tutki­mustuloksia (esim. Elst ym. 2010). Keskustelevaa ja avointa ilmapiiriä vaaliva työyhteisö edisti etenkin arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta sekä myönteisiä kokemuk­sia oman työyhteisön tärkeydestä. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri pohjusti myös maahanmuuttajien hyvää työkykyä ja työn ilon kokemuksia.

Tutkimuksemme siis osoitti, että toimiva työyhteisö lisää maahanmuuttajan edellytyksiä onnistua työssään. Johdolla, esimiehillä ja työntekijöillä on kullakin keskeinen rooli sellai­sen avoimen ja vuorovaikutteisen työyhteisön rakentamisessa, johon maahanmuuttajan on helppo sopeutua. Esimerkiksi maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu osoittautui tär­keäksi tekijäksi kaikkien onnistumisindikaattorien osalta. Tasapuolinen kohtelu edisti niin maahanmuuttajien työkykyä, työn iloa, työn ja kodin tasapainoa kuin myös sosiaalista hyvinvointia. Samalla tavoin aiemmissä tutkimuksissa on osoitettu syrjinnän heijastuvan maahanmuuttajien hyvinvointiin (esim. Agudelo-Suárez ym. 2009, Jasinskaja-Lahti ym.

2007). Esimies on avainasemassa myös silloin, kun painotetaan syrjimättömyyden periaatetta työyhteisölle.

Monikulttuurisella työpaikalla on erityisen tärkeää ymmärtää eritaustaisten työntekijöiden tapoja viestiä, toimia ja tulkita erilaisia tilanteita, jotta vuorovaikutus työyhteisössä on sujuvaa (ks. myös Yli-Kaitala ym. 2013). Avoin ja arvostava suhtautuminen kulttuuriseen erilaisuuteen on tärkeää. Maahanmuuttajan voi olla vaikeaa lähestyä työtovereita jo pelkästään heikon kielitaidon vuoksi, ja hän saattaa tarvita erityistä kannustusta, rohkaisua ja tukea keskustelun käynnistämiseksi. Jos työyhteisössä on keskusteluun ja vuorovaikutukseen kannustava ilmapiiri, on maahanmuuttajankin helpompi osallistua ja tuoda esiin omia näkemyksiään työhön ja työpaikkaan liittyvistä asioista. Työyhteisön ilmapiiriin tulisi olla sellainen, että se tarjoaa mahdollisuuden käydä keskustelua vaikeistakin asioista. Tämän tutkimuksen tuloksia tukevat myös alakohtaiset tulokset. Esimerkiksi Tehyn maahanmuuttajia koskevan selvityksen mukaan tulisi panostaa työyhteisöjen ja työntekijöiden monikulttuurisuustaitoihin (ks. Koivuniemi 2012).

5.1.4 Hyvä perehdyttäminen pohjustaa työssä onnistumista

Tutkimuksemme mukaan onnistunut työhön perehdyttäminen luo hyvät edellytykset maahanmuuttajan työssä onnistumiselle. Työhön perehdyttämiseen erittäin tyytyväisillä maahanmuuttajilla oli muita parempi työkyky ja enemmän työn ilon kokemuksia. Heillä oli myös muita harvemmin kotiasioiden laiminlyönnintuntemuksia. Onnistunut perehdyttäminen edisti merkittävästi myös arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta sekä vahvasti kokemusta oman työyhteisön tärkeydestä.

Työhön perehdyttäminen on olennaista kaikille uusille työntekijöille aina työtehtävien vaihtuessa, mutta erityisen tärkeää kokonaisvaltainen perehdyttäminen on kulttuuritaustaltaan eroavalle työntekijälle, jolle monet uuteen työhön ja työympäristöön liittyvät asiat ovat vieraita. Aiemmat tutkimukset antavat viitteitä muun muassa siitä, että maahanmuuttajien opastaminen työhön ja terveyteen liittyviin asioihin on vähäistä (Ahonen, Benavides & Benach 2007). Esimiehellä on keskeinen rooli maahanmuuttajan perehdyttämisessä työtehtäviinsä ja työyhteisöönsä.

Esimiehen on huolehdittava siitä, että maahanmuuttaja ymmärtää keskeiset työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät ohjeet, työpaikkansa tavoitteet ja toimintaperiaatteet sekä omaan työtehtävänsä kohdistuvat odotukset. Maahanmuuttajalle on selvitettävä etenkin loma- ja sairauslomakäytäntöihin, työterveyshuoltoon, työsuojaan sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät käytännöt, jotka saattavat poiketa maahanmuuttajan lähtömaan tilanteesta. Esimiehen kannattaa myös rohkaista maahanmuuttajaa esittämään

kysymyksiä sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä on epävarma, miten tulisi toimia. Esimiehen on myös hyvä antaa säännöllistä palautetta perehdytyksen aikana, jotta maahanmuuttajan sopeutuminen työhön ja työyhteisöön sujuu jouhevasti. Esimiehen ohella myös työtoverit voivat tukea ja opastaa maahanmuuttajaa työssä ja työyhteisön pelisääntöjen omaksumisessa. Erityisesti on huolehdittava siitä, että maahanmuuttaja ymmärtää ja sisäistää perehdyttämisessä läpikäytyt ohjeet ja neuvot. Usein perehdyttäminen voi viedä enemmän aikaa heikomman kielitaidon vuoksi, mikä on huomioitava sen suunnittelussa. (Ks. myös Yli-Kaitala ym. 2013.)

Tulostemme kanssa samansuuntaisia havaintoja on tehty eräissä aiemmissa laadullisissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Itä-Suomen aluetta koskeneessa monikulttuurisuustutkimuksessa nostettiin esiin pitkäjännitteisen ja systemaattisen mentoroinnin merkitys perehdyttämisessä. Kaikki työvoimahallintoa ja aikuiskoulusta edustavat haastateltavat kokivat, että maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttäminen ja ohjaaminen on pitkäikäinen prosessi, ja se edellyttää perehdyttäjän tai ohjaajan sitoutumista kyseiseen tehtävään. Keskeinen kysymys on, miten systemaattiseksi työyhteisö haluaa rakentaa kyseisen prosessin, miten ohjaaja tai mentori valitaan työyhteisöstä ja miten perehdyttäjää valmennetaan tehtäväänsä. (Pehkonen 2007.)

5.1.5 Työtoverit tukevat maahanmuuttajan työssä onnistumista

Onnistuakseen työssään maahanmuuttaja tarvitsee toimivat ja hyvät suhteet työtovereihinsa. Tutkimuksemme osoitti työtovereilta saatavan tuen edistävän niin maahanmuuttajien työkykyä, työn iloa kuin myös hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tunnetta työyhteisössä sekä oman työyhteisön tärkeyttä. Tältä osin tutkimuksemme tukee niitä muista maista saatuja tutkimushavaintoja, jotka ovat osoittaneet muilta työntekijöitä saatavan tuen edistävän maahanmuuttajien hyvinvointia (esim. Dalgard & Thapa 2007, Garcia-Ramirez ym. 2005, Jibeen 2011).

Hyvät työntekijöiden väliset suhteet ovat tärkeitä kaikissa työyhteisöissä, mutta erityisen tärkeää toimivien vuorovaikutussuhteiden luominen on silloin, kun työntekijät eroavat toisistaan kulttuuritaustoiltaan. Esimies voi omalta osaltaan lisätä työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, rohkaista työntekijöitä tutustumaan toisiinsa ja siten myötävaikuttaa läheisten ja luottamuksellisten suhteiden syntymistä työntekijöiden välille.

5.1.6 Yksilöllisten ja toiminnallisten tekijöiden merkitys

Tämä tutkimus osoitti myös yksilön sisäisillä resurssitekijöillä olevan vaikutusta maahanmuuttajan työssä onnistumiseen. Maahanmuuttajan työlleen antama merkitys oli yksi työssä onnistumista edistävä tekijä. Niillä maahanmuuttajilla, joille työ oli erittäin keskeinen elämän osa-alue, oli parempi työkyky ja enemmän työn ilon kokemuksia kuin niillä, joille työ merkitsi vähemmän. Erityisesti maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle työ voi tarjota hyvän mahdollisuuden sosiaalisten suhteiden luomiseen kantaväestöön kuuluvien kanssa, mikä samalla auttaa kielitaidon ja kulttuuristen taitojen kehittymisessä. Kaikki nämä voivat heijastua hyvinvointiin edelleen. Vastaavasti kotiasioiden laiminlyönnintuntemuksia oli vähemmän niillä maahanmuuttajilla, joille työ oli erityisen tärkeä elämän osa-alue. Lisäksi työn kokeminen merkitykselliseksi edisti kokemuksia työyhteisön tärkeydestä sekä hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tunnetta työyhteisössä. Vastaavia havaintoja yksilöllisten tekijöiden merkityksestä maahanmuuttajien hyvinvointiin on tehty aiemminkin (esim. Garcia-Ramirez ym. 2005, Hakak, Holzinger & Zikic 2010).

Tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajan oman aktiivisuuden ja aloitteellisuuden eli proaktiivisuuden merkitystä työssä onnistumiselle. Proaktiivisuus oli edellytys sille, että työyhteisöstä muodostui itselle tärkeä ryhmä ja toisaalta sille, että työntekijä koki itsensä työyhteisöön hyväksytyksi jäseneksi. Proaktiivisella toiminnalla ei kuitenkaan näyttänyt olevan kovin suurta vaikutusta subjektiivisen näkökulman työssä onnistumiselle.

Sukupuolten välistä työnjakoa koskevilla asenteilla oli muita voimavaratekijöitä vähäisempi merkitys työssä onnistumiselle. Työssä onnistumisen kokonaisuudessa maahanmuuttajien asenteilla naisten työssä käyntiin ei ollut suurta merkitystä. Kuitenkin yksittäisten työssä onnistumisen ulottuvuuksien osalta myönteinen asennoituminen naisten työssä käyntiä kohtaan edisti maahanmuuttajien työn ilon kokemuksia sekä arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta työyhteisössä.

5.1.7 Monen tekijän summa

Työyhteisölliset tekijät osoittautuivat tässä tutkimuksessa erityisen merkittäviksi maahanmuuttajan työssä onnistumista edistäviksi tekijöiksi. Etenkin esimiehen toiminnalla, työyhteisön avoimuudella, työtovereilta saatavalla tuella ja perehdyttämällä oli keskeinen merkitys työssä onnistumiselle. Myös maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu työssä pohjusti työssä onnistumista. Työyhteisöllisten tekijöiden merkitys oli siis olennainen senkin jälkeen, kun useat taustatekijät (etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitai-

to ja työnantajasektori) oli otettu huomioon. Tutkimus vahvistaakin aiempien tutkimusten tuloksia (esim. Bakker & Leiter 2010, Cieslik 2011, Sparks ym. 2001) työyhteisöllisten tekijöiden keskeisestä merkityksestä työntekijän hyvinvoinnille.

Toki maahanmuuttaja tarvitsee myös itsestään lähteviä voimavaroja. Yksilön työlleen antama arvostus, tasa-arvoinen asennoituminen miesten ja naisten työssäkäyntiin sekä yksilön oma aktiivisuus ja aloitteellisuus olivat myös jossakin määrin maahanmuuttajan työssä onnistumisen rakennuspilareita, mutta niiden merkitys oli kuitenkin vähäisempi kuin työyhteisöllisten tekijöiden. (Kuva 11.) Näin tutkimuksemme tarkentaa myös teoreettisen viitekehiksemme (Zimmerman 1995) olettamuksia yksilön sisäisten, yksilöiden välisten ja toiminnallisen tason tekijöiden merkityksestä yksilön hyvinvoinnille suomalaisessa maahanmuuttajaviitekehyksessä.



Kuva 11. Keskeiset onnistumisresurssit työssä onnistumiselle.

5.2 Tutkimuksen arviointia

Tutkimuksessa rakennettiin useita malleja, joiden avulla onnistumisresurssien ja työssä onnistumisen välistä yhteyttä kuvattiin. Tarkoituksena ei kuitenkaan ollut yhden oikean selitysmallin etsiminen, vaan ensisijaisena tavoitteena oli tarkastella, miten erilaiset resurssitekijät ovat yhteydessä maahanmuuttajien työssä onnistumiseen. On ilmeistä, että työssä onnistuminen on moninainen ilmiö, johon vaikuttavat useat erilaiset yksilöllisen, yksilöiden välisen ja toiminnallisen tason tekijät. Lisäksi tässä tutkimuksessa keskeiseksi osoittautuneet maahanmuuttajan työssä onnistumisen rakennuspalikat – kannustava esimiestyö, avoin työyhteisö, hyvät työntekijöiden väliset suhteet, huolellinen työhön perehdyttäminen ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla – edistävät yhtä lailla kaikkien työntekijöiden hyvinvointia, kulttuuritaustasta riippumatta. Monikulttuurisuus työpaikalla edellyttää kuitenkin joitakin erilaisia valmiuksia, joista työpaikoilla on hyvä olla tietoinen. Nämä voivat liittyä muun muassa erilaiseen kulttuuritaustaan, kulttuurille ominaisiin tapoihin, kielitaitoon tai työhön liittyviin erilaisiin toimintatapoihin.

Tutkimus perustui laajaan, väestöpohjaiseen määrälliseen aineistoon, mikä mahdollisti erilaisten työssä onnistumisen selittäjien kilpailuttamisen ja keskeisten taustatekijöiden vakioinnin, kun kartoitettiin työssä onnistumisen osatekijöitä. Aikaisemmin toteutetuissa kvantitatiivisissa maahanmuuttajiin kohdistuvissa työhyvinvointitutkimuksissa aineistot ovat olleet usein joko toimialakohtaisia tai pienehköjä. Aineistojen pienuudesta johtuen tutkimuksissa ei ole yleensä ollut mahdollisuutta huomioida keskeisten taustatekijöiden, kuten sukupuolen, iän, maassa vietetyn ajan tai koulutustaustan, merkitystä työelämässä pärjäämisessä (vrt. Martikainen & Tiilikainen 2007).

Tutkimuksessamme on kuitenkin joitakin rajoituksia, jotka on hyvä huomioida sen tuloksia tarkasteltaessa. Ensinnäkin tutkimuksessa tarkasteltiin ainoastaan kolmen maahanmuuttajaryhmän – joskin keskeisen – työssä onnistumista, eikä tuloksia siten voi yleistää koskemaan kaikkia Suomessa asuvia maahanmuuttajia. Lisäksi on huomioitava, että nämäkin kolme ryhmää ovat hyvin heterogeeninen joukko, ja eritaustaisilla maahanmuuttajilla voi olla hyvin erilaiset edellytykset työssä onnistumiseen (ks. myös Dalgard & Thapa 2007). Aineiston asettamien rajoitteiden vuoksi jouduimme kuitenkin esittämään tutkimuksen päätulokset ilman maahanmuuttajaryhmittäistä erittelyä, vaikka on ilmeistä, että ryhmien välillä on eroja. Toiseksi, tutkimuksessa tarkasteltiin työssä onnistumista ainoastaan subjektiivisesta ja organisatorisesta näkökulmasta, eikä pureuduttu objektiivisen tason onnistumiseen, kuten maahanmuuttajan ammatilliseen kehittymiseen tai työuran vakauteen. Maahanmuuttajien sijoittumista työmarkkinoilla ja työhön kiinnittymistä on kuitenkin tarkasteltu toisessa tämän tutkimushankkeen julkaisussa (Toivanen ym. 2013),

jossa venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien tilannetta verrataan koko väestön tilanteeseen. Kolmanneksi, määrittelimme resurssitekijöiden katkaisurajat osittain tutkimusaineiston jakaumien perusteella. Nämä tutkijoiden tekemät onnistumisrajojen määritykset tulee ottaa huomioon tulosten tulkinnessa. Kuitenkin päätuloksiin valitulla lähestymistavalla on tuskin ollut merkittävää vaikutusta. Neljänneksi, maahanmuuttajan työssä onnistumiseen voivat olla yhteydessä muutkin tekijät kuin valitsemamme yksilölliset, yksilöiden väliset ja toiminnallisen tason resurssitekijät. Tarkastelun kohteena olevat resurssitekijät olivat kuitenkin sellaisia tekijöitä, jotka aiemmissakin tutkimuksissa on osoitettu keskeisiksi subjektiiviseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin yhteydessä oleviksi tekijöiksi. Viidenneksi, koska tutkimus perustui poikkileikkausotokseen, ei voimavaratekijöiden ja työssä onnistumisen syy-seuraus- suhdetta voida luotettavasti osoittaa.

Jatkossa olisikin olennaista tarkastella maahanmuuttajien työssä onnistumista pitkällä aikavälillä (ks. myös Väänänen ym. 2009). Samoin jatkossa olisi tärkeää selvittää Suomessa asuvien toisen polven maahanmuuttajien työssä onnistumista; millä tasolla heidän työssä onnistumisensa on, ja mitkä resurssitekijät edistävät heidän onnistumistaan? Kansainvälisissä tutkimuksissa on osoitettu, että toisen sukupolven maahanmuuttajien integroituminen työelämään uudessa kohdemaassa on ensimmäistä maahanmuuttajasukupolvea helpompaa, joskaan ei aivan ongelmatonta (esim. Dahl, Hansen & Olsen 2010; Slack ym. 2007). Toisen sukupolven maahanmuuttajien työssä menestymisestä ei Suomessa ole juuri tutkimustietoa.

Lopuksi on syytä muistaa, että maahanmuuttajat ovat hyvin laaja joukko hyvin eritaustaisia henkilöitä, ja siten heidän asemansa ja toiveensa työelämän ja työpaikkojen suhteen vaihtelevat suuresti. Perinteisesti suurimmat Suomessa asuvat muuttajaryhmät ovat tulleet entisen Neuvostoliiton ja Venäjän alueelta, Virossa, Ruotsista ja Somaliasta. Myös Kiinan, Irakin, Thaimaan ja Turkin alueelta tulevien osuus on ollut varsin merkittävä. (Tilastokeskus 2012.) Silti nämä maat sisältävät vain pienen osan yli 170 Suomessa asuvan ulkomaalaisyntyisen tulomaista. Tämä tosiasia on syytä pitää mielessä, kun tarkastellaan maahanmuuttajataustaisia ja heidän työelämäänsä Suomessa.

5.3 Käytännön tukea monikulttuurisille työpaikoille

Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli tuottaa tutkimustiedon pohjalta välineitä ja käytäntöön sovellettavaa tietoa monikulttuurisille työpaikoille. Tässä raportissa kuvatus laajan kvantitatiivisen aineiston lisäksi hankkeessa haastateltiin maahanmuuttajatyöntekijöitä ja esimiehiä, joilla on kokemusta monikulttuuristen työpaikkojen toiminnasta. Lisäksi hyödynnettiin aikaisempien hankkeiden haastatteluaineistoja, joita on kerätty monikulttuuristen työpaikkojen henkilöstöhallinnon ja esimiesten keskuudessa (yhteensä n. 20 haastattelua.) Myös hankkeen ohjausryhmän (liite 1) asiantuntemusta hyödynnettiin hankkeen eri vaiheissa. Näiden kaikkien aineistojen ja tutkimustuloksista käydyn vuoropuhelun pohjalta hankkeessa on laadittu kolme käytäntöön suuntautunutta kokonaisuutta työpaikoille, esimiehille ja muille työelämän monikulttuuristumiskehityksen kanssa tekemisissä oleville. Ne esitellään seuraavaksi.

5.3.1 Monikulttuurinen työpaikka – opas esimiehelle

Tutkimusaineistojen, aiemman kirjallisuuden ja hyväksi havaittujen käytäntöjen pohjalta hankkeessa tuotettiin opas (Yli-Kaitala ym. 2013), joka tarjoaa neuvoja ja vinkkejä monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen ja antaa esimiehelle välineitä tukea maahanmuuttajaa työssään. Oppaassa etsitään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Kuinka tukea maahanmuuttajia onnistumaan työssä? Miten auttaa eritaustaisia työntekijöitä yhteistyöhön? Kuinka varmistaa työn laatu ja työntekijöiden hyvinvointi?

Opas on suunnattu erityisesti työpaikoille ja esimiehille, joille monikulttuurisuuteen liittyvät kysymykset ovat uusia. Oppaan ohjeista hyötyvät erityisesti suomea tai ruotsia työkielensä käyttävät yhteisöt, jotka työllistävät hiljattain Suomeen tulleita maahanmuuttajia.

5.3.2 Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -verkkosivut

Hankkeen tutkimustulosten ja laajemman asiantuntijayhteistyön pohjalta koostettiin monikulttuuristen työpaikkojen toimintaa tukevat verkkosivut. Sivuston osoite on www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka. Sivustolle on koottu tietoa ja käytännön ohjeita muun muassa

- monikulttuurisen työyhteisön haasteista
- johtamisesta ja esimiestyöstä
- perehdytyksestä
- kielitaidosta ja sosiaalisista verkostoista
- yhdenvertaisesta kohtelusta
- työterveyshuollosta ja työsuojelusta.

5.3.3 Verkkopohjainen resurssimittari

Monikulttuurisille työpaikoille tarkoitetun ja niissä testatun resurssimittarin avulla voi arvioida, kuinka hyvin työpaikalla otetaan jo huomioon monikulttuurisuuteen liittyvät kysymykset ja millainen on työpaikan monikulttuurisuusvalmius. Resurssimittari antaa välittömän, työpaikkakohtaisen palautteen. Mittari löytyy osoitteesta www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka.

5.4 Kohti tulevaa – suosituksia ja ohjeita

Selvittämällä maahanmuuttajien työelämässä onnistumisen avaintekijöitä tämä tutkimushanke on luonut pohjaa tulevien, entistä monikulttuurisempien työorganisaatioiden tulokselliselle toiminnalle. Tutkimushankkeemme pohjalta esitämme seuraavia suosituksia:

Esimies maahanmuuttajan tukena

- On varmistettava, että työpaikan esimiehillä on osaamista, tietoa ja työkaluja monikulttuuristen työyhteisöjen johtamiseen.
- Tilanneherkkyys, avoimuus ja vuorovaikutustaidot ovat keskeisiä monikulttuurisen työpaikan esimiehen ominaisuuksia.
- Esimies voi tukea työssä aloittavaa maahanmuuttajaa tarjoamalla hyvän perehdytyksen ja huolehtimalla, että työntekijä saa säännöllistä palautetta ja tukea.

Hyvä perehdytys

- Työpaikalla tulisi olla perehdytysmateriaalia ja -käytäntöjä, joissa on otettu huomioon maahanmuuttajien erityistarpeet esimerkiksi kielen osalta.
- Suomalaiseen työelämään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet voivat olla muualta tulleelle vieraita. Perehdytys on hyvä aloittaa työntekijän vastuiden, velvollisuuksien ja oikeuksien selvittämisellä.
- Monikulttuurisilla työpaikoilla perehdyttämiseen tulee varata tavallista enemmän aikaa.
- Työssä aloittava maahanmuuttaja tulee perehdyttää työtehtävien lisäksi myös laajemmin työpaikan pelisääntöihin ja käytäntöihin.

Avoin ja tasapuolinen työyhteisö

- Työpaikalla tulisi keskustella avoimesti ja rakentavasti kulttuurien välisistä eroista ja samankaltaisuuksista.
- Kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella tasapuolisesti ja varmistaa, että kaikilla on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua työpaikan tarjoamiin koulutuksiin, kehittää omaa osaamistaan ja edetä uralla.

Tutut työtoverit

- Eri kulttuuriastaisten työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen tulisi kannustaa ja estää eri ryhmien klikkiytyminen.
- Kulttuurien kohtaamista voi edistää kaksisuuntaisella perehdyttämisellä. Se tarkoittaa sitä, että työyhteisön monikulttuurisuusvalmiuksia kehitetään. Kaksisuuntainen perehdyttäminen on suositeltavaa etenkin työpaikoilla, joissa ei aiemmin ole ollut muiden kulttuurien edustajia.

Yhdenvertainen kohtelu

- Monikulttuurisella työpaikalla on hyvä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ja seurata sen toteutumista.
- Työpaikalla tulisi olla toimintaohjeet syrjäntä- ja kiusaamistilanteiden varalle.

Organisaation johto

- Monikulttuurisuuden arvostaminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen on nostettava esiin organisaation strategiassa ja toiminnan suunnittelussa.
- Yhdenvertaisuudesta on pidettävä johdonmukaisesti kiinni erilaisissa kannanotoissa ja viestinnässä. Havaittuihin epäkohtiin on puututtava ripeästi kaikilla organisaation tasoilla.

Työterveyshuolto, työturvallisuus ja työsuojelu

- Työterveyshuollon palveluista saatavan tiedon on oltava ymmärrettävää myös vieraskielisille työntekijöille.
- Samoin työterveyteen, työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvän tiedon on oltava kaikille ymmärrettävää.

Kielitaito ja viestintä

- Maahanmuuttajia on hyvä rohkaista käyttämään suomen tai ruotsin kieltä työpaikalla.
- Kieltä voi oppia myös työpaikalla. Työyhteisöissä olisi syytä huomioida erilaiset kielelliset valmiudet ja tarvittaessa tukea arkisissa tilanteissa. Työtoverit voivat olla tässä korvaamaton apu.
- Työpaikan sisäisen viestinnän tulee olla ymmärrettävää myös niille, jotka eivät puhu sujuvaa suomea tai ruotsia.

5.5 Lopuksi

Tämän tutkimuksen perusteella maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä on useita yksilöllisiä ja sosiaalisia resursseja, jotka edesauttavat heitä työssä pärjäämisessä. Hyvin suuri osa työelämässä olevista maahanmuuttajista pitää työtä hyvin tärkeänä osana elämää. Olennaista on huomata, että usein perehdytyksessä ja työyhteisön toimintatapoihin totutuksessa maahanmuuttajat voivat tarvita tavallista enemmän määrätietoista tukea, mutta hyvin toteutettu perehdytys maksaa itsensä takaisin monin tavoin, esimerkiksi maahanmuuttajien työssä onnistumisen kautta. Tämä voi epäilemättä vahvistaa suomalaisia työpaikkoja ja tehdä niistä entistä elinvoimaisempia.

Tutkimuksessamme havaittu työyhteisön ja esimiestyön vahva rooli työssä onnistumisessa antaa osiittaa siitä, minne on syytä suuntautua maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden onnistumisen tukemisessa. Osaava ja tasapuolinen johtajuus sekä avoin ja toisia kunnioittava työyhteisöllisyys ovat hyvin keskeisessä asemassa suomalaisten työyhteisöjen hyvinvoinnissa, kun yhä useammat työorganisaatiot monikulttuuristuvat ja maahanmuuttajat tulevat keskeisiksi toimijoiksi suomalaisilla työpaikoilla. Tämä on eittämättä tilaisuus, johon on syytä tarttua.

LÄHTEET

Agudelo-Suárez A, Gil-González D, Ronda-Pérez E, Porthé V, Paramio-Pérez G, García A M & Garí A (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*, 68, 1866–1874.

Ahonen E Q, Benavides F G & Benach J (2007). Immigrant populations, work and health – a systematic literature review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33, 96–104.

Airila A, Hakanen J, Punakallio A, Lusa S & Luukkonen R (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85, 915–925.

Airila A & Toivanen M (2013). Hyvinvointi työssä. Teoksessa M Toivanen, A Väänänen & A Airila (toim.) (2013). Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Aromaa A, Heliövaara M, Impivaara O, Knekt P, Maatela J ym. (1989). Terveys, toimintakyky ja hoidontarve Suomessa. Mini-Suomi-terveystutkimuksen perustulokset. Kansaneläkelaitoksen julkaisu AL:32. Helsinki ja Turku: Kansanterveyslaitos.

Bakker A B & Demerouti E (2007). The job demands-resources model: State of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.

Bakker A B & Leiter M (2010). Work Engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

Bateman T S & Crant J M (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.

Bergbom B (2007). Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa: M Vartia, B Bergbom, T Giorgiani, A Rintala-Rasmus, R Riala, S Salminen. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Bergbom B, Väänänen A, Toivanen M & Koskinen S (2012). Työkyky. Teoksessa: A Castaneda, S Rask, P Koponen, M Mölsä & S Koskinen (toim.) (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 61/2012.

Castaneda A, Rask S, Koponen P, Mölsä M & Koskinen S (toim.) (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 61/2012. 2. uudistettu painos.

- Cieslik A (2011). Where do you prefer to work? How the work environment influences return migration decisions from the United Kingdom to Poland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37, 1 367–1 383.
- Dahl S-Å, Hansen H-T & Olsen K M (2010). Sickness absence among immigrants in Norway, 1992–2003. *Acta Sociologica*, 53, 35–52.
- Dalgard O S & Thapa S B (2007). Immigration, social integration and mental health in Norway, with focus on gender differences. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 3, 24.
- Daniels K & Harris C (2010). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50, 304-309.
- De Lange A H, De Witte H & Notelaers G (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22, 201–223.
- Dinsbach A A, Feij J A & de Vries R E (2007). The role of communication content in an ethnically diverse organization. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 725–745.
- Elo A-L, Ervasti J & Kuokkanen A (2010). Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 51. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elovainio M, Kivimäki M, Vahtera J & Virtanen M (2002). Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden terveys. Työ ja ihminen 1, 20–28.
- Elst TV, Baillien E, De Cuyper N & De Witte H (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 249-264.
- Evans N J & Jarvis P A (1986). The group attitude scale: A measure of attraction to group. *Small Group Behavior*, 17, 203–216.
- Forsander A (2002). Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.
- Forsander A (2007). Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa: T Martikainen & M Tiilikainen (toim.). Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.

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

Garcia-Ramirez M, Martinez M F, Balcazar F E, Suarez-Balcazar Y, Albar M-J, Domínguez E & Santolaya F J (2005). Psychosocial empowerment and social support factors associated with the employment status of immigrant welfare recipients. *Journal of Community Psychology*, 33, 673–690.

Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J & Koskinen S (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.

Grenier G & Xue L (2011). Canadian immigrants' access to a first job in their intended occupation. *Journal of International Migration & Integration*, 12, 275–303.

Grzywacz J G, Arcury T A, Márin A, Carrillo L, Burke B, Coates M L & Quandt S A (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1 119–1 130.

Hakak L T, Holzinger I & Zikic J (2010). Barriers and paths to success: Latin American MBA 's views of employment in Canada. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 159–176.

Hakanen J (2009). Työn imun arviointimenetelmä – työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hoffhuis J, van der Zee K I & Otten S (2012). Social identity in culturally diverse organizations: The role of diversity climate. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 964–989.

Holm P, Hopponen A & Lahtinen M (2008). Maahanmuuttajien työkyky. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 210. Helsinki.

Härkänen T. (2012). Menetelmät. Teoksessa: A Castaneda, S Rask, P Koponen, M Mölsä & S Koskinen (toim.) (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 61/2012. 2. uudistettu painos.

Jasinskaja-Lahti I, Liebkind B & Perhoniemi R (2007). Perceived ethnic discrimination at work and well-being of immigrants in Finland: The moderating role of employment status and work-specific group-level control beliefs. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 223–242.

Jibeen T (2011). Moderators of acculturative stress in Pakistani immigrants: The role of personal and social resources. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 523–533.

Joronen T (2003). Helsingin ulkomaalaispolitiikan teoria ja käytäntö. Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa. Tutkimuksia 2003:1. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Joronen T (2007). Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa: T Martikainen & M Tiilikainen (toim.). Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöliitto.

Juuti P (2005). Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä. ETMO-hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO -tutkimuksen sarja.

Kogan I (2011). New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. *International Migration*, 49, 91–117.

Koivuniemi S (2012). Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveyshuollon työyhteisöissä. Tehy:n julkaisusarja B. Vantaa: Tehy ry.

Kyhä H (2011). Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turku: Turun yliopisto.

Lehto A-M & Sutela H (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Linnanmäki-Koskela S (2010). Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1989–93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2010:2

Lähtenmäki S (1995). "Mitä kuuluu – kuka käskee?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kaupunkorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1.

Maahanmuuttajabarometri 2012 (2013). TEM-raportteja 11/2013. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Martelin T, Castaneda A E & Kauppinen T M (2012). Siviilisääty ja kotitalous. Teoksessa: A Castaneda, S Rask, P Koponen, M Mölsä & S Koskinen (toim.) (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 61/2012. 2. uudistettu painos.

Martikainen T & Tiilikainen M (2007). Maahanmuuttajanaiset. Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa: T Martikainen & M Tiilikainen (toim.). Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.

Martínez García M F, García Mramírez M, Jariego I M (2002). Social support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women in Spain. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 287–310.

Olofsson J & Malmberg G (2011). When will the Russian come? On post-Soviet immigration and integration in Sweden. *International migration*, 49, 94–117.

Paananen S (toim.) (2005). Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Pehkonen A (2007). Työhön perehdytys monikulttuurisessa työyhteisössä. Teoksessa A Pehkonen (toim.). Maahanmuuttajat, monikulttuurisuus ja työelämä. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Pitkänen P (2005). Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. P. Pitkänen (toim.). Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita.

Pohjanpää K, Paananen S & Nieminen M (2003). Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa. Raportti 1/2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Sarvimäki M (2008). Assimilation to a welfare state: labor market performance and use of social benefits by immigrants to Finland. VATT-keskustelualoitteita. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Sippola A (2008). Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1, 29–39.

Sisäasiainministeriö (2010). Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman väliarviointi. Sisäasiainministeriö, Maahanmuutto-osasto.

Slack T & Jensen L (2007). Underemployment across immigrant generations. *Social Science Research*, 36, 1415–1430.

Sparks K, Faragher B & Cooper CL (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489–509.

Sutela H (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa S Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Suutari V (2005). Suomalaisten ja ulkomaalaisten kokemuksia johtamiskulttuureista. Teoksessa: P Pitkänen (toim.). Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita.

Tiilikainen M (2008). Menestyvät maahanmuuttajanaiset. Väestöntutkimuslaitoksen Kat-
sauksia E 33/2008. Helsinki: Väestöliitto.

Tilastokeskus (2012). Väestörakennetilasto. [verkkojulkaisu].
http://www.stat.fi/til/vaerak/2011/vaerak_2011_2012-03-16_fi.pdf (luettu 8.5.2012).

Tilastokeskus (2013). Muuttoliiketilasto. [verkkojulkaisu].
http://tilastokeskus.fi/til/muutl/2012/muutl_2012_2013-04-26_tie_001_fi.html?ad=notify
(luettu 30.4.2013).

Toivanen M & Airila A (2013). Kiinnittyminen työhön ja työorganisaatioon. Teoksessa: M
Toivanen, A Väänänen & A Airila (2013). Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja
terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Toivanen M & Bergbom B (2013). Työyhteisöjen monimuotoisuus. Teoksessa: T Kauppi-
nen ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvin-
voinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Toivanen M, Väänänen A & Airila A (toim.) (2013). Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustais-
ten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työ-
terveyslaitos.

Toivanen M & Yli-Kaitala K (2013). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Teoksessa:
M Toivanen, A Väänänen & A Airila (toim.) (2013). Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustais-
ten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työ-
terveyslaitos.

Trux M-L (2000). Monimuotoinen työyhteisö. Teoksessa: M-L Trux (toim.). Aukeavat ovet
– kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY.

Työturvallisuuskeskus (2010). Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuoj-
elua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

van den Berg T I J, Elders L A M, Zwart B C H & Burdorf A (2009). The effects of work-
related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occupational
and Environmental Medicine*, 66, 211–220.

Väänänen A, Pahkin K, Kalimo R & Buunk BP (2004). Maintenance of subjective health
during a merger: the role of experienced change and pre-merger social support at work in
white- and blue-collar workers. *Social Science & Medicine*, 58, 1903-1915.

Väänänen A & Toivanen M (2010). Maahanmuuttajat työssä. Teoksessa: T Kauppinen ym.
(toim.). Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Väänänen A, Toivanen M, Aalto A M ym. (2009). Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Sektoritutkimuksen neuvottelukunnan julkaisuja 9:2009. Helsinki: Sektoritutkimuksen neuvottelukunta.

Yli-Kaitala K, Toivanen M, Bergbom B & Väänänen A (2013). Esimiestyö ja sosiaaliset suhteet. Teoksessa: M Toivanen, A Väänänen & A Airila (toim.) (2013). Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Yli-Kaitala K, Toivanen M, Bergbom B, Airila A & Väänänen A (2013). Monikulttuurinen työpaikka – opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Zimmerman M A (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23, 581–599.

ABSTRACT

The number of migrants in the Finnish labor market has seen a marked increase over the last two decades, and their significance is expected to grow in the future. However, there is a lack of knowledge based on large scale quantitative studies on migrants' success at Finnish workplaces. The Migrants' success in Finnish work life project (2010–2013) studied success at work among migrants of Russian, Kurdish and Somali origin and the resources contributing to it. The project was funded by the Finnish Work Environment Fund. Success at work was measured from both subjective and organizational viewpoints. The subjective experience of succeeding at work refers to work ability, enjoyment derived from work and a good work/life balance. The importance an individual gives to the work community and how well they feel accepted by it are included in organizational level success criteria.

The study sample consisted of 18–64 year-old first generation immigrants of Russian, Kurdish and Somali origin living in six cities: Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku, Tampere and Vaasa. Altogether 610 employed migrants took part in the cross-sectional study. The large scale sample collection took place between 2010 and 2012 and was carried out by the National Institute for Health and Welfare.

The study identified the key resources that support and enable migrants to succeed at work. Interpersonal level resources were shown to be significant in both the subjective and organizational level interpretation of success at work. Individuals' own positive attitudes towards work and the importance they give it, as well as migrants' fair treatment at work also contribute to success.

The results highlight the significance of the work community in creating an environment in which migrants can thrive at work. The openness of the work community, good induction training, and support from managers and co-workers were all important, based on a number of success criteria. The results indicate that a fair and supportive manager contributes to the well-being of a multicultural work community and enhances relationships between employees. Good induction training and open communication were also shown to be essential for success at work. Furthermore, some resources (such as migrants' fair treatment at work) explain more narrowly specific types of success (for example a good work/life balance), whereas others (such as open communication and support from managers) are more broadly behind migrants' success at work. It should also be noted that based on this study, some factors are not as significant as previous research and public debate has led to assume. For example, an individual's own proactiveness played a very limited role among the studied migrant groups.

In addition to this report, the results of the study are reported in two other publications of the Finnish Institute of Occupational Health. A publication edited by Toivanen, Väänänen

and Airila (2013) compares the three migrant groups' situation in the Finnish labor market with that of Finland's native population. The research has also been used to inform a guide book (Yli-Kaitala et al. 2013) for managers and HR personnel working in multicultural settings, and a web-based barometer for organizations to reflect on how well they have accommodated the needs of a multicultural workplace. The barometer is available at www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka.

КРАТКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

За последние двадцать лет доля иммигрантов на рынке труда Финляндии значительно увеличилась и, согласно прогнозам, будет продолжать неуклонно расти. Тем не менее, наблюдается недостаток исчерпывающей информации, основывающейся на обширных исследовательских данных касательно того, насколько успешно иммигранты работают в финских организациях. Целью проекта «Успешная работа иммигрантов» (Maahanmuuttajan onnistuminen työssä) (2010-2013), осуществляемого при финансовой поддержке Фонда охраны труда, было выяснить, насколько успешно русские, курды и сомалийцы, ныне проживающие в Финляндии, работают в финских организациях, а также определить ресурсные факторы, влияющие на их успех в работе. Данный вопрос рассматривался с двух точек зрения: с субъективной, принимающей во внимание работоспособность, удовлетворение от работы, баланс между работой и домом, а также с организационной, учитывающей положительное отношение рабочего коллектива к сотруднику и то, насколько важно рабочее окружение для него самого.

Целевую группу исследования составили русские, курды и сомалийцы (в возрасте от 18 до 64 лет), приехавшие на постоянное место жительства в Финляндию в первую волну иммиграции и ныне проживающие в шести городах: Хельсинки, Эспоо, Вантаа, Турку, Тампере и Вааса. В перекрестном исследовании приняло участие 610 работающих иммигрантов. Масштабный сбор данных проводился в период с 2010 по 2012 год. За его практическое исполнение отвечал Национальный институт здравоохранения и социального благосостояния.

Исследование помогло выявить ключевые факторы, способствующие успешной работе иммигрантов. Было установлено, что межличностные факторы являются важными составляющими успешной работы, как с субъективной, так и с организационной точки зрения. Положительный настрой и уважение сотрудника к своей работе, а также равное и справедливое отношение к иммигрантам на рабочем месте являлись факторами, способствующими успеху.

Результаты наглядно отражают основные факторы, влияющие на успешную работу иммигрантов и имеющие ключевое значение на основании многих показателей успеха, а именно: открытость рабочего коллектива, успешное обучение на рабочем месте, эффективная работа руководителя, а также поддержка коллег. Очевидно, что поддержка и справедливое отношение руководителя способствует созданию благоприятной атмосферы в интернациональном коллективе и установлению хороших отношений между сотрудниками. На основании полученных результатов можно сде-

лать вывод также о том, что важными факторами успешной работы являются ответственный подход к обучению сотрудников, открытое общение и взаимодействие. Согласно результатам исследования факторы, влияющие на успешность работы иммигрантов, можно подразделить на конкретные и, соответственно, более широкие, а именно: отношение к иммигрантам (специфический фактор, который может повлиять на определенный тип успеха на работе (например, баланс работы и дома), в то время как некоторые факторы (например, открытое взаимодействие или эффективная работа руководителя) имеют более широкое значение для успешной работы иммигрантов. К тому же, следует заметить, что некоторые потенциальные факторы в конечном итоге не являются столь значительными, как можно было предположить на основании предыдущих исследований и общественных обсуждений. Например, проактивность сотрудника играла лишь ограниченную роль среди групп иммигрантов, принявших участие в исследовании.

Помимо настоящего отчета результаты проекта представлены в двух других публикациях Финского института гигиены труда. В публикациях, выпущенных Тойванен, Вянянен и Айрила (2013), рассматривается положение исследуемых групп иммигрантов на рабочем месте в сравнении с аналогичным положением коренного населения Финляндии. В дополнение к этому издан гид-справочник для руководителей интернациональных рабочих коллективов (Юли-Кайтала [Yli-Kaitala] и др. 2013). Кроме того, в Интернете по адресу: www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka опубликован так называемый измеритель ресурсов, предназначенный для интернациональных рабочих коллективов с целью выявления навыков работы в многонациональной рабочей среде.

دہبستراکت (کورتہ)

لہ ماوہی دوو دجیہی (دہسالہ) رابر دوو دا ریژہی کوچبران لہ بازاری کاری فینلنددا زیدہوونئیکی ہرچاوی ہمووہ، و چاومروان دہکریٹ کہ گرنکیگیتی نموانہ لہ داتوودا زیدمتز بیبت. ہوشموہ، زانباری تمواو سعبارت بہ سمرکووتی کوچبران لہ بازاری کاری فینلند کہ بہ پیی خویندنومکانی چمنڈیتی (quantitative studies) لہ پیومری گورمدا بیبت لہ ہر دہسندا نیبہ. "سمرکووتی کوچبران لہ پروژہی ژبانی کاری لہ فینلند" (The Migrants' success in Finnish work life project) (2010–2013) باسی رادہی سمرکووتی کاری لہ نیوان کوچبرانی روسی، کورد، سومالیایی و نمو سمرچاوانہی کہ یارمقیدمری نم کارن، دہکلت. بووجہی نم پروژہ لہ لاین سنڈوقی شوینی کاری فینلند مسوگر کراوہ. سمرکووتن لہ کار لہ روانگی کاری و ہروہا لہ روانگی ریکخراوہیوہ پئوانہ کراوہ. مہبست لہ نمومونی زہنی(دروونی) سعبارت بہ سمرکووتن لہ کاردا بریبیہ لہ توانایی کار، چبزی و ہرگیرا لہ کار و ہاوکیٹی نیوان ژبان و کار. گرنکیگیتییک کہ تاک بہ شوینی کار دہدات و نموی کہ تاچ رادہیک ہست ہموہ دہکات کہ لہ ناوہا شوینیکدا ہسند کراوہ، لہ پیومرکانی سمرکووتی ریکخراوہی نیبہ نمؤمار.

نمونہی خوینراوہ (study sample) بریتی لہ کوچبران 18 تا 64 سالمی و مچہی یکمی روس، کورد و سومالیایی بو کہ لہ شمش شاری ہیلسینکی، نیسپو، وانئا، تورکو، تامپری و قاسا دہژبان. بہ گشتی 610 کس لہ کوچبران دامنراوہ لم خویندنومدا (تویژینومہ) ہشداریان کرد. کوکردنومہ زانباری نمونمکان لم پیومر گورمدا لہ ماوہی سالمکانی 2010 و 2012 و لہ لاین دامنراوہی نموموی تندرروستی و چاودیزی (National Institute for Health and Welfare) جیجیہی کرا.

نم خویندنومہ نمو سمرچاوہ سمرکیانہی دیاری کرد کہ دہیبہ ہوی پشتگیری و توانابونومہی کوچبران بہ مہبستی سمرکووتن لہ کاردا. دیاری کرا کہ سمرچاومکانی ناستی نیو تاکی، لہ راقکردنی ناستی زہنی و ریکخراوہی سعبارت بہ سمرکووتن لہ شوینی کاردا کاریگری واتاداری ہبہ. ہمٹویتی نرینی خودی تاکمکان سعبارت بہ کار و گرنکیگیتییک کہ ہویان دہدا و ہروہا مامطکردنی دادومر انہیش لہ شوینی کار، یارمتی سمرکووتن دہدن.

نم دہر نجامانہ نیبشک دہمخہ سمر گرنکیگیتی پیکہینانی شوینی لہ لاین کومطگہی کاربیوہ کہ لموندا کوچبران نیوان لہ کاری خویندا ہرمویش بچن. بہ پیی ریژہیک لہ پیومرکانی سمرکووتن، کراومی کومطگہی کار، فیکرکاری شیوا ہر لہ سمرمائی دامنراوہ و پشکمش کردنی پشٹیوانی لہ لاین ہریوہبران و ہاوکارانومہ، ہموو گرنکیگیتیان ہموو دہر نجاممکان رادہیکمچن کہ ہریوہریک کہ مامطکردنیکی دادومر انہ و پشتگیریکی ہیبنت، یارمتی چاودیزی و ناسوودجی کومطگہی کاری چمن کولتوری دہدات و پھومندییکانی نیوان کارگیران ہاشتر دہکات. فیکرکاری شیوا ہر لہ سمرمائی دامنراوہ و پھومندیہ کراومکانیش ہروہا بو سمرکووتن لہ کاردا پیویستن. جگہ لممش، ہندیک لہ سمرچاوہ زہنییکان (ومک مامطہ کردنی دادومر انہ لمگئل کوچبران لہ شوینی کار) بابتمکانی زیاتر دیاریکراوہ بو سمرکووتن (بو وینہ ہاوکیٹی نیوان ژبان و کار) شروفہ دہکن، لہ حالیکدا دیکہی سمرچاومکان (ومکو پھومندیہ کراومکان و پشتگیری لہ لاین ہریوہبران) کاریگریکی گشتیزی لہ سمر سمرکووتی کوچبران لہ کاری خویندا ہبہ. ہروہا دہیبنت سمرنچ ہریتہ نموی کہ بہ پیی نم خویندنومہ، ہندیک لہ فاکتورمکان کہ بہ پیی تویژینومکان و باسہ گشتیییکانی پیشوو بہ گرنکیگیتییک نیوٹوبان نیبہ. بو وینہ، چالاک ہونی خودی تاک رولیکی زور کمی ہموو لہ نیوان نمو گرووہ کوچبرانہی کہ خویندنومکان لہ سمر نجام درا.

دہر نجاممکانی خویندنومہ ناماژہیکراوہ، لہ دوو بلاوکراوہی تری دامنراوہی تندرروستی فرمانی فینلند (Finnish Institute of Occupational Health) راپورت کراوہ. بلاوکراوہیک کہ نیڈیتی لہ نستوی تویوانین (Toivanen)، فانانین (Väänänen) و نایریلادا (Airila) (2013) بووہ باروونخی سن گرووپ لہ کوچبران لہ بازاری کاری فینلند لمگئل حشیمتی خومالی فینلند ہراورد دہکات. لہ دہر نجاممکانی نم تویژینومہ کملک و ہرگیردراوہ بو نامادہ کردنی ہرتوکیکی ریٹوینی (بیلی- کایتالا (Yli-Kaitala) و ہاوکاران 2013) بو ہریوہبران و دہستہی کارگرنی سمرچاوہ مریبمکانی خریک بہ کار لہ شوینہ چمن کولتوریبیکاندا، و ہروہا بو نامادہ کردنی بارومتزیک لہ سمر

بنمائی ویب یو ریڈر اور مکان به معیستی دیاری کردنی نمره ی که تا چ رادیمیک توانستی دابین کردنی پیداو یستییهکانی شوینی کاری چمن کولتورییان
هیجه بارؤمتری ناماژ هیجکراو لهم نونیشانددا له بهردستدایه: www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka

KOOBAN

Tirada soogalootiga ee suuqa shaqaalaha Finnish joogta ayaa waxay arkeen sii koritaan la asteeyey mudo labaatankii sano ee lasoo dhaafay, ahmiyadooduna waxaa laga filayaa inay kordhaan mustaqbalka. Si kastaba ha'ahaatee, waxaa jira aqoon la'aan ku saleysan tiro qiyaas badan oo daraasada laga gaaray guulaha soogalootiga jooga goobaha shaqo ee Finnish. Guulaha soogalootiga ay Finnish ku gaareen mashuuca nolol shaqo (Migrants' success in Finnish work life project) (2010-2013) ayaa waxaa laga bartay guulo goobaha ay ka shaqeeyaan soogalootiga asalkooda Ruushka, Kurdishka iyo Soomaalida ah iyo waxyaabaha kheyriga ah ay ku tabarucayaan. Mashruuca waxaa maalgeliyey Finnish Work Environment Fund. Guulaha goobta shaqada la gaaray ayaa waxaa laga qiyaas qaatay fikrad ku saleysnaan iyo mowqifka ururka. Waayo aragnimada fikrada ku saleysan ee shaqada loogu guuleysto waxay tixraaceysaa kartida shaqada, u bogida laga soo qaaday isku dheeli tirnaanta shaqada iyo shaqo/nolol wanaaga. Muhiimada ayaa waxay qofka siinaysaa shaqada jaaliyada sida wacan uu u dareemayo inay ka aqbashay ayaa waxay isugu jiraan meelaha laga eego heerka guulaha ururka.

Sambalka daraasada waxay ka koobneyd 18-64 sano jirfaca koowaad ee soogalootiga dadka asalkooda Ruush, Kurdish iy Soomaali ee ku kala nool lix magaalo: Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku, Tampere iyo Vaasa. Isugeyntooda waa 610 soogalooti shaqeeya oo ka qeybqaatay daraasada qeyb isdhaafsiga. Iskujirka saambalka tirada weyn wuxuu dhacay intii u dhexey 2010 iyo 2012 waxaana qabatay Machadka Qaranka ee Caafimaadka iyo Samofalka (National Institute of Health and Welfare).

Daraasada waxay sheegtay in kheyraadka ugu muhiimsan ee gacan siiya una suurogeliya soogalootiga waa inay guul ka gaaraan shaqada. Heerka kheyriga ee la xiriira dadka waxaa loo muujiyey inay muhiimad u tahay guulaha shaqada laga gaaro ee ka qiyaas qaadashada fikrada iyo heer ka turjuma ururka. Firadaha la qaadan karo ee shaqsigu leeyahay ku saabsan shaqada iyo muhiimada ay siiyaan, sidoo kale soogalootiga habdhaqan sinnaan marka shaqada la joogo xitaa waxay ku tabarucaan inay guulo ka gaaraan.

Natiijooyinka waxay calaamadeeyaan muhiimada ay leedahay shaqada jaaliyada ee abuuraysa bey'ad uu soogalootigu uu kaga halgami karo shaqada. U furnaanshaha shaqada jaaliyada, tababar fida oo wanaagsan, iyo taageero ka timaada maamulayaasha, la-shaqeeyayaasha ayaa dhamaan muhiim ah, oo ku saleysan tiro guulal oo shuruudo leh. Natiijada waxay tilmaantaa in maamule daacad ah oo taageero badan inuu ku tabarucayo samaanta shaqada jaaliyada ee dhaqamada kala duwan leh waxayna kobcisaa xiriirka ka dhexeeya shaqaalaha. Tababar fidinta wanaagsan iyo isgaarsiinta furan ayaa sidoo kale

lagu muujiyey inay aasaas u tahay guusha shaqada. Waxaa intaa sii dheer, kheyraadka qaar (sida si cadaalad ula dhaqmida soogalootiga marka shaqada ay joogaan) waxay sharaxaan noocyo badan oo guulo cidhiidhi ah (tusaale ahaan isku dheelitirnaanta shaqada/nolosha wanaagsan), halka kuwa kale (sida isgaarsiinta furan iyo taageero ka imaaneysa maamulayaasha) ayaa waxay si aad u ballaaran ka dambaysaa guulaha uu leeyahay soogalootiga marka uu shaqada joogo. Waa in sidoo kale si gaar ah meel loogu qortaa daraasadani, waxyaabaha qaar ee kasoo baxa muhiimad uma laha sidii cilmi baaristii hore iyo dooda dadweynaha oo u horseedeysa wax loo qaatay. Tusaale, waxyaabaha uu shaqsiga leeyahay ee bilowga u ah ayaa waxa uu ka ciyaaraa door aad u xadidan ee kooxaha soogalootiga dhexdooda.

Warbixintan waxaa sii dheer, natiijada daraasada ayaa waxaa lagu sheegay laba daabacaad kale machadka Finnish ee Caafimaadka Shaqada la xiriira (Finnish Institute of Occupational Health). Daabacaada waxaa qoray Toivanen, Väänänen iyo Airila (2013) oo lala barbardhigay xaalada saddexda koox ee soogalootiga ay lahaayeen ee ka joogay suuqa shaqaalaha Finnish ee ah dadweynaha dhaladka ee Finland. Cilmibaarista waxaa loo isticmaalay inay sheegto buugga hagaha (Yli-Kaitala et al. 2013) ee loogu talagalay maamulayaasha iyo shaqaalaha HR ee ka shaqeynaya fadhiyada dhaqamada kala duwan, baromitirka xuubka ku saleysan ee loogu taloglaay ururada si ay uga muuqdaan sida wacan ayay u buuxiyeen baahida goobta shaqo ee dhaqamada kala duwan leh. Baromitirka waxaa laga heli karaa www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka.

LIITTEET

Liite 1. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeen toteuttajat, keskeiset yhteistyötahot ja ohjausryhmä

Liite 2. Tutkimuksessa käytetyt kysymykset, summamuuttajat ja muuttajien luokittelu

Liite 1. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeen toteuttajat, keskeiset yhteistyötahot ja ohjausryhmä

Hankkeen suunnittelu, johto ja koordinointi

Ari Väänänen, hankkeen vastuullinen johtaja, projektipäällikkö 1.10.2009-31.8.2012.

Minna Toivanen, hankkeen käytännön koordinointi, projektipäällikkö 1.9.2012 alkaen.

Hankkeen projektiryhmä (TTL)

Barbara Bergbom, vanhempi asiantuntija

Aki Koskinen, erityisasiantuntija

Auli Airila, tutkija (1.3.2012 alkaen)

Kirsi Yli-Kaitala, tutkija (4.6.2012 alkaen)

Yhteistyö Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi - tutkimuksen kanssa (THL)

Seppo Koskinen, hankkeen vastuullinen johtaja, tutkimusprofessori

Päivikki Koponen, tutkimuspäällikkö

Anu Castaneda, erikoistutkija

Shadia Rask, tutkija

Mails Malin, tutkija, dosentti

Tommi Härkänen, tutkimuspäällikkö, dosentti

Tuija Martelin, tutkimuspäällikkö

Mulki Mölsä, tutkijalääkäri

Hankkeen valvoja

Ilkka Tahvanainen, Työsuojelurahasto

Hankkeen ohjausryhmä

Tiia Brax, Kiinteistöpalvelut ry

Mervi Angerma-Niittyä, Kaupan Liitto

Kati Kuurne, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry (10.9.2012 asti)

Suvi Lahti-Leeve, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry (11.9.2012 alkaen)

Pertti Sulasalmi, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (2.9.2012 asti)

Pasi Ritokoski, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (3.9.2012 alkaen)

Sirkka-Liisa Pihlaste, Palvelualojen Ammattiliitto (31.5.2013 asti)

Saana Siekkinen, Palvelualojen Ammattiliitto (1.6.2013 alkaen)

Mikko Laakkonen, Palvelualojen Ammattiliitto (1.6.2013 alkaen)

Mari Vasarainen, Autoliikenteen Työnantajaliitto (3.9.2012 alkaen)

Tuomas Martikainen, tutkija, Åbo Akademi, dosentti, Helsingin yliopisto

Liite 2. Tutkimuksessa käytetyt kysymykset, summamuuttajat ja muuttajien luokittelu

TAUSTATIEDOT

Oleskeluluvan peruste

A104. Millä perusteella saitte oleskeluluvan Suomeen?

1. Turvapaikanhakijana
2. Pakolaisena
3. Inkeriläisenä tai suomensukuisena paluumuuttajana
4. Syntyperäisen suomalaisen aviopuolisona tai lapsena
5. Suomessa pysyvästi asuvan maahanmuuttajataustaisen puolisona tai lapsena
6. Työperustaisena maahanmuuttajana
7. Työperustaisen maahanmuuttajan puolisona tai lapsena
8. EU-maiden kansalaisena, A104_8T. Minkä EU-maan? _____
9. Opiskelijana
10. Joku muu peruste, A104_10T. Mikä muu peruste? _____

Asumisaika Suomessa

A101. Minä vuonna muutitte Suomeen? _____

Siviilisäätty

A201. Oletteko tällä hetkellä:

1. Naimisissa tai rekisteröidyssä parisuhteessa
2. Avoliitossa
3. Eronnut tai asumuserossa
4. Leski
5. Naimaton

Kielitaito

A507. Ymmärrättekö puhuttua suomen/ruotsin kieltä?

11. Ette lainkaan
12. Huonosti
13. Kohtalaisesti
14. Hyvin

EHTO: A507-A510, kysytään jos A507= 2-4

A508. Puhutteko suomea/ruotsia?

1. Ette lainkaan
2. Huonosti
3. Kohtalaisesti
4. Hyvin

A509. Luetteko suomeksi/ruotsiksi?

1. Ette lainkaan
2. Huonosti
3. Kohtalaisesti
4. Hyvin

A510. Kirjoitatteko suomeksi/ruotsiksi?

1. Ette lainkaan
2. Huonosti
3. Kohtalaisesti
4. Hyvin

Kielitaitoa kuvaavista muuttujista (A507-A510) muodostettiin kielitaitoa kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .96).

Peruskoulutus

A601. Mikä on peruskoulutuksenne?

1. Ette ole käynyt koulua.
2. Olette käynyt ala-asteen tai vastaavan tai osan ala-asteesta.
3. Olette käynyt ala-asteen ja yläasteen tai vastaava/osan yläasteesta.
4. Olette käynyt lukion, osan lukiota tai vastaavan koulun.
5. Joku muu peruskoulutus, A601_5T. Mikä muu peruskoulutus? _____

Työnantajasektori

H407. Onko nykyinen (Oliko viimeisin) työnantajanne Suomessa:

1. Valtio
2. Kunta
3. Maahanmuuttaja- tai monikulttuurisuusjärjestö, -yhdistys tai -säätiö
4. Jokin muu järjestö, yhdistys tai säätiö
5. Maahanmuuttajien omistama yritys vai
6. Muu yksityinen työnantaja
7. Jokin muu, H407_7T. Mikä muu työnantaja? _____

ONNISTUMISRESURSSIT

Työelämän tärkeys

Kuinka tärkeitä seuraavat elämänaalueet ovat juuri teille?

	Hyvin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä
G301D. Työelämä	1	2	3

Työelämän merkityksellisyys luokiteltiin kahteen luokkaan: erittäin tärkeä (1), vähemmän tärkeä (2, 3).

Sukupuolten välistä työnjakoa koskevat asenteet

Seuraavaksi käsitellään teidän asenteitanne ja ajatteluanne liittyen miesten ja naisten väliseen työnjakoon ja sukupuolirooleihin. Missä määrin olette samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien suhteen?

Sukupuoleen liittyvät asenteet	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
H447C. Naisten kuuluu olla kotona eikä työssä kodin ulkopuolella.	1	2	3	4

Asenteet sukupuolten tasa-arvosta työelämästä luokiteltiin kahteen luokkaan: tasa-arvoinen (4), vähemmän tasa-arvoinen (1 – 3).

Esimiehen toiminta

H423A-H423C. Esimiehen toiminta	Aina	Hyvin usein	Melko usein	Melko harvoin	Ei koskaan	Minulla ei ole esimiestä
H423A. Saatteko (tai saitteko) tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne?	1	2	3	4	5	6
H423B. Kohtelee ko (tai kohteliko) lähin esimiehenne työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	1	2	3	4	5	6
H423C. Kannustaako (tai kannustiko) esimiehenne teitä kehittämään työssänne?	1	2	3	4	5	6

Väittämistä H423A-H423C muodostettiin esimiestyötä kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .84).

Esimiehen toiminta luokiteltiin kahteen luokkaan: toimiva (1 – 2), vähemmän toimiva (3 – 5).

Työtoverituki

H419. Saatteko (tai saitteko) tarvitessanne tukea ja apua työtovereiltanne?

1. Erittäin paljon
2. Melko paljon
3. Jonkin verran
4. Melko vähän
5. Erittäin vähän

Työtoverituki luokiteltiin kahteen luokkaan: paljon tukea (1), vähemmän tukea (2 – 5).

Työyhteisön avoimuus

H422A- H422C. Työyhteisön avoimuus	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ette samaa ettekä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
H422A. Työyhteisön toiminnassa otetaan huomioon erilaisia näkemyksiä.	1	2	3	4	5
H422B. Työyhteisössä pystytään keskustelemaan vaikeistakin asioista rakentavasti.	1	2	3	4	5
H422C. Työyhteisössä pystytään ratkaisemaan ristiriitoja kohtuullisen hyvin.	1	2	3	4	5

Väittämistä H422A-H422C muodostettiin työyhteisön avoimuutta kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .82)

Työyhteisön avoimuus luokiteltiin kahteen luokkaan: enemmän avoin (4,51 – 5), vähemmän avoin (1 – 4,50).

Perehdyttämisen onnistuminen

Seuraavaksi esitän väittämiä siitä, miten hyvin esimiehet ja työtoverit ovat tehneet (tai tekivät) teille selväksi, miten työpaikkanne toimii ja millaisia toimintatapoja työpaikallanne on (oli).

H434A- H434G.	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti tai ei lainkaan
H434A. Teille on selvitetty, mistä tehtävistä työssänne pääasiassa vastaatte.	1	2	3	4
H434B. Teille on tehty selväksi työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännöt.	1	2	3	4
H434C. Teille on kerrottu, kuka tai mikä taho työpaikalla voi auttaa teitä missäkin asiassa.	1	2	3	4
H434D. Teille on selvitetty, missä asioissa voitte kääntyä esimiehenne puoleen.	1	2	3	4
H434E. Teille on kerrottu, mistä saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista.	1	2	3	4
H434F. Teille on kerrottu kenen puoleen voi kääntyä, jos työpaikalla tulee kiusatuksi.	1	2	3	4
H434G. Teitä on tarvittaessa autettu ja tuettu pärjäämään työssänne paremmin suomen tai ruotsin kielellä.	1	2	3	4

Väittämistä H434A-H434G muodostettiin perehdyttämistä kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .85).

Perehdyttämisen onnistuminen luokiteltiin kahteen luokkaan: erittäin hyvin (3,85 – 4,00, käännetty muuttuja), kohtalaisesti (0 – 3,84, käännetty muuttuja).

Maahanmuuttajien kohtelu

H436. Kohdellaanko tai kohdeltiin maahanmuuttajia työpaikallanne verrattuna muihin työntekijöihin:

1. Täysin tasapuolisesti
2. Melko tasapuolisesti
3. Melko epätasapuolisesti
4. Erittäin epätasapuolisesti
5. Työpaikalla kaikki ovat maahanmuuttajia.
6. Työpaikalla ei ole muita.

Maahanmuuttajien kohtelu työpaikalla luokiteltiin kahteen luokkaan: tasapuolista (1), vähemmän tasapuolista (2 – 4), luokat 5 ja 6 poistettiin.

Proaktiivinen toiminta

H437A-H437C.	Hyvin usein tai aina	Melko usein	Silloin tällöin	Melko harvoin	Erittäin harvoin tai ei koskaan
H437A. Jos jokin asia työssä vaivaa tai vaivasi, otatteko tai otitteko sen puheeksi?	1	2	3	4	5
H437B. Pyrittekö löytämään parempia tapoja tehdä työtänne?	1	2	3	4	5
H437C. Teettekö (tai teittekö) työhön, työpaikkaan tai yhteistyöhön liittyviä muutos- tai parannusehdotuksia työpaikallanne?	1	2	3	4	5

Väittämistä H437A-H437C muodostettiin proaktiivisuutta kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .66).

Proaktiivinen toiminta luokiteltiin kahteen luokkaan: hyvin usein (1), harvemmin (2 – 5).

TYÖSSÄ ONNISTUMISEN INDIKAATTORIT

Työkyky

H428. Riippumatta siitä, oletteko ansiotyössä vai ette, arvioikaa minkälainen työkykyne on nykyisin. Oletteko

1. Täysin työkykyinen
2. Osittain työkyvytön
3. Täysin työkyvytön

Työssä onnistumista kuvasi täysi työkykyisyys (luokka 1).

Työn ilo

H412. Kuinka usein tunnette (tai tunsitte) itsenne vahvaksi ja tarmokkaaksi työssänne?

Päivittäin		1
Viikoittain	kerran viikossa	2
	muutaman kerran viikossa	3
Kuukausittain	kerran kuussa	4
	muutaman kerran kuussa	5
Vuosittain	eli muutaman kerran vuodessa	6
Ei koskaan		7

H413. Entä kuinka usein olette (olitte) innostunut työstänne?

Päivittäin		1
Viikoittain	kerran viikossa	2
	muutaman kerran viikossa	3
Kuukausittain	kerran kuussa	4
	muutaman kerran kuussa	5
Vuosittain	eli muutaman kerran vuodessa	6
Ei koskaan		7

H415. Miten usein tunnette (tai tunsitte) itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?

1. Päivittäin tai lähes päivittäin
2. Muutaman kerran viikossa
3. Noin kerran viikossa
4. Kerran pari kuukaudessa
5. Harvemmin
6. Ei koskaan

Väittämistä H412, H413 ja H415 muodostettiin työn iloa kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .66).

Työn ilon taso määriteltiin korkeaksi silloin, kun vastaaja kuului luokkaan 1 tai 2 (muuttaja H415 käännettynä).

Työn ja kodin tasapaino

H445-H446. Työ ja perhe	Ei juuri koskaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein
H446. Kuinka usein tunnette (tai tunsitte) laiminlyöväanne eli hoitavanne huonosti kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	5

Hyvää työn ja kodin tasapainoa kuvasi tilanne, jossa kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia ei ollut juuri koskaan tai harvoin (luokat 1 ja 2).

Työyhteisön suhtautuminen itseän

H420A- H420F. Työyhteisö	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ette samaa ettekä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
H420D. Teidät hyväksytään (tai hyväksyttiin) työyhteisössänne.	1	2	3	4	5
H420E. Teihin luotetaan (tai luotettiin) työyhteisössänne.	1	2	3	4	5
H420F. Teitä arvostetaan (tai arvostettiin) työyhteisössänne.	1	2	3	4	5

Väittämistä H420D, H420E ja H420F muodostettiin työyhteisön koettua jäsenyyttä kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .88).

Koettua työyhteisön jäsenyyttä mitattiin asteikolla 0 – 15, jossa pienempi arvo kuvasi työyhteisön vahvempaa myönteistä suhtautumista. Välille 0 – 4 sijoittuneet kuuluivat työssään onnistuneiden luokkaan.

Työyhteisön tärkeys itselle

H420A- H420F. Työyhteisö	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ette samaa ettekä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
H420A. Pidätte (tai piditte) työyhteisöstänne.	1	2	3	4	5
H420B. Haluatte (tai olisitte halunneet) pysyä oman työyhteisönne jäsenenä.	1	2	3	4	5
H420C. Oma työyhteisönne on (tai oli) teille yksi tärkeimmistä ryhmistä, joihin kuulutte (tai kuuluitte).	1	2	3	4	5

Väittämistä H420A, H420B ja H420C muodostettiin työyhteisöön kuuluvuuden tunnetta kuvaava summamuuttuja (Cronbachin alpha .76).

Koettua työyhteisöön kuuluvuutta mitattiin asteikolla 0 – 15, jossa pienempi arvo kuvasi suurempaa työyhteisöön kuuluvuuden tunnetta. Välille 0 – 5 sijoittuneet kuuluivat työssään onnistuneiden luokkaan.

Tässä julkaisussa tarkastellaan kolmen keskeisen maahanmuuttajaryhmän työssä onnistumista ja onnistumista tukevia voimavaroja.

Vuosina 2010–2013 toteutetussa Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -tutkimushankkeessa selvitettiin venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien työssä onnistumista, ja tutkimukseen osallistui yhteensä 610 työssä käyvää 18–64-vuotiasta ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajaa kuudesta kaupungista eri puolelta Suomea.

Tämän laajan määrällisen aineiston pohjalta pohditaan tuloksia käytännön näkökulmasta ja esitetään toimenpidesuosituksia monikulttuurisille työpaikoille. Tutkimuksen mukaan etenkin esimiehen toiminnalla, työyhteisön avoimuudella, työtovereilta saatavalla tuella ja perehdyttämisellä oli keskeinen merkitys työssä onnistumiselle. Julkaisu tarjoaa eväitä maahanmuuttajien työhyvinvoinnin rakentamiselle ja monikulttuuristen työpaikkojen sujuvalle toiminnalle.

TYÖTERVEYSLAITOS
Työelämän tila ja tulevaisuus
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki
www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-313-4 (nid.)
ISBN 978-952-261-314-1 (PDF)



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund