

HAASTEET MAAHANMUUTTAJIEN INTEGROITUMISESSA KANSAINVÄLISILLE TYÖMARKKINOILLE



Raising inclusion into the Labour Market of
refugees, asylum-seekers and migrants,
on the base of entrepreneurial
competencies development

Project number 2017-1-LT01-KA204-0352194

Sisälllys

1 JOHDANTO	2
2 TUTKIMUKSEN TAVOITE	3
3 TAUSTATIETOA	5
3.1 Osallistujamaiden vertailu	5
3.2 Kotoutumisen moniulotteisuus.....	7
4. TULOKSET – TAUSTATEKIJÄT	9
4.1 Maahanmuuttajat	9
4.2 Työnantajien tausta	12
4.3 Sosiaalityöntekijöiden tausta.....	13
5 TYÖMARKKINOIDEN VAATIMUKSET JA TARPEET	13
5.1 Maahanmuuttajien tilanteet työmarkkinoilla	13
5.2 Uusien taitojen oppiminen	16
6 TYÖMARKKINOIDEN VAATIMUKSET JA TARPEET	17
6.1 Erialaisten taitojen tärkeys.....	17
6.2 Taitojen puutteet	19
7 TYÖKULTTUURI.....	22
7.1 Erot työkulttuurien välillä.....	22
7.2 Työkulttuurien ongelmat	23
8 ELINIKÄINEN OPPIMINEN.....	26
9 KULTTUURINEN YMPÄRISTÖ.....	29
9.1 Osallistujamaiden tärkeimmät aspektit.....	29
9.2 Paikallisten kulttuurien ongelmat.....	30
10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	33
11 LÄHTEET	37

1 JOHDANTO

Maahanmuuttajien integroituminen ja aktiivinen osallistuminen työmarkkinoille on yksi tärkeimmistä kysymyksistä Euroopan Unionissa (EU). Se on korkealla julkisessa agendassa ja usein esillä uutisissa. Myös julkisesti ollaan usein huolissaan tähän liittyvistä kysymyksistä. Integraatioprosessi on tärkeä sekä taloudellisesta näkökulmasta että sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja koheesion kannalta.

Integraatioprosessi ei kuitenkaan ole sujunut täysin ilman ongelmia. Yksi isoimmista haasteista integraatiossa on maahanmuuttajien korkeampi työttömyysaste ja matalammat tulot, kuin kantaväestöllä (ks. esim. OECD¹/European Union 2015). Näihin haasteisiin on monia eri syitä, esimerkiksi alemmat koulutustasot ja kantaväestön syrjivät asenteet maahanmuuttajia kohtaan. Monilla mailla on myös ongelmia tunnistaa koulutuksia ja tutkintoja, jotka on hankittu EU:n ulkopuolella. Nämä haasteet on poistettava, jos työllisyysasteen halutaan olevan yli 75% vuoteen 2020 mennessä, kuten EU tavoittelee.

Tämä tutkimusraportti on osa kansainvälistä Erasmus+ -hanketta nimeltä ”RIECE” (Pakolaisten, turvanpaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien osallisuuden edistäminen työmarkkinoilla yrittäjyysosaamisen kehittämisen pohjalta). RIECE -hanke luo uuden valmennusohjelman pakolaisille ja turvapaikanhakijoille sekä muille maahanmuuttajille. Valmennusohjelma lisää osallistujien yrittäjyys- ja urasuunnittelutaitoja sekä auttaa heitä integroitumaan työmarkkinoille helpommin.

Valmennusohjelma koostuu viidestä eri osa-alueesta, joita ovat elinikäinen oppiminen, työelämän tarpeet ja vaatimukset, erilaiset tilanteet työelämässä, paikallinen kulttuuri ja paikallinen työkuulttuuri. Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Asociacija Kurybines ateities idejos (Liettua), Asociatia Everest (Romania), SSM Global training services LTD (Kypros), Asociación Emprende Empleo (Espanja) ja Turun ammattikorkeakoulu Oy (Suomi).

Jotta hanke onnistuisi tehtävässään, on tärkeää ensin tunnistaa kohderyhmän tarpeet. Tärkeää on myös kuulla työnantajien mielipide suurimmista haasteista maahanmuuttajien palkkaamisessa, sekä se, kuinka nämä haasteet on voitettu ja miten niitä tulisi lähestyä tulevaisuudessa. Tämä on tehty laadullisella ja määrällisellä tutkimuksella hankkeen alussa. Tutkimustulokset on analysoitu ja johtopäätökset kirjoitettu tähän raporttiin.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa haasteita, sekä luoda toimenpiteitä maahanmuuttajien tehokkaaseen integroimiseen kansainvälisille työmarkkinoille. Lisäksi se selventää, kuinka hyvin haasteet ja ongelmat on tunnistettu eri ihmisryhmissä hankkeen osallistujamaissa.

Koska termi “maahanmuuttaja” voidaan määritellä niin monella eri tavalla, on tärkeää selventää, millaista määritelmää tässä raportissa käytetään. Me määrittelemme maahanmuuttajat ulkomailta syntyneenä väestönä riippumatta heidän statuksestaan tai lähtömaastaan. Määritelmä perustuu hankkeen tarkoitukseen: valmennusmateriaali on suunnattu kaikille maahanmuuttajille huolimatta heidän statuksestaan.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia haasteita maahanmuuttajat kokevat integroituaessaan kansainvälisille työmarkkinoille?
2. Millaisia haasteita työnantajat kokevat palkatessaan maahanmuuttajia?
3. Millaisia selviytymis-/ongelmanratkaisukeinoja maahanmuuttajilla on?

4. Millaisia oppimistarpeita maahanmuuttajilla on?
5. Miten paikallinen kulttuuri (työpaikoilla ja muutoin) vaikuttaa tilanteeseen?

Tutkimus tuottaa vertailukelpoista tietoa maahanmuuttajien kotouttamisen haasteista yhteistyömaissa, ottaen huomioon sosiaaliset, kulttuuriset sekä taloudelliset olosuhteet. Se paljastaa maahanmuuttajien kotoutumisen haasteiden tietoisuuden tason ja jokaisen kohderyhmän selviytymistoimenpiteet osallistujamaissa – maahanmuuttajat, työnantajat ja sosiaalityöntekijät.

Tutkimus on tehty kolmella erillisellä kyselylomakkeiden sarjalla, jotka on kohdennettu maahanmuuttajille, sosiaalityöntekijöille ja työnantajille. Maahanmuuttajille ja sosiaalityöntekijöille suunnitellut kyselylomakkeet koostuvat kysymyksistä, joiden tavoitteena on tunnistaa haasteita ja luoda toimenpiteitä maahanmuuttajien tehokkaaseen integroitumiseen työmarkkinoille. Työnantajien kyselylomake sisältää kysymyksiä, joiden tavoitteena on selvittää, mitä taitoja maahanmuuttajien tulisi saada, jos he haluavat integroitua työmarkkinoille.

Nämä kyselylomakkeet sekä vastausten vertailu ja tulkinta niiden kontekstissa muodostavat RIECE-hankkeen ensimmäisen tuotoksen. Tämä tuotos muodostaa perustan seuraaville tuotoksille, joita ovat opintosuunnitelman luominen (tuotos 2) sekä itse valmennusohjelma (tuotos 3). Turun ammattikorkeakoulu on johtava taho ensimmäisessä tuotoksessa. Jokainen osallistujamaa toteutti oman tutkimuksen ja Turun ammattikorkeakoulu kokosi tiedon yhteen ja analysoi sen.

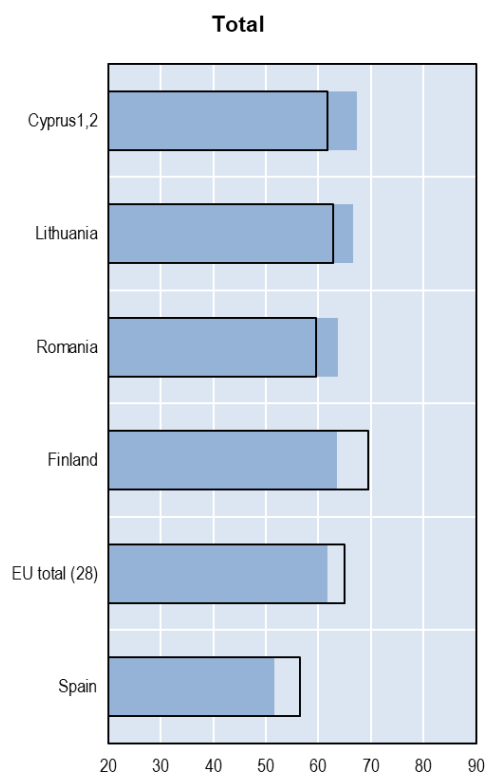
Noin 150 maahanmuuttajaa (30 jokaisesta osallistujamaasta), 150 työnantajaa (30 jokaisesta maasta) ja 50 sosiaalityöntekijää (10 jokaisesta maasta) osallistui tutkimukseen. Jokainen osallistujamaa oli vastuussa hankkimaan tarvittavan määrän vastauksia.

3 TAUSTATIETOA

3.1 Osallistujamaiden vertailu

Liittyen tähän raporttiin ja sen tuloksiin, on tärkeää ottaa huomioon maahanmuuttajien lukumäärä ja työllisyystilanne osallistujamaissa. Kun verrataan RIECE-osallistujia, työttömyysluvut koko väestön kesken vuoden 2017 lopussa (12/2017) olivat Liettua 7,1%, Suomi 8,7%, Romania 4,6%, Kypros 11,3% ja Espanja 16,4% (The Statistics Portal 2017).

Alla oleva kuvio osoittaa työttömyysasteen eroja osallistujamaissa ja EU-maissa yleisesti, kun verrataan kantaväestöä ja ulkomaalaistaustaisia. Mustilla ääriivoilla rajatut palkit kertovat kansallisista työllisyysasteista, ja siniset palkit kertovat maahanmuuttajien työllisyysasteista.



<http://dx.doi.org/10.1787/888933212265>

Kuvio 1. Työllisyysprosentit syntyperän mukaan 2012-2013.

Mustilla viivoilla rajatut palkit: kansalliset työllisyysasteet

Siniset palkit: ulkomaalaistaustaisten työllisyysasteet

Kyproksella, Liettuassa ja Romaniassa ulkomaalaistaustaisten työllisyysluvut ovat korkeammat kuin kantaväestön, kun taas EU:ssa yleisesti ne ovat useita prosentteja matalammat. Grubanov-Boskovic & Scipioni (2017) esittävät, että nämä erot työllisyysasteissa ovat kaventuneet vuosien 2008 ja 2015 välissä Suomessa, Liettuassa ja Kyproksella, mutta kasvaneet Espanjassa.

Maahanmuuttajien määrä (syntyperän mukaan määriteltynä) oli 1.1.2017: Liettua 127 400 ulkomaalaistaustaista henkilöä, Suomi 349 000 henkilöä, Romania 421 800 henkilöä, Kypros 173 800 henkilöä, Espanja 6 014 700 henkilöä (Eurostat 2017: Population in 1. January). Jos vertaamme tätä koko väestöön (tilanne 1.1.2017), selviää, että Kyproksella (väestö 854 800) on korkein maahanmuuttajien prosenttiluku, kun määritelmä on, että henkilö on ulkomaalaistaustainen: lähes neljäsosa (23,3%) väestöstä oli maahanmuuttajia. Espanjan (väestö 46,5 miljoonaa) prosentit ovat toiseksi korkeimmat: 12,9%. Suomessa (väestö 5,5 miljoonaa) ja Liettuassa (väesö 2,8 miljoonaa) prosentit olivat melko lähellä toisiaan: Suomi 6,3% ja Liettua 4,5%, vaikka nämä luvut koostuvat eri tyyppisistä maahanmuuttajista, kuten voimme lukea seuraavasta kappaleesta. Romaniassa prosentit olivat pienimmät, vain 0,2% (Eurostat 2017: Population in 1. January).

3.2 Kotoutumisen moniulotteisuus

Kotoutuminen uuteen maahan on moniulotteinen ja monimutkainen prosessi. OECD / Euroopan Unioni (2015) erittelee 11 eri tekijää, jotka myötävaikuttavat kotoutumisprosessiin. Työmarkkinoille osallistuminen on avainasemassa, kun maahanmuuttaja kotoutuu uuteen maahan ja tulee osaksi uutta yhteiskuntaa. Myös työn laatu on tärkeä seikka, vaikka maahanmuuttajat helposti päätyvät matalapalkkaisempiin töihin kuin kantaväestö. Kolmas vaikuttava tekijä on kognitiiviset taidot, jotka ovat ratkaisevassa asemassa niin kuin taloudellisessa kuin sosiaalisessakin integraatiossa. Kotitaloustulot ovat tekijä, joka määrittää monta sosioekonomista seurausta. Asuminen, terveydentila ja terveydenhuolto, aktiivinen kansalaisuus sekä sosiaalinen yhteenkuuluvuus – jälkimmäinen sisältäen myös kotoutumisprosessin kaksisuuntaisen luonteen – ovat yhtäläillä integraatioprosessin tekijöitä. (OECD/European Union 2015: 18-19).

Näiden lisäksi kontekstuaalisilla tekijöillä on merkittävä vaikutus integraation tuloksiin. Niitä muokkaavat sosiodemografiset tunnusmerkit kuten ikä ja sukupuoli. Toinen tärkeä tekijä on maahanmuuttajaväestön tunnusmerkkien määrittely: millaisia tiedollisia puutteita uudesta yhteiskunnasta maahanmuuttajilla saattaa olla verrattuna kantaväestöön. Tämä tiedollinen aukko yleensä katoaa maassaolon aikana. Siihen vaikuttaa myös kielitaito. Kolmas kontekstuaalinen tekijä koostuu kotitalouden ja perheen rakenteesta, sillä kotioloilla on vaikutus lapsen koulunkäyntiin (OECD/European Union 2015: 18).

Tämän moniulotteisuuden vuoksi integraatioprosessien onnistuminen ja haasteet eroavat toisistaan suuresti eri maiden välillä. Maahanmuuttajaväestöt eroavat toisistaan esimerkiksi koossa, oleskelun pituudessa, iässä, koulutustasossa, kielessä sekä maahantulon syissä. Myös kotouttamispolitiikalla on tärkeä rooli. Melko suuri osa haasteista on yhteisiä kaikissa maissa (OECD/European Union 2015: 18-31).

Tämän kontekstuaalisuuden takia myös RIECE-hankkeen täytyy pitää mielessä osallistujamaiden väliset eroavaisuudet. OECD/EU (2015) on jakanut OECD- ja EU-maat kahdeksaan ryhmään. Hankkeen osallistujamaista Suomi kuuluu muiden Skandinavian maiden joukossa äkillisen ja humanitäärisen maahanmuuton kohdemaihin. Näissä maissa humanitäärisistä syistä tulleet maahanmuuttajat perheineen ovat kattaneet suuren osan maahanmuuttajaväestöstä. Koulutukseen liittyvän kirjon molemmat päät ovat ylliedustettuina. Näillä humanitäärisistä syistä tulleilla maahanmuuttajilla on usein ongelmia kotoutua ja sopeutua työmarkkinoille, vaikka näissä maissa kotouttamispolitiikka on vahva ja maahanmuuttajilla on hyvä pääsy julkisiin palveluihin (OECD/European Union 2015: 27-30).

Kypros ja Espanja kuuuvat uusiin kohdemaihin, joissa on paljon työn perässä tulleita maahanmuuttajia. Espanjassa, kuten suuressa osassa muissakin Etelä-Euroopas maissa, maahanmuuttajat ovat melko usein matalasti koulutettuja. 2000-luvun maailmanlaajuisen talouskriisin aikana näihin maihin on virrannut työperäisiä maahanmuuttajia, jotka ovat tulleet työskentelemään matalatasoisiin töihin. Vuoden 2008 taloudellisen taantuman jälkeen maahanmuuttajien työttömyysluvut ovat nousseet merkittävästi, kun aiemmin ne olivat jopa matalammat kuin kantaväestön. Kypros kuuluu uusien kohdemaiden ryhmään, johon tulee paljon korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Tällaisia ovat lisäksi Malta, Irlanti ja Islanti. Maahanmuuttajien tilanne vaihtelee suuresti tässä ryhmässä. Heillä on kuitenkin yleensä parempi sosioekonominen tausta kuin Etelä-Euroopan

maahanmuuttajilla. Haasteena on usein, että koulutetut maahanmuuttajat ovat ylikoulutettuja työmarkkinoilla (OECD/European Union 2015: 27-31).

Monet uudet EU-maat, kuten Liettua, kuuluvat ryhmään, jossa maahanmuuttajaväestöön vaikuttaa rajamuutokset ja/tai kansalliset vähemmistöt. Neuvostoliiton ja Rautaesiripun kaatumisen seurauksena syntyi rajamuutoksia, joiden takia tämän ryhmän maihin muodostui uusi ryhmä ulkomaalaistaustaisia kansalaisia. Viimeaikaiset maahanmuuttoluvut eivät ole olleet korkeat. Romania on leimattu hätäkohdemaaksi, jossa on pieni maahanmuuttajaväestö. Tästä johtuen monet maahanmuuttajiin liitetyt tiedot eivät useinkaan päde. Tilanne on kuitenkin muuttuva, ja maahanmuuttajien määrä on kasvussa (OECD/European Union 2015: 31).

4. TULOKSET – TAUSTATEKIJÄT

Tuloksia luettaessa tulee pitää mielessä otannan laajuus. Tieto ei ole yleistettävää, koska mukana olleissa maissa sijaitsee vain pieni osa yhdistyksistä ja oppilaitoksista, jotka tekevät Erasmus+ -yhteistyötä. Maahanmuuttajilta saatiin vastauksia yhteensä 201: 30 Suomesta, 27 Liettuasta, 31 Espanjasta, 80 Kyprokselta ja 33 Romaniasta. Tämä on pieni osuus verrattuna maahanmuuttajien määrään jokaisessa maassa 1.1.2017: Liettua 127 400, Suomi 349 00, Romania 421 800, Kypros 173 800 ja Espanja 6 014 700 (Eurostat: Foreign-born population). Kyselyyn vastasi 151 työnantajaa ja 53 sosiaalityöntekijää. Tämän takia tulokset ovat suuntaa antavia.

4.1 Maahanmuuttajat

Kyproksella ja Liettuassa kyselylomakkeeseen vastanneet maahanmuuttajat olivat nuorempia kuin Suomessa, Romaniassa ja Espanjassa vastanneet. Lisäksi sukupuolijakauma vaihteli eri maissa: maahanmuuttajat Liettuassa ja Kyproksella olivat pääasiassa miehiä, ja Suomessa pääasiassa naisia. Espanjassa ja Romaniassa vastaajista noin puolet oli miehiä ja puolet naisia.

Espanjassa ja Kyproksella maahanmuuttajavastaajat olivat vähemmän koulutettuja kuin Liettuassa ja Romaniassa. Eniten koulutettuja maahanmuuttajia oli Suomessa. Romaniassa maahanmuuttajilla oli enemmän vaikeuksia oman tutkintonsa tunnustamisessa, kuin Liettuassa ja Espanjassa. Suomessa vaikeuksia oli vähiten, ja Kyproksella eniten. Tutkinnon tunnustaminen oli sidoksissa koulutukseen: maahanmuuttajalla, jolla oli vähemmän koulutusta, oli enemmän vaikeuksia. Tutkinnon tunnustaminen oli myös sidoksissa sukupuoleen: miehillä oli enemmän vaikeuksia kuin naisilla. Kyproksella maahanmuuttajat olivat enimmäkseen miehiä ja vähemmän koulutettuja, joten tämä on luultavasti syy siihen, että heillä oli vaikeuksia tutkinnon tunnustamisessa.

Tämä yhteys sukupuoleen on mielenkiintoinen tulos, sillä yleensä tutkinnon tunnustamisen vaikeudet ovat yhteydessä korkeaan koulutukseen. Jokaisella maalla on omat tunnustamistapansa. EU:n jäsenmailla on kuitenkin yhteinen ammatillisen pätevyyden tunnustamistapa (regulated by European Union directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, modified by Council Directive 2006/100/EC).

Melkein puolet kyselyyn vastanneista maahanmuuttajista Romaniassa työskenteli terveys- ja sosiaaalialalla. Kyproksella melkein puolet työskenteli terveys-, sosiaali- tai taidealalla. Espanjassa 26% vastanneista työskenteli teollisuuden parissa ja 16% terveys- ja sosiaaalialalla. Liettuassa yleisin ala oli talousala (19%). Suurin osa Liettuassa ja Suomessa vastanneista olivat mulita aloilta. Ammattiala on myös sidoksissa tutkinnon tunnustamiseen. Maahanmuuttajilla, jotka ovat catering- ja talousalalta, ei ole niin paljoa vaikeuksia tutkintonsa tunnustamisessa. Kaupan ja teiteen aloilla on eniten vaikeuksia tunnustamisessa. Maahanmuuttajat, joilla on koulutusalan tutkinto, ovat vastanneet sekä "Ei ongelmia" että "Ongelmia, joista eivät ole päässeet yli", eli jotkut ovat saaneet tunnustettua tutkintonsa ja jotkut eivät. Terveys- ja sosiaaalialalla, teollisuusalalla sekä logistiikka- ja rakennuslalla maahanmuuttajilla on ollut jonkin verran vaikeuksia.

Suomessa ja Espanjassa maahanmuuttajat olivat olleet pisimpään (keskimäärin 6,69 ja 6,58 vuotta). Silti Suomessa mediaani on 2 vuotta, mikä tarkoittaa sitä, että puolet Suomessa vastanneista maahanmuuttajista ovat olleet maassa vähemmän kuin kaksi vuotta. Korkea keskiarvo osoittaa kuitenkin, että maahanmuuttajat, jotka ovat saapuneet aiemmin, ovat olleet maassa pitkään, eli on suuri jakauma siinä kuinka monta vuotta

Suomessa vastanneet ovat maassa olleet. Tämä voidaan nähdä myös hyvin korkeana keskihajontana Suomessa. Romaniassa on melkein sama tilanne. Keskimääräinen maassaoloaika on 5,3 vuotta, mutta puolet maahanmuuttajista ovat saapuneet viimeisen kolmen vuoden aikana. Kyproksella hajonta on pientä: vastanneista maahanmuuttajista melkein kaikki ovat saapuneet samaan aikaan ja olleet maassa keskimäärin neljä vuotta. Viimeisimpänä saapuneet maahanmuuttajat ovat Liettuassa. Keskiarvo siellä on 2 vuotta ja puolet vastanneista ovat olleet maassa vuoden tai vähemmän. Maassaoloaika on sidoksissa tutkinnon tunnustamiseen. Maahanmuuttajat, joilla ei ollut ongelmia tunnustamisessa, ovat olleet maassa pidempään, kuin ne, joilla oli jonkin verran tai suuria vaikeuksia tutkinnon tunnustamisessa (keskiarvo 5,8 years vs. 4,6 and 4,0 years).

Kyselyyn vastanneista maahanmuuttajista Suomessa suurin osa (47%) tuli maahan suomalaisen puolison takia. Tämä saattaa viitata perheenyhdistämiseen. Liettuassa suurin osa maahanmuuttajista tuli opiskelemaan (59%), ja Espanjassa suurin osa tuli töihin (68%). Kyproksella suurin osa tuli töihin (44%), mutta myös 23% tuli pakolaisena. Romaniassa 45% maahanmuuttajista tuli töihin ja 27% opiskelemaan. Pääsyy, miksi maahanmuuttaja on tullut maahan, on yhteydessä aiemman tutkinnon tunnustamiseen: turvapaikanhakijoilla oli eniten vaikeuksia tutkinnon tunnustamisessa. Vähiten hankaluuksia oli niillä maahanmuuttajilla, jotka tulivat paikallisen puolison perässä maahan.

Kaikki vastanneet maahanmuuttajat tunsivat, että olivat integroituneet uuteen maahan melko hyvin. Korkein tulos on Espanjassa, ja matalin Kyproksella. Naiset tunsivat olevansa enemmän integroituneita kuin miehet. Yleisesti, mitä vanhempi maahanmuuttaja oli, sitä integroituneemmaksi hän tunsu itsensä. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että maassaoloaika ei yleensä ollut suhteessa integroituneisuuden kokemiseen. Maahanmuuttaja ei siis kokenut oloaan enempää integroituneeksi ajan kuluessa. Ainoastaan Espanjassa integroituneisuuden kokemus kasvoi ajan kuluessa. Maahanmuuttajat, jotka olivat koulutusosalta, tunsivat olevansa eniten integroituneita. Muut taustatekijät maahanmuuttajan elämässä eivät olleet sisoksissa integroituneisuuden kokemukseen.

Report

9_On the scale 1-5, how well you feel you've integrated to Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania?

1_Country of residence?	Mean	Std. Deviation	Median	N
Finland	3,70	0,794	4,00	30
Lithuania	3,85	0,770	4,00	27
Spain	4,10	0,651	4,00	31
Cyprus	3,34	0,856	3,00	80
Romania	3,79	0,820	4,00	33
Total	3,65	0,841	4,00	201

Taulukko 1. Keskiarvot, mediaanit ja keskihajonta maittain siitä, kuinka hyvin maahanmuuttajat ovat integroituneet uuteen yhteiskuntaan.

4.2 Työnantajien tausta

Suurin osa vastanneista työnantajista kaikissa maissa oli yksityiseltä sektorilta. Kyproksella oli melkein yhtä paljon julkisen kuin yksityisenkin sektorin työnantajia. Kolmannen sektorin työnantajia oli pääasiassa Espanjasta ja Romaniasta. Suomalaiset työnantajat olivat pääasiassa terveys- ja sosiaalialalta (38%) tai kaupan alalta (24%), ja Liettuan työnantajat olivat pääasiassa catering-alalta (50%) ja logistiikka-alalta (20%). Espanjalaiset työnantajat olivat pääasiassa mulita aloilta (39%) tai koulutuslalta (18%). Kyproslaiset työnantajat olivat pääasiassa kaupan alalta (45%), koulutuslalta (24%) tai mulita aloilta (28%). Romanianlaiset työnantajat olivat hajautuneet monille eri aloille.

Suurin osa yrityksistä oli pieniä: 1-9 työntekijää (38%) tai 10-49 työntekijää (35%). Kyproksella oli isompia työnantajia. Suurimmassa osassa niistä (73%) oli vain 1-9 maahanmuuttajaa työntekijänä. Kyproksella 31% työnantajista ja Espanjassa 27% ilmoitti, että heillä on töissä 10-49 maahanmuuttajaa. Suomessa 28% työnantajista ilmoitti, että heillä ei ole yhtäkään maahanmuuttajaa töissä.

Suurin osa työnantajista oli yrittäjiä (31%) tai johtajia (25%). Liettuassa oli enemmän yrittäjiä (57%), ja Kyproksella enemmän keskijohdon henkilöstöä (38%), kuin muissa maissa.

4.3 Sosiaalityöntekijöiden tausta

Keskimääräinen sosiaalityöntekijöiden työkokemus oli 7,4 vuotta. Suomessa sosiaalityöntekijät olivat vähiten kokeneita (keskiarvo 5,1 vuotta työkokemusta), ja Romaniassa eniten kokeneita (keskiarvo 8,8 vuotta). Suurimalla osalla sosiaalityöntekijöistä oli alempi korkeakoulututkinto, mutta koulutuksessa oli suurta hajontaa. Eniten koulutettuja sosiaalityöntekijöitä oli Suomessa, jossa 80% sosiaalityöntekijöistä on suorittanut maisterin tutkinnon (tämä on myös pätevyysvaatimus). Vähiten koulutetut sosiaalityöntekijät ovat Espanjassa, jossa 50% sosiaalityöntekijöistä oli suorittanut ammattikoulun (tai vastaavan).

Suurin osa kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä työskenteli maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa päivittäin (28%) tai viikoittain (28%). Kyproksella 85% sosiaalityöntekijöistä työskenteli heidän kanssaan päivittäin. Suomessa ja Kyproksella sosiaalityöntekijöiden maahanmuuttaja-asiakkaat olivat yleisimmin tulleet maahan turvapaikanhakijoina, Espanjassa töihin ja Liettuassa ja Romaniassa opiskelemaan.

Sosiaalityöntekijät Espanjassa, Kyproksella ja Romaniassa tunsivat, että heidän maahanmuuttaja-asiakkaansa olivat integroituneet maahan hyvin (keskiarvot 3,69-3,90). Suomessa ja Liettuassa sosiaalityöntekijät tunsivat, että heidän maahanmuuttaja-asiakkaansa olivat integroituneet maahan keskinkertaisesti (keskiarvot 3,2 ja 2,9). Maahanmuuttajien ja sosiaalityöntekijöiden mielipiteiden välillä oleva aukko saattaa viitata siihen, että sosiaalityöntekijät työskentelevät yleensä niiden maahanmuuttajien kanssa, jotka eivät ole löytäneet töitä tai joilla on ongelmia integroitumisen kanssa.

5 TYÖMARKKINOIDEN VAATIMUKSET JA TARPEET

5.1 Maahanmuuttajien tilanteet työmarkkinoilla

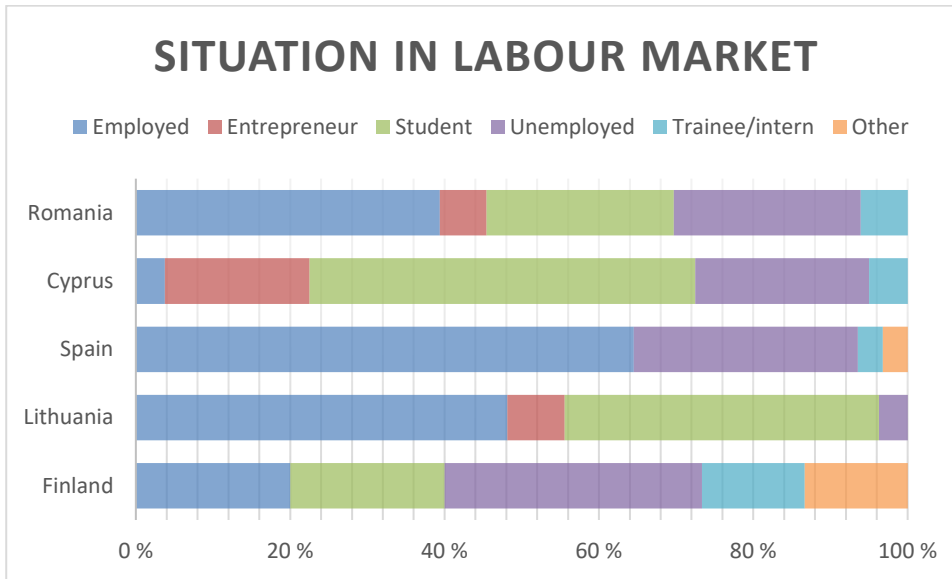
Kyselyyn perustuen näyttää siltä, että paras tilanne maahanmuuttajien työllisyydessä oli Liettuassa ja Espanjassa. OECD/EU -raportissa (2015) tunnistetut erilaiset maahanmuuttajaprofiilit liittyvät todennäköisesti tähän tilanteeseen. Liettuassa 48% maahanmuuttajista oli työelämässä ja 42% oli opiskelijoita. Vain 4% maahanmuuttajista oli

työttömiä. 33% maahanmuuttajista ei ollut ollut ongelmia työllistymisen kanssa. 37% oli ollut ongelmia aikaisemmin, mutta ei tällä hetkellä. 30% oli edelleen ongelmia työllistymisen kanssa. Espanjassa 65% maahanmuuttajista oli työelämässä ja 29% oli työttömiä. Siellä 19 % maahanmuuttajista ei ollu ollut ongelmia työllistymisen kanssa. 52% oli ollut ongelmia aikaisemmin, mutta ei tällä hetkellä. 29% oli edelleen ongelmia työllistymisen kanssa. Espanjassa 61% maahanmuuttajista sanoi, että he saavat ainoastaan osa-aikaisia tai määräaikaisia töitä.

Myös Romaniassa oli hyvä työllisyystilanne: 39% kyselyyn vastanneista maahanmuuttajista oli työelämässä, 24% oli opiskelijoita ja 24% työttömiä. Romaniassa 36%:lla maahanmuuttajista ei ollut ollut ongelmia työllistymisen kanssa. 33% oli ollut ongelmia aiemmin, mutta ei tällä hetkellä. 30%:lla oli edelleen ongelmia työllistymisen kanssa.

Maahanmuuttajilla, jotka vastasivat kyselyyn Suomessa ja Kyproksella, oli eniten vaikeuksia työllistymisen kanssa. Suomessa 33% maahanmuuttajista oli työttömiä, 20% opiskelijoita ja 12% oli työharjoittelussa tai -kokeilussa. Lisäksi 57%:lla Suomessa asuvista maahanmuuttajista oli edelleen ongelmia työllistymisen kanssa. Vain 20% vastanneista oli työelämässä.

Kyproksella 23% maahanmuuttajista oli työttömiä, ja oli opiskelijoita. Tämä on melko odottamaton tulos, sillä yleensä Kyproksella maahanmuuttajilla on korkeampi työllisyysluku kuin kantaväestöllä. Toisaalta tilanne on etenkin Kyproksella muuttanut vuoden 2013 jälkeen, kun suuri määrä turvapaikanhakijoita tuli maahan. Vain 4% Kyproksella olevista maahanmuuttajista oli työelämässä, mutta 19% oli yrittäjiä. 69%:lla maahanmuuttajista oli edelleen työllistymisen kanssa, ja vain 3% koki, että heillä ei ollut ollut ongelmia työllistymisen kanssa.



Kuvio 2. Maahanmuuttajien tilanne työmarkkinoilla maittain.

Kysyttäessä, kuinka maahanmuuttajat ovat yrittäneet selvittää ongelmiaan työllistymisen kanssa, yleisin vastaus oli, että he olivat opiskelemassa tai olivat opiskelleet lisää. Tämä voi totta kai tarkoittaa hyvin laajaa kirjoa, aina kielikursseista uuden tutkinnon opiskelemiseen. Opiskelu oli erityisen tärkeää Suomessa, kun taas Espanjassa suosituin vaihtoehto oli etsiä apua työvoimatoimistosta tai muusta vastaavasta instituutiosta. Kyproksella yleisin vaihtoehto oli puhua johtajalle/esimiehelle.

How have you solved or tried to solve this problem?	I haven't tried to solve this problem	I talked to management or superior	I went to an internship or work placement	I seek help from the employment office	I seek help from some other institution or office	I studied or am studying more	Other
Finland	7 %	3 %	30 %	27 %	3 %	57 %	3 %
Lithuania	30 %	22 %	19 %	15 %	15 %	26 %	15 %
Spain	6 %	13 %	13 %	55 %	55 %	29 %	10 %
Cyprus	8 %	46 %	29 %	4 %	1 %	15 %	0 %
Romania	18 %	0 %	21 %	42 %	15 %	18 %	6 %
Total	12 %	24 %	24 %	23 %	14 %	25 %	5 %

Taulukko 2. Maahanmuuttajien ongelmanratkaisukeinot maittain.

Työnantajien näkökulmasta suurimpia haasteita maahanmuuttajien työnhaussa olivat kokemuksen puute (30%), pätevyyden puute (28%) ja tarvittavien taitojen puute (28%). Nämä ongelmat saattavat luonnollisesti viitata samoihin asioihin; taidot kehittyvät kokemuksen myötä ja ne voivat olla myös yhteydessä pätevyyteen. Suurin ongelma maahanmuuttajien työnhaussa oli kuitenkin työnantajien mielestä se, että maahanmuuttajat eivät hae heidän työpaikkoihinsa (42% työnantajista oli tätä mieltä). Vain 3% työnantajista ei halunnut palkata maahanmuuttajia.

5.2 Uusien taitojen oppiminen

Maahanmuuttajat itse ajattelivat, että paras ratkaisu työttömyysongelmiin olisi uusien taitojen opettelu sen sijaan, että opiskelisi uuden tutkinnon (46% maahanmuuttajavastaajista ajatteli näin). Tämä sopii hyvin myös RIECE-hankkeeseen, sillä epävirallinen koulutus on myöskin yksi projektin lähtökohdista. Maahanmuuttajat olivat erityisesti kiinnostuneita osallistumaan perinteisille luennoille, mutta myös suosituille verkkokursseille.

How would you like to learn this skill? / What do you think, what would be the best way for a migrant like to learn this skill?	Migrants	Employers	Social workers	Average
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)	
Attending to an online course	27 %	40 %	30 %	32 %
Attending to a traditional lecture	46 %	42 %	66 %	51 %
From educational videos	21 %	35 %	21 %	26 %
By doing	30 %	60 %	53 %	48 %
Other	4 %	3 %	4 %	3 %

Taulukko 3. Vastausryhmittäin mielipide siitä, mikä on maahanmuuttajille paras tapa opetella uusia taitoja.

6 TYÖMARKKINOIDEN VAATIMUKSET JA TARPEET

6.1 Erialaisten taitojen tärkeys

Kyselylomakkeessa oli kysymys, joka koski työllistymisessä tarvittavia taitoja kyseisessä kohdemaassa. Maahanmuuttajat ja sosiaalityöntekijät ajattelivat, että paikallisen kielen oppiminen on tärkein taito. Seuraavaksi tärkeimpiä taitoja ovat täsmälliset tiettyyn työhön liittyvät taidot. Työnantajien näkökulmasta täsmälliset, kyseiseen työhön liittyvät taidot olivat kaikkein tärkeimpiä, ja paikallisen kielen osaaminen tuli tärkeysjärjestyksessä vasta toisena. Tämä voi viitata siihen, että työnantajat palkkaavat vain maahanmuuttajia, joilla on tarvittava kielitaito.

On the scale 1-5, how important you think these skills are when considering employment in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania?	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)
Finnish / Lithuanian / Spanish/ Greek / Romanian language skills	3,93	3,83	4,15
Other language skills	3,50	3,24	3,17
Learning skills	3,52	3,64	3,74
Networking skills	3,36	3,21	3,60
People skills, "soft skills"	3,41	3,69	3,89
IT skills	3,19	3,04	3,15
Entrepreneurial skills	3,07	2,98	3,42
Specific (job-related) skills	3,76	4,21	3,96

Taulukko 4. Vastaajaryhmien mielipiteet erilaisten taitojen tärkeydestä koskien työllistymistä osallistujamaissa.

Katso maakohtaiset yksityiskohdat taulukosta 13 liitteessä 1.

Eri maiden välillä oli jonkin verran eroavaisuuksia (katso taulukko 13 liitteessä 1).

Paikallisen kielen (suomi, liettua, espanja, kreikka, romanian) osaaminen oli kaikkein tärkein taito Suomessa ja Liettuassa. Romaniassa maahanmuuttajat ajattelivat, että paikallisen kielen osaaminen oli enemmän tärkeää kuin työnantajien tai sosiaalityöntekijöiden mielestä.

Täsmälliset, työhön liittyvät taidot olivat tärkeimmällä sijalla Liettuassa kaikissa vastaajaryhmissä. Näitä taitoja pidettiin tärkeinä kaikissa muissakin maissa, Kyprosta lukuun ottamatta. Opiskelutaidot koettiin tärkeämpänä Suomessa, Romaniassa ja Liettuassa. Ihmistaidot (sosiaaliset taidot) koettiin myös tärkeämmiksi Liettuassa ja Suomessa, kuin muissa maissa. Eri maiden erilaisten arvojen lisäksi tämä voi liittyä vastaajien erilaisiin työkontteihin.

6.2 Taitojen puutteet

Maahanmuuttajilla oli ongelmia edellä mainittujen taitojen kanssa. Tarvittavissa taidoissa oli paljon eroja maiden välillä. Suomessa, Liettuassa ja Romaniassa maahanmuuttajat itse ajattelivat, että heillä eniten ongelmia paikallisen oppimisessa. Työnantajat eivät kuitenkaan tunteneet näin. He olivat siis mahdollisesti palkanneet maahanmuuttajia, joilla on jo tarvittava kielitaito. Tämä on kuitenkin taito, jota maahanmuuttajien tulisi opetella enemmän ainakin näissä kolmessa maassa.

Etenkin Suomessa ja Romaniassa sosiaalityöntekijöiden mielestä heidän maahanmuuttaja-asiakkaillaan oli ongelmia muidenkin kielten kanssa. Suomessa tämä saattaa viitata esimerkiksi ruotsin kieleen (Suomen toinen virallinen kieli), tai englannin kieleen. Romaniassa suurin osa (yli 90%) puhuu romanian kieltä, mutta siellä on myös useita vähemmistökieliä (<https://www.worldatlas.com/articles/what-language-do-they-speak-in-romania.html>).

Vastaajaryhmien välillä oli myös muita eroja. Esimerkiksi Liettuassa ja Espanjassa sosiaalityöntekijät ja työnantajat ajattelivat, että heidän maahanmuuttaja-asiakkaillaan on ongelmia verkostoitumistaidoissa. Maahanmuuttajat eivät kuitenkaan itse jakaneet tätä näkemystä: Liettuassa kukaan ei ajatellut näin, Espanjassa vain viidesosa. Toinen esimerkki koski yrittäjyystaitoja: suurin osa työnantajista ja sosiaalityöntekijöistä Espanjassa, Liettuassa ja Suomessa ajatteli, että maahanmuuttajilla on ongelmia näissä taidoissa, mutta maahanmuuttajat näissä maissa eivät ajatelleet samoin.

Nämä mielipide-erot voivat viitata edellä mainittuihin eroihin vastanneiden maahanmuuttajien kesken (toiset maahanmuuttajat ovat työssäkäyviä ja toiset sosiaalitoimiston asiakkaita). Erot voivat myös viitata siihen, että sosiaalityöntekijät ja työnantajat eivät välttämättä ole tietoisia maahanmuuttajien integraation haasteista. Huomattavaa RIECE-hankkeen kannalta on kuitenkin se, että vastaajat ajattelivat, että maahanmuuttajien tulisi opetella verkostoitumistaitoja etenkin Espanjassa, Liettuassa ja Suomessa. Lisäksi yrittäjyystaitoja pitäisi opetella kaikissa muissa maissa paitsi Kyproksella.

Have you / Do you migrant workers/customers have problems or challenges with these skills?	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)
I/They haven't got problem or challenges with these skills	11 %	56 %	60 %
Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills	43 %	17 %	34 %
Other language skills	17 %	23 %	38 %
Learning skills	24 %	10 %	25 %
Networking skills	12 %	21 %	40 %
People skills, "soft skills"	14 %	11 %	19 %
IT skills	7 %	7 %	17 %
Entrepreneurial skills	11 %	48 %	40 %
Specific (job-related) skills	15 %	13 %	4 %
Other	0 %	3 %	2 %

Taulukko 5. Havaitut ongelmat ja haasteet edellä mainittujen taitojen kanssa vastaajaryhmittäin.

Katso maakohtaiset yksityiskohdat taulukosta 14 liitteessä 1.

Pääosin maahanmuuttajat haluaisivat oppia näitä taitoja osallistumalla sopiville kursseille. Suurin osa maahanmuuttajista Suomessa ja Liettuassa haluaisi tehdä se. Lisäksi kolmasosa maahanmuuttajista Kyproksella ja Romaniassa, ja viidesosa Espanjassa haluaisi opetella tarvittavia taitoja tällä tavalla.

Työnantajat pääosin kannustivat maahanmuuttajia osallistumaan sopiville kursseille tai antoivat maahanmuuttajien opetella tarvittavia taitoja työpaikalla. Työnantajat Espanjassa ja Romaniassa kannustivat maahanmuuttajatyöntekijöitä myös opettelemaan taitoja itsenäisesti internetistä tai kirjoista. Espanjassa 42% työnantajista ilmoitti, että he eivät palkkaa maahanmuuttajia, joilla on puutteita taidoissa.

Maahanmuuttajat itse, ja sosiaalityöntekijät tunsivat, että paras tapa oppia näitä työssä tarvittavia taitoja olisi osallistua perinteiselle kurssille. Työnantajat ajattelivat myös, että

tämä on hyvä tapa, mutta pitivät parempana oppimistapana tekemällä oppimista. Tämä saattaa viitata siihen faktaan, että työnantajat näkivät työhön liittyvät taidot erityisen tärkeänä. Myös yli puolet sosiaalityöntekijöistä ajatteli, että kursseille osallistuminen on hyvä tapa oppia. Vaihtelu saattaa kertoa siitä, että erilaiset taidot vaativat erilaista lähestymistapaa. Myös ihmiset ovat erilaisia oppijoita.

How would you like to learn this skill? / What do you think, what would be the best way for a migrant like to learn this skill?	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)
Attending to an online course	27 %	40 %	30 %
Attending to a traditional lecture	46 %	42 %	66 %
From educational videos	21 %	35 %	21 %
By doing	30 %	60 %	53 %
Other	4 %	3 %	4 %

Taulukko 6. Vastaajaryhmien mielipiteet edellä mainittujen taitojen oppimisesta.

How would you like to learn this skill?	Attending to an online course	Attending to a traditional lecture	From educational videos	By doing	Other
Finland	10 %	40 %	3 %	37 %	17 %
Lithuania	37 %	63 %	22 %	56 %	0 %
Spain	29 %	39 %	13 %	55 %	10 %
Cyprus	21 %	49 %	25 %	10 %	0 %
Romania	45 %	36 %	36 %	30 %	0 %
Total	27 %	46 %	21 %	30 %	4 %

Taulukko 7. Mieluisimmat tavat oppia uusia taitoja eri maissa.

7 TYÖKULTTUURI

7.1 Erot työkuulttuurien välillä

Maahanmuuttajien, työnantajien ja sosiaalityöntekijöiden mielipiteet työkuulttuurista olivat pääasiassa yhteneviä. Työnantajat kuitenkin ajattelivat, että työkuulttuuri on enemmän tasa-arvoinen eri sukupuolten ja rotujen välillä ja että se on avoimempi uusille ihmisille, kuin mitä maahanmuuttajat tai sosiaalityöntekijät ajattelivat. Kyselyyn vastanneet maahanmuuttajat ajattelivat, että työkuulttuuri on enemmän yhteisöllinen, kuin mitä työnantajat tai sosiaalityöntekijät ajattelivat. Kaikki vastaajaryhmät jakoivat mielipiteen siitä, että työkuulttuuri on pääasiassa työ- ja päämääräorientoitunutta, ja pääasiassa tasa-arvoinen sukupuolten ja rotujen välillä.

Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture between them?	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)
individual – collective	3,51	3,29	3,19
employee-oriented - work-oriented	3,43	3,40	3,51
hierarchical - non-hierarchical	3,22	3,10	2,94
leader-driven – democratical	3,27	3,03	3,15
means oriented - goal oriented	3,46	3,48	3,51
unequal between sexes - equal between sexes	3,32	3,64	3,47
unequal between races - equal between races	3,20	3,59	3,38
strict/normative work discipline - flexible/easygoing work discipline	3,08	3,21	3,17
closed for new people - open for new people	3,14	3,42	3,04
closed for different people - open for different people	3,26	3,36	3,00

Taulukko 8. Vastaajien mielipiteet kulttuureista osallistujamaissa vastaajaryhmittäin.

Katso maakohtaiset yksityiskohdat taulukosta 15 liitteessä 1.

Maiden ja vastaajaryhmien oli kuitenkin eroavaisuuksia. Työnantajat Suomessa, Liettuassa ja Espanjassa pitivät maidensa työkuultuuria tasa-arvoisempina eri rotujen välillä, avoimempina uusille tai erilaisille ihmisille ja joustavampana/rennompana kuin maahanmuuttajat ja sosiaalityöntekijät näissä maissa. Kaikki vastaajaryhmät Suomessa ja Liettuassa jakoivat mielipiteen siitä, että heidän työkuulttuurinsa on työ- ja päämääräorientoitunutta, demokraattista ja tasa-arvoista sukupuolten välillä. Espanjassa kaikki vastaajaryhmät ajattelivat, että työkuulttuuri on pääasiassa työorientoitunutta, hierarkkista ja johtajavetoista.

Kyproksella vastaajat kokivat kyproslaisen työkuulttuurin pääasiassa päämääräorientoituneeksi, tasa-arvoiseksi sukupuolten välillä, joustavaksi/rennoksi sekä avoimeksi uusille tai erilaisille ihmisille. Romaniassa kaikki vastaajaryhmät kokivat maansa työkuulttuurin pääasiassa yhteisölliseksi, työ- ja päämääräorientoituneeksi, tasa-arvoiseksi sukupuolten ja rotujen välillä sekä avoimeksi uusille tai erilaisille ihmisille.

7.2 Työkuulttuurien ongelmat

Kaikilta kohderyhmiltä kysyttiin maahanmuuttajien mahdollisista ongelmista paikallisen työkuulttuurin kanssa:

K23: Oletko kokenut ongelmia tai haasteita suomalaisessa/liettualaisessa/espanjalaisessa/kyproslaisessa/romaniaalaisessa työkuulttuurissa?

K20: Oletko kokenut ongelmia tai haasteita palkkaamiesi maahanmuuttajien kanssa? (Voit valita useamman)

K20: Ovatko asiakkaasi sinun mielestäsi kokeneet ongelmia tai haasteita suomalaisessa/liettualaisessa/espanjalaisessa/kyproslaisessa/romaniaalaisessa työkuulttuurissa? (Voit valita useamman)

Q23/Q20	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)
I/I/They haven't experienced any problems	32 %	47 %	13 %
working hours	19 %	19 %	25 %
Dressing	11 %	9 %	13 %
Religion	12 %	9 %	15 %
working methods	23 %	27 %	72 %
too outgoing	7 %	1 %	6 %
too introverted	4 %	5 %	6 %
lack of initiative	6 %	19 %	11 %
too much initiative	8 %	4 %	8 %
interaction with co-workers or customers	15 %	22 %	30 %
co-workers' or customers' attitudes	9 %	20 %	34 %
Other	2 %	6 %	4 %

Taulukko 9. Vastaajien kokemuksia maahanmuuttajien ongelmista ja haasteista työkuultuurissa vastaajaryhmittäin.

Katso maakohtaiset yksityiskohdat taulukosta 16 liitteessä 1.

Suurin osa sosiaalityöntekijöistä Suomessa ajatteli, että heidän maahanmuuttaja-asiakkailtaan oli ongelmia työskentelytavoissa, vuorovaikutuksessa työyhteisön tai asiakkaiden kanssa ja työyhteisön tai asiakkaiden asenteiden kanssa. Maahanmuuttajat itse tai työnantajat Suomessa eivät nähneet tätä niin suurena ongelmana. Liettuassa maahanmuuttajilla oli jonkin verran ongelmia työskentelyaikojen ja -tapojen kanssa, aloitekyvyn puutetta ja ongelmia työyhteisön tai asiakkaiden asenteiden kanssa.

Espanjassa maahanmuuttajilla oli eniten ongelmia työskentelyaikojen ja -tapojen kanssa, vuorovaikutuksessa työyhteisön tai asiakkaiden kanssa ja työyhteisön tai asiakkaiden asenteiden kanssa. Jotkut maahanmuuttajat kokivat ongelmia liiallisen aloitekyvyn kanssa, mutta espanjalaisten työnantajien mielestä aloitekyvyn puute on suurempi ongelma. Sosiaalityöntekijät ja työnantajat Kyproksella ajattelivat, että maahanmuuttajilla on ongelmia työskentelytapojen kanssa, mutta maahanmuuttajat itse eivät keskimääräisesti

ajatelleet niin. Romaniassa maahanmuuttajilla oli pääasiassa ongelmia työskentelytapojen kanssa. Työnantajat ja sosiaalityöntekijät ajattelivat myös, että maahanmuuttajilla on aloitekyvyn puutetta.

Nämä eroavaisuudet voivat edelleen selittyä sillä, että osa maahanmuuttajista on jo työllistynyt, ja osa on vielä sosiaalitoimiston asiakkaita. Erot voivat kuitenkin myös kertoa siitä, että maahanmuuttajien ongelmista ei tiedetä työelämässä niin paljoa.

Maahanmuuttajat Kyproksella ajattelivat, että ongelmien syynä on työpaikan johto ja kollegat. Sosiaalityöntekijät jakoivat tämän näkemyksen osittain, koska he kokivat ongelman olevan muissa työntekijöissä. Työnantajat kuitenkin ajattelivat syyn olevan kyproslaisessa työkuultuurissa. Muissa maissa maahanmuuttajat ja työnantajat ajattelivat, että syy on pääasiassa paikallisessa työkuultuurissa. Sosiaalityöntekijät Suomessa ja Espanjassa jakoivat tämän mielipiteen, mutta sosiaalityöntekijät Romaniassa ajattelivat syyn olevan maahanmuuttajissa itsessään, ja Liettuassa, että syy on sekä maahanmuuttajissa että asiakkaissa.

Maahanmuuttajat yrittivät pääasiassa selvittää näitä ongelmia keskustelemalla johtajan tai kollegojen kanssa, tai muuttamalla tapojaan. Tämä saattaa viitata siihen, että maahanmuuttajat tuntevat, että heidän täytyy sopeutua paikalliseen kulttuuriin menestyäkseen paikallisessa työelämässä. Maahanmuuttajat Kyproksella tunsivat, että keskustelut johtajan tai työyhteisön kanssa on myös paras tapa selvittää näitä ongelmia, mutta maahanmuuttajat muissa maissa ajattelivat, että avoimempi vuorovaikutus työpaikalla ja omien tapojen muuttaminen olisi parempi ratkaisu.

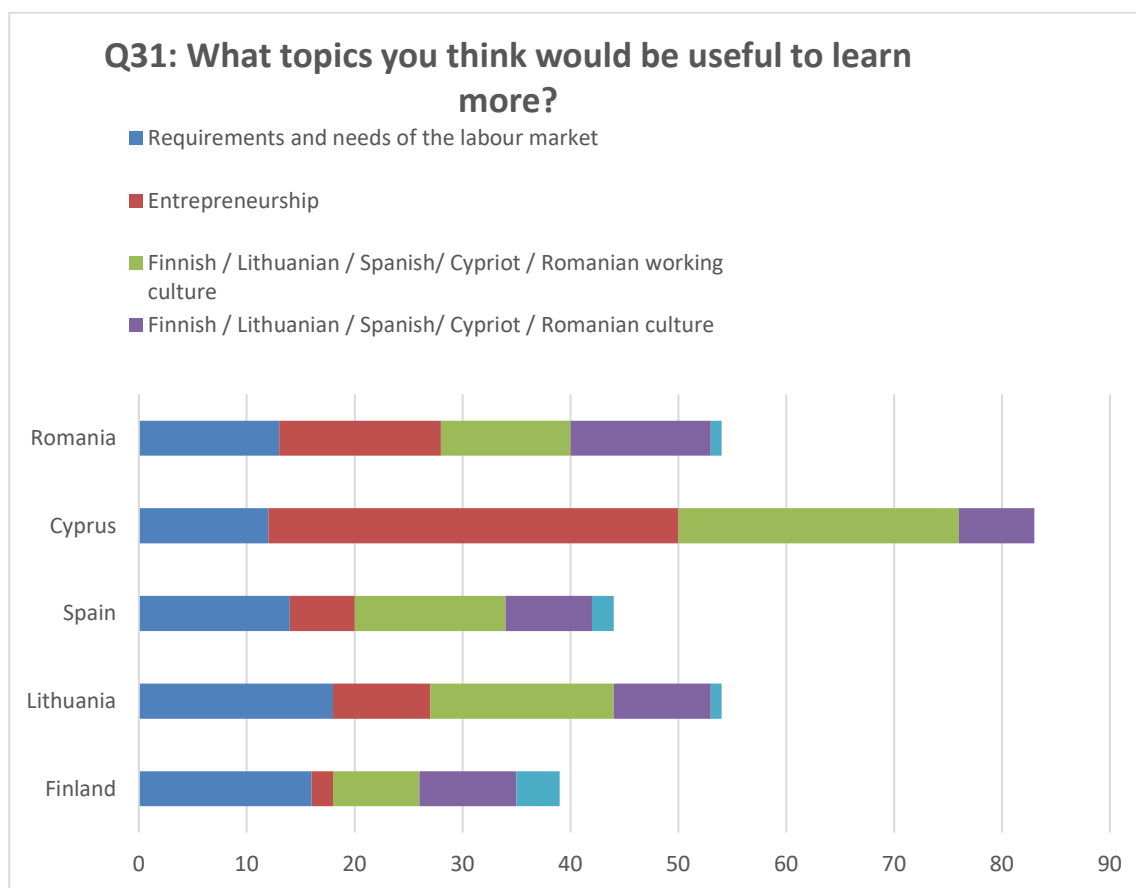
Sosiaalityöntekijät tunsivat pääasiassa samoin, mutta Romaniassa he kannustaisivat maahanmuuttajia keskustelemaan johdon ja työyhteisön kanssa, sekä muuttamaan omia tapojaan. Työnantajat Espanjassa, Kyproksella ja Romaniassa kokivat, että paras tapa selvittää ongelmia olisi se, että muut työntekijät olisivat enemmän kontaktissa maahanmuuttajien kanssa. Työnantajat Suomessa ajattelivat, että tämäkin on ratkaisu, mutta myös se voisi toimia, että maahanmuuttaja opiskelee uuden tutkinnon tai pätevyyden, tai opettelee muutoin uusia taitoja. Työnantajat Liettuassa tunsivat, että paras ratkaisu olisi, että maahanmuuttaja saisi työ- tai harjoittelupaikan, tai että maahanmuuttaja opettelee uusia taitoja muuta kautta.

8 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

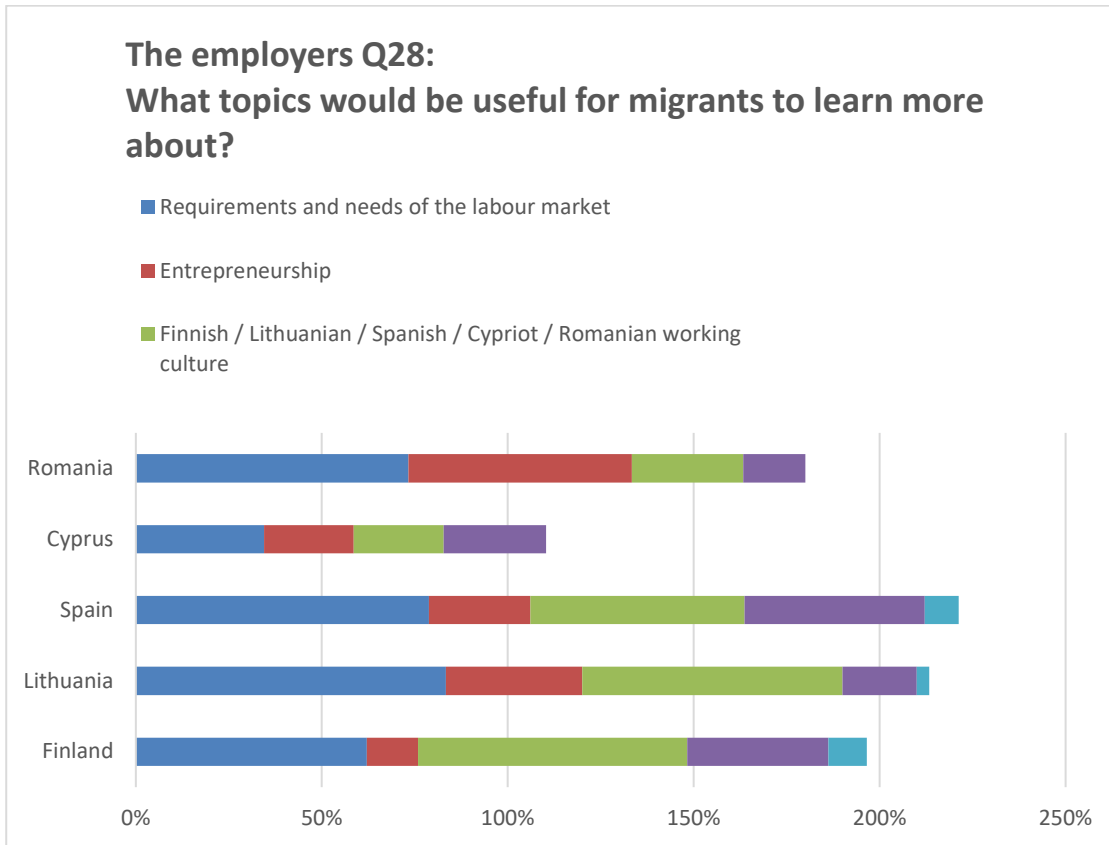
Suurin osa kyselylomakkeeseen vastanneista maahanmuuttajista oli opiskelijoita tai suunnitteli hakevansa kurssille tai opiskelemaan lisää. Ainoastaan maahanmuuttajat Espanjassa eivät olleet kiinnostuneita opiskelusta. Työnantajat ja sosiaalityöntekijät Liettuassa, Espanjassa ja Kyproksella kuitenkin kokivat, että suurin osa maahanmuuttajista ei ole kiinnostunut opiskelemaan lisää. Romaniassa työnantajat ja sosiaalityöntekijät ajattelivat, että suurin osa maahanmuuttajista on innokkaita opiskelemaan, mutta heillä ei ole siihen mahdollisuutta. Työnantajat Suomessa kokivat, että suurin osa maahanmuuttajista, jotka he olivat palkanneet, ovat innokkaita opiskelemaan ja tekevät niin, mutta sosiaalityöntekijöiden mielestä maahanmuuttajilla ei ole mahdollisuutta opiskella. Tämäkin saattaa johtua siitä, osa maahanmuuttajista on työelämässä, ja osa sosiaalitoimiston asiakkaita.

Liettuassa, Kyproksella ja Romaniassa kyselyyn vastanneet maahanmuuttajat ajattelivat, että heidän suurin ongelmansa on se, että kurssit tai opiskelu maksavat liian paljon. Työnantajat Romaniassa ajattelivat, että maahanmuuttajilla ei ole riittävästi kielitaitoa opiskelua varten. Suomessa suurin ongelma oli kielitaidot, mutta sosiaalityöntekijät tunsivat, että maahanmuuttajat eivät tiedä mahdollisista vaihtoehdoista. Espanjassa isoin ongelma näytti olevan, että maahanmuuttajilla ei ole tarpeeksi vapaa-aikaa, ja toiseksi suurin ongelma oli, että he eivät tiedä mahdollisista vaihtoehdoista. Hyvä uutinen on, että maahanmuuttajat, työnantajat ja sosiaalityöntekijät olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että nämä ongelmat ovat selvitettävissä.

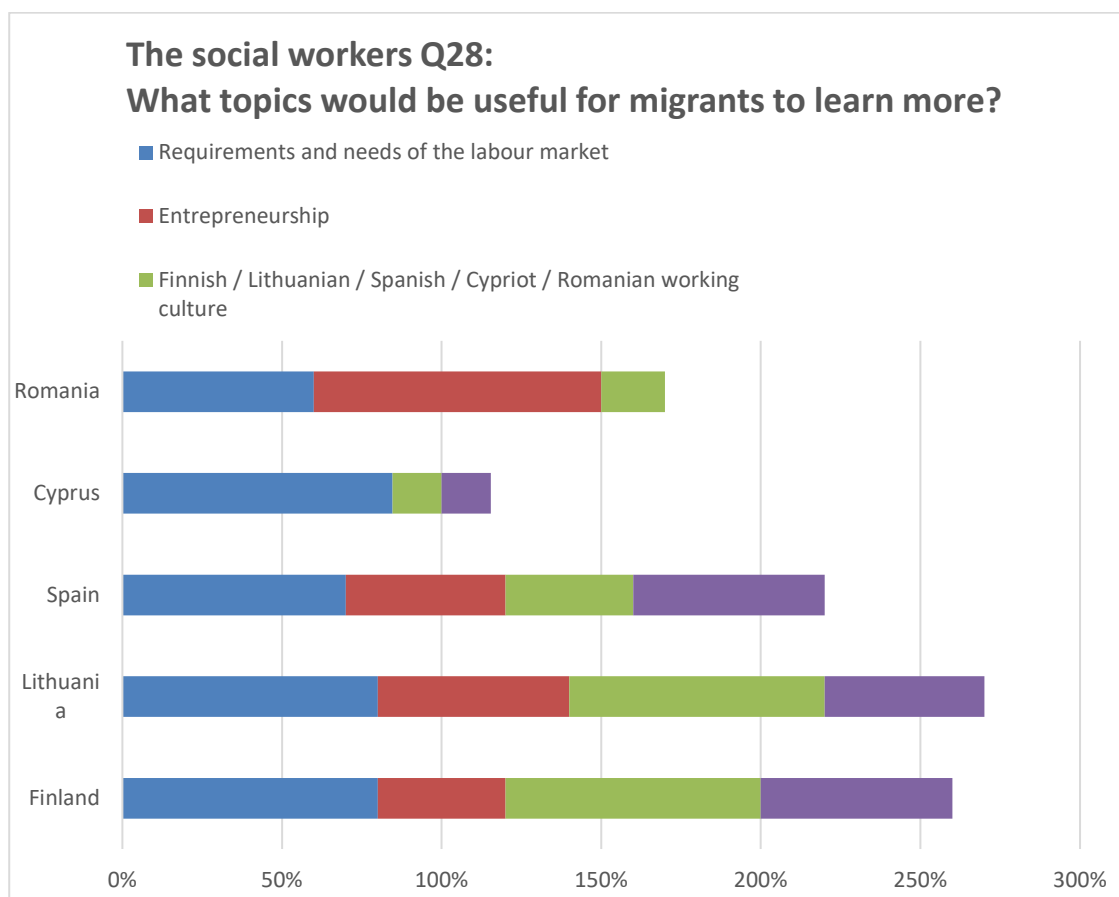
Kysely selvensi myös aiheita, joita maahanmuuttajien kannattaisi opiskella. Kaikki vaihtoehdot saavuttivat jonkin verran kannatusta: kaiken kaikkiaan työmarkkinoiden vaatimukset ja tarpeet oli työnantajien ehdoton suosikki, kun taas maahanmuuttajien keskuudessa mikään vaihtoehto ei noussut näin suosituksi. Maahanmuuttajien keskuudessa kuitenkin työmarkkinoiden vaatimukset ja tarpeet, yrittäjyys sekä paikallinen työkulttuuri olivat melko suosittuja vaihtoehtoja.



Kuvio 3. Maahanmuuttajien mielipiteet hyödyllisistä opiskeluaiheista maittain.



Kuvio 4. Työnantajien mielipiteet hyödyllisistä opiskeluaiheista maahanmuuttajille maittain.



Kuvio 5. Sosiaalityöntekijöiden mielipiteet hyödyllisistä opiskeluaiheista maahanmuuttajille maittain.

9 KULTTUURINEN YMPÄRISTÖ

9.1 Osallistujamaiden tärkeimmät aspektit

Maahanmuuttajien, työnantajien ja sosiaalityöntekijöiden mielipiteet paikallisista kulttuureista olivat pääosin yhteneviä.

Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian culture between them?	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)
individual – collective	3,32	3,29	2,96
hierarchical - non-hierarchical	3,20	3,17	3,04
unequal between sexes - equal between sexes	3,35	3,55	3,42
unequal between races - equal between races	3,25	3,54	3,38
strict/normative – flexible	3,21	3,19	3,25
closed for new people - open for new people	3,18	3,33	3,06

Taulukko 10. Mielipiteet kulttuurisista maista osallistujamaissa vastaajaryhmittäin.

Katso maakohtaiset tiedot taulukosta 17.

Osallistujamaiden välillä oli jonkin verran eroavaisuuksia. Maahanmuuttajat, työnantajat ja sosiaalityöntekijät Suomessa jakoivat mielipiteen siitä, että suomalainen kulttuuri on yksilöllinen, ei hierarkkinen ja tasa-arvoinen sukupuolten ja rotujen välillä. Liettuassa kaikki ryhmät ajattelivat, että liettualainen kulttuuri on tasa-arvoinen sukupuolten ja rotujen välillä ja jokseenkin joustava. Espanjassa vastaajat näkivät Espanjan kulttuurin hierarkkiseksi ja jokseenkin joustavaksi.

Kyproksella maahanmuuttajat, työnantajat ja sosiaalityöntekijät sanoivat Kyproksen kulttuurin olevan pääosin tasa-arvoinen rotujen välillä, joustava ja avoin uusille ihmisille. Romaniassa vastaajat jakoivat ajatuksen siitä, että heidän kulttuurinsa, on yhteisöllinen, tasa-arvoinen sukupuolen ja rotujen välillä ja avoin uusille ihmisille.

9.2 Paikallisten kulttuurien ongelmat

Työkulttuurin lisäksi kysely paljasti ongelmia myös koko paikallisessa kulttuurissa ylipäätään. Ongelmat voivat olla hieman erilaisia, ja kaikilla maahanmuuttajilla ei ole yhtä paljoa työkokemusta. Kysymys kysyttiin kaikilta kolmelta kohderyhmältä:

K33: Oletko kokenut ongelmia tai haasteita

Suomen/Liettuan/Espanjan/Kyproksen/Romanian kulttuurin kanssa? Jos kyllä, niin minkälaisia ongelmia?

K30: Ovatko maahanmuuttajat työpaikallasi kokeneet ongelmia tai haasteita

Suomen/Liettuan/Espanjan/Kyproksen/Romanian kulttuurin kanssa? Jos kyllä, niin minkälaisia ongelmia? (Voit valita useamman)

K30: Ovatko maahanmuuttaja-asiakkaasi kokeneet ongelmia tai haasteita

Suomen/Liettuan/Espanjan/Kyproksen/Romanian kulttuurin kanssa? Jos kyllä, niin minkälaisia ongelmia? (Voit valita useamman)

Yli puolet jokaisessa vastaajaryhmässä ajatteli, että maahanmuuttajilla on jonkinlaisia ongelmia ympäristönsä kanssa. Yleisimmät ongelmat olivat:

suomalainen/liettualainen/espanjalainen/kyproslainen/romanalainen järjestelmä, tai ongelmat muiden ihmisten asenteissa.

Q33/Q30	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=201)	Total (N=151)	Total (N=53)
I/I/They haven't experienced any problems	31 %	45 %	25 %
Dressing	8 %	10 %	19 %
Religion	20 %	9 %	21 %
Neighbors (or other people in your environment)	14 %	14 %	23 %
Authorities	16 %	9 %	15 %
Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian system	18 %	30 %	28 %
Other peoples' attitudes	21 %	30 %	66 %
Other	1 %	3 %	0 %

Taulukko 11. Vastaajien ajatuksia ongelmista ja haasteista ympäröivässä kulttuurissa osallistujamaissa vastaajaryhmittäin.

Katso maakohtaiset yksityiskohdat taulukosta 18 liitteessä 1.

Ongelmat ja haasteet vaihtelivat mielenkiintoisesti kohdemaan ja vastaajaryhmän mukaan. Suurin osa sosiaalityöntekijöistä Suomessa ajatteli, että heidän asiakkailtaan on ongelmia naapureiden (tai muiden ihmisten) kanssa, suomalaisen järjestelmän ja muiden ihmisten asenteiden kanssa. Melkein kaikki sosiaalityöntekijät Romaniassa, Liettuassa ja Espanjassa ajattelivat, että heidän maahanmuuttaja-asiakkailtaan oli ongelmia muiden ihmisten asenteiden kanssa.

Maahanmuuttajat itse tunsivat, että heidän ongelmansa liittyvät pääosin muiden ihmisten asenteisiin. Työnantajat jakoivat tämän ajatuksen ja kertoivat, että maahanmuuttajilla heidän työpaikallaan oli ongelmia myös paikallisen järjestelmän kanssa.

Vastoin muita maita, Kyproksella suurin osa sosiaalityöntekijöistä ajatteli, että heidän maahanmuuttaja-asiakkaansa eivät ole kokeneet mitään ongelmia. Maahanmuuttajat kuitenkin itse tunsivat, että heillä on jonkin verran ongelmia uskonnon kanssa. Lisäksi työnantajat katsoivat, että maahanmuuttajilla heidän työpaikallaan on jonkin verran ongelmia kyproslaisen järjestelmän kanssa.

Kyproksella maahanmuuttajat ajattelivat, että ongelmien syyt ovat pääasiassa itsessään. Työnantajat kuitenkin ajattelivat, että syy on pääasiassa kyproslaisessa kulttuurissa ja vasta sen jälkeen maahanmuuttajissa itsessään. Kyproslaisten sosiaalityöntekijöiden mielestä ongelmien syyt johtuvat muiden ihmisten asenteista.

Muissa maissa vastanneet maahanmuuttajat kokivat, että ongelmien syyt ovat pääasiassa paikallisessa kulttuurissa. Suomessa ja Espanjassa työnantajat tunsivat samoin, mutta Liettuassa työnantajat näkivät, että syyt ovat maahanmuuttajissa itsessään. Romanianlaiset työnantajat ajattelivat, että syyt ovat sekä maahanmuuttajissa itsessään että Romanian kulttuurissa. Sosiaalityöntekijöiden mielestä pääsyy ongelmiin olivat muut ihmiset.

Työnantajien ja sosiaalityöntekijöiden mielestä paras tapa ratkaista näitä ongelmia olisi avoin keskustelu kyseessä olevien ihmisten kesken. Ainostaan espanjalaiset sosiaalityöntekijät ajattelivat, että paras ratkaisu olisi, että muut ihmiset muuttaisivat tapojaan tai näkemyksiään. Myös Liettuassa työnantajat pitivät parempana ratkaisuna sitä, että sekä maahanmuuttajat että muut ihmiset muuttaisivat tapojaan tai näkemyksiään.

Kyproksella työnantajat tunsivat, että sekä avoin keskustelu että paikallisen kulttuurin muutos olisivat hyviä tapoja ratkaista ongelmia. Maahanmuuttajat Suomessa ajattelivat, että paras tapa olisi, että muut ihmiset muuttaisivat tapojaan tai näkemyksiään, mutta avoin keskustelu on myös tarpeen. Maahanmuuttajat Liettuassa ja Espanjassa ajattelivat, että avoin keskustelu olisi paras tapa, kun taas Kyproksella ja Romaniassa maahanmuuttajien mielestä paras tapa ratkaista ongelmia olisi, että he itse muuttaisivat tapojaan tai näkemyksiään.

What do you think is/would be the best way to solve this problem?	Migrants	Employers	Social workers
	Total (N=188)	Total (N=141)	Total (N=53)
Discuss it with people in question	22,30 %	41,10 %	57,70 %
Me/Migrant to change my ways or habits	40,40 %	19,10 %	7,70 %
Other people to change their ways or habits	17,00 %	15,60 %	17,30 %
Local culture to change	14,90 %	18,40 %	11,50 %
Other	5,30 %	5,70 %	5,80 %

Taulukko 12. Vastaajien ajatukset siitä, miten ratkaista parhaalla tavalla ongelmat paikallisen kulttuurin kanssa vastaajaryhmittäin.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Tämän raportin tarkoitus on vastata tutkimuskysymyksiin ja hankkia tietoa alan tarpeista harjoitteluohjelmaa varten, joka luodaan myöhemmin tänä vuonna.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia haasteita maahanmuuttajat kokevat integroituuksaan kansainvälisille työmarkkinoille?
2. Millaisia haasteita työnantajat kokevat palkatessaan maahanmuuttajia?
3. Millaisia selviytymis- / ongelmanratkaisukeinoja maahanmuuttajilla on?

4. Millaisia oppimistarpeita maahanmuuttajilla on?
5. Kuinka kulttuuriset ympäristöt (työpaikoilla ja muualla) vaikuttavat tilanteeseen?

Kyselyiden pohjalta voidaan sanoa, että maahanmuuttajat kokevat hyvin erilaisia ongelmia ja haasteita työllisyydessä. Ensiksikin maahanmuuttajien taidoissa, joita tarvitaan työmarkkinoilla, on paljon vajausta.

- **Verkostoitumistaidot** on aihe, josta suurin osa vastaajista Liettuassa, Espanjassa ja Suomessa tunsivat, että maahanmuuttajien pitäisi tietää enemmän.
- **Opiskelutaitoja** pidetään puutteellisina etenkin Suomessa ja Romaniassa (sosiaalityöntekijöiden mielipide) sekä Kyproksella (maahanmuuttajien itsensä mielipide).
- **Yrittäjyystaitojen** tärkeys nousee esiin etenkin työnantajien kyselyissä. Tämä on tärkeää, koska kyselyn perusteella näyttää siltä, että aika moni maahanmuuttaja ryhtyy yrittäjäksi kaikissa muissa osallistujamaissa lukuunottamatta Kyprosta. Lisäksi yrittäjämäistä asennetta ei tarvita ainoastaan oman yrityksen aloittamisessa vaan myös muissa työpaikoissa. Tämä aihe on sisällytetty opinto-ohjelmaan, mutta osallistujamaat voisivat keskittyä siihen enemmän.
- **Kielitaitojen (paikallisen tai muuten)** tärkeys on selkeä aihe, ja vaikka suunnitellut harjoittelukurssit eivät kata kieliharjoittelua, ohjaajat voivat sisällyttää kielitaitojen harjoittelun muiden aiheiden sekaan.

Tämä tulos on yhtenäinen myös verrattuna työnantajien kokemuksiin haasteisiin koskien maahanmuuttajien palkkaamista. Kyselyn tulosten pohjalta voidaan todeta, että työnantajilla on eniten ongelmia sen kanssa, että työtä hakevilla maahanmuuttajilla ei ole tarvittavaa kokemusta (30%), pätevyyttä (28%) tai taitoa (28%). Lisäksi kurssin pitäisi ottaa huomioon avoimien työpaikkojen puute, koska työnantajien suurin yksittäinen ongelma oli, että maahanmuuttajat eivät hae heidän työpaikkoihinsa (42%).

Toinen ongelma on, että ulkomaalaista tutkintoa ei tunnusteta. Harjoituskurssi ei suoraan pysty auttamaan maahanmuuttajia tässä ongelmassa, mutta se voi tiedostaa ongelman ja antaa osallistujille neuvoja kuinka toimia, kun on ulkomaalainen tutkinto.

Maahanmuuttajien ongelmanratkaisukeinot ovat vaihtelevia. Yleisimmät vastaukset työttömyyteen liittyviin ongelmiin oli, että maahanmuuttajat yrittävät edistää uraansa opiskelemalla enemmän (25%), menemällä harjoitteluun tai vastaavaan (24%), puhumalla johdolle (24%) ja etsimällä apua työvoimatoimistosta (23%).

Mielipiteet maahanmuuttajien opiskelutarpeista erosi maittain ja kohderyhmittäin.

- **Työmarkkinoiden vaatimukset ja tarpeet** nähdään tärkeinä kaikissa maissa. Erityisesti sosiaalityöntekijät (75%) ja työnantajat (67%) ajattelevat, että se on aihe, johon kannattaa keskittyä.
- **Paikallinen työkuultuuri** on keskiarvoltaan toiseksi tärkein aihe. 51% työnantajista on sitä mieltä, että tätä maahanmuuttajien kannattaisi opiskella enemmän. Kyselyn mukaan suurin ongelma oli työtavat (41% kaikista vastaajista näki tämän ongelmana). Myös vuorovaikutus työyhteisön tai asiakkaiden kanssa (22%), työyhteisön tai asiakkaiden asenteet (21%) sekä työajat (21%) olivat aiheuttaneet ongelmia.
- **Yrittäjyys** tulee kolmantena: 38% kaikista vastaajista ajatteli, että yrittäjyys on hyödyllinen aihe maahanmuuttajille. Sosiaalityöntekijät (45%) ovat enemmän taipuvaisia ajattelemaan näin kuin maahanmuuttajat ja työnantajat. Kuten jo aiemmin on mainittu, niin yrittäjämäinen asenne on sellainen asia, joka voisi olla sisällytetty kaikkiin osioihin.
- Lähes kolmannes (30%) kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että maahanmuuttajien pitäisi tietää enemmän **paikallisesta kulttuurista**. Yleisin ongelma oli toisten ihmisten asenteet. Tätä ei ole välttämättä helppo sisällyttää harjoituskurssille, koska se on suunnattu maahanmuuttajille. Optimaalista olisi, että edes joihinkin osioihin osallistuisi syntyperäisiä paikallisia. Toiseksi suurin ongelma kaikista vastaksista oli paikallinen järjestelmä (26%). Maahanmuuttajat itse pitivät uskontoa (20%) toiseksi yleisimpänä ongelmana.

Kysyttäessä tavoista, kuinka maahanmuuttajat itse haluaisivat oppia uuden taidon tai mitä sosiaalityöntekijät ja työnantajat pitivät maahanmuuttajalle parhaana tapana oppia uusi taito, vastaukset vaihtelivat. Yleisin vaihtoehto oli osallistua perinteiselle luennolle (51%) ja tekemällä oppiminen (48%), mutta verkkokurssille osallistuminen (32%) ja koulutusvideot (21%) saivat myös kannatusta. Tarkoituksenmukaista harjoituskurssia luodessa olisi sisällyttää siihen erilaisia opiskelutapoja.

Joissain maissa näyttää olevan yhteyden puuten maahanmuuttajien ja työnantajien välillä, joka pitäisi myös ottaa huomioon opetusosioissa. Esimerkiksi Kyproksella ja Romaniassa työnantajien mielestä paras ratkaisu työllisyysongelmiin olisi, että työnantajat saisivat enemmän yhteyksiä maahanmuuttajiin. Hyödyllistä olisi, että osioihin sisällytettäisiin yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa. Yhteistyö työnantajien kanssa voisi myöhemmin auttaa lisäämään maahanmuuttajien työkokemusta.

Kyselyiden avulla hankittiin tietoa kiinnostuksista, tarpeista ja haasteista liittyen maahanmuuttajien työllisyyteen. Projektin yhteistyökumppanit arvioivat kyselyt ennen niiden käyttöä. Monien samantyyppisten kysymysten vastaukset tukivat toisiaan, mikä paransi perusteltavuutta. Kysymykset olivat selkeitä ja helppoja vastata. Jokainen kysymys sisälsi useita vastausvaihtoehtoa, joten jokainen vastaaja löysi sopivan vaihtoehdon ja vastaaja pystyi täsmentämään vastauksensa myös kirjallisesti useassa kohdassa. Vastausvaihtoehtojen skaalaus oli looginen. Nämä aspektit parantavat luotettavuutta. Toisaalta pieni otos ja vastausten sattumanvaraisuus heikentävät sekä perusteltavuutta että luotettavuutta. Vastaajat eivät välttämättä edusta "keskiverto" maahanmuuttajaa, työnantajaa tai sosiaalityöntekijää osallistujamaissa.

11 LÄHTEET

European Union directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, modified by Council Directive 2006/100/EC

Eurostat: Foreign-born population. Cited 20.2.2018.

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00178>

Eurostat: Migration and migrant population statistics. Data extracted in March 2017. Cited 20.2.2018. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics#Further_Eurostat_information

Eurostat: Population on 1 January. Cited 20.2.2018.

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1>

Grubanov-Boskovic, S., Natale, F., Scipioni, M. Patterns of immigrants' integration in European labour markets, EUR 28843 EN, 2017, ISBN 978-92-79-74664-2, doi: 10.2760/408657, JRC 108495.

OECD/European Union (2015), Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>

The Statistics Portal: Unemployment rate in member states of the European Union in December 2017 (seasonally adjusted). Cited 20.2.2018.

<https://www.statista.com/statistics/268830/unemployment-rate-in-eu-countries/>

World Atlas: What do they speak in Romania? Cited 15.2.2018.

<https://www.worldatlas.com/articles/what-language-do-they-speak-in-romania.html>

