

Tampereen yliopisto

Terveystieteiden yksikkö

VENÄLÄISTAUSTAISTEN MAAHANMUUTTAJIEN SAAMAN ESIMIESTUEN JA
PEREHDYTYKSEN YHTEYS TYÖNILOON JA ITSEARVIOITUUN TYÖKYKYYN

Pro gradu –tutkielma

Sanna Rantanen

Tampereen yliopisto

Terveystieteiden yksikkö

Kesäkuu 2013

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Terveystieteiden yksikkö

RANTANEN, SANNA: Venäläistaustaisten maahanmuuttajien saaman esimiestuen ja perehdytyksen yhteys työniloon ja itsearvioituun työkykyyn.

Pro gradu -tutkielma, 68 s., 4 liitesivua

Ohjaaja: Professori Clas-Håkan Nygård

Kansanterveystiede

Kesäkuu 2013

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää venäläistaustaisten maahanmuuttajien kokemuksia esimiestuesta, perehdytyksestä, ja näiden yhteyksistä työniloon ja koettuun työkykyyn. Tutkimuksen aineisto on osa Työterveyslaitoksen Maahanmuuttajan onnistuminen työssä (MOT) -hankkeen aineistosta. Työterveyslaitoksen hankkeen aineisto on kerätty yhteistyössä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa maahanmuuttajille suunnatun terveys- ja hyvinvointitutkimuksen yhteydessä. Tämä tutkimus rajattiin käsittämään vain kokoaikatyössä olevia venäläistaustaisia maahanmuuttajia. Vastaajista 304 oli palkansaajia, jotka olivat iältään 18–64 -vuotiaita. Tutkimus on kvantitatiivinen ja tehty poikkileikkausasetelmassa.

Esimiestuen ja perehdytyksen kysymyksillä tarkasteltiin, missä määrin riittävänä maahanmuuttajat pitävät saamaansa esimiestukea ja perehdytystä. Työniloa kysyttiin kahdella eri kysymyksellä, kuinka usein vastaaja tunsi itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään ja kuinka usein hän oli innostunut työstään. Työkykyä arvioitiin asteikolla 0–10. Arvo 0 edustaa kykenemättömyyttä työhön ja arvo 10 erinomaista työkykyä.

Kaikissa ikäluokissa koettiin esimiestukea saatavan hyvin tai melko hyvin. Eniten vastaajista toimi terveys- ja sosiaalialalla ja heistä puolet koki saaneensa esimiestukea aina. Useimmin esimiestukea kokivat saavansa Suomessa ammatillisen koulutuksen hankkineet. Heistä yli puolet koki saavansa esimiestukea aina. Venäläistaustaiset maahanmuuttajat pitivät saamaansa perehdytystä varsin hyvänä. Erityisen hyvin oli selvitetty säännöt työajoista ja työstä poissaoloista. Vähiten tietoa oli saatu, keneltä tai miltä taholta voi tarvittaessa saada apua.

Koettu esimiestuki oli voimakkaassa yhteydessä itsearvioituun työkykyyn. Perehdytyksen osalta erittäin hyväksi katsottu perehdytys lisäsi todennäköisyyttä kokea oma työkyky vahvaksi. Tämän tutkimuksen maahanmuuttajat kokivat usein työniloa. Yleisesti voitiin havaita, että huonosti perehdytetyt kokivat vähemmän työniloa ja toisaalta jo vähäisellä perehdytyksellä oli selvä positiivinen vaikutus työnilon viikoittaiseen tai päivittäiseen kokemiseen. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että tarjoamalla kattavaa esimiestukea ja perehdytystä voidaan todennäköisesti vaikuttaa myönteisesti venäläistaustaisten työntekijöiden kokemaan työniloon ja työkykyyn.

Asiasanat: esimiestuki, perehdytys, maahanmuuttaja, työnilo, koettu työkyky

ABSTRACT

UNIVERSITY OF TAMPERE

Tampere School of Public Health

RANTANEN, SANNA: Russian immigrants' experience about supervisory support and work orientation and their associations with work engagement and perceived work ability.

Master's thesis; 68 pages, appendix pages 4

Supervisor: Professor Clas-Håkan Nygård

Public Health/Occupational Health

June 2013

The aim of this study was to examine how Russian immigrants experience supervisory support and work orientation as well as to explore their associations with work engagement and perceived work ability. The data used in this study was a part of the "Immigrant's success at work" project which is owned by the Institute of Occupational Health. The research was done in co-operation with the National Institute of Health and Welfare. This study included only those Russian immigrants who were working full time. The data consists of the responses from 304 employees, aged 16–64 years. The study is quantitative and follows a cross-sectional design.

The sufficiency of the supervisor support and work orientation that the immigrants received was measured with questions related to supervisory support and work orientation. Their work engagement was investigated with two questions; How often did you feel strong and vigorous in your work? And, how often have you felt enthusiastic about your work? The immigrants' working ability was estimated by using a scale from 0 to 10, with zero representing inability to work, and ten representing excellent working ability.

The results of the study showed that supervisor support was perceived to be good or rather good in every age group. Most of the respondents worked in the social or health sector, and half of them reported that they have always received supervisor support. Those who had completed their vocational training in Finland received the best support from their supervisors. Sixty percent of them stated that they have always received supervisor support. The Russian immigrants considered their work orientation to have been fairly good. The regulations regarding working times and absences were explained more thoroughly, in comparison with those regarding from where, and from whom one could get assistance, which was the worst.

The results suggested that supervisor support showed a significant association with perceived work ability. Very good work orientation increased probability to experience strong work ability. According to this study, the Russian immigrants often experienced work engagement while at work and were not inhibited by rather poor work orientation, or little support from supervisors. It was concluded that those who received poor work orientation were less engaged in their work, however on the other hand even minimal work orientation had a positive association on daily and weekly work engagement. This study gives reference that providing extensive supervisor support and work orientation it is possible to have a positive effect on Russian immigrants' perceived work engagement and work ability.

Key words: supervisor support, work orientation, immigrant, work engagement, perceived work ability

1. JOHDANTO	6
2. Maahanmuuttajana suomalaisessa työelämässä	8
2.1. Maahanmuuttaja	8
2.2 Maahanmuutto	8
2.3 Monikulttuurisuus	9
2.4 Maahanmuuttajien työllisyys Suomessa	10
2.5 Suomalainen työelämä maahanmuuttajan kokemana	11
3. Esimiestoiminta	13
3.1 Esimiehen rooli työyhteisössä	13
3.1.2 Esimieheltä saatu tuki	14
3.1.3 Esimiestuen merkitys työhyvinvoinnille	15
3.2 Maahanmuuttajien erityistarpeiden huomiointi	16
3.3 Kulttuurinen kompetenssi esimiestyön avuksi	17
4. Perehdyttäminen	19
4.1 Perehdyttämisen merkitys ja tarve	19
4.2 Kulttuuriset näkökohdat huomioiva perehdyttäminen	20
5. Työnilo ja koettu työkyky – työssä onnistumisen tekijöitä	22
5.1 Työ	22
5.2 Työnilo	22
5.3 Työniloa tuottavat tekijät	24
5.4 Kokonaisvaltainen työkyky	26
5.4.1 Itsearvioitu työkyky	27
5.5 Työkykyä tuottavat tekijät	28
6. Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys	30
7. Tutkimuskysymykset	32
8. Tutkimusaineisto ja tutkimusmenetelmä	32
8.1 Aineisto	32
8.1.1 Aineiston kohderyhmä	33
8.2 Menetelmä	34
8.2.1 Muuttujien uudelleen luokittelu	35
9. Tulokset	36
9.1 Tutkimushenkilöt taustamuuttujien mukaan	36
9.2 Koettu tuki esimieheltä	38
9.3 Esimiestuen yhteys työniloon	40
9.4 Koetun esimiestuen yhteys työkykyyn	41
9.5 Perehdytys	42
9.6 Perehdytyksen yhteys työniloon	44
9.7 Perehdytyksen yhteys työkykyyn	46
10. Pohdinta	47
10.1 Yhteenvedo tuloksista	47
10.2 Tulosten arviointia	48

10.3 Menetelmän ja käytettyjen muuttujien arviointia	52
Liitteet	69
Liite 1. Haastattelukysymykset.	69

1. JOHDANTO

Maahanmuuttajien uuteen maahan sopeutumisen eteen on tehty paljon ponnisteluja. Integroitumista työelämään on pidetty erityisen tärkeänä, mutta siitä huolimatta maahanmuuttajien saaminen osaksi suomalaista työelämää ontuu. Työkykyiset maahanmuuttajat tulevat olemaan entistä tärkeämmässä asemassa ikärakenteeltaan vanhenevassa suomalaisessa yhteiskunnassa (Castaneda, Rask, Koponen, Mölsä & Koskinen 2012). Paavolan ja Talibin (2010, 24–25) mukaan monikulttuurisuus pitäisi nähdä mahdollisuutena. Ulkomaalaiset työntekijät haastavat esimiesasemassa olevat huomioimaan maahanmuuttajataustaisten erityistarpeet tuen saamisessa ja perehdytyksen eri osa-alueilla. Työpaikoilla tulisikin miettiä, mitä monikulttuurisuus ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tulo työyhteisöön tarkoittaa (Vartiainen-Ora 2007,11).

Sekä esimiestuki että perehdytys ovat organisatorisen tason tekijöitä, joilla voidaan vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007). Esimiestuella tiedetään olevan vaikutus työntekijöiden työhön sitoutumiseen, työkykyyn ja työn tuottavuuteen (Shanock, & Eisenberger 2006; Ilmarinen 1995, 36–38). Esimiehen tuen tarve korostuu maahanmuuttajataustaisten kohdalla erityisesti silloin, jos he joutuvat huomion kohteeksi ihonvärinsä, ulkoisen olemuksensa tai puhetapansa vuoksi (Colliander , Härkönen & Ruoppila 2009, 200). Vastaavasti hyvällä perehdytyksellä voidaan luoda edellytykset työn onnistuneelle alkamiselle ja työhön sitoutumiselle (Kangas & Hämäläinen 2007, 4–6), ja samalla maahanmuuttajataustainen voi kokea itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi.

Yhä enenevässä määrin Suomessa on työaloja, jotka eivät tule selviämään ilman maahanmuuttajien työpanosta. Korkeasti koulutetuista vain pieni osa työskentelee ammattiaan vastaavissa tehtävissä, erityisesti venäläistäustaisilla on ollut ongelmana tutkintojen pätemättömyys Suomessa. Olisi kuitenkin tärkeää saada maahanmuuttajien osaaminen suomalaisen yhteiskunnan käyttöön. (Castaneda, Rask, Koponen, Mölsä & Koskinen 2012.) Tilastokeskuksen vuoden 2011 työssäkäyntitilaston mukaan ulkomaista syntyperää olevien 18–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 53,3 prosenttia samaan aikaan kun suomalaista syntyperää olevien työllisyysaste on 17,6 prosenttiyksikköä korkeampi.(Suomen virallinen tilasto 2011.) Miten sitten jo työssäkäyvät maahanmuuttajat pärjäävät ja miten heidän työssäoloaan voidaan tukea? Työterveyslaitoksen kiinnostuksen kohteena on maahanmuuttajien työelämässä onnistuminen. Tämä tutkimus on osa Maahanmuuttajan onnistuminen työssä (MOT) – hankkeen aineistoa, joka puolestaan on kerätty Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttamassa maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitutkimuksessa 2010–2012. Aikaisemmissa

väestötutkimuksissa satunnaisotoksiin osui jonkin verran maahanmuuttajataustaisia vastaajia, mutta nyt tutkimus kohdistui vain heihin. (THL 2012; Työterveyslaitos 2013.)

Suomalaisten työntekijöiden osalta tiedetään, että laadukkaalla esimiestyöllä ja tuella on vaikutus työntekijöiden kokemaan työn iloon (Hakanen 2008) ja työkykyyn (Ilmarinen 2006, 80), mutta tutkittua tietoa maahanmuuttajien kokemuksista suomalaisesta esimiestyöstä, tuen saamisesta ja perehdytyksestä ei juuri ole tarjolla. Maahanmuuttajien työkykyä on tutkittu (Holm, Hopponen & Lahtinen 2008), mutta haasteena on ollut aineiston koko ja kohderyhmän monimuotoisuus. Maahanmuuttajien kohdalla on lisäksi tutkittu työelämää, syrjintää ja rasismia (Juuti 2005; Vartia ym. 2007,19; Pohjanpää 2003). Löydettävissä on myös kansainvälistä uutta tutkimusta maahanmuuttajien terveydestä (Taloyan, Johansson, Sundqvist, Kocturk & Johansson 2008), terveystalvelujen käytöstä (Hill, Hunt & Hyrkas 2012) ja elinoloista (Gonidakis ym. 2011; Paananen 2005).

Tämä tutkimus on rajattu venäläistaustaisiin maahanmuuttajiin, sillä heidän keskuudessaan on eniten kokoaikaisessa työssä käyviä ja kyseinen ryhmä edustaa lukumäärältään suurinta maahanmuuttajaryhmää Suomessa. Tällä hetkellä Suomessa asuu yli 55 000 venäjänkielistä, ja venäläiset ovat suurin Suomeen muuttava maahanmuuttajaryhmä (Suomen virallinen tilasto 2011; Sisäasiainministeriö 2011). Tutkimukseni yhtenä tavoitteena on selvittää, missä määrin riittävänä venäläistaustaiset maahanmuuttajat pitävät työssä saamaansa perehdyttämistä ja esimiestukea ja miten nämä tekijät ovat yhteydessä työnilon ja työkyvyn kokemiseen. Mikäli merkitseviä tuloksia löytyisi, voidaan tulosten pohjalta kehittää keinoja maahanmuuttajaväestön työkyvyn ja työnilon ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Venäläistaustaisten maahanmuuttajien kokemuksia tästä aiheesta ei ole aiemmin tutkittu, joten tutkimus tuottaa uutta tietoa.

2. Maahanmuuttajana suomalaisessa työelämässä

2.1. Maahanmuuttaja

Yleisesti arkikielessä puhutaan maahanmuuttajista suurena ryhmänä, ja henkilöiden maahantulosyyt vaihtelevat. Maahanmuuttaja on henkilö, joka elää pysyvästi tai väliaikaisesti maassa, jossa hän ei ole syntynyt, mutta johon hän on luonut merkittäviä sosiaalisia siteitä (Ihmisoikeudet 2010).

Maahanmuuttoviraston (2012) yksinkertainen määritelmä kiteyttää asian näin: maahanmuuttaja on maasta toiseen muuttanut henkilö. Cheung (1989) katsoo, että maahanmuuttajien kohdalla uuteen maahan muutto tapahtuu ainakin jossakin määrin omasta halusta toisin kuin pakolaisten keskuudessa. Maahanmuuttajilla on myös useimmin toiveena ylläpitää ja säilyttää oma etninen identiteetti, kieli, uskonnollisuus ja tavat.

Maahantulosyyn perusteella maahanmuuttajat voidaan jakaa paluumuuttajiin, pakolaisiin, turvapaikanhakijoihin, avioliiton myötä Suomeen muuttaneisiin ja työperäisiin maahanmuuttajiin. Paluumuuttajana tulleet ovat niitä, jotka ovat tai ovat olleet aiemmin suomalaisia tai omaavat suomalaiset sukujuuret ja ovat palanneet asumaan Suomeen ulkomailta. (Räty 2002, 11.) Pakolaisia ovat turvapaikanhakijat ja kiintiöpakolaiset. Pakolaisuuteen liittyy pelko tulla vainotuksi etnisen taustansa, uskontonsa, kansallisuutensa tai poliittisen näkemyksensä takia. Pakolainen on joutunut jättämään maansa edellä mainituista syistä ja usein hän ei voi tai halua palata takaisin lähtömaahansa. (Suomen pakolaisapu 2011.) Työperäinen maahanmuutto käsittää kapeasti määriteltynä ne maahanmuuttajat, jotka muuttavat uuteen maahan työluvan saatuaan. Laajemmin tähän ryhmään voidaan lukea myös ne maahanmuuttajat, jotka kasvattavat kohdemaansa työpanosta maahantulosyytä tarkastelematta. (Kohonen, 2007.) Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajista puhuttaessa käytetään Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmää, jossa maahanmuuttaja on ulkomaan kansalainen, joka elää pysyvästi Suomessa (THL2013).

2.2 Maahanmuutto

Forsander (2004) on jaotellut maahanmuuttoa erilaisten muuttoperusteiden mukaan. Työperusteista maahanmuuttoa edustavat muun muassa uuden työtehtävän saaneet asiantuntijat, ammattilaiset, sesonkityövoima ja kansainväliset harjoittelijat. Maahanmuutolla voidaan korvata työikäisen väestön supistumista, erityisesti jos maahanmuuttajat ovat keskimäärin nuorempia kuin kohdemaan

syntyperäinen väestö (Kohonen, 2007). Kansainvälinen perheenmuodostus voi olla yksi maahanmuuton taustasy syy kuten myös paluumuutto. Opiskelun myötä tapahtuu myös maiden vaihtoa. Pakolaisuus tai turvapaikanhakeminen voi olla syynä uuteen maahan tulolle. Maahanmuutto voi olla joko dokumentoitua tai sitten laitonta. (Forsander 2004, 82.)

Maahanmuuttoon voidaan katsoa kuuluvan psykososiaalisia muutoksia. Muutoksia kuvaa siirtymä vaiheena, jossa yksilö siirtyy jostain tutusta ja hallitusta johonkin hänelle ennalta tuntemattomaan. Samaan aikaan yhteisö odottaa yksilön omaksuvan uusia kulttuurisesti ja sosiaalisesti määrittäneitä rooleja, normeja ja toimintatapoja. (Alitolppa-Niitamo 2005.) Suomeen maahanmuuton yleisin syy on perheside. Työperäinen maahanmuutto on jatkuvassa kasvussa, kun taas turvapaikkaa hakevien määrä on pysynyt alhaisena muihin pohjoismaihin verrattuna. (Sisäasiainministeriön julkaisu 2/2009.)

2.3 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus koskettaa yhä useampia työpaikkoja ja näin ollen esimiestyötä. Tämän tutkimuksen yhtenä kohteena on esimiestuki, joten on perusteltua määrittää monikulttuurisuuden käsite siitä näkökulmasta, että esimiesten tulisi kehittää omia valmiuksia kohdata eri kulttuureista tulevia alaisiaan. Onnistuakseen tuen antamisessa on esimiesten hyvä tiedostaa erilaisten kulttuuritaustojen vaikutukset vuorovaikutuksessa.

Monikulttuurisuus käsitteen syntyhistoria löytyy Yhdysvalloista, jossa pienien etnisten ryhmien eriarvoisuuteen ja huono-osaisuuteen alettiin kiinnittää huomiota 1960-luvulla. Syynä eriarvoisuuteen nähtiin valtaväestön osittain tiedostamaton asenteellisuus. Monikulttuurisuudella käsitetään useimmiten kolmea eri asiaa; erilaisten kulttuurien kohtaamista, kansainvälisyyttä tai poliittista kannanottoa kulttuuristen konfliktien ehkäisemiseksi. (Ylänkö 2000, 49–51.) Suomessa käsite yleistyi maahanmuuton lisääntyessä 1990-luvulla (Lepola 2000). Julkisessa keskustelussa monikulttuurisuus käsitteen voidaan katsoa olevan kulttuuriltaan toisistaan eroavien ryhmien rinnakkaiselo. Monikulttuurisuus voidaan käsittää ylijärjaisena eli transnationaalisena, jossa valtioiden rajat eivät katkaise kulttuurisia toimintatapoja. Tällöin ihmiset voivat samaistua useisiin eri kulttuuriin ryhmiin ja yhdistellä erilaisten kulttuurien käytäntöjä. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 20, 33–34.)

Puuronen (2011) tarkastelee monikulttuurisuutta kuvailevana tai normatiivisena käsitteenä. Kuvaileva käsitteen mukaan monikulttuurisuus on sitä, että jossakin maassa asuu useisiin eri

kansoihin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia ihmisiä, joilla on erilaisia kulttuureja. Normatiivinen lähestymistapa näkee monikulttuurisuuden liittyvän yhteiskuntapolitiikkaan, jolla pyritään toivottavaan asiantilaan. Tämä voi toteutua esimerkiksi ajattelu- ja puhetaipojen muutoksena. Tässä tutkimuksessa käytetään Hammar-Suutarin (2009) määritelmää monikulttuurisuudesta, jossa se käsitetään erilaisten kulttuurien kohtaamisena ja viestintänä erilaisissa tilanteissa. Se sisältää ajatuksen erilaisista ja rajatuista ryhmistä, joilla on omiin kulttuureihin sidoksissa olevia toimintatapoja.

2.4 Maahanmuuttajien työllisyys Suomessa

Suomessa maahanmuuttajien määrä on nopeasti kasvanut. Vuonna 1989 yllettiin noin 20 000 maahanmuuttajaan, kun taas vuoden 2011 lopussa Suomeen muuttaneita ulkomaalaisia oli 29 500 ja kaiken kaikkiaan Suomessa asuvia ulkomaalaisia oli hieman yli 180 000. Edelleen suurin maahanmuuttajaryhmä on venäläiset, ja selvästi erottuvana tekijänä on maahanmuuttajien asumisen keskittyminen pääkaupunkiseudulle. (Sisäasiainministeriö 2011; Suomen virallinen tilasto 2010.)

Vuonna 2009 oli Suomessa ulkomaalaisia työnhakijoita 56 000. Heistä valtaosa, noin 48 000, oli ollut kuluneen vuoden aikana työttömänä. Ulkomaalaisten työttömyysaste on ollut hieman nousussa, ollen hiukan alle 30 %. Vuoden 2009 aikana kaikista Suomessa olevista työnhakijoista seitsemän prosenttia oli ulkomaalaisia. Heistä työkäisiä on noin 79 %, joka on huomattavasti suurempi osuus verrattuna suomalaisiin. Tähän vaikuttaa Suomen väestön ikääntyminen. Tämä lisää maahanmuuttajien onnistuneen kotouttamisen ja työllistymisen merkitystä. Pääosalla maahanmuuttajista on korkea motivaatio päästä työmarkkinoille. (Sisäasiainministeriön julkaisu 2/2009.) Hallituksen vuoden 2006 maahanmuuttopoliittinen ohjelma tähtää työperäisen maahanmuuton edistämiseen. Tällä hetkellä työperäistä maahanmuuttoa on vajaat 10 %. Hallituksen ohjelma pyrkii toimivien monikulttuuristen työpaikkojen kehittämiseen, jossa syrjintää ei ole ja moniarvoisuutta tuetaan. (Vartia ym. 2007, 17; THL 2012; Tilastokeskus 2009; Työministeriö 2006.)

Venäläiset palkansaajat ovat Suomessa koulutetuin maahanmuuttajaryhmä. On puhuttu ”aivovuodosta” Venäjältä Suomeen. Mutta silti moni on jäänyt työttömäksi. Todennäköisyys päästä koulutusta vastaavaan työhön lisääntyy, mikäli tutkinto on suoritettu Suomessa. Eniten venäläistaustaisia maahanmuuttajia työskentelee terveydenhuollon, kuljetuksen ja siivouksen aloilla. Ansiotyössä olevat venäläistaustaiset maahanmuuttajanaiset kokevat yleisimmin työn

erittäin tärkeäksi elämänalueeksi verrattuna venäläisiin palkansaajamiehiin. Tätä selittänee maahanmuuttajanaisten epävarmempi työmarkkina-asema, jolloin saatua ansiotyötä arvostetaan suuresti. (Sutela 2005, 85,107–109.) Yllättävä havainto on se, että vuoden 2008 lopussa Suomessa olevista kansalaisuuksista kenialaisilla oli korkein työllisyysaste, 72,9 prosenttia. Suomen kansalaisten työllisyysaste oli toiseksi korkein ollen 71,3 prosenttia ja virolaisten kolmanneksi korkein, 69 prosenttia. Työttömyystilanteen osalta korkein työttömyysaste oli Sudanin, Somalian, Irakin, Afganistanin ja Myanmarin kansalaisilla. Heidän kohdalla työttömyysaste oli kaikilla yli 50 prosenttia. (Rapo 2011.) Toisaalta maahanmuuttajien osuus suomalaisilla työpaikoilla on kasvanut tasaisesti aina vuoteen 2007 saakka. Eniten maahanmuuttajia on työllistänyt teollisuus ja kuntasektorit, joilla heidän osuutensa on kasvanut tasaisesti. (Työolobarometri 2009, 181.)

Somalialaisten heikkoa menestystä suomalaisilla työmarkkinoilla selittää osaltaan se, että suurin osa heistä saapui Suomeen 90-luvun laman ollessa syvimmillään. Lama heijastui kaikkien työllistymiseen. Somali miehet ovat opiskelleet ahkerasti, mutta Suomessa saatu koulutus ei ole edesauttanut työllistymistä merkittävästi. Tähän ilmiselvästi vaikuttavat kielteiset mielikuvat ja asenteet. Väärä mielikuva heikosta koulutuksesta vaikeuttaa myös korkeasti koulutettujen työllistymistä Suomessa. Toisaalta Suomessa saatu koulutus auttaa sopeutumaan suomalaiseen työkuultuuriin. (Tilastokeskus 2005.) Korkeakoulututkintonsa Suomessa suorittaneista venäläisistä 78 % oli koulutustaan vastaavassa työssä. Sen sijaan ulkomailla hankkineen tutkinnon suorittajista vain 40 % ilmoitti olevansa koulutustaan vastaavassa työssä. (Sutela 2005, 87.)

2.5 Suomalainen työelämä maahanmuuttajan kokemana

Sekä Jaakkolan (2005) että Juutin (2005) tutkimuksista käy ilmi, että suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin on erilaista riippuen tulomaasta. Positiivisimmin suomalaiset suhtautuvat ulkonäöltään lähellä suomalaisia oleviin, kuten virolaisiin. Kielteisimmin suhtauduttiin kaukaisista maista tuleviin, kuten somaleihin ja kurdeihin. Venäläisten maahanmuuttoon suhtauduttiin Jaakkolan (2009) tutkimuksen mukaan myönteisimmin pääkaupunkiseudulla ja suurissa kaupungeissa. Myönteisimpiä venäläisten maahanmuutolle olivat nuoret naiset, vaikka yleisesti etnisten ryhmien suosituimmuusjärjestyksessä venäläiset eivät ole kovin haluttuja tulijoita maahamme. Suomalaisten korkea koulutus vaikutti maahanmuuttoasenteisiin positiivisesti. Tässä tutkimuksessa saadaan tietoa kuuden Suomen suurimman kaupungin osalta, ja on mielenkiintoista saada tietoa siitä, miten venäläiset itse kokevat suomalaisessa työelämässä saadun tuen ja perehdytyksen.

Rintala-Rasmuksen (2008) maahanmuuttajille tekemän haastattelututkimuksen mukaan työnhaun tekee haasteelliseksi se, että maahanmuuttajiin kohdistuu valtaväestön taholta stereotyyppisiä ajatuksia alhaisesta työn osaamisesta ja heitä kohtaan koetaan luottamuspulaa. Sen sijaan hakijat itse näkivät omassa lähtömaassaan hankitun osaamisen positiivisesti ja he uskoivat oman kulttuurin mukaisen vuorovaikutustavan auttavan työnhaussa. Tutkimuksessa haastateltiin parhaillaan työnhakijana tai juuri hakutilanteessa ollutta 22:ta maahanmuuttajaa. Tuloksista selvisi, että suomalaisessa työnhakuprosessissa maahanmuuttajat kokivat usein torjuntaa, ja se vaikutti heidän itsetuntoonsa aiheuttaen epävarmuutta. Epävarmuus syntyi, kun heidän koulutus, kielitaito ja osaaminen eivät vastanneetkaan työpaikan vaatimuksia. Tutkija näkee tärkeänä sen, että pystyttäisiin vaikuttamaan niin työmarkkinoiden kuin työnantajien rakenteellisiin ja asenteellisiin tekijöihin, jotta tapahtuisi enemmän onnistuneita integraatioita työelämään. (Rintala-Rasmus 2008.)

Maahanmuuttajien keskuudessa useat ryhmät voivat käyttää omaa kieltään työelämässä. Tätä voi osittain selittää maahanmuuttajien keskittyminen samoihin työpaikkoihin tai etnospesifit eli etniseen taustaan perustuvat työpaikat, joissa edellytetään kielen ja kulttuurin hallintaa. Venäläiset pääsevät muita maahanmuuttajaryhmiä useammin käyttämään omaa äidinkieltään, ja lähes puolet ansiotyössä olevista ilmoitti käyttävänsä venäjää työssään säännöllisesti. (Sutela 2005, 89.)

Juutin (2005) koostamassa haastatteluaineistossa maahanmuuttajat kertoivat kokeneensa syrjintää tai piilosyrjintää työhönottotilanteissa. Usein kantaväestön edustaja oli mennyt hakutilanteessa heidän edelleen. Lisäksi koettiin eroja palkoissa ja eduissa suomalaisten saamiin etuihin nähden. Eteneminen työuralla koettiin vaikeaksi ja maahanmuuttajat saivat harvoin vakituisia töitä. Työpaikan saanti oli aina suuri ilonaihe, ja suurin osa oli valmis ottamaan tarjotun työn vastaan. Se, että sai omia ansioita eikä vain elänyt tukien varassa, oli suuri ylpeyden aihe. Vartia ym. (2007) mukaan erityisesti Saharan eteläpuolisesta Afrikasta saapuneilla oli enemmän kielteisiä kokemuksia työyhteisöissään. Monikulttuurisuus haastaa jokaisen niin esimiesasemassa olevat kuin työntekijätkin sopeutumaan erilaisuuteen. Työllä on suuri vaikutus sopeutumisessa ympäröivään kulttuuriin ja uuteen yhteiskuntaan. Vaikka työn vaikutuksista ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tiedetään jo jotakin (Tirkkonen 2012, 4–6; Vartia ym. 2007, 144), kannattaa työhyvinvointia ja työssä onnistumisen voimavaroja edelleen tutkia. Vartia ja Giorgiani (2007) havaitsivat, että vaikka työelämässä oli ollut vaikeita kokemuksia, tyytyväisyyttä mitatessa 70–80 % maahanmuuttajista oli kuitenkin tyytyväisiä työhönsä. Afrikasta ja Afrikan sarvesta kotoisin olevien tyytyväisyys oli hivenen parempi (79 %) kuin esimerkiksi venäläisten (66 %).

Kantaväestön mielipiteisiin maahanmuuttajista vaikuttaa enemmän se, miten henkilö tekee ja osaa tehdä työnsä kuin se, kuka hän on. Maahanmuuttajien mukaan pahinta oli kokea syrjintää työtovereiden taholta. Asiakkaiden taholta tulevaa syrjintää ei pidetty yhtä pahana, koska se koettiin ohimenevänä. Jotkut maahanmuuttajista olivat joutuneet muuttamaan käyttäytymistensä työpaikoilla, lähinnä esiintyneiden ennakkoluulojen vuoksi. Esimerkkinä mainitaan avulias käyttäytyminen naistyöntekijöitä kohtaan. Myös aikakäsitykset eroavat eri kulttuureissa. Useat maahanmuuttajatyöntekijät kertoivat, kuinka he ovat joutuneet oppimaan uuden ja tiukemman aikakäsityksen suomalaisissa työyhteisöissä. (Juuti 2005, 141.)

Maahanmuuttajien esimiehen taholta kokemaa arvostusta kysyttäessä vaihtelivat kokemukset merkittävästi. Erityiset venäläiset työntekijät kokivat, että esimiehet arvostavat heidän työtään vaihtelevasti (50 %), kun taas Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleiden kohdalla sama luku oli vain kolmetoista prosenttia. Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleiden tyytyväisyys esimiehen arvostukseen oli korkeaa 68 %:n kokiessa saavansa arvostusta. (Bergbom 2007, 117–119.) Esimiehen johtamistapaa kysyttäessä valtaosa tutkimukseen osallistuneista antoi esimiehensä taidoille hyvän arvosanan (Vartia ym. 2007, 124).

3. Esimiestoiminta

3.1 Esimiehen rooli työyhteisössä

Esimiestoimintaan voidaan katsoa kuuluvaksi kaksi ulottuvuutta, jotka ovat ihmisten ja suoritusten johtaminen. Sillä, miten tätä johtamista toteutetaan, on havaittu olevan selviä vaikutuksia ihmisten työsuoritteisiin ja hyvinvointiin. Ihmisten johtamisen peruspilareita ovat kuunteleminen, oikeudenmukainen kohtelu ja luottamuksen rakentaminen. Suoritteiden johtamisessa ohjaamisella, neuvonnalla ja tavoitteiden asettamisella on keskeinen asemansa. (Manka 2010,18, 38.) Päivittäisjohtamiseen sisältyy lisäksi tehtävien delegoimista, henkilöstön tukemista ja palautteen antamista. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa olemassa olevalla henkilöstön määrällä. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 42.)

Koska esimiehen toiminta vaikuttaa aina koko työyhteisöön, on kriittinen arviointi omasta toiminnasta tärkeää. Esimiehelle on asetettu useita erilaisia rooleja aina tiedon välittäjästä kuuntelijaan ja ymmärtäjään. Hyvään esimiestyöhön liitetään kuuntelemisen taito, jolloin hän tekee päätökset kaikkia osapuolia kuultuaan. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 139.)

3.1.2 Esimieheltä saatu tuki

Työhön kohdistuvaa motivaatiota selittävät runsaat työn voimavarat, joita ovat muun muassa esimieheltä saatu tuki ja arvostus (Hakanen 2004). Esimiestaitojen on havaittu vaikuttavan työhyvinvointiin. Esimieheltä saadun tuen on havaittu olevan yhteydessä yksilön työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen, työsuoritteisiin ja pidempiin työuriin (Winslow, Nielsen & Borg 2009; Wang, Law, Hackett, Wang & Chen 2005).

Se miten esimies koordinoi, tekee päätöksiä ja ohjaa työntekoa on merkittävästi vaikuttamassa siihen, että jokainen työntekijä voi antaa parastaan. Esimiehen tärkeimpiä tehtäviä on konfliktien tunnistaminen ja niihin ratkaisumallien löytäminen tasapainon palauttamiseksi. (Manka 2010, 38,122–123.) Koska esimiestyö vaikuttaa keskeisesti työmotivaatioon, on hänen antama kannustus, ohjaus ja palaute tärkeitä (Nivala 2006, 103–105). Vartian ja kumppaneiden (2007, 118) tekemästä tutkimuksesta kävi ilmi, että venäläistaustaiset maahanmuuttajat kokivat saavansa varsin hyvin apua ja tukea esimiehiltään. Kaiken kaikkiaan 44 % vastanneista sai tukea erittäin tai melko usein. Huomionarvoista on tutkimuksessa ollut varsin pieni venäläisten määrä (n=28), joka voi vaikuttaa tuloksen yleistettävyyteen. Tässä tutkimuksessa kysytään myös saadun esimiestuen määrää, mutta tällä kertaa kyselyyn vastasi noin kolmesataa venäläistaustaista maahanmuuttajaa.

Toisten työtovereiden kannustus tai esimieheltä saatu kiitos näyttää olevan merkittävä työn iloa tuova tekijä. Työntekijöiden toiveena on, että esimies pystyy hyödyntämään heidän kykyjään ja kiinnostuu heidän työstään sekä antaa mahdollisuuden omaan työhön vaikuttamiseen. (Varila & Viholainen 2000, 114–117). Näin ollen esimiehen onkin syytä olla herkällä korvalla kuulemaan alaiensa toiveita ja tunteita, sillä se koetaan tukena ja ennaltaehkäiseväksi työuupumusta. (Bakker & Leiter 2010, 178.) Palautteen antaminen tulisi olla kiinteä osa normaaleja työprosesseja. Yksittäiset ja satunnaisesti saadut palautteet eivät riitä. Alaiset tarvitsevat sekä sanallista että sanatonta palautetta. Sanattomaan palautteeseen sisältyy ilmeet, läsnäolo, hyvät tavat ja eleet. Sanallista palautetta kaivataan paljon, vain silloin alainen voi saada selkeän viestin hyväksymisestä, työn arvostamisesta ja siitä, onko työ tehty odotetulla tavalla. Vain saatu palaute voi johtaa virheiden

korjaamiseen, työn kehittämiseen ja onnistumisen kokemuksiin. (Ranne 2006, 144–145; Rauramo 2004, 140.)

3.1.3 Esimiestuen merkitys työhyvinvoinnille

Esimieheltä saatu tuki ja arvostus lisäävät oman elämän hallinnan tunnetta. Jos vastaavasti heikon hallinnan tunteen omaava työntekijä saa liian vaativia tehtäviä, lisää se työntekijän stressioireita. (Manka 2010, 168.) Esimiehen osoittama myönteinen suhtautuminen työntekijään tukee henkilöstön työkykyä (Riikonen ym. 2003, 24). Terveysten kannalta tärkeää on saada vastinetta tehdylle työlle taloudellisen korvauksen lisäksi muun muassa sosiaalisen arvostuksen muodossa.

Työturvallisuuslain mukaan esimiehen tehtävänä on puuttua terveydelle haitalliseen kohteluun työpaikalla. Tällaista yksilön terveyteen mahdollisesti vaikuttavaa käytöstä ovat muun muassa uhkailu, pelottelu, pilkkaaminen, vihjailu, sukupuolinen ahdistelu ja syrjintä. (Juuti 2006; Rauramo 2004, 92.) Hyvä johtaminen on yhteydessä työhyvinvointiin, kun vastaavasti huono johtajuus aiheuttaa pahoinvointia työyhteisössä (Vesterinen 2006, 77). Suomessa eniten syrjintää olivat kokeneet somalit ja arabit, kun taas venäläisten kohdalla syrjintäkokemukset vähenivät Suomessa asuttujen vuosien myötä. Syrjintää ja rasismia osoitetaan selkeästi vähemmän niitä ryhmiä kohtaan, jotka ovat kulttuurisesti lähempänä omaamme. (Liebkind & Jasinskaja-Lahti 2000.)

Työpaikalla koetut paineet heijastuvat haitallisesti yksityiselämään. Sen sijaan perhe-elämässä olevien ongelmien yhteys työuupumukseen näyttää olevan vähäistä. (Manka 2007, 54.) Huono työkyky voi johtua huonosta esimiestyöstä tai huonosti toimivasta työyhteisöstä. Työpaikan tulosten ollessa riippuvaisia henkilön työkyvystä tulee huonon työkyvyn syyt selvittää ja puuttua niihin. Ennuserkit alentuneesta työkyvystä tulee ottaa vakavasti. Esimies voi saada tietoa työntekijän omasta käsityksestä työkyvystään ja siihen vaikuttavista tekijöistä muun muassa alaiskeskusteluissa. Työterveyshuolto toimii tukena esimiehille, sillä se on ensisijainen toimija ja koordinaattori, kun arvioidaan ja tutkitaan työntekijöiden työkykyä. (Aro 1995, 96–98; Ilmarinen 2006, 82.)

Esimiestyön kehittäminen on avainasemassa silloin, kun halutaan parantaa työntekijöiden työkykyä. Työkykyyn vaikuttaa se, miten tyytyväisiä työntekijät ovat esimieheen, yhteistyöhön,

tiedottamiseen ja työn suunnitteluun. Organisaation kaikilla tasoilla on tehtävä kehittämistyötä oikeudenmukaisen kohtelun toteutumiseksi työpaikoilla, sillä juuri tällä osa-alueella on merkitsevät vaikutukset työssä suoriutumiseen ja työterveyteen. (Ilmarinen 1995, 36–38; Raffertya, Restubogh & Jimmiesonc 2010.)

3.2 Maahanmuuttajien erityistarpeiden huomiointi

Esimiesten olisi hyvä saada koulutusta monikulttuurisuudesta, jotta he voivat huomioida maahanmuuttajien erityistarpeet työpaikoilla. Samaan aikaan on tärkeää huomioida tasapuolisuus kantaväestöön nähden. (Vartia ym. 2007, 183.) Nisula (2010, 298–299) on esittänyt huolensa valtakulttuurin puhetavasta, joka ylikorostaa suomalaisia arvoja, jolloin toisten kulttuurien tavat saattavat jäädä kokonaan huomioimatta. Tavoitteena tulisi olla maahanmuuttajan mahdollisimman hyvä suomalaisen työkulttuurin oppiminen. Edelleen tarvitaan enemmän tietoa maahanmuuttajilta itseltään, mikä auttaisi heitä työelämään integroitumisessa.

Jotta maahanmuuttajat löytäisivät paikkansa suomalaisessa työelämässä, tarvitaan organisaatioihin monikulttuurisia valmiuksia. Integroitumisen onnistumiseen vaikuttaa olennaisesti myös maahanmuuttajan perheenjäsenten viihtyminen ja yhteiskuntaan sopeutuminen. Työpaikoilla on hyvä miettiä, miten yhteiskunnan tukia ja toimia esitellään, sekä mitä monikulttuurisuus tarkoittaa käytännössä kussakin työyhteisössä. Huomioitavia tekijöitä voivat olla muun muassa pukeutumiseen ja uskonnollisiin tapoihin liittyvät seikat. Muutokset edellyttävät monen tason organisatorisia ja kulttuurisia muutoksia. (Vartia 2007.) Kehitettävää on edelleen paljon. Monikulttuuristen organisaatioiden henkilöstöjohtamista tutkittaessa havaittiin, että lisääntynyt monikulttuurisuus vaikutti strategiseen tai operationaaliseen henkilöstöjohtamiseen varsin vähän. Henkilöstöjohtamista ei osattu hyödyntää keinona vaikuttaa, vaikka organisaatioiden monimuotoisuus ja työntekijöiden erilaisuus koettiin yhtenä kilpailukykyyn positiivisesti vaikuttavana tekijänä. (Sippola 2008.)

Haasteellisen esimiestyöstä tekee vuorovaikutus erilaisten ihmisten kanssa. Monikulttuurisissa työyhteisöissä palautteen anto, konfliktien selvittäminen tai ristiriitojen ratkaiseminen voivat olla haasteellisempia kuin muutoin. On tärkeä kerätä taustatietoa, miten erilaisista kulttuureista olevat ratkaisevat ongelmia, mikä on sopivaa ja sopimatonta käytöstä esimiehen taholta. Kollektiivisista kulttuureista tuleville on monesti yhteistä niin sanottu kasvojen menettäminen. Tämä voi tapahtua

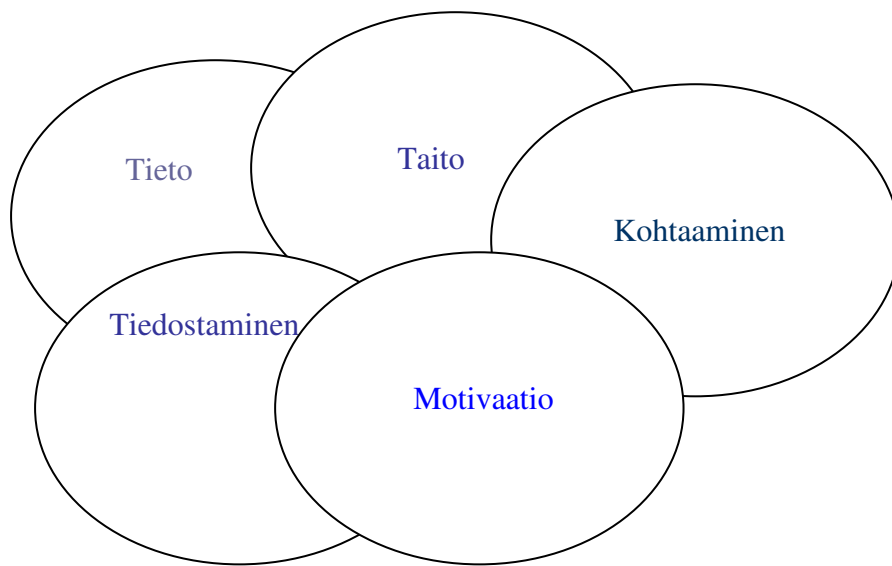
esimerkiksi silloin, jos esimies antaa negatiivista palautetta muiden työntekijöiden kuullen tai korottaa ääntänsä. (Lustig & Koester 2005, 284.)

Suomessa tehdyssä maahanmuuttajien työelämää kartoittavassa tutkimuksessa Jaskinskaja-Lahti ja Liebkind (1997) toteavat eriarvoisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen olleen varsin yleistä. Syrjintää kokeneet ilmoittivat myös muita enemmän stressioireita. Näihin tilanteisiin kaivataan esimiehen tukea.

3.3 Kulttuurinen kompetenssi esimiestyön avuksi

Kulttuurinen kompetenssi tarkoittaa kykyä toimia tilanteessa, jossa on tekemisissä omasta kulttuuristaan erilaisen kulttuurin kanssa (Helman 2007, 2–4). Tämä tarkoittaa joustavaa ja kunnioittavaa käyttäytymistä ja kielenkäyttöä kyseistä kulttuurin edustajaa kohtaan. Kulttuurista johtamista voi syventää kehittämällä omia tietoja ja taitoja monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä.

Kulttuurista kompetenssin prosessia voidaan kuvata osaamisen etenemisenä epäpätevydestä tiedostettuun osaamattomuuteen, ja tiedostetun osaamiseen kautta tiedostamattomaan osaamiseen. Tiedostamaton epäpätevä henkilö ei ole tietoinen taidollisista ja tiedollisista puutteistaan. Tiedostava mutta osaamaton työntekijä tajuaa, ettei hänellä ole tarpeeksi tietoa toisesta kulttuurista. Tiedostava osaaja opiskelee taustoja kyseisestä kulttuurista ja pystyy toteuttamaan kulttuurisesti päteviä interventioita. Tiedostamattaan pätevästi toimiva henkilö osaa kohdata ihmisiä luonnostaan kulttuurillisesti kunnioittavasti erilaisissa konteksteissa, mutta tähän tiedostamattomaan osaamiseen on vaikea päästä. (Purnell & Paulanka 2003, 4.)



Kuva 1. Kulttuurisen kompetenssin prosessi Campinha-Bacoten (2002) mukaan.

Yllä oleva kuva Campinha-Bacoten (2002) luomasta kulttuurisen kompetenssin mallista kuvaa kompetenssia prosessina, jossa

- 1) taidolla tarkoitetaan kykyä kerätä relevanttia aineistoa ongelmasta kyseisen kulttuurin vaikutukset huomioiden.
 - 2) etsitään ja ylläpidetään tietoa, jolla luodaan tiedollinen pohja kulttuuristen asioiden ymmärtämiselle.
 - 3) tiedostaminen on itsetutkistelua, mistä itse tulee, mitä asenteita ja uskomuksia itsellä on vierasta kulttuuria kohtaan.
 - 4) motivaatio on enemmän halua kuin pakkoa kohdata kulttuurisesti vieraita asioita ja ihmisiä. Motivaatio on pohja tiedon, taidon ja kohtaamisten kartuttamiselle.
 - 5) kohtaamiset rohkaisevat suoraan vuorovaikutukseen ja tutustumaan erilaiseen kulttuuriin, sekä ymmärtämään kulttuurin vaikutukset samalla estäen väärin stereotyyppien syntyä.
- (Campinha-Bacote, 2002.)

Esimiesasemassa oleville omien asenteiden tiedostaminen ja erilaisuuden kunnioittaminen ovat tärkeitä monikulttuurisissa työyhteisöissä. Jotta esimies voi tukea alaisiaan tulee hänen kaikin tavoin olla tietoinen omista ennakoasenteistaan ja pyrkiä olemaan tuomitsematta toista liian nopeasti. Tähän liittyy etnosentrismien käsite, joka on asenne, jossa kaikki omista näkemyksistä

poikkeava on outoa ja kummallista, ja sen tähden väärin (Purnell & Paulanka 2003, 4). Jotta välttyttäisiin kulttuurisen ylivallan syntymiseltä, jossa omaa kulttuuria pidetään parempana kuin toisia, on syytä selvittää kohderyhmän maailmankatsomus. Tapa, jolla ihmiset käsittävät ja ymmärtävät ympärillään olevan maailman, on pitkän aikavälin tuotos ja syntyneeseen kulttuuriin vaikuttaa ympäristö ja historia. Erilainen maailmankatsomus on hyvä huomioida eritoten maahanmuuttajien kanssa työskennellessä, sillä tänä päivänä moni maahanmuuttaja elää kahden kulttuurin kansalaisena, alkuperäisen kotimaansa ja kohdemaan kulttuurin sulautuessa toisiinsa. (Helman 2007, 2–4, 14–16.) Etnosentrismistä pääsemiseksi on nähtävä maailma toisen silmin. Jos kohderyhmän kulttuuria väheksytään, on sillä yleensä negatiivinen vaikutus vuorovaikutukseen. (Allender ym. 2010, 112.)

4. Perehdyttäminen

4.1 Perehdyttämisen merkitys ja tarve

Uudet työntekijät perehdytetään työtehtäviin, jotta he voisivat toimia tehtävissään parhaalla mahdollisella tavalla. Työyhteisöjä veloitetaan järjestämään perehdyttämistä, ja sen merkitys ja tarve tiedostetaan yhteisön tuottavuuden kannalta. (Kupias & Peltola 2009, 29; Työturvallisuuslaki 738/2002.) Perehdytyksen avulla työntekijä oppii ja sisäistää omat työtehtävät, työyhteisön toimintatavat ja tutustuu työpaikkaan. Perehdyttämiseen käytetty aika korvautuu tehokkaana työajan käyttönä uuden työntekijän kohdalla. (Lehtiluoma, Silander, Turunen & Wiman 2008, 22.)

Työterveyslain mukaan uuden työntekijän perehdytykseen kuuluu lisäksi turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista tiedottaminen. Perehdytystä annetaan aina uuden työn alkaessa, työtehtävien muuttuessa tai uusien työvälineiden käyttöönottilanteissa. Perehdyttäjän tehtävänä on antaa ymmärrettäviä ohjeita ja ohjata laadukkaaseen ja tuottavaan työntekoon turvallisia työmenetelmiä käyttäen. Koska perehdytys on ensisijaisesti lähiesimiehen tehtävä, tulee hänen samalla kannustaa työntekijää tiedonhankintaan ja antaa rakentavaa palautetta. Itse työtehtävien opastamisessa käytetään usein myös työtovereita. Perehdyttämällä taataan samalla organisaation imagon ja laadukkaan työn säilyminen. (Työturvallisuuslaki 738/2002; Työturvallisuuskeskus 2006;

Viitala 2005, 252.) Riittävä perehdytys ja myönteinen vastaanotto vaikuttavat työntekijän motivaatioon (Kangas & Hämäläinen 2007, 4–6), ja siten perehdytyksellä voi olla ratkaiseva merkitys työhön sitoutumisessa. Hyvä perehdytys rohkaisee työntekijää kysymään ja tarttumaan annettuihin tehtäviin.

4.2 Kulttuuriset näkökohdat huomioiva perehdyttäminen

Maahanmuuttajien hyvinvointia voi alussa kuormittaa uusien asioiden ja toimintatapojen oppiminen, jota vieraassa työkuulttuurissa toimiminen edellyttää. Tarkasteltaessa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tärkeää kiinnittää huomiota työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, sosiaalisiin verkostoihin pääsyyn ja työssä pärjäämiseen. Helposti oletetaan, että maahanmuuttajat jäävät ulkopuolisiksi näistä sosiaalisista verkoista. Monikulttuurisuus luo kehittämistarpeita työpaikan toimintakulttuuriin niin perehdytyksen kuin työhyvinvoinnin osalta. (Vartia ym. 2007, 182–185.)

Yksilön ja organisaation välinen suhde alkaa työhönotosta. Keskeistä organisaation kannalta on, että työhön on saatu sopiva henkilö, ja perehdytyksellä luodaan perusta myöhemmälle työssä menestymiselle ja hyvälle työyhteisön ihmissuhteiden synnylle. (Juuti 2006, 85.) Mikäli perehdytys onnistuu, tukee se samalla niin työntekijöiden hyvinvointia kuin työn tuloksellisuutta. Monikulttuurisilla työpaikoilla tulisi perehdytysaineiston kehittämisessä ottaa huomioon kulttuuriset näkökohdat. Hyvä olisi kysyä, tarvitaanko perehdytysmateriaalin työstämistä selkokielelle tai millä kielillä sitä pitäisi olla saatavilla. Perehdytysaineiston ymmärtämistä voidaan varmistaa esimerkiksi käymällä läpi aineisto suullisesti perehdytettävän kanssa. Perehdytyksen ohella on hyvä huomioida esimiessuhteiden merkitys maahanmuuttajaväestön työhyvinvoinnin kannalta. (Vartia ym. 2007, 99, 184–185.)

Vartia ym. (2007) mukaan vain noin puolet Monikulttuuriset työyhteisöt -tutkimuksessa mukana olleista koki kielitaitonsa hyväksi ja vajaa kymmenesosa pystyi selviytymään kirjallisten ohjeiden lukemisesta. Tämä on syytä huomioida perehdyttämisessä, sillä useimmiten maahanmuuttajan suullinen kielitaito on kirjallista huomattavasti parempi. Suurin osa osallistuneista ilmaisi halukkuutensa suomen kielen opiskeluun, ja työpaikoilla tulisivatkin miettiä keinoja, miten oman työalan sanastoa voitaisiin tehdä tutuksi maahanmuuttajatyöntekijöille. Perehdyttämisen avuksi on työvoimaministeriö valmistanut materiaalia useilla eri kielillä, joiden avulla maahanmuuttajatyöntekijä voi ymmärtää oikeutensa ja velvollisuutensa työntekijänä.

Ulkomaalaisen perehdyttämisessä opetetaan ammattisanasto suomeksi, ja käytetään tarvittaessa apuna kuvia ja piirroksia. Työpaikalla työskenteleviä saman maan kansalaisia kannattaa hyödyntää perehdytyksessä, varsinkin työtermien kääntämisessä omalle kielelle. On ensiarvoisen tärkeää rohkaista työntekijää kysymään työstä, vaikka se sujuisi jo. (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä (ETMO)-hankkeen yhteydessä tehdyssä haastatteluosioista kävi ilmi, että valtaosa maahanmuuttajista oli tyytyväisiä perehdytykseen. Vain se, että joutui omaa koulutustaan alhaisempaan asemaan, oli joillekin vaikeaa hyväksyä. Suomalaiset perehdytyksestä vastanneet työntekijät sitä vastoin toivat useammin esiin epäkohtia, kuten kielitaidon puutteen. Maahanmuuttajien perehdyttämiseen koettiin menevän enemmän aikaa ja samalla huomioitiin, että vähäinen kielitaito toi ongelmia työyhteisöön sopeutumisessa ja arvostuksen saamisessa. (Juuti 2005, 64.) Ulkomaalaisia suomalaisilla työpaikoilla työnantajan näkökulmasta tutkinut Söderqvist (2005, 10–11) havaitsi työnantajien tietävän varsin vähän ulkomaalaisten työntekijöidensä taustoista. Perehdytyksessä ei ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden erityistarpeita huomioitu ja eri kulttuureihin liitettiin erilaisia stereotypioita. Perehdytystä on kuitenkin viime vuosina kehitetty maahanmuuttajataustaiset huomioivammaksi. Erilaisten hankkeiden tuottamana on saatavilla kattavia oppaita perehdytyksen tueksi. (Vartiainen-Ora 2007; Pihlaja 2005; Bartis 2010.)

Monikulttuurisuuden lisäämiseksi työpaikoilla mainittiin konkreettisina toimenpiteinä muun muassa koulutus monikulttuurisuudesta, maahanmuuttajien palkkaaminen, maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työsuhteiden vakinaistaminen ja erilaiset juhlat monikulttuurisuuden merkeissä. Vastoin Söderqvistin (2005) havaintoa, Juutin tutkimuksen mukaan myös perehdyttämistä oli kehitetty kulttuurit huomioivampaan suuntaan noin joka neljännen vastaajan mielestä. (Juuti 2005, 142.) Tässä työssä tutkitaan perehdytyksen ja esimiestuen yhteyttä työntekijöiden kokemaan työniloon ja koettuun työkykyyn. Perehdytys nähdään organisatorisen tason tekijänä, jolla oletetaan olevan vaikutusta subjektiiviseen työssä onnistumiseen, jota muun muassa työnilo ja koettu työkyky kuvaavat.

5. Työnilo ja koettu työkyky – työssä onnistumisen tekijöitä

5.1 Työ

Työ on keino sekä saavuttaa että tyydyttää tarpeet. Työ voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen: aineelliseen, sosiaaliseen ja henkiseen. Näihin ulottuvuuksiin sisältyy tarpeita, joita työllä voidaan tyydyttää. Aineellinen toimeentulo vastaa perustarpeiden tyydyttämiseen, kuten ravinnon ja asumisen hankkimiseen. Työssä ihminen tyydyttää sosiaalisia tarpeitaan, ja työn kautta ihminen jäsentyy yhteiskuntaan. Henkisen ulottuvuus toteutuu itse työtoiminnassa, jolloin ihminen pääsee käyttämään älyään ja kehittämään kykyjään. (Wilenius 1981, 19–21.) Parhaimmillaan työ on ihmisen elämässä voimavara ja oman identiteetin perusta (Vesterinen 2006, 29).

Työ on tavoitteellista toimintaa, jossa olennaista on työvälineiden käyttö, joilla kohdetta muokataan työntekijän haluamaan muotoon (Vartiainen & Teikari 1990). Pöyhönen ja Vaara (1991) huomioivat lisäksi sen, miten työ on monipuolistunut. Työ voi olla henkistä, jossa työvälineitä eikä kohdetta välttämättä havaita selvästi. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määritelmässä työ koostuu työntekijän asemasta ja yksilön suorittamista velvollisuuksista ja tehtävistä (ILO). Työtä voi tarkastella positiivisesta tai negatiivisesta lähtökohdasta. Sitä voidaan pitää haluttuna ja kutsumuksena täyttää ihmisen tehtävää maailmassa. Negatiivisesta lähtökohdasta työ voidaan nähdä taakkana tai vaivannäköinä. (Warr 2007, 3–5.)

5.2 Työnilo

Tutkimusten mukaan työnilo on ennen kaikkea tunnekokemus, joka aiheuttaa fyysisen reaktion olematta kuitenkaan tunnepurkaus, vaikka kytkeytyykin hetkellisesti johonkin tapahtumaan (Varila & Viholainen 2000, 21, 35,62). Joensuun yliopistossa on toteutettu työniloa koskevaa tutkimusta jo viimeisen viidentoista vuoden ajan. Työniloa on tarkasteltu kulturaalisena tunteena, mallinnettu työniloa teoreettisin perustein ja tutkittu siihen liittyviä ympäristötekijöitä. Työnilo saatetaan kokea englannin kielestä tunnettuna flow -ilmiönä (Ullen ym. 2012), virtauskokemuksena, jota kuvataan ilona, keskittymisenä, onnellisuutena, tyytyväisyytenä ja pystyvyyden tunteena.

Tärkeänä osana työnilon kokemiseen näyttää liittyvän sitoutuminen annettuihin tehtäviin. Työnilo virittyy suuren haasteen edessä, johon itse on sitoutunut. Luonteenomaista työnilolle on, että se kehittyy työnteon ohessa ja ennen kaikkea jonkun työskentelyprosessin päättyessä. Työnilon kokemisessa työntekijä itse voi olla aktiivinen suorittaja, ja pitkäjänteisyys jonkun haasteen edessä koetaan palkitsevana. Työnilon kokeminen edellyttää, että ihminen muodostaa positiivisen yksilö-ympäristösuhteen työelämässään, ja tällainen positiivinen asenne puolestaan johtaa hyviin työsuorituksiin ja luottamukseen omasta ammattitaidosta. Työniloa kokevat henkilöt suoriutuvat työtehtävistään paremmin ja ovat fyysisestikin terveempiä. Tällaista tyytyväistä arvioivaa mielentilaa on oppimisteorioiden pohjalta tarkasteltu lähinnä passiivisena työnilona, joka on yksilöön ulkoa tuotettu mielentila. Aktiivinen työnilo on ensisijaisesti ihmisen oman toiminnan tuotos, joka useimmiten on tunnetila. Työhönsä hyvin sitoutuneet henkilöt siirtävät työniloa muillekin ja työnilosta voi muodostua työn voimavaratekijä. (Bakker, Schaufeli, Wilmar, Leiter & Taris 2008; Varila & Viholainen 2000, 30–34, 135–136; Varila & Lehtosaari, 2001, 4, 50–51.)

On kiinnostavaa huomata, että englanninkielisessä kirjallisuudessa työhön sitoutuminen, 'work engagement', on määrittelyltään erittäin lähellä työnilon määritelmää. Tämä alun perin Hollannissa kehitetty työhyvinvoinnin käsite, 'work engagement', on suomennettu työn imuksi (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, Bakker 2002; Hakanen 2004, 28; Hakanen 2002). Työnilon käsite on myös aiemmin sijoitettu työhyvinvoinnin alle. Työnilo käsitteenä näyttää olevan varsin suomalainen ja johdettu työn tuottamasta positiivisesta tunnekokemuksesta. Käsitettä on myös kritisoitu, että se ei toimisi enää markkinoiden ja kilpailun kyllästävässä yhteiskunnassa (Blom & Hautaniemi 2009, 27). Niin työnilon kuin työn imun vastakohtaksi kuvataan työuupumus (Varila & Viholainen 2000; Kangas, Huhtala, Lämsä & Feldt 2010; Bakker & Leiter 2010).

Selvyyden vuoksi lienee syytä myös esittää työn imun määritelmä. Bakker & Leiter (2010) toteavat työn imun olevan positiivinen tunne, tyydytystä ja motivaatiota tuottava työhön yhdistetty hyvinvoinnin tila. Samaan aikaan kun sitoutuminen on henkilökohtainen kokemus, on se myös riippuvainen sosiaalisesta ympäristöstä, ja kokemuksen syvyyteen vaikuttaa muun muassa työorganisaation kulttuuri. Työn imu on tilana pysyvämpi ja pidempikestoinen kuin yksittäisessä työtehtävässä koettu virtauskokemus (Schaufeli ym. 2002).

Tässä työssä nähdään työnilo ja työn imun olevan käsitteinä lähellä toisiaan, sillä kummallekin on tyypillistä tarmokkuus, uppoutuminen työtehtäviin ja omistautuminen työlle. Myönteinen tunne näkyy työstä innostumisena, jota kuvataan kokemuksena energisyydestä. (Vesterinen 2006, 8–9;

Hakanen 2004, 28; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010.) Työn erilaiset voimavaratekijät, kuten saatu tuki ja arvostus, toimivat myönteisesti vaikuttavina tekijöinä työnilon syntymisessä. Työniloa kuvaavia tekijöitä on selvyiden vuoksi koottu alla olevaan kuvaan 2. (Manka 2010,173–177; Roti 1999.) Työnilon tutkimuksen avulla pystytään avaamaan näkökulmia henkilöstön kehittämiseen, työhyvinvoinnin lisäämiseen ja työn voimavaroista huolehtimiseen (Varila & Viholainen 2000, 152).

Työniloa kuvaavat

- innostus työhön
- tunne elävyydestä ja elinvoimaisuudesta työssä
- haasteiden innokas odottaminen
- riittävä tuki ja arvostus toisilta
- osaamisen tunne

Kuva 2, Työniloa kuvaavat tekijät. (Roti 1999; Manka 2010, 173–177.)

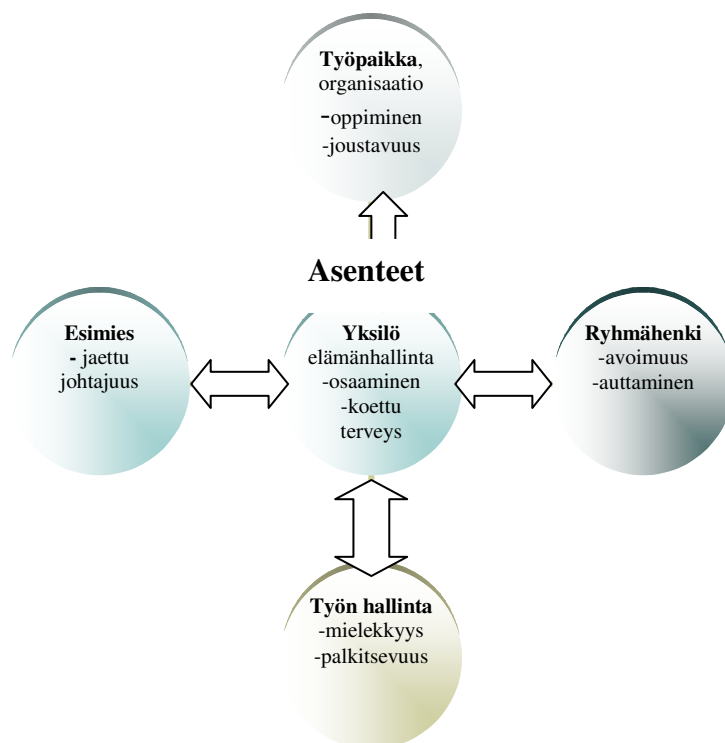
5.3 Työniloa tuottavat tekijät

Manka (2010,176–177) näkee työnilon lisäämisen edellytyksenä negatiivisen stressin vähentämisen. Tähän työntekijällä itsellään on myös vaikutusmahdollisuutensa. Työniloa voivat olla lisäämässä muun muassa myönteisyyden opettelu, terve itsekkyyys, aktiivinen ote elämän muutoskohdissa, tavoitteiden ja vaatimusten arviointi ja omien tunteiden tunnistaminen. Työyhteisön positiivinen työilmapiiri on edesauttava tekijä työnilon kokemisessa. Ei sovi unohtaa, että tunneperäiset kokemukset ovat aina riippuvaisia myös yksilön persoonallisuudesta. Jokainen määrittelee itse, mitkä asiat tuottavat hänelle tärkeitä ja mielihyvää tuottavia. (Varila & Viholainen 2000, 68–69.)

Työniloa voidaan kehittää organisoimalla työtehtäviä niin, että ne tuottavat itseohjautuneen ja sitoutuneen työprosessin kuluessa psykologisesti palkitsevia kokemuksia. Työntekijöiden vahvuuksien kehittäminen ja sen kautta työssä onnistuminen tuo tyydytystä ja lisää työn tuloksellisuutta. Työnilo tulee sallia ja se syntyy jakamisesta ja on näin ollen sosiaalista iloa. Vastaavasti sen tukahduttaminen koetaan henkisesti raskaana. Edellytykset työnilon kokemiselle syntyy, kun työn vaativuus ja yksilön käytössä olevat voimavarat ovat tasapainossa. (Varila & Viholainen 2000, 53.) Tähän liittyen esimiestyöllä voidaan vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja työnilon kokemiseen. Työtehtävien kierrättämisellä ja tavoitteiden yhdessä asettamisella voidaan

haastaa työntekijät uuden oppimiseen, ja nämä puolestaan voivat lisätä motivaatiota. (Bakker, van Emmerik & Euwema 2006.)

Manka (2007, 52–53) on kehittänyt työn iloä yhtälön kuvaamaan tekijöitä, jotka ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa ja vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Pohjana yhtälölle on Mankan aikaisemmin julkaisema työhyvinvoinnin tekijät -kaaviokuva. Kuvassa 3 työn iloä koostuu yksilön elämänhallinnan tunteesta, kasvuhaluista, koetusta terveydestä ja fyysisen kunnan tasosta. Kasvuhalu on motivaatiota oppia uutta ja kehittyä osaamisessaan. Lisäksi yksilön oma elämäntilanne vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Joustava organisaatio tukee jatkuvaa oppimista. Hyvään esimiestyöhön kuuluvat kuunteleva ihmisten johtaminen ja taitava suoritusten johtaminen. Työn hallinta sisältää mahdollisuuden itse vaikuttaa työn pelisääntöihin. Hyvä ryhmähenki syntyy toisten arvostamisesta ja tukemisesta.

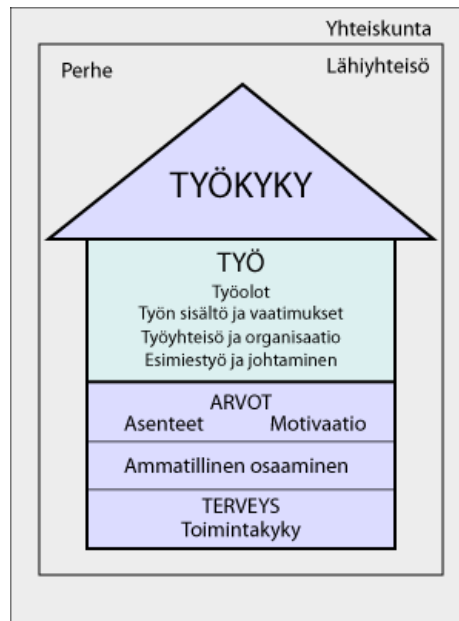


Kuva 3. Työn iloä tuottavat tekijät (Manka 2007).

5.4 Kokonaisvaltainen työkyky

Työkyky on tärkeä pääoma niin työnantajan kuin työntekijänkin kohdalla. Työkyvyn voidaan katsoa olevan vastaavuutta työnkuvan ja toimintaedellytysten välillä. (Ilmarinen 1995, 31; Aalto 2006.) Työkyky käsittää yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin. Myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten perhe ja yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat työkykyyn. Työssä jaksamisen näkökulmasta luodussa työkyvyn määritelmässä ihmisen voimavaroilla on tärkeä merkitys työkyvyn ylläpidossa. Näitä voimavaroja ovat terveys, toimintakyky, koulutus, osaaminen, arvot ja asenteet. (Ilmarinen 2006, 79–81.) Koettua työkykyä kuvaamaan kehitettyä työkykyindeksiä, 'work ability index' (WAI), on käytetty jo 90-luvulta alkaen niin kansainvälisissä kuin kansallisissakin työelämä tutkimuksissa. Eniten sitä hyödynnetään tieteen ja työterveyshuollon aloilla. (Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo 2005.)

Työkyvyssä on kyse ensisijaisesti yksilön voimavarojen ja työn välistä tasapainosta. Ihmisen voimavarat ja työn vaatimukset ovat jatkuvassa muutosprosessissa. Tasapainotilan löytyminen näiden kahden välillä on jatkuvaa yhteensovittamista. Työkykyyn katsotaan vaikuttavan myös työntekijän asenteet, arvot, motivaatio ja osaaminen. Työkyvyn ylläpitäminen vaatii hyvää yhteistyötä esimiehen ja työntekijän välillä. Esimiehen työskentelyllä on osoitettu olevan merkitsevä yhteys yksilöiden työkykyyn. (Ilmarinen 2006, 80–81; Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo 2005; Vahtera & Pentti 1995, 107.) Tasapainoa yksilön voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kanssa kuvataan usein niin sanotulla talomallilla (kuva 4). Tasapaino eri osioiden välillä on edellytys hyvälle työkyvyille. Yksilön voimavarat kuvataan kolmessa alimmassa kerroksessa ja neljännessä kerroksessa kuvataan itse työhön liittyviä tekijöitä. Tähän kuuluu muun muassa tämän tutkimuksen kohteena oleva esimiestyö. Perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta voivat olla tukemassa tai estämässä hyvää työkykyä. (Ilmarinen 2006, 80.)



Kuva 4. Työkykyä kuvaava talomalli (Ilmarinen 2006,80).

Työkykyä ylläpitävä toiminta kohdistuu parhaimmillaan laaja-alaisesti edellä esiteltyihin osa-alueisiin. Työkykyä ylläpitävä toiminta on hyvinvoinnin edistämistä ja muutosten turvallista hallintaa. Yhteiskunnallisena toimenä työkyvyn ylläpitämiseksi voidaan käyttää kuntoutusta (Järvikoski & Härkäpää 2001, 30), ja onkin osoitettu että varhainen puuttuminen vaikuttaa positiivisesti työkyvyn ylläpitämiseen. Toimintaan halutaan panostaa, sillä henkilöstön hyvinvointi näkyy myös organisaatioiden taloudellisena menestyksenä. (Rauramo 2004, 30.) Parhaan kuvan työkyvystä saa käyttämällä eri menetelmiä yhdessä, asiantuntija-arvion ja työntekijän oman arvion täydentäessä toisiaan (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo & Koskinen 2006, 311–312).

5.4.1 Itsearvioitu työkyky

Valtaosa suomalaisista palkansaajista pitää työkykyään hyvänä tai erittäin hyvänä niin henkisen kuin fyysisen työkyvyn sektoreilla mitattuna. Raportoitu huono työkyky ei välttämättä tarkoita sitä, että yksilö ei selviäisi työtehtävistään. Koetun työkyvyn katsotaan ennustavan varsin hyvin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ja toisaalta työuran jatkamista. Henkinen työkyky pysyy hyvänä pidempään, kun taas ikääntymisen myötä raportoidaan heikompaa fyysistä työkykyä.

(Työolobarometri 2009, 131–137; Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 12–14.) Uudehkon pitkäaikaistutkimuksen mukaan keski-ikässä raportoitu työkyky ennustaa pitkälti toimintakykyä ikääntyessään. Huonompaa työkykyä raportoivien kohdalla myös sosioekonominen asema oli

usein alhaisempi. Mitä suurempi oli työn henkinen ja fyysinen rasitus, sitä suuremmalla todennäköisyydellä koettiin myös alentunutta työkykyä. Keski-iässä mitattu työkyky näyttää olevan selkeässä yhteydessä vanhuuden toimintakykyyn naisilla ja kuolleisuuteen miehillä. (Bonsdorff ym. 2011.)

Kysymyksellä, jossa arvioidaan työkykyä elinaikaiseen parhaimpaan, on todettu olevan voimakas yhteys koko työkykyindeksin pistemäärään. Samalla tämä kysymys toimii työkyvyn tilaa ja kehitystä kuvaavana indikaattorina. (Ahlström, Grimby-Ekman, Hagberg & Dellve 2010.)

Subjektiiivista arviota työkyvystä kysytään usein seuraavalla kysymyksellä: Oletetaan, että työkykyne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän nolosta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? Tällä kysymyksellä on pystytty varsin luotettavasti ennustamaan työkyvyttömyyttä tai työssä jatkamista tulevien viiden tai kymmenen vuoden aikavälillä. Työkykyindeksi sisältää myös toisen ennustekysymyksen, jossa pyydetään arvioimaan työkyvyn mahdollista muutosta tästä hetkestä kahden vuoden päähän. Näiden kysymysten lisäksi sairauspoissaolopäivien määrä viimeisen vuoden ajalta antaa suuntaviitteitä asiakkaan työkyvystä. Yritysten kannalta kalleimmaksi tulevat lyhyet sairauspoissaolot, sillä työnantaja maksaa ne. Pitkät poissaolot kuormittavat samalla muiden työntekijöiden työmäärää, ja taloudellista kuormaa syntyy niin työntekijälle itselleen kuin yrityksellekin. (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki 1998, 5–8; Työolobarometri 2009, 131–137; Manka ym. 2010, 15.)

5.5 Työkykyä tuottavat tekijät

Ilmarisen (2006, 80) työkykyä kuvaavassa talomallissa työkyky perustuu kolmen isomman tekijän kokonaisuudesta; terveys, arvot ja työ itsessään. Tässä on koottuna jokaisesta osiosta joitakin työkykyä tuottavia tekijöitä osoittamaan, mitkä asiat vaikuttavat hyvän työkyvyn syntymiseen.

Hyvä terveys on keskeisessä asemassa tuottamassa hyvää työkykyä. Toisaalta on huomioitava, että terveetkin saattavat raportoida heikentyneitä työkykyä ja iän myötä terveet raportoivat enemmän työkyvyn ongelmia. Vapaa-ajan liikunta on omiaan lisäämään terveyttä ja samalla se vaikuttaa työkykyyn. Hyvällä koulutuksella ja erityisesti korkealla koulutuksella on voimakas yhteys työkykyyn. Näyttäisi siltä, että korkean koulutuksen saaneet osaavat järjestää työolot paremmin terveyttä edistäviksi, ja toisaalta korkeasti koulutettujen työ on usein toimistotyötä. Se on terveyttä suojaavampaa ja vaikuttaa positiivisemmin työkykyyn kuin fyysisesti raskas työ. (Koskinen, Sainio, Martelin & Gould 2010; Tuomi ym. 1991.)

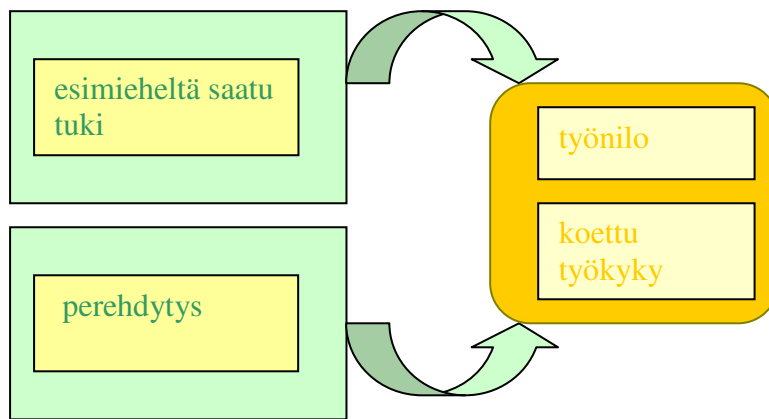
Osaaminen on tietojen ja taitojen tasapainoa työn eri ulottuvuuksien kanssa. Ammatillinen osaaminen pohjautuu arvoihin, jotka ohjaavat työn tekemistä. Osaaminen edistää ja ylläpitää työkykyä. (Leppänen, Hasu, Honkaniemi & Saari 2012, 114–115.) Työelämässä parhaimmat työkykyarviot antoivat ne, jotka kokivat taitojensa riittävän vaativiinkin tehtäviin, ja selvemmin osaaminen vaikutti työkykyyn nuorilla työntekijöillä. Tärkeäksi tekijäksi on osoittautunut tasapaino työn eri ulottuvuuksien kanssa. (Gould & Polvinen 2010.) Osaamisen kokemukset heijastuvat herkästi työhön suhtautumiseen. Mikäli työ on motivoivaa ja pystyy vaikuttamaan positiivisesti ammatilliseen itsetuntoon, vaikuttaa se myös koettuun työkykyyn. Tässäkin työssä tarkasteltu työn ilo heijastaa suhtautumista työhön, jolla on selkeä yhteys työkykyyn. Työhönsä tyytyväiset, innostuneet, positiivisesti suhtautuvat ja motivoituneet työntekijät pisteyttävät työkykynsä paremmaksi. (Tuomi, HUUHTANEN, NYKYRI & ILMARINEN 2001; HAKANEN 2004.) On syytä huomioida, että vaikka syy seuraussuhdetta on vaikea arvioida; onko positiivinen asenne vaikuttamassa työkykyyn vain hyvä työkyky positiiviseen suhtautumiseen, niin näiden tekijöiden toisiinsa liittyminen kannustaa työtyytyväisyyden parantamiseen. Työtyytyväisyys mitä todennäköisimmin kohentaa työkykyä. (Gould & Polvinen 2010.)

Työhön liittyvistä tekijöistä tässä työssä on tutkittu esimiestyötä. Esimiestuki on voimakkaasti työkykyä tuottava tekijä (Sugimura & Theriault 2010). Naisilla työkykyyn vaikuttaa työyhteisön tuki esimiestukea enemmän. Miesten kohdalla esimiestuella oli suurempi vaikutus koettuun työkykyyn. Esimiehen suhtautumisen muutos on yhteydessä työkykyyn. Mitä paremmin hän suhtautuu alaisiinsa ja antaa heille tukeaan, sitä varmemmin se vaikuttaa työkykyyn positiivisesti. (Seitsamo, Tuomi, Ilmarinen & Gould 2010.)

6. Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys

Oman elämänhallintaan kuuluu kyky selviytyä haasteista ja ongelmien tavoitteellinen käsittely. Hallinnan tunteeseen kuuluvat fyysiset, psyykkiset sekä sosiaaliset voimavarat, jotka ovat apuna ongelmien ratkaisemisessa. Ihmisen hyvinvointiin työyhteisössä vaikuttaa myös oma tulkinta sen toiminnasta, ja tätä kuvaa suodatetaan oman persoonan ja aikaisempien kokemusten kautta. Hallinnan tunne vaikuttaa omaan hyvinvointiimme, ja mitä enemmän voidaan vaikuttaa omaan työhön ja elämään, sitä parempi on kokonaisvaltainen jaksaminen. Elämänhallintaa voitaisiin kutsua voimaantumiseksi, jonka ydinajatuksena on, miten ihminen voi oppia käyttämään olemassa olevia resursseja tavoitteiden saavuttamiseksi. (Manka 2010,153–159; Zimmerman 1995.)

Tässä työssä teoreettisen viitekehystä ohjaa subjektiivisen tulkinnan painopiste, jossa tärkeää on työntekijän oma kokemus onnistumisesta ja hyvinvoinnista. Näitä kuvaavat muun muassa työnilo ja koettu työkyky. Yhteyttä työnilon ja hyvän työkyvyn kokemiseen etsitään organisatorisen tason tekijöistä, joita ovat muun muassa esimieheltä saatu tuki ja perehdyttäminen. Kuvassa 5 esitetään näitä työn voimavaroja. (Bakker & Demerouti 2007; Vesterinen 2006, 37–40; Schaufeli & Bakker 2004.) Työssä tarkastellaan erityisesti saadun tuen ja perehdyttämisen yhteyttä subjektiiviseen työssä onnistumisen näkökulmaan. Voimavaroja työhön voi saada työtehtävästä saadun palautteen kautta, ja organisaatiotasolta esimieheltä saadun kannustuksen muodossa (Vesterinen 2006, 36–37; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007). Työntekijän kokema työnilo näyttäytyy energisyytenä, joka puolestaan hyödyttää organisaatiota ja samalla se on pitkällä aikavälillä voimavaratekijä työntekijälle itselleen (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris 2008).



Kuva 5. Käsitteellinen viitekehys mukailtuna organisaatiopsykologisista malleista. (Bakker & Demerouti 2007; Vesterinen 2006, 37–40; Ilmarinen 2006,80; Schaufeli & Bakker 2004.)

Työssä onnistumista ohjaa vahvasti työmotivaatio. Mikäli ihminen on hyvin motivoitunut työhönsä, tuo se hänelle iloa ja tyydytystä. Työmotivaation päämääräteorian mukaan ihminen tarvitsee päämääriä eli tavoitteita, ja näiden ollessa täsmällisiä ja tarpeeksi haasteellisia, motivoi se parempaan työsuoritukseen. Vastaavasti motivaation ylläpidon kannalta on palautteen anto tärkeää. (Locke & Latham 2002.) Työpaikkojen voimakas kansainvälistyminen on herättänyt keskustelua työmotivaatioon vaikuttavista kulttuurisista tekijöistä. Monet motivaatiotutkimukset on tehty Yhdysvalloissa, eikä niiden selitysvoima ole ehkä yhtä pätevä muualla maailmassa. Nykyään puhutaankin enemmän työhön sitoutumisesta. Subjektiiivisella tasolla sitoutuminen näkyy koettuna mielekkyytenä, kiinnostuksena, intona, vastuun kantamisena ja mieluisana haluna tulla töihin. Sisäinen innostus sopii hyvin kuvaamaan työhön sitoutumisen psykologista luonnetta. (Lämsä & Hautala 2004, 91–92; Bakker & Leiter 2010, 1–3.) Työn voimavaroja tarkastelemalla voidaan löytää kehittää keinoja työntekijän työhön sitoutumiseen, työhön panostamiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen. Työpaikan tarjotessa voimavaroja, kuten laadukasta esimiestukea, on todennäköisempää, että työntekijä pysyy nykyisessä työssään pidempään. (Hakanen 2004, 258; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2009.)

7. Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa keskitytään vertailemaan venäläistaustaisten maahanmuuttajien saaman perehdyttämisen ja koetun lähiesimiestuen yhteyttä itsearvioituun työkykyyn ja työniloon. Näiden suhteita ja vaikutusta toisiinsa tarkastellaan erilaisten taustamuuttajien avulla. Taustamuuttajiksi on valittu sukupuoli, ikä, koulutustaso, ammatti, kielitaito, organisaation koko ja Suomessa työskentelyaika.

Tässä työssä haetaan vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Missä määrin venäläistaustaiset maahanmuuttajat kokevat saavansa tukea esimieheltä?
2. Missä määrin riittävänä venäläistaustaiset maahanmuuttajat pitävät perehdytystä suomalaisilla työpaikoilla?
3. Miten esimiehen tuki ja perehdyttäminen selittävät työniloa ja työkykyä venäläistaustaisilla maahanmuuttajatyöntekijöillä?
4. Mitä eroavaisuuksia ilmenee edellä mainituissa tutkimuskysymyksissä eri taustamuuttajien valossa?

8. Tutkimusaineisto ja tutkimusmenetelmä

8.1 Aineisto

Tutkimusaineistoni on osa Työterveyslaitoksen Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeen aineistoa, joka on kerätty osana Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Maamu -projektin kyselytutkimusta. Tutkimuksen otoskoko oli 3 000. Poikkileikkaustutkimus kohdistui venäläis-, somali- ja kurditaustaisiin maahanmuuttajiin. Tutkimus tuottaa tietoa maahanmuuttajien terveydentilasta, sairauksista, toiminta- ja työkyvystä, palveluiden tarpeesta sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Yhteistyössä ja rahoittajina niin Maamu- kuin MOT -hankkeessa ovat olleet muun muassa Työterveyslaitos, Euroopan Sosiaalirahasto ja Kansaneläkelaitos. Näiden lisäksi MOT -hanketta on rahoittanut työsuojelurahasto.

Haastattelut ja terveystarkastukset toteutettiin kuudessa eri kaupungissa 2010–2012. Kaupunkien valintaperusteena oli maahanmuuttajaväestön määrä suhteessa kaupungin asukalukuun. Eniten maahanmuuttajia on Suomessa Helsingissä, Vantaalla, Espoossa, Turussa, Tampereella ja Vaasassa.

Otospoiminta suoritettiin tutkimuspaikkakunnittain ja tutkimusryhmittäin yksinkertaisena satunnaisotoksena. Otospoiminnasta vastasi Väestörekisterikeskus. Kriteerinä otokseen pääsyyllä oli 18–64 vuoden ikä ja se, että maahanmuuttaja on asunut Suomessa vähintään vuoden. Venäläistaustaisiksi määrittyivät ne henkilöt, joiden syntymämaa on joko Venäjä tai Neuvostoliitto ja äidinkieli venäjä tai suomi. Tutkimuksen tiedot kerättiin tietokoneavusteisissa haastatteluissa ja terveystarkastuksissa. Tutkimuksen haastattelijat ja tutkimushoitajat olivat kaksikielisiä, niin että tutkittavalla oli mahdollisuus valita omalla äidinkielellään vastaaminen. Aineiston keräämiseen oli varattu paljon resursseja, ja otoksessa mukana olleita tavoiteltiin aina kymmeneen soittokertaan saakka. Niitä maahanmuuttajia, joiden puhelintietoja ei ollut käytettävissä, tavoiteltiin kotiovikäynnin aina viiteen käyntikertaan asti. Tarkoituksena oli saavuttaa kaikki otoksessa mukana olevat ja tällä tavalla vaikuttaa myönteisesti osallistumisprosenttiin. Tutkittavilla oli luonnollisesti mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta, tai valita vain yksittäisiä osioita, johon he halusivat osallistua, esimerkiksi lyhythaastatteluun osallistuminen puhelimitse. Venäläistaustaisten osallistumisprosentti oli korkein tutkittavista ryhmistä, ollen yli 70 %. (Castaneda, Rask, Koponen, Mölsä & Koskinen, 2012, 9–11.) Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää kokoaikatyössä olevien työelämäkokemuksia, joten aineistosta valittiin ne, jotka ilmoittivat pääasiallisena toimeinaan työssäkäynnin (n=304).

8.1.1 Aineiston kohderyhmä

Venäläiset

Suomessa on ollut venäjänkielinen vähemmistö viimeisen 200 vuoden aikana. 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa tänne tulleita kutsuttiin emigranteiksi. Neuvostoliiton hajottua syntyi uusi voimakas muuttoliike. Suomen päätös kohdella inkeriläisiä suomalaisten sukujuurtensa perusteella paluumuuttajina voimisti muuttoliikettä edelleen. Vuonna 2009 asui Suomessa 50 000 venäjänkielistä henkilöä (Alanen 2009). Venäläiset ovat Suomen suurin maahanmuuttajaryhmä, ja yleisimmät maahantulon syyt ovat avioituminen ja inkerinsuomalaisten paluumuutto. Venäläiset arvostavat suuresti omaa kulttuuriperintöään ja identiteettiään, mikä osaltaan on aiheuttanut eristäytymistä omiin ryhmiin. Venäläistaustaisilla maahanmuuttajilla on varsin vähän ystävyys-suhteita suomalaisten kanssa, mutta Suomessa oloaika edistää kontaktien syntymisessä. Venäläisten kiinnostusta Suomeen tuloon aiheutti 90-luvun suuri elintasoero maiden välillä ja paremmat tulevaisuuden näkymät. Lamavuosina venäläiset olivat halukkaita tekemään pienipalkkaistakin työtä. Nykyään venäjänkielisiä asuu eniten Helsingissä, Vantaalla ja Espoossa. Kuitenkin maahanmuuttajaryhmistä juuri venäläiset ovat levittäytyneet kaikista tasaisimmin ympäri

Suomea. Venäjänkielisten maahanmuuttajien on havaittu sitoutuvan omaan kieleen ja kulttuuriin niin voimakkaasti, että se on omiaan lisäämään sosiokulttuurista eristäytymistä valtakulttuuriin nähden. Venäjän kielen kirjaimiston ja ääntämyksen poikkeaminen suomen kielestä vaikeuttaa uuden kielen oppimista. (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö; Tilastokeskus 2009; Paananen 2005, 38–39.) Suomeen tulevista maahanmuuttajista venäläiset ovat korkeimmin koulutettuja, ja lähes puolet Suomessa asuvista venäläisistä on suorittanut korkeakoulututkinnon kotimaassaan. Suomessa venäläiset ovat onnistuneet työllistymään varsin hyvin pääasiassa terveydenhuollon, kuljetuksen ja siivouksen aloille. (Kyhä 2011, 77, 115-118; Liebkind & Mannila 2004, 64.)

8.2 Menetelmä

Tämä tutkimus perustuu maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitutkimusaineistosta saatuun työelämäosioon (Castaneda ym.2012). Tutkimus tehtiin poikkileikkausasetelmassa. Aineisto sisälsi kysymykset lähiesimiestuesta, perehdyttämisestä, työnilosta ja koetusta työkyvystä sekä tiedot taustamuuttajista.

Koettua esimiestukea kysyttiin yhdellä kysymyksellä; saatteko tai saitteko tarvittaessa apua esimieheltänne (Tuomivaara & Pahkin 2012, 65–67).

Perehdytyksestä kysyttiin viidellä eri kysymyksellä. Vastausvaihtoehdot vaihtelivat erittäin hyvästä erittäin huonoon tai ei lainkaan vaihtoehtoon. Kysymykset käsittelivät, miten hyvin työntekijälle oli selvitetty, mistä työstä vastaa, työpaikan säännöt työajoista ja poissaoloista, keneltä tai miltä taholta voi saada apua, missä asioissa voi kääntyä esimiehen puoleen ja oliko heille selvitetty, mistä saa tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista.

Työniloa kysyttiin kahdella eri kysymyksellä, kuinka usein tunsii itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, ja kuinka usein vastaaja oli ollut innostunut työstään (Hakanen & Seppälä 2012, 119). Vastaukset jakautuivat välillä päivittäin, viikoittain, kuukausittain tai harvemmin. Työkykyä vastaajat saivat arvioida skaalalla 0-10. Arvo 0 edustaa kykenemättömyyttä työhön ja arvo 10 erinomaista työkykyä. (Perkiö-Mäkelä 2012, 97.)

Tutkimus on kvantitatiivinen ja riippuvuustarkastelut tehtiin tilastollisin menetelmin. Aineiston kuvailussa käytettiin prosenttijakaumia ja perustunnuslukuja; mediaani ja ala- ja yläkvartiili. Karkeita riippuvuuksia tarkasteltiin ristiintaulukoimalla. Logistisen regressioanalyysin avulla analysoitiin esimiestuen ja perehdytyksen yhteyttä työniloon ja työkykyyn, lisäksi tarkasteltiin taustamuuttajien yhteyksiä selitettäviin muuttujiin. Vastemuuttajat luokiteltiin kaksiluokkaisiksi.

Regressioanalyysi ennustaa, millä todennäköisyydellä selittävät muuttajat vaikuttavat vastemuuttujan tasoon. (Menetelmäopetuksen tietovaranto 2010.) Logistisen regressioanalyysin tulokset on esitetty vetokertoimien suhteena (OR) ja niiden 95 % luottamusväleinä. Tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin khiin neliö -testin avulla, ja jos testin oletukset kvantitatiivisten muuttujien kohdalla eivät täytyneet, käytettiin Fisher's exact -testiä. Jakaumien ollessa vinoja kvantitatiivisten määrällisten muuttujien kohdalla käytettiin Kruskal-Wallis testiä. Tutkimuksessa käytettiin merkitsevyytensä 0,05 arvoa. Työnilon kysymyksistä muodostettiin summamuuttuja, joka testattiin Cronbachin alpha -testillä, työnilo summa ($\alpha=0,688$). Analyysit tehtiin SPSS 20.0 – tilasto-ohjelmalla.

8.2.1 Muuttujien uudelleen luokittelu

Esimiestukimuuttujasta muodostettiin kolmiluokkainen jättämällä vastausvaihtoehto ”aina” omaksi luokakseen, yhdistämällä ”hyvin usein” ja ”melko usein” omaksi luokakseen ja ”melko harvoin” ja ”ei koskaan” kolmanneksi luokaksi.

Perehdytyksen vastausvaihtoehdoista yhdistettiin ”melko huonosti” ja ”erittäin huonosti” ja ”ei lainkaan” yhdeksi luokaksi. Näin saatiin kolmiluokkainen muuttuja sisältäen vastausvaihtoehdot ”erittäin hyvin”, ”melko hyvin” ja ”melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan”.

Työnilon kysymyksissä sekä työstä innostuminen että itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tunteminen luokiteltiin seitsemän luokkaisesta kolmiluokkaiseksi. Päivittäin luokka jätettiin omakseen, mutta luokat ”kerran viikossa” ja muutaman kerran viikossa” muodostivat luokan viikoittain. ”Kerran kuussa” ja ”muutaman kerran kuussa” ja ”muutaman kerran vuodessa” ja ”ei koskaan” yhdistettiin ”kuukausittain tai harvemmin” luokaksi.

Taustamuuttujiin tehtiin myös uusia luokituksia. Ikä jaettiin viiteen eri luokkaan kymmenen vuoden välein; alle 25, 26–35, 36–45, 46–55 ja yli 55–vuotiaat. Suomessa hankittu koulutus luokiteltiin kolmiluokkaiseksi; peruskoulutus, ammatillinen koulutus jätettiin omiksi luokikseen ja yhdistämällä ”ammattikorkeakoulututkinto” ja ”alempi korkeakoulututkinto” ja ”ylempi korkeakoulututkinto” ja ”lisensiaatin tutkinto” ja ”tohtorin tutkinto” saatiin kolmas luokka ”amk tai alempi tai ylempi korkeakoulututkinto”. Kielitaito niin puhumisen, puheen ymmärtämisen, lukutaidon kuin kirjoittamisenkin kohdalla luokiteltiin kolmiluokkaiseksi kuuden alussa olleen luokan sijaan. ”Täysin riittävä” ja ”melko riittävä” yhdistettiin 1) ”täysin tai melko riittäväksi”, ”riittävän ja riittämättömän väliltä” ja ”melko riittämätön” ja ”täysin riittämätön” yhdistettiin 2) ”riittävän ja

täysin riittämättömän väliltä” luokaksi. ”Ei käytetä ollenkaan suomea/ruotsia” säilyi omana luokkana(3). Organisaation koko uudelleen luokiteltiin neljään luokkaan; 1–9 henkilön, 10–250 henkilön, 251–999 henkilön ja yli tuhannen henkilön organisaatiot. Suomessa työssäoloaika luokiteltiin neliluokkaiseksi; 0–5, 6–10, 11–19 ja yli 20 vuotta työskennelleet.

Logistista regressioanalyysia varten muodostettiin dikotomiset muuttujat kaikista selitettävistä muuttujista. Muuttujat muodostettiin aineistossa olleiden jakaumien perusteella. Esimiestuen muuttuja muodostettiin niin, että ”aina” vastaukset muodostivat yhden luokan ja loput vastausvaihtoehdot ”hyvin tai melko usein” ja ”melko harvoin tai ei koskaan” toisen. Työnilosummamuuttujan arvot ”2–4” muodostivat ensimmäisen ja arvot ”5–14” muodostivat toisen luokan. Työkykymuuttujan arvot ”0–7” muodostivat ensimmäisen ja ”8–10” arvot muodostivat toisen luokan.

9. Tulokset

9.1 Tutkimushenkilöt taustamuuttujien mukaan

Tutkimukseen osallistuneista työelämässä oli naisia 189 ja miehiä 115, yhteensä 304 työntekijää. Ikäjakauma vastaajien kesken oli hyvin tasainen, kun ikä luokiteltiin viiteen eri luokkaan kymmenen vuoden välein. Taustamuuttujien perusjakaumat näkyvät taulukosta 1. Merkittävä osa (42 %) vastaajista oli alle 35-vuotiaita. Suurin osa vastaajista oli hankkinut Suomessa ammatillisen perustutkinnon tai ammatti- tai erikoisammattitutkinnon (46 %). Eniten työskenneltiin asiantuntijoina, erityisasiantuntijoina tai palvelu-, myynti tai hoitotyöntekijöinä. Kielitaitonsa venäläistaustaiset vastaajat kokivat hyväksi. Puhumisen, puheen ymmärtämisen ja luku- ja kirjoitustaidon osalta yli 70 % vastaajista koki kielitaitonsa täysin tai vähintään melko riittävänä. Niitä, jotka eivät käyttäneet työpaikallaan suomea tai ruotsia puhumisen osalta lainkaan oli 9 %. Työelämässä olevista eniten työskenteli suurissa yli 1000 henkilön organisaatioissa ja toiseksi

eniten työskenneltiin keskisuurissa 10–250 henkilön organisaatioissa. Vastaajista 46 % oli työskennellyt Suomessa 0–5 vuotta. Keskimääräinen työskentelyaika Suomessa oli 7,5 vuotta.

Taulukko 1. Taustamuuttujien perusjakaumat.

Taustamuuttujat		
	n	%
Sukupuolijakauma työssäolevien kesken		
Mies	115	38
Nainen	189	62
yht	304	100
Ikä		
0-25	84	16
26-35	136	26
36-45	110	20
46-55	119	23
>56	80	15
yht	529	100
Työssäolo		
ei	225	42
kyllä	304	58
yht.	529	100
Koulutus		
Peruskoulutus	65	28
Ammatillinen koulutus	105	46
Amk, alempi/ylempi korkeakoulututkinto	60	12
yht.	230	100
Ammattiluokka		
Eriyasisiantuntija	63	25
Asiantuntija	54	22
Palvelu-, myynti-, hoitoala	49	20
Rakennus-, korjaus-, valmistusala	37	15
Muut työntekijät	45	18
yht.	248	100
Kielitaito/puhuminen		
Täysin tai melko riittävä	234	73
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä	40	18
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	25	9
yht.	319	100
Kielitaito/puhutun ymmärtäminen		
Täysin tai melko riittävä	254	80
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä	40	13
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	25	7
yht.	319	100
Kielitaito/lukeminen		
Täysin tai melko riittävä	254	80
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä	39	12
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	26	8
yht.	319	100
Kielitaito/kirjoittaminen		
Täysin tai melko riittävä	235	74
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä	55	17
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	29	9
yht.	319	100
Organisaation koko		
1-9	50	17
10-250	100	34
251-999	35	12
>1000	110	37
yht.	295	100
Työskentelyaika		
0-5	121	46
6-10	69	26
11-19	62	24
>20	11	4
yht.	263	100

9.2 Koettu tuki esimieheltä

Esimiehiltä koettiin saatavan tukea hyvin. Taulukossa 2 on koottuna prosenttijakaumat taustamuuttujien mukaan. Kaiken kaikkiaan vastaajista (n=116) 40 % koki saavansa esimiestukea aina. Hyvin tai melko usein esimiestukea koki saaneensa 46 % ja melko harvoin tai ei koskaan vastauksia oli 14 %.

Sukupuolten välillä koetussa tuen saamisessa ei havaittu suuria eroja. Naiset (40 %) kokivat saavansa esimiestukea aina hieman enemmän kuin miehet (31 %). Eniten tukea koettiin saavan hyvin tai melko usein. Työntekijöiden iän mukaan tarkasteltuna tukea koettiin saatavan hyvin tai melko usein. Eri ikäluokissa tuen saaminen koettiin varsin samanlaisena.

Suomessa hankitun koulutuksen ja saadun esimiestuen välillä on merkitsevä yhteys (0,046). Ammatillisen koulutuksen suorittaneet kokivat saavansa esimiestukea aina (52 %), joka oli selkeästi enemmän kuin peruskoulutuksen (33 %) tai ammattikorkeakoulu tai alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla (28 %). Ylemmän ammatillisen koulutuksen saaneet raportoivat saavansa esimiestukea hyvin tai melko usein 60 % tapauksista.

Ammattiluokittain tarkasteltiin yli 30 henkilön vastaajaryhmiä, jolloin tarkastelussa mukana olivat asiantuntijoiden (n=109) lisäksi palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät (n=44), rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät (n= 31) ja muut työntekijät (n=43). Työntekijät olivat varsin tyytyväisiä esimiestukeen. Työntekijöistä sai tukea vähintään melko usein yli 80 % kussakin mainitussa ammattiryhmässä.

Kielitaidon osalta oman kielitaitonsa riittävän ja täysin riittämättömän väliltä arvioineet kokivat kuitenkin saavansa vähintään melko usein esimiestukea yli 40 % tapauksista. Suurin osa vastaajista kuului ryhmään, jossa kielitaito arvioitiin hyväksi ja samalla oltiin tyytyväisiä saatuun esimiestukeen. Eniten tukea kokivat saaneensa Suomessa 0–5 vuotta työskennelleet.

Taulukko 2. Esimiestuki eri taustamuuttujien mukaan %.

Esimiestuki						
	n	aina	hyvin tai melko usein	melko harvoin tai ei koskaan	yht.	p-arvo
Sukupuoli						0,592
Mies	110	31	44	17	100	
Nainen	184	40	47	13	100	
Ikä						0,972
0-25	43	40	46	14	100	
26-35	78	36	49	15	100	
36-45	67	39	46	15	100	
46-55	72	40	47	13	100	
>56	34	47	35	18	100	
Koulutus						0,046
Peruskoulu	40	33	55	12	100	
Ammatillinen koulutus	73	52	34	14	100	
Amk, alem. tai ylempi korkeakoulututkinto	43	28	60	12	100	
Ammattiluokka						0,692
Erityisasiantuntija	57	37	54	9	100	
Asiantuntija	52	37	50	13	100	
Palvelu, myynti, hoito	44	36	48	16	100	
Rakennus, korjaus, valmistus	31	52	42	6	100	
Muut työntekijät	43	37	44	19	100	
Kielitaito/puhuminen						0,969
Täysin tai melko riittävä	214	40	45	15	100	
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä						
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	51	40	47	13	100	
	28	40	50	10	100	
Kielitaito/puhutun ymmärtäminen						0,821
Täysin tai melko riittävä	232	40	45			
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä	36	33	50	15	100	
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	25	44	48			
				17	100	
				8	100	
Kielitaito/lukutaito						0,580
Täysin tai melko riittävä	231	39	47	14	100	
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä						
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	36	36	42	22	100	
	26	46	46	8	100	
Kielitaito/kirjoittaminen						0,576
Täysin tai melko riittävä	214	41	44	15	100	
Riittävän ja täysin riittämättömän väliltä						
Ei käytetä lainkaan suomea/ruotsia	50	32	50	18	100	
	29	41	52	7	100	
Organisaation koko						0,688
1-9	49	43	39	18	100	
10-250	99	33	51	16	100	
251-999	34	38	50	12	100	
>1000	110	44	44	12	100	
Työskentelyaika						0,664
0-5	114	46	41	13	100	
6-10	64	39	45	16	100	
11-19	50	38	52	10	100	
>20	9	22	56	22	100	

9.3 Esimiestuen yhteys työniloon

Vastaajat, jotka kokivat saavansa esimiestukea aina tai vähintään melko usein kokivat myös itsensä vahvaksi työssään. (Taulukko 3) Vahvaksi tuntemisen ja esimiestuen välillä on merkitsevä yhteys ($p < 0,002$). Heitä, jotka kokivat itsensä vahvaksi vähintään kerran viikossa tai useammin kokivat saavansa esimieheltä tukea vähintään melko usein, yli 80 % vastanneista kuului tähän ryhmään. Heistä, jotka kokivat saavansa esimiehen tukea aina, 41 % koki myös päivittäin työstä innostumista. Suurin osa vastaajista kuului ryhmään, jossa esimiestukea saatiin hyvin tai melko usein ($n=123$) ja heistä päivittäin koki työstä innostumista 46 %. Työstä innostumisen osalta 292 vastaajasta 36 koki saavansa esimies tukea melko harvoin tai ei koskaan ja silti he ilmoittivat kokevansa työstä innostumista päivittäin. Vain 8 vastaajaa ilmoitti kokevansa työstään innostumista kuukausittain tai harvemmin tai ei koskaan. Työstä innostumisen ja esimiestuen välillä ei ilmennyt merkitsevää yhteyttä ($p < 0,086$). Sukupuolten välillä ei koetussa työnilossa ollut suuria eroja. Työstä innostumista ja työssä vahvaksi kokemista raportoi kokevansa päivittäin hieman yli 90 % vastaajista.

Taulukko 3. Työnilon esiintyvyys esimiestuen eri tasoilla (%).

	Työnilo							
	Kuinka usein tunnette/tunsitte itsenne vahvaksi ja tarmokkaaksi työssänne?				Entä kuinka usein olette/olitte innostunut työstänne?			
	päivittäin	viikoittain	kk.tain tai harv.	yht.	päivittäin	viikoittain	kk.tain tai harv.	yht.
Saatteko (Saitteko) tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne?								
Aina	41	21	-	40	41	33	12	40
Hyvin tai melko usein	46	37	-	46	46	47	38	46
Melko harvoin tai ei koskaan	13	42	-	14	13	20	50	14
yht	100	100	-	100	100	100	100	100
n	271	19	-	290	269	15	8	292
p-arvo	0,002				0,086			

Regressiomallit osoittivat, että esimiestukea aina saavat kokevat työniloa todennäköisemmin useammin verrattuna niihin, jotka saavat esimiestukea harvoin tai ei koskaan; OR (2,85, kts. taulukko 4).

Taulukko 4. Koetun esimiestuen yhteys koettuun työniloon.

	Työnilo			
	n	OR	Luottamusväli 95 %	p-arvo
Saatteko (Saitteko) tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne?				
Aina	115	2,85	1,38-5,88	0,004
Hyvin tai melko usein	132	0,79	0,39-1,59	0,519
Melko harvoin tai ei koskaan	43	1,0		

9.4 Koetun esimiestuen yhteys työkykyyn

Työkyvyn ja esimieheltä saadun tuen välillä on vahva tilastollinen yhteys ($p < 0,000$). Niistä 116, jotka olivat vastanneet saavansa esimieheltään tukea aina, 32 % määritteli työkyvykseen arvon 10. Kaikkiaan vastaajia oli 293. Vastaajista 134 ilmoitti saavansa tukea usein tai melko usein. Heistä yli 80 % antoi työkykyarvokseen vähintään arvon 8. Alla olevasta taulukosta 5 selviää lisäksi mediaanit (Md) sekä ala (Q1)- ja yläkvartiilit (Q3). Vastaajista 43 koki saavansa tukea melko harvoin tai ei koskaan. Heidän työkykyarvionsa mediaani oli 8.

Taulukko 5. Koetun esimiestuen yhteys työkykyyn.

	Työkyky				p-arvo 0,000
	n	Md	Q1	Q3	
Saatteko/Saitteko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne					
Aina	116	9	8	10	
Hyvin tai melko usein	134	8	8	9	
Melko harvoin tai ei koskaan	43	8	7	9	

Taulukko 6 esittää esimiestuen yhteyttä työkykyyn logistisen regressioanalyysin avulla, josta myös nähdään esimiestuen selittävän työkykyä tilastollisesti merkitsevästi. Esimiestukea aina saaneet

kokevat työkykynsä selvästi paremmaksi verrattuna heihin, jotka ovat saaneet tukea melko harvoin tai ei koskaan.

Taulukko 6. Koetun esimiestuen yhteys työkykyyn.

	Työkyky			
	n	OR	Luottamusväli 95 %	p-arvo
Saatteko (Saitteko) tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne?				
Aina	116	3,68	1,76-7,64	0,001
Hyvin tai melko usein	134	1,34	0,65-2,73	0,422
Melko harvoin tai ei koskaan	43	1,0		

9.5 Perehdytys

Venäläistaustaiset maahanmuuttajatyöntekijät kokivat perehdytyksen varsin hyvänä mitatuilla osa-alueilla. Keskimäärin 290 työssäkävyyä vastasi perehdytystä koskeviin kysymyksiin.

Vastanneista puolet koki, että heille oli selvitetty erittäin hyvin, mistä työstä he vastaavat. Hajontaa ei juuri ollut, sillä 94 % koki saaneensa tietoa tehtävistään vähintään melko hyvin.

Työpaikan säännöt työajoista ja työstä poissaoloista oli selvitetty työntekijöille parhaiten, sillä 72 % koki saaneensa erittäin hyvän perehdytyksen.

Kun kysyttiin, missä määrin työntekijä koki saaneensa perehdytystä siihen, keneltä voi saada apua, nähtiin selkeimpiä eroja muihin perehdytyskysymyksiin. Vähän yli kolmannes koki saaneensa erittäin hyvin tietoa (35 %), melko hyvin vastauksia oli 42 % ja 22 % koki perehdytyksen tältä osin huonona tai ei ollut saanut tietoa lainkaan.

Perehdytykseen, missä asioissa voi kääntyä esimiehen puoleen, oli 54 % vastanneista saanut perehdytystä erittäin hyvin, ja vain 14 % vastanneista koki huonona tämän osa-alueen perehdytyksen.

Tyytyväisyys perehdytykseen niiltä osin, miten hyvin työntekijät kokivat saaneensa tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista oli varsin korkeaa. Vastaajista 85 % koki saaneensa tietoa vähintään melko hyvin.

Naisten ja miesten kokeman perehdytyksen välillä ei ollut tilastollista merkitsevyyttä, vaan tulokset näyttäytyivät hyvin samankaltaisina eri sukupuolten välillä. Alla olevaan taulukkoon 7 on tehty koonti perehdytyksen eri kysymyksistä ja vastausprosesteista eri sukupuolten välillä.

Taulukko 7. Tyytyväisyys perehdytykseen sukupuolen mukaan (%)

Perehdytys sukupuolen mukaan						
	Mies	n	Nainen	n	Yht.	p-arvo
Teille on selvitetty, mistä tehtävistä työssänne vastaatte?		111		184		0,386
Erittäin hyvin	54		48		50	
Melko hyvin	39		47		44	
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	7		5		6	
Yht.	100		100		100	
Teille on tehty selväksi työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännöt.		111		184		0,420
Erittäin hyvin	68		75		75	
Melko hyvin	26		22		22	
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	6		3		3	
Yht.	100		100		100	
Teille on kerrottu, kuka/tai mikä taho työpaikalla voi auttaa teitä missäkin asiassa.		110		181		0,757
Erittäin hyvin	36		35		36	
Melko hyvin	44		41		42	
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	20		24		22	
Yht.	100		100		100	
Teille on selvitetty, missä asioissa voitte kääntyä esimiehenne puoleen.		109		181		0,703
Erittäin hyvin	55		53		54	
Melko hyvin	33		32		32	
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	12		15		14	
Yht.	100		100		100	
Teille on kerrottu, mistä saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista.		110		183		0,925
Erittäin hyvin	44		43		43	
Melko hyvin	43		42		42	
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	13		15		15	
Yht.	100		100		100	

9.6 Perehdytyksen yhteys työniloon

Työnilo, eli itsensä vahvaksi tunteminen ja työstä innostuminen ovat yhteydessä perehdytyksen laatuun. Vastaajat, jotka kokivat saaneensa perehdytystä erittäin hyvin kaikilla eri osa-alueilla, kokivat myös itsensä vahvaksi ja innostuneeksi työstään. Taulukossa 8 on esitetty perehdytyksen yhteys työniloon prosenttijakaumien valossa.

Tilastollisesti merkitsevä tasoero löytyi vain, mistä saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista kysymyksen kohdalla. Sekä itsensä vahvaksi tunteminen että työstä innostuminen oli sitä vahvempaa, mitä parempaa perehdytystä vastaajat olivat päätöksistä ja muutoksista saaneet. Itsensä vahvaksi tuntemisen osalta p-arvo oli 0,002 ja työstä innostumisen osalta 0,007. Alla olevasta taulukosta 10 on havaittavissa, miten perehdytystä saaneilla itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tunteminen ja työstä innostuminen oli korkeammalla tasolla. Vastaukset vaihtelevat välillä päivittäin (pvä), viikoittain (vko) tai kuukausittain tai harvemmin (kk).

Taulukko 8. Työnilon esiintyvyys perehdytyksen eri tasoilla (%).

	Työnilo							
	Kuinka usein tunnette (tunsitte) itsenne vahvaksi ja tarmokkaaksi työssänne?				Entä kuinka usein olette (olitte) innostunut työstänne			
	pvä	vko	kk	yht	pvä	vko	kk	yht
Teille on selvitetty, mistä tehtävistä työssänne vastaatte								
Erittäin hyvin	52	32	-	50	51	33	63	50
Melko hyvin	43	52	-	44	44	60	25	44
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	5	16	-	6	5	7	12	6
Yht.	100	100	-	100	100	100	100	100
n	272	19	-	291	270	15	8	293
p-arvo	0,075				0,326			
Teille on tehty selväksi työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännöt.								
Erittäin hyvin	74	53	-	72	73	53	75	72
Melko hyvin	23	37	-	24	23	33	25	24
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	3	10	-	4	4	14	-	4
Yht.	100	100	-	100	100	100	100	100
n	273	19	-	292	270	15	8	293
p-arvo	0,075				0,240			
Teille on kerrottu, kuka/tai mikä taho työpaikalla voi auttaa teitä missäkin asiassa.								
Erittäin hyvin	36	21	-	35	36	7	63	35
Melko hyvin	42	53	-	43	42	60	25	43
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	22	26	-	22	22	33	12	22
Yht.	100	100	-	100	100	100	100	100
n	269	19	-	288	266	15	8	289
p-arvo	0,414				0,057			
Teille on selvitetty, missä								

asioissa voitte kääntyä esimiehenne puoleen.								
Erittäin hyvin	55	37	-	54	55	27	63	
Melko hyvin	32	42	-	32	31	60	25	
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	13	21	-	14	1	13		
Yht.	100	100	-	100	100	100	100	
n	267	19	-	286	265	15		
p-arvo	0,308				0,172			
Teille on kerrottu, mistä saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista								
Erittäin hyvin	44	26	-	43	45	7	50	43
Melko hyvin	43	32	-	43	42	53	38	42
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	13	42	-	14	13	40	12	15
Yht.	100	100	-	100	100	100	100	100
n	270	19	-	289	268	15	8	291
p-arvo	0,002				0,007			

Taulukosta 9 näkyy, miten perehdytys osatekijät ovat yhteydessä työniloon logistisen regressioanalyysin valossa. Mistä tehtävistä työntekijä vastaa, kysymyksen kohdalla oli merkitsevä yhteys työnilon kokemisen kanssa ($p < 0,049$) ja OR (2,86). Ne, jotka oli perehdytetty erittäin hyvin raportoivat kokevansa työniloa useammin verrattuna niihin, jotka ovat saaneet melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan perehdytystä tällä osa-alueella.

Taulukko 9. Perehdytyksen osatekijöiden yhteys työniloon.

	Työnilo			
	n	OR	Luottamusväli 95 %	p-arvo
Teille on selvitetty, mistä tehtävistä työssänne vastaatte				
Erittäin hyvin	146	2,86	1,00-8,17	0,049
Melko hyvin	128	1,66	0,58-4,78	0,341
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	17	1,0		
Teille on tehty selväksi työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännöt.				
Erittäin hyvin	211	2,85	0,83-9,76	0,095
Melko hyvin	69	1,45	0,39-5,27	0,573
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	12	1,0		
Teille on kerrottu, kuka/tai mikä taho työpaikalla voi auttaa teitä missäkin asiassa.				
Erittäin hyvin	101	0,96	0,51-1,81	0,919
Melko hyvin	123	0,76	0,41-1,40	0,388
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	64	1,0		
Teille on selvitetty, missä asioissa voitte kääntyä esimiehenne puoleen.				
Erittäin hyvin	153	1,31	0,65-2,64	0,438
Melko hyvin	93	0,89	0,42-1,88	0,776
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	40	1,0		
Teille on kerrottu, mistä				

saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista

Erittäin hyvin	124	1,91	0,94-3,88	0,071
Melko hyvin	123	1,11	0,55-2,25	0,760
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	42	1,0		

9.7 Perehdytyksen yhteys työkykyyn

Työkyvyn ja perehdytyksen väliset tunnusluvut on esitetty taulukossa 10 kaikkien perehdytystä koskevien kysymysten osalta.

Taulukko 10. Perehdytyksen ja työkyvyn väliset tunnusluvut.

	Työkyky				p-arvo
	n	Md	Q1	Q3	
Teille on selvitetty, mistä tehtävistä työssänne vastaatte					0,002
Erittäin hyvin	147	9	8	10	
Melko hyvin	129	8	8	9	
Melko huonosti, erittäin huonosti tai ei lainkaan	18	9	7	9	
Teille on tehty selväksi työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännöt.					0,001
Erittäin hyvin	212	9	8	10	
Melko hyvin	70	8	7	9	
Melko huonosti, erittäin huonosti tai ei lainkaan	12	8,5	8	9,75	
Teille on kerrottu, kuka/tai mikä taho työpaikalla voi auttaa teitä missäkin asiassa					0,000
Erittäin hyvin	102	9	8	10	
Melko hyvin	123	8	8	9	
Melko huonosti, erittäin huonosti tai ei lainkaan	65	8	7	9	
Teille on selvitetty, missä asioissa voitte kääntyä esimiehenne puoleen.					0,000
Erittäin hyvin	155	9	8	10	
Melko hyvin	93	8	8	9	
Melko huonosti, erittäin huonosti tai ei lainkaan	41	8	7,5	9	
Teille on kerrottu, mistä saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista					0,001
Erittäin hyvin	126	9	8	10	
Melko hyvin	123	8	8	9	
Melko huonosti, erittäin huonosti tai ei lainkaan	43	8	8	9	

Taulukko11 esittää perehdytyksen yhteyttä työkykyyn logistisen regressioanalyysin valossa. Kuka tai mikä taho voi auttaa teitä missäkin asiassa, kysymyksen kohdalla on merkitsevä yhteys ($p < 0,000$) itsearvioidun työkyvyn kanssa. Erittäin hyväksi katsottu perehdytys lisäsi todennäköisyyttä kokea oma työkyky vahvaksi.

Taulukko 11. Perehdytyksen osatekijöiden yhteys työkyyn.

Työkyky				
	n	OR	luottamusväli 95 %	p-arvo
Teille on selvitetty, mistä tehtävistä työssänne vastaatte				
Erittäin hyvin	147	1,76	0,65-4,72	0,260
Melko hyvin	129	0,87	0,32-2,35	0,787
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	18	1,0		
Teille on tehty selväksi työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännöt.				
Erittäin hyvin	212	1,28	0,40-4,09	0,678
Melko hyvin	70	0,48	0,14-1,68	0,257
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	12	1,0		
Teille on kerrottu, kuka/tai mikä taho työpaikalla voi auttaa teitä missäkin asiassa.				
Erittäin hyvin	102	3,65	1,89-7,02	0,000
Melko hyvin	123	1,47	0,79-2,74	0,218
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	65	1,0		
Teille on selvitetty, missä asioissa voitte kääntyä esimiehenne puoleen.				
Erittäin hyvin	155	1,86	0,93-3,73	0,079
Melko hyvin	93	0,73	0,34-1,55	0,422
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	41	1,0		
Teille on kerrottu, mistä saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista				
Erittäin hyvin	126	1,93	0,96-3,89	0,065
Melko hyvin	123	0,68	0,34-1,38	0,294
Melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan	43	1,0		

10. Pohdinta

10.1 Yhteenveto tuloksista

Esimestukea koskevaan kysymykseen vastasi 294 venäläistaustaista maahanmuuttajaa. Suurin osa vastaajista sai tukea esimiehiltään vähintäänkin melko usein. Sukupuolten välisiä eroja esimestuen

saamisen kokemisessa ei ollut. Kaikissa ikäluokissa koettiin tukea saatavan hyvin tai melko hyvin. Eniten vastaajista toimi terveys- ja sosiaalialalla (n=38), ja heistä puolet koki saaneensa esimies tukea aina. Parhaiten esimiestukea saivat Suomessa ammatillisen koulutuksen hankkineet. Heistä 52 % koki saavansa esimiestukea aina.

Esimiestuen ja työn ilon yhteyksiä tutkittiin kahden kysymyksen avulla; työstä innostumisen ja itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tuntemisen arvioinnilla. Esimiestuen ja työstä innostumisen välillä ei ilmennyt merkitsevää yhteyttä. Sen sijaan esimiestuen ja itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi kokemisen välillä löytyi merkitsevä yhteys. Esimiehiltään tukea vähintään melko usein saavat kokivat itsensä vahvaksi yli 80 % tapauksista. Esimiestuen ja työkyvyn välillä on vahva tilastollinen yhteys. Vastaajista yli 80 % antoi työkykyarvokseen vähintään arvon 8.

Venäläistaustaiset maahanmuuttajat pitivät saamaansa perehdytystä varsin hyvänä. Kaikkiaan vastaajista puolet koki, että heille oli selvitetty hyvin, mistä työstä he vastaavat. Parhaiten oli selvitetty säännöt työajoista ja työstä poissaoloista. Perehdytystä oli saatu heikosti, keneltä tai milta taholta voi tarvittaessa saada apua, osa-alueesta. Naiset kokivat saaneensa erittäin hyvää perehdytystä työajoista hieman paremmin kuin miehet.

Perehdytys näyttäisi vahvistavan itsearvioitua työkykyä. Kaikki viisi perehdytystä koskevaa kysymystä oli tilastollisessa yhteydessä työkykyyn. Selkeimmät tasoerot näkyivät työn ilon osalta työpaikkaa koskevien päätösten ja muutosten selittämisen kohdalla. Yleisesti ottaen ne venäläistaustaiset, jotka kokivat saaneensa perehdytystä hyvin, kokivat myös työssään innostumista ja kokivat itsensä vahvoiksi ja tarmokkaiksi. Yleisesti voitiin havaita, että huonosti perehdytetyt kokivat vähemmän työn iloa ja toisaalta jo vähäisellä perehdytyksellä oli selvä positiivinen vaikutus työn ilon viikoittaiseen tai päivittäiseen kokemiseen.

Esimiestuki näyttäisi vaikuttavan positiivisesti työkykyyn ja työn ilon kokemiseen. Perehdytyksen osalta merkitsevä yhteys työn iloon on, mistä työstä vastaa kysymyksen osalta ja työkyvyn osalta, kuka tai mikä taho voi työpaikalla auttaa tarvittaessa kysymyksen osalta.

10.2 Tulosten arviointia

Esimiehiltä saatu tuki nähdään työn voimavarana (Hakanen 2004). Tämän tutkimuksen mukaan esimiehet ovat onnistuneet tuen tarjoamisessa maahanmuuttajataustaisille työntekijöille riittävän

hyvin. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan verrattain usein saadun esimiestuen kokemus vaikutti positiivisesti työssä itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tuntemisen kanssa, joten esimiestuki näyttää hyvin suoritettuna voimaannuttavan työntekijöitä. Esimiestuen osalta tulokset ovat tämän työn käsitteellisen viitekehyksen mukaisia (Bakker & Demerouti 2007; Vesterinen 2006, 37–40; Schaufeli & Bakker 2004). Voi olla, että maahanmuuttajien kokema ansiotyön arvostus (Sutela 2005) heijastuu myös hyvänä arviona esimiestyöstä. Pohdinnan arvoista on se, että ovatko esimiesten asenteet muuttuneet entistä parempaan suuntaan. On mahdollista, että maahanmuuttajat nähdään entistä useammin resurssina, johon kannattaa panostaa. On selvää, että esimiesten tuki auttaa integroitumaan työelämään (Winslow, Nielsen & Borg 2009), ja yhdessä korkean raportoidun työn ilon valossa tämä työ tukee näitä aiempia tuloksia.

Holm, Happonen & Lahtinen (2008) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajille ei ole tarjottu perehdytystä riittävästi. Yhtenä syynä on esitetty, että maahanmuuttajien vaatima perehdytyksen suurempi määrä luo samalla enemmän kustannuksia työnantajalle. Tämä tutkimus tuo esiin venäläistaustaisten maahanmuuttajien arvion hyvästä perehdytyksestä. Vastoin Holm ja kumppaneiden (2008) tulosta kokoaikatyössä olevat maahanmuuttajat pitivät perehdytyksen määrää varsin riittävänä. Tutkimuksessa mukana olleet venäläistaustaiset edustavat suurinta työelämässä olevaa maahanmuuttajaryhmää, mutta heidän kokemustaan ei toki voida yleistää koskemaan koko Suomessa asuvaa maahanmuuttajaväestöä, joka on hyvin monimuotoinen ryhmä eri kansallisuuden edustajia. Parhaiten oli perehdytetty säännöt työajoista ja sairauspoissaoloista, joka väistämättä herättää kysymyksen, miksi juuri tämä osa-alue erottui selkeästi parhaiten opastetuksi. Tähän tulokseen voi osaltaan vaikuttaa suomalainen työntekokulttuuri, ja taustalla voi olla ennakoasenteellinen suhtautuminen maahanmuuttajien aikakäsitykseen (Juuti 2005). Kulttuurisen kompetenssin kehittäminen on tärkeää niin esimiehille kuin muillekin perehdytyksestä vastaaville. Se antaa valmiuksia selvittää asioita huomioiden kohderyhmän kulttuurisia eroja (Helman 2007).

Perehdytyksen osalta korkea tyytyväisyys antaa viitteitä siitä, että monessa asiassa on jo onnistuttu, mutta vielä on huomionarvoisia asioita jäljellä. Perehdytykseen on oletettu liittyneen puutteita maahanmuuttajien kohdalla, sillä aikaisemmista tutkimuksista on käynyt ilmi työntekijöiden työn kokeminen vaikeana (Vartia ym. 2007, 99). Tässä tutkimuksessa, kuka tai mikä taho voi auttaa missäkin asiassa, oli selvitetty heikosti. Väistämättä tulee mieleen, että perehdytys, joka tapahtuu pääsääntöisesti suullisesti, saattaa aiheuttaa kokemuksen, että tietoa ei ole saatu tarpeeksi. Asiat unohtuvat helposti, jos uutta tietoa tulee kerralla paljon. Siksi voisi olla tärkeää panostaa myös kirjallisten perehdytysohjeiden antamiseen. Vaikka venäläistaustaiset maahanmuuttajat kokivat

kielitaitonsa ja puheen ymmärryksen taitonsa hyväksi ja riittäviksi, on työntekijän omalla kielellä annetut ohjeet myös työnantajan turva. Silloin hän voi varmistaa, että käydyt asiat tulevat oikein ymmärretyksi. Maahanmuuttajan kielitaidon tasolle tuotettu, ja tarvittaessa selkokielelle käännetty perehdytysteksti voi auttaa asioiden omaksumisessa. Toki tällainen käännöstyö vaatii resursseja, mutta samalla se voi lisätä työssä onnistumisen edellytyksiä. Useimmiten kieltä opitaan puhumaan helpommin ja kirjoittaminen koetaan haastavana. Holm ja kumppaneiden tutkimus osoitti erityisesti maahanmuuttajamiesten kaipaavan lisää kielikoulutusta (Holm, Hopponen & Lahtinen 2008). Kielitaidon tukemiseen olisikin hyvä kiinnittää huomiota perehdytyksen alkaessa ja tarjota mahdollisuuksien rajoissa lisätukea sen kehittymiselle.

Perehdytyksen apuvälineiksi on otettu muun muassa intranet, johon voidaan koota esimerkiksi organisaation arvot, säännöt ja visiot (Kjelin & Kuusisto 2003, 208). Tämä ei poista henkilökohtaisen perehdytyksen tarvetta. Tässä tutkimuksessa ei saatu tietoa siitä, miten perehdytys oli toteutettu. Tämä sopisi hyvin jatkotutkimusaiheeksi, jotta maahanmuuttajien perehdytystä voitaisiin edelleen kehittää.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempia tuloksia työniloon vaikuttavista tekijöistä. Työn voimavaratekijöinä on todettu olevan saatu tuki ja arvostus, jotka toimivat myönteisesti työnilon syntymisessä. (Vesterinen 2006, 8–9; Hakanen 2004, 28.) Tässä työssä suurin osa vastaajista oli tuntenut itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi lähes päivittäin. Tulos on samansuuntainen työkyvyn arviointien kanssa. Herääkin kysymys, onko tämä kysymyksen asettelu, kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi, mielletty enemmän kuvaamaan fyysistä kokemusta, sillä työstä innostumisen suhteen hajontaa vastauksissa oli enemmän. Työstä innostuminen mieltyy selkeämmin henkiseksi tilaksi. Hyvin korkeana koettu työnilo näyttää vahvistuvan saadusta tuesta ja onnistuneesta perehdytyksestä, mutta ne yksinään eivät pysty selittämään vastaajien kokemaa työniloa. Tunneperäisten kokemusten ollessa riippuvaisia yksilön persoonallisuudesta (Varila & Viholainen 2000, 68–69), voidaan olettaa, että vastaajien työniloon on vaikuttanut myös henkilön persoonallisuuden ominaisuudet (Hakanen 2004). Työnilon vahvaan kokemiseen voi vaikuttaa se, että jotkut ovat perusluonteeltaan positiivisempia, ja maahanmuuttajien kohdalla ilo voi olla osittain seurausta saadusta työstä. Työnilon ja perehdytyksen kokemiseen vaikuttavat myös työtoverit ja heiltä saatu tuki (Manka 2007, kts kuva 3). Sosiaalisen tuen merkitys olisi hyvä huomioida jatkotutkimuksissa. Työtoverit perehdyttäjinä ovat myös tärkeässä asemassa. Työn mielekkyyden kokemus tulee pitkälti työn sisällöstä ja ilmapiiristä, jossa työtä toteutetaan.

Maahanmuuttajien työkykyä tarkasteltiin ensimmäistä kertaa työkykyindeksin avulla Holm ja kumppaneiden (2008) toteuttamassa tutkimuksessa. Vertailtaessa työkykyä kantaväestön työkyvyn kanssa todettiin 91 %:lla maahanmuuttajista olevan erinomainen tai hyvä työkyky. Työssä käyvien maahanmuuttajien työkyky on samalla tasolla muihin palkansaajiin verrattuna. Tämä tutkimus tukee näitä havaintoja, sillä tuloksena ollut työkyvyn keskiarvo 8 kertoo venäläistaustaisten hyvästä työkyvystä. Toisaalta Holm ja kumppaneiden tutkimuksen mukaan venäläisten ilmoittama erinomainen työkyky on vähäisempää muihin maahanmuuttajaryhmiin verrattuna, vaikka heidän koulutustasonsa on vastaavasti korkeampi (Holm, Hopponen & Lahtinen 2008). Uusimmassa maahanmuuttajille suunnatussa terveys- ja hyvinvointitutkimuksessa selvisi, että venäläisten osalta miehet raportoivat naisia useammin täyttä työkykyä. Vanhimmassa ikäluokassa naiset (32 %) raportoivat rajoittunutta työkykyä selvästi miehiä (18 %) enemmän. Yli puolet venäläisistä arvioi työkykynsä pysyvän ennallaan ja kolmannes vastaajista uskoi työkykynsä paranevan seuraavan kahden vuoden aikana. Venäläisten ja somali miesten arviot omasta työkyvystään vastasivat tutkimuspaikkakuntien valtaväestön arvioita työkyvystään. Heikoin työkyky oli kurdeilla. (Bergbom, Väänänen, Toivanen & Koskinen 2012, 209–212.) Itsearvioitu työkyky heijastaa vain yhtä aluetta kokonaisvaltaisessa työkyvyssä. Esimiestuki ja perehdytys ovat kumpikin työyhteisöön liittyviä tekijöitä (Ilmarinen 2006, kts. kuva 4), joita kehittämällä ja ylläpitämällä voidaan saada positiivisia vaikutuksia työntekijöiden kokemaan työkykyyn. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan katsoa työnantajien onnistuneen tarjoamaan maahanmuuttajille työtehtäviä, joissa vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa. Yhdessä hyvä työkyky ja usein koettu työnilo voivat kertoa venäläistaustaisten maahanmuuttajien vahvasta työhön sitoutumisesta.

Venäläistaustaiset maahanmuuttajat olivat vastanneet kyselyyn muita maahanmuuttaja ryhmiä enemmän. Maamu -tutkimusraportista (Castaneda ym.2012) käy selville, että venäläisnaisilla oli heikoin raportoitu koettu terveys, mutta tässä tutkimuksessa naiset raportoivat varsin korkeaa työkykyä. Toisaalta on huomioitava, että ihmisillä on tapana terveystutkimuksissa antaa parempi kuva itsestään kuin todellisuudessa tilanne olisi. Hyvää työkykyä voidaan siis olettaa koettavan, vaikka vastaaja kokisi terveydentilansa heikkona. Joudutaankin kysymään, vastaavatko maahanmuuttajat terveys- ja hyvinvointikyselyihin rehellisesti ja kaunistelematta totuutta. Kuten niin moniin kulttuureihin myös venäläiseen kulttuuriin on liitetty auktoriteettien kunnioittamista ja pelkoa, joka voisi aiheuttaa parempia vastaustuloksia. Esimiestä kunnioitetaan ja halutaan antaa heistä hyvä kuva. (Carneiro, Ortega, Borg & Hogh 2010.) Tässä tutkimuksessa on kuitenkin vastaajien anonymiteetti säilytetty hyvin, joten voidaan olettaa, ettei pelko tietojen vuotamisesta esimiehelle ole ollut syy vastausten mahdolliseen parantelemiseen.

Hofstede (1993) on kehittänyt niin sanotun valtaetäisyysindeksin, joka kuvaa yhteiskuntien tapaa suhtautua eriarvoisuuteen. Pieni valtaetäisyys kertoo yhteiskunnallisesta tasa-arvoisuudesta ja yhdessä päättämisestä. Maissa, joissa valtaetäisyys on suuri, alaiset ovat tottuneet autoritäärisiin johtajiin. Johtajilta odotetaan päätöksiä ja johtajaa kunnioitetaan. Esimiehille ei väitetä vastaan ja heitä pidetään etäisinä, mikä puolestaan aiheuttaa epäsuoraa kommunikointia. Suuren valtaetäisyyden maista tuleville alastensa kanssa neuvottelevat ja keskustelevat johtajat voivat olla vaikeasti lähestyttäviä ja ymmärrettäviä. (Hofstede 1993, 42 -48; Vartiainen-Ora 2007, 29–32.) Mitä pienempi indeksiluku, sitä suurempi on valtaetäisyys. Suomi on saanut valtaetäisyysindeksiluvukseen 66 edustaen pientä valtaetäisyyttä ja vastaavasti Venäjä indeksiluvun 6. Näin suuri ero maiden välillä kertoo erilaisista suhtautumisesta auktoriteetteihin ja antaa ajattelun aiheita niin esimiestyössä oleville kuin myös perehdytyksestä vastaaville. (Vartiainen-Ora 2007,31.) Hofsteden mallia voidaan tarkastella kriittisestikin, sillä se on kehitetty useampi vuosikymmen sitten. Koko kansakuntaa koskevana määrittelyinä valtaetäisyysindeksi voi johtaa vääränlaisten stereotyyppien luomiseen. Globalisaation myötä ihmisten liikkuvuus on lisääntynyt, ja kulttuurit muuttuvat ja muotoutuvat ajan myötä. Kuitenkin mallin avulla voidaan luoda pohjaa ymmärrykselle, mistä erilaiset suhtautumistavat johtoasemassa oleviin voisivat johtua. Maahanmuuttajataustaisten perehdytyksessä tulisi nähdä ihminen yksilönä, eikä kiinnittää liikaa huomiota etniseen taustaan. Osa kauan Suomessa asuneista venäläisistä kokee itsensä varmasti täysin sopeutuneeksi suomalaiseen yhteiskuntaan, ja jako me – te asetelmaan saattaa tuntua loukkaavalta. Yksilöiden tukemista voidaan tehdä kuitenkin kulttuuritietoisesti.

10.3 Menetelmän ja käytettyjen muuttujien arviointia

Tutkimuksessa käytetty aineisto oli osa suurta valtakunnallista otosta, jonka voidaan katsoa lisäävän tutkimuksen luotettavuutta. Satunnaisotos tehtiin kuudesta eniten maahanmuuttajien asuttamasta kaupungista, jolloin otoksessa ei ole valikoitumisharhan mahdollisuutta. Kokoaikaisessa työssä käyvien osa-aineiston kokoa (n=304) voidaan pitää riittävänä antamaan alustavia viitteitä maahanmuuttajien tyytyväisyydestä esimiestuleen ja perehdytykseen. Tämä aineisto on sikäli ainutlaatuinen, sillä koskaan aiemmin ei ole päästy tutkimaan näin suurta joukkoa venäläistaustaisia maahanmuuttajia.

Poikkileikkaustutkimuksessa aineiston koon tulee olla riittävän suuri, että tuloksia voidaan yleistää koko väestöön. Tämän tutkimuksen osalta aineiston koko voidaan katsoa riittäväksi tulosten luotettavuuden kannalta, mutta tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan maahanmuuttajia tai edes kaikkia venäläistaustaisia maahanmuuttajia. Tämän tutkimuksen tulokset ovat alustavia, sillä käytössä ei ollut painokertoimia. Työelämässä olevien osuus jäi varsin pieneksi brutto-otoksesta (n=1000), joka puolestaan voi kertoa vaikeudesta päästä sisälle suomalaiseen työelämään tai saada pidempiä työsuhteita. Työnilon vastausten jakaumat olivat voimakkaasti vinoja. Tulosten prosentiosuuksien lisäksi on hyvä havaita lukumääriltään pienet vastausosuudet, jolloin prosentit voivat näyttää suurilta vääristäen yhteyttä.

Kansanterveyden tutkimukseen soveltuu poikkileikkaustutkimus nopeuden ja edullisuuden vuoksi. Kyselytutkimus soveltui mielestäni hyvin näin suuren otoksen läpikäymiseen, vaikka on vaatinut osaltaan paljon resursseja erikielisten haastattelukysymysversioiden painattamiseen ja monikielisten tutkimushaastattelijoiden käyttöön. Strukturoidut kysymykset esitti venäjänkielinen tutkimushaastattelija, jolloin kysymysten oikein ymmärtämiseen voidaan luottaa. Toisaalta tähän sisältyy myös harhan mahdollisuus, koska eri tutkimushaastattelijat ovat voineet johdatella tai ohjeistaa kysymyksiä painottaen eri asioita. Heidät oli kuitenkin koulutettu tehtävänsä varsin hyvin. (Castaneda ym.2012.) Tutkimuksessa käytetyt kysymykset oli aseteltu sisältämään eriasteisia vastausvaihtoehtoja, jolloin vältyttiin dikotomisilta vastauksilta. Lisäksi haasteena on se, että vastaajilla on taipumus vastata kysymyksiin, vaikka sopivaa vaihtoehtoa ei olisikaan (Luoto 2009). Tämän tutkimuksen vahvuuksiin voidaan katsoa kuuluvan tutkimuksen tekeminen tutkittaville mahdollisimman helpoksi ymmärtää ja osallistua. Tutkittavilla oli mahdollisuus valita, vastaavatko he venäjäksi vai suomeksi. Haastattelijat olivat kaksikielisiä, äidinkielenään venäjää puhuvia.

On osoitettu, että kysymällä koettua työkykyä voidaan saada luotettavaa tietoa vastaajien työkyvystä. Tulokset näyttävät tukevan aikaisempia tutkimuslöydöksiä esimiestyön yhteydestä työkykyyn (Ilmarinen 2006). Erittäin hyvien ja positiivisten vastausten painottuessa tulee kuitenkin huomioida harhan mahdollisuus. Jakaumat olivat vahvasti vinoja niin työkyvyn kuin perehdytyksen ja työnilon kohdalla. Vastausten painottuessa korkeisiin työkykyarvoihin ja erittäin hyvin, tai aina vaihtoehtoihin, jouduttiin ristiintaulukointien onnistumiseksi muuttujia luokittelemaan uudestaan. Näin saatiin solufrekvenssit suuremmiksi.

Kutakin perehdytyskysymystä tarkasteltiin itsenäisenä. Tällöin saatiin tarkempi kuva siitä, millä perehdytyksen osa-alueilla oli onnistuttu ja mitä vastaavasti tulisi kehittää. Työnilosta muodostettiin summamuuttajat logistista regressioanalyysiä varten.

Ammattialoittain tarkasteltiin suurimpia ryhmiä, jolloin ristiintaulukoinnissa voidaan katsoa saadun luotettavia p-arvoja. Kielitaidon osalta tehtiin uudelleen luokitteluja suurempien solufrekvenssien saamiseksi. Aikaisempien tutkimusten valossa esimiehet raportoivat kielitaidottomuuden yhdeksi haasteeksi maahanmuuttajien kanssa työskentelylle (Paananen 2005, 21), mutta tämä tutkimus antaa viitteitä venäläistaustaisten työntekijöiden varsin vahvasta kielitaidosta ja ennen kaikkea siitä, että perehdytyksen osa-alueet oli ymmärretty hyvin.

11. Johtopäätökset ja suositukset

Tähän tutkimukseen osallistuneet venäläistaustaiset maahanmuuttajat kokivat saavansa tukea ja apua esimiehiltään kiitettävästi. Toisaalta harvoin saatu esimiestuki ei estänyt hyvää työkyvyn tai työnilon kokemista. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että vahvistamalla esimiestukea ja perehdytystä voidaan mahdollisesti vaikuttaa myönteisesti venäläistaustaisten työntekijöiden työkykyyn ja työniloon.

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan osoittaa, että venäläistaustaiset maahanmuuttajat ovat varsin tyytyväisiä saatuun perehdytykseen. Erittäin hyvin oli perehdytetty työpaikan sääntöjä ja poissaoloja koskevista asioista. Huomiota tulisi kiinnittää tuen ja avun saamisen kanavien selvittämiseen. Tuen saaminen ja riittävä perehdytys ovat avainasemassa työelämään integroitumisessa ja samalla ne toimivat voimavarana uuteen maahan sopeutumisessa.

Tässä tutkimuksessa mukana olleet maahanmuuttajat kokivat varsin korkeaa työniloa, joka puolestaan heijastaa tyytyväisyyttä omaan työhönsä ja työhön sitoutumista (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2009, b). Perehdytyksen heikkous tai huono esimiestuki ei estänyt kokemasta työniloa. Vähäinen tai riittämätön perehdytys vaikutti siihen, että työniloa koettiin

harvemmin ja vastaavasti jo melko hyvä perehdytys riitti voimaannuttamaan työntekijää niin, että vastaajat kokivat varsin usein työstä innostumista ja vahvuutta ja tarmokkuutta.

Koettu esimiestuki oli yhteydessä itsearvioituun työkykyyn. Kun työkyvyllä tiedetään olevan ennustusominaisuus sairauspoissaoloihin ja työhön sitoutumiseen, on tämä tärkeä havainto. Samalla edellä kuvatut havainnot tukevat tämän tutkimuksen käsitteellistä viitekehystä. Oletuksena ollut organisatoristen tekijöiden yhteys työn voimavaratekijöihin pitää vahvasti paikkansa työkyvyn osalta. Huomionarvoista on, että erittäin hyväksi arvioitu perehdytys lisäsi todennäköisyyttä kokea oma työkyky vahvaksi. Lisätutkimusta tarvitaan, mitkä kaikki osa-tekijät vaikuttavat työn ilon ylläpitämiseen erityisesti työstä innostumisen osalta. Voidaan olettaa, että esimiestuki ja perehdytys ovat tärkeä perusta hyvälle työn aloittamiselle ja jatkuvuudelle, mutta lisäksi syventämistä tarvitaan kulttuuristen tekijöiden huomioimisessa. Maahanmuuttajilta tarvitaan lisätietoa, mihin he erityisesti kaipaavat lisätukea tai mitkä tekijät ovat sitouttaneet heitä parhaiten työhönsä.

Koska aikaisemmin ei ole saatu maahanmuuttajien kohdalta tietoa organisatorisen tason tekijöiden yhteydestä työn voimavaratekijöihin, voidaan todeta tutkimuksen tuoneen uutta tietoa siitä, missä määrin esimiestuki ja perehdytyksen osatekijät ovat yhteydessä venäläistaustaisten maahanmuuttajien kokemaan työn iloon ja työkykyyn. On tärkeää tunnistaa tekijöitä, jotka toimivat voimavarana, jotta kaikille niin maahanmuuttaja kuin kantaväestöä edustaville työntekijöille voidaan luoda työhyvinvointia edistäviä työympäristöjä. Tämän tutkimuksen valossa maahanmuuttajien parissa on erittäin työkykyisiä ja tarmokkaita henkilöitä, joten työhön rekrytoinnissa tulisi heidät nähdä potentiaalisena resurssina.

Käytännön työelämässä tämän tutkimuksen tuloksia voivat yksittäiset esimiehet hyödyntää kiinnittämällä erityistä huomiota tuen tarjoamiseen. Esimiehen tuki näyttäytyy erittäin tärkeäksi tekijäksi työkyvyn ja työn ilon kokemisessa, joten esimiesten on hyvä olla saavutettavissa, antaa aikaansa ja tarvittaessa auttaa työympäristön luomisessa sellaiseksi, joka synnyttää motivaatiota ja työn iloa. Tuen saamisen kokemusta voi seurata erilaisten kyselyiden avulla, jolloin esimiehet voivat saada palautetta siitä, miten maahanmuuttajataustaiset ovat kokeneet esimiestensä työskentelyn.

Esimiestehtävissä joudutaan kysymään, onko perehdytys ollut riittävää, ja onko viestintä niin selvää, että maahanmuuttajataustainen ymmärtää annetut ohjeet. Maahanmuuttajataustaisen perehdytys on hänen ammatillisen identiteetin tukemista ja perehdytyksen järjestäminen työntekijän kielitaitoa vastaavalla tasolla on osa kulttuurista kompetenssia. Perehdytyksen apuna voi käyttää

kirjallista tarkastuslistaa, jolloin voidaan varmentaa, että työntekijä on saanut tietoa kaikista perehdytyksen osa-alueista. Tämän tutkimuksen valossa on perehdytyksessä erityisen tärkeää huomioida, että selvitetään mistä ja keneltä voi tukea saada tarvittaessa. On myös hyvä muistaa, että työssään jo rutinoituneet työntekijät voivat olla hyvänä tukena ja mentorina uusille alaisille. Tuen saaminenhan on vahvassa yhteydessä työkykyyn. Työniloa tulee ylläpitää ja mahdollistaa kaikin toimin. Esimiehet voivat mahdollistaa työssä onnistumisen kokemuksia, jotka puolestaan tuottavat työniloa.

Lähteet

Aalto, R., 2006. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin, Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä, Wsoypro.

Ahlström, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M., Dellve, L., 2010. The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health - a prospective study of women on long-term sick-leave. *Scandinavian Journal of Environmental Health* 2010; 36 (5), 404–412.

Ahola, K., Kivistö, S., Vartia, M., 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Vammala, Vammalan kirjapaino oy.

Akhlaq, A., 2002. Yhteisten työmarkkinoiden erottelemia? Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet suomalaisilla työmarkkinoilla. *Sosiologia*, 3, 227–241.

Alanen, A., 2009. Suomessa jo 50000 venäjänkielistä. *Tieto & trendit*, 6, 2009. Saatavilla: http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-08_005.html. Luettu 29.5.2013.

Alitolppa-Niitamo A., 2002. The Generation In-between: Somali youth and schooling in metropolitan Helsinki. *Intercultural Education*, 13, 275–290.

Alitolppa-Niitamo, A., 2005. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Söderling, I., Fågel, I., (toim.) Olemme Muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki, Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos ja Kotipuu.

Allender, J., Rector, C., Warner, K.D., 2010. Community Health Nursing. 7th edition, Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams&Wilkins.

Anttonen, P., 1997. Monikulttuurisuus ja suomalainen identiteetti. Teoksessa Pitkänen, P., (toim.), Näkökulmia monikulttuuriseen Suomeen. Helsinki, Edita. 52–67.

Aro, T., 1995. Yksilön työkyvyn arviointi. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J., Torstila, I., 1995. Hyvä työkyky. Työterveyslaitos, Helsinki. 93–100.

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

Bakker, A., van Emmervik, H., Euwema, M. C., 2006. Crossover of burnout and engagement in teams. *Work and Occupation*, 33, 464–489.

Bakker, A. B., Hakanen, J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D., 2007. Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99 (2), 274–284.

- Bakker, A., Leiter, M., 2010. Work engagement. A Handbook of Essential Theory and Research. USA., Psychology press.
- Bakker, A. Schaufeli, W., Leiter, M., Taris, T., 2008. Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187–200.
- Bartis, I., (toim.) 2010. Maahanmuuttajataustaisen ohjaus koulutuksessa ja työelämässä. Helsinki, Yliopistopaino oy.
- Bergbom, B., 2007. Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S., Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Bergbom, B., Väänänen, A., Toivanen, M., Koskinen, S., 2012. Työkyky. Teoksessa Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi - Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. THL, Raportti 61/2012.
- Bitmiş, G., Ergeneli, A., 2011. Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. *Social and Behavioral Sciences*, 24, 1143–1153.
- Blom, R., Hautaniemi A., 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki, Hakapaino.
- Bonsdorff, M., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C-H., von Bonsdorff, M.E., Rantanen, T., 2011. Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study. *Canadian Medical Association Journal*, 3/8, 183 (4), 235–242.
- Campinha-Bacote, J., 2002. The Process of Cultural Competence in the Delivery of Healthcare Services: A Model of Care. *Journal of Transcultural Nursing*, 13 (3), 181–184.
- Carneiro, I., Ortega, A., Borg, v., Hogh, A., 2010. Health and Sickness Absence in Denmark: A Study of Elderly-Care Immigrant Workers. *Journal of Immigrant minority Health*, 12, 43–52.
- Castaneda, A., Rask, S., Koponen, P., Mölsä, M., Koskinen, S., 2012. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi - Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. THL, Raportti 61/2012.
- Cheung, M., 1989. Elderly Chinese living in the United States: Assimilation or adjustment? *Social Work*, 32, 236–239.
- Colliander, A., Härkönen, L., Ruoppila, I., 2009. Yksilöllisyys sallittu Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva, PS kustannus.
- Forsander, A., 2003. Maahanmuuttajat ja työllistyminen – kenen ongelmia? *Janus*, 11 (1), 58–65.

- Forsander, A., 2004. Maahanmuuton merkitys väestökehityksen kannalta. Teoksessa Väestökehitykseen vaikuttaminen – tulisiko syntyvyyttä ja maahanmuuttoa lisätä? Tulevaisuusselonteon liiteraportti 3. Helsinki, Valtioneuvoston kanslia. 60–97. Saatavilla: http://vnk.fi/julkaisukansio/2004/j31-vaestokehitykseen-vaikuttaminen_/pdf/fi.pdf. Luettu 18.1.2012.
- Gonidakis, F., Korakakis, P., Ploumpidis, D., Karapavlou, DA., Rogakou, E., Madianos, MG., 2011. The relationship between acculturation factors and symptoms of depression: a cross-sectional study with immigrants living in Athens. *Transcultural Psychiatry*, 48 (4), 437–54.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S., 2006. Työkyvyn ulottuvuudet–yhteenveto ja päätelmät. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S., (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy. 311–312.
- Gould, R., Polvinen, A., 2010. Osaaminen työkyvyn määrittäjänä. Teoksessa Aromaa, A., Koskinen, S., (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle 11/2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 67–68.
- Hakanen, J., 2002. Työn imu ja työuupumus- laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.
- Hakanen, J., 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueille. *Työ ja ihminen*, Tutkimusraportti 27. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Seppälä, P., 2012. Työn imu, psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen muokkaus. Teoksessa Kauppinen, T., (toim.) 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Hammar-Suutari, S., 2009. Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 147.
- Harris, M. J., 2010. Evaluating Public and Community Health Programs. USA, Jossey-Bass.
- Heiske, P., 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki, Yrityskirjat Oy.
- Helman, C.G., 2007. Culture, Health and Illness. Fifth edition. London, Hodder Arnold.
- Hill, N., Hunt, E., Hyrkas, K., 2012. Somali immigrant women’s health care experiences and beliefs regarding pregnancy and birth in the United States. *Journal of Transcultural Nursing*, 23 (1), 72–81.
- Hobfoll, S. E., 2001. The influence of culture, community and the nested-self in the stress process. Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–421.
- Hofstede, G., 1993. Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. Juva, WSOY.

Holm, P., Hopponen, A., Lahtinen M., 2008. Maahanmuuttajien työkyky 2008. Pellervo Economic Research Institute Reports No. 210. Helsinki, Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos PTT.

Huttunen, L., Löytty, O., Rastas, A., 2005. Suomalainen monikulttuurisuus. Teoksessa: Rastas, A., Huttunen, L., Löytty, O., (toim.) 2005. Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere, Vastapaino..

Hyvönen, K., 2011. Personal work goals put into context. Associations with Work Environment and Occupational Well-being. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.

Ihmisoikeudet 2010. Maahanmuuttajat. Saatavilla:

<http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=maahanmuuttajat>. Luettu 2.2.2012.

Ilmarinen, J., 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J., Torstila, I., 1995. Hyvä työkyky. Työterveyslaitos, Helsinki. 31–45.

Ilmarinen, J., Tuomi, K., Seitsamo, J., 2005. New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3–7.

Ilmarinen, J., 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä, Gummerus kirjapaino.

Jaakkola, M., 2005. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003. Työpoliittinen tutkimus 286. Helsinki. Työministeriö.

Jaakkola, M., 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta, asennemuutokset 1987–2007. Tutkimuksia 2009/1, Helsingin kaupungin tietokeskus.

Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., 1997. Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseurdulla. Sosiaalipsykologinen näkökulma. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 1997:9.

Joronen, T., 2005. Työ on kahden kauppa. Maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa Paananen S., (toim.), Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki, Tilastokeskus.

Juntto, A., 2005. Maahanmuuttajien asuminen– integroitumista vai segregoitumista? Teoksessa Paananen, S., (toim.), Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki, Tilastokeskus.

Juuti, P., 2005. Monikulttuurisuus voimavaraksi, valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä ETMO -hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO -tutkimuksia sarja.

Juuti, P., 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P., (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva , WSOY.

Järvinen, P., 2001. Onnistu esimiehenä. Helsinki, WSOY.

- Järvikoski, A., Härkäpää, K., 2001. Kuntoutuksen käsitteet ja kuntoutustarve – kuntoutujan, ammattihenkilön ja yhteiskunnan näkökulmat. Kirjassa Kallanranta, T., Rissanen P., & Vilkkumaa I., (toim.) Kuntoutus. Helsinki, Duodecim. 30–41.
- Kangas, M., Huhtala, M., Lämsä, A-M., Feldt, T., 2010. Organisaatiokulttuurien eettisyys suomalaisten johtajien silmin. Työhyvinvoinnin näkökulma. Jyväskylä, Jyväskylän yliopistopaino.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J., 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2. painos. Helsinki, Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- Kjelin, E., Kuusisto, P., 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä, Talentum Media Oy.
- Kinnunen, U., Häätinen, M., 2008. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä, PS-kustannus.
- Kohonen, A., 2007. Työperäinen maahanmuutto Euroopassa, N:o 13. Suomen Pankki. Rahapolitiikka- ja tutkimusosasto. Saatavilla: http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/selvitykset_ja_raportit/bof_online/Documents/BoF_Online_13_2007_Kohonen.pdf. Luettu 12.2.2012.
- Koskinen, S., Sainio, P., Martelin, T., Gould, R., 2010. Onko väestön työkyky parantunut? Teoksessa Aromaa, A., Koskinen, S., (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle 11/2010. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 46–50.
- Kupias, P., Peltola, R., 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki, Palmenia.
- Kyhä, H., 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja.
- Lehtiluoma, S., Silander, M., Turunen, R., Wiman, S., 2008. Uuden esimiehen opas. Helsinki, Kirjapaja.
- Lepola, O., 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttoliittisessä keskustelussa. Helsinki, SKS.
- Leppänen, A., Hasu, M., Honkaniemi, L., Saari, E., 2012. Osaaminen uudistumisen voimavarana. Teoksessa Kauppinen, T., (toim.) 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Liebkind, K. & Jasinskaja-Lahti, I., 2000. The influence of experiences of discrimination on psychological stress: a comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10 (1), 1–16.

- Liebkind, K., Mannila, S., 2004. Syrjäytymisen ulottuvuudet ja akkulturaatio. Teoksessa Liebkind, K., Mannila, S., Jasinskaja-Lahti, I., Jaakkola, M., Kyntäjä, E., Reuter, A., (toim.) Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen. Helsinki: Gaudeamus. 54–78.
- Locke, E., Latham, G., 2002. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57 (9), 705–717.
- Luoto, R., 2009. Kyselytutkimuksen suunnittelu. *Duodecim*, 125, 1647–1653.
- Lustig, M., Koester, J., 2006. Intercultural competence. interpersonal communication across cultures. 5. painos. USA, Pearson education.
- Lähteenmäki, S., 1995. ”Mitä kuuluu – kuka kääsee?” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1.
- Lämsä, A-M., Hautala, T., 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki, Edita.
- Maahanmuuttovirasto 2012. Keskeisiä maahanmuuttoon liittyviä termejä. Saatavilla: http://www.migri.fi/medialle/sanasto#M_fi. Luettu 12.4.2013.
- Manka, M-L., 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki, Kirjapaja.
- Manka, M-L., 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki, Talentum.
- Manka, M-L., Hakala, I., Nuutinen, S., Harju, R., 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere, Tammerprint Oy.
- Martikainen, T., Sintonen, T., Pitkänen, P., 2006. Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa Martikainen, T., (toim.) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M., 2001. Job burnout. *Annual review of Psychology*, 52, 397–422.
- Menetelmäopetuksen tietovaranto 2010. Logistinen regression. Saatavilla: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/analyysi.html>. Luettu 20.4.2013.
- Nisula, L., 2010. Vuorovaikutuskulttuuri ja sen jäsentymisen maahanmuuttajien työllistämismenestyksessä. Rovaniemi, Lapin yliopistokustannus.
- Nivala, P., 2006. Kokonainen ihminen – vahva organisaatio. Teoksessa Vesterinen, P., (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva, WSOY.
- OKM. Ei päiväystä. Unescon kulttuurista moninaisuutta koskeva yleismaailmallinen julistus. Opetusministeriö. Saatavilla:

http://www.minedu.fi/OPM/Kansainvaelliset_asiat/kansainvaelliset_jaerjestoet/unesco/sopimukset/kulttuurisenmoninaisuudenjulistus?lang=fi. Luettu 28.1.2012.

Oscá, A., Urien, B., Gonzalez-Camino, G., Martínez-Perez M., Martínez-Perez, N., 2005. Organisational support and group efficacy: A longitudinal study of main and buffer effects. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 3/4, 292–311.

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

Paasivaara, L., 2010. Itsensä kokoinen johtaja – itsetuntemus työyhteisön voima-varana. Helsinki, Tammi Kustannusosakeyhtiö.

Paloniemi, S., 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä osaamisessa ja kehittämisessä. Jyväskylä Studies on Education, Psychology and Social Research 253. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.

Perkiö-Mäkelä, M., 2012. Yksilöiden voimavarat. Teoksessa Kauppinen, T., (toim.) 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki, Työterveyslaitos.

Pihlaja, L., (toim.) 2005. Ymmärräks sää? Maahanmuuttajien koulutus. Työväen Sivistysliitto. Kehitys oy. Saatavilla: https://seure.fi/Global/Polku/YS_maahanmuuttajien_koulutus.pdf. Luettu 12.3.2013.

Pohjanpää, K., Paananen, S., Nieminen, M., 2003. Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Elinolot 2003:1. Helsinki, Tilastokeskus.

Pryce-Jones, J., 2010. Happiness at work. Maximizing your Psychological Capital for Success. United Kingdom, Wiley&Sons publication.

Purnell, L., Paulanka, B., 2003. Transcultural Health Care: A Culturally Competent Approach. Philadelphia, P.A .F.A Davis Company.

Puuronen, V., 2011. Rasistinen Suomi. Helsinki, Gaudeamus Helsinki University Press.

Pöyhönen, L., Vaara, A-R., 1991. Samanarvoisuus työn vaativuuden arvioinnissa. Selvitys kuntasektorin arviointikäytännöistä. Yrityksen taloustieteen pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Rafferty, A.E., Restubogb, S. & Jimmieson, N., 2010. Losing sleep: Examining the cascading effects of supervisors' experience of injustice on subordinates' psychological health. *Work & Stress*, 24 (1), 36–55.

Ranne, J., 2006. Anna palaa. Käytännön palautetaitokirja. Helsinki, Hakapaino.

Rapo, M., 2011. Kuka on maahanmuuttaja? Saatavilla, http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html. Luettu 20.1.2012.

Rauramo, P., 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki, Edita.

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S., Seitsamo, J., 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki, Työterveyslaitos, Vammalan kirjapaino oy.

Rintala-Rasmus, A., 2008. Maahanmuuttajan erilaiset työhönhakijaidentiteetit. Psykologian lisensiaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto.

Roti, O., 1999. Työnilo-organisaation voimavara. Helsinki, Kirjayhtymä Oy.

Räty, M., 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki, Tammi.

Salminen, J., 2006. Uuden esimiehen kirja. Helsinki, Talentum Media Oy.

Sainola-Rodriguez, K., Koehn, P., 2006. Turvapaikanhakijoiden ja pysyvästi Suomessa asuvien maahanmuuttajien mielenterveyteen liittyvien tarpeiden tunnistaminen. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 1, 47–59.

Schaufeli, W., Bakker, A. B., 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293–315.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B., 2002. The measurement of engagement and burnout. A two sample confirmatory factor analytic approach. *The journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Seitsamo, J., Tuomi, K., Ilmarinen J., Gould, R., 2010.

Työ ja työympäristö työkyvyn määrittäjinä. Teoksessa Aromaa, A., Koskinen, S., (toim.) 2010. Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle 11/2010. Terveys ja hyvinvoinnin laitos. 71–76.

Shanock, L., Eisenberger, R., 2006. When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689–695.

Silove, D., 2004. The global challenge of asylum. Kirjassa: Wilson J, Drozdek B, (toim.) Broken spirits: The treatment of traumatized asylum seekers, refugees war and torture victims. New York, Brunner-Routledge, 13–31.

Sippola, A., 2008. Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. *Työpoliittinen aikakauskirja 1/2008*, 51, 29–39.

Sisäasiainministeriön julkaisut 2/2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Saatavilla:

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/\\$file/22009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/$file/22009.pdf). Luettu 12.2.2012.

Sisäasiainministeriö 2011. Maahanmuuton vuosikatsaus. Saatavilla:

http://www.migri.fi/download/34214_maahanmuutto_2011_tilastokatsaus.pdf. Luettu 2.3.2012.

Sugimura, H., Theriault, G., 2010. Impact of supervisor support on work ability in an IT company. *Occupational Medicine*, 60 (6), 451–457.

Suomen pakolaisapu 2011. Pakotettuja lähtemään. Saatavilla: [www.pakolaisapu.fi/Tietopankki /Kuka on pakolainen?/](http://www.pakolaisapu.fi/Tietopankki/Kuka_on_pakolainen?/). Luettu 2.1.2012.

Suomen virallinen tilasto 2010 (SVT): Väestörakenne. Liitekuvio 3. Suurimmat vieraskieliset ryhmät 2000 ja 2010. Helsinki.
Saatavilla: http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2010/vaerak_2010_2011-03-18_kuv_003_fi.html. Luettu: 12.1.2012.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-5528. Pääasiallinen toiminta ja ammattiasema 2011. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyokay/2011/02/tyokay_2011_02_2012-12-18_tie_002_fi.html. Luettu: 11.3.2013.

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

Söderqvist, M., 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin. ”Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei”. Helia julkaisusarja 20. Multiprint oy.

Taavela, R., 1999. Maahanmuuttajien palvelujen laatu Suomen perusterveydenhuollossa. Kuopio, Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 72

Taloyan, M., Johansson, S-E., Sundqvist, J., Kocturk, T., Johansson, L., 2008. Psychological distress among Kurdish immigrants in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36 (2), 190–196.

Taloyan, M., Sundqvist, J., Al-Windi, A., 2008. The impact of ethnicity and self-reported health on psychological well-being: A comparative study of Kurdish-born and Swedish-born people. *Nordic Journal of Psychiatry*, 62 (5), 392–398.

Tarnanen, M., Suni, M., 2005. Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa Paananen, S. (toim.), Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki, Tilastokeskus.

Taylor, S. E., Sherman D. K., Kim, H. S., Jarcho, J., Takagi, K., & Dunagan, M. S., 2004. Culture and social support: Who seeks it and why? *Journal of Personality and Social Psychology*, 87 (3), 345-362.

THL 2012. Maamu-tutkimuksen taustaa. Saatavilla: http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/hankesivu?id=22147. Luettu 25.1.2012.

THL 2013, Maahanmuuttajien hyvinvointi ja terveys. Saatavilla: http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/vahemmistot/maahanmuuttajat. Luettu 2.4.2013.

Tiilikainen, M., 2003. Arjen Islam. Somalinaisten elämää Suomessa. Vantaa, Vastapaino.

Tilastokeskus 2005. Uutta tietoa maahanmuuttajien elämästä Suomessa. Saatavilla: http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2005/tiedote_013_2005-03-14.html. Luettu 13.1.2012.

Tilastokeskus 2009. Muuttoliike. Maahanmuuttoa viime vuotta vähemmän. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/muutl/2009/muutl_2009_2010-04-22_tie_001_fi.html. Luettu 12.1.2012.

Tilastokeskus 2010. Maahanmuutossa suuria vuosivaihteluita. Saatavilla: http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-07-09_001.html?s=2. Luettu 8.1.2012.

Tirkkonen, M., 2012. ASLAK-kuntoutus vahvistaa työhyvinvointia valikoivasti. Acta Universitatis Tamperensis; 1762, Tampere, Tampere University Press.

Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., Ilmarinen, J., 2001. Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51 (5), 318–324.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., Tulkki, A., 1998. Work Ability Index. Helsinki, Työterveyslaitos.

Tuomi, K., Eskelinen, L., Toikkanen, J., Järvinen, E., Ilmarinen, J., Klockars, M., 1991. Work load and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17 (1), 128-134.

Tuomivaara, S., Pahkin, K., 2012. Lähiesimiestyö. Teoksessa Kauppinen, T., (toim.) 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki, Työterveyslaitos.

Työministeriö 2006. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Helsinki, Työhallinnon julkaisu 371.

Työolobarometri 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 34/2010. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/27208/TEM_34_2010_netti.pdf. Luettu 22.2.2012.

Työterveyslaitos 2013. Maahanmuuttajan onnistuminen. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/maahanmuuttajan_onnistuminen_tyossa/sivut/default.aspx. Luettu 2.4.2013.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2002/20020109.pdf>. Luettu 18.1.2012.

Työturvallisuuskeskus 2008. Työsuojelu kiteytetysti. Saatavilla: http://www.ttk.fi/files/805/Tyosuojelu_kiteytetysti_Kiinteistopalveluala.pdf. Luettu 21.2.2012.

Ullen, F., de Manzano, Ö., Almeida, R., Magnusson, P., Pedersen, N., Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M., Madison, G., 2012. Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality & Individual Differences*, 52 (2), 167–172.

Vahtera, J., Pentti, J., 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja Ihminen, tutkimusraportti 7. Helsinki, Työterveyslaitos.

Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö. Maahanmuuttajat, kouluttajan tukiaineisto. Saatavilla: <http://www.vsy.fi/opinto/maahanmuuttajat/index.php?k=1940>. Luettu 23.4.2012.

Varila, J., Lehtosaari, K., 2001. Työnilo – ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation vaatimaa? Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 80.

Varila, J., Viholainen, T., 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi: mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen? Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 79.

Vartia, M., 2007. Tavoitteena monikulttuurinen työelämä. *Työ ja Ihminen*, 21 lisänumero 2. saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaihininen_2007_monikulttuurisuus.pdf. Luettu 12.2.2012.

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S., 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki, Työterveyslaitos.

Vartia, M., Giorgiani, T., 2007. Työstressi ja tyytyväisyys työhön ja työelämään. Teoksessa Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S., Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki, Työterveyslaitos.

Vartiainen, M., Teikari, V., 1990. Työn psykologinen tutkiminen ja kehittäminen. TKK, teollisuustalous ja työn psykologia. Raportti 120. Espoo.

Vartiainen-Ora, P., (toim.) 2007. Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo hanke. Euroopan Sosiaalirahasto. Tummavuoren kirjapaino DARK.

Vesterinen, P., 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki, WSOYpro.

Viitala, R., 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki, Inforviestintä Oy.

Väänänen, A., Buunk, B., Kivimäki, M., Pentti, J., Vahtera, J., 2005. When it is better to give than receive: long-term health effects of perceived reciprocity in support exchange. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 176–193.

Väänänen, A., Toivanen, M., Aalto A-M., 2009. Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta, *Osaaminen, Työ ja hyvinvointi*, 9–2009.

Väänänen, A. & Toivanen, M. 2010. Maahanmuuttajat työssä. Kirjassa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin ym. (toim.) *Työ ja Terveys Suomessa 2009*. Helsinki, Työterveyslaitos.

Wang, H., Law, K.S., Hackett, R.D., Wang, D., Chen, Z.X., 2005. Leader–member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 48, 420–432.

- Warr, P., 2007. *Work, Happiness and Unhappiness*. USA, Lawrence Erlbaum Associates.
- Weiss, H. M., 2002. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences, *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
- Wilenius R., 1981. *Ihminen ja Työ*. Helsinki, Gummerus.
- Winsløw, J., Nielsen, K., Borg, V., 2009. Generating support from supervisors to their subordinates in organizations under external pressure: a multilevel, multisource study of support and reciprocation in Danish elder care. *Journal of Advanced Nursing*, 65 (12), 2649–2657.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., Schaufeli, W., 2009. (a) Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82 (1), 183–200.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., Schaufeli, W., 2009. (b) Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement *Journal of Vocational Behaviour*, 74 (3), 235–244.
- Ylänkö, M., 2000. Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa Trux, M-L., (toim.) *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Helsinki, WSOY.
- Zimmerman, M.A., 1995. Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American journal of Community Psychology*, 23 (5), 581–599.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset.

A604. Mikä on korkein peruskoulutuksen jälkeen suorittamanne koulutus tai tutkinto Suomessa?

- 1 ammatillinen kurssi tai työpaikkakoulutus
- 2 ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto
- 3 ammattikorkeakoulututkinto
- 4 alempi korkeakoulututkinto
- 5 ylempi korkeakoulututkinto
- 6 lisensiaatin tutkinto
- 7 tohtorin tutkinto

H201. Oletteko tällä hetkellä töissä?

- 0 Ei
- 1 Kyllä

H202. Oletteko:

- 1 Palkansaajana
- 2 Yrittäjänä

H203. Missä työssä toimitte tällä hetkellä?

H208. Kuinka kauan olette ollut yhteensä työelämässä Suomessa?

H408. Kertoisitteko lyhyesti, mitä työpaikallanne pääasiallisesti tehdään tai tuotetaan (tehtiin tai tuotettiin)?

- 1 Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- 2 Kaivostoiminta, louhinta, soran ja turpeen nosto

- 3 Elintarviketeollisuus
- 4 Kemianteollisuus
- 5 Metsäteollisuus
- 6 Metalliteollisuus
- 7 Muu teollisuus ja valmistus
- 8 Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- 9 Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto
- 10 Rakentaminen
- 11 Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- 12 Kuljetus ja varastointi
- 13 Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- 14 Informaatio ja viestintä
- 15 Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- 16 Kiinteistöalan liiketoiminta
- 17 Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, eläinlääkintä
- 18 Hallinto- ja tukipalvelutoiminta, kiinteistönhoito, turvallisuus- ja vartiointipalvelut
- 19 Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- 20 Koulutus
- 21 Terveys- ja sosiaalipalvelut
- 22 Taiteet, viihde ja virkistys
- 23 Muu palvelutoiminta, järjestöt, kampaamot, muut palvelut yksityisille
- 24 Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
- 25 Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
- 26 Toimiala tuntematon

H409. Montako henkilöä on (oli) työnantajanne/yrityksenne palveluksessa koko organisaatiossa tai yhtiössä itsenne mukaan lukien?

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

Päivittäin

1 **Viikoittain** kerran viikossa

2 muutaman kerran viikossa

3 **Kuukausittain** kerran kuussa vai

4 muutaman kerran kuussa

5 **Vuosittain** eli muutaman kerran vuodessa

6 **Vai ei koskaan?** 7

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

H423A-H423C. Esimiehen toiminta Saatteko (Saitteko) tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne

Aina

Hyvin usein

Melko usein

Melko harvoin

Ei koskaan

Minulla ei ole esimiestä

H429. Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne asteikolla 0-10? 0 tarkoittaa, ettette pystyisi nykyisin lainkaan työhön.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

täysin työkyvytön

työkyky parhaimmillaan

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

erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti, erittäin huonosti, ei lainkaan

H434A. Teille on selvitetty, mistä tehtävistä työssänne pääasiassa vastaatte.

H434B. Teille on tehty selväksi työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännöt.

H434C. Teille on kerrottu, kuka/tai mikä taho työpaikalla voi auttaa teitä missäkin asiassa.

H434D. Teille on selvitetty, missä asioissa voitte kääntyä esimiehenne puoleen.

H434E. Teille on kerrottu, mistä saatte tietoa työpaikkaa koskevista päätöksistä ja muutoksista.

H441A– H441D. Kielitaito,

Täysin riittävä

Melko riittävä

Riittävän ja riittämättömän väliltä

Melko riittämätön

Täysin riittämätön?

Työpaikallani/ työssäni ei käytetä eikä tarvita ollenkaan suomea/ruotsia

H441A. Puhumisen osalta

H441B. Entä puhutun ymmärtämisen osalta

H441C. Entä miten arvioisitte kielitaitonne riittävyden työssänne lukutaidon osalta?

H441D. Entä kirjoittamisen osalta? :