

Englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kokemus
yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta työpaikalla

Case Valmet Automotive Oy

Amanda Laakso

Pro gradu -tutkielma

Kasvatustiede

Kasvatustieteiden tiedekunta

Turun yliopisto

Huhtikuu 2021

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden laitos

AMANDA LAAKSO: Englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kokemus yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta työpaikalla – Case Valmet Automotive Oy

Pro gradu -tutkielma, 84 s., 5 liites.

Kasvatustiede

Huhtikuu 2021

Tutkimus toteutettiin toimeksiantona Valmet Automotive Oy:lle. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten englantia työkielenään käyttävät työntekijät kokevat yhdenvertaisuutensa ja osallisuutensa toteutuvan työpaikalla. Tulosten avulla yritys voi tarkastella ja kehittää englantia työkielenään käyttävien työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta. Aihetta lähestyttiin kolmen tutkimuskysymyksen kautta. Tutkimuskysymykset olivat, miten työntekijä kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan kohdallaan, kun hänen käyttämänsä työkieli on englanti, millaiseksi englantia työkielenään käyttävä työntekijä kokee oman osallisuutensa työyhteisössä ja mitkä tekijät edistävät tai estävät yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista heidän kohdallaan.

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta. Tutkimukseen haastateltiin alkusyksystä 2020 kymmentä englantia työkielenään käyttävää työntekijää, jotka työskentelivät yrityksen sisällä eri toiminnoissa ja tehtävissä. Aineisto analysoitiin temaattisen analyysin avulla. Aineistosta nostettiin esiin kolme teemaa, jotka olivat yhdenvertaisuuden kokemus, osallisuuden kokemus ja yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen. Tutkimuskysymyksiin pureuduttiin teemojen kautta ja teemojen esiintymistä aineistossa tutkittiin.

Tuloksista nousi esiin, että toimihenkilötehtävissä työskennelleiden haastateltavien yhdenvertaisuus ja osallisuus toteutui paremmin kuin tuotannon työtehtävissä työskennelleiden. Yhdenvertaisuuden kokemukseen vaikuttivat vahvasti työyhteisö ja esihenkilö sekä näiden englantia kielitaito, etenemismahdollisuudet ja monikulttuurinen työpaikka. Osallisuuden kokemuksen rakentumisessa tärkeitä tekijöitä olivat vuorovaikutus, työyhteisön englantia kielitaito, vaikuttamismahdollisuudet ja esihenkilön vaikutus. Kokonaisuutena yhdenvertaisuus ja osallisuus toteutui yrityksessä varsin hyvin.

Asiasanat: yhdenvertaisuus, osallisuus, monikulttuurisuus, monikielisyys, työkieli, monikulttuurinen työyhteisö

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	YHDENVERTAISUUS JA OSALLISUUS TYÖELÄMÄSSÄ	4
2.1	Yhdenvertaisuus työelämässä	4
2.2	Syrjintä työelämässä	7
2.3	Osallisuus työelämässä	11
3	MONIKIELISYYS JA MONIKULTTUURISUUS TYÖELÄMÄSSÄ	16
3.1	Monikielisyys työelämässä	16
3.2	Maahanmuutto ja monikulttuurisuus työelämässä	20
3.3	Monimuotoisuuden johtaminen ja monikulttuurinen työyhteisö	23
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	30
5.1	Kohdeorganisaatio	30
5.2	Tutkimusaineiston kerääminen	32
5.3	Tutkimusaineiston analyysi	36
5.4	Tutkimuksen luotettavuus	37
6	TULOKSET	41
6.1	Yhdenvertaisuuden kokemus	41
6.1.1	Työyhteisö	42
6.1.2	Eteneminen ja rekrytointi	45
6.1.3	Kieli	49
6.1.4	Monikulttuuristuminen	51
6.2	Osallisuuden kokemus	55
6.2.1	Vuorovaikutuksen merkitys	55
6.2.2	Vaikuttamismahdollisuuksien merkitys	59

6.2.3	Esihenkilön merkitys.....	61
6.3	Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen.....	66
6.3.1	Edistävät tekijät	66
6.3.2	Estävät tekijät.....	68
7	POHDINTA	71
7.1	Johtopäätökset	71
7.2	Kehitysehdotukset kohdeyritykselle	79
7.3	Jatkotutkimusaiheet	81
	LÄHTEET.....	82
	LIITTEET	88
	LIITE 1. HAASTATTELUKUTSU	88
	LIITE 2. HAASTATTELURUNKO	89
	LIITE 3. TAULUKKO HAASTATELTAVISTA.....	92

1 JOHDANTO

Tämä tutkimus kohdentuu englannin kieltä työkielenään käyttävien työntekijöiden kokemukseen yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta. Tutkimus on tehty toimeksiantona Valmet Automotive Oy:lle (jatkossa VA), ja se keskittyy yrityksen Suomen toimintoihin ja Uudenkaupungin toimipaikan henkilöstöön. Uudenkaupungin toimipaikassa VA työllistää ihmisiä yli 70 kansallisuudesta. Moni näistä henkilöistä ei puhu ollenkaan suomea tai puhuu sitä heikosti, ja nämä henkilöt käyttävät työkielenään englantia. (Valmet Automotive Oy 2021.)

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten englantia työkielenään käyttävät työntekijät kokevat yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuvan omalla kohdallaan suomalaisessa työympäristössä, jossa valtakielenä on suomen kieli. Tutkimuksessa tarkastellaan, mitkä asiat edistävät tai estävät yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista työpaikalla englantia työkielenä käyttävien työntekijöiden kohdalla. Tutkimuksen tulosten avulla VA:lle esitetään kehitysehdotuksia englannin kieltä käyttävien työntekijöiden paremmasta huomioon ottamisesta työpaikalla ja -yhteisössä.

Yhdenvertaisuus ja osallisuus ovat tutkimuksen keskiössä. Yhdenvertaisuudesta on säädetty laki, jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaista kohtelua ja samalla turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen. Lisäksi lakiin on säädetty syrjinnän kieltö. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5§ & 8§.) Syrjinnän kiellolla tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa syrjiä henkilökohtaiseen ominaisuuteen liittyen. Syrjinnän kiellon lisäksi laissa on säädetty vastatoimien kiellosta. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, 8§.) Osallisuus on sekä tunne että toimintaa. Henkilö tuntee kuuluvansa johonkin eli olevansa osallinen. Osallisuus on myös toimintaa eli osallistumista. Osallisuus rakentuu henkilön omassa elämässä hänen henkilökohtaisten kokemuksensa ympärille. Jokainen kokee osallisuuden eri tavoin. Vuorovaikutus on tärkeä osa osallisuuden kokemuksesta, koska ilman vuorovaikutusta ei pysty olemaan osallinen. (Särkelä-Kukko 2014, 35–36 ja 41.)

Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kokemuksen lisäksi tutkimuksessa käsitellään monikielisyyttä ja monikulttuurisuutta. Monikielisyydellä tarkoitetaan tässä sitä, että yrityksen virallisen kielen lisäksi työpaikalla kommunikoidaan monella eri kielellä, joita käytetään rinnakkain (Virtanen & Raitaniemi 2019, 238–239). Monikulttuurisuus terminä viittaa niin kulttuuriseen monimuotoisuuteen kuin myös poliittiseen näkökantaan eri kulttuureista ja vähemmistöistä (Forsander 2001, 44). Monikulttuurisuus liittyy tutkimuksen aiheeseen vahvasti, ja tarkoituksena onkin selvittää sekä kielen että kulttuurin mahdollista vaikutusta työntekijän kokemukseen. Monikulttuurisuudella on pitkä historia Suomessa. Eri vähemmistöryhmät on pyritty huomioimaan 1990-luvulta lähtien tekemällä lisäys perustuslakiin vähemmistöryhmien oikeuksista, ja Suomen kotouttamispolitiikkana on toiminut maahanmuuttajien integrointi suomalaiseen yhteiskuntaan. (Saukkonen 2016, 80–82.)

Tutkimuksessa selvitetään, kokeeko työntekijä syrjintää käyttämänsä työkielen takia, kokeeko hän käyttämänsä työkielen rajoittavana tekijänä työpaikalla tai kokeeko hän, ettei yhdenvertaisuus ja osallisuus toteudu hänen kohdallaan hänen käyttämänsä työkielen takia. On myös mielenkiintoista selvittää, vaikuttavatko esihenkilö ja työyhteisö työntekijän kokemukseen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisesta, ja jos vaikuttavat, niin miten.

Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, sillä huoltosuhteen paikkaamiseksi Suomi tarvitsee tulevina vuosina lisää työperäistä maahanmuuttoa (Liukko 2010, 39 ja 43). Työikäisen väestön vanhetessa väestönkasvu olisi laskevaa ilman maahanmuuttoa. Jotta kaikki julkiset menot pystytään kattamaan, tarvitsee Suomi lisää työvoimaa, ja koska Suomesta sitä ei löydy tarpeeksi, on katse suunnattava ulkomaille. Vaikka maahanmuuton määrä Suomeen on 1980-luvulta lähtien kasvanut, ulkomaisen työvoiman käyttö on kuitenkin noussut vasta tämän vuosikymmenen puolella. (Asa & Muurinen 2010, 6.) Työperäinen maahanmuutto Suomeen kasvaakin jatkuvasti (Shafae 2010, 63). Työmarkkinoilla tarvitaan niin sanottuja halpatyöntekijöitä ulkomailta suomalaisen työvoiman riittämättömyyden vuoksi. Tämä johtaa osaltaan siihen, että ulkomaalaistaustaiset henkilöt ajautuvat töihin, joihin ei saada kotimaisia tekijöitä. (Wrede 2010, 20.)

Myös johtaminen ja työyhteisö ovat tässä tutkimuksessa keskeisiä aihealueita, sillä ne molemmat vaikuttavat olennaisesti työntekijän kokemukseen sekä yhdenvertaisuuden että osallisuuden toteutumisesta omalla kohdalla.

2 YHDENVERTAISUUS JA OSALLISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Yhdenvertaisuus työelämässä

Puhuttaessa monikulttuurisuudesta työpaikalla ja englannin kielellä kommunikoivista työntekijöistä on yhdenvertaisuus tärkeä aihe. Yhdenvertaisuuden toteutumisen tarkastelu toimii yhtenä lähtökohtana tässä tutkimuksessa. Yhdenvertaisuuden periaate tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Näitä henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat muun muassa sukupuoli, ikä, kieli, kansalaisuus, etninen alkuperä, uskonto ja vakaumus, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. (Nousiainen 2012, 43 ja 143.) Yhdenvertaisuuden lähikäsite on tasa-arvo (Ouakrim-Soivio & Hietala 2016, 82). Yhdenvertaisuuden on terminä nähty perinteisesti tarkoittavan yhdenvertaisuutta lain edessä (Nousiainen 2012, 32).

Yhdenvertaisuuden on oikeudellisesti nähty olevan vahvasti sidoksissa yksilön käsitteeseen (Nousiainen 2012, 40). Nousiainen (2012, 33) tulkitsee terminologian määrittelemistä niin, että termi yhdenvertaisuus viittaa enemmän muodolliseen, yksilölliseen yhdenvertaisuuteen, kun taas tasa-arvo viittaa poliittisiin ja sosiaalisiin arvoihin tasa-arvoisessa yhteiskunnassa. Mäkelä (2013) esittää tutkimuksessaan, että muodollisen yhdenvertaisuuden rinnalla on tärkeää tarkastella aineellista eli tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Muodollinen yhdenvertaisuus on perinteistä oikeuskäsityksellistä yhdenvertaisuutta, jossa kaikkia ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla. Aineellinen yhdenvertaisuus taas tarkoittaa sitä, että sen sijaan, että kaikkia kohdeltaisiin samalla tavalla, parannetaan heikommassa asemassa olevien yhdenvertaisuutta. (Mäkelä 2013, 16.) Aineellinen yhdenvertaisuus esittää yhdenvertaisuuden yksilöllisenä. Kaikkia ihmisiä tulee kohdella yhdenvertaisesti, mutta heitä ei tarvitse asettaa samaan muottiin kohtelun osalta. Lähtökohtana on se, miten yksilöiden yhdenvertaisuutta voidaan parantaa, ei se, miten pystytään kohtelemaan kaikkia täsmälleen samalla tavalla.

Suomen kieli on yksi harvoista kielistä, joissa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on erotettu erillisiksi termeiksi kuvaamaan eri tarkoituksia. Näitä termejä käytetään myös välillä päällekkäin, mutta niille on ajan myötä muodostunut omat merkityksensä. Termiä tasa-arvo käytetään nykyisin yleisesti kuvaamaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuus taas kuvaa muiden ryhmien yhdenvertaisuutta, ja termiin liittyy vahvasti syrjinnän kieltä. Perinteisesti termillä tasa-arvo on viitattu poliittisiin ja sosiaalisiin arvoihin tasa-arvoisessa yhteiskunnassa, kun taas termillä yhdenvertaisuus viitataan yhdenvertaisuuteen lain edessä. Sukupuoleen liittyvien tasa-arvokysymysten erittely tasa-arvolakiin ja muiden tasa-arvokysymysten kirjaaminen yhdenvertaisuuslakiin kuitenkin vahvasti nykymuotoisen erottelun termeille. (Nousiainen 2012, 32–33.) Myös tässä tutkimuksessa termit tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eritellään edellä esitetyllä tavalla. Tutkimuksessa keskiössä ovat englannin kieltä työpaikalla käyttävät työntekijät eli ulkomaalaistaustaiset henkilöt ja heidän kokemuksensa. Tasa-arvo terminä viittaa enemmän sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Näkökulmaksi tässä tutkimuksessa on valittu yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla.

Suomen lainsäädännössä yhdenvertaisuuden periaatteella tarkoitetaan sekä syrjinnän kieltä että tasapuolisen kohtelun velvoitetta. Tasapuolinen kohtelu tarkoittaa, että kaikkia ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla samankaltaisissa tilanteissa. Syrjinnän kieltä tarkoittaa taas sitä, että ketään ei saa syrjiä minkään henkilöön perustuvan syyn takia (Valkonen & Koskinen 2018, 1–2 ja 63). Syrjintä ja sen kieltä ovat tärkeitä osa-alueita puhuttaessa yhdenvertaisuudesta (Nousiainen 2012, 33). Syrjintää käsitellään tässä työssä tarkemmin luvussa 2.2. Yhdenvertaisuuslain perustana on, että se sekä edistää yhdenvertaista kohtelua että myös turvaa sen toteutumista. Yhdenvertaisen kohtelun toteutumisen turvaamista varten on yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjinnän kiellosta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5§ & 8§.)

Tasapuolinen kohtelu on yksi tärkeä yhdenvertaisuuden ulottuvuus. Tasapuolisen kohtelun veloitteesta on säädetty työsopimuslaissa (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku, 2§). Syrjinnän kieltä koskee vain tiettyjä laissa erikseen määriteltyjä asioita, kun taas tasapuolinen kohtelu koskee yleisesti kaikkea toimintaa. Tasapuolinen kohtelu on siis syrjinnän kieltä laajempi ja

moniulotteisempi vaatimus. Sen mukaisesti työntekijöitä ei saa asettaa perusteettomasti eri asemaan. Eri asemaan asettamiselle voi olla myös perusteet työpaikalla, esimerkiksi eri henkilöstöryhmien työehtosopimukset. Tämän takia verrokkina tasapuolisesta kohtelusta käytetään henkilön kanssa samalla työpaikalla olevia henkilöitä, jotka ovat samankaltaisessa asemassa tai työskentelevät toisiaan vastaavissa tehtävissä. (Valkonen & Koskinen 2018, 245–246.)

Työnantajan täytyy ottaa tasapuolinen kohtelu huomioon myös silloin, kun hän arvioi, onko työntekijä suoriutunut omista velvollisuuksistaan työpaikalla. Jos toiselle työntekijälle, joka työskentelee samankaltaisissa tehtävissä, on annettu erilaisia myönnytyksiä tai oikeuksia, tulee ne tarjota muillekin. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi oikeus etätööhön tai työajan muokkaaminen. Tarkasteltaessa onko kohtelu ollut tasapuolista, on kuitenkin tärkeää ottaa huomioon edellä mainittu verrokkiryhmään vertailu. (Valkonen & Koskinen 2018, 248.) Tasapuolinen kohtelu on tärkeä aihe tämän tutkimuksen kannalta. Kun puhutaan englannin kieltä käyttävän työntekijän kokemuksesta yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla, vaikuttaa siihen suuresti se, kokeeko henkilö tulevansa tasapuolisesti kohdelluksi esimerkiksi omassa tiimissään samankaltaisissa tehtävissä työskentelevien suomen kieltä käyttävien henkilöiden kanssa.

Suomessa on useita lakeja, joissa on säädetty yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta tärkeistä asioista. Työelämän yhdenvertaisuuden kannalta erityisen tärkeitä ovat yhdenvertaisuuslaki ja rikoslain työsyryntää käsittelevä pykälä. Yhdenvertaisuuslaissa määrätään sekä työnantajan velvollisuudesta varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistää sitä työpaikalla että syrjinnän ja sen vastatoimien kielloista (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7§ & 8§). Rikoslain työsyryntää käsittelevässä pykälässä säädetään syrjinnän kieltämisestä työpaikalla (Rikoslaki 39/1889, 47 luku, 3§ työsyryntä 885/2009). Myös työsopimuslaissa säädetty tasapuolisen kohtelun velvoite on yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta oleellinen ja tärkeä säädös (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku, 2§).

Yhdenvertaisuuden toteuttamisesta ja sen edistämisen velvollisuudesta työpaikoilla on säädetty yhdenvertaisuuslaissa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Laissa määrätään, että ”Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.” Jos työnantaja työllistää yli 30 henkilöä, tulee työnantajan laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseen tarvittavista toimenpiteistä. Näitä edistämistoimenpiteitä tulee käsitellä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Laissa säädetään tähän liittyen, että ”Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §.)

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös yleisesti laissa mainittujen veloitteiden valvonnasta ja mahdollisista hyvityksistä, jos esimerkiksi työnantaja syrjisi työntekijäänsä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 18§ ja 23§). Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen taustalla on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä tulisi normaalia työpaikan arkeen kuuluvaa kehittämistä. Yhdenvertaisuuden edistäminen tulisi huomioida kaikissa työnantajan toimissa, kuten esimerkiksi rekrytoinneissa. Näin pystytään oikeasti vaikuttamaan yhdenvertaisuuden toteutumiseen työpaikalla. (Valkonen & Koskinen 2018, 59.) Yhdenvertaisuuden edistämisen ei siis tulisi olla irrallista toimintaa, vaan se pitäisi huomioida työpaikan arjessa ja kaikissa toiminnoissa.

2.2 Syrjintä työelämässä

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kietoutuminen toisiinsa tekee syrjinnästä tärkeän tekijän yhdenvertaisuutta tarkasteltaessa, eikä niitä voi erottaa toisistaan. Syrjinnän kieltäminen sitoutuu vahvasti yhdenvertaisuuteen. (Valkonen & Koskinen

2018, 2.) Oikeudellisesti syrjintä tarkoittaa, että henkilöä kohdellaan muita huonommin, ja tälle kohtelulle voidaan osoittaa jokin vastuussa oleva taho, kuten esimerkiksi työnantaja (Nousiainen 2012, 34). Syrjinnän kielto taas tarkoittaa, että henkilöä ei saa syrjiä jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella samalla tavalla. Syrjintää voi tapahtua monessa erilaisessa muodossa. Syrjintä voidaan jakaa välilliseen tai välittömään syrjintään. (Valkonen & Koskinen 2018, 63.)

Syrjinnän tapahtumisen toteamisessa olennaista on, että syrjinnän täytyy tapahtua vertailukelpoisessa tilanteessa, jossa esimerkiksi henkilö saa henkilökohtaisen ominaisuutensa takia huonompaa palvelua kuin joku toinen, jolla tätä henkilökohtaista ominaisuutta ei ole (Nousiainen 2012, 49). Muodollisen yhdenvertaisuuden on nähty tarkoittavan sitä, että kaikki ihmiset ovat lain edessä samanarvoisia. Syrjintä ja siihen liittyvä lainsäädäntö koskee niitä tapauksia, joissa yhdenvertaisuus ei toteudu toivotulla tavalla ja joissa nousee tarve rangaista syrjintään syyllistyneitä tahoja.

Syrjintä on vahvasti sidoksissa ennakkoluuloihin. Ennakkoluulon voi määritellä terminä siten, että se on kielteinen tunne, joka liittyy johonkin tiettyyn henkilöön tai ihmisryhmään eikä perustu faktoihin tai järkeen. Ennakkoluuloja eri ihmisryhmiä kohtaan on ollut aina ja tulee todennäköisesti aina olemaan jossain muodossa. Hyvä ja toimiva syrjinnän vastainen lainsäädäntö ja syrjinnän kriminalisointi auttavat ehkäisemään syrjintää tehdessään siitä rangaistavan teon. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden syrjintää työmarkkinoilla perustellaan usein kulttuurieroilla tai osaamisen puutteilla. Vaikka ulkomaalaistaustaisen henkilön osaaminen olisi samalla tasolla kantaväestöön kuuluvan henkilön kanssa, voi eri kulttuurista tulevien henkilöiden silti olla vaikeaa työllistyä. Toisesta kulttuurista tulleen henkilön osaamisen voidaan sanoa olevan liian heikkoa työtehtävän hoitamiseen. Tämänkaltaisen syrjinnän jäljille voi olla vaikea päästä, ja se onkin työpaikoilla yleistä. (Ekholm 2001, 173–175.)

Syrjinnän ja vastatoimien kiellosta on säädetty yhdenvertaisuuslain kolmannessa luvussa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Syrjinnän kielto määritellään laissa niin, että ”ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan,

perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” Syrjintä on kiellettyä huolimatta siitä, perustuuko syrjintä oletukseen vai tosiseikkaan syrjitystä henkilöstä. Syrjintää on myös käsky tai ohje syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8§.) Tässä oleellista on, että ohjeen tai käskyn antajalla on toimivalta vaikuttaa sen henkilön käytökseen, jolle hän ohjeen antaa. Esimerkiksi työnantajalla voidaan katsoa olevan tällainen vaikutusvalta työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. (Valkonen & Koskinen 2018, 73.) Vastatoimien kieltä tarkoittaa sitä, että jos henkilö vetoaa omiin oikeuksiinsa yhdenvertaisuuden suhteen tai on turvannut sen toteutumista joillain toimenpiteillä, hänelle ei saa tulla näistä negatiivisia seurauksia (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 16§).

Välitön syrjintä tarkoittaa, että henkilöä kohdellaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden takia huonommin jossain tilanteessa, kuin jotain toista on kohdeltu (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 10§). Tällainen tilanne voi esimerkiksi olla senkaltainen, että rekrytoinnissa kielletään rekrytoimasta jonkin tietyn kansallisuuden omaavia ihmisiä. Valkonen ja Koskinen (2018, 66–68) määrittelevät välittömän syrjinnän kiellon linkittyvän yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Välitön syrjintä voikin olla helpommin havaittavissa kuin välillinen syrjintä, sillä välittömässä syrjinnässä henkilö asetetaan huonompaan asemaan jonkin ominaisuuden takia, ja teko on tunnistettavissa syrjinnäksi. Välillinen syrjintä piiloutuu paremmin rakenteisiin eikä ole yhtä suoraviivaista kuin välitön syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on välillistä silloin, jos henkilön muita huonompaan asemaan asettamisen taustalla on ”näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 13§). Välillistä syrjintää voi olla vaikeampi havaita kuin välitöntä syrjintää, sillä toiminta esitetään oikeutettuna. Toiminta ei ole siis suoraan syrjivää tai huonompaan asemaan asettamista, mutta toiminta kuitenkin perustuu henkilöön liittyvään syyhyyn ja sen kautta henkilön epäsuorasti huonompaan asemaan asettamiseen. Välillisen syrjinnän käytäntö on siis käytännössä sellainen, että syrjitty henkilö ei pysty täyttämään vaadittuja kriteerejä tai kriteerien täytyminen on hankalampaa. Erilainen kohtelu voi myös olla perusteltua, jos se perustuu lakiin tai sillä on

hyväksyttävä tavoite ja se toteutetaan oikein. (Valkonen & Koskinen 2018, 67–68.)

Tämän tutkimuksen kannalta olennainen välillisen syrjinnän muoto voi olla esimerkiksi se, että työnhakijalta vaaditaan suomen kielen taitoa, vaikka se ei olisi työtehtävän suorittamisen kannalta välttämätöntä. Välillinen syrjintä voi olla siitä ongelmallinen, että sen vaikean tunnistettavuuden vuoksi kaikkia sen elementtejä ei ole pystytty vielä tuomaan lainsäädäntöön, jolloin niistä ei voida myöskään rangaista. (Nousiainen 2012, 32–34.) Esimerkiksi työpaikkojen kansainvälistyessä eteen voi nousta tilanteita, joissa tapahtuu välillistä syrjintää, mutta niitä ei vielä tunnisteta välilliseksi syrjinnäksi. Tällaisia tilanteita voi tulla vastaan esimerkiksi rekrytoinneissa, jos ulkomaalaistaustaisia henkilöitä ei valita tehtäviin näennäisten kielitaitovaatimusten takia. Olisi tärkeää, että tilanteet, joissa välillistä syrjintää tapahtuu, pystyttäisiin tunnistamaan. Työpaikalla on tärkeää puuttua niin välittömään kuin välilliseenkin syrjintään.

Häirintä voi olla syrjintää, jos työntekijää kohdellaan työpaikalla loukkaavasti tai nöyryyttävästi eikä työnantaja saatuaan tiedon tästä ryhdy toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 14§). Syrjintä voi olla myös positiivista syrjintää tai erityiskohtelua. Jos positiivisen erityiskohtelun perusteena on ehkäistä syrjinnästä johtuvia haittoja tai edistää yhdenvertaisuutta, se on silloin hyväksyttävää. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 9§.) Yhdenvertaisuuteen kuuluu vahvasti syrjimättömyyden periaate. Koska ihmiset ovat samanarvoisia, ei heitä myöskään tule syrjiä minkään seikan takia. (Nousiainen 2012, 33.)

Termin rasismi voi määritellä tarkoittavan alistavaa tai valtaan liittyvää puhetta, toimintaa tai ajattelua. Näiden toimintojen pohjana on ajatus siitä, että henkilö, jota kohtaan ollaan rasisia, omaa jonkin muuttumattoman kulttuurisen tai biologisen ominaisuuden. Syrjintä ja rasismi ovat sidoksissa toisiinsa, mutta ne eivät ole synonyymeja toisilleen. Erilaiset syrjinnän muodot eivät välttämättä kytkeydy rasismiin, eikä syrjintä aina liity rasismiin. Toiminta ei myöskään aina ole rasismia, vaikka syrjinnän kohteena oleva henkilö kuuluisi ryhmään, joka kohtaa usein rasismia. (Rastas 2005, 76–78.) Esimerkiksi ulkomaalaistaustainen henkilö voi kohdata syrjintää rekrytoinnissa ilman, että syrjinnän syy on

rasistinen. Syrjintä on kuitenkin kytköksissä rasismiin, ja on tärkeää tarkastella molempia.

Monimuotoisuusbarometriin (2020, 61–62) vastanneista henkilöstöalan ammattilaisista joka kymmenes kertoi tunnistaneensa oman organisaationsa rekrytoinneissa syrjintää. Yleisimpiin syrjintäperusteisiin kuuluivat kansallinen tai etninen tausta. Kyselyn vastauksista selvisi, että osa henkilöstöalan ammattilaisista, jotka olivat havainneet syrjintää tai ennakkoluuloja rekrytoinneissa, oli puuttunut näihin. Rekrytointiin liittyvän syrjinnän kitkemisessä onkin tärkeää, että rekrytointia tekevät ihmiset ovat selvillä yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevista säädöksistä ja velvoitteista.

Työsyrjinnän kieltämisestä määrätään rikoslain kappaleessa 47, joka käsittelee työrikoksia. Laki määrää, että työnantaja tai tämän edustaja ei saa asettaa työnhakijaa tai työntekijää henkilökohtaisista syistä huonoon asemaan joko rekrytoinnissa tai työsuhteessa ilman, että sille on olennainen tai hyväksyttävä syy. Näiksi henkilökohtaisiksi syiksi laki määrittelee ”1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan”. Jos työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy edellä mainittuun toimintaa, voidaan tämä tuomita työsyryjinnästä joko sakkoihin tai enintään kuudeksi kuukaudeksi vankeuteen. (Rikoslaki 39/1889; Työsyrjintä 885/2009, 3§.)

2.3 Osallisuus työelämässä

Tässä tutkimuksessa tärkeä käsite on osallisuus. Osallisuus on laaja ja abstrakti käsite, ja sitä on vaikea mitata, mikä tekee sen tarkasta määrittelystä haastavaa (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 3). Osallisuus on sitä, että henkilö kokee kuuluvansa johonkin. Kuulumisen tunne voi tulla siitä, että henkilö tuntee kuuluvansa vaikka työyhteisöön ja olevansa sen

täysivaltainen jäsen, jolloin hänellä on mahdollisuus vaikuttaa yhteisöön ja olla osallisena päätöksenteossa. Osallisuus on tunteen lisäksi myös toimintaa. Tämä toiminta voi esimerkiksi työpaikalla olla osallistumista johonkin yhteiseen työprojektiin. Osallisuus on kytköksissä henkilöön itseensä, hänen kokemuksiinsa ja ihmiskäsitykseensä, ja se rakentuu jokapäiväisessä elämässä henkilön omien yhteisöjen ympärille. Osallisuus on henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttaa henkilön oma tausta. (Särkelä-Kukko 2014, 35–36.)

Ollessaan osallinen henkilö pystyy osallistumaan päätöksentekoprosesseihin ja vaikuttamaan omaan ympäristöönsä ja itseään koskeviin asioihin. Osallisuudessa henkilön elämänhallinnan on oltava riittävällä tasolla, ja hänellä tulee olla ymmärrys omasta mahdollisuudestaan vaikuttaa omiin toimintaympäristöihinsä. (Rouvinen-Wilenius 2014, 51–52.) Osallisuuteen vaikuttavat myös henkilökohtaiset voimavarat. Jos henkilöllä ei ole voimavaroja, hän ei välttämättä jaksa osallistua tai pysyä osallisena tai pysty lainkaan osallistumaan. Voimavaroihin voi vaikuttaa henkilön elämäntilanne, ja esimerkiksi kriisi elämässä voi vähentää voimavaroja. Henkilöllä ei myöskään välttämättä ole tarpeeksi luottoa omiin voimavaroihinsa ja niiden käyttämiseen, jolloin olemassa olevista voimavaroista huolimatta henkilö ei osaa kohdentaa niitä. (Särkelä-Kukko 2014, 39.) Tämän tutkimuksen kannalta mahdollinen esimerkkitalanne voimavarojen vähyydestä voi olla sellainen, että englannin kieltä työpaikallaan käyttävä henkilö joutuu käyttämään suuren määrän omia voimavarojaan pakolliseen kommunikointiin työpaikalla. Tällöin henkilöllä ei välttämättä riitä voimavaroja sosiaalisten suhteiden luomiseen ja sitä kautta täyteen osallisuuteen työyhteisössä.

Jotta henkilöllä on tarpeeksi voimavaroja, tulee hänen aineellisten ja aineettomien tarpeittensa olla tarpeeksi tyydyttyneet. Keskeisiin aineellisiin tarpeisiin kuuluvat perustarpeet, kuten esimerkiksi riittävä ravinto. Aineettomista tarpeista keskeisiä ovat luottamuksen ja turvan tunteen tarpeet. (Isola ym. 2017, 30.) Pystyäkseen olemaan osallinen ja osallistumaan tulee henkilön olla kykenevä itsenäiseen päätöksentekoon ja oman elämänsä hallintaan. Tähän vaikuttaa myös henkilön kyky ymmärtää asiat. Pystyäkseen tekemään itseään koskevia päätöksiä henkilön pitää ymmärtää päätöksiin vaikuttavat tekijät. (Emt., 25.)

Englannin kieltä työpaikalla käyttävien henkilöiden kohdalla ymmärrys asioista vaatii sen, että heidän kielitaitonsa on riittävällä tasolla. Jos henkilöllä on heikko kielitaito, se vaikuttaa kielteisesti hänen työhönsä kuuluvien asioiden hallintaan sekä hänen päätöksentekokykyynsä. Isolan ym. (2017, 26) mukaan se, että henkilö ei täysin pystyisikään ymmärtämään tai hallitsemaan kaikkea omassa toimintaympäristössään, ei kuitenkaan suoraan tarkoita sitä, ettei hän pystyisi olemaan jossain määrin osallinen siinä. Heikentynyt osallisuuden tunne ei tarkoita välttämättä sitä, että henkilö ei kokisi lainkaan olevansa osallinen, vaan enemmänkin sitä, että hän ei pysty olemaan yhtä osallinen, kuin hän olisi täysillä voimavaroilla.

Osallisuudesta puhuttaessa tärkeäksi asiaksi muodostuu vuorovaikutus. Jotta osallisuuden tunne pääsee rakentumaan ja henkilö pystyy tuntemaan itsensä osalliseksi, vaatii tämä vuorovaikutusta eri tahojen kanssa. Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa mahdollistaa sen, että henkilö pystyy tuomaan oman äänensä kuuluviin ja tuntemaan itsensä osaksi yhteisöä. Kommunikointi on tärkeä osa vuorovaikutusta ja sitä myöten osallisuuden tunteen rakentumista. (Särkelä-Kukko 2014, 41.) Onnistuneen vuorovaikutuksen avulla henkilölle muodostuu kokemus kuulluksi tulemisesta ja vaikuttamismahdollisuudesta. Jos henkilö kokee tilanteessa oikeudenmukaisuuden tapahtuvan, hänelle muodostuu luottamusta, joka ruokkii osallisuuden tunnetta. Tämä kuitenkin edellyttää, että henkilö tuntee itsensä kuulluksi ja kykeneväksi vaikuttamaan. (Taskinen 2017, 161–162.)

Kokemus yhteisöön kuulumisesta mahdollistaa osallisuuden tunteen syntymisen. Ollakseen osa yhteisöä henkilön täytyy kuitenkin pystyä kommunikoimaan yhteisön eri jäsenten kanssa. Kommunikaatio on tärkeä osa vuorovaikutuksen muodostumista ja osallisuuden kokemusta. Kommunikaation edellytys on kuitenkin yhteinen kommunikointitapa eli esimerkiksi yhteinen kieli. Jos henkilöt eivät pysty kommunikoimaan keskenään, on vuorovaikutuksen hankala muodostua. (Särkelä-Kukko 2014, 41.)

Särkelä-Kukon (2014, 41) mukaan osallisuuden tunteen rakentumisessa tärkeä tekijä on se, että henkilö pystyy ilmaisemaan tunteitaan ja kokee tulleen kuulluksi. Vuorovaikutus on ratkaisevassa osassa kuulluksi tulemisen

kokemuksen muodostumisessa. Jos henkilön tunteet sivuutetaan, kärsii hänen osallisuuden kokemuksensakin. Jos henkilöllä ei ole yhteistä kieltä yhteisönsä kanssa, ei hän pysty ilmaisemaan tunteitaan eikä tulemaan kuulluksi, jolloin hänen kokemuksensa osallisuudesta jää vajaaksi tai olemattomaksi. (Emt., 41–42.) Vuorovaikutuksen rakentuminen on henkilön hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Vuorovaikutuksen avulla henkilö pystyy vaikuttamaan ja jättämään jälkensä yhteisöön ja sitä kautta tuntemaan itsensä vaikutusvaltaiseksi jäseneksi yhteisössään. (Isola ym. 2017, 30–31.)

Termit osallisuus ja osallistuminen kulkevat usein rinnakkain, ja ne saattavat sekoittua keskustelussa, mutta niiden merkitys eroaa hieman toisistaan. Osallistuminen viittaa enemmän yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen tai esimerkiksi kansalaistoimintaan osallistumiseen. Osallistuminen on konkreettista tekemistä, jossa henkilö pääsee vaikuttamaan asioihin tekemällä jotain. Osallistumisessa päätös tai tarve osallistua tulee henkilön itsensä ulkopuolelta. Henkilö voi vapaaehtoisesti osallistua, mutta aloite osallistumiseen tulee ulkopuolelta. Osallisuudessa taas toimintaa johtava tekijä on sisäinen halu olla osallinen ja kuulua mukaan. Osallisuus on toimintana omaehtoista. Osallistuminen on vain yksi osa osallisuutta. (Särkelä-Kukko 2014, 34–35.) Osallisuus ja osallistuminen voivat olla myös toisiaan ruokkivia asioita. Pyynyn (2018, 61–62) mukaan osallistumismahdollisuudet lisäävät henkilön tunnetta siitä, että hänen omaa osaamistaan arvostetaan. Osallistuminen ja mahdollisuudet osallistumiseen voivat siis lisätä henkilön tunnetta osallisuudesta, ja osallisuuden tunne taas voi johtaa siihen, että henkilö haluaa osallistua. Myönteiset kokemukset voivat vahvistaa osallisuuden tunnetta ja halua osallistua (Särkelä-Kukko 2014, 41–42).

Osallisuus on keskeisessä asemassa tässä tutkimuksessa. Osallisuus eli kuulumisen tunne mahdollistaa sen, että henkilö kokee olevansa täysivaltainen jäsen työyhteisössään ja pystyvänsä vaikuttamaan asioihin yhteisössään (Särkelä-Kukko 2014, 35). Jotta henkilölle voi muodostua tunne osallisuudesta, tarvitsee hänen olla kykeneväinen kommunikoimaan työyhteisönsä jäsenten kanssa. Kommunikaatio mahdollistaa vuorovaikutuksen, jonka avulla henkilö pystyy ilmaisemaan tunteitaan ja vaikuttamaan yhteisöönsä. (Emt., 41.)

Kommunikaation lisäksi henkilöllä tulee olla riittävä ymmärrys omasta mahdollisuudestaan vaikuttaa asioihin työyhteisössä, jotta hän pystyy osallistumaan päätöksentekoprosesseihin (Rouvinen-Wilenius 2014, 52). Yhteisen kielen puuttuminen tai kielen vaillinainen osaamisen vaikuttaa suuresti henkilön mahdollisuuksiin olla täysivaltainen jäsen työyhteisössään. Jos englannin kieltä työkielenään käyttävä työntekijä ei osaa yhtään suomen kieltä eikä pysty kommunikoimaan kunnolla työyhteisönsä muiden jäsenten kanssa, vaikuttaa se heikentävästi hänen kokemukseensa osallisuudesta ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan. Jos henkilö ei koe olevansa työyhteisönsä täysivaltainen jäsen ja tulevansa kuulluksi, jää hän ulkopuoliseksi. Tämä vaikuttaa negatiivisesti työntekijään itseensä, mutta myös työpaikka ja -yhteisö voivat menettää tärkeitä näkemyksiä työhön liittyen.

3 MONIKIELISYYS JA MONIKULTTUURISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

3.1 Monikielisyys työelämässä

Tässä tutkimuksessa keskeisenä aiheena on englannin kielen käyttäminen työkielenä. Kieli on tärkeä tekijä yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kokemusten rakentumisessa. Englannin kielen osaaminen on nykyisin monesti vaatimuksena työpaikoilla. Moni työntekijä kohtaa työarjessaan tilanteita, jotka vaativat englannin kielen käyttämistä. Sen lisäksi, että englantia käytetään yritysten sisäiseen kommunikointiin, sitä tarvitaan myös eri asiakkaiden kanssa toimimiseen. (Virkkula 2008, 383.) Monikielisyys tuo yritykselle erilaisia haasteita kielen käyttämisessä ja vuorovaikutustilanteissa (Virtanen & Raitaniemi 2019, 239).

Monikielisyys työelämässä on yleistynyt globalisaation seurauksena. Yritysten ollessa monikansallisia tai kun yhdessä maassa toimiva yritys palkkaa eri kieliä puhuvia ihmisiä, muuttuvat työpaikat monikielisiksi. Vaikka yrityksellä olisi yksi virallinen kieli, sen eri toimipisteissä voidaan käyttää montakin eri kieltä. Näiden kielten käyttö vaihtelee tilanteen mukaan. Esimerkiksi virallisessa palaverissa voidaan käyttää konsernin virallista kieltä ja keskustelu on muodollista, kun taas kahvitauolla voidaan puhua keskustelijoiden äidinkielellä ja keskustelu on epämuodollista. Monikielisen yrityksen jokapäiväisessä toiminnassa käytetään siis useita kieliä rinnakkain. Ulkomaisen työvoiman lisääntyminen lisää osaltaan myös monikielisyyttä työyhteisöissä. Monikielisyys tulee tulevaisuudessa entisestään vahvistumaan työelämässä. (Virtanen & Raitaniemi 2019, 238–239.) Työelämässä toteutuva käytäntö voi vaihdella siis suurestikin. Yrityksen virallista kieltä käytetään virallisissa tilanteissa, mutta käytännössä yrityksessä käytetty kieli määräytyy toimipisteissä tilanteen mukaan. (Emt., 242–243.)

Tämän tutkimuksen kohteena oleva VA on hyvä esimerkki monikielisestä yrityksestä. Yrityksen virallinen kieli on englanti, jota myös yleisesti käytetään yrityksen viestinnässä ja konsernitason asioissa. Yrityksellä on toimipisteitä tai

toimintoja Suomessa, Saksassa, Puolassa ja Espanjassa. Näissä jokaisessa käytetään työpaikalla maan virallista kieltä, esimerkiksi Suomen toiminnoissa käytetään pääkielenä suomea. Suomessa on töissä myös paljon henkilöstöä, joka ei puhu ollenkaan suomea. Nämä työntekijät kommunikoivat työpaikalla pääsääntöisesti englanniksi. Samasta maasta tulleita henkilöitä saattaa olla sen verran paljon, että heistä voi muodostua yksi kieliryhmä. Jos tiimissä on vaikkapa useampi henkilö, joka puhuu äidinkielenään samaa kieltä, he voivat kommunikoida keskenään tätä kieltä käyttäen. Monikielisyys on ajankohtainen ilmiö, ja se tulee näkymään työelämässä jatkossakin yritysten kansainvälistyessä entisestään. Se luo yrityksille uudenlaisia haasteita esimerkiksi työntekijöiden kouluttamisen ja yritysten kielikäytänteiden osalta.

Monikielisyys ei ole Suomessa uusi asia. Suomessa on käytetty useita kieliä historiamme aikana. Kansainvälistyvät työympäristöt lisäävät entisestään tarvetta hallita myös muita kieliä oman äidinkielen lisäksi. Monikielisyyden lisääntyminen työpaikoilla tuo mukanaan uudenlaisia koulutustarpeita, koska eri kielten osaamisen lisäksi työntekijöiden tulee osata toimia erilaisissa kielenkäyttötilanteissa ja hallita erilaisia ammattisanastoja. Muista maista rekrytoitava työvoima luo myös koulutustarpeita, sillä vaikka tulijat täyttäsivät viralliset kielitaitovaatimukset, on kulttuuri vahvasti sidoksissa kieleen ja kommunikointiin työpaikoilla. (Virtanen & Raitaniemi 2019, 248–250.) Yrityksen sisäinen viestintä on hyvä esimerkki kulttuurin vaikutuksesta kieleen ja kommunikointiin. Yrityksellä voi olla sisäiseen viestintäänsä liittyviä käytäntöjä, jotka juontuvat tietyn maan kulttuurista. Ulkomailta tulevalle työntekijälle käytännöt voivat tulla uusina.

Kansainvälistyvä työvoima ja -kenttä kielikoulutustarpeineen luovat kielipoliittisia haasteita. Kielipolitiikan tavoitteena on vaikuttaa kielen ja kielikoulutusten päämääriin ja käytäntöihin sekä kytkeä nämä yhteiskunnallisiin instituutioihin, kuten esimerkiksi yrityksiin. (Pöyhönen, Nuolijärvi, Saarinen & Kangasvieri 2019, 10.) Yrityksellä voi olla kielistrategioita, joiden mukaan he toteuttavat kieleen liittyviä käytäntöjä ja tekevät sitä koskevia päätöksiä. Kieleen liittyvät päätökset voivat myös muodostua käytännön tarpeiden muokkaamana ilman virallista strategiaa tai ohjeistusta. Monikansallisissa yrityksissä voi olla normaalia, että käytännön tilanteet vaikuttavat kielen valintaan, mutta kielen käytöstä eri

toimipisteissä ei ole tehty virallisia päätöksiä. Kielistrategia voi toisaalta myös olla tietoinen valinta yrityksen strategiassa. (Emt., 15–16.) VA:lla suuri rekrytoinnin tarve Uudenkaupungin toimipisteessä vuonna 2017 ja samanaikainen suomenkielisen työvoiman riittämättömyys loivat tilanteen, jossa yrityksen piti tehdä kielistrateginen päätös. Tällöin päätettiin, että työntekijöiltä ei vaadittu enää suomen kielen osaamista, vaan pelkkä englannin kielen osaaminen riitti.

Monilla työpaikoilla on tietyt kielitaitovaatimukset eri tehtäviin. Kielitaitovaatimuksen todentuminen tehtävässä voi kuitenkin vaihdella suuresti. (Virtanen & Raitaniemi 2019, 242.) Esimerkiksi Suomessa työtehtävässä voi olla vaatimuksena suomen kielen suullinen ja kirjallinen osaaminen, vaikka tehtävän pystyisi hoitamaan englannin kieltä käyttämällä ilman suomen kielen osaamista. Kielitaitovaatimus voi myös olla täysin aiheellinen. Esimerkiksi henkilöltä, joka kommunikoi työssään paljon ulkomaisten asiakkaiden tai kumppaneiden kanssa, voidaan perustellusti vaatia englannin kielen suullista ja kirjallista hallitsemista, koska ilman sitä tehtävää ei pysty suorittamaan. Virtanen & Raitaniemi (2019, 242–243) viittaavat vuorovaikutuksen tärkeyteen kielen käyttöä koskevissa asioissa. Vasta vuorovaikutuksessa kieli pääsee käyttöön ja muodostuu viestinnäksi ja kommunikaatioksi. Yrityksen toimintatavat vaikuttavat kielikäytänteisiin eli siihen, miten kieltä ylipäätään käytetään.

Globalisaatio on tuonut tarpeen yhteiselle kielelle työelämässä, koska monikielistyvät työyhteisöt tarvitsevat keinon kommunikoida keskenään. Tämä on johtanut lingua francan käyttöön. Termi lingua franca viittaa yhteiseen käytettyyn kieleen. Lingua franca yhdistää eri kieltä puhuvat ihmiset, jotka pystyvät kommunikoimaan sen avulla. (Virtanen & Raitaniemi 2019, 237–238.) Usein lingua francasta puhuttaessa viitataan englannin kieleen. Englannin kielestä on muodostunut maailmalla yleisesti käytetty kieli. Tämän takia onkin muodostunut termi English as a lingua franca (ELF). ELF tarkoittaa englantia kielenä, jota puhuvat keskenään henkilöt, joiden kummankaan äidinkieli ei ole englanti. ELF:ä käytetään yleisesti ympäri maailmaa esimerkiksi politiikassa, yritysmaailmassa ja mediassa, ja sen muoto ja vaatimukset vaihtelevat. (Mackenzie 2013, 2.) VA on hyvä esimerkki yrityksestä, jossa käytetään ELF:ä. Kaikki yrityksen toiminnot sijaitsevat muualla kuin englannin kieltä puhuvissa maissa, mutta yrityksen virallinen kieli on silti englanti.

ELFiä käytetään monessa eri muodossa. Sen pääpiirteet voivat vaihdella suurestikin puhujista riippuen, ja siihen sekoittuu usein piirteitä sitä puhuvien henkilöiden äidinkielestä. Sitä voi jopa ajatella omana kielenään tai murteena. ELF on kuitenkin hyvin sekalainen kielenä, sillä sitä puhutaan niin monessa eri muodossa. (Mackenzie 2013, 2–3.) ELFissä on paljon piirteitä äidinkielenä puhutusta englannin kielestä. Vaikka siihen on sekoittunut piirteitä muista kielistä, sitä ei kuitenkaan voi kuvailla rikkinäiseksi kieleksi. (Hülmbauer & Seidlhofer 2013, 390.) Englannin kieli on nähty turvallisenä valintana työkieleksi, sillä moni kokee sekä oman että vastapuolen englannin kielen taidon olevan tarpeeksi vahva sujuvaan kommunikointiin. Tätä olettamusta on vahvistanut englannin kielen kasvava asema kansainvälisenä kielenä. Tämä asema on puolestaan kasvattanut englannin kielen yleistä arvostusta, mikä näkyy esimerkiksi koulutuksessa ja yritysten osaamisvaatimuksissa. (Virkkula 2008, 392–393.)

Pahta (2004, 8–10) erottelee englantia puhuvat eri ryhmiin sen mukaan, millainen rooli englannilla on ryhmille. Sisärenkaaseen kuuluvat natiivit puhujat, ulkorenkaaseen kuuluvat ne, jotka asuvat monikielisissä yhteisöissä, joissa englantia on virallinen kieli, ja kasvavaan renkaaseen kuuluvat ne, joille englantia toimii kansainvälisenä kommunikoinnin välineenä. Suomi kuuluu kasvavaan renkaaseen: englannilla ei ole Suomessa virallista asemaa, mutta se on tärkeä kommunikoinnin väline esimerkiksi yritysmaailmassa ja muissa kansainvälisissä yhteyksissä. Sen käyttö maailmankielenä on kasvanut suuresti toisen maailmansodan jälkeen ja tulee kasvamaan entisestään.

Työelämässä vaaditaan yhä enenevässä määrin kielellistä osaamista. Jotta työstä pystyy suoriutumaan, vaaditaan tekijältä vähintään tietty kielitaso tai kielen osaaminen. Eri työpaikoilla on vaatimuksena erilaisia kielitasoja. Olennaista kuitenkin on, että henkilön kielitason tulee olla sillä tasolla, että hän pystyy suoriutumaan työtehtäviinsä kuuluvasta kommunikoinnista. (Virtanen & Raitaniemi 2019, 232 ja 235–236.) Kielitaidon karttumisessa työyhteisöllä on merkittävä vaikutus. Ei riitä, että työhön rekrytoitu ulkomaalaistaustainen henkilö ottaa vastuun kielitaidosta ja kommunikoinnista, vaan on tärkeää, että myös työyhteisö on valmis mukautumaan. Työyhteisöä ja esihenkilöitä voi ja kannattaa kouluttaa kommunikoinnissa ja kielitaidossa. Tämän voi yhdistää myös esimerkiksi työtehtävien harjoitteluun. Yritykset voivat kehittää toimintatapojaan,

jotta ne muokkautuisivat vastaanottavaisemmiksi eri kielitaidon omaavia henkilöitä kohtaan. (Hujanen 2010, 232.)

3.2 Maahanmuutto ja monikulttuurisuus työelämässä

Tämän tutkimuksen keskiössä ovat englannin kieltä työkielenä käyttävät työntekijät. Vaikka lähtökohtana on käytettävän työkielen vaikutukset henkilöiden kokemukseen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisessa, ei tästä kuitenkaan voida erottaa monikulttuurisuuden näkökulmaa, koska se vaikuttaa näiden kokemusten muodostumiseen. Haastateltavia henkilöitä oli monesta eri kansallisuudesta ja etnisyydestä. Tilastokeskuksen mukaan Suomen väestöstä oli vuonna 2019 ulkomaalaistaustaisia 423 494 henkilöä eli noin 8 prosenttia. Vieraskielisiä eli henkilöitä, joiden kieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame, oli samana vuonna Suomessa 412 644. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä Suomessa on tasaisesti kasvanut 1990-luvulta lähtien, kuten myös vieraskielisten. (Tilastokeskus 2019.) Henkilö määritellään ulkomaalaistaustaiseksi, jos hänen molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla (Laitinen, Jukarainen & Boberg 2016, 15).

Maahanmuuton määrä Suomeen on 1980-luvulta lähtien lisääntynyt, ja kasvu on ollut tasaista. Yleisimpiä syitä muuttaa Suomeen ovat pakolaisuus, perhesuhteet ja paluumuutto. (Asa & Muurinen 2010, 6.) Suomi on 1980-luvulta lähtien ollut myös muuttovoittoinen maa, eli Suomeen on muuttanut enemmän ihmisiä, kuin heitä on muuttanut muualle. Maahanmuuton merkitys Suomen väestön kehitykselle on hyvin tärkeää, sillä vuodesta 2007 lähtien maahanmuutolla on ollut merkittävämpi vaikutus väestönkasvuun kuin luonnollisella väestönkasvulla syntyvyyden ollessa alhainen. (Söderling 2013, 18–20.)

Puhe etnisyydestä alkoi samaan aikaan maahanmuuton lisääntyessä 1980-luvulla. Eri maahan tulleisiin ryhmiin viitattiin maahanmuuttajina tai etnisiinä ryhminä. Etninen ryhmä ei kuitenkaan rajoitu pelkästään kuvaamaan vähemmistöryhmiä, vaan myös enemmistöryhmä on oma etninen ryhmänsä.

Etniset ryhmät määritellään usein ryhmiksi, joita yhdistää muun muassa kieli, kulttuuri ja alkuperä ja jotka eroavat näiden ominaisuuksien mukaisesti muista ryhmistä. Määritelmässä on kuitenkin haasteita, kuten esimerkiksi miten adoptoidun lapsen etninen ryhmä määritellään. Etnisyys perustuu suhteeseen toisiin ryhmiin eli tarpeeseen erottaa eri ryhmät toisistaan. Ryhmäjako ei siis ole aina luonnollinen, vaan se on neuvottelun tulos. (Huttunen 2005, 119 ja 127–128.) Tässä työssä etnisyys otetaan huomioon haastateltavien henkilöiden itsensä tuodessa oman etnisyytensä esille.

UNESCO on määritellyt termin monikulttuurisuus tarkoittavan kulttuurisesti monipuolisen yhteisön oloa. Monikulttuurisuus kattaa etnisyyden ja kansallisuuden lisäksi myös kielen, uskonnon ja sosioekonomisen vaihtelevuuden. (UNESCO 2006, 17.) Forsander (2001, 44–45) erottelee monikulttuurisuuskäsitettä eri tasoihin. Monikulttuurisuus viittaa niin kulttuuriseen monimuotoisuuteen kuin myös poliittiseen näkökulmaan eri kulttuurien ja vähemmistöjen yhteiselosta. Käsite kulttuuri monikulttuurisuudessa on haastava, koska monikulttuurisuuden ajatellaan helposti lokeroivan yksilöitä eri kulttuureihin, kun tosiasiallisesti eri kulttuurit sekoittuvat ja elävät keskenään, ja yksilö voi olla monen eri kulttuurin edustaja. Monikulttuurisuutta koskevassa keskustelussa keskiöön nousee myös erilaisuus arvonnäyttäjänä ja sen luomat haasteet. Kulttuuri ajatellaan enemmän erottavana tekijänä kuin yhdistävänä, ja tämä erilaisuus nähdään usein pysyvänä oloilana. Tällöin erikulttuuriset henkilöt tulevat aina pysymään erillisenä osanaan yhteiskunnassa.

Monesti monikulttuurisuuden ajatellaan viittaavan pelkästään maahanmuuttajiin, mutta monikulttuurisuudella on Suomessa pitkät juuret. Suomessa on kaksi virallista kieltä, minkä lisäksi saamelaisilla alueilla saamen kielellä on virallisen kielen asema. Suomessa ei myöskään ole nykyisin valtionkirkkoa, vaan eri uskonnolliset yhdyskunnat voivat kaikki saada valtiolta avustusta. 1990-luvulla perustuslakiin tehtiin lisäys, joka vahvisti eri vähemmistöryhmien oikeuden sekä oman kielensä ja kulttuurinsa säilyttämiseen että myös niiden kehittämiseen. Suomen kotouttamispolitiikkana on harjoitettu maahanmuuttajien integroimista suomalaiseen yhteiskuntaan ja suomen kielen opettamista samalla kuitenkin säilyttäen heidän oikeutensa omaan kieleensä ja kulttuuriinsa. (Saukkonen 2016, 80–82.)

Maahanmuuton lisääntyessä haasteena on ollut uusien vähemmistöryhmien sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Myös perinteisten vähemmistöjen kohdalla on paljon tehtävää vähemmistöryhmien oikeuksien turvaamiseksi. Eri vähemmistöryhmät joutuvat kohtaamaan Suomessa rasismia ja syrjintää, vaikkakin tilanne on moniin Euroopan maihin verrattuna parempi. Tehtävää rasismia ja syrjinnän kitkemiseksi on kuitenkin vielä paljon. (Saukkonen 2016, 83–85.)

Suomi kamppailee väestörakenteen muutoksen luomien haasteiden kanssa, ja sama kehitys näkyy myös useimmissa EU-maissa. Työikäinen väestö vähenee, ja ilman maahanmuuttoa väestönkasvu olisi laskusuhteessa. Julkisten menojen kattamiseksi tarvitaan lisää työvoimaa, ja vaikka kaikki keinot työvoiman kasvattamiseen käytetään, on silti tarve saada työvoimaa ulkomailta. Työperäisen maahanmuuton määrä Suomeen on ollut pieni, mutta se on kasvamassa. (Shafae 2010, 63.) Työikäisen työvoiman vähetessä ja työperäisen maahanmuuton lisääntyessä yhä useampi yritys joutuu pohtimaan monikulttuurisuuteen liittyviä kysymyksiä niin rekrytoinnissa kuin myös jo rekrytoitujen työntekijöiden kohdalla.

Monimuotoisuusbarometriin vastanneista jopa 74 prosenttia uskoi omalla toimialallaan olevan tulevaisuudessa työvoimapula (Monimuotoisuusbarometri 2020, 55). Yli 65-vuotiaiden määrän uskotaan kasvavan tulevaisuudessa ja työikäisen väestön samalla pienentyessä, kun eläkkeelle siirtyvät sotien jälkeiset suuret ikäluokat. Väestöllinen huoltosuhte tulee nousemaan. Väestöllisellä huoltosuhteella tarkoitetaan lasten ja eläkeläisten määrää aina sataa työikäistä kohden. Huoltosuhteen ylläpitämiseksi on tarpeen saada työperäistä maahanmuuttoa. (Liukko 2010, 39 ja 43.)

Työvoimapulaa voi olla sekä makro- että mikroulottuvuudessa. Makroulottuvuuden työvoimapulalla viitataan siihen, että talouskasvu on niin vauhdikasta, että työntekijöitä ei yksinkertaisesti riitä täyttämään eri alojen suurta samanaikaista työvoiman tarvetta. Mikroulottuvuudessa työvoimaa kyllä on, mutta työvoimaa tarvitsevien alojen työvoimatarve ei kohtaa työttömien kanssa. Työvoimapulasta voidaan erottaa rekrytointiongelmat. Avoimen paikan täyttämässä voi olla haasteita, mutta jos paikkaan lopulta löydetään tekijä, kyse

on rekrytointiongelmista. Jos avointa paikkaa ei saada millään keinoin täytettyä, on kyse työvoimapulasta. (Ilmakunnas, Kanninen & Husa 2013, 11–12.)

VA on hyvä esimerkki yrityksestä, joka on kärsinyt työvoimapulasta. VA:lla vuonna 2017 syntynyt nopea tarve rekrytoida uusia työntekijöitä johti työvoimapulaan. Tähän asti työntekijöiltä oli vaadittu suomen kielen osaamista, mutta nopeasti syntyneen työvoiman tarpeen takia kielivaatimuksia höllennettiin, ja joko suomen tai englannin kielen osaaminen riitti. Työvoiman tarve tuli sen verran nopeasti, ettei työvoimaa yksinkertaisesti riittänyt, ja sitä jouduttiin hakemaan Suomen rajojen ulkopuolelta. (Valmet Automotive Oy 2021.) Työvoimapula pakotti yrityksen siis avartamaan näkökenttäänsä ja näkemään ulkomaalaistaustaisten henkilöiden potentiaalin työntekijöinä.

3.3 Monimuotoisuuden johtaminen ja monikulttuurinen työyhteisö

Työperäisen maahanmuuton kasvaessa ja yritysten monikulttuuristuessa ja monikielistyessä työpaikat ovat uuden äärellä. Kaikkonen (2010, 102–104) pohtii suomalaisten yritysten kykyä ottaa kehittämistoiminnassaan modernilla tavalla huomioon monimuotoisuuden johtaminen. Monet yritykset keskittyvät yhä pitkälti syrjinnän estämiseen ja tunnistamiseen ja asenteiden muuttamiseen yksilötasolla. Monimuotoisuuden johtaminen on uusi aihe, ja se hakee vielä paikkaansa eri yritysten kehittämistoiminnoissa. Sen kehittäminen kuitenkin kannattaa, sillä monimuotoisuuden huomioiminen yrityksen johtamisstrategiassa valjastaa käyttöön kaiken potentiaalin, mitä monikulttuurinen työyhteisö tuo mukanaan. Erilaisuuden huomioiminen ja yrityksen kehittäminen monimuotoisemmaksi voi esimerkiksi olla hyvä kilpailuvaltti markkinoilla.

Monimuotoisuudella tarkoitetaan yksilöllistä erilaisuutta, kuten henkilön sukupuoli tai kansallisuus, sekä esimerkiksi työkyvystä tai kulttuurista johtuvia henkilökohtaisten ominaisuuksien ja kykyjen eroja (Sippola 2008, 30–31). Koska tämän tutkimuksen keskiössä ovat ulkomaalaistaustaiset henkilöt, monimuotoisuudesta puhuttaessa keskitytään yksilölliseen erilaisuuteen ja

henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja henkilön kansallisuudesta tai kulttuurista johtuviin kykyjen eroon. Myös Sippola (2008, 31–32) keskittyy samaan näkökulmaan monimuotoisuudesta. Sippolan mukaan hyvällä monimuotoisuuden johtamisella eri yritykset pystyvät parantamaan mainettaan työnantajana, vähentämään vaihtuvuutta ja käsittelemään ongelmia tehokkaasti. Monimuotoisuuden edistäminen vaatii yritykseltä sitoutumista ja aktiivista otetta. Yrityksen pitää tukea ja johtaa monimuotoisuuden kehittämistä niin yksilön kuin myös koko yrityksen tasolla. Tämä vaatii aikaa ja resursseja.

Jotta monimuotoisuuden johtaminen voi olla toimivaa, on yrityksen kulttuurin ja arvojen kohdattava sen kanssa. Toimivan monikulttuurisen johtamisen taustalla on, että ymmärretään, että monikulttuurinen työyhteisö tuo mukanaan erilaisuutta ja erilaisia käytäntöjä, mutta tämä nähdään haitan sijasta vahvuutena. On tärkeää havaita haastavat tilanteet ja oppia, miten niissä tulee toimia tulevaisuudessa. Yrityskulttuurin pitää mahdollistaa avoimuus ja samalla sitouttaa kaikki työntekijät noudattamaan sitä. (Bairon & Trux 2010, 216.) Esimerkiksi rekrytoitaessa työtehtäviin henkilö, joka ei puhu suomea, tulee yrityksen olla valmis muuttamaan toimintatapojaan, jotta henkilö pystyy työskentelemään tehtävässään ilman suomen kieltä. Yritys voi esimerkiksi tarjota kaikki tarvittavat materiaalit englanniksi.

Esihenkilön rooli korostuu monimuotoisuuden johtamisessa. Esihenkilö toimii eri kulttuurien välissä niin sanottuna välittäjänä. Jos hänen alaisinaan työskentelee ihmisiä monesta eri taustasta, on esihenkilö vastuussa kulttuurien välisenä tulkkina olemisessa. Tärkeä ominaisuus monimuotoisuuden johtamisessa on kulttuurinen älykyys. Se tarkoittaa, että henkilöllä on taito ymmärtää eri taustoista tulevien ihmisten käyttäytymistä ja syitä tiettyjen käytösmallien taustalla. Kun näitä käytösmalleja pystytään tunnistamaan, pystytään työyhteisön sisäisiä ongelmia ratkomaan tehokkaammin. Vastuu monikulttuurisen työyhteisön johtamisesta on esihenkilöillä, mutta se ei tarkoita, että heidän tulisi tehdä yksin kaikki työ. Esihenkilön rooli on ennemminkin rakenteiden ylläpitoa jakamalla tietoa työyhteisölleen ja luomalla luottamuksellinen ilmapiiri. Jokainen työyhteisön henkilö kuitenkin osallistuu työhön. (Seppälä 2010, 65.)

Maahanmuuttajat työskentelevät Suomessa kantaväestöä useammin tehtävissä, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan tai jotka vaativat vain vähän osaamista tai koulutusta. Keskituloja verrattaessa ulkomaalaistaustaiset häviävät samanikäisille suomalaistaustaisille. Työelämässä on nähtävillä kehitys, jossa osa ammateista eriytyy ulkomaalaistaustaisten ammateiksi, kuten esimerkiksi siivooja. (Laitinen ym. 2016, 39.) Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyys on kuitenkin kohonnut samalle tasolle kantasuomalaisten miesten kanssa ammattien eriytymisestä huolimatta. Sen sijaan ulkomaalaistaustaisten naisten kiinnittymisessä työelämään on suuria haasteita. Heidän työllisyysasteensa on kantaväestön naisiin verrattuna alhainen. (Emt., 36.)

Kansainvälisen työvoiman liikkuvuudessa on nähtävissä trendinä se, että työmarkkinoilla tarvitaan eniten niin sanottuja halpatyöntekijöitä ja huippuosaajia. Tämä ajaa helposti ulkomaalaistaustaiset henkilöt töihin, joihin ei saada paikallisia tekijöitä. (Wrede 2010, 20.) Työelämän eriarvoisuus korostuu tapauksissa, joissa etninen hierarkia yhdistetään erilaisiin pätevyystekijöihin, kuten esimerkiksi koulutukseen tai osaamiseen. Myös sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen on usein olennaista. Ulkomaalaistaustainen henkilö voi huomata, että hänellä ei ole osaamista näennäisesti tärkeissä asioissa, kuten esimerkiksi oikean kielen osaamista tai tietystä maasta saatua koulutusta. Usein nämä asiat on rakennettu työelämässä yrityksen toimintaperiaatteisiin, eikä niiden eriarvoistavaa vaikutusta välttämättä huomata. (Emt., 22–23.)

Syrjinnän vastainen työ on olennainen osa monimuotoisuuden johtamista. Raamit tälle työlle tulevat esimerkiksi laista, mutta käytännön toteutuminen ja seuranta tapahtuu työpaikoilla. On yritysten vastuulla seurata, että ne noudattavat ohjeita ja määräyksiä. Parhaimmillaan monimuotoisuuden johtaminen on silloin, kun henkilöitä autetaan ratkaisemaan arkisia monikulttuurisuutta koskevia kysymyksiä työpaikoilla ymmärtäen, että henkilöiden toimintatavoissa on kulttuurista lähtöisin olevia eroja, samalla kuitenkin noudattaen eri ohjeita ja määräyksiä. Tärkeää on huomata tilanteet, joita johtaa kulttuuriin kuuluva käytäntö, jota ihmiset voivat toistaa huomaamattaan, jotta niihin voidaan puuttua. (Bairon & Trux 2010, 219–220.)

Monet yritykset keskittyvät monimuotoisuuden johtamisessa yhä pitkälti yksilötason toiminnan muuttamiseen. Yritykset ovat vasta vähitellen heränneet siihen, että monimuotoisuuden johtamisen pitäisi kuulua yrityksen strategiaan. (Kaikkonen 2010, 102–104.) Jotta monimuotoisuuden johtaminen on toimivaa, tulee yrityksen tunnistaa haasteet monikulttuurisessa työyhteisössä, mutta nähdä nämä haitan sijasta vahvuutena. Yrityskulttuurin pitää olla avointa, ja yrityksen tulee olla valmis puuttumaan epäkohtiin ja muokkaamaan käytäntöjä. (Bairoh & Trux 2010, 216.) Esihenkilöt ovat tässä työssä tärkeässä roolissa, koska he toimivat työyhteisössä eri kulttuurien välissä yhdistämässä niitä (Seppälä 2010, 65). Työelämän eriarvoisuus on nähtävissä usein tilanteissa, joissa erilaiset pätevyystekijät yhdistetään monikulttuurisuuteen, esimerkiksi kun vaatimuksena on tietyssä maassa suoritettu tutkinto. (Wrede 2010, 22–23.) Onnistuneella monimuotoisuuden johtamisella yritys pystyy erottautumaan positiivisesti, ja hyvän ilmapiirin lisäksi työpaikalla toteutuvat oikeudelliset velvollisuudet ja tavoitteet.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kokemuksia heidän yhdenvertaisuudestaan ja osallisuudestaan. Samalla selvitetään, kokevatko he yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuvan työpaikalla heidän kohdallaan, kun he eivät kommunikoi suomeksi. Tutkimuksen aineiston on kerätty haastattelemalla englannin kieltä työkielenä käyttäviä VA:n työntekijöitä. Tutkimukseen on haastateltu toimihenkilöitä ja tuotannon työntekijöitä. Osa toimihenkilöistä on edennyt tehtäviinsä tuotannon työtehtävistä. Tarkoituksena on myös selvittää, onko erilaisella roolilla ja työtehtävillä vaikutusta henkilön kokemukseen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisesta omalla kohdallaan. Tutkimuksessa näkyy vahvasti monikulttuurisuus. Kielen vaikutusta tutkittaessa on otettava huomioon henkilön kulttuuritausta ja sen vaikutus hänen kokemuksiinsa.

Tutkimus, joka käsittelee englannin kielen käyttämistä työkielenä, nivoutuu pitkälti näkökulmaan englannista maailmankielenä. Tästä on esimerkkinä Mackenzien (2013) esitys englannin kieli maailmankielenä -ilmiöstä. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kieltä koskevassa kirjallisuudessa on Suomessa keskitytty aiemmin siihen lähtökohtaan, että tulijan tulee oppia suomea. Uudemmassa kirjallisuudessa on otettu huomioon se näkökulma, että esimerkiksi asiantuntija-aloilla suomen kielen oppiminen ei ole välttämätöntä, jos työtehtävät eivät sitä vaadi. Jos taas vaativat, niin jotta henkilö pystyy toimimaan asiantuntijatehtävissä, riittää, että hänen suullinen ja kirjallinen suomen kielen taitonsa on tarpeeksi hyvällä tasolla. (Pöyhönen, Suni & Tarnanen 2019, 277–279.)

Isola ym. (2017) ovat määritelleet osallisuutta ja osallisuuden kokemusta. Osallisuutta on tutkittu paljon sosiaalipoliittisesta näkökulmasta, kuten myös Isola ym. ovat tehneet. Tutkimusasetelma heidän tutkimuksessaan eroaa tästä tutkimuksesta, koska he liittävät yhdenvertaisuuden yhteen tasa-arvon kanssa.

Tässä tutkimuksessa yhdenvertaisuutta käsitellään omana näkökulmanaan erikseen tasa-arvosta. Tämän tutkimuksen aihe on tärkeä ja ajankohtainen, ja sen merkitys tulee lähivuosina kasvamaan monessa suomalaisessa yrityksessä talouden huoltosuhteen heikkenemisen takia (Kestilä & Martelin 2019, 26–27). Työpaikat muodostavat enenevässä määrin monikielisiä työyhteisöjä, joissa käytetään monta eri kieltä ja kieli valitaan tilanteen mukaan (Virtanen & Raitaniemi 2019, 239). Osa työtehtävistä myös eriytyy tai on jo eriytynyt ulkomaalaistaustaisten ammateiksi (Laitinen ym. 2016, 39). Yhä useampi yritys joutuu siis pohtimaan monikulttuurisuuteen ja monikielisyyteen liittyviä kysymyksiä tulevaisuudessa.

Tutkimukseen valittiin laadullinen tutkimusote, koska tutkimuksen keskiössä ovat haastateltavien kokemukset. Laadullinen tutkimustapa sopii kokemusten tutkimiseen hyvin, sillä laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkia aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tämän tutkimuksen aiheena on englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kokemukset yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta, ja jotta niitä voidaan tutkia kunnolla, täytyy ottaa huomioon koko todellisuus, jossa haastateltavat henkilöt työskentelevät, ja perehtyä laaja-alaisesti tähän. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161.)

Merkittävän osan osallisuuden kokemusta muodostaa käytetty kieli. Tässä tutkimuksessa kielen merkitys korostuu, koska kohdeyritys on työpaikkana monikielinen. Haastatteluiden avulla englannin kieltä työkielenä käyttävät työntekijät pääsevät itse ääneen kertomaan kokemuksistaan, ja on mahdollista tarkastella heidän omaa näkökulmaansa asiaan. Se, että kaikki työntekijät ovat saman yrityksen sisältä, tarjoaa myös raamit tutkimukselle.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisen kokemuksia. Näiden kokemusten avulla on tarkoitus luoda toimeksiantajayritykselle VA:lle toimintasuunnitelma, jonka avulla asioita voitaisiin joko parantaa entisestään, tai jos tuloksissa selviää epäkohtia yrityksen toimintatavoissa, yritys voi korjata niitä. VA voi näin ollen vahvistaa asemaansa ennakkoluulottomana rekrytoijana ja parantaa työntekijöidensä kokemuksia yrityksestä työnantajana.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten työntekijä kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan kohdallaan, kun hänen käyttämänsä työkieli on englanti?
2. Millaiseksi englannin kieltä työkielenään käyttävä työntekijä kokee oman osallisuutensa työyhteisössä?
3. Mitkä tekijät edistävät tai estävät yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kohdalla?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Kohdeorganisaatio

Tutkimuksen kohdeorganisaatio VA on 1968 perustettu auto- ja akkuteollisuuden palveluntarjoaja. Yrityksen päätoimiala on ajoneuvojen valmistus. Suomessa yrityksen päätoimitilat sijaitsevat Uudessakaupungissa, jossa yritys on myös perustettu. Uudenkaupungin tehtaan lisäksi yrityksellä on Suomessa toimistot Vantaalla ja Turussa sekä tytäryhtiö Valmet Automotive EV Power Oy Salossa. Toimipisteitä tai toimintoja on Suomen lisäksi Saksassa, Puolassa ja Espanjassa. VA työllistää Suomessa työntekijöitä yli 70 eri kansallisuudesta. (Valmet Automotive Oy 2021.) VA:lla käytetään yleisesti esimies-nimikettä, mutta tässä tutkimuksessa heistä käytetään nimitystä esihenkilö.

Tämä tutkimus on tapaustutkimus, joka keskittyy VA:n Suomen toimintoihin ja Uudenkaupungin toimipisteeseen. Tapaustutkimus ei ole suoranaisesti tutkimusmenetelmä vaan tutkimusote, joka ohjaa tutkimusta ja sen tekemistä (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 154). Kasvatustieteellisissä tutkimusmenetelmissä tapaustutkimus kuuluu laadullisen tutkimuksen alle (Heikkinen, Huttunen, Niglas & Tynjälä 2005, 348). Tutkimus on tehty toimeksiantona Valmet Automotive Oy:lle. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa VA:lle tietoa siitä, miten se voi parantaa englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja osallisuutta.

Daimler Groupin kanssa tehty sopimus uusien automallien tuotannosta johti tuotantomäärien kasvuun Uudenkaupungin toimipisteellä vuonna 2017. Tuotantomäärien kasvun myötä tuli tarve rekrytoida kaksi tuhatta työntekijää vuoden aikana tuotannon mahdollistamiseksi. Tätä ennen rekrytoinnin kriteerinä oli ollut suomen kielen osaaminen, mutta suomenkielentaitoisia työntekijöitä ei riittänyt, vaikka rekrytointia tehtiin maanlaajuisesti. Tällöin tehtiin päätös, että riitti, jos työntekijä osasi puhua joko suomea tai englantia. Tästä alkoi henkilöstön monikulttuuristuminen, joka on vain kasvanut kasvamistaan. VA on tämän

jälkeen muuttanut yrityksen virallisen kielen suomesta englanniksi, mutta käytännössä Suomen toimipisteissä useassa eri työtehtävässä suomen kielen osaaminen on yhä vaatimuksena. (Valmet Automotive Oy 2021.)

Koska muutos ja tarve rekrytoida paljon ihmisiä tuli hyvin nopeasti, englanninkielisiä työntekijöitä ei ole pystytty huomioimaan alusta asti yhtä hyvin kuin suomenkielisiä työntekijöitä. VA:lla on esimerkiksi yhäkin töissä esihenkilöitä, jotka eivät osaa puhua englantia tai jotka puhuvat sitä välttävällä tasolla, vaikka heidän alaisinaan on englantia työkielenään käyttäviä henkilöitä. Tämä hankaloittaa työntekijän asioiden hoitamista ja vaikuttaa esihenkilö-työntekijä suhteeseen. On myös paljon työntekijöitä, joilla sen paremmin englannin kuin suomenkaan kieli ei ole vahva, jolloin heidän perehdyttämisenä ja asioiden hoitamisenä on tuottanut haasteita. Tätä ongelmaa on korjattu käyttämällä tulkkipalveluita haastavissa tilanteissa, kuten esimerkiksi työterveysneuvotteluissa, joissa on tärkeää, että vallitsee molemminpuolinen ymmärrys käsiteltävistä asioista. (Valmet Automotive Oy 2021.)

VA ei tarjoa ilmaista kielikoulutusta työntekijöilleen. Yhteistyötä on kuitenkin tehty aiemmin esimerkiksi Uudenkaupungin kansalaisopiston kautta, jolloin kursseja on pystytty mainostamaan työpaikalla, ja ne ovat olleet räätälöityjä vuororytmisissä työskenteleville työntekijöille. Näistä kursseista syntyneet kustannukset ovat jääneet työntekijän itsensä maksettaviksi. Tuotannon työtehtävissä työskentely kolmivuorossa on myös hankaloitava elementti erilaisiin koulutuksiin osallistumisessa, sillä tämänhetkisessä vuorojärjestelmässä vuoro vaihtuu aamu-, ilta- ja yövuoron välillä viikoittain. Erilaisten kulttuurien kohtaamisesta ei viime vuosina ole tarjottu koulutusta. Tällaisen koulutuksen tarjoaminen esihenkilöille on suunnitteilla toteutettavaksi lähiaikoina. Kulttuurien kohtaamisen opettelu on tällä hetkellä jäänyt esihenkilön itsensä vastuulle. (Valmet Automotive Oy 2021.)

VA työllistää Suomessa noin 3000 henkilöä, joista noin 500 henkilöä työskentelee toimihenkilötehtävissä ja noin 2500 tuotannon valmistavissa työtehtävissä. Henkilöstön sukupuolijakauma on 67 % miehiä ja 23 % naisia, mutta jakauma vaihtelee jokaisen osaston kohdalla. Organisaatiossa tuotanto on jaettu neljään eri osaan, korihitsaamoon, sisäiseen logistiikkaan, kokoonpanoon ja

maalaamoon. Jokaisella osastolla on tuotannon ja kunnossapidon lisäksi muun muassa laadun, informaatioteknologian ja suunnittelun toimintoja. Toimihenkilöpuolella on useita eri osastoja, muun muassa osto, myynti, materiaalisuunnittelu, IT, suunnittelupalvelut ja HR. Jokaisella osastolla ja toiminnolla on omat johtajansa. (Valmet Automotive Oy 2021.)

Perehdytyksen taso vaihtelee yrityksen sisällä paljon riippuen siitä, missä henkilö työskentelee. Tuotannon puolella perehdytysprosessi on paremmin organisoitu ja yhtenäinen, sillä jokainen tuotannon työntekijä käy työsuhteeseen tullessaan läpi perehdytyspäivät, joiden aikana heitä perehdytetään yrityksen toimintaan laajasti. Perehdytys alkaa kolmen päivän perehdytysjaksolla, joka sisältää yleis-, turvallisuus- ja osastokohtaisesta perehdytystä. Tämän lisäksi uudet työntekijät käyvät läpi verkkokoulutuksen ja osastolle siirryttäessä vielä työhön opastamisen. Perehdytyksiä järjestetään sekä suomeksi että englanniksi, ja henkilöt jaetaan näihin ryhmiin kielitaidon mukaan. Myös kaikki perehdytysmateriaalit ovat saatavilla myös englanniksi. (Valmet Automotive Oy 2021.)

Toimihenkilöpuolella koulutus ja perehdytys on järjestetty jokaisella osastolla aika lailla itsenäisesti, mutta työhön tultaessa jokaisen toimihenkilön on käytävä läpi ensin verkkokoulutus, joka tutustuttaa yleisesti yritykseen ja yleisiin asioihin, ja neljä peruskoulutusta, joiden aiheena on HR, IT, laatu ja turvallisuus. Työtehtäväkohtaisesti toimihenkilön perehdytykseen voi kuulua myös osastoperehdytyksiä. Itse työtehtävään perehtyminen on järjestetty jokaisella osastolla omalla tavallaan. Verkkokoulutusmateriaali on saatavilla englanniksi, ja peruskoulutuksia tarjotaan myös englannin kielellä. (Valmet Automotive Oy 2021.)

5.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla VA:lla työskenteleviä henkilöitä, jotka käyttävät työkielenään englantia. Tutkimustavaksi valikoitu haastattelu, sillä

sen avulla koettiin päästävän aiheeseen syvemmälle kuin esimerkiksi kyselyn avulla olisi päästy. Aiheena oli tutkia henkilöiden kokemusta tietystä aiheesta, ja haastattelun avulla oli helppo paneutua haastateltavan kokemukseen ja kysyä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Aineistoon sisältyy osittain arkoja aiheita, kuten esimerkiksi työpaikalla koettu syrjintä, josta puhuminen vaati tietynlaisen luottamussuhteen tutkijan ja haastateltavan välille. Tämän luottamussuhteen muodostaminen vaati vuorovaikutusta tutkijan ja tutkittavan välille. Vuorovaikutuksen avulla on mahdollista syventyä haastatteluissa esille tuleviin aiheisiin tarkemmin, mikä ei toteutuisi yhtä hyvin kvantitatiivisen tutkimusotteen avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 23.)

Myös se seikka, että tutkittavina ovat englannin kieltä käyttävät mutta eivät sitä äidinkielenään puhuvat henkilöt, puolsi haastattelun käyttöä tutkimusaineiston keruuseen. Jos jokin asia tai kysymys ei ollut heti selvä haastateltavalle, oli mutkatonta selittää asia tarkemmin haastattelutilanteessa. Mahdolliset kielestä johtuvat väärinkäsitykset tai ymmärtämisongelmat oli yksinkertaista korjata heti, jolloin vääriä tulkintoja ei päässyt syntymään. Haastattelu metodina tarjosi tässä tutkimuksessa mahdollisuudet tutkia aihetta, joka voi olla herkkä tutkittavalle, ja tutkia haastateltavien henkilökohtaisia näkemyksiä aiheesta. Haastattelutilanne myös tarjosi tutkittaville henkilöille motivoivan tilanteen jakaa näkemyksiään, kun he tilanteessa jo tiesivät, että tutkija on kiinnostunut juuri heidän näkemyksestään. Lomakkeeseen vastatessaan tutkittava henkilö ei tiedä, tuleeko kuulluksi, toisin kuin haastattelututkimukseen osallistuva henkilö. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 36–37.)

Tutkimushaastattelun lajiksi valikoitui teemahaastattelu. Puolistrukturoiduissa teemahaastatteluissa on tietty valmis kaava, jota noudatetaan. Haastattelu kuitenkin antaa vapautta keskittyä tarvittaessa johonkin aiheeseen paremmin, jos haastattelun aikana siihen nousee tarve. Haastattelurunko on kaikille haastateltaville sama, mutta tarvittaessa haastateltavilta voidaan kysyä tarkentavia kysymyksiä jostain esille nousseesta aiheesta. Teemahaastattelu mahdollistaa tutkittavien kokemusten ja näkökulmien esiin tuomisen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Haastattelutilanteessa haastateltavat ja tutkija pääsevät keskustelunomaisessa tilanteessa syventymään aiheeseen ilman häiriötekijöitä (emt., 36).

Tutkimusaineisto tuotettiin haastattelemalla kymmentä englannin kieltä työkielenä käyttävää VA:n Uudenkaupungin toimipisteen työntekijää. Kriteerinä haastateltaville oli se, että he käyttivät englannin kieltä työkielenään, ja se, että heidän englantinsa oli sen verran sujuvaa, että haastattelut pystyttiin toteuttamaan. Tutkimukseen valikoitui henkilöitä eri tavoin. HR-osastolla rekrytointia tekevä henkilö listasi haastateltaviksi soveltuvia henkilöitä, joista osaan otettiin yhteyttä haastattelukutsulla, pääluottamusmiehen kautta tuli yksi henkilö ja osa tavoitettiin työn merkeissä ja pyydettiin haastatteluun. Henkilöitä lähestyttiin sähköpostin välityksellä haastattelukutsun kera (Liite 1). Haastateltaville kerrottiin etukäteen haastattelusta, että tarkoituksena on selvittää heidän kokemustaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla englannin kieltä työkielenä käyttävänä työntekijänä. Kaikki haastateltavat olivat miespuolisia. Myös kahta naispuolista henkilöä lähestyttiin haastattelukutsulla, mutta he eivät vastanneet. Haastattelut toteutettiin alkusyksystä 2020 Uudenkaupungin toimitiloissa neuvotteluhuoneessa lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka toteutettiin Skype:n välityksellä. Kaikki haastattelut pidettiin työajalla.

Haastatellut henkilöt työskentelivät eri osastoilla ja erilaisissa työtehtävissä (ks. Liite 3). Haastateltavat olivat iältään 28–47-vuotiaita, ja haastateltavat edustivat kahta henkilöä lukuun ottamatta eri kansallisuuksia. He olivat asuneet Suomessa aina kahdesta vuodesta kolmeentoista vuoteen, ja heidän työsuhteensa kesto VA:lla vaihteli kahdesta vuodesta kuuteen vuoteen. Kaksi henkilöistä oli tullut Suomeen työskennelläkseen VA:lle, mutta muut olivat asuneet Suomessa pidempään ja työskennelleet tai opiskelleet muualla ennen VA:lle tuloaan. Kaikilla haastateltavilla oli omanlaisensa urapolku yrityksen sisällä, mutta yhteneväisyyksiä löytyi myös paljon. Haastateltavista neljä työskenteli erilaisissa tuotannon työtehtävissä eri tiimeissä ja kahdella eri osastolla. Loput kuusi työskentelivät toimihenkilötehtävissä eri osastoilla, mutta heidän välillään oli erilaisia urapolkuja talon sisällä. Näistä kuudesta kaksi henkilöä oli tullut yritykseen suoraan toimihenkilöksi, ja neljä oli aloittanut työuransa yrityksessä tuotannon työtehtävissä ennen etenemistään toimihenkilötehtäviin.

Haastattelurunko (Liite 2) rakennettiin teemalähtöisesti suunnittelemalla ensin teemat. Esiin nostettiin keskeisiä teema-alueita, jotka olivat aiheen kannalta

tärkeitä. Näiden teema-alueiden pohjalta suunniteltiin haastattelukysymykset, joiden avulla teemoihin pääsi syventymään tarkemmin ja jotka laajensivat näkemystä aiheesta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66–67.) Lähes jokaisessa haastattelussa kysyttiin lisäkysymyksiä riippuen haastattelussa esiin tulleista aiheista. Haastateltavilta kysyttiin taustatietoina ikää, synnyinmaata, aikaisempaa työhistoriaa Suomessa ja koulutusta.

Haastattelut olivat kestoltaan 33–67 minuuttia. Osa haasteltavista osasi jonkin verran suomea, mutta kaikki kokivat englannin kielen itselleen parhaaksi kommunikointikieleksi. Haastattelurunkoa testattiin etukäteen koehaastattelun avulla. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti. Haastateltavien anonymisoimiseksi haastateltavat koodattiin, ja heistä puhutaan koodeilla H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9 ja H10. Näiden koodien järjestys on valittu satunnaisesti.

Anonymiteetin takaamiseksi joistain haastateltavien sitaateista on poistettu tunnistettavia tietoja esimerkiksi henkilön työtehtävästä. Tieto poistetuista kohdista on merkitty kyseisiin haastattelusitaatteihin. Tutkimuksen luotettavuuden takia haastattelusitaatteja ei ole käännetty suomeksi, vaan ne ovat alkuperäisessä muodossaan. Litteroidessa ei ole siis korjattu mahdollisia kielioppivirheitä, vaan teksti on kirjoitettu suoraan haastateltavien puheesta.

Haastateltavilla oli keskenään erilaiset taustat, jonka takia haastatteluissa nousi esiin erilaisia aiheita ja asioita. Vaikka osalla haastateltavista olikin samankaltaisia kokemuksia keskenään, he nostivat silti jokainen myös toisistaan eriäviä näkökulmia esiin haastatteluissaan. Aineistoa kertyi runsaasti. Sanatarkasti litteroitua tekstiä tuli 96 sivua Times New Roman -fontilla, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Haastattelutilanteessa pyrittiin keskustelemaan tunnelmaan, ja tilanteet olivat luonteeltaan rentoja. Haastatteluista muodostuikin hyviä vuorovaikutustilanteita, ja aihe nostatti jokaisen haastateltavan kanssa paljon keskustelua.

5.3 Tutkimusaineiston analyysi

Aineiston analyysitavaksi valikoitiin temaattinen analyysi. Temaattisen analyysin avulla aineistosta nostetaan esiin erilaisia teemoja, joiden kautta päästään pureutumaan tutkimusongelmaan ja joiden esiintymistä aineistossa tutkitaan. Temaattinen analyysi vaatii vuorovaikutusta aineiston ja teorian välillä, ettei se jää liian pinnalliseksi. (Eskola & Suoranta 1998, 125–126.) Braunin ja Clarken (2006, 81) mukaan temaattisessa analyysissä teemoja etsitään koko aineistosta sen sijaan, että keskityttäisiin vain yhteen haastatteluun. Temaattisen analyysin avulla pystytään raportoimaan tutkittavien henkilöiden todellisuuksia, tarkoituksia ja kokemuksia. Analyysitavassa on kuitenkin hyvä olla tarkkana, että analyysiin linkitetään teoria tarpeeksi vahvasti ja että analyysissä näkyy aineiston ja teorian vuoropuhelu. Temaattinen analyysi mahdollistaa joustavan ja selkeän lähestymistavan aineistoon. (Emt., 97.)

Jo ennen analyysin aloittamista on tärkeää pohtia teemojen muodostamista. Tärkeitä kysymyksiä ovat, mikä on teemalle sopiva laajuus ja mikä aihe on teemaksi sopiva. Näihin ei ole suoria vastauksia, vaan tutkijan täytyy tutustua omaan aineistoonsa ja edetä sen mukaisesti. (Braun & Clarke 2006, 82–83.) Braun ja Clarke (2006, 86–93) esittävät, että temaattisen analyysin tulisi edetä kuuden eri vaiheen kautta. Tutkijan tulee ensin tutustua aineistoon ja käydä sitä läpi sekä poimia aineistosta esiin nousevia asioita. Tämän jälkeen aineistosta tulisi koodata aineistoon tutustumisessa nousseita asioita. Koodaamisen jälkeen aineistosta aletaan etsiä teemoja. Kun teemat on löydetty, seuraavana askeleena on teemojen arviointi ja tarvittaessa niiden muokkaaminen. Tämän jälkeen teemat nimetään ja määritellään, ja näiden perusteella kirjoitetaan analyysi. Tätä kuuden vaiheen ohjetta käytettiin tukena tämän tutkimuksen analyysin tekemisessä.

Analyysitapa valittiin jo ennen haastattelujen toteuttamista, ja se ohjasi haastattelukysymysten ja -rungon muodostamista. Tutkimuksen teossa oli tärkeää, että se oli läpinäkyvää ja että jokaisessa tutkimuksen teon vaiheessa noudatettiin tätä. Kun aineisto oli litteroitu, siihen tutustuttiin lukemalla aineisto useampaan otteeseen läpi. Jo ensimmäisillä lukukerroilla aineistosta nousi esiin

toistuvia aiheita ja mielenkiintoisia seikkoja, ja nämä kirjoitettiin muistiin. Seuraavaksi aineistoa lähdettiin koodaamaan ja muodostamaan listaa mahdollisista teemoista. Näitä teemoja tarkennettiin, ja turhia teemoja rajautui tässä kohtaa pois.

Aineistosta muodostettiin eritasoisia teemoja, ylätasona toimivat teemat ja niiden alateemat. Teemojen muodostamisen pohjana käytettiin tutkimuskysymyksiä. Kun lopullisiin teemoihin oli päädytty, teemat nimettiin ja määriteltiin. Ylätason teemoiksi eli pääteemoiksi muodostui ”yhdenvertaisuuden kokemus”, ”osallisuuden kokemus” ja ”yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen”. Ensimmäinen pääteema ”yhdenvertaisuuden kokemus” on jaettu neljään eri alateemaan, joita ovat ”työyhteisö”, ”eteneminen ja rekrytointi”, ”kieli” ja ”monikulttuuristuminen”. Toinen pääteema ”osallisuuden kokemus” on jaettu kolmeen alateemaan. Nämä ovat ”vuorovaikutuksen merkitys”, ”vaikuttamismahdollisuuksien merkitys” ja ”esihenkilön merkitys”. Kolmas pääteema ”yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen” on jaettu kahteen eri alateemaan, jotka ovat ”edistävät tekijät” ja ”estävät tekijät”.

Tämän jälkeen teemojen perusteella lähdettiin kirjoittamaan analyysiä ja raportoimaan tuloksia. Analyysiprosessi jatkui ja muotoutui koko tutkimuksen teon ajan. Hirsjärvi ja Hurme esittävätkin, että laadullisessa tutkimuksessa aineistoa analysoidaan samanaikaisesti, kun sitä kerätään, tulkitaan ja raportoidaan. Analyysi otetaan huomioon jokaisessa vaiheessa, ja analyysitapa on hyvä valita jo ennen aineiston keräämistä. Tutkimusprosessin ajan jatkuva analyysiprosessi on myös yksi asia, joka erottaa laadullisen ja määrällisen tutkimuksen toisistaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136.)

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Lähtökohtana tämän tutkimuksen tekemiselle on ollut avoimuus, ja tutkimuksen luotettavuutta on arvioitu jokaisessa tutkimuksen teon vaiheessa. Tutkimuslupa saatiin toimeksiannon yhteydessä VA:lta. VA tarkastaa lopullisen työn ennen sen

julkaisemista, jotta työhön ei päädy yrityksen kannalta salassa pidettävää tietoa. Jo toimeksiannosta puhuttaessa yritys näki, että sitä ei tarvitse anonymisoida tutkimuksessa. Huolimatta tutkimuksen mahdollisista tuloksista yrityksessä nähtiin, että avoimuus sekä negatiivisten että positiivisten tutkimustulosten suhteen on tärkeää. Tutkimuksessa mahdollisesti esiin nousevat yrityksen kannalta negatiiviset tulokset nähdään oppimismahdollisuutena sen sijaan, että niitä peiteltäisiin.

Tutkimuksen aihe on haastateltaville hyvin henkilökohtainen, ja tutkimuksessa esiin nousseet tekijät, kuten esimerkiksi syrjintä, voivat olla haastateltaville herkkiä asioita. Henkilökohtaisuudesta huolimatta tutkimusaiheen nähtiin olevan tärkeä, jotta englanninkielisten työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta voitaisiin parantaa. Aihetta lähestyttiin mahdollisimman kunnioittavasti, eikä haastateltavia painostettu kertomaan mitään. Haastattelurunkoa tehtäessä herkkiä aiheita koskevien kysymysten muotoilua pohdittiin pitkään.

Tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien henkilöllisyys on täysin anonymisoitu, eikä haastateltujen henkilöllisyyttä kerrota toimeksiantajayritykselle. Näin pystytään takaamaan se, että haastatteluissa ilmenneet tai kerrotut asiat eivät tule vaikuttamaan työsuhteisiin kielteisesti. Haastatteluiden purkamisessa ja raportoinnissa otettiin huomioon tutkimuseettiset periaatteet. Luottamuksellisuutta pohdittiin tarkasti näissä vaiheissa. Tähän työhön valitut haastattelusitaatit käytiin tarkkaan läpi, ettei niistä pysty tunnistamaan haastateltavan henkilön henkilöllisyyttä tai tarkkaa työtehtävää. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.)

Tutkija on ollut työsuhteessa VA:han tutkimuksen teon aikana. Tämä on huomioitu tutkimuksessa valitsemalla haastateltavat henkilöt muilta osastoilta ja niiden henkilöiden keskuudesta, joiden kanssa tutkija ei normaalisti työskentele. VA:n Uudenkaupungin toimipiste on suuri työnantaja, ja tutkijalla ei ole ollut käsitystä haastateltavien henkilöiden normaalista työarjesta tai -tehtävistä sen enempää, kuin mitä yrityksen yleiset toimintatavat ovat. Tämä on mahdollistanut sen, että tutkija on pystynyt säilyttämään puolueettoman aseman haastateltavien kanssa ja perehtymään aiheeseen ilman ennakkokäsityksiä henkilöiden tai heidän työtehtäviensä suhteen. Tutkimuksen aihe ei myöskään suoraan liity

tutkijan työtehtäviin, jolloin se jää tarpeeksi etäiseksi, että sitä pystytään tutkimaan puolueettomasti.

Tämä tutkimusraportti on kirjoitettu suomeksi, mutta koska haastattelut käytiin englannin kielellä, on haastateltavien sitaatit jätetty työhön alkuperäisessä muodossaan englannin kielellä. Jos sitaatit olisi käännetty suomeksi, olisi alkuperäinen idea saattanut muuttua, ja tällöin tutkimuksen luotettavuus olisi voinut kärsiä. Sitaattien keskeinen sisältö on kuitenkin selostettu tekstissä suomeksi. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on hyvä ottaa huomioon, että kenenkään haastateltavan eikä tutkijan äidinkieli ole englanti. Tästä syntyvä mahdollinen ongelma on huomioitu kyselemällä mahdollisesti lisäkysymyksiä haastattelujen aikana, jos jokin kohta haastateltavan vastauksessa on ollut epäselvä. Myös haastateltavat kyselivät aktiivisesti, jos he eivät ymmärtäneet jotain kysymystä heti.

Kaikki tutkimukseen valikoituneet haastateltavat puhuivat hyvää englantia. Tämä ei kuitenkaan koske kaikkia VA:n työllistämiä englannin kieltä työpaikalla käyttäviä henkilöitä, sillä kielitaito vaihtelee henkilöiden välillä suuresti. Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa täytyy ottaa huomioon, että heikommin englantia puhuva henkilö voi kokea yhdenvertaisuutensa ja osallisuutensa työpaikalla hyvin erilaiseksi kuin henkilö, jonka kielitaito on vahva. Heidän osaltaan asian tutkiminen on myös haastavampaa, koska kielitaito ei kaikkien kohdalla ole riittävä yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta keskustelemiseen.

Haastattelutilanteessa ja -kutsussa haastateltaville tehtiin selväksi, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja että haastattelun voi halutessaan lopettaa missä vaiheessa tahansa. Jokaisen haastattelun alussa tutkija esitteli itsensä ja kertoi tutkimuksen tarkoituksesta sekä kysyi luvan haastattelun nauhoittamiseen. Nauhoituksesta kerrottiin, että se on vain tutkijan kuunneltavaksi ja että se ja litterointi tullaan säilyttämään tietoturvallisesti sekä poistamaan, kun tutkimus on tehty. Jokainen haastateltava myös allekirjoitti tietosuojalomakkeen, jossa kerrottiin tutkimuksen vapaaehtoisuudesta ja haastateltujen oikeuksista. Haastatteluissa henkilöiltä kysyttiin vain tutkimuksen teon kannalta olennaisia tunnistetietoja, ja haastateltaville myös kerrottiin, miksi jotain tiettyä tietoa kysyttiin.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2010, 232) mukaan tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että tutkimusprosessi on kuvailtu mahdollisimman tarkasti. Tässä tutkimuksessa on pyritty tekemään kaikki tutkimuksen teon vaiheet läpinäkyviksi kertomalla avoimesti kaikista asioista. Luotettavuutta pohdittaessa on ollut tärkeää kertoa avoimesti esimerkiksi tutkijan työsuhteesta toimeksiantoyritykseen sekä englannin kielen käyttämiseen liittyvistä seikoista.

6 TULOKSET

Tulokset esitellään tässä luvussa teemoittain. Tutkimusaineistosta muodostettiin analyysiä tehtäessä kolme pääteemaa, jotka ovat ”yhdenvertaisuuden kokemus”, ”osallisuuden kokemus” ja ”yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen”. Tulokset on jaettu lukuihin pääteemojen mukaisesti, ja teemat on jaettu vielä aihetta tarkentaviin alateemoihin. Tulosten tarkastelun tukena toimivat haastattelusitaatit. Haastattelusitaateista on poistettu yrityksen luottamuksellisiin asioihin tai haastateltavien henkilöllisyyteen liittyviä kohtia. Joissain kohdissa henkilön työtehtävä on jätetty sitaattiin, kun sen ei ole nähty rikkovan henkilön anonymiteettiä. Esimerkiksi VA:n suurin osasto on kokoonpano, ja siellä työskentelee pelkästään asentajan työtehtävässä lähes tuhat ihmistä, jolloin henkilöä ei tämän työtehtävän perusteella voi tunnistaa.

Myös haastateltavien henkilöiden puhuessa muista henkilöistä on sitaatista poistettu tunnistettavia tietoja ja esimerkiksi sukupuoleen viittaava pronomini, jos on nähty, että sen avulla puheessa esiintyvän henkilön voisi mahdollisesti tunnistaa. Poistetut tiedot tai välistä poistettu puhe on merkitty haastattelusitaatteihin joko pistein tai hakasulkein. Tutkimukseen haastatelluista työntekijöistä usea käyttää puhekielessä VA:sta lyhennettä Valmet ja sitaateissa saattaa esiintyä tämä lyhenne. Tällä viitataan kuitenkin aina Valmet Automotive Oy:hyn.

6.1 Yhdenvertaisuuden kokemus

Ensimmäinen pääteema ”yhdenvertaisuuden kokemus” on jaettu neljään eri alateemaan. Ensimmäinen alateema on ”työyhteisö”. Siinä käsitellään työyhteisön merkitystä yhdenvertaisuuden kokemuksessa. Toinen alateema on ”eteneminen ja rekrytointi”, jossa käsitellään yhdenvertaisuuden toteutumista etenemisessä ja rekrytoinnissa. Kolmas alateema on ”kieli”, jossa paneudutaan kielen vaikutuksiin yhdenvertaisuuteen. Viimeinen alateema on

”monikulttuuristuminen”, jossa käsitellään sitä, miten monikulttuuristunut työpaikka on vaikuttanut yhdenvertaisuuden kokemukseen.

6.1.1 Työyhteisö

Haastatteluista nousi esiin, että työyhteisöllä oli vaikutusta haastateltavien kokemukseen yhdenvertaisuudesta. Haastateltavat henkilöt kokivat yhdenvertaisuuden toteutuvan omalla kohdallaan lähiyhteisössään vaihtelevasti. Suurin osa haastateltavista koki, että he olivat yhdenvertaisia suomen kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kanssa, mutta haastatteluista nousi esiin myös tilanteita ja kokemuksia, joissa yhdenvertaisuus ei henkilön kohdalla ollut toteutunut.

Tuotannon työtehtävissä työskentelevät henkilöt toivat haastatteluissa toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän esiin työssään kohtaamia tilanteita, joissa he eivät kokeneet olleensa yhdenvertaisia suomen kieltä käyttävien työntekijöiden kanssa. Yksi haastateltava (H8) koki, että hänen työpanostaan tiimissä ei arvostettu yhtä paljon kuin suomen kieltä käyttävien työkavereiden panosta, ja häneltä vaadittiin enemmän kuin heiltä. Henkilö puhui myös siitä, että tiimin jäsenet kohtelivat häntä eri tavalla verrattuna suomen kieltä puhuviin henkilöihin, ja vain muutama työkaveri oli häntä kohtaan ystävällinen ja avulias.

The international workers or the English speaking workers need to work three time more than the Finnish speaking workers to be treated equally in the workplace. We are not treated equally in here. Colleagues let you feel it. There is only few who are very nice and very helpful, but others let you feel it. (H8)

Toinen tuotannon työtehtävissä työskentelevä haastateltava (H7) kertoi nykyisellä työpisteellään ja nykyisessä tiimissään olevansa yhdenvertainen muiden työntekijöiden kanssa, mutta kokeneensa aiemmalla työpisteellään,

jossa hän oli aloittanut tullessaan töihin VA:lle, olevansa eriarvoinen suomenkielisiin työntekijöihin nähden. Haastateltava kertoi kokeneensa, että vanha esihenkilö ja tiimiläiset pitivät häntä taakkana, koska heidän piti hänen takiaan puhua englantia.

Actually if it's about my station or station around me and my supervisor they are good. But in another places, it can be some issues. When I started for couple of months I worked for different supervisor and different station.
(H7)

Muutamit haastateltavat, joiden etninen tausta ja ulkonäkö poikkeavat valtaväestöstä, nostivat esiin, että he olivat kokeneet syrjintää työpaikalla etnisen taustansa ja ulkonäkönsä vuoksi. Vaikka tässä tutkimuksessa keskitytäänkin englannin kielen työkielenä käyttämisen vaikutuksiin henkilön yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen, ei kielen vaikutuksia voi käsitellä tyhjiössä ottamatta huomioon myös näitä edellä mainittuja seikkoja. Kaikki haastateltavien kokemukset syrjinnästä etnisen taustan tai ulkonäön vuoksi olivat tapahtuneet muiden työntekijöiden puolelta. Haastateltavat eivät olleet kokeneet tämänkaltaista syrjintää esihenkilöiden tai oman tiimin jäseniensä toimesta. Kaikissa haastateltavien mainitsemisissa tapauksissa henkilö, joka oli syrjinyt heitä ulkonäön tai etnisen taustan vuoksi, oli ollut joko ennestään tuntematon tai puolittu.

Esimerkiksi yksi haastateltava (H4) kuvasi tilannetta, jossa hänen ulkonäkönsä oli viitattu, vaikka se ei ollut tilanteessa ollut millään tavalla perusteltua. Haastateltava oli mennyt selvittämään häiriötilannetta tuotannossa, ja ulkonäköön viitannut henkilö oli ollut puhelimesta ongelmaan liittyen ja luetellut puhelimeen paikalla olevia henkilöitä. Henkilö oli luetellut paikalla olevia miehiä, mutta päästessään haastateltavan kohdalle hän oli viitannut tähän mustana miehenä. Haastateltava oli kokenut tilanteen hämmentävänä ja loukkaavana. Ulkonäköön viitannut henkilö oli puhunut suomea, joten haastateltavan oli varmistettava kollegaltaan, oliko hän ymmärtänyt henkilön puheen oikein.

I got offended when I was at the line, and there was a [henkilön titteli] was talking to a colleague of mine, and my colleague was like "hey can you

come with me to the line there's an issue" we went down, and the [henkilö] was in the phone and [henkilö] was like "kaikki on täällä, yksi mies, kaksi mies, kolme mies, yksi musta mies". I said to my colleague did [henkilö] just call everyone man but then [henkilö] said musta mies? (H4)

Yksi haastateltava (H1) kertoi kohdanneensa syrjintää ennestään tuntemattoman ihmisen osalta kokoonpanon tuotantotiloissa. Tämä toinen työntekijä, joka oli työskennellyt eri tiimissä, oli katsonut haastateltavaa aina vihaisesti heidän ohittaessaan toisensa, ja kerran tilanne oli kärjistynyt siihen, että henkilö oli törmännyt tahallisesti haastateltavaan kärryllään. Haastateltava kertoi, että muutkin afrikkalaistaustaiset henkilöt olivat kertoneet naisen suhtautuneen myös heihin negatiivisesti. Haastateltava ei kuitenkaan ollut kertomuksensa mukaan kokenut ulkonäkönsä tai etniseen taustaansa liittyvää syrjintää kenenkään muun osalta ja kuvaili tätä tilannetta yksittäistapaukseksi.

This one lady in the line, I forgot her name. The first time I came to Valmet and we were walking in the assembly. Anytime she look my face she look angry. So I think she didn't like my face, but I notice many Africans were complaining about her. I was walking and she hit me with trolley. I went and told this other lady that that lady hit me, and she went to talk to her.
(H1)

Edellä esitetyissä tapauksissa haastateltavat olivat kertoneet tilanteesta eteenpäin ja tilanteisiin oli puututtu. Haastateltava (H1) oli kertonut tilanteestaan eteenpäin, ja henkilö, jolle hän oli kertonut asiasta, oli mennyt puhumaan kyseiselle työntekijälle. Myös haastateltava (H4) oli kertonut tilanteesta eteenpäin esihenkilölleen, joka oli ryhtynyt heti toimenpiteisiin tilanteen raportoimiseksi eteenpäin. Haastateltava oli kuitenkin kieltänyt tämän ja mennyt sen sijaan itse puhumaan henkilölle, minkä jälkeen tilanne oli lauennut. Kyseinen haastateltava toi esiin myös sen, että aiemmat kokemukset syrjinnästä olivat tehneet hänelle epäluuloisen olon muissakin tilanteissa. Henkilö kuvaili, että hän koki usein ihmisten tuijottamisen yleisissä tiloissa epämiellyttävänä, ja vaikka näissä tilanteissa saattoi hyvin olla, etteivät ihmiset edes miettineet häntä, hän itse pohti, johtuiko muiden tuijotus hänen etnisestä taustastaan.

Some people look at me like. Sometimes you have to be careful in these kind of situation because sometimes you maybe think too much, and those people don't even think about what you think. But still you're uncomfortable, because when you're sitting and eating, and people come inside the cafeteria and you see those head turning to you, you start imagining 1 + 1 together. (H4)

6.1.2 Eteneminen ja rekrytointi

Kaikki haastateltavat, jotka olivat edenneet tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin, kokivat etenemisen olleen haastavaa. Näiden haastateltavien vastauksista kuitenkin tuli esiin, että vaikka eteneminen oli koettu haastavaksi ja työlääksi prosessiksi, haastateltavat kuitenkin näkivät etenemisen vaihtoehtona kaikille, joiden soveltuvuus koulutuksen ja taustan puolesta vastasi haettavaa työtä. Haastateltavat kokivat, että eteneminen on vaikeampaa englannin kieltä työkielenä käyttävänä, mutta täysin mahdollista, jos henkilö on tarpeeksi motivoitunut ja sopiva kyseiseen työhönsä. Haastateltavat olivat kaikki hakeneet useampaa työtä, ennen kuin olivat tulleet valituiksi.

Yksi haastatelluista toimihenkilöistä (H10) oli ollut jo luovuttamassa ja hakemassa töihin muualle, mutta oli tullut valituksi aiemmin hakemaansa paikkaan. Haastateltava koki, että eteneminen ilman suomen kielen osaamista oli hänen kohdallaan ollut hyvin haastavaa, vaikka hänellä oli tehtävään sopiva koulutus ja kokemusta vastaavista töistä. Haastateltava puhui siitä, että haasteet etenemisessä olivat osittain vaikuttaneet hänen työskentelymotivaatioonsa, ja vaikka hän pitikin nykyisestä työstään, ei hän ollut varma, kuinka pitkään hän haluaa sitä tehdä. Haasteet etenemisessä olivat vaikuttaneet myös henkilön kokemukseen omasta osaamisestaan ja kyvyistään, ja hän oli pohtinut, olivatko ne esteenä etenemiselle. Kuitenkin hyvä suoriutuminen nykyisessä työssä oli hälventänyt näitä pohdintoja.

I've been working two years in the line, that was quite hard, in the end I was already leaving because I had been there for two years. I was almost going when I send an application, it has been good, I like this work, I don't know if it's forever work but there are always new things coming. (H10)

Toimihenkilötehtäviä hakeneet tuotannon haastateltavat kokivat, että olisivat sopineet useampaan hakemaansa rooliin hyvin, mutta eivät tulleet rekrytoiduiksi. Kaikki heistä sanoivat, että tehtävä, johon he lopulta pääsivät, vastasi juuri heidän koulutustaan ja työkokemustaan, jolloin he olivat olleet kyseiseen tehtävään sopivimpia kandidaatteja. Yksi haastateltavista (H5) nosti kuitenkin esiin sen, että koki olleensa varteenotettava ehdokas kaikkiin hakemiinsa paikkoihin, mutta paikan oli lopulta aina saanut suomalainen henkilö. Hän koki, että olisi tullut valituksi jo aiempiin hakemiinsa työtehtäviin, jos olisi osannut suomea tarpeeksi hyvin.

I think in some of the positions I have applied before it was an issue that my Finnish wasn't good. ... But this position was my exact match, like I have the degree and I think that was also point to getting this job, and my Finnish was intermediate also, maybe that also helps me. If I would talk Finnish, it would be easier to get the jobs. Because now I have struggled so hard to get this position, so it wasn't an easy journey. (H5)

Haastateltavat, jotka olivat edenneet toimihenkilötehtäviin, olivat hyvin motivoituneita etenemään urallaan ja valmiita tekemään kovaa työtä. Päästyään toimihenkilötehtäviin henkilöt kokivat olevansa yhdenvertaisia kollegoidensa kanssa, mutta tehtävään pääsy nähtiin haastavana. Kaikilla haastateltavilla, jotka olivat edenneet tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin, oli korkeakoulutus, jonka perusteella he olisivat voineet mennä suoraan työskentelemään toimihenkilötehtäviin. Haastateltavat olivat kokeneet kuitenkin näihin positiioihin pääsemisen haastavaksi kaikissa yrityksissä ympäri Suomea, joten he olivat ottaneet vastaan tuotannon työtehtävän sillä ajatuksella, että voivat yrityksen sisällä edetä eteenpäin. Haastateltava (H3) kuvaili etenemistään siten, että hän päätti haluavansa kehittää itseään, joten hän teki suunnitelman ja työskenteli kovin osoittaakseen olevansa hyvä työntekijä. Haastateltava näki, että lopulta

etenemisessä ei ole kyse kielestä, vaan siitä, miten hyvin on valmis tekemään työnsä ja näkemään vaivaa etenemisen eteen.

I made a plan that I want to improve myself like I wanna do this and learn this. You can never plan what you wanna do tomorrow because you never know what's coming. You have to think that I wanna do my job right. It doesn't matter what language, it matters on how you do the job. (H3)

Kiteytettynä haastateltavat näkivät etenemisen olevan kiinni siitä, että henkilö on valmis tekemään kovin töitä ja osoittamaan olevansa hyvä työssään. Kaikki tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin edenneet haastateltavat olivat kuitenkin erittäin motivoituneita edistämään omaa uraansa ja valmiita tekemään sen eteen paljon töitä. Haastateltava (H5) puhui siitä, että oli joutunut käymään läpi kolme haastattelua, ennen kuin oli tullut rekrytoiduksi. Hän oli motivoinut itseään työskentelemään paljon ja sitoutunut aina tekemäänsä työhön täysillä. Hän näki, että kova työ palkittiin lopulta, kun hänet rekrytoitiin toimihenkilötehtävään.

In the beginning when I came I had three interviews, so I think it was really challenging to go from the low level to high level and I have always keep motivating myself and to work the same pace as the Finnish people do, and I'm very dedicated to my work. The reason I was selected to the place was due to hard work. (H5)

Tuotannon työtehtävissä työskentelevät henkilöt, joilla ei ollut taustalla soveltuvaa koulutusta, näkivät etenemisensä haasteellisena tuotannon työtehtävissä englannin kieltä puhuvana henkilönä. Esimerkiksi tiiminvetäjän työtehtävässä on tarpeen osata puhua suomea, koska tuotannossa työskentelee myös henkilöitä, jotka eivät puhu suomen lisäksi mitään muuta kieltä. Yhdelle haastateltavista (H1) oli kerrottu suomen kielen osaamisen olevan kriteerinä tiiminvetäjän ja esihenkilön tehtäviin. Henkilö puhui haastattelussa kokemuksestaan siitä, että jos eteneminen tuotannon työtehtävissä olisi edes mahdollisuus, niin se motivoisi englannin kieltä puhuvia työntekijöitä työskentelemään kovemmin ja loisi heihin uskoa omiin kykyihinsä. Myös haastateltava (H8) toi esiin sen, että englannin kieltä puhuvien tuotannon

työntekijöiden motivaatio työhön nousisi, jos he kokisivat itsellään olevan edes mahdollisuus edetä työtehtävissä.

Foreigners who don't speak Finnish it's hard to get to be a team leader, and impossible to be a supervisor. I was told that if you are a team leader, you need to speak Finnish because you need to do thing with the laptop and it's in Finnish, because if you can't speak Finnish it's very difficult to be a team leader. But I think we have to be equal. That would motivate foreigners, promotion. Many foreigners think that no promotion for me because I can't speak Finnish. That really makes us think less about our self.
(H1)

You're happier and more motivated when you have at least the chance to progress. (H8)

Yksi tuotannossa työskentelevä haastateltava (H9) oli yrittänyt hakea kolme kertaa eri avoimena oleviin tehtäviin, mutta ei ollut tullut valituksi. Haastateltava ei ollut tämän jälkeen hakenut enää muihin vapaana oleviin tehtäviin. Haastateltava oli saanut tästä motivaatiota opetella puhumaan suomea ja panosti kielen oppimiseen, jotta pystyisi sen avulla etenemään jossain kohtaa joko yrityksen sisällä tai jossain muussa yrityksessä. Henkilö koki, että hänen suomen kielen osaamattomuutensa oli syynä siihen, ettei hän pystynyt etenemään urallaan.

I tried maybe like three times I applied one position here in Valmet, [haettu työtehtävä] I would [mitä työtehtävä olisi pitänyt sisällään] then I applied something else, then I tried for [toinen haettu työtehtävä]. (H9)

Eräs tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin edennyt haastateltava (H10) pohti, oliko hänen haastava etenemisensä yrityksessä johtunut syrjinnästä. Haastateltava pohti, oliko sillä, ettei hän puhunut suomea kuin vain vähän, vaikutusta siihen, että hän ei hakemisesta huolimatta ollut päässyt etenemään eri tehtäviin. Haastateltava oli hakenut avoimiin tehtäviin, jotka olivat vastanneet hänen koulutustaustansa. Hän mietti omaa käytöstään ja persoonaansa ja sitä, olivatko ne kenties vaikuttaneet ja jos, niin kuinka paljon etenemisen vaikeuteen. Hän pohti myös, kuinka suuri tekijä suomen kielen heikko osaaminen oli ollut

siinä, ettei hän ollut tullut valituksi. Henkilö kuitenkin koki, että usea suomalainen henkilö, jolla oli ollut häntä vähemmän kokemusta ja vähemmän tehtävää vastaavaa koulutusta, oli edennyt häntä nopeammin yrityksen sisällä.

Sometimes you don't know to what point your behavior is correct or not, but I have to say I have seen people getting promoted faster than me that were Finns with less education as well. (H10)

6.1.3 Kieli

Toimihenkilötehtävissä yhdenvertaisuutta osaltaan helpottaa se, että suurin osa toimihenkilöistä VA:lla puhuu hyvää englantia, minkä vuoksi kommunikaatio työyhteisössä on sujuvaa. Tällöin heillä on yhteinen kieli työyhteisön ja esihenkilön kanssa ja paremmat mahdollisuudet esimerkiksi huolehtia, että heidän oikeutensa toteutuvat. Yksi nykyisin toimihenkilötehtävissä työskentelevä haastateltava (H10) puhui siitä, että tietoa on saatavilla paljon englanniksi. Hänen tiiminsä ja esihenkilönsä myös puhuvat hyvää englantia, jolloin hänen on helppoa tarkistaa asiat heiltä.

I have access to a lot of information which makes my work quite easy. Everything is in English and my team and my manager speak very good English so I can always check. (H10)

Toimihenkilötehtävissä työskennellyt haastateltava (H4) pohti joihinkin tehtäviin asetettua suomen kielen osaamisen vaatimusta. Haastateltava puhui siitä, että tuotannon esihenkilöltä vaaditaan suomen kielen osaamista. Kun haastateltava oli haastanut tätä ajatusta, oli hän saanut perusteluksi, että suomen kielen osaamista vaaditaan, koska kaikki työntekijät eivät puhu englantia tuotannossa. Haastateltava kuitenkin näki, että englannin kieltä osaavia henkilöitä on tuotannossa niin paljon, että heistä voisi muodostaa oman tiiminsä, jolloin suomen kielen osaaminen ei esihenkilöltä olisi välttämätöntä. Haastateltava näki, että yleinen englannin kielen taito tuotannossa oli hyvä.

I think they give the expression that it's really hard to be a manager if you don't speak Finnish. They always come with the excuse that "yeah I see you as a manager, but all our employees don't speak English in production". Which people? We have so many foreigners at the line so what people do you mean? Older people? We have young people, educated people and they speak English really well. (H4)

Sama haastateltava (H4) näki myös haasteena sen, että joitain kursseja tarjottiin työpaikalla vain suomeksi, eikä niille ollut englanninkielistä vaihtoehtoa. Hän koki, että näiden kurssien tarjoaminen englanniksi olisi ollut helposti järjestettävissä, ja se olisi antanut mahdollisuuden useammalle ihmiselle osallistua niihin. Henkilö myös kritisoi sitä, että usein näiden kurssien aiheet tulivat kansainvälisestä ympäristöstä ja olivat siis jo valmiiksi englanniksi, mutta aiheet suomennettiin, ja niistä pidettiin vain suomenkielinen kurssi, vaikka yrityksen virallinen kieli on englanti.

So why don't you put it in English to give the opportunity for other people to join? If the subject is in English, why have the course in Finnish? Why they are choosing on purpose a Finnish course, if they say that their official language is English? (H4)

Haastateltavat toivat esiin myös erilaisia syrjinnän kokemuksia, jotka olivat johtuneet siitä, että he eivät puhu suomea. Yksi tuotannossa työskentelevä haastateltava (H7) nosti esiin tiiminvetäjänsä käytöksen. Haastateltavan kokemuksen mukaan yksi tiiminvetäjä kohteli englannin kieltä puhuvia työntekijöitä huonosti ja eri tavalla kuin suomen kieltä puhuvia. Haastateltavan mukaan tiiminvetäjä haki aina englannin kieltä käyttävien työntekijöiden työstä vikoja, jotta pääsisi sanomaan niistä heille. Tiiminvetäjä oli myös yrittänyt vierittää syyntä yhdestä virheestä haastateltavalle, vaikka virheen oli tehnyt toinen työntekijä. Tiiminvetäjä ei myöskään ollut tervehtinyt englannin kieltä käyttäviä tiimiläisiään, vaikka nämä olisivat tervehtineet häntä, mutta tervehti suomen kieltä käyttäviä työntekijöitä.

Yeah it's happen, my team leader for example. He doesn't treat us well because we don't speak Finnish. (H7)

Yksi tuotannon työtehtävissä työskennelleistä haastateltavista (H8) koki, että hänen suomalaiset kollegansa eivät arvostaneet hänen työpanostaan samalla tavoin kuin muiden suomalaisten. Hän koki suomen kielen osaamattomuutensa vaikuttaneen muiden mielipiteeseen hänestä tiimissä, jossa hän oli yksi ainoista englannin kieltä käyttävistä työntekijöistä. Haastateltava koki, että hänen tiimissään olevat ihmiset eivät pitäneet ulkomaalaistaustaisista henkilöistä ja osoittivat sen käytöksellään.

So even you work exactly like Finnish workers they come to you to when there is problems. You can clearly see, and everybody is talking really loudly that they don't like international people. (H8)

6.1.4 Monikulttuuristuminen

Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus yrityksessä nähtiin monessa haastattelussa voimavarana ja valttina. Eri kulttuureista tulevat henkilöt toivat mukanaan uusia näkökulmia ja toimintatapoja, ja monikulttuurisuuden myötä yritys on muuttunut avoimemmaksi ja vähemmän ennakkoluuloiseksi. Yksi haastateltava (H3) esitti tämän niin, että koska yrityksessä työskentelee ihmisiä niin monesta eri kulttuurista, se pakottaa yrityksen kehittymään ja oppimaan. Haastateltava myös näki, että eri kulttuurista tulevat ihmiset toivat mukanaan tuoreita ideoita ja näkökulmia siihen, miten asiat voidaan hoitaa. Mukavuusalueen ulkopuolelle meneminen myös pakottaa yrityksen olemaan avoin uudelle.

But I think it's good for the factory, because we have so many people here that are from different countries, it is good for us, we have to develop that, and we have to learn from other countries. ... Different cultures bring different ideas, it also makes the people not to be afraid of new. (H3)

Ne haastateltavat, jotka olivat olleet työsuhteessa jo ennen vuoden 2017 suuria rekrytointeja, olivat yksimielisiä siitä, että englannin kieltä työkielenä käyttävät työntekijät otetaan paremmin huomioon yrityksessä nykyään. Vaikka

kehityskohtia onkin yhä, työntekijät kokivat, että yritys on tehnyt konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Esimerkiksi erilaiset ohjeistukset ja tiedotteet olivat haastateltavien mukaan nykyisin paremmin saatavilla englanniksi.

Haastateltavat myös kokivat, että yleinen ilmapiiri niin työyhteisössä kuin myös yrityksessä oli muuttunut positiivisemmaksi englannin kieltä työkielenään käyttäviä kohtaan. Suurien rekrytointien yhteydessä yrityksen henkilöstörakenne muuttui lähes kokonaan suomalaisista koostuvasta hyvin monikulttuuriseksi. Haastateltavat kokivat, että työyhteisön monikulttuuristuminen pakotti yrityksen näkemään englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden potentiaalin myös toimihenkilötehtävissä. Kaksi haastateltavista oli päässyt etenemään tuotannon töistä toimihenkilötehtäviin nimenomaan suurien rekrytointien jälkeen.

Toinen näistä haastateltavista (H3) kuvaili, että suurien rekrytointien myötä yritys alkoi nähdä englannin kieltä puhuvat henkilöt voimavarana. Haastateltava puhui siitä, että englannin kieltä puhuvissa työntekijöissä on paljon henkilöitä, jotka ovat päteviä ja ovat valmistuneet suomalaisista kouluista, ja ainoa este heillä on suomen kielen osaamattomuus. Haastateltava koki, että jos näihin työntekijöihin panostaa, he sitoutuvat yritykseen vahvasti, ja hän uskoi VA:n ymmärtäneen tämän.

I say three years ago Valmet started open up and understand that they need foreigner in Valmet because they are just as good as Finnish, but they just need to be upgraded or need to teach them a little bit more. There are so many foreigners who have studied in Finland, who have graduated from Finnish schools just the problem is the language so why we don't use those people and teach them and they will hang with us for a long time they don't go anywhere, they just want to work. So now, I think Valmet realizes that. (H3)

Nykyisin VA on ollut jo useamman vuoden ajan monikulttuurinen työpaikka. Käytännöt ovat muodostuneet kokemuksen kautta, ja kehittämistoimintaa on tehty koko ajan. Haastateltava (H6) nosti esille, että yhdenvertaisuus toteutuu nykyisin hyvin työpaikalla englannin kieltä käyttävien työntekijöiden kohdalla,

koska yritys on jo entuudestaan hyvin monikulttuurinen. Koska työpaikalla on englannin kieltä käyttäviä työntekijöitä, uusien englannin kieltä käyttävien henkilöiden on helppoa sopeutua työhön. Henkilö on myös itse työssään tekemisissä paljon pelkästään englannin kieltä käyttävien henkilöiden kanssa, joten hän ei ole nykyisessä tehtävässään kokenut suomen kielen osaamattomuutta millään tavalla ongelmaksi.

Here it's far better because we have many people from different places. Mostly I'm in touch with the [toimija] who speaks in English, so language has been no problem at all. (H6)

Muutama haastateltava toi esiin sen, että kun vuoden 2017 suurten rekrytointien myötä työpaikalle, joka oli aiemmin ollut väestöltään hyvin suomalaistaustainen, oli yhtäkkiä tullut paljon ulkomaalaistaustaisia ja englannin kieltä puhuvia työntekijöitä, oli joillain ihmisillä ollut haastetta tottua siihen. Haastateltavat kokivat yleisesti, että nykyisin vanhat työntekijät olivat jo tottuneet monikulttuurisempaan työympäristöön, mutta työyhteisön monikulttuuristumisen alussa oli useammin tilanteita, joissa henkilöt käyttäytyivät syrjivästi. Eräs haastateltava (H5) kertoi kohdanneensa satunnaisesti syrjintää eri työntekijöiden osalta tullessaan töihin VA:lle. Tilanteet eivät hänen mukaansa olleet olleet niin vakavia, että hän olisi kokenut tarvetta puuttua niihin, mutta niitä oli tullut vastaan työarjessa.

In the beginning of the job, I see like some kind of not discrimination but little bit up and down. In this position I don't see it so much because everybody is equal but in assembly maybe little bit. (H5)

Toinen haastateltava (H9) oli tullut töihin VA:lle tuotannon työtehtäviin vuonna 2017. Äkillisen henkilöstömäärän kasvun myötä tilanne oli välillä hieman kaoottinen tuotannossa, ja eri tuotantoasemille tuli yhtäkkiä monta uutta henkilöä, jotka eivät kaikki puhuneet suomea. Haastateltavan kokemuksen mukaan jotkut vanhemmista työntekijöistä eivät suhtautuneet englannin kieltä käyttäviin työntekijöihin hyvin, vaan kohtelivat heitä huonosti esimerkiksi jättämällä heidät huomiotta tai käyttäytymällä vihamielisesti heitä kohtaan.

I first experienced discrimination when I came to Valmet in 2017, because it was chaos almost, like many people in one station, so maybe I was one of the new employees, but I felt the discrimination, not with all, but with some employees. It's also between foreigners, not only with Finns. (H9)

Haastateltava (H9) toi myös esiin sen, että syrjintää ei ole ollut pelkästään suomalaisten työntekijöiden osalta ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohtaan, vaan myös eri kulttuureista tulevien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden välillä on ollut syrjivää käyttäytymistä. Kun yli 70:tä eri kansallisuutta edustavaa henkilöä työskentelee samassa työpaikassa, on selvää, että kulttuurien välisiä kohtaamisia voi tulla niin hyvässä kuin pahassakin. Suurien rekrytointien myötä työpaikalle tuli äkillisesti monta uutta kulttuuria. Osa ulkomaalaistaustaisista henkilöistä oli jo ennestään asunut Suomessa, mutta henkilöitä myös muutti ulkomailta Suomeen työskennelläkseen VA:lla. Suomalaiseen kulttuuriin totuttautumisen lisäksi työntekijät kohtasivat monia muita kulttuureja.

Useampi haastateltava nosti esiin sen, että usein henkilöt, jotka käyttäytyivät syrjivästi tai kohtelivat ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä huonommin kuin suomalaistaustaisia, käyttäytyivät sillä tavalla sen takia, että he eivät olleet tottuneet ulkomaalaistaustaisiin tai englannin kieltä käyttäviin henkilöihin tai joutuneet kohtaamaan näitä aiemmin elämässään. Esimerkiksi haastateltava (H3) pohti sitä, ettei ottanut aina syrjivää käytöstä henkilökohtaisesti, koska koki, ettei se johtunut yleensä hänestä henkilönä tai hänen työpanoksestaan, vaan toisen henkilön ennakkoluuloista ja peloista uutta ja tuntematonta kohtaan. Henkilöt eivät välttämättä ole kohdanneet ulkomaalaistaustaisia henkilöitä elämässään koskaan aikaisemmin, jos he ovat vaikka asuneet pienellä paikkakunnalla koko elämänsä. Haastateltavat kuitenkin kokivat yleisesti, että nykyisin työpaikalla on jo totuttu monikulttuurisuuteen eikä vastaavia tilanteita ole tullut niin usein vastaan.

It's happening, there are somebody who don't like you wherever you are, it doesn't matter if you're perfect in your job or not. They don't want to open up they have just been all their life like this, you can't do nothing about it. They are not bad, they are just like normal people. It is like that everywhere.

They haven't been in contact with people from different countries, they are scared. (H3)

6.2 Osallisuuden kokemus

Toinen pääteema ”osallisuuden kokemus” on jaettu kolmeen alateemaan. Ensimmäinen alateema on ”vuorovaikutuksen merkitys”, jossa keskitytään vuorovaikutuksen merkitykseen osallisuuden kokemuksessa. Toinen alateema on ”vaikuttamismahdollisuuksien merkitys”, jossa käsitellään vaikutusmahdollisuuksien merkitystä osallisuudessa. Kolmas alateema on ”esihenkilön merkitys”, jonka keskiössä on se, millaisia vaikutuksia esihenkilöillä on haastateltavien henkilöiden kokemukseen osallisuuden toteutumisesta.

6.2.1 Vuorovaikutuksen merkitys

Haastateltujen henkilöiden kokemus omasta osallisuudestaan työyhteisössä vaihteli. Osa koki itsensä täysivaltaiseksi jäseneksi, kun taas osa koki, että suomen kielen osaamattomuus tai oma kulttuuri vaikutti siten, että jäi hieman yhteisön ulkopuolelle. Vuorovaikutus on merkittävä asia osallisuudesta puhuttaessa. Jotta henkilö pystyy tuntemaan itsensä osalliseksi työyhteisössä, vaatii se vuorovaikutusta eri tahojen, kuten esimerkiksi työkavereiden ja esihenkilön kanssa. Vuorovaikutus mahdollistaa henkilön oman äänen esiin tuomisen ja osallisuuden tunteen rakentumisen. Kommunikointi on vuorovaikutuksessa ja sen rakentumisessa tärkeä tekijä. (Särkelä-Kukko 2014, 41.)

Se, miten tuotannon työntekijät kokivat tulevansa toimeen suomalaisten henkilöiden kanssa omissa tiimeissään ja osastoillaan, vaihteli. Osa koki tulevansa kaikkien tiimiläistensä kanssa hyvin toimeen tai ainakin sen verran,

mitä työpaikalla tarvitsee tulla, ja koki olevansa tasavertainen jäsen omassa tiimissään. Osa taas koki selvän eron suomalaisten ja englannin kieltä käyttävien työntekijöiden välillä. He kokivat, että he eivät olleet kaikissa asioissa tasavertaisia suomalaisten työntekijöiden kanssa, mikä näkyi kommunikoimisessa.

Yksi haastateltavista (H10) pohti, että hänen omassa tehtävässään hyvä englannin kielen taito oli välttämätöntä työtehtävän suorittamisessa. Hän koki, että koska pystyi suoriutumaan tehtävästään hyvin, eivät hänen kollegansa nähneet hänen suomen kielen osaamattomuuttaan ongelmana, ja näin ollen he kohtelivat häntä tasavertaisesti. Haastateltava pohti, että omassa työtehtävässään henkilö, jolla on hyvä englannin kielen taito ja huono suomen kielen taito, on vahvemmilla kuin henkilö, jolla on huono englannin kielen taito ja hyvä suomen kielen taito.

It depends of the position. For example in my position someone who has good English and bad Finnish has an advantage compared to someone who has good Finnish and bad English. (H10)

Yksi toimihenkilötehtävässä työskennellyt haastateltava (H2) koki, että hänen omat kollegansa kohtelivat häntä samalla tavalla kuin suomen kieltä käyttäviä työntekijöitä, ja haastateltava oli työsuhteensa alusta asti kokenut olevansa osallinen työyhteisössään. Haastateltava myös kuvasi, että hänen kollegansa olivat aina valmiita auttamaan häntä kaikessa. Haastateltava työskenteli tehtävässä, jossa hän joutui usein pyytämään apua eri ihmisiltä, ja koki, että muiden asenne häntä kohtaan oli aina tukeva ja ystävällinen.

In my case they really don't see any difference and they treat Finnish speaking and the non-Finnish speaking colleagues the same way. For my case I don't see any difference. (H2)

Tilanteet, joissa toimihenkilötehtävissä työskennelleet haastateltavat eivät kokeneet itseään tasavertaisiksi työyhteisön jäseniksi, tulivat yleensä oman tiimin ulkopuolelta. Yksi toimihenkilötehtävissä toiminut haastateltava (H4) kuitenkin nosti esiin, että hänen esihenkilönsä piti heidän tiimipalaverinsa suomeksi, jolloin

haastateltava ei ymmärtänyt käsiteltäviä asioita. Hän oli omassa tiimissään ainut, joka ei puhunut suomea, ja palavereissa ainoastaan suoraan häneen liittyneet asiat keskusteltiin englanniksi. Kollegat eivät nähneet käytännössä ongelmaa tai ainakaan tuoneet sitä esille, joten haastateltava koki jäävänsä näissä tilanteissa ulkopuolelle.

It has had that affect that in the group meeting I don't know what they are talking mostly. I don't understand everything. And as soon as they come to my point they switch to English. So it's little bit like outsider. It's like you're in a school, you don't understand nothing, you are only there with pen and paper and you go home, and your mom asks how was school and you say I don't know. (H4)

Haastateltavat toivat esiin kokemuksia siitä, että tilanteissa, joissa muut puhuvat vain suomea eivätkä huomioi sitä, että paikalla on henkilö, joka ei ymmärrä suomea, on hyvin helppoa tuntea itsensä työyhteisön ulkopuoliseksi. Suomen kielen käyttäminen näissä tilanteissa oli haastateltavien mukaan valinta, koska tilanteissa olleet henkilöt osasivat myös englantia. Jos henkilö ei osaa puhua englantia, on tilanne silloin toinen. Haastateltava (H7) kuvaili oloaan epä mukavaksi, kun esimerkiksi tauolla ollessaan hänen tiimiläisensä puhuvat keskenään suomea, jota hän ei ymmärrä. Haastateltava oli tiimissään ainoa englannin kieltä käyttävä työntekijä. Haastateltavalla oli omassa tiimissään kuitenkin ystäviä, jotka tulkkasivat hänelle näitä suomeksi käytyjä keskusteluita. Hänen osallisuutensa ei kuitenkaan täysin toteutunut, koska ystävistään huolimatta hän jäi muiden tiimiläisten kohdalla yhteisön ulkopuolelle.

I don't feel comfortable all the time, for example when we have the break time, others speaks Finnish, so I don't understand, I'm out, but my friends translate to me all the time. (H7)

Sama haastateltava koki kommunikaation tiimissään hyvin haastavaksi myös siksi, että tiimissä oli henkilöitä, jotka eivät puhuneet englantia tai puhuivat sitä heikosti. Heikon kommunikoinnin takia työssä oli aina välillä käynyt väärinymmärryksiä, kun haastateltava ja tiimiläiset eivät olleet ymmärtäneet toisiaan puolin ja toisin. Haastateltava oli myös kohdannut tuotannossa tilanteita,

joissa joku toinen työntekijä ei suostu puhumaan hänelle englantia, vaikka haastateltava oli kuullut tämän puhuvan englantia jollekulle toiselle työntekijälle. Nämä kaikki kommunikointiin ja vuorovaikutukseen liittyvät hankaluudet olivat toimineet haastateltavalle motivaattorina suomen kielen oppimiseen. Haastateltava opetteli puhumaan suomea ystäviensä avustuksella, koska koki suomen kielen osaamisen tärkeänä työpaikalla.

The English is quite difficult in there, I don't have much communication, but I'm learning Finnish, so my friends help me. Sometimes happens some misunderstanding in work because of language. We have to go to [työtehtävän selostusta] and some people don't wanna talk English to you, I've heard them speak English to other people. So I try to speak Finnish with them. It's bad, but it's given me the energy to learn more Finnish. (H7)

Haastateltavien puheista kävi selväksi, että tiimin vaikutus haastateltavan kokemukseen osallisuudesta oli suuri. Myös avoin yrityskulttuuri edisti englannin kieltä käyttävien osallisuutta työyhteisöissä. Yrityksen ja eri osastojen ja tiimien monikulttuuristuksessa monimuotoinen työyhteisö muuttuu normiksi, jolloin monikulttuuristen ihmisten on helpompaa tuntee olevansa osallisena työyhteisössä. Tuotannossa työskennelleiden haastateltavien kertomuksista kävi ilmi, että englannin kieltä käyttävät työntekijät muodostivat oman vahvan yhteisönsä eri osastoilla, mikä helpotti oman paikan löytämistä työyhteisössä.

Haastateltava (H3) sanoi huomanneensa muutoksen yrityksessä työsuhteensa aikana. Haastateltava koki, että yritykseen oli tullut paljon ihmisiä uusista kulttuureista ja henkilöstön asenteet uutta kohtaan olivat muuttuneet avoimemmaksi. Yrityksen sisällä oli myös tapahtunut paljon muutoksia, ja haastateltava koki ilmapiirin olevan nykyisin erilainen verrattuna aiempaan. Vuorovaikutus työntekijöiden välillä oli avointa, ja englanninkieliset työntekijät ja englannin käyttäminen työpaikalla oli muuttunut arjeksi.

In my opinion, it depends on the team. ... I can say there has been a change, development in the factory, mixed cultures, open minded. Many things have changed. I can say that VA is so different now compared to four years ago, three years ago. (H3)

Haastateltavat kuvasivat, että englanninkielinen orientaatio oli järjestetty yrityksen sisällä yleisesti hyvin, ja haastateltavat uskoivat sen olevan yhtä hyvä kuin suomenkielinen orientaatio. Tuotannon työtehtävissä työskentelevät haastateltavat kuvasivat orientaatiota hyväksi ja kattavaksi, ja sen järjestelyt oli tehty englannin kieltä käyttävät työntekijät hyvin huomioon ottaen. Yksi haastateltavista (H1) kuvaili omaa orientaatiotaan todella hyväksi ja koki sen avulla sopeutuneensa työyhteisöön paremmin.

We had English group. Orientation was fantastic. (H1)

Toimihenkilötehtävissä toimivat haastateltavat kokivat, että orientaatio vaihteli paljon riippuen tehtävästä ja esihenkilöstä. Yksi haastateltavista (H4) oli pettynyt oman orientaationsa tasoon. Haastateltava koki, että orientaatio nähtiin rahanhukkana ja henkilöt haluttiin tekemään töitä mahdollisimman nopeasti. Hän vertasi kokemusta aiemman työnantajansa järjestämään orientaatioon, jonka tarkoituksena oli ollut saada uudet työntekijät motivoitumaan ja sopeutumaan työyhteisöön.

There is no orientation for Valmet. That's an easy question, there is no orientation. There should be an orientation, but Valmet always combines orientation with money, but as I said I was working for [toinen yritys] and our orientation had nothing to do with money it had only to do with motivation. (H4)

6.2.2 Vaikuttamismahdollisuuksien merkitys

Vaikuttamismahdollisuus on tärkeä osa osallisuuden rakentumista. Henkilön pitää pystyä osallistua päätöksentekoprosesseihin. Myös vaikuttaminen omaan ympäristöön ja itseään koskeviin asioihin on tärkeää osallisuuden tunteen muodostumisessa. (Rouvinen-Wilenius 2014, 51–52.) Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön eroavat toimihenkilötehtävissä ja tuotannon työtehtävissä. Useimmissa toimihenkilötehtävissä henkilö suunnittelee pitkälti itse oman työskentelynsä ja aikataulunsa tehtävien määräaikojen

puitteissa. Tuotannon työtehtävissä tuotanto määrittää työtahdin eikä henkilö pysty suunnittelemaan omaa työskentelyään samalla tavalla kuin toimihenkilötehtävissä. Myös päätösten tekeminen ja vaikuttaminen omaan ympäristöön on hankalampaa tuotannon työtehtävissä.

Ilmapiiri toimihenkilötehtävissä nähtiin avoimena, ja toimihenkilötehtäviin nähtiin liittyvän tietynlainen vapaus verrattuna tuotannon työtehtäviin. Työpäivät ja työtehtävien tekemisen saa itse suunnitella, ja yhteistyö kollegoiden kanssa oli keskustelevaa ja yhdessä tekemistä. Vaikuttamismahdollisuudet omaan työskentelyyn olivat suuret. Yksi tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin edennyt haastateltava (H5) kuvaili toimihenkilötehtävissä työskentelyä joustavammaksi ja vapaammaksi verrattuna tuotannon työtehtävissä työskentelemiseen.

Our job is more flexible and we have more freedom. (H5)

Toinen haastateltava (H10), joka oli myös työskennellyt aiemmin tuotannon työtehtävissä, kuvasi toimihenkilötehtävää helpommaksi ja vähemmän paineiseksi. Tähän vaikutti se, että työskentelytavan ja tahdin pystyi määrittämään itse ja omaa työtään pystyi tarkastelemaan ja tarkistamaan. Henkilö kuvasi, että tuotannon työtehtävissä erityisesti vuoronvaihdon aika oli ollut vaikea ja siinä oli ollut paineita. Henkilö myös koki saavansa nykyisessä työtehtävässään paremmin tukea ja apua tarvittaessa.

In the line the change of shift is really hard. In office it has been much easier. It's more easier in the sense that I have more time to check everything, information comes easier, there is no pressure working so I work how I want and I can always check what is done. There is many kind of support that you can always go an ask and check. (H10)

Toimihenkilöillä on parempi pääsy yrityksen sisäisiin tietoihin. Jokainen toimihenkilö pääsee omalta koneeltaan yrityksen intranettiin, jossa ajantasainen tieto on saatavilla. Tuotannossa tiimipaikoilla on pääsy koneelle ja intranettiin, mutta henkilöillä ei välttämättä ole työvuoron aikana aikaa istua koneelle lukemaan yrityksen sisäisiä uutisia. Tuotannossa esihenkilöllä on tärkeä rooli

tiedon kulussa erityisesti muiden tietokanavien puutteen tai niihin puutteellisen pääsyn takia. Haastateltava (H5) puhui siitä, että hänen työskennellessään kokoonpanossa tieto kulki hitaasti ja sitä oli välillä vaikea saada. Haastateltava koki, että hänen nykyisessä toimihenkilötehtävässään tiedon kulku oli hyvää.

Information was so hard to get, we don't get the right information in the time like we do now. The information comes a bit slower to the assembly line. (H5)

Tuotannossa työskentelevien haastateltavien puheista nousi myös esiin, että heidän esittämiään kehitysehdotuksia ei kuunneltu. Yksi tuotannon työtehtävissä työskennellyt haastateltava (H8) puhui haastattelussaan siitä, että hän oli huomannut omalla osastollaan asioita, jotka olisi voinut hoitaa paremmin ja tehokkaammin. Hän oli tuonut kehitysehdotuksensa esille tiiminvetäjälleen, mutta tämä ei ottanut ehdotusta huomioon vaan sanoi, että asiat oli aina hoidettu tietyllä tavalla, jolla ne hoidettaisiin myös jatkossa.

I told team leader this way we would do it better, but he didn't listen me. He just say that this way it has always been done. (H8)

6.2.3 Esihenkilön merkitys

Kokemukseen omasta osallisuudesta työyhteisössä vaikutti vahvasti esihenkilö ja tämän suhtautuminen englannin kieltä käyttäviin työntekijöihin. Esihenkilöllä oli suuri vaikutus jokaisen haastateltavan kokemukseen omasta osallisuudesta työpaikalla. Esihenkilöllä on tärkeä rooli osallisuuden tunteen rakentumisessa. Esihenkilö toimii eri kulttuurien välissä, ja hänen tehtävänä on mahdollistaa avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri työyhteisössä. Vaikka jokainen työyhteisön jäsen on tärkeässä osassa ja osittain vastuussa työyhteisön ilmapiirin luomisessa, vastuu monikulttuurisuuden johtamisesta on kuitenkin esihenkilöllä. (Seppälä 2010, 65.)

Esihenkilöiden kielitaidon nähtiin yleisesti olevan hyvä tai ainakin riittävän hyvä tarvittavaan kommunikointiin. Yksi haastateltavista (H5), joka oli siirtynyt tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin, kuvaili nykyisen esihenkilönsä puhuvan hyvää ja sujuvaa englantia. Muutama hänen aikaisemmista esihenkilöistään oli puhunut englantia välttävällä tasolla, mutta haastateltava oli pystynyt kommunikoimaan tarvittavat asiat heidän kanssaan.

My supervisor speaks really good English, he speaks it fluently, in the assembly line, well these supervisors weren't that fluent I will say. Communication was good enough. We could manage. (H5)

Vain yhdellä haastateltavalla (H7) oli esihenkilö, joka ei puhunut lähes yhtään englantia. Haastateltava koki kommunikaation kuitenkin riittäväksi. Jos esihenkilön piti puhua monimutkaisemmista asioista, hän pyysi jonkun tiimiläisistä tulkkamaan hänen puheensa. Henkilö koki, että oli hänen vikansa, ettei hän osannut puhua suomea, eikä syyttänyt esihenkilöään tämän englannin kielen osaamattomuudesta. Haastateltava kuitenkin piti esihenkilöään arvossa ja koki tämän olevan muuten erinomainen esihenkilö.

[Esihenkilö] doesn't speak good English. [Esihenkilö] speaks English, but when it's important that something [esihenkilö] has to tell or I have to understand it well, then my friend translates. It's not [esihenkilö] fault it's my fault that I don't speak English. With helping I manage. (H7)

Haastateltavien kokemuksista nousikin esiin, että vaikka esihenkilön kielitaito ei olisikaan erityisen hyvä, se ei vielä vaikuta suuresti henkilön kokemukseen osallisuudesta. Tärkeämpää on se, miten esihenkilö käyttäytyy ja kohtelee alaisiaan. Jos esihenkilö osoittaa kielestä huolimatta arvostavansa alaisensa työpanosta ja kohtelee häntä hyvin, työntekijöille jää motivoituneempi ja osallisempi olo. Yksi haastateltavista (H8), jonka nykyinen esihenkilö puhuu englantia välttävästi, toi asian esiin niin, että huonosta englannin kielen taidosta huolimatta esihenkilö tervehtii häntä joka kerta vuoron alkaessa ja tulee aina välillä kysymään kuulumisia. Haastateltava koki nämä pienet huomioon ottamiset todella tärkeänä, ja ne paransivat hänen tunnettaan osallisuudesta.

What I really appreciate is that even that my supervisor doesn't speak good English, at the beginning of each shift he comes and says hello. It's very important. Two or three words. But this worker feels like ah he care about me. Or during work supervisor comes and asks how are you doing. (H8)

Osa haastateltavista nosti esiin, että he arvostivat esihenkilötyössä sitä, että kiireistään huolimatta esihenkilö soi heille aikaa. Myös avoin kommunikaatio nähtiin erittäin tärkeänä. Eräs toimihenkilötehtävässä työskentelevistä haastateltavista (H2) arvosti esihenkilössään sitä, että pystyi menemään tämän luokse minkä tahansa ongelman kanssa ja esihenkilö jaksoi aina auttaa häntä. Vaikka esihenkilö oli kiireinen ja tällä oli paljon paineita työssään, tämä järjesti aina aikaa haastateltavalle eikä koskaan antanut sellaista käsitystä, että haastateltava olisi vaivaksi. Haastateltava myös koki heidän suhteensa olevan avoin ja toisiaan kunnioittava.

He's really open which I like. We have a really open relationship, which I appreciate. I think it's really good, his leadership skills and everything. Of course he also has a tough job sometimes and there are some timing difficulties and there is sometimes some pressure, but he's perfect what comes to me, he's not putting super amounts on pressure on me or something. (H2)

Erityisesti tuotannossa henkilöiden esihenkilöt voivat vaihtua useasti, ja henkilöillä voi olla ollut usea esihenkilö työuransa aikana. Esihenkilön vaihtuessa välillä henkilön tiimi voi pysyä samana, ja välillä sekin vaihtuu. Yksi haastateltavista (H9) toi esiin, että hänellä oli aloitettuaan VA:lla ollut kuusi eri esihenkilöä. Haastateltavan mukaan he olivat olleet kaikki hyviä esihenkilöitä. Joka kerta esihenkilön vaihtuessa työntekijä joutuu kuitenkin sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

I have worked for six supervisors, but all of them, they are really professional and nice, I never had any issues with any of them. The one I have right now is very professional. (H9)

Toinen haastateltava (H8) oli aloittanut juuri uudella osastolla ja uuden esihenkilön tiimissä. Haastateltava näki esihenkilöiden vaihtumisen hyvin

kielteisenä asiana. Haastateltava koki aina joutuvansa tekemään sopeutumistyötä totutelllessaan uuden esihenkilön työskentelytapoihin. Henkilö koki, että hänen aloittaessaan työskentelyn VA:lla hänen esihenkilönsä olivat olleet kiinnostuneempia siitä, miten työntekijöillä menee, mutta koki, että muutama edellinen esihenkilö oli keskittynyt enemmän numeroiden seurantaan kuin ihmisten johtamiseen.

Since I just started new position, I just met my supervisor but it's okay. Before was a little bit better. When I started, I had a few supervisors who were really good. Lately, there is few supervisors who don't care that much. Lately, I feel last years people care only about numbers not the people. (H8)

Tuotannon työtehtävissä esihenkilöt koettiin yleisesti etäisemmiksi kuin toimihenkilötehtävissä. Tiimit ovat tuotannossa isommat, joten suhde jää väkisinkin vähemmän henkilökohtaiseksi kuin toimihenkilöpuolella, jossa tiimikoot ovat pienempiä. Yksi haastateltavista (H5), joka oli siirtynyt tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin, kuvaili suhdettaan tuotannon esihenkilöihinsä asiallisiksi mutta etäisiksi. Haastateltava koki, ettei hän työssään ollut ollut paljoakaan tekemisissä esihenkilön kanssa. Nykyisessä tehtävässään henkilö arvosti sitä, että pystyi menemään minkä tahansa asian vuoksi esihenkilönsä puheille, ja suhde tuntui luonnollisemmalta.

When I was working as an assembler, it was just normal like we don't have anything to do with the manager, but now if I have anything I can just go to the manager and it's more comfortable. (H5)

Eräs tuotannon työtehtävissä työskentelevä haastateltava (H9) koki, että hänen esihenkilönsä välillä vältteli vastaamasta vaikeisiin kysymyksiin ja patisti alaisiaan esimerkiksi kysymään asiasta HR-osastolta. Haastateltava toivoi, että esihenkilö olisi ottanut asioiden selvittämisestä enemmän vastuuta ja avannut esimerkiksi työsuhteeseen liittyviä hankalia asioita paremmin työntekijöilleen.

There are some things that either the supervisor don't know or avoids to answer. If you go and ask him he says just go to HR and ask. (H9)

Yleisesti haastateltavien kokemukset esihenkilöiden toiminnasta olivat positiivisia tai neutraaleja. Yksi tuotannon työtehtävissä työskentelevä haastateltava (H1) koki, että välillä hänen esihenkilönsä kohteli häntä hieman huonosti. Esihenkilön käytös työarjessa oli normaalia, mutta haastateltavan mukaan esihenkilö käyttäytyi viestien välityksellä tylysti häntä kohtaan. Tämä ei joko vastannut haastateltavan viesteihin tai jos vastasi, niin vastaus oli tyly. Haastateltava pohti, johtuiko esihenkilön käytös siitä, että hän oli ulkomaalaistaustainen eikä puhunut suomea, vai oliko esihenkilö kaikkia muita kohtaan samanlainen viestitellessään.

I can't say much because he talks to us normally and if I ask him something, he reply me so I don't, it's like if he don't reply me I think he treat me badly. But the problem is he might be much stronger when I send him text message. He just don't reply. Which I think is little bit no good. Sometimes I feel he treat me a little bad maybe because I'm not Finnish. But maybe it's just him, so that's why I can't be sure. (H1)

Muutama toimihenkilötehtävissä työskentelevistä haastateltavista toi esille sen, että palavereita pidettiin suomeksi, jolloin he eivät englannin kieltä käyttävinä ymmärtäneet kaikkea. Yhden haastateltavan (H4) esihenkilö puhui englantia hyvin, mutta piti siitä huolimatta tiimipalaverit aina suomeksi, koska haastateltava oli tiimin ainoa englanninkielinen henkilö. Haastateltava arvosti esihenkilöään, mutta koki palaverit aina ulkopuolisuutta aiheuttavina tilanteina. Haastateltava oli kuitenkin tottunut tähän ja koki, että hänen oli vain elettävä asian kanssa, jos hän halusi työskennellä kyseisessä tehtävässä ja tiimissä.

He speaks English really well. But he doesn't use it in meetings, when we have team meetings. But it's something I have to live with if I'm in that team. (H4)

Toinen haastateltava (H6) toi esiin, että hänen esihenkilönsä piti myös välillä palavereita suomeksi. Esihenkilö piti kuitenkin palavereita myös englanniksi, ja toisaalta haastateltava ymmärsi suomea jonkin verran, joten hän ei kokenut tätä suurena ongelmana. Haastateltava pyysi aina tulkkausapua joltakulta kollegaltaan, jos ei ymmärtänyt palaverien sisältöä.

He speaks really good English. Mostly we have all meeting in English, we have some meeting in Finnish, it's not a problem for me because I understand

some Finnish, but still if something is not clear for me someone will translate it to me. (H6)

6.3 Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen

Kolmas pääteema ”yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen” on jaettu kahteen eri alateemaan. Ensimmäinen alateema on ”edistävät tekijät”, jossa käsitellään yhdenvertaisuutta ja osallisuutta edistäviä tekijöitä. Toinen alateema on ”estävät tekijät”. Tämä alateema käsittelee yhdenvertaisuutta ja osallisuutta estäviä tekijöitä.

6.3.1 Edistävät tekijät

Toimihenkilötehtävässä työskentely edisti yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kokemus oli erilainen tuotannossa työskentelevien henkilöiden ja toimihenkilöiden kesken. Haastateltavista ne, jotka työskentelivät toimihenkilötehtävissä, kokivat yleisesti yhdenvertaisuuden ja osallisuutensa toteutuvan kohdallaan paremmin kuin tuotannon työtehtävissä työskentelevät henkilöt. Heidänkin välillä oli vaihtelevuutta, mutta ilmapiiri koettiin yleisesti hyväksyvämmäksi englanninkielisiä työntekijöitä kohtaan. Toimihenkilötehtävissä työskennelleet haastateltavat kokivat kuuluvansa vahvemmin työyhteisöön verrattuna tuotannon tehtävissä työskennelleisiin haastateltaviin. Tähän vaikutti haastateltavien mukaan hyvä englannin kielen taito toimihenkilöiden keskuudessa. Toimihenkilötehtävissä työskennelleet haastateltavat työskentelivät kaikki tehtävissä, joissa työskentely ei vaatinut suomen kielen taitoa.

Asenne englannin kieltä käyttäviä ja muista kulttuureista tulevia kohtaan koettiin paremmaksi toimihenkilöpuolella. Eräs haastateltava (H5), joka oli siirtynyt tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin, kuvasi olevansa nykyisessä

työssään rentoutuneempi ja kokevansa olevansa yhdenvertainen kollegoidensa kanssa. Henkilö kuvasi toimihenkilöpuolella kaikkien kohtelevan häntä samalla tavalla kuin suomen kieltä käyttäviä työntekijöitä.

I feel more relaxed to work as an [henkilön titteli] compared to working as an assembler. Everybody is in a same level and we understand each other. Now everyone is equal. (H5)

Haastatteluista nousi esiin, että työyhteisön ja esihenkilön hyvä englannin kielen taito edisti yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Toisaalta kielitaidon lisäksi tärkeää on myös työyhteisön halukkuus käyttää englannin kieltä. Hyvä kielitaito ja halukkuus käyttää englantia näkyivät erityisesti toimihenkilöpuolella. Toimihenkilötehtävissä työskennellyt haastateltava (H2) toi esiin, että vaikka hän ei puhu suomea, se ei ole koskaan ollut ongelma, koska kaikki, joiden kanssa hän on ollut kontaktissa, puhuvat englantia hyvin. Haastateltava koki, että työyhteisön hyvän kielitaidon vuoksi hän oli yhtä lailla osallinen kuin suomen kieltä osaava henkilö.

I cannot speak Finnish language, but it's not keeping me out of anything, so everyone who I'm in contact with can speak perfectly English and there is no barrier with the language. (H2)

Esihenkilö on tärkeässä roolissa yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisessa. Yhdenvertaisuuden kannalta tärkeänä asiana nähtiin, että asiat hoituivat esihenkilön kanssa mutkattomasti eli esihenkilötyö sujuu. Osallisuuden kannalta tärkeä asia on, että esihenkilö huomioi työntekijöitään edes pienin elein. Yksi tuotannon työtehtävissä työskennellyt haastateltava (H9) arvosti sitä, että esihenkilö tiesi, puhuivatko henkilöt suomea vai englantia, ja tuli puhumaan alaisilleen aina sitä kieltä, mitä he puhuivat. Henkilö myös koki, että yleensä asiat hoituivat esihenkilön kanssa mutkattomasti. Henkilö oli sairastunut haastattelua edeltävällä viikolla kesken työpäivän, ja hänen oli täytynyt lähteä kotiin. Esihenkilö oli ilmoituksen saatuaan hankkinut henkilölle tuuraajan, ja asia oli ollut sillä selvä. Esihenkilön kannalta kyse oli normaalista työasiasta, mutta työntekijä näki tärkeänä, että asiat hoituvat esihenkilön kanssa helposti.

Last week when I was working and I felt sick and I couldn't continue working, so I just called my supervisor and told him and he just asked someone else to replace me and I just left. (H9)

Erialaisten ohjeiden ja materiaalien saatavuus englanniksi on tärkeää yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisen kannalta. Haastateltavat kokivat, että yleensä kaikki materiaali oli saatavilla myös englannin kielellä. Tilanne oli viime vuosina parantunut, ja haastateltavat kokivat, että englannin kieltä käyttävät työntekijät otettiin huomioon ohjeistuksissa yleisesti hyvin tänä päivänä. Yksi haastateltavista (H4) nosti esiin työtä helpottavana asiana, että ohjeet olivat saatavilla sekä suomeksi että englanniksi. Haastateltava näki asian pienenä mutta tärkeänä.

Good example, many of the instructions are nowadays in Finnish and in English. It's a small step, but it's a good start. (H4)

6.3.2 Estävät tekijät

Yhdenvertaisuutta ja osallisuutta estävänä asiana nähtiin työyhteisön ja esihenkilön huono englannin kielen taito tai haluttomuus käyttää englantia. Jos työyhteisön englannin kielen osaamisen taso on huono, on henkilön vaikeaa kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa eri ihmisten kanssa. Haastateltava (H2), joka työskenteli toimihenkilötehtävässä, pohti, että tuotannon työtehtävissä työskentelevien kohdalla suomen kielen osaamattomuus voi olla haaste, koska englannin kielen osaamisen taso on heikompi tuotannon työtehtävissä työskentelevien parissa verrattuna toimihenkilötehtävissä työskenteleviin.

When you are working blue collar jobs or somewhere in general assembly maybe that's a little bit different, because there maybe the English skills of other employees are not that high as in my case with my colleagues. (H2)

Osa ihmisistä työpaikalla ei halua käyttää englantia, vaikka he osaisivatkin sitä. Yksi toimihenkilötehtävissä työskentelevä haastateltava (H3) oli aiemmalla osastollaan kokenut hieman ulkopuolisuutta englannin kieltä puhuvana

henkilönä. Osastolla olisi haluttu käyttää pelkästään suomen kieltä, eikä esimerkiksi palavereita olisi haluttu pitää englanniksi. Myös dokumentointi olisi haluttu tehtävän aina suomeksi. Haastateltava pohti, että vaikka ulkomaalaistaustainen henkilö oppisikin puhumaan suomea, ei se välttämättä tarkoita sitä, että hän pystyy tekemään kirjallisia töitä virheettömällä suomen kielellä. Nykyisellä osastollaan henkilö koki ilmapiirin avoimeksi eikä kokenut olevansa taakka muille, joiden pitäisi vain hänen takiaan vaihtaa englannin kieleen.

It depends on the department. In the [henkilön vanha osasto] there was a struggle all the time that they wanna use just Finnish and that wasn't right because I think that you can't make the person love the language with forcing them to, because you cannot ask a foreigner whatever how long he has been here to make a documentation in Finnish language and you want it perfect. It will be for sure some mistakes. (H3)

Kaikilla haastateltavilla oli positiivinen tai neutraali kokemus nykyisestä ja aiemmista esihenkilöistään. Haastateltavat toivat kuitenkin esiin esihenkilötyön tärkeyttä yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisessa. Jos esihenkilö ei hoida velvollisuuksiaan hyvin tai jos hän kohtelee englannin kieltä käyttäviä työntekijöitä huonommin kuin suomenkielisiä, vaikuttaa se estävästi työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kokemukseen. Yksi haastateltava (H4) toi esille, että oli törmännyt työpaikalla muutamaan esihenkilöön, jotka eivät halunneet tiimiinsä englannin kieltä puhuvia henkilöitä. Haastateltava koki vääränä sen, että työn kannalta merkityksellisten asioiden sijaan työntekijän käyttämä kieli on vaikuttava tekijä esihenkilölle.

And you can see easily which managers care about your language and which managers care about your quality. (H4)

Yksi yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista estävä tekijä on etenemisen vaikeus englannin kieltä työkielenä käyttävälle työntekijälle. Kaikki haastateltavat, jotka olivat edenneet tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin, toivat esiin haasteet etenemisessä. Myös tuotannon työtehtävissä työskennelleet haastateltavat näkivät etenemisen haastavana tuotannon työtehtävissä.

Haastateltavien mukaan suoraa syrjintää ei ollut tapahtunut, mutta eteneminen oli vaatinut suurta määrää työtä ja paljon motivaatiota. Yksi tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin edennyt haastateltava (H5) kuvasi etenemisen olleen vaikeaa ja vaatineen paljon työtä.

It was really tough and it took a lot of work to get here. (H5)

Yhdenvertaisuutta ja osallisuutta estävä tekijä on myös se, jos koulutuksia, ohjeita ja materiaaleja ei tarjota englannin kielellä. Muutama haasteltava toi esiin, että osa koulutuksista järjestettiin vain englanniksi, mikä esti englannin kieltä käyttäviä ihmisiä osallistumasta niihin. Vaikka ohjeita ja materiaaleja oli saatavilla hyvin myös englanniksi, joillain osastoilla suurin osa niistä oli vain suomeksi. Yksi tuotannon työtehtävissä työskennellyt haastateltava (H1) toi esiin, että hänen työssään käyttämistään ohjeista suurin osa on suomeksi. Haastateltava oli kuitenkin tottunut näihin ja koki, että pystyi kysymään tiiminvetäjältään kääntöapua tarvittaessa.

Mostly Finnish. Something you use every day, you get used to it. If there is something new, I ask my team leader and she will translate it to me. (H1)

7 POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten englantia työkielenään käyttävät työntekijät kokevat yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuvan työpaikalla. Tutkimuksessa tärkeinä teemoina ja käsitteinä ovat yhdenvertaisuus ja osallisuus. Tärkeitä käsitteitä ovat myös monikielisyys ja -kulttuurisuus, koska kaikki VA:n englannin kieltä työkielenään käyttävät työntekijät ovat ulkomaalaistaustaisia ja tulevat erilaisista kulttuuritaustoista. Myös syrjintä ja esihenkilön vaikutus työntekijän kokemuksiin ovat keskeisiä teemoja tässä tutkimuksessa. Tutkimus on VA:n Suomen ja Uudenkaupungin englannin kieltä työkielenään käyttäviin työntekijöihin kohdistuva tapaustutkimus.

Tutkimustuloksista on ollut tarkoitus muodostaa käsitys yrityksen nykytilanteesta tutkittavan aiheen suhteen ja löytää mahdollisia kehitysehdotuksia. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole ollut tuottaa yleistettäviä johtopäätöksiä. Huomioon otettava seikka on, että tutkimukseen valikoituneet haastateltavat puhuivat kaikki hyvää englantia. VA:lla työskentelee myös paljon henkilöitä, joiden kielitaito on heikko. Heidän kokemuksiaan on kuitenkin vaikea saada kuuluviin kielitaidon puutteen takia. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella kielitaidolla on vaikutusta sekä yhdenvertaisuuden että osallisuuden kokemukseen. Jos heikon kielitaidon omaavien kokemuksia tutkittaisiin, voisivat tulokset olla osittain erilaiset.

Yhdenvertaisuus ja osallisuus nivoutuvat toisiinsa, ja niitä voi olla välillä hankala erottaa toisistaan. Esimerkiksi se, että osaa koulutuksista ei tarjota englannin kielellä, vaikuttaa työntekijän yhdenvertaisuuteen, mutta myös hänen osallisuutensa kärsii tästä, koska koulutuksessa käytetty kieli estää hänen osallistumisensa ja vuorovaikutuksensa. Tuloksissa osa teemoista kulkee ristikkäin, ja asiaa on tarkasteltu sekä yhdenvertaisuuden että osallisuuden näkökulmasta. Tulososiossa osa aiheista nousi esiin useamman kerran, kun niitä käsiteltiin yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden ja osallisuuden

toteutumisen kautta. Toistoa ei ole kokonaan voitu välttää, koska aiheet olivat tärkeitä monesta eri näkökulmasta tarkasteltuina. Toisaalta tulokset näistä aiheista tukivat toisiaan ja vahvistivat johtopäätöksiä. Se seikka, että uusia johtopäätöksiä ei osasta aiheista enää noussut, osoittaa, että tuloksia käsiteltiin riittävän laajasti.

Ensimmäisenä tavoitteena tutkimuksessa oli selvittää, miten englannin kieltä käyttävät työntekijät kokevat yhdenvertaisuuden toteutuvan omalla kohdallaan. Tarkasteltaessa yhdenvertaisuutta työpaikalla täytyy ottaa huomioon tasapuolisen kohtelun periaate, jonka mukaan työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan perusteettomasti (Valkonen & Koskinen 2018, 245). Tasapuolisen kohtelun periaatteessa täytyy ottaa kuitenkin huomioon verokkiryhmät, ja työntekijöiden tasapuolista kohtelua tarkasteltaessa heitä täytyy verrata toisiin samoissa työtehtävissä työskenteleviin henkilöihin. Tulosten perusteella toimihenkilötehtävissä tasapuolisen kohtelun periaate ja syrjinnän kieltö toteutuivat yleisesti hyvin, ja se heijastui haastateltavien kokemuksista. Sekä tasapuolisen kohtelun periaate että syrjinnän kieltö ovat tärkeitä yhdenvertaisuuden osa-alueita (Nousiainen 2012, 33).

Toimihenkilötehtävissä tasapuolisen kohtelun periaatetta rikkovista tilanteista nousi esiin koulutusten ja palaverien järjestäminen vain suomeksi, jolloin englannin kieltä työkielenä käyttävät eivät pysty osallistumaan. Tuotannon työtehtävissä työskennelleiden haastateltavien kokemuksista ei noussut esiin mitään näin suoria konkreettisia esimerkkejä, vaan kokemukset eri kohtelusta verrattuna suomen kieltä käyttäviin olivat esimerkiksi vihamielinen käytös kollegoiden osalta. Ne haastateltavat, jotka olivat edenneet tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin, antoivat mielenkiintoisen näkökulman työtehtävän vaikutuksesta yhdenvertaisuuteen, koska he pystyivät vertailemaan tuotannon työtehtäviä toimihenkilötehtäviin. Kaikkien näiden haastateltavien kokemuksista nousi esiin, että he kokivat yhdenvertaisuutensa paremmaksi toimihenkilötehtävissä.

Tulosten perusteella englannin kieltä työkielenä käyttäville työntekijöille työuralla eteneminen oli haastavaa mutta mahdollista. Edetäkseen esimerkiksi tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin oli haastateltavien pitänyt hakea useampaa

paikkaa. Kaikki toimihenkilötehtäviin edenneet haastateltavat olivat motivoituneita ja valmiita tekemään töitä etenemisensä eteen. Heillä oli lisäksi muodollinen pätevyys tehtäviin koulutuksen ja työkokemuksen puolesta. Myös tuotannon työtehtävien sisällä eteneminen nähtiin haastavana, koska moneen tehtävään oli vaatimuksena suomen kielen taito, kun taas monen toimihenkilötehtävän vaatimuksena oli pelkän englannin kielen osaaminen.

Etenemisen vaikeus nähtiin yhdenvertaisuutta ja työntekijöiden motivaatiota alentavana tekijänä. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistyminen ja tässä tapauksessa eteneminen on tilanne, jossa työelämän eriarvoisuus korostuu. Esimerkiksi rekrytoinneissa voi olla näennäisesti tärkeitä perusteita, kuten esimerkiksi suomen kielen osaamista. Nämä asiat ovat syvällä toimintaperiaatteissa, eikä aina välttämättä huomata, että ne asettavat henkilöt eriarvoisiin asemiin. (Wrede 2010, 22–23.) Rekrytointia tekevien henkilöiden on tärkeää tuntea yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö ja velvoitteet (Monimuotoisuusbarometri 2020, 61–62). Voidaan päätellä, että rekrytointeja tehtäessä on tärkeää pohtia tarkkaan perusteet tietyn kielen osaamisen vaatimukselle.

Jo ennen vuotta 2017 VA:lla työskennelleet haastateltavat toivat yleisesti esille, että nykyisin yrityksessä huomioidaan englannin kieltä käyttävät työntekijät paremmin kuin ennen. Tuloksista nousi esiin, että yritys oli tehnyt konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden parantamiseksi esimerkiksi tarjoamalla englanninkielisiä käännöksiä eri materiaaleihin. VA nähtiin nykypäivänä monikulttuurisena työpaikkana, johon oli erilaisesta kulttuuritaustasta tulevana helppo sopeutua. Tuloksista kävi myös esille, että englannin kieltä käyttävien työntekijöiden potentiaali nähtiin nykyisin paremmin, mistä syystä esimerkiksi juuri eteneminen työpaikan sisällä oli helpompaa tai joidenkin tehtävien osalta ylipäättään edes mahdollista. Yrityksen ilmapiirin englanninkielisiä työntekijöitä kohtaan koettiin nykyisin olevan parempi kuin ennen.

Bairoh & Trux (2010, 216) esittävät, että yrityksen kulttuurin ja arvojen täytyy olla sopivat, jotta monikulttuurisuuden johtaminen toimii. On tärkeää ymmärtää, että monikulttuurinen työyhteisö tuo mukanaan erilaisuutta ja uusia käytäntöjä ja yrityksen pitää pystyä näkemään nämä valttikortteina haittojen sijasta.

Yrityskulttuurin avoimuus luo osaltaan hyvää monimuotoisuuden johtamista. Vaikka työtä onkin vielä tehtävänä, voidaan tuloksista päätellä, että VA on oppinut hyödyntämään ulkomaalaistaustaisten työntekijöidensä potentiaalia.

Tuloksista ilmeni, että työpaikalla esiintyi jonkin verran syrjintää. Syrjintää voi tapahtua sekä välillisesti että välittömästi (Valkonen & Koskinen 2018, 66–67). Haastatteluista nousi esiin muutamia tilanteita, joissa haastateltavat olivat kokeneet välitöntä syrjintää valtaväestöstä poikkeavan ulkonäkönsä ja etnisen taustansa takia. Näiden tullessa ilmi oli tilanteisiin kuitenkin puututtu heti, eikä välitöntä syrjintää ollut tapahtunut omien tiimiläisten tai esihenkilöiden puolelta. Osa haastateltavista oli kokenut syrjintää suomen kielen osaamattomuutensa vuoksi. Näitä tilanteita oli tullut vastaan enemmän vuoden 2017 ja suurten rekrytointien aikaan, kun työyhteisö ei ollut vielä tottunut englannin kieltä käyttäviin henkilöihin. Tilanne nähtiin nykyisellään parempana, mutta myös tuoreita kokemuksia nousi esiin. Rekrytointien suhteen haastateltavilla nousi kokemuksia esiin siitä, että suomen kieltä osaava työntekijä oli edennyt nopeammin vähemmällä työkokemuksella ja vähemmän sopivalla koulutustaustalla. Tuloksista voidaan tehdä se johtopäätös, että välillistä syrjintää esiintyy yrityksessä jossain määrin. Välillistä syrjintää on vaikeampi tunnistaa, sillä siinä työntekijälle asetetaan kriteerit, joita on vaikea tai mahdoton täyttää (emt., 67–68).

Muutama haastateltavista oli kokenut syrjintää ulkonäkönsä tai etnisen taustansa takia. Näissä tilanteissa syrjinnän voi tulkita olleen rasismia. Rasismi on alistavaa tai valtaan liittyvää puhetta, toimintaa tai ajattelua, jonka taustalla on ajatus siitä, että rasismin kohteena oleva henkilö omaa jonkin muuttumattoman kulttuurisen tai biologisen ominaisuuden. Syrjintä liittyy rasismiin, mutta voi myös esiintyä rasistisia tilanteita ilman syrjintää ja syrjiviä tilanteita ilman rasismia. (Rastas 2005, 76–78.) Rasismia on esiintynyt tuntemattoman tai puolittutun työyhteisön jäsenen osalta, ei haastateltavien omien tiimiläisten tai esihenkilön puolelta. Haastateltavat, jotka toivat näitä kokemuksia esiin, olivat kertoneet tilanteista eteenpäin. Tilanteisiin oli suhtauduttu vakavasti, ja niihin oli puututtu. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että rasismiin liittyvät tilanteet nähdään yrityksessä vakavina asioina, joihin puututaan niiden esille tullessa.

Toisena tavoitteena tutkimuksessa oli selvittää, miten työntekijä kokee oman osallisuutensa työyhteisössä. Tulosten perusteella haastateltavien kokemus omasta osallisuudesta työyhteisössä vaihteli. Toimihenkilötehtävissä työskentelevillä ihmisillä oli parempi kielitaito, mikä helpotti kommunikointia työyhteisön jäsenten kesken. Ilmapiiri toimihenkilötehtävissä nähtiin yleisesti avoimempina, vaikka tässäkin oli vaihtelua haastateltavien välillä. Haastateltavat nostivat lisäksi esiin, että osallisuuden kokemusta helpotti monikulttuurinen työyhteisö, jolloin englannin kieltä käyttävien henkilöiden määrän ollessa suuri oli ilmapiiri avoin. VA:n ilmapiiri koettiin englannin kieltä käyttäviä työntekijöitä kohtaan hyväksi.

Tuloksista kävi ilmi, että osallisuuden kokemus kärsi haastateltavilla silloin, jos he olivat tiimissään ainoita englannin kieltä työkielenä käyttäviä henkilöitä ja jos tiimiläiset eivät huomioineet heitä toiminnassaan. Tällainen tilanne oli esimerkiksi suomen kielen puhuminen palaverissa, vaikka haastateltavat eivät ymmärtäneet suomea. Tuloksista nousi esiin myös, että välillä toiset työntekijät kokivat raskaaksi englannin kielen käyttämisen, mikä vaikutti heidän asenteisiinsa englannin kieltä käyttäviä työntekijöitä kohtaan. Näissä tilanteissa haastateltavat kokivat osallisuutensa kärsivän. Kommunikaatio on tärkeä osa vuorovaikutusta ja sen muodostumista (Särkelä-Kukko 2014, 41). Juuri vuorovaikutuksen avulla henkilö pystyy tuntemaan itsensä vaikutusvaltaiseksi jäseneksi yhteisössään (Isola ym. 2017, 30–31). Tulosten perusteella voidaankin päätellä, että tiimeissä, joissa kaikki muut työntekijät puhuvat suomea, on tärkeää huomioida englannin kieltä käyttävä työntekijä, jottei hänen osallisuutensa työyhteisössä kärsi.

Haastateltavien kertomuksista kävi ilmi, että toimihenkilötehtävissä työskennelleillä haastateltavilla oli enemmän vaikuttamismahdollisuuksia työhönsä kuin tuotannon työtehtävissä työskennelleillä. Tähän vaikutti se, että toimihenkilötehtävissä omaa työntekoaan pystyi suunnittelemaan ja aikatauluttamaan, kun taas tuotannossa tuotannon tahti määrää myös työn tahdin ja tekemisen. Toimihenkilöt pääsivät työssään tekemään enemmän päätöksiä ja esittämään kehitysehdotuksiaan, kun taas esimerkiksi yksi tuotannon työtehtävissä työskennellyt haastateltava toi esille, että hänen kehitysehdotuksiaan ei ollut kuunneltu. Tuloksissa nousi esiin, että tuotannon

työtehtävissä henkilöiden oli haastavampaa saada tietoa yrityksen sisäisistä asioista. Osallisuuden tunteen muodostumiseen liittyy se, että henkilö kokee olevansa täysivaltainen työyhteisönsä jäsen ja hän pystyy vaikuttamaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Osallisuuden tunteeseen liittyy toiminta, osallistuminen. (Särkelä-Kukko 2014, 35–36.) Tulosten perusteella voidaan päätellä, että olisi tärkeää saada tuotannon työntekijöiden ääni kuuluviin heidän työtään kehitettäessä ja ottaa huomioon heidän kehittämissuhteensa.

Tuloksista ilmeni, että esihenkilön vaikutus kokemukseen osallisuudesta oli suuri. Esihenkilön englannin kielen taito vaikutti kokemukseen osallisuudesta. Yleisesti haastateltavat näkivät esihenkilöiden kielitaidon olevan hyvä tai kohtalainen lukuun ottamatta yhtä haastateltavaa, jonka esihenkilö ei puhunut lähes ollenkaan englantia, jolloin heidän välisensä kommunikointi oli haastavaa. Kuitenkin esihenkilön kielitaito vaikutti vain osaltaan haastateltavien kokemukseen osallisuudesta. Esihenkilön käytös ja kyky kohdata toinen ihminen nähtiin kielitaitoa tärkeämpänä asiana. Jos esihenkilö käyttäytyi kunnioittavasti ja kohteli alaisiaan hyvin, ei huono englannin kielen taito vaikuttanut osallisuuden kokemukseen merkittävästi.

Tärkeimpänä tekijänä esihenkilön vaikutuksesta osallisuuden kokemukseen haastateltavat toivat esiin sen, että esihenkilö osoitti pieninkin elein olevansa kiinnostunut työntekijöistään. Esimerkiksi tervehdys ohi mennessä tai ajan järjestäminen työntekijälle toivat haastateltaville kokemuksen osallisuudesta. Tuloksista ilmeni, että välillä esihenkilö jäi etäiseksi. Erityisesti tuotannon työtehtävissä työskennelleillä haastateltavilla esihenkilöt saattoivat vaihtua usein, ja esihenkilön vaihtuminen saattoi vaikuttaa työhön. Esihenkilöiden vaihtuessaakin tärkeimpänä osallisuuteen vaikuttavana tekijänä nähtiin se, että esihenkilö osoitti pieninkin elein huomioivansa alaisensa. Esihenkilöllä on keskeinen rooli kulttuurien välisenä tulkkina. Olennaista esihenkilötyössä on yleisten rakenteiden ylläpito ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen työyhteisöön. Esihenkilön on tärkeää ymmärtää eri kulttuureista tulevien henkilöiden käyttäytymistä, jotta hän pystyy ratkomaan työyhteisön sisäisiä ongelmia. (Seppälä 2010, 65.) Tulosten perusteella voidaan päätellä, että on tärkeää, että esihenkilötyössä toimivat ovat kykeneviä kohtaamaan eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä varmistaakseen heidän osallisuutensa työyhteisössä.

Kolmantena tavoitteena tutkimuksessa oli selvittää, mitkä tekijät edistivät tai estivät englannin kieltä käyttävien työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Tuloksista ilmeni selkeitä asioita, jotka vaikuttivat yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumiseen. Merkittävänä tekijänä, joka edisti tai esti yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista, oli haastateltavan työtehtävä. Tulosten perusteella toimihenkilötehtävissä työskennelleiden haastateltavien yhdenvertaisuus ja osallisuus toteutui paremmin kuin tuotannon työtehtävissä työskennelleiden haastateltavien. Tätä tulosta tukivat myös niiden haastateltavien kokemukset, jotka olivat edenneet tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin ja joilla oli vertailupohjaa eri tehtäviin. Tähän vaikutti tulosten mukaan se, että toimihenkilötehtävissä työskentelevillä henkilöillä on yleisesti parempi kielitaito ja asenne englannin kieltä käyttäviä ja muista kulttuureista tulevia henkilöitä kohtaan.

Sekä englannin kieltä käyttävän henkilön että hänen kollegoidensa ja esihenkilönsä kielitaito edisti ja esti yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Jos kollegoilla ja esihenkilöllä oli huono englannin kielen taito, vaikutti se estävästi yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen. Jos taas heidän englannin kielen taitonsa oli hyvä, kokivat haastateltavat yhdenvertaisuutensa paremmaksi ja olevansa enemmän osallisia työyhteisössään. Myös kollegoiden halukkuus käyttää englannin kieltä edisti yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Monikielisyys on työelämässä yleistynyt ilmiö, ja enää ei riitä, että hallitsee vain yhden kielen, vaan työelämän vaatimuksissa nousee esiin kyky kommunikoida useammalla kielellä (Virtanen & Raitaniemi 2019, 238). Tämä nousi esiin myös tässä tutkimuksessa. Työpaikan monikulttuuristuksessa ja monikielistyessä englannin kielen merkitys työpaikalla kasvaa. Englannin ollessa yrityksen virallinen kieli ja usean kollegan ollessa englannin kieltä käyttäviä henkilöitä nousee englannin kielen osaaminen useissa toiminnoissa tärkeäksi. Tuloksista voidaan päätellä, että tiimien muodostamisessa olisi hyvä pohtia, että työyhteisö on tarpeeksi monikielinen, jos tiimissä on englannin kieltä käyttäviä työntekijöitä.

Esihenkilö voi joko edistää tai estää yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Tuloksissa korostui esihenkilötyön yleinen toimivuus sekä yleisen luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen yhdenvertaisuutta ja osallisuutta

edistävässä tekijöissä. Vaikka tässä tutkimuksessa kaikkien haastateltavien kokemus nykyisestä ja aiemmista esihenkilöistään oli neutraali tai positiivinen, vastauksista kuitenkin ilmeni, että huono esihenkilö voi osaltaan estää yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Yrityksen pitää tunnistaa monimuotoisuuden johtamiseen liittyvät haasteet, jotta niihin pystytään puuttumaan ja käytäntöjä pystytään muokkaamaan (Bairoh & Trux 2010, 216). Monimuotoisuuden johtaminen on tärkeä aihepiiri, ja se tulee huomioida yksilötason toiminnan lisäksi yrityksen strategiassa (Kaikkonen 2010, 102–104). Tulosten perusteella voidaan päätellä, että hyvään esihenkilötyöhön panostaminen ja sen ylläpitäminen ovat tärkeitä asioita, jotka yrityksen tulee ottaa huomioon strategioitaan miettiessään.

Usea haastateltava toi esiin etenemisen haasteet ja vaikeuden. Etenemisen vaikeus vaikutti osittain estävästi haastateltavien kokemukseen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisesta. Haastateltavat toivat esiin kokemuksia eriarvoisuudesta, koska kokivat, ettei heillä ollut ollenkaan tai ollut samanlaisia mahdollisuuksia edetä kuin suomen kieltä osaavilla henkilöillä. Sen lisäksi, että etenemisen vaikeus estää yhdenvertaisuutta, vaikuttaa se myös henkilön osallisuuden kokemukseen ja motivaatioon. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden syrjintä rekrytoinnissa perustellaan usein kulttuurieroilla tai näennäisillä osaamisen puutteilla. Eri kulttuurista tulleen henkilön osaamisen voidaan sanoa olevan liian heikkoa työtehtävän hoitamiseen. Tämänkaltaista syrjintää on kuitenkin vaikea tunnistaa, minkä takia se onkin työpaikoilla yleistä. (Ekholm 2001, 173–175.) Tulosten perusteella voidaan päätellä, että yrityksessä on hyvä tarkastella rekrytointiperusteita tarkasti, ettei syrjintää pääse tapahtumaan.

Tuloksista nousi esiin myös, että jos englanninkielisiä ohjeistuksia ja materiaaleja tai koulutuksia ja palavereita ei tarjottu englanniksi, esti se osaltaan haastateltavien kokemusta yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumisesta. Jos englannin kieltä työkielenään käyttävät henkilöt huomioitiin esimerkiksi tarjoamalla englanninkielisiä käännöksiä, edisti se taas yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista. Tulosten perusteella onkin tärkeää ottaa kaikessa viestinnässä huomioon myös englannin kieltä käyttävät työntekijät.

7.2 Kehitysehdotukset kohdeyritykselle

Haastatteluista saatujen tietojen pohjalta on tarkoitus luoda toimeksiantajayritykselle VA:lle toimintasuunnitelma, jonka avulla asioita voitaisiin joko parantaa entisestään, ja jos tuloksissa selviää epäkohtia yrityksen toimintatavoissa, yritys voi korjata niitä. VA voi näin ollen vahvistaa asemaansa ennakkoluulottomana rekrytoijana ja parantaa työntekijöidensä kokemuksia yrityksestä työnantajana. Seuraavassa esitellään tuloksista nousseita huomioita, joiden avulla yritys voi parantaa englannin kieltä käyttävien työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kokemusta.

Tuloksista kävi ilmi, että esihenkilötyöhön panostaminen on erittäin tärkeää. Haastatteluissa korostui esihenkilön merkitys sekä yhdenvertaisuudelle että osallisuudelle. Yleisesti yrityksen esihenkilöiden ammattitaito ja taso on hyvä, mutta on tärkeää mahdollistaa tämä tarjoamalla esihenkilöille edellytykset tehdä työnsä hyvin. Hyvin hoidettu esihenkilöroolin perustyö toimii perustana, jonka päälle kaikki muu rakentuu, ja on tärkeää turvata se, että esihenkilöillä on tarpeeksi aikaa hoitaa perustyötään. Tuloksista korostui, että pienet huomioimiset, esimerkiksi tervehtiminen työvuoron alussa, olivat tärkeitä osallisuuden tunteen rakentumisessa.

Esihenkilöille voisi myös tarjota koulutusta eri kulttuurien kohtaamisesta. Eri kulttuureista tulevilla henkilöillä suomalainen työpaikka ja -kulttuuri voi olla uutta ja vierasta, jolloin kulttuurien kohtaaminen nousee tärkeäksi tekijäksi. Koulutuksissa voisi hyödyntää yrityksen eri kulttuureista tulevia työntekijöitä, jotka voisivat esimerkiksi esitellä omia kulttuureitaan. Myös työntekijöiden kielitaitoa voisi tukea sekä suomen kielen että englannin kielen osaamisen kannalta tarjoamalla näistä koulutuksia.

Tiedon saamiseen voisi kiinnittää tulosten perusteella huomiota. Tuotannon työtehtävissä työskentelevien henkilöiden oli vaikea saada tietoa yrityksen sisäisistä asioista. Tämä nousi esiin erityisesti niiden haastateltavien kohdalla,

jotka olivat edenneet tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin ja jotka pystyivät vertailemaan näitä tehtäviä keskenään. Tällä hetkellä tuotannon työtehtävissä tiedon saaminen on pitkälti esihenkilön varassa, kun henkilöillä ei ole työtahdin takia mahdollisuutta lukea yrityksen sisäisiä uutisia intranetistä.

Vaikka yrityksen rekrytoinneissa nähdään englanninkielisten henkilöiden potentiaali, on silti hyvä tarkastella eri tehtävien osaamisvaatimuksia. Jokaisen tehtävän kohdalla olisi hyvä miettiä, onko suomen kielen osaaminen välttämätöntä tehtävän suorittamisen kannalta vai pystyisikö töitä järjestelemällä mahdollistamaan tehtävän hoitamisen myös englannin kielellä. On myös tärkeää pitää huolta, että rekrytointia tekevät henkilöt ovat perillä yhdenvertaisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä ja velvoitteista, koska syrjiviä toimintatapoja voi olla huomaamattakin muodostunut rakenteisiin.

Haastatteluista ilmeni, että tuotannon työhenkilöitä voisi ottaa mukaan kehitystyöhön. Haastateltavat toivat esille sen tärkeyden, että heitä kuunnellaan, mikä osaltaan rakentaa myös työmotivaatiota. Tuotannon työntekijät ovat oman työnsä ammattilaisia, ja olisi tärkeää tarjota heille vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Heidän ammattitaitoaan pystyy hyödyntämään esimerkiksi tuotannon kehitysprosesseja mietittäessä.

Haastateltavien kertomusten perusteella on tärkeää huomioida englannin kieltä käyttävä työntekijä tai työntekijät niissä tiimeissä, joissa muut henkilöt puhuvat suomea yhtä tai muutamaa henkilöä lukuun ottamatta. Jos tiimeissä ei huomioida heitä, heidän osallisuuden kokemuksensa työyhteisössä kärsii. Tähän liittyen erilaiset palaverit, joissa on paikalla englannin kieltä käyttäviä henkilöitä, olisi oleellista pitää englanniksi, jotta kaikilla on mahdollisuus ymmärtää käsiteltävät aiheet. Erityisesti tiimien sisäisissä palavereissa tämä korostuu, koska lähiympäristön merkitys on suuri.

Erilaisia koulutuksia järjestettäessä tulisi ottaa huomioon myös englannin kieltä käyttävät henkilöt. Jos koulutusta ei ole mahdollisuutta pitää englanniksi, voisi koulutuksesta järjestää suomenkielisen version lisäksi englanninkielisen version. Vaikka tulosten perusteella erilaisia materiaaleja ja ohjeita oli hyvin saatavilla englanniksi, kävi ilmi, että joillain osastoilla ohjeita oli yhä saatavilla vain

suomeksi. Tähän voisi kiinnittää huomiota, ja kaikki ohjeet ja materiaalit voisi kääntää myös englanniksi.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkimus on tapaustutkimus yhdestä yrityksestä, ja aineisto on kerätty haastattelemalla kymmentä henkilöä. Laadullinen lähestymistapa ja haastattelu metodina sopi aiheeseen hyvin, sillä sen kautta pääsi syventymään haastateltavien kokemuksiin. Tulokset eivät kuitenkaan ole suoraan siirrettävissä tai yleistettävissä pienen otoskoon ja tapaustutkimusluonteen vuoksi, vaan yleistettävyyteen tarvittaisiin tätä tutkimusta laajempi otos ja mahdollisesti haastateltavia myös muista yrityksistä.

Tutkimuksen aihetta voisi tutkia myös pitkittäistutkimuksena ja selvittää, onko tilanne esimerkiksi vuoden päästä muuttunut johonkin suuntaan. Tämän voisi suorittaa joko kvalitatiivisin menetelmin tai hyödyntäen kvantitatiivisia menetelmiä. Näin yritys saisi tietoa siitä, ovatko tämän tutkimuksen pohjalta tehdyt kehitysehdotukset tuottaneet tulosta. Olisi myös mielenkiintoista tutkia niiden työntekijöiden kokemusta yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta, jotka puhuvat englantia vain välttävästi. Tämä kuitenkin vaatisi tulkin käyttämistä, jotta saavutettaisiin molemminpuolinen ymmärrys.

Aihe on hyvin ajankohtainen ja koskettaa monta eri yritystä ja alaa. Aihetta olisi mielenkiintoista tutkia vertaamalla tutkittua yritystä muihin yrityksiin ja niiden englannin kieltä käyttävien työntekijöiden kokemuksiin yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta. Suomesta löytyy muitakin yrityksiä, jotka työllistävät paljon ulkomaalaistaustaisia henkilöitä ilman vaatimusta suomen kielen osaamisesta tai pohjakoulutuksesta. Olisi mielenkiintoista ottaa jokin tällainen yritys verrokiksi ja tutkia, millaisia eroja löytyy. Tutkimustapa voisi olla tässä kvantitatiivinen, mikä mahdollistaisi isomman joukon tutkimisen.

LÄHTEET

Asa, R. & Muurinen, H. 2010. Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä? Helsinki: Euroopan muuttoliikeverkosto.

Beiroh, S. & Trux, M. 2010. Identiteettejä, valtaa, kulttuuria – katsaus monimuotoisuusjohtamisen suuntauksiin. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 193–228.

Bergbom, B., Toivonen, M. & Väänänen, A. 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020. Helsinki: Työterveyslaitos.

Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2), 77–101.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Ekholm, E. 2001. Monietninen yhteiskunta. Teoksessa Forsander, A., Ekholm, E. & Hautaniemi, P. (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Yliopistopaino, 161–188.

Forsander, A. 2001. Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Forsander, A., Ekholm, E. & Hautaniemi, P. (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Yliopistopaino, 31–56.

Heikkinen, H., Huttunen, R., Niglas, K. & Tynjälä, P. 2005. Kartta kasvatustieteen maastosta. *Kasvatus* 36 (5), 340–354.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hujanen, K. 2010. ”Vaatimuksena hyvä suomen kielen taito...” Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 228–233.

Hülmbauer, C. & Seidlhofer, B. 2013. English as lingua franca in European multilingualism. Teoksessa Berthoud, A., Grin, F. & Lüdi, G. Exploring the Dynamics of Multilingualism. The DYLAN project. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 387–406.

Huttunen, L. 2005. Etnisyys. Teoksessa Rastas, A., Huttunen, L. & Löytty, O. (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino, 117–160.

Ilmakunnas, S., Kanninen, O. & Husa, T. 2013. Onko työvoimapula totta? Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Isola, A., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: THL.

Kaikkonen, M. 2010. Monimuotoisuuden johtaminen suomalaisilla työmarkkinoilla – uusia työntekijöitä yrityksiin. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 100–107.

Kestilä, L. & Martelin, T. 2019. Suomen väestörakenne ja sen kehitys. Kestilä, L. & Karvonen, S. (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2018. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 26–45.

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Laitinen, K., Jukarainen, P. & Boberg, H. 2016. Maahanmuutto & turvallisuus – arvioita nykytilasta ja ennusteita tulevaisuudelle. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 7/2016.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79559/Maahanmuutto%20%26%20turvallisuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Luettu 11.6.2020)

Liukko, M. 2010. Suomen ikärakenteen muutos työvoiman saatavuuden ja huoltosuhteen haasteena. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 38–51.

Mackenzie, I. 2013. English as a Lingua Franca: Theorizing and Teaching English. New York: Routledge.

Mäkelä, M. 2013. Yhdenvertainen oikeus sivistykseen. Tutkimus sivistyksellisen yhdenvertaisuuden perusoikeuden sisällöstä erityisesti yhdenvertaisessa oikeudessa perusopetukseen, taiteen perusopetukseen ja kuntien kulttuuripalveluihin. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampere University Press.

Nousiainen, K. 2012. Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa Kantola, J. Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 31–56.

Nousiainen, K. 2012. Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö. Teoksessa Kantola, J. Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 143–174.

Ouakrim-Soivio, N. & Hietala, R. 2016. Toteutuuko maahanmuuttajataustaisten oppijoiden sivistyksellinen yhdenvertaisuussuomalaisessa koulutusjärjestelmässä? Kasvatus & Aika 10 (4), 79–96.

Pahta, P. 2004. Englanti – maailmankieli. Tieteessä tapahtuu 5/2004, 8–12.

Pyyny, H. 2018. Osallisuus muutoksissa – esimiestyön mahdollisuus. Soten haasteet hyvinvointialan korkeakoulutukselle. 22 artikkelia temasta. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja, 61–62.

Pöyhönen, S., Nuolijärvi, P., Saarinen, T. & Kangasvieri, T. 2019. Kielipolitiikka ja kielikoulutuspolitiikka monipaikkaisina ilmiöinä ja tutkimusaloina. Teoksessa Saarinen, T., Nuolijärvi, P., Pöyhönen, S. & Kangasvieri, T. (toim.) Kieli, koulutus, politiikka. Monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja. Tampere: Vastapaino, 9–24.

Pöyhönen, S., Suni, M. & Tarnanen, M. 2019. Kieli kotouttamispolitiikan ytimessä – aikuiset maahanmuuttajat matkalla työelämään. Teoksessa Saarinen, T., Nuolijärvi, P., Pöyhönen, S. & Kangasvieri, T. (toim.) Kieli, koulutus, politiikka. Monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja. Tampere: Vastapaino, 257–285.

Rastas, A. 2005. Rasismi. Teoksessa Rastas, A., Huttunen, L. & Löytty, O. (toim.). Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino, 69–116.

Rouvinen-Wilenius, P. 2014. Kohti osallisuutta – mikä estää, mikä mahdollistaa? Teoksessa Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.) Osallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry, 51–68.
<https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/oSallisuuden-%C3%A4l%20jill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf> (Luettu 19.11.2020)

Saukkonen, P. 2016. Monta multikulturalismia. Jälkisanat teoksessa Malik, K. Monikulttuurisuus. Niin & näin. Tampere: Eurooppalaisen filosofian seura, 76–94.

Seppälä, T. 2010. Kulttuurien välinen ammatillisuus työyhteisöissä. Teoksessa Seppälä, T. (toim.) Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Helsinki: Palmenia, 61–67.

Shafae, H. 2010. Maahanmuuttajat ja työvoiman maahanmuutto. Teoksessa Huttunen, H. & Äärilä, S. (toim.) Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta. Helsinki: Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 62–73.

Sippola, A. 2008. Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. Työpoliittinen Aikakausikirja 1/2008, 29–39.

Särkelä-Kukko, M. 2014. Osallisuuden eriarvoisuus ja eriarvoistuminen. Teoksessa Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.) Osallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry, 34–50.
<https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/oSallisuuden-i%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf> (Luettu

19.11.2020)

Söderling, I. 2013. Maahanmuutto ja suomalaisten asenteet. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (toim.) Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto, Monikulttuurinen osaamiskeskus, 15–31.

Taskinen, H. 2017. Organisaatiomuutosten johtaminen. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.) Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: Sanoma Pro, 147–166.

Tilastokeskus. 2019. Maahanmuuttajat väestössä.
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html> (Luettu 21.10.2020)

Työsopimuslaki 55/26.1.2001 2 luku 2§.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2> (Luettu 13.2.2020)

Työsyryjäntä 885/13.11.2009, 3§. Rikoslaki 39/19.12.1889 47 luku.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47> (Luettu 23.1.2020)

UNESCO. 2006. Guidelines on Intercultural Education. Pariisi: UNESCO.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent.

Valmet Automotive Oy. 2021. www.valmet-automotive.com ja suullinen tiedoksianto henkilöstöpäälliköltä.

Virkkula, T. 2008. Työntekijöiden kokemuksia englannista yritysmaailman yhteisenä kielenä. Teoksessa Leppänen, S., Nikula, T. & Kääntä, L. (toim.)

Kolmas kotimainen. Lähikuvia englannin käytöstä Suomessa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 382–421.

Virtanen, A. & Raitaniemi, M. 2019. Työelämän kielikäytännöt monikielisissä työyhteisöissä. Teoksessa Saarinen, T., Nuolijärvi, P., Pöyhönen, S. & Kangasvieri, T. (toim.) Kieli, koulutus, politiikka. Monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja. Tampere: Vastapaino, 231–255.

Wrede, S. 2010. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 7–31.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
(Luettu 23.1.2020)

LIITTEET

LIITE 1. HAASTATTELUKUTSU

Hi,

My name is Amanda and I am currently doing a master's thesis to Valmet Automotive on the experience of English-speaking employees in equality in the workplace. Based on the thesis and the results, Valmet Automotive receives valuable information about how English-speaking employees feel about their position in the workplace, and this information makes it easier for the employer to address faults.

The study is conducted as an interview study. Would you be interested in participating in the study by agreeing to be interviewed? The interview is done during working hours and it lasts about half an hour to an hour. The study is conducted anonymously, so individuals cannot be identified from it.

If you are interested, we can arrange the interview. If you have any questions, I'll be happy to tell you more.

Kind regards

Amanda Laakso

LIITE 2. HAASTATTELURUNKO

Tunnistetietoja:

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Kansallisuus
4. Kuinka pitkään olet asunut Suomessa?
5. Kuinka pitkään olet työskennellyt VA:lla?
6. Oletko työskennellyt Suomessa jollekin muulle työnantajalle kuin VA:lle?
Jos olet, niin minkälaisissa työtehtävissä työskentelit?

Kysymykset:

Millaiseksi englannin kieltä työkielenään käyttävä työntekijä kokee oman osallisuutensa työyhteisössä?

1. Minkälaisessa tehtävässä työskentelet?
 - a. Työskenteletkö yksin vai ryhmässä, aina samojen vai eri ihmisten kanssa?
2. Miten viihdyt VA:lla?
3. Millaiseksi koet asemasi työyhteisössä?
4. Miten koet työyhteisösi kohtelevan sinua?
5. Miten koet esihenkilösi kohtelevan sinua?
 - a. Koetko esihenkilösi kohtelevan sinua eri tavalla kuin suomen kieltä käyttäviä työntekijöitä?
 - b. Jos sinulla on ollut useampi esihenkilö, onko eri esihenkilöiden välillä ollut eroja siinä, miten sinua on kohdeltu?
6. Millaista tukea saat työhösi
 - a. esihenkilöltäsi?
 - b. kollegoiltasi?
7. Miten VA yrityksenä suhtautuu mielestäsi englannin kieltä työkielenä käyttäviin ihmisiin?

8. Millaisena koet englannin kieltä työkielenään käyttävien ihmisten aseman työpaikalla verrattuna suomen kieltä käyttäviin?
9. Jos olet työskennellyt Suomessa jossain muussakin yrityksessä, niin erosiko englannin kieltä käyttävien työntekijöiden kohtelu siellä VA:han? Jos erosi, niin miten?

Miten työntekijä kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan kohdallaan, kun hänen käyttämänsä työkieli on englanti?

1. Miten hyvin esihenkilösi/edelliset esihenkilösi puhuvat englantia?
2. Jos esihenkilösi /joku edellisistä esihenkilöistäsi puhui englantia välttävällä tasolla, miten koet sen vaikuttaneen sinuun?
3. Millainen perehdytys työtehtäviisi oli?
4. Miten se, ettet puhu suomea, vaikuttaa yhdenvertaisuuteesi työpaikalla?
 - a. Onko vaikutus kohdistunut työhön vai ihmissuhteisiin työpaikalla?
5. Oletko kokenut syrjintää työpaikalla?
 - a. Jos olet, niin millaista?
 - b. Millaisissa tilanteissa syrjintää on tapahtunut?
 - c. Kenen taholta syrjintää on tapahtunut?
 - d. Veitkö asiaa eteenpäin ja miten tilanne hoitui?
6. Miten työyhteisössä osataan kohdata erilaisia kulttuureja?
7. Miten VA yrityksenä osaa kohdata erilaisia kulttuureja?
8. Miten VA voisi mielestäsi ottaa englannin kieltä käyttävät työntekijät paremmin huomioon? Mitä toimenpiteitä voitaisiin tehdä?
9. Miten VA voisi mielestäsi ottaa ulkomailta tulevat työntekijät paremmin huomioon? Mitä toimenpiteitä voitaisiin tehdä?
10. Oliko sinulla vaikeuksia sopeutua työhön?
 - a. Jos oli, niin mistä se johtui?
11. Miten olet sopeutunut suomalaiseen työkulttuuriin?

Mitkä tekijät edistävät tai estävät yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kohdalla?

1. Oletko edennyt tai yrittänyt edetä työpaikalla eri työtehtäviin?
 - a. Koetko käyttämäsi työkielen vaikuttaneen etenemiseesi tai etenemismahdollisuuksiisi työpaikalla?
2. Oletko hakenut VA:n järjestämiin erillisiin koulutuksiin?
 - a. Jos olet, tulitko valituksi?
3. Koetko työehtosopimuksessa ja laeissa esitettyjen oikeuksiesi toteutuvan työpaikalla?
4. Oletko kokenut käyttämäsi työkielen tai kulttuuritaustasi vaikuttavan esihenkilön tai työyhteisön suhtautumiseen sinuun?
5. Löytyvätkö ohjeet, materiaalit ja kyltit englanniksi?

LIITE 3. TAULUKKO HAASTATELTAVISTA

	Nykyinen työtehtävä	Eteneminen VA:lla	Työsuhteen kesto (vuotta)	Kuinka pitkään asunut Suomessa (vuotta)
H1	Tuotannon työntekijä		3	7
H2	Toimihenkilö		2	2
H3	Toimihenkilö	Edennyt tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin	6	12
H4	Toimihenkilö		2	8
H5	Toimihenkilö	Edennyt tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin	2	13
H6	Toimihenkilö	Edennyt tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin	2	13
H7	Tuotannon työntekijä		3	5
H8	Tuotannon työntekijä		3	3
H9	Tuotannon työntekijä		3	4
H10	Toimihenkilö	Edennyt tuotannon työtehtävistä toimihenkilötehtäviin	3	7