



Kotona Suomessa

Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta

Tutkimusraportti

Taloustutkimus Oy

2.6.2020

Sisällys

■ Yhteenveto	3
■ Tutkimusgrafiikka	10
■ Vastaajarakenne	34
■ Tutkimuksen toteutus	37
■ Liitteet	40



Yhteenveto tuloksista

Tutkimuksen taustaa ja rekrytointiongelmista

- Kotona Suomessa on Uudenmaan ELY-keskuksen koordinoima valtakunnallinen hanke, jonka tavoitteena on kehittää maahanmuuttajien kotoutumispalveluita ja -prosesseja.
- Tässä tutkimuksessa on haastateltu 1009 yrityksen rekrytoinnista vastaavaa henkilöä helmi–maaliskuussa 2020 ja selvitetty eri puolilla maata toimivien työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia työvoiman kohtaanto-ongelmasta sekä erityisesti maahanmuuttajien työllistämisestä ongelman ratkaisuna.
- **Valtaosa (86 %) yrityksistä on hakenut työntekijöitä viimeisen vuoden aikana. Rekrytointeja on ollut auki hieman keskimääräistä enemmän Sote-alan paikoissa, pääkaupunkiseudulla ja yli 50 henkilöä työllistävissä pk-yrityksissä.** Tulos on linjassa myös muiden selvitysten kanssa: *Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018* -selvityksen mukaan yli 50 henkilöä työllistävistä yrityksistä lähes kaikki olivat etsineet työvoimaa edellisen 12 kuukauden aikana, ja yleisintä työvoiman haku oli edellisvuosien tapaan suurissa toimipaikoissa (*TEM-analyyseja 94/2019*).
- **Työpaikkojen täyttäminen on ollut helppoa vain yhdelle viidestä rekrytointeja tehneestä yrityksestä, ja selvästi yleisimpänä syynä rekrytointivaikeuksiin pidetään työntekijöiden puutetta alalla.** Tämän teeman alle mahtuu monia tekijöitä, ja siihen voi sisältyä esimerkiksi koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot ja kielitaito (*TEM-analyyseja 94/2019*).
- **Työpaikan hankala sijainti korostuu teollisuudessa ja Pohjois-Suomessa, mutta muuten toimiala- ja aluekohtaiset erot ovat pieniä.** Tämän tutkimuksen tueksi tehdyssä kvalitatiivisessa selvityksessä työhönoton haasteeksi koettiin myös se, kuinka kuvata tarjolla olevat työtehtävät realistisesti mutta houkuttelevasti. Työtehtävien realistinen kuvaaminen on tärkeää muun muassa työssä pysymisen kannalta.



Työnhakijan työttömyys ja kielitaito

- Aluksi tehdyn kvalitatiivisen tutkimuksen mukaan hakijan työttömyyden syy ja kesto voivat vaikuttaa yrityksen palkkaamishalukkuuteen, mutta hakijan työttömyys sinällään ei tuntunut olevan haastateltaville ongelma. Kuitenkin kvantitatiivisen selvityksen mukaan **yritykset palkkaavat ennemmin kantasuomalaisen työttömän työnhakijan (79 %) kuin maahanmuuttajan (69 %) samassa tilanteessa**. Tämä saattaa liittyä kielitaitoon, sillä aiempien tutkimusten mukaan suomea äidinkieltä vastaavalla tasolla tai edistyneesti puhuvat työllistyvät yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset. Sen sijaan jo keski- tai alkeistason kielitaito vaikeuttaa työllistymistä. *(Esim. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014.)*
- Rekrytoijat pitävät kielitaitoa erittäin tärkeänä: **alle neljännes (23 %) yrityksistä on valmis palkkaamaan maahanmuuttajan, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa**. Alueelliset erot ovat pieniä, eikä esimerkiksi Uudellamaalla kielikysymykseen suhtauduta juurikaan sallivammin (29 %) kuin muualla maassa. Toimialoista selvästi positiivisimmin kieliasiaan suhtaudutaan teollisuudessa (35 %).
- **Neljännes yrityksistä voisi rekrytoida työntekijöitä suoraan ulkomailta, mutta selvästi suurin syy olla rekrytoimatta muualta liittyy nimenomaan kielitaitoon**: yli puolet (62 %) vastaajista, jotka eivät ole valmiita rekrytoimaan suoraan ulkomailta kertovat syyksi sen, että oletettavasti hakijalla ei ole ollenkaan suomen kielen osaamista.
- **Puolet eri alojen rekrytoinnista vastaavista henkilöistä on sitä mieltä, että maahanmuuttajan suomen kielen taidon pitäisi olla lähes äidinkielen tasolla työssä pärjätäkseen (48 %)**. Näin on erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Sama tuli esiin myös kvalitatiivisissa haastatteluissa, joiden mukaan suomen kielen taito on erittäin tärkeää, jotta voi kommunikoida potilaiden kanssa. Myös rakennusalalla riittävä suomen kielen taito on erittäin tärkeää erityisesti työturvallisuuden takaamiseksi, mikä korostui myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa.
- Hyvä kielitaito nähdään työnhakua helpottavaksi tekijäksi ja osa kvalitatiivisen tutkimuksen vastaajista sen katsoi olevan jopa lain sanelema vaatimus (Sote-ala). Kuitenkin aloilla, joilla tällaista vaatimusta ei ole, näkemykset vaaditusta kielitaidosta vaikuttavat olevan lähes yhtä kovia.
- On mahdollista, että kielitaito nähdään neutraalina ja oikeutettuna vaatimuksena, vaikka taustalla olisi mahdollisesti jokin muu syy, miksi kyseistä henkilöä ei valita töihin.



Työelämään sopeutuminen

- Noin kolmanneksessa yrityksistä ollaan sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on vaikeuksia sopeutua suomalaisen työelämän käytäntöihin huolimatta siitä, onko yrityksellä kokemusta maahanmuuttajien työllistämisestä vai ei. Lisäksi kahdessa viidestä yrityksestä kulttuurierojen ajatellaan hankaloittavan työntekoa.
- Väittämät kulttuurieroista ja uskonnosta haluttiin lisätä lomakkeelle, vaikka ne voidaan nähdä kiistanalaisina ja jopa ongelmallisina käsitteinä. Väittämien ajatuksena on kuitenkin pitää lomake kohtuullisen mittaisena ja helpottaa tulosten analyysia, ja oletamus oli, että tämän suuntaisia vastauksia oli vastaajilta odotettavissa.
- Kaksi viidestä vastaajasta on sitä mieltä, että maahanmuuttajan pitäisi olla asunut Suomessa tarpeeksi pitkään, jotta hän pärjäisi töissä kyseisessä yrityksessä. Tämä on näkynyt myös käytännössä, sillä maassaoloaika tutkitusti kasvattaa maahanmuuttajien työllistymismahdollisuutta (Maahanmuuttajat työmarkkinoilla, 2016).
- Puolessa yrityksistä ollaan sitä mieltä, että maahanmuuttajan lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen. Lähialueet, kuten EU, Viro ja Pohjoismaat korostuvat lähtömaissa, joilta yritykset mieluiten palkkaisivat työntekijöitä. Yleisimpiä syitä palkata näistä maista ovat käsitykset ahkeruudesta, kielitaidosta ja kulttuurin samankaltaisuudesta. Tämä peilaa myös muiden tutkimusten tuloksia, joiden mukaan Virossa ja Länsi- ja Etelä-Euroopasta muuttaneet ovat työllistyneet parhaiten, kun taas Lähi-idästä ja Somaliasta muuttaneiden tilanne työmarkkinoilla on heikoin. (Maahanmuuttajat työmarkkinoilla 2016, Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014).
- Myös tässä tutkimuksessa **Lähi-itä ja toisaalta Afrikan alueet korostuvat maissa, joista tulevia maahanmuuttajia rekrytoijat eivät mielellään palkkaisi.** Huomionarvoista on, että ylipäätään tällaisia alueita mainitsi reilu neljännes vastaajista (29 %). Käsitys kulttuurin erilaisuudesta korostuu yleisimmissä syissä olla palkkaamatta näistä maista.



Oletukset kulttuurista rekrytoinnin esteenä

- Etnisyyteen ja maahanmuuttajataustaan perustuva syrjintä rekrytoinnissa on ongelma, joka perustellaan useasti vetoamalla johonkin muuhun hakijan ominaisuuteen kuten kulttuuriin, uskontoon tai kielitaitoon.
- Etnisen syrjinnän olemassaolosta kertoo esimerkiksi EU-Midis II tutkimus, jossa kävi ilmi, että Saharan eteläpuolisesta Afrikasta Suomeen muuttaneista oli kokenut syrjintää työhaussa viimeisen 12 kuukauden aikana 16 % oli ja viimeisen 5 vuoden aikana 28 %. Myös työssäolon aikana oli koettu syrjintää.
- Myös Oikeusministeriön Perusoikeusbarometrissa kävi ilmi, että arabian- ja venäjänkieliset vastaajat olivat kokeneet syrjintää työhaussa etnisen taustansa vuoksi 12 kuukauden aikana (arabiankieliset 36 % ja venäjänkieliset 31 %).
- Kulttuuri tuodaan useimmin esiin tämän kyselyn vastauksissa, kun kysytään tekijöitä, minkä vuoksi ei haluta rekrytoida tietyistä maista lähtöisin olevia henkilöitä. Tämän osalta voidaan sanoa, että taustalla voi olla syrjiviä ja jopa rasistisia asenteita, jotka vaikuttavat työntekijöiden rekrytointiin. Siinä missä ennen puhuttiin ihonväristä ja rodusta kielteisinä asioina, on nykyisin helppo puhua kulttuurista ja etnisyydestä samalla tavalla.
- Kulttuurin esittäminen rekrytoinnin esteenä on ongelmallista siksi, että sen avulla niputetaan joukko yksilöitä yhdeksi ryhmäksi, jonka oletetaan kantavan negatiivisiksi käsitettyjä kulttuurisia piirteitä.
- Taustalla voidaan nähdä essentialisoiva puhetapa, jossa ihmisillä ajatellaan olevan kulttuurillisia ominaisuuksia, jotka oletetaan synnynnäisiksi, pysyviksi ja muuttumattomiksi.
- Vastausten perusteella monikulttuurisuus vaikuttaa olevan hankalasti käsiteltävä asia monella työpaikalla. Vaikka monikulttuurisuus periaatteessa nähdään positiivisena asiana, ajatus siitä, että omalla työpaikalla työskentelisi liian eri taustoista lähtöisin olevia henkilöitä ei välttämättä tunnu hyvältä. 80 % vastaajista piti työyhteisöään avoimena monikulttuurisuudelle, mutta vain 32 % piti hyvänä, että työpaikalla olisi henkilöitä eri kulttuuritaustoista.
- Tämän voi tulkita niin, että työyhteisön ei haluta muuttavan toimintatapojaan erilaisuuden edessä. Vain erilaisuuden odotetaan muuttuvan ja sopeutuvan. Voi myös kysyä, onko monikulttuurisuus asia, johon ajatellaan olevan sivistynyttä suhtautua positiivisesti, mutta käytännön tasolla se ei vielä näy kaikissa työyhteisöissä tasavertaisuutena.



Työnantajan vaatimukset ja kielikoulutus

- Rekrytoijat nostivat selvästi tärkeimmäksi asiaksi työnhakijan sopivuuden työyhteisöön. Tämä on hankala vaatimus maahanmuuttajien kotouttamisen ja työelämänpalveluiden kannalta, sillä sopivuus on erittäin moniulotteinen ja vaikeasti todennettavissa oleva työnhakijan ”ominaisuus”. Myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa nostettiin toistuvasti esiin ajatus hakijan persoonallisuudesta: töihin halutaan oikeanlainen tyyppi, ja hakijan soveltuvuus työyhteisöön on osa tätä vaatimusta.
- Maahanmuuttajien kohdalla vaatimus sopivuudesta voi korostua, koska sen nojalla voidaan helposti syrjiä henkilöitä, jotka ovat lähtöisin ei-halutuista maista/taustoista. Oletuksena sopivuuden vaatimuksessa näyttäisi olevan, että työpaikan kulttuurin ei ole tarpeen joustaa, mutta työnhakijan on oltava tai vähintäänkin muututtava hyvin samankaltaiseksi kuin työyhteisö on.
- Alle kolmannes yrityksistä vaatii aiempaa työkokemusta alalta, vaikka valtaosa pitääkin sitä etuna.
- Kotoutumiskoulutuksen opettajan antamista suosituksista voisi olla hyötyä maahanmuuttajalle työnhaussa: jopa kaksi kolmesta rekrytoijasta pitää sitä etuna tai jopa vaatimuksena.
- Erittäin hyvä suomen kielen taito on ehdoton vaatimus lähes puolelle rekrytoijista. Vain 6 prosentille asialla ei ole merkitystä. Tämä saattaa osaltaan selittää, miksi monien maahanmuuttajaryhmien työllisyysaste pysyy alhaisempana myös maassaoloajan pidentyessä. (*Tilastokeskus, Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*)
- Tähän peilattuna on kuitenkin positiivista, että **yli kaksi kolmesta yrityksestä pitää työaikana toteutettavaa kielikoulutusta toteutuskelpoisena**. Työnantajien keskuudesta löytyy siis myös halua taklata rekrytointivaikeuksia työllistämällä myös työnhakijoita, jotka eivät vielä ainakaan kielitaidon osalta vastaa kaikkia vaatimuksia. Näin ajatellaan erityisesti suuremman kokoluokan yrityksissä. Työajalla tapahtuvaa kielikoulutusta toteutuskelpoisimpana pitävät yritykset olisivat myös valmiimpia vähintään osallistumaan koulutuskustannuksiin tai jopa maksamaan ne kokonaan.



Kokemukset maahanmuuttajista vaikuttavat asenteisiin

- Kolmessa viidestä maahanmuuttajia työllistäneestä yrityksestä ollaan sitä mieltä, että maahanmuuttajat ovat työtaitoiltaan samantasoisia työntekijöitä kuin suomalaisetkin (62 %). Vastaavasti tätä mieltä ollaan harvemmin yrityksissä, joissa ei ole kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä. Näissä yrityksissä rekrytoinneista vastaavista henkilöistä reilu kaksi viidestä oli väittämän kanssa samaa mieltä (43 %).
- Maahanmuuttajia työllistäneissä yrityksissä ollaan myös valmiimpia palkkaamaan maahanmuuttaja, joka on työtön työnhakija (73 %) kuin yrityksissä, joilla ei ole omakohtaista kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä (59 %). Tämän asenneväittämän kanssa myös suurimman kokoluokan yritykset ovat keskimääräistä useammin täysin tai jokseenkin samaa mieltä, sillä esimerkiksi yli 50 henkilöä työllistävässä yrityksissä vastaava osuus 81 %.
- Yritykset, joilla on ollut töissä maahanmuuttajia ovat hieman alttiimpia myös rekrytoimaan suoraan ulkomailta (30 %) kuin yritykset, joilla ei ole kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä (19 %).
- **Kielikysymykseen suhtaudutaan hieman sallivammin yrityksissä, joissa on jo kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä:** 29 prosenttia maahanmuuttajia työllistäneistä yrityksistä on valmiita palkkaamaan maahanmuuttajan, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa, kun taas yrityksissä, jotka eivät ole työllistäneet maahanmuuttajia vastaava osuus on vain 11 %.
- Vastaavasti kahdessa viidestä maahanmuuttajia työllistäneestä yrityksestä ollaan sitä mieltä, että maahanmuuttajan suomen kielen taidon pitäisi olla lähes äidinkielen tasolla, jotta hän pärjäisi töissä kyseisessä yrityksessä (41 %). Yrityksillä, joilla ei ole kokemusta maahanmuuttajista vastaava osuus on kolme viidestä (61 %).
- Kieliasia näkyy myös suoraan vaatimuksissa. Sujuva suomen kielen taito on ehdoton vaatimus työnhakijalle kahdessa viidestä maahanmuuttajia työllistäneestä yrityksestä (38 %), kun taas vastaavasti yrityksillä, joilla ei ole maahanmuuttajista kokemusta vastaava osuus on jopa kolme viidestä (58 %).
- Lähes äidinkielen tasoisen suomen kielen taidon vaatiminen on ylipäättään erittäin kova vaatimus, mutta aiemmat kokemukset maahanmuuttajista näyttävät siis lieventävän tätä vaatimusta.



Tutkimusgrafiikka

Valtaosa yrityksistä on hakenut työntekijöitä viimeisen vuoden aikana

Onko yrityksessänne haettu työntekijöitä kuluneen 12 kuukauden aikana?

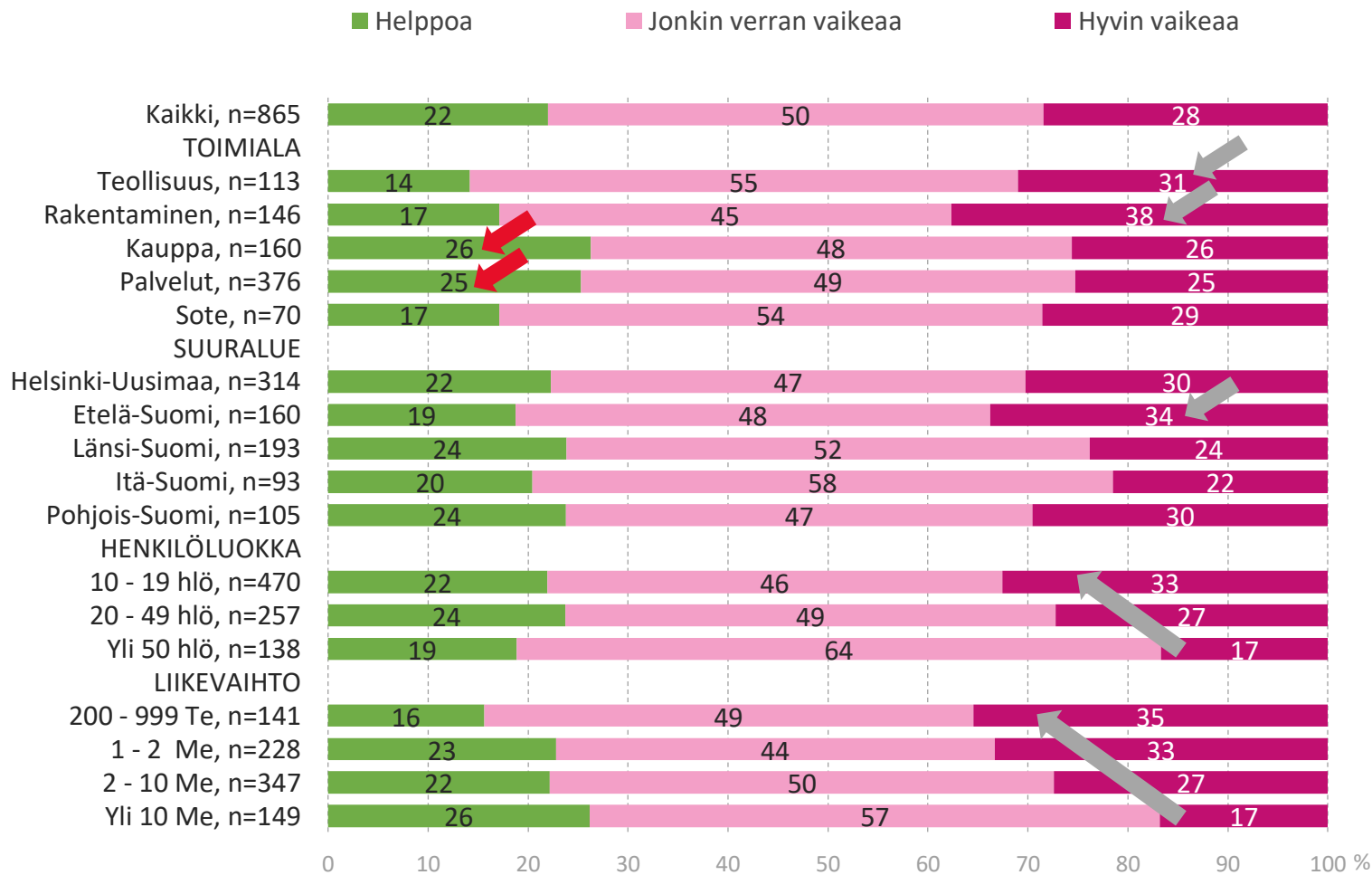


Rekrytointeja on ollut auki hieman keskimääräistä enemmän Sote-alan paikoissa, pääkaupunkiseudulla ja yli 50 henkilöä työllistävässä pk-yrityksissä.

Kaikki vastaajat, n=1009

Työpaikkojen täyttäminen on ollut helppoa vain yhdelle viidestä rekrytointeja tehneestä yrityksistä

Onko avoimien työpaikkojen täyttäminen yrityksessänne kuluneen 12 kuukauden aikana ollut helppoa, vaikeaa vai hyvin vaikeaa?



- Rakennusalalla ja teollisuudessa on eniten yrityksiä, joille rekrytointi on ollut hyvin vaikeaa.
- Mitä pienempi yritys, sitä suuremmalla osalla rekrytointi on ollut hyvin vaikeaa.
- Etelä-Suomessa korostuu hieman rekrytoinnin hyvin vaikeaksi kokeneiden osuus, mutta muuten alueiden välillä ei ole merkittäviä eroja.
- Kaupan alalla ja palveluissa rekrytointi on ollut muita aloja helpompaa, vaikka näidenkin alojen yrityksistä valtaosa on kokenut työpaikkojen täyttämisen jonkin verran tai hyvin vaikeaksi.

Haettu työntekijöitä viimeisen 12 kk:n aikana, n=865

Selvästi yleisin syy rekrytointivaikeuksiin on osaavien työntekijöiden puute alalla

Mistä ongelmat työpaikkojen täyttämiseen mielestänne johtuivat? (Vastausluokkia ei ole lueteltu vastaajille.)



” Kvalitatiivisessa selvityksessä työhönoton haasteeksi koettiin myös se, kuinka kuvata tarjolla olevat työtehtävät realistisesti mutta houkuttelevasti. Työtehtävien realistinen kuvaaminen on tärkeää työssä pysymisen kannalta.

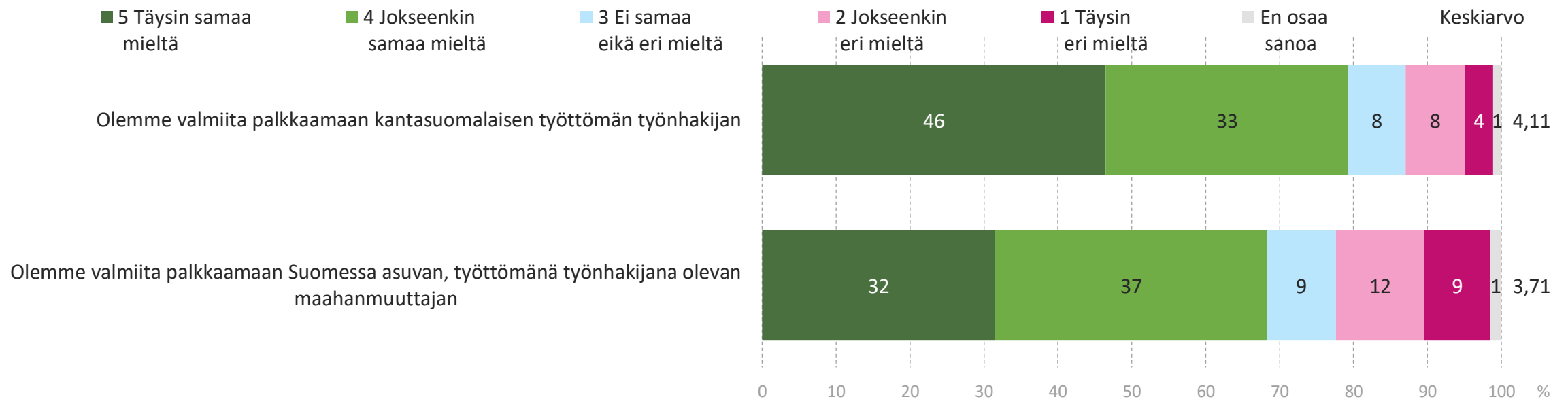
Työpaikan hankala sijainti korostuu teollisuudessa ja Pohjois-Suomessa, mutta muuten toimiala- ja aluekohtaiset erot ovat pieniä.

Työpaikkojen täyttäminen ollut ainakin jonkin verran vaikeaa, n=675

Maahanmuuttajataustaisen ja kantasuomalaisen palkkaamisessa on eroja

Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

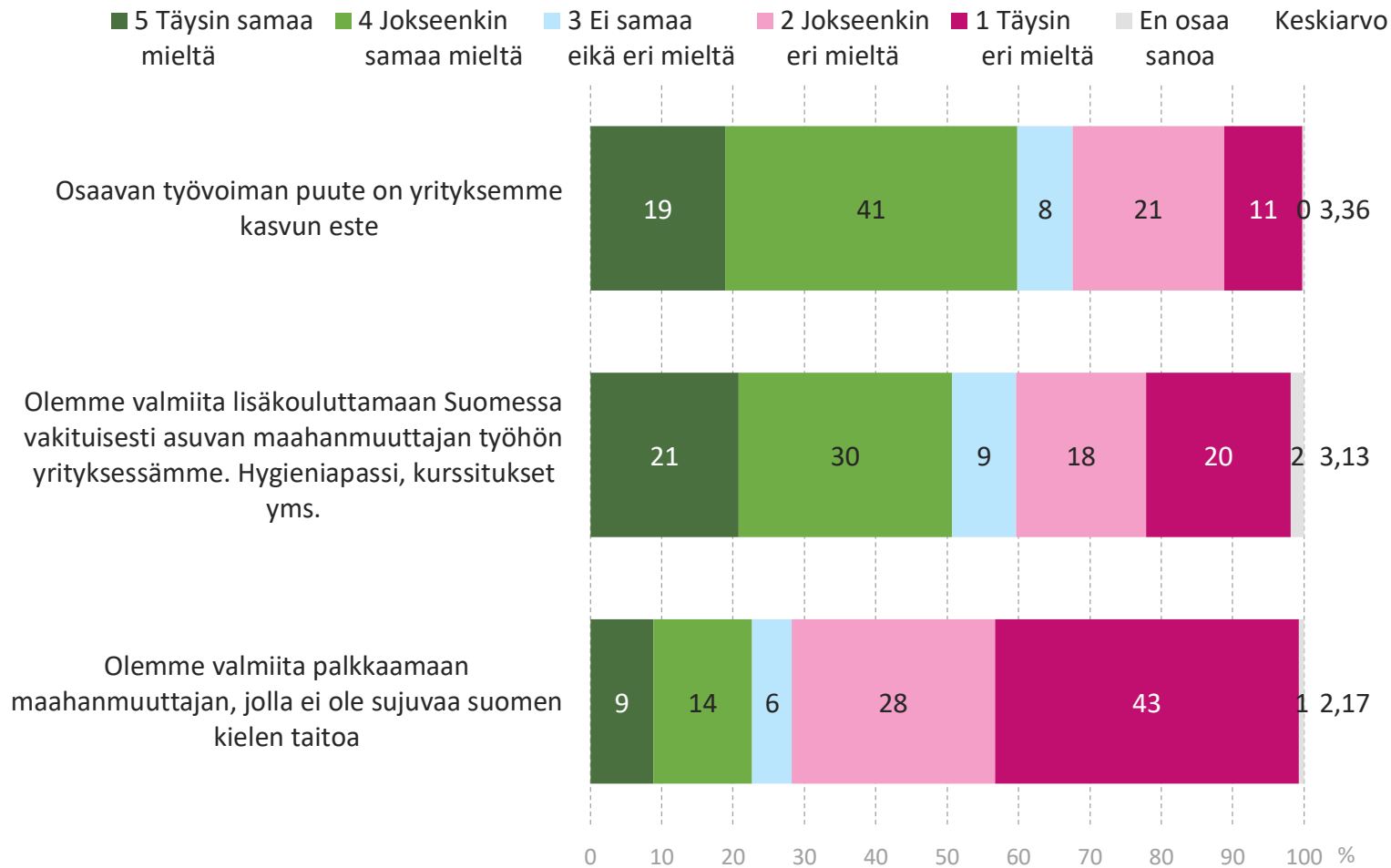
- Yrityksillä ei näytä olevan suurta asenteellista estettä työttömän työnhakijan palkkaamiseen.
- Yritykset palkkaavat enemmän kantasuomalaisen työttömän työnhakijan (79 %) kuin maahanmuuttajan (69 %) samassa tilanteessa. Erityisesti täysin samaa mieltä väittämien kanssa olevien osuudessa on huomattava ero.
- Viimeisen vuoden aikana rekrytointeja tehneet yritykset palkkaisivat myös työttömän maahanmuuttajan (72 %) todennäköisemmin kuin yritykset, joissa työpaikkoja ei ole ollut auki (48 %).
- Kvalitatiivisen tutkimuksen mukaan hakijan työttömyyden syy ja kesto voivat vaikuttaa yrityksen palkkaamishalukkuuteen. Hakijan työttömyys sinällään ei tuntunut olevan haastateltaville ongelma.



Kaikki vastaajat, n=1009

Osaavan työvoiman puute on kasvun este kolmelle viidestä yrityksestä

Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

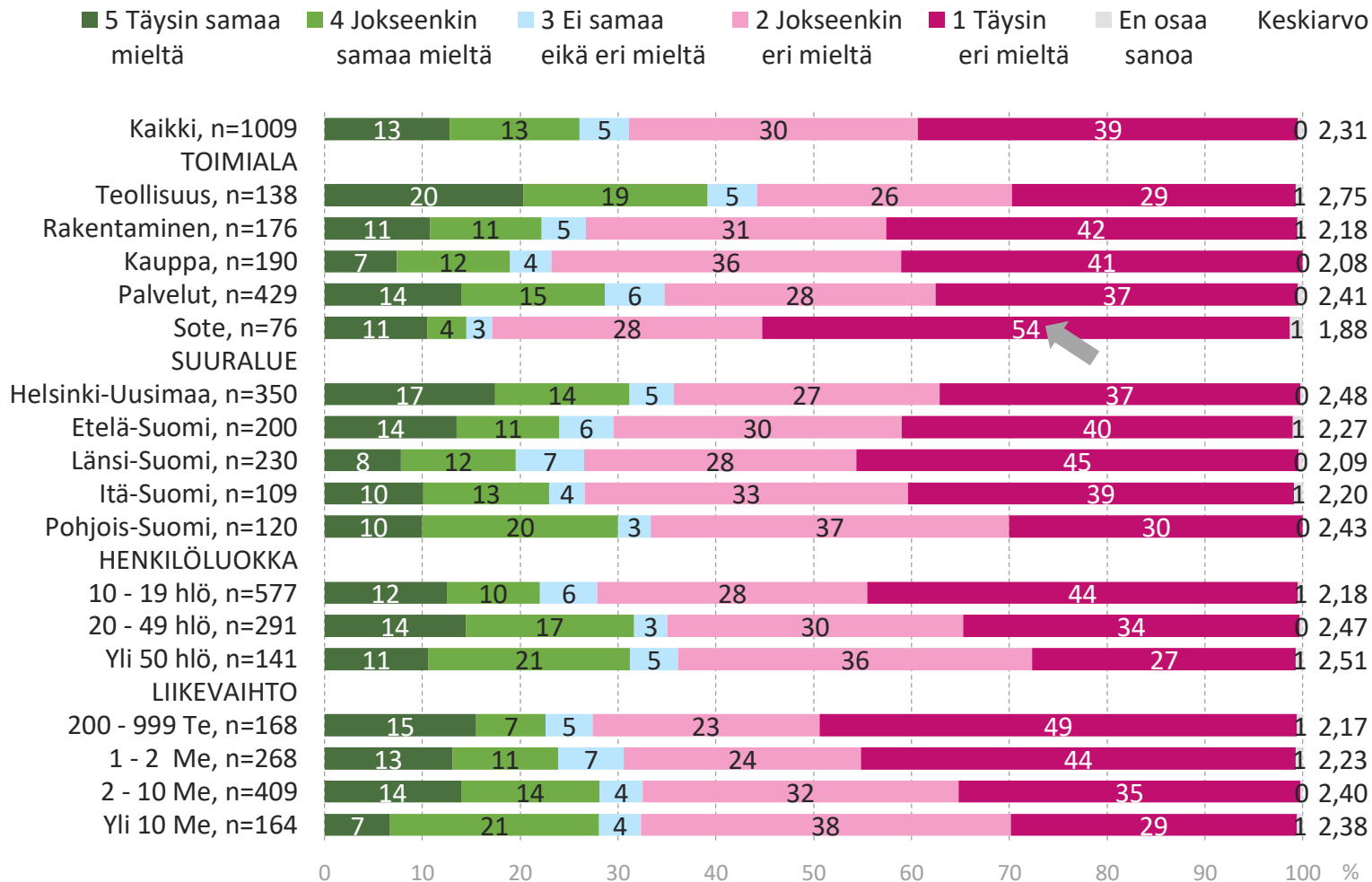


- Etenkin rakennusalalla (73 %) ollaan täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että osaavan työvoiman puute on yrityksen kasvun este. Keskimäärin vastaava osuus on 60 %.
- Jopa puolet rekrytoinnista vastaavista kertoo olevansa valmiita lisäkouluttamaan vakituisesti Suomessa asuvan maahanmuuttajan työhön yrityksessään.
- Kielitaitoa pidetään erittäin tärkeänä: vain 23 prosenttia yrityksistä on valmiita palkkaamaan maahanmuuttajan, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. Alueelliset erot ovat pieniä, eikä esimerkiksi Uudellamaalla kielikysymykseen suhtauduta juurikaan sallivammin (29 %). Toimialoista selvästi positiivisimmin kieliasiaan suhtaudutaan teollisuudessa (35 %).
- Kvalitatiivisessa tutkimuksessa näkyi, että eri toimialoilla ja työtehtävissä kielitaitoon kohdistuvat vaatimukset ovat hyvin erilaisia, osin jo lainsäädäntöön liittyen.

Kaikki vastaajat, n=1009

Neljännes yrityksistä voisi rekrytoida työntekijöitä suoraan ulkomailta

Mitä mieltä olette seuraavasta väittämästä? *Olemme valmiita rekrytoimaan työntekijöitä suoraan ulkomailta.*

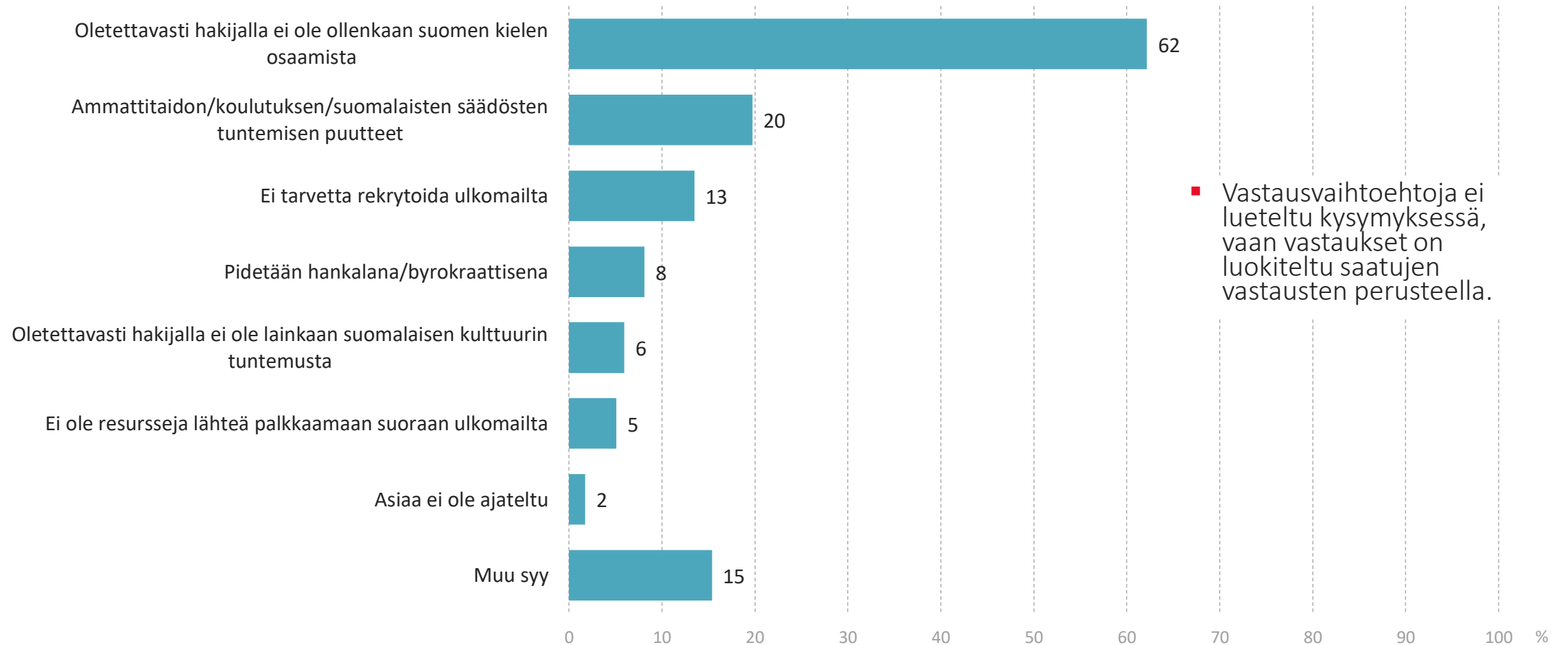


- Teollisuudessa on eniten yrityksiä, joissa ollaan valmiita rekrytoimaan työntekijöitä suoraan ulkomailta (39 %).
- Sosiaali- ja terveysalalla huomattavan suuressa osassa yrityksistä ei olla valmiita rekrytoimaan työntekijöitä suoraan ulkomailta.
- Alueellisesti tarkasteltuna ulkomailta rekrytoiminen on todennäköisintä Uudellamaalla ja Pohjois-Suomessa.
- Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä useammin väittämän kanssa ollaan eri mieltä. Vaikuttaa siltä, että pienemmän kokoluokan yrityksillä on vähemmän valmiuksia suoraan ulkomailta rekrytoimiseen.

Kaikki vastaajat, n=1009

Työntekijöitä ei rekrytoida suoraan ulkomailta kielitaidon vuoksi

Miksi ette rekrytoisi työntekijöitä suoraan ulkomailta?



Ei ole valmis rekrytoimaan suoraan ulkomailta, n=690

Miksi ette rekrytoisi työntekijöitä suoraan ulkomailta?

Perustelut toimialan mukaan

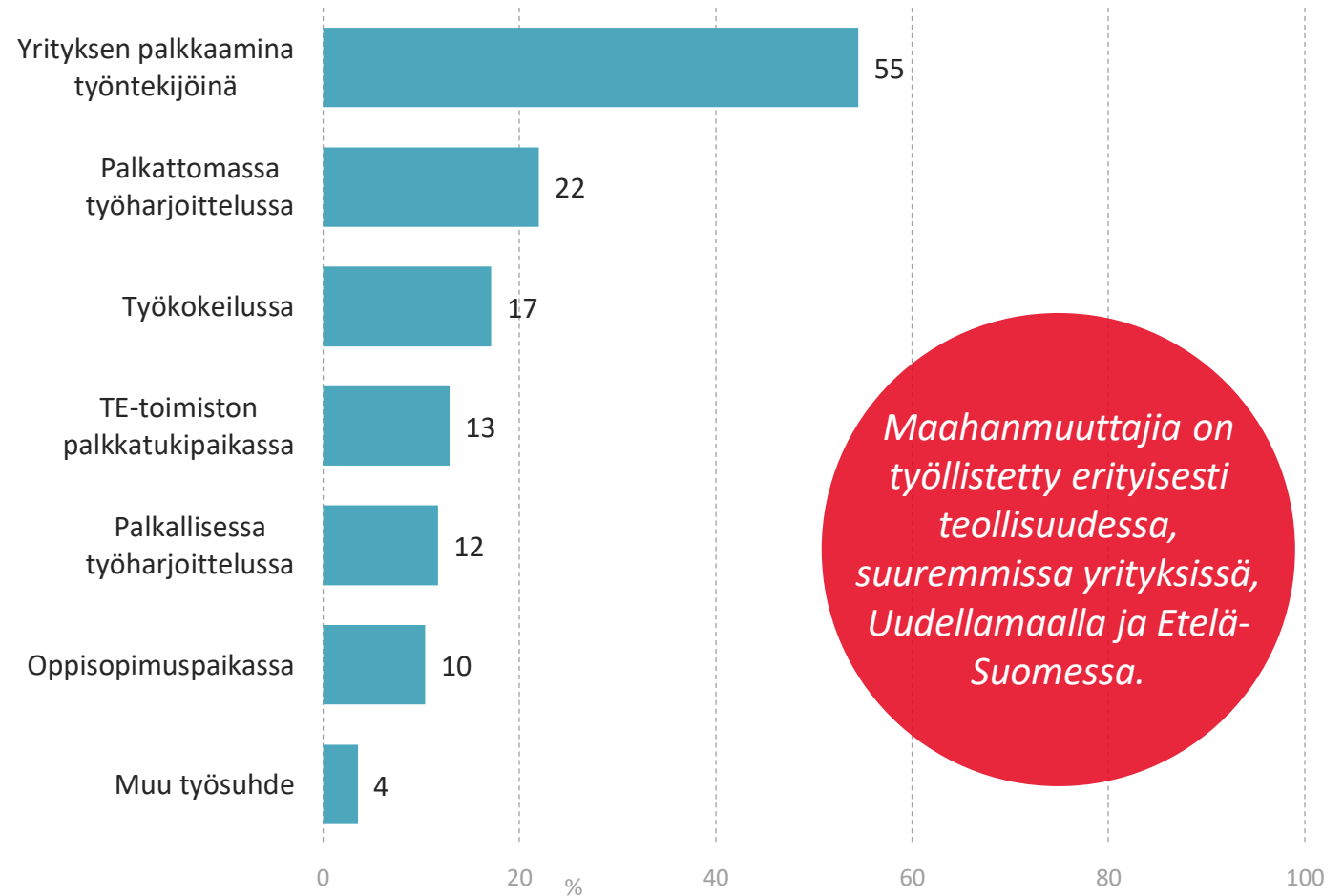
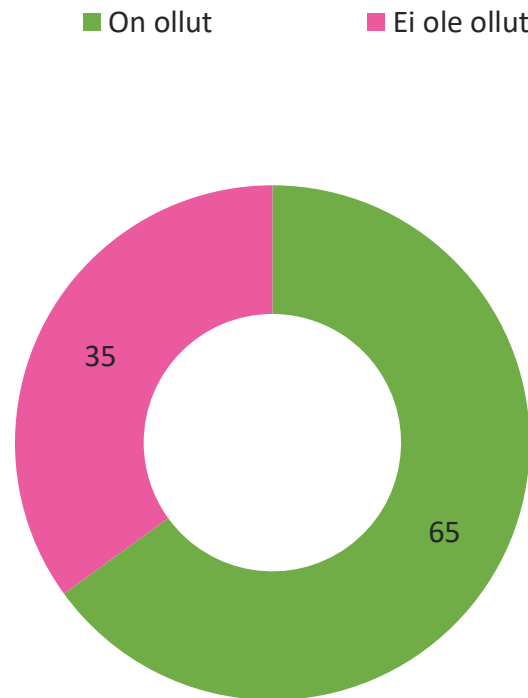
	Kaikki, n=690	Teollisuus, n=76	Rakentaminen, n=128	Kauppa, n=146	Palvelut, n=278	Sote, n=62
Oletettavasti hakijalla ei ole ollenkaan suomen kielen osaamista	62	61	60	60	62	76
Ammattitaidon/koulutuksen/ suomalaisten säädösten tuntemisen puutteet	20	16	13	18	20	40
Ei tarvetta rekrytoida ulkomailta	13	12	16	15	13	6
Pidetään hankalana/byrokraattisena	8	9	11	5	10	2
Oletettavasti hakijalla ei ole lainkaan suomalaisen kulttuurin tuntemusta	6	3	5	5	8	5
Ei ole resursseja lähteä palkkaamaan suoraan ulkomailta	5	9	5	4	5	2
Asiaa ei ole ajateltu	2	0	2	2	2	2
Muu syy	15	18	19	17	13	11

- Sosiaali- ja terveysalan yrityksissä suoraan ulkomailta rekrytointiin suhtauduttiin varauksellisimmin.
- Tämä näkyy myös siinä, että yleisimmät syyt korostuvat tällä alalla. Vastaajien mukaan ei juurikaan ole kyse siitä, että rekrytoinnille ulkomailta ei olisi tarvetta.
- Oletukset kielitaidosta ja sen muodostamasta rekrytoinnin esteestä eivät juurikaan vaihtele alasta riippuen.

Ei ole valmis rekrytoimaan suoraan ulkomailta, n=690

Kaksi kolmesta yrityksestä on työllistänyt maahanmuuttajia

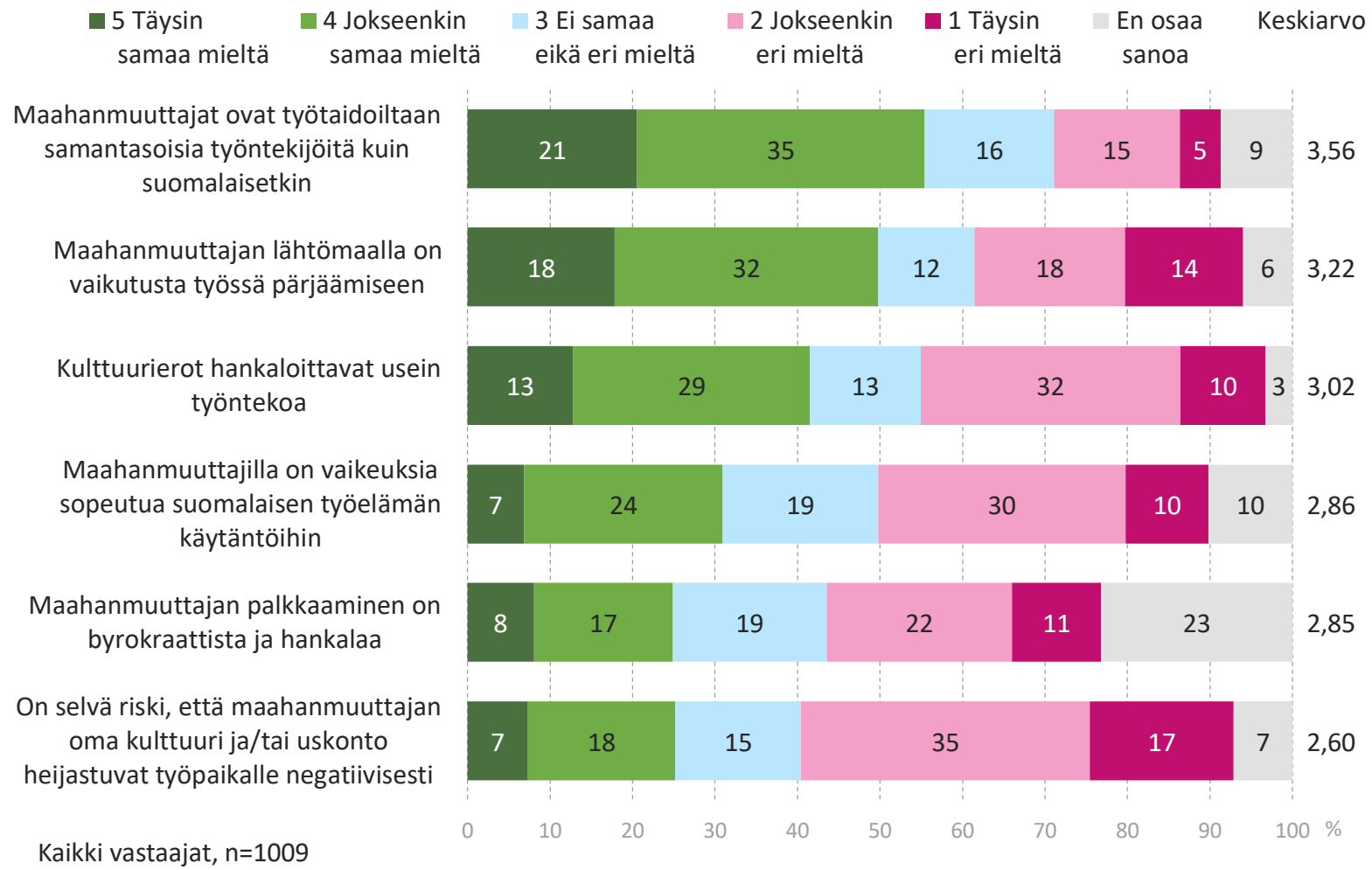
Onko yrityksessänne ollut töissä maahanmuuttajia?



Maahanmuuttajia on työllistetty erityisesti teollisuudessa, suuremmissa yrityksissä, Uudellamaalla ja Etelä-Suomessa.

Kaikki vastaajat, n=1009

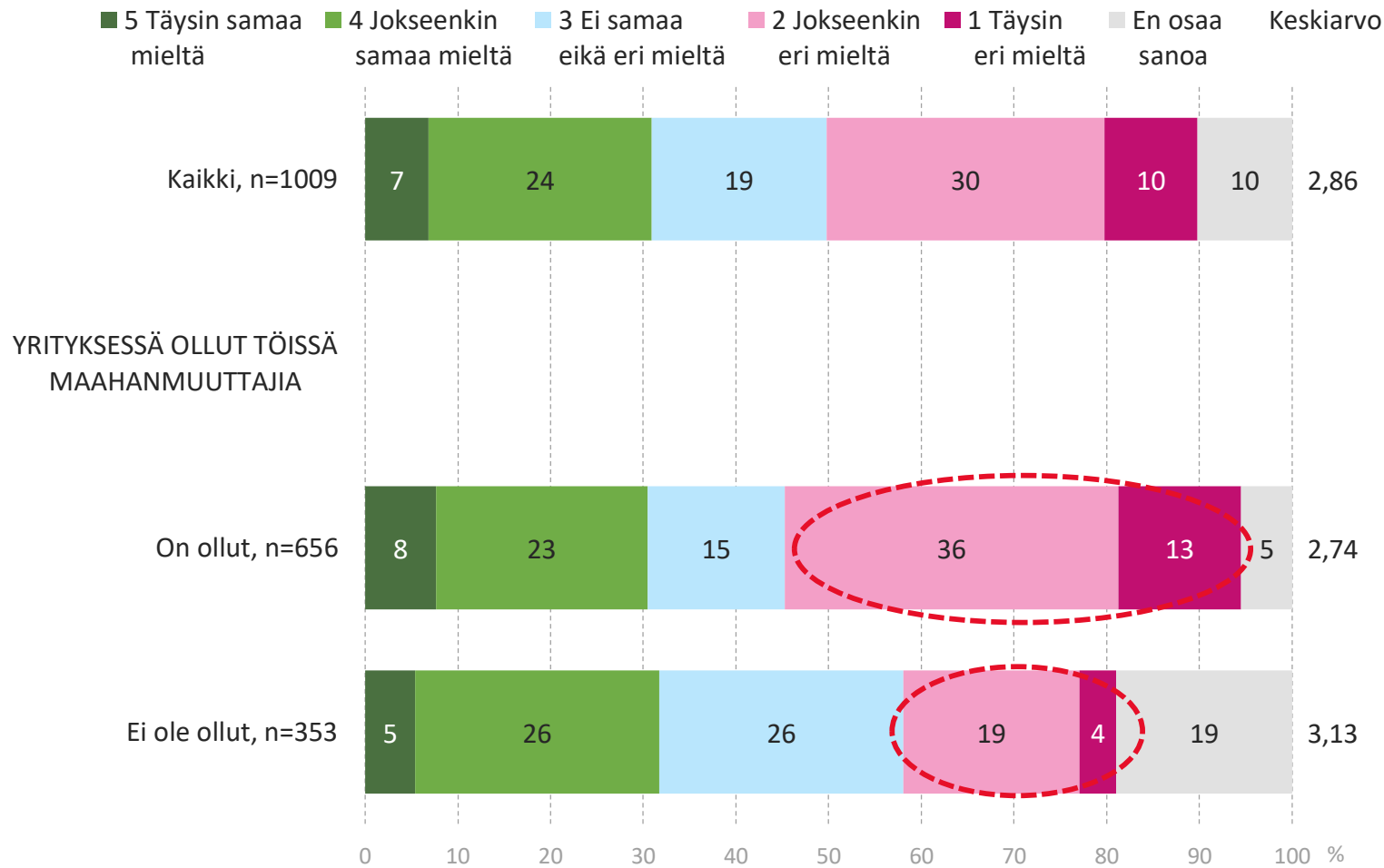
Kahdessa viidestä yrityksestä kulttuurierojen ajatellaan hankaloittavan työntekoa



- Maahanmuuttajia pidetään pääosin samantasoisina työntekijöinä kuin muitakin. Useammin tätä mieltä ovat jo maahanmuuttajia työllistäneet yritykset (62 %) kuin ne, joilla ei ole kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä (43 %).
- Toimialan tai alueen mukaan tarkasteltuna tilastollisesti merkitseviä eroja ei juurikaan ole tässä kysymyksessä, mutta rakennusalalla asiaan suhtaudutaan hieman keskimääräistä kriittisemmin.
- Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tuli esille myös se, että erilaisesta kulttuuritaustasta tulevat työntekijät voivat parhaimmillaan olla rikkaus työpaikalle.

Lähes kolmanneksessa yrityksistä ollaan sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on vaikeuksia sopeutua suomalaisen työelämän käytäntöihin

Mitä mieltä olette seuraavasta väittämästä? *Maahanmuuttajilla on vaikeuksia sopeutua suomalaisen työelämän käytäntöihin.*

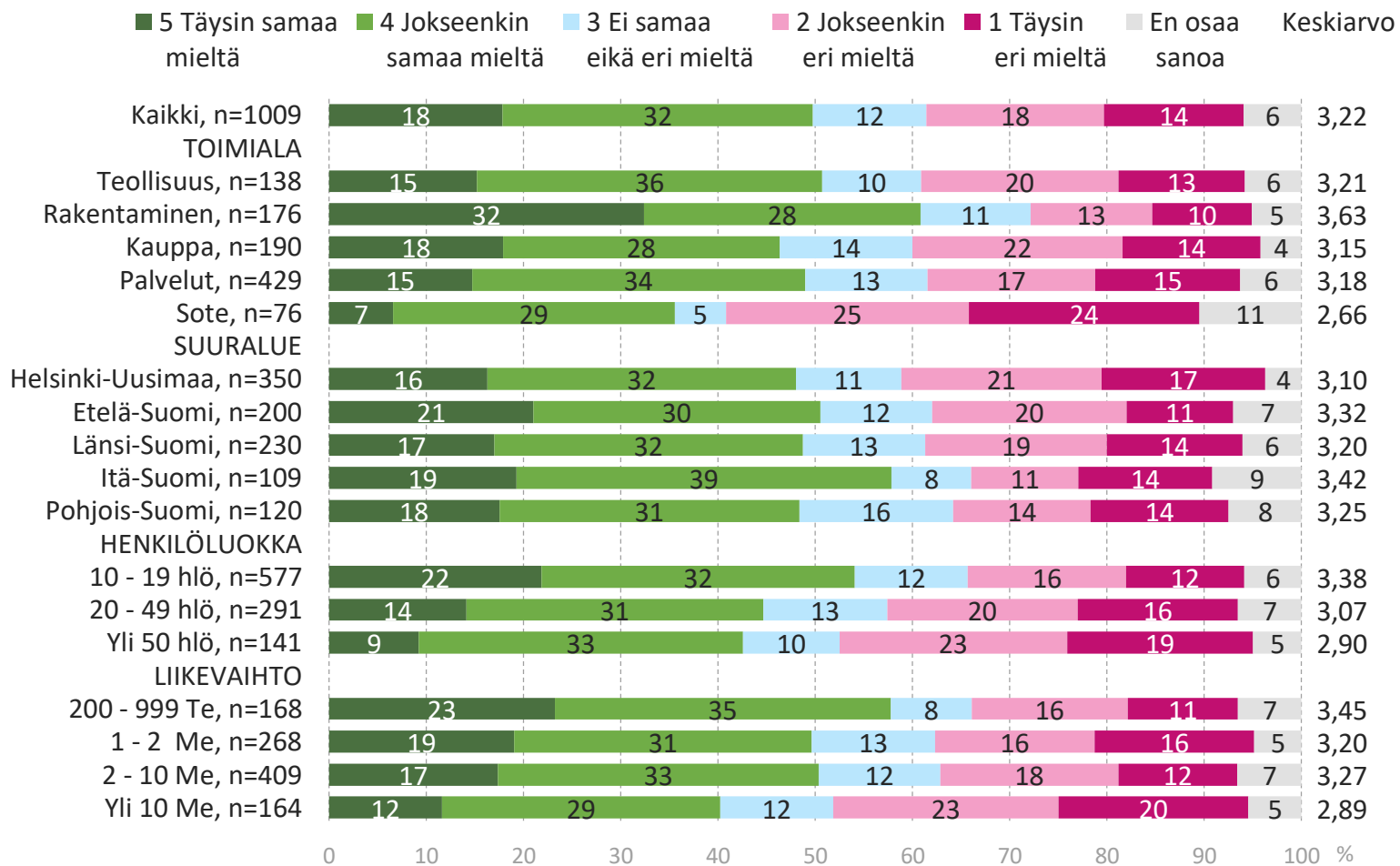


- Noin kolmanneksessa yrityksistä ollaan sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on vaikeuksia sopeutua suomalaisen työelämän käytäntöihin huolimatta siitä, onko yrityksellä kokemusta maahanmuuttajien työllistamisestä vai ei.
- Keskimäärin yritysten rekrytoinnista vastaavat henkilöt ajattelevat ennemmin, että ongelmia työelämän käytäntöihin sopeutumisessa ei ole (40 %) kuin että niitä olisi.
- Näin on varsinkin yrityksissä, jotka ovat työllistäneet maahanmuuttajia ennenkin: heistä noin puolet (49 %) on väittämän kanssa eri mieltä.
- Kvalitatiivisessa tutkimuksessa maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin suhtauduttiin varsin positiivisesti. Tutkimuksen maahanmuuttajamyönteiset tulokset saattavat johtua osittain siitä, että kaikkien haastateltavien työpaikoilla oli kokemusta maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä.

Kaikki vastaajat, n=1009

Puolessa yrityksistä ollaan sitä mieltä, että maahanmuuttajan lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen

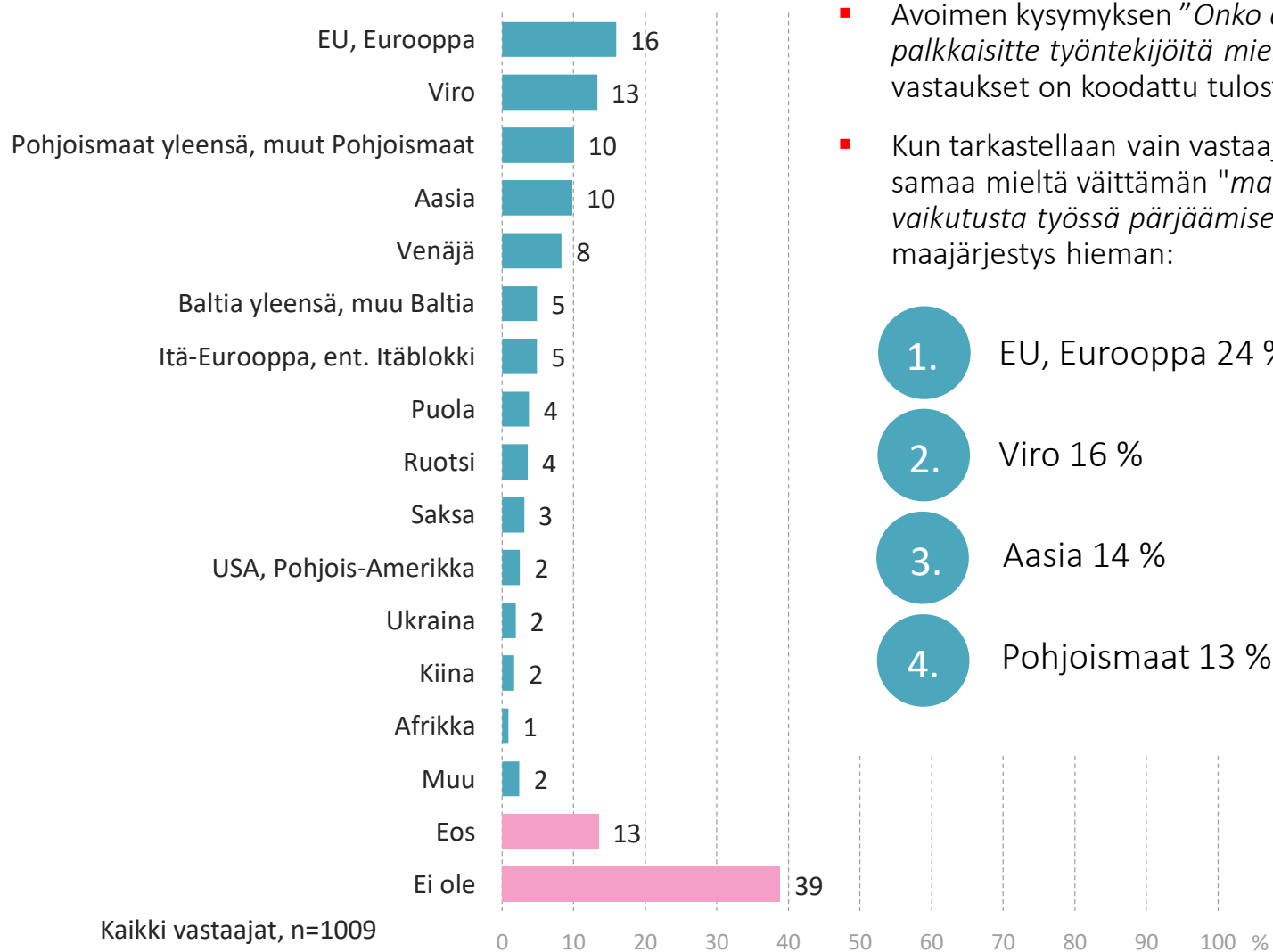
Mitä mieltä olet seuraavasta väittämästä? *Maahanmuuttajan lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen.*



Erityisesti rakennusalalla uskotaan, että lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen. Sama näkemys korostuu myös pienemmissä yrityksissä.

Kaikki vastaajat, n=1009

Lähialueet korostuvat lähtömaissa, joilta yritykset mieluiten palkkaisivat työntekijöitä



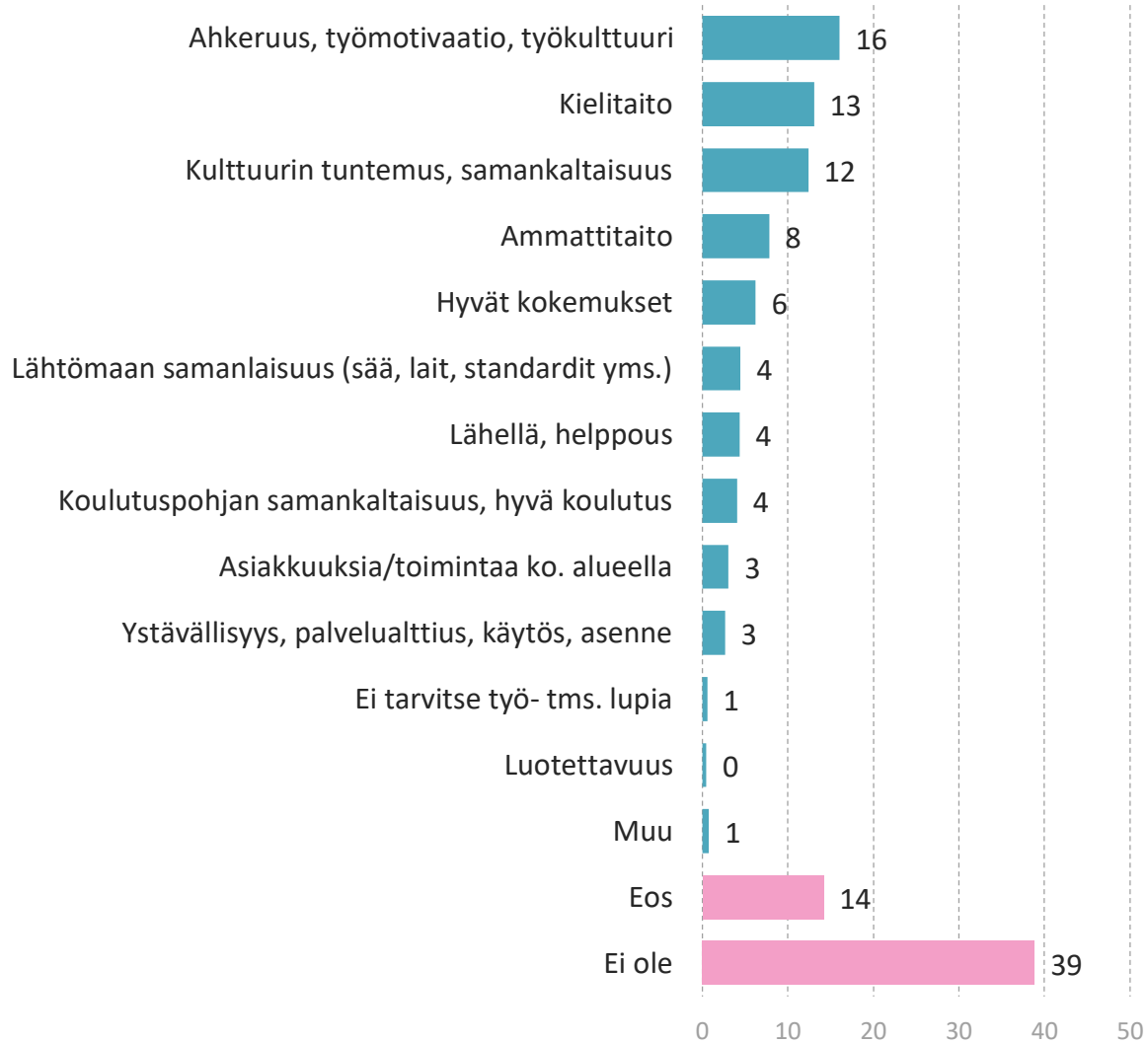
- Avoimen kysymyksen ”Onko alueita tai lähtömaita, joilta palkkaisitte työntekijöitä mieluiten? Mitä ne ovat ja miksi?” vastaukset on koodattu tulosten tarkastelua varten.
- Kun tarkastellaan vain vastaajia, jotka olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”maahanmuuttajan lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen” kanssa (n=502), muuttuu maajärjestys hieman:

1. EU, Eurooppa 24 %
2. Viro 16 %
3. Aasia 14 %
4. Pohjoismaat 13 %

Yhteensä noin puolet yrityksistä ei osaa ottaa kantaa kysymykseen (13 %) tai heillä ei ole lähtömaata, josta tulevia palkkaisivat mieluiten (39 %).

” Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtömaan vaikutuksesta rekrytointihalukkuuteen todettiin, että hyvät kokemukset tietyn maalaisista työntekijöistä rohkaisevat värväämään samasta maasta. Myös rekrytointi lähialueilta tuntuu mielekkäältä, koska kulttuuristen erojen uskotaan olevan pieniä.

Yleisimpiä syitä palkata näistä maista ovat käsitykset ahkeruudesta, kielitaidosta ja kulttuurin samankaltaisuudesta

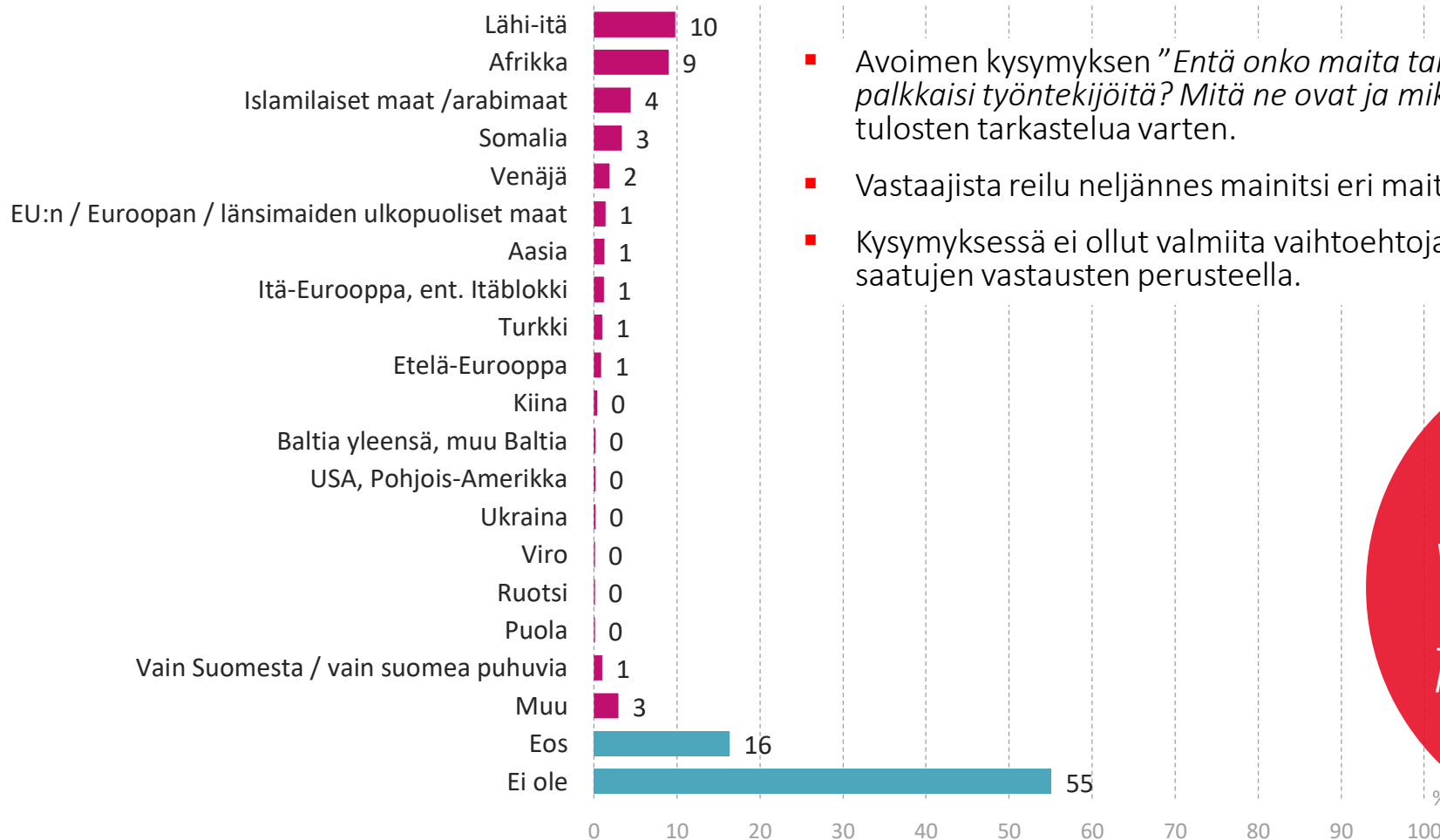


Kaikki vastaajat, n=1009

- Luokittelu on tehty avoimista vastauksista nousseiden teemojen perusteella. Syyt ovat siis vastaajien oletuksia eri maista lähtöisin olevista ihmisistä
- Syyt palkata tietyiltä alueilta tai lähtömaista tulevia maahanmuuttajia korostuvat eri tavoin maakohtaisessa vertailussa. **Eurooppalaisilla** korostuvat kulttuurin tuntemus ja samankaltaisuus (38 %) sekä ahkeruus ja työmotivaatio (21 %), kun taas **virolaisilla** kielitaito (46 %) ja ahkeruus (30 %). **Pohjoismaalaisilla** vastaavasti kulttuurin tuntemus ja samankaltaisuus (44 %) sekä lähtömaan samankaltaiset olosuhteet (26 %). **Aasiasta** tuleviin yhdistetään erityisesti ahkeruus (60 %).
- Kun tarkastellaan vain vastaajia, jotka olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän "*maahanmuuttajan lähtömaalla on vaikutusta työssä pärjäämiseen*" kanssa (n=502), korostuvat myös samat asiat hieman eri järjestyksessä:

1. Ahkeruus, työmotivaatio, kulttuuri 23 %
2. Kulttuurin tuntemus, samankaltaisuus 16 %
3. Kielitaito 16 %
4. Ammattitaito 11 %

Lähi-itä ja Afrikan alueet korostuvat maissa, joista tulevia maahanmuuttajia rekrytoijat eivät mielellään palkkaisi

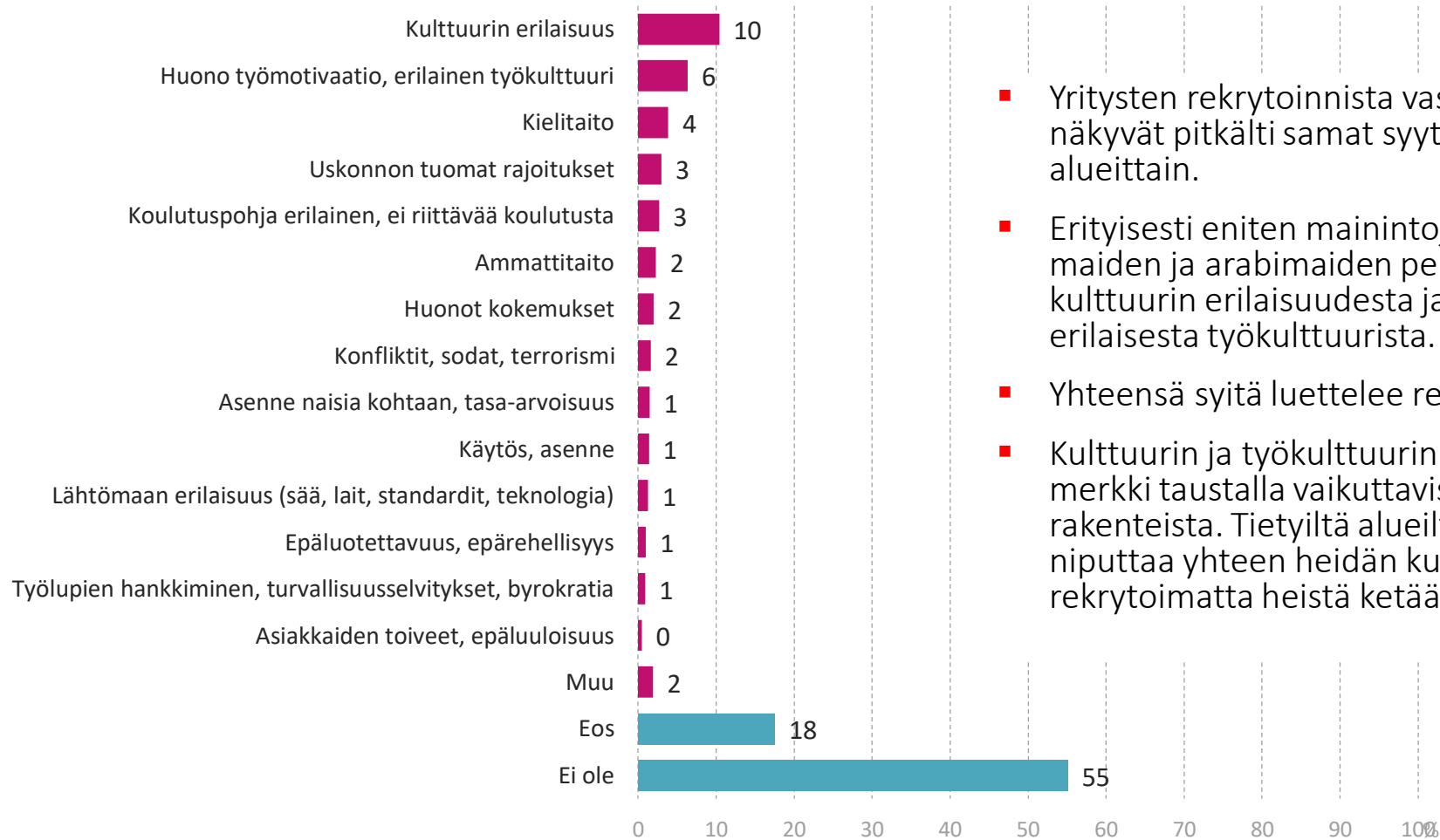


- Avoimen kysymyksen ”Entä onko maita tai alueita, joilta ette mielellänne palkkaisi työntekijöitä? Mitä ne ovat ja miksi?” vastaukset on koodattu tulosten tarkastelua varten.
- Vastaajista reilu neljännes mainitsi eri maita tai alueita (29 %).
- Kysymyksessä ei ollut valmiita vaihtoehtoja vaan luokittelu on tehty saatujen vastausten perusteella.

Yhteensä seitsemällä kymmenestä yrityksen rekrytoinneista vastaavista henkilöistä ei ole maita tai alueita, joilta he eivät mielellään palkkaisi työntekijöitä tai eivät osaa ottaa kantaa kysymykseen.

Kaikki vastaajat, n=1009

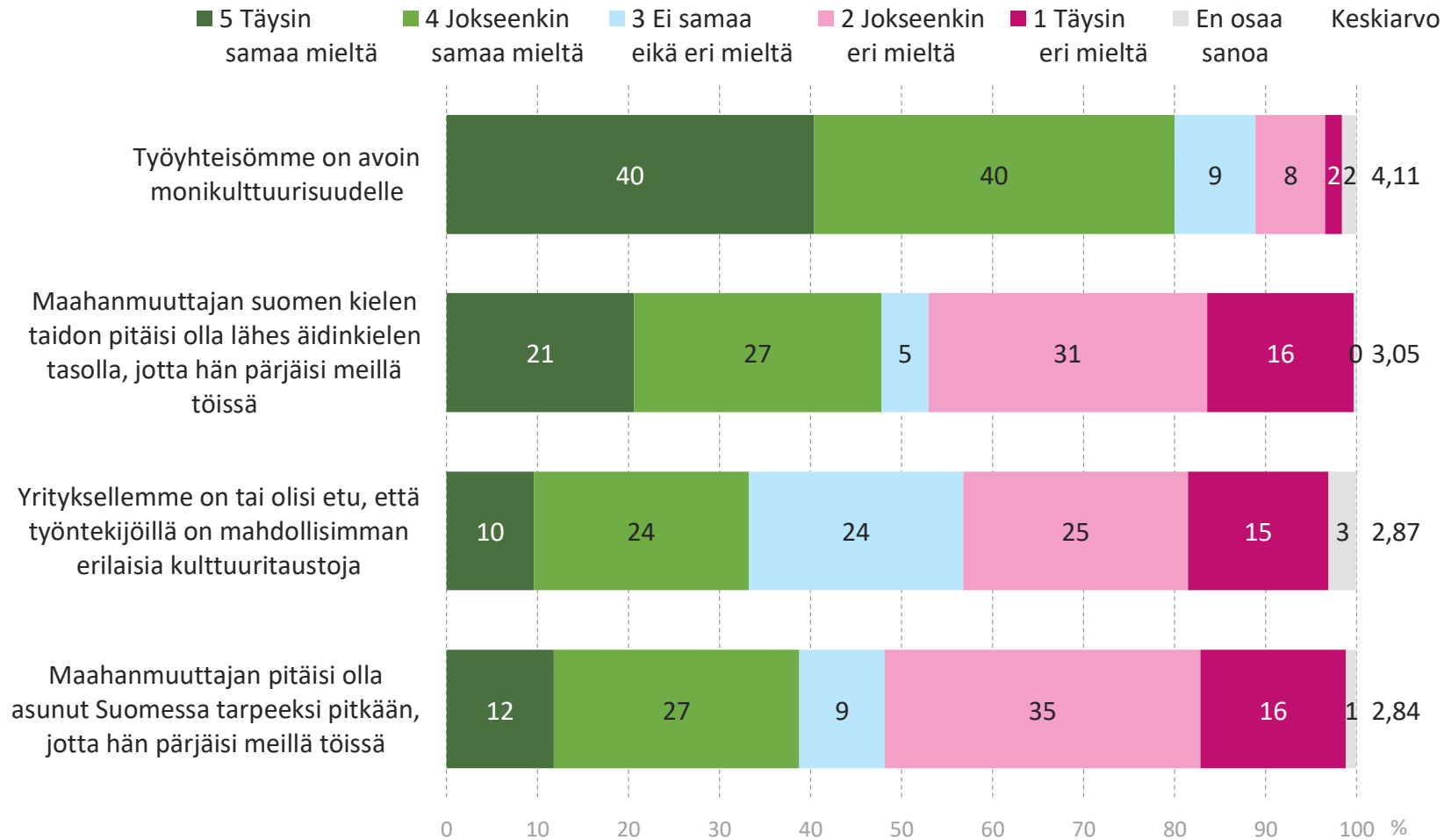
Käsitykset kulttuurin erilaisuudesta korostuvat yleisimmissä syissä olla palkkaamatta näistä maista



- Yritysten rekrytoinnista vastaavien henkilöiden vastauksissa näkyvät pitkälti samat syyt, kun tuloksia verrataan maittain ja alueittain.
- Erityisesti eniten mainintoja saaneiden Lähi-idän ja Afrikan eri maiden ja arabimaiden perusteluissa korostuvat käsitykset kulttuurin erilaisuudesta ja huonosta työmotivaatiosta tai erilaisesta työkulttuurista.
- Yhteensä syitä luettelee reilu neljännes vastaajista (27 %).
- Kulttuurin ja työkulttuurin erilaisuuteen vetoaminen voi olla merkki taustalla vaikuttavista syrjivistä ja rasistisista asenteista ja rakenteista. Tietyiltä alueilta tulevat työnhakijat on helppo niputtaa yhteen heidän kulttuuritaustaansa vedoten ja olla rekrytoimatta heistä ketään.

Kaikki vastaajat, n=1009

Työyhteisöjen ajatellaan olevan avoimia monikulttuurisuudelle, mutta erilaisia kulttuuritaustoja pitää etuna vain kolmannes

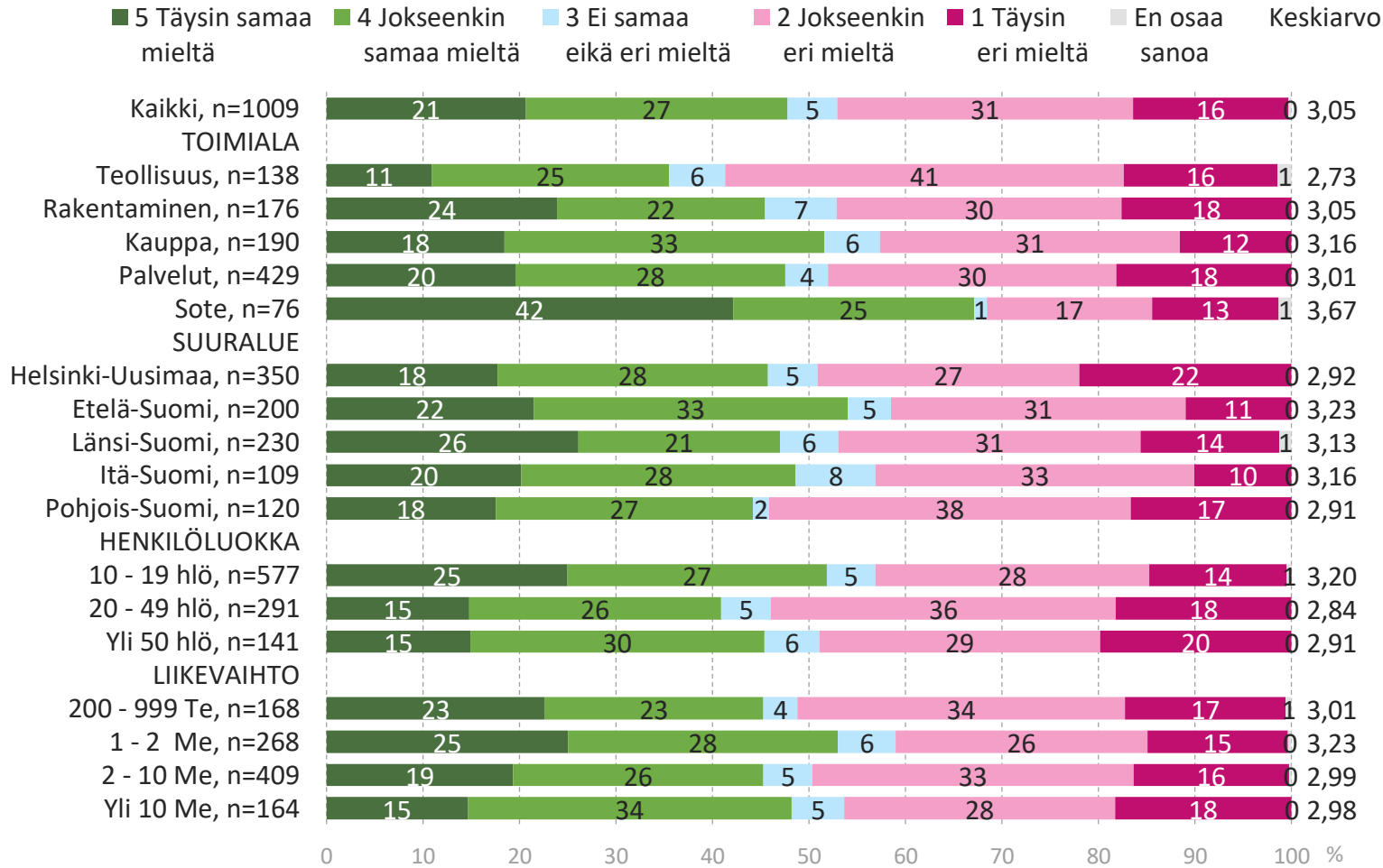


- Uudellamaalla ollaan keskimääräistä useammin sitä mieltä, että työntekijöiden erilaiset kulttuuritaustat ovat yritykselle etu (43 %). Muilla alueilla vastaava osuus on noin 30 %.
- Rakennusalalla tämän väittämän kanssa ollaan vähiten samaa mieltä (17 %). Teollisuudessa vastaava osuus on noin neljännes (26 %), kun taas kaupan alalla (36 %) ja palveluissa (37 %) ja erityisesti sosiaali- ja terveysalalla (56 %) etua nähdään olevan huomattavasti useammin.

Kaikki vastaajat, n=1009

Rekrytoijien mukaan maahanmuuttajan suomen kielen taidon pitäisi olla lähes äidinkielen tasolla työssä pärjätäkseen

Maahanmuuttajan suomen kielen taidon pitäisi olla lähes äidinkielen tasolla, jotta hän pärjäisi meillä töissä

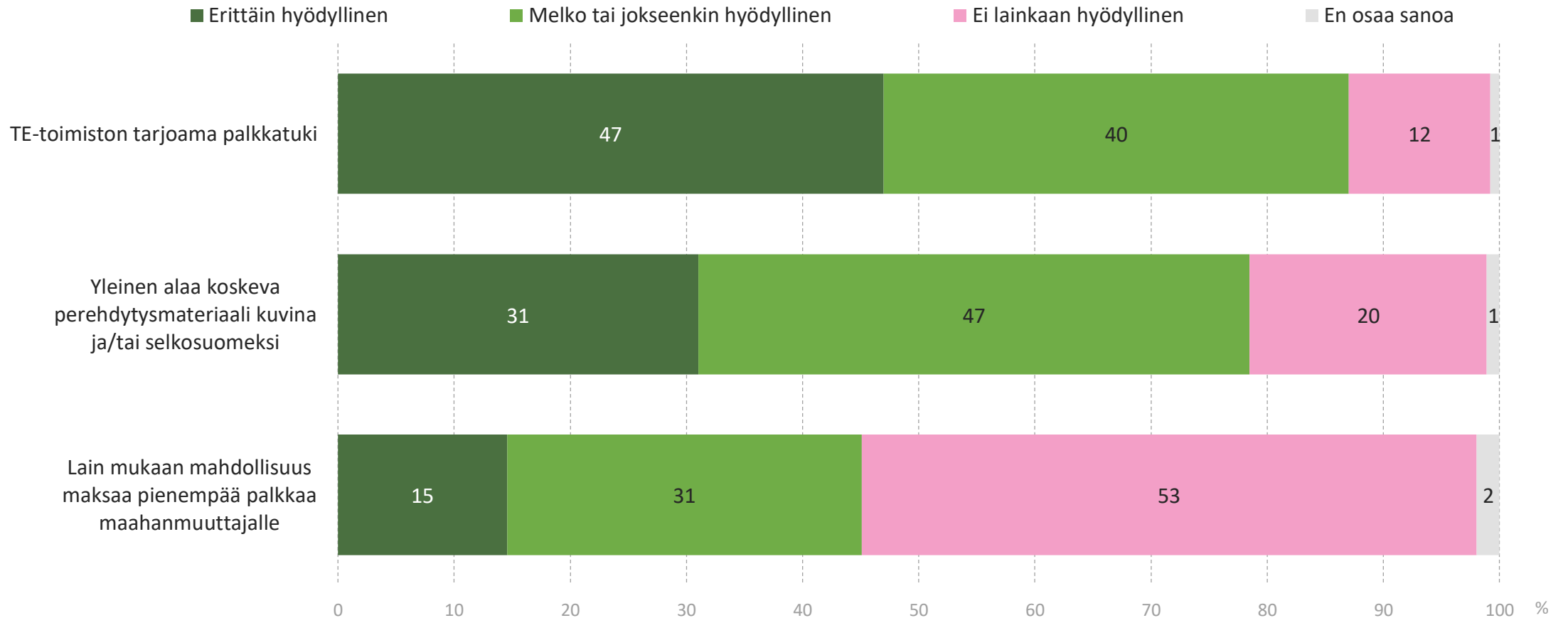


Kaikki vastaajat, n=1009

- Noin puolessa yrityksistä ollaan sitä mieltä, että kielitaito tulisi olla jo valmiiksi hankittuna, jotta pärjäisi työssään.
- Näin on erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Sama tuli esiin myös kvalitatiivisissa haastatteluissa, joiden mukaan suomen kielen taito on erittäin tärkeää, jotta voi kommunikoida potilaiden kanssa.
- Myös rakennusalalla riittävä suomen kielen taito on erittäin tärkeää erityisesti työturvallisuuden takaamiseksi, mikä myös korostui kvalitatiivisessa tutkimuksessa.
- Kielitaito voidaan nähdään neutraalina ja oikeutettuna vaatimuksena, vaikka taustalla voivat vaikuttaa myös muut syyt, joiden vuoksi henkilöä ei haluta rekrytoida. Tällöin voi olla matala kynnyks vedota riittämättömään kielitaitoon.

Puolet rekrytoijista ei pidä pienemmän palkan maksamista hyödyllisenä, jos olisivat palkkaamassa maahanmuuttajaa

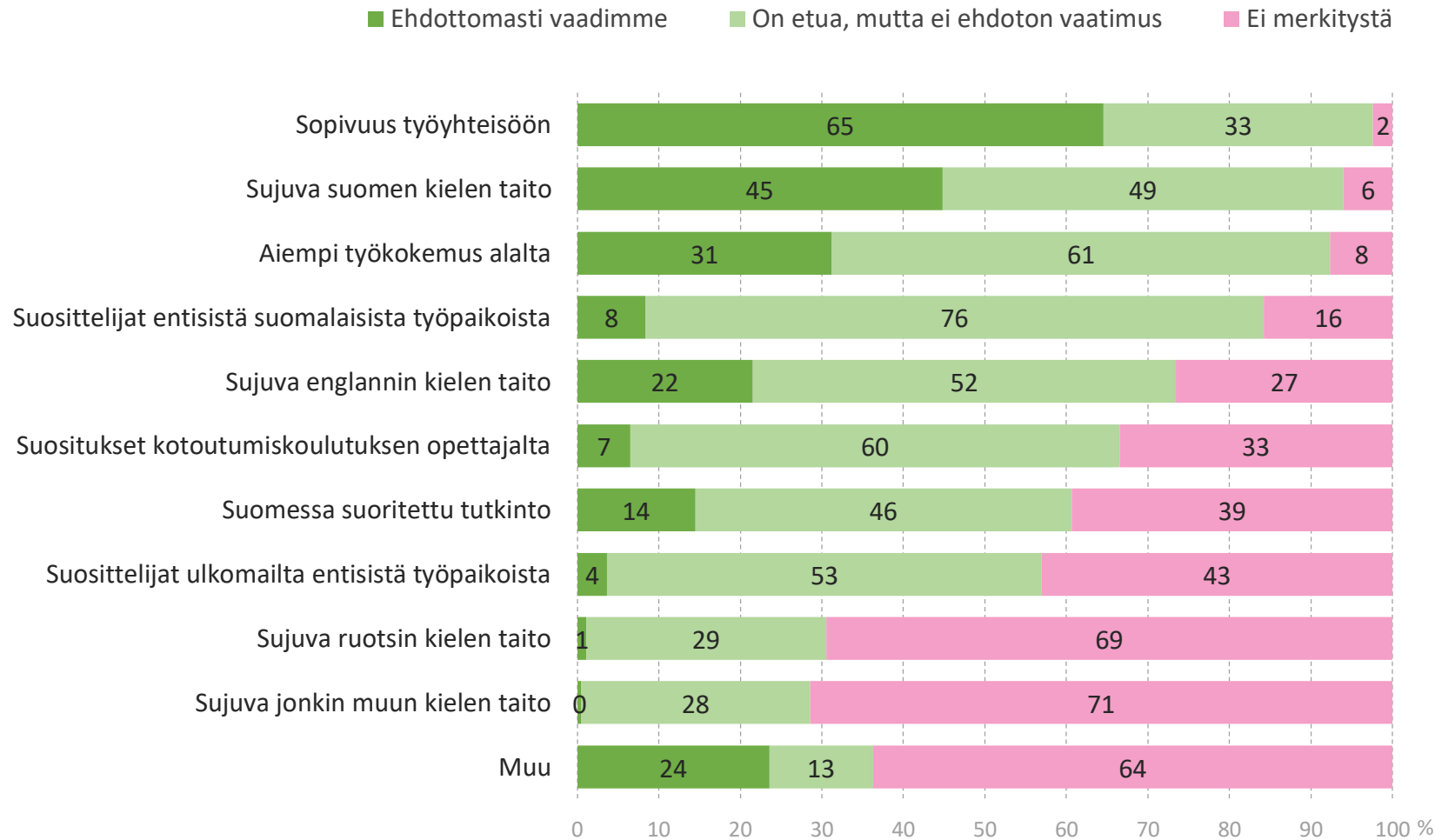
Miten hyödyllisenä pitäisitte seuraavia asioita, jos olisitte palkkaamassa maahanmuuttajaa?



Kaikki vastaajat, n=1009

Aiempi työkokemus alalta ehdoton vaatimus alle kolmannekselle

Mitä seuraavista vaaditte tai mistä olisi etua maahanmuuttajalle, jos hän hakisi töihin yritykseenne?

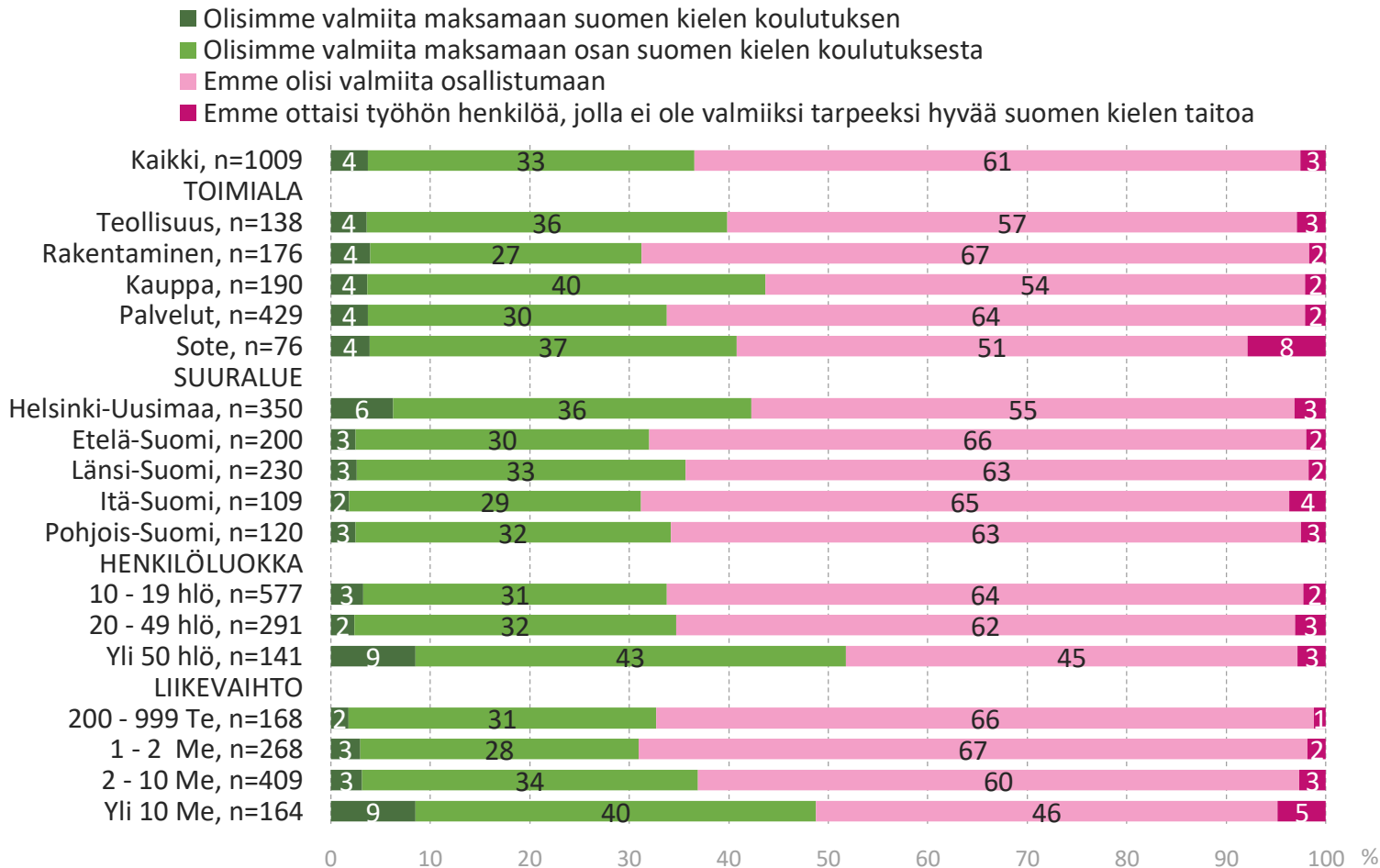


- Alle kolmannes yrityksistä vaatii aiempaa työkokemusta alalta, vaikka valtaosa pitääkin sitä etuna.
- Kotoutumiskoulutuksen opettajan antamista suosituksista voisi olla hyötyä maahanmuuttajalle työnhaussa: jopa kaksi kolmesta rekrytoijasta pitää sitä etuna tai jopa vaatimuksena.
- Erittäin hyvä suomen kielen taito on vaatimus lähes puolelle. Vain 6 prosentille asialla ei ole merkitystä.
- Kvalitatiivisessa tutkimuksessa nostettiin toistuvasti esiin ajatus hakijan persoonallisuudesta: töihin halutaan oikeanlainen tyyppi. Hakijan soveltuvuus työyhteisöön on osa tätä vaatimusta.

Kaikki vastaajat, n=1009

Kolmannes yrityksistä olisi valmis maksamaan osan suomen kielen koulutuksesta

Missä määrin olisitte valmiita osallistumaan koulutuskuluihin toimialanne sanastoon ja muuhun työtehtävissä tarvittavaan kielitaitoon keskittyvälle kurssille, jonka joku muu taho järjestäisi?



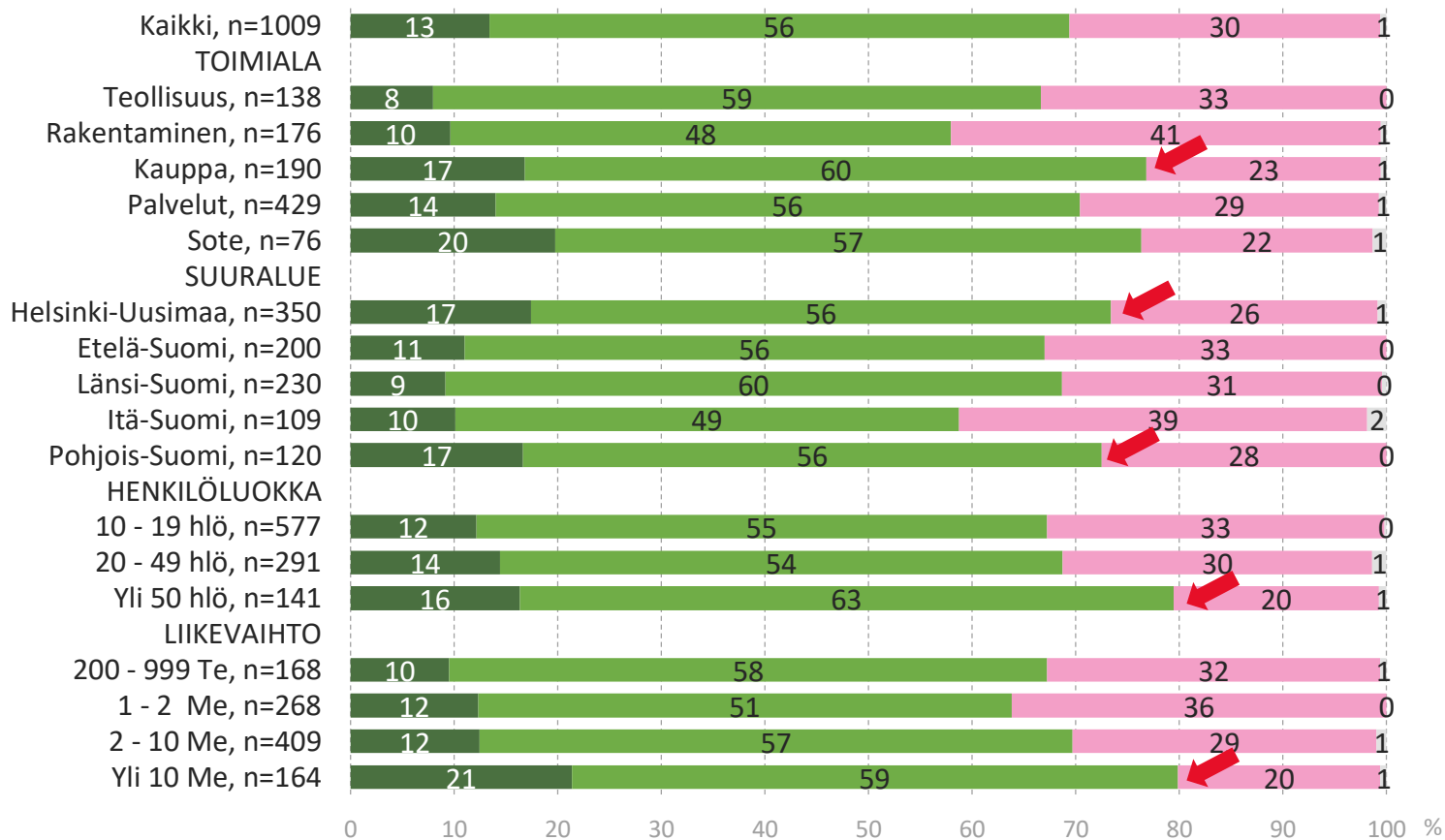
Kaikki vastaajat, n=1009

- Jopa puolet suuremman kokoluokan yrityksistä on valmiita osallistumaan koulutuskustannuksiin tai maksamaan ne jopa kokonaan.
- Sosiaali- ja terveysalalla esiin nousee kielitaidon merkitys, mutta ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä muihin toimialoihin verrattuna.
- Keskimäärin kolme viidestä yrityksestä ei olisi valmis osallistumaan kielikoulutuksen kustannuksiin.
- Kvalitatiivisessa tutkimuksessa näkyi, että osassa yrityksistä voitaisiin tukea työntekijöiden kieliopintoja rahallisesti, jos työntekijä osoittaa vahvaa motivaatiota sekä kielen oppimiseen että pidemmän työsuhteen rakentamiseen.

Yli kaksi kolmesta yrityksestä pitää työaikana toteutettavaa kielikoulutusta toteutuskelpoisena

Kuvitellaan, että työntekijälle tarjottaisiin kolmannen osapuolen järjestämää kielikoulutusta, joka toteutuisi esimerkiksi kerran viikossa työaikana. Kuinka toteutuskelpoisena näette tällaisen palvelun?

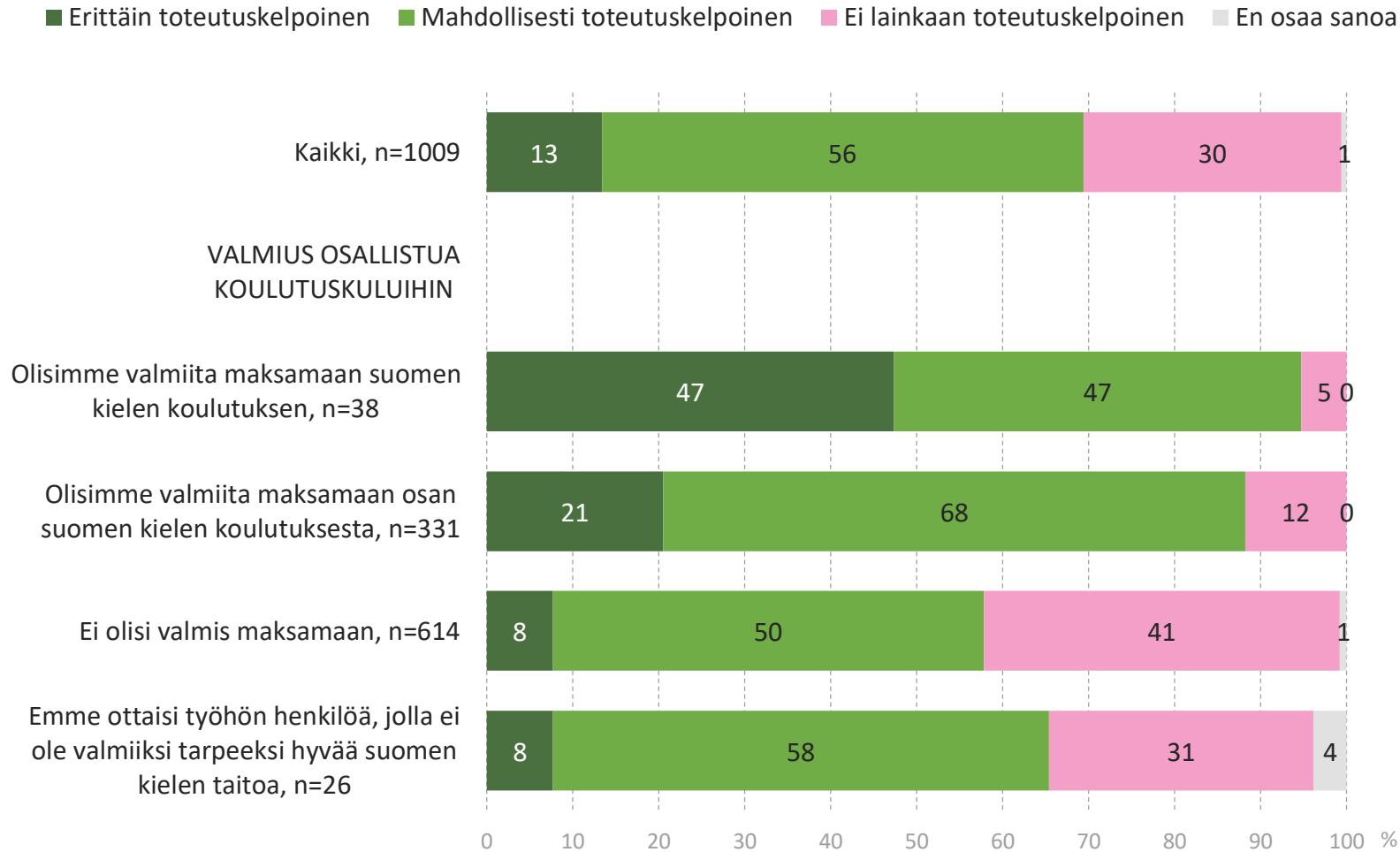
■ Erittäin toteutuskelpoinen ■ Mahdollisesti toteutuskelpoinen ■ Ei lainkaan toteutuskelpoinen ■ En osaa sanoa



Erityisesti suuremman kokoluokan yrityksissä työaikana tapahtuvaa kielikoulutusta pidetään toteutuskelpoisena.

Kaikki vastaajat, n=1009

Kielikoulutuksen toteutuskelpoisuus maksuhalukkuuden mukaan



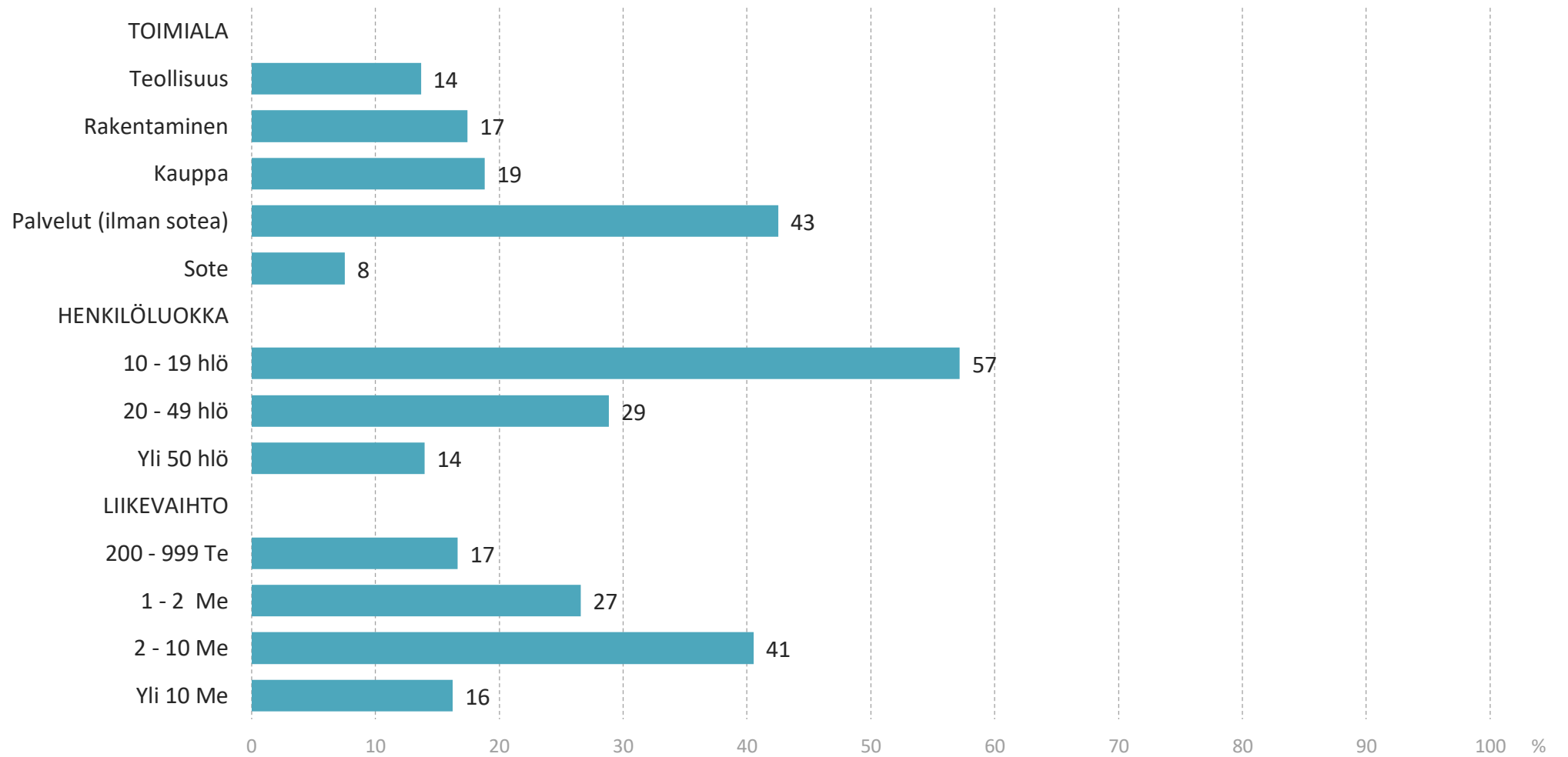
Työajalla tapahtuvaa kielikoulutusta toteutuskelpoisimpana pitävät yritykset olisivat myös valmiimpia vähintään osallistumaan sen kustannuksiin.

Kaikki vastaajat, n=1009



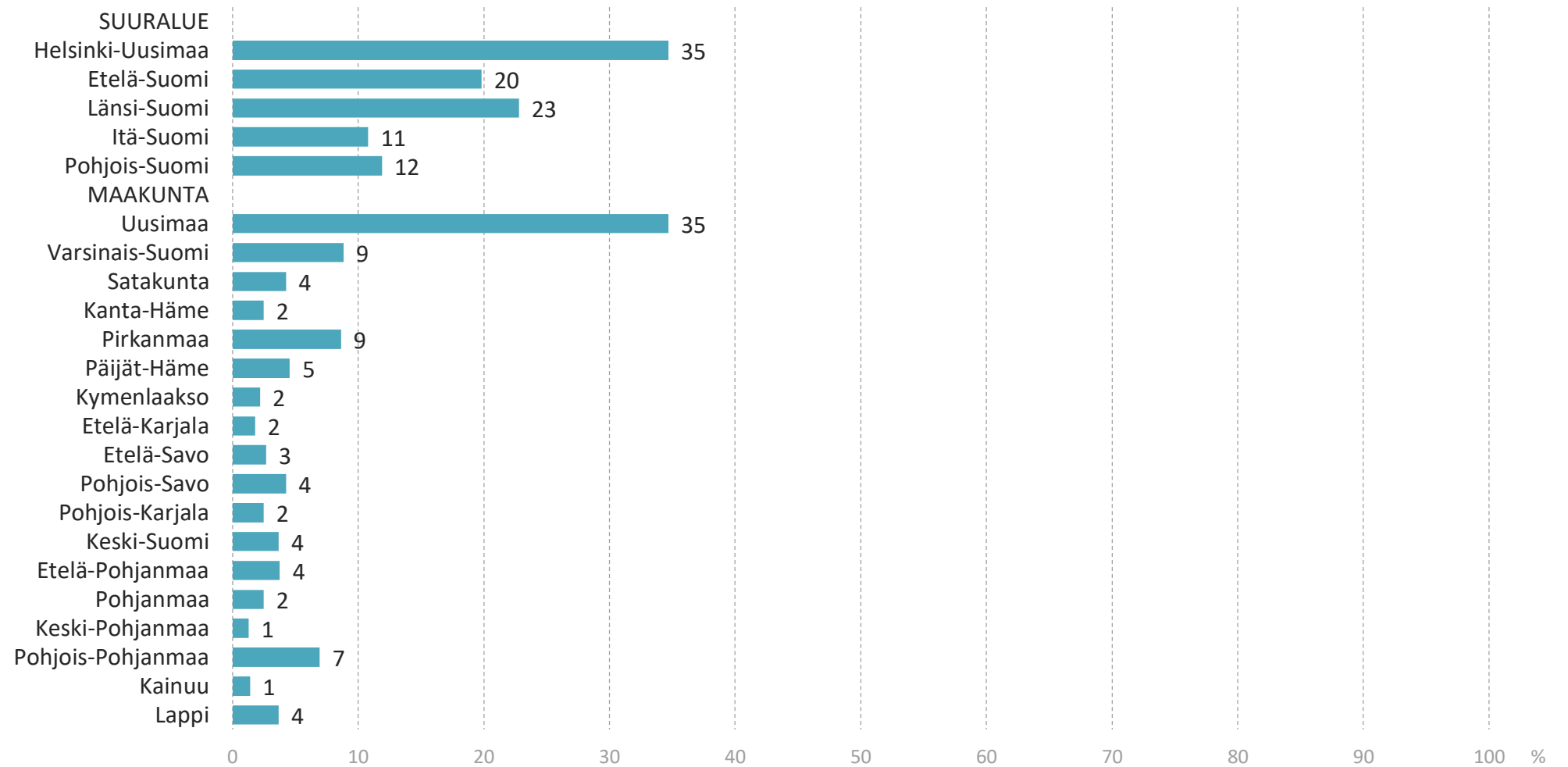
Vastaajarakenne

Vastaajarakenne 1/2



Kaikki vastaajat, n=1009

Vastaajarakenne 2/2



Kaikki vastaajat, n=1009

Miten tutkimus tehtiin

Tutkimuksen toteutus

- Taloustutkimus Oy on toteuttanut tämän tutkimuksen Uudenmaan ELY-keskuksen toimeksiannosta.
- Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin puhelinhaastatteluina 24.2.– 17.3.2020.
- Tutkimuksessa haastateltiin 1009 yrityksen rekrytoinnista vastaavaa henkilöä.
- Yhden haastattelun keskimääräinen kesto oli noin 16,5 minuuttia.
- Haastatteluja varten tehtiin ohjauskiintiöt toimialan ja yritysten maantieteellisen jakauman perusteella edustavuuden takaamiseksi.
- Yhteensä 16 Taloustutkimuksen kokenutta haastattelijaa toteutti haastattelut. Haastatteluista 5 % on validoitu eli tarkastettu kuuntelemalla.
- Tutkimuksen virhemarginaali koko aineistosta on enimmillään 3,2 prosenttiyksikköä suuntaansa.
- Tutkimusta edelsi kvalitatiivinen esitutkimus, jossa kuultiin kymmentä yritysten rekrytoinneista vastaavaa henkilöä. Syvähaastatteluista 5 tehtiin puhelimitse ja 5 kasvokkain. Haastateltavista 5 edusti pääkaupunkiseutua ja 5 oli Lapista. Toimialoista mukana olivat rakennusala, sote, hotelli- ja ravintola-ala sekä muu matkailu. Haastattelut toteutettiin tammikuussa 2020 Inspirans Oy:n kvalitatiivisiin tutkimuksiin erikoistuneiden tutkijoiden toimesta. Tutkimuksesta on toimitettu erillisraportti asiakkaalle.



LISÄTIETOJA

Kvantitatiivinen tutkimus

Petra Lehmuskunnas (18.5.2020 asti)

Senior Insight Manager

010 758 511

petra.lehmuskunnas@taloustutkimus.fi

Sakari Sandqvist

Senior Insight Manager

010 758 5557

sakari.sandqvist@taloustutkimus.fi

Kvalitatiivinen tutkimus

Sari Roth

Senior Insight Specialist

010 758 5242

sari.roth@inspirans.fi

www.taloustutkimus.fi



Liitteet

LUOTETTAVUUSRAJATAULUKKO 95 %:N TASOLLE

% -luku, joka tuli tulokseksi	VASTAAJAMÄÄRÄ															
	25	50	75	100	150	200	250	300	400	500	600	800	1000	2000	3000	5000
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2 tai 98	±5,6	±4,0	±3,2	±2,8	±2,3	±2,0	±1,8	±1,6	±1,4	±1,3	±1,1	±0,98	±0,9	±0,61	±0,51	±0,4
3 tai 97	±6,8	±4,9	±3,9	±3,4	±2,8	±2,4	±2,2	±2,0	±1,7	±1,5	±1,4	±1,2	±1,1	±0,75	±0,62	±0,49
4 tai 96	±7,8	±5,6	±4,5	±3,9	±3,2	±2,8	±2,5	±2,3	±2,0	±1,8	±1,6	±1,4	±1,3	±0,86	±0,71	±0,56
5 tai 95	±8,7	±6,2	±5,0	±4,4	±3,6	±3,1	±2,7	±2,5	±2,2	±2,0	±1,8	±1,5	±1,4 ¹	±0,96	±0,79	±0,62
6 tai 94	±9,5	±6,8	±5,5	±4,8	±3,9	±3,4	±3,0	±2,8	±2,4	±2,1	±2,0	±1,7	±1,5	±1,0	±0,87	±0,68
8 tai 92	±10,8	±7,7	±6,2	±5,4	±4,4	±3,8	±3,4	±3,1	±2,7	±2,4	±2,2	±1,9	±1,7	±1,2	±0,99	±0,77
10 tai 90	±12,0	±8,5	±6,9 ^{3b}	±6,0	±4,9 ^{3a}	±4,3	±3,8	±3,5	±3,0	±2,7	±2,5	±2,1	±1,9	±1,3	±1,1	±0,85
12 tai 88	±13,0	±9,2	±7,5	±6,5	±5,3	±4,6	±4,1	±3,8	±3,3	±2,9	±2,7	±2,3	±2,1	±1,4	±1,2	±0,92
15 tai 85	±14,3	±10,1	±8,2	±7,1	±5,9	±5,1	±4,5	±4,1	±3,6	±3,2	±2,9	±2,5	±2,3	±1,6	±1,3	±1,0 ²
20 tai 80	±16,0	±11,4	±9,2	±8,0	±6,6	±5,7	±5,0	±4,6	±4,0	±3,6	±3,3	±2,8	±2,5	±1,8	±1,4	±1,1
25 tai 75	±17,3	±12,3	±10,0	±8,7	±7,1	±6,1	±5,5	±5,0	±4,3	±3,9	±3,6	±3,0	±2,8	±1,9	±1,6	±1,2
30 tai 70	±18,3	±13,0	±10,5	±9,2	±7,5	±6,5	±5,8	±5,3	±4,6	±4,1	±3,8	±3,2	±2,9	±2,0	±1,7	±1,3
35 tai 65	±19,1	±13,5	±11,0	±9,5	±7,8	±6,8	±6,0	±5,5	±4,8	±4,3	±3,9	±3,3	±3,1	±2,1	±1,7	±1,4
40 tai 60	±19,6	±13,9	±11,3	±9,8	±8,0	±7,0	±6,2	±5,7	±4,9	±4,4	±4,0	±3,4	±3,1	±2,2	±1,8	±1,4
45 tai 55	±19,8	±14,1	±11,4	±9,9	±8,1	±7,0	±6,2	±5,8	±5,0	±4,5	±4,1	±3,5	±3,2	±2,2	±1,8	±1,4
50 tai 50	±20,0	±14,2	±11,5	±10,0	±8,2	±7,1	±6,3	±5,8	±5,0	±4,5	±4,1	±3,5	±3,2	±2,2	±1,8	±1,4

Esimerkki 1

Jos tuhannesta vastaajasta 5 % on ostanut tuotetta, on virhemarginaali ±1,4 prosenttiyksikköä. Koko väestössä on siis 95 %:n luotettavuustason mukaan 3,6–6,4 % tuotetta ostaneita.

Esimerkki 2

Oletetaan ennen tutkimusta, että tuotteen markkinaosuus on noin 15 %. Halutaan selvittää asia ±1 prosenttiyksikön tarkkuudella. Tutkimukseen tarvitaan 5000 vastaajaa.

Esimerkki 3

a) Tuhannen vastaajan joukossa 15–19-vuotiaita on 150, ja näistä 10 % ilmoittaa ostavansa säännöllisesti tuotetta X. Todellinen ostajien osuus 95 %:n luotettavuustasolla on 10 % ±4,9 eli 5,1–14,9 %.

b) Jos otoskoko olisi puolta pienempi eli 500, 15–19-vuotiaita vastaajia olisi 75 ja todellinen ostajien osuus olisi 10 % ±6,9 eli 3,1–16,9 %.