



VASTAANOTTAVA AMK VALTAKUNNALLISESTI
RASISMIA VASTAAN

KOKEMUKSIA AMMATTIKORKEA- KOULUN PALVELUPOLUSTA

SEKÄ TYÖLLISTYMISESTÄ JA NÄKEMYKSIÄ RASISMISTA

Piia Tiainen, Marja Katajavirta, Jonna-Maria Peltoniemi, Anu-Rohima Mylläri, Kaisla Saastamoinen & Sissi Huhtala



**TURVAPAIKKA-,
MAAHANMUUTTO- JA
KOTOUTTAMISRAHASTO**

Euroopan unionin tuella



AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

SeAMK 
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

 **Tampereen
ammattikorkeakoulu**

TIIVISTELMÄ

VASTAANOTTAVA AMK - VALTAKUNNALLISESTI RASISMIA VASTAAN (VARAVA) -hankkeen tausta pohjautuu Opetus- ja kulttuuriministeriön (2020) tekemään selvitykseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, joka suosittelee, että etnisestä taustasta riippumaton ta yhdenvertaisuutta tulee edistää korkeakouluissa. Hankkeen tavoitteena on kehittää ammattikorkeakoulujen kykyä tunnistaa rakenteellisesta rasismista, opiskelijan palvelupolkua rekrytoinnista työllistymiseen sekä antirasistisia opetusmenetelmiä.

Tässä selvityksessä esitellään keväällä 2022 hankkeessa tehdyn kyselyn tulokset, avovastauksista nousseet havainnot, palvelumuotoilutyöpajoista saadut tulokset sekä rasismi-teeman määrittely. Kyselyssä on kartoitettu opiskelijan palvelupolkua opintoihin hakeutumisesta työllistymiseen saakka. Kohderyhmänä olivat Suomen ammattikorkeakouluopiskelijat, ammattikorkeakoulujen henkilöstö ja sidosryhmien edustajat.

Tuloksista on mahdollista päätellä, että opiskelijoille on mielekkään opiskelu- ja työpaikan lisäksi tärkeää sosiaaliset suhteet, tukiverkosto ja turvallinen asuinympäristö. Harjoitteluun liittyvään tukeen ja ohjaukseen tulisi panostaa kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla. Kysyttäessä harjoitteluun liittyvistä käytänteistä tulokseksi saatiin, että Suomessa koko ikänsä asuneisiin verrattuna Suomessa alle tai yli 10 vuotta olleet kokivat, etteivät he olleet saaneet yhtä hyvin tukea harjoittelu-prosessissa. Verkostojen tärkeys korostuu osana harjoittelua ja työllistymistä, mistä tehtiin huomioita myös palvelumuotoilutyöpajojen tuloksissa.

Kyselyssä haluttiin kartoittaa vastaajien näkemyksiä rasismista sekä kysyä mitä rasismi tarkoittaa. Avovastauksia saatiin paljon ja keskeisimpiä löydöksiä oli, että rasismi-termi ymmärretään useilla sellaisillakin tavoilla, jotka eivät liity rasismiin vaan toisenlaisiin syrjinnän muotoihin. Vastauksissa kuvattiin, millä tavoin rasismia ilmenee. Tässä selvityksessä käsitellään rasismia ilmiönä tutkimustietoon pohjautuen.

Tietoisuus yhdenvertaisuussuunnitelmista ja suositelluista toimintatavoista rasismia kohdatessa vaihtelee suuresti vastaajien kesken. Ammattikorkeakoulun henkilöstön vastaajista neljäsosa ei ole tietoisia yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta. Vastauksissa kävi myös ilmi, että vaikka henkilö tietäisi, miten toimia tai keneen ottaa yhteyttä, jos kohtaa rasismia, heräsi epäilyä, tehdäänkö asialle mitään.

Keskeisimpinä teemoina tässä selvityksessä nostetaan esille kotoutumisen ja verkostoitumisen merkitys, yhdenvertaisuussuunnitelmatyö, rasismin erilaiset ilmenemismuodot sekä harjoittelu- ja työllistymisprosessien tukeminen monipuolisesti.

¹ *Asiasanat: palvelupolku, rasismi, yhdenvertaisuus, työllistyminen, kansainvälisyys*

ABSTRACT

RECEIVING UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES - NATIONALLY AGAINST RACISM (VARAVA) project is based on a report by the Ministry of Education and Culture (2020) on the promotion of equality, which recommends that equality regardless of ethnic background should be promoted in higher education institutions. The aim of the project is to further the ability of universities of applied sciences to recognize structural racism, improve students' customer journey from recruitment to employment, and develop anti-racist teaching methods.

This report presents the results of a survey conducted in the spring of 2022 including the findings from the open-ended questions, as well as the outcomes from service design workshops, and definitions of racism. The survey has mapped the student's customer journey from applying for studies to employment. The target group was students and staff at Finnish universities of applied sciences as well as representatives of different stakeholder groups.

It is possible to conclude from the results that, in addition to a meaningful place to study and work, also social relationships, a support network, and a safe living environment are important for students. In the case of international students, more internship-related guidance and support should be offered. When asking about practicalities of the internship process, the result was that compared to those who had lived in Finland all their life, those who had been in Finland for less than or more than 10 years felt that they had not received as much support in the internship process. The importance of networks is emphasized in relation to internship and employment, which was also highlighted in the results of the service design workshops.

The survey mapped the respondents' views on racism and what racism means as a term. A number of answers to these open-ended questions was received, and the most important findings were that the term racism is understood in several ways that are not in fact related to actual racism but to other forms of discrimination. The answers described how racism manifests itself. This report discusses racism as a phenomenon based on other research data.

Awareness of equality plans and recommended courses of action when facing racism varies greatly among the respondents. A quarter of the respondents from the staff of the Universities of Applied Sciences are not aware of the existence of the equality plan. The answers also revealed that even if a person knows how to act or who to contact if they encounter racism, doubts arise as to whether anything will be done about it.

The most central themes in this report are the importance of integration and networking, equality planning, the different manifestations of racism, and multifaceted support for internship and employment processes.

¹ *Keywords: customer journey, racism, equality, employment, internationality*

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
1.1 SELVITYKSEN TAUSTAA	6
1.2 KYSELYN TAVOITTEET JA TOTEUTUS	8
1.3 AINEISTON KERUU	9
1.4 KYSELYN AINEISTO	10
2 KYSELYN TULOKSET	11
2.1 OPISKELIJAKYSELYN TULOKSET	11
2.1.1 Taustatietoja	11
2.1.2 Opintojen aloittaminen	14
2.1.3 Opintojen aikaiset toiminnot	18
2.1.4 Harjoittelu ja työelämä	21
2.1.5 Työskentely opintojen jälkeen	26
2.1.6 Kotoutumiseen vaikuttavat asiat	35
2.1.7 Rasismikokemukset ammattikorkeakoulussa opintojen aikana	39
2.2 AMMATTIKORKEAKOULUN HENKILÖKUNNAN KYSELYN TULOKSET	44
2.2.1 Asioiden toimivuus korkeakouluyhteisössä	44
2.2.2 AHOT-prosessi	46
2.2.3 Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan näkemys opiskelijoiden työelämään pääsystä	47
2.2.4 Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan rasismikokemus	49
2.2.5 Yhdenvertaisuus korkeakouluyhteisössä	51
2.2.6 Menetelmät rasismien vastaisten toimien tueksi	52
2.3 SIDOSRYHMÄKYSELYN TULOKSET	53
2.3.1 Sidosryhmien edustamat toimialat	53
2.3.2 Sidosryhmien vastaajien rasismien kohtaaminen	54
2.3.3 Työntekijän rekrytointi ja osaaminen	55
2.3.4 Työntekijän kotoutumisen tukeminen	56
2.3.5 Työelämään pääsyn esteitä	57
2.3.6 Yhdenvertaisuussuunnitelma	58
2.4 VASTAAJARYHMIEN TULOSTEN VERTAILU	58
2.4.1 Kokenut itse rasismia	59
2.4.2 Keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia	59
2.4.3 Työelämään pääsyä rajoittavia tekijöitä	60

3 HAASTATTELUIDEN TULOKSET	61
4 RASISMIN MÄÄRITTELY AVOVASTAUKSISSE	72
4.1 MITÄ RASISMI ON?	72
4.2 ETNISYYS JA ETNINEN RYHMÄ	73
4.3 MITÄ ON VALKOINEN ETUOIKEUS (WHITE PRIVILEGE)?	74
4.4 RODULLISTAMISEN PROSESSI	74
4.5 RASISMIN ILMENEMISMUODOT	76
4.5.1 Rakenteellinen rasismi	76
4.5.2 Arjen rasismi	77
4.5.3 Sisäistetty rasismi	78
4.6 RASISMIN MÄÄRITTELY AVOVASTAUKSISSE	78
5 PALVELUMUOTOILULLA ESIIN OPINTOPOLUN HAASTEET JA MAHDOLLISET RATKAISUT	80
5.1 KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN KOKEMUS TYÖPAJOJEN KESKIÖSSÄ	81
5.2 TYÖPAJOJEN TULOKSIA	82
6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA	84
7 SUOSITUKSET JA JATKOTOIMENPITEET	88
LÄHTEET	90
LIITTEET	93
YHTEYDENOTTO	104

1 JOHDANTO

1.1 SELVITYKSEN TAUSTAA



PETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖN SELVITYS (2020) korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä suosittaa, että etnisestä taustasta riippumatonta yhdenvertaisuutta tulee edistää korkeakouluissa. OKM:n selvityksen mukaan kansainvälisyys lisää korkeakoulujen moninaisuutta, mutta ei välttämättä yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa yhdenvertaisuutta. Hallituksen tavoite saavutettavuuden parantamiseksi haastaa korkeakoulut edistämään opiskelijoiden ja henkilöstön yhdenvertaisuutta etnisestä taustasta riippumatta. Ammattikorkeakoulujen opiskelijajärjestön SAMOK:n tuoreen AMK-opiskelijoiden arvot ja asenteet -kyselyn mukaan vähemmistöön kuuluviin opiskelijoihin kohdistuu enemmän häirintää kuin opiskelijoihin keskimäärin. Useimmin häirintä kohdistuu ulkonäöltään valtavirrasta poikkeaviin opiskelijoihin. Heistä peräti 10 % on jatkuvan tai toistuvan häirinnän kohteena. Myös etninen tausta tai aatteellinen vakaumus aiheuttaa epäasiallista kohtelua. (Penttilä 2019,19).

Vastaanottava AMK – valtakunnallisesti rasismia vastaan -hanke (VARAVA) on tarpeellinen antirasistisen toimintakulttuurin juurruttamiseksi Suomen ammattikorkeakouluihin. Hanke alkoi 1.11.2021 ja päättyy 31.12.2022. VARAVA-hanketta ovat toteuttamassa Laurea-, Seinäjoen ja Tampereen ammattikorkeakoulu sekä Lyfta Oy.

Marinin hallituksen hallitusohjelmaan (2019) on kirjattu lupaus syrjimättömyydestä: *”Meidän Suomessamme on nollatoleranssi kiusaamiselle ja rasismille”*. Hallituksen toimenpideohjelma kiusaamisen, väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi sekä korkeakoulujen saavutettavuusohjelma edellyttävät, että jokaisella korkeakoululla on selkeä toimintamalli ja ohjeisto häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen tunnistamiseen, siihen puuttumiseen ja korjaamiseen. Toimintamallit eivät kuitenkaan yksin riitä, vaan tarvitaan uudenlaista yhteisöllisyyttä ja avointa toimintakulttuuria taustalla olevien ilmiöiden, kuten rakenteellisen rasismien tunnistamiseksi, tiedostamiseksi ja antirasistisen osaamisen kehittämiseksi.

Vuonna 2020 ammattikorkeakouluihin haki 134 805 opiskelijaa, joista 10 % oli kolmansien maiden kansalaisia. Opiskelupaikan vastaanottaneista kolmansien maiden kansalaisten osuus oli 7 % ja vieraskielisten osuus 11 %. Opiskelijaksi hakeutuminen ja opiskelijarekrytointi on ensimmäinen prosessi, jota tulee tarkastella syrjimättömyyden näkökulmasta. Ammattikorkeakouluista valmistuu tulevaisuuden tekijöitä ja päättäjiä.

Ammattikorkeakoulut toimivat työelämän ja julkisten palvelujen leikkauskohdassa ja voivat esimerkillään, toiminnallaan ja sidosryhmäyhteistyöllään vaikuttaa yhdenvertaisen ja kaikkien opiskelijoiden autonomiaa tukevan asenneilmapiirin syntymiseen. Antirasistisen toimintakulttuurin omaksumalla ammattikorkeakoulut voivat edistää suomalaisen yhteiskunnan vastaanottavuutta ja siten tukea kestävä kasvun ohjelmaa.

VARAVA-hankkeen yleistavoitteena on lisätä ammattikorkeakoulujen vastaanottavuutta ja tunnistaa, tiedostaa ja puuttua rakenteelliseen rasismiin. Antirasistinen toimintakulttuuri lisääntyy ja hankkeen avulla edistetään sen omaksumista Suomen ammattikorkeakoulujen ohjaavaksi arvoksi.

Lisäksi hankkeen tavoitteena on ammattikorkeakoulujen toimintakulttuurin muutos. Tavoitteena on tehdä näkyväksi ammattikorkeakoulujen rooli kolmansien maiden kansalaisten kotoutumisen ja työllistymisen edistäjänä ja siten vastata väestörakenteen ja globaalin vastuun edellyttämään kestävä kasvun vaateeseen. Hankkeessa tutkitaan rakenteellisia esteitä ja rasismiin puuttumisen tapoja. Antirasistisia menetelmiä ja toimintaa kehitetään palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen prosesseissa opiskelijoiden, henkilöstön ja sidosryhmien kanssa. Kehittämisen tuloksena syntyy valtakunnalliseen muutokseen tähtäävä toimintasuunnitelma ja toimenpide-ehdotukset Suomen ammattikorkeakouluille. Kehittämiskäytäntö dokumentoidaan ja tulokset hyödynnetään automatisoidun opintokokonaisuuden tuottamiseen: muutoksen tueksi luodaan kaikille avoin antirasististen menetelmien MOOC.

RASISMISTA LYHYESTI ILMIÖNÄ

Rakenteellinen rasismi esiintyy usein yhteiskunnan rakenteissa kuten instituutioiden käytänteissä ja normeissa, jotka esimerkiksi asettavat eri kulttuurisista ja etnisistä taustoista olevat heikompaan asemaan suhteessa toisiinsa. Nämä voivat ilmetä esimerkiksi tiedotusvälineissä, työmarkkinoilla sekä syrjivinä institutionaalisina käytänteinä oppi- ja oikeuslaitoksissa. (Puuronen 2011, 62).

Rakenteellisen rasismien lisäksi rasismia voi ilmetä myös arkipäivän kohtaamisissa ja tavoissa toimia, kuten toisten asettaminen eriarvoiseen asemaan, josta esimerkkinä pahanpuhuminen ja nimittely, ilmeet ja eleet sekä työpaikoilla ja oppilaitoksissa tapahtuva syrjintä. (Puuronen 2011, 62). Arkipäivän rasismia kouluissa tutkinut Anne-Mari Souto (2011, 24) toteaa myös, että rasismien useissa eri määritelmässä yhteistä on se, että sen nähdään oikeuttavan ja tuottavan mm. alistamista, eriarvoisuutta sekä epätasa-arvoisia osallistumismahdollisuuksia ihmisryhmien välillä.

1.2 KYSELYN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

VARAVAn hankesuunnitelmassa kyselyn tavoitteeksi oli asetettu yhteensä 2000 vastausta, joissa vastaajaryhmittäin oli seuraavat lukumäärät: opiskelijat 1000 vastausta, ammattikorkeakoulujen henkilöstö 500 ja sidosryhmät 500 vastausta. Tämän lisäksi tavoitteeksi oli asetettu kahdeksan henkilöhaastattelua opiskelijoilta ja alueellisilta sekä sektorikohtaisilta toimijoilta, jotka toimivat, koutumisen, liike-elämän ja hoiva-alan sektoreilla. Tavoitteena oli selvittää ammattikorkeakoulutoiminnan vastaanottavuuden ongelmia ja ratkaisumalleja sekä saada tietoa kriittisistä kohdista, jotka koetaan kolmansista maista muuttaneiden opiskelun ja yhteiskuntaan integroitumisen esteiksi.

Sähköinen kysely julkaistiin kolmella kielellä, suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Kysely oli avoinna vastaajille 13.4. – 13.6.2022 välisen ajan. Kyselyn mainostamista varten ammattikorkeakoulujen intrasivuilla tai muilla vastaavilla tiedotuskanavilla luotiin lyhyt saateteksti suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Ammattikorkeakoulut saivat myös tutkimustiedotteet liitettäväksi kyselyn mukaan. Ammattikorkeakouluja pyydettiin jakamaan sähköistä kyselylinkkiä opiskelijoille ja henkilöstölle tarkoitettussa intrassa tai muussa vastaavassa sähköisessä jakelukanavassa, joka tavoittaa mahdollisimman hyvin opiskelijat sekä henkilöstön.

Hankesuunnitelmassa kuvattu tavoite kyselyssä selvitettävien asioiden osalta on kuvattu seuraavasti: *”Toteutetaan ammattikorkeakoulujen henkilöstölle, opiskelijoille ja sidosryhmille sähköinen kysely. Kyselyssä kartoitetaan havaintoja ja näkemyksiä AMK:ien vastaanottavuuden ongelmista (rakenteellinen rasismi) ja kehittämistarpeista sekä kootaan tietoa toteutuneista ratkaisuista (hyväksi todetut antirasistiset toimintatavat). Kysely kattaa kolmansista maista tulevan tai näistä maista maahan muuttaneen AMK-opiskelijan asiakaspohjan vaiheet: hakeutuminen, markkinointi ja rekrytointi; opiskelun aikainen tuki, AMK palvelujen saavutettavuus ja sosiaalinen ympäristö; harjoittelu ja työllistyminen.”*

Kysely kohdistui kaikille korkeakouluopiskelijoille sekä henkilöstön jäsenille kansallisuudesta riippumatta. Kysymykset tuli laatia siten, että niihin oli mahdollista vastata kansallisuudesta tai opintojen vaiheesta ja työtehtävästä riippumatta. Useat kysymykset sisälsivät myös ei koske minua -vastausvaihtoehdon. Kyselyssä pyrittiin kysymään asioita, joiden voitiin olettaa olevan tuttuja suurimmalle osalle opiskelijoista sekä AMK:n henkilökunnalle. Selvityksen kysymyksenasettelu ja tavoiteltu vastaajaryhmä on ollut laaja ja tämä on asettanut rajoitteita kysymysten laatimiselle.

Kyselyyn vastasi suurimmaksi osaksi suomalaisia ja Suomessa koko ikänsä asuneet henkilöt. EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta olevien henkilöiden vastausmäärä jäi kyselyssä pieneksi. Yksi selvityksen keskeisimmistä tavoitteista jäi tältä osin vajaaksi. Kyselyn keskeisenä tavoitteena on ollut analysoida vastauksia kansallisuus-, opiskelukieli- ja äidinkieliuuttujien avulla. Näin olisi mahdollista tehdä tulkintoja siitä, kuinka eri kieliä puhuvat ja eri kansallisuuksista ovat opiskelijat sekä henkilöstö kokevat opiskelun ja opiskeluympäristöön liittyvät asiat ammattikorkeakoulussa. Koulutusalat kysyttiin yleisellä tasolla, jotta olisi mahdollista katsoa, muodostuuko eri alojen suhteen

vastauksissa vaihtelua. Koulutusalakysymys oli Opintopolku-järjestelmän luokituksen mukainen, ja yhden koulutusalan sisälle saattaa lukeutua useita tutkinto-ohjelmia. Kyselyn tavoitteena ei ole ollut tehdä vertailuja esimerkiksi eri ammattikorkeakoulujen välillä, vaan saada yleiskäsitys opiskelijan palvelupolusta aina opintojen hakemisvaiheesta työllistymiseen asti. Lisäksi tavoitteena oli selvittää yleisellä tasolla yhdenvertaisuuteen liittyviä käytänteitä ja rasismiin liittyviä kokemuksia.

Opiskelijoille kysymyksiä oli enemmän kuin henkilöstölle ja sidosryhmille. Koska kyse on opiskelijan palvelupolusta, oli perusteltua selvittää opiskelijoilta, kuinka he oman opiskeluyhteisönsä ja opiskeluun liittyvät asiat kokevat. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, joihin on voinut vastata omin sanoin ja täsmentää strukturoitujen kysymysten vastauksia. Avovastauksia tuli paljon. Raportissa on nostettu esiin vastauksissa usein mainittuja teemoja ja osin suoria asiaa kuvaavia lainauksia.

Ammattikorkeakoulujen henkilöstölle ja sidosryhmille oli laadittu omat kysymykset. Tämä toteutettiin näin, jotta kysymyksen asettelussa pysyttiin selkeydessä ja toisaalta pystyttiin kohdentamaan kysymyksiä eri vastaajaryhmille, jolloin kysymykset eivät jää liian ympäröydyksi. Kaikille vastaajaryhmille yhteiset kysymykset koskivat rasismien kokemista, yhteydenottoa rasismia kohdatessa ja rasismi-käsitteen määrittelyä. Henkilöstölle ja sidosryhmille yhteinen kysymys koski yhdenvertaisuussuunnitelman toimivuutta. Oppilaitoksilla tulee lain mukaan olla yhdenvertaisuussuunnitelma laadittuna. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

1.3 AINEISTON KERUU

Tutkimuslupahakemus tai lupapyyntö kyselyn julkaisemisesta ammattikorkeakoulujen sisäisessä viestintäkanavassa (kuten esimerkiksi intra) lähetettiin sähköpostitse kaikkiin 24 Suomen ammattikorkeakouluun. Kaikkiaan 19 ammattikorkeakoulua vastasi myöntävästi tutkimuslupahakemukseen, yksi vastasi kielteisesti ja viisi ammattikorkeakoulua ei vastannut lainkaan tutkimuslupahakemuspyyntöön. Niitä ammattikorkeakouluja, jotka eivät reagoineet tutkimuslupahakemuspyyntöön, kontaktointiin vielä uudelleen ja lähetettiin kyselyn linkki sekä tutkimustiedotteet, mikäli haluavat julkaista kyselyn opiskelijoille ja henkilökunnalle vastattavaksi. Kyselylinkki lähetettiin siis yhteensä 23 ammattikorkeakouluun.

Kyselyä pyydettiin jakamaan opiskelijoiden ja henkilöstön intrassa tai muussa vastaavassa sähköisessä kanavassa, joka tavoittaa hyvin kohderyhmän vastaajia. Ammattikorkeakouluille lähetettiin tutkimusluvan myöntämisen jälkeen vielä kahdesta kolmeen kertaan muistutusviesti kyselyn esille nostamisesta oppilaitoksen sähköisissä viestintäkanavissa. Koska kysely oli tarkoitettu tutkimusluvan myöntäneille AMK:lle sisäisesti jaettavaksi, kyselyn jakamisen ja markkinoinnin laajuutta eivät kyselyn laatijat ole voineet erikseen todeta. Tieto kyselyn jakamisesta perustuu ammattikorkeakoulujen yhteyshenkilöiden kanssa käytyyn yhteydenpitoon. Sidosryhmiä kontaktointiin pääasiallisesti sähköpostitse olemassa olevien hankkeen kontaktien sekä verkostojen kautta ja

AMK:n henkilöstöä on pyydetty jakamaan kyselyn linkkiä mahdollisiin verkostoihin ja sidosryhmiin.

Kysely toteutettiin anonyymisti julkisella linkillä sähköisen Webropol-työkalun avulla. Kyselyn saatetekstissä pyydettiin vastaajia huomioimaan, että mahdollisissa avovastauksissa tulee huomioida yksityisyys ja välttää antamasta yksilöiviä tietoja. Kyselyn päätyttyä mahdolliset tunnistelliset viitteet poistettiin aineistosta ennen analyysivaiheen aloitusta.

1.4 KYSELYN AINEISTO

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä 13.4.-13.6.2022 välisenä aikana. Tutkimuslupaprosessin luonteen vuoksi (yksittäinen kontaktointi jokaiseen ammattikorkeakouluun) kyselyyn vastaamisai-
ka ammattikorkeakoulujen välillä on saattanut vaihdella.

Määräaikaan mennessä vastauksia tuli yhteensä 530. Vastaajien tuli valita kyselyn alussa kyselyn kieli: suomi, ruotsi tai englanti. Kyselyn aineisto koostuu kolmen kohderyhmän vastauksista: 1) ammattikorkeakoulun opiskelijat 332 vastaajaa, 2) ammattikorkeakoulujen henkilökunnan jäsenet 181 ja 3) sidosryhmien eli yritysten, organisaatioiden tai järjestöjen edustajat 17 vastaajaa.

AMK-opiskelijoiden ja AMK-henkilökunnan osalta vastaajien määrää voidaan pitää riittävän suurena, vähimmäismääränä pidetään suositusten mukaan 100 havaintoyksikköä, kun kyseessä on tilastollisia menetelmiä hyödyntävä tutkimus. (Vilkkä 2007, 17). Sidosryhmien (yritykset, järjestöt, organisaatiot) vastaajamäärä jäi sen sijaan hyvin pieneksi (n=17).

Sähköisen kyselyn lisäksi toteutettiin kyselyn tavoitteita täydentäviä haastatteluja. Haastateltavia kontaktoitiin hankkeen sidosryhmien kautta ja haastatteluja pyrittiin toteuttamaan monipuolisesti opiskelijoiden näkökulmasta sekä työelämän puolelta yksityiseltä, julkiselta ja kolmannelta sektorilta. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 10 kappaletta, jotka jakautuivat seuraavasti: kolme opiskelijahaastattelua, neljä AMK-henkilöstön haastattelua (edustus hallinto- ja tki-henkilöstö), yksi julkisen hallinnon (työelämän asiat) haastattelu ja kaksi yrityshaastattelua. Haastattelujen kysymyslomake on liitteenä 2.

Haastattelumuoto noudatteli lomakehaastattelun ja teemahaastattelun muotoja. Haastattelukysymykset oli laadittu etukäteen, mutta koska haastatteluun valikoitui haastateltavia useista eri rooleista sekä organisaatioista käsin, tuli haastattelukysymyksiä muotoilla tilanteen mukaan, jolloin haastatteluun muodostuu myös teemahaastattelulle ominaisia piirteitä. Vaikka teemat ovat tiedossa, haastattelukysymykset voivat hieman vaihdella tai niitä saattaa syntyä lisää haastattelun aikana. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 208) Haastateltavia kontaktoitiin ja heille lähetettiin haastattelukutsu sähköpostitse. Ennen haastattelua informoitiin, mihin haastattelu liittyy ja että haastattelu tallennetaan analysointia varten. Haastatteluaineistosta tehtiin yhteenvedot seuraavien teemojen mukaan: rekrytointiin liittyvät asiat, harjoittelun merkitys, kotoutumisen tärkeys, rasismien kokemus ja kielitaidon merkitys.

2 KYSELYN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään kyselyn tulokset kolmen kohderyhmän osalta erikseen siten, että ensin esitetään opiskelijoiden tulokset, ammattikorkeakoulujen henkilökunnan jäsenten ja viimeisenä vastanneiden sidosryhmien edustajien kyselyn tulokset. Luvun 2 lopussa on kohderyhmille esitettyjen samojen kysymysten tulosten vertailu.

2.1 OPISKELIJAKYSELYN TULOKSET

2.1.1 Taustatietoja

TAUSTATIE TOINA OPISKELIJOILTA KYSYTTIIN kansallisuutta, miten kauan on ollut Suomessa ja äidinkieltä. Opiskeluun liittyviä kysyttyjä taustatietoja olivat koulutusala, minkä vuoden opiskelija on, opiskelukieli sekä suorittaako ylempää amk-tutkintoa.

Opiskelijavastaajista 84 % (278) oli Suomen kansalaisia, 4 % (14) tuli muista EU- tai ETA-maista, mukaan lukien Islanti, Sveitsi ja Norja. Jonkun muun ilmoitti kansallisuudekseen 12 % (40) opiskelijoista.

Taulukosta 1 nähdään, että 76 % vastaajista on asunut Suomessa koko ikänsä ja noin joka kymmenes opiskelija on asunut Suomessa yli 10 vuotta, ja 14 % on ollut Suomessa alle vuodesta 10 vuoteen.

Miten kauan olet ollut Suomessa?	%
Alle vuoden	2%
1-3 vuotta	6%
4-10 vuotta	6%
Yli 10 vuotta	9%
Olen asunut Suomessa koko ikäni	76%
Muu	2%
Yhteensä	100%

Taulukko 1. Opiskelijoiden Suomessa oloaika.

Äidinkieleltään vastaajat olivat pääosin suomenkielisiä (77 %). Ruotsinkielisiä opiskelijoita vastasi noin 4 % ja muuta kieltä äidinkielenään puhuvia oli noin 20 % vastaajista. Jonkun muun äidinkielekseen ilmoittaneista vastaajista 57 kertoi, mitä kieltä puhuu. Kaikkiaan nimettiin 28 yksittäistä eri kieltä.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista kolmannes opiskelee ensimmäistä vuotta ammattikorkeakoulussa. Toisen vuoden opiskelijoita vastaajista oli 28 %, kolmannen vuoden 23 % ja joka kymmenes opiskelee neljättä vuotta. Jotain muuta, avoimessa ammattikorkeakoulussa tai korkeakoulupintoihin valmentavassa koulutuksessa oli noin 6 % opiskelijavastaajista (Taulukko 2). Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suoritti 14 % vastaajista.

Minkä vuoden opiskelija olet?	%
1. vuoden	33%
2. vuoden	28%
3. vuoden	23%
4. vuoden	10%
Jokin muu	1%
Avoin AMK	3%
Korkeakouluopintoihin valmentava koulutus	2%
Yhteensä	100%

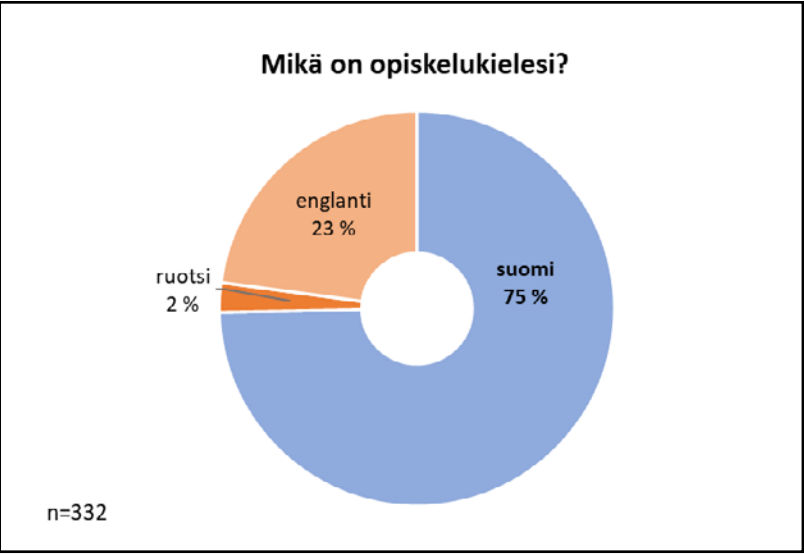
Taulukko 2. Minkä vuoden opiskelijoita vastaajat ovat.

Opiskelijoilta kysyttiin taustatietona myös koulutusala (opintopolku.fi), jolla he opiskelevat (Taulukko 3). Eniten edustettuina koulutusaloista olivat kauppa, hallinto ja oikeustieteet 29 % vastaajista, terveys- ja hyvinvointialat (19 %), tekniikan alat (16 %) sekä palvelualat (11 %). Lähes joka kymmenes vastaaja edusti tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen koulutusala kuin myös yhteiskunnallisia aloja.

Millä koulutusosalalla opiskelet?	%
Humanistiset ja taidealat	5 %
Kasvatusalat	<1 %
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	29 %
Luonnontieteet	1 %
Maa- ja metsätalousalat	1 %
Palvelualat	11 %
Tekniikan alat	16 %
Terveys- ja hyvinvointialat	19 %
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne	9 %
Yhteiskunnalliset alat	9 %
Yhteensä	100 %

Taulukko 2. Minkä vuoden opiskelijoita vastaajat ovat.

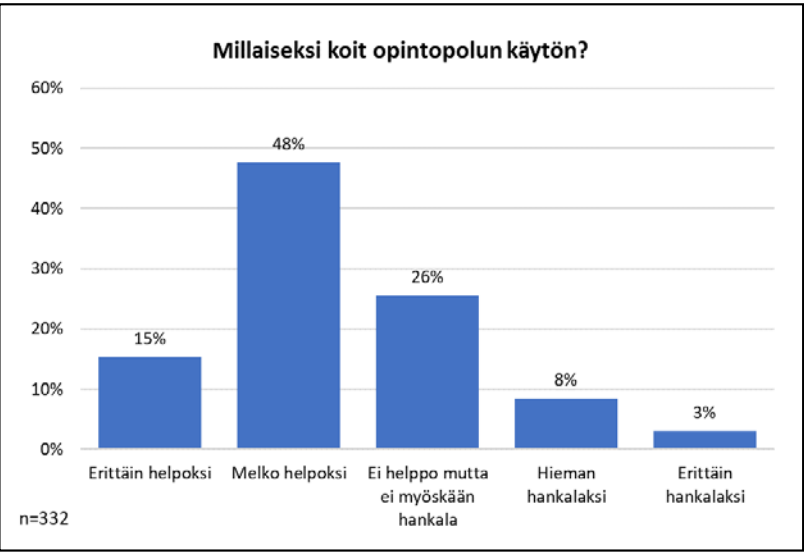
Kuviossa 1 on esitetty kyselyyn osallistuneiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden opiskelukieli-vastausten jakauma. Kolmeneljäsosaa opiskelijoista opiskeli suomenkielisessä koulutusohjelmassa, vajaalla neljänneksellä oli englanti opiskelukieli ja 2 % vastaajista opiskeli ruotsin kielellä.



Kuvio 1. Opiskelijakyselyyn vastanneiden opiskelukieli.

Opiskelijoita pyydettiin arvioimaan, millaiseksi he kokivat opintopolun käytön asteikolla 1-5, jossa 1=erittäin helpoksi, 2=melko helpoksi, 3=ei helppo mutta ei myöskään hankala, 4=hieman hankalaksi ja 5=erittäin hankalaksi.

Suuri osa opiskelijoista piti opintopolun käyttöä helppona (melko tai erittäin helppo 63 %) ja vähän yli neljännes opiskelijoista valitsi keskimmäisen vaihtoehdon ei helppo mutta ei myöskään hankala. Noin joka kymmenes opiskelija koki, että opintopolun käyttö oli hieman tai jopa erittäin hankalaa (Kuvio 2).



Kuvio 2. Kokemus opintopolun käytöstä.

Jatkossa kokemusta opintopolun käytöstä tarkasteltiin opiskelijoiden taustatietojen suhteen. Alle 10 vuotta Suomessa olleiden arvioiden keskiarvo oli 2,6, yli 10 vuotta olleiden 2,5 ja koko ikänsä Suomessa asuneilla opintopolun käyttöä koskevien arvioiden keskiarvo oli 2,3 (p=0,037). Sillä ei ollut vaikutusta opintopolun käyttökokemuksiin, millä vuosikurssilla vastaajat opiskelivat. 1. ja 2. vuoden opiskelijoiden arvioiden keskiarvo oli 2,3. Kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoiden arvioiden keskiarvo oli 2,4. Opiskelijat, joiden äidinkieli oli suomi, kokivat opintopolun käytön helpoksi (ka. 2,3) ja vastaavasti muuta kieltä äidinkielenään puhuvilla arvioiden keskiarvo oli 2,4.

2.1.2 Opintojen aloittaminen

Opiskelijat arvioivat 10 eri asian riittävää tiedon saantia opintojen alkaessa asteikolla 1-5, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Lisäksi voi valita vaihtoehdon ”Ei koske minua”. Taulukosta 4 nähdään, että ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että oli saanut riittävästi tietoa opintojen sisällöistä ja käytännön järjestelyistä oli 72 % kaikista opiskelijoista opintojen alkaessa. Riittävästi tietoa opintojen alkaessa oli saanut opiskelijakortista 66 %, opiskelijajärjestöstä 62 % ja tuutoritoiminnasta 58 %.

Sain seuraavista asioista riittävästi tietoa opintojen alkaessa:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei koske minua
Opintojen sisällöt ja käytännön järjestelyt	5%	16%	5%	42%	30%	2%
Opiskelijakortti	5%	13%	8%	34%	32%	7%
Opiskelijajärjestöt	5%	10%	13%	33%	29%	11%
Tuutoritoiminta	6%	13%	12%	29%	29%	12%
Opintotuen hakeminen	7%	13%	11%	17%	18%	33%
Lukuvuosimaksut	1%	4%	6%	8%	15%	66%
Koulun ulkopuolisista palveluista, jotka liittyvät arkeen ja vapaa-aikaan	10%	15%	19%	25%	10%	21%
Opiskelija-asunnon löytäminen	6%	8%	10%	11%	10%	55%
Suomen kielen opiskelu	2%	4%	8%	4%	8%	75%
Oleskeluluvan hakeminen	2%	2%	5%	5%	7%	80%

Taulukko 4. Tiedonsaanti opintojen alkaessa.

Jatkossa kysymystä tarkasteltiin keskiarvoina eri taustatietojen suhteen. Keskiarvotarkasteluissa ei ole huomioitu ei koske minua -vastauksia, eikä ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavia vastaajia. Alle 10 vuotta Suomessa olleet amk-opiskelijat arvioivat saaneensa parhaiten tietoa opintojen alkaessa seuraavista: opintojen sisällöt ja käytännön järjestelyt (ka. 4,1), lukuvuosimaksut (4,3) ja tuutoritoiminta (3,8). Kaikista tiedonsaantiin liittyvistä esitetyistä asioista vähiten samaa mieltä olivat yli 10 vuotta Suomessa olleet amk-opiskelijat, tosin heilläkin keskiarvot olivat melko hyviä. Alhaisimman arvion sai opiskelija-asunnon löytäminen (2,7) ja korkeimmat keskiarvot eli eniten samaa mieltä opiskelijat olivat opintojen sisältöjen ja käytännön järjestelyiden (3,7) sekä opiskelijakortin (3,7) tiedonsaannista (Taulukko 5).

Sain seuraavista asioista riittävästi tietoa opintojen alkaessa (Asteikko 1-5, 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)	Ollut Suomessa				Asunut Suomessa koko ikäni	
	alle 10 vuotta		yli 10 vuotta			
	ka.	n	ka.	n	ka.	n
Opintojen sisällöistä ja käytännön järjestelyistä	4,1	42	3,7	30	3,7	247
Opiskelijakortti	3,7	42	3,7	26	3,8	235
Opiskelijajärjestöt	3,6	38	3,5	26	3,9	227
Tuutoritoiminta	3,8	41	3,3	27	3,8	219
Opintotuen hakeminen	3,2	32	3,1	21	3,5	165
Lukuvuosimaksut	4,3	27	3,3	11	3,9	71
Koulun ulkopuolisista palveluista, jotka liittyvät arkeen ja vapaa-aikaan	2,9	38	2,9	20	3,2	201
Opiskelija-asunnon löytäminen	3,1	32	2,7	12	3,4	102
Suomen kielen opiskelu	3,4	36	3,3	14	3,6	33
Oleskeluluvan hakeminen	3,5	26	3,1	7	4,0	31

Taulukko 5. Tiedonsaanti opintojen alkaessa keskiarvoina vs. Suomessa oloaika.

Eri vuosikurssilla opiskelevat kokivat saaneensa hyvin tietoa kysymyksessä esitetyistä asioista, yhtä lukuun ottamatta kaikki arvioiden keskiarvot ovat yli kolmosen ja lähellä nelosta asteikolla, jossa 5=täysin samaa mieltä. Alhaisimpia arvioita 1. ja 2. vuoden opiskelijat antoivat tiedonsaannille opiskelija-asunnon löytämisestä (ka. 3,0 ja 3,1). Vastaavasti koulun ulkopuolisista arkeen ja vapaa-aikaan liittyvistä palveluista tiedonsaanti sai keskiarvot 3,2; 3,3 ja 3,0 (Taulukko 6).

Sain seuraavista asioista riittävästi tietoa opintojen alkaessa (Asteikko 1-5, 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)	Minkä vuoden opiskelija olet?					
	1. vuoden		2. vuoden		3. tai 4. vuoden	
	ka.	n	ka.	n	ka.	n
Opintojen sisällöistä ja käytännön järjestelyistä	3,8	107	3,9	92	3,7	108
Opiskelijakortti	3,8	103	4,0	90	3,7	103
Opiskelijajärjestöt	3,9	103	3,9	83	3,7	97
Tuutoritoiminta	3,8	97	3,6	82	3,8	99
Opintotuen hakeminen	3,4	73	3,5	58	3,3	80
Lukuvuosimaksut	4,0	43	3,8	29	3,9	30
Koulun ulkopuolisista palveluista, jotka liittyvät arkeen ja vapaa-aikaan	3,2	87	3,3	76	3,0	89
Opiskelija-asunnon löytäminen	3,0	51	3,1	37	3,5	53
Suomen kielen opiskelu	3,4	34	3,4	20	3,5	24
Oleskeluluvan hakeminen	3,9	29	3,7	18	3,3	13

Taulukko 6. Tiedonsaanti opintojen alkaessa vs. opiskelijan vuosikurssi.

Kysyttäessä eri asioiden toimivuutta ennen opintoja ja opintojen aikana, 33 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 22 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on riittävästi opiskelukavereita korkeakouluyhteisössä (Taulukko 7). Yli puolet opiskelijoista kokee myös olonsa tervetulleeksi oppilaitoksen ja opiskelijakuntatoiminnan järjestämiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin. Arkea ja vapaa-aikaa tukevat järjestötoiminnot koki 36 % opiskelijoista olevan helposti löydettävissä.

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta ennen opintoja ja opintojen aikana:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei koske minua
Koen, että minulla on riittävästi opiskelukavereita korkeakouluyhteisössä	17%	15%	9%	22%	33%	4%
Koen oloni tervetulleeksi korkea-kouluyhteisöni oppilaitoksen ja opiskelijakuntatoiminnan järjestämiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin	5%	13%	17%	21%	32%	12%
Arkeani ja vapaa-aikaani tukevat järjestötoiminnot ovat helposti löydettävissä	10%	15%	22%	21%	15%	17%
Saan riittävästi suomen kielen opetusta	3%	4%	6%	5%	8%	73%

Taulukko 6. Tiedonsaanti opintojen alkaessa vs. opiskelijan vuosikurssi.

Suomessa alle 10 vuotta asuneet olivat selkeästi enemmän eri mieltä siitä, että heillä on riittävästi opiskelukavereita korkeakouluyhteisössä kuin koko ikänsä Suomessa asuneet 3,0 vs. 3,5). Alle 10 vuotta Suomessa olleet opiskelijat antoivat myös alhaisempia arvioita verrattuna koko ikänsä olleisiin väittämille ”*koen oloni tervetulleeksi korkeakouluyhteisöni oppilaitoksen ja opiskelijakuntatoiminnan järjestämiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin*” (3,4 vs. 3,8) ja ”*arkeani ja vapaa-aikaani tukevat järjestötoiminnot ovat helposti löydettävissä*” (2,9 vs. 3,3). (p<0,001) (Taulukko 8).

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta ennen opintoja ja opintojen aikana:	Ollut Suomessa				Asunut Suomessa koko ikäni	
	alle 10 vuotta		yli 10 vuotta			
	ka.	n	ka.	n	ka.	n
Asteikko 1-5, 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)						
Koen, että minulla on riittävästi opiskelukavereita korkeakouluyhteisössä	3,0	44	3,1	29	3,5	242
Koen oloni tervetulleeksi korkeakouluyhteisöni oppilaitoksen ja opiskelijakuntatoiminnan järjestämiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin	3,4	41	3,6	24	3,8	224
Arkeani ja vapaa-aikaani tukevat järjestötoiminnot ovat helposti löydettävissä	2,9	42	3,0	23	3,3	209
Saan riittävästi suomen kielen opetusta	3,1	38	2,8	13	4,0	38

Taulukko 8. Asioiden toimivuus ennen opintoja ja opintojen aikana vs. Suomessa oloaika.

Siinä ei havaittu eroja opiskelijoiden arvioissa, minkä vuoden opiskelija vastaaja oli. Väittämien vastausten keskiarvot vaihtelivat 3,2:sta (arkeani ja vapaa-aikaani tukevat järjestötoiminnot ovat helposti löydettävissä) väittämään, joka koski kokemusta olevansa tervetullut tapahtumiin ja tilaisuuksiin (1. sekä 3. tai 4. v. ka. 3,7 ja 2. v. 3,8). Äidinkielenään suomea puhuvat opiskelijat antoivat ”*väittämälle saan riittävästi suomen kielen opetusta*” keskimäärin arvioita 4,2, kun muuta kieltä äidinkielenään puhuvilla arvioiden keskiarvo oli 3,0 (p=0,033).

2.1.3 Opintojen aikaiset toiminnot

Opiskelijoille esitettiin 13 väittämää koskien erilaisten asioiden toimivuutta ammattikorkeakoulussa. Mielipidettä näihin väittämiin kysyttiin asteikolla 1-5, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Valittavana oli myös vaihtoehto ”*Ei koske minua*” (Taulukko 9).

Kolme väittämää, joista kaikista noin 80 % opiskelijoista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä olivat: 1) AMK:n kirjaston palvelut toimivat hyvin, 2) saan riittävästi opintoihin liittyvää tietoa kor-

keakouluni sähköisistä tiedotuskanavista ja 3) saan opintojeni suunnitteluun tukea korkeakouluni henkilökunnalta, jos sitä tarvitsen.

Yli 60 % opiskelijoista koki, että omassa korkeakoulussa opintoja arvioidaan yhdenvertaisesti, kuitenkin joka viides opiskelija oli täysin tai jokseenkin eri mieltä tästä. Noin 60 % vastaajista koki ammattikorkeakoulun opiskelutilojen tukevan yhteisöllisyyttä ja opiskelijaruokailun huomioivan monipuolisesti eri ruokavaliot. Keskiarvotarkasteluissa vastaajin taustatietojen suhteen ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja tuloksissa.

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta omien opintojesi tukena:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei koske minua
AMK:n kirjaston palvelut toimivat hyvin	1%	2%	11%	26%	54%	6%
Saan riittävästi opintoihin liittyvää tietoa korkeakouluni sähköisistä tiedotuskanavista (esim. intra, sähköposti, teams)	2%	9%	9%	39%	40%	1%
Saan opintojeni suunnitteluun tukea korkeakouluni henkilökunnalta, jos sitä tarvitsen	3%	8%	10%	37%	39%	2%
Koen, että korkeakoulussani opiskelijoiden opintoja arvioidaan yhdenvertaisesti	6%	15%	14%	25%	37%	3%
Ammattikorkeakoulun opiskelutilat tukevat yhteisöllisyyttä	5%	10%	19%	29%	28%	10%
Opiskelijaruokailu huomioi monipuolisesti ruokavaliot	5%	8%	12%	23%	33%	19%

Taulukko 9. Asioiden toimivuus opintojen tukena.

Taulukosta 10 nähdään, että 45 % opiskelijoista koki AHOT-prosessin toimineen kohdallaan hyvin, 38 % voi hyödyntää kansainvälistä osaamista opinnoissaan. Opiskeluterveydenhuolto YTHS:n toimivuus jakoi mielipiteitä. 34 % opiskelijoista oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että YTHS toimii hyvin ja 31 % vastaavasti täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Noin joka kolmas opiskelija koki liikuntapalveluiden tukevan hyvin opiskeluhyvinvointiaan ollen samaa mieltä väittämästä. Keskiarvotarkasteluissa vastaajin taustatietojen suhteen ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja tuloksissa.

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta omien opintojesi tukena:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei koske minua
Aiemmin hankitun osaamisen (koulutus ja työkokemus) tunnustaminen on toiminut hyvin kohdallani (AHOT-prosessi)	3%	11%	11%	21%	24%	30%
Voin hyödyntää kansainvälistä osaamistani (kielitaito ja verkostot) opinnoissa	5%	8%	11%	21%	17%	39%
Opiskeluterveydenhuolto (YTHS) toimii hyvin	19%	15%	19%	16%	15%	16%
Liikuntapalvelut tukevat opiskeluhyvinvointiani	5%	12%	26%	17%	14%	26%
Saan tarvittaessa opetuskieleen liittyvää tukea opinnoissani	3%	3%	7%	11%	12%	64%
Opintojen sisällöissä ja opinnoissa arvostetaan kansainvälistä taustaani	3%	5%	12%	7%	8%	66%
Saan tarvittaessa kieli- ja kulttuuritulokkausta sekä perehdytystukea opinnoissani	4%	3%	8%	4%	3%	78%

Taulukko 10. Asioiden toimivuus opintojen tukena.

Keskiarvotarkasteluissa asioiden toimivuudesta omien opintojen tukena esitetyistä väittämistä ei ole huomioitu ei koske minua -vastauksia (Taulukko 11). Väittämien keskiarvot olivat melko hyviä vaihdellen välillä 2,9 – 4,5. Tilastollisesti merkitseviä eroja oli keskiarvoissa Suomessa oloaika tar kasteltaessa seuraavissa väittämissä: Voin hyödyntää kansainvälistä osaamistani opinnoissa (alle 10 v. 3,1, yli 10 v. 3,0 ja asunut koko ikänsä 3,9; p<0,001), Opiskelijaruokailu huomioi monipuolisesti ruokavaliot (3,5; 3,5; 4,0; p=0,007), Saan tarvittaessa kieli- ja kulttuuritulokkausta sekä perehdytystukea opinnoissani (2,9; 2,2; 3,5 , p=0,018) sekä Liikuntapalvelut tukevat opiskeluhyvinvointiani (3,0; 2,9; 3,4; p=0,035).

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta omien opintojen tukena:	Ollut Suomessa				Asunut koko ikäni		Kaikki vastaajat	
	alle 10 vuotta		yli 10 vuotta					
	ka.	N	ka.	N	ka.	N	ka.	N
AMK:n kirjaston palvelut toimivat hyvin	4,5	43	4,3	28	4,4	234	4,4	305
Saan riittävästi opintoihin liittyvää tietoa korkeakouluni sähköisistä tiedotuskanavista	4,0	45	3,7	30	4,1	247	4,1	322
Saan opintojeni suunnitteluun tukea korkeakouluni henkilökunnalta, jos sitä tarvitsen	3,9	45	3,7	30	4,1	244	4,0	319
Opiskelijaruokailu huomioi monipuolisesti ruokavaliot	3,5	38	3,5	24	4,0	203	3,9	265
Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen on toiminut hyvin kohdallani	3,7	39	3,5	19	3,8	170	3,8	228
Koen, että korkeakoulussani opiskelijoiden opintoja arvioidaan yhdenvertaisesti	3,6	44	3,5	28	3,8	244	3,7	316
Ammattikorkeakoulun opiskelutilat tukevat yhteisöllisyyttä	3,5	44	3,4	26	3,8	225	3,7	295
Saan tarvittaessa opetuskieleen liittyvää tukea opinnoissani	3,6	41	3,4	15	3,8	62	3,7	118
Voin hyödyntää kansainvälistä osaamistani opinnoissa	3,1	45	3,0	28	3,9	125	3,6	198
Opintojen sisällöissä ja opinnoissa arvostetaan kansainvälistä taustaani	3,3	43	3,0	25	3,7	40	3,4	108
Liikuntapalvelut tukevat opiskeluhyvinvointiani	3,0	34	2,9	24	3,4	184	3,3	242
Saan tarvittaessa kieli- ja kulttuuritulokkausta sekä perehdytystukea opinnoissani	2,9	36	2,2	11	3,5	24	3,0	71
Opiskeluterveydenhuolto (YTHS) toimii hyvin	3,4	37	2,7	25	2,9	214	2,9	276

Taulukko 11. Asioiden toimivuus omien opintojen tukena vs. Suomessa oloaika.

2.1.4 Harjoittelu ja työelämä

Harjoitteluun liittyviä käytänteitä pyydettiin opiskelijoita arvioimaan viiden eri väittämän avulla asteikolla 1-5, jossa 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä ja ei koske minua. Taulukosta 8 nähdään, että noin kolmannes opiskelijoista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä jokaisesta väittämästä. Väittämästä ”Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta harjoittelupaikasta” täysin samaa mieltä oli 21 % ja jokseenkin samaa mieltä 15 % opiskelijavastaajista. Myös lähes viidennes

opiskelijoista oli täysin samaa mieltä siitä, että harjoittelupaikan löytäminen ja rekrytointi meni sujuvasti. Vähiten samaa mieltä olevia opiskelijoita oli väittämän ”Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta korkeakoulusta” (Taulukko 12).

Arvioi harjoitteluun liittyviä käytänteitä:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei koske minua
Sain tarvitsemaani ohjausta työelämän käytännöistä	4%	10%	17%	25%	11%	33%
Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta harjoittelupaikasta	4%	5%	9%	15%	21%	46%
Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta korkeakoulusta	5%	9%	13%	15%	12%	46%
Sain harjoittelupaikoista riittävästi tietoa	8%	17%	12%	19%	15%	29%
Harjoittelupaikan löytäminen ja rekrytointi meni sujuvasti	10%	10%	10%	13%	18%	39%

Taulukko 12. Harjoitteluun liittyvät käytänteet.

Keskiarvoin tarkasteltuna harjoitteluun liittyviä käytänteitä koskevat väittämät saivat korkeimmat noin 3,5 keskiarvot opiskelijoilta, jotka ovat asuneet koko ikänsä Suomessa. Myös vähemmän aikaa Suomessa olleilla arvioiden keskiarvot olivat lähellä kolmosta tai yli asteikolla 1-5 (Taulukko 13). Selkeä ero keskiarvoissa oli harjoittelupaikkojen riittävällä tiedonsaannilla; asunut Suomessa koko ikänsä 3,4 vs. ollut yli 10 vuotta 2,6 (p=0,008). Harjoittelupaikan löytäminen ja rekrytointi meni sujuvasti koko ikänsä Suomessa asuneilla (3,6) verrattuna alle 10 vuotta (2,5) tai yli 10 vuotta (2,7) Suomessa olleisiin (p<0,001).

Arvioi harjoitteluun liittyviä käytänteitä Asteikko 1-5, 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)	Ollut Suomessa				Asunut Suomessa koko ikäni	
	alle 10 vuotta		yli 10 vuotta			
	ka.	N	ka.	N	ka.	N
Sain tarvitsemaani ohjausta työelämän käytännöistä	3,1	39	3,4	24	3,5	157
Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta harjoittelupaikasta	3,3	25	3,9	18	3,9	133
Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta korkeakoulusta	3,2	26	3,4	17	3,4	132
Sain harjoittelupaikoista riittävästi tietoa	2,9	40	2,6	23	3,4	171
Harjoittelupaikan löytäminen ja rekrytointi meni sujuvasti	2,5	32	2,7	20	3,6	146

Taulukko 13. Harjoitteluun liittyvät käytänteet.

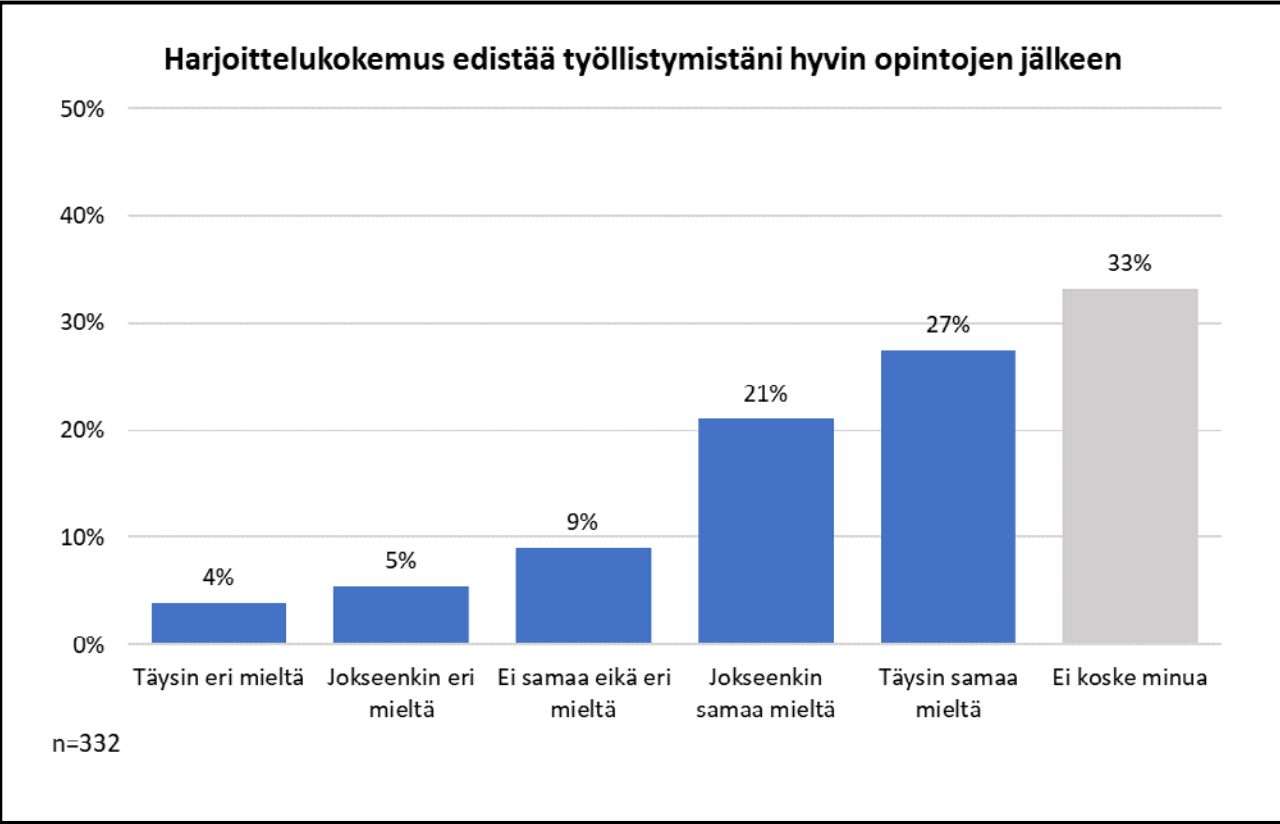
Kysyttäessä minkä vuoden opiskelija on, ei havaittu eroja harjoitteluun liittyvien käytänteiden arvioissa ensimmäisen, toisen, kolmannen tai neljännen vuosikurssin opiskelijoiden arvioiden välillä. Tarkasteltaessa suomea tai muuta kieltä äidinkielenään puhuvien arvioita harjoittelun käytänteistä ei havaittu juurikaan eroja muissa kuin väittämässä, joka koski riittävää tukea ja ohjausta korkeakoulusta harjoittelun aikana. Suomenkieliset opiskelijat antoivat väittämälle keskimäärin 3,5 arvioita, kun muunkielisten arvioiden keskiarvo oli 2,2 (p=0,012) (Taulukko 14).

Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomioda, että muun kielisten osuus vastaajista on verrattain pieni, ja tästä tuloksesta voidaan tehdä vain suuntaa-antava oletus. Merkille pantavaa on kuitenkin ero korkeakoulun ohjauksen ja tuen osalta verrattuna suomea ja muita kieliä äidinkielenään puhuviin.

Arvioi harjoitteluun liittyviä käytänteitä	Äidinkieli			
	suomi		muu kieli	
	ka.	n	ka.	n
Asteikko 1-5, 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)				
Sain tarvitsemaani ohjausta työelämän käytännöistä	3,5	161	2,9	8
Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta harjoittelupaikasta	3,9	134	4,3	6
Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta korkeakoulusta	3,5	133	2,2	6
Sain harjoittelupaikoista riittävästi tietoa	3,3	173	2,7	9
Harjoittelupaikan löytäminen ja rekrytointi meni sujuvasti	3,5	149	4,0	6

Taulukko 14. Harjoitteluun liittyvien käytänteiden arviointi suomen ja muun kielisillä opiskelijoilla.

Lähes puolet opiskelijoista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että harjoittelukokemus edistää heidän työllistymistään hyvin opintojen jälkeen. Arvioiden keskiarvo oli 3,9 (keskiarvossa ei ole huomioitu ei koske minua -vastauksia) (Kuvio 3).



Kuvio 3. Harjoittelun vaikutus työllistymiseen opintojen jälkeen.

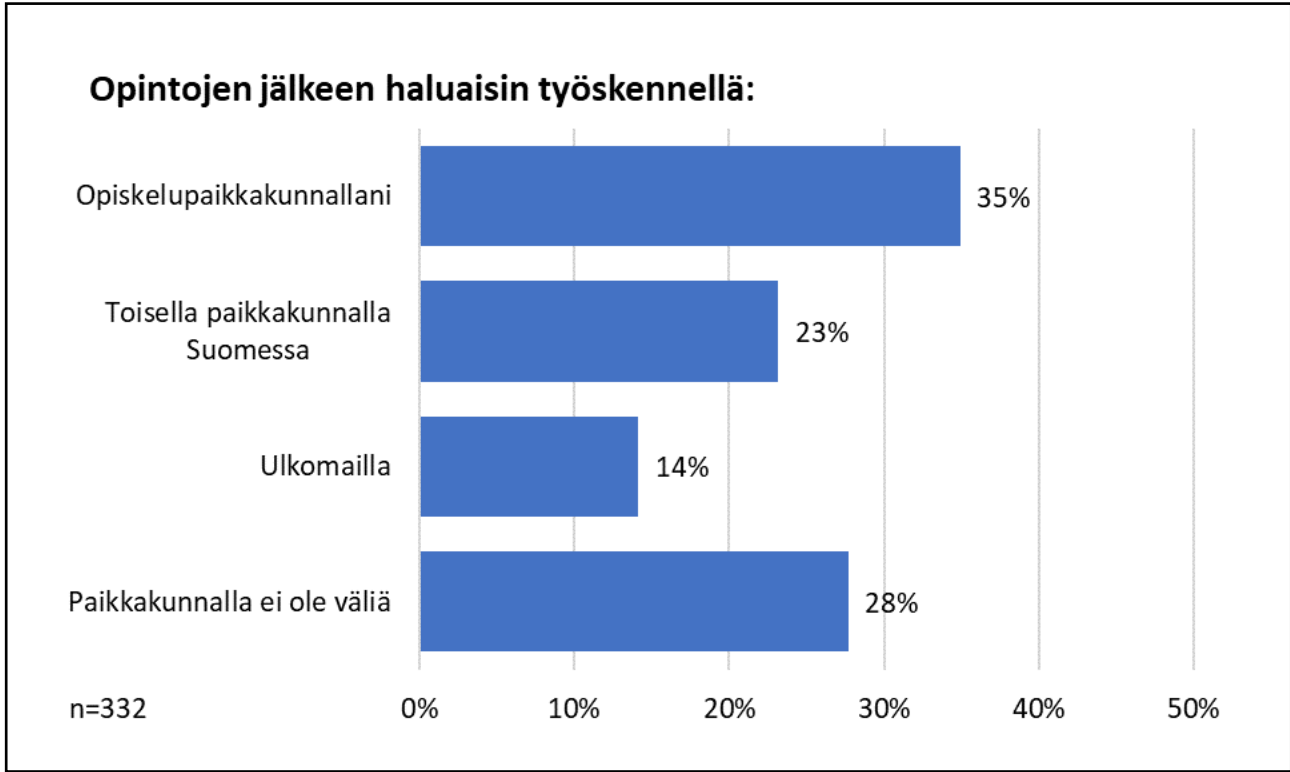
Harjoittelukokemuksen työllistymistä edistävä vaikutus on selkeästi merkittävin niillä opiskelijoilla, jotka ovat asuneet koko ikänsä Suomessa (ka. 4,7) verrattuna alle 10 vuotta Suomessa olleisiin (4,1) (p=0,018). Yli 10 vuotta Suomessa olleiden arvioiden keskiarvo oli 4,5.

Ensimmäistä vuotta opiskelevat arvioivat olivat pääsääntöisesti täysin samaa mieltä siitä, että harjoittelukokemus edistää heidän työllistymistään hyvin opintojen jälkeen (4,9). Toisen vuoden opiskelijoiden arvioiden keskiarvo oli 4,6 ja 3. tai 4. vuoden 4,3 (p<0,001).

Äidinkieli ei vaikuttanut arvioihin harjoittelukokemuksen työllistymistä edistävästä vaikutuksesta. Suomenkielisten arvioiden keskiarvo oli 4,7 ja muuta kieltä äidinkielenään puhuvien 4,8 asteikolla 1-5, jossa 5=täysin samaa mieltä.

2.1.5 Työskentely opintojen jälkeen

Kuviosta 4 nähdään, missä opiskelijat haluaisivat työskennellä opintojensa jälkeen. Reilu kolmannes haluaa työskennellä opiskelupaikkakunnalla, 23 % jossain toisella paikkakunnalla Suomessa kuin opiskelupaikkakunnalla ja 14 % haluaisi työskentelemään ulkomaille. 28 % opiskelijoista sanoo, että työpaikan paikkakunnalla ei ole väliä.



Kuvio 4. Missä opiskelijat haluaisivat työskennellä opintojen jälkeen.

Alle 10 vuotta Suomessa olleista amk-opiskelijoista 36 % haluaisi opintojen jälkeen työskennellä opiskelupaikkakunnalla, toisella paikkakunnalla Suomessa 18 %, ulkomaille 22 % ja paikkakunnalla ei ole väliä 24 %. Suomessa yli 10 vuotta olleista 30 % haluaisi työskennellä opiskelupaikkakunnalla, 17 % muualla Suomessa, 33 % ulkomaille ja 20 % paikkakunnalla ei ole väliä. Vastaavasti koko ikänsä Suomessa asuneista vastaajista 35 % valitsi haluavansa työn opiskelupaikkakunnalla, 25 % muualla Suomessa, 10 % ulkomaille ja 29 % ei ole väliä, millä paikkakunnalla työ on (p=0,013) (Taulukko 15).

Opintojen jälkeen haluaisin työskennellä:	Ollut Suomessa		Asunut Suomessa koko ikäni
	alle 10 vuotta	yli 10 vuotta	
opiskelupaikkakunnallani	36%	30%	35%
toisella paikkakunnalla Suomessa	18%	17%	25%
ulkomailla	22%	33%	10%
paikkakunnalla ei ole väliä	24%	20%	29%

Taulukko 15. Opintojen jälkeinen halu työskennellä vs. Suomessa oloaika.

Jatkotarkastelussa eri vuosikurssien opiskelijoiden kesken ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja siinä, missä he haluavat työskennellä opintojen jälkeen. Noin kolmannes ensimmäisen, toisen ja kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoista haluaisi työskennellä opiskelupaikkakunnalla (Taulukko 16).

Opintojen jälkeen haluaisin työskennellä:	Minkä vuoden opiskelija olet?		
	1. vuoden	2. vuoden	3. tai 4. vuoden
opiskelupaikkakunnallani	30%	36%	35%
toisella paikkakunnalla Suomessa	23%	23%	28%
ulkomailla	20%	15%	10%
paikkakunnalla ei ole väliä	28%	26%	28%

Taulukko 16. Opintojen jälkeinen halu työskennellä vs. minkä vuoden opiskelija on.

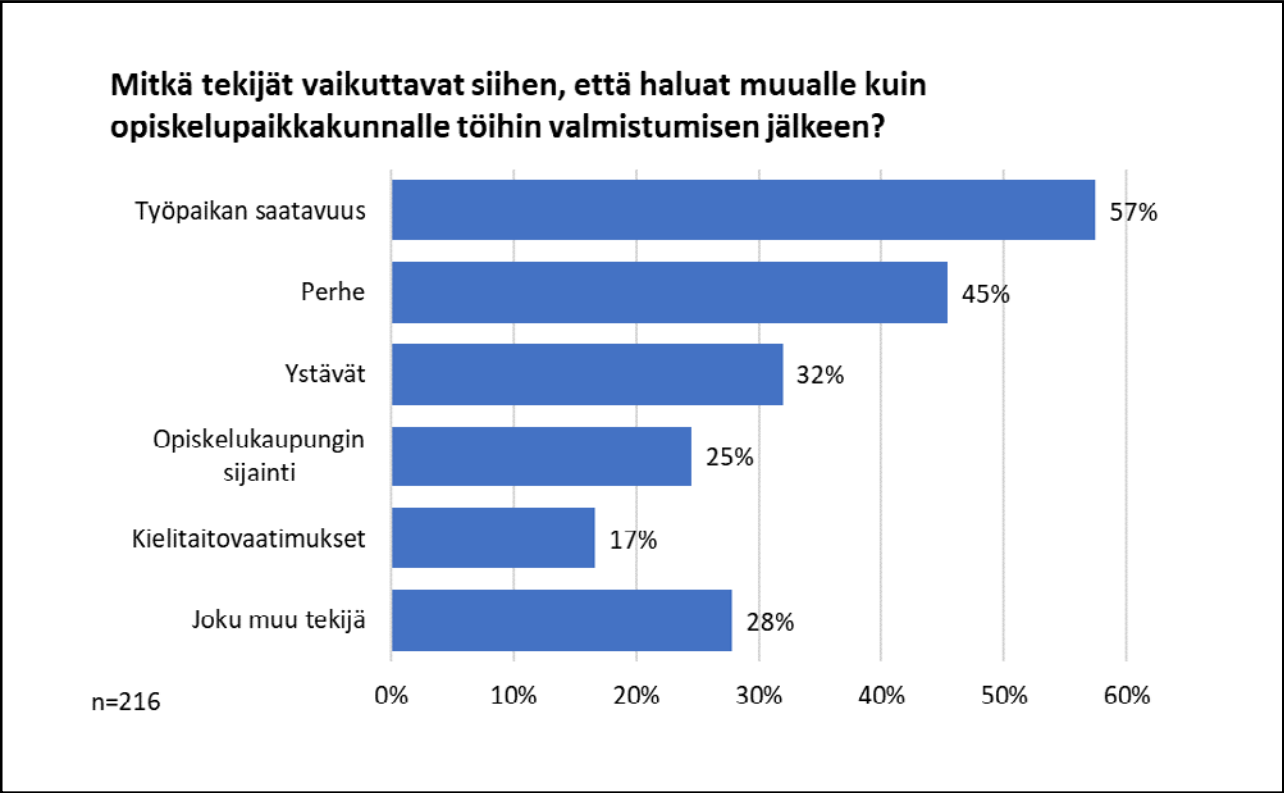
Tarkasteltaessa äidinkieleltään suomea tai muuta kieltä puhuvia, suomenkielisistä kolmannes ja muun kielisistä neljännes haluaisi työskennellä opintojen jälkeen opiskelupaikkakunnalla. Vastaa-
vasti neljännes suomenkielisistä ja 42 % muun kielisistä haluaisi työskennellä toisella paikkakunnalla Suomessa. Tässä tarkastelussa ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja tuloksessa (Taulukko 17).

Opintojen jälkeen haluaisin työskennellä:	Äidinkieli	
	suomi	muu kieli
opiskelupaikkakunnallani	33%	25%
toisella paikkakunnalla Suomessa	24%	42%
ulkomailla	13%	8%
paikkakunnalla ei ole väliä	29%	25%

Taulukko 17. Opintojen jälkeinen halu työskennellä vs. äidinkieli.

Opiskelijoilta, jotka haluavat opintojen jälkeen töihin muualle kuin opiskelupaikkakunnalle, kysyttiin jatkokysymyksenä, mitkä tekijät vaikuttavat tähän. Työpaikan saatavuus on useimmin valittu vaihtoehto (57 % vastaajista), miksi opiskelupaikkakunnalle ei haluttaisi jäädä. Perhe (45 %) ja ystävät (32 %) ovat kolmen useimmin valitun joukossa, miksi halutaan töihin muualle kuin opiskelupaikkakunnalle. Neljänneksellä opiskelijoista vaikuttaa opiskelupaikkakunnan sijainti ja 17 prosentilla kielitaitovaatimukset ei-opiskelupaikkakunnalle töihin jäämiseen. Jonkun muun tekijän valitsi 28 % vastaajista. Opiskelijat voivat omin sanoin perustella tämän kysymyksen vastausta.

Avoimista perusteluista voidaan mainita mm. seuraavia kommentteja: mielenkiintoiset työtehtävät, uudet kokemukset, palkkaus, elinkustannukset, parempi elintaso, itsensä haastaminen, kaipuu maailmalle, kyllästyminen Suomeen, luonto, kokeilunhalu.

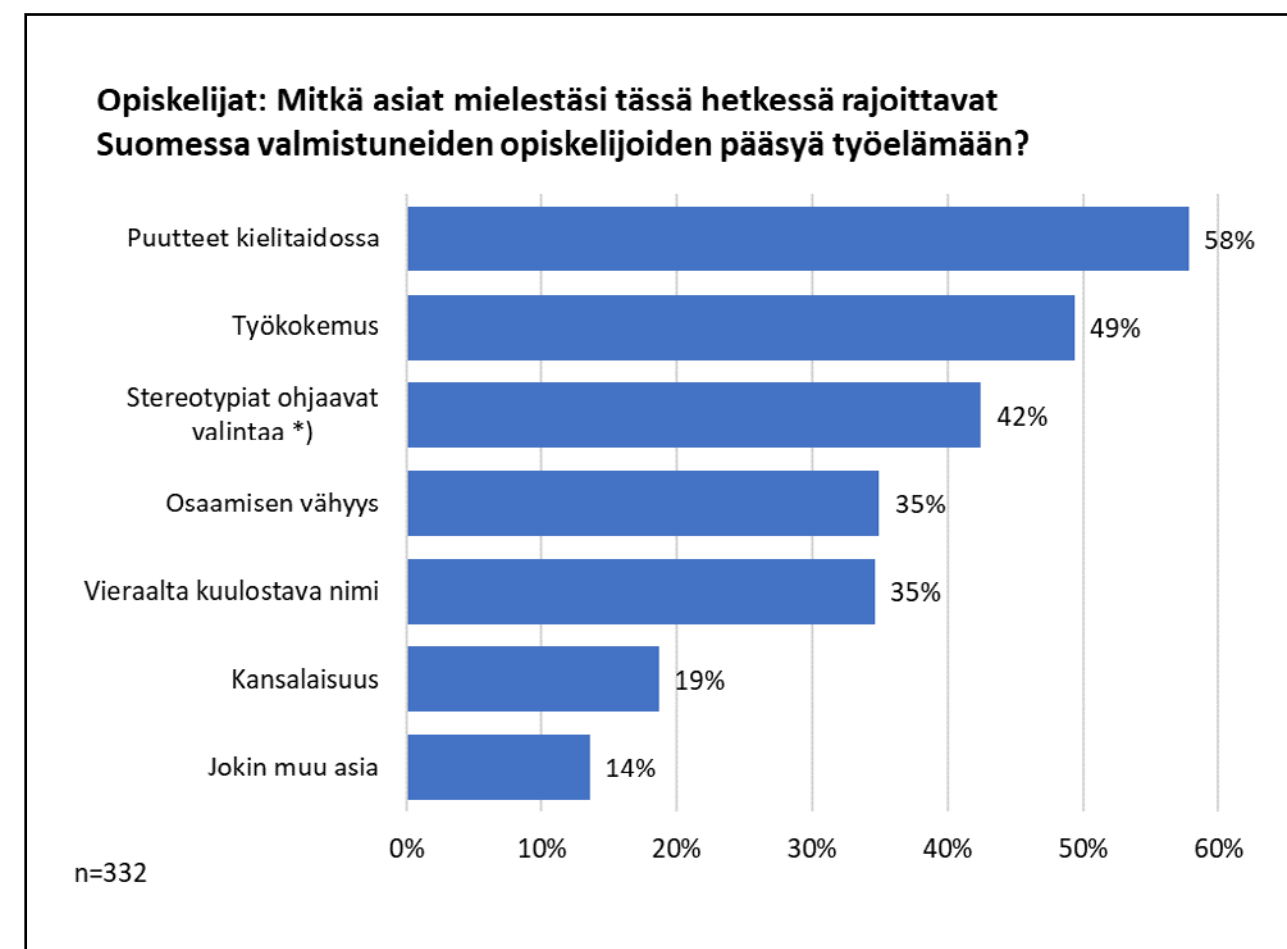


Kuvio 5. Miksi opiskelijat haluavat hakeutua töihin muualle kuin opiskelupaikkakunnalle.

Opiskelijoilta kysyttiin myös avoimena kysymyksenä ovatko he kokeneet rasismia työhön tai työharjoitteluun hakeutuessaan. Yhteensä 317 opiskelijaa vastasi kysymykseen. Heistä 8 % oli kokenut rasismia jossain työelämäyhteyksissä, 76 % ei ollut kokenut ja 16 % kommentoi kysymystä muuten/ kysymys ei koskenut heitä. Opiskelijoille oli mahdollisuus täsmentää vastaustaan. Esimerkkejä avoimista vastauksista, jossa kommentoitiin ilmiötä eri näkökulmista:

- *Harjoittelupaikka on tosi vaikea saada ulkomaalaistaustaiselle, vaikka täyttää kaikki kriteerit.*
- *En aina pääse työpaikkaan rasismien takia. Aina sanotaan, että koulutus puuttuu mutta oikea syy on rasismi.*
- *En ole kokenut rasismia. Toisaalta asiakaspalvelutilanteissa ulkomaalaisilta opiskelijoilta usein odotetaan, että he tuntevat suomalaisia käytäntöjä tai toimintatapoja ja suhtautuminen voi tuntua alentavalta.*
- *En ole kokenut rasismia, mutta aina he sanovat, että suomen kielen taito ei ole riittävän hyvä, emmekä anna sinulle mahdollisuutta.*

Kuviossa 6 nähdään, että opiskelijat (58 %) kokevat puutteet kielitaidossa useimmin rajoittavaksi tekijäksi Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden työhön pääsyyn. Puolet vastanneista valitsi työkokemuksen rajoittavana tekijänä. 42 prosentin mielestä stereotypiat rajoittavat valintaa toisin sanoen yleissivistävät mielipiteet ryhmästä tai yksilöstä jonkin ryhmän jäsenenä. Noin kolmannes vastanneista opiskelijoista oli sitä mieltä, että osaamisen vähyys tai vieraalta kuulostava nimi ovat rajoittavia tekijöitä. 19 % opiskelijoista valitsi vaihtoehdon kansallisuus.



*) yleissivistävä mielipide ryhmästä tai yksilöstä tietyn ryhmän jäsenenä
Kuvio 6. Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä rajoittavat tekijät.

Jotain muita yksittäisiä asioita, jotka rajoittavat tällä hetkellä opiskelijoiden työhön pääsyä olivat: ikään liittyvät asenteet, kulttuurierot, ei ole työpaikkoja, työnantajien ennakkoluulot ja negatiiviset asenteet, uskallus palkata ensimmäisen kerran ei-suomalainen työntekijä. Yleisesti ottaen opiskelijat kuvasivat työelämään pääsyä vaikeaksi, ja sitä, että edellytetään kokemusta, jota vastavalmistuneella ei voi vielä olla. Joissain vastauksissa kerrottiin, että vieraskielinen nimi ja etninen tausta vaikuttaa, vaikka äidinkieli on suomi ja osaamista sekä koulutusta on.

Lisäksi yhteensä 123 opiskelijaa kommentoi työllistymiseen liittyviä mm. seuraavilla asioilla: työnantajat ovat kapeakatseisia, ensimmäisen työpaikan saaminen on hankalaa, vaaditaan usean vuoden työkokemusta, suomalaiset ohittavat aina muut, työharjoittelun hyvä hoitaminen auttaa työsaannissa, opiskelijat vähättelevät itse omaa osaamistaan, yritykset voisivat tehdä enemmän yhteistyötä oppilaitosten kanssa, yritykset eivät arvosta työnhakijan kielitaitoa. Myös sukupuoli tuli esiin vastauksissa siten, että mieshakijat ohittavat aina naiset. Lukuisissa kommenteissa korostettiin kielikysymystä, yritykset palkkaavat vain suomea hyvin osaavia tai vaatimuksena on suomen kielen taito myös kansainvälisiin yrityksiin tai työpaikkoihin, eivätkä yritykset arvosta, vaikka hakija osaisi useaa kieltä sujuvasti.

ESIMERKKEJÄ OPISKELIJOIDEN KOMMENTEISTA:

- *Ilman suhteita tai työkokemusta oman alan työpaikan / harjoittelun saaminen todella vaikeaa.*
- *Kansainvälisyysihanteista huolimatta Suomessa monessa työpaikassa vaaditaan suomen kielen taitoa, vaikka nykyään lähes kaikki osaa auttavasti vähintään englantia ja siihen olisi hyvä kannustaa työyhteisöjä. Ei tehdä ongelmaa työnhakijoiden puutteellisesta suomen kielen taidosta, vaan nostetaan esille mieluummin työyhteisöjen puutteelliset englannin taidot.*
- *Kielitaito on suurin kynnystekijä työelämään pääsyssä. Varsinkin iäkkäämmät työntekijät ovat epävarmoja puhumaan muuta kuin suomen kieltä ja työnantajaa epäilyttää kielitaidottoman työntekijän suoriutuminen työyhteisössä sekä kielitaitoa vaativista tehtävistä.*
- *Työhön teon laatuun oikeasti vaikuttavat seikat kuten kielitaidon puute tai osaamisen puute luonnollisesti vaikuttavat valituksi tulemiseen. Oma käsitykseni työnhakukentältä myös on, että jos kaksi täsmälleen yhtä pätevää hakijaa hakee töitä samaan aikaan, ainoana erona sukunimen kotimaisuus/ulkomaisuus, tulee suomalainen todennäköisemmin valituksi.*
- *Työllistymisen kannalta hyvin merkittävässä roolissa on mielestäni opiskelijan joko opiskeluiden aikana tai niitä ennen muodostuneet suhteet työnantajatahoihin. Haastatteluun pääseminen on vaikeata, jollei joku tunne jo entuudestaan.*

Jatkotarkastelussa Suomessa oloaikaan havaittiin selkeä ero tuloksissa siinä, mitkä opiskelijoiden mielestä rajoittavat Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä. Alle 10 vuotta Suomessa olleiden mielestä eniten (80 % vastaajista) työelämään pääsyä rajoittaa puutteet kielitaidossa, kun tämä oli syynä selkeästi harvemmillä (52 %) yli 10 vuotta Suomessa. Alle 10 vuotta Suomessa olleiden mie-

lestä muita rajoittavia tekijöitä olivat stereotypiat ohjaavat valintaa (47 %) ja vieraalta kuulostava nimi (53 %). Vastaavasti yli 10 vuotta Suomessa olleilla kaksi muuta useimmin valittua rajoittavaa tekijää olivat vieraalta kuulostava nimi (45 %) ja työkokemus (41 %). Koko ikänsä Suomessa asuneet valitsivat työelämään pääsyä rajoittavina tekijöinä puutteet kielitaidossa (57 %), työkokemukseen (55 %) ja stereotypia (44 %) (p<0,001) (Taulukko 18).

Opiskelijat: Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä rajoittavat tekijät:	Ollut Suomessa		Asunut Suomessa koko ikäni
	alle 10 vuotta	yli 10 vuotta	
Puutteet kielitaidossa	80%	52%	57%
Työkokemus	38%	41%	55%
Stereotypiat ohjaavat valintaa	47%	38%	44%
Osaamisen vähyys	20%	28%	40%
Vieraalta kuulostava nimi	53%	45%	31%
Kansalaisuus	40%	21%	15%

Taulukko 18. Opiskelijoiden Suomessa valmistuneiden pääsyä työelämään pääsyä rajoittavat tekijät vs. Suomessa oloaika.

Tarkasteltaessa eri vuosien opiskelijoiden vastauksia ja opiskelijoiden työelämään pääsyä rajoittavia tekijöitä (Taulukko 19) ei tuloksissa havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja ensimmäisen, toisen ja kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoiden välillä. Kielitaito ja työkokemus koettiin kaikilla vuosiasteilla useimmiten työelämään pääsyä rajoittavimpana tekijänä.

Opiskelijat: Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä rajoittavat tekijät:	Minkä vuoden opiskelija olet?		
	1. vuoden	2. vuoden	3. tai 4. vuoden
Puutteet kielitaidossa	60%	64%	56%
Työkokemus	48%	48%	57%
Stereotypiat ohjaavat valintaa	44%	42%	45%
Osaamisen vähyys	38%	37%	35%
Vieraalta kuulostava nimi	34%	37%	39%
Kansalaisuus	20%	21%	19%

Taulukko 19. Opiskelijoiden Suomessa valmistuneiden pääsyä työelämään pääsyä rajoittavat tekijät vs. minkä vuoden opiskelija on.

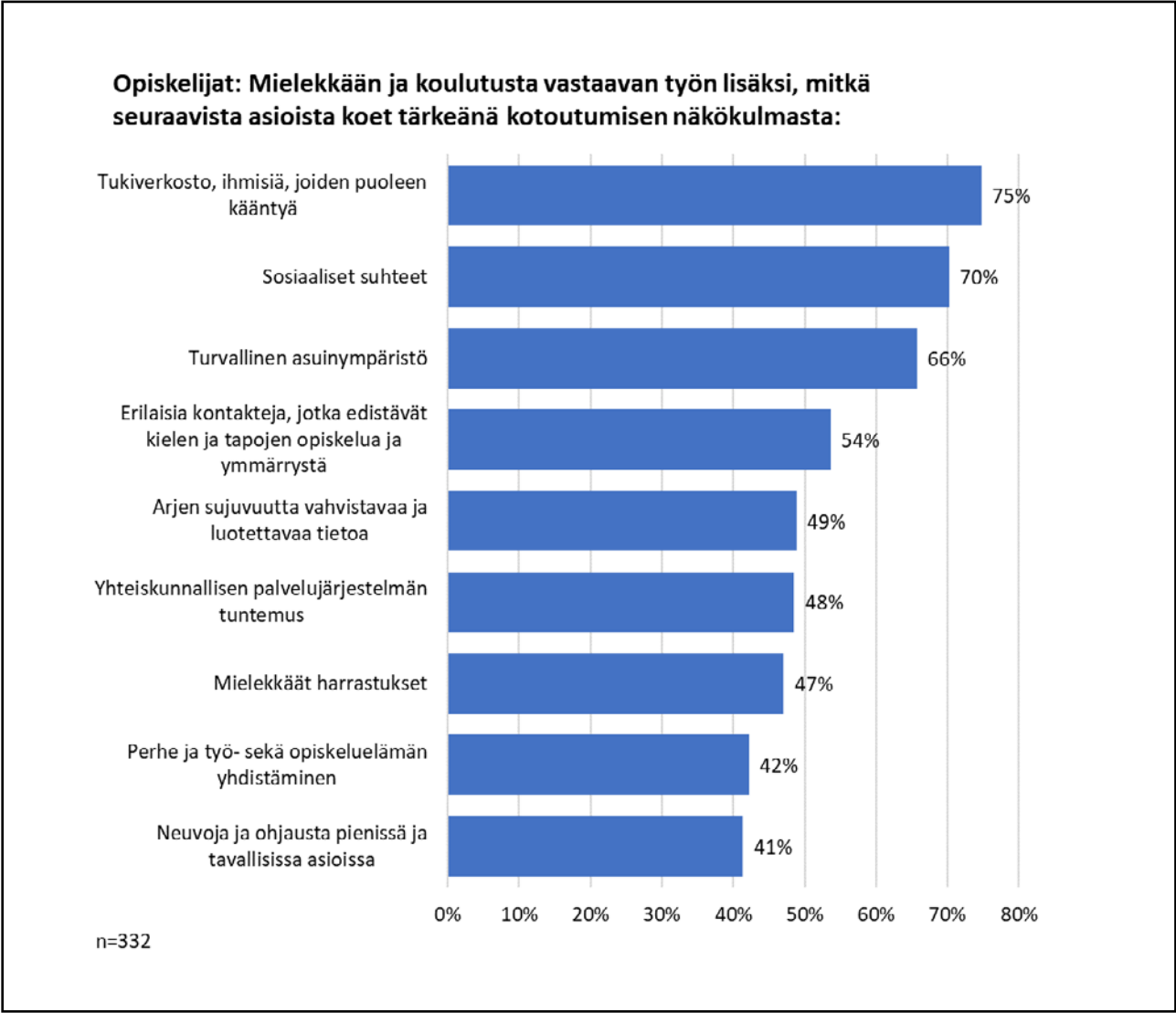
Amk-opiskelijoilla ei äidinkieli vaikuttanut mielipiteisiin Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä rajoittavien tekijöiden arvioinnissa (Taulukko 20). Äidinkielenään suomea puhuvilla vastaukset jakautuivat melko tasaisesti kaikkien vaihtoehtojen kesken. Muuta kieltä äidinkielenään puhuvilla nousi työelämään pääsyssä eniten rajoittaviksi tekijöiksi: osaamisen vähyys (67 %), työkokemus (58 %) ja puutteet kielitaidossa (50 %).

Opiskelijat: Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä rajoittavat tekijät:	Äidinkieli	
	suomi	muu kieli
Puutteet kielitaidossa	56%	50%
Työkokemus	53%	58%
Stereotypiat ohjaavat valintaa	46%	8%
Osaamisen vähyys	39%	67%
Vieraalta kuulostava nimi	33%	17%
Kansalaisuus	17%	8%

Taulukko 20. Opiskelijoiden Suomessa valmistuneiden pääsyä työelämään pääsyä rajoittavat tekijät vs. äidinkieli.

2.1.6 Kotoutumiseen vaikuttavat asiat

Mielekäs ja koulutusta vastaava työ on vaikuttaa paljon kotoutumiseen. Työn lisäksi kotoutumisen näkökulmasta tärkeinä asioina erottuvat useimmin valittuina kysymyksessä annetuista vaihtoehdoista: 1) tukiverkosto, ihmisiä, joiden puoleen kääntyä (75 % vastanneista), 2) sosiaaliset suhteet (70 %) ja 3) turvallinen asuinympäristö (66 %). Kielen ja tapojen opiskelua ja ymmärrystä edistäviä kontakteja piti yli puolet opiskelijoista (54 %) tärkeänä kotoutumisen näkökulmasta. Lähes puolet koki, että arjen sujuvuutta vahvistavaa ja luotettavaa tietoa, yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän tuntemus sekä harrastukset ovat tärkeitä kotoutumisen edistämiseen. Noin 40 % vastanneista opiskelijoista piti tärkeänä perheen, työn ja opiskelun yhdistämistä sekä neuvoja ja ohjausta arjessa kotoutumisessa.



Kuvio 7. Opiskelijoiden mielestä tärkeää kotoutumisen näkökulmasta.

Opiskelijat arvioivat lähes kaikki (9 kpl) kysymyksessä esitetyt asiat tärkeiksi työn lisäksi kotoutumisen näkökulmasta. Ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja tuloksissa alle, yli 10 vuotta tai koko ikänsä Suomessa asuneiden vastauksien välillä. Kaikilla kolmella vastaajaryhmällä oli kolme tärkeintä tekijää samat: tukiverkosto (alle 10 v. 76 %; yli 10 v. 57 %; koko ikänsä Suomessa 76 %), sosiaaliset suhteet (67 %, 67 %, 71 %) ja turvallinen asuinympäristö (64 %, 40 %, 69 %) (Taulukko 21).

Opiskelijat: Mielekkään ja koulutusta vastaavan työn lisäksi tärkeitä asioita kotoutumisen näkökulmasta:	Ollut Suomessa		Asunut Suomessa koko ikäni
	alle 10 vuotta	yli 10 vuotta	
Tukiverkosto, ihmisiä, joiden puoleen kääntyä	76 %	57 %	76 %
Sosiaaliset suhteet	67 %	67 %	71 %
Turvallinen asuinympäristö	64 %	40 %	69 %
Erilaisia kontakteja, jotka edistävät kielen ja tapojen opiskelua ja ymmärrystä	56 %	43 %	53 %
Arjen sujuvuutta vahvistavaa ja luotettavaa tietoa	49 %	37 %	50 %
Yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän tuntemus	44 %	53 %	48 %
Mielekkäät harrastukset	51 %	33 %	47 %
Perhe ja työ- sekä opiskeluelämän yhdistäminen	49 %	33 %	42 %
Neuvoja ja ohjausta pienissä ja tavallisissa asioissa	36 %	40 %	42 %

Taulukko 21. Opiskelijoiden mielestä tärkeää kotoutumisen näkökulmasta vs. Suomessa oloaika.

Kun tarkasteltiin tärkeitä asioita kotoutumisen näkökulmasta eri vuosikurssien opiskelijoilla, ei tuloksissa havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja. Ts. oli vastaaja ensimmäisen, toisen, kolmannen tai neljännen vuoden opiskelija, hän koki samojen asioiden olevan tärkeitä kotoutumisen näkökulmasta. Eniten valintoja saivat vaihtoehdot: tukiverkosto, sosiaaliset suhteet ja turvallinen asuinym-päristö.

Opiskelijat: Mielekkään ja koulutusta vastaavan työn lisäksi tärkeitä asioita kotoutumisen näkökulmasta:	Minkä vuoden opiskelija olet?		
	1. vuoden	2. vuoden	3. tai 4. vuoden
Tukiverkosto, ihmisiä, joiden puoleen kääntyä	79 %	73 %	71 %
Sosiaaliset suhteet	68 %	74 %	70 %
Turvallinen asuinympäristö	65 %	59 %	71 %
Erilaisia kontakteja, jotka edistävät kielen ja tapojen opiskelua ja ymmärrystä	60 %	49 %	53 %
Arjen sujuvuutta vahvistavaa ja luotettavaa tietoa	50 %	47 %	47 %
Yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän tuntemus	55 %	43 %	48 %
Mielekkäät harrastukset	39 %	49 %	52 %
Perhe ja työ- sekä opiskeluelämän yhdistäminen	50 %	43 %	34 %
Neuvoja ja ohjausta pienissä ja tavallisissa asioissa	43 %	39 %	39 %

Taulukko 22. Opiskelijoiden mielestä tärkeää kotoutumisen näkökulmasta vs. minkä vuoden opiskelija on.

Taulukossa 23 on esitetty suomea ja muuta kieltä äidinkielenään puhuvien tulokset tärkeistä asioista kotoutumisen näkökulmasta. Tukiverkosto, sosiaaliset suhteet ja turvallinen asuinympäristö koettiin tärkeäksi sekä suomea että muuta kieltä äidinkielenään puhuvien keskuudessa työn lisäksi kotoutumisessa.

Opiskelijat: Mielekkään ja koulutusta vastaavan työn lisäksi tärkeitä asioita kotoutumisen näkökulmasta:	Äidinkieli	
	suomi	muu kieli
Tukiverkosto, ihmisiä, joiden puoleen kääntyä	75 %	75 %
Sosiaaliset suhteet	71 %	67 %
Turvallinen asuinympäristö	67 %	75 %
Erilaisia kontakteja, jotka edistävät kielen ja tapojen opiskelua ja ymmärrystä	55 %	42 %
Arjen sujuvuutta vahvistavaa ja luotettavaa tietoa	50 %	50 %
Yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän tuntemus	49 %	17 %
Mielekkäät harrastukset	47 %	50 %
Perhe ja työ- sekä opiskeluelämän yhdistäminen	42 %	25 %
Neuvoja ja ohjausta pienissä ja tavallisissa asioissa	44 %	33 %

Taulukko 23. Opiskelijoiden mielestä tärkeää kotoutumisen näkökulmasta vs. äidinkieli.

Jatkossa tarkasteltiin vielä niitä vastanneita opiskelijoita, joilla äidinkieli oli jokin muu kuin suomi (Taulukko 24). Heillä tärkein asia kotoutumisen näkökulmasta työn lisäksi on tukiverkosto (72 %) ja sosiaaliset suhteet lähes yhtä tärkeä (69 %).

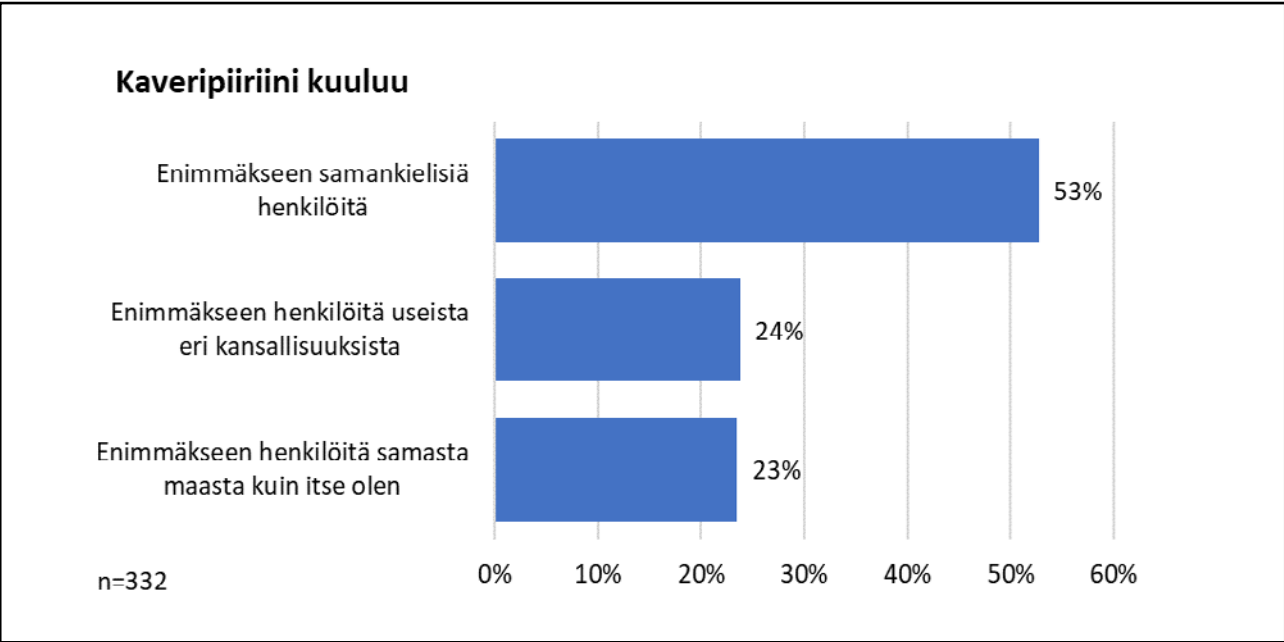
Opiskelijat: Mielekkään ja koulutusta vastaavan työn lisäksi, mitkä seuraavista asioista koet tärkeänä kotoutumisen näkökulmasta:	Äidinkieli: muu kieli (n=65)	Kaikki opiskelijat (n=332)
Tukiverkosto, ihmisiä, joiden puoleen kääntyä	72%	75%
Sosiaaliset suhteet	69%	70%
Turvallinen asuinympäristö	57%	66%
Erilaisia kontakteja, jotka edistävät kielen ja tapojen opiskelua ja ymmärrystä	51%	54%
Yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän tuntemus	51%	48%
Mielekkäät harrastukset	45%	47%
Arjen sujuvuutta vahvistavaa ja luotettavaa tietoa	45%	49%
Perhe- ja työ- sekä opiskeluelämän yhdistäminen	45%	42%
Neuvoja ja ohjausta pienissä ja tavallisissa asioissa	34%	41%

Taulukko 24. Muuta kuin Suomea äidinkielenään puhuvat vs. kaikki opiskelijat: mikä on tärkeää työn lisäksi kotoutumisen näkökulmasta.

2.1.7 Rasismikokemukset ammattikorkeakoulussa opintojen aikana

Kyselyssä haluttiin kartoittaa opiskelijoiden kaveripiiriin kuuluvia henkilöitä. Yli puolella kaveripiirissä on enimmäkseen samankielisiä henkilöitä kuin he itse. Neljänneksellä kavereita on enimmäkseen useista eri kansallisuuksista ja noin neljänneksellä kaverit ovat enimmäkseen samasta maasta kuin he itse ovat (Kuvio 8).

Kaveripiiri vaihtelee paljon sen mukaan, onko ollut Suomessa alle vai yli 10 vuotta tai onko asunut koko ikänsä. Jos on asunut koko ikänsä Suomessa, kaveripiiriin kuuluu enimmäkseen samankielisiä henkilöitä (61 %), noin neljänneksellä enimmäkseen henkilöitä samasta maasta kuin itse on, ja 13 %:lla enimmäkseen henkilöitä useista eri kansalaisuuksista. Alle 10 vuotta Suomessa olleilla opiske-



Kuvio 8. Opiskelijoiden kaveripiiri.

lijoilla 16 %:lla kaveripiiriin kuuluu enimmäkseen samankielisiä, 18 %:lla henkilöitä samasta maasta kuin itse ja 67 %:lla henkilöitä useista eri kansallisuuksista. Sen sijaan yli 10 vuotta Suomessa olleilla opiskelijoilla 43 %:lla kaverit ovat enimmäkseen samankielisiä, 10 %:lla samasta maasta ja 47 %:lla useista eri kansallisuuksista (p<0,001) (Taulukko 25).

Opiskelijat: Kaveripiiriini kuuluu:	Ollut Suomessa		Asunut Suomessa koko ikäni
	alle 10 vuotta	yli 10 vuotta	
Enimmäkseen samankielisiä henkilöitä	16%	43%	61%
Enimmäkseen henkilöitä samasta maasta kuin itse olen	18%	10%	26%
Enimmäkseen henkilöitä useista eri kansallisuuksista	67%	47%	13%

Taulukko 25. Kaveripiiri vs. Suomessa oloaika.

Vastaukset kysymykseen kaveripiiristä olivat lähes samankaltaiset eri vuosien opiskelijoilla. Tuloksissa ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja. Kaikilla vuosikursseilla yli puolet vastaajista kertoi, että kaveripiiriin kuuluu enimmäkseen samankielisiä henkilöitä (Taulukko 26).

Opiskelijat: Kaveripiiriini kuuluu:	Minkä vuoden opiskelija olet?		
	1. vuoden	2. vuoden	3. tai 4. vuoden
Enimmäkseen samankielisiä henkilöitä	53%	55%	53%
Enimmäkseen henkilöitä samasta maasta kuin itse olen	17%	30%	25%
Enimmäkseen henkilöitä useista eri kansallisuuksista	30%	15%	22%

Taulukko 26. Kaveripiiri vs. minkä vuoden opiskelija on.

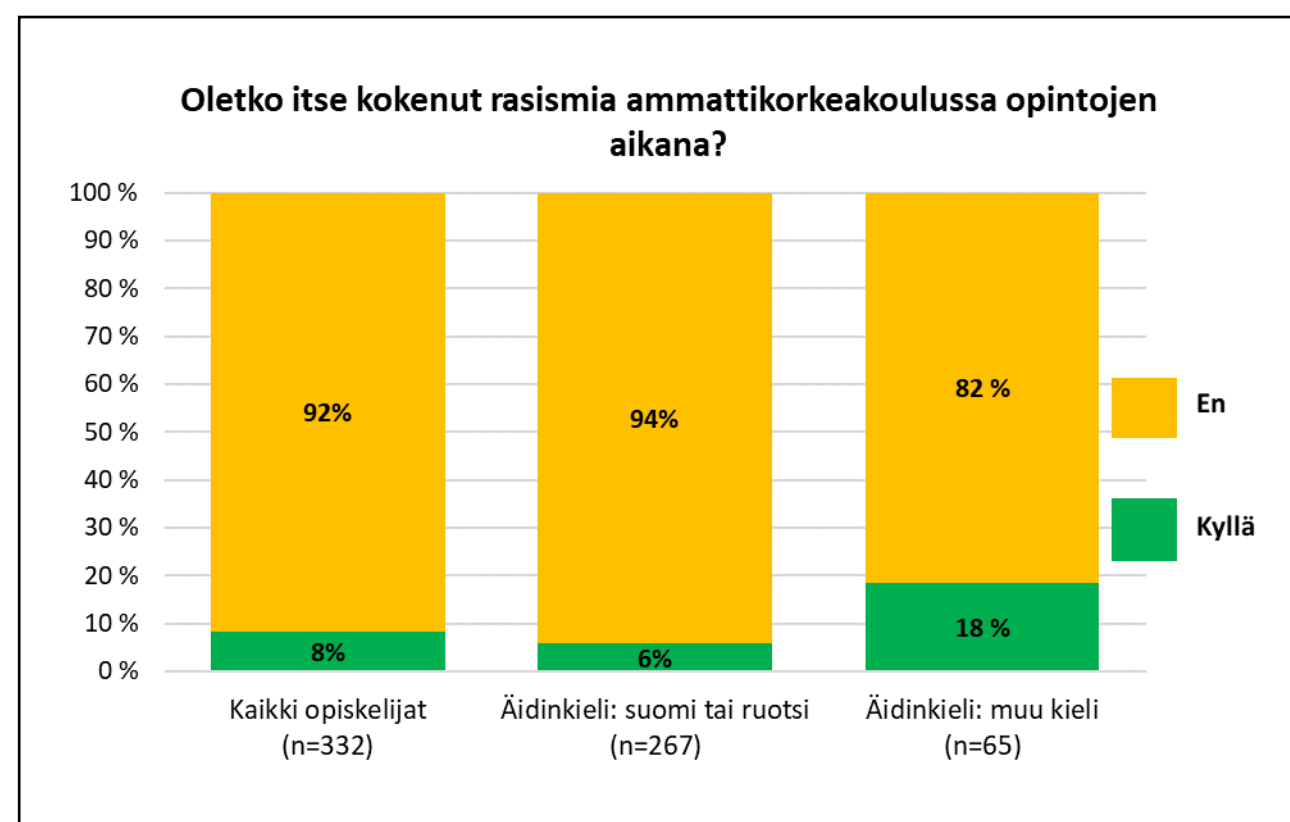
Suomenkielisillä kaverit ovat enimmäkseen samankielisiä 61 %:lla ja muuta kieltä äidinkielenään puhuvilla 42 %:lla. 14 %:lla suomenkielisistä kaverit ovat enimmäkseen useista eri kansallisuuksista ja vastaavasti kolmanneksella muun kielisistä (Taulukko 27). Tuloksessa ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa.

Opiskelijat: Kaveripiiriini kuuluu:	Äidinkieli	
	suomi	muu kieli
Enimmäkseen samankielisiä henkilöitä	61%	42%
Enimmäkseen henkilöitä samasta maasta kuin itse olen	25%	25%
Enimmäkseen henkilöitä useista eri kansallisuuksista	14%	33%

Taulukko 27. Kaveripiiri vs. äidinkieli.

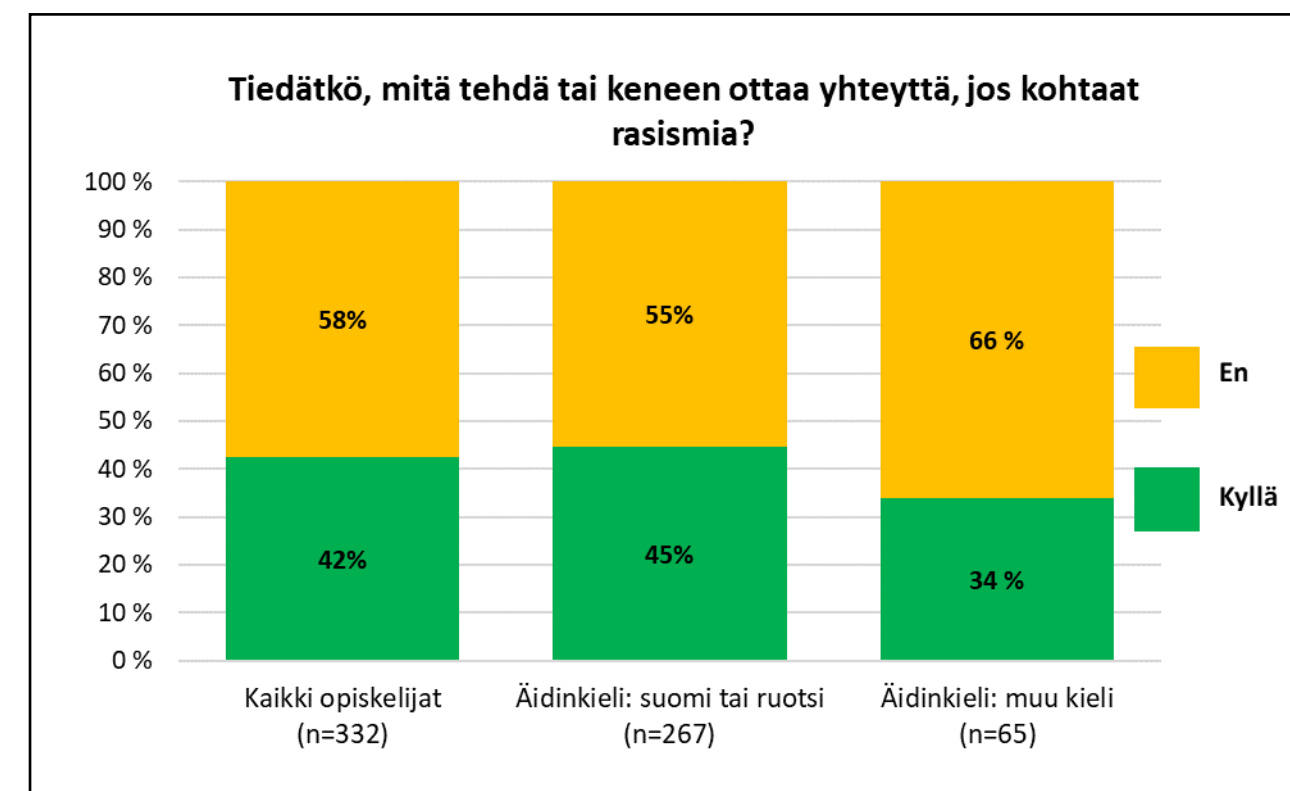
Kuviosta 9 voidaan nähdä, että 8 % vastaajista on itse kokenut rasismia ammattikorkeakoulussa opintojen aikana. Jatkokysymyksenä opiskelijat voivat halutessaan omin sanoin kertoa tarkemmin, millaista rasismia ovat kohdanneet. Äidinkielenään suomea tai ruotsia puhuvista rasismia ilmoitti kokeneensa opintojen aikana 6 % ja jotain muuta äidinkielenään puhuvista 18 % vastaajista.

Yhteensä 27 opiskelijaa kommentoi avoimeen kysymykseen millaista rasismia ovat kohdanneet. Opiskelijoiden vastauksissa kokemukset liittyivät kielenkäyttöön, ryhmästä ulossulkemiseen, arvostuksen puutteeseen, ulkopuolisuuden kokemukseen ja vaikeuteen löytää työparia. Yhdessä kommentissa kuvattiin tilannetta, jossa tärkeän tilaisuuden järjestämiseen otettiin mukaan vain suomalaisia.



Kuvio 9. Opiskelijoiden rasismikokemukset ammattikorkeakoulussa opintojen aikana.

Jatkossa opiskelijoilta kysyttiin vielä, että tietävätkö he, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä korkeakoulussa, jos he kohtaavat rasismia, ja 42 % vastaajista ilmoitti tietävänsä, kun taas peräti 58 % opiskelijoista ei tiennyt, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä tällaisessa tilanteessa. Äidinkielenään suomea tai ruotsia puhuvista opiskelijoista 45 % tietää, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia. Sen sijaan noin kolmannes jotain muuta kieltä äidinkielenään puhuvista on tietoinen tästä (Kuvio 10).



Kuvio 10. Opiskelijoiden tietoisuus, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia korkeakoulussa.

Ammattikorkeakoulujen opiskelijoista 50 täsmensi vastaustaan omin sanoin kysymykseen, tietääkö, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia korkeakoulu yhteisössä. Useista avoimista kommentteista nousi esiin epätietoisuus keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia. Vastauksissa mainittiin useita eri korkeakoulun henkilöstöön kuuluvia ryhmiä, kuten mm. opinto-ohjaaja (4 kommenttia), opettaja, opiskelijajärjestö, psykologi ja kuraattori. Kommenteista nousi arvelua, miten kertomiseen suhtauduttaisiin, otettaisiinko se vakavasti. Opiskelijat kertoivat tässä, että myös ns. kantaväestö kohtaa rasismia tai syrjintää, kun ei pääse mukaan ryhmätöihin tms. eli ei ole vain kantaväestön asenteet muita kohtaan.

2.2 AMMATTIKORKEAKOULUN HENKILÖKUNNAN KYSELYN TULOKSET

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnalta kysyttiin aluksi, mihin henkilöstöryhmään he kuuluvat: opetushenkilöstö, hallintohenkilöstö, opintohallinnon tukihenkilöstö vai TKI-henkilöstö. Ammat-
tikorkeakoulujen henkilöstövastaajista 43 % (78) kuului opetushenkilöstöön. Noin neljännes vas-
taajista oli hallintohenkilöstöä ja kolmannes opintohallinnon tukihenkilöstöä tai TKI-henkilöstöön
kuuluvia (Taulukko 28). Jatkotarkasteluissa tuloksia tarkastellaan opetushenkilöiden näkökulmasta
(n=78).

Oletko amk:n opetus-, hallinto-, tuki- tai TKI-henkilöstön jäsen?	lkm	%
Opetushenkilöstö	78	43%
Hallintohenkilöstö	43	24%
Opintohallinnon tukihenkilöstö	25	14%
TKI-henkilöstö	35	19%
Yhteensä	181	100%

Taulukko 28. Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan vastaukset.

2.2.1 Asioiden toimivuus korkeakouluyhteisössä

Henkilökunnalle esitettiin viisi väittämää ja pyydettiin arvioimaan niiden toimivuutta korkeakoulu-
yhteisössä asteikolla 1-5, jossa 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri miel-
tä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä sekä ei koske minua.

Suuri osa AMK-henkilökunnasta (86 %) oli ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että korkea-
kouluyhteisössä on avoin ilmapiiri, jossa huomioidaan opiskelijoiden ja henkilöstön kulttuuriset
erilaisuudet. Kolmeneljäsosaa henkilöstöstä voi hyödyntää kansainvälistä osaamistaan työssään, ts.
oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä. Vastaavasti kolmeneljäsosaa henkilöstöstä koki
myös, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Toisaalta joka neljäs vastaaja oli eri mieltä yh-
denvertaista kohtelua koskevasta väittämästä. Noin puolet henkilöstöstä koki saavansa tarvittaessa

kulttuuriseen osaamiseen liittyvää tukea ollen samaa mieltä väittämästä, ja neljännes oli eri mieltä.
Väittämä ”työyhteisössä arvostetaan kansainvälistä taustaani” ei koskenut 56 % henkilöstöstä. Sa-
maa mieltä oli vajaa neljännes henkilöstön edustajista (Taulukko 29).

Esitettyjen asioiden toimivuus korkeakoulussa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei koske minua
Korkeakouluyhteisössäni on avoin ilmapiiri, jossa tarvittaessa huomioidaan opiskelijoiden ja henkilöstön kulttuuriset erilaisuudet	3%	5%	6%	51%	35%	1%
Voin hyödyntää kansainvälistä osaamistani (kielitaito ja verkostot) työssäni	2%	3%	8%	32%	43%	12%
Koen että korkeakoulussani työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti	5%	20%	9%	38%	28%	0%
Työyhteisössäni saa tarvittaessa kulttuuriseen osaamiseen (esim. tavat, sanomattomat säännöt) liittyvää tukea	6%	18%	23%	37%	12%	3%
Työyhteisössäni arvostetaan kansainvälistä taustaani	3%	4%	14%	8%	15%	56%

Taulukko 29. AMK-henkilöstön arviot eri asioiden toimivuudesta korkeakoulussa.

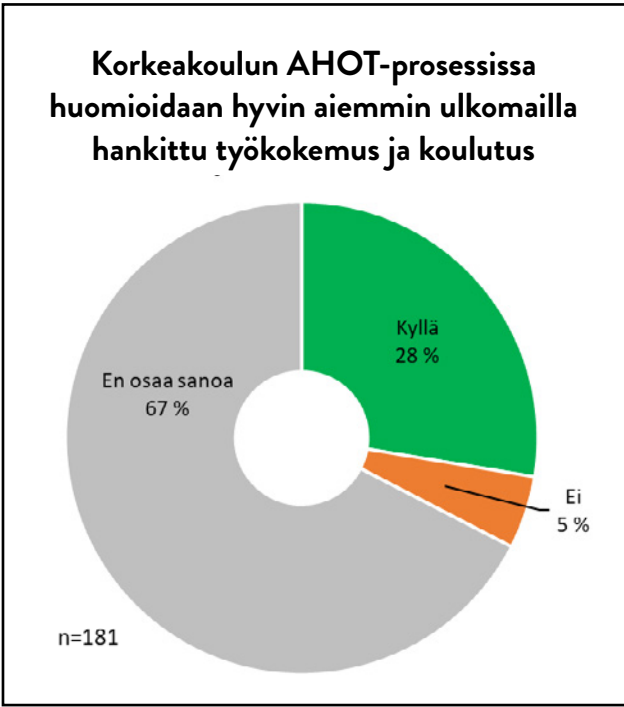
Seuraavassa on tarkasteltu asioiden toimivuutta keskiarvoin pois lukien ei koske minua -arviot
eri henkilöstöryhmien arvioimana. Eri henkilöstöryhmien arvioiden keskiarvot eivät keskenään
eri väittämässä poikenneet paljon toisistaan. Väittämän, joka koski avointa ilmapiiriä korkeakoulu-
yhteisössä, keskiarvot eri henkilöstöryhmien vaihtelivat välillä 4,0-4,2. Kansainvälisen osaamisen
hyödyntäminen – alhaisin keskiarvo 4,2 opetus- ja hallin-tohenkilöstöllä, korkein keskiarvo 4,5
TKI-henkilöstöllä. Yhdenvertaista kohtelua koskeva väittämä sai muilta henkilöstöryhmiltä keski-
arvon 3,6 paitsi hallintohenkilöstöltä hieman korkeamman 3,8. Kokemus kulttuuriseen osaamiseen
liittyvään tukeen sai opetus- ja opintohallinnon tukihenkilöstöltä alhaisimman keskiarvon 3,2 ja
hallintohenkilöstöltä hieman korkeamman 3,5 sekä TKI-henkilöstöltä 3,4. Eniten hajontaa oli keski-
arvoissa väittämässä ”Työyhteisössäni arvostetaan kansainvälistä taustaani”. Alhaisimmat arviot
antoivat opintohallinnon tukihenkilöstö (ka. 3,3) ja opetushenkilöstö (3,4). Vajaa puoli numeroa
parempi keskiarvo tässä väittämässä oli TKI-henkilöstöllä (3,8) ja hallintohenkilöstöllä (4,1) (Tau-
lukko 30).

Asioiden toimivuus korkeakoulussa	Opetus- henkilöstö	Hallinto- henkilöstö	Opinto- hallinnon tukihenkilöstö	TKI- henkilöstö	Kaikki vastaajat
	ka.	ka.	ka.	ka.	ka.
Korkeakouluyhteisössäni on avoin ilmapiiri, jossa tarvittaessa huomioidaan opiskelijoiden ja henkilöstön kulttuuriset erilaisuudet	4,1	4,2	4,0	4,1	4,1
Voin hyödyntää kansainvälistä osaamistani (kielitaito ja verkostot) työssäni	4,2	4,2	4,3	4,5	4,2
Koen että korkeakoulussani työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti	3,6	3,8	3,6	3,6	3,6
Työyhteisössäni saa tarvittaessa kulttuuriseen osaamiseen (esim. tavat, sanomattomat säännöt) liittyvää tukea	3,2	3,5	3,2	3,4	3,3
Työyhteisössäni arvostetaan kansainvälistä taustaani	3,4	4,1	3,3	3,8	3,6

Taulukko 30. AMK-henkilöstön eri henkilöstöryhmien arviot eri asioiden toimivuudesta korkea- koulussa keskiarvoin esitettynä.

2.2.2 AHOT-prosessi

AMK-henkilökunnalle esitettiin väittämä, joka koski AHOT-prosessia korkeakoulussa. 28 % henkilökunnan vastaajista oli sitä mieltä, että heillä huomioidaan hyvin aiemmin ulkomailla hankittu työkokemus ja koulutus. Vastaavasti 5 % koki, että ulkomailla hankittua aiempaa kokemusta ja koulutusta ei huomioida hyvin (Kuvio 11).



Kuvio 11. Henkilökunnalta kysytty väittämä AHOT-prosessiin liittyen.

Jatkossa AMK-henkilökunnan edustajilta kysyttiin avoimena kysymyksenä, miten aiemmin ulkomailla hankittu työkokemus ja koulutus huomioidaan tai miten asiaa voisi kehittää.

Yhteensä 26 vastaajaa kommentoi kysymykseen. Vastaajien mielestä ahot-prosessi yleises- ti ottaen on samanlainen riippumatta siitä, onko kokemus tai koulutus hankittu kotimaassa tai ulkomailla ts. ei ole merkitystä, missä on osaamisensa hankkinut. Koulutus huomioidaan hyvin, koska siitä on todistuksia, joista ahot-päätöksiä voidaan tehdä. Myös ulkomaisissa kor- keakouluissa suoritetuilla opinnoilla voi hyväksilukea opintoja tai sisällyttää niitä tutkinnon vapaasti valittaviin opintoihin. Ahot-prosessi on sama kotimaassa ja ulkomailla hankittujen kokemusten hyväksilukuhakemisessa. Myöskään työkokemuksen lähtömaalla ei ole lähtökoh- taisesti merkitystä.

Kommenteista ilmeni, että välillä kuitenkin osaamisen tunnistamisessa on pulmia: todistuk- sia on joskus todella vaikea selvittää, että minkä tasoista koulutusta ne oikeasti ovat antaneet. Samoin opintojen laajuuksien merkitseminen on vaihtelevaa. Lisäksi työkokemus on hankalam- pi todentaa, joten osaamisen näyttöä on vaikea päättää.

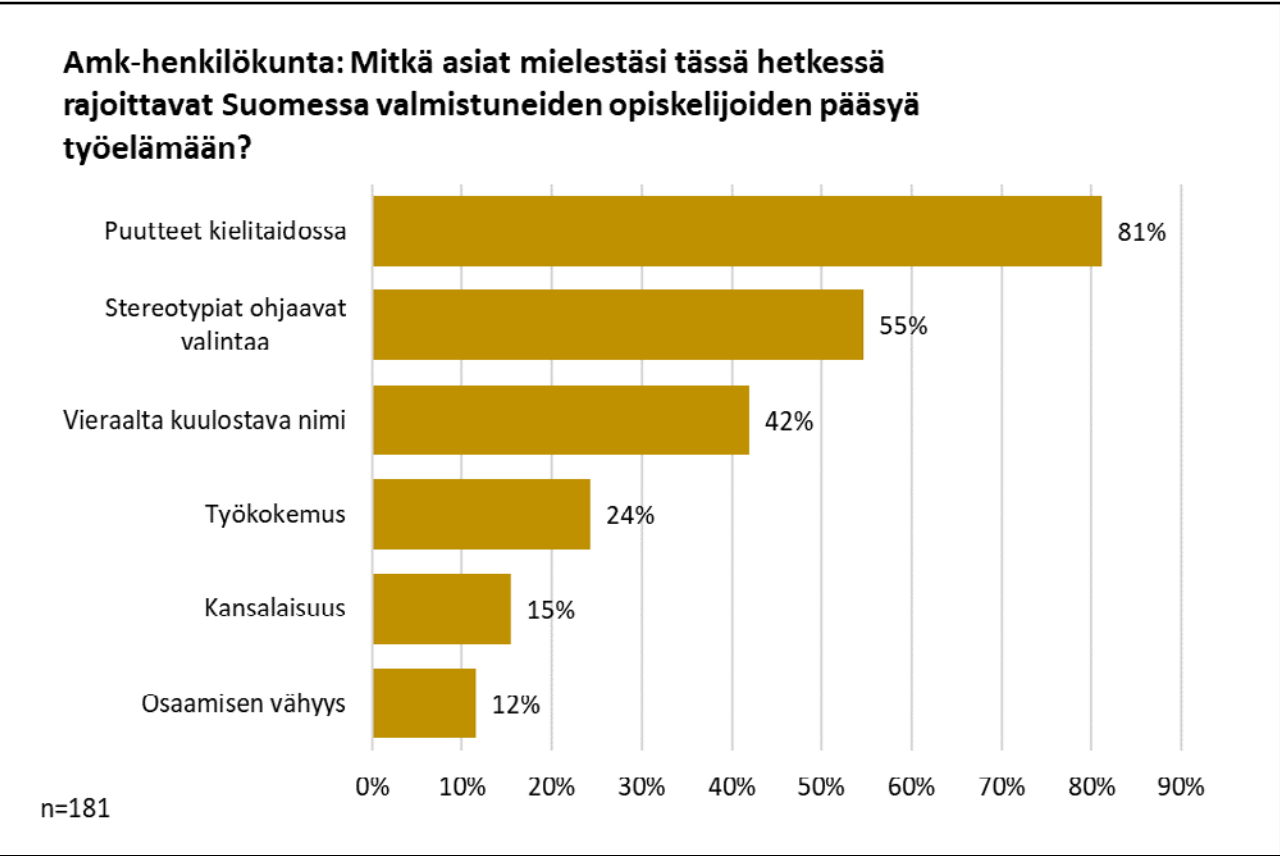
2.2.3 Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan näkemys opiskelijoiden työelämään pääsystä

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnalta kysyttiin vastaavasti kuin opiskelijoilta, mikä heidän mielestään rajoittaa tässä hetkessä Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden pääsyä työelämään.

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnasta 81 % valitsi vaihtoehdon puutteet kielitaidossa Suo- messa valmistuneiden opiskelijoiden työelämään pääsyä rajoittavaksi tekijäksi. Yli puolet, 55 %, henkilökunnasta koki stereotyyppien ohjaavan työhön valintaa eli yleissivistävien mielipiteiden ryhmästä tai yksilöstä tietyn ryhmän jäsenenä, vieraalta kuulostava nimi oli rajoite 42 %:n mie- lestä päästä työelämään. Suhteellisesti pienimmät osuudet saivat vaihtoehdot työkokemus (24 %), kansalaisuus (15 %) ja osaamisen vähyys (12 %) työelämään pääsyä rajoittavina tekijöinä Suomessa valmistuneilla opiskelijoilla (Kuvio 11).

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan avovastauksissa tuli esiin enemmän työelämän näkö- kulmaa kuin opiskelijoilla. Henkilökunta kertoo, että mikäli organisaation työskentelykielenä on totutusti ollut vain suomi, vaatii muunkielisten palkkaaminen sekä organisaatiolta että työnte- kijältä enemmän ja toisaalta ulkomaalainen voidaan palkata siivoojaksi, vaikka on ammatiltaan lääkäri. Työpaikoista ei ilmoiteta englanniksi ja työnhakuilmoitukset on kohdennettu vain suo- menkielisille, eikä anonyymi rekrytointi ole yleistynyt.

Ammattikorkeakoulujen henkilökuntien opetushenkilökunnasta vastanneista 77 % oli sitä miel-



Kuvio 12. Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan mielipide Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden työelämään pääsyä rajoittavista tekijöistä.

tä, että puutteet kielitaidossa on merkittävin este Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyssä. Selvästi harvempi opetushenkilöstöstä valitsi muita vaihtoehtoja: stereotypiat 47 %, vieraalta kuulostava nimi 38 % ja työkokemus 28 %. Muista amk:n henkilöstöryhmillä työelämään siirtymisen esteet olivat myös järjestyksessä kielitaito 84 %, stereotypiat 60 %, vieraalta kuulostavan nimi 45 % ja työkokemus 21 %. Kansalaisuutta tai osaamisen vähyttä piti vain pieni osa henkilöstöryhmistä työelämään rajoittavana esteenä (Taulukko 31).

Amk-henkilökunta: Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä rajoittavat tekijät:	Amk:n opetushenkilöstö	Muu amk:n henkilöstö
Puutteet kielitaidossa	77%	84%
Stereotypiat ohjaavat valintaa	47%	60%
Vieraalta kuulostava nimi	38%	45%
Työkokemus	28%	21%
Kansalaisuus	14%	17%
Osaamisen vähyys	15%	9%

Taulukko 31. AMK:n henkilöstön mielipiteet Suomessa valmistuneiden työelämään pääsyä rajoittavista tekijöistä.

2.2.4 Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan rasismikokemus

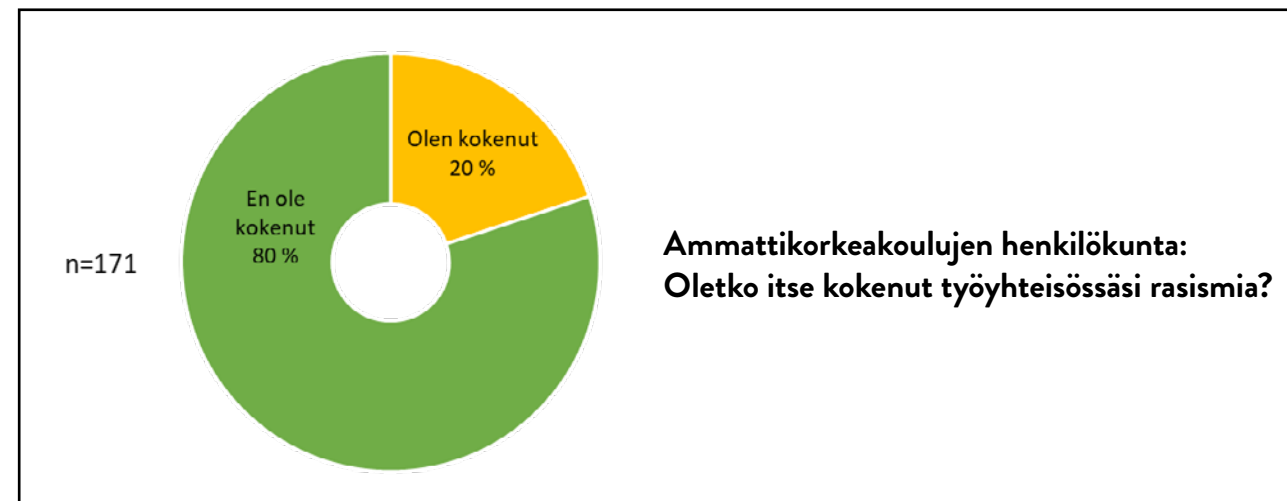
Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan kyselyssä oli vastaava kysymys kuin opiskelijoilla, että onko henkilö itse kokenut rasismia korkeakoulu yhteisössä. Lisäksi henkilökunnalta kysyttiin myös, että tietääkö mitä tehdä tai keneen ottaa korkeakoulussa yhteyttä, jos kohtaa rasismia.

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnasta viidennes oli itse kokenut rasismia työyhteisössään (Kuvio 13). Vastaajat, jotka olivat kokeneet rasismia, kommentoivat asiaa omin sanoin. Sukupuoleen liittyvän rasismien mainitsi viisi vastaajaa, ikärasismien tai ikään liittyvän rasismien mainitsi myös viisi vastaajaa. Muita yksittäisiä kommentteja olivat mm. kuulemalla rasistista puhetta, asiatonta käyttäytymistä, hiljaista naureskelua. Muutamat vastaajat kommentoivat itse kokeneensa rasismia, vaikka eivät ole itse olleet esimerkiksi naureskelun kohteena.

Vastauksissa on mainittu joskus arkikielessä esiintyvä termi ”ikärasismi”, jonka voidaan tulkita tarkoittavan ikään kohdistuvaa syrjintää. Tämän perusteella on mahdollista tulkita, että erilaisten termien käyttö vaihtelee ja että rasismi terminä yhdistetään myös muihin syrjinnän muodoista käytettyihin termeihin, kuten ikäsyrjintä.

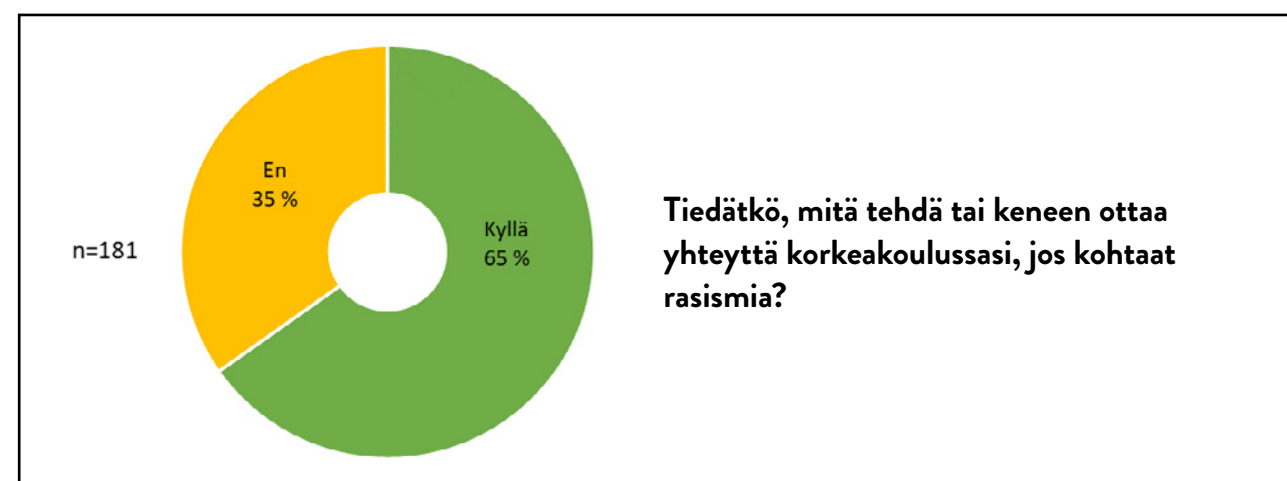
Useat vastaajat, jotka eivät olleet kokeneet itse rasismia, halusivat kuitenkin perustella sanallisesti vastaustaan. Perusteluina mainittiin mm. olen valkoinen suomalainen, olen kantasuomalainen, olen valtaväestöä. Kommenteissa mainittiin myös kahvipöydissä tai keskusteluissa muihin kohdistuva piilorasismi. Ei-kokeneiden vastauksissa mainittiin myös saavutettavuus ja rasismi koskien esimerkiksi korkeakoulun intra-sivujen sisältöjen eri kieliversioita.

Kymmenen vastaajaa eivät vastanneet itse kokeneensa rasismia, mutta kommentoivat yleisiä havaintojaan aiheesta, esimerkiksi rekrytoidaan tuttuja ja turvallisia henkilöitä ja harvemmin eritaustaisia kuin itse, saatetaan keskustella esimerkiksi uskonnollisista taustoista ymmärtämättä yhteisön roolia yksilöön nähden, puhutaan rasisisestisesti tai väheksyvästi henkilöistä tai halventavasti joistain kansalaisuuksista.



Kuvio 13. Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan itse kokema rasismi.

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnasta 65 % on tietoisia siitä, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä korkeakoulussa, jos kohtaa rasismia. Reilu kolmasosa vastaajista ei ole tietoinen mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä (Kuvio 14).



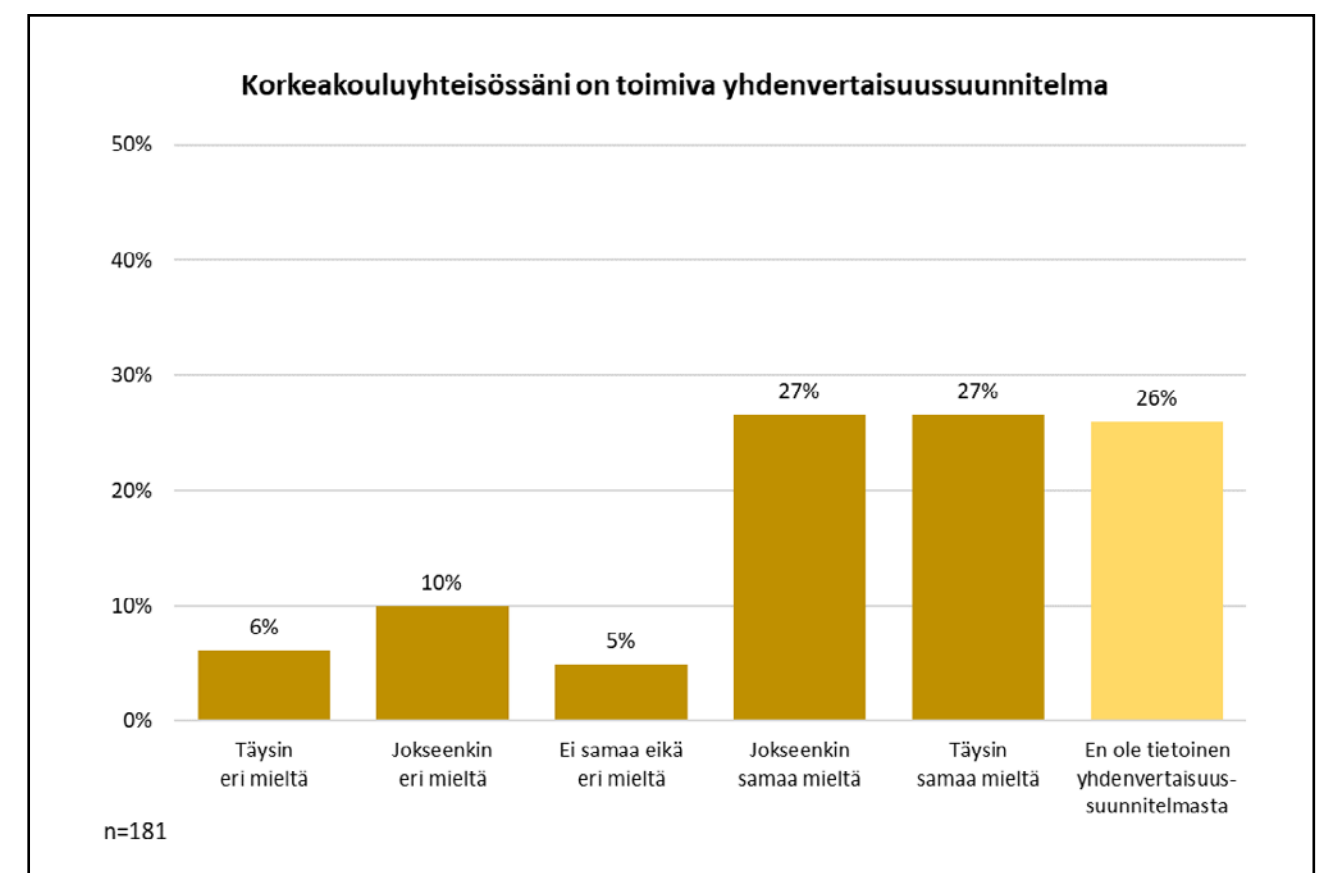
Kuvio 14. Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan tietoisuus, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä korkeakoulussa kohdatessaan rasismia.

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan jäsenistä 42 täsmensi vastaustaan omin sanoin kysymykseen, tietääkö, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia työyhteisössä. Yhteensä 14 vastaajaa kommentoi, että ottaisi yhteyttä esihenkilöön. Useissa kommenteissa mainittiin henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, luottamushenkilö ja turvaryhmä. Kommenteissa nousi esiin amk-henkilöstön jäsenten turhautumista siihen, että yhteydenotot eivät johda mihinkään.

2.2.5 Yhdenvertaisuus korkeakoulu yhteisössä

Henkilökunnalta kysyttiin, onko heidän mielestään korkeakoulu yhteisössä toimiva yhdenvertaisuussuunnitelma. Asteikkona oli 1-5, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä, lisäksi oli vaihtoehto ”En ole tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelmasta”.

Yli puolet vastaajista (54 %) oli samaa mieltä väittämästä ”Korkeakoulu yhteisössäni on toimiva yhdenvertaisuussuunnitelma” ja vastaavasti 16 % vastaajista oli joko jokin tai täysin eri mieltä. 26 % kyselyyn osallistuneista ammattikorkeakoulujen henkilökunnasta ei ollut tietoisia yhdenvertaisuussuunnitelmasta (Kuvio 15).



Kuvio 15. Ammattikorkeakoulun henkilökunnan tietoisuus yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Taulukosta 32 nähdään, että ammattikorkeakoulujen eri henkilöstöryhmien välillä ei ollut eroja siinä, mitä mieltä he ovat yhdenvertaisuussuunnitelman toimivuudesta. Amk:n hallintohenkilöstöstä 60 %, opetushenkilöstöstä 53 %, opintohallinnon tukihenkilöstöstä 52 % ja TKI-henkilöstöstä 45 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että suunnitelma on toimiva. Sen sijaan hallintohenkilöstö oli parhaiten tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelmasta, kun taas TKI-henkilöstöstä peräti 40 % vastasi, että ei ole tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Korkeakouluyhteisössäni on toimiva yhdenvertaisuussuunnitelma	AMK:n opetus- henkilöstö (n=78)	AMK:n hallinto- henkilöstö (n=43)	AMK:n opintohallinnon tukihenkilöstö (n=25)	AMK:n TKI- henkilöstö (n=35)
Täysin eri mieltä	9 %	5 %	4 %	3 %
Jokseenkin eri mieltä	10 %	14 %	4 %	9 %
Ei samaa eikä eri mieltä	3 %	5 %	16 %	3 %
Jokseenkin samaa mieltä	26 %	23 %	28 %	31 %
Täysin samaa mieltä	27 %	37 %	24 %	14 %
En ole tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelmasta	26 %	16 %	24 %	40 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukko 32. Ammattikorkeakoulujen henkilöstön arvio yhdenvertaisuussuunnitelman toimivuudesta.

2.2.6 Menetelmät rasismien vastaisten toimien tueksi

Ammattikorkeakoulun henkilöstöltä kysyttiin avoimena kysymyksenä, millaisia menetelmiä korkeakoulussa on rasismien vastaisten toimien tueksi. Kaikkiaan 79 henkilökunnan jäsentä kommentoi kysymykseen. Vastauksissa ilmeni tietämättömyyttä ko. menetelmistä ja niistä voidaan päätellä, että erityisiä menetelmiä rasismien vastaisiin toimiin ei juuri ammattikorkeakouluissa ole; esimerkiksi eipä oikein mitään näkyvää, en osaa tällä hetkellä nimetä mitään yhtä menetelmää ja en tiedä, onko erityistoimia.

Vastauksissa oli mainintoja tiedotuksesta, koulutuksesta ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Mainittiin, että on mm. teemapäiviä, koulutuksia ja asia on ollut esillä johdon tiedotuksessa, on järjestetty yhdenvertaisuuskoulutusta sekä opiskelijoille että henkilökunnalle, asiasta tiedotetaan ja nostetaan tietoisuutta erilaisilla kampanjoilla esim. julisteilla ja intrautisilla. Esimerkkejä vastauksista:

- *En ole havainnut aktiivisia toimia rasismien vastustamiseksi puheiden lisäksi. Meillä on eettinen toimintaohjeisto, mutta ei se mielestäni ole kovin aktiivinen tapa tässä yhteydessä.*

- *Epäasiallisen kohtelun käsittelymekanismi.*
- *Jos on, ei niistä ainakaan puhuta avoimesti tai ne eivät ole näkyvästi esillä.*
- *Meillä on järjestelmä, jossa voi nimettömänä tai nimellä ilmoittaa epäkohdista. Korkeakouluni on avoimesti ilmaissut rasisminvastaisuuden ja sitä pidetään aktiivisesti esillä.*
- *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on, koska se on lain mukaan oltava (?). Mutta ”suunnitelma” tuntuu lähinnä sanahelinältä, koska työtä/kehittämistä, josta suunnitelmassa puhutaan, ei näy arjessa oikein millään tavalla.*
- *Työturvallisuusperehdytyksessä kerrotaan rasismien nollatoleranssista.*

Useissa kommentteissa on sellaista taustasävyä, että menetelmiä olisi ja niitä toteutetaankin, mutta ne ovat kuitenkin passiivisina taustalla ja toimet eivät ole julkisia ja aktiivisia. Monissa kommentteissa myös nostettiin esiin kauniit puheet asiasta, mutta käytännön toteutus puuttuu.

2.3 SIDOSRYHMÄKYSELYN TULOKSET

Kolmantena kohderyhmänä kyselyssä olivat yritykset, organisaatiot ja järjestöt eli ammattikorkeakoulujen sidosryhmät. Kyselyä levitettiin näille em. sidosryhmille kontaktoimalla suoraan VARA-VA-hankkeen verkoston yritysten ja organisaatioiden edustajia sekä pyytämällä eri ammattikorkeakouluissa sidosryhmäyhteistyöhenkilöitä välittämään kyselyä omissa verkostoissaan eteenpäin. Sidosryhmien edustajia kyselyyn vastasi yhteensä 17 eri toimialoilta. Sidosryhmien tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomioida vastaajien vähäinen määrä. Tulokset ovat lähinnä suuntaa-antavia.

Sidosryhmiltä kysyttiin taustatietona toimialaa. Muut kysymykset koskivat rekrytointia, työntekijän osaamisen huomiointi, kotoutumista, työllistymisen esteitä, yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja rasismia.

2.3.1 Sidosryhmien edustamat toimialat

Sidosryhmien toimialakysymyksessä oli esitetty tilastokeskuksen toimialaluokittelu (TOL 2008). Taulukossa 33 on esitetty vastaajien lukumäärä ja suhteellinen osuus niiden toimialojen osalta, joita vastaajien yritykset tai organisaatiot edustivat. Koulutus (29 %) ja teollisuus (18 %) olivat eniten edustettuja sidosryhmävastaajissa.

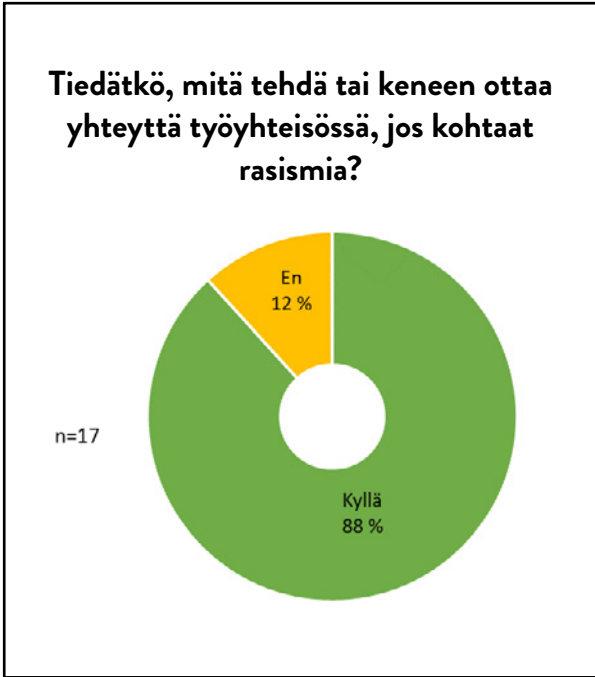
Vastaajien yritysten/organisaatioiden toimiala	lkm	%
Koulutus	5	29 %
Teollisuus	3	18 %
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	2	12 %
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	2	12 %
Muu palvelutoiminta	2	12 %
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	1	6 %
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	1	6 %
Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta	1	6 %
Yhteensä	17	100 %

Taulukko 33. Sidosryhmävastaajien toimialat.

2.3.2 Sidosryhmien vastaajien rasismien kohtaaminen

Suurin osa sidosryhmien vastaajista (88 %) ovat tietoisia mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä työyhteisössään, jos kohtaavat rasismia (Kuvio 16).

Vastaajat voivat täsmentää vastaustaan omin sanoin kysymykseen, tietääkö, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia työyhteisössä. Muutammat vastaajat ottaisivat yhteyttä esimieheen tai toimitusjohtajaan. Myös työsuojelutoimikunta ja poliisi mainittiin yhteydenottokohteina. Yksi vastaaja kommentoi, että ottaisi yhteyttä vain, jos tilanne olisi erityisen räikeä ja kohdistuisi tilanteessa olevaan henkilöön.



Kuvio 16. Sidosryhmien vastaajien tietämys, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä työyhteisössä, jos kohtaa rasismia.

2.3.3 Työntekijän rekrytointi ja osaaminen

Sidosryhmien vastaajilta kysyttiin aiemmin ulkomailla hankitun työkokemuksen huomioinnista, rekrytointimenetelmistä sekä pyydettiin mielipidettä väittämästä: Työyhteisössäni on avoin ilmapiiri, jossa tarvittaessa huomioidaan henkilöstön kulttuuriset erilaisuudet.

Yli puolet sidosryhmien vastaajista vastasi kyllä eli heillä työssä huomioidaan työnhakijoiden aiemmin ulkomailla hankittu työkokemus ja osaaminen (Taulukko 34).

Työssäni huomioidaan hyvin työnhakijoiden ulkomailla aiemmin hankittu työkokemus ja osaaminen	%
Kyllä	53%
Ei	24%
En osaa sanoa	24%
Yhteensä	100%

Taulukko 34. Ulkomailla hankitun työkokemuksen huomiointi työssä.

Mikäli sidosryhmien edustajilla olisi mahdollisuus vaikuttaa rekrytointiin tulevaisuudessa, he rekrytoisivat Suomessa jo koulutettuja opiskelijoita (82 % vastanneista) (Kuvio 17). Työnvälityspalveluita käyttäisi 35 % ja suoraan ulkomailta rekrytoisi 24 % vastanneista.



Kuvio 17. Mahdollisesti käytettävät rekrytointimenetelmät.

Sidosryhmistä 64 % on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että vastaajan työyhteisössä on avoin ilmapiiri, jossa huomioidaan henkilöstön kulttuuriset erilaisuudet. 12 % vastasi väittämään ei samaa eikä eri mieltä, ja neljännes oli eri mieltä (Taulukko 35).

Työyhteisössäni on avoin ilmapiiri, jossa tarvittaessa huomioidaan henkilöstön kulttuuriset erilaisuudet.	%
Täysin eri mieltä	18%
Jokseenkin eri mieltä	6%
Ei samaa eikä eri mieltä	12%
Jokseenkin samaa mieltä	35%
Täysin samaa mieltä	29%
Yhteensä	100%

Taulukko 35. Henkilöstön kulttuuristen erilaisuuksien huomiointi työyhteisössä.

2.3.4 Työntekijän kotoutumisen tukeminen

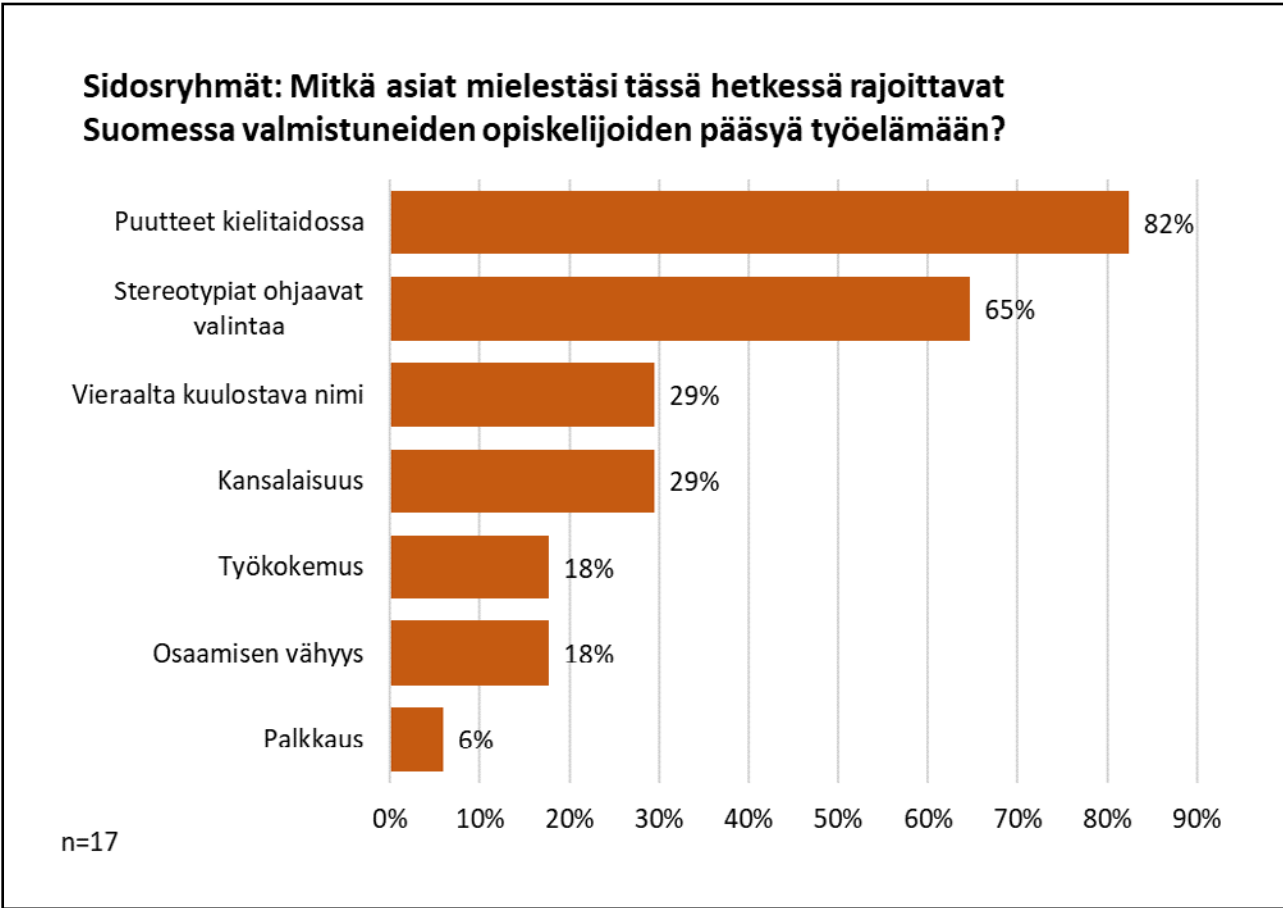
Sidosryhmille esitettiin 12 eri vaihtoehtoa, millä konkreettisilla toimilla työyhteisö voisi vaikuttaa ja tukea työntekijän kotoutumista. Suurin osa (82 %) vastanneista valitsi perehdytyksen kotoutumista tukevaksi toimen piteeksi. Kielikoulutus ja verkostoitumisen tukeminen olisivat 65 % mielestä konkreettisia kotoutumista tukevia toimia. Alle puolet vastanneista valitsi vaihtoehdot: tiedon saavutettavuus selkokielellä, turvallisuuden tunteen rakentaminen ja työntekijän oikeuksiin liittyvä neuvonta (Taulukko 36). Muita esitettyjä vaihtoehtoja valitsi alle kolmannes vastanneita tai vähemmän.

Jos voisit vaikuttaa työntekijän kotoutumiseen, mitkä olisivat niitä konkreettisia toimia, joilla työyhteisösi voisi tukea kotoutumista:	% vastanneista
Perehdytys	82 %
Kielikoulutuksen järjestäminen työpaikalla	65 %
Verkostoitumisen tukeminen	65 %
Tiedon saavutettavuus selkokielellä	47 %
Turvallisuuden tunteen rakentaminen	47 %
Työntekijän oikeuksiin liittyvä neuvonta	47 %
Erityismentorointi	29 %
Kotoutumiseen liittyvän tiedon oikea-aikainen saavutettavuus	29 %
Eri yhteisöihin kuuluminen	29 %
Yhteiskunnallinen yhdenvertaisuus	29 %
Ohjausta viranomaispalveluihin	24 %
Hyvän asumisen kriteerit täyttävä asunnon saaminen	12 %

Taulukko 36. Työntekijän kotoutumisen tukeminen.

2.3.5 Työelämään pääsyn esteitä

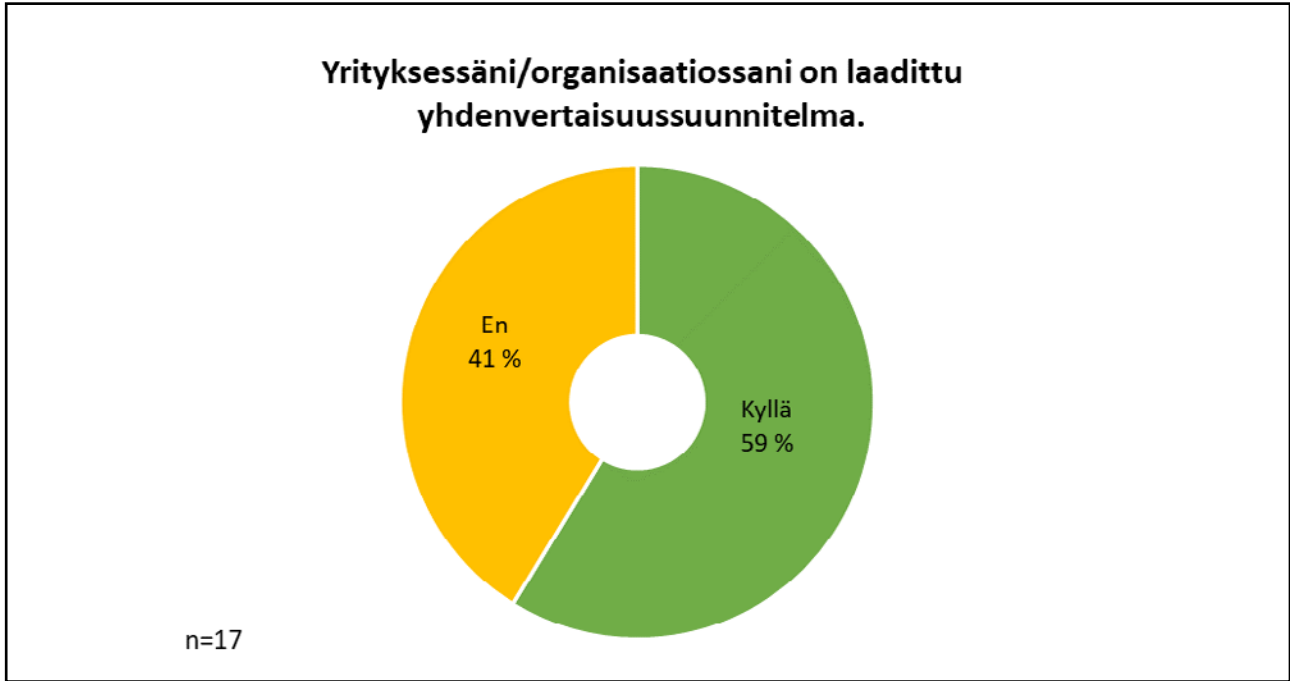
Sidosryhmien vastauksissa Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden työelämään pääsyä rajoittavista esteistä erottuvat selkeästi kaksi tekijää; puutteet kielitaidossa 82 % vastanneista ja stereotypiat ohjaavat valintaa eli yleissivistävä mielipide ryhmästä tai yksilöstä tietyn ryhmän jäsenenä 60 %. Vajaa 30 % pitää sidosryhmien vastaajista pitää rajoittavana tekijänä vieraalta kuulostavaa nimeä tai kansalaisuutta. Noin viidennes valitsi rajoittavaksi tekijäksi työkokemuksen ja yhtä suuri osuus osaamisen vähyyden (Kuvio 18).



Kuvio 18. Sidosryhmien mielestä Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden työelämään pääsyä rajoittavat esteet.

2.3.6 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Sidosryhmien yrityksissä tai organisaatioissa on noin 60 prosentissa laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma (Kuvio 19). Niille vastaajille (n=10), jotka vastasivat yrityksessä olevan yhdenvertaisuussuunnitelman, esitettiin jatkossa väittämä ”yhdenvertaisuussuunnitelma on toimiva”. 60 % oli jokoseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä, 10 % ei samaa eikä eri mieltä ja 30 % jokoseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä.



Kuvio 19. Onko yrityksessä/organisaatiossa yhdenvertaisuussuunnitelma.

2.4 VASTAAJARYHMIEN TULOSTEN VERTAILU

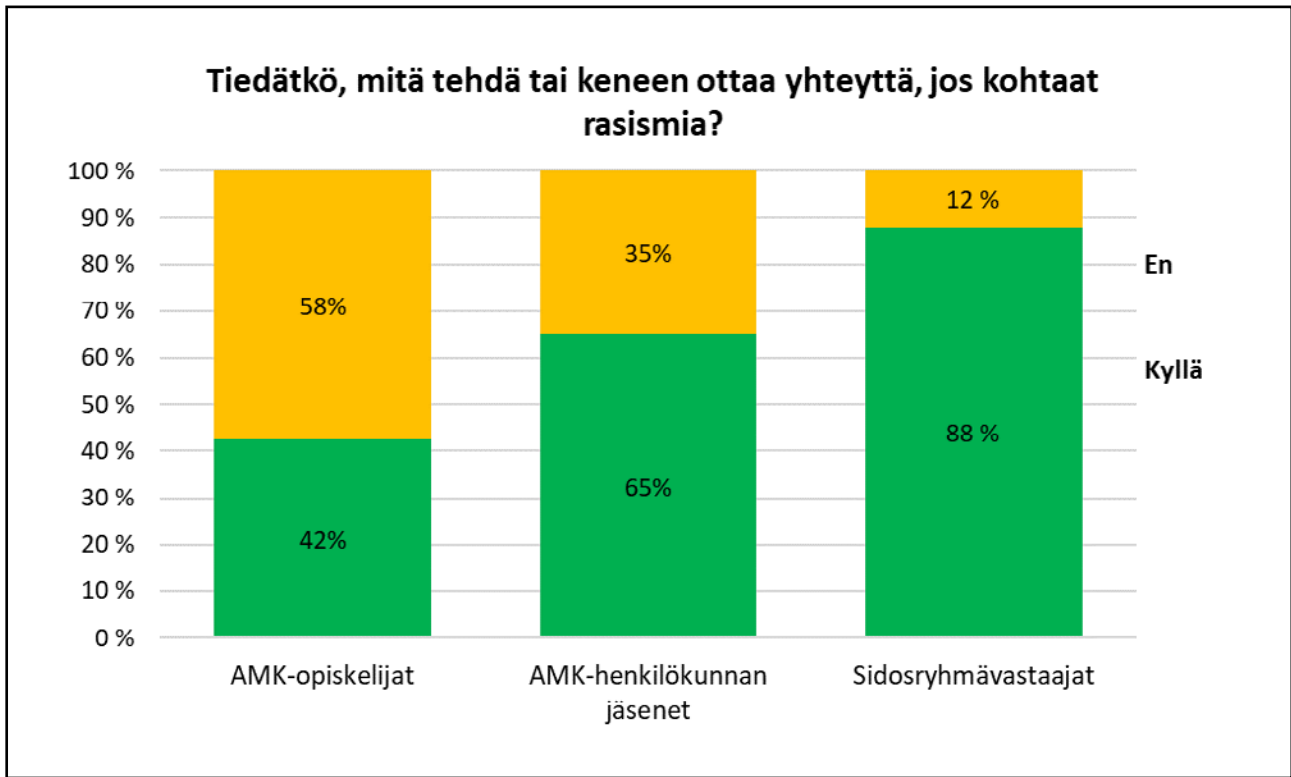
Tässä luvussa verrataan soveltuvin osin eri vastaajaryhmille esitettyjä samojen kysymysten tuloksia. Samoja kysymyksiä olivat omat mahdolliset rasismikokemukset, Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden työelämään pääsyn esteitä ja onko tietoinen, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä, jos havaitsee rasismia korkeakoulussa tai työyhteisössä.

2.4.1 Kokenut itse rasismia

Ammattikorkeakouluopiskelijoilta ja AMK-henkilökunnan jäseniltä kysyttiin, ovatko he itse kokeneet korkeakouluyhteisössä rasismia. Henkilökunnan kysymyksessä tarkoitettiin korkeakoulua työyhteisönä. AMK-opiskelijoista 8 % oli kokenut opintojen aikana rasismia. Vastaavasti joka viides AMK-henkilökunnasta vastanneista kertoi kokeneensa työyhteisössään rasismia.

2.4.2 Keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan jäsenet ovat selkeästi tietoisempia siitä, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä korkeakoulussa, jos kohtaa rasismia. AMK-opiskelijoista 42 % vastasi edellä mainittuun kysymykseen kyllä ja henkilökunnasta 65 % (p<0,001). Sidosryhmien vastaajista 88 % ilmoitti tietävänsä, miten menetellä kohdatessaan rasismia (Kuvio 20).

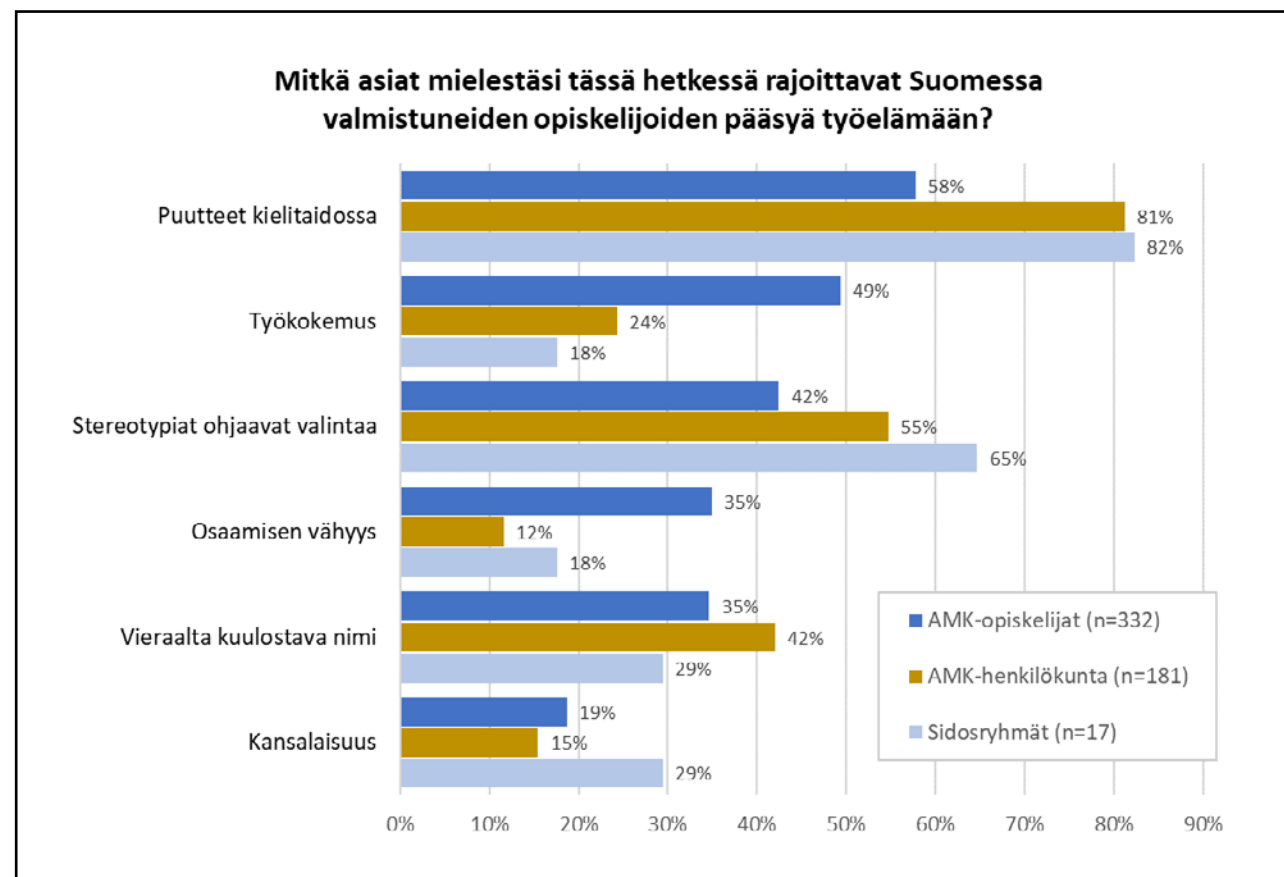


Kuvio 20. Kohderyhmien tulosten vertailu – tietoisuus, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia

2.4.3 Työelämään pääsyä rajoittavia tekijöitä

Kaikilta kohderyhmiltä kysyttiin kysymys: mitkä asiat mielestäsi tässä hetkessä rajoittavat Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden pääsyä työelämään. Seuraavassa kuviossa 21 on esitetty vertailutulos kolmen vastaajaryhmän osalta. Vastausvaihtoehdot olivat samat kaikilla, paitsi opiskelijoilla oli mukana vaihtoehto ”Jokin muu asia” ja sidosryhmillä ”Palkkaus”, näitä vaihtoehtoja ei esitetty AMK-henkilökunnalle.

Opiskelijoilla vastaukset jakautuvat melko tasaisesti kaikkien vaihtoehtojen kesken, kansalaisuus koettiin vähiten rajoittavaksi asiaksi. Yli neljäviidesosaa AMK-henkilökunnasta ja sidosryhmien vastaajista oli sitä mieltä, että puutteet kielitaidossa ovat eniten rajoittava asia työhön pääsyyn. Opiskelijoista 58 % valitsi tämän vaihtoehdon. Opiskelijoista lähes puolet valitsi työkokemuksen rajoittavaksi asiaksi, kun taas henkilökunta (24 %) ja sidosryhmät (18 %) eivät pitäneet tätä niin rajoittavana asiana. Stereotypiat eli yleissivistävät mielipiteet ryhmästä tai yksilöstä tietyn ryhmän jäsenenä koettiin kaikkien vastaajaryhmien mielestä melko rajoittavana asiana työelämän kohdalla: opiskelijoista 42 %, henkilökunnasta 55 % ja sidosryhmistä 65 % valitsi tämän vaihtoehdon. Reilu kolmannes opiskelijoista koki osaamisen vähyyden rajoittavan, kun taas henkilökunnan (12 %) ja sidosryhmien (18 %) mielestä tämä ei ole kovin usein rajoittava asia.



Kuvio 21. Mitkä asiat vastaajien mielestä rajoittavat opiskelijoiden työelämään pääsyä.

3 HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään strukturoidun kyselyn tuloksia täydentävien henkilökohtaisten haastatteluiden tuloksia. Haastatteluja tehtiin syksyn 2022 aikana 10 kappaletta. Yhteenvedot on tehty kunkin vastaajaryhmän osalta: yritysten, ammatikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon ja opiskelijoiden. Haastatteluiden yhteenvedoissa on nostettu esiin haastattelukysymysten teemat: rekrytointi, harjoittelu, kotoutuminen, rasismikokemukset ja kieleen liittyvät asiat.

T **AULUKOSSA 37 ON ESITETTY** yhteenvedo haastatteluiden rekrytointiin liittyvistä kysymyksistä. Haastateltavat kertoivat sosiaalisen median käytöstä rekrytoinnista, kansainvälisen työvoiman rekrytoinnista, uraohjauksesta sekä agenttien roolista työnhaussa.



Kuvat on otettu hankkeen aikana eri tilaisuuksista eivätkä liity haastatteluihin.

REKRYTOINTI	
YRITYS	Molemmilla yrityksillä selkeästi sosiaalinen media painopistealueena rekrytoinneissa. Yritykset ovat luonteeltaan ns. erikoisalan yrityksiä, joten oletettavasti myös osajia tulee löytää erilaisten verkostojen kautta, jossa niin sanotusti tekijät kohtaavat työn. Molemmilla haastatelluilla yrityksillä on kokemusta kansainvälisten osaajien rekrytoinnista ja osaajaverkoston laajentaminen nähdään tarpeellisenä sekä oleellisenä koska Suomessa voi osaamista löytyä suppeasti. Toisessa yrityksessä käytetään myös headhuntausta rekrytoinnin apuna. Sosiaalisen median verkostot, ulkopuolisten tahojen apuna käyttäminen rekrytoinnissa ja järjestöjen kautta tulevat verkostot. Kansainvälistä osaamista arvostetaan ja sitä tarvitaan, välillä ulkomailta rekrytoiminen välttämätöntä, koska Suomessa k.o. alalla työntekijämarkkinat ovat pienet.
AMK	Puhutaan selkeästi alakohtaisesti rekrytointitarpeesta (esim. soteala) ja siihen liittyvistä käytänteistä sekä tarpeista, vaatimustasosta, motivaatiosta työskennellä alalla ja osaamisesta. Yleisesti rekrytointikeskustelussa nousi esille myös tiettyjen alojen työvoimapula, kuten esimerkiksi sote- ja konetekniikan aloilla. Toisaalta myös AMK:ien tekemä rekrytointi omaan organisaatioonsa, josta nousi esille, että asiaa pyritään myös kehittämään, jotta tulevaisuudessa olisi enemmän kv-taustaisia osaajia. Toisaalta AMK voi olla hyvin suomenkielinen ympäristö, jossa ei juurikaan kiinnitetä kv-asiaan huomiota, ellei rekrytä osaajia erikseen esimerkiksi tutkimuspuolelle.
JULKINEN HALLINTO	Haastattelun pohjalta nousee tarve kehittää julkisen hallinnon omia toimenpiteitä kansainvälisen rekrytoinnin ja monikulttuurisuuden huomioimiseksi osana rekrytointiprosessia sekä yleisesti moninaisuutta edistäviä toimia oman yksikkönsä sisällä ei ainoastaan ulkoisena tekijänä. Kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin edistäjänä pitäisi parantaa yritysten tasavertaisia mahdollisuuksia kansainväliseen työvoimaan liittyvien koulutusten tai tukien parantamiseksi. Yrityksen koko sekä sijainti vaikuttavat suuresti siihen, kuinka näitä palveluita käytetään ja osataan käyttää. Tuki ja ne yritykset, jotka tätä tukea tarvitsevat ei välttämättä kohtaa, vaan nykytilanteessa yritykset, joilla on kokemusta ja tietoa ovat niitä yrityksiä, jotka näitä palveluita myös käyttävät. Koulutusohjelmien lisääminen tulisi tapahtua yrityksen ja alueen tarpeista käsin huomioiden ammatit, joihin voi työllistyä Suomessa. Tarvitaan laajakatseisempaa lähestymistä, joissa tehdään yhteistyötä alueen sidosryhmien ja yritysten välillä. Parantamista on myös siinä, että hankkeiden kautta kehitetyt ja toimivaksi todetut palvelut ja toimintamuodot myös vakinaistettaisiin hankkeen loppumisen jälkeen osaksi palveluita. Mentorointi on selkeästi yksi menestyksekkäimmistä välineistä.

Taulukko 37. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon ja opiskelijoiden henkilökohtaisista haastatteluista rekrytoinnin näkökulmasta.

OPISKELIJA	
REKRYTOINTI (TYÖELÄMÄ)	REKRYTOINTI (KOULUTUS)
Osa-aikatöiden ja työn hakeminen vie paljon aikaa. Opiskelijat, jotka ovat aikeissa jäädä suomeen opiskeluiden päättymisen jälkeen hakevat töitä isommista kaupungeista sekä kokoluokaltaan isommista yrityksistä, sillä ajattelevat niissä olevan paremman mahdollisuudet opiskeluiden pohjalta saavutetun ammattitaidon kehittämiseen sekä uralla etenemiseen. Yleisesti ottaen opiskelijat ottavat opintonsa vakavasti ja tekevät niiden eteen töitä saavuttaakseen hyvän työpaikan tulevaisuudessa tai jo opiskeluidensa ohessa. Kaikilla haastatelluista on tavoitteena työllistyä opiskelemaltaan alalta opiskeluiden päätyttyä. Haastatteluissa tuli esiin tarve uraohjaukselle, jossa opiskelija voisi keskustella mahdollisista urapoluista opiskeluiden jälkeen ja räätälöidä jo opiskeluiden ohessa tarvittavat taidot tätä kyseistä urapolkua silmällä pitäen. Opiskelijoiden lukiessa työpaikkailmoituksia omalta alaltaan ja niissä vaadittavia taitoja tai tietoa he kaipaavat ohjausta siitä, mistä näitä vaadittavia taitoja tai tietoa voi hankkia, jos ne eivät kuulu koulutuksen sisältöön. Inspiraation lähteeksi esimerkkejä henkilöiden uratarinoista, kuinka he ovat rakentaneet uran kyseistä urapolkua ajatellen. Lisäksi opiskelijat kaipaavat neuvoa mistä löytää osa-aikatoita opiskeluiden oheen. Ura- ja opiskeluvaihtoehtoja ohjaavat mm. aikaisemmin hankittu koulutustausta kotimaasta, aikaisempi työkokemus sekä työvoiman tarve maailmassa tällä hetkellä.	Kaikki opiskelijat kokevat Suomeen tulemiseen liittyvien prosessien hoitamisen sujuneet hyvin sujuvasti nettisivujen kautta (Migri, Kela, AMK). Kaikki haastatellut kokevat hakemisen Suomeen opiskelemaan olleen helppoa. Viranomaisten sekä korkeakoulun nettisivut ovat selkeitä ja ohjeet helppoja noudattaa. Haastateltavista enemmistö oli hakenut opiskelupaikkaa itsenäisesti ilman agenttien palveluita, vaikka agenttien käyttäminen olisi ollut mahdollista. Haastatteluista nousi esiin agenttien roolin riittäisyys, sillä osa heistä tekee hakemisprosessista vaikeampaa hakijoille kuin mitä se todellisuudessa on. On agentteja, jotka veloittavat liikaa palveluitaan eivätkä anna realistista informaatiota maasta tai säännöistä koskien esimerkiksi viisumi hakemuksia. Agenteilla saattaa olla puutteellista tietoa tai he pimittävät tietoa oman edun tavoittelemiseksi. Esimerkkinä tapauksia, joissa agentti neuvoo perheellistä henkilöä, joka on hyväksytty Suomeen opiskelemaan tulemaan ensin yksin vuodeksi, vain siksi että haluaa kaksinkertaisen maksun tehdessään prosessin kaksinkertaisena. Tämä vaikeuttaa suoraan perheellisten henkilöiden halukkuuteen lähteä opiskelemaan, sillä perheelle ajatus vuoden erossa olemisesta sekä agenttien palveluista velottama hinta saattaa nousta kynnyskysymykseksi opiskeluun lähtemiselle. Agenteilta toivotaan lisää tietoa opiskeluiden luonteesta Suomessa, yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisistä eroista käytännön opiskeluista ajatellen ja ryhmätöiden määrästä.

Taulukko 37. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon ja opiskelijoiden henkilökohtaisista haastatteluista rekrytoinnin näkökulmasta.

Harjoitteluun liittyviä asioita, joita haastateltavat kommentoivat olivat mm. harjoittelupaikan saanti ja oma-aloitteinen hakeminen sekä harjoittelijoiden tarve yrityksissä. (Taulukko 38).

HARJOITTELU	
YRITYS	Toinen yritys ottaa harjoittelijoita silloin kun harjoittelijalle löytyy tarpeeksi monipuolisia ja haastavia tehtäviä ja sellaisessa tilanteessa, jossa esimerkiksi johonkin asiaan pyritään löytämään ratkaisuja, tällaisessa voidaan nähdä myös opinnäytetyön yhteensovittaminen. Harjoittelupaikkojen täyttämässä huomiodaan tasa-arvoisuus/yhdenvertaisuusnäkökulma. Usein harjoittelupaikat täyttyvät niin, että harjoittelupaikasta kiinnostuneet ottavat itse yhteyttä k.o. yritykseen ja yritys tekee itse yhteydenottoja korkeakoulujen harjoittelupaikoista vastaaviin portaaleihin. Toiseen yritykseen ei rekrytoida harjoittelijoita, koska tällä hetkellä ei ole tarpeeksi monipuolisia tehtäviä harjoittelijoille. Ko. yritys on kuitenkin alueellisesti muiden yritysten kanssa edistämässä ja viemässä eteenpäin sanomaa, että kv- ja maahanmuuttajataustaisten olisi hyvä saada harjoittelupaikkoja alueen yrityksistä. Harjoittelijoita otetaan silloin kun on todellisesti tarvetta ja tarpeeksi haastavia tehtäviä löytyy tai yrityksellä on tarvetta ratkaista jokin ongelma. Kv-osajien harjoittelupaikkojen merkityksellisyydestä viety sanomaa eteenpäin yritysverkostoissa. Opiskelijat ottavat usein itse yhteyttä tai tieto harjoittelupaikasta annetaan esim. korkeakoulujen harjoittelupaikoista infoavaan portaaliin.
AMK	Harjoittelun merkitys ja yhteydenpito yrityksiin linkkinä harjoituspaikan saantiin korostui yhdessä haastattelussa, hankkeiden kautta tapahtuva harjoittelupaikkojen löytäminen sekä pyritty käyttämään kohdennettua rekrytointia osana harjoittelupaikan saantia, eli ei viedä isoja massoja tutustumaan vaan pienempiä porukoita tai yksittäisiä opiskelijoita. Myös korkeakoulun ohjauksen rooli harjoittelupaikan löytämisessä tärkeä. Toisessa haastattelussa puhuttiin korkeakouluun tulevista harjoittelijoista.
JULKINEN HALLINTO	Julkishallinnon tematiikka, virkamieskieli sekä erityisosaaminen ajatellaan muodostavat haasteen harjoittelujen mahdollistamiseksi moninaisuuden näkökulmasta. Keskustelua aiheesta ei juurikaan käyty.
OPIS-KELIJA	Haastatteluissa ei tullut esiin harjoitteluun liittyviä kommentteja suurelta osalta haastatteluista. Yksi haastateltavista kertoi, että ei ole hakenut vielä harjoittelupaikkaa, mutta kokee että saa siihen tarvittavan tuen korkeakoulustaan. Hän on hakenut paikkaa korkeakoulun markkinointisivuston kautta ja luottaa siihen, että jos paikkaa ei ole saatavilla he ottavat häneen yhteyttä.

Taulukko 38. Yhteenvedo yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon ja opiskelijoiden henkilökohtaisista haastatteluista harjoittelun näkökulmasta.

Haastateltavien kommentit kotoutumisesta koskivat erilaisia verkostoja, jotka ovat tarpeen kotoutumisessa, esimerkiksi oppilaitokset, viranomaiset, työyhteisöt (Taulukko 39).

KOTOUTUMINEN	
YRITYS	Molemmista yrityksissä nähdään kotoutumiseen liittyvissä asioissa auttaminen tärkeänä yrityksen toimesta, esimerkiksi opastaminen viranomaispalveluihin (oleskelulupiin ja asumiseen liittyvät asiat). Toinen yritys nosti myös lentojen ja asumiskustannuksissa auttamisen. Vastauksissa selkeimpänä erona nousi se, että toisessa yrityksessä tuetaan osallistumista vapaaehtoiselle kielikurssille, jonka avulla halutaan auttaa yhteiskuntaan integroitumisessa (saa osallistua työajalla) sekä koottu tietopaketti työntekijälle. Toisessa yrityksessä nousi esille säännöllisen keskustelun merkitys siitä, mikä on uudessa kulttuurissa/ympäristössä haastavaa. Toisessa yrityksessä oltiin sitä mieltä, että yrityksillä tulisi olla enemmän vastuuta kotoutumiseen liittyvissä kysymyksissä ja aina ei välttämättä osata ymmärtää sitä millaisia asioita tulee ottaa huomioon, kun muutetaan toisesta maasta työn perässä ja että työn lisäksi tulisi olla muutakin mielekästä elämää. Kotoutumiseen liittyviä tukitoimia ja yrityksen vastuuta pidettiin yrityksissä merkityksellisinä ja sitä pyritään toteuttamaan eri tavoin, kuten auttamalla muuton jälkeen viranomais- ja asumiseen liittyvien asioiden selvittämisessä tarjoamalla mahdollisuutta osallistua vapaaehtoiseen kielikoulutukseen, joka osaltaan mahdollistaa integroitumista sekä säännöllisiä keskusteluja työntekijöiden kanssa (myös alkuvaiheiden jälkeen) ja kysymällä, miten kokee uuden kulttuuriympäristön ja onko ollut (ja missä asioissa) haasteita. Ideoita oli myös siihen suuntaan, että yrityksillä voisi olla työpajoja ja koulutuksia, mitä pitäisi ottaa huomioon, kun maahanmuuttaja aloittaa uudessa työssä, ja työntekijälle voisi olla perehdytysjaksoja aloittaessa uudessa työssä.
AMK	Yleisesti ottaen nähdään, että kotoutumisen vastuu kuuluu jollain tavalla kaikille ihmisille, niin oppilaitoksille, työyhteisöille kuin yleisestikin yhteiskunnassa ihmisten asenteissa esiintyviin elementteihin, esimerkiksi siitä kuinka toisia ihmisiä huomioidaan ja otetaan mukaan toimintoihin esimerkiksi työyhteisöissä kahvipöytäkeskusteluihin. Viranomaisten rooli nousi esille, jonka kautta kaikki lupaprosessit ja muut virka-asiat hoituvat. Haastatteluissa nousi esille kulttuuritietoisuuden kasvattaminen, sekä suomen kielen oppimisen tärkeys, johon oppilaitoksissa oltiinkin, jo kiinnitetty huomiota ja kielikoulutusta on tarjolla. Tuotiin esille yleisesti koulujen rooli asennekasvatuksessa sekä suhtautumisen tavoissa. Käytännössä on luotu työryhmä, joka koostuu erilaisista asiantuntijoista, jotka edelleen viestivät asioista eteenpäin omissa viiteryhmissään. Yleistä pohdintaa nousi esille siitä, että ihmiset tulisi nähdä kokonaisina ihmisinä eikä pelkinä työntekijöinä. Kv-työntekijöiden kotoutumista tuetaan tarpeen mukaan esimerkiksi auttamalla lupaprosessien kanssa, mutta periaatteessa mahdollisen tuen tarve katsotaan yhtäläisesti kansallisuudesta riippumatta. Toisessa haastattelussa nousi esille se, että vielä ei ole asiasta kokemusta ja tulevaisuudessa tarkastellaan asiaa enemmän. Koetaan, että oppilaitoksen resurssit laajamittaisempaan kotouttamiseen ovat rajalliset (esim. koko perheen kotoutumiseen liittyvät asiat). Toisaalta osa haastateltavista sanoo, ettei ole tarvinnut pohtia tätä asiaa, mutta käytännössä kotoutumisen tukeminen voisi kuitenkin tarkoittaa esimerkiksi tukea asunnon löytämisessä, puolison töiden löytämisessä sekä lapsen koulupaikan löytämisen tukemisessa.

Taulukko 39. Yhteenvedo yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon ja opiskelijoiden henkilökohtaisista haastatteluista kotoutumisen näkökulmasta.

KOTOUTUMINEN	
JULKINEN HALLINTO	Suomessa jo oleva ja Suomeen palkattu työvoima nähdään toinen toisiaan täydentäviksi tekijöiksi. Lähtökohtana tulisi olla ensisijaisesti yritysten tarpeiden täyttäminen. Palveluita yrityksille tuotetaan (Talent Boost ja Talent Hub), mutta varsinkin pienten yritysten osallisuutta näissä tulisi kasvattaa. Mitä pienempi yritys sen vähemmän yritys näkee tai ymmärtää oman roolinsa kotoutumisen edistäjänä. Oppilaitoksissa työllisyyden ja kotouttamisen kysymykset jäävät pinnalliseksi suomen kielen osaamisen tasolle olevaksi kysymyksiksi sen sijaan että kiinnitettäisiin huomiota myös siihen kaikkeen muuhun mitä suomessa opiskeluun ja opiskeluiden jälkeen suomeen jäämiseen liittyy. Oppilaitosten tulisi ottaa entistä enemmän roolia työllisyyden ja kotouttamisen edistämisessä yhteistyön paikallisten yritysten sekä alueellisten toimijoiden kautta.
OPISELIJAJA	Kaikki opiskelijat kokevat virallisten asioiden hoitamiset ovat sujuneet hyvin nettisivujen kautta (Migri, Kela, AMK) ja lisäksi saaneensa tukea asioiden hoidossa sekä kulttuurillisissa seikoissa koulunsa opojen, kurssien ja maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden muodossa. Suurin osa haastatelluista opiskelijoista tahtoo jäädä opiskeluidensa jälkeen Suomeen ja kokevat Suomen tarjoavan mahdollisuuksia uralla etenemiseen ja hyvän työpaikan saamiseksi. Opiskelija (2) kokee, että Suomessa on johtavia paikkoja auki erilaisissa yrityksissä, joita hän voi hakea jo nyt vaikka opiskelut ovat vielä kesken, mutta tämä vaatisi suomen kielen taitoa. Opiskelija kokee suomen kielen olevan avain, että voi työskennellä missä vain tässä maassa ja näkeekin Suomen antavan paljon mahdollisuuksia nuorille opiskelijoille. Opiskelija (1) haaveilee oman yrityksen perustamisesta. Opiskelija (3) ei näe, että jäisi Suomeen opiskeluiden loputtua. Haastatelluista käy ilmi, että opiskelijat näkevät tarpeen suomalaisen kulttuurin ymmärtämiseksi. Opiskelija (2) haasteita on tuonut sähän tottuminen, mutta sopivan vaate-tuksen löytäminen ja mausteiden sekä ruokailuvälineiden tuominen omasta kotimaasta ovat auttaneet sopeutumisessa. Kaikki opiskelijat kokevat kontaktin luomisen suomalaisiin olevan haasteellista ainakin aluksi. Opiskelija (1) kokee arvomaailmansa sekä prioriteettien olevan hyvin erilainen työssänsä pikaruokaravintolassa olevien nuorempien kollegoidensa kanssa. Luokkatovereista osa on suomalaisia, mutta hän ei erityisesti yritä oppia heitä tuntemaan, vaan suhde on hyvää huomenta näkemiin tasolla. Hän keskittyy opintoihin ja elämän luomiseen Suomessa, eikä hänellä ole aikaa hengata työtovereidensa kanssa työn ulkopuolella. Opiskelija (2) on nähnyt vaivaa tunteakseen suomalaisia, siitä huolimatta, että koki, etteivät he olleet avoimia ja nyt hänellä on läheisiä suomalaisia ystäviä. Opiskelija (3) ei ole tavannut paljoa ihmisiä, ja kokee että sosiaalisten suhteiden luomisen tavat eivät ole samat kuin mihin hän on tottunut. Opiskelijat, jotka ovat aikeissa jäädä Suomeen valmistumisensa jälkeen ovat sitoutuneet suomen kielen opiskeluun, vaikka kokevat sen olevan haasteellista. Opiskelija (3) näkee, että ei koskaan puhu suomen kieltä sillä tasolla, että voisi luoda syvällisiä ihmissuhteita tai ilmaista itseään haluamallaan tavalla ja näin ollen hänen motivaationsa kielen oppimiseen on alhainen – ja hän näkeekin tulevaisuutensa maassa, jossa voi ilmaista itseään vapaasti englannin kielellä.

Taulukko 39. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon ja opiskelijoiden henkilökohtaisista haastatteluista kotoutumisen näkökulmasta.

Rasismin kokemuksia kommentoivat haastatteluissa yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön ja julkisen hallinnon edustajat (Taulukko 40). Jos yrityksissä koetaan tai huomataan rasismia, siihen puututaan ja asia käsitellään. AMK-henkilökunnan haastateltavat pohtivat mm. rasismin määrittelyä ja keinoja mahdolliseen rasismiin puuttumiseen. Julkisen hallinnon edustajat kommentoivat, että asiaan ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota julkishallinnossa. Opiskelijat kertoivat omista rasismikokemuksistaan.

Taulukossa 41 on esitetty yhteenveto haastateltujen yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön ja julkisen hallinnon edustajien vastauksista työssä käytettyä kieltä, yleisesti kieltä ja suomen kielen osaamiseen liittyvistä asioista. Lisäksi taulukossa on muita haastatteluista esiin tulleita huomioita.

RASISMIN KOKEMUS	
YRITYS	Toisessa yrityksessä ei ole itsellään suoraa kokemusta, että rasismia olisi ilmennyt. Mutta mikäli näin olisi, siitä keskusteltaisiin ja että sellaista ei voi hyväksyä. Toisaalta asiaa on vaikea syvemmin kommentoida koska tällaisen asian käsittelyyn ei ole myöskään työkaluja tai koulutusta. Yritys on kuitenkin kuullut, että muissa yrityksissä on ollut asenneilmapiirissä haasteita, ettei ole alussa esimerkiksi haluttu työskennellä eri maasta tulevan työntekijän kanssa, mutta toisaalta kun on tutustuttu, asenne on muuttunut myönteisemmäksi. Toisessa yrityksessä teetetään säännöllisesti kyselyitä ja tulokset ovat pääsääntöisesti olleet muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta myönteisiä. Tyypillisin esimerkki on sellainen, että on ajattelemattomuutta esimerkiksi vitsien muodossa, joka kuitenkin saattaa tuntua loukkaavalle. Epäasialliseen käytökseen puututaan ja yrityksellä on ilmoituskanava, jossa epäasiallisesta kohtelusta voi ilmoittaa, mikäli ei halua/pysty ottamaan asiaa itse puheeksi. Varsinaista suoraa rasismia ei näissä yrityksissä ole tullut tietoon, mutta tietynlaista epäsuoraa, ehkä ajattelemattomuudesta johtuvaa välillistä käyttäytymistä kuitenkin. Yrityksillä selkeä politiikka siihen, että mikäli jotain ilmenee, asiasta keskustellaan ja se otetaan käsittelyyn. Toiselta yritykseltä kysyttiin näkemyksiä, miten rakenteellinen rasismi ilmenee, niin tähän tuli sellainen näkemys, että työmarkkinoilla on havaittavissa sellaista ilmiötä, että ammattitaitaisten henkilöiden on helpompi työllistyä, kun taas toimihenkilöiden kuten AMK:sta valmistuneiden on vaikeampi työllistyä, jolloin he yleensä muuttavat toisaalle jonkin ajan kuluttua töitä etsittyään. Mutta se, että onko kyseessä rasismi vai yritysten kysy nähdä kv-osaaminen pikemminkin mahdollisuutena kuin haasteena, toisen yrityksen haastateltava uskoo enemmänkin jälkimmäiseen, eikä usko, että tässä olisi kyse rakenteellisesta rasismista.

Taulukko 40. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon henkilökohtaisista haastatteluista rasismin kokemuksista.

RASISMIN KOKEMUS	
AMK	Rasismien kokemus: Uskontoihin kohdistuvaa leimaamista on esiintynyt, toisaalta kyse voi olla myös tietämättömyydestä, jolloin ei välttämättä ymmärretä sitä, että se on rasismia. Osalla ei ole tiedossa, että rasismia olisi ilmennyt ja toisaalta syyksi tähän epäillään, että on luotu vahvat kansainväliset tavoitteet ja että yhteisön koko myös vaikuttaa myönteisesti silloin kun kyseessä on pieni yhteisö. Toisaalta rasismi-termi koetaan ajoittain vaikeana ja keskustelua herää myös siitä mikä on rasismia. Myös rakenteellisen rasismien ilmiöstä kysyttiin ja tämä sai samanlaisen vastaanoton, että kysymys on vaikea ja sitä ei ole helppo määrittää. Eräässä vastauksessa kuitenkin pohdintaa nousi, että esimerkiksi oppimateriaalit saattavat kuvastaa länsimaista valkoihoisen ihmisen kuvastoa, rekrytointikäytänteet ja saattaa olla poissulkevaa puhetta, tästä ei ole kuitenkaan varmuutta. Tietoisuutta pyritään kuitenkin lisäämään ja on monenlaista toimintaa rasismien vastaisuuteen sekä kulttuurien väliseen kohtaamiseen. Lähes kaikki haastateltavat pystyivät nimeämään jonkinlaisen keinon tai toimintavan organisaatiossaan, että miten epäasialliseen ja rasistiseen toimintaan tarpeen vaatiessa puututaan. On esimerkiksi tutor tai opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilö, kenen kanssa asiasta voidaan puhua sekä asiat otetaan käsittelyyn. Opetushenkilöstölle voi tehdä ilmoituksen ja yhdessä AMK:ssa pidettiin säännöllisiä keskusteluhetkiä ja vaihdetaan yleisesti kuulumisia. Toisaalla on luotu selkeä ilmoituskanava, johon voi tehdä ilmoituksen, josta asia etenee asianosaisten kanssa selvitettäväksi ja käsittelyyn. Osalla haastateltavista ei ollut tietoa korkeakoulunsa käytänteistä tällaisissa tilanteissa. Eräässä haastattelussa esille nousi pohdintaa siitä, että käytännön asioissa olisi kuitenkin parannettavaa, esimerkiksi kokouskieli on pitkälti ainoastaan suomi.
JULKINEN HALLINTO	Julkishallinnon rakenteissa ei kiinnitetä tarpeeksi huomioita sisäisiin rakenteisiin rasismien näkökulmasta. On olemassa liian vähän työkaluja ja tämän asian eteen tehdään liian vähän, ja vaikka olisikin välineitä ne eivät vielä välttämättä johda toimenpiteisiin. Lainsäädännöllisesti tehtävä on hyvien väestösuhteiden edistäminen, mutta käytännössä tämä näkyy hyvin pienesti rasismien näkökulmasta. Haastateltava ei ole itse kohdannut rasismia omassa työssään ja sanookin, että on helppo tulla sokeaksi aiheelle, koska sitä itse ei kohtaa.

Taulukko 40. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon henkilökohtaisista haastatteluista rasismien kokemuksista.



RASISMIN KOKEMUS	
OPISKELIJA	Suurin osa opiskelijoista on kokenut, että heitä on katsottu pitkään julkisilla paikoilla. Opiskelija (2) kertoo, että on kokenut tätä erityisesti ikääntyneiden taholta. Hän kertoo ymmärtävänsä tämän, sillä ikääntyneet eivät olet hänen mukaansa tottuneet monikulttuurillisuuteen samalla tavalla kuin nuoret. Nuorten hän kokee olevan tottuneempia monikulttuurillisuuteen ja näin ollen he eivät esimerkiksi jää tuijottamaan kadulla. Nämä kokemukset ovat syntyneet lähinnä koulun ulkopuolisissa tilanteissa. Opiskelijoiden kokemukset rasismista ovat hyvin erityyppisiä. Opiskelija (1) ei ole kokenut rasismia Suomessa. Opiskelija (3), kokee Covid-19-pandemia jälkeisen sosiaalisen median vaikuttaneen rasismien kokemiseen. Hän on nähnyt sosiaalisessa mediassa videoita, joissa hänen kanssaan saman näköisten ihmisten kimppuun on hyökätty ja jopa tapettu syyllistäen heitä Covid-19-pandemian alkamisesta. Hän kokee tämän vaikuttaneen hänen turvallisuuden tunteeseensa paljon. Hän kokee turvattomuutta kävellessään kadulla taustansa vuoksi sekä suomen kielen osaamattomuutensa tähden. Lisäksi hänen kokonsa suomalaisiin verrattuna ei auta asiaa. Hän kertoo haastattelun aikana haluavansa asettua maahan, jossa on vähemmän rasismia tai ainakin rasismi pyritään pitämään piilossa. Hän omien sanojensa mukaan ei ole kokenut rasismia Suomessa. Lisäksi häntä ihmetyttää tavat kuten kadulla syljeskely, jonka hän kokee epämurkavana ja epävarma sen kulttuurillisesta merkityksestä. Hän on kysynyt miksi ihmiset tekevät näin toisilta ja saanut selityksesi, että se on suomalainen tapa.

Taulukko 40. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon henkilökohtaisista haastatteluista rasismien kokemuksista.



Taulukossa 41 on esitetty yhteenveto haastateltujen yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön ja julkisen hallinnon edustajien vastauksista työssä käytettyä kieltä, yleisesti kieltä ja suomen kielen osaamiseen liittyvistä asioista. Lisäksi taulukossa on muita haastatteluista esiin tulleita huomioita.

KIELI	
YRITYS	Toisessa yrityksessä työkieli englanti, toisessa käytetään useita eri kieliä, ei ole virallista linjaa (viralliset dokumentit kuitenkin suomeksi), kommunikointi on kuitenkin helppoa koska kaikki osaavat myös englantia. Toisessa yrityksessä koettiin tärkeänä se, että mikäli esim. kahvipöytäkeskusteluun saapuu suomea osaamaton henkilö, tällöin kieleksi vaihdettaisiin englanti. Toisessa yrityksessä taas se nähtiin rikkautena, että tällöin on hyvä mahdollisuus oppia suomen kieltä, kun täytyy altistaa itseään suomen kielelle, jossa ei muuta puhuta. Yhteinen kieli yrityksissä on selkeä ja on mahdollisuus kommunikoida useilla eri kielillä. Kuitenkin näkemyksiä siitä kuinka kuulua joukkoon ja oppia esim. suomen kieltä löytyy useita. Toisaalta on tärkeää, että kaikki saavat osallistua yhteisellä kielellä keskusteluun, esimerkiksi englanniksi, mutta toisaalta pidetään tärkeänä sitäkin, että jos on tarvetta oppia suomea, siihen myös joutuu altistumaan esim. työpaikoilla.
AMK	Työkielet ovat pääsääntöisesti suomi ja englanti. Opiskelijoiden osalta pohdintaa on herättänyt, voitaisiinko kielitaitovaade poistaa, työelämässä (sote-ala) ei ole välttämättä tähän vielä valmiuksia, vaikka opinnot sujuisivatkin teoriassa.
JULKINEN HALLINTO	Yleisesti ottaen haastateltava on sitä mieltä, että suomen kielelle on ihan liian korkea kriteeri ja se on asia jonka taakse on hyvä piiloutua. Hänen mukaansa kielitason vaatimusta olisi hyvä katsoa alakohtaisesti. Työpaikkasuomi-kielikoulutuksella kielitaitoa voidaan hankkia myös yhdessä yrityksen kanssa eli kielen voi oppia myös työelämässä. Epätasa-arvoisuus näkyy siinä, että toisiin ammatteihin ei tarvita suomen kielen taitoa ja toisissa kielen vaatimus voi olla hyvinkin korkea. Kielitaidon vaatimus voidaan asettaa korkeammaksi eri kansallisuuksien välillä luoden epätasa-arvoisen lähtökohdan työelämään astumiselle. Toisiin ammatteihin puolestaan voidaan hakea suoraan. Haasteena rekrytoimiselle Julkishallinnossa ei ole ainoastaan suomen kieli vaan myös julkishallinnossa käytettävä temaattinen kieli ”pyhä virkamieskieli”, joka ajatellaan vaativan ei ainoastaan täydellistä suomen kielen taitoa vaan myös valtionhallinnon ja lainsäädännön kielen tuntemista ja taitamista. Haastateltavan mielestä olisi tarve herättää keskustelua onko julkishallinnossa kielen vaatimus todellinen. Hän peräänkuuluttaa läpinäkyvyyttä siinä, miksi vaaditaan tietyn tasoista suomen kieltä. Koko kielikysymys tulisi räjäyttää ja avata. Työministeriössä on rekrytoitu Talent Boost kautta englanninkieliseen harjoitteluun, kun tehtävänkuvassa on vaadittu englannin kielitaitoa, mutta vain tähän kyseiseen tehtävään. Haastateltavan mukaan tämä kuvastaa miten vähän tällaista rekrytointia ajatellaan voitavan tehdä.

Taulukko 41. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon henkilökohtaisista haastatteluista kielitaidon ja kielen näkökulmasta.

KIELI	
OPISKELIJA	Kaikki haastateltavista näkevät suomen kielen olevan avain kulttuurin ja ihmisten ymmärtämiseen sekä työmaailmaan Suomessa. Useimmat heistä ovat aloittaneet suomen kielen opiskelun heti opiskeluidensa alussa joko koulunsa tai kansalaisopiston järjestämien kurssien kautta. Kaikki kokevat suomen kielen opinnoissaan pidemmälle edetessä motivaation laskun. Syitä motivaation laskemiselle on monia, kuten kielen opiskelun muuttumisen haasteellisemmaksi mitä pidemmälle opinnoissa edettiin; kieliopinnoissa täydellisyyteen pyrkiminen; ajatuksen siitä, että kielitaito tulee jäämään vajavaiseksi koska opiskelija on aloittanut sen opiskelun vanhempana tai opiskelija ei näe itseään Suomessa opintojensa päättymisen jälkeen. Motivaation laskemiseen haastateltavia on auttanut vertaistuki ja erityisesti vertaistuen kautta saatu kannustus; ajatus siitä, että kielitaito on avain hyviin työpaikkoihin johtavissa asemissa eri aloilla Suomessa; ja halu integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Kielen opiskelussa motivoituneet opiskelijat yrittävät käyttää kieltä mahdollisimman paljon koulun ulkopuolella arkisissa tilanteissa, esimerkiksi kaupassa asioidessaan. Osa opiskelijoista näkee suomen kielen ja kielimuurin olevan este Suomeen jäämiselle. Kokemus ulkopuolelle jäämisestä sen vuoksi, ettei voi oppia tuntemaan syvällisesti suomalaista kulttuuri ja luomaan syvällisiä suhteita suomalaisiin kielitason tähden. Ajatus siitä, ettei voi oppia suomea täydellisesti, vaikka olisi valmiskin tekemään sen eteen paljon töitäkin ei houkuta.
MUUT HUOMIOT	Kv-opiskelijoiden valmistuminen, pullonkaula työelämään pääsy: byrokratiaa yleisesti tulisi helpottaa mahdollisten asenteellisten haasteiden lisäksi. Keskustelua, kun opiskelijamääriä kasvatetaan ja ulkomailta tulee paljon opiskelijoita, isoja periaatteellisia keskusteluja.

Taulukko 41. Yhteenveto yritysten, ammattikorkeakoulun henkilöstön, julkisen hallinnon henkilökohtaisista haastatteluista kielitaidon ja kielen näkökulmasta.

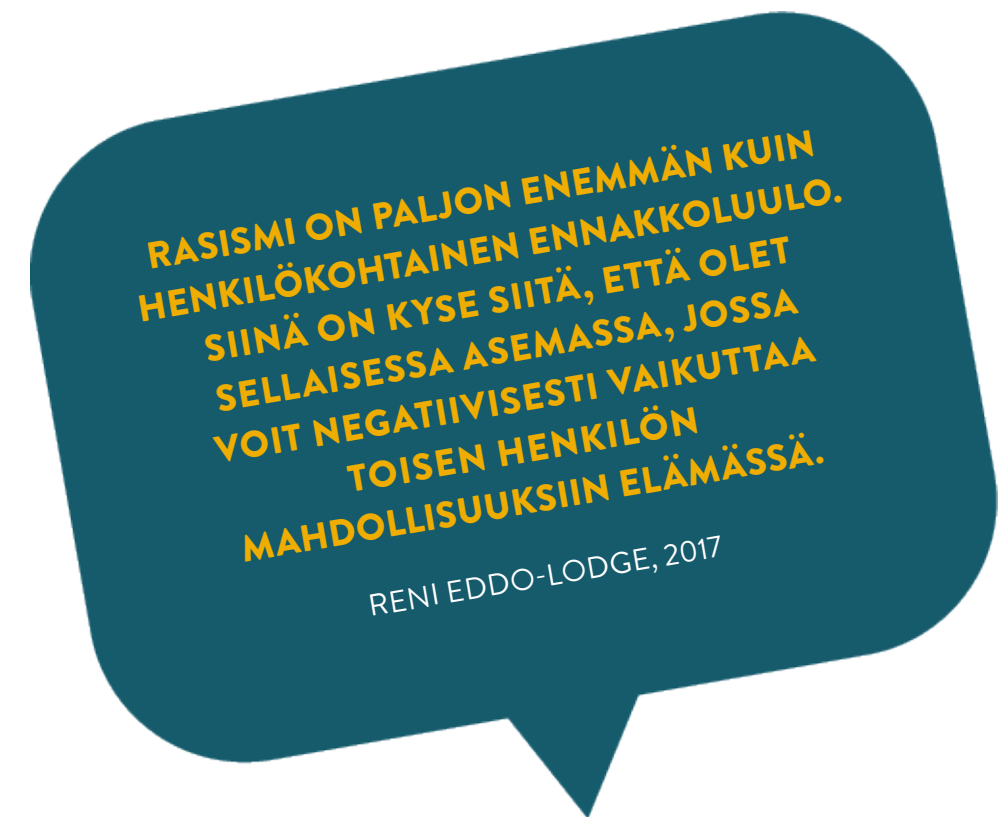
4 RASISMIN MÄÄRITTELY AVOVASTAUKSISSE

Tässä luvussa käsitellään rasismiin liittyvää käsitteistöä tutkimuskirjallisuuteen pohjautuen. Suomessa rasistinen syrjintä on laaja yhteiskunnallinen ilmiö. Sen vaikutukset näkyvät mm. vaikeutena saada työtä, mielenterveyden haasteina, osattomuutena ja se vaikuttaa ihmisten elämään ja hyvinvointiin kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja aloilla. Rasismia on vaikea vastustaa, jos sitä ei osata tunnistaa ja nimeä. Rasismin tunnistamiseksi on ensin ymmärrettävä, mitä rasismi on.

4.1 MITÄ RASISMI ON?

RASISMI ON SEKALAINEN KOKOELMA SANOJA, käytänteitä ja tekoja, jolloin rasismi on yksi räikeimmistä syrjinnän muodoista. Rasismi ei ole ollut suomalaisessa yhteiskunnassa helppo keskustelun aihe. Ilmiö, josta on muualla puhuttu rasismina, on saattanut Suomessa kulkea syrjinnän, suvaitsemattomuuden tai muukalaispelon nimellä. (Rastas 2005). Esimerkkinä rasismin määrittelemisestä laissa voidaan tarkastella yhdenvertaisuuslakia, jossa kielletään muun muassa alkuperään, kansalaisuuteen, uskonnolliseen vakaumukseen ja kieleen perustuva syrjintä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/20148§). Yhdenvertaisuuslain näkökulmasta etnisen syrjinnän ja rasismin käsitteet sekoittuvat osittain.

Syrjintä, joka perustuu syrjittävän etniseen alkuperään, ”rotuun”, rodullistettuun kulttuuriin tai uskontoon, on rasismia. Rasismin ja syrjinnän käsitteitä käytetään jonkin verran samaa tarkoittavina. Rasismi on syrjintää, mutta mikä tahansa syrjintä ei ole rasismia, ja rasismilla on käsitteenä erityinen merkitys. Syrjinnästä puhuttaessa, se jaetaan usein välilliseen ja välittömään, sekä tietoiseen ja tiedostamattomaan syrjintään. (Puuronen 2011, 51-52). Eli kaikki syrjintä ei ole rasistista, mutta rasistinen kohtelu on aina syrjintää. Rasismi käsitteenä tarkoittaa oletetun ihmisryhmän tai yksittäisten ihmisten arvottamista etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Rasismi on alentamista, joka kohdistuu tiettyyn ihmisryhmään tai sen jäsenen ihmisarvoon ja siihen kuuluu ajatus, että omaa ryhmää pidetään parempana kuin toisten ryhmiä. Rasismia on erilaisissa yhteiskunnan rakenteissa ja se on monialainen järjestelmä. Rasismi näkyy sosiaalisissa, taloudellisissa sekä poliittisissa ra-



kenteissa ja käytännöissä, jotka ylläpitävät erilaisia valta-asetelmia. Rasismi voi ilmetä vihapuheena, syrjintänä, väkivaltana tai näennäisen neutraaleina käytäntöinä, jotka sulkevat ihmisiä pois esimerkiksi palveluiden piiristä. Rasismin seuraus aiheuttaa eriarvoistumista ja on vahingollista itse kohteille, mutta tämän lisäksi myös koko yhteiskunnalle. Rasismin ilmentyminen voidaan jakaa kolmeen eri muotoon; rakenteellinen rasismi, arjen rasismi sekä sisäistetty rasismi. Hankalin ja vaikein tunnistettavin rasismin muoto näistä on rakenteellinen rasismi. Rasismin eri ilmenemismuotojen näkyväksi tekeminen ja määrittely tekevät rasismin tunnistamisesta ja vastustamisesta mahdollista.

4.2 ETNISYYS JA ETNINEN RYHMÄ

Etnisyys tarkoittaa piirteitä kuten ihonväriä ja/tai tapoja, jotka yhdistävät tiettyä ihmisryhmää. Etninen ryhmä on sosiaalinen ryhmä tai väestöryhmä, jota sitoo toisiinsa mm. alkuperä, kulttuuri, tavat, uskonto, kieli tai fyysiset erityispiirteet. Puhuttaessa etnisestä ryhmästä viitataan vähemmistöihin, joka on valtaväestöön verrattuna määrältään pienempi ryhmä ihmisiä. Syrjintäoikeudessa ”rodun” käsitettä vielä käytetäänkin, sille ei nykyasityksen mukaan kuitenkaan ole tieteellistä perustaa (Scheinin 1999, 243). ”Rotu” on jo käsitteen historiankin vuoksi etnisyyttä vahvemmin sidoksissa rasismiin (Rastas, 2005, 82-83). Etnisyys on siis ymmärrettävä aina ryhmien väliseksi

suhteeksi. Suomalaisessa tutkimuksessa etnisyydestä on yleensä puhuttu maahanmuuttajista ja niin kutsutuista perinteisistä vähemmistöistä. (Huttunen 2005, 126). Näitä ovat muun muassa saamelaiset, romanit, juutalaiset, tataarit (Makkonen, 2003, 29, 128).

Sosiaalinen rotu rakentuu rodullistamisprosessin kautta, jotka näkyvät arjessa ja instituutioissa. Nämä muodostavat järjestelmän, joka on hierarkkinen ja joka määrää ihmisten yhteiskunnallisen aseman. (Puuronen 2013). Rasismi on yhteiskunnallinen ilmiö, joka ilmenee ja luo ominaispiirteensä aina jossain sosiaalisissa, poliittisissa tai taloudellisissa olosuhteissa.

4.3 MITÄ ON VALKOINEN ETUOIKEUS (WHITE PRIVILEGE)?

Rasismista puhuttaessa valkoisuuden tarkasteleminen on välttämätöntä, jotta sen osuus rotujärjestelmän rakentumisessa voidaan tunnistaa. Valkoisuus on usein näkymätön ja rutiininomainen normi, joka sisältää monia kätkettyjä etuoikeuksia. (Frankenberg 1993, 5). Valkoisuudella on moninaisia merkityksiä, mikä tarkoittaa muun muassa etuoikeutettua asemaa yhteiskunnassa ja näkökulmaa, jonka kautta valkoiset tarkastelevat itseään ja muuta yhteiskuntaa. (Frankenberg 1993, 1-2; Puuronen 2011, 29).

Yhteiskunnassa voidaan puhua valkoisesta etuoikeudesta (white privilege), jossa yhteiskunta perustuu vallitsevalle valkoisuuden normeille ja sitä kautta sen tuomalle vallalle. Valkoisen etuoikeuden perustukset ulottuvat pitkälle historiaan, jossa rodullistaminen ja kolonisaatio saivat alkunsa esimerkiksi eurooppalaisten tekemien löytöretkien myötä. (Halley, Eshleman & Vijaya 2010, 16-17; Nkomo & Al Ariss 2014). Nykypäivänäkin valkoisuus on edelleen vahva normi monissa yhteiskunnissa ja se näyttäytyy muun muassa siten, ettei valkoisen ihmisen tarvitse miettiä omaa etnisyytään arjessa. Valkoisella ihmisellä on haasteita elämässä, mutta valkoinen ei tule syrjityksi työ- tai asuntomarkkinoilla oman ihonvärinsä, ulkonäkönsä tai nimensä perusteella.

Normatiivinen valkoisuus on hierarkisoivaa voimaa suhteessa niihin, jotka määrittyvät ”toisiksi” eli ei-valkoisiksi. Suomessa normatiivinen valkoisuus näkyy esimerkiksi siinä, millaisena suomalainen nähdään ja kuka voi olla suomalainen, jolloin valkoisuuden normista poikkeavat ihmiset määritellään usein suoraan ulkomaalaisiksi. (Keskinen ym. 2021). Kun valkoisuutta pidetään yhteiskunnassa normina, tällöin se on haitallista ei-valkoisille. Kun tarkastellaan rakenteellista rasismia, valkoisuuden ymmärtäminen siksi, koska valkoisuus määrittää rakenteet, keille ne ovat suotuisia ja keille se estää yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista. (Ware & Back 2002, 5-6).

Valkoiseksi rodullistetun ihmisen on hankala tunnistaa syrjiviä rakenteita, sillä hän ei ole useinkaan joutunut käsittelemään rodullistettuja hierarkioita tai omaa asemaansa niissä.

4.4 RODULLISTAMISEN PROSESSI

Rodullistaminen on tärkeä käsite muun muassa kulttuurisen rasismin ja nykyisten rasististen puhetapojen tarkastelun ja ymmärtämisen vuoksi. Rodullistamisen prosessi on kiinteästi yhteydessä rasismiin. Yhdessä ne luovat ja ylläpitävät yhteiskunnan rotujärjestelmää, sekä sen mukanaan tuomaa etnisten ryhmien hierarkiaa. (Puuronen 2011, 8). Ennen kuin rasismia ja rasistista syrjintää ilmenee, tapahtuu rodullistamisen prosessi. Tämä tarkoittaa sitä, että yksittäisiin ihmisiin ja ihmisryhmiin liitetään ulkopuolelta ennakkoluuloisia, stereotyyppisiä tai oletettuja asioita, jotka liitetään ihonväriin, uskontoon, kieleen tai muuhun etniseen taustaan yhdistettyihin hierarkioihin. Se tarkoittaa sitä, että näiden pohjalta tehdään määritelmiä liittyen ihmisten kykyihin, tapakulttuuriin ja moraaliin, tehdään kategorioita. Pelkästään ennakkoluulojen tai stereotyyppien kautta nähdyt ihmiset tai ryhmät ovat aina puutteellisia versioita todellisesta elämästä ja itsestään ihmisinä, jolloin mahdollisuus aitoihin kohtaamisiin vaikeutuu.

Tällainen rodullistamisen prosessi johtaa siihen, että ihmisiä kohdellaan tietoisesti tai tiedostamatta eriarvoisesti. Tämän prosessin määrittää valkoisuus, joka tässä kontekstissa tarkoittaa sitä, että valkoisuus olisi jokin ideaali ja normi, johon esimerkiksi ihonväri tai useita muita piirteitä verrataan ja näin rodullistavia erotteluja tehdään. (Seikkula & Keskinen 2021, 10).

KOHDE: YKSITTÄINEN IHMINEN TAI IHMISRYHMÄ:

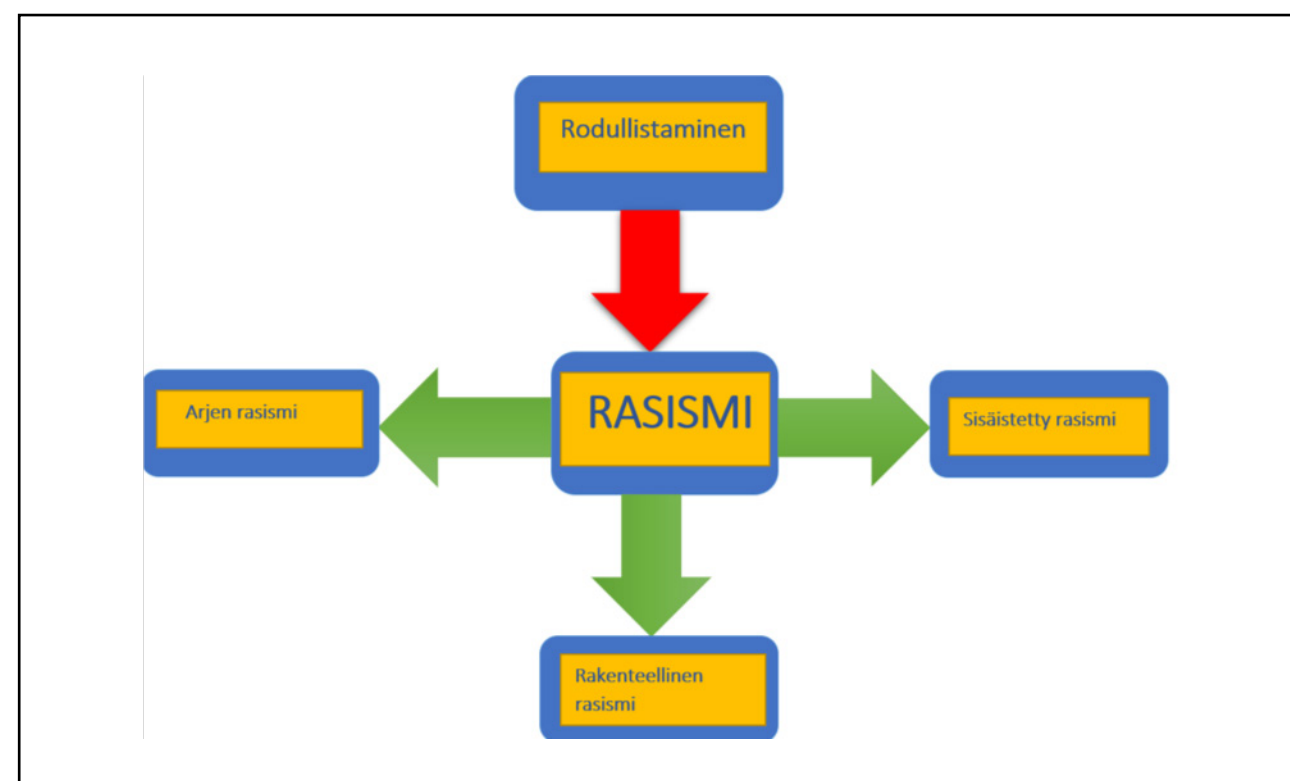
-  Tehdään huomio: Ihonväri, uskonto, kieli tai muu etniseen taustaan yhdistetty asia.
-  Liitetään ennakkoluulo, stereotypia tai oletettu asia.
-  Tehdään määritelmä: ihmisen tai ihmisryhmän kyvyistä, tapakulttuurista tai moraalista näiden edellä olevien perusteella.
-  Johtaa eriarvoistamiseen ja rasismiin.

4.5 RASISMIN ILMENEMISMUODOT

4.5.1 Rakenteellinen rasismi

Rakenteellinen rasismi eli institutionaalinen rasismi näyttäytyy yhteiskunnan rakenteissa ja on rasismien muodoista vaikein tunnistaa. Se on toimintatapa tai prosessi esimerkiksi työ- ja asuntomarkkinoilla sekä oppilaitoksissa tai laissa ja palveluissa, jonka seurauksena ne kohdistuvat suoraan tai välillisesti tiettyihin ihmisryhmiin samalla aiheuttaen syrjintää (Keskinen ym. 2021).

Esimerkkinä rakenteellisesta rasismista on muun muassa se, että rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvien nuorien ohjaaminen tiettyihin opintosuuntiin riippumatta heidän taidoistaan ja kiinnostuksen kohteistaan. Myös eri etnisten ja rodullistettujen ryhmien välisten terveyserojen on nähty ilmentävän rakenteellista rasismia. (Keskinen ym. 2021). Työmarkkinoilla esiintyvä rakenteellinen rasismi ilmenee muun muassa etnisten vähemmistöjen syrjintänä työmarkkinoilla.



Kuvio 22. Rodullistamisprosessin seuraus rasismien eri muotoihin.

Rakenteissa oleva rasismi ylläpitää hierarkiaa, joka perustuu rodulliseen ajatteluun, jossa jokin ihmisryhmä määritellään alempi-arvoiseksi. Nämä ihmisryhmät kohtaavat haasteita myös erilaisissa palveluissa ja asioidessaan viranomaisten kanssa: tulkkausapua ei ole riittävästi saatavilla ja palvelujen saaminen omalla äidinkielellä on yleensä vaikeaa saada. Tällä on vaikutusta sosiaalisen ja oikeudellisen tasa-arvon toteutumista näiden ryhmien kohdalla. (Puuronen 2013). Rakenteellinen rasismi vaikuttaa koko yhteiskunnassa. Se aikaan saa ihmisten välille epätasa-arvoa, vahvistaa vihapuhetta ja heikentää yhteiskuntarauhaa. Yhteiskunnan rakenteissa rasismi aiheuttaa epätasa-arvoa ihmisten välille tuottamalla heille erilaista tietoa todellisuudesta. (Rastas 2005). Sillä on myös seurauksia, joka voi johtaa vähemmistöryhmän heikompaan koulumenestykseen, alhaisempaan tulotasoon ja huonompiin mahdollisuuksiin osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon.

4.5.2 Arjen rasismi

Arjen rasismi voi olla hyvälle aikomuksille perustuvaa, huomaamatonta ja viattomana näyttäytyvää käytöstä ja puhetta. Etenkin niiden, jotka eivät itse kohtaa rasismia, on vaikeaa tunnistaa näitä pieniä ja huomaamattomia eleitä. Jos arjen rasismia ei huomioida rasismikeskustelussa ja - tutkimuksessa, on sitä yhä vaikeampaa kitkeä yhteiskunnasta. (Seikkula & Hortelano 2021). Arjen rasismi (voidaan puhua myös yksilötason rasismista) näyttäytyy vuorovaikutustilanteissa, syrjivänä käytöksenä henkilöiden tai ryhmien välillä, joka on epätasa-arvoistavaa, loukkaavaa ja kohtelua, joka voi olla fyysisestikin haavoittavaa tai muuta toimintaa vähemmistöjä ja rodullistettujen kohtaan. Ominaista arjen rasismille on toistuvuus, rutiininomaisuus ja kyseenalaistamattomuus, joka näkyy asenteissa ja käyttäytymismalleissa. Arjen rasismi on usein tiedostamatonta, jonka avulla rasistisia asenteita normalisoidaan arjen puheessa kuten vähemmistöihin kohdistetut vitsit. Se voi olla toiseuttavia katseita ja kaskuja, jatkuvaa tiedustelua henkilön taustasta ja synnyinpaikasta sekä erilaista kohtelua kuten ei-valkoisten suomalaisten kohtelemista maahanmuuttajina. Arjen rasismi pitää sisällään arkipäiväisiä kohtaamisia, joissa ei-valkoinen ihminen kohtaa rodullistamista ulkonäkönsä tai kulttuurinsa takia. (Rastas 2005; Seikkula & Hortelamo 2021). Tahallisia tai tahattomia kommentteja tai tekoja, jotka vahvistavat ja ylläpitävät rasistisia stereotypioita. Tällainen toiseuttava kommentti voi olla esimerkiksi se, että kehuu ei-valkoiseksi rodullistetun henkilön suomenkielentaitoa. Tässä kommentin sanoja osoittaa ennakkoluulonsa siitä, minkä näköinen ihminen voi puhua suomea äidinkielenään. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020, 4). On tärkeää huomata, miten arkipäiväiset ja viattomilta tuntuvat kysymykset, kuten ”mistä olet kotoisin” uudistavat rodullistamisen käytäntöjä ja luovat toiseuden tunnetta kysymyksen kohteena olevalle ihmiselle jatkuvasti toistuessaan.

4.5.3 Sisäistetty rasismi

Tässä rasismien muodossa yksilöllä on ajatus, jossa hän hyväksyy, että valkoiset ovat hierarkiassa korkeammalla kuin ei-valkoiset. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että valkoisten käyttäytyminen on hyväksyttävää, jolloin tuetaan ja jopa vahvistetaan valkoisten valta-asemaa. Tähän liittyy omaa ryhmää alistavat asenteet, käyttäytyminen, sosiaaliset rakenteet ja ideologiat. Sisäistetty rasismi voi näyttäytyä myös siten, että jokin ulkoapäin leimattu ryhmä hyväksyy itsessään negatiivisia viestejä omasta kyvykkyydestään ja sosiaalisesta asemastaan ja ryhmä itse jatkaa itse uskomalla siihen ja jatkamalla samaa viestiä. (Harper 2006.) Esimerkiksi rasististen ryhmien ja puolueiden jäsenet omaksuvat ja oppivat rasistisen kielen, kulttuurin ja toimintatavat yhteisönsä kautta. (Puuronen 2011, 49.) Yksilöön tämä vaikuttaa siten, että hän itse uskoo omaan huonommuuteensa ja sisäistetty rasismi tuottaa häpeää omaa kulttuurista identiteettiä kohtaan ja näkyy yksilön omissa ajatusmalleissa. Sisäistettyä rasismia voidaan purkaa muuttamalla valkonormatiivisuutta ja siihen liittyvää rakenteellista rasismia.

4.6 RASISMIN MÄÄRITTELY AVOVASTAUKSISSA

Kyselyn kaikilla kolmella kohderyhmällä amk-opiskelijoilla, ammattikorkeakoulujen henkilökunnalla ja sidosryhmillä oli kysymys, jossa pyydettiin omin sanoin määrittelemään, mitä on rasismi. Erilaisia rasismien määritelmiä saatiin vastaajilta satoja: opiskelijoista 314, henkilökunnasta 176 ja sidosryhmien edustajista 16 määritteli termin. Tässä luvussa esitellään vastauksia yleisimpien vastausten perusteella teemoitettuna, ja teemoista esimerkkejä vastauksista. Opiskelijoiden, amk-henkilöstön tai sidosryhmien edustajien vastauksissa ei ollut eroa.

Yleisesti vastauksista voi päätellä, että rasismien määrittelemisen ei ole helppoa. Syrjintä ja rasismi menevät käsitteinä sekaisin. Ikään, sukupuoleen tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä syrjintä sekoitettiin etnisyyteen/ihonväriin/kieleen/uskonolliseen taustaan liittyvään rasismiin.

”KAIKKI VÄHÄTTELYSTÄ VÄKIVALTAAN ON RASISMIA”

Vastauksissa kuvattiin lukuisten verbien avulla tätä ”vähättelystä väkivaltaan”, esimerkiksi sanoilla: erottelu, rajaaminen, syrjiminen, alentaminen, häirintä, leimaaminen, eriarvoistaminen, kaltoinkohtelu, vähättely, nimittely, loukkaaminen, lokerointi, alistaminen, sortaminen, hyljeksintä, halveksunta, vihaaminen, vainoaminen, torjuminen.

”IHMISEN ERILAISUUTTA EI HYVÄKSYTÄ”

Esimerkkejä vastauksista:

- se, että ei nähdä toista ihmistä ihmisenä, vaan jotenkin leimattuna

- syrjintä erilaisuuden perusteella
- oletus, että erilaisuus on huono asia

”SUVAITSEMATTOMUUS/PELKO ERILAISUUTTA KOHTAAN”

Esimerkkejä vastauksista:

- ei ole halua oppia elämän monivärisyyttä ja suvaitsevaisuutta
- stereotyypioiden ja erilaisuuden pelon johdattelemaa käytöstä
- enemmistön suvaitsemattomuus vähemmistön suhteessa
- pelkoa tuntemattomasta

”ENNAKKOLUULOT/EPÄTASA-ARVO”

Esimerkkejä vastauksista:

- enakkoluuloista toimintaa ihmisiä kohtaan, jotka tulevat erilaisista taustoista kuin sinä
- epätasa-arvoinen kohtelu ulkoisten seikkojen perusteella
- ihmisen eriarvoistamista

KÄSITETTÄ ”ROTU” KÄYTETTIIN VASTAUKSISSA HYVIN YLEISESTI

Esimerkkejä vastauksista, joissa kommentoitiin rotua: rasismia on eri näköisten ihmisten intuitiivinen vieroksunta tai käsitys siitä, että tietyt ihmiset ovat jollain mittarilla (keskimäärin) huonompia nimenomaan rotunsa vuoksi, rasismi on rotusyrjintää sekä rasismi on rotuun perustuvaa eriarvoistamista.

Satunnaisia esimerkkejä opiskelijoiden vastauksista kysymykseen mitä on rasismi:

- Kuten mikä tahansa syrjintä: Henkilön pois rajaamisena kriteereillä jotka eivät vaikuta osamiseen. esim. ikä, ihonväri, ulkonäkö, kansalaisuus, synnyinmaa, varallisuus tai uskonto.
- Todella laaja käsite, esim. kaikenlainen ihmisen taustaan tai ulkonäköön perustuva loukkaava tai muu negatiivinen käytös.
- Syrjintää etnisen taustan vuoksi. Rakenteellista ja arkipäiväistä. Se on sulautunut meidän yhteiskuntaan erittäin vahvasti. Rasismi saattaa olla monesti huomaamatonta ihmisille, jotka eivät sitä kohtaa. Se näkyy opetuksessa esim. kielellisesti tai aiheen näkökulman valinnassa ja muissa pienissä vivahteissa, joiden tunnistaminen vaatii valppautta.
- Ihmisen etnisyyteen, kieleen, kulttuuriin, ihonväriin tai muuhun kategorisoivaan tai ryhmittävään tekijään kohdistuva yleistäminen, enakkoluulo ja kielteisyyks.
- Yhdenvertaisuuden ja yhtäläisen ihmisarvon tahallinen unohtaminen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, toisen ihmisen kohteleva negatiivisesti eriarvoistavalla tavalla jonkin ominaisuuden vuoksi.
- Rasismi on henkilön tahatonta tai tahallista syrjimistä ja väärinkäyttöä perustuen hänen rotuunsa liittyviin piirteisiin, on kyse sitten ihonväristä, kielestä, tavoista yms.

5 PALVELUMUOTOILULLA ESIIN OPINTOPOLUN HAASTEET JA MAHDOLLISET RATKAISUT

Taustaselvityksen, kyselyn ja haastatteluiden lisäksi VARAVA-hankkeessa toteutettiin palvelumuotoiluprosessi. Prosessin kautta pyrittiin palvelumuotoilun keinoin syventämään ymmärrystä kansainvälisten opiskelijoiden kokemuksista ja mahdollisista haasteista heidän opintopolullaan aina opintoihin hakemisesta työllistymiseen asti. Lisäksi ideointiin mahdollisia ratkaisuehdotuksia näihin tunnistettuihin haasteisiin.

PALVELUMUOTOILUPROSESSISSA HYÖDYNNETTIIN OSALLISTAVIA yhteiskehittämisen menetelmiä. Näin pyrimme varmistamaan, että ääneen pääsevät ne henkilöt ja tahot, joiden nykytilanteen parantamiseen on tarkoitus kohdistaa korjaavia toimenpiteitä. Käytännön tasolla VARAVA-hankkeessa palvelumuotoiluprosessi käsitti syvällisen tiedon keräämistä työpajojen avulla, mahdollisten ratkaisujen ideointia sekä ideoitujen ratkaisujen työstämistä osaksi tulevia toimenpide-ehdotuksia. Menetelmät auttoivat myös rakentamaan ja jäsentämään yhteistä ymmärrystä eri ihmisten ja sidosryhmien kesken sekä luomaan tilaisuuksia omien kokemusten ja tarpeiden sanoittamiselle.

VARAVAn palvelumuotoiluprosessiin kuului neljä yhteiskehittämistyöpajaa: kaksi määrittelyvaiheen työpajaa (yksi Laurea-ammattikorkeakoulussa, yksi Seinäjoen ammattikorkeakoulussa) sekä kaksi kehittämisvaiheen työpajaa (yksi kummassakin ammattikorkeakoulussa). Työpajat järjestettiin huhti-toukokuussa 2022. Niihin kutsuttiin ammattikorkeakoulujen opiskelijoita ja henkilöstöä sekä sidosryhmien edustajia (mm. järjestöt ja julkinen sektori). Työpajat toteutettiin suomeksi ja englanniksi. Hankkeessa tehtyä taustaselvitystä ja kyselyn alustavia tuloksia sekä muuta taustamateriaalia hyödynnettiin työpajojen suunnittelussa.

5.1 KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN KOKEMUS TYÖPAJOJEN KESKIÖSSÄ

Ensimmäiset, määrittelyvaiheen työpajat keskittyivät kansainvälisen opiskelijan asiakaspolkuun ajasta ennen opintoihin hakeutumista työllistymiseen saakka. Työpajojen tavoitteena oli yhdessä osallistujien kanssa kerätä syvällistä ymmärrystä nykyisestä kansainvälisen opiskelijan asiakaspolusta. Erityisesti pyrimme lisäämään ymmärrystämme opiskelijoiden polun todennäköisistä esteistä ja kriittisistä kohdista kotoutumiseen ja integraatioon liittyen. Toisissa, kehittämisvaiheen työpajoissa puolestaan keskityttiin mahdollisten ratkaisujen ideointiin. Näiden työpajojen tavoite oli ideoida yhdessä mahdollisia ratkaisuja edellisissä työpajoissa tunnistettuihin haasteisiin ja kriittisiin kohtiin, jotka voivat estää tai hidastaa kotoutumista ja integraatiota.

Määrittelyvaiheen työpajoissa työskenneltiin pienryhmissä kansainvälisen opiskelijan asiakaspolun luonnoksen pohjalta. Osallistujat oli jaettu neljään pienryhmään niin, että kukin ryhmä keskittyi yhteen taustaselvityksen perusteella tunnistettuun kansainväliseen opiskelijaryhmään (Alanen & Rätty 2022):

1. maahanmuuttajataustaiset opiskelijat
2. kolmansista maista¹ opiskelemaan muuttaneet yksittäiset opiskelijat
3. ulkomailta tulleet opiskelijaryhmät, joiden koulutuksen maksaa joku ulkopuolinen taho
4. vaihto-opiskelijat

Pienryhmät täydensivät opiskelijan asiakaspolkua yhdessä keskustellen ja lisäsivät siihen mm. vaihteita, opiskelijan tarpeita ja hänen kohtaamiaan haasteita sekä eri toimijoita ja tahoja.

Jälkimmäisissä, kehittämisvaiheen työpajoissa taas osallistujat ideoivat mahdollisia ratkaisuja edellisten työpajojen kautta esiin nousseisiin haasteisiin. Näiden kahden kehittämisvaiheen työpajan tarkempi fokus määriteltiin peilaamalla edellisten työpajojen löydöksiä uudelleen taustatutkimukseen, kyselyyn ja haastatteluihin sekä muuhun tausta-aineistoon. Työpajojen keskeiseksi kysymykseksi nousi: Kuinka voisimme tehdä näkyväksi ja tukea kansainvälisten opiskelijoiden mielen hyvinvointia sekä heidän sisäistä turvallisuudentunnettaan? Tällä kertaa työpajaosallistujat ideoivat ratkaisuja yleisesti kansainvälisille opiskelijoille.

¹ Kolmansilla mailla tarkoitamme tätä määritelmää: "a country that is not a member of the European Union as well as a country or territory whose citizens do not enjoy the European Union right to free movement as defined in Art. 2(5) of the Regulation (EU) 2016/399 (Schengen Borders Code)" Source: https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/third-country_en

5.2 TYÖPAJOJEN TULOKSIA

Työpajat dokumentoitiin tulosten purkua ja analyysiä varten kuvien, muistiinpanojen, nauhoitteiden ja videoiden avulla. Työpajojen jälkeen työpajamateriaali purettiin ja analysoitiin. Tuloksia myös peilattiin taustamateriaaliin, kyselyn tuloksiin ja haastattelulöydöksiin.

Määrittelyvaiheen työpajojen aineistosta nousi esiin erityisesti tiedon ja tuen tarpeeseen, turvallisuuteen sekä negatiivisiin tunteisiin liittyviä asioita. Myös erilaisiin opiskelija-aktiviteetteihin, kieleen ja taloudelliseen tilanteeseen liittyviä seikkoja nostettiin työpajoissa esiin.

Yllä mainittujen yleisten teemojen lisäksi työpaja-aineiston purkamis- ja analyysivaiheessa koottiin erikseen yhteen pienryhmien tunnistamat kansainvälisen opiskelijan haasteet. Määrällisesti haasteita nousi esiin huomattavan runsaasti (lähes 90 kpl). Osa niistä oli keskenään päällekkäisiä tai limittäisiä. Aiemmin mainittujen yleisten teemojen tapaan myös tunnistetut haasteet teemoiteltiin. Tunnistetut teemat olivat:

- Yhteisöllisyys, verkostot ja kotoutuminen
- Mielenterveys
- Ohjaus ja tuki
- Kieli
- Asenteet
- Taidot
- Kulttuuri ja tausta
- Työharjoittelu ja työllistyminen
- Käytännön asiat
- Tieto
- Rasismi

Näiden toistuvien teemojen lisäksi yksittäisiä mainintoja haasteina saivat esimerkiksi roolit, odotukset, viihtyvyys ja valtaetäisyys.

Kehittämisvaiheen työpajoissa ideoitiin mahdollisia ratkaisuja edellisten työpajojen kautta esiin nousseisiin haasteisiin. Työpajojen tuloksena syntyi pienryhmien ideoimina viisi ratkaisua aiemmissa työpajoissa tunnistettuihin haasteisiin. Ratkaisut olivat:

1. Pakollinen hyvinvoinnin opintojakso kaikille opiskelijoille
2. Vertaispalvelu ”*Mielenterveys-ABC*”
3. Mielen hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävä älytaulu tai sovellus
4. Messut opiskelijoille
5. Pakollinen aarrekartta-tyyppinen opiskelijakierros

Nämä pienryhmien työpajoissa ideoimat ratkaisut olivat keskenään erilaisia, mutta niistä löytyi myös samankaltaisia piirteitä tai samoja teemoja.

Edellä mainittujen löydösten lisäksi palvelumuotoilun työpajat tekivät näkyväksi sen, kuinka mo-

ninaisia kansainväliset opiskelijat ja taustaselvityksessä tunnistetut kansainvälisten opiskelijoiden ryhmät ovat. Ensimmäisissä, määrittelyvaiheen työpajoissa tarkasteltiin opiskelijoiden asiakaspolkua taustaselvityksessä tunnistettujen neljän kansainvälisten opiskelijoiden ryhmän kautta. Kuitenkaan näihin ryhmiin kuuluvat opiskelijat eivät välttämättä ole keskenään lainkaan samanlaisia esimerkiksi kansallisuuden, uskonnon, ihonvärin tai kielen suhteen. Johonkin ryhmään kuuluvaksi katsotulla opiskelijalla ei myöskään välttämättä ole samanlaisia tarpeita, toiveita, kokemuksia ja haasteita kuin toisilla samaan ryhmään kuuluvilla opiskelijoilla. Työpajoissa kävi muun muassa ilmi, että tiettyyn kansainvälisten opiskelijoiden ryhmään taustansa puolesta kuuluva henkilö ei itse ajatellut kuuluvansa siihen ryhmään eikä tuntenut esimerkiksi kokeneensa samanlaisia haasteita kuin mahdollisesti jotkut toiset samaan ryhmään ajatellut opiskelijat. Tämä toi näkyväksi sen, kuinka muun muassa opiskelijan etninen tausta, kielitaito ja sosioekonominen status mahdollisessa lähtömaassaan vaikuttavat heidän kokemuksiinsa opiskelijana Suomessa sekä sitä kautta heidän tarvitsemaansa tukeen ja palveluihin.

Toisaalta työpajojen keskusteluista nousi myös esiin kaikkien, ei vain kansainvälisten opiskelijoiden tarve mielen hyvinvoinnin tukemiselle. On kuitenkin selvää, että myös erityistä tukea kansainvälisille opiskelijoille tarvitaan, sillä heidän kohtaamansa haasteet ovat osittain erilaisia kuin muiden opiskelijoiden (ks. esim. Huhtala 2022, Jääskeläinen 2020). Esimerkiksi rasismikokemukset, puutteellinen kielitaito sekä tiedot perusoikeuksista ja palveluista koettiin haasteina kansainvälisten opiskelijoiden arjessa, opiskelussa, työllistymisessä ja kotoutumisessa. On myös tutkitusti todennettu, että ulkomaalaisten on usein vaikeaa saada Suomessa koulutustaan vastaavaa työtä, ja että nimi ja etninen tausta vaikuttavat suuresti työnhakuun (Toivanen, Väänänen, Kurki, Bergbom & Airila 2018; Rask 2022; Ahmad 2020).

Rasismikokemukset puolestaan vaikuttavat mielenterveyteen ja voivat jopa traumatisoida ihmisiä (Kettumäki 2019). Samanaikaisesti mielenterveyden palveluissa esiintyy rakenteellista rasismia ja syrjiviä toimintamalleja (Kaikosuo & Harni 2022). Lisää moninaisuutta mielenterveyspalveluihin sekä lisää tietoa rasismin vaikutuksista mielen hyvinvointiin tarvitaan (Grant 2022).

6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA

Kyselyssä kartoitettiin laaja-alaisesti opiskelijan palvelupolkua opintojen aloituksesta opintojen loppuvaiheeseen asti myös työllistymisen kysymykset huomioiden. Kohderyhmä oli laaja ja erityisesti kolmansista maista opiskelijoita ja henkilöstöä saavutettiin kyselyyn vähän suhteessa suomenkielisiin ja Suomessa aina asuneisiin vastaajiin. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista suurin osa oli Suomen kansalaisia ja suomea äidinkielenään puhuvia.

KYSELYLLE ASETETTU TAVOITE selvittää kolmansista maista tulleiden kokemuksia ammattikorkeakouluyhteisössä jäi siis vastaajamäärän osalta niukaksi. Tästä voidaan päätellä, millä tavoin kyselyt ja viestintä tavoittavat sellaiset opiskelijat, jotka eivät puhu äidinkielenään suomea ja kuinka hyvin korkeakoulujen tiedotusjärjestelmät tavoittavat kaikki opiskelijat sekä henkilöstön.

Kyselystä laadittiin myös englannin- ja ruotsinkielinen vastauslomake sekä saatetekstit, joten kyselyyn on ollut mahdollista vastata, vaikka ei ole suomenkielinen. Kansallisuus-muuttujien vastaajamäärät on nostettu esille, kun vastauksia on analysoitu taulukoiden ja kuvioiden muodossa raportin eri osissa. Kuitenkin muita taustamuuttujia tarkastelemalla (esim. Suomessa oloaika ja äidinkieli) on saatu kansallisuus-muuttujan oheen täydennettyä vertailua niihin vastaajiin, jotka ovat asuneet koko ikänsä Suomessa ja puhuvat suomea äidinkielenään.

Loppuyhteenvedoon on koottu keskeisimmät huomioidut tässä raportissa esitetyistä tuloksista teemoittain.

KOTOUTUMINEN

Kotoutumiseen liittyvät elementit korostuivat opiskelijoiden vastauksissa. Kysyttäessä, mitkä tekijät työn ohella vaikuttavat kotoutumiseen, kolmen tärkeimmän joukkoon nousivat tukiverkosto, sosiaaliset suhteet ja turvallinen asuinympäristö (Kuvio 7). Kysymyksen kaikkiin vaihtoehtoihin oli kokonaisuudessaan vastattu varsin tasaisesti eli vastaajat pitivät kaikkia esitettyjä vaihtoehtoja hyvin tärkeinä. Tästä on mahdollista päätellä, että opiskelijoiden kokemukseen mielekkäästä opiskeluelämästä vaikuttavat varsinaisen opiskelun lisäksi myös muut elämässä tärkeiksi koetut ja

hyvinvointiin liittyvät asiat, kuten tukiverkosto, sosiaaliset suhteet ja turvallinen asuinympäristö. Kyselyn vastaajaprofili huomioiden on hyvä tunnistaa, että vastaajat edustavat suurimmaksi osaksi suomenkielistä väestöä. Voidaan pohtia, ovatko edellä mainitut seikat tärkeitä kotoutumisen näkökulmasta riippumatta siitä onko opiskelija asunut koko ikänsä samalla paikkakunnalla vai muuttanut opiskelemaan paikkakunnalle toiselta puolelta maailmaa.

Sen lisäksi, että kotoutumista tapahtuu vapaa-ajalla, se olisi tärkeää nähdä myös osana korkeakoulujen toimintoja ja opetuksen rakenteita. Karvin selvityksen (2019, 85) mukaan korkeakouluyhteisöissä tulisi huomioida paremmin monikulttuurisuus ja erikielisten tutkinto-ohjelmien integrointi keskenään osana yhteisöllisyyden ja osallisuuden kehittämistä. Myös erilaiset ohjauksen ja tuen muodot korkeakouluissa voisivat osaltaan edesauttaa kotoutumisen tukemisessa. Kun opiskelija integroituu korkeakouluyhteisöön hyvin ja verkostoituu myös oman opiskelijaryhmänsä ulkopuolella, tämä voisi osaltaan edesauttaa kokonaisvaltaisempaa kotoutumista ja yhteiskuntaan integroitumista. Karvin (emt 2019, 87) raportissa nostetaan esille, että ohjaus ja tuki tulisi toteuttaa integroitumisen näkökulmasta käsin, eikä niin, että se tapahtuu marginalisoinnin tai segregoinnin kautta sijoittamalla ulkomaalaistaustaiset omiin erillisiin ryhmiinsä.

HARJOITTELU JA TYÖLLISTYMINEN

Tässä kyselyssä selvitettiin opiskelijoilta harjoittelun sekä siihen liittyvän ohjauksen merkitystä. Tulokseksi saatiin tilastollisesti merkitsevä ero (Taulukko 13) koko ikänsä Suomessa asuneiden ja vähemmän aikaa Suomessa asuneiden vastausten eroja tarkastellessa. Tämä ero ilmenee näiden vastaajien kohdalla niin, että Suomessa alle 10 vuotta asuneiden tai yli 10 vuotta asuneiden kohdalla oli matalampi tyytyväisyys harjoittelun ohjaukseen verrattuna siihen vastaajaryhmään, joka oli asunut Suomessa koko ikänsä.

Karvin tekemän selvityksen mukaan ulkomaalaistaustaisella opiskelijalla on haasteita harjoittelupaikan löytämisessä (2019, 89). Korkeakoululta toivotaan ohjausta varsinkin työelämäyhteyksien luomisessa, niin työ- kuin harjoittelupaikkojen hakemisen sekä löytämisen kanssa. Kyseisen selvityksen mukaan myös henkilöstö oli asiasta samaa mieltä. Nähdään, että jo opintojen alkuvaiheessa verkostoitumisen tukeminen auttaa työllistymisessä ja integraatiossa. Karvin selvityksessä korostetaan, että korkeakoulujen olisi hyvä tiedostaa tämä lisäämällä osallisuuden kokemusta ja auttamalla luomaan yhteyksiä työelämään. Verkostojen tärkeys kotoutumisen, harjoittelun ja työllistymisen suhteen nousi vahvasti esiin myös VARAVA-hankkeessa toteutetuissa palvelumuotoilutyöpajoissa.

Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden tulee saada neuvontaa ja tukea integroitumisessa korkeakouluyhteisöön sekä harjoittelun ja työpaikan löytämiseksi. Näiden lisäksi on tärkeää tiedostaa, että ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat työmarkkinoilla usein haavoittuvammassa asemassa kuin niin sanottuun kantaväestöön kuuluvat. Ahmad (2019) esittää tutkimuksessaan, että ei-suomalaiselta kuulostava nimi työnhaussa lisää syrjintää ja vaikeuttaa työhaastatteluihin pääsemistä, vaikka osaaminen, koulutus sekä

työssä vaadittavat taidot täyttyisivät samalla tavalla kuin henkilöllä, jonka nimi on suomalaiselta kuulostava. Tämä lisää jo entisestään tarvetta korkeakouluilla kasvattaa tietoisuutta rasismista sekä luoda toimintatapoja, jotka ehkäisevät rasismien syntymistä, jotta tulevaisuudessa työmarkkinat kohtelisivat työnhakijoita yhdenvertaisemmin. Opiskeluaikana omaksuttu ymmärrys auttaa tulevaisuuden työntekijöitä, yrittäjiä sekä päätöksentekijöitä luomaan yhdenvertaista ja monimuotoista työelämää.

Kysyttäessä tekijöitä, jotka estävät työhön pääsyn, huomattava määrä opiskelijavastaajista koki esteenä olevan kielitaidon ja työkokemuksen puutteen (Kuvio 6). Myös AMK-henkilöstön vastauksista nousee esille samat asiat. Kuitenkin AMK-henkilöstö koki vieraalta kuulostavan nimen opiskelijoiden vastauksiin verrattuna enemmän rajoittavaksi tekijäksi (AMK-henkilöstö 42 % vs. opiskelijat 35 %). Tämä tulos mukaillee Ahmadin tutkimuksen (2019) tuloksia siitä, että vieraalta kuulostava nimi todennäköisesti hankaloittaa työhön pääsemistä. Lisäksi henkilöstöstä 12 % ja opiskelijoista 35 % vastasi, että osaamisen vähyys rajoittaa opiskelijoiden pääsyä työelämään. Ero tuloksissa on iso ja tästä on mahdollista päätellä esimerkiksi, että osalla opiskelijoista on opintojen aikana vielä muodostumassa käsitys opiskelun jälkeisestä työelämästä sekä siellä vaadittavista tiedoista, taidoista sekä alakohtaisesti riippuen myös työtehtävistä. Yksi ratkaisu tähän voisi olla, että jo hyvissä ajoin opintojen aikana tarjottaisiin opiskelijoille mahdollisuuksia uraohjaukseen ja oman osaamisen reflektointiin sekä osaamisen näkyväksi tekemiseen.

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Yhdenvertaisuuslain (2014) mukaan oppilaitoksilla ja koulutuksen järjestäjillä tulee olla laadittuna yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämän lisäksi velvollisuutena on edistää myös yhdenvertaisuuden toteutumista.

Kaikista AMK-henkilökuntaryhmän vastaajista noin neljännes ei ole tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Henkilökunnasta myöskään reilu kolmannes ei tiedä, mitä tehdä tai kehen ottaa yhteyttä korkeakoulussa, mikäli kohtaa rasismia. TKI-henkilöstöstä noin 40 % ei ole lainkaan tietoisia yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Tuloksiin on syytä kiinnittää huomiota. Tietoisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta sekä toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on syytä vahvistaa ammattikorkeakouluissa. Tulokset tukevat Opetus- ja kulttuuriministeriössä tuotettua selvitystä korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Raportista selviää, että korkeakouluissa yhdenvertaisuuden edistämisen työ on usein kirjattu yleiselle tasolle ilman että suunnitelmista käy ilmi konkreettisia toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Tanhua 2020.)

Kyselyn avovastausten perusteella ammattikorkeakoulun henkilöstöllä on jonkin verran tietoa siitä, että rasismien vastaisuuden sekä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on laadittu suunnitelmia ja toimenpiteitä. Kuitenkin koetaan, että ne eivät näyttäyty kovin konkreettisesti korkeakouluyhteisön arjessa. Opiskelijoilta kysyttäessä tietävätkö he, mitä tehdä tai kehen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia, nousi epäilyä siitä, suhtaudutaanko asiaan vakavasti. Opiskelijoista 58 % ei myöskään tiedä mitä tehdä tai kehen ottaa yhteyttä, mikäli kohtaa rasismia korkeakouluissaan. Tulokset ovat merkillepantavia ottaen huomioon, että korkeakouluissa on oltava laadittuna yhdenvertaisuussuunnitelma. Laadittu

yhdenvertaisuussuunnitelma ei kuitenkaan vielä takaa sitä, että kaikki korkeakoulun yhteisön jäsenet olisivat tietoisia suunnitelmasta. Tässä yhteydessä on hyvä pohtia, millaisia toimenpiteitä suunnitelmiin on kirjattu ja millä tavoin ne edistävät mahdollisimman hyvin yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tanhua (2020, 30) toteaa, että yhdenvertaisuuden haasteita ei nosteta tarpeeksi esille korkeakoulujen tekemissä yhdenvertaisuussuunnitelmissa. Tanhuan (emt.) selvityksen perusteella sekä tämän kyselyn tulosten pohjalta näyttää selvältä, että yhdenvertaisuussuunnitelmien ja -työn edistämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota rasismien vastaisten sekä antirasististen toimenpiteiden näkökulmasta. Korkeakoulutuksen kansainvälisyystavoitteiden näkökulmasta on tärkeää tiedostaa korkeakoulujen rooli yhä enenevässä määrin kansainvälistyvinä toimintaympäristöinä, joissa opiskelee ja työskentelee useista eri kansallisuuksista ja kulttuureista olevia henkilöitä. (Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko 2021, 33).

Tarkasteltaessa tämän kyselyn tuloksia yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta ja tietoisuudesta, kehen ottaa yhteyttä kohdatessaan rasismia, ilmenee, että yhdenvertaisuutta edistävää työtä tulee kehittää sekä tuoda tietoisemmaksi korkeakouluyhteisöissä.

RASISMI-TERMI JA AVOVASTAUSTEN POHDINTA

Rasismi-termi on vastaajien mielestä tulkittavissa monitahoisesti. Kyselyn avovastausten pohjalta käy ilmi, että sama termi voi tarkoittaa eri ihmisille erilaisia asioita. Rasismien määrittely näyttäytyy laaja-alaisena ja termillä on avovastauksissa viitattu useisiin erilaisiin syrjinnän muotoihin, kuten esimerkiksi sukupuoleen ja ikään liittyvään syrjintään.

Merkillepantavaa on, että opiskelijat ymmärsivät rasismi-käsitteestä kysyttäessä selkeämmin sen, mitä rasismi tarkoittaa (ks. luku 4, 77). Ajattelun ero tuli esiin kysymyksessä onko itse kokenut rasismia, ja jos on, niin millaista. Ammattikorkeakoulujen henkilökunta kommentoi kokeneensa ikärasismia ja sukupuolten välistä rasismia, joilla oletettavasti tarkoitetaan ikään tai sukupuoleen liittyvää syrjintää.

Ammattikorkeakoulujen yhdenvertaisuustyössä ja yhdenvertaisuusdokumenteissa olisi hyvä avata termien sekä käsitteiden määritteitä, jotta on selkeää mitä niillä tarkoitetaan ja mihin asioihin kulloinkin viitataan.

Rasismien kokemuksesta kommentoitiin avovastauksiin, että vaikka ei itse olisi suoranaisesti olisi kokenut rasismia, on sitä kuitenkin havaittu ympäristössä esimerkiksi naureskeluna tai piilovihjailuna. Voidaan pohtia, onko tämä tietoisista toimintaa ja ymmärretäänkö tätä rasismiksi. On tärkeää nostaa keskusteluun, mikä on rasismia, millä eri tavoin sitä ilmenee ja kuinka tilanteisiin puututaan. Lukuisten viranomaisten (mm. THL, OPH, Oikeusministeriö ja Yhdenvertaisuusvaltuutettu) toimesta on laadittu ohjeita ja suosituksia, kuinka tunnistetaan rasismia, miten sitä voidaan ennaltaehkäistä ja miten siihen voidaan puuttua.

7 SUOSITUKSET JA JATKOTOIMENPITEET

Selvityksen perusteella suosittelemme vahvasti jatkotutkimuksia ja selvityksiä sekä tavoitteellisia toimenpiteitä, joilla ammattikorkeakoulut voivat edistää ja lisätä yhdenvertaisuusosaamista erityisesti tunnistamaan rasismien eri muotojen ilmene- mistä. Selvityksissä tulee tarkastella, kuinka korkeakoulut näkevät oman roolinsa kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumisen edistäjänä ja tukijana.

KUTEN TÄSSÄ JA KARVIN (2019) SELVITYKSESSÄ on todettu, tulisi opiskelijoiden opetukseen lisätä enemmän yhteisöllisyyttä ja monikulttuurisuutta. Tämän pohjalta ehdotamme, että ammattikorkeakouluissa tutkitaan, millä tavoin opiskelijaryhmien yhteisöllisyyttä tukevia malleja luodaan tai millaisia malleja on jo mahdollisesti olemassa. Sen jälkeen toimintoja tulisi jalkauttaa käytännön tasolle.

Työllistymisen ja harjoittelun merkitystä ei voi liikaa korostaa. Asiaa voisi tarkastella esimerkiksi lähtökohdasta, jossa tavoitteena on löytää kansainvälisiä opiskelijoita tukevia ohjauskäytänteitä tunnistamalla myös niitä haasteita, joita opintojen jälkeiseen työllistymiseen mahdollisesti liittyy.

Selvityksen perusteella yhdenvertaisuussuunnittelutyöhön tulee panostaa enemmän ja suunnitelmien olemassaolo sekä mahdolliset toimenpiteet pitää olla ammattikorkeakouluissa paremmin tiedossa. Suunnitelmiin kirjattuja toimenpiteitä tulisi selkeämmin tarkentaa rasismien näkökulmasta ja kuten Tanhua (2020) selvityksessään toteaa, myös kohdattuja haasteita tulee rohkeammin nostaa esille. On myös pohdittava syitä miksi valmiiksi tuotetut koulutukset moninaisuudesta ja rasismista eivät tavoita, koska lisätiedon saantiin olisi tarvetta niin ammattikorkeakouluissa kuin työelämäsektorin puolella. Lisäämällä tietoisuutta ja ymmärtämällä haasteita on mahdollista luoda suunnitelmia ja toimenpiteitä, jotka palvelevat ammattikorkeakouluyhteisöä, opiskelijoita ja työelämää mahdollisimman hyvin.

VARAVA-hanke valmistee tämän selvityksen pohjalta toimenpideehdotukset ja toimintasuunnitelman ammattikorkeakouluille.



LÄHTEET

Ahmad, A., Castenada, A., Fornaro, P., Himanen, M., Hyökki, L., Kauppinen, T.M., Karhunen, H., Kokkonen, L., Kilpi-Jakonen, E., Koponen, P., Kuusio, H., Könönen, J., Larja, L., Lehtonen, T., Malin, M., Mathies, C., Nortio, E., Pöyhönen, S., Rask, S., Reiman, Ronkainen, R., Sipinen, J., Skogberg, N., Suni, M., Vaalavuo, M., Valaste, M., Wass, H. (2019). Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. (s.15-28). TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ahmad, A. 2020. When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. Sociological Inquiry, 90(3), 468–496.

Alanen, P. & Rätty, M. 2022. VARAVA -kirjallisuuskatsaus ja taustaselvitys. <https://varava.fi/wp-content/uploads/2022/09/Varava-kirjallisuuskatsaus-18.8.2022.pdf>

Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Saarilampi, M-L., Sarparanta, T., Shemsedini, G., Stenberg, H., Vuori, H., Väättä, H. (2019). Taustalla on väliä. Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus. (KARVI) Julkaisut 22:2019. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/11/KARVI_2219.pdf

Frankenberg, R. 1993. White women, race matters. The Social Construction of Whiteness. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Grant, V. 2022. Kentälle tarvitaan lisää moninaisuutta ja tietoa rasismien mielenterveysvaikutuksista. Yeesi-blogi. 16.9.2022. <https://www.yeesi.fi/ajankohtaista/blogi/?newsid=120&newstitle=Kent%C3%A4lle+-tarvi-taan+lis%C3%A4%C3%A4+moninaisuutta+ja+tietoa+rasismien+mielenterveysvaikutuksista>

Halley, J. O., Eshleman, A. & Vijaya, R. M. 2010. Seeing white: An introduction to white privilege and race. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.

Harper, S. (2006). Peer Support for African American Male College Achievement: Beyond Internalized Racism and the Burden of “Acting White”. The Journal of Mens Studies, 14(3), 337-358. doi:10.3149/jms.1403.337

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. (15. uudistettu painos).

Huhtala, S. 2022. Keskustellaanko yhdenvertaisuudesta? TAMK-blogi. 6.6.2022. <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/hanketoiminta/keskustellaanko-yhdenvertaisuudesta/>

Jääskeläinen, R. 2020. Nudging for inclusive student experience in higher education. Ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202001271634>

Kaikosuo, P. & Harni, E. 2022. Rasismi elää mielenterveyden palveluissa. Psykologi-lehti. 18.3.2022. <https://psykologilehti.fi/rasismi-elaa-mielenterveyspalveluissa/>

Keskinen, S., Mkwesha F. & Seikkula M. 2021. Teorisen keskustelun avaimet - rasismi, valkoisuus ja koloniaalisuuden purkaminen. Teoksessa S. Keskinen, M. Seikkula & F.

Mkwesha (toim.) Rasismi, valta ja vastarinta – rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa. Tallinna: Gaudeamus. 45–68.

Kettumäki, R. 2019. "Ahdistusta, masennusta ja itsesyytöstä" – rasismien kokeminen voi aiheuttaa vakavia mielenterveysongelmia, sanoo terapeutti Michaela Moua. Yle 2.7.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10859180>

Kosunen, T. (2021): Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:35. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM_2021_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Liebkind, K., Jasinskaja-Lahti, I. & Haaramo, J. 2000. Maahanmuuttajien sopeutuminen kouluun. Teoksessa K. Liebkind (toim.), Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus, 138–148.

Long, J. & Spracklen, K. 2011. Positioning Anti-Racism in Sport and Sport in Anti-Racism. Teoksessa J. Long & K. Spracklen (toim.) Sport and challenges to racism. New York: Palgrave Macmillan, 3-18.

Makkonen, Timo (2003): Syrjinnän vastainen käsikirja. International Organization for Migration Regional Office for the Baltic and Nordic States, Helsinki

Penttilä, J.(2019). AMK-opiskelijoiden arvot ja asenteet. Suomen opiskelijakuntien liitto-SAMOK ry. https://samok.fi/wp-content/uploads/2019/03/arvotasenteet_a4_netti.pdf

Puuronen, V. (2011). Rasistinen suomi. Gaudeamus. Helsinki University Press.Helsinki.

Puuronen, V. 2013. Me ja muut rasismien olemuksesta. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim. 2013;129(23):2543-7.

Rask, S. 2022. Tervetuloa meille, siivoamaan! Yle 2.5.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12418036>

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

Scheinin, Martin: Poikkeuslait ja perusoikeusuudistus. Lakimies 1996, s. 826–831.

Seikkula, M. & Hortelano P. 2021. Arjen rasismi ja rasisminvastaisuus arjessa. Teoksessa S. Keskinen, M. Seikkula & F. Mkwesha (toim.) Rasismi, valta ja vastarinta –rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa. Tallinna: Gaudeamus. 147-161.

Souto, A-M. (2011). Arkipäivän rasismi kouluissa. Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten ryhmäsuhteista. Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 110. Hakapaino. Helsinki.

Tanhua, I. (2020). Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162303/OKM_2020_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A.L., Bergbom, B. & Airila, A. (toim.). 2018. Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.

Valtioneuvosto. Hallitusohjelma (2019). <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/lupauksemme-kansalaisille-politiikan-uudistamisesta>

Valtioneuvosto. (2021). Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162995/VN_2021_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24.

Vilka, H. (2007). Tutki ja Mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Ware, V. & Back, L. 2002. Out of Whiteness: Color, Politics and Culture. Chicago: University of Chicago Press.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidm45949346124864>

Yhdenvertaisuuslaki 2014. 8§/30.12.2014/1325. Syrjinnän kieltö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

LIITTEET

Liite 1. Kysymyslomake

Vastaanottava ammattikorkeakoulu – rakenteellisen rasismien kysely

(Lomakkeen kieli: suomi, ruotsi, englanti)

Hyvä vastaanottaja, tervetuloa vastaamaan lyhyeen kyselyyn.

Aikaa vastaamiseen menee noin 15 minuuttia.

Kysely kartoittaa opiskelijoiden kokemuksia palvelupolusta ja opintojen sujuvuudesta ammattikorkeakoulussa sekä henkilöstön ja sidosryhmien näkemyksiä yhdenvertaisuudesta.

Kysely toteutetaan osana Vastaanottava AMK -Valtakunnallisesti rasismia vastaan (VARAVA) -hanketta, jonka tavoitteena on lisätä ammattikorkeakoulujen vastaanottavuutta. Hanke tunnistaa rakenteellista rasismia ja kehittää antirasistia toimintamalleja korkeakouluihin.

Jokainen kyselyvastaus on meille arvokas. Kysely toteutetaan, jotta saamme tietoa palvelujen muotoilun lähtökohdaksi. Kyselyn tulokset auttavat meitä tunnistamaan kehittämistarpeita, joihin puutumme hankkeen palvelumuotoiluprosessissa.

Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja tai kysyä, missä Suomen ammattikorkeakoulussa toimit. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa eikä kyselyssä kysyttävien tietojen perusteella muodostu henkilörekisteriä. Voit vastata kyselyssä oleviin avovastauksiin hyvin yleisellä tasolla ja välttää antamasta yksilöiviä tietoja itsestäsi ja muista henkilöistä. Lopullinen aineisto tullaan vielä tarvittaessa anonymisoimaan.

Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja voit keskeyttää kyselyn vastaamisen milloin tahansa.

Mahdollisuuksien mukaan kyselyaineisto arkistoidaan valtakunnalliseen Tietoarkistoon mahdollista jatkokäyttöä varten.

Lisätietoa hankkeesta ja tutkimustiedotteesta pääset lukemaan VARAVA-hankkeen sivuilta: <https://varava.fi/>

Tämän kyselyn toteuttaa Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Lisätietoja: Piia Tiainen, projektikoordinaattori SeAMK, piia.tiainen@seamk.fi

Kysely toteutetaan EU:n turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahaston tuella.



**TURVAPAIKKA-,
MAAHANMUUTTO- JA
KOTOUTTAMISRAHASTO**

Euroopan unionin tuella



Oletko (pakollinen)

- opiskelija
- amk-henkilökunnan jäsen
- yrityksen/organisaation/järjestön edustaja

Kysymykset opiskelijoille

Kansallisuutesi (pakollinen)

- suomen kansalainen
- EU- ja ETA-maan kansalainen (mukaan lukien Islanti, Sveitsi, Liechtenstein, Norja)
- muu

Miten kauan olet ollut Suomessa? (pakollinen)

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 4-10 vuotta
- Yli 10 vuotta
- Olen asunut Suomessa koko ikäni
- Muu

Mikä on äidinkielesi? (pakollinen)

- suomi
- ruotsi
- saame
- muu kieli, mikä? _____

Minkä vuoden opiskelija olet? (pakollinen)

- ensimmäisen vuoden
- toisen vuoden
- kolmannen vuoden
- neljännen vuoden

Jos et ole tutkinto-opiskelija, opiskeletko:

- Jokin muu
- Avoin AMK
- Korkeakouluopintoihin valmentava koulutus

Suoritatko ylempää amk-tutkintoa? (pakollinen)

Kyllä
En

Millä koulutuslallalla opiskelet (Opintopolun luokituksen mukaan) / Mitä opiskelet? (pakollinen)

- Humanistiset ja taidealat
- Kasvatusalat
- Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
- Luonnontieteet
- Maa- ja metsätalousalat
- Palvelualat
- Tekniikan alat
- Terveys- ja hyvinvointialat
- Tietojenkäsittely- ja tietoliikenne
- Yhteiskunnalliset alat

Mikä on opiskelukielesi? (pakollinen)

- suomi
- ruotsi
- englanti

Opintojen aloittaminen

Millaiseksi koit Opintopolun käytön? (pakollinen)

- Erittäin helpoksi
- Melko helpoksi
- Ei helppo mutta ei myöskään hankala
- Hieman hankalaksi
- Erittäin hankalaksi

Sain seuraavista asioista riittävästi tietoa opintojen alkaessa: (pakollinen)

Asteikko: Täysin eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Täysin samaa mieltä, Ei koske minua

- opintojen sisällöistä ja käytännön järjestelyistä
- oleskeluluvan hakeminen
- lukuvuosimaksut
- opiskelijajärjestöt
- opiskelijakortti
- tuutoritoiminta
- suomen kielen opiskelu
- opintotuen hakeminen
- opiskelija-asunnon löytäminen
- koulun ulkopuolisista palveluista, jotka liittyvät arkeen ja vapaa-aikaan

Opintojen aikaiset toiminnot

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta omien opintojesi tukena:

Asteikko: Täysin eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Täysin samaa mieltä, Ei koske minua

Saan opintojeni suunnitteluun tukea korkeakouluni henkilökunnalta, jos sitä tarvitsen
Aiemmin hankitun osaamisen (koulutus ja työkokemus) tunnustaminen on toiminut hyvin kohdallani
Saan tarvittaessa opetuskieleen liittyvää tukea opinnoissani
Saan tarvittaessa kieli- ja kulttuuritulkkausta sekä perehdytystukea opinnoissani.
Koen että korkeakoulussani opiskelijoiden opintoja arvioidaan yhdenvertaisesti
Opintojen sisällöissä ja opinnoissa arvostetaan kansainvälistä taustaani
Voin hyödyntää kansainvälistä osaamistani (kielitaito ja verkostot) opinnoissa

Saan riittävästi opintoihin liittyvää tietoa korkeakouluni sähköisistä tiedotuskanavista (esim. intra, sähköposti, teams) (pakollinen)

- AMK:n kirjaston palvelut toimivat hyvin
- Ammattikorkeakoulun opiskelutilat tukevat yhteisöllisyyttä
- Opiskeluterveydenhuolto (YTHS) toimii hyvin
- Liikuntapalvelut tukevat opiskeluhyvinvointiani
- Opiskelijaruokailu huomioi monipuolisesti ruokavaliot

Oletko itse kokenut rasismia ammattikorkeakoulussa opintojen aikana? (pakollinen)

- Kyllä
- Ei

Mikäli olet kohdannut rasismia opinnoissasi, voit kertoa tarkemmin millaista se on ollut: (pakollinen)

Arvioi harjoitteluun liittyviä käytänteitä:

Asteikko: Täysin eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Täysin samaa mieltä, Ei koske minua

- Sain harjoittelupaikoista riittävästi tietoa
- Sain tarvitsemaani ohjausta työelämän käytännöistä.
- Harjoittelupaikan löytäminen ja rekrytointi meni sujuvasti
- Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta korkeakoulusta
- Sain harjoittelun aikana riittävästi tukea ja ohjausta harjoittelupaikasta

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta ennen opintoja ja opintojen aikana:

Asteikko: Täysin eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Täysin samaa mieltä, Ei koske minua

Koen että minulla on riittävästi opiskelukavereita korkeakouluyhteisössä
Arkeani ja vapaa-aikaani tukevat järjestötoiminnot ovat helposti löydettävissä
Saan riittävästi suomen kielen opetusta
Koen oloni tervetulleeksi korkeakouluyhteisöni oppilaitoksen ja opiskelijakuntatoiminnan järjestämiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin.

Kaveripiiriini kuuluu (pakollinen)

- Enimmäkseen samankielisiä henkilöitä
- Enimmäkseen henkilöitä samasta maasta kuin itse olen
- Enimmäkseen henkilöitä useista eri kansallisuuksista

Työllistyminen

Harjoittelukokemus edistää työllistymistä hyvin opintojen jälkeen. (pakollinen)

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä
- Ei koske minua

Opintojen jälkeen haluaisin työskennellä: (pakollinen)

- opiskelupaikkakunnallani
- toisella paikkakunnalla Suomessa
- ulkomailla
- paikkakunnalla ei ole väliä

Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että haluat hakeutua muualle kuin opiskelupaikkakunnalle töihin valmistumisen jälkeen? (pakollinen)

Ystävät
Perhe
Opiskelukaupungin sijainti
Työpaikan saatavuus
Kielitaitovaatimukset
Joku muu, mikä?

Oletko itse kokenut rasismia ammattikorkeakoulussa työhön tai työharjoitteluun hakeutuessasi? (pakollinen) Miten?

Mitkä asiat mielestäsi tässä hetkessä rajoittavat Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden pääsyä työelämään? (pakollinen)

puutteet kielitaidossa
kansalaisuus
osaamisen vähyys
työkokemus
vieraalta kuulostava nimi
stereotypiat ohjaavat valintaa (tarkoitetaan yleistävää mielipidettä ryhmästä tai yksilöstä tietyn ryhmän jäsenenä)
jokin muu, mikä?

Perustele:

Mielekkään ja koulutusta vastaavan työn lisäksi mitkä seuraavista asioista koet tärkeänä kotoutumisen näkökulmasta: (pakollinen)

turvallinen asuinympäristö
mielekkäät harrastukset
arjen sujuvuutta vahvistavaa ja luotettavaa tietoa
neuvoja ja ohjausta pienissä ja tavallisissa asioissa
sosiaaliset suhteet
tukiverkosto, ihmisiä, joiden puoleen kääntyä
erilaisia kontakteja, jotka edistävät kielen ja tapojen opiskelua ja ymmärrystä
yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän tuntemus
perhe ja työ- sekä opiskeluelämän yhdistäminen

Miten määrittelet rasismia? (pakollinen)

Tiedätkö, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä korkeakoulussasi, jos kohtaat rasismia? (pakollinen)

Kyllä
Ei

Voit halutessasi kertoa tarkemmin:

Henkilöstön kysymykset

Oletko amk:n opetus-, hallinto-, tuki- tai TKI-henkilöstön jäsen? (pakollinen)

- opetushenkilöstö
- hallinto henkilöstö
- opintohallinnon tukihenkilöstö
- TKI-henkilöstö

Arvioi seuraavien asioiden toimivuutta korkeakoulussasi:

Asteikko: Täysin eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Täysin samaa mieltä, Ei koske minua

- Korkeakouluyhteisössäni on avoin ilmapiiri, jossa tarvittaessa huomioidaan opiskelijoiden ja henkilöstön kulttuuriset erilaisuudet
- Työyhteisössäni saa tarvittaessa kulttuuriseen osaamiseen (esim. tavat, sanomattomat säännöt) liittyvää tukea.
- Koen että korkeakoulussani työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti.
- Työyhteisössäni arvostetaan kansainvälistä taustaani.
- Voin hyödyntää kansainvälistä osaamistani (kielitaito ja verkostot) työssäni.

Korkeakoulun AHOT-prosessissa huomioidaan hyvin aiemmin ulkomailla hankittu työkokemus ja koulutus. (pakollinen)

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Voit tässä kertoa millä tavoin huomioidaan tai miten asiaa voisi mielestäsi kehittää:

Mitkä asiat mielestäsi tässä hetkessä rajoittavat Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden pääsyä työelämään? (pakollinen)

puutteet kielitaidossa
kansalaisuus
osaamisen vähyys
työkokemus
vieraalta kuulostava nimi
stereotyyppiat ohjaavat valintaa (tarkoitetaan yleistävää mielipidettä ryhmästä tai yksilöstä tietyn ryhmän jäsenenä)

Perustele:

Korkeakouluyhteisössäni on toimiva yhdenvertaisuussuunnitelma. (pakollinen)

Täysin eri mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Ei samaa eikä eri mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Täysin samaa mieltä
En ole tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelmasta

Miten määrittelet rasismia? (pakollinen)

Oletko itse kokenut rasismia työyhteisössäsi? (pakollinen)

Tiedätkö, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä korkeakoulussasi, jos kohtaat rasismia? (pakollinen)

Kyllä
Ei

Voit halutessasi kertoa tarkemmin:

Millaisia menetelmiä korkeakoulussasi on rasismia vastaan toimien tueksi?

Kysymykset sidosryhmille

Yrityksesi tai organisaatiosi tai järjestösi toimiala (Tilastokeskuksen toimialaluokituksen 2008 mukaan): (pakollinen)

Maatalous, metsätalous ja kalatalous
Kaivostoiminta ja louhinta
Teollisuus
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
Rakentaminen
Tukku- ja vähittäiskauppa
Kuljetus ja varastointi
Majoitus- ja ravitsemistoiminta
Informaatio ja viestintä
Rahoitus- ja vakuutustoiminta
Kiinteistöalan toiminta
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
Julkinen hallinto ja maanpuolustus
Koulutus
Terveys- ja sosiaalipalvelut
Taiteet, viihde ja virkistys
Muu palvelutoiminta
Kotitalouksien toiminta työnantajina
Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
Toimiala tuntematon

Työssäni huomioidaan hyvin työnhakijoiden ulkomailla aiemmin hankittu työkokemus ja osaaminen (pakollinen)

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Voit tässä kertoa millä tavoin huomioidaan tai miten asiaa voisi mielestäsi kehittää:

Jos voisit vaikuttaa työntekijän kotoutumiseen, mitkä olisivat niitä konkreettisia toimia, joilla työyhteisösi voisi tukea kotoutumista: (pakollinen)

- kielikoulutuksen järjestäminen työpaikalla
- erityismentorointi
- kotoutumiseen liittyvän tiedon oikea-aikainen saavutettavuus
- ohjausta viranomaispalveluihin
- eri yhteisöihin kuulumisen
- verkostoitumisen tukeminen
- tiedon saavutettavuus selkokielellä
- yhteiskunnallinen yhdenvertaisuus
- hyvän asumisen kriteerit täyttävä asunnon saaminen
- turvallisuuden tunteen rakentaminen
- työntekijän oikeuksiin liittyvä neuvonta
- perehdytys

Jos voisit vaikuttaa tulevaisuuden rekrytointiin, mitä näistä rekrytointimenetelmistä käyttäisit? (pakollinen)

Työntekijät rekrytoitaisiin suoraan ulkomailta
Rekrytoisin Suomessa jo koulutettuja opiskelijoita
Työnvälityspalvelun kautta
Jotain muuta, mitä?

Perustele valintasi:

Mitkä asiat mielestäsi tässä hetkessä rajoittavat Suomessa valmistuneiden opiskelijoiden pääsyä työelämään? (pakollinen)

puutteet kielitaidossa
kansalaisuus
osaamisen vähyys
työkokemus
palkkaus
vieraalta kuulostava nimi
stereotypiat ohjaavat valintaa (tarkoitetaan yleistävää mielipidettä ryhmästä tai yksilöstä tietyn ryhmän jäsenenä)

Työyhteisössäni on avoin ilmapiiri, jossa tarvittaessa huomioidaan henkilöstön kulttuuriset erilaisuudet (pakollinen)

Täysin eri mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Ei samaa eikä eri mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Täysin samaa mieltä

Yrityksessäni/organisaatiossani on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma (pakollinen)

Kyllä
Ei

Yhdenvertaisuussuunnitelma on toimiva.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Miten määrittelet rasismia? (pakollinen)

Tiedätkö, mitä tehdä tai keneen ottaa yhteyttä työyhteisössäsi, jos kohtaat rasismia? (pakollinen)

Kyllä
Ei

Voit halutessasi kertoa tarkemmin:

Millaisia menetelmiä työyhteisössäsi on rasismia vastaan toimien tueksi?

Lämmin kiitos vastauksistasi!

Yhdenvertaiset käytännöt luodaan arjessa. Edistetään yhdessä ammattikorkeakoulujen ja työelämän syrjimättömyyttä ja kasvatetaan tietoisuutta rasismista ja sen eri muodoista. Ota meihin yhteyttä!

Anti-racist practice is created in everyday activities. Let's promote fairness in our Universities and worklife together and build awareness of racism in all its forms. Please contact us!

LIITE 2. Haastatteluiden kysymykset.

Teemahaastattelut

Opiskelijat: kokemus kolmesta vaiheesta (opintoihin hakeutuminen, opinnot, työllistyminen) ja (anti)rasismista

- Mikä on sinulle tärkeää/arvot? (esim. haluaako jäädä, mikä asuinmaassa tai arjessa on tärkeää)
 - Osa on ehkä tullut opiskelemaan, mutta työnteko on pääasia
- Mitä tarvitsee?
- Entä perhe? (Osalla tulee koko perhe mukana)

Henkilöstö:

- Miten rasismi näkyy? (vai näkyykö - onko koulutuksen puutetta vai asennetta vai mitä)
- Missä kohtaa koet sijoittuvasi tässä aikajanalla/sidosryhmäkartalla tms.?
- Opinto-ohjaus, sisältäen työharjoitteluun ohjaaminen
- Valta-asetelma: näkeekö sitä, miten näkee sen, kenen vastuulla on kotoutuminen?

Sidosryhmät: erityisesti kaksi viimeistä vaihetta (opintojen aikana ja harjoittelu/työllistyminen)

Yrityksille: näkökulma osaamisen saatavuuteen ulkomailta? Miksi osaamista ei löytyisi Suomesta?

Julkiselle: näkökulma kuinka toiminnallaan edesauttaa tai pyrkii poissulkemaan/vähentämään rasismia rakenteissa.

Amk-henkilökunta: näkökulma sama kuin yrityksillä.

Kysymykset yrityksille:

1. TAUSTATIEDOT: minkä kokoinen yritys? millä alalla toimitte? mikä on tehtävänkuvasi?
2. Kuinka rekrytoitte uusia työntekijöitä? Kuinka rekrytoitte työntekijöitä?/ Kuinka kv-rekrytointi on huomioitu?
 - Mahdollisia jatko-/apukysymyksiä:
 - Pyrittekö erityisesti tavoittamaan kansainvälisiä osaajia / muita(kin) kuin suomenkielentaitoisia; jos kyllä niin miten? Entä miksi?
 - Rekrytoidaanko heitä Suomesta vai ulkomailta? Sekä että? Miten, miksi?
 - Huomioittekö aktiivisesti monikulttuurisuuden rekrytoinneissa? Miten?
 - Huomioittekö aktiivisesti monikulttuurisuuden työssä? Miten? (esim. kielikursit, yhteiset vapaa-ajanviettotavat, perheen huomioiminen, byrokratiassa auttaminen, muu?)

3. Otatteko harjoittelijoita? Jos kyllä, niin kuinka rekrytoitte heitä?
4. Miten näette työnantajan/yritysten roolin ja vastuun kansainvälisten työntekijöiden kotoutumisessa (/onko työnantajalla roolia/vastuuta kotoutumisessa; haastateltavasta riippuen?)?
5. Onko teillä ollut kokemuksia rasismista työpaikalla?
 - Onko teillä tapoja/kanavia tuoda mahdollisia ongelma- tai syrjäntätilanteita esiin?
 - Kuinka niihin puututaan (vai puututaanko)?
 - Onko aktiivista puuttumista (pidetäänkö asiaa esillä vai reagoidaanko vain silloin, jos jotakin tapahtuu)?
 - Miten tilanteisiin ollaan reagoitu/puututtu? Mikä on ollut lopputulos?
6. Oletteko huomanneet rakenteellista rasismia tai ovatko kv-työntekijät itse tuoneet sellaista esiin?
7. Mitä työkieliä teillä käytetään? Onko kielistä tehty virallista linjausta (esim. työkieli vs. taukojutustelu, tiimien kieli riippuen mistä henkilöt ovat, tms.)? Miten päätös tehtiin? Onko se osoittautunut toimivaksi? Mitä haasteita on ollut? Mitä hyviä puolia on ollut?
8. Mitä vähemmistöjä (kansallisuuksia) teillä on töissä / montako kansallisuutta, monestako eri maasta tms.?
9. Oletteko tietoisesti halunneet palkata paljon eri kulttuureista/maista tulleita työntekijöitä? Miksi?
 - Mitä se on mahdollistanut? Mitä onnistumisia?
 - Mitä haasteita olette kohdanneet? (esim. byrokratia, asenteet, kieli, kulttuuri, muu?)
10. Millaista tukea tarjoatte kansainvälisille työntekijöillenne (Suomessa)? Esim. viisumi- tai työlupa-asiat (tai niissä neuvominen), lupamaksut, majoitus, perheen tuominen, muu?
11. Jos väitän, että tarvittavaa osaamista ei ole Suomessa vaan se löytyy vain ulkomailta, mitä mieltä olet tästä väittäimestä?
 - Sulkeeko mielestäsi nämä toisensa pois (kv-osaajat Suomessa ja kv-osaajien tulo muualta)?





YHTEYDENOTTO



ANU-ROHIMA MYLLÄRI

Laurean projektipäällikkö



050 4769074



anu-rohima.myllari [at] laurea.fi



PIIA TIAINEN

Seamk projektikoordinaattori



040 8302014



piia.tiainen [at] seamk.fi



SISSI HUHTALA

Tamk projektipäällikkö



040 5736066



sissi.huhtala [at] tuni.fi



VASTAANOTTAVA AMK VALTAKUNNALLISESTI
RASISMIA VASTAAN