

# Työkykyä rakentamassa

Raskailla aloilla työskentelevien nuorten  
maahanmuuttajien jäsennyksiä työkyvystä

Jenni Ahde

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipsykologia

Pro gradu -tutkielma

Lokakuu 2014

Tampereen yliopisto  
Sosiaalipsykologia  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

AHDE, JENNI: Työkykyä rakentamassa. Raskailla aloilla työskentelevien nuorten maahanmuuttajien jäsenyyksiä työkyvystä

Pro gradu -tutkielma, 88 s. + 11 liitesivua  
Lokakuu 2014

---

## TIIVISTELMÄ

Työkyky-käsite on tutkimuksen ja lisääntyneen tiedon myötä laajentunut lääketieteellisestä näkökulmasta kohti laaja-alaisempia näkökulmia. Tässä tutkielmassa tarkastelen nuorten maahanmuuttajien jäsenyyksiä työkyvystä sekä työkyvyn ylläpidon keinoista. Teoreettinen viitekehyseni rakentuu laajasta työkykykäsityksestä sekä subjektiivisen hyvinvoinnin teoriasta. Ymmärrän työkyvyn muodostuvan monista elementeistä ja olevan dynaaminen ja sosiaalinen. Näen työkyvyn rakentuvan yhteiskunnallisten rakenteiden sekä kulttuurin vaikutuspiirissä.

Tutkimukseni empiirinen osuus on kerätty teemahaastattelemalla 16 nuorta maahanmuuttajaa kolmesta eri ammattiryhmästä toukokuun 2012 ja helmikuun 2013 välisenä aikana. Aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Kutsun aineiston lukutapaani käsite- ja teoriavetoiseksi, aineistolähtöiseksi ja kontekstisensitiiviseksi. Tällä tarkoitan sitä, että teoreettinen viitekehyseni on ohjannut sitä, miten teemahaastatteluun kerättyä aineistoani analysoin. Aineistolähtöisyys korostuu tavassani tarkastella aineistoa uutta tietoa tuottavana. Kontekstisensitiivisyydellä tarkoitan sitä, että kunnioitan nuorten subjektiivisia kuvauksia työkyvystään ja että ymmärrän myös tutkimuksen tapahtuvan maahanmuuttajia koskevassa kontekstissa. Kontekstisensitiivisyydellä viittaa myös siihen lähtökohtaan, ettei suomen kieli ole nuorten maahanmuuttajien äidinkieli.

Teemahaastattelurunko (työkykytalo-malli) ohjasi osaltaan sitä, millaisia jäsenyyksiä aineistosta löytyi. Tutkimukseni tulokset jaoin yksilöön liittyviin ominaisuuksiin; yksilöllä oleviin resursseihin sekä yksilön toimintaan, työyhteisöön liittyviin ominaisuuksiin sekä työhön liittyviin ominaisuuksiin. Tutkimuksessani oli kuitenkin kaksi keskeistä tulosta, jotka ovat erityisen merkittäviä siksi, että haastateltavat nostivat ne esiin, vaikkei niistä suoraan haastattelussa kysytykään. Nämä olivat suomen kielen taidon sekä sosiaalisten suhteiden merkitys osana työkykyä. Suomen kielen taito kytkeytyy työkyvyn eri tekijöihin, kuten sosiaalisiin suhteisiin. Suomen kielen taito ja hyvät sosiaaliset suhteet ovat myös subjektiivisen hyvinvoinnin elementtejä.

Tutkielmani tuo uutta tietoa työkyvystä ja siitä, millaisista elementeistä se nuorten maahanmuuttajien näkökulmasta rakentuu. Nuorten maahanmuuttajien jäsenyyksiä ei ole aikaisemmin tutkittu tästä näkökulmasta. Tulokset ilmentävät sosiaalipsykologisesti mielenkiintoisia seikkoja, jotka tarjoavat aiheita jatkotutkimukselle.

Avainsanat: nuoret maahanmuuttajat, sosiokulttuurinen työkyky, subjektiivinen hyvinvointi, teemahaastattelu

# Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	1
2. Tutkimuksen taustaa - työmarkkinat ja maahanmuuttajat.....	2
2.1 Sisääntuloammatit maahanmuuttajien porttina työelämään.....	4
2.2 Suomeen tulon syyt vaikuttavat maahanmuuttajien asemaan.....	5
2.3 Suomessa vielä suhteellisesti vähän maahanmuuttajia .....	6
2.4 Tulevaisuuden työmarkkinat ja kestävä kehitys.....	7
3. Keskeiset käsitteet.....	8
3.1 Työkyvyn erilaiset käsitystyytit .....	9
3.2 Tasapainomallit työkyvystä ja integroidut mallit työkyvystä .....	10
3.3 Laajemmat työkyvyn määritelmät.....	11
3.4 Työkykytalo-malli.....	14
3.4.1 Terveys ja toimintakyky .....	15
3.4.2 Osaaminen ja oppiminen.....	16
3.4.3 Arvot, asenteet ja motivaatio .....	16
3.4.4 Työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen .....	16
3.5 Aikaisempi tutkimus .....	17
3.5.1 Työkyky terveyden näkökulmasta .....	17
3.5.2 Työkykyindeksi työkyvyn selvittäjänä.....	19
3.5.3 Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi.....	21
3.5.4 Maahanmuuttajien kielitaito .....	23
3.6 Oman tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	25
3.7 Subjektiiivinen hyvinvointi .....	26
3.7.1 Subjektiiivinen hyvinvointi ja turvattomuus.....	29
4. Aineisto ja menetelmät .....	30
4.1 Teemahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä.....	30
4.2 Aineiston kuvailu .....	32
4.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä.....	34
4.4 Analyysivaiheet ja luokittelukategoriat .....	36
5. Tulokset .....	41
5.1 Yksilöön liittyvät ominaisuudet .....	41
5.1.1 Yksilön ominaisuudet ja resurssit .....	41
5.1.1.1 <i>Puhu suomea!</i> .....	41

5.1.1.2 Sosiaaliset vuorovaikutussuhteet .....	45
5.1.1.3 Osaaminen ja oppiminen .....	47
5.1.1.4 Arvot, asenteet ja motivaatio .....	48
5.1.1.5 Uskonto turvallisuuden ja hallinnan luojana .....	50
5.2 Yksilön toiminta .....	51
5.2.1 Elintavat .....	51
5.2.1.1 Liikunta ja ravinto .....	51
5.2.1.2 Uni ja lepo .....	53
5.2.1.3 Alkoholin käyttö ja tupakoiminen .....	55
5.2.2 Stressin hallinta, työstä irtautuminen ja rentoutuminen .....	55
5.3 Työyhteisöön liittyvät ominaisuudet .....	57
5.3.1 Ilmapiiri .....	57
5.3.2 Esimiesten rooli työkyvyn muodostumisessa .....	58
5.3.3 Joustavuus ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen .....	61
5.3.4 Kommunikaatio työpaikalla .....	62
5.4 Työhön liittyvät ominaisuudet .....	63
5.4.1 Ergonomia .....	63
5.4.2 Työvuorosuunnittelu .....	64
5.4.3 Kiire ja henkilöstön vähyys .....	65
5.4.4 Tauot .....	66
5.5. Kokonaisvaltainen työkykynäkemyks .....	67
5.6 Yhteenveto tuloksista .....	68
6. Johtopäätökset ja pohdinta .....	71
6.1 Keskeisimmät tulokset .....	71
6.2 Yhteiskunnallisten rakenteiden rooli työkyvyssä ja työmarkkinoilla .....	74
6.3 Aineiston rajoitukset ja tulevaisuuden tutkimuspolut .....	75
Lähteet .....	78
Elektroniset lähteet .....	86
LIITE 1. ....	89
LIITE 2. ....	92

# 1. Johdanto

Monet maahanmuuttajat työskentelevät Suomessa aloilla, jotka ovat fyysisesti hyvin raskaita ja jotka asettavat haasteita työkyvyille ja siitä huolehtimiselle. Suurin osa Suomessa olevista maahanmuuttajista on työikäisiä ja he tulevat tulevaisuudessakin olemaan tärkeä työvoimaresurssi Suomessa (Vartia, Bergbom, Rintala-Rasmus, Riala, Salminen, Giorgiani & Huuhtanen 2007, 17.) Etenkin näiden nuorten työkyvystä huolehtiminen on tärkeää, jotta he säilyvät työkykyisinä mahdollisimman pitkään. Työkyvyn aleneminen tuottaa yksilölle henkilökohtaista tuskaa ja aiheuttaa vuosittain miljoonien eurojen yhteiskunnalliset kustannukset (Karjalainen & Vainio 2010, 21–22; VK 2012).

Mäkitalon (2010, 162) mukaan työkyvyn käsitettä on tarkasteltu usein lääketieteellisesti sairauden läsnäolona tai sen puuttumisena. Tällöin käsitys työkyvystä saa hyvin kapean merkityksen eikä ota huomioon esimerkiksi työhön liittyviä asioita, kuten tasapainomallit tekevät huomioidessaan yksilön resurssien sekä työn vaatimusten tasapainon. Integroidut mallit työkyvystä näkevät työkyvyn puolestaan työyhteisön ominaisuutena, jolloin merkittäväksi nousee se, kuinka tämä systeemi pystyy vastaamaan sille asetettuihin vaatimuksiin. Integroidut mallit korostavat työkykyä siis pikemminkin yhteisöllisenä asiana kuin yksilön ominaisuutena. Laaja-alaiset työkyvyn mallit, kuten Työterveyslaitoksessa kehitetty työkykytalo-malli, ottavat työkykytarkastelussaan huomioon työyhteisön merkityksen, sekä laajemmankin yhteiskunnallisen kehyksen, jossa työtä tehdään (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarema-Thiel & Ilmarinen 2011, 53–70). Oman tutkimukseni painopiste on laajassa työkykykäsityksessä, jonka mukaan työkyky rakentuu monista elementeistä. Näen työkyvyn rakentuvan yhteiskunnallisten rakenteiden sekä kulttuurin vaikutuspiirissä.

Tutkimuksessani yhdistyvät kiinnostukseni hyvinvointiin ja erilaisiin kulttuureihin. Näkökulmani työkyvyn tematiikkaan syventyi työskennellessäni tutkijana Työterveyslaitoksella NuMat -hankkeessa. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia sitä, miten raskailla aloilla (siivous, kuljetus ja terveydenhuolto) työskentelevät nuoret maahanmuuttajat jäsentävät työkykyä ja millaisin keinoin he näyttävät pitävän huolta omasta työkyvystään. Tämä tutkielma yhdistää terveyden ja hyvinvoinnin tematiikan sekä liittyy ihmisen hyvinvointiin kiinteästi sosiaaliset suhteet, joka tekee tutkimuksestani sosiaalipsykologisen. Tutkimukseni keskittyy sosiaalipsykologian ytimeen eli sosiaaliseen ympäristöömme, siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen rooliin

subjektiivisen hyvinvoinnin rakentumisessa. Tutkimuskysymykseni ja sitä tarkentava alakysymys ovat seuraavat:

*Miten raskailla aloilla työskentelevät nuoret maahanmuuttajat jäsentävät työkykyä?*

*Millaisin keinoin nuoret maahanmuuttajat pitävät huolta omasta työkyvystään?*

Tutkimukseni empiirisenä aineistona ovat 16 nuoren maahanmuuttajan teemahaastattelut. Analyysimenetelmänäni toimii sisällönanalyysi ja lukutapani on yhdistelmä käsite- ja teoriavetoisesta, aineistolähtöisestä sekä kulttuurisensitiivisestä luentatavasta. Analyysini pohjana on toiminut vaiheittain tehty luokittelu, joka on helpottanut aineiston pelkistämistä ja tutkimuksen kannalta olennaisen informaation löytämisessä.

Tutkimus etenee niin, että toisessa luvussa esittelen laajemmin työmarkkinoita ja maahanmuuttajien asemaa suomalaisilla työmarkkinoilla. Kolmannessa luvussa esittelen keskeiset käsitteeni ja teoreettisen viitekehyseni, jonka sidon aiemmin tehtyyn tutkimukseen. Lisäksi esittelen oman tutkimukseni tutkimuskysymykset sekä tavoitteet. Neljännessä luvussa esittelen teemahaastattelut aineiston keruumenetelmänä, tutkimukseni pohjana olleen empiirisen aineiston sekä analyysimenetelmänäni olleen sisällönanalyysin. Viidennessä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Johtopäätös- ja pohdintaluvussa tarkastelen sitä, kuinka hyvin tutkimukseni onnistui sekä sitä, millaista jatkotutkimuksesta aiheesta olisi mielenkiintoista tehdä.

## **2. Tutkimuksen taustaa - työmarkkinat ja maahanmuuttajat**

Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa työmarkkinoita tarkastellaan sosiokulttuurisesti rakentuneina vuorovaikutuksen kenttinä. Työmarkkinoiden nähdään täten rakentuvan monista todellisuuksista ja ne ovat jakautuneet eri kriteereillä erilaisiksi sosiaalisiksi ja kulttuurisiksi rakenteiksi, joissa yksilöt toimivat. Yksilöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaansa näiden rakenteiden sisällä heijastelee laajempaa globaalia hierarkiaa sekä yksilöiden juridista ja sosiaalista asemaa yhteiskunnassa (Forsander 2013, 221.) Etenkin suomalaiselle työelämälle on ollut omaista kaksijakoisuus, esimerkiksi jako selkeästi miesten ja naisten töihin. Henkisen työn arvostus on suomalaisilla työmarkkinoilla myös ollut fyysistä työtä suurempaa. (Wrede, Nordberg & Forsander 2010, 276.)

Työmarkkinoita muokkaavat monet eri tekijät. Suuri merkitys on etenkin globalisaatiolla ja sen tuomilla vaikutuksilla. Wreden (2010, 7, 8, 11) mukaan globalisaation myötä työmarkkinat muokkautuvat etnisesti epätasa-arvoisiksi, jolla on laajoja ja konkreettisia vaikutuksia ihmisten elämään. Eriarvoisuus työelämässä nähdään myös sosiaalisten luokittelujen peruspiirteinä. Eriarvoisuus ei selity maahanmuuttajien tulossa suomalaiseen työelämään, vaan tuo pikemminkin esille työelämään jo aikaisemmin juurtuneita eriarvoistavia mekanismeja. Pohjoisamerikkalaiset tutkijat ovatkin todenneet, että etniset ryhmät sijoittuvat usein työmarkkinoille epätasaisesti ja etnisuus voi ohjata ihmisen päätymistä tietylle alalle. Etnisten enklavitalouksien muotoutumiseksi kutsutaan sitä, kun jokin etninen ryhmä on selvästi yliedustettu jollakin alalla tai puolestaan hallitsee jotakin elinkeinoelämän sektoria. Nämä tietyt alat voivat tarjota työmahdollisuuksia tiettyjen maahanmuuttajaryhmien edustajille, mutta samalla ne voivat aiheuttaa heidän marginalisoitumistaan suhteessa muuhun yhteiskuntaan. (Forsander 2013, 221.) Marginaaliin jäävät ihmiset ovat haavoittuvaisessa asemassa nimenomaan yhteiskunnassa olevien rakenteellisten syiden takia, eivätkä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi. Yksilöllisillä ominaisuuksilla on merkitystä, mutta ne eivät ole määrääviä. (Wrede, Nordberg & Forsander 2010, 276.)

Työmarkkinoita voidaan tarkastella myös duaaliteoriasta käsin, missä tarkastellaan sitä, kuinka työmarkkinat ovat jakautuneet primaari- ja sekundaarisektoreihin. Primaarityömarkkinoille tyypillistä ovat turvalliset ja vakituiset työsuhteet, joihin liittyvät myös hyvät etenemismahdollisuudet. Sekundaarityömarkkinoita määrittävät puolestaan epävarmat työsuhteet, korkea työttömyysriski sekä heikot etenemismahdollisuudet ja huonot työolot. Työmarkkinoiden jakautuminen primaari- ja sekundaarilohkoihin aiheuttaa pakotettua sekä vapaaehtoista liikettä työpaikasta toiseen, työvoiman piiristä pois ja taas takaisin työmarkkinoille. (Forsander 2013, 221–222.)

Kun työmarkkinat ovat jakautuneet näin, myös työvoima jakautuu kahteen ryhmään. Työmarkkinoiden ylivoima koostuu primaarisektoriin ja kantaväestöön kuuluvista sekä verkostoituneista työntekijöistä, jotka tekevät parhaiten palkatut ja arvostetuimmat työt. Nämä primaarisektoriin kuuluvat nauttivat asemansa tuomaa varmuutta, arvostusta ja kuuluvat työelämän eliittiin (Wrede 2010, 8). Sekundaarisektoriin kuuluva työvoima tekee puolestaan alhaisemmin palkatut sekä fyysisesti raskaammat työtehtävät, joihin primaarisektoriin kuuluvat ovat liian kalliita, haluttomia ja heidän määränsä riittämätöntä (Forsander 2013, 221–222). Oman tutkimukseeni osallistuneet nuoret maahanmuuttajat työskentelevät työtehtävissä, jotka edustavat sekundaarisektoria. Forsanderia mukaillen myös Sirpa Wrede (2010, 8) painottaa, kuinka työelämässä on aina ryhmiä, jotka päätyvät niin sanottuihin marginaaleihin. Tämän työelämässä

tapahtuvan ulossulkemisen ja marginalisaation syinä voivat olla koulutukseen, ammatilliseen pätevyyteen ja sosiokulttuurisiin jakoihin, kuten etnisyyteen, ikään ja luokkaan liittyviä. Maahanmuuttajien päätymistä marginaaliin sekä matalapalkkaisiin työtehtäviin, voidaan katsoa urakehityksen yhdeksi portaaksi tai nähdä sen laajemmin kuvastavan muovautuvia ja lohkoutuvia työmarkkinoita. Etnisten ryhmien yllidustus tietyillä aloilla on lähes aina myös hierarkista (Forsander & Ekholm 2001, 69). Forsander (2013, 222) painottaa, että taloudelliseen hyödyllisyyteen perustuva duaaliteorian mukainen jako pysyy yllä työmarkkinoilla, koska työmarkkinoiden eri osat täydentävät toisiaan.

## **2.1 Sisääntuloammatit maahanmuuttajien porttina työelämään**

Koska työmarkkinat ovat viime vuosikymmeninä muotoutuneet entistä dynamisemmiksi ja monimuotoisemmiksi, ei duaaliteoria yksin pysty kuvaamaan työmarkkinoiden todellista luonnetta. Silti suurin osa tutkijoista näkee työmarkkinoiden kuitenkin edelleen jakautuvan ja eriytyvän erilaisin kriteerein omalakisiiin osatyömarkkinoihin. Maahanmuuttajien näkökulmasta yksi lähestymistapa työmarkkinoihin ovat niin sanotut sisääntuloammatit, joilla tarkoitetaan sellaisia matalan rekrytoitumiskynnyksen tehtäviä, joihin työmarkkinoiden ulkopuolelta tulevien tai marginaaliasemaan joutuneiden on helppo työllistyä. (Forsander 2013, 222; Wrede 2010) Nämä sisääntuloammatit sijoittuvat juuri sekundaarityömarkkinoille. Nämä ammatit ovat vähemmän arvostettuja ja maahanmuuttajien työttömyysluvut ovat myös korkeammat kuin kantaväestöön kuuluvien. Maahanmuuttajien aseman työmarkkinoilla katsotaan laajemminkin kuvastavan heidän asemaansa yhteiskunnassa. (Forsander & Ekholm 2001, 59.)

Suomessa niin sanottuja sisääntuloammattteja ovat etenkin siivousala, jossa maahanmuuttajien määrä on lähes kaksinkertaistunut vuosien 2006 ja 2010 välisenä aikana. Siivousalan lisäksi myös ravintola-ala sekä rakennusala ovat profiloituneet viime vuosina yhä selkeämmin maahanmuuttaja-aloiksi. Nämä ammatit kuuluvat usein sekundaarisektorille, sillä niissä ei vaadita hyvää kieli- tai ammattitaitoa ja työsuhteet ovat myös epävarmoja. (Forsander 2013, 222, 225.) Työelämän muutoksia voidaan kuvata myös prekaarisuuden käsitteellä, joka ilmaisee muun muassa epävarmuuden, muuttuvuuden ja väliaikaisuuden merkitystä. (Himanen & Könönen 2010, 46–47).

Sisääntuloammatit koskevat etenkin maahanmuuttajia sekä ensimmäistä työpaikkaansa tavoittelevia nuoria. Sisääntuloammattien hyviksi puoliksi voi laskea esimerkiksi maahanmuuttajien mahdollisuuden hankkia kielitaitoa sekä kartuttaa omaa työkokemustaan, joka myöhemmin auttaa



heitä siirtymään paremmin koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin työtehtäviin. Etenkin maahanmuuttajien kohdalla nämä ammatit voivat muodostua liikkuvuusansoiksi, jolla tarkoitetaan sitä, että siirtyminen toisenlaiselle uralle ei jostain syystä onnistu, vaan työntekijä jämähtää kyseille alalle tai kyseisiin työtehtäviin. (Forsander 2013, 222, 225.) Vahva kuuluminen omaan etniseen ryhmään voi tarjota vain rajallisia resursseja ja muodostua täten liikkuvuusansaksi. (Forsander & Ekholm 2001, 67–68).

## **2.2 Suomeen tulon syyt vaikuttavat maahanmuuttajien asemaan**

Suomalaisille työmarkkinoille tulleet maahanmuuttajat ovat erilaisista lähtökohdista. Maahanmuuttajat voidaan työmarkkinoiden näkökulmasta jakaa kahteen ryhmään: työvoimapoliittisiin muuttajiin sekä niihin, joiden muutto perustuu muihin syihin, kuten pakolaisuuteen. Työvoimapoliittiset muuttajat ovat lähtökohtaisesti erilaisessa asemassa, sillä työllistymisen ja integraation ongelmat liittyvät pikemminkin muista syistä Suomeen tulleisiin. Maahanmuuttajan työllistymiseen vaikuttavat merkittävästi hänen lähtömaansa, sen vauraus ja siellä saavutettu koulutustaso. (Forsander & Ekholm 2001, 60, 61.) Himanen ja Könönen (2010, 50) painottavat kuitenkin, kuinka jako pakolaisiin ja siirtolaisiin on usein ongelmallinen. Pakolaiset ovat tulleet uuteen maahan usein pakotettuina, kun taas siirtolaiset vastaavasti liikkuneet työn perässä. Tämä asettaa pakolaiset ja siirtolaiset jo hyvin erilaisiin asemiin uudessa yhteiskunnassa ja etenkin työmarkkinoilla.

Maahanmuuttajien sijoittumista työmarkkinoille voidaan tarkastella primaari- ja sekundaarisektoreiden sekä Suomeen tulosityn lisäksi myös muiden tekijöiden kautta. Nämä tekijät voivat olla joko eksogeenisiä eli ulkoisia tekijöitä tai endogeenisiä eli sisäsyntyisiä tekijöitä. Ulkoisiin tekijöihin lasketaan yhteiskunnallinen toimintaympäristö sekä ne yleiset olosuhteet, joihin maahanmuuttajat asettuvat ja joissa he etsivät tilaansa ja paikkaansa. Sisäsyntyisiin tekijöihin kuuluvat maahanmuuttajien henkilökohtaiset ominaisuudet, joiden avulla he työllistyvät sekä rakentavat uraansa. (Forsander 2013, 220.) Näitä ihmisen henkilökohtaisiin resursseihin liittyviä taitoja, asenteita, persoonallisuutta ja tietoja voidaan kutsua myös sosiaalisiksi pääomaksi (Forsander & Ekholm 2001, 64).

## 2.3 Suomessa vielä suhteellisesti vähän maahanmuuttajia

Suomi on vasta viime vuosikymmenten aikana muuttunut maastamuuttomaasta maahanmuuttomaaksi. Maahanmuuttajien määrä on kasvanut jatkuvasti 1990-luvulta lähtien, mutta ulkomaalaisia on silti suhteellisesti vähän esimerkiksi moniin Euroopan maihin verrattuna. Suhteellisesti eniten ulkomaalaisia asuu pääkaupunkiseudulla, sillä vuonna 2010 Uudellamaan maakunnissa asui lähes 50 prosenttia Suomessa asuvista ulkomailla syntyneistä ihmisistä. (Martikainen, Saari & Korkiasaari 2013, 40.) Vaikka maahanmuuttajia on Suomessa suhteellisesti vähemmän kuin muissa Euroopan maissa, he ovat kuitenkin merkittävä väestöryhmä Suomessa, sillä valtaosa heistä on työikäisiä ja suurin yksittäinen ryhmä ovat 25–34-vuotiaat (Forsander & Ekholm 2001, 58; Martikainen ym. 2013, 40, 48). Tarkasteltaessa maahanmuuttajien ikärakennetta, merkittävää on huomata, että suurin osa maahanmuuttajista kuuluu työikäisiin, joiden panosta suomalaisilla työmarkkinoilla tarvitaan tulevaisuudessa.

Suomalaisista työmarkkinoista tekeekin erityislaatuiset myös se, että ikärakenteemme vanhenee nopeammin kuin muiden Euroopan maiden. Työvoimavajetta syntyy todennäköisesti, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle, jolloin pulaa syntyy etenkin siivoussektorilla, liikenteessä sekä rakennustyössä ja sosiaali- ja terveydenhuollossa. Maahanmuuttajatyöntekijöitä pidetään yhtenä keskeisenä ratkaisuna tämän työvoimavajeen paikkaamisessa. Suomessa työskentelee vuosittain lyhemmän tai pidemmän ajanjakson noin 30 000 virallisesti rekisteröitynyttä työntekijää. Arviot siitä, kuinka paljon Suomi tulee tarvitsemaan ulkomaalaista työvoimaa vaihtelevat 5000–25000 välillä. (Rantanen 2004, 7; Vartia ym. 2007, 17.)

Vaikka Suomessa on suhteellisesti vielä vähän maahanmuuttajia, heidän työttömyyhteensä ovat vaikuttaneet muun muassa maahanmuuttajien määrän nopea kasvu ja maahanmuuton muuttuneet syyt. Myös 1990-luvun lama loi omat haasteensa ja aiheutti monen maahanmuuttajan tippumisen työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vähän kielitaitoa ja koulutusta vaativien työpaikkojen määrää on vähentänyt myös teollisuuden automatisoituminen sekä muut muutokset työmarkkinoiden rakenteessa. Taloudellisesti vaikeina aikoina maahanmuuttajien työllistymistä vaikeuttavat vallitsevat asenteet sekä ennakkoluulot, jotka ovat tuolloin tiukempia. (Forsander & Ekholm 2001, 62.) Maahanmuuttajien työttömyysaste on lähes nelinkertainen kantaväestöön verrattuna. Maahanmuuttajien korkealle työttömyysluvulle on esitetty monia syitä, kuten ennakkoluulot, syrjintä, puutteellinen kielitaito tai työnantajien epäilykset puutteellisesta kielitaidosta. Hallituksen hyväksymän maahanmuuttopoliittisen ohjelman yksi keskeisimmistä tavoitteista on työperäisen maahanmuuton aktiivinen edistäminen, sillä nykyisin Suomeen tulevista maahanmuuttajista vain 10

prosenttia tulevat työn takia. Työvoimaa voitaisiin kuitenkin lisätä myös parantamalla Suomessa jo olevien maahanmuuttajien työllisyyttä, etenkin kun noin 100 000 maahanmuuttajaa on vailla työtä. (Vartia ym. 2007, 17.)

## **2.4 Tulevaisuuden työmarkkinat ja kestävä kehitys**

Työelämä muuttuu jatkuvasti. Muun muassa globalisaatio ja teknologistuminen ovat vaikuttaneet maailmanlaajuisesti tekemäämme työhön sekä työn vaatimukseen. Työntekijöiden liikkuvuus on lisääntynyt, sillä globaalit markkinat liikuttelevat työvoimaa ja työpaikkoja siirtäen maihin, joissa tuotteiden tuottaminen on kustannustehokkaampaa. (Rantanen 2004, 5, 7.) Työelämän muutokset heijastuvat myös ihmisen työkykyyn, sillä ihmisten tulee jatkuvasti pysyä näiden muutosten perässä ja päivittää osaamistaan, ammattitaitojaan sekä jaksaa yhä lisääntyvää kiirettä ja työn epävarmuutta.

Jatkuva globalisaatio ja modernisoituminen vaikuttavat työelämään, työnkuviin sekä muokkaavat yhteiskunnista yhä monikulttuurisempia. Globaali muuttoliike pakottaa kaikki yhteiskunnat etsimään ratkaisuja muuttuviin väestörakenteisiin sopeutumiseksi (Martikainen, Saukkonen ja Säävälä 2013, 13). Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Antti Kasvio (2014, 114) puhuu kestävästä kehityksestä, joka koskee kokonaisvaltaisesti kaikki yhteiskunnan sektoreita ja sitä myötä työelämää. Kestävän kehityksen ideana on ”pyrkimys ihmisten nykyisten tarpeiden tyydyttämiseen tavoilla, jotka eivät heikennä tulevien sukupolvien mahdollisuuksia tyydyttää omia tarpeitaan.” Kestävä kehitys nähdään maailmanlaajuisena tavoitteena. Yritykset ovat muun muassa ottaneet kestävä kehityksen edistämisen osaksi liiketoimintastrategiaansa ja rakentaneet yhteistyöverkkoja, joiden avulla he voivat jakaa kestävä kehityksen ideaa laajemmin elinkeinoelämän eri osa-alueille. (Kasvio 2014, 114–115, 117.) Kestävä kehitys linkittyy yhteiskunnallisella tasolla kiinteästi ihmisten hyvinvointiin (Malin & Anis 2013, 141).

Kasvio (2014) näkee, että yhtenä tärkeimmistä tulevaisuuden tehtävistä on sovittaa inhimillinen työ käytettävissä olevien luonnonvarojen ja maapallon ekologisen systeemin muuntautumiskykyyn mukaisesti. Jos tässä tehtävässä epäonnistutaan, se sivilisaatio, jonka tunnemme tänä päivänä, ei tule jatkumaan entisellään. Tästä syystä töiden saattaminen kestävämmälle pohjalle ekologisella ulottuvuudella tulisi nostaa kaikkien työelämän kestävyuden vahvistamisen päätavoitteeksi. Kestävä kehitys liittyy merkittävällä tavalla myös työelämään ja voidaankin puhua työn kestävyuden eri ulottuvuuksista. (Kasvio 2014, 121, 122.)

Kasvio (2014, 122) toteaa työelämäinstituutioiden toiminnan jakautuvan kolmelle eri ulottuvuudelle. Yksi näistä ulottuvuuksista on *taloudellinen*. Toiminnan täytyy täyttää kestävän kehityksen määritelmät, mutta olla silti tuottavaa ja järkevää. Kestävän kehityksen periaatteet voivat toteutua vain, jos siihen on olemassa tarvittava rahoitus. *Sosiaalisella ulottuvuudella* puolestaan täytyy huolehtia siitä, että kaikilla kansalaisilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua työelämään, huolimatta heidän sosiaalisesta taustastaan, synnyinmaastaan sekä lahjakkuuksistaan. Lisäksi tulisi huolehtia siitä, että työelämässä ihmisiltä vaaditut uhraukset ja palkkiot jakautuisivat oikeudenmukaisesti. Yhteiskuntien sosiaalista yhteenkuuluvuutta tulisi rakentaa ja kukaan ei saisi kasvattaa ekologista jalanjälkeään liian suureksi. Näiden paineiden kanssa tulevat etenkin teollisuusmaat kamppailemaan tulevaisuudessa.

Kolmannella eli *inhimillisellä ulottuvuudella* Kasvio (2014, 122) tarkoittaa sitä, että työ järjestetään niin, että kaikilla työikäisillä ja -kykyisillä kansalaisilla on hyvät edellytykset säilyttää terveytensä ja työkykynsä. Terveyden ja työkyvyn säilyttämisen lisäksi tulisi huolehtia töiden sisällöllisestä mielekkyydestä sekä tarjota työntekijöille mahdollisuuksia kehittyä omassa työssään. Inhimillisellä ulottuvuudella kaikkein tärkeintä voidaan katsoa olevan ihmisen mahdollisuus toteuttaa itseään työssään sekä saada käyttää niitä taitoja, joita hänellä on. Itse työn sisällön lisäksi tärkeää on, että aikaa jää kunnolla myös levolle ja palautumiselle. Työjärjestelyjen kestävyyttä tarkasteltaessa, täytyy ottaa huomioon, että kyse on systeemisestä kokonaisuudesta, jossa kaikki osatekijät vaikuttavat toisiinsa sekä edellyttävät toisiaan. (Kasvio 2014, 122–123, 132.)

### **3. Keskeiset käsitteet**

Seuraavaksi teen katsauksen työkyvyn erilaisiin käsitysmalleihin ja osoitan tämän tutkimuksen taustalla olleet työkykykäsitteet. Lähdän työkykymääritelmistä yksilöä ja terveyttä korostavasta näkökulmasta laaja-alaisempiin ja monialaisempiin määritelmiin, jotka ottavat huomioon sekä työyhteisöön liittyvät puolet että laajemman sosiokulttuurisen näkökulman. Kuvaan lisäksi teemahaastattelujen taustalla olleen työkykytalo-mallin sekä esittelen maahanmuuttajien työkyvystä aikaisemmin tehtyä tutkimusta. Lopuksi määrittelen subjektiivisen hyvinvoinnin teorian, joka on toiminut teoreettisena viitekehyksenäni työkykykäsitteen lisäksi.

### 3.1. Työkyvyn erilaiset käsitystyypit

Työkyvyn käsite on ollut käytössä 1990-luvun alusta lähtien, jolloin Suomessa sitä alettiin käyttää kuvaamaan työterveyshuollon toiminnan kohdetta ja tavoitetta. Työkyky on määritelty eri tavoin sen käyttöönotosta lähtien ja lisääntyneen tiedon ja tutkimuksen kautta ollaan tultu nykyisiin integroituihin malleihin työkyvystä. Voidaankin puhua erityisestä työkykylähestymistavan syntymisestä, joka on ollut hyvin suomalainen ilmiö. Muualla maailmassa ei työterveystutkimuksen, työterveyshuollon sekä työpaikkojen huomio ole niin kiinnittynyt nimenomaan työntekijöiden työkyvyn edistämiseen. Suomessa työkykylähestymistavan synty on liittynyt työkyvyttömyyseläkepolitiikkaan, työssäkäyvän väestön ikääntymiseen sekä siirtymiseen sairauskeskeisestä ajattelusta kohti toimintakykypainotteista ajattelua. (Mäkitalo 2010, 162.)

Työkyky-käsitteen erilaisia merkityksiä on tarkasteltu kolmen eri käsitystyypin kautta erilaisissa toimintayhteyksissä. *Lääketieteellisen käsitystyypin* mukaan työkyky on aina yksilöllinen ja vain terveydentilaan liittyvä sekä työstä riippumaton ominaisuus. Vain täysin terve ihminen nähdään työkykyisenä. Näiden terveyttä korostavien näkemysten taustalla ovat biomedisiiniset ja psykofyysiset sairausteoriat. Sosiaalivakuutuksen näkökulmasta työkyvyssä on kyse eläkeperusteiden määrittelemästä jaosta työkykyisiin sekä työkyvyttömiin. Työkyvyttömäksi nähdään ihminen, joka on sairaudestaan johtuen kykenemätön tekemään tavallista työtä. Silloin, kun sosiaalivakuutusjärjestelmä oli vielä kehittymässä, työkyvyttömyyttä aiheuttivat kehitys- ja aistivammaisuus, raajarikkoisuus sekä mielisairaudet. Nykyisin tällaiset selkeästi vain lääketieteelliset syyt ovat vähentyneet ja rinnalle ovat tulleet fyysiseen ja psyykkiseen suorituskäyvyn perustuvan toimintakyvyn arviointi suhteutettuna työn vaatimukseen. (Mäkitalo 2010, 162, 164; Husman & Husman 2004, 168–169; Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarela-Thiel & Ilmarinen 2011, 87.)

Merkittävässä roolissa työkykytutkimuksessa on ollut Työterveyslaitoksen 1990-luvun lopulla työterveyshuollon käyttöön kehitettävä työkykyindeksi. Mittari kehitettiin alun perin ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työkyvyn kartoitukseen, jotta voitiin selvittää, kuinka hyvin ihminen selviytyy työtehtävistään. Indeksillä koostuu sarjoista kysymyksiä, joiden avulla selvitetään ihmisen terveydentilaa ja muita resursseja suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. Kysymyspatteriin vastaamisen jälkeen työterveyshuollon asiantuntija lisäksi haastattelee työntekijän, jotta kartoitus on mahdollisimman kattava ja mitään tietoa ei jää puuttumaan. Vastaukset pisteytetään asteikolla 7–49 pistettä (7–27 pistettä tarkoittavat heikkoa työkykyä ja 44–49 pistettä kuvaavat erinomaista työkykyä). Mittari on rakennettu niin, että 15 prosenttia huonoimman pistemäärän

saaneista omaavat heikon työkyvyn ja 15 prosenttia korkeimmat pisteet saaneista omaavat erinomaisen työkyvyn. (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki 1998, 3, 5; Lundell ym. 2011, 72–73.)

Työkykyindeksi kuvaa siis työntekijän omaa henkilökohtaista arviota omasta työkyvystään. Indeksillä on luotu työntekijän tueksi ja sitä voidaan käyttää jo työsuhteen alkuvaiheessa sen varmistamiseksi, että työkyvystä huolehditaan oikein ja osataan ohjata terveydenhuollon tukea tarvitsevat työntekijät oikeiden palveluiden piiriin. Mittari on helppokäyttöinen, tulokset saadaan nopeasti ja sitä voidaan käyttää sekä yksilö- sekä ryhmäarviointeihin. Mittarin tulokset toimivat ohjenuorana jatkotoimenpiteille, sillä niiden pohjalta voidaan ihmiselle rakentaa oma ohjelma työkyvyn ylläpidon varmistamiseksi. Tulokset kertovat paitsi henkilökohtaisesta tuen tarpeesta, myös työympäristöistä ja työyhteisöistä, jotka ovat tuen tarpeessa. Mittari on hyödyllinen, sillä sen avulla voidaan myös ennustaa mahdollista työkyvyttömyyttä tulevaisuudessa. Mittarin on tarkoitus siis antaa tietoa myös siitä, mihin asioihin ihmisen työssä, työolosuhteissa, taidoissa sekä jaksamisessa voitaisiin vaikuttaa, jotta se parantaisi ihmisen toiminta- sekä työkykyä. Kun työkyvyn parantamiseen ja ylläpitämiseen annetaan ohjeita, tarkastellaan koko ihmisen elämäntapaa sekä niitä asioita, jotka vaikuttavat työkykyyn. Huonon työkyvyn omaavan kohdalla pohditaan kuntoutuksen mahdollisuutta ja hyödyllisyyttä. (Tuomi ym. 1998, 3, 5.)

### **3.2 Tasapainomallit työkyvystä ja integroidut mallit työkyvystä**

Toisen työkyvyn käsitystyyppin, *työkyvyn tasapainomallin*, mukaan työkyvyn nähdään riippuvan yksilöllisen toimintakyvyn riittävydestä työn asettamiin vaatimuksiin. Ihmisellä nähdään olevan hyvä työkyky, kun työn vaatimukset ja ihmisellä olevat voimavarat ovat tasapainossa. Lääketieteelliseen käsitystyyppiin verrattuna käsitys työkyvystä laajentuu kahteen eri suuntaan. Tasapainomallit korostavat terveydentilan ja sairauden sijasta toimintakykyä sekä ihmisen resursseja suhteessa ulkopuolisiin asioihin eli työn vaatimustasoon. Näiden näkemysten taustalla ovat erilaiset ympäristön ja ihmisen tasapainomalliin perustuvat stressiteoriat. (Mäkitalo 2010, 162.)

Kolmannen eli *integroidun käsitystyyppin* mukaan työkyvyn käsite laajenee verrattuna aikaisempiin käsitystyyppeihin, sillä työkyky nähdään nyt työtoiminnan muodostaman systeemin ominaisuudeksi. Integroidun näkemyksen taustalla ovat erilaiset systeemiteoriat. Tarkastelun kohteena eivät ole yksilöllä olevat ominaisuudet, vaan systeemin kyvyt ja edellytykset vastata sille asetettuihin haasteisiin. WHO (World Health Organization) määritteli 1980-luvulla työkyvyn ”ihmisen sisäisen

ja hänen ammattinsa, työnsä ja työolojen häiriöttömänä suhteena”. Työkyvyttömyys puolestaan merkitsi häiriötä edellä mainitussa suhteessa. Tässä näkemyksessä ja keskeisimpänä laajenuksena on työkyvyn tarkastelu yhteisöllisenä ja työtoiminnan muodostaman järjestelmän ominaisuutena. Yhteisölliset toimintatavat, työkuulttuuri ja työssä käytettävät välineet eli työn fyysiset puolet korostuvat ja vaikuttavat kaikki työkykyyn kokonaisvaltaisesti. Ammattiasema ja työn merkittävä rooli yksilön työkyvyssä muodostuu kahdella tavalla. Ensinnäkin työn piirteet voivat olla fyysisen vamman tai sairauden (osa)aiheuttajia. Toiseksi itse työllä, työoloilla sekä työorganisaatiolla on ratkaiseva osuus siinä, missä määrin syntynyt vamma tai sairaus haittaa yksilön selviytymistä työstään. Vamman vaikutus työkyvylle määrittyy sen mukaan, millaisessa työssä, työolosuhteissa tai työorganisaatiossa ihminen toimii. (Mäkitalo 2010, 162–163; Järvikoski, Härkäpää & Mannila 2001, 6.)

### **3.3 Laajemmat työkyvyn määritelmät**

Laaja-alaiset näkökulmat työkyvystä yhdistävät edellä mainittuihin lääketieteelliseen käsitystyyppiin, tasapainomalliin sekä integroituun käsitystyyppiin myös muita elementtejä. Työkykykolmio sekä tetraedrimalli kuvaavat työkyvyn muodostuvan terveyden ja toimintakyvyn tukemisesta, työyhteisön kehittämisestä, työympäristön muokkaamisesta sekä työntekijöiden kompetenssien parantamisesta. Kompetenssien näkökulma on tetraedrimallissa. Työyhteisön kehittäminen viittaa vuorovaikutussuhteiden ja johtamisen parantamiseen, työympäristön parannukset viittaavat ergonomian huomioimiseen sekä työturvallisuuteen panostamiseen. Koulutuksen kautta kehitetään ihmisten kompetenssejä sekä ammattitaitoa. (Mäkitalo 2010, 166.)

Järvikosken, Härkäpään ja Mannilan (2001, 7) mukaan moniulotteinen työkyky muodostuu (1) jaksamisesta, (2) työn hallinnasta sekä (3) työyhteisöllisyydestä. Tämä työkykynäkemys tarkastelee työkykyä näiden kolmen aspektin kautta. Lähtökohtana on yksilö, sillä työkyvyn aspektit liittyvät yksilöllä oleviin kompetensseihin. Jaksamisella viitataan tässä määritelmässä sekä fyysiseen että psyykkiseen toimintakykyyn sekä työn kuormittavuuden väliseen tasapainoon. Työn hallinnalla ei viitata ulkoisiin työn aspekteihin, vaan tarkoitetaan yksilön ammatillisten kompetenssien sekä työn tiedollisten ja taidollisten vaatimusten välistä suhdetta. Työyhteisöosallisuudella tarkoitetaan puolestaan sosiaalisten taitojen ja yleisten työelämävalmiuksien sekä työyhteisössä selviytymisen väliseen suhteeseen. Tässä työkykynäkemyksessä osat ovat myös dynaamisessa suhteessa toisiinsa.

Työpaikkojen ja työyhteisöjen tulisikin tarjota sellaisia erilaisia mahdollisuuksia, jotta eri ihmiset voisivat mahdollisimman hyvin selviytyä työtehtävistään.

Tärkeää on huomata, että jokaisen työkyvyn realisoituminen on erilainen, sillä se muodostuu siitä, miten työolot toteutuvat sekä siitä, millainen työpaikan kokonaisjärjestelmä ja toimintaympäristö on. Esimerkiksi erilaisuutta kunnioittavassa ja tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus saada sosiaalista tukea ja mahdollisuus kehittää omaa työkykyään (ks. Kasvio 2014, 122). Tärkeää on myös huomata, että sekä työn hallinnan ja osallistumisen ulottuvuudella ilmenevät ongelmat konkretisoituvat usein yksilötasolla jaksamisen ongelmina. Työkykyä ylläpitävän toiminnan onnistuminen on riippuvainen yhteisöllisyydestä, jossa kaikki työorganisaation osapuolet tuovat mukanaan oman panoksensa. (Järvikoski ym. 2001, 7.)

Ruotsalaisen filosofin Per-Anders Tenglandin (2011) käsityksen mukaan työkyky muodostuu hieman erilaisista elementeistä kuin esimerkiksi Järvikosken ja kollegoiden (2001) määritelmässä. Tenglandin mukaan työkyky rakentuu terveydestä, ihmisellä olevista peruskompetensseista ja hyveistä sekä ammatillisista kompetensseista. Työn vaatimuksilla eli sillä, millaisia työsuorituksia työntekijältä odotetaan, on myös vaikutusta työkykyyn. Tengland korostaa, että terveys koostuu sekä taidoista että hyvinvoinnista. Terveysteen liittyvät taidot sisältävät tarkoitukselliset taidot (kuten puhuminen ja harkintakyky), automaattiset taidot (kuten kuuleminen, näkeminen ja muistaminen), kyvyt (kuten emootioiden kokeminen) sekä henkiset tilat (kuten itsevarmuus sekä todellisuudentaju). Jotta ihminen olisi terve, täytyy hänellä olla nämä vaaditut taidot sekä kyky käyttää näitä taitoja. Poiketen esimerkiksi lääketieteellisestä ja sosiaalivakuutuksen näkökulmasta, (ks. Mäkitalo 2010, 162; Husman & Husman 2004, 168–169), Tenglandin mukaan ihminen voi olla työkykyinen, vaikkei hän olisikaan täysin terve, sillä ihminen usein pystyy kuitenkin tekemään jotain työtä. (Tengland 2011, 277.)

Työkyvyn toinen osatekijä eli peruskompetenssit käsittävät kaikki kyvyt, joita ihminen oppii kasvaessaan ja kehittyessään. Näiden taitojen oppiminen on kuitenkin myös yhteydessä hyvään fyysiseen ja henkiseen terveyteen. Kolmas työkyvyn osatekijä on ammatillinen kompetenssi eli ammattiin liittyvät tiedot ja taidot, jotka ovat monimutkaisempia kuin perustaidot. Ammatillinen kompetenssi on yleensä sidottu koulutukseen, mutta sitä karttuu myös harrastusten ja muiden aktiviteettien kautta. Tengland puhuu abstraktin tason tiedoista (know-that), jolla hän viittaa ihmisen teoreettiseen ymmärrykseen siitä, miten joku asia toimii sekä käytännön tason tiedoista (know-how) eli ihmisen taidoista toteuttaa jotain asiaa käytännössä. Käytännön taidot viittaavat siis siihen, että



ihminen on sisäistänyt eri ajatusprosessit, jotka jonkin asian tekemiseen liittyvät. (Tengland 2011, 278–280.)

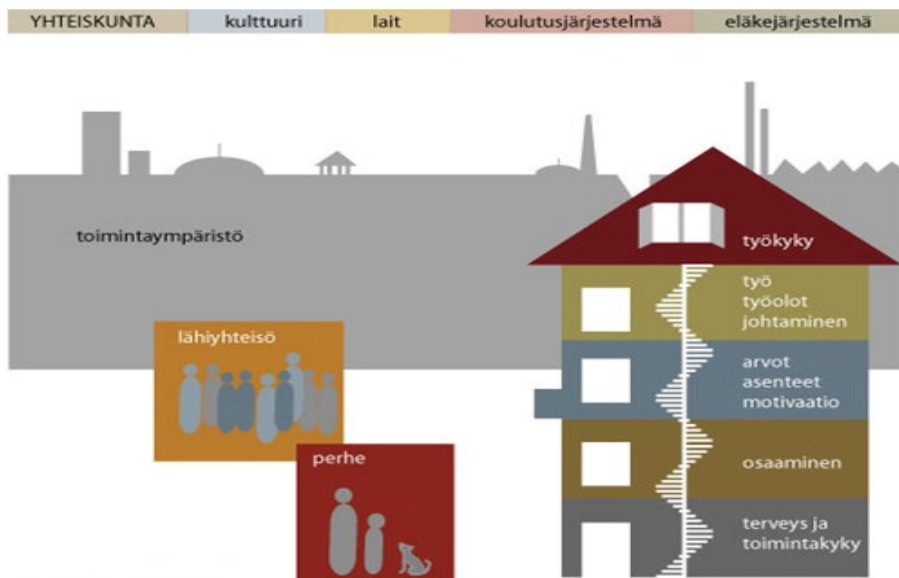
Näiden kolmen ominaisuuden lisäksi Tengland puhuu myös hyveistä sekä positiivisista piirteistä, kuten rohkeus ja lojaalisuus, jotka lisäävät työkykyä. Näitä ovat muun muassa rohkeus, uskollisuus ja huolellisuus. Verrattuna moniin muihin työkyvyn määritelmiin, Tengland jättää omasta määritelmästänsä kokonaan pois motivaation (vrt. esim. Lundell ym. 2011, 64). Motivaation hän näkee olevan osa työkykyä vain niissä tapauksissa, kun ihminen ei viihdy omassa työssään, on työnsä takia masentunut tai kun ihminen kokee työnsä niin epämiellyttäväksi, ettei pysty sitä tekemään. (Tengland 2011, 279–280.)

Tengland (2011, 277) kiinnittää työkykyä jäsentäessään huomiota edellä mainittujen osatekijöiden lisäksi myös suoritustasoon sekä suorituskyyyn. Suoritustasolla hän tarkoittaa ihmisen sen hetkistä suoriutumista työssään ja sitoo täten suoritustason suoraan siihen kontekstiin, jossa ihminen työtään tekee. Työyhteisö sekä kunakin hetkenä tapahtuva toiminta määrittävät ihmisen suoritustasoa, joka siis vaihtelee työyhteisön ja tilanteen mukaan. Suoritustason laskua voivat aiheuttaa esimerkiksi työyhteisössä ilmenevät ongelmat ja työn liika kuormittavuus. Suoritustaso yhdistää näin olennaisesti työkyvyn ja työhyvinvoinnin. Voidaan sanoa, että suoritustaso mittaa ihmisen työkykyisyyttä spesifissä työssä, työyhteisössä sekä spesifinä aikana. Suorituskyyky puolestaan viittaa ikään kuin laajempaan kykyyn pärjätä siinä työssä, johon ihminen on kouluttautunut. Suoritustaso ja suorituskyyky poikkeavat toisistaan siinä, että suorituskyyky muuttuu hitaammin kuin suoritustaso, sillä suorituskyykyä muokkaavat erilaiset kokemukset, oppiminen sekä uupuminen. Optimaalisessa tilanteessa ihmisen työ on sellainen, joka haastaa työntekijän hänen omalla suorituskyykytasollaan, vahvistaen sitä kautta myös fyysisiä sekä psyykkisiä voimavaroja. Suoritustaso sekä suorituskyyky liittyvät toisiinsa myös niin, että mikäli suoritustaso on ollut pitkään alhainen, se vaikuttaa myös suorituskyykyä alentavasti ja vaikuttaa myös seuraavissa/tulevissa työtehtävissä. (Tengland 2011, 279.)

Suoritustason sekä suorituskyyvyn lisäksi Tengland (2011, 283) erottaa toisistaan spesifisen sekä yleisen työkyvyn. Näiden keskeinen ero on siinä, että spesifisellä työkyvyllä hän viittaa työkykyyn, joka suhteutuu hänen nykyiseen työhönsä tai ammattiinsa. Spesifisestä työkyvystä puhutaan etenkin silloin, kun ihminen on palaamassa työpaikalleen kuntoutuksen jälkeen. Yleisellä työkyvyllä hän viittaa ihmisellä olevaan kykyyn ylipäänsä suoriutua työmarkkinoilla olevasta työstä, joka ei vaadi spesifejä taitoja. Tällä työkyvyn muodolla viitataan myös tilanteisiin, joissa

kuntoutusmahdollisuuksia etsitään laajemmin työmarkkinoilta, eikä ihminen ole suuntaamassa takaisin tiettyyn työpaikkaan tai työtehtävään.

### 3.4 Työkykytalo-malli



**Kuva 1. Työkykytalo-malli. (Lundell ym. 2011)**

Laaja-alaista käsitystä työkyvystä edustaa niin sanottu työkykytalo-malli, joka rakentuu neljästä kerroksesta, jotka ovat dynaamisessa yhteydessä toisiinsa. Työkyvyn perusta rakentuu terveyden ja hyvän toimintakyvyn varaan, johon muut työkyvyn osa-alueet tukeutuvat. Osaaminen muodostaa yhden työkykytalon kerroksista, arvojen, asenteiden sekä motivaation lisäksi. Tämä malli ottaa huomioon myös itse työn, työyhteisön sekä johtajuuden. (Mäkitalo 2010, 166–167.) Talojen kerrosten voidaan ajatella kuvastavan ihmisellä olevia ominaisuuksia sekä itse työyhteisön ja työn puolia. Malli ottaa kuitenkin näiden lisäksi huomioon myös sen laajemman yhteiskunnallisen kontekstin, jossa työtä tehdään.

Yhteiskunnassa vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa historia ja kulttuuri, väestörakenne, lainsäädäntö, eläke- ja työllisyyspolitiikka, koulutusjärjestelmä, terveydenhuoltopalvelut ja sosiaaliturva. Tämä yhteiskunnallis-historiallinen tilanne muokkaa elämäntilamme, sillä ympäröivä kulttuuri vaikuttaa myös arvomaailman muotoutumiseen, kun yhteiskunnalliset rakenteet

raamittavat valintojamme. Yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten vaikutus ihmisen elämään riippuu keskeisesti siitä missä elämänvaiheessa ihminen on. (Lundell ym. 2011, 58.)

Keskeistä työkykytalo-mallissa on kokonaisvaltaisuus ja dynaamisuus, sillä kaikki talon kerrokset ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Talon taustalla on käsitys ihmisestä psykofyysissosiaalisena kokonaisuutena, johon kuuluvat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Ihminen ymmärretään mallissa myös eettis-moraaliseksi toimijaksi, joka kehittyy vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Ihminen nähdään mallissa aktiivisena toimijana, joka voi omilla valinnoillaan vaikuttaa omaan elämäänsä. (Lundell ym. 2011, 55.) Tarkastelen seuraavaksi lyhyesti kutakin talon kerroksista.

### **3.4.1 Terveys ja toimintakyky**

Toimintakyvyllä tarkoitetaan työkykytalo-mallissa ihmisen valmiuksia ja resursseja selviytyä työn fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista. Toimintakykyyn lasketaan kuuluvaksi fyysinen toimintakyky, aistien toiminta sekä kognitiivinen toimintakyky. Fyysisen toimintakyvyn ylläpidossa unella on merkittävä vaikutus. Ihminen on itse vastuussa omista valinnoistaan, joilla hän voi tukea omaa toimintakykyään. (Lundell ym. 2011, 60–62.) Fyysinen toimintakyky korostuu näissä tutkimukseni keskiössä olevissa ammateissa, koska ne ovat fyysisesti raskaita ja sisältävät paljon istumista (kuljettajat), nostelua ja muita kuormittavia asentoja (terveydenhuoltoala) sekä hankalia työasentoja (siivoustyö).

Lundell ja kollegat (2011, 62) painottavat säännöllistä liikuntaa yhtenä keskeisimmistä ja tärkeimmistä keinoista pitää yllä sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia. Työvuorosunnittelulla ja vapaa-ajan ja työn järkevällä yhteensovittamisella voidaan ehkäistä toimintakyvyn heikkenemistä ja turhia sairauspoissaoloja. Kognitiivinen toimintakyky toimii sekä oppimisen, uuden aikaisemman tiedon soveltamisen että psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn perustana. Se liittyy täten kiinteästi myös talon toiseen kerrokseen eli osaamiseen, jonka katsotaan muodostuvan kokemuksesta, oppimishistoriasta, hiljaisesta tiedosta ja elinikäisestä oppimisesta.

### **3.4.2 Osaaminen ja oppiminen**

Ammatillinen osaaminen muodostuu työn vaatimista tiedoista ja taidoista sekä kyvystä hyödyntää tätä osaamista erilaisissa työtilanteissa. (Lundell ym. 2011, 62–63.) Nuorten työuraansa aloittavien maahanmuuttajien kohdalla osaaminen vielä karttuu, sillä työkokemusta ei ole vielä paljon. Mutta heilläkin on jo paljon taitoja ja osaamista, jotka ovat kertyneet koulutuksen, työharjoitteluiden ja työnteon aikana. Maahanmuuttajien kohdalla tämän kerroksen voidaan ajatella sisältävän myös heidän mahdolliset, omassa kotimaassaan suorittamat tutkinnot sekä muut tiedot, jotka lisäävät ja monipuolistavat heidän osaamistaan. Työelämässä pärjääminen vaatii myös jatkuvasti oman osaamisen päivittämistä sekä ylläpitämistä. Ammatillista kehittymistä edistävät myös kiinnostus omaan työhön, positiivinen asenne itsensä kehittämiseen ja luottamus omaan oppimiskykyyn. (Lundell ym. 2011, 63.)

### **3.4.3 Arvot, asenteet ja motivaatio**

Yksilön henkilökohtaisten päämäärien yhteensovittaminen työn tarjoamien mahdollisuuksien kanssa ratkaisee sen, millainen ihmisen suhteesta hänen omaan työhönsä muodostuu. Arvot ovat keskeisiä elementtejä ammatillisessa identiteetissä, sillä ne vaikuttavat työtä kohtaan olevien asenteiden ja motivaation takana. Motivaation kannalta tärkeitä ovat myös työntekijän ja organisaation arvojen yhteensopivuus, sillä se lisää sitoutumista työn tavoitteisiin. Esimiestyöllä on keskeinen rooli motivaation ylläpidossa. Yksilön suhde työhön määrää sen, kuinka valmis hän on hyödyntämään ja kehittämään osaamistaan. Työn on oltava sopivan haasteellista ja mielekästä, jotta se kannustaa työntekijää kehittämään itseään ja osaamistaan. (Lundell ym. 2011, 64–66.) Arvojen, asenteiden ja motivaation kerros on tärkeä myös nuorten maahanmuuttajatyöntekijöiden voimavarojen kehittymiselle, sillä ensimmäiset kokemukset työelämästä voivat ratkaisevalla tavalla muovata nuoren suhdetta työn maailmaan. Suuri merkitys on etenkin ensimmäisellä työpaikalla.

### **3.4.4 Työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen**

Aiemmat työkykytalon kerrokset kuvastavat yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, mutta neljäs kerros kuvastaa työn maailmaa: työn sisältöä, työyhteisöä, jossa työtä tehdään, fyysistä

työympäristöä, työvälineitä, työaikoja sekä työn organisointia. Neljäs kerros vaikuttaa työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen kuormittumiseen, mahdollisuuksiin hyödyntää ja kehittää omia henkilökohtaisia voimavaroja työssään, voimavarojen palautumiseen sekä mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työ ja muu elämä. Tähän kerrokseen kuuluvat kiinteästi myös työn suunnitelleet tahot eli esimiehet ja johtajat. He ovat vastuussa siitä, että työyhteisö toimii tuloksellisesti ja turvallisesti. Heidän vastuullaan on myös työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen sekä työkykyuhkien hallinta. Tässä kerroksessa rakennetaan ja kasvatetaan myös työyhteisön sosiaalista pääomaa, kun eri-ikäisten työntekijöiden työnteko mahdollistetaan, jolloin ihmiset pääsevät jakamaan osaamistaan ja kokemustaan. Sosiaalinen pääoma on ehtymätön työntekijöiden työkykyä ja terveyttä edistävä yhteisöllinen voimavara. (Lundell ym. 2011, 67–68.)

Tässä kerrosten välinen harmonia kertoo siitä, millaiseksi ihmisen työkyky kokonaisuudessaan muodostuu. Hyvä työkyky muodostuu työn vaatimusten ja yksilön sekä työyhteisön voimavarojen välisestä tasapainosta. Kun kolme alimmaista kerroksesta kestävät neljännen kerroksen työn painon, talon kerrosten harmonia säilyy ja ihmisen elämä on tasapainossa. (Lundell ym. 2011, 69–70.) Työkyvystä huolehtiminen on siis kaikkien työhön ja sen tekoon jollainlailla liittyvien vastuulla. Muutokset yhdessä kerroksessa heijastuvat myös muihin kerroksiin, jolloin niissäkin täytyy tapahtua muutoksia. Talon kaikkia kerroksia tulisi myös kehittää jatkuvasti työelämän aikana, varsinkin kun työelämässä tapahtuvat muutokset asettavat myös vaatimuksia työkyvyille. Ihmisellä on itsellään vastuu omista voimavaroistaan, mutta neljännessä kerroksesta päävastuun kantavat esimiehet. (Lundell ym. 2011, 69–70; TTL3)

## **3.5 Aikaisempi tutkimus**

### **3.5.1 Työkyky terveyden näkökulmasta**

Tanskalaistutkimus vertasi kantaväestöön kuuluvia ja maahanmuuttajasiivoojia ja tarkasteli, eroaako heidän terveytensä ja työkykynsä toisistaan. Myös Tanskassa, kuten Suomessakin, maahanmuuttajien määrä kasvaa jatkuvasti ja Tanskassa maahanmuuttajien määrä on tällä hetkellä jo 10 prosenttia koko väestön määrästä. Suomen lisäksi myös Tanskassa siivousala on profiloitunut alaksi, jolla työskentelee paljon maahanmuuttajia. Siivoojan työ on fyysisesti rankkaa, aikapaine on suuri ja työntekijällä on vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Nämä kaikki seikat yhdessä lisäävät työn kuormittavuutta sekä vaikuttavat terveyteen. Tutkimuksen keskiössä olivat subjektiiviset kokemukset

omasta terveydestä sekä työkyvystä. Tutkimukseen osallistui 351 siivoojaa, joiden joukossa oli sekä miehiä ja naisia. Terveyttä ja työkykyä mitattiin sekä lääketieteellisin testein, kuten selvittämällä verenpaine ja painoindeksi, mutta kartoitus perustui myös ihmisen omiin subjektiivisiin arvioihin omasta työkyvystään ja terveydestään sekä fyysisistä vaivoistaan. (Jørgensen, Rasmussen, Carneiro, Flyvholm, Olesen, Ekner, Søgaard & Holtermann 2004, 665–666.)

Tanskalaistutkimuksen tulokset poikkeavat suomalaisista maahanmuuttajien työkykyä koskevien tutkimusten tuloksista. Tämä tutkimus osoitti, että maahanmuuttajat kokivat oman työkykynsä olevan vain tyydyttävällä tasolla ja uskoivat, etteivät selviydy nykyisestä työstään enää kahden vuoden kuluttua. Tutkimuksessa todettiin myös, että maahanmuuttajataustaiset olivat useammin ylipainoisia verrattuna tanskalaisiin siivoojiin. Maahanmuuttajataustaiset myös raportoivat tanskalaisia useammin niska- ja hartiaseudun kivuista. He kokivat myös kokonaisvaltaisen terveytensä olevan huonompi kuin tanskalaisten siivoojien. Ylipaino oli maahanmuuttajien kohdalla korostunut suhteessa tanskalaisiin, sillä maahanmuuttajataustaisista yli 30 prosenttia olivat ylipainoisia, kun vastaava luku tanskalaisten keskuudessa oli noin 10 prosenttia. Ylipaino vaikuttaa merkittävästi myös työkykyyn, sillä se rasittaa tuki- ja liikuntaelimistöä, aiheuttaa muun muassa diabetesta ja veri- sekä sydäntauteja ja lisää siivoojan työn kuormittavuutta. Tärkeää olisi puuttua ylipaino-ongelmaan, jotta voitaisiin vaikuttaa myös työkykyyn ja kokonaisvaltaiseen terveyteen. (Jørgensen ym. 2004, 668–669.)

Tanskalaisen tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat kokivat oman terveytensä ja työkykynsä heikommaksi kuin kantaväestöön kuuluvat. Tanskalaistutkimuksen mukaisia tuloksia maahanmuuttajien terveydestä on saatu myös tutkimuksessa, joka tarkasteli Euroopan Unionin alueella olevien maahanmuuttajien terveyttä. Nielsenin & Krasnikin (2010) toteuttamassa tutkimuksessa tarkasteltiin maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen subjektiivisesti koettua terveyttä ja vertailtiin heidän näitä arvoja keskenään. Tämän tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat kokivat terveytensä heikommaksi kuin kantaväestöön kuuluvat, vaikka ikä, sukupuoli ja sosioekonomiset tekijät oli otettu huomioon. Tulokset pysyivät samoina, vaikka maahanmuuttajaryhmät asuivatkin eri EU-maissa, joiden olosuhteet olivat vaihtelevat. Tutkimuksen mukaan kuuluminen etniseen vähemmistöön kuormittaa tähän ryhmään kuuluvia, sillä se tuo mukanaan negatiivisia vaikutuksia, kuten alhaisen sosiaalisen statuksen sekä huonot kontekstuaaliset tekijät. (Nielsen & Krasnik 2010.)

### 3.5.2 Työkykyindeksi työkyvyn selvittäjänä

Holm, Hopponen ja Lahtinen (2008) ovat tutkineet maahanmuuttajien työkykyä Työterveyslaitoksen kehittämän työkykyindeksin avulla. Tutkimus antoi hyvin positiivisen kuvan maahanmuuttajien työkyvystä, sillä 87 prosentilla kyselyyn vastanneista oli indeksin mukaan hyvä tai erinomainen työkyky. Huono työkyky oli tähän tutkimukseen vastanneista vain 4 prosentilla. Iällä on selkeä merkitys työkykyyn; sen nähdään vaikuttavan työkykyyn sitä heikentävästi (ks. myös Lundell ym. 2011). Yli 55-vuotiaiden maahanmuuttajien työkyky oli heikompi kuin 45–54-vuotiaiden maahanmuuttajien.

Iän lisäksi myös sukupuolen ja työsuhteen laadun nähtiin tutkimuksessa vaikuttavan työkyvyn tasoon. Vakituksissa työsuhteissa olevilla miehillä suuremmalla osalla on erinomainen työkyky verrattuna määräaikaissä työsuhteissa oleviin. Naisten osalta tämä tulos oli päinvastainen, sillä määräaikaissä työsuhteissa olevien naisten työkyky oli parempi verrattuna vakituksissa työsuhteissa oleviin. Tärkeää on huomata, että myös työttömien maahanmuuttajien työkyky oli hyvä tai erinomainen useammalla kuin kolmella neljästä. Työttömistä maahanmuuttajamiehistä 70 prosentilla on hyvä tai erinomainen työkyky, työttömillä maahanmuuttajanaيسilla vastaava luku on 82 prosenttia. Työttömien maahanmuuttajien työkyvyn tarkastelua helpottaa vertailu kaikkiin työttömiin. Työttömien työkyvystä tehdyn tutkimuksen mukaan kaikista työttömistä hyvä tai erinomainen työkyky oli vain 61 prosentilla. Täten työttömien maahanmuuttajien työkyky on tämän tutkimuksen mukaan selvästi parempi kuin kantaväestön. Myös muilla työvoiman ulkopuolisilla, jotka muodostavat merkittävän osan maahanmuuttajien työvoimareservistä, 63 prosentilla on hyvä työkyky. Heidän työkykynsä ei siis ole este työmarkkinoille osallistumiselle. (Holm ym. 2008, 19–22.).

Työkyvyn osatekijöitä tarkasteltaessa alle 45-vuotiaista työllisistä maahanmuuttajista 81 prosentilla ei ole lainkaan sairauksia tai vammoja ja heillä on jonkin verran palkansaajia vähemmän sairauksia. Merkittävää on myös huomata, että maahanmuuttajat ovat suomalaisperäistä väestöä terveempiä yli 45-vuotiaiden osalta. Myöskään työttömät maahanmuuttajat eivät sairasta tutkimuksen mukaan enempää kuin kantaväestöön kuuluvtkaan. (Holm ym. 2008, 28–29, 36, 39.)

Tässä tutkimuksessa huomattiin myös työkyvyn eri osa-alueita tarkasteltaessa, että sekä työelämässä että vielä sen ulkopuolella olevat kokivat tarvitsevansa perehdytystä suomalaisen työkuulttuurin sääntöihin ja toimintatapoihin. Maahanmuuttajat kokivat, että perehdyttämistä ei ole tarjolla riittävästi ja epävarmuutta on myös maahanmuuttajan tarvitseman ohjauksen määrästä.

Perehdyttämisen esteinä ovat usein kustannuskysymykset, vaikka työntekijän kunnollisen perehdyttämisen puute voi johtaa jälkikäteen paljon suurempiin kustannuksiin. (Holm ym. 2008, 28–29, 36, 39.)

Työkykyindeksin tarjoama viitekehys oli lähtökohtana myös kansainvälisessä tutkimuksessa, joka vertasi brasilialaisten, kroatialaisten, puolalaisten, ukrainalaisten sekä yhdysvaltalaisien terveydenhuoltohenkilökunnan työkykyä ja niissä mahdollisesti esiintyviä eroja. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää, vaihtelevatko käsitykset työkyvystä eri maiden välillä, sillä eri maissa työnkuva ja työn rakenteelliset tekijät sekä sosioekonomiset edellytykset voivat vaihdella suuresti. Sosiokulttuurisilla tekijöillä ajateltiin myös olevan vaikutusta siihen, miten ihmiset kokevat työkykynsä. Toisena tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työkykyä suhteessa fyysiseen ja henkiseen ikään ja työpaikkaan liittyviin seikkoihin. Tutkimuksessa tarkasteltiin työpaikan piirteitä, työn fyysisiä, henkisiä sekä sosiaalisia vaatimuksia sekä työntekijöiden omia arvioita työstään ja sen vaatimuksista ja stressaavuudesta. Tutkimus otti huomioon myös iän, sukupuolen sekä työkokemuksen pituuden. (Barnes-Farrell, Bobko, Fischer, Iskra-Golec, Kaliterna, & Tepas 2004, 76–77.)

Tutkimuksen tulokset olivat hyvin samansuuntaisia kuten Holmin, Hopposen sekä Lahtisen (2008), sillä kaikissa maissa oma työkyky arvioitiin todella hyväksi kaikissa ikäluokissa sekä kummankin sukupuolen kohdalla. 10-portaiselle asteikolle sijoitettuna arviot omasta työkyvystä vaihtelivat 8.23–8.89 välillä, kun numero kymmenen kuvaa parhaita mahdollista työkykyä. Ukrainassa (7.71) sekä Kroatiassa (7.91) oma työkyky arvioitiin alhaisemmaksi kuin muissa kolmessa maassa. Erot luvuissa voivat johtua siitä, ettei työn vaatimuksia ole otettu tarpeeksi huomioon kyseisissä maissa. Vaikka erot olivat suhteellisen pieniä maiden välillä, ne olivat silti vahvat. Tutkimus osoittaa, että myös sukupuolella oli tässä tutkimuksessa vaikutusta arvioon omasta työkyvystä. Kaikissa maissa naiset arvioivat oman työkykynsä vielä hieman miehiäkin korkeammaksi. Merkittävää tuloksissa oli positiivinen korrelaatio ihmisen kronologisen iän ja oman työkykyarvion kanssa, sillä vanhemmat työntekijät arvioivat oman työkykynsä korkeammaksi. (Barnes-Farrell ym. 2004, 78–79.)

Tarkasteltaessa työn fyysisiä, henkisiä sekä sosiaalisia vaatimuksia ne arvioitiin kaikissa maissa erittäin korkeiksi. Työ siis koettiin sekä fyysisesti, henkisesti että sosiaalisilta aspekteiltaan vaativaksi, mutta oma työkyky arvioitiin silti erittäin korkeaksi. Vaikka kansalliset keskiarvot työn vaatimusten keskiarvoista mukautettiin, se ei silti poistanut eroja oman työkyvyn arvioista. Pitkät työvuorot, kiire ja vuorotyö tekevät selkeästi tietyistä terveydenhuollon tehtävistä vaativampia ja asettavat omat vaatimuksensa työkyvystä huolehtimiselle. (Barnes-Farrell ym. 2004, 78–82.)



### 3.5.3 Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi

Maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitutkimus (MAAMU-tutkimus) kokosi tietoa kolmen eri maahanmuuttajaryhmän (venäläisten, somalialaisten sekä kurditaustaisten) terveydentilasta ja hyvinvoinnista. Tutkimusta koordinoi Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja se toteutettiin vuosien 2010–2013 aikana. Tutkimus toteutettiin laajana yhteistyönä osallistuvien kuntien sekä Kidutettujen kuntoutuskeskuksen, Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen kanssa. Tutkimukseen osallistui yhteensä 3000 ihmistä, 1000 kustakin maahanmuuttajaryhmästä. Hanke toteutettiin, koska maahanmuuttajien terveydestä ja hyvinvoinnista oli varsin vähän tehtyä tutkimusta. (THL1, Maamu.)

Suurimmaksi osaksi tutkimuksen tulokset kuvastavat positiivista tilannetta maahanmuuttajien terveydentilasta sekä työkyvystä. Maahanmuuttajista 68–85 prosenttia, kokivat oman terveytensä hyväksi tai melko hyväksi, vaikka ryhmien välillä oli eroa. Subjektiiivisen kokemus omasta terveydestä lasi kuitenkin iän myötä, sillä 45–64-vuotiaista vain enää 50–66 prosenttia kokivat terveytensä melko hyvänä. Merkittävää tutkimustuloksissa oli myös se, että miehet arvioivat terveytensä paremmaksi kuin naiset. (Koskinen, Castaneda, Solovieva & Laatikainen 2012, 65–66.) Positiivinen kokemus omasta terveydestä heijastui myös tutkimukseen osallistuneiden työkykyarviointeihin. Yleisesti maahanmuuttajat arvioivat työkykynsä hyväksi, sillä vain keskimäärin 20 prosenttia maahanmuuttajista kokivat työkykynsä alentuneeksi. Merkittävää oli myös, että maahanmuuttajat uskoivat oman työkykynsä parantuvan kahden seuraavan vuoden aikana. (Bergbom, Väänänen, Toivanen, Koskinen 2012, 209–211.)

Toimintakykyä mittaavissa tutkimuksissa parhaiten suoriutuivat venäläistaustaiset ja huonoiten somalialaistaustaiset. Maahanmuuttajille tuottivat ajoittain vaikeuksia portaille nousu, 100- metrin juoksu sekä muut fyysistä toimintakykyä vaativat tehtävät. Osa maahanmuuttajista kokivat oman liikkumiskykynsä heikoksi, joka voi olennaisesti alentaa myös elämänlaatua, osallistumista sekä itsenäistä selviytymistä. Etenkin somalialaistaustaisten naisten kohdalla heikentyneeseen fyysiseen toimintakykyyn olivat muun muassa ylipaino sekä vähäinen liikunnan harrastaminen. (Rask, Sainio, Stenholm, Vaara & Hurnasti 2012, 183, 185–190.)

Kokonaismääriä tarkasteltaessa suurin osa maahanmuuttajista koki oman elämänlaatunsa vähintään hyväksi, vaikka näissä tuloksissa oli eroavaisuuksia ryhmien välillä. Elämänlaatunsa hyväksi tai erittäin hyväksi tutkimukseen osallistuneista kokivat 74–96 prosenttia. Somalialaistaustaiset olivat tyytyväisimpiä ja kurditaustaiset vähiten tyytyväisiä. Tyytyväisyys omaan terveyteen heijastuu myös kokonaisvaltaiseen elämänlaadun kokemukseen. Somalialaisten tyytyväisyys omaan terveyteensä

kuvasti myös heidän positiivista kokonaisarviotaan omasta elämänlaadusta. Samansuuntaisia olivat myös tutkimuksen tuloksen vastaajien kokemukset oman elämänsä merkityksellisyydestä. Luvut vaihtelivat somalialaistaustaisten 97 prosentista, kurditaustaisten 89 prosenttiin sekä venäläistaustaisten 69 prosenttiin. Kaikissa ryhmissä miehet ja naiset kokivat oman elämänsä yhtä merkitykselliseksi. (Rask, Luoma, Solovieva, & Koskinen 2012, 214–216.) Elämänlaadun kokemusta heikensi etenkin kurditaustaisien kohdalla fyysiset kivut sekä muut somaattiset oireet. (Heliövaara 2012, 83–85.)

Tutkimus osoitti myös, kuinka venäläis- ja kurditaustaisilla esiintyi sekä vakavia masennus- että ahdistuneisuusoireita. Kurditaustaisilla naisilla näitä oli vielä enemmän kuin miehillä. Näillä ryhmillä oli myös enemmän oireita alakuloisuudesta, hermostuneisuudesta että nukkumisvaikeuksista. Nämä tulokset ovat merkittäviä sillä psyykinen hyvinvointi vaikuttaa merkittävästi toimintakykyyn ja fyysiseen terveyteen. Etenkin kurditaustaisten maahanmuuttajien kohdalla syynä psyykkiseen oireiluun ovat traumaattiset kokemukset omassa kotimaassa. (Castaneda, Lehtisalo, Schubert, Pakaslahti, Halla, Mölsä, Suvisaari 2012, 146–149.) Näiden traumakokemusten taustalla oli usein omakohtainen traumatapahtuma, sodan keskellä eläminen sekä toisen ihmisen väkivaltaisen kuoleman tai loukkaantumisen näkeminen. (Castaneda, Schubert, Lehtisalo, Pakaslahti, Halla, Mölsä, Suvisaari 2012, 152–155.)

Työterveyslaitos (TTL) sekä Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL) ovat yhteistyössä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa toteuttaneet laaja-alaisen ”Maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitutkimuksen (Maamu-tutkimus), joka selvitti kokonaisvaltaisesti venäläis-, kurdi-, ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien terveyteen, hyvinvointiin sekä työelämään liittyviä seikkoja. Maamu -tutkimus oli jaettu alahankkeisiin, joista kukin tarkasteli tarkemmin jotakin edellä mainituista alueista. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa -tutkimus keskittyi 20–64-vuotiaiden ensimmäisen polven maahanmuuttajien terveyteen, työkykyyn, työn kuormittavuuteen, sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla sekä työhön kiinnittymiseen. Maahanmuuttajien tutkimustuloksia verrattiin myös suomalaisen kantaväestön vastaaviin tuloksiin. Tämä tutkimus pohjautui Maamu-tutkimuksen osahankkeeseen ”Maahanmuuttajien onnistumiseen työssä” (2010–2013). (Toivanen, Väänänen & Airila 2013.)

Tämän venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaisia edellä mainittujen tutkimusten tulosten kanssa, sillä myös tähän tutkimukseen osallistuneet työssäkäyvät maahanmuuttajat kokivat terveytensä ja työkykynsä melko hyväksi. Positiiviset kokemukset omasta työkyvystä heijastuivat myös hyvin alhaiseen sairauspoissaolojen

määrään maahanmuuttajien keskuudessa. Sairauspoissaoloja näissä kaikissa kolmessa ryhmässä oli hyvin vähän, sillä enemmistöllä työssäkävivistä oli alle neljä sairauspoissaolopäivää viimeksi kuluneen vuoden aikana. Myös työtaturmat olivat harvinaisia, vain kurditaustaiset raportoivat joutuneensa useammin kuin muiden ryhmien jäsenet työtaturmaan (9%), joka on lähellä koko väestöä koskevaa lukua (11%). (Koponen, Bergbom, Castaneda, Koskinen & Martelin 2013, 108–113.)

Maahanmuuttajat kokivat myös henkisen työkykynsä hyväksi, sillä he olivat tyytyväisiä työhönsä sekä työnsä sisältöön. Kaikista tyytyväisimpiä olivat somalialaistaustaiset miehet. He ja kurditaustaiset olivat myös selkeästi tyytyväisempiä omiin kehitysmahdollisuuksiinsa kuin venäläistaustaiset. Maahanmuuttajien vastauksissa kuvastui myös tarmokkuus, jonka nähdään ilmentävän työntekijän energisyyttä, halua panostaa työhönsä, sinnikkyyttä sekä halua olla luovuttamatta edes vastoinkäymisiä kohdatessa. Kokonaisuudessaan voidaan siis sanoa, että maahanmuuttajilla on varsin myönteinen käsitys suomalaisesta työelämästä, sillä 95 prosenttia tähän tutkimukseen vastanneista näki suomalaisen työelämän positiivisena. (Airila & Toivanen 2013, 99–104.)

Vaikka maahanmuuttajat kokivat oman työkykynsä hyväksi, he kokivat kuitenkin turhautumista. Monen kohdalla koulutus ja työtehtävät eivät useinkaan vastanneet toisiaan. Tutkimukseen osallistuneista suuri osa kokivat, että omat tiedot ja taidot riittäisivät nykyistä työtehtävää vaativampiin työtehtäviin. Maahanmuuttajien osaaminen jää paljolti hyödyntämättä. Erilaiset keikkaluonteiset työt ja määräaikaiset työsuhteet kuvastivat näiden kolmen ryhmän työoloja ja ne olivat yleisempiä kuin koko muulla väestöllä. Tutkimukseen osallistuneet arvioivat kuitenkin oman suomen tai ruotsin kielen taitonsa varsin hyväksi. (Toivanen & Airila 2013, 63–64.)

### **3.5.4 Maahanmuuttajien kielitaito**

Mirja Tarnanen ja Sari Pöyhönen (2011) ovat tutkineet sitä, millainen merkitys maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyydellä on työllistymiseen. Heidän tutkimuksessaan tarkasteltiin sitä, miten maahanmuuttajat itse arvioivat omaa kielitaitoaan ja miten nämä arvioinnit suhteutuvat ulkopuolisiin arviointeihin sekä millainen kuva maahanmuuttajien suomen kielen taidosta ja sen riittävydestä on maahanmuuttotyön asiantuntijoilla. Kyselyaineisto kerättiin Osallisena Suomessa -

hankkeen kehittämissuunnitelman yhteydessä. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää myös sitä, millaisia merkityksiä kielitaito saa viranomaisdiskurssissa.

Tutkimuksessa todettiin, että lähes 80 prosenttia vastaajista käyttää suomen kieltä päivittäin työssä tai opinnoissa ja lähes puolet käyttivät päivittäin myös erilaisia medioita suomen kielellä. Suomen kieltä käytetään sitä tuottaen ja ymmärtäen sekä institutionaalisissa ja tuttavallisissa sosiaalisissa tilanteissa. Maahanmuuttajien omissa arvioissa suurin osa pitää omaa kielitaitoaan vähintään melko hyvänä kaikissa neljässä taidossa (puheen ymmärtäminen, kirjoittaminen, lukeminen ja suomen kielen puhuminen). Vahvimpina taitoina pidettiin suomen kielen lukemisen ja puheen ymmärtämisen taitoja. Heikoimpana taas pidettiin kirjoittamisen taitoa, sillä viidennes vastaajista pitää taitoaan huonona ja alle viidennes puolestaan hyvänä. Suhteutettuna Yleisistä kielitutkinnoista saatuihin taitotasoarviointeihin tulokset ovat hyvin samansuuntaisia, sillä niissäkin tekstin ja puheen ymmärtäminen osoittautuivat molemmissa arvioinneissa vahvimmiksi taidoiksi ja kirjoittaminen heikoimmaksi taidoksi. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 144–145.)

Asiantuntijoiden haastatteluissa pohdittiin sitä, millaista suomea maahanmuuttajan tulisi osata tullakseen vakavasti otetuksi yhteiskunnan jäseneksi. Näissä pohdinnoissa esiin nousi niin sanottu *suomalaisuusvaje*, jolla tarkoitetaan sitä, että koulutettu ja kielitaitoinenkaan maahanmuuttaja ei työllisty, sillä hän ei ole kantasuomalainen. Asiantuntijat kaipasivatkin kielitaidon riittävyysdiskurssiin väljyyttä ja toleranssia. Asiantuntijat luokittelivat kielen rakenteeksi tai järjestelmäksi, välineeksi tai työkaluksi sekä jäsenyytenä tai omistajuussuhteena. Heidän mukaansa myös ala- ja tehtäväkohtaisuus tulisi asiantuntijoiden mukaan ottaa huomioon myös kotoutumiskoulutuksen pedagogisissa ratkaisuisissa ja asettaessa tavoitteita yksilön ohjaukselle. Kaiken kaikkiaan asiantuntijoiden puheesta huokuu usein näkemys kielitaidosta asiana, joka joko on tai jota ei ole. Jakolinjana oli taitotavoitetaso B1.1, joka vaaditaan myös kansalaisuuden saamiseen. Tämän tason alapuolella olevaa kielitaitoa ei noteerata etenkin työelämän kannalta. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 142–143, 147–148.)

Myös muissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia, kuten Tarnasen ja Pöyhösenkin (2011) tutkimuksessa. Työterveyslaitoksen toteuttaman tutkimuksen mukaan 87 prosenttia maahanmuuttajista sanoi päivittäin käyttävänsä ainostaan tai melko paljon suomen kieltä työssään. Tutkimuksen mukaan suomalaiset arvioivat maahanmuuttajien käyttävän suomen kieltä vähemmän kuin maahanmuuttajat itse. Suomalaisten mukaan myös maahanmuuttajien kielitaidon riittävyys oli melko heikkoa, sillä vain 34 prosenttia suomalaisista vastaajista oli sitä mieltä, että maahanmuuttajat osaavat riittävästi suomen kieltä. Jopa viidennes arvioi maahanmuuttajien kielitaidon aivan liian

vähäiseksi. Tutkimuksessa havaittiin, että puhutun kielen ymmärtäminen oli maahanmuuttajille helpompoina ja kirjoittaminen vaikeinta. (Bergbom & Giorgiani 2007, 70, 73–75, 78)

Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskuksen laadullisen selvitys tutki maahanmuuttajalähihoitajien näkemyksiä koulutuksen ja osaamistarpeen korreloivuudesta keskenään. Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, millainen vaikutus kielitaidolla on työssä, työharjoitteluissa sekä työympäristössä selviytymisessä. Tutkimukseen vastanneet kokivat, että heidän heikko kielitaitonsa aiheutti työharjoitteluissa ongelmia. Opiskelijat kokivat heikon kielitaitonsa vuoksi kuormittavan myös muuta henkilökuntaa. Hoitotyölle luonteenomaisen kiireen nähtiin myös vaikeuttavan kielen oppimista, sillä siihen ei ollut rauhassa aikaa keskittyä. Aikapaine ja kiire vaikuttivat myös kielitaitoa heikentävästi, vaikka muussa tilanteessa kielitaito olisikin koettu hyväksi. Tutkimukseen osallistuneet kokivat kielitaidon puutteiden myös vaikuttavan työstä selviytymiseen sekä työyhteisössä toimimiseen ja arvostuksen saamiseen. (Tuononen 2013, 63, 82–83.)

### **3.6 Oman tutkimukseni tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Tutkimukseni poikkeaa aikaisemmista tutkimuksista, sillä tarkoitukseni ei ole mitata työkykyä tai tarkastella koettua työkyvyn tasoa. Tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena ovat raskailla aloilla työskentelevien nuorten maahanmuuttajien omat jäsennykset työkyvystä ja siitä, kuinka he pitävät huolta oman työkykynsä säilymisestä vielä jatkossakin. Tutkimukseni näkökulma työkykyyn on laaja-alainen ja sosiokulttuurinen. Sosiokulttuurisella työkykynäkemyksellä tarkoitan sitä, että näen ihmisen työkyvyn rakentuvan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja laajemman yhteiskunnallisen kontekstin vaikuttavan siihen, millaiseksi työkyky muodostuu. Ymmärrän myös, että se kulttuuri, jonka vaikutuspiirissä me olemme, vaikuttaa tapaamme käsittää maailmaa ja siinä olevia asioita. Kulttuurilla tarkoitan kaikkia niitä sääntöjä, normeja, tapoja ja perinteitä, jotka ovat rakentaneet elämisen tapamme sellaiseksi, kuin se on (ks. Liebkind 1994). Tutkimukseeni osallistuvat ovat työllistyneet suomalaisille työmarkkinoille ja ovat täten oman työnsä ja työkykynsä asiantuntijoita. Tutkimuskysymyksenäni sekä sitä täydentävänä alakysymyksenä minulla ovat olleet seuraavat kysymykset:

*Miten raskailla aloilla työskentelevät nuoret maahanmuuttajat jäsentävät työkykyä?*

*Millaisin keinoin nuoret maahanmuuttajat pitävät huolta omasta työkyvystään?*

### 3.7 Subjektiiivinen hyvinvointi

Laajan sekä sosiokulttuurisen työkykykäsityksen lisäksi teoreettiseksi viitekehukseksi valikoitui subjektiiivisen hyvinvoinnin teoria. Subjektiiivista hyvinvointia on tutkittu paljon etenkin psykologian alalla. Subjektiiivisen hyvinvoinnin tutkimus lisääntyi 1970-luvulta lähtien. Tätä ennen psykologiassa oli pääasiassa keskitytty pahoinvoinnin tutkimukseen. (Diener 1984, 542; Diener, Suh, Lucas & Smith 1999, 276.)

Suoninen, Lahikainen ja Pirttilä-Backmann (2010, 318) jakavat hyvinvoinnin lähteet neljään eri kategoriaan: sosiaaliseen osallisuuteen, päivittäiseen kanssakäymiseen, persoonalliseen jatkuvuuteen sekä itserefleksiivisyyteen. Sosiaaliseen osallisuuteen kuuluvat muun muassa sellaiset seikat kuten hakeutuminen vastavuoroisiin ihmissuhteisiin, ryhmiin ja verkostoihin, elämänstrategioiden punomiseen yhdessä toisten kanssa, sekä osallistuva toiminta, joka pyrkii vaikuttamiseen. Päivittäinen kanssakäyminen puolestaan koostuu kuulluksi tulemisen mahdollisuuksista, joissa ihmisellä on tilaa kertoa tunteistaan ja valmius erilaisiin dialogeihin sekä oikeudenmukaiseen vuorovaikutukseen. Persoonallisen jatkuvuuden voidaan katsoa koostuvan siitä, että yksilö kokee ympäristönsä riittävän ymmärrettäväksi, hallittavaksi sekä mielekkääksi. Tärkeää persoonalliselle jatkuvuudelle on myös positiivinen itsearviointi sekä avun pyytäminen silloin, kun se koetaan tarpeelliseksi. Itserefleksiivisyys korostaa muun muassa niitä seikkoja, jotka ovat keskeisiä subjektiiivisen hyvinvoinnin rakentumisessa, kuten pyrkimys sietää epävarmuutta, muutoksia ja keskeneräisyyttä ilman pakenemista. Itserefleksiivisyyteen kuuluvat myös kyky arvioida oman toiminnan vaikutuksia sekä oikeudenmukaisuuden tavoittelu. Hyvinvointi on siis hyvin monisyinen tila, joka on tilanne- sekä ympäristösidonnainen (Järvikoski ym. 2001).

Subjektiiivista hyvinvointia ei voida pitää yhtenäisenä entiteettinä, eikä se suinkaan aina ole myöskään selkeän lineaarista, kumulatiivista saati yhteismitallista. Sen nähdään muodostuvan ihmisellä olevista sisäisistä tekijöistä, kuten kognitiivisista kyvyistä, sekä ympäristössä olevista elementeistä. Subjektiiivisen hyvinvoinnin synnyssä keskeisellä sijalla ovat lukuisat psykologiset reaktiot ja systeemit, kuten kyky arvioida erilaisia vaihtoehtoja, mahdollisuuksia sekä peilata omaa toimintaa ja sen seurauksia. Subjektiiivinen hyvinvointi on aina kunkin henkilökohtaisesti kokema tila, koska ihmisillä on yksilölliset tavat reagoida samoihin tilanteisiin, ja he arvioivat tilanteita suhteessa omiin odotuksiinsa, arvoihinsa sekä aikaisempiin kokemuksiinsa (Lahikainen 2012; Diener 1999, 227–278; Lahikainen, Tolonen & Kraav 2007; Suoninen ym. 2010, 291–292, 296, 317.)

Riippumatta tavasta, jolla subjektiivista hyvinvointia mitataan, on onnellisuus nähty aina yhtenä sen merkittävimmistä komponenteista (Csikszentmihalyi & Wong 1991, 194; ). Onnellisuutta ja sen muodostumista on lähestytty lukuisin eri tavoin. Ihmisen yleisen aktiivisuuden ja osallistumisen on nähty myös tuottavan onnellisuutta. Aktiivisuusteorian mukaan onnellisuus on kaiken toiminnan sivutuote. Onnellisuus rakentuu tekemisestä ja on suurimmillaan, kun ihminen pääsee niin kutsuttuun flow-tilaan. Terveiden näkökulmasta taas onnellisuuden tasoon vaikuttaa se, rajoittaako terveydentila ihmistä tekemästä tiettyjä asioita. Kun ihminen pystyy osallistumaan niihin asioihin, jotka ovat hänelle tärkeitä, hän kokee suurempaa onnellisuutta. Bottom-up teoreetikot puolestaan katsovat, että onnellisuus on monien pienten asioiden summa. (Diener 1984, 558, 564–565.)

Onnellisuuden muodostumiseen vaikuttaa merkittävästi myös se kulttuuri, jossa me elämme. Kulttuurit ovat erilaisia ja asettavat erilaisia vaatimuksia ja odotuksia kulttuurissa eläville ihmisille. Sitoutuminen asetettuihin tavoitteisiin tuottaa onnellisuutta, jos tavoiteltavat asiat ovat kulttuurin sisällä yleisesti arvostettuja. Kulttuureja vertaillen subjektiivisen hyvinvoinnin kontekstissa merkittäväksi muodostuu individualismi – kollektivismi jaottelu. Merkittävää tässä näkökulmassa on, kuinka autonomiseksi ihminen luokittelee itsensä. Individualistisissa kulttuureissa ihminen haluaa erottautua muista ihmisistä ja hänen kokemansa tunteet ovat ainutlaatuisia. Tällöin myös ihmisen tunteet ja käsitykset hänestä itsestään vaikuttavat merkittävästi koettuun onnellisuuteen. Kollektiivisissa kulttuureissa puolestaan tavoitteet asetetaan niin, että ne hyödyntävät kaikkia. Kollektivistisissa kulttuureissa onnellisuuden tunteen muodostumiseen eivät niinkään vaikuta ihmisen henkilökohtaiset tunteet hänestä itsestään. (Diener 1984, 559–560; Diener ym. 1999, 284.)

Kulttuuristen tekijöiden ja tavoitteiden lisäksi tutkijat ovat havainneet, että persoonallisuudella on suurin ja systemaattisin vaikutus subjektiivisen hyvinvoinnin muodostumiseen (Diener ym. 1999, 279). Etenkin temperamentilla nähdään olevan suuri vaikutus subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksille, sillä se määrittää ihmisen tapaa suhtautua ja reagoida elämässä eteen tuleviin tapahtumiin. Toisten ihmisten nähdään olevan lähtökohtaisesti onnellisempia kuin toisten, joka pohjautuu yksilöllisiin eroihin hermojärjestelmässä. (Diener 1984, 558; Diener ym. 1999, 289, 279.) Persoonallisuuden piirteistä etenkin ulospäinsuuntautuneisuudella sekä neuroottisuudella on suuria vaikutuksia subjektiiviselle hyvinvoinnille. Ulospäinsuuntautuneisuuden katsotaan olevan yhteydessä positiivisiin tunteisiin ja neuroottisuuden puolestaan negatiivisiin tunnetiloihin, kuten ahdistuneisuuteen. (Diener 1984, 558–559.)

Persoonallisten piirteitä tarkasteltaessa myös optimismilla on nähty olevan vaikutusta. Tulevaisuutta koskevien ajatusten nähdään vaikuttavan tilanteiseen, jossa ihminen kullakin hetkellä on. Ja se

vaikuttaa edelleen subjektiiviseen hyvinvointiin. Optimisteilla ajatukset tulevaisuudesta muovautuvat useimmiten positiivisiksi, joka ennustaa onnellisuutta sekä hyvää subjektiivista hyvinvointia. (Diener ym. 1999, 281.) Kuten Lahikainen ja kollegat (2007, 66, 68) toteavat subjektiivinen hyvinvointi voidaankin määritellä tilaksi, jossa ihmisellä on usko elämään ja tulevaisuuteen ja jossa ihminen uskoo positiiviseen elämässään ja pystyy selviytymään epävarmuuden kanssa. Subjektiivinen hyvinvointi sisältää myös kokonaisvaltaisen arvion ihmisen koko elämästä (Diener 1984, 544).

Lahikaisen, Tolosen ja Kraavin (2007, 68) mukaan subjektiivinen hyvinvointi syntyy yksilön ja ympäristön tasapainotilasta yksilön omasta henkilökohtaisesta näkökulmasta katsottuna. Subjektiivista hyvinvointia jatkuvasti tuotetaan, uudelleen tuotetaan sekä ylläpidetään toiminnan kautta suhteessa ympäröivään todellisuuteen hakemalla turvaa ja läheisyyttä muista ihmisistä, työympäristöön tutustumalla ja tutkimalla sekä opettelemalla vaikeuksista selviytymistä ja ongelmanratkaisua. Tämä kuvaa subjektiivisen hyvinvoinnin dynaamisuutta ja tilanteisuutta, sillä subjektiivisen hyvinvoinnin taso vaihtelee tilanteesta toiseen (Lahikainen ym. 2007; Diener 1999, 280; Csikszentmihalyi & Wong 1991, 195). Nämä ovat kaikki subjektiivisen hyvinvoinnin ylläpidon strategioita. Toiseksi tutkijat näkevät subjektiivisen hyvinvoinnin sosiaalisesti vuorovaikutteisena ja kommunikoivana, sillä sitä tuotetaan ja ylläpidetään vuorovaikutuksessa muiden kanssa työelämän päivittäisissä kohtaamisissa. Tätä voidaankin kutsua subjektiivisen hyvinvoinnin vuorovaikutukselliseksi puoleksi, sillä se liittyy kiinteästi muihin ympärillä oleviin ihmisiin. Kolmanneksi subjektiivinen hyvinvointi nähdään myös kontekstuaalisena, sillä eri tilanteet luovat erilaiset tilanteet ja mahdollisuudet toiminnalle sekä vuorovaikutukselle. Näiden kolmen seikan perusteella subjektiivinen hyvinvointi muodostuu yksilön ja ympäristön välisestä, jokaisen henkilökohtaisesti koetusta tasapainotilasta ja on äärimmäisen sosiaalinen. Subjektiivinen hyvinvointi muodostuu, kun ihminen kokee mahdolliseksi työympäristön säätelyn omien tarpeidensa mukaan. (Lahikainen ym. 2007, 67–68.)

Sosiaaliseksi subjektiivisen hyvinvoinnin syntymisen tekee myös se, että ihmisellä on tapana verrata itseään muihin ihmisiin ja heillä oleviin asioihin, sosiaalisen vertailun teorian mukaisesti (Diener 1984, 566). Kun ihminen kokee itsensä hyvinvoivaksi ja olonsa turvalliseksi, hän on kiinnostunut muista ihmisistä sekä ulkomaailmasta, hän luottaa tulevaisuuteensa sekä pystyy hyvään vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa sekä liittymään heihin. (Lahikainen 2012.) Muiden ihmisten kanssa olemisen on todettu vahvistavan subjektiivista hyvinvointia. Ihmisten on todettu olevan onnellisempia silloin, kun he ovat jonkun ihmisen seurassa kuin jos he olisivat yksin. Tämä selittyy muun muassa stressitasojen alenemisella sekä tuen saamisella (Csikszentmihalyi & Wong 1991, 195.) Merkittävää on kuitenkin se, että ihmissuhteiden määrällä ei ole vaikutusta



subjektiiviselle hyvinvoinnille vaan siitä, kuinka paljon ihmisellä on merkityksellisiä ihmissuhteita elämässään (Diener 1984, 557).

### **3.7.1 Subjektiivinen hyvinvointi ja turvattomuus**

Subjektiivisen hyvinvoinnin vastakohtana pidetään turvattomuuden kokemuksia, jotka ovat postmodernille ihmiselle tyypillisiä. Avuttomuuden ja epävarmuuden tunteet nousevat, kun ihminen kokee, ettei pysty selviytymään kohtaamistaan vaikeuksista. Lahikainen ja kollegat (2007, 66–67) määrittelevät subjektiivisen hyvinvoinnin epävarmuuden puuttumiseksi, jossa ympäröivällä maailmalla on keskeinen rooli epävarmuuden aiheuttajana. Turvattomuus on tila, jota pyritään välttämään, sillä se aiheuttaa epämiellyttäviä tunteita ja ahdistusta. Usein turvattomuus johtuu siitä, kun ihminen ei ole kunnolla ymmärtänyt itseään ja ympäristöään sekä kaikkea kokemaansa. Turvattomuutta kokiessaan ihminen tekee kaikkensa, jotta voisi palauttaa oman turvallisuuden tunteensa. Tässä turvallisuuden tavoittelussa tärkeässä roolissa ovat muut ihmiset, sillä he voivat olla epävarmuuden aiheuttajina tai poistamassa turvattomuuden tunnetta. (Lahikainen 2001, 24.)

Turvattomuudesta voidaan puhua myös hyvinvointivajeina. Hyvinvointivajeita syntyy, kun ihminen ei voi ennakoida elämäänsä ja kokee, etteivät asiat ole hänen hallittavissaan. Turvattomuutta kokeva voi oireilla monin erilaisin tavoin. Turvattomuuden tunteet ilmenevät muun muassa huolestuneisuutena, erilaisina pelkotiloina, toimintavalmiutena sekä paniikkina, psykosomaattisina oireina tai kokonaisvaltaisena lamaantumisenä, elämänhalun menetyksenä ja jopa itsemurhahakuisuutena. Turvallisuuden kokemuksen säilyttääkseen ihminen tarvitsee ”suojelua” silloin, kun uhkia esiintyy. (Lahikainen 2012; Suoninen ym. 2010, 302–303.)

Anja-Riitta Lahikainen (2007) tarkastelee subjektiivista hyvinvointia lapsen henkilökohtaisena kokemuksena suhteessa ympäröivään maailmaan ja perheeseen. Lahikainen (2005) näkee myös, kuinka yhteiskunnassa tapahtuvat laajemmat muutokset vaikuttavat perheen dynamiikkaan ja vuorovaikutukseen, jolla on edelleen vaikutusta yksilön hyvinvointiin. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset pakottavat ihmisen sopeutumaan uuteen tilanteeseen. Tässä tutkimuksessa perheen kontekstia vastaa se sosiaalinen konteksti, jonka nuori maahanmuuttaja kohtaa, kun hän tulee osaksi työmarkkinoita ja työyhteisöä. Perheessä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa keskeistä on se, millä tavoin lapsi tulee huomioiduksi ja tuetuksi perheen sisällä. Työntekijälle tärkeää subjektiivisen hyvinvoinnin muodostumiselle on se, kuinka ihminen kokee voivansa vaikuttaa työhönsä,

joustetaanko työpaikalla hänen tarpeidensa mukaan, millaiset suhteet työpaikalla ovat sekä kokeeko hän pärjäävänsä työnsä vaatimusten kanssa.

Maahanmuuttajille turvattomuutta voivat aiheuttaa monet eri seikat, jotka liittyvät uuteen yhteiskunnan ja kulttuurin kohtaamiseen. Kirsti Sainola-Rodriguez (2009) on tarkastellut turvapaikanhakijoita, joille turvattomuutta aiheuttivat etenkin turvapaikkapäätöksen odottaminen, jonka saamisen nähtiin olevan yhteydessä parempaan koettuun mielenterveyteen. Tilanne aiheutti turvattomuutta, koska ihminen ei pystynyt itse hallitsemaan tilannettaan vaan vain odottamaan päätöstä. Merkittävää oli myös, että turvattomuuden kokemuksilla sekä mielenterveydellä nähtiin olevan yhteys. Turvattomuutta voivat maahanmuuttajille aiheuttaa muun muassa omassa kotimaassa koetut raskaat kokemukset, työllistymisen vaikeus, kielitaidon puutteet, paikallisen kulttuurin vähäinen tuntemus sekä vaikeus integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan.

Oman tutkimukseni kontekstissa näen subjektiivisen hyvinvoinnin rakentuvan yksilön sekä hänen työympäristön ja työyhteisön välisestä tasapainosta. Ymmärrän subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksen muodostuvan monista eri elementeistä ja kokemuksen olevan hyvin dynaaminen ja sidoksissa käsillä olevaan tilanteeseen. Subjektiivinen hyvinvointi on yksilöllinen tila, koska ihmiset reagoivat muuttuviin tilanteisiin omista lähtökohdistaan.

## **4. Aineisto ja menetelmät**

Tässä luvussa kuvaan teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmänä sekä tämän tutkimuksen pohjalla olleen haastatteluaineiston. Lisäksi esittelen Työterveyslaitoksen Nuorten maahanmuuttajien työkyvyn tukeminen työura alussa–hankkeen (NuMat), johon omassa tutkimuksessani käyttämäni haastatteluaineisto oli alun perin kerätty. Lopuksi kuvaan tekemääni aineiston luokittelua käytännössä sekä konkreettisesti taulukoiden muodossa.

### **4.1 Teemahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä**

Kun kiinnostuksen kohteena ovat ihmiset ja heidän ainutlaatuiset kokemuksensa, on, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009, 72) toteavat, parasta kysyä asiasta suoraan ihmiseltä itseltään. Haastattelun yhtenä etuna on sen joustavuus, koska haastattelijan on mahdollista kysyä kysymys uudelleen sekä esittää

tarkentavia kysymyksiä, johon kyselylomaketutkimuksessa ei ole mahdollisuutta. Oman tutkimukseni suurina etuina ovat olleet uudelleen kysyminen sekä tarkentavien kysymysten esittäminen, etenkin kun tutkimuksen kohteena ovat maahanmuuttajien kokemukset, joiden äidinkieli suomi tai englanti ei ole. Maahanmuuttajille laadittu vaihtoehtoinen, selkokielisempi haastattelurunko toimi apuna haastattelutilanteessa silloin, kun ensisijainen haastattelurunko nähtiin liian vaativaksi (Liite 2).

Tutkimukseni lähtökohtana olleet haastattelut on kerätty teemahaastatteluina Työterveyslaitoksen ”Nuorten maahanmuuttajien työkyvyn tukeminen työuran alussa – hankkeen asiantuntijoiden toimesta. Teemahaastattelut ovat puolistrukturoituja haastatteluja, jossa haastattelu etenee tiettyjen keskeisten, etukäteen valittujen teemojen ja kysymysten mukaan, joiden avulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen tai tutkimustehtävän mukaisesti. Haastattelujen aiheet ovat siis kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten järjestys ja muoto voi vaihdella. Yksityiskohtainen kysymysten asettelu antaa tutkimukseen osallistuvan äänen kuulua voimakkaammin ja vapauttaa täten haastattelun tutkijan näkökulmasta (Hirsjärvi ja Hurme 2011, 48; Tuomi ja Sarajärvi 2009, 75.) Eskola ja Vastamäki (2007, 25) korostavatkin, että teemahaastattelu on eräänlainen keskustelu, joka etenee tutkijan ehdoilla, mutta tarkoituksena on saada haastateltavilta mahdollisimman kattavaa tietoa tutkimuksen aihepiiriin liittyen.

Teemahaastattelut sopivatkin hyvin tämän aineiston keruumenetelmäksi, sillä niiden avulla päästään kosketuksiin ihmisten subjektiivisiin kokemuksiin. Puolistrukturoituna menetelmänä teemahaastattelut antavat haastateltaville mahdollisuuden myös itsenäiseen tiedon tuottamiseen, eikä vain antamaan vastauksia tiukasti rajattuihin kysymyksiin. Teemahaastattelut tuovat haastattelutilanteeseen väljyyttä, jolloin esiin on mahdollista helpommin saada haastateltavien omat kokemukset ja ääni. Teemahaastattelut painottavat ihmisten omaa tulkintaa asioista ja heidän asioille antamia merkityksiä, joiden ymmärretään syntyvän vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48; Eskola & Vastamäki 2007, 27.) Tutkimukseni tavoitteena on kartoittaa nuorten maahanmuuttajien omaa elämysmaailmaa sekä heidän omia määritelmiään ja jäsenyyksiään tilanteista. Tähän teemahaastattelut ovatkin paras mahdollinen vaihtoehto. Teemahaastattelu perustuu myös oletukseen, että kaikkia ihmisen kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia sekä tunteita voidaan tutkia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48). Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo valmiiksi tiedettyyn (ks. Liite 1.). Näiden NuMat-hankkeessa toteutettujen teemahaastattelujen taustalla on ollut laaja käsitys työkyvystä sekä työkykytalo-malli (esim. Lundell ym. 2011).

## 4.2 Aineiston kuvailu

Pro gradu -tutkielmani aineistona ovat Työterveyslaitoksen ”Nuorten maahanmuuttajien työkyvyn tukeminen työuran alussa” -hankkeessa (NuMaT -hanke 2012 - 2014) kerätyt nuorten maahanmuuttajien haastattelut. Hanke on Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittama ja siinä tuotettiin yhdessä nuorten maahanmuuttajien ja työnantajien kanssa toimintamalleja ammatillisessa koulutuksessa toteutettavaan työkykyä edistävään toimintaan, työllistymiseen sekä erilaisilla ja monikulttuurisilla työpaikoilla toimimiseen. Hankkeen tavoitteisiin kuului myös oppaiden ja tietopakettien tuottaminen, joiden avulla voidaan tukea nuorten maahanmuuttajien työhön perehdytystä, työkyvyn edistämistä sekä opiskelija- ja työterveyspalvelujen hyödyntämistä. Tietoa hankkeessa on kerätty haastattelemalla jo työllistyneitä nuoria maahanmuuttajia, heidän esimiehiään ja työyhteisön jäseniä sekä henkilöstöjohtoa. Hankkeessa on myös koottu yhteen aiempien maahanmuuttajahankkeiden hyviä toimintamalleja ja parhaita käytäntöjä. NuMaT -hankkeessa tuotettuja toimintamalleja on testattu ja hyödynnetty esimerkiksi työpajoissa, joita on järjestetty nuorille maahanmuuttajille, monikulttuuristen työpaikkojen edustajille, ammatillisten oppilaitosten toimijoille ja työterveyshuolloille sekä muille asiasta kiinnostuneille. (TTL2, NuMat.)

Kaiken kaikkiaan hankkeessa tehtiin 41 haastattelua, joissa haastateltiin henkilöstöjohtoa, esimiehiä ja työyhteisöjä sekä nuoria maahanmuuttajia. Nuorten maahanmuuttajien haastatteluja tehtiin yhteensä 19 kappaletta. Haastattelut on toteutettu Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden toimesta 9.5.2012–4.2.2013 välisenä aikana ja kaikki haastateltavat ovat haastatteluhetkellä asuneet pääkaupunkiseudulla. Haastattelut on keskitetty neljälle eri alalle: terveydenhoito, kuljetus, siivous ja tekniikka, sillä nämä alat työllistävät paljon maahanmuuttajia. Mukana on sekä mies- että naisvaltaisia aloja ja korkeamman ja matalamman koulutuksen aloja. Olen rajannut oman tutkimukseni koskemaan ainoastaan nuorten maahanmuuttajien haastatteluja, sillä olen kiinnostunut nimenomaan nuorten maahanmuuttajien työkyvyn jäsenyksistä ja ylläpitokeinoista.

Haastateltavat tavoitettiin hankkeen verkostojen kautta, muun muassa hankkeen ohjausryhmän jäsenten kautta ja ottamalla suoraan yhteyttä näiden neljän eri toimialan yrityksiin. Yritysten ihmisiä lähestyttiin johdon kautta, joiden kautta saatiin yhteys haastatteluun sopivista esimiehistä, työyhteisön jäsenistä ja maahanmuuttajista. Käytännössä siis henkilöstöjohtaja ehdotti jotain esimiestä haastateltavaksi ja esimies puolestaan ehdotti työyhteisön jäsentä ja maahanmuuttajia haastateltavaksi. Aineistonkeruuprosessi kuitenkin vaihteli, sillä haastateltavat päätyivät mukaan tutkimukseen eri reittejä. Osassa tapauksissa maahanmuuttajat olivat selvästi esimiestensä kehotuksesta haastateltavana. Maahanmuuttajalla kriteerinä oli, että hän on töissä jollakin näistä

neljästä edellä mainitusta toimialasta ja on alle 35-vuotias. Lisäksi toiveissa oli, että hän on ensimmäisen polven maahanmuuttaja eli hänen vanhempansa ja hän itse on syntynyt Suomen ulkopuolella (Liebkind 1994, 10; Martikainen ym. 2013, 41). Nämä toiveet eivät kuitenkaan ihan jokaisen kohdalla täyttyneet.

Kaikkiaan nuorten maahanmuuttajien haastatteluja oli 19 kappaletta, mutta oman tutkimukseni aineiston muodostavat 16 nuoren maahanmuuttajan haastattelua (N=16). Päädyin rajaamaan aineistoni koskemaan siivous-, terveys- ja kuljetusalalla työskenteleviä nuoria maahanmuuttajia, mutta jätin pois tekniikan alalla työskentelevät, koska heidän työnsä on laadultaan hyvin erilaista. Tekniikan alalla työskentelevät (kolme henkilöä) olivat myös tulleet Suomeen suoraan yritysten rekrytoinnin kautta, joten heidän polkunsuomalaiseen työelämään oli myös hyvin erilainen kuin muilla haastateltavilla. Tein valinnan keskittämään tutkimukseni näihin kolmeen alaan, sillä maahanmuuttajien määrä näillä aloilla on jatkuvassa kasvussa ja ammatit ovat myös fyysisesti hyvin raskaita ja työtä tehdään usein vuorotyönä (ks. esim. Forsander 2013, 225). Koska ammatit ovat fyysisesti raskaita ja kuluttavia, koen, että näillä aloilla myös työkyvystä huolehtimisen merkitys jo uran alussa korostuu entisestään.

Haastateltavista naisia oli 10 ja miehiä 6 henkilöä ja he olivat iältään 22–34-vuotiaita. Kaikki haastateltavat olivat haastatteluhetkellä työsuhhteessa. Haastateltujen maahanmuuttajien Suomeen tulon syyt vaihtelivat suuresti. Osa haastatelluista oli tullut Suomeen pakoon kotimaansa epävakaa tilannetta, osalla oli suomalainen puoliso ja osa oli tullut alun perin opiskelemaan Suomeen. Mietin, rajaisinko aineistoni niin, että ottaisin mukaan vain suomeksi tehtyjä haastatteluja, mutta koin, että aineistoni on rikkaampi, kun sisällytän aineistooni myös englanniksi tehdyt haastattelut. Englanninkielisten haastattelujen mukaan ottaminen takasi sen, että maahanmuuttajien lähtömaiden ja taustojen kirjo oli laajempi sekä Suomeen tulon syyt olivat moninaisemmat. Lähtökohtaisesti kaikki haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, lukuun ottamatta kahta haastattelua, joissa toisessa mukana olivat kaksi maahanmuuttajaa sekä haastattelija ja toisessa oli maahanmuuttajan lisäksi mukana esimies ja toinen työyhteisön jäsen. Litteroitujen haastattelujen pituus vaihteli 15–29 sivun välillä.

Kaikissa tutkimuksen vaiheissa on hankeorganisaation taholta huolehdittu, että tutkimuksessa noudatetaan tutkimuseettisesti kestäviä toimintatapoja alkaen aineiston keruusta, sen säilyttämiseen sekä tutkimuksen jälkeiseen arkistointiin. Itse olen allekirjoittanut työskentelyoikeussopimuksen Työterveyslaitoksen kanssa, joka koskee oikeutta saada hankkeessa kerättyä aineistoa opinnäytetutkimukseni aineistoksi. Sopimuksessa on myös määritelty ne tavat, joilla aineiston käyttö

ja säilytys sekä siirtäminen takaisin hankkeelle toteutetaan. Tämän mukaan olen huolehtinut aineiston asianmukaisesta säilyttämisestä erillisellä muistitikulla ja säilyttänyt printattuja aineistoja kotonani lukollisessa laatikossa, jotta muut ihmiset pääse niitä näkemään. Tutkimukseni valmistuttua palautan saamani aineiston kokonaisuudessaan takaisin Työterveyslaitokselle. Haastateltavien tunnistettavuuden varmistamiseksi, olen poistanut aineisto-otteista tunnistetiedot, kuten haastateltavien oikean nimen, heidän kotimaansa, työnantajansa nimen sekä muut tunnistamista mahdollisesti helpottavat tekijät. Olen numeroinut haastateltavat numeroin: H1, H2, H3...H 16. Toimialan, jolla ihmiset työskentelevät, olen säilyttänyt, mikäli se on aineisto-otteissa näkynyt, sillä näen, että se on vaikuttanut siihen, miten nuori maahanmuuttaja työkykyä jäsentää.

Aineistostani tekee erityisen myös se, että haastateltavat ovat kotoisin muista kulttuureista, mikä asettaa tutkimukselle erilaiset lähtökohdat. Erityisesti kielellä on suuri merkitys, varsinkin kun haastateltavien ja haastattelijan äidinkieli ei ole sama. Kieli ei ole vain kieltä tai puhetta vaan kieli on aina kulttuurin, merkitysten sekä kokemusten välittäjä ja kertoja (Rastas 2005). Anna Rastas (2005, 79) painottaa, että haastattelun lähtöoletuksena on, että se voi olla onnistunut vain, mikäli haastattelija sekä haastateltava ymmärtävät toisiaan. Haastattelutilanteessa kulttuurierojen mahdollisuus on aina olemassa ja haastateltavaa auttaa, kun hän on edes jokseenkin tuttu kohdattavan kulttuurin kanssa. Tietyt haastattelutilanteet myös edellyttävät perusteellisempaa haastateltavien kulttuuriin perehtymistä. Vähintään kulttuurierojen huomioiminen tarkoittaa tietoista varovaisuutta sen suhteen, millaisia tulkintoja aineistosta tehdään. Haastattelutilanteessa tärkeää olisi muistaa, että toisen ymmärtäminen voi vaatia myös tietoisuutta mahdollisten erojen olemassaolosta sekä valmiutta kyseenalaistaa oletukset eroista ja niiden merkityksistä. (Rastas 2005, 102). Omaa analyysiäni tehdessäni olen pyrkinyt säilyttämään kulttuurisia eroja tiedostavan ja kunnioittavan näkökulman. Esiin nostamani sitaatit aineistosta kuvaavat nuorten maahanmuuttajien kokemuksia ja edustavat niin sanottua näytenäkökulmaa. Sitaatit eivät siis edusta fakthanäkökulmaa, eivätkä ole absoluuttisia totuuksia (Alasuutari 2001, 112–113.)

### **4.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä**

Tutkimusta tehdessäni olen joutunut monien eri pohdintojen ja valintojen eteen. Yksi valinta koski analyysimenetelmän valintaa, jonka avulla pystyisin parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan kiinnostuksen kohteenani olevaan tutkimuskysymykseeni ja sitä täydentävään alakysymykseeni: *Miten raskailla aloilla työskentelevät nuoret maahanmuuttajat jäsentävät työkykyä? Millaisin*

*keinoin nuoret maahanmuuttajat pitävät huolta omasta työkyvystään?* Koska tutkimuskohteenani ovat nuorten maahanmuuttajien subjektiiviset kokemukset, tulee aineistoa tarkasteltaessa muistaa, etteivät maahanmuuttajat puhu äidinkielenään suomea sekä muistaa kulttuurisensitiivisyys aineistoa jäseneltäessä. Ottaen huomioon tutkimuskysymykseni ja aineistoni luonteen, päädyin valitsemaan aineiston analyysimenetelmäksi väljästi toteutetun laadullisen sisällönanalyysin, jota toteutan kolmea näkökulmaa yhdistellen.

Kvalitatiivisella tutkimuksella tarkastellaan ihmisten subjektiivisia kokemuksia, heidän itsensä kertomina. Tutkimuksen kohteena voi sisällönanalyysissä olla kirjalliseen muotoon saadetut materiaalit, kuten haastattelut, artikkelit, keskustelut ja raportit. Tarkoituksena on kuvata aineiston sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysin etuna on, että sen avulla voidaan aineistosta saada kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Vaikka tavoitteena on kuvata aineistoa tiiviissä muodossa, pyritään se kuitenkin tekemään niin, ettei sen sisältämää arvokasta informaatiota kadoteta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 106, 108.) Sisällönanalyysi antaa minulle mahdollisuuden haastatteluaineistoni systemaattiseen, mutta kontekstisensitiiviseen tarkasteluun.

Sisällönanalyysi lähtee liikkeelle aineiston pelkistämisestä sekä sen luokittelusta, jotta voidaan tarkemmin päästä käsiksi aineiston tarjoamiin syvempiin merkityksiin. Analyysi ei suinkaan ole valmis, kun luokittelu on saatu tehtyä vaan se antaa pohjan johtopäätösten tekoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 104, 109.) Omassa tutkimuksessani tarkastelun kohteena ovat nuorten maahanmuuttajien henkilökohtaiset kokemukset. Sisällönanalyysillä keskitytään nimenomaan inhimillisiin merkityksiin, joten se sopii hyvin oman aineistoni analyysimenetelmäksi. Tarkemmin määriteltynä sisällönanalyysin avulla tarkastellaan tekstin merkityksiä. Sisällönanalyysin avulla tutkijan tehtävänä on ymmärtää myös näkymätöntä. Ihminen kuvaa maailmaa sisältä käsin, mutta haluaa kuitenkin olla maailmassa mukana. Johtavana ajatuksena on, ” *että ei ole olemassa mitään sellaista pistettä tai paikkaa, josta ihminen voisi nähdä enemmän kuin hän kokemuksensa avulla ymmärtää.* ” Kyse on siis todellisuuden tajuamisesta inhimillisenä ajattelutapana, eikä tarkoituksena edes ole etsiä absoluuttisia totuuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 104.)

Sisällönanalyysillä tarkastellaan aineiston sisältöä sanallisesti, kun vertailuna sisällön erittelyn avulla tarkastellaan dokumentteja kvantitatiivisesti. Näiden kahden menetelmän erottelua ei aina pidetä tärkeänä, sillä sisällönanalyysin yhteydessä voidaan ensin sanallisen analyysin jälkeen tuottaa myös määrällistä tietoa. Sisällönanalyysiä voidaan toteuttaa sekä teorialähtöisesti eli deduktiivisesti että aineistolähtöisesti eli induktiivisesti. Laadullisen analyysin tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen, kun ensin hajanaisestä aineistosta tuotetaan loogista ja yhtenäistä tietoa. Kun aineisto on

ensin luokiteltu tiiviiseen ja selkeään muotoon, voidaan aineistosta tehdä myös luotettavia johtopäätöksiä. Laadullisessa aineistossa analyysiä tehdäänkin jokaisessa analyysivaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106, 108.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä lähdetään siitä, että litteroitu haastatteluaineisto *pelkistetään* niin, että jäljellä jää vain tutkimukselle olennainen informaatio. Pelkistämällä voidaan tarkoittaa sekä informaation tiivistämistä tai pilkkomista pienempiin osiin. Pelkistämisen jälkeen luodaan alaluokkia, jotka kuvaavat tiettyä ryhmää ajatuskokonaisuuksia. Alaryhmien löytämisen jälkeen tarkoituksena on löytää vielä yläluokkia, joiden avulla aineisto saadaan kuvattua entistäkin tiiviimmin. Näitä yläluokkia voidaan kutsua myös pääluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109, 110.)

Omaa lukutapaani ja aineiston lähestymisnäkökulmaa pohtiessani halusin löytää sellaiset linssit, jotka antaisivat mahdollisimman tarkat ja monipuoliset sekä kunnioittavat lähtökohdat aineistoni analysoimiseen. Oma analyysimenetelmäni yhdistääkin kolmea eri lähtökohtaa, sillä aineistoni luonteen, tutkimuskysymyksen sekä teemahaastattelujen antaman kehyksen vuoksi koin sen luontevimmaksi. Kutsun lukutapaani käsite- ja teoriavetoiseksi sekä kontekstisensitiiviseksi. Teoria- tai käsitevetoisuus määrittyy niiden teoreettisten käsitteiden kautta, jotka olen esitellyt metodiluvussani eli laaja työkykykäsite sekä subjektiivisen hyvinvoinnin teoria. Lukutapani on myös aineistolähtöinen, sillä työkykytalo-mallin teemat ovat ohjanneet haastatteluiden tekoa ja ovat määrittäneet tutkimukselle tietynlaiset lähtökohdat, jotka minun on täytynyt ottaa analyysissäni huomioon. Kolmantena ulottuvuutena lukutavassani on kontekstisensitiivisyys, joka kuvastaa sitä hienovaraisuutta, jolla olen aineistossani olevia kuvauksia ja kokemuksia lukenut. Kontekstisensitiivisyys korostuu omassa tutkimuksessani, sillä tutkimuksen kohteena ovat nuorten maahanmuuttajien subjektiiviset kokemukset, jotka vielä liittyvät kysymykseen kielitaidosta ja ymmärretyksi tulemisesta. Analyysini olen siis toteuttanut katsomalla haastatteluaineistoani näiden kolmiulotteisten linssien läpi.

#### **4.4 Analyysivaiheet ja luokittelukategoriat**

Kuvaan seuraavaksi tarkemmin tekemääni analyysiä sekä sen eri vaiheita, joiden kautta pääsin tekemään tarkempia johtopäätöksiä. Aineistoon tutustuminen auttoi minua määrittelemään tutkimuskysymyksen, sillä sain käsityksen siitä, millaisiin kysymyksiin aineistoni voisi vastata. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tutkijan tulee aluksi selvittää itselleen, mitä hän on tutkimassa ja minkälaisiin asioihin hän aineistossaan kiinnittää huomiota. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101.) Oman



analyysini kohdalla tämä tarkoitti sitä, että rajasin itselleni tutkimuskysymyksen, joka määritteli tutkimukseni aiheeksi laaja-alaisen ja sosiokulttuurisen työkyvyn ja subjektiivisen hyvinvoinnin sekä nuorten maahanmuuttajien omat jäsennykset.

Analyysini toisessa vaiheessa minun tuli määritellä sopiva havaintoyksikkö, joiden kautta lähdän aineistoani tarkastelemaan. Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen (2010, 20) korostavat, että havaintoyksikkö on aina yhteydessä tutkimuskysymykseen. Havaintoyksikön valinta liittyy kiinteästi siihen, millä todellisuuden tasolla tutkittava ilmiö on. Todellisuuden tasoksi voi määrittyä esimerkiksi ihmisen kokemukset, kulttuuriset merkitykset tai vuorovaikutusprosessi. Omassa tutkimuksessani keskiössä ovat yksilö sekä hänen työkykynsä ja subjektiivinen hyvinvointinsa eli henkilön omat kokemukset. Tuomen ja Sarajärven (2009, 110) mukaan havaintoyksikkö voi olla esimerkiksi yksittäinen sana tai lause, mutta se voi olla myös laajempi, kuten lauseen osa tai ajatuskokonaisuus, joka sisältää useita lauseita. Valitsin havaintoyksiköksi ajatuskokonaisuuden, sillä tutkimukseni kohteena ovat kielellisesti tuotetut kuvaukset ja kokemukset omasta työkyvystä. Koin, että ajatuskokonaisuuksien kautta pääsen parhaiten käsiksi niihin jäsennyksiin, joita nuoret maahanmuuttajat ovat työkyvystään antaneet. Ajatuskokonaisuuksien tarkasteleminen oli omassa tutkimuksessani mielekkäämpää myös siksi, etteivät haastateltavat vastanneet omalla äidinkielellään. Tarkastelemalla vain yksittäisiä sanoja, koin, että tässä tutkimuskontekstissa paljon tärkeää tietoa jäisi tarkastelun ulkopuolelle. Yksittäiset sanat havaintoyksikköinä sijoittuisivat myös pikemminkin kielen tutkimisen alueelle. Tutkimuksessani olen pyrkinyt löytämään aineiston sisällä yhtäläisyyksiä, mutta huomioimaan myös erilaisuudet ja poikkeavuudet, mikäli sellaisia on ilmennyt (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 17).

Analyysini kolmannessa vaiheessa loin itselleni analyysini tueksi kaksi (2) analyyttistä kysymystä, joiden avulla pääsin pureutumaan aineistooni syvällisemmin ja tarkemmin. Näiden kysymysten kautta minun oli helpompi luokitella aineistoa eri luokkiin sekä tehdä tarkempia valintoja siitä, mitä kaikkea aineistosta nostan analyysini kohteeksi. Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen (2010, 16) korostavat, että analyyttisten kysymysten tulisi olla avoimia, sillä ”kyllä vai ei” -kysymykset sisältävät aina ennakko-oletuksen. Analyyttiset kysymykset eivät siis ole sama asia, kuin itse tutkimuskysymykseni, vaan vain apuna tutkimuskysymykseeni vastaamisessa. Analyyttiset kysymykseni ovat:

- 1. Minkälaiset asiat näyttävät vaarantavan työkyvyn?*
- 2. Kenen vastuulla työkyvystä huolehtiminen on?*

Analyysini neljännessä vaiheessa, kun olin täsmentänyt tutkimuskysymykseni, ryhdyin lukemaan aineistoani läpi uudelleen, jotta saisin karsittua aineistosta esiin vain sen, joka on oman tutkimukseni kannalta olennaista. Hirsjärven & Hurmeen (2011, 147) mukaan aineiston luokittelu on olennainen osa analyysia. Se toimii kehyksenä, jonka avulla aineistoa voidaan myöhemmin tulkita. Omassa tutkimuksessani luokittelun seurauksena muodostamani luokat toimivat välttämättöminä käsitteellisinä työkaluina, joiden avulla sain abstraktista aineistomassasta esiin omalle tutkimukselleni tärkeät ja keskeiset piirteet. Luokat täytyy voida perustella sekä käsitteellisesti että empiirisesti, jolla tarkoitetaan sitä, että luokilla täytyy olla yhteys johonkin analyttiseen kontekstiin ja niille löytyy myös jokin empiirinen pohja (Hirsjärvi & Hurme 2011, 147).

Luin aineistoa läpi useaan kertaan ja alleviivasin eri väreillä eri sisältöihin kuuluvia asioita. Tässä luokittelun vaiheessa loin aineistostani alaluokkia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Kävin aineiston järjestelmällisesti läpi ja loin jokaiselle luokalle oman tiedostansa, johon keräsin niitä asioita, joiden laskin kuuluvaksi tiettyyn luokkaan. Tutkimuksessani olen poiminut ja analysoinut systemaattisesti aineistosta niitä ajatuskokonaisuuksia, joissa maahanmuuttajat puhuvat asioista, jotka jäsentävät ja vaikuttavat heidän työkykyynsä. Ensimmäisessä vaiheessa muodostin ajatuskokonaisuuksista seitsemän alaluokkaa tai luokittelukategoriaa. Nämä luokat olivat: (1) Suomen kielen taito, (2) sosiaaliset vuorovaikutussuhteet, (3) elintavat (4) asenteet, arvot ja motivaatio, (5) osaaminen (6) työn ominaisuudet ja (7) työn hallinta (ks. taulukko 1).

<b>Nuorten maahanmuuttajien jäsenyydet työkyvystä: luokittelukategoriat</b>			
<b>1. Suomen kielen taito</b>	<b>2. Sosiaaliset vuorovaikutussuhteet</b>	<b>3. Elintavat</b>	<b>4. Arvot, asenteet &amp; motivaatio</b>
Kielitaidon puute vaikeutena selviytyä työtehtävistä	Työkavereiden kanssa vaikeiden työtilanteiden läpikäyminen; vertaistuki	Unen tärkeys; säännöllinen unirytm	Oma suhtautuminen työhön
Kielen eri tasot: puhekieli, kirjoitettu, abstrakti kieli	Perhesuhteiden tärkeys; kollektiivisuus	Levon merkitys palautumisessa	Motivaatio työhön ja itsensä kehittämiseen
Kielitaito kuulumisen välineenä	Tuki perheestä ja läheisiltä	Liikunta ja ravinto	Oma asenne elämään
Kielitaito ulossulkemisen keinona	Sosiaaliset suhteet kannustajina	Tupakoimattomuus ja vähäinen alkoholin käyttö	Oman vastuun ymmärtäminen
Kielitaidon vaikutus sosiaaliin suhteisiin		Työn ja vapaa-ajan irrottaminen toisistaan	Aktiivisuus
		Rentoutuminen	Positiivisuus Uskonto
<b>5. Osaaminen</b>	<b>6. Työn ominaisuudet</b>	<b>7. Työn hallinta</b>	
Perehdyttäminen	Vuorotyö	Työvuorosuunnittelu	
Tiedon jakaminen	Työn fyysinen raskaus	Kiire	
Kommunikaatio työpaikalla	Ergonomia	Työn määrä	
Hiljainen tieto	Kommunikaatio	Henkilöstön riittämättömyys	
	Esimiesten rooli	Tauot	
	Alhainen hierarkia		
	Joustavuus		

**Taulukko 1. Nuorten maahanmuuttajien jäsenyydet työkyvystä: luokittelukategoriat 1–7.**

Sen jälkeen, kun olin ensimmäisen kerran luokitellut aineistoni seitsemään (7) luokkaan, yhdistelin ja uudelleenjärjestelin luokkia suurempien pääluokkien alle (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 110). Tätä tehdessäni jouduin pelkistämään ajatuskokonaisuudet pienemmiksi yksiköiksi, jotka kuitenkin

kuvaisivat mahdollisimman tarkasti sitä, mitä haastateltavat ovat kuvanneet. Hirsjärvi & Hurme (2011, 149) korostavat myös, kuinka tärkeää luokkien yhdistely on, jotta analyysissä päästään tarkempaan tietoon. Tässä luokittelun vaiheessa täytyy myös etsiä jo muodostettujen luokkien välillä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, jotta uudelleenluokittelu pääluokkiin onnistuu. Kolme lopullista pääluokkaaani olivat: (1) yksilöön liittyvät ominaisuudet, jonka jaoin vielä (1a) yksilöllä oleviin ominaisuuksiin ja resursseihin sekä (1b) yksilön toimintaan, (2) työyhteisöön liittyvät ominaisuuksiin ja (3) työhön liittyvät ominaisuuksiin (ks. taulukko 2.).

<b>1. Yksilöön liittyvät ominaisuudet</b>	
<i><b>1a. Yksilön ominaisuudet ja resurssit</b></i>	<i><b>1b. Yksilön toiminta</b></i>
Suomen kielen taito	Elintavat (ravinto, liikunta, uni ja lepo)
Sosiaaliset vuorovaikutussuhteet	Tupakoimattomuus
Oma osaaminen, oppiminen ja niiden ylläpitäminen	
Arvot, asenteet ja motivaatio	Vähäinen alkoholin käyttö
Luottamus tulevaisuuteen	Työstä irtautuminen
	Stressin hallinta
Aktiivisuus	Rentoutuminen
Uskonto	
<b>2. Työyhteisöön liittyvät ominaisuudet</b>	<b>3. Työhön liittyvät ominaisuudet</b>
Ilmapiiri	Ergonomia
Esimiesten rooli	Työn fyysinen raskaus
Vähäinen hierarkia	Työvuorosunnittelu
Joustavuus	Kiire
Kommunikaatio työpaikalla	Henkilöstön riittämättömyys
Tiedon ja osaamisen jakaminen	Tauot
Hiljainen tieto	

**Taulukko 2. Luokittelukategorioiden pääluokat.**

## 5. Tulokset

Tässä luvussa esittelen analyysisi tulokset. Luokitteluni taustalla on ollut ajatus laajasta työkykykäsityksestä sekä näkemyksestä, että sosiokulttuurisella ympäristöllä on suuri merkitys ihmisen työkyvylle ja subjektiiviselle hyvinvoinnille. Tarkastelen kutakin luokkaa seuraavaksi peilaten niitä subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteeseen sekä laajemmin työkyvyn tematiikkaan. Aloitan keskittymällä ensin yksilöön liittyviin ominaisuuksiin, jonka jälkeen tarkastelen tarkemmin työyhteisöön sekä työhön liittyviä ominaisuuksia, joilla on vaikutusta työkykyyn. Analyysini tukena käytin analyttisiä kysymyksiä, jotka auttoivat aineiston jäsenyyksessä. Apunani olleet analyttiset kysymykset olivat:

1. *Minkälaiset asiat näyttävät vaarantavan työkyvyn?*
2. *Kenen vastuulla työkyvystä huolehtiminen on?*

Kaikki käyttämäni aineisto-otteet ovat alkuperäisessä muodossaan, sillä olen halunnut kunnioittaa otteiden autenttisuutta sekä maahanmuuttajien omaa ääntä. Englanninkieliset aineisto-otteet olen myös säilyttänyt alkuperäisessä muodossaan. Suluissa olevat sanat ovat omia lisäyksiäni ja täsmennyksiä, jotta haastattelusta irrotettu ote on helpompi ymmärtää. Mikäli olen poistanut lauseita otteen välistä, olen käyttänyt merkkiä - -. Kun olen aloittanut oman aineisto-otteeni sitaatin keskeltä, olen käyttänyt [ ]-merkkiä ja laittanut sulkuihin ison alkukirjaimen.

### 5.1 Yksilöön liittyvät ominaisuudet

#### 5.1.1 Yksilön ominaisuudet ja resurssit

##### 5.1.1.1 Puhu suomea!

*And the first important thing I have found that people are, people have to use as a weapon is the language. If you don't have the language, it's a big barrier, to everything.*

*H3*

Yksilöön liittyvistä seikoista keskeisimmäksi aineistoni mukaan nousi ehdottomasti suomen kielen taito. Kuten Eskola ja Vastamäki (2007, 25) korostavat teemahaastattelu antaa haastateltavan itse tuottaa tietoa, joka liittyy tiettyyn aihepiiriin. Suomen kielen taidon merkityksen korostuminen omassa aineistossani on vaikuttava juuri siitä syystä, että haastateltavat tuottivat sen itse ja kaikki haastateltavat toivat sen esiin. Täten suomen kielen merkitys näyttäytyy keskeisenä elementtinä kokonaisvaltaisessa työkyvyssä, jotta ihminen pystyy ulkopuolelta tullessaan selviytymään suomalaisessa työelämässä. Suomen kielen painottuminen oli merkittävää myös siksi, että se vaikutti myös moniin muihin maahanmuuttajien kuvaamiin työkyvyn osa-alueisiin. Suomen kielen taitoa voikin pitää ikään kuin kattokäsitteenä maahanmuuttajien työkykyjäsenyksissä. Maahanmuuttajien kuvaamissa kokemuksissa ja jäsenyksissä näkyi, kuinka kieli saa monia erilaisia funktioita eikä näyttäytyä vain puhtaana kielitaitona.

*And the other thing is that they have created such a big monster about that you cannot learn, this (Finnish language) is something very, very difficult. So there should be some level of encouragement rather than these news that, forget it, you cannot do it.”*

*“Somehow it should be, you know, it is said that reality is nothing but perception. Sometimes perception is such a strong thing that it overrule on reality, reality comes back, perception goes up. So it is a perception, wide perception that Finnish language is something, forget it, do something else. Yeah, so it is hard but not impossible. H1*

Näin kielitaito näyttäytyy erottelevana tekijänä, jolla tehdään eroa suomalaisiin sekä maahanmuuttajataustaisiin ihmisiin, ”meihin” ja ”muihin” (ks. esim. Burr 2004, 93–96). Aineistotteessa kuvastuu kokemus, jolla osoitetaan ikään kuin, että sinä et kuulu ”meihin”, koska et osaa suomen kieltä tietyllä tasolla. Tällaisella ulossulkemisella voi olla monenlaisia vaikutuksia maahanmuuttajien kohdalla sekä työpaikalla jaksamiseen, subjektiiviseen hyvinvointiin että työkykyyn. Monet haastateltavat kokivat, että heidän on vaikeampi osallistua työpaikallaan yhteiseen keskusteluun ja kokivat ulkopuolisuuden tunteita. Kuulumisen tunne on ihmisen hyvinvoinnille hyvin merkittävä asia. Kuulumisen tunnetta lisäävät esimerkiksi kaikenlainen yhdessä tekeminen ja toimiminen (Suoninen ym. 2010, 306, 318; Kotiranta, Haaki ja Niemi 2011, 241).

Tutkimusten mukaan maahanmuuttajat arvioivat oman suomen kielen taitonsa yleensä melko hyväksi (Bergbom & Giorgiani 2007; Tarnanen & Pöyhönen 2011; Tuononen 2013). Näissä tutkimuksissa

kuitenkin myös todettu, että suomalaiset yleensä arvioivat maahanmuuttajien kielitaidon huonommaksi kuin mitä maahanmuuttajat itse. Tällaiset erot arvioissa voivat saattaa maahanmuuttajat työpaikalla olevan vuorovaikutuksen ulkopuolelle. Ulkopuolisuuden tunteet voivat lisätä epävarmuuden tunteita ja hyvinvointivajeita. Turvattomuuden tunteet voivat kielellisissä vuorovaikutustilanteissa johtua siitä, että nuori maahanmuuttaja kokee, ettei voi hallita ympäristöään eikä ymmärrä siinä tapahtuvia asioita. Ulkopuolisuuden tunteet kuvastavat myös subjektiivisen hyvinvoinnin kontekstisidonnaisuutta, sillä erilaiset tilanteet luovat erilaiset puitteet subjektiivisen hyvinvoinnin rakentamiselle (Lahikainen ym. 2007).

Kielellä on tässä keskeinen merkitys sosiaalisessa ympäristössämme, sillä sen avulla kommunikoidaan ja jaetaan tietoa, ollaan osana samaa ryhmää ja merkityssäännöstöä (ks. Burr 2004 132–139). Monet haastateltavat totesivat myös, että helpointa on tehdä työtä samaan kulttuuriin kuuluvien kanssa, sillä he pystyvät jakamaan saman merkityssäännösten ja kulttuurisen ymmärryksen. Tällöin voidaan yhdessä puhua esimerkiksi englantia.

*There are 8 to 9 employees in an organization, they are pretty much comfortable talking with each other in Finnish, you are the only one English speaker over there. So now, for sure, it will be a bit difficult for all 9 people to change their language into English. It would be pretty much like hard, so what they will do, they will try to remain quiet. H2*

Kieli osoittautuu näin ikään kuin konkreettisenä rajan vetäjänä, jolloin suomea puhumattomat eivät pääse mukaan keskusteluun eivätkä laajemminkaan siihen sosiaaliseen vuorovaikutukseen, jota työpaikalla käydään. He jäävät työyhteisössään ikään kuin marginaaliin. Usean haastateltavan kokemus oli myös se, että kielen vaihtaminen englanniksi on vaivaksi suomalaisille ja maahanmuuttajat pysyvät näissä tilanteissa mielummin hiljaa (ks. Tuononen 2013, 63). Tästä syystä maahanmuuttajataustainen on usein hiljaa ja jää keskusteluista ulkopuolelle. Suonisen, Lahikaisen ja Pirttilä-Backmannin (2010, 318) mukaan ihmisen hyvinvointi koostuu neljästä eri aspektista, joista yksi on päivittäisen kanssakäymisen merkitys. Positiivisessa ja hyvinvointia tukevassa päivittäisessä kanssakäymisessä ihminen tulee kuulluksi, hänellä on mahdollisuus jakaa tuntemuksiaan sekä valmiudet erilaisiin dialogeihin ja oikeudenmukaisiin vuorovaikutustilanteisiin. Pelkän suomen kielen puhuminen työyhteisöissä, joissa on huonosti kieltä osaavia, vähentävät maahanmuuttajien mahdollisuuksia oikeudenmukaisiin vuorovaikutustilanteisiin sekä kulluksi tulemiseen.

*Mä tuntuu huono, huonosti alussa, koska oli ilman suomen kieltä. Ei voi sanoa ei mitään, niin sitten ei, en ymmärrä mitä pomo sanoi, mitä työkaverit sanoi tästä. H12*

Kieli voi vaikuttaa työkykyyn myös niin, että työtehtävistä selviytyminen vaikeutuu, jos maahanmuuttaja ei ymmärrä työpaikalla olevia ohjeita, ymmärtää tilanteita väärin tai tulee itse väärinymmärretyksi. Tämä nostaa esiin myös puhekielen sekä kirjakielen erot ja niiden tunnistamisen tärkeyden osana kielitaitoa. Maahanmuuttajat nostivat näiden kahden eri kielitaidon merkityksen esiin omissa kuvauksissaan. Maahanmuuttajat ovat voineet oppia kieltä nimenomaan kirjakielisenä, jolloin arkikieliset puhutavat ja sanonnat voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä ja vaikeuttaa työstä selviämistä. Näistä syistä maahanmuuttajien voi olla vaikea seurata työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta, mikäli heidän kielitasonsa ei ole vielä niin abstraktilla tasolla kuin mitä se vaatisi. Eräs haastateltava kuvaa tällaista tilannetta hyvin:

*Joo, aina tulee erilainen puhekieli tai oppikieli. Aina minä ensin, minä tulee yksi viikko tässä, en ymmärrä mitään. - - Esimerkiksi yksi hoitaja hän sano asia pihvi. Mikä asia, minä tiedän, mikä tarkoittaa asia, mutta pihvi. Ja sitten tuli, hän sanoi, asia kunnossa. H9*

Muutkin maahanmuuttajien työkykyä tarkastelleet tutkimukset ovat todenneet, kuinka keskeinen merkitys kielellä on suomalaisessa yhteiskunnassa ja siinä selviytymisessä. Tarnanen & Pöyhönen (2011) toteavat tutkimuksessaan, että asiantuntijoiden näkemys kielitaidosta on usein hyvin mustavalkoinen; kielitaito joko on tai sitä ei ole. He jatkavat myös, että jakolinjana on yleensä taitotavoitetaso B1.1<sup>1</sup>, joka vaaditaan esimerkiksi kansalaisuuden saamiseen. Tämän tason alapuolella olevaa kielitaitoa tosin tunnuta noteeraavan suomalaisessa työelämässä. Tämä näkyy vahvasti myös omassa aineistossani haastateltavien kokemuksissa.

Subjektiiivisen hyvinvoinnin näkökulmasta hyvinvointi koostuu yksilön ja hänen ympäristönsä välisestä tasapainotilasta. Ihminen hakee itselleen turvaa muista ihmisistä. Turvattomuuden tunnetta aiheuttaa muun muassa yksilön kokemus siitä, etteivät hänen omat kykynsä ole riittävät ja hän ei koe

---

<sup>1</sup> Suomen kielen taito tasot kansainvälisellä asteikolla A1–C2. B1-tasolla olevan katsotaan olevan itsenäinen kielenkäyttäjä (Edu 2014).



selviytyvänsä työtehtävistään. Suomen kielen taidon puute voi aiheuttaa turhautumista, syrjäytymistä sekä oman työkyvyn laskua, jos nuori maahanmuuttaja kokee, ettei pysty suoriutumaan työtehtävistään ja selviämään niistä syntyvän turvattomuuden tunteen kanssa. Tämä turvattomuuden ja hallinnan puutteen tunne voi aiheuttaa subjektiivisen hyvinvoinnin laskua, sillä ihminen ei koe olevansa tasapainossa oman ympäristönsä kanssa. (Lahikainen ym. 2007, Diener 1984.) Maahanmuuttajien näkökulmasta kielitaidon puutteen ja huonosti ymmärretyksi tulemisen aiheuttamiin turvattomuuden tunteisiin auttavat mahdollisuus kiirettömään vuorovaikutukseen ja kielenkäyttämiseen (ks. Suoninen ym. 2010, 304).

Kielitaito asettuu työkyvyn kannalta jopa esteeksi tai kynnykseksi, mikäli se nähdään koko työkyvyn tärkeimpänä osana. Näin se voi estää muiden osa-alueiden kehittymisen ja ihmisen kiinnittymisen omaan työyhteisöönsä sekä estää häntä kehittämästä omia taitojaan, jos koulutukset esimerkiksi ovat vain suomeksi. Maahanmuuttajan kokemus hänen omasta kielitaidosta voi vaikuttaa maahanmuuttajan käsitykseen kokonaisvaltaisesta työkyvystään sekä elämästään.

### **5.1.1.2 Sosiaaliset vuorovaikutussuhteet**

*[T]ai sitten mä käyn tai mä soitan mun kaveri tulee meille ja jutellaan. H1*

Tutkimukset ovat vahvistaneet, että sosiaalisella kanssakäymisellä on hyviä sekä jopa elinikää pidentäviä vaikutuksia. Elinikää lisää etenkin niin sanottu me-henki eli ihmisellä oleva kuulumisen tunne. Kuulumisen tunnetta lisäävät muun muassa vapaaehtoinen harrastaminen, kaikenlainen yhdessä tekeminen ja toimiminen. Sosiaalisen vuorovaikutuksen alhainen taso voidaan nähdä terveydelle yhtä haitallisena kuin alkoholismi. Yksinäisyyden ja sosiaalisen eristäytymisen voidaan puolestaan nähdä olevan haitallista ja vaikuttavan hyvinvointiin monitasoisesti. (Kotiranta, Haaki & Niemi 2011, 241–242; Csikszentmihalyi & Wong 1991, 195, 204.)

*Että ... on saanut kavereita sieltä, että, ja huomaa, että ne ... että se voi sanoa, että ... otan, ehkä minä olen siinä ryhmää, kuulen sinne ryhmään. H1*

Suomen kielen taidon korostuneisuuden lisäksi, myös sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden merkitys painottui omassa aineistossani. Myös sosiaaliset vuorovaikutussuhteet oli teema, jonka haastateltavat toivat esiin itsenäisesti. Luokittelin sosiaaliset suhteet kuuluvaksi yksilöön liittyviin resursseihin, sillä lasken niihin kuuluvaksi työpaikalla olevan vertaisryhmän ja tukiverkoston sekä läheiset ihmissuhteet työpaikan ulkopuolella. Koska lasken mukaan myös läheiset ihmissuhteet, en voinut luokitella sosiaalisia suhteita työyhteisöön liittyvään luokkaan. Sosiaaliset suhteet näyttäytyivät keskeisenä voimavaranlähteinä haastateltavien kokemuksissa.

*Joo, ei oo, varmasti ei oo paljon. Mulla on vain mun ystäviä serkku- - . Mä puhun hänelle puhelimesta, koko ajan kertoo, mikä tänään työpaikka. Ja puhuu ihan, koska mä helpottaa, kun mä puhun yhtään hänelle. H14*

*Joo, joo. Mä ...varmaan viikossa 3-4 kertaa käyn kotona...Tämä on, meidän kulttuuri on se, et, et pakko nähdä äiti. H7*

Monille läheiset perhesuhteet olivat tärkeitä ja myös keskeisellä sijalla heidän omassa kulttuurissaan. Osalla haastateltavista muut perheenjäsenet asuivat kauempana, mutta heihin pidettiin kuitenkin usein yhteyttä ja lähellä asuvien perheenjäsenten luona vierailtiin ahkerasti. Maahanmuuttajien kokemuksissa korostuvat näin myös erot suomalaiseen individualistiseen kulttuuriin ja maahanmuuttajien omaan, usein kollektiivisempaan kulttuuriin. Perheen ja läheisten ihmisten rooli arjessa korostuu ja heistä saa myös tukea elämän muilla alueilla. Dienerin ja kollegoiden (1999, 284) mukaan kulttuureja vertaillessa subjektiivisen hyvinvoinnin kontekstissa merkittäväksi muodostuu individualismi – kollektivismi jaottelu. Merkittävää tässä näkökulmassa on, kuinka autonomiseksi ihminen luokittelee itsensä. Kollektiivisissa kulttuureissa puolestaan tavoitteet asetetaan niin, että ne hyödyntävät kaikkia.

Suoninen, Lahikainen ja Pirttilä-Backmann (2010, 318) puhuvat sosiaalisen osallisuuden merkityksestä osana ihmisen hyvinvointia. Sosiaaliseen osallisuuteen kuuluvat muun muassa hakeutuminen vastavuoroisiin ihmissuhteisiin, ryhmiin ja verkostoihin, elämänstrategioiden punomiseen yhdessä toisten kanssa sekä osallistuva toiminta. Perhesuhteiden ja läheisten ihmissuhteiden merkitys nousee tärkeäksi, sillä se lisää kuuluvuuden tunnetta ja lisää tällä tavalla

myös subjektiivista hyvinvointia. Ihmissuhteiden määrällä ei ole vaikutusta subjektiiviselle hyvinvoinnille vaan sillä, kuinka paljon ihmisellä on merkityksellisiä ihmissuhteita elämässään (Diener 1984, 557). Perhesuhteet sekä muut läheiset ihmissuhteet ovat merkityksellisiä ihmissuhteita nuorten maahanmuuttajien elämässä. Lahikaisen ja tutkijakollegoiden (2007) mukaan ihminen hakee epävarmuuden hetkellä turvaa muista ihmisistä, kuten perheen jäsenistä.

Ihmisten on todettu olevan onnellisempia silloin, kun he ovat jonkun ihmisen seurassa kuin jos he olisivat yksin. Tämä selittyy muun muassa stressitasojen alenemisella sekä tuen saamisella (Csikszentmihalyi & Wong 1991, 195.) Samaa työtä tekevien kanssa on hyvä jakaa työhön liittyviä kokemuksia ja vaikeita, mieltä painavia tilanteita. Samaa työtä tekevät jakavat saman merkityssäännösten, yhteisymmärryksen ja heidän on helpompi jakaa työhön liittyviä kokemuksia. Erään haastateltavan kommentissa näkyy, kuinka työpaikalta saatava sosiaalinen tuki on elintärkeä, jotta raskasta työtä jaksaa ja siitä on mahdollisuus vapaa-ajalla irtautua. Työssä jaksamisessa ja omasta työkyvystä huolehtimisessa keskeistä on, että kokee voivansa luottaa omiin työtovereihinsa ja olevansa kuultu ja arvostettu omana itsenään sekä saavansa tukea tilanteissa, joissa oma jaksaminen voisi muuten heiketä (Suoninen ym. 2010, 318).

*[J]utellu ystävien kanssa, jotka tekee kanssa samaa alaa tai on samalla alalla, niin se on auttanut. H4*

Muut tutkimukset ovat todenneet, että ne maahanmuuttajat, jotka tuntevat elämänlaatunsa hyväksi, kokevat harvemmin itsensä yksinäiseksi. Negatiivinen elämänlaatu korreloi siis yksinäisyyden tunteiden kanssa. (THL, Maamu1.) Hyvät ja tasapainoiset ihmissuhteet ovat hyvinvoinnin avaimia ja ne tulisi ottaa yhteiskunnallisesti vakavasti (Kotiranta ym. 2011, 242).

### **5.1.1.3 Osaaminen ja oppiminen**

Suomen kielen taidon ja sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden lisäksi nuoren oma ammatillinen osaaminen näyttäytyi keskeisenä työkykyä rakentavana asiana. Oma osaaminen helpottaa työn tekemistä ja antaa itsevarmuutta työstä selviytymiseen. Osaamiseen liittyy kiinteästi myös oppiminen, sekä työpaikalla että jo oppilaitoksessa, jossa ammattiin kouluttaudutaan. Alla olevassa kommentissa nuori kokee, että hän on saanut koulusta jo tarvittavat välineet työn tekemiseen, mutta että itse työ opitaan vasta työtä tekemällä. Myös työn monipuolisuus ja vaihtelevuus parantavat omaa ammattitaitoa, sillä se antaa kattavat valmiudet tehdä työtä. Työkykytalo-mallin mukaan

ammattillinen osaaminen muodostuu työn vaatimista tiedoista ja taidoista sekä kyvystä hyödyntää tätä osaamista erilaisissa työtilanteissa. Omaa osaamista kehittää kiinnostus omaan työhön sekä omaan oppimiskykyyn. (Lundell ym. 2011, 62–63.)

*On mun mielestä ihan riittävästi sieltä koulusta saanu, että en usko, että olis enempää voinu oppia. Mut kyl täällä töissä on enemmän sitten oppinu, ja varsinkin kun meillä on toi lyhytaikaisosasto, niin sinne tulee niin erilaisia asiakkaita, kotoota tai sairaalasta.*

*H4*

*[E]t kyselee kans mahdollisimman paljon, et kun menee uuteen paikkaan. Et se, että kun kyselee, niin se on vaan merkki siitä, että sua kiinnostaa ja sä oot motivoitunu oppimaan.- - Ja sitten sekin, että ottaa myös itse selvää ja hankkii tietoa. Et se on ehkä jollain tapaa kans silleen parempi keino oppia, et silloin sä saat vähän laajemminkin sitä tietoa. H11*

Oma aktiivisuus ja halua oppia lisäävät maahanmuuttajien osaamista. Yllä olevassa kommentissa nuori maahanmuuttaja kuvaa, kuinka tärkeässä roolissa oman osaamisen ylläpitäminen ja kartuttaminen ovat osana ammatillisen kompetenssin rakentumisesta. Maahanmuuttajien kohdalla myös erilaiset oppimisväylät ja välineet nousevat keskeisiksi elementeiksi, etenkin jos suomen kielen ymmärtäminen ei vielä ole niin abstraktilla tasolla. Alla olevassa kommentissa näkyy, kuinka nuori maahanmuuttaja kokee, että hänelle erilaiset visuaaliset välineet ovat hyvä keino oman oppimisen tukemiseen. Erilaisten oppiskanavien käyttäminen onkin maahanmuuttajien kohdalla tärkeää, jotta se voivat mahdollisimman hyvin kartuttaa omaa oppimistaan.

*[E]i, ei pelkkää kirjallista, visuaalistakin on hyvin tärkeä meille, että mistä me saa esimerkiksi tietoa. H1*

#### **5.1.1.4 Arvot, asenteet ja motivaatio**

*I think being here is very interesting, because you need to do tasks that are interesting every day, but what I believe has made my days go easy is to, I like my work...H3*

*Mut mun mielestä on myös ne itse, että kuinka paljon sinä kiinnostaa tai kuinka paljon sinä halua oppia siinä. H1*

Arvot, asenteet ja motivaatio näyttäytyivät vahvasti nuorten maahanmuuttajien kuvauksissa. Ne ovat keskeisiä elementtejä myös työkykytalo-mallissa (Lundell ym. 2011, 64–66). Asenteet näkyivät monilla eri elämän alueilla ja vaikuttivat työtä koskevaan motivaatioon. Tutkimuksissa on nähty persoonallisuudella olevan suurin ja systemaattisin vaikutus subjektiivisen hyvinvoinnin muodostumisessa. Temperamentilla nähdään olevan suuri vaikutus subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksille, sillä se määrittää ihmisen tapaa suhtautua ja reagoida elämässä eteen tuleviin tapahtumiin. Toisten ihmisten nähdään olevan lähtökohtaisesti onnellisempia kuin toisten. (Diener 1984, 558; Diener ym. 1999, 289, 279.) Positiivinen suhtautuminen asioihin, tapahtumiin ja elämään kokonaisuudessaan on liitetty ulospäinsuuntautuneisuuteen. Negatiiviset tunnetilat, kuten ahdistuneisuus, neuroottisuuteen. (Diener 1984, 558–559).

Aineistoni nuoret maahanmuuttajat näyttivät suhtautuvan kuvauksissaan positiivisesti omaan tulevaisuuteensa ja unelmiinsa. He uskoivat, että ajattelemalla positiivisesti ja tekemällä töitä unelmiensa eteen ne on mahdollista saavuttaa. Optimismilla onkin nähty olevan suuri merkitys subjektiivisen hyvinvoinnin rakentumisessa (Diener ym. 1999, 281). Optimistit osaavat suhtautua positiivisesti omaan tulevaisuuteensa, joka on subjektiivisen hyvinvoinnin kannalta keskeistä. Positiivinen suhtautuminen työhön ja elämään näyttäytyy aineistossani keinona luoda tasapainoa yksilön ja ympäristön välille ja toimii ympäristön hallinnan välineenä.

*And be positive, be positive. The more you will be positive, the more you will be determined that if you really, really want to achieve something, you will get it. H2*

*Mä oon ihan positiivinen. H14*

*[M]iten mä pystyn jaksamaan mun työpaikalla on, että se mulla on se huumori. H15*

Subjektiivisen hyvinvoinnin synty edellyttää myös psykologiasia prosesseja ja taitoja, kuten kyky arvioida erilaisia vaihtoehtoja, mahdollisuuksia sekä peilata omaa toimintaa ja sen seurauksia. Nuoret maahanmuuttajat näyttivät ymmärtävän, että oma suhtautuminen elämään auttaa heitä jaksamaan työssään ja säilyttämään subjektiivisen hyvinvointinsa. Arvioitaessa subjektiivisen hyvinvoinnin tilaa, täytyy muistaa, että kullekin ihmiselle se muodostuu eri elementeistä. Ihmiset reagoivat yksilöllisesti samoihin tilanteisiin, ja he arvioivat tilanteita suhteessa omiin odotuksiinsa, arvoihinsa

sekä aikaisempiin kokemuksiinsa (Lahikainen 2012; Diener 1999; Lahikainen ym. 2007; Suoninen ym. 2010.)

Positiivisen asenteen lisäksi palautteen saaminen omasta työstä tuntui nuorten kommenttien mukaan lisäävän itseluottamusta sekä täten myös vaikuttavan positiivisesti työkykyyn. Arvostava suhtautuminen omaan työhön näkyi myös motivaationa kehittää omaa ammattitaitoaan.

*[T]his feedback it's like one of the biggest motivation. H8*

*I think I appreciate myself, and, and, and also my boss has never complained, and, uh, at times my supervisor says, thank you, this was a nice job. H3*

Subjektiiivisen hyvinvoinnin kannalta keskeisimpinä asioina voidaan pitää kauaskantoisuutta sekä positiivista näkemystä omaa elämää kohtaan kokonaisvaltaisesti (ks. Lahikainen ym. 2007; Diener 1984). Usko positiiviseen omassa elämässä kantaa ihmistä eteenpäin silloinkin, kun kyseinen elämänvaihe muuten tuntuu vaikealta. Esimerkiksi nuorten maahanmuuttajien kohdalla tämä näkyi niin, että he usein kokivat nykyisen työnsä, etenkin kun se ei vastannut heidän koulutustaan, vain välietappina heidän urapolullaan, mutta uskoivat kuitenkin pääsevänsä etenemään omalla urallaan. Ja osasivat arvostaa kaikesta huolimatta nykyistä työtään. Työn väliaikaisuus ja etenemishalukkuus voivat tuottaa myös epävarmuuden tunteita. Epävarmuuden tunteiden kanssa selviäminen ja jaksaminen ilman pakenemista, lisää subjektiiivista hyvinvointia, sillä ihminen kokee olevansa balanssissa ympäristönsä kanssa ja pystyvänsä vaikuttamaan hyvinvointiinsa liittyviin asioihin (Ks. Suoninen ym. 2010; Lahikainen ym. 2007).

#### **5.1.1.5 Uskonto turvallisuuden ja hallinnan luojana**

Arvojen, asenteiden ja motivaation lisäksi haastateltavien kokemuksissa heijastui muitakin seikkoja, jotka sekä lisäsivät heidän kokemaansa subjektiiivista hyvinvointia ja rakensi työkykyä. Yksi tällainen seikka oli laajemmat maailmankatsomukselliset seikat, kuten uskonto. Uskonto näyttäytyi haastateltavien kommentteissa lohtua, voimaa ja tasapainoa tuovana asiana. Se auttoi haastateltavia silloin, kun he kamppailivat epävarmuuden tunteiden kanssa. Uskomisen turvasi myös työkykyä, koska se lisäsi hallinnan tunnetta ympäristöstä.

*I think being here is very interesting, because you need to do tasks that are interesting every day, but what I believe has made my days go easy is to, I like my work, and if I, if I wake up every morning, I'm going to say, god show me the right way of dealing with everything that I'm going to do today. So I trust that gives me a lot of, uh, motivation.*  
H3

*Jos ihmisiä sanoo jotakin, jotakin pahalta, pitää sanoa jumala tiedä, jumala näyttää sulla, ei sanoo koko ajan. H14*

Uskonto tuo yksilölle sekä psykologisia, että sosiaalisia hyötyjä (Diener ym. 1999, 289). Uskonnon merkitys korostuu elämän epävarmuuden hetkinä ja lisää täten subjektiivista hyvinvointia, sillä se tarjoaa turvaa. Monille maahanmuuttajille kuuluminen globaaliin uskonnolliseen yhteisöön on merkittävää etenkin siksi, että heidän laajempi sosiaalinen turvaverkkonsa voi olla pirstaleisempi. Kuuluminen uskonnolliseen yhteisöön lisää kuulumisen tunnetta, joka lisää subjektiivista hyvinvointiaan ja mahdollistaa kollektiivisen identiteetin muodostumisen (ks. Diener ym. 1999, 289). Näen uskonnon turvan tuojana kuvastavan subjektiivisen hyvinvoinnin ja työkyvyn rakentumisen yksilöllisyyttä.

## **5.2 Yksilön toiminta**

### **5.2.1 Elintavat**

#### **5.2.1.1 Liikunta ja ravinto**

*Joo, mulla on tää, niinkun siis tää käveleminen, juoksu, liikunta, siis yritän jotenkin, koska on ... nähnyt ihminen, jolla ei ole liikuntaa, niin, pitkälti juoksua, niin näitä sitten niinkun, kun meillä on Suomessa aika paljon näitä ... työ-, siis niinku eläke, mikä se on just. H15*

*Mutta itse asiassa mä menen kuntosalille 2-3 kertaa, jos ehdin, viikossa. H14*

Työkykyä on usein lähestytty terveyden ja sairauden näkökulmasta. Fyysinen sekä henkinen terveys ovat toimintakyvyn pilarit, joihin elintavoilla on suuri merkitys. Elintavat sisältävät muun muassa ruokatottumukset, liikunnan, unen ja levon, tupakoinnin sekä alkoholin käytön. Kaikki haastateltavat kertoivat harrastavansa liikuntaa jossakin määrin. Liikunta oli esimerkiksi kävelemistä, uimista, kuntosalilla käymistä tai jalkapallon pelaamista. Liikunnalla on tärkeä rooli kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi, sillä esimerkiksi lihasvoimia lisäävä liikunta vaikuttaa muun muassa selän niska- ja hartiasuuden kiputiloja vähentävästi. Yleisiin terveysriskeihin kuuluvat tupakoiminen, ylipaino sekä liikkumattomuus ovat myös yhteydessä liikuntaelinten sairauksien esiintymiseen. (Takala 2010, 97, 101.) Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että maahanmuuttajat harrastavat vähän liikuntaa ja ovat usein ylipainoisempia kuin kantaväestöön kuuluvat. Maahanmuuttajat ovat myös raportoineet erilaisista toimintakyvyn rajoituksista sekä niska- ja hartiasuuden kiputiloista. (Jørgensen ym. 2011; Rask ym. 2012.)

Oman tutkimukseni haastateltavat tuntuivat ymmärtävän, kuinka suuri vaikutus liikunnalla on fyysiselle sekä henkiselle jaksamiselle. He ymmärtävät, että on tärkeää elää terveellisesti, koska sillä on vaikutuksia työkykyyn ja jaksamiseen myöhemmin elämässä. Alla olevassa kommentissa näkyy myös liikunnan hyödyt jaksamiselle, jolla on hyvinvoinnille suoria vaikutuksia. Haastateltava kertoo kokemuksestaan, jossa on huomannut sekä liikunnan että aktiivisuuden tuomat hyödyt työkyvylle. Hän kokee oman työnsä fyysisesti raskaaksi ja kokee liikunnasta saavansa tukea omaan työkykyynsä. Kuten Takala (2010, 87–88) toteaa, vapaa-ajalla tapahtuva liikunta ja lihaskuntoharjoittelu tukevat ihmisen toimintakykyä ja vahvistavat hänen kehoaan. Ihmisen keho on myös hyvin sopeutumiskykyinen. Kuormitus on sopivalla tasolla, kun se loppuu ennen vaurioon johtavan ketjun alkua. Tällainen kuormitus vahvistaa kehoa kestävämmäksi raskuudesta paremmin.

*I have been to swimming - - several times and it helps me quite, quite well. I have been to, uh, earlier, earlier times I had - - so many places and it helped me learn and do my, have my good exercises. And, uh, also ... trying to, uh, physically ... follow - - things from network and read books and, you know, relax at least, has made my health work quite well related to my work. H3*

*Ja liikkuminen, kun istuu koko ajan autossa, mut teidän, siis meidän työtä, liikkuu koko ajan. H7*



*Se lenkki, aamulenkkikin ennen töitä, niin piristää. H4*

Terveellinen ruokavalio on terveellisten elintapojen tärkeä elementti. Haasteltavat tuntuivat olevan omaksuneet pitkälti suomalaiset ruokailutottumukset. Osa haastateltavista koki, että Suomessa tietoa terveellisestä ruoasta on enemmän ja paremmin saatavilla kuin heidän omassa kotimaassaan. Ylipaino altistaa heidät myös muunlaisille haitoille, jotka rasittavat työkykyä. Ylipaino rasittaa tuki- ja liikuntaelimestöä, aiheuttaa muun muassa diabetesta ja veri- ja sydäntauteja ja lisää siivoojan työn kuormittavuutta. (Jørgensen ym. 2004.) Oman tutkimukseni haastateltavista kaksi mainitsi, että voisivat laihduttaa pari kiloa, mutta muuten he eivät kertoneet ylipaino-ongelmista tai ylipainon aiheuttamista ongelmista.

*[S]e on vaan tullu Suomessa paljon tommosta (ruoasta/terveellisistä elämäntavoista) tietoa, koska ainakin mun kotimaassa mulla ei ollu koskaan, mä oon syöny kaikki, mitä mä haluan. H1*

### **5.2.1.2 Uni ja lepo**

Omassa tutkimuksessani painotan myös unen ja levon merkitystä osana terveellisiä elintapoja, koska hyvällä unella ja unen laadulla on suuret vaikutukset ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työkykyyn. Peija Haaramo (2014) tutki unettomuuden, huonon terveyden ja työkyvyn välistä yhteyttä väitöskirjassaan ja totesi, että unettomuudella on merkittäviä vaikutuksia terveydelle sekä työkyvyille. Univaikeuksiksi laskettiin tutkimuksessa hankaluus nukahtaa ja pysyä unessa sekä uni, joka ei virkistänyt. Työkykyyn unettomuus liittyi myöhempien työkyvyttömyyseläkkeisiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien perusteella myönnettyihin eläkkeisiin. Merkittävä oli tulos, jonka mukaan myös satunnaisesti koettu unettomuus lisäsi työkyvyttömyyseläkkeiden riskiä.

Unen merkitys korostuu tutkimukseni kohteena olevilla aloilla, sillä työtä tehdään usein vuorotyönä, joka jo itsessään voi sekoittaa unirytmiiä. Vuorotyö voi vaikuttaa jopa unen rakenteeseen, jolloin ihmisellä on vaikeuksia nukahtaa, uni on katkonaista tai ihminen kokee itsensä herättyään huonosti levänneeksi tai unen laadun kokonaisvaltaisesti huonoksi. Tällaiset oireet ovat yleisempiä myös kaksivuorotyössä kuin tavallisessa päivätyössä. (Hublin & Härmä 2010, 126.) Osa haastateltavista

kuvasi, että heidän työntekoonsa vaikuttaa suuresti vuorotyö sekä epäsäännöllisen työrytmin aiheuttamat uni- tai nukahtamisvaikeudet. Pitkällä tähtäimellä ja unen vajeella voi olla merkittäviä vaikutuksia nuorten maahanmuuttajien työkykyyn.

*Ja sitten ravinto, uni, vaikuttaa paljon. Mikä taas mulla, et mä nukun tosi huonosti öisin, ja heräilen, niin tota, kyllä mä töissä oon hyvin jaksanu, mutta sit huomaa, että välillä sit, kun menee kotiin, niin nukkuis vaan. H4*

*Ja liikunta, eli ... lepo olis ihan, ihan tarpeellinen. Eli pakko, kun jos ajaa sit 8 tuntia putkeen, ihan, se on ihan danger. Eli, eli voi joutua vaikka onnettomuuteen. Eli mä oon, mä oon itteni tiedän, että jos ajaa niin pitkään, et ... väsyttää fyysisesti sekä hensisesti, henkisesti, eli toi lepo oli ihan hyvä sit levätä. Ja sitten ... on varmaan jokaisessakin työssä lepoaika. H7*

*Aina nukku kello 1, 2 illalla ja sitten herää kello 6 tai puoli 6. Tosi vaikea. Sitten tulee töissä, en jaksa mitään. H9*

Tärkeää lepo on muun muassa siksi, että väsymys vaikuttaa ihmisen kykyyn vastaanottaa, käsitellä ja tuottaa tietoa. Väsyneenä myös kynnyksensä ottaa riskejä madaltuu ja mieliala laskee, joka voi näkyä ärtyneisyytenä tai lievänä masentuneisuutena. Väsymyksellä on vaikutuksia myös henkiseen suoriutumiseen, josta tulee vaihtelevaa, kun suorituksen taso saattaa yhtäkkiä heikentyä. Nämä vaikutukset näkyvät etenkin vuorotyötä tekevillä. Unen puutteen vaikutuksista kertoo myös se, kuinka tehtävän suorittaminen kolmelta yöllä 19 tunnin yhtäjaksoisen valvomisen jälkeen vastaa yhden promillen humalatilaa. Yötyöllä nähdään olevan voimakas vaikutus vireystilaan sekä hereilläpysymiskykyyn. Kuljettajilla väsymys lisää myös liikenneonnettomuuksien riskiä ja yövuoron tekijöillä riski on suurentunut etenkin kotiin palattaessa. Mahdollisuudet terveellisten elintapojen vaalimiseen riippuvat pitkälti täten myös työaikajärjestelyistä. (Hublin & Härmä 2010, 127, 132.)

### **5.2.1.3 Alkoholin käyttö ja tupakoiminen**

Tutkimusten mukaan vuorotyön tekeminen lisää yleisesti tupakointia (Hublin & Härmä 2010, 127.) Tämä ei pitänyt paikkaansa omassa tutkimuksessani. Nuorten maahanmuuttajien kuvausten perusteella he näyttävät omaksuneen terveelliset elintavat, joihin kuului heidän kertomansa mukaan myös tupakoimattomuus ja vähäinen alkoholin käyttö. Tupakoimattomuudella on hyvin suuria hyötyjä, niin yksilön kuin yhteiskunnankin tasolla. Alkoholin vähäinen käyttö kuvastaa myös kulttuurisia arvoja, sillä esimerkiksi islamissa alkoholin käyttö on kiellettyä. Liiallinen alkoholin käyttö aiheuttaa fyysisiä, psyykkisiä sekä sosiaalisia ongelmia, joilla on suuri vaikutus myös työelämään. Alkoholiin liittyvät ongelmat aiheuttavat suuret kustannukset työpaikoilla vuosittain muun muassa sairauspoissaolojen vuoksi sekä alentavat keskeisesti työkykyä. Kuten voimme allaolevista kommentteista nähdä, kulttuuri ja kulttuurin arvot ohjaavat paljon sitä, miten ihminen tekee valintojaan. (ks. esim TTL1, AHA)

*En mä, en mä polta, että, enkä mä juokaan. Se voi olla, että se on semmonen hyvä tapa.*

*H1*

*Mutta mä en oo vielä, mä en itse käytä alkoholia lainkaan, en koskaan elämässä, johtuen uskonnollisista, kulttuurista johtuen. H15*

*Well, I think that my lifestyle is, is, uh, quite okay. I don't drink, I don't smoke, and, uh.*

*H3*

Nuorena omaksutut hyvät tavat edesauttavat hyvän työkyvyn säilymistä myös myöhemmälle iälle. Etenkin tästä aspektista katsottuna voimme nähdä, kuinka kulttuurisella kontekstilla on vaikutusta siihen, millaisia käsityksiä sekä tapoja ihminen omaksuu.

### **5.2.2 Stressin hallinta, työstä irtautuminen ja rentoutuminen**

Työ voi aiheuttaa fyysisen kuormituksen lisäksi myös psyykkistä kuormitusta, jota kuvataan muun muassa stressin ja työtyytyväisyyden avulla. Työtyytyväisyyden käsitteeseen on viime vuosina liitetty myös työn imun käsite mukaan. Psykkinen ja subjektiivinen hyvinvointi ovat kiinteästi yhteydessä siihen sosiaaliseen ympäristöön, jossa ihminen elää. Tarkemmin yleensä puhutaankin psykososiaalisista tekijöistä. Psykkisen kuormituksen tunnistaminen on tärkeää myös siksi, että se vaikuttaa vahvasti fyysisten oireiden kokemiseen. Psykkiseen kuormitukseen ja stressiin liittyvät

myös unen häiriöt. (Takala 2010, 94, 95; TTK, Psykososiaalinen kuormitus.) Stressiä työtilanteissa voivat aiheuttaa monet eri tekijät, kuten kiire sekä huono työvuorosuunnittelu, joka ei jätä tilaa fyysiselle ja henkiselle palautumiselle. Myös muut ympärillä olevat ihmiset voivat lisätä kuormitusta, kuten voimme huomata alla olevasta kommentista.

*[K]iiressä pystyn oleen rauhallinen, mutta sitten kun monta asiaa tulee samaan aikaan, niin kyllähän sekin kuormittaa, kun sitten saattaa unohtella jotain. Mut ei mulla, ei mulla niin, ehkä, ja sit mä oon huomannu sen, että mä pystyn itse tosi rauhallisesti hoitaa asiat, ja, et en silleen ota stressiä, mutta sitten mua kuormittaa se, että jos työkaverit ympärillä valittaa sitä kiirettä, tai et kuinka on rankkaa ja näin, niin se jotenkin tarttuu muhun, vaikei sais. H4*

Ihminen on psykofyysissosiaalinen olento, jossa kaikki puolet ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Tämä on keskeisenä lähtökohtana myös työkykytalo-mallissa. Omalla toiminnallaan me voimme vaikuttaa omaan hyvinvointiimme sekä työkykyymme. Maahanmuuttajat näyttivät aineiston perusteella ymmärtävän, kuinka tärkeää on tehdä raja työajan ja vapaa-ajan välillä ja irtautua työstä. Stressinhallinta ulottui myös itse konkreettisiin työtilanteisiin, joissa nuoret kokivat, että tärkeintä on kiireestä huolimatta pysyä rauhallisena. Stressillä on hyvin negatiivisia vaikutuksia ihmisen terveydelle.

*Kuitenkin kun tää työ on myös välillä tosi stressaavaa, että sitä stressinsietokykyä, mahdollisimman rauhallinen, että on ... et vaikka on kiirettäkin, niin koittaa ottaa ne asiat rauhallisesti, koska sit ne asiatkin alkaa juokseen. H4*

Nuorilla oli myös monia erilaisia keinoja rentoutua vapaa-ajallaan, joka palauttaa työstä ja lisää sitä kautta myös hyvinvointia ja parantaa työkykyä. Kun ihminen kokee voivansa hallita ympäristöään ja kestävänsä sitä epävarmuutta, jota esimerkiksi kiire työpaikalla voi tuoda, hän pysyy hyvinvoivana ja jaksaa arvostaa omaa työtään. Vapaa-ajan harrastukset tuovat elämään sisältöä ja vastapainoa työlle, ne usein liittyvät myös tärkeisiin ihmissuhteisiin, jotka entisestään lisäävät hyvinvointia. Harrastukset auttavat myös irtautumaan työstä, joka on merkittävän tärkeää työkyvyn kannalta.

*[M]ä tykkään paljon musiikista ... mä tykkään paljon urheilusta, mutta täällä ei helposti löydy sitä, ja ei oo omaa aikaakaan kuitenkaan, siis on kiire ja lukee, mutta ehkä mä sanon joskus, että ehkä minä tänään ei lue mitään, mä käyn kävelyllä tai juoksemaan...H1*

*[T]hings from network and read books and, you know, relax at least, has made my health work quite well related to my work. H3*

Työkyky ja sen ylläpitäminen koostuu monesta eri asiasta, jossa yksilöllä itsellään on suuri merkitys. Nuoren omilla valinnoilla on suuri merkitys silloin, kun hän ymmärtää syy-seuraussuhteita ja osaa tarkastella omaa toimintaansa pitkäjänteisesti. Suoninen ja tutkijakollegat (2010) puhuvat itserefleksiivisyydestä, jolla he tarkoittavat ihmisen omaa kykyä tarkastella omaa toimintaansa ja ymmärtää oman toimintansa vaikutukset ja merkitys.

## **5.3 Työyhteisöön liittyvät ominaisuudet**

### **5.3.1 Ilmapiiri**

Toisena luokitteluna jaottelin nuorten maahanmuuttajien työkyvyn jäsenyyksiä työyhteisöön liittyviin asioihin. Koska subjektiivinen hyvinvointi muodostuu yksilön ja sen ympäristön välisestä tasapainosta, jossa ihminen toimii, on työyhteisöllä ja siinä vallitsevalla ilmapiirillä suuri merkitys siihen, miten ihminen viihtyy omassa työssään ja onko hänellä mahdollisuus saada tukea työyhteisöstään.

*[I]hminen, on vähän, miten sanotaan suomen kieli, vähän rasisti ja sano, miksi sä oot töissä täällä ja mikä onnistuu ja tuntuu hänen hän ei oo, tykkää sinusta, ja oli vähän, mutta mä yritin itse asiassa ihan positiivinen, koska heillä ei oo.. mitä mulla on oma työ ja oma tehtävä, mä yritän parhaita, mutta ihmisiä vähän ignore, miten sanotaan suomen kieli. H1*

Työpaikan ilmapiirillä sekä sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys siihen, miten ihminen jaksaa työpaikallaan. Tasapainoiset ja vastavuoroiset sosiaaliset suhteet ovat hyvinvoinnin ja terveyden lähteitä (ks. Suoninen 2010). Sosiaalisilla suhteilla ja vuorovaikutuksella työyhteisössä voi olla vaikutusta myös ihmisen jaksamiseen, etenkin jos tarkastellaan tilanteisesti rakentuvaa hyvinvointia. Subjektiivisen hyvinvoinnin heikentyessä tai sen ollessa huono voidaan puhua myös hyvinvointivajeista. Subjektiivinen hyvinvointi syntyy vuorovaikutuksessa, joten työyhteisöön kuuluvilla ihmisillä on suuri vaikutus turvattomuuden kokemuksiin. Työpaikan huono ilmapiiri sekä työntekijän kokemukset, ettei häntä arvosteta itsenään, voivat aiheuttaa hyvinvointivajetta. Subjektiivisen hyvinvoinnin kannalta keskeistä on myös se, että se on aina kontekstuaalista; ihminen voi kokea yleisesti työkykynsä hyväksi, mutta tietyssä kontekstissa, kuten työpaikalla tietyssä hetkessä hän voi kokea, että hänen hyvinvointinsa on hetkellisesti alentunut. Alla oleva kommentti kuvastaa sitä, kuinka muiden työyhteisöön kuuluvien toiminta voi kuormittaa kollegoja hetkellisesti, vaikkei hän kokisikaan, että hänen työkykynsä on alentunut.

*Ja sitten just, että jos on pahalla päällä tai jotenkin purkaa työpaikalla sitä pahaa oloansa joku työkaveri, niin se sitten kuormittaa mua, mua paljon. H4*

Monikulttuurisessa työyhteisössä eri taustoista olevat ihmiset voivat joutua törmäyskurssille, koska erilaiset kulttuuriset tavat voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä. Se asettaa omat haasteensa työyhteisölle, jossa erilaiset ihmiset kohtaavat. Monikulttuurisilla työpaikoilla tulisi kiinnittää erityistä huomiota kulttuurien välisen dialogin lisäämiseen, jotta väärinkäsityksiltä vältyttäisiin.

### **5.3.2 Esimiesten rooli työkyvyn muodostumisessa**

*En ikinä puhua esimies, koska mistä mä tulen, kulttuurista tai background, meille ei oo hyvä, jos ihmisiä puhuu toinen ihmisiä tai ihmisiä puhuu, joku aikuinen ihminen puhuu pahalta, jos on nuori, pitää kunnioittaa ihmisiä. H14*

Työyhteisöt muuttuvat jatkuvasti yhä monikulttuurisemmiksi. Globaalin ajattelutavan merkitys nousee täten myös työkykyajattelussa, sillä esimiesten tulee kyetä lukemaan eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten tarpeita sekä osata tukea heitä työkyvyn ylläpidossa, jotta vuorovaikutus työpaikalla toimisi mahdollisimman hyvin (Richardson 2005, 73). Kulttuuriset arvot ja toimintatavat voivat

vaikuttaa myös alaisten ja esimiesten välisiin suhteisiin. Monissa kulttureissa vanhempien ihmisten kunnioitus on tärkeä asia, joka voi vaikuttaa myös vuorovaikutukseen työpaikalla. Yllä olevassa kommentissa kuvastuu tällainen tilanne.

Esimiehellä on suuri merkitys työyhteisöön, sillä hänellä on vaikutusvaltaa moniin eri asioihin työyhteisössä. Hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työn piirteisiin, muodostaa työparit tai työtiimit, vaikuttaa työvuoroihin ja vaikuttaa työn ergonomiaan sekä työn järjestelyihin. Yksilön kokemus subjektiivisesta hyvinvoinnista liittyy kiinteästi myös siihen, kokeeko hän pystyvänsä vaikuttamaan työympäristöönsä omien tarpeidensa mukaan. Esimiehellä on mahdollisuus vaikuttaa muun muassa työvuorotoiveiden kautta alaistensa työhön ja lisätä heidän hyvinvointiaan. Näin vastuu työkyvystä huolehtimisesta jakautuu myös osittain esimiehille. Sama näkemys korostuu myös työkykytalo-mallissa (Lundell ym. 2011).

*Et ... nää (esimiehet) tulee ja sitten juttelee, sit nähdään sitten kaupungilla tai, tai jossain, sitten heti moikkaa. Ja sitten kyselee, et et, miten mä voin ja silleen. - - esimies oli ihan mainio, loistava äijä. Eli tuli koko ajan jutteli, ja sitten kyseli, et ... mitä ... mitä haluamme, että, tai se oli ihan avoin, avoin henkilö. H7*

*Joo, mutta, joo, mä puhun viime viikolla mun johtaja. Johtaja sano, kiva kun sä puhut, mä yrittää sulla saada eri kerrokseen. H14*

Työyhteisöön ja esimiehiin liittyi haastateltavien kokemuksissa myös hierarkia, jonka haastateltavat kuvasivat olevan Suomessa varsin matala. He kokivat, että esimiestä on helppo lähestyä ja että hänelle voi puhua suoraan. He uskalsivat kertoa itseään vaivaavista asioista, kertoa halustaan vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin sekä esittää työvuorotoiveita. Alhaisesta hierarkiasta on monia eri hyötyjä työyhteisölle, sillä se mahdollistaa muun muassa oikeidenmukaisen vuorovaikutuksen työpaikalla ja kuunnelluksi tulemisen tarpeen (ks. Suoninen yms. 2010, 318). Näiden asioiden kautta nuori pääsee vaikuttamaan omaan työhönsä ja sitä kautta myös omaan subjektiiviseen hyvinvointiinsa, sillä hän voi kokea olevansa tasapainossa työympäristönsä kanssa. Nuorten maahanmuuttajien kuvauksissa näkyi myös, että he kokivat sen tärkeäksi, että esimies on kiinnostunut alaistensa hyvinvoinnista. Jos esimiehellä on läheiset välit alaisiinsa, on hänen mahdollista myös havaita hyvinvointivajeet, joihin hänen voi olla mahdollista puuttua. Esimiesten kontrolli työstä sekä työpaikalla saatava sosiaalinen

tuki hankalissa tilanteissa auttavat työntekijää itse mukauttamaan työtahtiaan ja kuormittumistaan. (Takala 2010, 93–94.)

*Hierarchy. But here things are very much easy. Even if there is a CEO of a company, you can, an ordinary employee can go, sit with him or her, share ideas, exchange. There is nothing like that much hierarchy what I have observed. So there is not a tall structure, there is a flat structure. H2*

*Joo, mutta on ollu kuitenkin mukavia, et on helppo jutella, ja jos joku siellä painaa mieltä ja näin, niin on helppo mennä sanomaan. H4*

Esimiehellä on mahdollisuus vaikuttaa myös siihen, että työpaikalle ei synny klikkejä, kieliryhmiä ja että työtiimit ovat toimivat. Osa haastateltavista kertoivatkin, että he ovat enimmäkseen työpaikalla tekemisissä muiden maahanmuuttajien kanssa tai omasta kulttuuritaustastaan olevien kanssa. Tällaisella ryhmittymisellä voi olla suuria vaikutuksia työpaikan vuorovaikutukseen, jos maahanmuuttajat muodostavat omia ryhmiään ja jäävät suomalaisen yhteisön ulkopuolelle. Maahanmuuttajaryhmittymien syntymisellä työyhteisön sisällä on vaikutusta myös suomen kielitason kehitykseen, jos he eivät pääse kunnolla käyttämään kieltä. Työyhteisö tarjoaa hyvän tilaisuuden opetella suomea konkreettisissa tilanteissa. Ryhmittymisellä voi olla laajempiakin merkityksiä työyhteisön kokonaisvaltaiselle ryhmädynamiikalle.

*Esimerkiks noi ... nyt työkaverit on ... melkein kaikki on suomalaisia, mut ... muutama on sit Virosta ja sitten, sit Venäjistä ja ... ja sit enemmän jutellaan ... noi ulkomaalaiset keskenään. H7*

*[T]ota, mutta on sitten kuitenkin, porukat liikkuu omissa tota ryhmissä totta kai, että se tulee varmaan jostain kulttuurisista, että niinkun venäläiset keskuudessa ovat venäläiset ja virolaiset keskuu-, oma keskuudessa, sitten nää somalit taas, muut arabit keskenään. H15*



### 5.3.3 Joustavuus ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen

Esimiestyöskentely liittyy olennaisesti myös joustavuuteen. Joustavuus näyttäytyi aineistossani yhtenä asiana, joka koettiin oman jaksamisen kannalta tärkeänä sekä jonka nähtiin lisäävän työn mielekkyyttä sekä työkyvyn tasoa. Joustavuus on noussut keskeiseksi tilanteissa, jotka ovat liittyneet työaikajärjestelyihin sekä tilanteisiin, joissa työntekijä on toivonut siirtoa esimerkiksi toiseen tiimiin. Joustavuus liittyy kiinteästi yhteen subjektiivisen hyvinvoinnin perusolottuvuudet: dynaamisuuden, vuorovaikutuksellisuuden sekä kontekstuaalisuuden. Subjektiivinen hyvinvointi on aina kontekstisidonnaista, jolloin työpaikalla joustaminen työntekijän voinnin mukaan lisää hyvinvointia. Dynaamisuus kietoutuu joustavuuteen muistuttamalla siitä, kuinka subjektiivista hyvinvointia on jatkuvasti pidettävä yllä. Vuorovaikutuksellisuus puolestaan liittyy hyvinvointiin mukaan muutkin ihmiset, joiden kanssa ihminen on tekemisissä ja joilla on myös vaikutusta ihmisen hyvinvointiin (ks. Lahikainen 2007; Suoninen ym. 2010; Csikszentmihalyi & Wong 1991). Joustavuus näyttäytyi aineistossa myös tilanteisena, sillä joustoa toivottiin tilanteissa, joissa yksilön työkyky oli tilapäisesti alentunut, esimerkiksi stressin tai univajeen takia.

*Tuolla on ihanaa tuolla töissä, tai tuolla meidän osastolla, et sinne voi tulla ja sanoa, että mä oon nukkunu viime yön tosi huonosti, että mulla on ollu stressiä tai näin, niin siellä ymmärretään heti, et sen päivän sitten ottaa vähän rauhallisemmin.” - - ”Kyllä, kyllä otetaan puheeks, ja sitten sanotaan, että ottaa rauhallisemmin nytten tänään. Ja sitten, jos on rauhallinen päivä, niin, niin sitten sanotaan, että voi lähteä aikaisemmin, että hän tekee sit myöhemmin ne tunnit takaisin. H4*

*Mut sitten kyllä me niinkin tehdään, et me sit saatetaan välillä vaihdella niitä vuoroja, et jos joku on jäämässä yhden päivän vapaalle, niin sit vaihdetaan hänelle aamuvuoro. Meillä on niin hyvä se henki siellä osastolla, et se onnistuu. H16*

Joustavuudella on muitakin hyötyjä sekä työyhteisön tasolla että yksilön työkyvyille. Joustavuus työpaikalla näytti lisäävän työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä motivaatiotaan työpaikalla, kun heidän toiveitaan kuunneltiin ja he pystyivät itse vaikuttamaan omaan työhönsä sekä työoloihinsa. Näin ihminen pystyy mukauttamaan ympäristönsä tarpeidensa mukaan ja vastaamaan subjektiivisen

hyvinvoinnin dynaamisuuteen (Lahikainen ym. 2007). Sopeutumalla eri tilanteisiin ja vaihteleviin konteksteihin ihminen lisää omaa hyvinvointiaan.

### 5.3.4 Kommunikaatio työpaikalla

Sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen lisäksi työkykyyn näytti maahanmuuttajien jäsennyksissä vaikuttavan suuresti tiedon jakaminen. Monet kokivat, että hiljainen tieto olisi tärkeä paremmin saada esiin, jotta kukaan ei jää paitsi tärkeästi informaatiosta. Kun työntekijällä on tarvittavat tiedot työpaikalla tapahtuvista asioista, on hänellä mahdollisuus suoriutua työstään hyvin ja oman hyvinvointinsa säilyttäen. Tiedon jakaminen kietoutuu myös perehdytykseen työpaikalla.

*Koska, öö, esimerkiksi, kun ... semmonen hiljaisuus tieto, että semmonen voi olla joku rouva siinä, hoitaja on ollu monen, monen vuotta siellä, että kertoo, että, tai uskalla kysyä, miksi sinä teit niin, että onko siellä joku syy. Koska kirjasta sä et löydä sitä tietoa. H1*

Hiljaisen tiedon jakaminen korostaa myös osaamisen jakamisen tärkeyttä. Nuoret maahanmuuttajat kertoivatkin kuvauksissaan, kuinka heidän työtehtävistä selviytymistä helpottaisi paljon se, että jo pidempään työtä tehneet jakaisivat hyväksi havaittuja käytänteitä työpaikalla enemmän. Kommunikaatio liittyy keskeisesti myös perehdyttämisen problematiikkaan. Myös aiemmat tutkimukset ovat todenneet, kuinka tärkeää kunnollinen perehdyttäminen on, jotta työtehtävistä voi selviytyä mahdollisimman hyvin, eikä ihminen vaaranna omaa työkykyään. Holmin ja kollegoiden (2008) tutkimuksessa todettiin, että maahanmuuttajat kokivat, että perehdyttämistä ei ole tarjolla riittävästi ja epävarmuutta on myös maahanmuuttajan tarvitseman ohjauksen määrästä.

Kommunikaatio ja hiljaisen tiedon jakaminen työpaikalla liittyvät kiinteästi aikaisemmin mainittuun suomen kielen taitoon ja sen laajempiin vaikutuksiin. Jos kielen avulla luodaan yhteenkuuluvuutta ja ryhmäydytään, voidaan kieltä osaamattomat sulkea myös muusta tiedosta ulkopuolelle. Hyvä kommunikaatio sekä tiedon jakaminen vaikuttavat keskeisellä tavalla työssä pärjäämiseen ja vaikuttaa näin myös subjektiivisen hyvinvoinnin rakentumiseen.

## 5.4 Työhön liittyvät ominaisuudet

### 5.4.1 Ergonomia

*Ja mä muistan ensimmäinen 4 kk, mulla oli selkä kipeä, kokonaan mä tuntu, koska mä tekee väärin, väärin, mitä siirtyminen tai, tai ei nousta sängyssä tai ihmisiä joku on 100 kilo. H14*

Kolmas analyysini luokka on työhön liittyvät ominaisuudet. Tähän luokkaan laskin kuuluvaksi ergonomian ja työn kuormittavuuden, työvuorosuunnittelun, kiireen, henkilöstön riittämättämyyden sekä tauot. Nämä alat, joilla maahanmuuttajat työskentelevät, ovat fyysisesti raskaita ja asettavat jatkuvasti haasteita työkyvyille. Työhön raskautta aiheuttavat muun muassa kuljettajilla pitkä yhtäjaksoinen istuminen, siistijöillä hankalat työasennot ja terveydenhuoltoalalla työskentelevillä muun muassa toistuvat nostot. Näissä ammateissa keho altistuu jatkuvasti samanlaisille ärsykeille, jotka kuormittavat jatkuvasti kehon samoja osia.

Yksi tärkeä seikka työkyvyn ylläpidossa on erilaiset ergonomiset järjestelyt, joilla huomioidaan työntekijän ominaisuudet sekä muokataan työtä niin, että yksilö pystyy suoriutumaan työssä jopa rajoituksistaan huolimatta. Hyvin onnistuneet ergonomiset ratkaisut yleensä helpottavat koko työyhteisön työtä sekä lisäävät sitä kautta myös tuottavuutta ja työn tehokkuutta (Takala 2010, 97, 101). Ergonomiasta huolehtiminen on tärkeää, sillä se vähentää ihmiselle aiheutuvaa kuormittumista. Näillä, tutkimukseni keskiössä olevissa ammateissa työntekijä altistuu jatkuvasti samanlaisille kuormitukselle ja mahdollisille virheasennoille. Jotta tämä kuormitus ei muodostu liian suureksi, voidaan työpaikoilla erilaisin järjestelyin vaikuttaa siihen, miten kuormittavaksi työ muodostuu.

*Ja täällä hoidetaan aina kahdestaan, et on nosturit käytössä ja sitten on seisomanosturikin, et jos ei paljoo jalat kannaa, niin heti sillä. Kyllä täällä, täällä siitä huolehditaan. Meillä on fysioterapeutti, keneltä me voidaan kysyä neuvoa. H4*

*Mut varmaan se fyysinen puoli, et kun on fyysisesti välillä tosi rankkaa. H4*

Työn aiheuttamaan fyysiseen rasitukseen tulisikin kiinnittää paljon huomiota, sillä Suomessa suurimpaan osaan Kelan korvaamista sairauspoissaoloista syinä olivat 60 prosentissa tapauksista tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt (Karjalainen & Vainio 2010, 21–22).

Nuoret maahanmuuttajat aloittavat näissä ammateissa jo nuorina, joten he altistuvat ammatin riskitekijöille jo pitkän ajan kuluessa. Kun he ovat työuransa alusta alkaen tietoisia ammattinsa riskeistä sekä keinoista puuttua niihin, he säilyvät paremmin työkykyisinä ja voivat pysyä työelämässä pidempään.

*Onhan tää välillä fyysisesti tosi rankkaa, et vaikka onkin näin nuori, niin kyllä välillä on tullu selkäkipuja ja polvikipua ja, et kyllä sitä miettii monesti, että nyt kun on vielä näin nuori ja on tullu tälläsiä vaivoja, et mitenköhän 10 - 20 vuoden päästä. H4*

*Mutta aina on vaikeata on selkä. Minä nyt ei tule vaikee, mutta kaikki ihmiset töissä tämä, tulee selkä, ja tässä on niska, koska moppia tässä aina tai kone. H9*

## **5.4.2 Työvuorosuunnittelu**

Työjärjestelyillä voidaan pyrkiä vaikuttamaan työn määrään, tauotukseen, työvuorojen laatimiseen sekä työn tasaiseen jakautumiseen työntekijöiden välillä (Takala 2010, 93). Oman tutkimukseni aineisto on kerätty aloilta, joissa työtä tehdään vuorotyönä, joka asettaa omat haasteensa hyvinvoinnille ja työkyvystä huolehtimiselle. Erytystä huomiota tulisikin kiinnittää myös työvuorojärjestelyihin, jotta työntekijälle jää tarpeeksi aikaa palautua kustakin työvuorosta ja jotta työvuorojen väliin jää tarpeeksi aikaa levolle ja vapaa-ajalle. (Hublin & Härmä 2010, 134, 126–127, 134). Etenkin vuorotyö aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta. Psykososiaalista kuormitusta on pyritty vähentämään myös erilaisten lakien avulla. Työturvallisuuslain tavoitteena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita ja varmistaa, että työntekijöiden työkyky ja terveys ovat turvatut. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ottaen huomioon yksilön henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaki painottaa kuitenkin myös työntekijän omaa vastuuta omasta terveydestä huolehtimisessa sekä muiden ja muiden ympärillä olevien turvallisuudesta. (Finlex, 738/2002).

Vaikka itse työ on fyysisesti kuormittavaa, kiireistä ja etenkin vuorotyö kasaa työn haittavaikutuksia, voi ihminen ylläpitää työkykyään myös konkreettisilla keinoilla ja vaikuttamalla omaan työhönsä. Työkykyä edistää muun muassa se, että ihminen voi tehdä itselleen mielekästä työtä, joka on sisältörikasta ja jossa hän voi osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Työturvallisuuskeskus (TTK) painottaa, että työntekijän oma ammattitaito sekä työn hallinta ovat keskeisimmät tekijät, joilla työhyvinvointia ja työkykyä voidaan edistää. Työn hallintaa lisäävät

lisäksi yhteistyökykyisyys sekä kyky ottaa muut työyhteisön jäsenet huomioon. (TKK, psykososiaalinen kuormitus.) Subjektiiivinen hyvinvointi syntyy nimenomaan silloin, kun yksilö kokee voivansa vaikuttaa omaan ympäristöönsä omista tarpeistaan lähtien. Tällöin ihminen kokee kontrolloivansa tilannetta ja voivansa itse vaikuttaa omaan jaksamiseensa, esimerkiksi työvuorojärjestelyiden kautta. Huono työvuorosuunnittelu voi aiheuttaa hyvinvointivajeita, jossa ihminen kokee, että hänen omat keinonsa eivät riitä selviämään tilanteesta. Tällainen vaje voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työvuorojen väliin ei jää tarpeeksi aikaa palautumiselle ja ihminen kokee selviytyvänsä huonommin työstään.

*Nyt on tullu kanssa ne ergonomiset työvuorot. Et niistä, niistä ei oikein silleen tykätty, et iltavuorosta mennään yhden päivän vapaalle ja sitten aamuvuoroon. Se tuntuu kauhean lyhyeltä, kun sitten taas aamuvuorosta yhden päivän vapaalle ja iltavuoroon, et siinä tulee heti yks vuorokausi lisää...Mut sitten kyllä me niinkin tehdään, et me sit saatetaan välillä vaihdella niitä vuoroja, et jos joku on jäämässä yhden päivän vapaalle, niin sit vaihdetaan hänelle aamuvuoro. Meillä on niin hyvä se henki siellä osastolla, et se onnistuu. H4*

*En oikein ... no esimies niihin työvuoroihin vaikuttaa, että kyllä hän ottaa meidän toiveet huomioon, ja hyvin sitten saadaan niitä toiveita niinku, toteuttaa meidän niitä työvuorotoiveita hyvin. H4*

Nuoret maahanmuuttajat kokivat, että työvuorojärjestelyillä on suuri vaikutus heidän jaksamiseensa työssä. Sen nähtiin vähentävän nukkumiseen liittyviä ongelmia ja auttavan työstä palautumista. Etenkin iltavuorosta aamuvuoroon siirtyminen nähtiin usein hyvin kuormittavana ja työkykyä heikentävänä. Subjektiiivista hyvinvointia lisäsi se, että ihminen koki voivansa vaikuttaa omiin työvuoroihinsa ja työaikoihinsa.

### **5.4.3 Kiire ja henkilöstön vähyys**

Työn määrään vaikuttavat kiire ja liian vähäinen henkilöstön määrä, jotka lisäävät jo entuudestaan fyysisesti raskaan työn kuormittavuutta. Nämä yhdessä voivat kohtuuttomasti lisätä yhden henkilön

työmäärää ja vaarantaa työkyvyn, koska ihminen ei ehdi kiinnittämään huomiota omiin työasentoihinsa ja altistuu ylimääräiselle kuormitukselle. Kiire aiheuttaa keholle sekä fyysistä että psyykkistä stressiä, jos ihminen kokee, ettei pysty selviytymään työn asettamista vaatimuksista. Kuvauksissaan nuoret maahanmuuttajat osoittivat, kuinka henkilöstön vähyys heijastuu suoraan heidän työkykyään kuormittavasti. Se nähtiin yhtenä keskeisenä työntekoa haittaavana tekijänä.

*Et se henkilökunnan puute kanssa, et kun on vähän henkilökuntaa, niin onhan sekin semmosta kuormittavaa. Joo, et just se, itse asiassa se henkilökunnan vähyys ja sitten se fyysinen, kun on fyysisesti niin rankkaa, niin se on varmaan ehkä eniten. H4*

*Normally if I ... what I have done, because of course you have to feel tired. But what I have done is, uh, within my schedule of time I try to, uh, make my work as easy as possible that I am not pushing every day. If I am given this place to clean, I make sure that, uh, it is well cleaned, so that the following day I don't have to make so much cleaning, that I'm only doing those necessary things, and not the hard cleaning every day. H3*

Tärkeintä ihmisen kannalta olisi, että hän pystyisi vaikuttamaan itse siihen, millaisella aikataululla hän voisi työnsä hoitaa. Tällöin ihminen säilyy paremmin työkykyisenä, sillä hän voi vaikuttaa omaan työhönsä ja tasapainoilla oman jaksamisensa kanssa. Tällainen hallinnan tunne vähentää epävarmuuden tunteita, lisää subjektiivista hyvinvointia ja parantaa työkykyä.

#### **5.4.4 Tauot**

Kiire tuntui työpaikalla vaikuttavan mahdollisuuksiin pitää tasaisesti taukoja ja noudattaa terveellisiä elintapoja. Kiire korostuu usein esimerkiksi terveydenhoitoalalla. Pitkät työvuorot, kiire ja vuorotyö tekevät selkeästi tietyistä terveydenhuollon tehtävistä vaativampia ja asettavat omat vaatimuksensa työkyvystä huolehtimiselle. (Barnes-Farrell 2004, 78–82.)

*Kamaa on, joo. Jos on paljon kamaa, sit ei edes ... ehdi, tai ei, koko ajan kiire ja sitten aika, aika meni ihan äkkiä, et työvuoro on loppunu sitten silloin, et... H7*

*For example, you can do like exercises and stressing body and, uh, and maybe taking breaks every other, certain period of time and all, so you can find yourself fit to that work....H10*

Tauoilla on suuri merkitys työn kuormittavuuden vähentämisessä. Tauot rytmittävät työpäivää ja auttavat ihmistä hengähtämään työn aikana. Puhe työurien pidentämisestä on kääntänyt katseet siihen, miten ihmiset jaksaisivat paremmin työssään ja miten työuria voitaisiin pidentää. Työn ja työelämän huokoistamisella tarkoitetaan työpäivän tai –viikon keventämistä tauoilla sekä vapaapäivillä. Huokoistamisen tarkoituksena on lisätä jaksamista, sillä pienet tauot antavat mahdollisuuden lepoon. Tavoitteena on työntekijä, joka viihtyy paremmin työssään ja mahdollisesti jatkaa työuraansa pidempään. Huokoistaminen toimisi parhaiten ennaltaehkäisevästi silloin, kun ihminen on vielä hyvinvoiva ja terve. Huokoistaminen ei kuitenkaan tarkoita down shiftaamista, jossa tarkoituksena on luopua asioista ja tyytyä vähempään elämässä, vaan tarkoituksena on pitää työn kuormittavuus kohtuullisena. Taukojen pituudella ei ole niinkään merkitystä, kyse on hallinnan tunteen lisääntymisestä. (Muukkonen 2011.)

## **5.5. Kokonaisvaltainen työkykynekemys**

Suoninen ja tutkijakollegat (2010) kuvaavat, kuinka hyvinvoinnin yksi osa-alue, itserefleksiivisyys, korostaa muun muassa niitä seikkoja, jotka ovat keskeisiä subjektiivisen hyvinvoinnin rakentumisessa, kuten pyrkimys sietää epävarmuutta, muutoksia ja keskeneräisyyttä ilman pakenemista, kyky arvioida oman toiminnan vaikutuksia sekä oikeudenmukaisuuden tavoittelu. Itserefleksiivisyys näkyy nuorten maahanmuuttajien kommentteissa työkyvystä, sen rakentumisesta sekä oman toiminnan vaikuttavuudesta. He tuntuivat ymmärtävän, että työkyvystä tulee huolehtia jo nuorena, jotta säilyisi työkykyisenä mahdollisimman pitkään. Seuraavat kommentit kuvastavat myös, että nuoret maahanmuuttajat ovat motivoituneita huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja ovat tietoisia siitä, kuinka tämän päivän valinnat vaikuttavat tulevaisuudessa työkykyyn.

*Onhan tää välillä fyysisesti tosi rankkaa, et vaikka onkin näin nuori, niin kyllä välillä on tullu selkäkipuja ja polvikipua ja, et kyllä sitä mieltii monesti, että nyt kun on vielä näin nuori ja on tullu tälläsiä vaivoja, et mitenköhän 10-20 vuoden päästä... yrität sit muuten elää mahdollisimman terveellisesti, liikkua, niin kuin mäkin suurimmaks osaks kävelen työmatkat. Mulla on yhteen suuntaan 5 km. Et se vaikuttaa jo heti, jos sä aamuvuoroon kävelet, niin sä oot paljon pirteempi kuin et tuut bussilla. H4*

*So, meaning that anyone who enters in this kind of work should understand what are the physical effects or negative consequences to your health while carrying out this kind of work. So if you know them beforehand you have a lot of space to prepare yourself for... For example, you can do like exercises and stressing body and, uh, and maybe taking breaks every other, certain period of time and all, so you can find yourself fit to that work....it can change in your day to day lifestyle also if you have physical problems, you can, you are likely to experience a lot of changes in your personal life, family life and many things, because they are all going side by side simultaneously. H10*

Kommentit kuvastavat myös sitä, että nuoret maahanmuuttajat kokevat, ettei työkyky muodostu vain yhdestä asiasta. He kuvaavat, kuinka ihminen ja ihmiselämä ovat kokonaisuuksia; jos jossakin osassa tapahtuu muutoksia, myös muut osat muuttuvat. Kommentit kuvastat mielestäni pitkäjänteisyyttä sekä ymmärrystä työkyvystä laajempanakin asiana kuin vain fyysisten rajoitusten puuttumisena. Subjektiiivinen hyvinvointi on hyvin monitasoinen asia, joka on tilanne- sekä ympäristösidonnainen. Tähän peilaten voidaan myös ajatella, että työkyky voi vaihdella tilanteittain ja ihmisen kokemus omasta työkyvystään voi vaihdella ajasta ja paikasta riippuen, aina suhteessa siihen kontekstiin, jossa hän kulloinkin toimii (ks. Järvikoski ym. 2001; Lahikainen ym. 2007).

## **5.6 Yhteenveto tuloksista**

Tutkielmani tavoitteena on ollut kartoittaa nuorten maahanmuuttajien jäsenyyksiä työkyvystä. Kiinnostukseni on ollut selvittää sitä, miten eri kulttuureista tulevat jäsentävät työkykyä ja miten he näyttävät kuvaustensa mukaan pitävän huolta omasta työkyvystään. Tutkimuskysymyksenäni sekä sitä tarkentavana alakysymyksenä minulla on ollut:

*Miten raskailla aloilla työskentelevät nuoret maahanmuuttajat jäsentävät työkykyä?*

*Millaisin keinoin nuoret maahanmuuttajat pitävät huolta omasta työkyvystään?*



Oman tutkimukseni tulokset jäsenyivät kolmen luokan ympärille, joita olivat yksilöön liittyvät ominaisuudet; sekä ihmisellä olevat resurssit että hänen toimintansa, työyhteisöön liittyvät ominaisuudet sekä työhön liittyvät ominaisuudet. Teemahaastattelurunko on osaltaan vaikuttanut näiden luokkien syntymiseen, sillä se on ohjannut haastateltavat vastaamaan tiettyihin teemoihin. Analyysini kannalta merkittävää on kuitenkin huomata, että teemahaastattelujen kehyksessä nuoret maahanmuuttajat ovat itse aktiivisesti tuottaneet tietoa, jota heiltä ei suoraan haastattelussa kysytykään. Sen tähden analyysini keskeisimmiksi tuloksiksi työkyvyn jäsenyksissä nousevat suomen kielen taidon sekä sosiaalisten suhteiden merkitys osana työkykyä. Tutkimukseni mukaan työkyvyn eri alueet liittyvät dynaamisesti toisiinsa. Nuoret maahanmuuttajat suhtautuvat omaan työhönsä positiivisesti sekä arvostavasti, joka lisää heidän motivaatiotaan ja kiinnostustaan työhön. He kokivat, että oma osaaminen, joka on muodostunut opiskellessa sekä työtä tehtäessä lisäävät työkykyä. Nuorten maahanmuuttajien kuvausten mukaan myös uskonto auttoi heitä selviämään epävarmuuden kokemusten kanssa ja lisäsi täten subjektiivista hyvinvointia.

Yksilön toimintaan liittyvät ominaisuudet sisälsivät laajasti elintavat, johon luokittelin kuuluviksi liikunnan ja ravinnon, unen ja levon, vähäisen alkoholin käytön sekä tupakoimattomuuden. Nuorten maahanmuuttajien kuvauksien perusteella he harrastivat liikuntaa ja kokivat, että Suomessa on enemmän saatavilla tietoa terveellisistä ruokavaihtoehdoista kuin heidän omissa kotimaissaan. Haastateltavat kuvasivat, kuinka riittävä unen ja levon saaminen auttaa heitä voimaan hyvin ja jaksamaan työssään. Unen laatuun nähtiin vaikuttavan muun muassa vuorotyön aiheuttamat unirytmien muutokset ja liian vähäiseksi jäävä uni. Nuoret kokivat, että nämä seikat vaikeuttivat työtehtävistä selviytymistä, mikä heijastui myös subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksiin. Alkoholin käyttö sekä tupakointi näyttäytyivät maahanmuuttajien kuvauksissa hyvin vähäisinä, johon vaikuttavat aineiston mukaan muun muassa oman alkuperäiskulttuurin arvot ja tavat. Työkykyä lisää fyysinen hyvinvointi, mutta tärkeällä sijalla aineistoni mukaan on myös stressin hallinta, työstä irtautuminen ja rentoutuminen.

Työyhteisöön liittyviksi osatekijöiksi jäsenyivät työpaikan ilmapiiri, esimiesten rooli, vähäinen hierarkian määrä, joustavuus, kommunikaatio työpaikalla, tiedon ja osaaminen jakaminen sekä hiljainen tieto. Etenkin esimiesten toiminnalla nähtiin olevan suuri vaikutus työkyvylle, koska he voivat vaikuttaa työtä koskeviin järjestelyihin. Esimiestyöskentelyyn liittyy kiinteästi myös joustavuuden merkitys, sillä se lisää työntekijöiden kokemusta mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä. Tätä kautta se lisää myös työkykyä. Kommunikaatio työpaikalla nousi merkittävään asemaan työkyvyn kannalta, koska se vaikuttaa laajasti moniin työkyvyn muihin osa-alueisiin.

Hiljaisen tiedon sekä osaamisen jakaminen koettiin tärkeäksi, koska niiden nähtiin lisäävän osaamista ja helpottavan työtehtävistä selviytymistä.

Työhön liittyvissä ominaisuuksissa keskeisiksi elementeiksi työkyvyn jäsenyksissä määrittyivät muun muassa ergonomian tärkeys, sillä etenkin terveydenhuoltoalalla työ sisältää paljon nostelua, joka kuormittaa väärin tehtynä tuki- ja liikuntaelimiä. Kuljettajan työssä työntekijää kuormittavat pitkäaikainen istuminen ja yksipuoliset asennot sekä kiire. Siivoojan työssä erilaiset hankalat asennot asettavat työkyvyille haasteita. Työvuorosunnittelu näyttäytyi merkittävänä tekijänä työkyvyn rakentumisessa. Tärkeää oli, että yksilö pystyi itse vaikuttamaan omiin työvuoroihinsa ja, että työvuorot oli rakennettu niin, että työntekijällä jää riittävästi aikaa työstä palautumiseen ja riittävän unen ja levon saamiseen. Hallinnan tunne omasta työstä lisää subjektiivista hyvinvointia, sillä ihminen kokee itse voivansa vähentää ympäristön aiheuttamaa turvattomuuden tunnetta ja hän pääsee tasapainoon ympäristönsä kanssa. Nuorten maahanmuuttajien kuvauksissa korostuivat lisäksi kiireen ja henkilökunnan vähyyden vaikutukset omaan työkykyyn. Nämä lisäsivät stressiä ja aiheuttivat subjektiivisen hyvinvoinnin laskua, sillä nuoret kokivat, että he työskentelevät omilla ääri rajoillaan. Henkilökunnan vähyyys aiheutti myös etenkin terveydenhuoltoalalla työskenteleville huolta siitä, että työt tulee hoidetuksi huonosti ja niin, etteivät he voi itse olla tyytyväisiä työpanokseensa. Kiire lisää myös työn määrää ja altistaa täten yhä lisääntyvälle kuormitukselle, joka heikentää työkykyä. Kiireessä myös taukojen pitäminen hankaloituu, joka vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja alentaa myös työn tehokkuutta sekä turvallisuutta.

Omassa tutkimuksessa voimme huomata näiden eri työkyvyn osa-alueiden välisen dynamiikan; kaikki työkyvyn osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja tukevat toisiaan. Esimerkiksi parantuva kielitaito auttaa pääsemään paremmin mukaan työyhteisön toimintaan, selviytymään paremmin omista työtehtävistä sekä mahdollistaa sujuvamman vuorovaikutuksen työpaikalla. Nämä kaikki lisäävät yksilön subjektiivista hyvinvointia, sillä hän on paremmin tasapainossa työympäristönsä kanssa sekä kokee hallitsevansa omaa työtään. Subjektiivinen hyvinvointi on kulttuurisidonnainen ja jokaisen yksilöllisesti kokema tila, joka on kontekstisidonnainen ja dynaaminen. Sen muodostumiseen vaikuttavat yksilölliset persoonallisuuden piirteet sekä tavat reagoida ympäristössä oleviin asioihin. Sosiaalisilla suhteilla on merkittävä rooli subjektiivisen hyvinvoinnin muodostumisessa, koska ihminen vertaa itseään muihin ja hakee muista ihmisistä turvaa epävarmuuden hetkillään. Subjektiiviselle hyvinvoinnille keskeistä on, että ihminen pystyy suhtautumaan positiivisesti tulevaisuutensa ja uskomaan hyvään elämässään. Tutkimukseeni osallistuneet nuoret maahanmuuttajat osasivat tarkastella työkykyä myös kauaskantoisesti ja uskoivat, että tämän päivän

valinnoilla on merkitystä heidän työkykyynsä sekä subjektiiviseen hyvinvointiinsa tulevaisuudessa. He siis ymmärsivät oman vastuunsa työkyvystä huolehtimisessa.

## **6. Johtopäätökset ja pohdinta**

### **6.1 Keskeisimmät tulokset**

Maahanmuuttajien työllistymistä, identiteettejä sekä kuulumisen politiikkaa on tutkittu melko paljon (ks. esim. Kyhä 2011, Ahmad 2005, Nieminen 2011 ja Varjonen 2013). Tutkimusta maahanmuuttajien työkyvystä on myös tehty jonkin verran. Nämä tutkimukset ovat kuitenkin mitanneet työkykyä usein työkykyindeksin avulla ja lähtökohtana on ollut terveyden näkökulma (ks. esim. Holm ym. 2008, Jørgensen ym. 2004, Koponen ym. 2013, Airila & Toivanen 2013, Barness-Farrell ym. 2004). Oma tutkimukseni tarkastelee myös työkykyä, mutta tutkimuksen kohteena ei ole maahanmuuttajien työkyvyn taso eli se, miten hyväksi tai huonoksi he oman työkykynsä kokevat. Oma tutkimukseni keskittyy siihen, miten nuoret maahanmuuttajat jäsentävät työkykyä sekä millaisin keinoin he pitävät huolta työkyvystään. Maahanmuuttajat ovat tulevaisuudessa tärkeä työvoiman lähde suomalaisilla työmarkkinoilla ja he tekevät jo nyt suuren osan fyysisesti raskaista töistä, joihin suomalaisia tekijöitä ei ole (ks. esim. Forsander 2013; Vartia ym. 2007).

Tutkimukseni keskeisimmät tulokset ovat suomen kielen taidon sekä sosiaalisten suhteiden merkitys osana työkykyä. Erityisen merkittävän tuloksista tekee se, että kaikki 16 tutkimustani varten haastateltua nostivat ne itsenäisesti esiin. Ne ovat merkittävät myös siksi, että ne eivät ole työkykytalon rakenteissa valmiiksi. Työkykytalo-mallissa työyhteisössä olevat suhteet ovat mukana. Muut läheiset ihmissuhteet nähdään mallissa olevan talon ulkopuolella, ei itse talon rakenteissa. Omassa tutkimuksessani läheiset ihmissuhteet näyttäytyivät keskeisinä työkyvyn sekä subjektiivisen hyvinvoinnin rakentajina. Tulokset ovat sekä sosiaalipsykologisesti että yhteiskunnallisesti merkittäviä. Ne avaavat uusia näkökulmia työkykyyn ja päästävät meidät tarkastelemaan asiaa uudesta perspektiivistä, sillä jäsenyykset on tuotettu oman kulttuurimme ”ulkopuolisesta” näkökulmasta. Yhteiskunnallisesti merkittäviä tulokset ovat muun muassa siksi, että maahanmuuttajat tulevat tulevaisuudessa olemaan tärkeä työvoiman lähde suomalaisilla työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien tuottamat työkykyjäsenyykset ovat tärkeitä, jotta voimme tulevaisuudessa antaa heille parhaat mahdolliset välineet omasta työkyvystään huolehtimiseen.

Merkittäviä tulokset ovat myös siksi, että globalisaation myötä työmarkkinat muokkautuvat tulevaisuudessa entistä monikulttuurisemmiksi. Pikay Richardson (2005, 73) puhuu kulttuurisesti monimuotoisten työyhteisöjen johtamisesta, joissa globaalien ajattelutavan merkitys korostuu. Tällä Richardson viittaa johtajan kykyyn oppia erilaisista kulttuurisista käytännöistä, mutta myös tunnistaa kulttuureissa yhdistäviä piirteitä. Globaalien ajattelutavan merkitys nousee täten myös työkykyajattelussa, sillä esimiesten tulee kyetä lukemaan eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten tarpeita sekä osata tukea heidän työkyvyn ylläpidossa.

Tutkimukseni mukaan kielitaidolla tai sen puutteella on laaja-alaisia vaikutuksia työkykyyn ja subjektiiviseen hyvinvointiin. Kieli toimii ikään kuin porttina kulttuuriin. Kieli on myös sosiaalista toimintaa ominaisimmillaan, sillä sen ymmärtäminen ja sen käyttöön osallistuminen vaatii osallisuutta tiettyyn kulttuuriseen merkitysjärjestelmään (ks. esim. Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2004, 69). Suomen kielen taidon korostuminen painottaa myös sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden merkitystä. Kieltä opitaan nimittäin aina sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ehkä nimenomaan tästä syystä nämä kaksi luokkaa korostuvatkin omassa tutkimuksessani ja ovat nuorten maahanmuuttajien itsensä tuottamia.

Kieli liittyy yhteen ihmisiä, mutta toimii myös ihmisiä erottelevana sekä kategorisoivana elementtinä. Kielitaidon merkityksen korostuminen sai minut pohtimaan sosiaalisen identiteetin ja tarkemmin suomalaisen identiteetin muodostumista (ks. Helkama ym. 2004, ). Sirpa Wrede (2010, 12) puhuu siitä, kuinka maahanmuuttajien ajatellaan haastavan oman kulttuurimme yhtenäisyyden ja täten muuttavan kuvaamme yhtenäisestä Suomesta. Pidämmekö suomalaista identiteettiämme niin ainutlaatuisena ja omalaatuisena, että koemme suomea puhuvat maahanmuuttajat todella uhkaavan omaa identiteettiämme? Nuoret maahanmuuttajat kokivat jäävänsä kielitaidon puutteiden vuoksi ajoittain jopa työyhteisönsä vuorovaikutuksen ulkopuolelle. Kieli voikin siis toimia konkreettisena ulossulkemisen keinona. Mielestäni Tarnasen & Pöyhösen (2011) mainitsema *suomalaisuusvaje* heijastaa ulossulkemisen politiikkaa sekä erilaisuuden huomioimisen puutteita. Olen samaa mieltä Tarnasen ja Pöyhösen (2011) kanssa siitä, että kielidiskurssi vaatisi väljyyttä, jotta suomen kielestä ei muodostuisi yhteiskunnassamme työkykyä heikentävä asia.

Jotta kielidiskurssi saisi väljyyttä, tulisi suomalaisilla työmarkkinoilla olla enemmän kulttuurista tahtoa, kulttuurista kohtaamista sekä kulttuurista kompetenssia. Kulttuurisella kompetenssilla tarkoitan Sainola-Rodríguezia (2011, 147) mukailleen tarpeenmäärittelytaitoa sekä ennakkoluulojen ja syrjinnän huomiointia. Kulttuurinen kohtaaminen puolestaan tarkoittaa eri kulttuuritaustasta olevan ihmisen yksilöllistä kohtaamista sekä ryhmien sisäisten vaihteluiden huomioimista. Tämä auttaisi

maahanmuuttajien kohtaamisessa yksilöinä eikä vain tietyn ryhmän edustajina. Kulttuurisen kompetenssin avainkäsite on kuitenkin kulttuurinen tahto, jonka näen liittyvän keskeisesti myös omaan tutkimukseeni ja kielidiskurssiin. Kulttuurisella tahdolla tarkoitetaan ihmisen henkilökohtaista, aitoa kiinnostusta ja motivaatiota erilaisia ihmisiä kohtaan. Kulttuuriseen tahtoon liittyvät keskeisesti tahto oppia muilta, avoimuus, joustavuus hyväksyä ihmisten erilaisuus sekä löytää erilaisuudesta samanlaisuutta.

Voisimme suomalaisina oppia enemmän muista kulttuureista ja rikastuttaa niiden piirteillä omaamme. Kielidiskurssin väljentyminen vaatii asenneilmapiirin muutosta ja erilaisuuden sietämistä. Meidän tulee suomalaisina hyväksyä kielen epätäydellisyyttä ja tarjota maahanmuuttajille tilaisuuksia käyttää suomen kieltä. Kuten tutkimustulokseni osoittavat, työpaikoilla tulisi kiinnittää enemmän huomiota myös kielen eri tasoihin. Tällä viitataan puhekieleen, kirjoitettuun kieleen sekä abstraktiin kieleen, joiden ymmärtäminen voi olla maahanmuuttajille vaikeaa. He voivat hyvin ymmärtää kirjakieltä, mutta huonommin puhekieltä, joka vaikuttaa heidän työstä selviytymiseen ja työkykyyn. Merkittävää (suomen) kielen taidon korostuneisuudessa on myös se, ettei sitä muissa kansainvälisissä tutkimuksissa ole mainittu osana työkykyä. Onko kielen merkitys ja kielitaidon korostuneisuus osana työkykyä vain suomalaisen yhteiskunnan ominaisuus?

Toinen keskeisimmistä tuloksistani sekä maahanmuuttajien itse tuottamista työkyvyn osatekijöistä olivat sosiaalisten suhteiden merkitys työkyvyn rakentumisessa. Sosiaalisten suhteiden merkitys on sosiaalipsykologisesti merkittävää. Tämä tulos on merkittävä myös yhteiskunnallisella tasolla, sillä sosiaaliset suhteet ja kuulumisen tunne ovat keskeisiä hyvinvoinnin lähteitä ja osallisuuden väyliä. Yksinäisyyden on myös nähty olevan ihmiselle vaarallista ja se täytyisi ottaa yhteiskunnallisella tasolla vakavasti. Sosiaaliset suhteet toivat haastateltavien mukaan tukea työpaikalla, antoivat kanavan jakaa työhön liittyviä kokemuksia ja lisäsivät kuulumisen tunnetta. Kuulumisen tunne on nimenomaan tutkimuksissa huomattu lisäävän ihmisten hyvinvointia. Työpaikalla olevat suhteet antoivat myös hyvän vertailukohteen omille kokemuksille. Läheiset perhe- ja ystävyys-suhteet antoivat tukea epävarmuuden hetkillä, lisäsivät kuulumisen tunnetta ja toimivat vahvoina sosiaalisen tuen antajina. Subjektivisen hyvinvoinnin teorian mukaan ihminen on onnellisimmillaan silloin kun hän on muiden ihmisten ympäröimä. (ks. Lahikainen ym. 2007; Csikszentmihalyi & Wong 1991; Suoninen ym. 2010). Merkitystä on kuitenkin ihmissuhteiden laadulla eikä niiden määrällä (Diener 1984, 557).

Pohdin, että nostivatko maahanmuuttajat sosiaaliset suhteet esille niin voimakkaasti, johtuen omista kulttuuritaustoistaan. Viitataan tällä siihen, että useat tutkimukseeni osallistuneet maahanmuuttajat

ovat kotoisin kulttuureista, jotka ovat kollektiivisempia kuin oma suomalainen ja individualistinen kulttuurimme. Maahanmuuttajien kommentoissa korostuivat kuvaukset siitä, kuinka tärkeää on säännöllisesti tavata omia vanhempiaan. Myös sisaruksiin ja serkkuihin pidetään tiivistä yhteyttä, vaikka he asuvatkin kaukana. Perheen tarjoama tuki auttoi tutkimukseni nuoria maahanmuuttajia selviytymään työelämän aiheuttaman epävarmuuden kokemusten kanssa. Pohdin myös sitä, korostuvatko sosiaalisten suhteiden ja perheen merkitys myös sen takia, että maahanmuuttajat voivat kokea vähemmän kuulumisen tunnetta ja enemmän epävarmuuden tunteita, koska he tulevat suomalaisen yhteiskuntaan ikään kuin ”ulkopuolelta”? Tarvitseeko nuori maahanmuuttaja enemmän sosiaalisia suhteita kokeakseen olevansa tasapainossa ympäristönsä kanssa? Ulkopuolisuuden kokemukset ja kuulumattomuuden tunteet voivat nuorilla maahanmuuttajilla aiheuttaa hyvinvointivajeita ja vähentää näin subjektiivista hyvinvointia.

Kun vertaan tätä, omassa tutkimuksessani korostunutta sosiaalisten suhteiden merkitystä, aikaisempaan tutkimukseen, sen merkitys on noussut näin merkittäväksi osana työkykykäsitystä. Esimerkiksi työkykytalo-mallissa työyhteisössä olevat sosiaaliset suhteet ovat talon rakenteiden sisällä, mutta läheiset ihmissuhteet ovat työkykytalo-mallin ulkopuolella, eivätkä näin sisälly itse ”talon rakenteisiin”. Omassa tutkimuksessani ne taas näyttäytyivät keskeisinä työkyvyn ja subjektiivisen hyvinvoinnin lähteinä. Tiivistettynä hyvien sosiaalisten suhteiden tuoman turvallisuuden ja luottamuksen kautta ihminen voi rakentaa omaa subjektiivista hyvinvointiaan, jonka voidaan katsoa heijastuvan hyvään työkykyyn.

Omassa tutkimuksessani myös uskonto sai haastateltavien kuvauksissa suuren merkityksen työkyvyn osatekijänä sekä subjektiivisen hyvinvoinnin rakentamisessa. Kun työ tai työtehtävät aiheuttivat nuorille maahanmuuttajille epävarmuuden kokemuksia tai epäilyksiä omasta jaksamisesta, he saivat voimaa uskonnosta. Uskonto ei ole noussut aikaisemmassa tutkimuksessa, johon olen tutustunut, mitenkään esiin työkyvyn rakentumisessa. Useassa kulttuurissa uskonto määrittää elämää enemmän kuin suomalaisessa yhteiskunnassa. Maahanmuuttajien kuvausten mukaan uskonto toi rauhaa ja lisäsi luottamusta omaan tulevaisuuteen, koska se vähensi epävarmuuden tunteita (ks. Diener ym. 1999, 289).

## **6.2 Yhteiskunnallisten rakenteiden rooli työkyvyssä ja työmarkkinoilla**

*Suomalaisuusvajetta* voidaan pitää myös yhteiskunnallisesti merkittävänä sillä, se pitää yllä työmarkkinoiden etnistä jakautuneisuutta. Voidaan puhua ”kahden kerroksen väestä” (Tarna &

Pöyhönen 2011, 148–150.) Tiettyjen ryhmien jääminen yhteiskunnassa marginaaliin, johtuu yhteiskunnallisista rakenteista, eikä yksilöllisistä ominaisuuksista (ks. Wrede, Nordberg & Forsander 2010, 276). Suomalaisuusvaje jakaa työntekijät korkean ja heikon markkina-arvon omaaviin työntekijöihin. Heikon markkina-aseman omaavat ovat kielikoulutusta saaneita, mutta usein vain kotoutumiskoulutuksen käyneitä esimerkiksi pakolaistaustaisia ihmisiä. Korkean markkina-aseman omaavat työperäiset muuttajat, vaikkeivat he olekaan saaneet suomen kielen opetusta. Kielidiskurssi tarvitsisi väljyyttä myös siksi, ettei se toimisi portinvartijana tiettyihin ammatteihin tai työtehtäviin. Tämä lisäisi myös työelämän eettisyyttä ja vähentäisi myös työmarkkinoiden etnistä jakautumista, sillä maahanmuuttajilla olisi pääsy vaihteleviin työtehtäviin. (Tarnanen & Pöyhönen, 2011, 148–150.) Omaan aineistooni suhteutettuna merkittävää on etenkin se, miten näissä sisääntuloammateissa suhtaudutaan kielitaitoon, sekä onko maahanmuuttajalla mahdollisuuksia yhteiskunnassa edetä omia taitojaan vastaaviin tehtäviin.

Kielitaidon korostaminen ja nostaminen keskeisimmäksi taidoksi, tarkoittaa myös sitä, että paljon maahanmuuttajilla olevaa ammattitaitoa jää hyödyntämättä, mikäli he eivät kielitaidon puutteiden takia pääse osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Tällöin suomalainen yhteiskuntakin jää paitsi tästä osaamisesta, jota maahanmuuttajilla on (ks. esim. Kyhä 2011).

Kestävän kehityksen merkitys työkyvystä huolehtimisessa tulee tulevaisuudessa korostumaan (ks. Kasvio 2014). Myös erilaiset työkyvyn edistämisen ideat tulevat edistämisen ideat tulevat yleistymään tulevaisuudessa. Työkyvyn edistämistä ajaa jo työterveyshuoltolaki (TTHL), joka velvoittaa työnantajan seuraamaan työntekijöiden työkykyä ja etenkin siinä tapahtuvia muutoksia. Ammatillisissa oppilaitoksissa voi jo nyt suorittaa työkykypassin opintojen ohella, johon kuuluu erilaisia osa-alueita, jotka edistävät työkykyä (Saku 2014). Nuori oppii jo opintojen ohella ennen työelämään lähtemistään, millaisia vaikutuksia hänen omalla toiminnallaan on hänen työkyvylleen. Työkykypassin suorittaminen on vapaaehtoista, mutta työkykyä ehdotetaan kouluihin myös pakolliseksi oppiaineeksi (Liiten 2013, HS). Työkykypainotuksen lähtökohtana on työurien pidentäminen ja erityistä huomiota tulisikin käyttää niihin väestöryhmiin, jotka tekevät fyysisesti raskasta työtä (Lundell 2011, 87). Näen, että tulevaisuudessa tullaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota työkyvystä huolehtimiseen ja ihmisten tietoisuuden lisäämiseen, jotta työuria saataisiin pidennettyä ja ihmiset säilyisivät mahdollisimman pitkään työkykyisinä.

### **6.3 Aineiston rajoitukset ja tulevaisuuden tutkimuspolut**

Yksi selkeästi oman tutkimukseni tuloksiin vaikuttanut tekijä on ollut haastattelujen taustalla ollut työkykytalo-malli. Tutkimukseni tuloksissa näkyi mallissa keskeisinä olleet teemat, kuten terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä työ ja johtaminen. Vaikka mallin ohjaavuus ja vaikuttavuus on ollut suuri, on teemahaastatteluilla toteutetut haastattelut myös antaneet haastateltaville mahdollisuuden tuottaa itse tietoa.

16 nuoren maahanmuuttajan haastattelua antoivat minulle kattavan aineiston lähteä toteuttamaan tutkimustani. Rajasin tekniikan alalla työskentelevät pois omasta aineistostani, jotta aineisto keskittyisi fyysisesti raskaisiin ja työnkuvaltaan samankaltaisiin aloihin. Rikkaan aineistostani teki muun muassa se, että otin mukaan suomeksi toteutettujen haastattelujen lisäksi myös englannin kielisiä haastattelut. Osa vastaajista oli osallistunut haastatteluun selkeästi oman esimiehensä kehotuksesta. Onko tällöin mukaan valikoitunut vain henkilöitä, joilla on positiivista sanottavaa omasta työstään ja esimiehistään? Pohdin myös, että onko tämä mahdollisesti vaikuttanut positiivisiin vastauksiin esimiesten työskentelystä sekä heidän joustavuudestaan.

Kuten Rastas (2005) painottaa, ovat maahanmuuttajat aina tutkimuksen kohteena erilainen ryhmä kuin esimerkiksi kantasuomalaiset. Joissakin haastatteluissa huomasi, kuinka kieli aiheuttaa ymmärtämisvaikeuksia, jolloin kysymyksiin vastaaminen vaikeutui. Kevennetty haastattelurunko auttoi kuitenkin näissä tilanteissa haastateltavien vastaamista. Kieli ja sen luonne tiedon välittäjänä sai minut pohtimaan myös sitä, ymmärsivätkö haastateltavat haastattelijan tarkoittamat termit niin kuin me ymmärrämme ne omassa kulttuurissamme? Kulttuurisella kontekstilla on suuri merkitys siihen miten jäsenämme yhteiskuntaamme ja siinä esiintyviä ilmiöitä. Kieli on myös kulttuurin välittäjä ja kussakin kulttuurissa on omat määritelmänsä eri ilmiöille. Pohdin sitä, kuinka tietoisia vastaajat ovat olleet omassa kotimaassaan työkykyyn liittyvistä asioista. Jos heillä on jo etukäteen ollut tietoa työkykyyn liittyvistä asioista, on sekin voinut ohjata heidän vastaamistaan. Kulttuuriset ja kielelliset seikat nousevat esiin usein etenkin haastattelutilanteessa, jossa kulttuurit kohtaavat. Omassa tutkimuksessani haastattelijana toimi suomalainen tutkija, joka edustaa arvostettua tahoa eli Työterveyslaitosta. Haastattelijan asema on voinut vaikuttaa vuorovaikutuksen kulkuun sekä siihen, mitä nuori maahanmuuttaja uskaltaa haastattelussa sanoa.

Koska en ole itse ollut tekemässä haastatteluja, on suhteeni aineistoon ja tiedon tuottamisen prosessiin erilainen kuin tutkijalla, joka on itse kerännyt oman tutkimusaineistonsa. Täten en ole voinut vaikuttaa itse haastattelutilanteen vuorovaikutukseen, haastattelun kulkuun enkä sen tuottamaan tietoon. Tietynlainen ulkopuolisuuteni aineistooni on kuitenkin voinut antaa minulle erilaiset linssit tarkastella aineistoa kuin haastattelun toteuttaneella henkilöllä. Toisaalta itse haastattelutilanteessa



tutkijan on mahdollista vaikuttaa siihen, millaista tietoa vuorovaikutuksessa tuotetaan sekä tehdä jo alustavia tulkintoja vastauksista. Tähän minulla ei ole ollut mahdollisuutta.

Oma tutkimusaineistoni oli rikas ja tarjoaa mahdollisuuksia myös muunlaiselle tutkimukselle. Mielenkiintoista olisi tutkia sitä, millaiseksi työkykykäsitykset muotoutuisivat, jos tutkimuksen taustalla olisi jokin muu viitekehys kuin työkykytalo-malli. Tutkimuksen arvoisia olisi sellaisten nuorten maahanmuuttajien työkykykäsitykset, jotka työskentelevät hyvin erilaisilla aloilla kuin oman tutkimukseni haastateltavat. Oman tutkimukseni haastateltavat olivat kaikki haastatteluhetkellä työsuhteessa. Kiinnostavaa olisi tutkia sellaisten maahanmuuttajatyöntekijöiden työkykykäsityksiä, joilla ei vielä ole työkokemusta suomalaisilta työmarkkinoilta.

Mielenkiintoisia näkökulmia aukeaisi varmasti myös, jos tutkimukseeni osallistuneiden nuorten maahanmuuttajien työkykyä voisi seurata pidemmällä aikavälillä. Tällöin voitaisiin enemmän paneutua siihen, muuttuisivatko heidän jäsennyksensä työkyvystä ja millaiset tekijät tarkemmin aiheuttavat vaaraa maahanmuuttajien työkyvylle ja mitkä tekijät puolestaan edistävät työkyvyn säilymistä. Koska tutkimuksessani suomen kielen taidon merkitys korostui osana työkykyä, olisi kiinnostavaa tutkia sitä, miten parantuva kielitaito vaikuttaa muihin työkyvyn osa-alueisiin.

Työkykytalo-malli on rakentunut oman kulttuurimme vaikutuspiirissä ja sisältää omalle yhteiskunnallemme ja kulttuurillemme keskeisiä piirteitä. Tutkimustani varten haastatellut nuoret maahanmuuttajat avarsivat kuitenkin tätä näkemystä, miten me työkyvystä tarkastelemme. Meidän tulisikin tarkastella työkykyä oman kulttuurimme ja yhteiskuntamme ulkopuolisesta perspektiivistä. Olisimmeko siis valmiita rakentamaan työkykytalon uudelleen?

## Lähteet

Akhlaq Ahmad (2005) Getting a Job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Helsingin yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Alasuutari, Pertti (2001) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Barnes-Farrell, J. & Bobko, N. & Fischer, F. & Iskra-Golec, I. & Kaliterna, L. & Tepas, D. (2004) Comparisons of work ability for health care workers in five countries. In Juhani Ilmarinen, & Suvi Lehtinen (eds.) Past, Present and Future of Work Ability. Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Symposium on Work Ability. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 76–82.

Bergbom, Barbara & Giorgiani, Terhi (2007) Maahanmuuttajien suomen kielen taito. Teoksessa Maarit Vartia, Barbara Bergbom, Terhi Giorgiani, Anita Rintala-Rasmus, Riitta Riala, & Simo Salminen Simo (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 65–84.

Bergbom, Barbara & Väänänen, Ari & Toivanen, Minna & Koskinen, Seppo (2012) Työkyky. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen (toim.) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos, 208–212.

Burr, Vivien (2004) Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä. Suomentanut Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino. The Person in Social Psychology. Englanninkielinen alkuteos, 2002.

Castaneda, Anu E. & Lehtisalo, Riikka & Schubert, Carla & Pakaslahti, Antti & Halla, Tapio, Mölsä, Mulki & Suvisaari, Jaana (2012) Psykkiset oireet. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen (toim.) Maahanmuuttajien terveys ja

hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 145–150.

Castaneda, Anu E. & Schubert, Carla & Lehtisalo, Riikka & Pakaslahti, Antti & Halla, Tapio, Mölsä, Mulki & Suvisaari, Jaana (2012) Traumakokemukset. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen (toim.) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 151–156.

Csikszentmihalyi, Mihaly & Wong, Maria Mei-Ha (1991) The situational and personal correlates of happiness: a cross-national comparison. In Fritz Strack, Michael Argyle & Norbert Schwartz (eds.) Subjective well-being. An interdisciplinary perspective. England: Pergamon Press plc, 193– 212.

Diener, Ed (1984) Subjective Well-Being. Psychological Bulletin 1984, Vol. 95, No.3, 542– 575.

Diener, Ed & Suh, Eunkook M. & Lucas, Richard E. & Smith, Heidi L. (1999) Subjective Well-Being: Three decades of progress. Psychological Bulletin 1999, Vol. 125, No. 2, 276–302.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2007) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–42.

Forsander, Annika (2013) Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen ja Minna Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 220–244.

Forsander, Annika & Ekholm, Elina (2001) Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Annika Forsander, Elina Ekholm & Petri Hautaniemi (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus. 57–82.

Haaramo, Peija (2014) Insomnia, ill health and workability. A longitudinal study among employees. Helsinki. Akateeminen väitöskirja.

Heliövaara, Markku (2012) Tuki- ja liikuntaelinvaivat ja somaattinen oireilu. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen (toim.) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 82–86.

Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela (2004) Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita Prima Oy.

Himanen, Markus & Könönen, Jukka (2010) Pako ja pakko – turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 45–71.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hublin, Christer & Härmä, Mikko (2010) Työajat ja terveys. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 125–136.

Husman, Päivi & Husman, Kaj (2004) Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 168–177.

Jørgensen Marie B. & Rasmussen, Charlotte D. N. & Carneiro, Isabella G. & Flytholm, Mari-Ann & Olesen, Kasper & Ekner, Dorte & Sogaard, Karen & Holterman, Andreas (2011) Health disparities between immigrant and Danish cleaners. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2011, 84, 665–674.

Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina & Mannila, Simo (2001) Moniulotteinen työkykykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta. *Kuntoutus* 3/2001, 3–11.

Karjalainen, Antti & Vainio, Harri (2010) Katsaus suomalaisten työterveyteen. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) *Työstä terveyttä*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 14–25.

Kasvio, Antti (2014) *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Katisko, Marja (2011) *Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Koskinen, Seppo & Castaneda, Anu E. & Solovieva, Natalia & Laatikainen, Tiina (2012) Koettu terveys. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen (toim.) *Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 64–68.

Kotiranta, Tuija & Haaki, Raili & Niemi, Petteri (2011) Sosiaalisuus ja sosiaalinen hyvinvointi. Teoksessa Tuija Kotiranta, Petteri Niemi & Raili Haaki (toim.) *Sosiaalisen toiminnan perusta*. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, 241–248.

Kyhä, Henna (2011) *Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa*. Turun yliopiston julkaisuja. Akateeminen väitöskirja.

Lahikainen, Anja-Riitta (2005) Kontekstualisoitu perhe: miten perheessä tapahtuva sosialisatio muuttuu informaation aikakaudella? Teoksessa Anna-Maija Pirttilä-Backman, Marja Ahokas, Liisa Myyry & Susanna Lähteenoja (toim.) Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen. Helsinki: Gaudeamus Kirja, 345–362.

Lahikainen, Anja-Riitta (2001) Lasten kuuntelemisesta ja sen esteistä. Teoksessa Irmeli Järventie & Hannele Sauli (toim.) Eriarvoinen lapsuus. Helsinki: WSOY, 21–46.

Lahikainen, Anja-Riitta & Tolonen, Kari & Kraav, Inger (2007) Young Children's Subjective Well-Being and Family Discontent in a Changing Cultural Context. *Chil Ind Res* (2008) 1:65–85.

Liebkind, Karmela (1994) Johdanto. Teoksessa Karmela Liebkind (toim.) Maahanmuuttajat. Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Gaudeamus, 9–20.

Lundell, Susanna & Tuominen, Eva & Hussi, Tomi & Klemola, Soili & Lehto, Eija & Mäkinen, Elina & Oldenbourg, Rita & Saarelma-Thiel, Tiina & Ilmarinen, Juhani (2011) Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Malin, Maili & Anis, Merja (2013) Maahanmuuttajat hyvinvointivaltiossa. Teoksessa Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen ja Minna Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 141–159.

Martikainen, Tuomas & Saari, Matti & Korkiasaari, Jouni (2013) Kansainväliset muuttoliikkeet ja Suomi. Teoksessa Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen ja Minna Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 23–54.

Martikainen, Tuomas & Saukkonen, Pasi & Säävälä, Minna (2013) Johdanto: Suomi muuttuu kun Suomeen muutetaan. Teoksessa Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen ja Minna Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 13–19.

Mäkitalo, Jorma (2010) Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 162–169.

Nielsen, Signe Smith & Krasnik, Allan (2010) Poorer self-perceived health among migrant and ethnic minorities versus the majority population in Europe: a systematic review. *International Journal of Public Health* 55: 357–371.

Nieminen, Suvi (2011) Kuulumisen politiikka. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Rantanen, Jorma (2004) Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 5–27.

Rask, Shadia & Sainio, Päivi & Stenholm, Sari & Vaara, Mariitta & Hurnasti, Tuula (2012) Fyysinen toimintakyky ja liikkumisen apuvälineet. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen (toim.) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos, 183–193.

Rask, Shadia & Luoma, Minna-Liisa & Solovieva, Natalia & Koskinen, Seppo (2012) Elämänlaatu. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen

(toim.) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 213–218.

Rastas, Anna (2005) Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiitula (toim.) Tampere: Vastapaino, 78–102.

Richardson, Pikay (2005) Kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön johtaminen. Teoksessa Pirkko Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Publishing Oy, 63–75. Suomentanut Stina Hacklin ja Elina Makkonen. Englanninkielinen alkuteos.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.

Sainola-Rodriguez, Kirsti (2009) Transnationaalinen osaaminen – Uusi terveydenhuoltohenkilöstön osaamisvaatimus. Kuopio yliopiston julkaisuja. Akateeminen väitöskirja.

Suoninen, Eero & Lahikainen, Anja-Riitta & Pirttilä-Backman, Anna-Maija (2010) Hyvinvointi ja pahoinvointi. Teoksessa Eero Suoninen, Anja-Riitta Lahikainen, Anna-Maija Pirttilä-Backman & Marja Ahokas (toim.) Arjen sosiaalipsykologiaa. Helsinki: WSOYpro Oy, 291–319 .

Takala, Esa-Pekka (2010) Työ ja liikuntaelimistö. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 87–103.

Tarnanen, Mirja & Pöyhönen, Sari (2011) Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. Puhe ja kieli, 31:4, 139–152.

Tengland, Per-Anders (2011) The concept of work ability. Journal of Occupational Rehabilitation. 21: 275–285.



Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, Kaija & Ilmarinen, Juhani & Jahkola, Antti & Katajarinne & Tulkki, Arto (1998) Work ability Index. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Tuononen, Nuppu (2013) On omat haasteet, mutta kyllä pärjää! Maahanmuuttajalähihoitajien polkuja työelämään ja kokemuksia työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

Varjonen, Sirkku (2013) Ulkopuolinen vai osallistuja? Identiteetit, ryhmäsuhteet ja integraatio maahanmuuttajien elämäntarinoissa. Helsingin yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Vartia, Maarit & Bergbom, Barbara & Rintala-Rasmus, Anita & Riala, Riitta & Salminen, Simo & Giorgiani, Terhi & Huuhtanen, Pekka (2007) Monikulttuuriset työyhteisöt - tutkimus maahanmuuttajien soviittautumisesta suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa Maarit Vartia, Barbara Bergbom, Terhi Giorgiani, Anita Rintala-Rasmus, Riitta Riala, & Simo Salminen Simo (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 15–26.

Wrede, Sirpa (2010) Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7–31.

Wrede, Sirpa & Nordberg Camilla & Forsander, Annika (2010) Etnistyyvä eriarvoisuus ja keinot kohti tasa-arvoa. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 274–283.

## Elektroniset lähteet

Airila, Auli & Toivanen, Minna (2013) Hyvinvointi työssä. Teoksessa Minna Toivanen, Ari Väänänen & Auli Airila (toim.) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos, 88–96. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti\\_nettiin.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti_nettiin.pdf) (Luettu 2.4.2014)

Bergbom, Barbara; Koponen, Päivikki & Koskinen, Seppo (2013) Työterveyshuolto. Teoksessa Minna Toivanen, Ari Väänänen & Auli Airila (toim.) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos, 126–132. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti\\_nettiin.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti_nettiin.pdf) (Luettu 2.4.2014)

Edu (2014) Kielitaidon tasojen kuvausasteikko.

[http://www.edu.fi/download/119698\\_taitotasot.pdf](http://www.edu.fi/download/119698_taitotasot.pdf) (Luettu 20.8.2014)

Holm, Pasi & Hopponen, Anneli & Lahtinen, Markus (2008) Maahanmuuttajien työkyky. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos. [http://ptt.fi/dokumentit/mamuraporttiptt\\_0711081414.pdf](http://ptt.fi/dokumentit/mamuraporttiptt_0711081414.pdf) (Viitattu 14.11.2013)

Koponen, Päivikki & Bergbom, Barbara & Castaneda, Anu & Koskinen, Seppo & Martelin, Tuija (2013) Koettu terveys, työkyky, sairauspoissaolot ja työtapaturmat. Teoksessa Minna Toivanen, Ari Väänänen & Auli Airila (toim.) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos, 108–116. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti\\_nettiin.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti_nettiin.pdf) (Viitattu 29.3.2014)

Lahikainen, Anja-Riitta (2012) Millainen lapsuus, sellainen tulevaisuus.

<http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/sites/807/2012/07/Anja-Riitta-Lahikainen-3.11.-Perjantaiyliopisto.pdf> (Luettu 12.3.2014)

Liiten, Marjukka (2013) Ammattiopintontoihin halutaan lisää yleissivistystä. Kaikki opiskelijat aiotaan pakottaa opiskelemaan työkyvyn ylläpitoa, jotta työuria saataisiin pidennettyä. Helsingin Sanomat. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1381120268454> (Luettu 23.8.2014)

Muukkonen, Henrik (2011) Pidä tarpeeksi taukoja töissä. Talouselämä-lehti.

<http://www.talouselama.fi/tyoelama/pida+tarpeeksi+taukoja+toissa/a2026830> (Luettu 23.8.2014)

SAKU ry (2014) Työkykypassi. <http://www.sakury.net/tyokykypassi> (Viitattu 24.7.2014)

Terveys- ja hyvinvoinninlaitos, MAAMU-tutkimus (THL1, Maamu) Maamu lyhyesti.

[http://www4.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/hankesivu?id=22147](http://www4.thl.fi/fi_FI/web/fi/hankesivu?id=22147) (Viitattu 19.8.2014)

Toivanen, Minna & Airila, Auli (2013) Osaaminen ja sen hyödyntäminen. Teoksessa Minna Toivanen, Ari Väänänen & Auli Airila (toim.) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantäväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos, 62–70.

Toivanen, Minna & Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) (2013) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantäväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti\\_nettiin.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti_nettiin.pdf) (Viitattu 29.3.2014)

Työterveyslaitos, AHA-hanke (TTL1, AHA) Alkoholihaitat hallintaan (2011-2013)

[http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/alkoholihaitat\\_hallintaan/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/alkoholihaitat_hallintaan/Sivut/default.aspx) (Viitattu 23.1.2014)

Työterveyslaitos, NuMat-hanke (TTL2, NuMat):

<http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/numat/Sivut/default.aspx> (Viitattu 2.3.2014)

Työterveyslaitos, Työkykytalo (TTL3)

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx) (Viitattu 16.5.2014)

Työterveyshuoltolaki (TTHL)

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2012/Sivut/04-12-tyoterveyshuoltolaki.aspx> (Viitattu 27.9.2014)

Työturvallisuuskeskus (TTK, Psykososiaalinen kuormitus)

[http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/psykososiaalinen\\_tyokuormitus](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus) (Viitattu 28.9.2014)

Työturvallisuuslaki (Finlex/207/38) <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

(Viitattu 27.9.2014)

Valtionkonttori (VK 2012) Mitä sairaudet ja työkyvyttömyys maksavat työnantajalle.

[http://www.valtiokonttori.fi/fi/FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi\\_tuottavuustekijana/Mita\\_sairaudet\\_tai\\_tyokyvyttomyys\\_maksav%2843457%29](http://www.valtiokonttori.fi/fi/FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttomyys_maksav%2843457%29) (Viitattu 17.10.2014)

Vartia, Maarit & Airila, Auli (2013) Työn kuormittavuus. Teoksessa Minna Toivanen, Ari Väänänen & Auli Airila (toim.) Venäläis-, kurdi- ja somaliaalaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantäväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos, 88–96.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti\\_nettiin.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Vertailuraportti_nettiin.pdf) (Luettu 2.4.2014)

# **LIITE 1.**

## **NuMaT -hankkeen haastatteluteemat nuorille työllistyneille maahanmuuttajille**

### **1. Taustatiedot**

1.1 Taustatietoja yksilönä: ikä, sukupuoli, perhesuhteet

1.2 Taustatietoja maahanmuutosta: lähtömaa, maahanmuuton syy, Suomessa oloaika, kansalaisuus

1.3 Työllistymiseen liittyviä taustatietoja: koulutus ja työkokemus

1.4 Työhön liittyviä taustatietoja: nykyinen työtehtävä (mikä), onko päivätyö/vuorotyö (millainen vuorotyö), työsuhteen muoto (vakituinen, määräaikainen, vuokratyö, oppisopimus, muu?), kokoaikatyö/osa-aikatyö

### **2. Työllistymisstrategia**

2.1 Työhaun aloittaminen

2.2 Yhteydenotto nykyiseen työpaikkaan

2.3 Haastattelutilanne

2.4 Rekrytoituminen

### **3. Työhön pääsyn, perehdytyksen ja työnteon aloittamisprosessin kuvaus**

3.1 Vastaanotto työpaikalla - ensivaikutelma työpaikasta

3.2 Työyhteisön jäseneksi tulo

3.3 Esimies-alaissuhteen alkuvaiheet

3.4 Perehdyttäminen työhön ja omiin työtehtäviin

3.5 Oman työn ja työtehtävien oppiminen ja tuen saanti työn alkuvaiheessa (työkykyyn liittyen)

#### **4. Kuvaus ja arvio omasta työkyvystä sekä työkyvyn tukemisen tarpeista ja mahdollisuuksista omalla työpaikalla**

##### **4.1 Terveys ja fyysinen toimintakyky**

- työkyvyn käsite
- terveyden merkitys
- oman terveydentilan ja työkyvyn arvio oman työn kannalta
- yksilön elintavat: ravinto, lepo, liikunta, tupakka, alkoholi
- elintapojen vaikutus työssä
- työn vaikutus elintapoihin
- työstä palautuminen ja lepo
- työpaikan tuki ja merkitys elintavoille ja terveydelle (tth, ergonomia, työturvallisuusasiat, perehdytys jne.)

##### **4.2 Ammatillinen osaaminen**

- työssä vaaditut taidot, työssä pärjääminen
- työpaikan, esimiehen tuki työssä pärjäämiselle (siis osaamiselle)

##### **4.3 Suhde omaan työhön ja työn merkitys**

- asenteet työtä kohtaan, työn merkitys (miten ilmenee)
- sitoutuminen, motivaatio (miten ilmenee)
- työpaikan ja esimiehen tuki näille (vaikutusmahdollisuudet, tuen saanti jne.)
- työtyytyväisyys
- työssä jaksaminen ja työn kuormittavuus

#### **5. Työterveyshuollon rooli**

5.1 Työpaikan työterveyshuoltopalvelujen olemassa olo ja niiden käyttö

5.2 Tuen saanti työterveyshuollosta

### 5.3 Tuen tarve työterveyshuollosta

## **6. Vinkit maahanmuuttajanuorille työllistymiseen ja oman työkyvyn tukemiseen**

6.1 Vinkit työllistymiseen nuorille maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille

6.2 Vinkit uudelle nuorelle työkaverillesi, joka palkataan työpaikallasi

- vinkkejä työn oppimiseen

- vinkkejä työssä ja työpaikalla pärjäämiseen, viihtymiseen ja jaksamiseen

## **LIITE 2.**

### **Työllistyneiden nuorten haastatteluteemat apukysymyksineen**

- pyydä lisäksi tarvittaessa esimerkkejä ja tee tarkentavia kysymyksiä (miksi?)

#### **1. Taustatiedot**

##### **1.1 Kerro aluksi jotain itsestäsi ja perheestäsi.**

Minkä ikäinen olet?

Asutko yksin tai perheesi kanssa? Ketä perheeseesi kuuluu?

##### **1.2 Kerro tulostasi Suomeen.**

Mistä maasta tulet?

Minkä maan kansalainen olet?

Miksi tulit Suomeen?

Miten muuttosi Suomeen tapahtui?

Oletko ollut pitkään Suomessa?

##### **1.3 Kerro koulutuksestasi ja työhistoriastasi.**

Millainen koulutus sinulla on?

Oletko ollut töissä? Millaista työtä olet tehnyt? Missä?

##### **1.4 Olet nyt töissä.**

Mitä työtä teet?

Onko työsi päivätyötä? Jos vuorotyö, niin millainen vuorotyö?

Onko sinulla vakituinen työpaikka? Millainen on työsuhteesi? (vakituinen, määräaikainen, vuokratyö, oppisopimus?)

#### **2. Työllistymisstrategia**



## **2.1. Työhaun aloittaminen**

Koska aloitit työhaun Suomessa?

Mitä teit töitä saadaksesi?

Mistä hait tietoa työpaikoista?

Millaisia kokemuksia sinulle syntyi työhausta?

## **2.2 Yhteydenotto nykyiseen työpaikkaan**

Miten hait juuri tätä työtä, johon olet työllistynyt?

Miten otit kontaktia työpaikkaan?

Miten hakuvaihe/tilanne eteni?

Miksi ja millä perusteella hait juuri tätä työtä?

Mistä sait vinkin tästä työpaikasta?

## **2.3 Haastattelutilanne**

Miten valmistauduit haastatteluun?

Miten haastattelutilanne sujui?

Mitä asioita kysyttiin? Oliko haastattelutilanteessa yllättäviä kysymyksiä?

Mitä mieltä olet kysymyksistä? Kysyttiinkö työsi kannalta oikeita tai tärkeitä asioita?

Olisiko pitänyt kysyä vielä jotain muuta?

Oliko haastattelutilanteessa jotain muuta mainitsemisen arvoista?

## **2.4 Rekrytoituminen**

Miksi arvelet, että sait työn? (arvio työnantajan perusteista)

Mikä omassa toiminnassasi mielestäsi vaikutti työn saamiseen?

Teitkö jotain eri tavalla verrattuna mahdollisiin muihin hakuihin muihin työpaikkoihin?

## **2.5 Haluaistiko kertoa vielä jotain muuta työnhakuprosessistasi?**

### **3. Työhön pääsyn, perehdytyksen ja työnteon aloittamisprosessin kuvaus**

### **3.1 Vastaanotto työpaikalla - ensivaikutelma**

Ajatellaan tätä nykyistä työpaikkaasi, voitko palauttaa mieleesi, mitä tapahtui ihan työsuhteen alussa?

Miten sinut vastaanotettiin työpaikalla? Oliko tilanteessa jotain erityistä joka jäi mieleen? Millainen ensivaikutelma tai kuva työpaikasta syntyi? Mikä oli hyvää tai kivaa?

Olisiko sinut voinut vastaanottaa ensimmäisenä työpäivänä jotenkin paremmin ja jos niin miten?

### **3.2 Työyhteisön jäseneksi tulo**

Kuvaile jotenkin työyhteisöäsi. Millainen työyhteisö sinulla on?

Onko muita maahanmuuttajataustaisia?

Miten ja missä tilanteessa tapasit työtovereitasi ensimmäisen kerran?

Mitä silloin tapahtui?

Millainen ensivaikutelma syntyi / Mitä mieltä olit lähimmistä työkavereista ja työyhteisöstä?

Miten tutustuit työkavereihisi? Mikä on hyvää työyhteisössäsi ja työtovereissasi?

### **3.3 Esimies-alaissuhteen alkuvaiheet**

Missä tilanteessa tapasit esimiehesi ensimmäisen kerran? Mitä silloin tapahtui? Millainen ensivaikutelma esimiehestä syntyi / Mitä mieltä olit esimiehestäsi ensitapaamisen perusteella?

Kuvaile jotenkin esimiestäsi. Millainen esimies sinulla on? Mikä on ollut hyvää esimiehesi toiminnassa? Mistä antaisit kiitosta esimiehellesi? Voisiko esimiehesi toimia jossain asioissa vielä paremmin?

### **3.4 Perehdytys työtehtäviin**

Millainen on työsi? Millaisia työtehtäviä teet?

Miten sinut perehdytettiin omiin työtehtäviisi/ Miten opastaminen työtehtäviin konkreettisesti tapahtui/ Millaista opastusta sait? Kuka opasti? Miten paljon tai miten pitkään sinua opastettiin?

Miten perehdyttäminen sujui? Oliko se mielestäsi riittävää? Olisiko voitu tai pitänyt hoitaa jotenkin paremmin? Mikä oli hyvää perehdyttämisessäsi?

### **3.5 Oman työn ja työtehtävien oppiminen (työkykyyn liittyen)**

Mikä työssä oli alussa vaikeaa? Mikä oli helppoa? Millaiset asiat helpottivat työn oppimista (mallin katsominen, aiempi kokemus, kirjalliset ohjeet)?

Oliko jotain mitä et ymmärtänyt alkuvaiheessa? Miten selvisit vaikeista tehtävistä tai tilanteista?

Miten sait apua tai tukea vaikeaksi kokemissasi tehtävissä tai tilanteissa? Keneltä sait apua tai tukea? Olisitko tarvinnut enemmän apua tai tukea työtehtävissäsi?

**Haluaistiko kertoa vielä jotain muuta työsi aloittamiseen liittyvää?**

#### **4. Kuvaus ja arvio omasta työkyvystä sekä työkyvyn tukemisen tarpeista ja mahdollisuuksista omalla työpaikalla**

##### **4.1 Terveys ja fyysinen toimintakyky**

###### Työkyky ja terveys

Mitä sana työkyky sinulle merkitsee? Miten ymmärrät sanan työkyky?

Mitä terveys merkitsee sinulle?

Millainen on oma terveydentilasi ja millainen se on suhteessa siihen mitä työsi vaatii?

###### Elintavat

Miten pidät itsestäsi ja terveydestäsi huolta? Millaiset elintavat sinulla on?

Miten rentoudut? Millaisia asioita teet vapaa-ajallasi?

###### Elintapojen vaikutus työssä

Onko elintavoilla mielestäsi merkitystä työsi kannalta? Miten omat elintapasi vaikuttavat työssä jaksamiseesi tai työsi tekemiseen? Millaiset asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi?

Miten esimerkiksi liikuntatottumukset vaikuttavat?

Miten alkoholinkäyttö tai tupakanpolttto vaikuttavat? Miten ruokailusi ja ravitsemus vaikuttavat?

Miten lepo ja uni vaikuttavat?

###### Työn vaikutus elintapoihin

Vaikuttaako työsi elintapoihisi? Miten työsi vaikuttaa näihin elintapoihisi ja tottumuksiin? Miten työsi vaikuttaa esimerkiksi liikuntaasi, alkoholinkäyttöösi, tupakanpolttosi, ruokailuusi tai ravitsemukseesi tai lepoon ja uneen?

#### Työpaikan merkitys elintavoille ja terveydelle?

Keskustellaanko elintavoista tai terveysasioista työpaikalla? Miten?

Onko ruokailusi samanlaista työpaikalla kuin se on kotona?

Pitääkö elintavoista keskustella työpaikalla? Mistä asioista ja miten olisi hyvä keskustella?

#### Työturvallisuus

Mitkä asiat voivat tuottaa vaaratilanteita työssäsi? Onko työpaikallasi sattunut työtaturmia tai läheltä piti tilanteita? Mitä tai millaisia työtaturmia?

Miten vaaratilanteita voi ehkäistä?

Millaista opastusta olet saanut työturvallisuusasioihin?

#### Ergonomia

Miten arvioisit työpisteesi ergonomiaa? (esimerkiksi työvälineet, työasennot)

**Miten sinua on työpaikalla opastettu pitämään huolta itsestäsi ja työkyvystäsi?**

## **4.2 Ammatillinen osaaminen**

#### Työssä pärjääminen, työssä vaaditut taidot

Millaisia taitoja työsi vaatii/työtehtäväsi vaativat? Mitä työssäsi pitää erityisesti osata?

Millainen työote ammatissasi pitää olla? Millaisia asioita ammatissasi arvostetaan?

Kuuluuko työhösi yhteistyötä muiden ihmisten kanssa? Millaisia taitoja silloin tarvitaan?

Miten olet pärjännyt työssäsi? Miten olet selvinnyt työtehtävistäsi?

Tarvitsisitko jotain lisäkoulutusta? Uusia taitoja? Millaisia?

Miten työpaikallasi huolehditaan työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta?

Millainen ihminen mielestäsi sopii parhaiten tähän työhön?

Millaisia asioita kertoisit työstäsi vastavalmistuneelle/muille työnhakijoille?

#### **4.3 Suhde omaan työhön**

##### Työn merkitys ja suhde omaan työhön

Kuinka tärkeänä pidät työtäsi?

Millaiset asiat ovat päällimmäisenä mielessäsi työaikana?

Millaisissa oloissa tai tilanteissa olet parhaimmillasi tässä työssä?

##### Vaikutusmahdollisuudet työssä ja tuen saanti

Miten olet itse voinut vaikuttaa edellä mainittuihin asioihin, jotka helpottavat tai vaikeuttavat työtäsi?

Millaista tukea työhösi olet saanut esimieheltäsi? Millaista tukea olet saanut työyhteisöltäsi? Oletko saanut tukea riittävästi? Jos et, niin millaista tukea olisit tarvinnut työpaikalla?

##### Työtyytyväisyys

Mistä asioista pidät työssäsi? Mikä työssäsi on kivaa? Mihin asioihin olet tyytyväinen?

Entä mistä asioista et pidä?

Jos voisit muuttaa jotain työssäsi, niin mitä se olisi?

##### Työssä jaksaminen ja työn kuormittavuus

Mitkä asiat voivat tuntua vaikeilta ammatissasi? Millaisista taidoista on silloin apua?

Miten olet jaksanut työssäsi? Onko työ raskasta? Jos niin miten?

Millaiset tilanteet ovat työssäsi fyysisesti raskaita?

Millaiset asiat helpottavat työtäsi?

Millaiset asiat vaikeuttavat työtäsi?

Onko työssäsi jotain asioita, joille ei jää aikaa? Mitä asioita?

**Haluaistiko kertoa vielä jotain muuta terveyteesi tai hyvinvointiisi liittyvää?**

## **5. Työterveyshuollon rooli**

### **5.1 Työpaikan työterveyshuolto**

Onko työpaikallasi työterveyshuolto?

Tehtiinkö sinulle esimerkiksi työhöntulotarkastus/lääkärintarkastus, kun tulit töihin?

Oletko käynyt työterveyshuollossa / työterveyslääkärillä tai hoitajalla?

### **5.2 Tuen saanti työterveyshuollosta**

Millaista tukea olet saanut työterveyshuollosta?

Millaisia neuvoja olet saanut työterveyshuollosta siihen että jaksat tehdä työtäsi ja voit hyvin? '

(Jos on vuorotyössä, millaisia neuvoja olet saanut ruokailun, nukkumisen ja muiden tapojen suhteen? Jos teet fyysisesti raskasta työtä, millaisia ohjeita olet saanut työssä jaksamiseen ja terveenä pysymiseen?)

### **5.3 Tuen tarve työterveyshuollosta**

Millaista tukea olisit tarvinnut työterveyshuollosta? Mistä asioista sinua olisi pitänyt neuvoa enemmän?

**Haluaistiko kertoa vielä jotain muuta työterveyshuoltoon liittyvää?**

## **6. Vinkit maahanmuuttajanuorille työllistymiseen ja oman työkyvyn tukemiseen**

### **6.1 Vinkit työllistymiseen nuorille maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille**

Mitä vinkkejä haastateltava haluaisit antaa muille maahanmuuttajataustaisille nuorille työllistymiseen liittyen?

### **6.2 Vinkit uudelle nuorelle työkaverillesi, joka palkataan työpaikallasi**

Mitä vinkkejä antaisit uudelle nuorelle työkaverillesi työhön perehtymiseen ja työn oppimiseen?

Mitä vinkkejä antaisit työpaikalla ja työyhteisössä pärjäämiseen ja viihtymiseen?

Mitä neuvoja antaisit neuvoja uudelle, nuorelle työkaverillesi, jotta hän jaksaisi tehdä hyvin näitä samoja töitä kuin itse teet monia vuosia?

Mitkä olisivat kolme tärkeintä neuvoa, että jaksaa tehdä työt hyvin ja illalla vielä tehdä muutakin kuin levätä?

Miten neuvoisit häntä tukemaan omaa työkykyään ja jaksamistaan esimerkiksi elintavoilla?

(esimerkiksi syömiseen, nukkumiseen tai vapaa-ajalla rentoutumiseen liittyen)

**Haluaistiko antaa vielä jotain muita vinkkejä?**

**Tuleeko sinulla mieleen vielä jotain tähän haastatteluun tai näihin kysymyksiin liittyvää, josta haluaisit kertoa?**