

Marika Väisänen

TOISEN SUKUPOLVEN SOMALIT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Tammikuu 2023

TIIVISTELMÄ

Marika Väisänen: Toisen sukupolven somalit suomalaisilla työmarkkinoilla
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Tammikuu 2023

Suomessa syntynyt maahanmuuttajien toinen sukupolvi on vielä varsin nuorta, valtaosa on alle 30-vuotiaita, ja ovat koulussa tai opiskelemissa. Ei kuitenkaan mene kauan aikaa, kun merkittävä osa saavuttaa työiän. Siksi on ajankohtaista ja tarpeellista tarkastella, miten toinen sukupolvi kokee asemansa työmarkkinoilla.

Rajasin tutkittavan ryhmän toisen sukupolven somaleihin. Suomessa syntyneistä toisen sukupolven henkilöistä yli puolet asui pääkaupunkiseudulla, ja kun heitä tarkastellaan taustamaan mukaan, on somalialaistaustaisia eniten. Tilastollisesti somalien työllisyysaste Suomessa on matala ja he kohtaavat syrjintää työelämässä.

Pro gradu -tutkielmassani olen laadullisen tutkimuksen keinoin selvittänyt, millaiset lähtökohdat toisen sukupolven maahanmuuttajilla on suomalaisilla työmarkkinoilla ja miten he kokevat ne? Olen teemahaastatellut seitsemän 24–31-vuotiasta toisen sukupolven somalia, jotka ovat joko syntyneet Suomessa tai muuttaneet hyvin nuorena Suomeen, valmistuneet johonkin tutkintoon tai ammattiin ja ovat mukana työelämässä. Rajauksella halusin varmistaa sen, etteivät haastateltavieni mahdolliset työllistymisongelmat työmarkkinoilla olisi selitettävissä koulutuksen tai kielitaidon puutteilla, eli puutteilla inhimillisessä pääomassa, jolla maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuksia usein perustellaan.

Temaattisen analyysin avulla löysin työmarkkinoilla hyötyä tuottavia tekijöitä sekä sellaisia, mitkä rajoittivat. Hyötyä tuottivat muun muassa myönteiset kokemukset koulussa, vanhempien koulutusmyönteisyys, somaliyhteisö sekä taustan tuottama osaaminen. Rajoituksia aiheuttivat mm. ulkomaalaiseksi kategorisoiminen, mikä tuotti ulkopuolisuuden tunteen ja kokemuksen siitä, että pitää tehdä enemmän, jotta voi osoittaa ansaitsevansa paikkansa. Haastateltavat ei myöskään hyötynyt vanhempien sosiaalisista verkostoista.

Tulokseni saivat tukea muista tutkimuksista. Vanhemmat siirsivät akateemista pääomaa lapsilleen ja tämä näkyi aineistossa kouluttautuneisuutena. Kuitenkin vanhempien puutteet sosiaalisessa pääomassa, siltä osin kuin ne koskivat verkostoitumista eli ”oikeiden ihmisten” tuntemista, jäivät vajaiksi. Tämä vaikuttaa toisen sukupolven asemaan toimia tasavertaisina työmarkkinoilla. Somaliyhteisö tuotti voimavaroja, mikä tarkoitti esimerkiksi työpaikkoja ja roolimalleja. Aineistossani myös maahanmuuttajatausta tuotti hyödyllisiä taitoja, kuten kielitaitona sekä kulttuurin tuntemuksena, josta oli hyötyä erityisesti sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla. Jää kuitenkin nähtäväksi muuntautuvatko nämä sellaisiksi pääomiksi, jotka työmarkkinoilla laajasti tunnustetaan hyödyllisiksi.

Huolimatta siitä, että toisen sukupolven somalit ovat kasvaneet Suomessa, käyneet täällä koulunsa ja omaavat työmarkkinoilla tarvittavan inhimillisen pääoman, he ovat osa työmarkkinoiden sosiokulttuurista todellisuutta ja tulevat helposti luokitelluksi ulkomaalaiseksi, ja sitä kautta vieraaksi, toiseksi. Tämän muuttaminen ei ole heidän käsissään, vaan vaatii yhteiskunnallisia toimia, ja siksi olen esittänyt tutkielmani lopussa ratkaisuehdotuksia.

Avainsanat: maahanmuuttaja, työmarkkinat, somalit, toinen sukupolvi, inhimillinen pääoma, sosiaalinen pääoma

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Inhimillisen ja sosiaalisen pääoman teoriat lähestymistapoina ja tutkielman keskeiset käsitteet	4
2.1	Keskeiset käsitteet	4
2.1.1	Maahanmuuttaja	4
2.1.2	Toinen sukupolvi	5
2.2	Inhimillisen ja sosiaalisen pääoman teoriat	8
2.2.1	Inhimillisen pääoman teoria	8
2.2.2	Sosiaalisen pääoman teoria	11
3	Aikaisemmat tutkimustulokset maahanmuuttajien työmarkkina-asemasta ja toisen sukupolven työllistymisestä	15
3.1	Ulkomaalaistaustaiset työntekijät Suomessa	15
3.2	Syrjintä suomalaisilla työmarkkinoilla	19
3.3	Toisen sukupolven työmarkkina-asema	23
3.4	Koulutuksen periytyvyys	26
3.5	Somalit Suomessa	28
3.5.1	Somalien työmarkkina-asema	31
4	Tutkimusmenetelmät	32
4.1	Tutkimuskysymykset	32
4.2	Laadulliset tutkimusmenetelmät	32
4.3	Menetelmänä haastattelu	33
4.3.1	Teemahaastattelun avulla tutkittavien ääni kuuluviin	35
4.4	Tutkimushaastattelun eri vaiheet	36
4.4.1	Haastateltavien määrittäminen	36
4.4.2	Haastateltavien etsiminen ja haastattelun tekeminen	37
4.5	Kuvaus haastateltavista	40
4.6	Tutkimuksen luotettavuus	42
4.7	Temaattinen analyysi	43
4.7.1	Temaattisen analyysin vaiheet	44
5	Aineiston analyysi ja tulokset	47
5.1	Työmarkkinoilla hyötyä tuottavat tekijät	48
5.1.1	Myönteiset kokemukset koulusta	48
5.1.2	Vanhempien koulutusmyönteisyys	49
5.1.3	Somaliyhteisön tuki	51
5.1.4	Kielen ja kulttuurin osaaminen	54
5.2	Työmarkkinoilla rajoitteena toimivat tekijät	55
5.2.1	Ulkomaalaiseksi luokittelu	55
5.2.2	Tausta rajoitteena	59
5.2.3	Vanhempien verkostojen puute	61
6	Johtopäätökset	63
6.1	Koulutuksen arvostus jatkuu toisessa sukupolvessa	63
6.2	Maahanmuuttajatausta pääomana	67
6.3	Essentialisointi hankaloittaa	68
6.4	Yrittäjyys inspiroi	72

6.5	Ratkaisu- ja jatkotutkimusehdotuksia	73
6.5.1	Ratkaisuehdotuksia	74
6.5.2	Ehdotuksia jatkotutkimuksiksi	76
Lähteet		78
Luettelo kuvioista ja taulukoista		85
Liitteet		89

1 Johdanto

Suomessa ei ole juurikaan tehty tutkimusta, joka olisi kohdentunut maahanmuuttajien toisen sukupolven työllistymiseen. Looginen selitys tälle on tutkittavien vähäinen määrä. Merkittävä osa toisesta sukupolvesta on vielä lapsia tai nuoria, jotka ovat koulussa tai opiskelemassa. Ei kuitenkaan mene kauan, kun toinen sukupolvi saavuttaa työiän. Siksi on ajankohtaista ja tarpeellista tarkastella, miten toinen sukupolvi kokee ja näkee työmarkkinat.

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt Suomessa ovat keskittyneet tietyille työmarkkinoiden alueille, ja monien työmarkkina-asema on marginaalinen ja epävarma – työtä tehdään määräaikaissa työsuhteissa, iltaisin ja viikonloppuisin.

Ulkomaalaistaustaisten keskimääräinen vuositulotaso jäi pääkaupunkiseudulla noin 26 000 euroon, joka oli lähes 20 000 euroa matalampi kuin suomalaistaustaisilla.

Tuloerot eri ulkomaalaistaustaisten ryhmien välillä ovat kuitenkin suuria ja tutkimukset osoittavat, että työmarkkinoilla tapahtuu ns. etnistä lohkoutumista.

(Forsander 2002; Sutela 2014; Saukkonen 2021, 71.) Ulkomaalaistaustaiset eivät kuitenkaan ole homogeeninen ryhmä, vaan erot taustamaiden välillä ovat suuria. Jos vertaillaan vaikkapa työllisyysasteita taustamaan mukaan ovat luvut virolais- ja ruotsalaistaustaisilla 70 prosentin molemmin puolin kun taas irakilaistaustaisten työllisyysaste on 26 prosenttia ja somalialaistaustaisilla 36 prosenttia. Erot edellä mainittujen ryhmien välillä johtuvat muun muassa siitä, että virolaistaustaisissa on huomattavan paljon töiden perässä muuttaneita, kun taas irakilaistaustaisten joukossa on paljon vain vähän aikaa Suomessa asuneita henkilöitä, jotka ovat tulleet turvapaikanhakijoina. (Saukkonen 2020, 43–48.)

Yleensä ulkomaalaistaustaisten heikkoa työllistymistä selitetään esimerkiksi puutteilla kielitaidossa ja lähtömaan koulutuksen yhteensopimattomuudella. Mutta näkykö maahanmuuttajien heikko työmarkkina-asema jotenkin myös toisessa sukupolvessa – niissä henkilöissä, jotka ovat syntyneet Suomessa ja täällä koulunsa käyneet? Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että huolimatta koulutuksesta ja kielitaidosta erityisesti Euroopan ulkopuolisista maista tulleiden vanhempien lapset kohtaavat haasteita ja esteitä työmarkkinoilla. (Hermansen 2013; Heath ja Cheung 2006; Aslam ja Lehmann 2021.)

Rajasin tutkittavaksi ryhmäksi somalitaustaiset nuoret aikuiset. Somalit ovat ensimmäinen suuri pakolaisryhmä, joka saapui Suomeen 90-luvulla, ja kun tarkastellaan lukumääräisesti toista sukupolvea pääkaupunkiseudulla, ovat somalitaustaiset suurin ryhmä. Suomen somalien työmarkkina-asema on ulkomaalaistaustaisista ryhmistä huonoimpia ja sitä leimaavat alityöllisyys, työttömyys sekä syrjintä. Vähemmälle huomiolle on kuitenkin jäänyt Suomen somalien hyvä kotoutuminen poliittisen osallistumisen kulttuuriin, mikä tarkoittaa mm. aktiivista yhdistystoimintaa ja äänestämistä. (Pirkkalainen, Wass, ja Weide 2016, 70; 72–73.)

Tähän tutkielmaan olen halunnut haastatella sellaisia nuoria aikuisia, jotka ovat joko syntyneet Suomessa tai muuttaneet Suomeen ennen kouluikää. Lähdin siitä oletuksesta, että maahanmuuttoikä vaikuttaa kielitaitoon ja sopeutumiseen (Rumbaut 2004). Tavoitteenani oli, että haastateltavieni mahdolliset työllistymisongelmat työmarkkinoilla eivät olisi selitettävissä koulutuksen tai kielitaidon puutteilla, eli puutteilla inhimillisessä pääomassa, millä maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuksia usein perustellaan. Koska haastatteluissa oli tarkoitus puhua työelämään liittyvistä kokemuksista, etsin haastateltavaksi ammattiin tai tutkintoon jo valmistuneita, ja sellaisia joilla olisi jo vähän työkokemusta. Tavoitteena oli selvittää, miten nämä 20–30-vuotiaat nuoret aikuiset suomalaiset työmarkkinat kokevat ja millaiset lähtökohdat heillä on. Ja millaisia mahdollisia esteitä he ovat kohdanneet.

Opinnäytetyöni alussa avaan keskeisiä käsitteitä ja kerron, miksi en käytä termiä *toisen sukupolven maahanmuuttaja*, vaan ainoastaan *toinen sukupolvi*. Samassa kappaleessa esittelen tutkielmani teoreettisen viitekehyksen. Tämän jälkeen siirryn aikaisempiin tutkimustuloksiin maahanmuuttajien asemasta suomalaisilla työmarkkinoilla ja tutkimustuloksiin toisen sukupolven työmarkkina-asemasta, ja käsittelen myös hieman tutkimuksia koulutuksen periytyvyydestä. Kappaleessa neljä kerron, miten olen tutkimuksen tehnyt, ja millaisia menetelmiä olen käyttänyt. Aineiston analyysi löytyy kappaleesta viisi ja johtopäätöksissä suhteutan analyysini aikaisempiin tutkimustuloksiin ja teoreettiseen viitekehykseen. Lopuksi vielä pohdin, millaisia tutkimuksia jatkossa tarvitaan ja millaisia yhteiskunnallisia muutoksia ja toimia tarvitaan, jotta toinen sukupolvi ja ylipäätään Suomeen muualta muuttaneet, voivat toimia työmarkkinoilla yhdenvertaisesti.

En voi kyllin kiittää haastateltaviani ihmisiä. Kiitän luottamuksestanne ja ajastanne, ilman sitä tämä ei olisi onnistunut. Mahadsanid!

2 Inhimillisen ja sosiaalisen pääoman teoriat lähestymistapoina ja tutkielman keskeiset käsitteet

Tässä kappaleessa käsittelen tutkielmani keskeisiä teorioita, jotka ovat inhimillisen ja sosiaalisen pääoman teoriat sekä muutamaa keskeistä käsitettä. Aloitan käsitteiden purkamisella ja määrittelyllä, jonka jälkeen siirryn pääomateorioihin.

2.1 Keskeiset käsitteet

2.1.1 Maahanmuuttaja

Maahanmuuttoon liittyvät käsitteet eivät ole selkeitä. Erityisesti julkisessa keskustelussa eri ryhmiä kuten pakolaiset, paluumuuttajat, turvapaikanhakijat ja maahanmuuttajat saatetaan niputtaa yhteen termin ”maahanmuuttaja” alle, vaikka eri ryhmien asema voi olla hyvin erilainen niin sosiaalisesti, juridisesti kuin poliittisesti. (Hartonen ja Rissanen 2018, 20–24.)

Maahanmuuttajuus ei ole kuitenkaan sisäsyntyinen ominaisuus, vaan tietyn yhteisön antama leima sen ulkopuoliseksi ymmärtämälleen ihmiselle. Tämä luokittelu tekee näkymättömäksi ihmisten taustan, tulevaisuuden ja suhteen Suomeen.

Maahanmuuttajaksi tai maahanmuuttajataustaiseksi kutsutaan kaikkia ihmisiä, jotka ovat joskus muuttaneet ulkomailta Suomeen, vaikka he olisivat jo saaneet Suomen kansalaisuuden, osaisivat kieltä ja tunsivat Suomen ensisijaiseksi kotimaaksi.

Maahanmuuttaja -termin ongelma on myös siinä, että se sisältää hyvin heterogeenisen joukon erilaisia ihmisiä, joilla ei välttämättä lainkaan yhtäläisyyksiä toistensa kanssa. (Wrede 2010, 13.)

Maahanmuuttaja -termi on ongelmallinen myös siksi, että sillä yleensä tarkoitetaan ensisijaisesti länsimaiden ulkopuolelta Suomeen muuttaneita ihmisiä ja heidän jälkeläisiä. Siksi termi voi myös olla rodullistava vallankäytön ilmaus, jolla suljetaan ihmisiä Suomalaisen yhteiskunnan ulkopuolelle heidän ihonvärinsä, etnisen taustansa tai oletetun kulttuurin vuoksi ja samalla heidän jäsenyys suomalaisessa yhteiskunnassa kyseenalaistetaan. (Peltola 2017, 16.)

Sirpa Wrede toteaa, että termit maahanmuuttajataustainen ja toisen sukupolven maahanmuuttaja ovat kantaväestön näkökulmasta tuotettuja kategorioita, jotka *”uusintavat ja tuottavat etnisyydelle perustuvaa vieromista eli maahanmuuttajiin*

liitetyn olemuksellisen vieraiden korostamista silloinkin kun kategoriaan sijoitettuja halutaan kohdella toivottuina kutsuvieraina.” (Wrede 2010, 14.)

Suomeen muualta muuttaneet eivät usein pidä maahanmuuttajatermistä, koska siinä heidät kategorisoidaan ainaisesti maahanmuuttajiksi, vaikka he olisivat asuneet pysyvästi Suomessa jo kauan ja saaneet kansalaisuuden. Se on kuin leima, josta ei pääse eroon, jotta pääsisi osaksi yhteiskuntaa. (Säävälä 2011, 9.)

Tilastokeskus käyttää termi ulkomaalaistaustainen. Sellaiseksi luokitellaan henkilöt, jonka molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Suomalaistaustaisia ovat taas sellaiset henkilöt, joiden vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa. Vuonna 2021 ulkomaalaistaustaisia oli Tilastokeskuksen syntyperä-luokituksen mukaan 470 000 eli 8,5 prosenttia väestöstä. Ulkomaalaistaustaisten yleisin taustamaa oli entinen Neuvostoliitto, sen jälkeen tulivat Viro, Irak, Somalia ja entinen Jugoslavia. (Maahanmuuttajat väestössä n.d.)

Pyrin käyttämään mahdollisimman paljon aktiivisia termejä kuten maahanmuuttanut aina silloin kun se on mahdollista. Termi ei identifioi ihmistä vaan kuvaa pikemminkin toimintaa. Aktiivisia termejä suosivat myös monet maahanmuuttaneiden etuja ajavat järjestöt. Tilastokeskuksen aineistoon viitattaessa käytän termiä ulkomaalaistaustainen, koska se on siellä käytetty tilastollinen tapa luokitella.

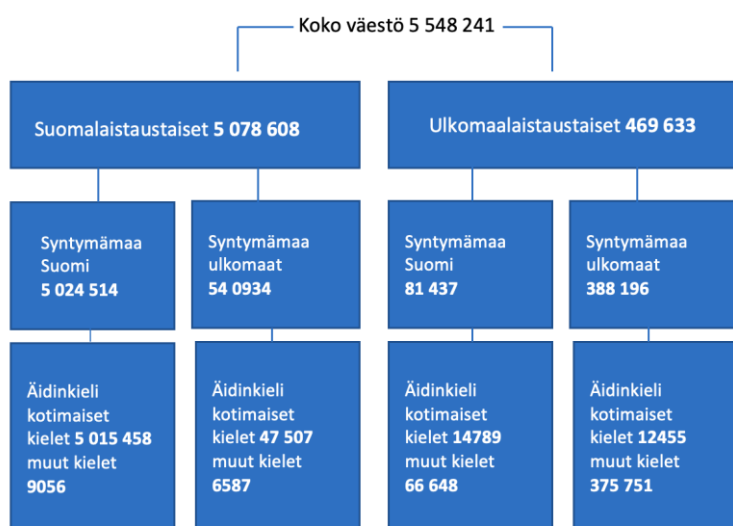
2.1.2 Toinen sukupolvi

Tilastokeskuksen luokittelun mukaan myös maahanmuuttaneiden toisen sukupolven edustajat ovat ulkomaalaistaustaisia, vaikka he olisivat Suomessa syntyneitä ja kasvaneita (Suomen kansalaisuuden saaneet n.d.). Arkikielessä ja mediassa käytetään termiä toisen polven maahanmuuttaja tai toisen sukupolven maahanmuuttaja, millä tarkoitetaan yleisesti maahanmuuttajien uudessa synnyinmaassa tai muussa kuin vanhempien kotimaassa syntyneitä lapsia tai hyvin nuorena nykyiseen kotimaahan muuttaneita (Martikainen ja Haikkola 2010, 14).

Termi toisen sukupolven maahanmuuttaja on kuitenkin epätosi, koska toinen sukupolvi ei välttämättä ole koskaan muuttanut vaan syntynyt Suomessa ja kasvanut täällä. Termillä voidaan luoda tarpeetonta eroa heidän ja muuta taustaa vailla olevien välille. (Saukkonen 2022.)

Viitatessani muihin tutkimuksiin saatan joutua välillä käyttämään termiä toisen sukupolven maahanmuuttajat. Silloin kun on mahdollista käytän ainoastaan sanoja *toinen sukupolvi*, koska tiede on retoriikkaa ja tieteellisillä käsitteillä on sosiaalisesti rakennettu intentio luoden todellisuutta (Puusa ja Juuti 2020b, 82). Kuitenkin tutkimusaiheen rajauksen ja ilmiön tunnistamisen kannalta on nimeäminen välttämätöntä.

Tilastollinen tarkastelutapa luokittelee ulkomaalaistaustaisiksi kaikki ne, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Sen lisäksi jaottelua vielä tehdään sen mukaan, onko syntynyt Suomessa vai ulkomailla. Alla oleva taulukko kertoo väestön syntymämaan, syntyperän ja kielen mukaan. Se ei kerro kansalaisuutta ja monella tilastoissa ulkomaalaistaustaisella on suomen kansalaisuus. (Maahanmuuttajat väestössä n.d.)

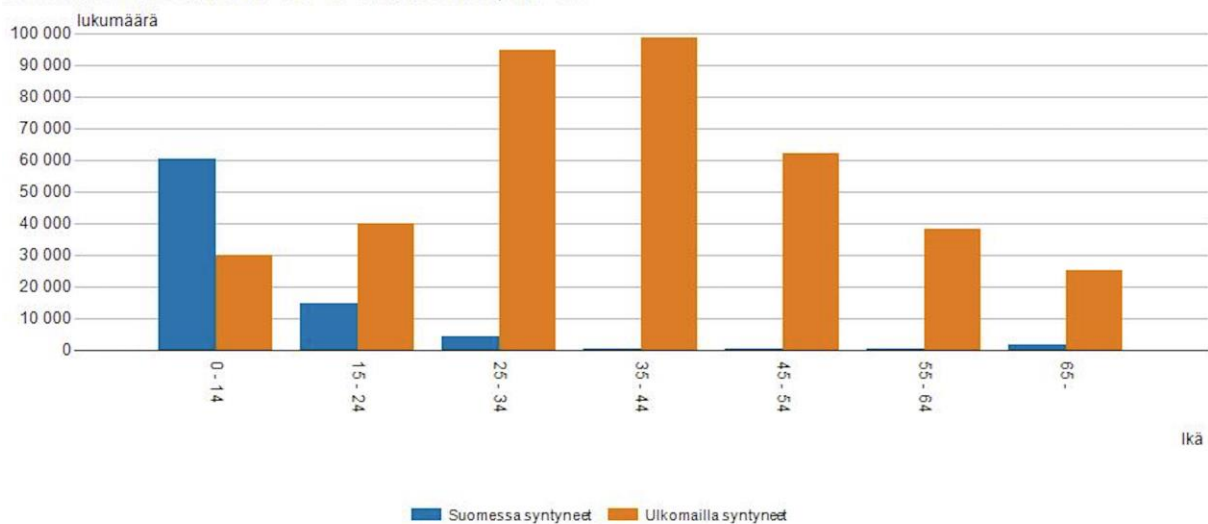


kotimaiset kielet = suomi, ruotsi ja saame

Kuvio 1: Väestö syntyperän, syntymämaan ja kielen mukaan 31.12.2021. Lähde Tilastokeskus.

Suomessa syntynyt toinen sukupolvi on vielä ikärakenteeltaan nuorta: vajaa puolet on alle kouluikäisiä ja 97 prosenttia toisesta sukupolvesta on alle 30-vuotiaita. Huomioitavaa on kuitenkin se, että myös maahan muuttaneiden ensimmäinen sukupolvi on verrattain nuorta: suurin ryhmä oli 35–44 -vuotiaat ja toiseksi suurin 25–34-vuotiaat. (Maahanmuuttajat väestössä n.d.)

Alla oleva kaavio kertoo kuinka moni ulkomaalaistaustaisista (eli henkilöt joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla) on syntynyt Suomessa ja kuinka moni ulkomailla. Kaavion näyttää, että Suomessa syntynyt toinen sukupolvi on vielä verrattain nuorta.



Kuvio 2: Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten ikäjakauma vuonna 2021. Lähde Tilastokeskus.

Kun toista sukupolvea tarkastellaan esimerkiksi yhteiskuntatieteellisesti ei pelkkä syntyminen Suomessa ole välttämättä mielekäs tapa rajata joukkoa. Esimerkiksi Ruben Rumbaut on tutkinut ensimmäistä ja toista sukupolvea tehden laajoja tutkimuksia siitä, miten muuttoikä vaikuttaa kielitaitoon ja akkulraatioon¹. Rumbaut jaottelee näitä sukupolven edustajia uudessa asuinmaassa syntyneisiin, 0–5-vuotiaana tai 6–12-vuotiaana muuttaneisiin, sekä sen mukaan onko yksi vai kaksi ulkomailla syntynyttä vanhempaa. Oma ryhmänsä on myös aikuiset, jotka on myös jaoteltu tarkempiin alaryhmiin muuttoian mukaan. (Rumbaut 2004.)

Suomessa syntyneistä toisen sukupolven edustajista pääkaupunkiseudulla asui 55 prosenttia. Kun heitä tarkastellaan taustamaan mukaan Somalia on suurin, jonka jälkeen tulevat Venäjä tai entinen Neuvostoliitto, Viro ja Irak. (Saukkonen 2021, 80–81)

¹ Akkulraatiolla tarkoitetaan sopeutumista, jossa kaksi erillään olevaa kulttuuria kohtaavat ja sekoittuvat.

Tutkielmassani en rajaa toista sukupolvea vain Suomessa syntyneisiin vaan tutkimuksen kohteenani ovat nuoret aikuiset, jotka ovat joko syntyneet tai muuttaneet ennen kouluikää Suomeen. Olen päätenyt tällaiseen rajaukseen, koska koulunkäynti Suomessa tuottaa pääomia, jotka ovat hyödyksi suomalaisilla työmarkkinoilla. Lisäksi suomen kielen oppiminen on keskimääräistä helpompaa, mitä nuorempana on muuttanut Suomeen. Ajattelen, että Suomessa syntynyt ja/tai kasvanut toinen sukupolvi on erilaisessa työmarkkina-asemassa kuin myöhäisemmällä iällä pakolaisena saapuneet, joiden elämänpolku siihen asti on voinut olla hyvin rikkonainen esimerkiksi koulunkäynnin osalta. Toisaalta tunnistan sen kritiikin, jota myös Martikainen ja Haikkola (2010, 15–16) esittävät siitä, että maahanmuuton ja sukupolvien tutkimuksen perusolettamusta kertaluontoisesta siirtymästä uuteen asuinmaahan on yhä harvemmin totta. Ihmiset liikkuvat kansainvälisesti ja asuvat ja elävät useissa eri maissa mikä näkyy myös aineistoni informanteissa.

2.2 Inhimillisen ja sosiaalisen pääoman teoriat

Opinnäytetyöni teoreettinen lähestymistapa on inhimillinen ja sosiaalinen pääoma, joista jälkimmäistä tarkastelen eritoten sen eriarvoistavan luonteen kautta. Nivon sosiaaliseen pääoman käsitteeseen myös kansakunnan jäsenyys- sekä sosiaalinen kompetenssi -käsitteet, joiden kautta pohdin, millä ehdoin tullaan suomalaiseksi niin yhteiskunnassa kuin työmarkkinoilla. Pääomakäsitteiden kautta voin tutkia, millainen on työmarkkinoiden sosiokulttuurinen todellisuus, jossa toinen sukupolvi etsii paikkaansa. Miten erilaiset eriarvoisuuden rakenteet ovat vuorovaikutuksessa ja muokkaavat uraan liittyvää pääomaa.

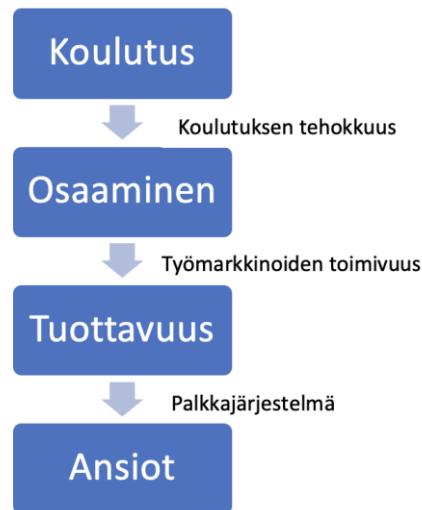
2.2.1 Inhimillisen pääoman teoria

Inhimillinen pääoma on henkilöihin kiinnittynyttä pääomaa. Sitä voi myös tarkastella organisaatiotasolla, jolloin puhuttaisiin työntekijöihin ja työnjohtoon sitoutuneista voimavaroista. (Larjovuori, Manka, ja Nuutinen 2015, 9.) Tässä tutkielmassa näkökulma on kuitenkin yksilössä.

Inhimillisessä pääomassa keskeistä on yksilön ominaisuudet. Inhimillisen pääoman teoriassa korostuu koulutuksen keskeinen merkitys työmarkkinoille sijoittumisessa. Työntekijät parantavat asemaansa työmarkkinoilla kouluttautumalla ja sitä kautta tuomalla lisää tuottavuutta. (Nätti 1998, 8.) Taloustieteellisessä Human Capital-

tutkimuksessa inhimillinen pääoma nähdään hyödykkeenä, joilla on markkinoiden määräämä taloudellinen arvo (Forsander 2002, 52).

Yksi tapa kuvata inhimillisen pääoman teoriaa koulutuksen näkökulmasta on alla olevan kaavion avulla.



Kuvio 3: Inhimillisen pääoman teoria yksilön ja yrityksen tasolla.

Malli perustuu ajatuksen yksilön kouluttautumisesta ja sitä kautta osaamisen lisäämisestä. Mallia voidaan tarkastella yksilön tai yrityksen tasolla. Yritystasolla organisaatio kehittää työntekijöiden osaamista ja saa sitä kautta lisää tuottavuutta. Yksilölle osaaminen lisää mahdollisuuksia työmarkkinoilla, mikäli osaaminen on sellaista mille työmarkkinoilla on tarvetta. (Juva 2008, 32–33.) Jos yksilö haluaa parempiin töihin, tulee inhimillistä pääomaa parantaa (Forsander 2002, 52). Voidaan siis sanoa, että inhimillisen pääoman käsite teki ihmisestä oman kapitalistin, joka sijoittaa itseensä ja kerää tuoton pääomastaan (Juva 2008, 34).

Koulutusta, ammattitaitoa, kielitaitoa ja työkokemusta on pidetty keskeisenä inhimillisen pääoman osatekijänä Barry Chiswickin (1978) maahanmuuttajien tulonjakoa käsittelevästä tutkimuksesta lähtien. Inhimillisen pääoman tutkimuksessa työnantajat on nähnyt taloudellisesti rationaalisina toimijoina, joille ainoa merkityksellinen seikka työhönotossa on pääoma, joka parantaa työsuoritusta. Inhimillisen pääoman teoria jättää huomiotta sellaiset ominaisuudet, jotka eivät

vaikuta työsuoritukseen kuten vaikkapa rotu, oletettu etninen tausta tai sukupuoli ja siksi sitä on myös kritisoitu muuttoliiketutkimuksessa. (Forsander 2002, 52–53; Könönen 2013, 192.) Koulutuksen, palkkauksen ja tuottavuuden suorat kytkennät onkin asetettu kyseenalaiseksi, ja esiin on nostettu koulutuksen eriytynyt vaikutus palkkoihin eri osatyömarkkinoilla sekä sukupuolittunut eriytyminen (Nätti 1998, 8).

Inhimillinen pääoma on myös joltain osin yhteiskuntasidonnaista ja vaikeasti siirrettävissä. Ajatellaankin, että parhaan vasteen esimerkiksi työkokemukselle tai koulutukselle saa siellä missä se on hankittu. Tämä ei kuitenkaan täysin pidä paikkaansa, vaan kyse on myös jälkikolonialistisista käytänteistä, joissa vauraissa maissa hankittu pääoma on helpommin siirrettävissä maasta toiseen kuin toisinpäin. Tämä näkyy mm. kokeneiden sairaanhoitajien kohdalla, jotka Suomessa rekrytoidaan lähihoitajan tehtäviin. (Forsander 2013, 231.)

Myös suomalainen maahanmuuttajiin kohdistunut integraatiopolitiikka on aina perustunut inhimillisen pääoman lisäämiselle. Siinä ajatuksena on ollut, että lisäämällä maahan muuttaneiden koulutusta, kielitaitoa ja työkokemusta he saavat töitä ja tulevat osaksi suomalaista yhteiskuntaa. (Kotoutumispalvelut - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu, luettu 2022). Jos maahanmuuttanut ei työllisty niin vikaa lähdetään etsimään yllä mainituista seikoista. Vähemmälle huomiolle on jäänyt työmarkkinoiden rakenteet tai esimerkiksi työntajien toiminta.

Lukuisien selvityksien mukaan asuttu aika pienentää työllisyys- ja tuloeroja maahanmuuttajien ja kantaväestön välillä (Sarvimäki 2017; Saukkonen 2021). Kuitenkin vielä 10 vuotta Suomeen muuttamisen jälkeen Afganistanissa, Irakissa ja Somaliassa syntyneiden miesten työtulot olivat vain 22–38 prosenttia samanikäisten kantaväestöön kuuluvien miesten työtuloista (Sarvimäki 2017). Huolimatta korkeammasta koulutustasosta Kanadassa rodullistetut ei-valkoiset ei-eurooppalaiset maahanmuuttajat kokevat enemmän alityöllisyyttä, tienaa vähemmän ja kokevat köyhyyttä (Pendakur ja Pendakur 1998; Kazemipur ja Halli 2001).

Epäonnistuvatko integraatiotoimet, vai johtuuko heikko työllistyminen ominaisuuksista, joita inhimillisen pääoman teoria jättää huomiotta, kuten vaikkapa rodun tai nimen tuoman oletuksen etnisestä taustasta? Vai onko inhimillinen pääoma

sidottu sosiaalisen pääoman tuottamiin verkostoihin ja hyödyntää vain sellaisia, joilla verkostot ovat kunnossa?

2.2.2 Sosiaalisen pääoman teoria

Sosiaalisesta pääomasta ja sen luonteesta on vallalla monia erilaisia käsityksiä. Eri teoreetikot ovat lähestyneet sosiaalisen pääoman teoriaa eri lähtökohdista, ja sitä on otettu käyttöön hyvin laajasti yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa 90-luvulta lähtien.

Sosiaalisessa pääomassa on kyse jäsenyydestä johonkin yhteisöön. Siinä tarkastelun kohteena ovat toimijoiden väliset suhteet eli yhteisön rakenteet ja normit. Taloustieteellisessä näkökulmassa on kyse talouden tehokkuudesta ja yhteiskunnallisista tuotoista, joilla haetaan vastausta talouden ymmärtämiseen ja parantamiseen. Eli voidaanko toimenpiteillä, joita kohdistetaan sosiaaliseen pääomaan, vaikuttaa talouteen. Sosiaalisen pääoman malli kytkeytyy taloustieteessä vahvasti James Colemanin tutkimukseen (1988) koulun keskeyttämisestä, ja sen selittämiseen kolmen eri perhetaustaa koskevan osan kautta: sosiaalinen pääoma, inhimillinen pääoma ja taloudellinen pääoma. Taloudellinen pääoma kuvasi perheen taloudellisia mahdollisuuksia kouluttaa lapsia, kun taas inhimillinen pääoma vanhempien oman koulutustaustan vaikutusta. Sosiaalisessa pääomassa oli taas kyse perheen suhteesta ympäröivään yhteiskuntaan ja perheen sisäisistä suhteista. Tutkimuksessa runsas sosiaalinen pääoma vähensi koulun keskeyttämistä. (Hellsten 1998, 29–30; Kajanoja 1998, 37.)

Sosiaalisesta pääomasta on olemassa ranskalainen ja amerikkalainen koulukunta ja määritelmät, jotka ovat lähtöisin yhdysvaltalaisesta professori Robert D. Putnamista ja ranskalaisesta Pierre Bourdieusta. Putnamin sosiaalisen pääoman käsite soveltuu, kun tutkitaan luottamukseen perustuvaa yhteisöä. Bourdieun käsitteessä tutkitaan yksilön mahdollisuuksia pärjätä luokkataistelussa. (Kazemipur ja Halli 2001.) Tutkielmassani keskityn Bourdieun tapaan määritellä sosiaalinen pääoma.

Bourdieu jaottelee pääomat kolmeen eri luokkaan: taloudelliseen, kulttuurilliseen ja sosiaaliseen pääomaan. Pääomat linkittyvät toisiinsa, koska esimerkiksi taloudellisella pääomalla voi ostaa kulttuurillista pääomaa, kuten vaikkapa harrastuksia ja koulutusta. Tuloilla mitattu taloudellinen pääoma ja koulutusasteella

mitattu inhimillinen pääoma ennustavat varsin hyvin myös sosiaalisen pääoman kasautumista. Sosiaalisella pääomalla (tuntemalla oikeita ihmisiä) on taas mahdollisuus kasvattaa taloudellista ja kulttuurillista pääomaa. Eri pääoman muodot siis usein kasautuvat samoille ihmisille. Bourdieun ajattelu tähtää yhteiskunnan luokkaluonteiden paljastamisen, sekä niiden mekanismien, joita hallitseva luokka käyttää kasatakseen itselleen pääoman eri muotoja ja siirtääkseen ne jälkeläisilleen. (Pekonen ja Pulkkinen 2002, 22–23; Kouvo 2010, 172; Bourdieu 1987, 65–67)

Bourdieuun teorian mukaan sosiaalinen pääoma ei ole kenelläkään, ennen kuin yhteisö tunnistaa ja tunnustaa sen, toisin kuin vaikkapa taloudellisessa pääomassa, joka ilmenee konkreettisesti varallisuutena. Sosiaalisen pääoman olemassaolosta päättävät lopulta toiset. (Pekonen ja Pulkkinen 2002, 21; Kouvo 2010, 167.)

Bourdieuun mukaan sosiaalinen pääoma on olemassa ainoastaan toisten silmissä ja siksi se on luonteeltaan enemmän symbolista. Varakkuudesta (taloudellinen pääoma) tai oppineisuudesta (kulttuurinen pääoma) voi viestittää itse, mutta sosiaalisen pääoman olemassaolosta päättävät lopulta toiset. Ilman pääoman oikeuttamista, sitä ei voida hyödyntää tai sen arvoa ei voida realisoida. Sosiaalinen pääoma on luokka-aseman tunnusmerkki, joka erottaa ihmisiä toisistaan. Tähän liittyy hallitsevien luokkien symbolinen väkivalta, jossa yhteiskunnan eliitti pystyy esittämään objektiivisina rakenteina itse muotoilemansa ajattelun kategoriat ja alempi luokka hyväksyy ne. Yläluokka siis määrittelee hyväksytyt symbolit, koodit ja kielenkäytön, ja samalla riisuu alemmilta luokilta pääoman muodot. (Bourdieu 1987, 105–8; Pekonen ja Pulkkinen 2002, 23–24.) Kaikki pääomat eivät siis tule tunnustetuksi samalla tavalla työmarkkinoilla (Aslam ja Lehmann 2021, 492).

Sosiaalinen pääoma kytkeytyy myös sosiaalisiin verkostoihin ja niillä on keskeinen merkitys työllistymisessä. Jos verkostot eivät ole laajoja, työllistymismahdollisuudet vähenevät. Myös ns. epäformaali rekrytointi, jossa työpaikat eivät päädy virallisiin tai julkisiin rekrytointikanaviin, vaikeuttaa tulijoiden työllistymismahdollisuuksia. (Forsander 2002, 205.)

Beverly Skeggsin (2014) sosiaalisen pääoman teoria kytkeytyy kansakunnan jäsenyyden käsitteeseen, joka mahdollistaa tarkastella sitä, millaiset mahdollisuudet muualta tulevilla (etnisillä) ryhmillä on tulla osaksi yhteiskuntaa ja työmarkkinoita.

Skeggsin mukaan kasautunut valkoisuus on merkki kansallisesta kuulumisesta, jossa oikeanlaiset kulttuuriset ominaisuudet muutetaan symboliseksi pääomaksi, mikä taas mahdollistaa yksilön kuulumisen kansakuntaan. Skeggsin mukaan Bourdieun pääoman teorioista symbolinen pääoma tarkoittaa muotoja, joita pääoma saa kun se on huomioita ja hyväksytty. Yksi näistä symbolisen pääoman muodoista on kansakunnan jäsenyys. (Skeggs 2014, 52–53.)

Kansakuntaan kuulumisen edellyttää, että on oltava tietynlainen käsitys metaforisesta ja kansallisesta tilasta ja siitä miten tämä kirjataan ruumiiseen, valkoiseen ruumiiseen, jolloin siitä tulee kansakunnan jäsenyyden merkki. Skeggsin mukaan rotua koskevat teoriat perustuvat toisen alentamiseen ja essentialisointiin². Kuvitteellinen kansakunta perustuu toiseuden konstruktion tilallisen ulossulkemisen kohteena. Jotta tilallista ulossulkemista voidaan tehdä, täytyy muodostaa keskusta, joka edustaa ns. todellista kuulumista. Siihen kuulumisen edellytyksenä on, että täytyy ilmaista ja ruumiillistaa oikeanlaisia luonteenpiirteitä ja taipumuksia. (Skeggs 2014, 56.)

Skeggs sanoo, että Bourdieun mukaan on olemassa ihmisiä, joiden ei tarvitse kuin olla mitä ovat, kun taas toiset ovat sitä mitä tekevät. Jälkimmäisillä on jatkuva todistamisen taakka: heidän kansakuntaan kuulumisen merkit ja pääoma on jatkuvan todistamisen alaisuudessa. (Skeggs 2014, 57.)

Annika Forsander kuvailee näitä maahanmuuttajia kohtaamia vaatimuksia *suomalaisuuteen satsaamiseksi*. Maahanmuuttajan täytyy minimoida ulkomaalaishaittansa näyttämällä, kuulostamalla ja vaikuttamalla luotettavalta suomalaiselta työntekijältä. Forsander näkee tämän osana laajempaa muutosta, joka kytkeytyy sosiaalisen kompetenssin käsitteeseen. Se tarkoittaa esimerkiksi tietoja, taitoja, asenteita ja persoonallisuutta, ja muiden kulttuuriseen ympäristöön sidoksissa olevien ominaisuuksien yhdistelmää. Kyse on perinteisen ammattitaidon ylittävästä osasta. Työnantajat etsivät ”hyviä tyyppejä”, jotka ovat laaja-alaisia, monitaitoisia ja asenteeltaan valmiita jatkuvaan muutokseen. (Forsander 2002, 224–25.)

² Essentialisointi tarkoittaa olemusajattelua, eli siinä ajatellaan, että joillakin asioilla ja ihmisillä on sisäänrakennettu olemus, joka tekee niistä sellaisia kuin ne ovat.

Muun muassa ruotsalaisessa maahanmuuttajien asemaa koskevassa tutkimuksessa sosiaalisen kompetenssin käsitettä on kritisoitu etnosentriseksi, jossa ruotsalaisuus on ”normaaliuden” mittari. Muualta Ruotsiin muuttavat tarvitset ns. Ruotsi-spesifiä kompetenssiä eli kykyä kommunikoida yli peruskielitaidon ja sopeutua yhteisöön oikealla tavalla. Ongelmaksi kuitenkin muodostuu käsitteen epäselvyys ja asetettujen taitovaatimusten mielivaltaisuus. Sosiaalisen kompetenssin saavuttaminen vaatii maahan muuttaneelta satsaamista paikallisiin taitoihin, mutta epäselväksi jää mitä tällä oikeastaan tarkoitetaan. (Forsander 2002, 227.)

Eriyisen konkreettisesti tämä näkyy maahanmuuttajien toisen sukupolven kohdalla. Wuokko Knocken ja Fredrik Herzbergin ruotsalaisen tutkimuksen (*Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund, 2000*) mukaan maahanmuuttajataustaiset nuoret olivat satsanneet ruotsalaisuuteen, jotta he vastaisivat ”portinvartijoiden” asettamia sosiaalisia kompetenssin vaatimuksia, mutta perusteita ulossulkemiselle oli silti, kuten nimi, hiusten väri, väärä aksentti jne. Koskaan ei ole riittävän valmis, ja sitä mukaa kun jäsenkandidaattien määrä kasvaa, mahdollisuudet täyteen osallistumiseen kansalaiseksi loittonevat. (Forsander 2002, 78–79.)

Ehkä näin on tarkoituksella. Onko sosiaalinen kompetenssi itse asiassa yksi eliitin harjoittamasta symbolisesta väkivallan muodosta? Bourdieun mukaan yläluokka määrittelee hyväksytyt symbolit, koodit ja kielenkäytön, ja samalla riisuu alemmiltä luokilta pääoman muodot (Pekonen ja Pulkkinen 2002, 23–24). Asetettujen taitovaatimusten mielivaltaisuudessa tapahtuu ulossulkemista, koska todellinen kuuluminen edellyttää oikeanlaisten luonteenpiirteiden ja taipumusten ilmaisemista (Skeggs).

Tämän voi myös nähdä jälkikolonialistisina käytänteinä, jossa kolonialismin synnyttämät ajattelutavat vaikuttavat yhä sosiaalisiin suhteisiin ja ihmisten välisiin kohtaamisiin. Sosiaalista toimintaa ohjaa ajatus siitä, että entiset kehittyvät maat ovat kehittyneiden maiden kohteita, eivätkä suinkaan tasavertaisia kumppaneita, mikä tuottaa välineellisen asenteen rekrytoitavaan. (Näre 2012.)

3 Aikaisemmat tutkimustulokset maahanmuuttajien työmarkkina-asemasta ja toisen sukupolven työllistymisestä

Toista sukupolvea käsitellään usein temaattisesti maahanmuuttajuus otsikon alla - siitäkin huolimatta, että toinen sukupolvi ei ole koskaan muuttanut, ainoastaan heidän vanhempansa ovat. He ovat saaneet suomalaisen koulutuksen, kielitaidon ja juuri sitä inhimillistä pääomaa, jonka pitäisi tarkoittaa yhtäläisiä mahdollisuuksia työllistyä ja edetä uralla. Toinen sukupolvi on kuitenkin ryhmänä heterogeeninen. Erot (kantasuomalaisiin) ikätovereihin voivat olla hyvinkin vähäisiä ja keskinäiset erot toisen sukupolven edustajien välillä voivat olla hyvinkin suuria. Suomessa syntynyt toinen sukupolvi on erilaisessa asemassa kuin myöhäisemmällä iällä esimerkiksi pakolaisena Suomeen saapuneet. Vaikka pidänkin tärkeänä, että Suomessa syntyneitä toisen sukupolven henkilöitä pidetään ensisijaisesti suomalaisena, tulen tässä opinnäytetyössä lähestymään aihetta maahanmuuttajien työmarkkina-asemasta käsin, koska tutkin työmarkkinoiden sosiokulttuurista todellisuutta, jossa toinen sukupolvi paikkaansa ja maahanmuuttajatausta on yhtenä vaikuttamina siinä.

Tässä kappaleessa kerron ensin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden sijoittumisesta suomalaisille työmarkkinoille, heidän työmarkkina-asemastaan ja nostan omana osiona esille Suomen somalien työmarkkina-aseman. Sen jälkeen käsittelen syrjintää suomalaisilla työmarkkinoilla. Toisen sukupolven työllistymistä ja työmarkkinoilla sijoittumista on tutkittu paljon mm. muissa pohjoismaissa, joissa historia maahanmuuton kanssa on pidempi. Kirjoitan myös kappaleen verran siirtymästä koulusta työelämään sekä avaan koulutuksen periytyvyyttä.

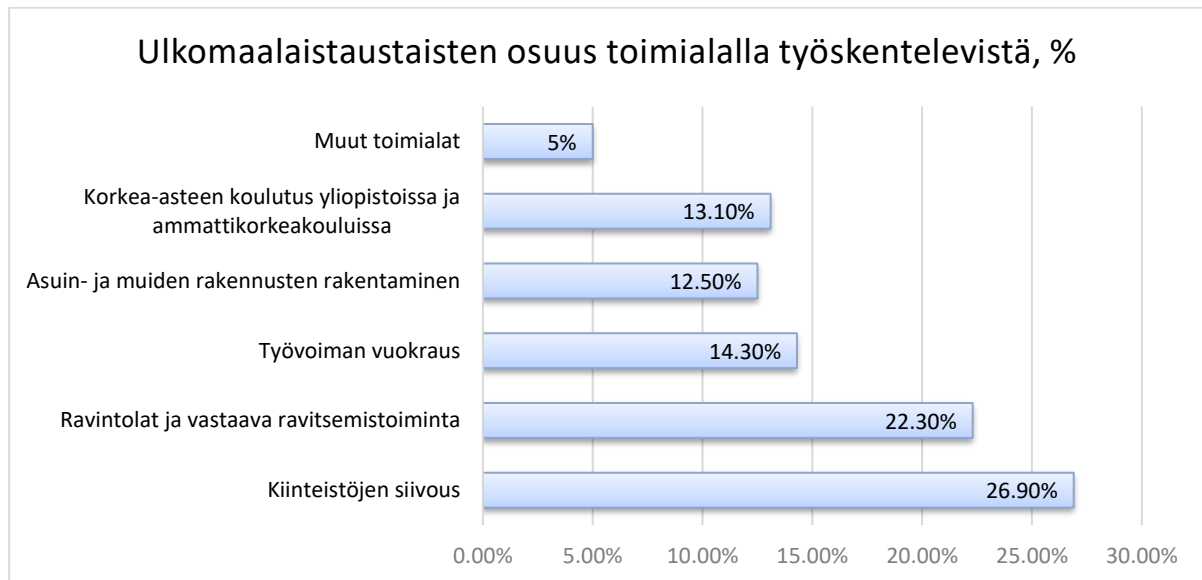
3.1 Ulkomaalaistaustaiset työntekijät Suomessa

Vuonna 2021 ulkomaalaistaustaisia Suomessa oli noin 470 000. Tilastokeskuksen luokittelun mukaan ulkomaalaistaustaisia ovat ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Tokikaan kaikki tästä melkein puolen miljoonan henkilön joukosta ei ole työikäisiä, vaan mukana on merkittävä määrä lapsia ja nuoria. Suurimmat ryhmät vuonna 2020 syntymämaaan perusteella Suomessa olivat entinen Neuvostoliitto, Viro, Irak ja Somalia. Yleisin syy tulla Suomeen oli työ ja sen jälkeen perhe. Jos kausityöntekijöitä

ei lasketa mukaan, Suomeen tullaan perhesyiden ja työn perusteella yhtä usein. (Ulkomaalaistaustaiset n.d.; Maahanmuuttovirasto 2022)

Ulkomaalaistaustaiset eivät ole sijoittuneet Suomessa tasaisesti eri alueille. Kun kuntien väestösuuksia tarkastellaan, eniten ulkomaalaistaustaisia oli Ahvenanmaan ja pääkaupunkiseudun kunnissa, Närpiössä, Turussa ja Pietarsaaressa. Määrällisesti eniten ulkomaalaistaustaisia oli Helsingissä, noin neljäsosa kaikista Suomessa asuvista. Vastaanottokeskuksien sijoittaminen eri puolille Suomea vaikuttaa muiden kuntien osuuksiin ulkomaalaistaustaiset väestöstä, mutta muuttoliike Uudenmaan kuntiin on vilkasta. (Maahanmuuttajat väestössä n.d.)

Vuonna 2017 ulkomaalaistaustaisia työllisiä oli suhteellisesti eniten siivoojina ja siivous on ollut yleisin ulkomaalaistaustaisia työllistävä toimiala vuodesta 2010 lähtien. Ulkomaalaistaustaisten osuus siivoojista oli vuonna 2017 jo 27 prosenttia ja pääkaupunkiseudulla siivoojista ulkomaalaistaustaisia oli 60 prosenttia. Toiseksi yleisin ulkomaalaistaustaisia työllistävä toimiala oli ravintolat ja vastaava ravitsemistoiminta ja sen jälkeen työvoiman vuokraus. (Tilastokeskus 2019; Väliaho 2019.)



Kuvio 4: Ulkomaalaistausten osuus toimialalla työskentelevistä Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2017.

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston perusteella 20–64-vuotiaiden ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste vuonna 2018 oli pääkaupunkiseudulla 58 prosenttia ja työttömyysaste 13 prosenttia. Suomalaistaustaisilla luvut ovat 79

prosenttia ja kuusi prosenttia. Työllistymisessä on selkeitä eroja myös eri ulkomaalaistaustaisten ryhmien välillä pääkaupunkiseudulla. Ulkomaalaistaustaisista ryhmistä työllisyysaste oli korkein virolaistaustaisilla (72%) ja ruotsalaistaustaisilla (68%) ja matalin irakilaistaustaisilla (26 %), afganistanilaistaustaisilla (38 %) ja somalialaistaustaisilla (36 %). Somalialaistaustaisten työllisyysaste on pysynyt 2000-luvun alusta alkaen suurin piirtein samana. (Saukkonen 2021, 43–48.)

Tilastokeskuksen vuoden 2014 selvitys ulkomaalaista syntyperää olevien työstä ja hyvinvoinnista osoittaa sen, että ulkomaalaistaustaisten työllisten työnteon muodoissa korostuu samoja haavoittuvia piirteitä kuin nuorilla työllisillä (15–24-vuotiailla). Ulkomaalaiset palkansaajat olivat yliedustettuina niin määrä- kuin osa-aikaisissa työsuhteissa, työtä tehtiin enemmän iltaisin, yöaikaan ja viikonloppuisin ja ylipäätään vuorotyönä. Samoin alityöllisyys oli yleisempää ulkomaalaistaustaisilla, ja erityisesti niillä, joiden maahantulon syy oli pakolaistausta tai muu kuin opiskelu tai työ. (Sutela 2014, 90–107.)

Suomalaiset tutkimukset mm. Annika Forsanderin (2002) osoittaa, että työmarkkinat ovat lohkoutumassa etnisen eriytymisprosessin myötä. Etnisestä lohkoutumisella tarkoitetaan eri etnisten ryhmien epätasaista jakautumista työmarkkinoille. Jollakin etnisellä ryhmällä on yliedustus jollakin työmarkkinasektorilla, esimerkiksi turkkilaiset kebab- ja pitseriayrittäjinä (Wahlbeck 2010). Se voi myös tarkoittaa sitä, että joku ryhmä tai ryhmät ovat yliedustettuina jollakin sekundäärimarkkinoiden matalapalkkaisissa tehtävissä, kuten vietnamilaiset Närpiön kasvihuoneissa. (Forsander 2002, 38–40; Berner 2022.)

Ammattien etnistä lohkoutumista ja siirtolaisten työmarkkina-asemaa on kansainvälisesti tutkittu paljon erityisesti sellaisissa maissa, joissa siirtolaishistoria on ollut pitkä ja siirtolaisia on ollut paljon. Vaikka Suomessa pakolaismäärät ovat olleet hyvin maltillisia, jo vuonna 1991 Magdaleena Jaakkola osoitti tutkimuksessaan (*Suomen ulkomaalaiset: työ, perhe ja tulot*), että Suomessa ovat samat ongelmat ulkomaalaisten työmarkkina-asemassa kuin moninkertaisesti siirtolaisia ottaneissa siirtolaismaissa. Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan vaikutti ennen kaikkea se, mikä oli kansalaisuusmaan ansiotaso: eurooppalaiset ja pohjoisamerikkalaiset olivat useammin toimihenkilöammateissa, kun taas afrikkalaiset ja aasialaiset olivat ammattihierarkiassa ja tulonjaossa häntäpäässä. (Forsander 2002, 41.)

Etninen lohkoutuminen tapahtuu myös siksi, etteivät maahanmuuttajat pääse samalla tavalla työmarkkinoille kuin ns. kantaväestö. Esimerkiksi maahanmuuttajien suhteettoman suuri osuus työttömien kokonaismäärästä viittaa siihen, että syyt työttömyyteen eivät johdu puutteista inhimillisessä pääomassa, kuten puutteellisesta kielitaidosta tai koulutuksesta, vaan sosiokulttuurisista tekijöistä. (Akhlq 2002, 240.)

Muunkielisten ja maahanmuuttajien määrän kasvaminen aiheuttaa palvelutarpeita myös julkiselle sektorille, mihin tarvitaan työntekijöitä. Ammatteja, joissa kielen ja kulttuurin hallinta sekä jossain tapauksissa myös vähemmistön jäsenyys on oleellista, kutsutaan etnospesifeiksi töiksi. Nämä ammatit voivat myös toimia ns. sisääntuloammattaina, eli ne auttavat työllistymään eteenpäin muille sektoreille. Etnospesifejä ammatteja ovat mm. asioimistulkin työ, oman äidinkielen opettajan, uskonnonopettajan jne. Ammatit vaativat usein hyvää koulutusta ja ammattitaitoa, vaikka työt ovatkin epävakaita, usein määrä- ja osa-aikaisia. Ongelmaksi nämä työt muodostuvat silloin, jos niitä ei muodollisesti tunnisteta tai jos liikkumavara niistä pois on olematon.

Ulkomaalaistaustaiset toimivat Suomessa useammin ns. tekijäammateissa ja harvemmin toimihenkilöinä. Korkeakoulutuksen saaneista ulkomaalaistaustaisista joka viidennes työskenteli työntekijäammateissa, kun suomalaistaustaisilla osuus oli alle viisi prosenttia. (Sutela 2014, 89.)

Tietynlaiset maahanmuuton muodot lisäävät vähän koulutetun työvoiman ylijäämää ja kannustavat työnantajia luomaan matalapalkkaisia työpaikkoja. Yhdysvalloissa tällainen ryhmä on meksikolaiset, joilla on melko vähän vaihtoehtoja Yhdysvaltojen työmarkkinoilla, ja siksi ovat valmiita työskentelemään alhaisella palkalla eivätkä haasta työnsä ehtoja eli puolusta oikeuksiaan. Samalla kun matalapalkkaiset työpaikat (mm. maatalous, ravintolat, lihapakkaus) ovat kasvattaneet osuuttaan, on myös heikosti koulutettujen maahanmuuttajien määrä lisääntynyt. (Kalleberg 2018, 53)

Tämä on myös yksi syrjinnän muoto Eurooppalaisilla työmarkkinoilla ja sitä kutsutaan opportunistiseksi syrjinnäksi. Syrjinnän muodossa hyödynnetään sitä, että tietyt ryhmät ovat heikossa asemassa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa, ja sen takia heille tarjotaan heikompia sopimuksia (osa-aikainen-, määräaikainen tai nollatuntisopimus)

kuin ns. syntyperäisille. Eli käytetään hyväksi työntekijän heikkoa asemaa. (Ristikari 2012, 62.)

3.2 Syrjintä suomalaisilla työmarkkinoilla

Suomessa on voimassa Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, joka muun muassa määrittelee, ettei ketään saa syrjiä iän, alkuperän, uskonnon, kielen jne. perusteella (8§). Lakia valvovat (18§) yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteydenotot koskien työelämän syrjintää ovat lisääntyneet yli 30 prosentilla vuodesta 2020 alkaen. Vuonna 2021 syrjintää työelämässä koettiin eniten henkilön alkuperään ja terveydentilaan liittyen. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022.) Työnantajalla on lain mukaan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yli 30 työntekijän työpaikalla on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma, joka laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Maahanmuuttaneiden heikkoa työllistymistä suomalaisille työmarkkinoilla selitetään usein maahanmuuttaneen ominaisuuksilla, kuten heikolla suomenkielen osaamisella tai Suomeen sopimattomalla koulutustaustalla tai tutkinnolla. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että työmarkkinoilla on syrjintää.

Mankin ja Sippolan mukaan matalapalkkaisilla aloilla työskentelevien maahanmuuttajien vaihtoehtojen vähäisyys tai syrjintä ei aina selity kielitaidottomuudella tai koulutuksen puutteella vaan alojen ja ihmisryhmien stigmatisoimisella. Vaarana on, että maahanmuuttajat jäävät loukkuun matalapalkkaisille aloille, vaikka heillä on resursseja päätyä muihin tehtäviin. (Mankki ja Sippola 2015, 204–5.) Tietyille sektoreille halutaan tietynlaisia maahanmuuttajia. Tämän voi nähdä työmarkkinoiden jälkikolonialistisena käytänteenä. Yksi esimerkki työmarkkinoiden jälkikolonialistisista käytänteissä on filippiiniläisten sairaanhoitajien sijoittaminen heidän koulutustaan alempiin töihin, lähihoitajiksi. Lena Nären on tutkinut (2012) filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointia Suomeen. Rekrytointiprosessi sivuutti ja aliarvioi heidän ammatillisia taitojaan. Heidän yksilöllisellä työkokemuksellaan ei ollut merkitystä siinä, miten heidän sijoitettiin eri tehtäviin, eikä heille rekrytoitaessa kerrottu työn yksityiskohdista. Kokeneet

filippiiniläiset erikoissairaanhoitajat tulivat tietämättään sijoitetuksi lähihoitajan tehtävään Suomessa, kokien tämän ammattitaitoaan alentavaksi. (Näre 2012, 215–17.)

Myös Suvi Nieminen (2010) on tutkinut maahanmuuttajasairaanhoitajien asemaa terveydenhuollon työyhteisöissä. Maahanmuuttajatausta voi olla sekä ammatillisen jäsenyyden rajoitus että resurssi. Maahanmuuttajataustaan jatkuvasti kohdistettu huomio kiinnittää maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajat yhä uudelleen maahanmuuttajakategoriaan muistuttaen yhteisön ulkopuolisuudesta. Se voi myös näkyä epäilyinä, joka kohdistuu yksilön osaamiseen ja tietämykseen.

Maahanmuuttajakategoriasta eroon pääseminen voi olla haasteellista vielä tutustumisenkin jälkeen, ja eräänlainen todistamisen taakka seuraa mukana myös tutuissa työyhteisöissä. Toiseuttamisen³ kohteeksi joutumista ei nimetä useinkaan rasismiksi. Rasismia kyllä tunnistetaan myös työyhteisöissä, mutta sen ei nähdä kohdistuvan itseensä. Maahanmuuttajatausta on kaikesta huolimatta myös yksi pääoma. Laajaa kielitaito ja kulttuurien osaaminen on voimavara ammattilaiselle itselleen, mikä näkyy potilastyössä, ja sitä kautta hyötynä koko työyhteisölle.

(Nieminen 2010, 153–55, 158–59, 164–65.)

Östen Wahlbeck on tutkinut yrittäjyyttä ulkomailta Suomeen muuttaneiden keskuudessa. Wahlbeckin tekemä tutkimus turkkilaisista kebab-yrittäjistä osoittaa, että halu ryhtyä yrittäjäksi liittyy epäedulliseen asemaan työmarkkinoilla.

Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös muista maahanmuuttajayrittäjiä koskevista suomalaisista tutkimuksista. Turkkilaisten kebab-yrittäjien muuttaessa Suomeen heidän ajatuksenaan ei ollut yrityksen perustaminen, vaan siihen ajoi koettu työttömyys. Yrittäjyys antoi mahdollisuuden kehittää myönteistä minäkuvaa ja saavuttaa sosiaalinen asema yhteiskunnassa. Kuitenkaan asema yrittäjänäkään ei automaattisesti tuo hyvää sosiaalista asemaa: menestyminen voi aiheuttaa kateutta

³ Toiseuttaminen on tutkimuskirjallisuudessa varsin yleisesti käytössä oleva käsite, jonka avulla on voitu mm. analysoida mm. suomalaisten näkemyksiä maahanmuuttajista. Toiseuttamisessa toinen ymmärretään erilaiseksi sekä myös alemmaksi kuin toinen, mikä synnyttää hierarkian. Kyse ei ole vain erilaisuudesta ja sen tunnistamisesta, vaan erilaisuuksien arvottamisesta. Toiseuttamisessa ”vierasta” arvioidaan poikkeavien eikä yhdistävien asioiden kautta ja tyyppillistä juuri toiseuttaville eroille on se, että yhden eron esimerkiksi ihonvärin tunnistaminen aktivoi joukon muita eroja, jotka ovat hyvin stereotyyppisiä käsityksiä. (Löytty 2005, 161–62)

ja vihamielisyyttä, ja maahanmuuttajien yritystoimintaa liitetään helposti piirteitä harmaasta taloudesta ja verojen kiertämisestä. (Wahlbeck 2010, 32–42.)

Ulkomaalaistaustaisten yrittäjäyys Suomessa kuitenkin kasvaa ja vuosien 2013 ja 2017 välillä kasvua tapahtui miltei yhdeksän prosenttia. Ulkomaalaistaustaisten yrittäjien yleisimmät taustamaat ovat entinen Neuvostoliitto, Viro, Turkki ja Kiina. Ravintola-alalla joka viides yritys on ulkomaalaistaustainen. (Luhtala 2018.)

Somalitaustaiset eivät työllisty yrittäjinä Suomessa, mutta yhtä selkeää syytä tähän ei ole olemassa. Usein maahanmuuttajien yritystoiminta lähtee liikkeelle oman etnisen yhteisön tarpeista (Forsander ja Ekholm 2001, 75). Suomen somaliyhteisö on kuitenkin melko pieni verrattuna muihin maihin, joten yritystoiminta ei voi kasvaa mikäli se ei kykene laajentamaan asiakaskuntaa valtaväestöön, mikä taas koetaan hankalaksi (Joronen ja Mohamed 2015, 81; Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015, 247–48).

Akhlaq Ahmad on tehnyt tutkimusta työnantajien asenteista maahanmuuttajien palkkaamisessa. Kokeellinen tutkimus (2019) etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla tehtiin 24–29 -vuotiailla työnhakijoilla. Kirjeenvaihtomenetelmällä tehdyn tutkimuksen mukaan maahanmuuttajataustaiset hakijat saavat kutsuja työhaastatteluihin merkittävästi syntyperäisiä suomalaisia hakijoita vähemmän, vaikka heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa, kuten ikä, koulutus, työkokemus ja ammatillinen tutkinto, olisivat täysin samat. Suomalaisten työnantajien syrjintä työnhakutilanteissa koskettaa erityisesti sellaisia henkilöitä, joiden oletetaan eroavan valtaväestöstä ihonvärinsä, kulttuurinsa ja uskontonsa osalta. Hakijat joilla oli ei-eurooppalaistaustainen nimi, joutuivat odottamaan yhteydenottoa eurooppalaistaustaisia pidempään, ja olivat enemmistönä niiden hakijoiden joukossa, jotka eivät saaneet lainkaan vastauksia. Tutkimuksen mukaan työnantaja otti usein yhteyttä irakilais- ja somalitaustaisiin hakijoihin vasta sen jälkeen, kun muut hakijat olivat jo löytäneet työpaikan muualta. Tutkimuksen mukaan nimellä ja työhaastattelukutsun saamistodennäköisyyden välillä oli selkeä yhteys: maahanmuuttajataustaisten mahdollisuudet eivät pääsääntöisesti parantuneet edes lisätyökokemuksen myötä, vaan suomalaistaustainen vähemmällä työkokemuksella pärjäsi paremmin. Tämä viittaa vahvaan etniseen hierarkiaan, joka suomalaisilla työmarkkinoilla vallitsee. (Ahmad 2019, 23–26.)

Kotona Suomessa -hanke haastatteli 1009 yrityksen rekrytoinnista vastaavaa henkilöä vuonna 2020, ja selvitti eri puolilla maata toimivien työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia siitä, voisiko maahanmuuttajien työllistäminen olla ratkaisu kohtaantongelmaan. Selvityksessä paljastui, että huolimatta siitä oliko yrityksellä kokemusta maahanmuuttajien työllistamisestä, yritysten edustajat olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on vaikeuksia sopeutua suomalaisen työelämän käytäntöihin. Lähtömaan ajateltiin vaikuttavan työssä pärjäämiseen ja siksi lähialueiden (EU, Viro, Pohjoismaat) työntekijät olivat halutumpia eikä Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevia mielellään palkattaisi. Yksi työnantajien vaatimus oli sopivuus työyhteisöön. (Lehmuskunnas ym. 2020, 2–4.) Sopivuudessa on kyse sosiaalisen kompetenssin käsitteestä, joka on vaikeasti määriteltävissä ja vaikeasti todettavissa oleva työnhakijan ominaisuus. Juuri maahanmuuttajien kohdalla sopivuuden vaatimus voi korostua ja tarjota mahdollisuuden syrjinnälle.

Rasismien ja syrjinnän käsitteet menevät valitettavan usein sekaisin eikä läheskään kaikki syrjintä ole rasismia, ei edes silloin kun se kohdistuu henkilöihin, jotka yleensä joutuvat rasismien kohteeksi. Rasismi on myös syrjintää, mutta juuri tietynlaista sellaista. Vaikka välillä kuulee puhuttavan ikärasismista, kyse ei kuitenkaan ole rasismista vaan ikäsyrjinnästä, koska peruste syrjiä pohjautuu ikään. Syrjintä, joka perustuu syrjittävän rotuun, etniseen alkuperään, rodullistettuun kulttuuriin tai rodullistettuun uskontoon on taas rasismia. Syrjinnässä on taas motiivina suosia jotain toista ryhmää toisen kustannuksella. (Puuronen 2011, 51–52; Rastas 2005, 76.)

Yksi rasismien muoto on rakenteellinen rasismi, jolla tarkoitetaan normeja ja erilaisia institutionaalisia käytänteitä, jotka asettavat jotkut etniset, rodulliset tai kulttuuriset ryhmät muita heikompaan asemaan. Rakenteellista rasismia on myös työmarkkinoilla, joka tarkoittaa esimerkiksi sitä, että mahdollisuus menestyä työmarkkinoilla ei ole tasavertainen. Joissakin yhteyksissä rasismi määritellään aina tietoisesti toiminnaksi. Rastaa mukaan tällainen määritelmä on kuitenkin ongelmallinen, koska myös henkilöt jotka irtisanoutuvat rasismista saattavat uusintaa tiedostamattaan rasistisia ajattelutapoja ja toimia tavoilla, jotka tuottavat rasismia. Jos rasismiksi määriteltäisiin vain tietoinen toiminta, se sulki ulkopuolelle rakenteellisen (institutionaalisen) rasismien, joka usein ei ole sen tekijän puolesta

tietoista, vaikka kohde sen ymmärtäisikin rasismiksi. Tämä tekee ilmiöstä vaikeasti tunnistettavan. (Puuronen 2011, 60–64; Rastas 2005, 73–74.)

Rasismien määrittelyn vaikeus ilmenee myös Anna Rastaaan tutkimuksessa lasten ja nuorten parissa. Kun rasismiksi määrittyy tietoisesti ja aina pahaan tarkoittavaksi toiminnaksi, jonka negatiiviset seuraukset tulisi pystyä osoittamaan, jää paljon koettua rasismia määreen ulkopuolelle. Seurauksena voi olla vaikeneminen ja yhtenä selviytymisstrategiana rasismien kieltäminen. (Rastas 2004, 53–54.)

3.3 Toisen sukupolven työmarkkina-asema

Suomalaista tutkimusta toisen sukupolven työllistymisestä ei juurikaan vielä ole. Looginen selitys tälle on tutkittavien vähäinen määrä, sillä toinen sukupolvi on vasta siirtymässä työmarkkinoille. Siksi tarkastelen ennen kaikkea kansainvälisiä tutkimuksia maista, joissa siirtolaishistoria on huomattavasti pidempi kuin Suomessa. Yleisesti ottaen voisi todeta, että ns. näkyvillä vähemmistöillä on hankalampi päästä osaksi työmarkkinoita ja työllisyysluvut ovat korkeammat, ja tämä koskee myös toista sukupolvea. Näkyvillä vähemmistöillä tarkoitan siis ennen kaikkea henkilöitä, joilla on muu kuin valkoinen ihonväri, vierasperäiseltä kuulostava nimi ja uskonto, joka oletetusti poikkeaa valtauskonnosta.

Toisesta sukupolvesta merkittävä osa on pääkaupunkiseudulla, ja arvioita työllistymisestä ja tuloista on tehty pääkaupunkiseudun osalta. Arvioissa on vielä syytä olla varovainen, koska aineisto on varsin pieni. Vuonna 2018 87 prosenttia tähän ryhmään kuuluvista oli vielä alle 20-vuotiaita, ja työikäisiä vasta vähän alle 4500. (Saukkonen 2021, 93–94.) Kun tarkastellaan 20–29-vuotiaita, olivat maahanmuuttajien toisen sukupolven työllisyysaste parempi kuin saman ikäisillä myöhemmin Suomeen muuttaneilla nuorilla. Vuonna 2018 pääkaupunkiseudun 20–29-vuotiaista suomalaistaustaisista 73 prosenttia oli työllisiä, mikä on selkeästi enemmän kuin saman ikäisillä maahanmuuttajilla (54%) ja toisella sukupolvella (59%). Työllisyysastetta kuitenkin todennäköisesti laskee ja opiskelun osuutta lisää se, että valtaosa Suomessa syntyneistä 20–29-vuotiasta oli vielä 20–24-vuotiaita (eli opiskeluiässä). Suomessa syntyneiden somalialaistaustaisten 20–29-vuotiaiden naisten työllisyys oli parempi kuin somalialaistaustaisilla miehillä, ja naisten työllistyminen oli itse asiassa samaa luokkaa kuin virolais- ja venäläis- tai neuvostoliittolaistaustaisilla naisilla. (Saukkonen 2020, 85–87.)

Kanadalaisen tutkimuksen mukaan huolimatta korkeasta koulutuksesta ja kasvamisesta Kanadassa, ei ole selvää, että se riittäisi toiselle sukupolvelle päästä tasavertaisina osaksi työmarkkinoita. Vaikka pääsy korkeakoulutukseen parantaa toisen sukupolven todennäköisyyttä päästä parempaan työmarkkina-asemaan kuin heidän vanhempansa, ei se yksinomaan riitä. Toisen sukupolven kohtaamat haasteet eivät johtuneet ainoastaan erilaisesta pääomasta, vaan myös siitä miten hankitut pääomat tunnistettiin työmarkkinoilla. Koulutuksen lisäksi pääsy uran kannalta merkitykselliseen pääomaan ja sen tunnustamiseen vaikuttaa muut päällekkäiset sosiaalisen eriytymisen prosessit kuten maahanmuuttaja-asema, luokka-asema ja etninen tausta. (Aslam ja Lehmann 2021.) Myös oikeanlaisten sosiaalisten suhteiden puute nousi esteeksi ja se, ettei perheillä ollut tuottoisia sosiaalisia pääomia. Vanhemmat esimerkiksi tekivät matalapalkkaisilla teollisuus- tai palvelualoilla töitä, jotka olivat usein myös etnisesti eriytyneitä, eikä siitä ollut hyötyä toimihenkilöuraa tavoitteleville jälkeläisille. Silloin jos nuoret hyödynsivät vanhempien kontakteja se tehtiin taloudellisesta syystä eikä varsinaisesti edistääkseen omia uratoiveita. (Aslam ja Lehmann 2021, 521–22.)

Norjalaisen määrällisen tutkimuksen mukaan ei-eurooppalaisilla etnisillä ryhmillä kiinnittyminen työmarkkinoihin on heikompaa kuin ei-maahanmuuttajilla. Tämä koskee myös riskiä jäädä työttömäksi, eikä tätä voi selittää erolla koulutustasossa. Ongelmat näyttäytyvät ensi sijaisesti työmarkkinoille pääsyssä, ei niinkään enää siinä vaiheessa kun työllisyys on turvattu. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien pitkäaikainen integraatio Norjaan voidaan joltain osin todeta onnistuneeksi, vaikka huolta kuitenkin aiheuttaa Euroopan ulkopuolisten etnisten vähemmistöjen heikompi osallistuminen työmarkkinoille, joka joltain osin myös jatkuu toisessa sukupolvessa. (Hermansen 2013, 517–18, 530)

Aihettani vastaavia tutkimuksia on tehty Ruotsissa. Haastattelututkimuksen avulla selvitettiin ei-länsimaalaisille vanhemmille syntyneiden jälkeläisen näkemyksiä Ruotsin työmarkkinoista, ja miten käsitykset vaikuttivat ammatillisiin strategioihin. Haastateltu toinen sukupolvi näki, että työmarkkinat ovat etnisesti eriytynyt tila, jossa heille sallitaan pääsy joihinkin työpaikkoihin, mutta heidän täytyy kamppailla päästäkseen toisiin. Haastateltavat toivat ilmi pääasiassa etnisyyteen liittyviä vaikeuksia ja he perustelivat strategiaansa viittaamalla niihin. (Aslan ym. 2020.)

Ammattialoja valittiin mm. siten, että ”haitan” pystyisi kääntämään etulyöntiasemaksi ja yksilöllinen tausta olisi eräänlainen myyntivaltti. Jos yksilöt arvioivat heidän mahdollisuutensa rajallisina työmarkkinoilla yleensä, mutta hyvinä tietyissä työpaikoissa, he saattavat hakeutua juuri näihin työpaikkoihin minimoidakseen epäonnistumisen riskin. Esimerkiksi työvoimapulasta kärsivät alat voivat olla tällaisia. Ammateista esille nousi mm. opettajan ja sosiaalityöntekijän ammatit, joissa voi myös käyttää hyödyksi maahanmuuttajataustan tuomaa osaamista. Tutkimuksessa kilpailullisille aloille työllistyneet olivat selviytyneet esteistä kehittämällä vaihtoehtoisia strategioita työpaikkojen löytämiseksi ja uralla etenemiseksi. Useiden epäonnistumisten myötä he olivat aktiivisesti etsineet työtä tullakseen paremmiksi työnhakijoiksi ja työntekijöiksi. (Aslan ym. 2020, 52–53.)

Toisessa pitkittäistutkimuksessa verrattiin ns. valtaväestön edustajien ja toisen sukupolven siirtymistä työmarkkinoille laajan rekisteripohjaisen aineiston avulla. Aineistossa toisen sukupolven edustajat oli rajattu sellaisiin, jotka olivat syntyneet Ruotsissa tai muuttaneet ennen kuuden vuoden ikää. Perheissä, joissa oli kaksi vanhempaa, jatkokoulutuksen todennäköisyydet kasvoivat. Vanhempien korkeakoulututkinto vaikutti toisen sukupolven todennäköisyyteen jatkokouluttautua ja käydä töissä. Korkeasti koulutetut vanhemmat saattavat motivoida lapsiaan enemmän tai toimia roolimalleina. (Tasiran ja Tezic 2006, 814, 818.) Vanhempien korkea koulutustausta vaikutti myös nopeampaan työllistymiseen, toisaalta eroja löytyi eri taustamaan edustajien kohdalla ja Afrikasta, Lähi-idästä tai Latalaisesta Amerikasta peräisin olevien työllistyminen oli vähempää. Tutkimustulokset osoittavat, että kaikille nuorille riippumatta heidän taustastaan vanhempien pääoma (koulutus, ammatti, tulo) olivat tärkeitä. Sukupolvien väliset siirtymäkanavat ovat siis edelleen tärkeitä Ruotsissa. Kuitenkin maahanmuuttajien toisen sukupolven tulokset työmarkkinoiden osalta olivat kokonaisuudessaan huonommat kuin ns. valtaväestön. Myös taloudellinen integroituminen on hidasta ja ansiotasokerot pysyviä. (Tasiran ja Tezic 2006, 821.)

Britanniassa siirtolaisuushistoria on jo hyvin pitkä. Kun Heath ja Cheung (2006) selvittivät maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työmarkkina-asemaa he havaitsivat, että ennen kaikkea pakistanilaista, karibialaista ja afrikkalaista alkuperää olevilla miehillä olivat muita huonommat työttömyysluvut. Eroja ei voi selittää iällä,

koulutus- tai kielitaustalla, koska myös toista sukupolvea, joka oli syntynyt ja käynyt koulunsa Britanniassa seurasi sama epätasa-arvo. Heath ja Cheung päätyivät nimeämään tämän *etniseksi rangaistukseksi*, joka koskee ennen kaikkea tummaa afrikkalaista alkuperää olevia miehiä naisia, ja se periytyy sukupolvelta toiselle. (Heath ja Cheung 2006, 2–3.)

3.4 Koulutuksen periytyvyys

Koulutuksen merkitys työllistymisessä on keskeinen. Korkea koulutus on yhteydessä korkeampaan työmarkkina-asemaan ja pieneen työttömyysriskiin, sekä toisaalta myös työtehtävien merkitykseen, vaikkei se nyky maailmassa niitä automaattisesti takaakaan. (Kilpi 2010, 110.) Siksi koulutus on niin keskeisessä roolissa myös maahanmuuttajien integraatiossa (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019).

Vaikka Suomessa opiskelu ei ole kiinni perheen varallisuudesta, kuitenkin perheen kulttuurillinen ja sosiaalinen tausta ohjaa valintoja. Käyhkö (2014) viittaa omassa tutkimuksessaan useisiin tutkimuksiin, jotka ovat todentaneet, että akateemisesti koulutetun perheen nuoren todennäköisyydet osallistua yliopistokoulutukseen ovat kahdeksankertaiset verrattuna ei-akateemiseen perheeseen. Kyse on nuoren lähtökohdista tarttua avoinna oleviin mahdollisuuksiin. (Käyhkö 2014, 5–6.)

Kyse ei siis ole vain taloudellisesta pääomasta vaan myös inhimillisestä, kulttuurisesta ja sosiaalisesta pääomasta, jotka tukevat lasten kouluttautumista. Kyse on koulutustason ylisukupolvisesta siirtymisestä, jota selitetään arvojen ja asenteiden ja erilaisten ajattelu- ja käytösmallien sosiaalisella välittymisellä. Myös ammatillisissa asemissa on ylisukupolvista jatkumoa ja erityisesti korkean statuksen ammatit siirtyvät sukupolvelta toiselle. Sama koskee työttömyyttä. Vanhempien työttömyys ja sen kesto ovat yhteydessä lasten- ja nuorten aikuisiän työttömyyteen, samoin toimeentulotuen asiakkuus. Työttömyyden ylisukupolvisuutta voidaan selittää työmarkkinoiden rakenteilla, mutta vain ulkoiset tekijät eivät riitä selitykseksi. Resurssi- ja pääomaan viittaavissa selityksissä, haavoittuvassa asemassa olevilla perheillä puuttuu sosiaalisia ja kulttuurisia voimavaroja. Nämä voimavarat toimivat työmarkkinoilla parhaimmillaan työllistymistä edistävinä suhteina ja kytköksinä potentiaaliin työnantajiin. (Saari, Eskelinen, ja Björklund 2020, 80–82.)

Edellä oleva kappale on kirjasta Raskas perintö (Saari, Eskelinen ja Björklund 2020), joka jättää ylisukupolvisen tarkastelun ulkopuolelle muun muassa maahanmuuttajataustaiset perheet osittain siksi, että heidän elämänsä on ollut sen verran eripolkuista verrattuna valtaväestöön. Ja joltain osin maahanmuuttajataustaiset perheet voivat olla tässä suhteessa poikkeus, mikä käy ilmi mm. Marja Peltolan (2010) tutkimuksesta, joka käsitteli pitkään Suomessa asuneita maahanmuuttajataustaisia nuoria heidän perhekontekstin kautta, ja sitä, miten he näkivät tulevaisuutensa ja yhteiskunnallisen asemansa, ja millaisia aineksia nuoret saivat perheiltään. Tutkimuksen lapset, nuoret ja perheet olivat kaikki muuttaneet Suomeen läntisen Euroopan ulkopuolelta, ja monilla muutto Suomeen oli tarkoittanut luopumista aikaisemmasta työurasta, ja sitä kautta sosiaalista laskua. Perheiden sosioekonominen asema, tulotaso ja perherakenne vaihtelivat, vaikka useita perheitä yhdistikin taloudellinen haavoittuvaisuus ja heikko työmarkkina-asema, mikä piirteiltään yhdistyy alempiin yhteiskuntaluokkiin. Nuorten koulutukselliset tavoitteet olivat kuitenkin hyvin keskiluokkaisia ja tulevaisuuden suunnitelmissa nuoret ottivat etäisyyttä perinteisiin työväenluokkaisiksi miellettyihin ammatteihin. Perheet arvostivat koulutusta, toivoivat hakeutumista korkeakoulutukseen ja tukivat lapsiaan koulunkäynnissä, vaikka se joltain osin olikin puutteellista kielitaidon vuoksi. Vaikka perheet olivat Suomessa pääosin taloudellisesti heikossa asemassa, kärsivät työllistymisongelmista, ja heidän muuttonsa Suomeen oli tarkoittanut monille sosiaalisen aseman laskua, on heidän taustansa on itse asiassa hyvin keskiluokkainen, mistä he myös ammensivat arvojen kasvatukseen. Tämä näkyi mm. tukena ja ohjauksena koulutusvalinnoissa. (Peltola 2010, 66–67; 80–81.)

Ansala, Hämäläinen ja Sarvimäki (2019) tutkivat, miten maahanmuuttajien lapset selviytyvät varhaisaikuisuudessaan Suomessa. Määrällinen tutkimus teki vertailua valtaväestön ja maahanmuuttajien lasten välillä huomioiden eri taustatekijöitä kuten vanhempien koulutustason, asuinalueen ja Suomeen saapumisen iän. Maahanmuuttajat eivät ole homogeeninen ryhmä ja tämä näkyi myös koulutustasojen välillä. Tutkimuksen mukaan Suomeen saapumisikä muodostui merkitseväksi tekijäksi ja se vaikutti koulutustasoon. Tutkimuksen mukaan edes se, että on tullut pikkulapsena, ei riitä poistamaan negatiivista vaikutusta. Kyse ei ole siis kriittisestä kielen oppimisistä, vaan lapsen oman altistumisen pituus Suomessa on keskeisin

selitys. Tämä havaittiin ennen kaikkea kun tehtiin vertailua sisaruksien välillä, jotka ovat saapuneet eri iässä Suomeen. Tutkimus vertaili maahanmuuttajien ja valtaväestön lapsia, jotka kasvoivat samoilla alueilla ja sosioekonomisesti samankaltaisissa perheissä. Erityisesti Suomessa syntyneellä toisella sukupolvella oli keskiasteen tutkinto ja he kävivät korkeakoulua keskimäärin yhtä todennäköisesti kuin vertailuryhmän jäsenet. Ainoa alaryhmä, jossa tilastollisesti merkitsevää negatiivista eroa voidaan havaita, ovat Somaliasta muuttaneiden lapset. Kyse on siis yhteiskuntaluokan vaikutuksesta, ei niinkään maahanmuuttajataustasta itsestään. (Ansala, Hämäläinen, ja Sarvimäki 2019.)

Edellä olevat tutkimustulokset ovat linjassa Kilven (2010) tutkimustuloksien kanssa: maahanmuuttajataustaisten koulumenestys ja jatko toiselle asteelle ei poikkea valtaväestön nuorten tuloksista, silloin kun taustatekijät kuten kotitausta ja aikaisempi koulumenestys vakioidaan. Yksi syy on muun muassa suomalaisen koulutusjärjestelmän tasa-arvossa. Kilven (emt., 126) mukaan paras keino auttaa toista sukupolvea menestymään yhteiskunnassa, on auttaa heidän vanhempiaan työllistymään.

3.5 Somalit Suomessa

Vuoden 2015 lopussa somalitaustaisia asui Suomessa runsaat 20 000 henkilöä, joista noin kaksi kolmasosaa on syntynyt Suomessa. Puolet somalitaustaisista asuu pääkaupunkiseudulla. (Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015.) Somalitaustaiset ovat neljänneksi suurin ulkomaalaistaustaisten ryhmä Suomessa (Ulkomaalaistaustaiset n.d.).

Somalit olivat 90-luvulla ensimmäinen iso pakolaisryhmä, joka saapui Suomeen, eikä suomalainen yhteiskunta ollut kehittänyt valmiuksia vastaanottaa pakolaisia. Tuolloin Suomea koetelleen laman on arvioitu osaltaan vaikuttaneen siihen, etteivät Somaliasta Suomeen tulleet pakolaiset saaneet kovin lämmintä vastaanottoa. Laman takia moni Somaliasta Suomeen paennut jäi pitkäksi aikaa ilman töitä, eikä tulijoita valmennettu sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan, kotoutumistoimien merkitys ymmärrettiin vasta myöhemmin. Myös pitkät odotusajat oleskeluvissa passivoivat ja ihmisillä oli vaikeuksia päästä kielikurssille. (Open Society Foundations 2014, 25; Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015, 59–60.)

90-luvulla Somaliasta saapuneet pakolaiset sijoitettiin vastaanottokeskuksiin ympäri Suomea, mutta myöhemmin muuttoliike on kohdistunut pääkaupunkiseudulle (Open Society Foundations 2014, 25). Nykyään taustamaan mukaan laskettuna somalitaustaiset ovat irakilaistaustaisten kanssa kolmanneksi suurin maahanmuuttajaryhmä pääkaupunkiseudulla (Saukkonen 2021, 21). Somalitaustaisten ikärakenne pääkaupunkiseudulla on varsin nuori: noin puolet on alle 30-vuotiaita. Kun tarkastellaan 0-19 -vuotiaita taustamaan mukaan, somalitaustaiset ovat suurin ryhmä pääkaupunkiseudulla ja valtaosa heistä on Suomessa syntynyttä toista sukupolvea. (Saukkonen 2021, 27; 2022.)

Yli puolet somalinkielisistä on Suomen kansalaisia. 2010-luvulla Suomen kansalaisuuksia myönnettiin eniten Venäjän, Viron, Irakin ja Somalian kansalaisille. Monella Suomen somalilla onkin kaksoiskansalaisuus. (Somaliliitto 2022; Suomen kansalaisuuden saaneet n.d.; Pirkkalainen, Wass, ja Weide 2016, 70)

Vaikka Suomen somalien asema työmarkkinoilla on monin tavoin välttävä ja sitä leimaavat niin alityöllisyys, työttömyys kuin syrjintä (lisää somalien työmarkkina- asemasta kappaleessa 3..1), on vähemmälle huomiolle jäänyt Suomen somalien hyvä kotoutuminen poliittisen osallistumisen kulttuuriin, johon kuuluu mm. yhdistystoiminta ja äänestäminen. Verrattuna kahteen suurimpaan kielivähemmistöön - virolaisiin ja venäläisiin – Suomen somalit ovat selkeästi aktiivisempia muun muassa perustamaan yhdistyksiä. Pääosin vapaaehtoisvoimin toimivat yhdistykset edistävät kotoutumista, tukevat työllistymistä ja harrastustoimintaa ja toimivat tiiviissä yhteistyössä viranomaisten kanssa esimerkiksi juuri kotouttamis- ja nuorisotyössä. Somalitaustaiset ovat myös aktiivisia osallistumaan kunnallisvaaleissa. Kun tarkastelee neljää ulkomailla syntyneiden äänioikeutettujen ryhmää (nämä ovat ainoat, jotka on mahdollista eritellä Tilastokeskuksen aineistosta) ainoastaan ruotsalaistaustaisten äänestysaktiivisuus oli somalitaustaisia korkeampaa. (Pirkkalainen, Wass, ja Weide 2016, 70; 72–73.)

Somalinkieliset olivat yksi kieliryhmistä, joiden arvoja ja identiteettiä selvitettiin vuonna 2019 valmistuneessa tutkimuksessa *Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen* (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen). Muita tutkittavia kieliryhmiä olivat venäjänkieliset, vironkieliset, englanninkieliset ja arabiankieliset. Tutkimuksen mukaan somalinkieliset kiinnittyvät suomalaiseen

yhteiskuntaan huomattavasti paremmin kuin muut kieliryhmät. 48% vastaajista arvioi kiinnittyneensä suomalaiseen yhteiskuntaan täysin, kun muilla kieliryhmillä tämä luku oli 20–27 prosentin välillä. Kiinnittyminen yhteiskuntaan ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin kokemus suomalaisuudesta, missä erot kieliryhmien välillä eivät olleet niin suuria. Englannin-, somalin- ja arabiankielisistä vähintään melko paljon suomalaiseksi itsensä koki noin 40 prosenttia vastaajista. (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019, 26–28)

Tutkimuksessa selvitettiin myös samaistumista lähtö- tai taustamaahan. Yleisintä samaistuminen kansalliseen, kulttuuriseen tai kielelliseen viiteryhmään oli somalinkielisillä, joista lähes kaikki samaistuvat täysin tai melko paljon somalialaisuuteen. Rinnakkaiset identiteetit, jossa kokee itsensä suomalaiseksi ja somaliksi eivät ole harvinaisia, ja vahvasta omasta kielestä ja kulttuurista katsotaan olevan jopa hyötyä niin yksilölle kuin yhteiskunnalle. (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019, 29–30.) Suomessa syntyneillä nuorilla voi olla vaikeuksia identiteetin määrittelyssä, koska he voivat kokea, etteivät tule hyväksytyksi suomalaisena eivätkä somalialaisina, ja kysymykset kotimaasta tai kansalaisuudesta voivat olla haastavia (Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015, 88).

Kirjassa *Suomen somali* tuodaan esille, että erityisesti 90-luvulla Suomeen saapuneiden keskuudessa somali saatettiin kokea haukkumasanana, huolimatta siitä, että se kuvaakin yhtenäistä etnistä taustaa. Somalialainen puolestaan viittaa kansallisuuteen ja on sikäli harhaanjohtava, koska monella on jo suomen kansalaisuus. Englanninkielessä käytetään termiä ”black british”, mutta suomenkielessä vastaavaa sanaa ei ole ja siksi sana Suomen somali on yleistynyt. (Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015, 83.) Käytän tilanteesta riippuen sanaa somali, Suomen somali ja somalitaustainen.

Somalit ovat joutuneet kantamaan Suomessa ulkomaalaisuuden taakkaa. Kun 2000-luvun alussa kyselytutkimus selvitti suomalaisilta mitä ryhmiä tulee mieleen kun puhutaan Suomessa asuvista ulkomaalaisista, yli puolet kirjasi somalin, vaikka heitä tuolloin oli vain pieni osa. Säävälä arvioi, että ihmisillä on tarve nähdä muualta tulevat mahdollisimman erilaisina ja somalit ovat niin ihonväriltään, uskonnoltaan ja kieleltään selkeästi erilaisia, ja siksi heille on helppo antaa eräänlainen muukalaisuuden taakka. (Säävälä 2011, 8–9.)

3.5.1 Somalien työmarkkina-asema

Tietoa juuri somalien työmarkkina-asemasta ja työllistymisestä löytyy Helsingin kaupungin selvityksestä *Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla: asuminen, työllisyys ja tulot* (2021). Somalitaustaisten työllisyysaste pääkaupunkiseudulla oli eri ulkomaalaistaustaisista ryhmistä selkeästi huonoimpia, eikä tavoittanut edes yli 15 vuoden maassaoloajan jälkeen samaa tasoa, kuin vaikkapa virolaistaustaisilla. Tämä heijastuu myös tulotasoon, joka oli selkeästi alhaisempi. (Saukkonen 2021, 46–76 & 80–82.)

Ylipäättään somalien ja muiden pakolaisena saapuneiden työttömyysaste on korkeampi kuin esimerkiksi EU- tai ETA-maista Suomeen muuttaneiden, joka on suunnilleen samalla tasolla kuin syntyperäisten suomalaisten (Open Society Foundations 2014, 58). Työn perässä Suomeen muuttavien työllisyysaste on toki parempi kuin pakolaisena saapuneiden, jotka lähtevät suomalaisille työmarkkinoille takamatkalta (Saukkonen 2020, 50).

Open Society Foundationin tekemä selvitys viittaa siihen, että somalien työllistymismahdollisuuksissa määräävimpiä tekijöitä ovat somaleihin kohdistuvat kielteiset asenteet ja syrjintä. Selvityksessä viitataan Tuula Jorosen tutkimukseen, jonka mukaan virolaisella, joka on käynyt Virossa pelkän peruskoulun on paremmat mahdollisuudet saada Suomessa parempi työpaikka kuin somalilla, jolla on suomalainen ammattitutkinto tai lukiotodistus. Naiset kokivat, että heidän uskonnon mukainen pukeutuminen ja hijabin käyttäminen toimii esteenä. (Open Society Foundations 2014, 66–71.)

Vuonna 2019 tehdyssä tutkimuksessa kysyttiin, syrjitäänkö vähemmistöön kuuluvan kieliryhmän edustajia Suomessa. Somalinkielisistä peräti 65 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että omaan vähemmistöön kuuluvan kieliryhmän edustajia syrjitään työmarkkinoilla. Ero muihin kieliryhmiin (venäjän-, viron-, arabian- ja englanninkielisiin) oli selkeä. (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019, 46–47.)

Kirjassa Suomen somalit Somalit kuitenkin itse arvioivat, että asiat menevät parempaan suuntaan, ja nuorilla on paremmat mahdollisuudet kuin heidän vanhemmillaan (Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015, 245–46).

4 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymykseni sekä tavan, jolla tein tutkimuksen.

Tutkimusaineiston analyysin esittelen seuraavassa luvussa.

Luku jakautuu siten, että ensin esittelen tutkimuskysymykseni. Tämän jälkeen kerron laadullisesta tutkimuksesta ja haastattelusta yhtenä laadullisen tutkimuksen menetelmänä, ja miksi valitsin juuri teemahaastattelun tavaksi kerätä aineisto. Etsin haastateltavaksi toisen sukupolven somalitaustaisia nuoria, joten kappaleessa 4.4.1 kerron, millaisilla kriteereillä etsin haastateltavia, millaisia keinoja käytin haastateltavien löytämiseen ja mitkä keinoista lopulta osoittautuivat toimiviksi. Käytin aineiston analysoimiseen temaattista analyysia, joten kappaleessa 4.6 kerron menetelmästä ja sen vaiheista omassa tutkimuksessasi.

4.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössäni haluan selvittää: millaiset lähtökohdat toisen sukupolven maahanmuuttajilla on suomalaisilla työmarkkinoilla, ja miten he kokevat ne.

Päättökysymykseni on: mitkä tekijät vaikuttavat toisen sukupolven somalien työmarkkina-asemaan Suomessa? Jatkokysymykseni on: millaisia pääomia toisen sukupolven edustajat käyttävät työmarkkinoilla? Ja millaisia merkityksiä heidän etnisellä taustallaan on työmarkkinoilla?

4.2 Laadulliset tutkimusmenetelmät

Laadullista tutkimusta usein pidetään määrällisen tutkimuksen vastakohtana ja tutkimusmenetelmiä verrataan keskenään. Tämä kuitenkin johtaa helposti asetelmaan, jossa tutkimuksen lähestymistapa itsessään nousee merkitykselliseksi, vaikka menetelmät ovat vain välineitä ongelmien ja kysymyksien ratkaisemiseen. (Puusa ja Juuti 2020b, 75.) Laadullista tutkimusta on kuitenkin niin monenlaista, että sen vertaaminen määrälliseen on turhaa ja harhaanjohtavaa (Puusa ja Juuti 2020b, 77; Eskola ja Suoranta 1998, 11).

Yksi tapa kuvata laadullista tutkimusta on, että sen tehtävänä on ymmärtää mitä puheen ja sanojen taakse kätkeytyy. Mikä on sisäinen ajatus ja idea, jota puhe välittää. Siksi laadullinen tutkimus soveltuu sellaisten ilmiöiden tutkimiseen, joiden

perusta on vuorovaikutuksessa ja sitä jäsentävässä kielessä. (Puusa ja Juuti 2020b, 76–77.)

Laadullisen tutkimuksen yksi ominaispiirre on siinä, että se perustuu ihmisten subjektiivisten kokemusten ja näkemysten tarkasteluun. Monet laadulliset tutkimuskohteet ovat näkymättömiä, abstrakteja, vuorovaikutuksesta syntyneitä, aikaan ja paikkaan sidottuja. Laadullinen tutkimus voi myös antaa äänen vähemmistöille⁴. Tarkoituksena ei ole saavuttaa lopullista totuutta, vaan ymmärtää niiden sidonnaisuus aikaan ja paikkaan, ja ilmiöiden muuttuminen vuorovaikutuksen seurauksena ajan myötä. (Puusa ja Juuti 2020c, 62, 69.) Laadullinen tutkimus etenee usein hermeneuttisesti eli kehämäisenä ja toisteisena prosessina, jossa tutkija käy jatkuvaa dialogia tutkimuskohteen aineiston kanssa ja korjaa prosessin aikana ennakkokäsityksiään (Eskola ja Suoranta 1998, 107).

Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa luotettavuus kohdistuu koko tutkimusprosessiin, ja siksi laadulliset tutkimusraportit ovat henkilökohtaisempia. Ne sisältävät enemmän tutkijan omaa pohdintaa kuin määrälliset tutkimusraportit, jossa luotettavuus arvioidaan mittauksesta. (Eskola ja Suoranta 1998, 151.) Tutkija tekee siis arviointia luotettavuudesta koko ajan suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun ja tulkintaan. Tutkijan täytyy pystyä perustelemaan tekemiään valintoja mahdollisimman hyvin ja arvioimaan valintojen tarkoituksenmukaisuutta. (Vilka 2021, 197.)

4.3 Menetelmänä haastattelu

Kun puhutaan laadullisen tutkimuksen menetelmistä, mieleen tulee haastattelu, vaikka se on vain yksi tapa kerätä aineistoa laadulliseen tutkimukseen (Vilka 2021, 122). Haastattelun etu tutkimusmenetelmänä on esimerkiksi silloin, kun halutaan tietoa vähän kartoitetusta tuntemattomasta alueesta, tai halutaan tutkia arkoja ja vaikeita aiheita. Haastattelu myös korostaa sitä, että ihminen on tutkimustilanteessa

⁴ Maahanmuuttajien toisen sukupolven työllistymisen tai työmarkkina-aseman tutkimiseen määrällisesti sisältyy vielä rajoitteita, koska merkittävä osa on vielä alle 30-vuotiaita ja heistä alle 15-vuotiaiden osuus on 70 prosenttia (Saukkonen 2022). Esimerkiksi European Social Survey -data, joka muutoin tarjoaa mahdollisuuksia hyvään vertailevaan työolotutkimukseen eri Euroopan maiden välillä ei kuitenkaan tunnista näin pieniä vähemmistöryhmiä.

subjekti, jolla on annettavaa ja hän on merkityksiä luova, aktiivinen osapuoli. (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 35.)

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään samaan selville tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemuksiin. Heidät täytyisi saada puhumaan avoimesti omista kokemuksistaan. Tutkijalta tämä vaatii sen, että hän onnistuu rakentamaan sellaisen ilmapiirin ja luottamuksen hyvinkin lyhyessä ajassa, että tutkittavat puhuvat mahdollisesti myös aroista ja kipeistäkin aiheista. (Puusa ja Juuti 2020, 14.) Feministinen haastattelu pyrkii pois hierarkkisesta suhteesta haastattelijan ja haastateltavan välillä. Siinä myös haastateltava on päättämässä, mikä on oleellista tietoa tutkimuskohteessa ja myös haastattelija uskoutuu haastateltavalle. Suuntauksen kritisoijat kuitenkin muistuttavat, ettei haastateltava osallistu haastattelun tulkintaan eikä valta-asemasta täysin pääse eroon. (Hyvärinen 2017, 15.) Täydelliseen tasa-arvoon haastattelutilanteessa on turha pyrkiä, koska esimerkiksi haastattelijan ja haastateltavan ikä, sukupuoli ja yhteiskuntaluokka asemoivat tilannetta (Hyvärinen 2017, 17).

Yksi tapa ilmentää tutkijan asemaa on kuvata sitä kamppailuksi läheisyydestä ja etäisyydestä suhteessa tutkimuskohteeseen. Tutkijan pitää pyrkiä pääsemään lähelle tutkittavia, mutta kuitenkin samanaikaisesti pystyä pitämään järkevä etäisyys, jotta tutkija pystyy näkemään selvästi ja luomaan uusia ymmärryksen tasoja. (Puusa ja Juuti 2020b, 82.) Juuti ja Puusa kirjoittavat, kuinka tutkijan täytyy esiintyä luontevana yhteistyökumppanina, joka haluaa vain hyvää tutkimuksen kohteille (Puusa ja Juuti 2020c, 14). Etsiessäni haastateltavia pidin mielessä, että somalit saattavat suhtautua mediaan ja haastattelujen antamiseen varauksella, koska he kokevat, että tutkimuksia ja haastatteluja on tehty paljon, ja yhteisöä käsitelty liikaa negatiivisessa valossa (Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015, 13). Tämän takia kerroin tutkimushaastatteluilmoituksessa, että tutkimus on minulle tärkeä, ja että taustastani on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksien parissa niin asiantuntijana kuin yhteiskunnallisena keskustelijanakin. Näin toin ilmi motiivini tutkimuksen tekemiseen.

Haastattelun etu metodina on siinä, että haastateltavaksi voidaan valita henkilöitä, joilla tiedetään olevan kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai aiheesta (Puusa 2020, 106). Yksilöhaastattelu taas soveltuu henkilön omakohtaisten kokemuksiin tutkimukseen, toisin kuin vaikkapa ryhmähaastattelu, jossa korostuu yhteisön käsitys

tutkittavasta aiheesta (Vilkkä 2021, 123). Haastattelu menetelmänä muodostuu ongelmaksi silloin jos haastateltavilla ei ole riittävästi tietoa tai kokemusta asiasta ja aineisto jää niukaksi (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 86). Tutkimuksessani keskeisin edellytys haastateltaville sen lisäksi, että heidän tuli olla toisen sukupolven somaleita, oli kokemus työelämästä, ja tämä myös kerrottiin tutkimusilmoituksessa. Näin ollen tiedonantajaksi ei ilmoittautunut kukaan sellainen, joka ei olisi kokenut jollain tapaa merkitykselliseksi puhua aiheesta.

4.3.1 Teemahaastattelun avulla tutkittavien ääni kuuluviin

Valitsin menetelmäksi teemahaastattelun, jota Hirsjärvi ja Hurme myös kutsuvat puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Teemahaastattelulle ei ole olemassa mitään yhtenäistä tarkkaa määritelmää, mutta Hirsjärvi ja Hurme määrittelevät sen haastattelumenetelmäksi, jossa yksityiskohtaisten kysymyksiensä sijaan haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa. Tämä vapauttaa haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu myös huomioi sen, että ihmisten tulkinnot asioista, ja asioille annettavat merkitykset ovat erilaisia ja ne syntyvät osana vuorovaikutusta. (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 47–48.)

Teemahaastattelun siis korostaa tutkittavien elämismaailmaa ja subjektiivisia käsityksiä asioista (Puusa 2020, 106). Oletus kuitenkin on, että tutkittavat ovat käyneet läpi tietyn asian tai prosessin. Tutkijan taas oletetaan selvittäneen tutkittavasta kohteesta olennaiset piirteet ja perehtyneen aikaisempaan tutkimukseen, minkä perusteella hän päättää haastattelun teemat (Puusa 2020, 112–13). Tutkija havainnoi ilmiöitä, joista syntyy tutkimuksen teoreettisia pääkäsitteitä ja joiden pohjalta tutkija muodostaa tutkimuksen teemoja (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 66). Teemahaastattelussa ei siis laadita valmiita määrämuotoisia kysymyksiä ja niille tarkkaa järjestystä, vaan tutkimus etenee keskeisten teemojen varassa (Hyvärinen 2017, 23).

Minulla oli yhdeksän teemaa, joista yrittäjäyys ja työttömyys olivat sellaisia, että voisin ne esittää tarvittaessa sellaisille haastateltaville, joilla olisi omakohtaista kokemusta näistä. Teemat nousivat erilaisista pääoman teorioista, erityisesti inhimillisen pääoman teoriasta, joka korostaa koulutusta, ammattitaitoa, kielitaitoa ja työkokemusta, ja mihin myös suomalainen integraatiopolitiikka perustuu. Sosiaalisen pääoman teorian pohjalta muodostuivat kysymykset koskien perhettä ja muun yhteisön vaikutusta. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 2.

Tutkijan rooli voi vaihdella haastattelutilanteesta riippuen; joskus tutkija voi vaan olla taustalla ja joskus taas haastattelun etenemiseksi vaaditaan suurempia kysymyksiä (Puusa 2020, 113). Myös teemahaastattelussa haastattelijalle voi olla hyödyllistä tehdä kysymyksiä varastoon eritoten, jos haastattelu ei lähde sujumaan luontevasti tai haastateltavalla on vaikeuksia vastata kovin laajoihin teemoihin (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 103). Tätä menetelmää käytin myös itse: tein jokaisen teeman alle ns. apukysymyksiä, jotka olivat tarvittaessa käytettävissä. Olin myös laatinut apukysymyksiä siltä varalta, jos tulisi tarve kysyä tarkentava kysymys aremmasta aiheesta.

4.4 Tutkimushaastattelun eri vaiheet

Tässä kappaleessa kerron, miten päädyin rajamaan, ketä etsin haastateltavaksi ja millaisia keinoja käytin haastateltavien löytämiseen. Kerron myös miten tein haastattelut.

4.4.1 Haastateltavien määritteleminen

Rajasin opinnäytetyöni koskemaan toisen sukupolven somaleita Suomessa. Halusin löytää haastateltavaksi Suomessa syntyneitä tai Suomeen hyvin nuorena muuttaneita. Alkuun tutkimusilmoituksessani luki ainoastaan näin: *”Etsin haastateltavaksi noin 20–30-vuotiaita nuoria aikuisia, joiden vanhemmat ovat Somaliasta Suomeen muuttaneita, ja jotka ovat itse joko syntyneet Suomessa tai muuttaneet Suomeen ennen 8 vuoden ikää.”* Tajusin kuitenkin varsin pian, että ilmoitukseen on vaikea tarttua, koska sen kohderyhmä oli piilotettu tekstiin. Lopulta päädyin Instagram sekä LinkedIn -ilmoituksessa käyttämään termiä somalitaustainen nuori ja tutkimusilmoituksen otsikko käytin puhuttelua ”Hei sinä 20–30-vuotias Suomen somali!”.

Etsin ensi sijaisesti haastateltavia, joiden molemmat vanhemmat ovat Somaliasta Suomeen muuttaneita. Tämä on myös mm. Rumbaut’lle (2004) tapa määritellä toinen sukupolvi. Siihen ei siis kuulu maahanmuuttajataustaisen ja kantaväestöön kuuluvan yhteiset lapset (Martikainen ja Haikkola 2010, 15). Ajattelen, että tällaisissa tapauksissa perheen kulttuuripohja on joltain osin toisenlainen, samoin kielen oppimisen prosessi ja ylipäätään kotoutuminen, joka ei kosketakaan koko perhettä. Samanaikaisesti kuitenkin tiedostan Martikaisen ja Haikkolan esille nostaman kritiikin toisen polven tutkimusta kohtaa, joka ylikorostaa etnisyyden ja kulttuurillisen

perinnön merkitystä (Martikainen ja Haikkola 2010, 16). Rajaukseni ei siis ole ongelmaton.

Etsin haastateltavaksi henkilöitä, jotka ovat joko syntyneet Suomessa tai muuttaneet ennen kahdeksaa ikävuotta. Nuorten koulutuspoluissa nähdään olevan eroja riippuen siitä, milloin nuori on saapunut Suomeen. Se, millaiset mahdollisuudet ovat olleet suomenkielen oppimiseen, vaikuttavat koulumenestykseen ja oletettavasti sitä kautta myös työelämään (Lyytinen ja Toom 2019, 47). Rumbaut on nostanut tutkimuksissaan juuri muuttoajan merkityksen sukupolvitutkimuksessa keskiöön. Määrällisessä tutkimuksessa ne ovat hyviä apuvälineitä selittämään vaihteluja, mutta huomioitavaa on, että ne huonosti huomioivat esimerkiksi eri sukupuolten väliset kehityserot ja ylipäättään erilaiset yksilölliset tilanteet esimerkiksi varhaislapsuuden suhteen (Martikainen ja Haikkola 2010, 15). Esimerkiksi jos somalitaustainen nuori on viettänyt ensimmäiset elinvuotensa pakolaisleirillä, voi se olla hyvin erilainen lähtökohta kuin muutto varhaislapsuudessa toisesta Pohjoismaasta Suomeen.

Yksi kriteeri haastateltaville oli se, että heidän tuli olla valmistunut ammattiin tai tutkintoon joko ammattikoulusta, ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta. Sen lisäksi heillä tuli olla työkokemusta vähintään puoli vuotta. Kokemus työnhakemisesta ja työntekeemisestä oli keskeinen, jotta haastateltava pystyisi kertomaan omakohtaisia kokemuksiaan aiheesta. Haastateltavien rajaus tällä tavoin tarkoitti myös sitä, että joukkoon olivat valikoituneet ainoastaan ne, joilla oli jo konkreettista kokemusta työelämästä. Haastattelun ulkopuolelle jäivät syrjäytetyt tai sellaiset nuoret aikuiset, jotka syystä tai toisesta eivät ole työllistyneet.

4.4.2 Haastateltavien etsiminen ja haastattelun tekeminen

Osasin jo etukäteen valmistautua siihen, että haastateltavien etsimiseen menisi aikaa eikä se olisi kovin helppoa. Tiesin, ettei ole yhtä paikkaa, josta voisin lähteä haastateltavia etsimään, vaan verkot pitäisi heittää veteen mahdollisimman laajasti. Yksi kustannustehokas tapa etsiä haastateltavia on niiden taustayhteisöjen kautta (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 83). Tämän tein myös itse ensimmäisenä ja otin yhteyttä moniin Suomessa toimiviin somalijärjestöihin.

Etsin sopivia haastateltavia henkilökohtaisten kontaktien kautta sekä julkisilla ilmoituksilla sosiaalisen median kanavissa. Jaoin ilmoituksen julkisesti omassa

Facebook-profiilissani ja pyysin Facebook-kavereitani jakamaan sitä. Julkaisin ilmoituksen mm. LinkedIn:ssä sekä julkisella Instagram-tililläni, mistä sen voi myös jakaa edelleen. Vein muutamia tutkimushaastatteluilmoituksia Jakomäen ja Tapulin kirjastoihin. Lisäksi olin yhteydessä entisen oppilaitokseni opinto-ohjaajiin ja pyysin apua mahdollisten sopivien haastateltavien etsimiseksi.

Tehokkaimmaksi keinoksi haastateltavien löytämiseksi osoittautui lopulta Instagramiin tekemäni jakokuvien sarja (liite 1). Kerroin jakokuvissa ketä etsin, millaiseen tutkimukseen ja siitä, että tutkimus tehtäisiin anonyymisti. Tutut ja kaverit jakoivat ilmoitusta tutuilleen ja näin löytyi haastateltavia. Muutaman henkilön löysin haastateltavaksi LinkedIn -profiilin ja lehtijuttujen perusteella. Olin siis itse suoraan yhteydessä henkilöihin, jotka arvelin sopivan haastateltavaksi. Ensimmäiset haastateltavistani kertoivat tutkimuksesta kavereilleen tai jakoivat ilmoituksia erilaisissa ryhmissä sosiaalisessa mediassa. Syntyi niin sanottu lumipalloilmiö.

En tehnyt valikointia haastateltavien suhteen, vaan otin haastateltavaksi kaikki, jotka ilmoittivat halukkuudestaan. Haastattelut tein sitä mukaa, kun haastateltavat olivat yhteydessä. Haastatteluista neljä tehtiin kasvotusten kirjastojen neuvotteluhuoneissa ja kolme haastattelua tehtiin etänä Teamsin kautta. Haastattelut tapahtuivat Teamsissa haastateltavien omasta toiveesta, yleensä syynä olivat kiireiset aikataulut. Yksi haastateltavista taas työskenteli parhaillaan ulkomailla suomalaisen työnantajan palveluksessa. Yksi etähaastatteluista kohtasi teknisiä ongelmia eikä kamera toiminut, mutta tein haastattelun silti. Molemmissa tapauksissa haastattelut äänitettiin, jotta pystyisin ne myöhemmin litteroimaan.

Sille, kuinka monta haastateltavaa lopulta tarvitaan ei ole yksiselitteistä vastausta, vaan aineistoon tulee sisällyttää niin monta haastateltavaa kuin on tarpeen tarvittavan tiedon saamiseksi. Tutkittavien määrä siis riippuu tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. (Puusa ja Juuti 2020b, 84–85.) Ajattelin ennakkoon, että haastattelin 5-7 henkilöä. Haastateltavien lopullinen lukumäärä riippuisi pitkälti siitä, kuinka paljon tutkittavan aiheen kannalta oleellista työelämä tietoa haastateltavat pystyisivät tuottamaan. Lopulta haastateltavia oli yhteensä seitsemän.

Haastattelun aluksi kävin jokaisen kanssa läpi tietosuojailmoituksen. Etänä tehtävissä haastatteluissa olin lähettänyt tietosuojailmoituksen jo etukäteen

sähköpostilla samassa yhteydessä Teams-kutsun kanssa. Ne, jotka haastattelin kasvatusten, saivat tietosuojailmoituksen sillä hetkellä omakseen. Kävin tietosuojailmoituksesta läpi keskeiset asiat eli sen, että haastateltavaa ei tunnista lopullisesta tutkimuksesta, haastatteluaineisto tulee tähän tutkimukseen ja mahdolliseen jatkotutkimukseeni.

Kun olin käynyt läpi tietosuojailmoituksen kerroin haastateltaville, että haastattelu on muodoltaan vapaamuotoinen teemahaastattelu, jossa käyn läpi tiettyjä aihealueita. Kerroin, että haastateltavan ei tarvitse pohtia onko olemassa oikeita tai väärä vastauksia, vaan hän saa itse päättää kuinka paljon käyttää kunkin asian kertomiseen. Toiset haastateltavat olivat puheliaampia kuin toiset, ja he kertoivat elämästään ja taustastaan todella paljon. Nämä myös vaikuttivat haastattelun keston. Kerroin, että haastateltavaa ei voi tunnista lopullisesta tutkimuksesta. Jos hän kertoo esimerkiksi nykyisestä tai entisestä työpaikastaan nimellä, en tule sitä käyttämään, vaan muokkaan tietoja niin, ettei työpaikkaa voi tunnista. Kerroin, että haastattelu nauhoitetaan jotta se voidaan myöhemmin litteroida eli kirjoittaa auki.

Usein haastattelut aloitetaan laajoilla ja helpoilla kysymyksillä ja edetään sen jälkeen spesifimpiin kysymyksiin. Tätä kutsutaan ns. suppilotekniikaksi. Onnistuessaan tekniikalla voi myös olla psykologista vaikutusta, sillä kun haastateltava saa ensin vastata helppoihin kysymyksiin, hän kokee onnistuvansa ja tämä voi poistaa mahdollista jännitystä. (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 107.) Näin toimin myös itse. Pyysin haastateltavaa ensin kertomaan kuka hän on. Usein tämä kysymys toimi jään rikkojana. Myös kysymykset koulusta kannatti sijoittaa alkuun, koska niihin haastateltavien oli helppoa vastata.

Olin ajatellut alun perin, että ensimmäinen haastattelu olisi samalla testihaastattelu, mutta se ei osoittautunut tarpeelliseksi. Huomasin varsin pian, että valitsemani tapa, jossa minulla on teemat ja sen alla tarkempia aihealueita, toimi hyvin. Tajusin myös ensimmäisen haastateltavan kohdalla sen, että elämäntarinat vaihtelevat todennäköisesti hyvin paljon, joten haastattelurungon täytyy olla riittävän väljä. Lopulta haastattelurunko toimi enemmänkin apulistana, jotta muistaisin käydä kaikkien haastateltavien kanssa samat keskeiset teemat läpi. Ja näin myös toimin.

En kertonut haastateltaville tarkemmin tutkimuksen sisällöstä tai mahdollisista hypoteeseista, koska mielestäni se olisi liikaa ohjannut haastattelun kulkua. Jokainen haastateltava oli kuitenkin tullessaan haastateltavaksi lukenut ilmoituksen, jossa kerroin, että tutkin 20–30-vuotiaiden somalitaustaisten nuorten aikuisten kokemuksia töiden hakemisesta, työn tekemisestä ja siitä, miten he näkevät tulevaisuutensa suomalaisilla työmarkkinoilla. Useampi haastateltava kysyi vielä haastattelun lopuksi lisää tietoa tutkimuksesta ja miksi olin aiheen valinnut.

Haastattelurungossa oli alun perin kysymyksiä koskien mahdollista työttömyyttä, mutta nämä kysymykset osoittautuivat turhaksi, koska juuri kenelläkään ei ollut merkittävää kokemusta siitä. Myöskään opiskeluihin liittyvät työharjoittelut eivät olleet keskeisiä työkokemuksia juuri kenellekään. Sen sijaan peruskoulun tet-harjoittelut nousivat esille.

4.5 Kuvaus haastateltavista

Haastateltavat olivat iältään 24–31-vuotiaita. Heistä kaksi oli miehiä ja viisi naisia. Pyrin siihen, että olisin löytänyt yhtä paljon kumpaakin sukupuolta. Tältä osin en onnistunut. Alla oleva taulukko 1 kertoo haastateltavista keskeisiä tietoja kuten iän, korkeimman suoritettun tutkinnon ja nykyisen ammatin tai toimen.

Haastateltavista kuusi asui parhaillaan pääkaupunkiseudulla. Yksi haastateltavista oli töissä ulkomailla. Viisi haastateltavista oli syntynyt Suomessa, yksi haastateltavista oli tullut pakolaisena vuoden ikäisenä ja toinen kuusivuotiaana. Haastateltava 2 oli syntynyt Suomessa, mutta muuttanut alakouluikäisenä ulkomaille ja käynyt siellä kansainvälisen peruskoulun, lukion ja ylioppilastutkinnon. Muutettuaan Suomeen hän opiskeli suomalaisen korkeakoulututkinnon ja hänelle oli haastatteluhetkellä kertynyt jo paljon työkokemusta. Jopa viidellä haastateltavista oli korkeakouluopintoja tai maisteritutkintoja ulkomailta, useimmiten Ruotsista. Yksi haastateltavista teki peruskoulun jälkeen kahdeksan vuotta ulkomailla töitä, kunnes palasi Suomeen.

Taulukko 1: Kooste haastateltavien keskeisistä tiedoista

haastateltava	sukupuoli	ikä	korkein tutkinto	ammatti / toimi
1	Mies	30	Toinen aste (opiskelee insinööriksi AMK)	Nuoriso-ohjaaja
2	Mies	28	Ylempi korkeakoulututkinto	Asiantuntija
3	Nainen	24	Lukio (opiskelee sosionomiksi AMK)	Opiskelija
4	Nainen	24	Ylempi korkeakoulututkinto (gradu kesken)	Viestinnän asiantuntija
5	Nainen	31	Ylempi korkeakoulututkinto	Monikielinen ohjaaja
6	Nainen	27	Ammattikorkeakoulututkinto	Sairaanhoitaja
7	Nainen	30	Ylempi korkeakoulututkinto	Asiantuntija

Jokaisella haastateltavalla oli runsaasti työkokemusta ja jokainen oli jo valmistunut vähintään toisen asteen koulutuksesta (ammattikoulu tai lukio). Haastateltava 3:lla oli ammattikorkeakouluopintojen kolmas vuosi alkamassa, ja hänen pääasiallinen työmarkkina- asemansa oli opiskelija. Hän oli valmistunut lukiosta. Haastateltava 4:llä oli tekemässä töiden ohella pro gradua. Haastateltavat olivat joko vakituisissa tai määräaikaisissa työsuhteissa.

Kaikkien haastateltavien molemmat vanhemmat olivat somaleita ja muutamalla vanhemmat tai toinen vanhemmista ei enää asunut Suomessa. Vanhempien koulutus- ja työtausta vaihteli huomattavasti. Joidenkin vanhemmat olivat korkeakouluttautuneet Somaliassa ennen tuloaan Suomeen ja osa sen jälkeen korkeakouluttautuneet vielä Suomessa joko sosiaali- ja terveysalalla tai yliopistossa. Kaikki haastateltavat eivät olleet tarkasti perillä vanhempien koulutustaustasta.

4.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimukseni on haastatteluihin pohjautuva laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistettävään tietoon, vaan sen tarkoitus on tuottaa ymmärrystä lisäävää ja hyödyllistä tietoa tutkittavasta kohteesta ja se pyrkii kertomaan tutkittavien käsityksistä ja kokemusmaailmasta mahdollisimman hyvin, joita tutkija tarkastelee aikaisempia tutkimustuloksien kautta (Aaltio ja Puusa 2020, 188). Aineistostani esiin nousseita tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia toisen sukupolven henkilöitä Suomessa eikä yleistettävyyttä voi tehdä kokonaisuudessaan Suomen somalien toiseen sukupolveen. Tutkimukseni ei ole pyrkinyt tilastolliseen yleistämiseen, vaan olen pyrkinyt ymmärtämään ja kuvaamaan ilmiötä niin hyvin ja monipuolisesti kuin mahdollista.

Ihmistieteissä tutkija ja tutkimuskohde ovat vuorovaikutuksessa, ja siksi oman subjektiivisuuden ymmärtäminen on keskeistä (Aaltio ja Puusa 2020, 178). Olen aktiivisesti prosessin aikana haastanut tekemiäni ratkaisuja ja analyysin lopputuloksia, jotta omat henkilökohtaiset näkemykseni eivät sekoittuisi tutkimustuloksiin. Laadullisen tutkimuksen uskottavuus hahmottuu tutkimusprosessin kuvauksessa, perusteluissa ja analyysissä (Aaltio ja Puusa 2020, 180). Nämä osiot olen kuvannut seikkaperäisesti ja tarpeellisella yksityiskohtaisuudella.

Etsin haastateltavia laajasti eri tavoin, tätä prosessia kuvasin kappaleessa 4.4.2 Haastateltavien etsiminen ja haastattelun tekeminen. Etsin muun muassa somalijärjestöjen ja opinto-ohjaajien kautta, mutta nämä reitit eivät tuottaneet tulosta. Löysin tutkimushaastateltavani lopulta pääosin kahden eri sosiaalisen median kanavan kautta kun tutut vinkkailivat tutuilleen mahdollisuudesta. Se mitä kautta haastateltavat ovat löytyneet on todennäköisesti osittain vaikuttanut siihen, että haastateltaviksi on valikoitunut asiantuntija-ammateissa työskenteleviä sekä korkeasti koulutettuja. Esimerkiksi LinkedIn, jonka kautta löysin kaksi haastateltavaa, on asiantuntijoiden rekrytointikanava. Olen myös tietoinen siitä, että haastateltavat ovat henkilöitä, joilla on valmiuksia ja kiinnostusta puhua työelämästään. Siksi tutkielmani ei ole läpileikkaus koko toisesta sukupolvesta vaan yhdestä osasta sitä.

Tutkimuksen täytyy pyrkiä saamaan hyviä asioita sen kohteena oleville ihmisille, eikä esimerkiksi vaarantaa heidän elämänsä (Puusa ja Juuti 2020a, 175). Olen pitänyt haastateltavien henkilötiedot salassa ja muuttanut haastattelujen sisältöjä siltä osin

kun ne voisivat paljastaa liikaa haastateltavista. Pyrkimykseni on ollut säilyttää tutkittavien ääni, enkä ole tietoisesti ymmärtänyt tai tulkinnut heitä väärin.

Rekisteripohjaista tietoa ulkomaalaistaustaisten työllistymisestä tutkitaan koko ajan lisää, ja erityisesti Helsingin kaupungin kaupunkitieto on tuottanut paljon laadukasta tietoa pääkaupunkiseudun tilanteesta tutkija Pasi Saukkosen johdolla. Juuri kun pro gradu tutkielmani oli lähdössä tarkastukseen joulukuussa 2022, ilmestyi uusi selvitys *Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla: asuminen, työllisyys ja tulot vuonna 2020*. Kyseisestä selvityksestä aikaisempi samanniminen vuonna 2019 julkaistu versio, on toiminut yhtenä tutkielmani keskeisimpinä lähteenä, enkä ole enää prosessin näin loppu vaiheessa lähtenyt päivittämään tietoja niiltä osin viimeisimpiin tietoihin.

4.7 Temaattinen analyysi

Tässä opinnäytetyössä aineisto on analysoitu temaattisella analyysillä. Temaattinen analyysi on erityisesti psykologian saralla varsin laajasti ja pitkään käytetty analyysimenetelmä. Se kuitenkin hämmentävän usein sekoitetaan sisällönanalyysiin, vaikka siinä miten analyysit tehdään, on selkeitä eroavaisuuksia. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 141–42.)

Teoreettinen temaattinen analyysi perustuu tutkijan teoreettiseen tai analyttiseen kiinnostukseen aihealuetta kohtaan. Teoreettinen temaattinen analyysi ei yleensä tarjoa niin kattavaa kuvausta aineistosta kokonaisuutena, vaan jostakin sen osaluueesta. (Braun ja Clarke 2006, 84.)

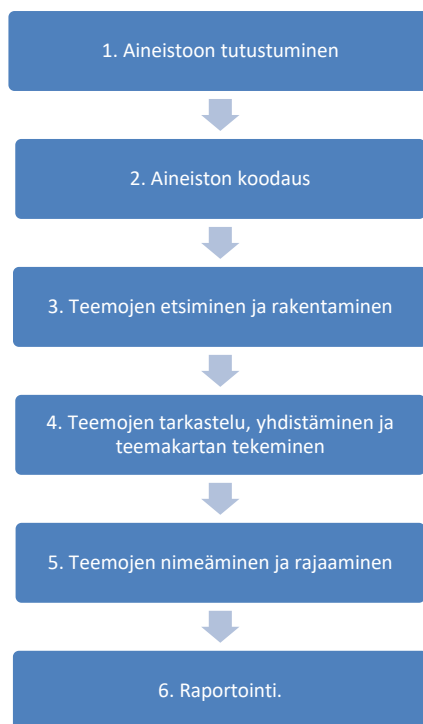
Temaattinen analyysi on metodi jossa identifioidaan, analysoidaan ja kuvataan aineiston sisältämät teemat. Temaattista analyysiä ei aina edes pidetä analyysimenetelmänä, vaikka Braun ja Clarke (2006) ovat sitä mieltä, että se on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jonka jokaisen tutkijan tulisi oppia, koska se antaa keskeiset taidot josta on hyötyä monien muidenkin laadullisten analyysien tekemiseen. (Braun ja Clarke 2006, 78.)

Temaattista aineistoa käsittelevässä kirjallisuudessa korostetaan, että teemojen löytäminen vaatii aina tutkijan aktiivista toimintaa tai tulkintemista. Siksi se, millaiseen tulkintaan päädytään ei riipu aineistosta, vaan ennen kaikkea tutkijasta. Samasta aineistosta voi löytää hyvin erilaisia tulkintoja. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 142–43.)

Tämä ei tokikaan poista sitä, että tapa analysoida aineisto tulee raportoida selkeästi, jotta tutkimus olisi toistettavissa.

4.7.1 Temaattisen analyysin vaiheet

Tein aineistolleni temaattisen analyysin siten miten Braun ja Clarke on sen artikkelissaan on esittänyt (2006). Analyysi on kuusivaiheinen ja se etenee pääpiirteittäin kuten kuvassa olen esittänyt.



Kuvio 5: Temaattisen analyysin vaiheet

Analysoimisen ensimmäinen vaihe on aineistoon tutustuminen ja huomion kiinnittäminen kiinnostaviin asioihin. Braun ja Clarken mukaan aineistoon tulisi uppoutua, mikä yleensä vaatii useita lukukertoja, löytääkseen malleja ja merkityksiä. (Braun ja Clarke 2006, 87.)

Aloitin haastattelujen litteroinnin sitä mukaa kun tein niitä. Tein litteroinnin ohjelmalla, joka kirjoittaa puheesta tekstiä aikakoodilla. Tekstissä on kuitenkin paljon virheitä, joten kuuntelin kaikki haastattelut vähintään kertaalleen läpi ja korjasin tekstistä virheet. Jo tässä vaiheessa kirjoitin ylös ajatuksia, joita haastattelut synnyttivät. Kun haastattelut oli litteroitu, aloitin aineiston lukemisen. Aineistoa oli yhden rivivälillä yhteensä 104 sivua. Pyrin siihen, että pidän mielen avoimena aineiston suhteen. Tein

tekstiin merkintöjä myös intuitiivisesti. Luin aineiston useita kertoja läpi, jotta en jäisi ensimmäiseen ajatukseen kiinni.

Seuraavana vuorossa on aineiston koodaaminen. Braun ja Clarken mukaan koodaamisessa tarkoituksena on yksilöidä aineiston merkityksellisiä sisältöjä. Braunin ja Clarken mukaan koodauksen voi tehdä monella eri tavalla, oleellista on se, että siinä käydään systemaattisesti läpi koko aineisto. Tässä vaiheessa ei kannata rajata vielä liikaa, koska on mahdotonta tietää mikä myöhemmin on kiinnostavaa. (Braun ja Clarke 2006, 88–89.)

Sille miten temaattinen analyysi käytännössä tulisi tehdä ei ole annettu ohjeistusta. Päädyin käyttämään koodaamisessa apuna Exceliä. Tein jokaiselle seitsemälle haastattelulle Exceliin oman välilehden. Toisessa sarakkeessa oli ote haastattelusta ja toisessa koodi siitä, jossa olen pyrkinyt kuvaamaan otteen sisältöä joko semanttisesti tai tulkiten. Tarkoitus ei siis ole koodata koko haastattelua, vaan ainoastaan sellaiset osuudet, jotka ovat tutkimuskysymyksen kannalta oleellisia. Yksi ote saattoi myös sisältää useampia koodeja. Temaattisessa analyysissä huomio ei kiinnity tapaan puhua tai sanoihin, joita haastateltava käyttää vaan vaan haastattelun sisältöön. Välillä huomasin, että valintani olivat intuitiivisia ja päätin, että koodaan mieluummin enemmän kuin vähemmän, koska karsiminen on helpompaa. Koodauksen aikana käykin usein niin, että palaa yllättäen takaisinpäin aineistossa, koska ymmärtää, että jokin kohta onkin oleellista. Tässä apuna on se, että aineiston on lukenut riittävän monesti läpi.

Koodauksen jälkeen vuorossa on teemojen etsiminen, vaihe kolme. Tämä tarkoittaa, että koodeista muodostetaan teemoja ja kootaan yhteen kaikki asiaankuuluvat koodatut tiedot samojen tunnistettujen teemojen sisälle. Tarkoitus on siis analysoida koodit, niiden keskinäinen suhde ja pohtia, miten eri koodit voivat yhdessä muodostaa teeman. Jotkut koodit tosin saattavat itsessään muodostaa pääteeman ja toiset taas alateeman, osa koodeista ei taas ehkä sovi minnekään. Braun ja Clarke suosittelevat käyttämään visuaalisia esityksiä, esimerkiksi mind mappeja, lajittelun ja teemoittelun apuna. Vaiheen lopuksi teemojen merkitys alkaa tarkentua. (Braun ja Clarke 2006, 89–90.)

Käytin teemojen rakentamiseen apuna lopulta Power point -ohjelmaa, koska se auttoi visuaalisesti hahmottamaan aiheita. Aloin lajitella koodeja niiden samankaltaisuuden perusteella. Laitoin samankaltaisia koodeja samalle dialle ja aloin muodostaa eri koodeista teemoja. Teemoja syntyi aluksi varsin paljon ja niissä oli osittaisia päällekkäisyyksiä, mutta tämä ei haitannut, koska seuraavassa vaiheessa teemoja yhdistetään.

Neljännessä vaiheessa teemoja voidaan yhdistää tai/ja jakaa. Tämän vaiheen aikana yleensä paljastuu, että kaikista teemoista ei ole teemoiksi asti, koska teeman tueksi ei löydy riittävästi tietoa tai se on liian erilaista. Teemojen sisällä olevien tietojen tulisi olla mielekkäästi yhteydessä toisiinsa, kun taas teemojen välillä tulisi olla selkeät erot. Tässä vaiheessa palataan koodattuihin aineisto-otteisiin, jotka luetaan uudestaan jokaisen koodin osalta ja pohditaan, muodostavatko ne johdonmukaisen kuvion. (Braun ja Clarke 2006, 91–92.)

Laitoin samankaltaisia teemoja samalle dialle, jotta näkisin miten eri teemat keskustelevat keskenään. Tämän jälkeen aloin tarkastella eri teemoja ja niiden suhdetta toisiinsa, ja aloin huomata mitkä teemat kannattaisi yhdistää. Yhdistelyvaiheessa palasin myös teemojen koodeihin, koska halusin varmistua siitä, etten ole päätenyt liian kauaksi alkuperäisestä aineistosta ja sen merkityksestä. Tässä vaiheessa huomasin, että jotkut aihealueet, jotka olin ajatellut teemoiksi, eivät lopulta olleet sellaisia, koska ne eivät toimineet yksinään ja jäivät irralliseksi kokonaisuudesta. Lopulta ratkaisuksi löytyi kaksi pääteemaa ja niiden alle seitsemän alateemaa.

Viidennessä vaiheessa on edessä teemojen nimeäminen. Tämä oli mielestä vaikein osuus, jota työstin aivan loppuun asti. Nimeämisessä tulisi pystyä nimeämään teeman keskeinen sisältö eikä teema toisaalta saisi olla liian monimutkainen. Braunin ja Clarcken mukaan teeman sisältö ja laajuus pitäisi pystyä kuvaamaan muutamalla lauseella, ja mikäli tähän ei pysty, voi olla tarpeen tarkentaa teemaa (Braun ja Clarke 2006, 92–93).

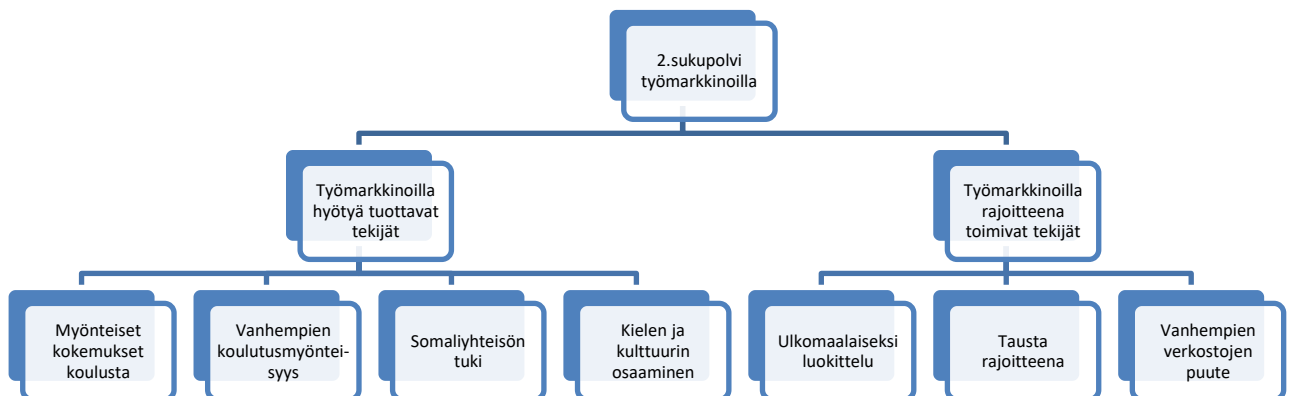
Analyysini lopputuloksen esittelen seuraavassa kappaleessa.

5 Aineiston analyysi ja tulokset

Edellisessä kappaleessa kerroin, miten tein aineistolle temaattisen analyysin. Tässä kappaleessa kerron, mikä oli temaattisen analyysin lopputulos. Nimesin aineistosta kaksi pääteemaa: ”Työmarkkinoilla hyötyä tuottavat tekijät” ja ”Työmarkkinoilla haittana toimivat tekijät”. Molemmat teemat jakautuvat edelleen alateemoihin. Hyötyä tuottavia tekijöitä aineistosta löytyi selkeästi enemmän.

Kappaleessa esiintyy lainauksia haastatteluista. Olen poistanut lainauksista ylimääräiset täytesanat (mm. että, et, niinku, ja) tai jos haastateltava on jäänyt selkeästi pohtimaan jotain pidemmäksi aikaa. Lainaukset ovat kuitenkin yhä puhekielellä ja olen pyrkinyt siihen, että yksilöllinen puhetapa yhä näkyy. Lisäksi olen poistanut kaikki sellaiset kohdat, jotka voisivat paljastaa liikaa haastateltavasta tai hänen läheisistään.

Teemat ja niiden alateemat on esitetty alla olevassa temaattisessa kartassa. Luku etenee siten, että esittelen ensin pääteeman ja sen jälkeen sen alateemat.



Kuvio 6: Aineiston pohjalta syntynyt temaattinen kartta

5.1 Työmarkkinoilla hyötyä tuottavat tekijät

5.1.1 Myönteiset kokemukset koulusta

Tämän teeman olisi voinut myös nimetä esimerkiksi kouluttautuneisuudeksi, mutta mielestäni ”myönteiset kokemukset koulusta” lopulta kuvasi paremmin teeman sisältöä, jossa varhaisen koulunkäynnin myönteiset kokemukset nousivat niin vahvasti esille.

Haastateltavien vastauksista nousi selkeästi esille positiivinen suhtautuminen kouluun ja koulunkäyntiin, mikä myös heijastui monilla pärjäämiseen koulussa, ja sitä kautta hyviin arvosanoihin. Joillakin teini-ikäisten muutokset olivat laskeneet kiinnostusta koulunkäyntiin, mikä on hyvin tavallista.

No peruskoulussa.. Mä voisin kuvailla sen ehkä niin, että mä olin sellainen, että mä pääsin helpolla kaikesta läpi. Että ne vaikeat kohdat alkoi sitten vasta lukiossa, että ylä- ja ala-aste meni niinku tosi helposti, ja mut ehkä jopa leimattiin sellaiseksi niinku fiksuksi. (Haastateltava 3)

Eräs haastateltavista kertoi, että koulunkäynti oli läpi peruskoulun hieman hankalaa ja hänen hakeutumisensa lukioon oli monille ihme. Into opiskeluun syttyi vasta lukiossa. Koska haastateltava oli kuitenkin jo haastattelun alussa kertonut rakastavansa opiskelua, kysyin mikä sai muutoksen aikaan ajattelussa. Syyksi haastateltava nimesi lukion opettajat.

Opettajat oli ihania. He piti musta. Että silleen niinku että he antoi mulle tukea. Mä oon itse kirjoittanut myöskin psykologiaa, niin mulla oli tosi hyvä suhde psykologian opettajaan. (Haastateltava 6)

Hyvien opettajien merkitys nousi aineistosta selkeästi esille. Joskus hyvät opettajat nimettiin suoranaiseksi syyksi sille, että koulunkäynti alkoi vihdoinkin kiinnostaa ja suhde opiskeluun muuttui positiiviseksi. Juuri opettajan kannustus oli jäänyt mieleen.

Ensimmäiset luokat meni ihan hyvin, mutta mä en ollut muistaakseni silloin vielä mitenkään tällöinen kymppin oppilas et se kiinnostus niin kun, tai aito kiinnostus oppimista kohtaan ja semmoinen halu saada hyviä arvosanoja on ehkä tullut niin kun erään hyvän opettajan myötä. (Haastateltava 4)

Akateemista koulutusta pidettiin tavoittelemisen arvoisena ja haastateltavat jakoivat käsityksen koulutuksen tarjoamasta mahdollisuudesta työllistyä ja menestyä elämässä. Haastateltavat siis satsasivat inhimillisestä pääomasta juuri koulutukseen, parantaakseen asemiaan työmarkkinoilla.

Aineistoni nuoret aikuiset olivat koulutuksellisesti kunnianhimoisia ja heillä oli tavoitteita myös jatkokoulutuksen suhteen. Parhailaan ammattikorkeakoulussa insinööriksi opiskeleva haastateltava pohtii tulevaisuuttaan näin:

Mä näen, että mä olen menestynyt koulussa sekä menestynyt työssä, ja ehkä myös viiden vuoden päästä sen työn ohella myös mahdollisesti voinut tehdä sitä korkeampaa tutkintoa. Et ihan sama onko se diplomi-insinööri vai joku muu kunhan vaan myös opiskelen korkeamman asteen. Se korkeakoulu on mun tavoitteena. (Haastateltava 1)

Myönteisten koulukokemusten merkitystä aineistossa oli tukemassa se, millaisia merkityksiä kielteisillä kokemuksilla oli. Jotkut kokivat, että koulu luokitteli ulkomaalaiseksi ja sen tähden jatkuvan tuen tarpeessa olevaksi, joka sai aikaan kielteisen käsityksen omasta osaamisesta. Osa arvosteli somalien automaattista sijoittamista suomi toisena kielenä -opintoihin, jonka he kokivat alentavana eikä riittävän vaativana.

5.1.2 Vanhempien koulutusmyönteisyys

Haastateltavien vanhemmat olivat hyvin koulutusmyönteisiä ja he arvostivat koulutusta. Erityisesti lukion arvostus näkyi selkeästi haastatteluissa. Eräs haastateltavista kertoi, että somaliyhteisö arvostaa juuri lukiota ja sen käymiseen kannustetaan, koska sitä kautta pääsee opiskelemaan korkeakouluun ja yliopistoon. Haastateltava itse oli aloittanut yhdistetyt lukio- ja ammattikouluopinnot vanhempiensa toiveiden takia, mutta lopettanut vuoden jälkeen lukion, koska koulunkäynti kävi liian raskaaksi. Hän sanoo, että somaleille opintopolku, joka kulkee lukion kautta on huomattavasti tutumpi kuin ammattikoulun kautta tehtävä.

Että ehkä sinänsä silleen niinku lukioon mä hakeuduin niinku vanhempien takia. Et he mielellään olisi halunneet että mä oisin käynyt lukion, mutta mä olin itse sillä kannalla et tää ammatti on niinku mun juttu.---

---Että ehkä silleen niinku et koulutusjärjestelmä ei ollut niin tuttua. Et ne ei tienneet, miten ammatista voi myös lähteä opiskelee mitä vaan. Et niinku yliopistoon, korkeakouluun. Sit sen takia niinku he painostivat. Ja sit kun kaikki muut tututkin niiden lapset meni lukioon. Niin ehkä se oli sellainen, että joo että meidän lapsetkin menee lukioon. (Haastateltava 5)

Vanhemmat on myös haluttu tehdä ylpeäksi ja tämä on motivoinut opiskelemaan ahkerasti. Haastateltava kertoo, että syy hakea ns. eliittilukioon liittyi myös haluun todistaa perheelle, että pärjää.

Ehkä joku sellainen halu todistaa itselleni ja ehkä perheelleni, että minäkin siihen pystyn. (Haastateltava 4)

Vanhempien koulutusmyönteisyyden voidaan nähdään linkittyvän heidän omaan koulutustaustansa. Kaikki haastateltavat eivät olleet tarkkaan perillä, mikä oli vanhempien koulutustausta tai tutkinto, erityisesti jos se oli hankittu jo ennen Suomeen muutttoa. Haastateltavien vanhemmilla oli kuitenkin esimerkiksi Suomessa hankittuja maisteritutkintoja, pedagogisia opintoja tai lähihoitajan tutkintoja. Vanhemmat halusivat myös selkeästi siirtää akateemista pääomaa myös lapsilleen.

Mä otin paljon semmoisia aineita mitkä ois--, mitä tarvitaan vaikka lääkikseen pääsyyn. Että mun perheessä oli semmoinen tota noin niin ajatus että nyt [sanoo oman nimen] menet lääkikseen. (Haastateltava 7)

Haastateltavan isä oli lääkäri ja siksi perheessä oli vahvana ajatus siitä, että myös haastateltava opiskelee lääkäriksi, koska ala on työllistävä. Kun haastateltava koki, etteivät matemaattiset taidot riittäneet lääketieteelliseen, tuli vanhemmilta kehoitus hakea sairaanhoitajaksi, ja näin hän myös toimi.

Ehkä niistä vanhempien puheista mulla oli semmoinen olo, että mä haluan turvaa siltä mun työltä. Että pysyn siinä työssä tai pysyn siinä leivän syrjässä kiinni. Niin niin sen mä oon vahvasti saanut kyllä mun vanhemmilta sen opin tai sen ymmärryksen miten tärkeitä on että on vaikka semmoinen työ, mistä saa tuloja. (Haastateltava 7)

Monien haastateltavien vanhemmat ovat työelämässä mukana, osa tosin jo eläkkeellä. Haastateltavat kuitenkin näkevät, että vanhemmilla on Suomessa toteutumattomia uratoiveista ja he ovat kohdanneet vaikeuksia löytää pysyvää työtä. Työelämän vaikeudet ja vanhempien heikommat lähtökohdat ovat saaneet sekä toimimaan varman päälle, mutta myös toimineet motivaationa. Koulutus on nähty perheissä yhtenä keinona nostaa sosioekonomista asemaa.

Varsinkin isä on aina kannustanut opiskelemaan ahkerasti et se on tullut myös kotoa. Et on sanottu, että ainoa keino ikään kuin hypätä sosioekonomisessa luokassa tai sosioekonomisesti johonkin toiseen luokkaan niin on ollut niinku opiskelun kautta. (Haastateltava 4)

En kysynyt haastateltavien lapsuuden perheiden tulotasoja, mutta vastauksien perusteella ja sen kautta, mitä he kertoivat vanhemmistaan, heidän ammateistaan tai toteutumattomista ammatillisista toiveista, ainakin osa perheistä oli todennäköisesti

kohdannut sosiaalisen laskun muuttaessaan Suomeen. Tämä on hyvin tavallista erityisesti pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden kohdalla (Peltola 2010, 80).

Koulutuksen arvostus ja kannustus kouluttautumaan ei kuitenkaan jäänyt vanhempiin, joilla oli itsellään korkea koulutustausta. Erään haastateltavan äiti tuli Suomeen luku- ja kirjoitustaidottomana pakolaisena, mutta hän on kannustanut opiskelemaan, koska siihen on Suomessa mahdollisuus ja se on ilmaista.

Eräs haastateltava pohtii omia lähtökohtiaan, ja mitkä niistä hän näkee esteiksi, ja mitkä hyödyiksi. Vaikka korkeakoulutetut vanhemmat saapuivat pakolaisina Suomeen, oli lapsuus silti turvallinen. Pakolaisuus ei siis automaattisesti tarkoita huono-osaisuutta Suomessa.

No lähtökohtaisesti mä ajattelen, että jokainen ihminen on yksilö ja sitten meidän niinku perheolosuhteet ja kaikki nämä vaikuttaa siihen. Että voi olla semmoinen suomalainen valtaväestöön kuuluva kuva henkilö, jolla on ollut ihan kauhea lapsuus ja mulla taas on ollut turvallinen lapsuus niin se jo lähtökohtaisesti tuo sen eron. Mutta sitten jos mietitään sitä, että me tiedetään että mun nimi voi vaikeuttaa mun pääsyä, niin sitten se on mulla yks semmoinen haastetekijä. (Haastateltava 7)

Perheen tuki ja kannustus kouluttautumaan pitkälle on ehdottomasti voimavara ja pääoma, mistä haastateltavat ovat hyötyneet nuorena ja monien kohdalla tuki ja kannustus näkyy yhä tiiviinä suhteena perheeseen.

5.1.3 Somaliyhteisön tuki

Somaliyhteisön merkitys nousi vahvasti esille haastateltavien puheista. Se toisaalta ilmeni hyvin arkisissa kertomuksissa lapsuuden ympäristöstä ja ystävyys-suhteista, mutta se näkyi myös työllistymisessä. Tässä yhteydessä käsitteen somaliyhteisö alla ovat myös muslimiyhteisö ja moskeija. Moskeijoilla on keskeinen rooli somaleille tuoden yhteisöllisyyttä, turvaa ja kuulumista (Alitolppa-Niitamo ja Ali 2001, 139) .

Somalit ovat olleet aktiivisia perustamaan järjestöjä, ja nämä järjestöt ovat tarjonneet harjoittelu- ja tukityöllistämisaikkoja (Pirkkalainen, Wass, ja Weide 2016, 70; Forsander ja Ekholm 2001, 80). Tämä näkyy myös aineistossani. Haastateltavat ovat aloittaneet somalijärjestöissä työharjoitteluja, jonka jälkeen he ovat työllistyneet järjestöihin. Yksi haastateltavista kertoo hakeneensa monia työpaikkoja onnistumatta, kunnes pääsi somalijärjestöön töihin.

Ja sitten tota menin tonne, meidän niinku somalijärjestölle, jolla on erilaisia hankkeita ja sieltä mä sain työharjoittelun. Ja olin siellä työharjoittelussa noin kolme kuukautta ja sitten loppujen lopuksi ne tarjosi mulle työn. Ja sit se oli se mun ensimmäinen työ. (Haastateltava 4)

Työ somalijärjestössä avasi ovet ja vuoden kuluttua hän pääsi koulutustaan vastaavaan työhön alakoulun uskonnonopettajaksi. Tämä avasi tien koulumaailmaan, missä haastateltava viihtyi seuraavat viisi vuotta ja hankki myös yliopistossa opettajan pätevyyden.

Moskeija oli toiminut nuorena koulun tet-harjoittelupaikkana tai antanut kesätyöpaikan eräänlaisena leiriohjaajana. Eräälle haastateltavalle tet-harjoittelu moskeijassa tosin synnytti kielteisiä muistoja, koska hän ei yrityksistään huolimatta päässyt muualle tet-harjoitteluun. Moskeijan siivoamista hän kuvailee kodin siivoamiseksi, eikä se siksi tunnu oikealta työelämän kokemukselta.

Kun olin nuori niin mä en saanut työharjoittelua. Mä menin niinku mäkkäriin ja Alepaan [kysymään työtä], mutta mä sain sen moskeijasta, menin siivoamaan moskeijaa, jotta sai niinku sellaisen lapun opettajalle. (Haastateltava 1)

Yhteisö antaa paljon mutta sille myös halutaan antaa takaisin. Usea haastateltava kuvasi aktiivista rooliaan muslimiyhteisössä. Eräs haastateltavista oli tehnyt vapaaehtoistyönä Läksyhelyssä, auttaen Suomeen muuttaneita lapsia läksyissä, ja toiminut tulkkina iäkkäimmille somaleille.

Työelämän verkostoista puhuttaessa somaliyhteisö, somalidiaspora ja somalitaustaisten henkilöiden onnistumiset esimerkkeinä nousevat esille. Somaliverkostot myös tarjoavat keinon työllistyä tai löytää työtä.

Tiedän että on vaikka tällöisiä yksityisiä tota noin niin terveydenhuollon yrityksiä nykyään monilla tuttavilla. Niin niin niin sitäkin kautta varmasti on niitä verkostoja ja sitten ihan Facebookissaan meillä on monia tällöisiä Suomen somalihoitajat ryhmiä. (Haastateltava 7)

Se, että on muita somaleita, jotka ovat edenneet uralla pitkälle tai lähteneet yliopistoon opiskelemaan, on suuri merkitys. Kyse on työelämän representaatiosta. Se että näkee itsensä kaltaisilla työpaikoilla tai työpaikkojen kuvastoissa, on merkitystä.

*Se on helpompaa kun on roolimalleja. Mutta jos en tietäisi ketään joka opiskeli korkeakoulussa ja sitten pääsi hyvään työpaikkaan ja sen työpaikan ohella vielä sitä kouluu, niin nykyään niitä on tosi paljon oikeasti.
(Haastateltava 1)*

Haastateltava kertoo työpaikkansa esitteestä ja siitä miten merkityksellistä oli nähdä itsensä kaltaisia musliminaisia työpaikan työntekijöinä. Tämä myös vakuutti hänet hakemaan työpaikkaa.

Ja sit mä havahduin siihen, että vau suomalainen yritys[esite] ja täällä on niinku musliminaisia tekemässä töitä. (Haastateltava 4)

Erityisesti vanhemmilla sisaruksilla, jotka ovat jo raivanneet tilaa työelämässä on ollut vaikutusta. Eräs haastateltavista seurasi sisaruksensa perässä toiselle asuinalueelle kovempitasoiseen lukioon ja toinen haastateltavista kertoo, kuinka oli saanut ensimmäisen kesätyöpaikan, kun vanhempi sisko oli vinkannut työpaikkansa (leikkipuisto) avoimista kesätyöpaikoista. Sisarukset ja kaverit ovat auttaneet työpaikkojen etsimisessä ja hakemuksien kirjoittamisessa. Nuorempana taas kaverit vaikuttavat valintoihin, ja heidän vanavedessä kuljettiin.

*Mä oon saanut tosi paljon vinkkejä mun sisaruksilta, että miten kirjoittaa vaikka työhakemusta tai CV, tä ja missä olisi semmoisia tehtäviä joihin jotka on mielenkiintoisia tai mihin tai semmoisia kontakti henkilöitä että kenen kannattaa olla yhteydessä niin sehän on ihan valtava etu.
(Haastateltava 7)*

Niin sitten me vaan vähän niinku seurattiin toisiamme, että mä muistan ainakin, että mun tota luokassani kaikki somalitaustaiset nuoret meni siihen samaan lukioon. (Haastateltava 3)

Aina kuitenkin hyviä esimerkkejä työelämästä ei ole ollut, erityisesti vielä 90-luvulla kun somalit työllistyivät huonosti. Eräs haastateltava muistelee lapsuuttaan osin huvittuneena sitä, miten olivat kavereiden kanssa hämmästelleet somalitaustaista henkilöä, joka oli vaateliike Dressmanissa töissä. Haastateltava ystävineen päätti käydä kysymässä Dressmanin työntekijältä, miten ihmeessä hän oli päässyt töihin vaatekauppaan.

Me oltiin kaikki sillee, et toi käsittelee rahaa. Se on Dressmanissa. Että wau, se on varmaan rikas. Sit me mentiin ryhmänä kysyy, että hei miten sä sait tän työpaikan? Arvaa mitä se vastasi meille? ”Hei, onks tää teidän mielestä iso juttu vai?” Me oltiin et joo. ”Ei tää oo niin iso juttu. Tää on vaan kassatyötä.” Me ei tajuttu silloin. Mut kun nyt mieltii taaksepäin. Okei, ei se ollutkaan mikään iso juttu. Mut kertoo siitä, että mikä meidän

niinku tilanne silloin, että jos joku oli töissä se oli iso juttu. (Haastateltava 1)

Tarina kertoo hyvin konkreettisesti siitä, miten paljon työttömyyttä vielä 90-luvulla somalien keskuudessa oli, ja miten poikkeuksellista työllistyminen oli.

5.1.4 Kielen ja kulttuurin osaaminen

Haastateltavani olivat joko Suomessa syntyneitä tai hyvin nuorena Suomeen muuttaneita. He kaikki puhuivat sujuvaa suomen kieltä ja he tuntevat suomalaisen yhteiskunnan. He ovat hyvin monilta osin kuin kuka tahansa suomalainen nuori aikuinen. Heillä on kuitenkin osaamista, joka on tullut oman äidinkielen ja somalikulttuurin myötä.

Haastateltavien työhistoriassa tai nykyisissä töissä näkyy ns. etnospesifit työt. Tällaisia töitä aineistossa olivat mm. tulkkaustyö, uskonnonopettaja ja monikielinen ohjaaja. Ammattien kirjosta löytyi myös ns. asiantuntija-ammatteja, joissa somalinkielen osaaminen ja kulttuurin ymmärrys on toiminut etuna työpaikan saamisessa. Myös omat kokemukset koulumaailmasta, työllistymisen vaikeudesta ja siitä millaisia vaikeuksia maahanmuuttajat voivat kohdata julkisissa palveluissa ovat auttaneet työn saamisessa.

--siellä kehitetään ne asiat mitkä mua koski niinku nuorena ja tota mikä mua niinku häiritsi. (Haastateltava 2)

Sit mä sain sen monikielisen[ohjaajan]työn missä mä pystyin sitten antamaan kaikkea takaisin mutta se, se oli oikeasti vaikeata. (Haastateltava 1)

Haastateltava kertoo, että monikielisen ohjaajan työn oli antoisaa ja hän pystyi käyttämään osaamistaan ja kokemuksiaan hyödyksi. Työ oli kuitenkin myös raskasta, koska hän joutui kohtaamaan uudelleen lapsuuden kipeät koulukokemukset. Oli vaikeaa nähdä, etteivät jotkut asiat olleet muuttuneet lainkaan.

Joillakin ns. etnospesifit työt olivat toimineet myös niin sanottuna sisääntuloammattina eli niiden avulla haastateltava oli päässyt kiinni muihin töihin ja työelämään ylipäätään.

Tulkkaus on kyllä auttanut mua paljon. En mä osaisi kuvitella. Et ilman sitä tulkkausta olisi ollut vielä vaikeampaa. (Haastateltava 1)

Moni haastateltavista toi myös laajan kielitaidon esille pääomana, josta on ollut hyötyä työelämässä ja jolla on voinut myös erottautua. Suomen ja somalian kielen lisäksi moni puhui sujuvaa arabiaa. Se millaista hyötyä somalian ja arabian kielitaidosta on muissa kuin niin sanotuissa kasvatustammateissa oli erälle haastateltavista kuitenkin epäselvää.

Kyllä se pelottaa se tulevaisuus. Nyt kun mä sitten joskus valmistun, niin eihän se arabiankieli enää hirveesti auta, koska tää ei ole mikään kasvatusala. (Haastateltava 1)

Haastateltavan pohdinta kertoo nähdäkseni siitä, että pääomat määrittellään osana työmarkkinoiden sosiaalista prosessia, joka on vielä suljettu maahanmuuttajilta ja siksi taidot eivät tule arvostetuksi. (Forsander 2002, 190–91.)

Se toimiiko kielitaito ja kulttuurinen osaaminen toisen sukupolven Suomen somalien etuna työmarkkinoilla laajemmin, jää nähtäväksi. Eräs haastateltava kertoo, että hänen kielitaitoaan tulkkauksen muodossa halutaan kyllä hyödyntää kunnan terveyspalveluissa asiakaskohtauksissa, mutta siitä ei haluta maksaa. En tiedä kuinka yleistä tämä on, mutta se kertoo ikävän seikan osaamispääomien etnisestä hierarkiasta.

5.2 Työmarkkinoilla rajoitteena toimivat tekijät

5.2.1 Ulkomaalaiseksi luokittelu

Rasistinen ja syrjivä käytös ei ole aina selkeästi havaittavaa kuten haukkumista tai ulkopuolelle jättämistä, vaan ilmenee moni eri tavoin esimerkiksi toiseuttavana puheena. Tutkimukseni haastateltavat kertoivat etteivät tulleet nähdyksi ammattilaisena vaan etnisen taustansa edustajana. He kertovat kollegoiden toiseuttavasta kielestä ja arvostuksesta työpaikalla, joka ei tapahtunut osaamisen perusteella, vaan suoritusta verrattiin muihin ulkomaalaisiin.

Mut mä en kuitenkaan tehnyt mitenkään ihmeellisen hyvin mun töitä. Mä vaan tein sen mikä pyydettiin niin se sen takia se tuntui vähän siltä-- Että kun mä teen samaa kuin kaikki muut niin sitten mut laitettiin johonkin sellaiseen-- [pohtii]. Korostetaan, että hän on niin kova ja hän on tätä ja hän on sitä, mutta se oli vaan sen takia, koska mua verrattiin aikaisempiin ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin, niin se ei sitten kuitenkaan tuntunut mitään saavutukselta. (Haastateltava 3)

Se, että ymmärtääkin tulevansa nähdyksi ulkomaalaistaustaisena ja jotenkin erilaisena, joukkoon sopimattomana, synnyttää helposti ulkopuolisuuden tunteen. Kyse kulttuurillisesta kategorisoinnista, jossa tehdään luokkaa maahanmuuttajat, joita katsotaan tiettyjen stereotyyppien läpi.

Joo joo, oon usein kokenut, mutta sitten se voi olla joskus semmoista, että no ei me nyt sua [mainitsee oman nimen] tarkoiteta, mutta sitten niinku näitä kaikkia muita maahanmuuttajia, että ne on tämmöisiä ja tämmöisiä. Niin sitten se silti tuntuu ikävältä. (Haastateltava 7)

Yllä olevassa lainauksessa työkaverit samalla sanoessaan, etteivät tarkoita tällä haastateltavaa, he tulevat kuitenkin sanoneeksi, että haastateltava on heidän silmissään maahanmuuttaja.

Toiseuttaminen johtaa helposti syrjintään ja sitä haastateltavat olivat kokeneet mm. työnhakutilanteessa.

Yks kerta kun menin haastatteluun ja sitten tota se oli se oli.. siitä on jo pitkä aika. Ne tuli avaamaan oven ja kysyi olenks mä siivooja, tulinko mä siivoo. Sanoin, että tulin haastatteluun. Se tuntui tosi pahalta. Sit sitä haastattelua ei tullutkaan eikä sit tullut sitä työpaikkaa. (Haastateltava 1)

Joo tota multa ollaan kysytty työhaastattelussa osaanko kirjoittaa suomea. Tai että olenko käynyt edes suomalaista ylioppilastutkintoa. No siinä kohtaa silloin haastattelija oikeastaan osoitti mulle sen, että se työpaikka ei ole mua varten. Et et et yhtäältä hän osoitti sen, että hän ei ole perehtynyt riittävästi hakemukseeni, jolloin olisi ymmärtänyt, että missä olen käynyt kouluni. (Haastateltava 4)

Näissä tilanteissa työnantajat ovat osoittaneet omat ennakkoluulonsa henkilön taustan tai ulkonäön perusteella. Kyse on marginalisoimisesta ja luokittelusta, jossa maahanmuuttajaksi oletetuille on varattu tietty kategoria myös työelämässä. Kyse on myös työpaikan hierarkioista, joita haastateltavat eivät aina edes itse osaa tunnistaa tai halua myöntää, että heidän taustansa voisi vaikuttaa.

Et tota noin niin esimerkiksi vaipan vaihdoissa. Et jotenkin tuntuu, että vaikka sun pitäisi päästä nytten töistä niinku nyt tähän aikaan, niin sitten sulle sanotaan että hei voisitko sä muuten vaihtaa häneltä niinku vaippaa ennen kun sä lähdet. Katsos tota noin niin, että joskus työntekijät on tommoisii. --Et sulle annetaan ne vaikeimmat potilaat. (Haastateltava 6)

Yllä olevasta esimerkistä huomaa, ettei haastateltava ole varma vaikuttaako tähän hänen taustansa. Toisaalta tilanne on hyvin samanlainen mitä on ilmennyt esimerkiksi Suvi Niemisen (2010) tutkimuksessa.

Haastateltavat olivat myös kohdanneet rasismia työpaikoilla ja yhteiskunnassa, mikä voi näkyä esimerkiksi ammatilliseen osaamiseen kohdistuvina epäilyksinä.

Opettajana mä oon siis kokenut aina sitä, se kyseenalaisuus, se että osaanko mä hoitaa asioita vai ei. Miten mä hoidan asioita. Ennakkoluuloja. Rasistit sanat. Kyllä mä oon törmännyt niihin kaikkiin, ” (Haastateltava 2)

Useat haastateltavat eivät kuitenkaan halua juurikaan puhua rasisistista kokemuksistaan ja he kertovat, että ovat halunneet unohtaa ikävät tapahtumat ja halusivat siirtyä haastattelussa pian seuraavaan aiheeseen. Tämä on ymmärrettävää. Samankaltaisia huomioita on Rastaalla (2007), kun hän tutki lasten ja nuorten aikuisien kokemuksia rasismista: puhuminen oli vaikeaa, mikä näkyi jo vaikeutena löytää haastateltavia. Haastatteluissa rasismi ja syrjintä sivuutetaan myös siksi, ettei halua toimia yhteisöä vastaan.

Vielä ei tunnu että mä olisin niinku saavuttanut sen, että mä olisin sellainen ihminen joka niinku pitäisi omaa puolta ja ajaisi omaa etua siellä työpaikalla. Että nyt mä oon vähän ollut sellainen että mä teen sen mikä on niinku paras. Parhaaksi sille työyhteisölle. Ettei tule sellaista niin.. ettei tule niinku.. Tai ehkä mulle on niin tärkeätä, että minusta pidetään siellä työyhteisössä. (Haastateltava 3)

Rasismien vaikutuksia ei haluta vähätellä vaan sen vakavat vaikutukset ymmärretään, mutta olemalla vahva ja siirtämällä tunteet sivuun voi pärjätä. Kaikki eivät toki tähän pysty.

Se häiritsee, mutta mä en ikinä välittänyt sitä. Ja tota. Ja mä ajattelen jos mulla ei olisi vahva persoona niin se olisi niinku koskenut mua ja tota pistänyt niinku elämässä taaksepäin. (Haastateltava 2)

Hyvä kirjallinen ja suullinen suomen kielen taito on eräänlainen pääoma, jota haastateltavat korostavat. Kun julkisessa keskustelussa maahanmuuttajien suomenkielen osaaminen tuodaan aina niin keskeisenä esille, tulkitsen, että haastateltavien tarve korostaa omaa hyvää suomen kielen taitoa on eräänlaista erontekoa maahanmuuttajiin. Hyvä suomen kielen taito ilman aksenttia tuodaan esille etuna kun esimerkiksi soittaa tiedustellakseen työpaikasta.

No kyllä mä oon päässyt haastatteluihin. Että kyllä mulle on sanottu myöskin, että sulla on ihan hyvä suomen kieli. Että kyllä otetaan ihan mielellään [töihin]. (Haastateltava 6)

Aineistosta nousi esille, että työpaikkoja tiedustellaan puhelimitse tai käymällä paikan päällä. Tämän voi toki nähdä vain tapana erottautua, mutta siihen voi myös kytkeytyä tarve näyttää millainen on ja kertoa osaamisestaan, jotta pelkkä nimi ei muodostu esteeksi työpaikan hakemisessa.

Haastateltavat myös tunnistavat sen, että työpaikoilla voi esiintyä syrjintää tai ennakkoluuloja, ja se jännittää jo valmiiksi. Tämä kertoo siitä, että rasismista ja syrjinnästä ollaan hyvin tietoisia ja se voi vaikuttaa jo valmiiksi siihen miten käyttäytyy. Pahimmillaan jopa siihen mitä työelämässä valitsee.

Että miten sitten mut otetaan vastaan? Miten mä sitten sopeudun? Ja mitä vastuuta mä tuun saamaan ja oonkohan mä sitten jotenkin--, tulenko olemaan erilainen sit kun olen valmistunut? Vai arvostetaanko sitä mun koulutusta eikä [huomioida] sitä mun ulkonäköä tai etnistä taustaa ja niin pois päin. Vai onko se ennakkoluulo myös noissa piireissä? Se vähän jännittää. (Haastattelu 1)

Kysyin haastateltavilta, kuinka he identifioivat itsensä: somaliksi, suomalaiseksi, Suomen somaliksi vai joksikin muuksi? Kysyin tätä, koska en halunnut identifioida heitä väärin vaan antaa heille mahdollisuuden määritellä itse. Sain syvällisiä ja kiinnostavia pohdintoja, joissa palattiin lapsuuteen ja siihen miten identiteetti on myös kehittynyt kasvaessa.

Niin silloin [lapsena] mä identifioin itseni niinku ihan somalialaiseksi. Elikkä ehkä vähän silleen, että en ole suomalainen ja näin. Mutta sitten kun kasvoi ja niinku meni enemmän suomalaisiin yhteisöihin ja näin, niin kyllä mulla tuli sellainen tunne, että kyllä mä kuitenkin oon suomalainen. Oon syntynyt täällä, oon kasvanut täällä, että en mä muuta tiedä. En mä muuta tunne. Ja jos mä menisin vaikka takaisin kotimaahan niin en mä tuntisi että mä olisin osa heidän yhteisöään. (Haastateltava 3)

Juuri kasvaminen Suomessa oli ollut merkittävä tekijä suomalaiseksi kokemisessa. Eräs haastateltava kuvaa, kuinka juuri arvot ja suomalainen kieli ja kulttuuri, ovat olleet vahva vaikuttava tekijä.

Kyllä mä koen että vahvasti mun mentaliteetti on enemmän suomalainen. Se miten mä katson asiat esimerkiksi. Mä tiedän kun mä oon ollut niin monessa maassa oikeesti. (Haastateltava 1)

Useimmat kuvasivat identiteettiä tilannekohtaiseksi. Esimerkiksi ulkomailla suomalaisuus vahvistuu ja silloin kerrotaan, että on kotoisin Suomesta. Myös ulkomailla asuminen on vahvistanut suomalaisuutta.

Mutta kun miettii mitä mä oon itse huomannut, että sitten kun mä oon ulkomailla ja sitten joku kysyy, että niinku mistä on kotoisin niin heti automaattisesti se on että niinku Suomesta että suomalainen. (Haastattelu 5)

Suomalaiseksi identifioitumista haastoi se, että muiden silmissä suomalaiseksi pääseminen on hankalaa.

Mutta sitten taas Suomessa ollessani. Lähtökohtaisesti ihmiset ei miellä mua vaikka kadulla törmätessä et olisin suomalainen niin mulla ei ole myöskään ollut sellaista suurta tarvetta kuulua joukkoon tai väkisin tuoda esille sitä vaikka kuinka suomalainen. Minä olen vaan hyväksynyt sen et he ei voi pitää mua [suomalaisena] tai että he pitää todennäköisesti mua somalina. Mulla ei ole mitään sitä vastaan että mua [pidetään] somalina ja mä oon ylpeä siitä mun taustasta. Mä voin olla hyvällä omallatunnolla. (Haastateltava 4)

5.2.2 Tausta rajoitteena

Tausta tuomat rajoitteet kytkeytyvät keskeisesti aikaisemmassa kappaleessa esittämäni ulkomaalaisiksi luokittelu -teemaan, koska molempiin liittyy toiseuden kokemukset. Päätin kuitenkin tehdessäni teemoittelua, että taustan tuomat rajoitteet ovat oma teema, koska se liittyy ennen kaikkea siihen, miten haastateltavat näkevät asemansa yhteiskunnassa ja työelämässä, ja toisaalta muokkaavat toimintaansa sillä perusteella, miten he näkevät, että heitä arvioidaan. Eräs haastateltava sanoo näin.

Ja siis kyllä mä oon aina myös tiedostanut omat rajallisuuteni niin kun etnisen taustani, uskontoni, niin kun kaikki no niin kutsutut rajoitteet ja sitten mä oon sisäistänyt sen et mun täytyy aina tehdä enemmän töitä. (Haastateltava 4)

Haastateltavat ovat hyvin tietoisia oman taustansa, ihonvärinsä, uskontonsa ja kulttuurinsa tuottamista ennakkoluuloista. Nämä ennakkoluulot voivat myös toimia rajoitteena työtä etsiessä.

Ja mä itse tiedän, että mä puhun suomea ja kirjoitan suomea sujuvasti niin siitä ei voi jäädä kiinni. Mutta sitten pitää tiedostaa, että joillakin ihmisillä on lukihäiriö ja muita tämmöisiä oppimisen haasteita ja näin poispäin niin se tuottaa heille haasteita, että meillä on kaikilla niitä omia etuja ja

haasteista. Mutta kyllä mä kuitenkin tiedostan, että on tietenkkin niitä ennakkokuuloja somalitaustaisia kohtaan. (Haastateltava 7)

Haastateltavien tilanne ei siis ole helppo. He ovat suomen kansalaisia, koulunsa käyneitä ja osaavat täydellistä suomen kieltä, mutta silti he joutuvat kohtaamaan kielteisiä asenteita ja syrjintää työmarkkinoilla taustansa vuoksi.

Haastateltavien tapa pärjätä näyttäytyy sillä, että he pyrkivät koko ajan olemaan enemmän kuin muut ja kehittämään inhimillistä pääomiansa, jotta tulevat hyväksytyksi ja erottuvat työmarkkinoilla. Ei riitä, että on hyvä vaan täytyy olla paras, jotta työnantaja voi unohtaa etnisen taustan.

Takaraivossa on kuitenkin tällainen, et mä tiedän, et en mä tosta noin vaan pääse heti. Näin. Et jotain mun pitää keksiä mikä poikkeaa normaali ihmisistä. Jotain sellaista et pitää näyttää, et hei mä oon parempi kuin kaikki muut. Et musta sä saat enemmän irti kuin pelkästä Penasta tai Pekasta. Et musta saatte vaikka kielitaidon plus insinööritaidot plus kaikki muut taidot. (Haastateltava 1)

Haastateltavat ikään kuin tiedostavat, että ympärillä oleva yhteiskunta määrittelee toiseksi ja heidän hyväksymisensä osaksi "meitä" riippuu siitä, miten he menestyvät. Vaikka tästä ei olisi aina omakohtaisia kokemuksia, voivat tuntemukset myös tulla siitä, millainen somalien asema Suomessa on ollut.

Se miten tulee kategorisoiduksi yhteiskunnassa, vaikuttaa myös siihen, miten tulevaisuuden työelämää pohtii ja tekee urasuunnitelmia. Eräs haastateltavista tavoittelee tulevaisuudessa johtajan asemaa, mutta hän pohtii, onko se hänen näköiselleen mahdollista.

Mä en pelkää ennakkokuuloja vaan mä pelkään että noh. Tavallaan, että kun se työ on niinku-- kun se on johtajuus, et se on niinku johtajan työ. Niin että mun näköisiä johtajia suomessa ei ole, tai jos niin kuin on niin mä en ole nähnyt missään johtoasemassa, missään hyvässä isossa firmassa. (Haastateltava 1)

Haastateltavat kuitenkin näkevät muutosta työmarkkinoilla. Erityisesti isot kansainväliset firmat haluavat olla inklusiivisia ja palkata ihmisiä erilaisista taustoista. Eräs haastateltavista pohtii työmarkkinoiden erilaisia todellisuuksia. Hän itse tekee asiantuntijatyötä ja voi hakea töitä diversiteettiä arvostavista kansainvälisistä firmoista.

Mä luulen, että edelleen on niin kuin kaks todellisuutta. Et on suurten yritysten tämmöinen diversiteettikupla, joka on niinku hieno ja tosi arvostettava ja musta on hienoa, että ollaan menty siihen suuntaan. Ja sitten on kaikki muut palkansaajaroolit tehtävät niin kun tai niin kun matala- keskipalkkatyöt, jossa tuota niin kun edelleen ajatellaan, että ulkomaisten osuus on ehkä jopa niinku negatiivinen asia. (Haastateltava 4)

5.2.3 Vanhempien verkostojen puute

Haastateltavien vanhemmat olivat koulutuksensa ja työmarkkina-asemansa puolesta varsin heterogeeninen joukko työmarkkinoiden ulkopuolella olevista yksinhuoltajista kahden työssäkäyvän vanhemman perheisiin. Monien haastateltavien äidit olivat olleet pitkään kotona lastensa kanssa ja vasta myöhemmin kouluttautuneet esimerkiksi lähihoitajaksi. Isien joukosta löytyi Suomessa korkeakouluttautuneita, jotka olivat jääneet silti vaille koulutusta vastaavaa työtä. Muutaman haastateltavan vanhemmat olivat jo muuttaneet Suomesta pois, Somaliaan tai Lähi-itään.

Vaikka vanhempien arvostus koulutusta kohtaan oli aineiston perusteella ilmeistä, ei vanhemmilla ollut ratkaisevaa roolia haastateltavien työllistymiseen. Vanhemmilla ei ollut sellaisia verkostoja, joista nuoret olisivat hyötäneet ja tämän rajoitteen he ovat myös itse ymmärtäneet.

Ehkä ei ole sellaista tilaisuutta, et heidän vanhempien kautta voisi saada jonkin työpaikan, kesätyöpaikan. Et itse pitää olla tosi aktiivinen. Että jos ei itse lähde sitten niinku on vaikea saada omilta vanhemmilta, joilla ehkä niinku sama tilanne, et hekään eivät saa sitä työpaikkaa. (Haastateltava 5)

Juuri kesätyöpaikat ovat ensimmäisiä askeleita työelämään ja sellaisia, joita nuoret saavat vanhempien työelämäverkostojen ja kontaktien kautta.

Jos on ulkomaalaistaustainen ja ei ole hirveästi sidoksissa, niin kun suomalaiseseen semmoiseen niinku verkostoon tai ole hirveästi suomalaisia ystäviä, niin sitten tietysti niin kun ne suhteet ei siirry sille lapselle. Että esimerkiksi tän mä tajusin lukiossa. Monet mun ystävät tuntee niinku monen pörssiyrityksen pääjohtajia. Ja bilettää heidän kanssaan jossain Kuusisaarella. Mutta tota, että olen siis tältäkin osin tiedostanut niin kun rajoitteeni. (Haastateltava 4)

Jos vanhemmat eivät ole työelämässä tai ovat täysin eri toimialalla, ei vanhempien kautta ole mahdollista saada sellaisia sosiaalisia kontakteja, joista olisi hyötyä työllistymisessä. Toki vanhemmat voidaan nähdä osana somaliyhteisöä ja sen tuottamaa tukea, mutta kyse on myös työllistymiseen liittyvästä kompetenssista, jota vanhemmilla ei välttämättä ole tarjota.

Se on just sitä, että kaverit kertoo ja mä haen, koska meillä--. Mä muistan että mun vanhemmat tai meillä ei ollut ikinä sellaista puhetta niinku työnhakemisesta tai mitään. Työhakemukset ja kaikki nää mä opin kaikki kavereitten kautta ja kaikki nää työpaikat. (Haastateltava 3)

Suomessa syntynyt toinen sukupolvi on kuitenkin sikäli paremmassa asemassa, että heillä on ehtinyt kertyä sosiaalisia kontakteja lapsuudesta, opiskeluajalta, työharjoitteluista, mahdollisista ensimmäisistä työpaikoista tai esimerkiksi harrastuksista. Heillä on mahdollisuus päästä osalliseksi myös epäformaalista rekrytoinnista, mikä on taas heidän vanhemmilleen voinut olla vaikeaa. Tämä näkyi myös aineistossani.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyössäni halusin selvittää, millaiset lähtökohdat toisen sukupolven maahanmuuttajilla on suomalaisilla työmarkkinoilla, ja miten he kokevat ne. Millaisia pääomia heillä on työmarkkinoilla käytössä ja millaisia mahdollisia esteitä he joutuvat kohtaamaan.

Opinnäytetyöni aineisto koostui seitsemästä haastattelusta. Monelta osin haastattelut olivat keskustelua kuin kenen tahansa suomalaisen nuoren aikuisen kanssa, joka rakentaa työelämäänsä ja uraansa Suomessa. Siihen sisältyi epävarmuutta, oman paikkansa hakemista ja iloa onnistumisesta.

Oletukseni oli, että haastateltavilla olisi ollut enemmän ongelmia työllistymisessä. Näin ei kuitenkaan ollut. Osa haastateltavista oli tehnyt nuoresta lähtien paljon töitä, kun taas muutamalle kesätyöpaikkaa ei etsinnöistä huolimatta löytynyt ja työkokemusta alkoi kertyä vasta aikuisena. Vain yhdellä oli pitkäaikaisempaa kokemusta työttömyydestä. Uskallankin sanoa, että haastateltavani nuoret olivat työllistyneet hyvin, vaikken mitään määrällistä analyysiä suorittanutkaan. Haastateltavani olivat kouluttautuneita, eteenpäinpyrkiviä ja heillä oli suunnitelmia tulevaisuudelle.

Somalien heikko työllistyminen ei siis näkynyt tässä joukossa. Haastateltavat toivat ilmi vanhempiansa, somaliyhteisön tai ylipäättään rodullisten vähemmistöjen vaikeudet työllistymisen suhteen, mutta toistaiseksi ongelmat eivät olleet konkretisoituneet heidän kohdallaan siten, ettei töitä olisi löytynyt tai etteivät ne olisi mielekkäitä. Kuitenkin tietynlainen sopimattomuus kulki varjona rinnalla. Löysin aineistosta piirteitä, jotka olivat yhtenäisiä juuri tälle joukolle. Tässä kappaleessa pohdin, miten löydökseni suhteutuvat aikaisempiin tutkimustuloksiin ja tutkielmani teoreettisiin lähtökohtiin.

6.1 Koulutuksen arvostus jatkuu toisessa sukupolvessa

Inhimillisen pääoman teoriassa keskeistä on koulutuksen merkitys työmarkkinoille sijoittumisessa. Koulutuksen arvioidaan toisaalta lisäävän työntekijän mahdollisuuksia työllistyä ja lisäävän työpaikkojen tuottavuutta. (Nätti 1998, 8; Juva 2008, 32–34.) Haastateltavistani kaikki olivat panostaneet merkittävästi inhimillisistä

pääomista juuri koulutukseen. He olivat hyvin koulutusmyönteisiä ja haastattelujen perusteella koulutus nähtiin keinona työllistyä haluamalleen uralle. Kaikki haastateltavat olivat joko valmistuneet korkeakoulusta tai opiskelivat parhaillaan sellaisessa, huolimatta siitä, että korkeakoulutausta ei ollut vaatimus haastatteluun osallistumiselle.

Inhimillisen pääoman kasvattaminen on keskeinen osa integraatiopolitiikkaa, joka kohdistuu myös maahan muuttaneiden lapsiin, ennen kaikkea peruskoulun kautta. Suomessa on ilmainen ja voittoa tavoittelematon peruskoulu. Perheen taloudellisella pääomalla Suomessa ei voi ostaa paikkaa yksityiskoulusta ja näin kasvattaa lapsen inhimillistä ja sosiaalista pääomaa kuten vaikkapa Englannissa.

Tältä osin suomalainen yhteiskunta ja peruskoulu onnistuu, koska maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten koulumenestys ja jatko toiselle asteelle ei poikkea valtaväestön nuorten tuloksista silloin kun taustatekijät kuten vakioidaan. Vaikuttavana tekijänä on siis yhteiskuntaluokka ei niinkään maahanmuuttajatausta itsessään. (Kilpi 2010; Ansala, Hämäläinen, ja Sarvimäki 2020.)

Maahanmuuttajataustaiset perheet erityisesti pakolaisena ja turvapaikanhakijoina tulleet ovat Suomessa kuitenkin taloudellisesti heikommassa asemassa. Esimerkiksi Somalien tulotaso jäi vuonna 2018 pääkaupunkiseudulla vain keskimäärin 15 000 euroon vuodessa (suomalaistaustaisilla 45000 euroa ja virolaistaustaisilla noin 30000 euroa), mikä tarkoittaa, että huolimatta työllistymisestä tulot jäävät alhaiseksi ja moni joutuu turvautumaan toimeentuloon (Saukkonen 2021, 71). Myös asuinalueiden eriytyemisellä sosioekonomisesti ja etnisesti erityisesti suurissa kaupungeissa on vaikutus myös kouluun ja sitä kautta oppimistuloksiin (Bernelius ja Huilla 2021, 29). Huono-osaisuudella on siis vaarana periytyä ja siksi työllistyminen riittävällä palkalla on ensiarvoisen tärkeää.

Haastateltavilla oli myös varsin keskiluokkaisia haaveita menestymisestä koulutuksen kautta tai yrittäjänä. Nämä olivat hyvin samankaltaisia kuin mitä ilmennyt muissa tutkimuksissa, joissa maahanmuuttajataustaiset nuoret ottavat etäisyyttä perinteisiin työväenluokkisiin tai alhaisen tulo- tai koulutustason ammatteihin (Peltola 2010, 73).

Koulutusmyönteinen asenne sai tukea kotoa, vanhemmilta. Monien vanhemmat olivat korkeasti koulutettuja, ja tätä arvopohjaa he myös siirsivät lapsilleen. Vanhempien koulutusmyönteisyydessä on kyse on koulutustason ylisukupolvisesta siirtymisestä, jota voidaan selittää arvojen ja asenteiden sekä erilaisten ajattelu ja käytösmallien sosiaalisella välittymisellä (Saari, Eskelinen, ja Björklund 2020, 80–82). Aineistoni tulokset ovat tältä osin yhteneväiset lukuisten kotimaisten ja ulkomaalaisten tutkimuksen kanssa, joissa todetaan, että maahanmuuttajavanhemmilla on taipumus arvostaa koulutusta ja kannustaa lapsiaan kouluttautumaan pitkälle. Tämän voidaan myös tulkita perheen pyrkimyksenä palauttaa perheen aikaisempi korkeampi sosiaalinen asema. (Peltola 2010.)

Usein pakolaisena Suomeen tulevat perheet kohtaavat sosiaalisen laskun verrattuna aikaisempaan elämään, joka on voinut olla hyvinkin keskiluokkainen. Vaikka Suomessa elämää leimaavat alempiin yhteiskunnallisiin luokkiin liitetyt piirteet, saatetaan tähän ottaa etäisyyttä muun muassa keskiluokkaisia arvoja toistavilla puhetavoilla. (Peltola 2010, 77, 80.) Myös tämä oli nähtävissä aineistostani. Vaikka taloudelliset lähtökohdat eivät olleet parhaat mahdolliset, haastateltavien vanhemmat tarjosivat henkistä tukea ja kannustusta.

Akateemisen koulutuksen periytyvyydelle (Käyhkö 2014; Tasiran ja Tezic 2006) löytyy tukea aineistostani: ne haastateltavat joiden vanhemmat olivat akateemisesti kouluttautuneita, myös itse kulkivat tätä polkua pitkin. Vaikka suomalainen yliopistomaailma ei olisikaan vanhemmille tuttu, niin kyse on myös perheen kulttuurillisesta pääomasta, jota vanhemmat siirtävät lapsilleen ja joka madaltaa kynnystä akateemiselle uralle. Toisaalta tällä oli myös aineistossa käänttöpuoli. Suomenkieltä osaamattoman yksinhuoltajaäidin pojan peruskoulutaival oli vaikea ja hän kertoi joutuneensa yksin selvittämään omat kiinnostuksen kohteensa. Kiinnostus akateemista maailmaa kohtaan avautui vasta aikuisiällä perheen ulkopuolelta tulleiden esimerkkien myötä.

Monilla vanhemmilla oli siis oman koulutustaustan puolesta inhimillistä pääomaa, jota he pystyivät tarjoamaan lapsilleen, mutta puutteet sosiaalisessa pääomassa siltä osin kuin ne koskivat verkostoitumista eli oikeiden ihmisten tuntemista, jäivät vajaiksi. Se, ettei perheillä ole tuottoisia sosiaalisia pääomia vaikuttaa toisen sukupolven asemaan toimia tasavertaisina työmarkkinoilla (Aslam ja Lehmann 2021). Suomeen

tuleminen pakolaisena on hyvin erilainen tilanne kuin työn perässä muuttaminen, jolloin työpaikka luo heti sosiaalisen verkoston ja kiinnikkeet ympäröivään yhteiskuntaan. Vanhempien työllistymisen vaikeudet näkyivät aineistosta, ja jotkut vanhemmista olivat lopulta ratkaisseet ongelman muuttamalla Suomesta pois.

Työllistymisellä voi olla heijastusvaikutuksia myös sosiaalisiin suhteisiin.

Somalinkielisillä oli varsin vähän suomalaisia ystäviä verrattuna muihin kieliryhmiin huolimatta siitä, että tätä pidettiin tärkeänä. (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019, 42–44.) Myös se, millaisiin ammatteihin työllistyy ja kuinka paljon niissä on kontakteja valtaväestöön, voi myös vaikuttaa sosiaalisiin suhteisiin. Somalialaistaustaiset miehistä pääkaupunkiseudulla 40 prosenttia työskenteli kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla ja naisista yli puolet oli töissä sosiaali- ja terveystalveissa (Saukkonen 2021, 65). Kyse on myös sosiaalisten verkostojen synnyttämästä epäformaalista rekrytoinnista, jossa työpaikkoja saadaan epävirallisten kanavien avulla (Forsander 2002, 205). Niiden edellytyksenä on yleensä ”oikeiden ihmisten” tunteminen ja se, että tunnistetaan hyväksi työntekijäksi.

Toisen sukupolven lähtökohdat ovat toki moni tavoin erilaiset kuin vanhemmillaan, koska he ovat käyneet koulunsa Suomessa ja eläneet elämää suomalaisessa yhteiskunnassa, mikä on synnyttänyt verkostoja. Osa haastateltavista toi esille hyödyn siitä, että vanhemmat ja sisarukset toimivat samalla toimialalla (sosiaalialalla).

Verkostojen syntyminen toiselle sukupolvelle ei kuitenkaan ole itsestään selvää, koska erityisesti suuremmissa kaupungeissa on tapahtuu asuinalueiden etnistä ja sosioekonomista eriytymistä. Eriytyminen voi näkyä siten, että alueelle koulussa on paljon maahanmuuttajataustaisia lapsia, jolloin ei synny verkostoja ns. kantaväestön kanssa. Lisäksi jos perheen tulotaso on heikko, ei harrastuksia voi välttämättä harrastaa oman asuinalueen ulkopuolelle. Tällä etnisellä ja sosioekonomisella eriytymisellä on välillisesti vaikutusta myös muiden elämän osa-alueiden eriytymiselle kuten työmarkkinoiden. (Bernelius ja Huilla 2021.)

Bourdieuun ajatus yhteiskuntaluokaluonteiden paljastumisesta pääomien kasaantumisen kautta, näkyy myös siinä miten maahanmuuttajat voivat hyödyntää pääomiaan. Puutteet sosiaalisessa pääomassa (oikeiden ihmisten tuntemisessa)

heikentävät myös taloudellista ja kulttuurillista pääomaa. Siis ainakin sellaista kulttuurillista pääomaa, joka täällä tunnustetaan arvokkaaksi. Näitä pääoman muotoja Bourdieun mukaan myös siirretään jälkeläisille. (Pekonen ja Pulkkinen 2002, 22–23; Kouvo 2010, 172.) Edes korkeasti koulutettu maahanmuuttajien toinen sukupolvi ei siis lähde samalta viivalta liikenteeseen kuin muut ikätoverit.

6.2 Maahanmuuttajatausta pääomana

Haastattelemiini nuoret aikuiset olivat kielitaitoisia ja he elivät rinnakkain suomalaisessa ja somalikulttuurissa. Tämä näkyi kun kysyin, miten he itsensä identifioivat: he kokivat olevansa suomalaisia ja somaleita, tilanteesta riippuen. Esimerkiksi eräs haastateltavista kertoi, että opiskellessaan Ruotsissa hän koki itsensä hyvin suomalaiseksi ja jakoi mielellään tietoa Suomesta. Haastateltavilla oli laaja kielitaito, joka koostui monella suomen ja somalin kielen lisäksi englannista, ruotsista ja arabiasta. Kielitaito oli hyödyttänyt esimerkiksi monikieliseksi ohjaajaksi työllistymisessä, missä myös kulttuurien tuntemuksesta on apua, jotta voi kohdata perheitä eri taustoista.

Maahanmuuttajatausta voi olla myös hyödyksi joillakin toimialoilla, kuten Niemisen (2010) tutkimus sairaanhoitajien kohdalla osoittaa. Maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajat näyttävät kääntäneen taustan edukseen muun muassa juuri tulkkauksen muodossa ja siksi relevantti kielitaito voi nostaa maahanmuuttajasairaanhoitajat lähes korvaamattomaan asemaan. (Nieminen 2010, 164–65.) Sosiaali-, terveys- ja kasvatusala näyttäytyivät myös aineistossani sellaisina toimialoina, jossa tausta toi hyötyä, sekä sellaisia pääomia ja taitoja, joita ammatissa pystyi hyödyntämään.

Mutta nähdäänkö työmarkkinoilla yleisemmin esimerkiksi laajaa kielitaito arvokkaana pääomana myös sellaisissa töissä, jotka eivät suoraan kytkeydy maahanmuuttajien palveluihin? Tätä myös haastateltavani pohtivat. Voisi kuvitella, että erityisesti monilla kansainvälisillä sektoreilla tämän kaltainen osaaminen olisi hyödyksi. Aikaisempien tutkimuksien mukaan muiden kielien taidoilla, joita maahanmuuttajataustainen työntekijä tuo mukanaan, ei ollut työntekijän kannalta juurikaan merkitystä, ja kielitaidosta tuli kilpailuetu vasta kun muut inhimillisen pääoman osatekijät olivat kunnossa (Forsander 2002, 190–91). Kyse on myös siitä mitkä pääoman muodot tulevat hyväksytyksi ja tämä prosessi on Bourdieun mukaan yläluokan hallussa, joka

määrittelee hyväksytyt symbolit, koodit ja kielenkäytön (Pekonen ja Pulkkinen 2002, 23–24). Tässä prosessissa tiettyyn etniseen taustaan nivoutuvat taidot eivät välttämättä saa samaa asemaa kuin muut vastaavat taidot.

Tausta voi siis toimia etuna tietyillä ammattialoilla, mutta ottaen huomioon työmarkkinoilla esiintyvän syrjinnän esimerkiksi työnhakutilanteissa (Ahmad 2019) maahanmuuttajatausta valitettavasti näyttäytyy edelleen pikemminkin ominaisuutena, josta tulisi ennemminkin pyrkiä pois kuin korostaa sitä.

Aineistossani somaliyhteisö näyttäytyi voimavarana. Suomen somalit ovat olleet aktiivisia perustamaan yhdistyksiä (Pirkkalainen, Wass, ja Weide 2016) ja niiden kautta tapahtuu myös työllistämistä, mikä näkyy myös aineistossani. Toisaalta kyse ei ollut vain töiden saamisesta, vaan esille nousi myös yhteisön jäsenien esimerkit roolimalleina koulutus- ja uravalinnoissa. Kyse on myös kannustuksesta, jota yhteisö tarjoaa.

Tutkimuksien mukaan Suomen somaleilla on hyvä kotoutuminen poliittisen osallistumisen kulttuuriin (Pirkkalainen, Wass, ja Weide 2016) ja he ovat myös kiinnittyneitä suomalaiseen yhteiskuntaan paremmin kuin muut kieliryhmät (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019, 26–28), jonka arvioisin myös osaltaan vaikuttavan siihen, miksi somaliyhteisö tuotti aineistoni mukaan voimavaroja toiselle sukupolvelle.

Sosiaalisen pääoman teoriassa kyse on kuitenkin myös siitä, mitkä pääoman muodot tulevat työmarkkinoilla oikeutetuksi, koska sosiaalisen pääoman olemassaolosta päättävät lopulta toiset. Vaikka olen analyysissäni katsonut, että somaliyhteisö tuottaa sellaisia pääomia, mitkä myös hyödyttävät myös työmarkkinoilla. Jää kuitenkin nähtäväksi kuinka laajasti nämä tulevat tunnustetuksi työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa.

6.3 Essentialisointi hankaloittaa

Haastateltavat olivat yhtä lukuun ottamatta kasvaneet koko lapsuutensa Suomessa ja käyneet täällä suomenkieliset koulut, mutta silti heille oli tarpeellista tuoda haastattelussa esille hyvä suomenkielen osaaminen. Ulkomaalaistaustaisten työllistymisen kohdalla juuri suomenkielen osaaminen ja puutteet siinä nostetaan usein keskeiseksi työllistymisen esteeksi. Tuomalla esille suomenkielen osaamistaan haastateltavat tekevät tiedostamattaan eroa muihin ulkomaalaistaustaisiin. Samalla

siinä korostetaan niitä kulttuurillisia ominaisuuksia mitkä edesauttavat heidän kuulumistaan kansakuntaan (Skeggs 2014, 52–53).

Haastattelemi henkilöt pyrkivät pois muiden tuottamista maahanmuuttaja - kategorioista. He haluavat tulla nähdyksi ammattilaisina ja osajina aivan kuten muutkin. Vaikka he saattavat hyödyntää työssään myös taustansa tuottamaa pääomaa kuten kielitaitoa (somalia, arabia) ja kulttuurin tuntemusta, tulkitseen, että sen halutaan olevan yksi monista työelämässä hyödynnettävissä pääomista, jotka osaltaan voivat auttaa uran rakentamisessa tai uuden töiden tavoittelussa, eikä pääomana joka määrittelisi sitä, miten työuraa tulee rakentaa.

Aineistoni osoittaa, että moni hakee työpaikkaa soittamalla ensin tai käymällä suoraan paikanpäällä, millä halutaan parantaa mahdollisuuksia saada työ, jotta esteeksi ei muodostuisi pelkkä nimi, jonka tiedetään vaikeuttavan työllistymistä (Ahmad 2019). Kun potentiaaliselle työnantajalle pääsee esittäytymään joko puhelimesta tai paikan päällä, silloin on mahdollisuus osoittaa mahdollisia ennakkoluuloja vääriksi, ja tuoda esille ”suomalaisuutta” kuulostamalla ja vaikuttamalla luotettavalta suomalaiselta työntekijältä (Forsander 2002, 224–25).

Toinen sukupolvi on kasvanut Suomessa, käynyt koulunsa täällä ja myös kokee itsensä suomalaiseksi, mutta ovatko he silti samalla viivalla (Aslan ym. 2020)? Heillä on jatkuva todistamisen taakka kuulumisesta kansakuntaan (Skeggs 2014, 57). Heidän pitää yrittää enemmän, jotta etninen tausta ja siihen ulkopäin liitetyt usein stereotyyppiset ominaisuudet jäisivät huomioimatta.

Aineistoni on joltain osin yhteneväinen (Aslan ym. 2020) tutkimustuloksien kanssa. Sen mukaan, jos yksilöt arvioivat mahdollisuudet työmarkkinoilla rajallisena, he saattavat hakeutua työvoimapulasta kärsiville aloille tai sellaisiin työpaikkoihin, joissa voi myös käyttää hyödyksi maahanmuuttajataustan tuomaa osaamista. Aineistossani näkyivät ammatit, joissa tausta ja sen tuoma osaaminen toimi hyödyksi, mutta ei selkeästi syytä hakeutua työhön tai ammattiin. Valinta ei tokikaan ole sen huonompi, vaikka syynä olisivat hyvät ammatilliset näkymät. Päinvastoin, tällainen toiminta on hyvin inhimillistä. Haluan nostaa tämän kuitenkin esille, koska on tärkeää, että yksilöt pääsevät hyödyntämään täyden osaamisensa, eivätkä joudu tyytymään johonkin vähempään mihin oma kiinnostus ei kohdistu, esimerkiksi etnisen taustansa takia.

Haastateltavani kertoivat kokeneensa syrjintää ja toiseuttavaa käytöstä niin töitä hakiessa kuin työpaikoilla. Välillä kertomuksissa ilmeni myös selkeästi rasistisia piirteitä, vaikka niitä ei nimetty sellaiseksi. Tämä ei ole poikkeuksellista, koska rasismin määrittely on vaikeaa myös sen kohteeksi joutuville (Rastas 2004, 53–54). Syynä voi myös olla kysymyksenasetteluni, jossa käytin sanaa syrjintä enkä rasismi.

Kyse voi olla myös identifioitumisen vaikeudesta, jolloin puhuessaan rasismista yksilöt joutuvat puhumaan suomalaisuuden ylä- tai ulkopuolelta, jolloin henkilö osaltaan vahvistaa asemointiaan suhteessa muihin (Rastas 2004, 40, 50). Arvioni mukaan silloin hankittujen pääomien kautta kuuluminen voi etäännyä ja ponnistelut vaatimuksien täyttämiseksi voivat mennä hukkaan.

Vaikka haastattelemani nuoret aikuiset ovat voineet hyödyntää keräämäänsä inhimillistä pääomaa, se ei yksinomaan riitä. He toimivat työmarkkinoiden sosiokulttuurisessa todellisuudessa, jossa työn saaminen riippuu sosiaalisesta ja inhimillisestä pääomasta, mutta ennen kaikkea siitä, miten se huomioidaan ja hyväksytään. Heidän täytyy ponnistella täyttääkseen vaateet suomalaisuudesta, jotka kuitenkin ovat hatarasti määriteltyjä. Se voivatko he olla työnantajien etsimiä ”hyviä tyyppejä”, joilla on riittävä sosiaalinen kompetenssi, ei ole lopulta heidän käsissään.

Aineistoni perusteella en voi sanoa kuinka paljon ja miltä kaikelta osin haastateltavani pyrkivät satsaamaan suomalaisuuteen, jotta he vastaisivat ”portinvartijoiden” asettamia sosiaalisia kompetenssin vaatimuksia kuten Knocken ja Herzbergin (2000) ruotsalaisesta tutkimuksesta kävi ilmi. Haastateltavani olivat pohtineet identiteettiä ja se oli kokenut muutoksia. Monella näkyi merkkejä rinnakkaisista identiteeteistä (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019, 29–30; Mubarak, Nilsson, ja Saxén 2015, 88). Haastateltavani olivat ylpeitä taustastaan ja se tuotti heille voimavaroja. Toimet sosiaalisen kompetenssin saavuttamiseksi eivät välttämättä ole aina kovin tietoisia. Haluaisin kuitenkin ajatella, että haastateltavani ovat eturintamassa laajentamassa käsityksiä ”hyvästä suomalaisesta työntekijästä”.

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat keskittyneet tietyille työmarkkinoiden alueille ja monien työmarkkina-asema on marginaalinen ja epävarma. Tutkimukset myös osoittavat, että työmarkkinoilla tapahtuu etnistä lohkoutumista. (Forsander 2002;

Sutela 2014.) Miten tämä heijastuu toiseen sukupolveen ja erityisesti ei-eurooppalaistaustaisiin, heihin jotka eroavat tai joiden oletetaan eroavan ihonvärinsä, kulttuurinsa tai uskontonsa osalta?

Ulkomaalaistaustaisten heikompi asema työmarkkinoilla linkittyy heikompaan asemaan yhteiskunnassa, mihin vaikuttavat puutteet kielitaidossa ja esimerkiksi tietämättömyys suomalaisesta lainsäädännöstä, jolla työntekijän oikeuksia suojellaan. Työmarkkina-asemaa määrittelee myös se millä perusteella Suomessa oleskelee, joka voi olla sidottu työpaikkaan. Toisen sukupolven asema suomalaisina on tältä osin toinen, koska he puhuvat suomea – monille se on ensimmäinen kieli, he tuntevat yhteiskunnan ja miten se toimii. Mutta se, tuleeko toinen sukupolvi Suomessa kohtaamaan saman marginaalisen aseman työmarkkinoilla kuin ulkomaalaistaustaiset, jää myöhempien tutkimuksien kohteeksi. Se, mikä erityisesti toisen sukupolven somalien asemaan työmarkkinoilla voi kuitenkin jo nyt vaikuttaa, on työnantajien syrjivät käytänteet.

Taloustutkimuksen selvitys (Lehmuskunnas ym. 2020) työnantajien asenteista osoittaa, että työnantajilla on ennakkoluuloja ennen kaikkea Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevia kohtaan. Nämä ennakkoluulot näkyvät somalien kokemuksissa, joissa työllistymisen esteiksi nimetään kielteiset asenteet ja syrjintä (Open Society Foundations 2014, 66–71). Työnantajat selittivät sopivuutta työpaikkaan esimerkiksi sillä, ettei ole ”kulttuurillisesti sopiva” työyhteisöön (Taloustutkimus 2020). Kun kulttuuri esitetään syyksi, sillä helposti niputetaan joukko yksilöitä yhdeksi ryhmäksi, jonka oletetaan kantavan tiettyjä kulttuurillisia piirteitä. Tällöin myös toisen sukupolven somaleilla on vaara joutua väärin tulkituiksi ja essentialisoiduiksi. Britanniassa toisen sukupolven pakistani-alaistaustaisten, karibia-alaistaustaisten ja afrikkalaista alkuperää olevien miesten huonommat työttömyysluvut on nimetty etniseksi rangaistavuudeksi, koska se koskee erityisesti tumma alkuperää olevia ja periytyy sukupolvelta toiselle (Heath ja Cheung 2006, 2–3). Suomessa somalitaustaisten henkilöiden työllisyys ei ole parantunut edes pitkään maassaoloajan jälkeen, huolimatta siitä, että Suomen somalit ovat yhteiskunnallisesti aktiivisia (Pirkkalainen, Wass, ja Weide 2016) ja he ovat kiinnittyneitä Suomeen (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019).

Siitä miten toisen sukupolven somalit työllistyvät Suomessa, ei ole vielä kovin kattavaa tietoa. Norjassa huolta on aiheuttanut Euroopan ulkopuolisten etnisten vähemmistöjen heikompi osallistuminen työmarkkinoille, joka joltain osin myös jatkuu toisessa sukupolvessa (Hermansen 2013, 517–18, 530). Suomessa vastaavaa tietoa ei ole vielä saatavilla. On nähtävissä, että Suomessa syntyneiden somalialaistaustaisten 20–29-vuotiaiden naisten työllisyys oli parempi kuin somalialaistaustaisilla miehillä, ja naisten työllistyminen oli samaa luokkaa kuin virolais- ja venäläis- tai neuvostoliittolaistaustaisilla naisilla (Saukkonen 2021, 85–87).

Lukumääräisesti kuitenkin vasta hyvin harva on työiässä, joten kovin pitkälle meneviä päätelmiä ei voi tehdä. Työllisyysasteen tarkastelu on relevanttia ja tärkeää, mutta se ei kerro kuitenkaan siitä onko toinen sukupolvi päässyt työllistymään haluamalleen työuralle tai millaisia esteitä he ovat kohdanneet. Hoiva-alalle rekrytoidaan ulkomailta sairaanhoitajia lähihoitajaksi sivuuttaen heidän yksilölliset ammatilliset taidot (Näre 2012). Sama on nähtävissä maahanmuuttajataustaisten tyttöjen kohdalla, joita ei kohdata yksilöinä vaan heitä ohjataan lähihoitajaksi, vaikka kiinnostuksen kohteet olisivat muualla (Kangasvieri 2019; El-Khoury 2015). Kyse ei ole siitä, etteikö lähihoitajan ammatti olisi tärkeä, vaan siitä, ettei yksilöllistä potentiaalia ja kiinnostuksen kohteita tule sivuuttaa.

6.4 Yrittäjyys inspiroi

Vielä lopuksi koen tarpeellisena nostaa esille seikan, joka esiintyi myös aineistossani: yrittäjyys. Temaattisesti se ei ollut yhtenäinen ja niin laaja, että siitä olisi syntynyt oma teema, mutta koen, etten voi sitä täysin ohittaa, koska ulkomaalaistaustaisten yritystoiminta on Suomessa lisääntynyt (Luhtala 2018). Yhtenä uutena ilmiönä työperäisessä hyväksikäytössä on kevytyrittäjyyteen pakottaminen, kertoi Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI:n johtaja Natalia Ollus paneelikeskustelussa työperusteisen maahanmuuton edistämisestä marraskuussa 2022 Helsingissä.

Haastateltavistani kahdella oli parhaillaan sivutoimista yritystoimintaa. Yksi haastateltavista oli korona-aikana perustanut yrityksen, joka ei kuitenkaan lähtenyt lentoon. Yrittäminen oli kuitenkin lähellä sydäntä ja yksi haastateltavista sanoi suoraan, että haluaa tulevaisuudessa työskennellä yrittäjänä.

Tulkintani mukaan haastateltaville yrityksen perustaminen ei johtunut turkkilaisten kebab-yrittäjien tapaan epäedullisesta asemasta työmarkkinoilla tai työttömyydestä (Wahlbeck 2010). Olen tullut tähän johtopäätökseen, koska haastateltavien perustelut yritystoiminnan aloittamiseen eivät liittyneet työttömyyteen, vaan siihen, että heillä oli paloa ja intoa yritystoimintaan ja se tuntui omalta polulta. Lisäksi yritystoiminta oli vielä osa-aikaista ja haastateltavilla toiset työt, jotka toivat tuloja. Somalitaustaisia yrittäjiä Suomessa on vielä kuitenkin vähän verrattuna muihin ulkomaalaistaustaisiin ryhmiin (Luhtala 2018). Onkin kiinnostavaa nähdä, tuleeko toinen sukupolvi muuttamaan tätä.

6.5 Ratkaisu- ja jatkotutkimusehdotuksia

Somalitaustaisten työllisyysaste on huono, eikä se ole parantunut merkittävästi edes pitkän ajan kuluessa (Saukkonen 2021). 90-luvulla Suomeen pakolaisena saapuneet tulivat huonon taloudellisen suhdanteen aikaan, ja laman takia työpaikkoja oli vähän tarjolla. Somalit olivat myös ensimmäisiä isoja pakolaisryhmiä, ja kotoutumiskäytänteet Suomessa olivat silloin vielä lapsen kengissä. Sen jälkeen kuitenkin kieltä on opittu ja tutkimuksien mukaan somalitaustaiset kiinnittyvät suomalaiseen yhteiskuntaan erittäin hyvin, paremmin kuin muut ulkomaalaistaustaiset kieliryhmät (Pitkänen, Saukkonen, ja Wastinen 2019). On siis syytä todeta ääneen, että kyse on rasismista somaleita kohtaan. Syvään juurtuneista ennakkoluuloista, jotka vaikeuttavat pitkään Suomessa asuvien työllistymistä.

Huono työllistyminen ei kuitenkaan näkynyt aineistossani, koska etsin haastateltavaksi työmarkkinoille jo työllistyneitä, ja johonkin ammattiin tai tutkintoon valmistuneita. En siis edes yritä väittää, etteikö myös toisenlaista todellisuutta olisi. Toivottavasti tutkielmani osaltaan laajentaa käsitystä toisen sukupolven somaleista, ja auttaa näkemään myös huolipuheen taakse, ja siihen millaisia voimavaroja heillä on käytettävissä, mikäli siihen annetaan mahdollisuus. Haastattelemanuoret aikuiset eivät halua hyväksyä sitä paikkaa, joka vanhemmalle sukupolvelle, heidän vanhemmilleen, on osoitettu. He haluavat enemmän ja ovat valmiita tekemään töitä sen eteen. Kuitenkin huoli mahdollisista esteistä, joita tausta voi tuoda, seuraa varjona rinnalla. Toivon sydämestäni, että heidän työllistymisensä jatkuu yhtä hyvänä kuin tähän asti.

Julkinen puhe toisesta sukupolvesta on usein valitettavan luokittelevaa. Se näkyy jo käytettävässä arkikielessä, jossa toinen sukupolvi luokitellaan maahanmuuttajaksi, vaikka tämä ei olisi tarpeellista. Olisi syytä ymmärtää erot tilastollisen luokittelun tarpeellisuuden ja arkikielessä käytettävien sanojen välillä. Tilastoissa henkilö, jonka molemmat vanhemmat ovat ulkomaalaistaustaisia luokitellaan myös ulkomaalaistaustaiseksi huolimatta siitä, että hän on syntynyt ja kasvanut Suomessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että mediassa ja arjessa näin olisi tarpeen puhua. Siteeraan tutkija Pasi Saukkosta: *”Suomessa syntyneitä ulkomaalaistaustaisia on tärkeää pitää lähtökohtaisesti ja ensisijaisesti suomalaisina. Maahanmuuttajien lasten ja suomalaistaustaisten vanhempien lapsia kannattaa erotella toisistaan ainoastaan, kun se on välttämätöntä tietojen hankkimiseksi ja toimien kohdentamiseksi”*. (Saukkonen 2021, 104.)

6.5.1 Ratkaisuehdotuksia

Opinnäytetyöni tutkimuksen pohjalta haluan nostaa esille ratkaisuehdotuksia ja politiikkatoimia, jotta toinen sukupolvi voi toimia suomalaisilla työmarkkinoilla yhdenvertaisesti.

Anonyymi rekrytointi on työnhakumenetelmä, jossa valitsija ei saa etukäteen tietää hakijoiden henkilöllisyyttä. Menetelmä mahdollistaa sen, että rekrytoijat tekevät päätöksen perustuen henkilön osaamiseen, eivätkä tee oletuksia esimerkiksi nimen perusteella. Anonyymin rekrytoinnin kokeiluja onkin ollut esimerkiksi S-ryhmässä, ja Espoon, Helsingin, Vaasan ja Vantaan kaupungeissa (Salminen 2020). Helsingin kaupungissa on päätetty ottaa anonyymirekrytoinnin kokeilu käyttöön kaikilla kaupungin toimialoilla vuoden 2020 alusta alkaen. Tietoa anonyymin rekrytoinnin toimivuudesta Helsingin kaupungilla ei vielä ole, mutta Palkansaajien tutkimuslaitokselle on myönnetty tutkimuslupa, joka on voimassa 2025 saakka. (Helsingin kaupunki 2020.)

Rekrytointi on siis anonyymia siihen asti, kunnes henkilöt kutsutaan haastatteluun. Tutkimuksien perusteella tiedämme, että maahanmuuttajataustaiset hakijat saavat kutsuja työhaastatteluihin merkittävästi syntyperäisiä suomalaisia hakijoita vähemmän ja pelkkä nimi voi toimia esteenä (Ahmad 2019). Siksi anonyymi rekrytointi lisää mahdollisuuksia päästä haastatteluun.

Yksinomaan anonyymi rekrytointi ei riitä, koska työnantajilla on ennakkoluuloja muita kulttuureja tai niiden tuottamien eroja kohtaan. Työnantajista vain 32 prosenttia piti hyvänä, että työpaikalla olisi henkilöitä eri kulttuuritaustoista (Lehmuskunnas ym. 2020, 3). Mitkä ovat työntekijän kulttuurissa ne seikat, joita voidaan pitää ”haittana” työpaikalla? Työpaikoilla sekä sen johdoissa olisikin syytä käydä perusteellista pohdintaa siitä, miksi mahdolliset erilaiset kulttuuritaustat nähdään haasteena eikä mahdollisuutena, ja miten yhdenvertaisuutta voidaan myös rekrytoinnilla edistää. Yksi lain edellyttämä keino tähän on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka ovat toisaalta sekä keino käydä keskustelua, mutta myös tarjoavat konkreettisia toimenpiteitä ja työkaluja työpaikkojen arkeen ja käytänteisiin.

Joskus kyse on tiedostamattomista oletuksista (englanniksi unconscious bias). Tämä voi tarkoittaa käytännössä sitä, että tiedostamattomasti suositaan ns. omaa ryhmää, ja työnantaja tai rekrytoija identifioituu helpommin itseään muistuttaviin ihmisiin. Näiden toimintamallien huomaaminen ei ole aina helppoa, vaan vaatii kriittistä itsensä tutkiskelua.

Selkeästi pidemmälle rekrytointikäytänteiden kokeilussa menttiin Moninaisesti parempi -hankkeen kokeilussa, joka oli osa monimuotoisuutta edistävää rekrytointikokeilua, joka toteutettiin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksella syksyllä 2020. Hankkeessa kokeiltiin rekrytoinnissa erilaisia monimuotoisuutta edistäviä keinoja, kuten monimuotoisuuslauseketta hakemuksessa, anonyymiä osaamisnäytettä sekä suomen kielen taitotason madaltamista. Rekrytointikokeilu oli onnistunut ja se tarjosi pysyviä monimuotoisuutta edistäviä keinoja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen rekrytointiin. (Rask, Nykänen, ja Teräsaho 2021.)

Ammattiliitot käyttävät merkittävää valtaa yhteiskunnassa. Kuitenkin maahanmuuttoon liittyvät kysymykset ovat ammattiliitoissa syntyperäisten suomalaisten käsissä, ja useimmat liitot eivät olleet palkanneet itse yhtään maahanmuuttajataustaista henkilöä liittoon töihin. 90 prosentissa suomalaisista ammattiliitoista ei ole yhtään maahanmuuttajataustaista johtotehtävissä. Ammattiliitot ovat myös selittäneet maahanmuuttajien kohtaamia vaikeuksia työmarkkinoilla puutteellisella kielitaidolla ja koulutuksella, eivätkä ole halunneet tunnistaa etnisyyteen perustuvaa syrjintää ja rasismia. (Ristikari 2012, 102, 106.) Poliittisella retoriikalla ammattiliitot ovat saaneet ulkomaalaistaustaiset työntekijät tuntemaan

itsensä toisarvoisina työehtojen ja palkkojen heikentäjänä (Mankki ja Sippola 2021, 74).

Ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen täytyy olla eturintamassa puhumassa kaikkien työntekijöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta, ja tunnistaa sekä tunnustaa myös työmarkkinoilla esiintyvä rakenteellinen rasismi. Maaliskuussa 2021 osallistuin STTK:n naistenpäivän tilaisuuteen, jossa aiheena oli ulkomaalaistaustaisten naisten heikko asema suomalaisessa työelämässä. Tilaisuudessa STTK:n puheenjohtaja Antti Palola sanoi, että kyse on rasismista työmarkkinoilla. Hätkähdin, koska tajusin, että näin suoraa puhetta kuulee harvoin keskusjärjestöjen johtajilta. Sitä kuitenkin tarvitaan. Tarvitaan rehellistä keskustelua rasismista ja siitä, miten se ilmenee. Kokemukseni mukaan työelämässä toiminta nimetään syrjinnäksi myös silloin, kun sillä on selkeästi rasisin toiminnan tunnusmerkit. Siksi tarvitaan antirasistisia toimintaohjelmia eri yhteiskunnan osa-alueille: kouluille, terveydenhuoltoon ja työelämään. Jotta viranomaiset voivat myös valvoa työelämän yhdenvertaisuutta, ne tarvitsevat lisää resursseja. Tarvitaan myös yhteiskunnan kaikilla eri tasoilla lisää keskustelua, jossa stereotyyppioita ja ennakkoluuloja tietoisesti puretaan.

Niin Kilpi (2010) kuin Ansala ym (2019) tutkimuksien mukaan erot eri oppilaiden koulumenestyksen välillä eivät johdu maahanmuuttajataustasta, vaan yhteiskuntaluokasta. Ulkomaalaistaustaisten keskimääräinen vuositulotaso jäi pääkaupunkiseudulla lähes 20 000 euroa matalammaksi kuin suomalaistaustaisilla (Saukkonen 2021, 71), tarkoittaen toimeentulotukeen tukeutumista.

Vähävaraisuudella on monia muita seurauksia, jotka vaikuttavat elämän eri osa-alueisiin kuten vaikkapa terveyteen ja asumiseen. Siksi tarvitaan politiikkatoimia, jotka kohdistuvat koulutuksen tasa-arvon lisäämiseen ja kaupunkisuunnittelun kautta alueellisen segregaaion purkamiseen.

6.5.2 Ehdotuksia jatkotutkimuksiksi

Ei tarvitse odottaa montaakaan vuotta, kun toinen sukupolvi on yhä suuremmissa määrin työmarkkinoilla. Silloin alamme saada tarkempaa tietoa työllistymisestä. Työllistymislukujen rinnalla olisi kuitenkin oleellista tutkia, millaisiin töihin toinen sukupolvi työllistyy. Päätyvätkö he samoilla matalapalkkaisille aloille kuin vanhempansa tai ylipäätään ulkomaalaistaustaiset? Täytyvätkö uraan liittyvät

toiveet? Muodostuuko heidän taustansa ongelmaksi, tai esteeksi ”kotimaa”, joka on mahdollisesti heille täysin vieras?

Yksi haastateltavistani kertoi tähtäävänsä johtajaksi. Häntä kuitenkin epäilytti onko ura hänelle mahdollinen, koska hänen näkemyksensä oli, ettei Suomessa hänen näköisiään johtajia juuri ole. Kyse on lasikattojen rikkomisesta, eli niiden näkymättömien esteiden rikkomisesta, jotta nousee työelämän hierarkiassa. Onko Suomessa maahanmuuttajataustaisia johtajia? Ja jos on, niin millaisia esteitä on pitänyt ylittää edetäkseen uralla?

Lähteet

- Aaltio, Iris, ja Anu Puusa. 2020. ”Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon?” Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toimittanut Anu Puusa ja Pauli Juuti, 177–88. Tallinna: Gaudeamus.
- Ahmad, Akhlaq. 2019. ”Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla”. Teoksessa *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta.*, toimittanut Villiina Kazi, Anne Alitolppa-Niitamo, ja Antti Kaihovaara, 15–27. TEM oppaat ja muut julkaisut. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alitolppa-Niitamo, Anne, ja Abdullahi Ali. 2001. ”Somalidiaspora Suomessa -muutoksia, haasteita ja haaveita”. Teoksessa *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ.*, toimittanut Annika Forsander, Elina Ekholm, ja Petri Hautaniemi, 134–48. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Ansala, Laura. 2019. ”Maahanmuuttajien lasten ja suomalaistaustaisten lasten välisiä kouluttautumiseroja selittävät saapumisikä, perhetausta ja asuinalueet”. *Kvartti - kaupunkitiedon verkkolehti*, 29. elokuuta 2019. Viitattu 19.12.2022. <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/maahanmuuttajien-lasten-ja-suomalaistaustaisten-lasten-valisia-kouluttautumiseroja>.
- Ansala, Laura, Ulla Hämäläinen, ja Matti Sarvimäki. 2019. ”Age at Arrival, Parents and Neighborhoods: Understanding the Educational Attainment of Immigrants’ Children”. *Journal of Economic Geography* 20 (2020) pp. 459–480. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbz017>.
- Aslam, Awish, ja Wolfgang Lehmann. 2021. ”The school-to-work transitions of second-generation immigrant youth”. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie* 58 (4): 492–512. <https://doi.org/10.1111/cars.12359>.
- Aslan, Pinar, Nader Ahmadi, Eva Wikström, ja Stefan Sjöberg. 2020. ”Agency and adaptation: Strategies of immigrants’ descendants on the Swedish labor market”. *Nordic journal of working life studies* 10 (3): 43–62. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i3.121842>.
- Bernelius, Venla, ja Heidi Huilla. 2021. ”Koulutuksellinen tasa-arvo, alueellinen ja sosiaalinen eriytyminen ja myönteisen erityiskohtelun mahdollisuudet”. Valtioneuvosto.
- Bourdieu, Pierre. 1987. *Sosiologian kysymyksiä*. 2.painos. Jyväskylä: Vastapaino.
- Berner, Anna-Sofia. 2022. ”Vietnamilainen Duong teki vuosia töitä Suomessa turvatakseen lapsilleen paremman elämän – Nyt hän on sairas ja rahaton eikä ole nähnyt lapsiaan aikoihin”. *Helsingin Sanomat*, 15.3.2022. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008673323.html>. Viitattu 19.12.2022.
- Braun, Virginia, ja Victoria Clarke. 2006. ”Using Thematic Analysis in Psychology”. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2): 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
- El-Khoury, Anna Kristiina. 2015. ”Ulkomaalaistaustaisia tyttöjä ohjataan lähihoitajaksi, vaikka rahkeet riittäisivät lääkäriksi”. *Helsingin Sanomat*. 22. kesäkuuta 2015. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002833234.html>. Viitattu 31.11.2022.

- Eskola, Jari, ja Juha Suoranta. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 4. p. Tampere: Vastapaino.
- Forsander, Annika. 2002. *Luottamuksen ehdot – Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Väestöliitto.
- . 2013. ”Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään”. Teoksessa *Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta.*, toimittanut Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen, ja Minna Säävälä, 220–46. e-kirja. Gaudeamus.
- Forsander, Annika, ja Elina Ekholm. 2001. ”Maahanmuuttajat ja työ”. Teoksessa *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*, toimittanut Annika Forsander, Elina Ekholm, ja Petri Hautaniemi, 57–78. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Gustafsson, Björn, ja Torun Österberg. 2018. ”How are Immigrant Children in Sweden Far-ing? Mean Income, Affluence and Poverty Since the 1980s”. *Child Indicators Re-search* 11 (1): 329–53. <https://doi.org/10.1007/s12187-016-9416-9>.
- Hammarstedt, Mats. 2009. ”Intergenerational Mobility and the Earnings Position of First-, Second-, and Third-Generation Immigrants”. *Kyklos* 62 (2): 275–92. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2009.00436.x>.
- Hartonen, Ville, ja Olli Rissanen. 2018. ”Maahanmuuttoon liittyvät keskeiset käsitteet”. Teoksessa *Koto- kohtaamisia taidolla ja taiteella, Kielten ja kulttuurien yhteisöllistä oppimista ja kotoutumista*. Itä-Suomen yliopisto / KOTO - Kotoutuminen taidolla ja taiteella -hanke.
- Heath, Anthony, ja Sin Yi Cheung. 2006. *Ethnic Penalties in the Labour Market: Employers and Discrimination*. Leeds: CDS.
- Hellsten, Katri. 1998. ”Sosiaalisen pääoman käsitteestä”. Teoksessa *Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa.*, toimittanut Jouko Kajanoja ja Jussi Simpura, 29–36. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148617/j24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Helsingin kaupunki. 2019. ”Ulkomaalaistaustaisten työllisyys | Helsingin tila ja kehitys 2019”. Verkkosivun artikkeli 20.5.2019. Viitattu 14.10.2022. https://tilajakehitys.hel.fi/ulkomaalaistaustaisten_tyollisyys.
- . 2020. ”Tutkimuslupa: Anonyymin rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen”. Helsingin kaupungin päätös diaarinumero HEL 2020-0019972020. <https://dev.hel.fi/paatokset/asia/hel-2020-001997/u021300vh1-2020-14/>. Viitattu 13.12.2022.
- Hermansen, Are Skeie. 2013. ”Occupational Attainment Among Children of Immigrants in Norway: Bottlenecks into Employment—Equal Access to Advantaged Positions?” *European Sociological Review* 29 (3): 517–34. <https://doi.org/10.1093/esr/jcr094>.
- Hirsjärvi, Sirkka, ja Helena Hurme. 2010. *Tutkimushaastattelu teemahaastattelun teoria ja käytäntö* Sirkka Hirsjärvi & Helena Hurme. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hyvärinen, Matti. 2017. ”Haastattelun maailma.” Teoksessa *Tutkimushaastattelun käsikirja*, toimittanut Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander, ja Johanna Ruusuvoori, 9-36. e-kirja. Tampere: Vastapaino.

- Joronen, Tuula. 2014. ”Somalialaisten maahanmuuttajien työllistymisessä ja yrittäjyysaktiivisuudessa maiden välisiä eroja | Kvartti”. *Kvartti - kaupunkitiedon verkkolehti*, nro 2/2014, 21.8.2014. <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/somalialaisten-maahanmuuttajien-tyollistymisessa-ja-yrittajyysaktiivisuudessa-maiden>. Viitattu 19.12.2022
- Joronen, Tuula, ja Abdirizak H. Mohamed. 2015. *Kauppakansa pakosalla: somaliyrittäjät meillä ja muualla*. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia, 2015:1. Helsinki: Helsingin kaupungin tiedotuskeskus.
- Juva, Simo. 2008. ”Inhimillinen pääoma ja koulutuksen tehokkuus - koulutus taloustieteen tutkimuskohteena”. Teoksessa *Koulutuksen talouden käsikirja*, toimittanut Jouko Heikkilä, Simo Juva, Timo Kettunen, Matti Lahtinen, ja Raakel Tiuhonen, 15–50. Juva: PS-kustannus.
- Kajanoja, Jouko. 1998. ”Sosiaalisen pääoman lyhyt historia”. Teoksessa *Sosiaalinen pääoma : käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa*, toimittanut Jouko Kajanoja ja Jussi Simpura, 37-44. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.
- Kalleberg, Arne. 2018. *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge,: UK: Polity Press.
- Kangasvieri, Fanni. 2019. ”Noor Assad on espoolainen kymppin tyttö, joka haluaa lääkäriksi – koulussa hän todisteli äidinkielen taitoaan ja kieltäytyi lähihoitajaopinnoista”. Yle Uutiset 22.10.2019. <https://yle.fi/a/3-11014478>. Viitattu 19.12.2022
- Kazempur, Abdolmohammed, ja Shiva S. Halli. 2001. ”Immigrants and 'New Poverty': The case of Canada - Document - Gale General OneFile”. *International Migration Review (Vol. 35, Issue 4)*. <https://go-gale-com.libproxy.tuni.fi/ps/i.do?p=ITOF&u=tampere&id=GALE|A82782391&v=2.1&it=r>.
- Kilpi, Elina. 2010. ”Toinen sukupolvi peruskoulun päättyessä ja toisen asteen koulutuksessa”. Teoksessa *Maahanmuutto ja sukupolvet*, toimittanut Tuomas Martikainen ja Lotta Haikkola, 110–28. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- ”Kotoutumispalvelut - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu”. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. 31. lokakuuta 2022. <https://tem.fi/kotouttamispalvelut>. Viitattu 19.12.2022.
- Kouvo, Antti. 2010. ”Luokat ja sosiaalinen pääoma”. Teoksessa *Luokaton Suomi? Yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa.*, toimittanut Jani Erola. Helsinki: Gaudeamus.
- Käyhkö, Mari. 2014. ”Kelpaanko? Riitänkö? Kuulunko?” *Sosiologia* 51 (1): 4–20.
- Könönen, Jukka. 2013. ”Pääomaa etsimässä: Maahanmuuttajien työllistymisen tutkimus ja työmarkkinat ilman tuotantoa”. *Tiede ja edistys*, nro 38(3): 187–2018. <https://doi.org/10.51809/te.105112>.
- Larjovuori, Riitta-Liisa, Marja-Liisa Manka, ja Sanna Nuutinen. 2015. ”Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria”. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Lehmuskunnas Petra, Jyrki Kärpänoja, Sari Roth, Sakari Sandqvist, ja Maria Hietikko. 2020. ”Kotona Suomessa. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista”. *Uudenmaan*

elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/178315/Selvitys%20maahanmuuttajien%20rekrytoinnista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

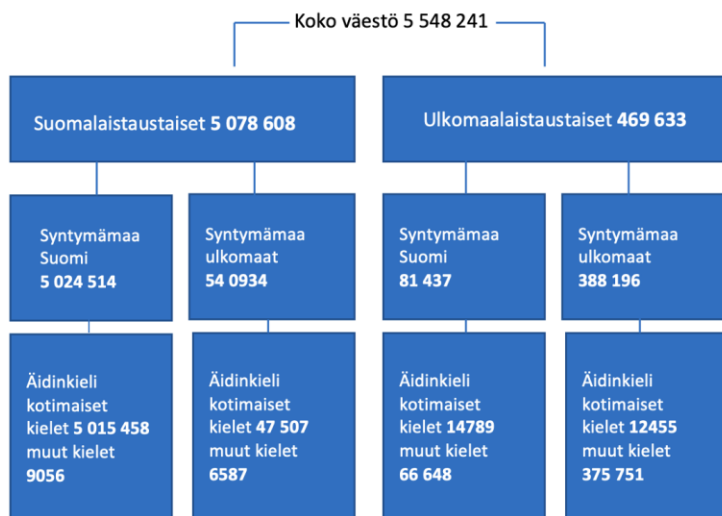
- Luhtala, Tero. 2018. ”Ulkomaalaistaustaisten yritysten määrä kasvoi taantumassakin | Tieto&trendit”. Tilastokeskus - Tieto & Trendi. Tilastokeskus. 2018. <https://www2.stat.fi:443/tietotrendit/artikkelit/2018/ulkomaalaistaustaisten-yritysten-maara-kasvoi-taantumassakin/>. Viitattu 19.12.2022.
- Lyytinen, Eveliina, ja Nita Toom. 2019. ”Two-way labour market integration? Perspectives on youth with a refugee background and employers in Finland”. *Migration Institute of Finland*. https://www.researchgate.net/publication/338037995_Two-way_labour_market_integration_Perspectives_on_youth_with_a_refugee_background_and_employers_in_Finland.
- Löytty, Olli. 2005. ”Toiseus. Kuinka tutkia kohtaamista ja valtaa.” Teoksessa *Suomalainen vieraskirja : kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*, toimittanut Anna Rastas, Laura Huttunen, ja Olli Löytty. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino.
- Maahanmuuttajat väestössä. n.d. Tilastokeskus. Verkkosivu. Viitattu 3.10.2022. https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_2.
- Maahanmuuttovirasto. 2022. ”Maahanmuuton tilastot 2020: Suomeen muutetaan useimmiten työn takia, korona vaikutti hakemusten määrään.” Maahanmuuttovirasto 20.1.2021. <https://migri.fi/-/maahanmuuton-tilastot-2020-suomeen-muutetaan-useimmiten-tyon-takia-korona-vaikutti-hakemusten-maaraan>. Viitattu 14.12.2022.
- Mankki, Laura, ja Markku Sippola. 2015. ”Maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla : intersektionaalisuus ja ’hyvä kansalainen’ työmarkkina-aseman määrittäjänä.” *Työelämän tutkimus*, 13 (3), 193–208.
- . 2021. ”Rivijäsenestä ammattiliittoaktiiviksi: Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osallisuus ammattiliitoissa.” Teoksessa *Työntekijän osallisuus: mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan.*, toimittanut Pauli Kettunen, 74–98. Helsinki: Gaudeamus.
- Martikainen, Tuomas, ja Lotta Haikkola, toim. 2010a. *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 106. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- . 2010b. ”Sukupolvet maahanmuuttajatutkimuksessa.” Teoksessa *Maahanmuutto ja sukupolvet*, toimittanut Tuomas Martikainen ja Lotta Haikkola, 9–43. Helsinki: Suomalaiset kirjallisuuden seura.
- Mubarak, Yusuf M., Eva Nilsson, ja Niklas Saxén. 2015. *Suomen somalit*. Helsinki: Into.
- Nieminen, Suvi. 2010. ”Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä. Maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisössä.” Teoksessa *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus.*, toimittanut Sirpa. Wrede ja Camilla. Nordberg, 147–71. Helsinki: Palmenia.
- Näre, Lena. 2012. ”Hoivatyön glogaaleilla markkinoilla. Filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointi Suomeen jälkikolonialistisena käytäntönä.” *Sosiologia* 3/2012.
- Nätti, Jouko. 1998. *Työmarkkinoiden lohkoutuminen Suomessa*. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia ; 78. Helsinki: Työvoimaministeriö.

- Open Society Foundations. 2014. ”Somalit Helsingissa”. *Open Society Foundation*.
<https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/db917a40-02bf-4742-960f-d9d711d40ded/somalis-helsinki-fin-20140623.pdf>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu. 2019. ”Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset III”. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Pekonen, Osmo, ja Lea Pulkkinen. 2002. *Tulevaisuusvaliokunta, teknologian arviointeja 11. Sosiaalinen pääoma ja tieto- ja viestintätekniiikan kehitys: esiselvitys*. Helsinki: Eduskunnan kanslia.
- Peltola, Marja. 2010. ”Ulossuljettu keskiluokka”. Teoksessa *Maahanmuutto ja sukupolvet*, toimittanut Tuomas Martikainen ja Lotta Haikkola, 66–84. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- . 2017. *Kunnollisia perheitä. Maahanmuutto, sukupolvet ja yhteiskunnallinen asema*. Verkkojulkaisu. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/kunnollisia_perheitä_verkko.pdf.
- Pendakur, Krishna, ja Ravi Pendakur. 1998. ”The colour of money: Earnings differentials among ethnic groups in Canada”. *Canadian Journal of Economics* 31 (3): 518.
<https://doi.org/10.2307/136201>.
- Pirkkalainen, Päivi, Hanna Wass, ja Marjukka Weide. 2016. ”Suomen somalit osallistuvina kansalaisina”. *Yhteiskuntapolitiikka* 81 (2016):1.
- Pitkänen, Ville, Pasi Saukkonen, ja Jussi Wastinen. 2019. ”Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen.” *E2 tutkimus*.
- Pukka, Linda. 2022. ”Fadumo Alin yritys kasvoi muutamassa vuodessa 4000 työntekijän joukoksi – naisen uratarina kiinnostaa eri puolilla maailmaa”. *Yle Uutiset* 14.11.2022.
<https://yle.fi/a/74-20004657>. Viitattu 31.11.2022.
- Puuronen, Vesa. 2011. *Rasistinen Suomi*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Puusa, Anu. 2020. ”Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet.” Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toimittanut Anu Puusa ja Pauli Juuti, 103–17. Helsinki: Gaudeamus.
- Puusa, Anu, ja Pauli Juuti. 2020a. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.
- . 2020b. ”Laadullisen tutkimuksen olemus”. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toimittanut Anu Puusa ja Pauli Juuti, 75–85. Gaudeamus.
- . 2020c. ”Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan?” Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toimittanut Anu Puusa ja Pauli Juuti, 9–19. Helsinki: Gaudeamus.
- . 2020d. ”Organisaatiokulttuurinäkökulma esimerkkinä laadullisen tutkimuksen yleistymisestä”. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toimittanut Anu Puusa ja Pauli Juuti, 61–74. Helsinki: Gaudeamus.
- Rask, Shadia, Sanna Nykänen, ja Mia Teräsaho. 2021. ”Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi - Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia”. *Terveysden ja hyvinvoinnin laitos*.

- Rastas, Anna. 2004. ”Miksi rasismien kokemuksista on niin vaikea puhua?” Teoksessa *Puhua vastaan ja vaieta – neuvottelu kulttuurisista marginaaleista*, toimittanut Arja Jokinen, Laura Huttunen, ja Anna Kulmala, 33–55. Helsinki: Gaudeamus.
- . 2005. ”Rasismi. Oppeja, asenteita, toimintaa ja seurauksia.” Teoksessa *Suomalainen vieraskirja: kuinka käsitellä monikulttuurisuutta.*, toimittanut Anna Rastas, Laura Huttunen, ja Olli Löytty, 69–116. Tampere: Vastapaino.
- Ristikari, Tiina. 2012. *Finnish trade unions and immigrant labor*. Turku: Institute of Migration.
- Rumbaut, Rubén. 2004. *Ages, Life Stages, and Generational Cohorts: Decomposing the Immigrant First and Second Generations in the United States*. *International Migration Review*, 38(3). <https://journals-sagepub-com.libproxy.tuni.fi/doi/epdf/10.1111/j.1747-7379.2004.tb00232.x>.
- Saari, Juho, Niko Eskelinen, ja Liisa Björklund. 2020. *Raskas perintö: ylisukupolvinen huono-osaisuus Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Salminen, Esa. 2020. ”Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleisty – näin se toimii käytännössä”. *Duunitori.fi*. 10.12.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi>. Viitattu 31.11.2022.
- Sarvimäki, Matti. 2017. ”Labor Market Integration of Refugees in Finland”. *Valtion Taloudellinen Tutkimuskeskus*.
- Saukkonen, Pasi. 2020. *Suomi omaksi kodiksi: kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet*. Helsinki: Gaudeamus.
- . 2021. ”Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla: asuminen, työllisyys ja tulot”. *Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitieto*.
- . 2022. ”Maahanmuuton toinen sukupolvi – onko Helsinki valmis?”. *Kvartti -kaupunkitiedon verkkolehti*, 1/2022, 13.4.2022. <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/maahanmuuton-toinen-sukupolvi-onko-helsinki-valmis>. Viitattu 14.11.2022.
- Senik, Claudia, ja Thierry Verdier. 2008. ”Entrepreneurs, Social Networks and Work Values of Ethnic Minorities in France”. *International Journal of Manpower* 29 (7): 610–29. <https://doi.org/10.1108/01437720810908929>.
- Skeggs, Beverley. 2014. *Elävä luokka*. Kääntänyt Lauri Lahikainen ja Mikko Jakonen. Tampere: Vastapaino.
- Somaliliitto. 2022. ”Somalialaiset Suomessa”. Suomen somalialaisten liitto -nettisivut [ei julkaisupäivämäärää]. <https://somaliliitto.fi/somalikulttuuri/somalialaiset-suomessa/>. Viitattu 12.10.2022
- Suomen kansalaisuuden saaneet. n.d. Tilastokeskus. Verkkosivu. Viitattu 3.10.2022. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/suomen-kansalaisuuden-saaneet.html>.
- Sutela, Hanna. 2014. ”Ulkomaalaistaustaiset työelämässä Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet usein määrä- tai osa-aikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista”. Teoksessa *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*, toimittanut Tarja Nieminen, Hanna Sutela, ja Ulla Hannula, 83–110. Tilastokeskus.
- Säävälä, Minna. 2011. *Perheet muuttoliikkeessä. Perustietoa maahan muuttaneiden kohtaamisesta*. Väestöliitto.

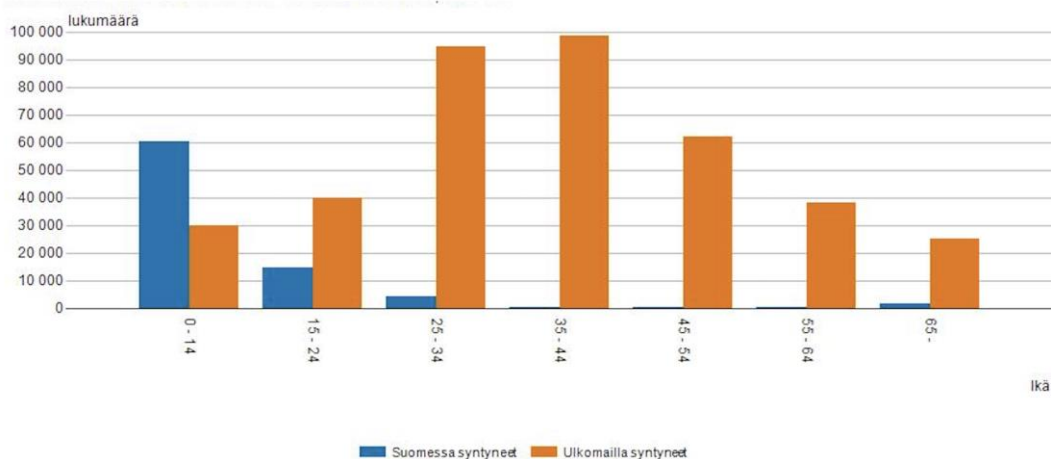
- Tasiran, Ali, ja Kerem Tezic. 2006. "Parental Income and Continuing Education of Second Generation Immigrants in Sweden". *International Review of Applied Economics* 20 (4): 491–514. <https://doi.org/10.1080/02692170600874176>.
- Tilastokeskus. 2019. "Ulkomaalaistaustaisten yleisin toimiala vuonna 2017 oli kiinteistöjen siivous". Julkaistu 3.10.2019. https://www.stat.fi/til/tyokay/2017/03/tyokay_2017_03_2019-10-03_tie_001_fi.html. Viitattu 13.10.2022
- Ulkomaalaistaustaiset. n.d. Tilastokeskus. Verkkosivu. Viitattu 3.10.2022. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html> Tuomi, Jouni, ja Anneli Sarajärvi. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Vilkka, Hanna. 2021. *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Väliaho, Tuomo. 2019. "Selvitys: Yli puolet pääkaupunkiseudun siivoojista on ulkomaalaistaustaisia. Helsingin Sanomat 3.10.2019. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006260235.html>. Viitattu 31.11.2022.
- Wahlbeck, Östen. 2010. "Kebabyrittäjät – välittäjävähemmistö". Teoksessa *Vieraita työssä – Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*, toimittanut Sirpa. Wrede ja Camilla Nordberg, 32–44. Palmenia Helsinki University Press.
- Wrede, Sirpa. 2010. "Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä". Teoksessa *Vieraita työssä : työelämän etnistyvä eriarvoisuus*, toimittanut Sirpa. Wrede ja Camilla Nordberg. Palmenia-sarja, 70. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 10.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2022. "Yhdenvertaisuusvaltuutetulle ennätysmäärä yhteydenottoja vuonna 2021 – syrjinnän uhrien oikeusturvaa työelämässä vahvistettava". Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 14.3.2022. <https://syrjinta.fi/-/yhdenvertaisuusvaltuutetulle-ennatysmaara-yhteydenottoja-vuonna-2021-syrjinnan-uhrien-oikeusturvaa-tyoelamassa-vahvistettava>.

Luettelo kuvioista ja taulukoista

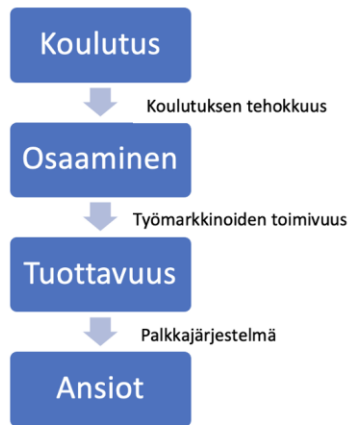


kotimaiset kielet = suomi, ruotsi ja saame

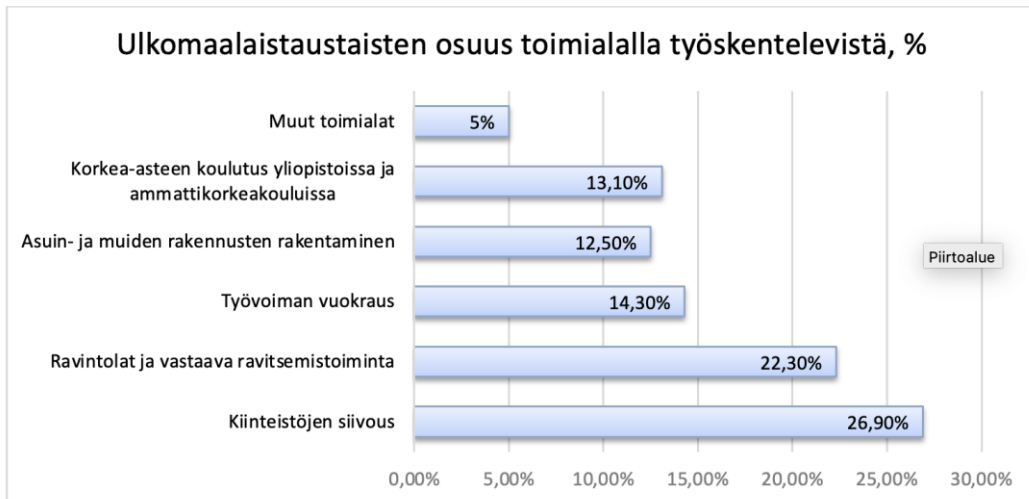
Kuvio 1: Väestö syntyperän, syntymämaan ja kielen mukaan 31.12.2021. Lähde Tilastokeskus.



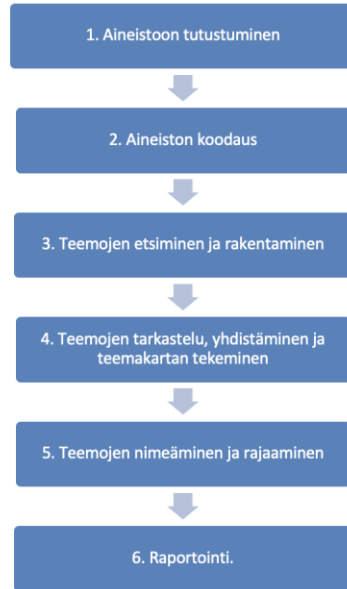
Kuvio 2: Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten ikäjakauma vuonna 2021. Lähde Tilastokeskus.



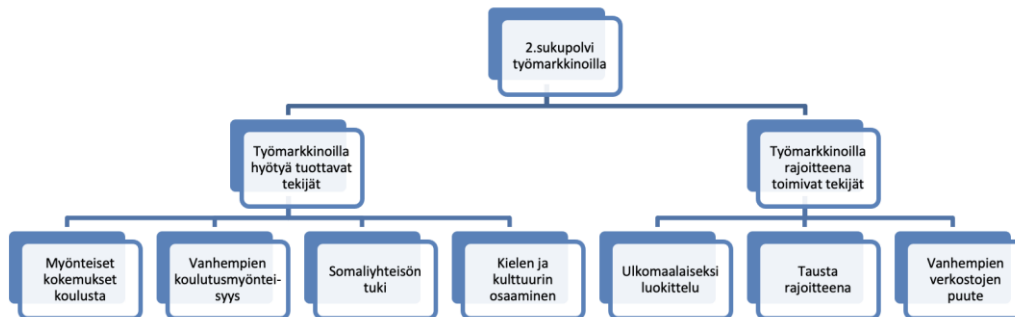
Kuvio 3: Inhimillisen pääoman teoria yksilön ja yrityksen tasolla.



Kuvio 4: Ulkomaalaistausten osuus toimialalla työskentelevistä Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2017.



Kuvio 5: Temaattisen analyysin vaiheet



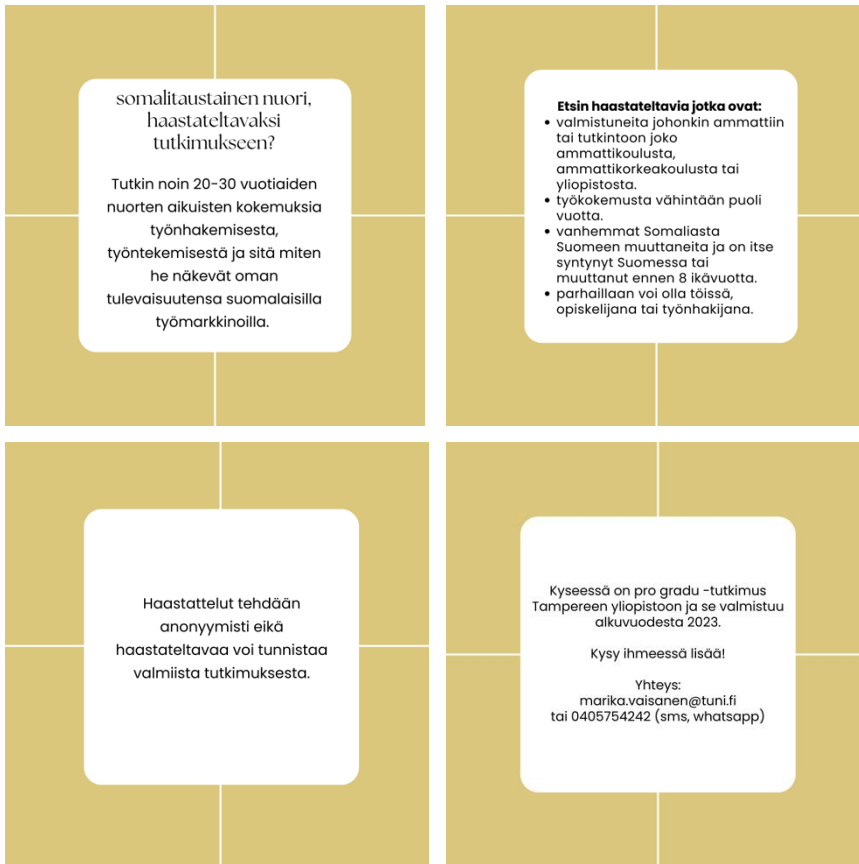
Kuvio 6: Aineiston pohjalta syntynyt temaattinen kartta

Taulukko 1: Kooste haastateltavien keskeisistä tiedoista

haastateltava	sukupuoli	ikä	korkein tutkinto	ammatti / toimi
1	Mies	30	Toinen aste (opiskelee insinööriksi AMK)	Nuoriso-ohjaaja
2	Mies	28	Ylempi korkeakoulututkinto	Asiantuntija
3	Nainen	24	Lukio (opiskelee sosionomiksi AMK)	Opiskelija
4	Nainen	24	Ylempi korkeakoulututkinto (gradu kesken)	Viestinnän asiantuntija
5	Nainen	31	Ylempi korkeakoulututkinto	Monikielinen ohjaaja
6	Nainen	27	Ammattikorkeakoulututkinto	Sairaanhoitaja
7	Nainen	30	Ylempi korkeakoulututkinto	Asiantuntija

Liitteet

Liite 1: Ilmoitukset, joilla etsin haastateltavia.



Instagram jakokuva, jolla etsin haastateltavia sekä sen alla kuvien julkaisuteksti.

marikajvaisanen Etsin haastateltavia pro gradu tutkimukseeni, jossa tutkin nuorten aikuisten kokemuksia työnhakemisesta, työntekeemisestä ja sitä miten he näkevät oman tulevaisuutensa suomalaisilla työmarkkinoilla.

Etsin noin 20–30 -vuotiaita haastateltavia, joiden vanhemmat ovat Somaliasta Suomeen muuttaneita, ja jotka ovat itse joko syntyneet Suomessa tai muuttaneet Suomeen ennen 8 vuoden ikää. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi haastateltavien tulisi olla: Valmistuneita johonkin ammattiin tai tutkintoon joko ammattikoulusta, ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta. Omata työkokemusta vähintään puoli vuotta. Sillä ei ole väliä onko parhaillaan töissä, opiskelijana vai työnhakijana.

Haastattelut tehdään elokuussa pääkaupunkiseudulla. Haastattelu kestää noin tunnin. Haastattelut tehdään anonyymisti eikä haastateltavaa voi tunnistaa lopullisesta tutkimuksesta.

Kyseessä on pro gradu -tutkimus Tampereen yliopistoon ja se valmistuu alkuvuodesta 2023. Tutkimus on minulle tärkeä. Olen tehnyt työtä työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksien parissa, ja haluan näihin myös yhteiskunnallisella tasolla vaikuttaa. Vaikka maahan muuttaneiden työllistymistä ja työuria on tutkittu Suomessa, nuorten ääni ei ole vielä päässyt esille.

Tarvitsen apuanne haastateltavien löytämiseksi!

ILMOITUSTA SAA JAKAA!

#työelämä #tutkimus #somalia
#somalialainen #nuortenääniesiin #nuortenääni
#nuorettöelämässä #nuorettötyönhakijat

Ilmoitukseni LinkedIn työnhakuportaalissa.



Marika Väisänen · You

Expert on equality in working life (now on a study leave)

1mo · 🌐



Etsin haastateltavia pro gradu tutkimukseeni, jossa tutkin nuorten somalitaustaisten aikuisten kokemuksia työnhakemisesta, työntekemisestä ja sitä miten he näkevät oman tulevaisuutensa suomalaisilla työmarkkinoilla.

Etsin noin 20–30 -vuotiaita haastateltavia, joiden vanhemmat ovat Somaliasta Suomeen muuttaneita, ja jotka ovat itse joko syntyneet Suomessa tai muuttaneet Suomeen ennen 8 vuoden ikää. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi haastateltavien tulisi olla:

-Valmistuneita johonkin ammattiin tai tutkintoon joko ammattikoulusta, ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta.

-Omata työkokemusta vähintään puoli vuotta.

Sillä ei ole väliä onko parhaillaan töissä, opiskelijana vai työnhakijana.

Haastattelut tehdään elokuussa pääkaupunkiseudulla. Haastattelu kestää noin tunnin. Haastattelut tehdään anonyymisti eikä haastateltavaa voi tunnistaa lopullisesta tutkimuksesta.

Kyseessä on pro gradu -tutkimus Tampereen yliopistoon ja se valmistuu alkuvuodesta 2023. Tutkimus on minulle tärkeä. Olen tehnyt työtä työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksien parissa, ja haluan näihin myös yhteiskunnallisella tasolla vaikuttaa. Vaikka maahan muuttaneiden työllistymistä ja työuria on tutkittu Suomessa, nuorten ääni ei ole vielä päässyt esille.

Yhteys:marika.vaisanen(at)tuni.fi

ILMOITUSTA SAA JAKAA!

[#työelämä](#) [#tutkimus](#) [#somalia](#)

[#somalialainen](#) [#nuortenääniesiin](#) [#nuortenääni](#) [#nuorettyöelämässä](#)

[#nuorettyönhakijat](#) [#nuoriyrittäjyys](#) [#nuoriyrittäjä](#)

Ilmoitus jota lähetin eri järjestöille:

|

Hei sinä 20–30-vuotias Suomen somali!

Haluaisitko tulla haastateltavaksi pro gradu tutkimukseeni? Tutkin nuorten kokemuksia työnhakemisesta, työntekemisestä ja sitä miten he näkevät oman tulevaisuutensa suomalaisilla työmarkkinoilla.

Etsin haastateltavaksi noin 20–30 -vuotiaita nuoria aikuisia, joiden vanhemmat ovat Somaliasta Suomeen muuttaneita, ja jotka ovat itse joko syntyneet Suomessa tai muuttaneet Suomeen ennen 12-vuoden ikää. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi haastateltavien tulisi olla:

- Valmistuneita johonkin ammattiin tai tutkintoon joko ammattikoulusta, ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta.
- Omata työkokemusta vähintään puoli vuotta.

Sillä ei ole väliä oletko parhaillaan töissä, opiskelijana vai työnhakijana.

Haastattelut tehdään elokuussa 2022 pääkaupunkiseudulla. Haastattelu kestää noin tunnin. **Haastattelut tehdään anonymisti** eikä haastateltavaa voi tunnistaa lopullisesta tutkimuksesta.

Kyseessä on pro gradu -tutkimus Tampereen yliopistoon ja tutkimus valmistuu alkuvuodesta 2023. Tutkimus on minulle tärkeä. Olen tehnyt työuraa työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiä parissa, ja haluan näihin myös yhteiskunnallisella tasolla vaikuttaa. Vaikka maahan muuttaneiden työllistymistä ja työuria on tutkittu Suomessa, nuorten ääni ei ole vielä päässyt esille.

Vastaan mielelläni kaikkiin lisäkysymyksiin. Ilmoittaudu mukaan sähköpostilla marika.vaisanen@tuni.fi tai lähetä WhatsApp-viesti / tekstiviesti numeroon 0405754242

Ilmoitusta saa vapaasti levittää.

Ystävällisin terveisin:
Marika Väisänen

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelman opiskelija
Yhteiskuntatieteen tiedekunta / Tampereen yliopisto

Liite 2: tutkimuskysymykset

Haastattelukysymykset:

Itsensä ja identiteetin määrittely

Kuka olet? Kuvaile itseäsi?

Kuvaile koulupolkuasi?

Millainen on ollut oma koulupolku tähän mennessä? (Missä olet opiskellut)

Mikä oli suhde kouluun? Tuntuiko se omalta paikalta? Jos tarvitsit tukea, saitko sitä?

Millä perusteilla valitsit peruskoulun jälkeen mihin jatkat? Ammattikoulu tai lukio? Yliopisto / ammattikorkeakoulu?

Millä perusteilla valitsi ammatin?

Vaikutti ratkaisuun joku keskeisesti (opettaja, vanhempi, kaverit, esikuvat)?

Mahdollisten kesätöiden merkitys ensimmäisinä työkokemuksina.

Tet-harjoittelut, millaisia kokemuksia?

Oletko ollut kesätöissä? Tai töissä koulun ohella?

Millaisia kokemuksia ne olivat?

Olisitko halunnut kesätöihin, mutta et löytänyt paikkaa?

Opiskeluihin liittyvän työharjoittelun merkitys.

Missä suoritat työharjoittelun ja miten valitsit paikan?

Millainen kokemus työharjoittelu oli?

Työnhakeminen ja strategiat siinä

Millaisia kokemuksia sinulla on työnhakemisesta?

Onko sinulla ollut vaikeuksia työllistyä ja jos on niin mistä ajattelet sen johtuvan?

Miten olet hakenut töitä? (Tuttujen kautta, vanhempien / sukulaisten avustuksella, vastaamalla ilmoituksiin, lähettämällä avoimia hakemuksia, kyselemällä jne..)

Miten olet löytänyt nykyisen ja aiemman työpaikkasi?

Oletko ollut työhaastatteluissa ja miten ne ovat menneet?

Oletko kohdannut ennakkoluuloja työpaikkaa hakiessa?

Voiko oletetusta etnisestä taustasta olla apua? (Tämän kysymyksen lisäsin kun olin tehnyt kolme haastattelua)

Työelämässä toimiminen

(Jos on useampi työpaikka jo takana.) Miten kuvailisit ensimmäistä työpaikkaasi ja kokemuksiasi siellä?

Millainen nykyinen työpaikkasi on?

Millaisia työkavereita sinulla on ollut/ on parhaillaan?

Oletko joutunut kohtaamaan ennakkoluuloja tai syrjintää töissä?

Mistä ajattelet sen johtuvan? Haluatko kuvata tarkemmin?

Mitä ajattelet, voiko sinun oletettu etninen tausta nousta esteeksi?

(Yrittäjänä)

Miten ryhdyit yrittäjäksi? (Oliko se suunnitelma jo alunalkaen vai onko ala sellainen, että työ tehdään yrittäjänä.)

Oletko ollut palkansaajana, ajoiko jokin sieltä yrittämään?

(Työttömänä)

Oletko ollut työttömänä? Millaista se oli?

Olitko asiakkaana TE-toimistossa? Millaista palvelua sait sieltä, oliko siitä sinulle apua?

Vanhempien merkitys ja rooli

Mikä on vanhempien koulutus?

Mitä vanhemmat tekevät työkseen?

Miten vanhempasi ovat työllistyneet Suomessa?

Onko vanhemmilla ollut vaikeaa, onko näistä puhuttu, jos niin mitä ajattelet siitä?

Miten arvioit onko vanhempien kokemuksilla ollut vaikutusta sinuun ja jos niin miten?

Millainen on vanhempiesi suhtautuminen kouluttautumiseesi tai ammattisi valitsemiseen?

Jos vanhemmilla on ollut vaikeuksia uskotko, että itse törmää samoihin haasteisiin.

Tulevaisuuden näkymät

Millaisia tulevaisuudensuunnitelmia sinulla on?

Millaiseksi kuvittelet elämäsi 5 vuoden kuluttua?

Millaisia suunnitelmia sinulla on tällä hetkellä koulutuksesi ja työllistymisesi suhteen?

Näetkö mahdolliseksi saavuttaa ne? (Pelottaako joku?)

Oletko ajatellut työskenteleväsi muualla kuin Suomessa? Jos niin missä ja miksi?

Identifioituminen? Oletko suomalainen, Suomen somali vai jotain muuta?