

**MAAHANMUUTTAJANAISEN POLKU TYÖHÖN:**

**Tutkimus maahanmuuttajanaisten työllistymisestä Suomen työmarkkinoilla**

Liisa Harakkamäki  
Ammattikasvatuksen lisensiaatin tutkimus  
Elokuu 2008  
Kasvatustieteen laitos  
Tampereen Yliopisto

Harakkamäki, Liisa: Maahanmuuttajanaisten polku työhön. Tutkimus maahanmuuttajanaisten työllistymisestä Suomen työmarkkinoilla.

Kasvatustieteen lisensiaatin tutkimus. Ammattikasvatus. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. 102 sivua + liitteet.

Elokuu 2008

### **Tiivistelmä**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mitkä seikat vaikuttavat maahanmuuttajanaisten työllistymiseen ja heidän urakehitykseensä Suomen työmarkkinoilla. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten maahanmuuttajanaiset itse määrittelevät työllistymiseensä vaikuttavia seikkoja.

Aineiston hankinnassa käytettiin elämäkertatutkimuksen tyyppistä aineiston keruuta. Grounded Theory -menetelmää on käytetty metodina sekä aineiston hankinnassa että analyysissä. Aineiston analyysissä pitäydettiin avoimen ja aksaalikoodauksen osioissa. Methodiin kuuluva kolmas osio, valikoiva koodaus, jätettiin pois, koska tutkimuksen tavoitteena ei ollut tuottaa uutta teoriaa, vaan kartoittaa ja tuoda esille maahanmuuttajanaisten yksilöllisiä kokemuksia ja käsityksiä. Kohderyhmänä oli seitsemän ulkomailta Suomeen muuttanutta naista. Suomeen muuton syynä ei ollut työ, vaan avioliitto, opiskelu tai pakolaisuus. Haastattelut toteutettiin vuosina 2004-2006, jolloin tutkittavat olivat asuneet Suomessa keskimäärin kymmenen vuotta.

Keskeisimpinä tuloksina voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajanaiset olivat päämäärätietoisia: heillä oli selkeä tahto ja tavoitetila työllistymiseen. Lisäksi he toivat voimakkaasti esille oman ammatillisen osaamisensa, valiten myöhemmässä vaiheessa pois ammatteja tai tehtäviä, joita eivät kokeneet itselleen sopiviksi. Naiset korostivat lisäksi oma-aloitteisuutta, sekä perheen ja puolison tukea työelämään siirtymiseen. Yksikään tutkittava ei korostanut täydellisen kielitaidon merkitystä, vaan työllistyminen nähtiin mahdolliseksi, vaikka suomen kielen taito ei ollut täydellistä.

Avainsanat: Maahanmuuttajanaisten, integraatio, työ, Grounded Theory

Harakkamäki, Liisa: The Path to Work of an Immigrant Woman. A Research on Employment of Immigrant Women in Finland.

Licentiate thesis in Education. Vocational Education. University of Tampere. Faculty of Education. 102 pages + appendixes.

August 2008

### **Abstract**

The purpose of this research was to define the factors that affect the employment and career development of immigrant women in the Finnish labour market. In addition, the purpose was to discuss the factors the women themselves consider to have affected their employment.

In collecting the research data, the methods used were similar to those used in biographical research. Grounded Theory was also used in both collecting and analyzing the factors. In the analysis, only the stages of open coding and axial coding were applied. Selective coding, the final part of the analysis method, was intentionally eliminated due to the purpose of the research, which was not to develop a new theory but to chart and disclose the immigrant women's own, individual experiences and conceptions. The target group of the research included seven women who had not immigrated to Finland due to work but marriage, education, or exile. Interviews for the research were executed during the years 2004–2006. At that time, the interviewers had lived in Finland for ten years on average.

The most important research result was that the women interviewed had definite goals and a strong will to become employed. They also strongly expressed their vocational proficiencies and, later on, excluded occupations and assignments that they did not consider suitable for themselves. In addition, the women emphasized initiative as well as support from family and spouse in becoming employed. None of the interviewers regarded a perfect knowledge of Finnish as necessary in becoming employed: from their point of view, speaking perfect Finnish was not required.

Key words: immigrant, woman, integration, employment, Grounded Theory

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖ.....	3
2.1	Ulkomaalaisten maahanmuutto.....	3
2.1.1	Taustaa .....	3
2.1.2	Maahanmuuttaja .....	4
2.2	Työn merkitys osana integraatiota.....	6
2.2.1	Taustaa .....	6
2.2.2	Integraatio.....	7
2.2.2.1	Sosiokulttuurinen integraatio.....	9
2.2.2.2	Sosioekonominen integraatio .....	10
2.2.3	Maahanmuuttajien työllisyys Suomessa .....	14
2.2.4	Työn saantiin ja työssä menestymiseen liittyviä tekijöitä.....	17
2.2.5	Etnosentrisesti ja sukupuolen mukaan jakautuneet työmarkkinat .....	20
2.2.6	Maahanmuuttajanainen ja työ.....	26
3	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	28
3.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	28
3.2	Tutkimuksen taustafilosofia .....	29
3.2.1	Objektiivisuus ja kieli tulkinnassa .....	30
3.2.2	Ymmärtäminen .....	31
3.2.3	Vieraan kulttuurin ymmärtämisestä.....	32
3.3	Tutkimusmenetelmä.....	34
3.3.1	Elämäkertatutkimus .....	34
3.3.2	Grounded Theory.....	36
3.4	Tutkimuksen toteutus.....	38
3.4.1	Tutkimusaineiston hankkiminen.....	39
3.4.2	Aineiston analysointi.....	42
4	SEITSEMÄN MAAHANMUUTTAJANAISEN POLKU SUOMEN TYÖMARKKINOILLE.....	47
4.1	Elämä kotimaassa ja muutto Suomeen.....	47
4.2	Alkuvaiheet Suomessa: koti, koulutus vai kurssi .....	49
4.3	Työssä.....	54
4.4	Edelleen työelämässä .....	59
4.5	Maahanmuuttajanaisten omat määritykset .....	63
5	YHTEENVETO.....	67
5.1	Yleinen oletus .....	67
5.2	Ammattitaito .....	69
5.3	Työorientoitunut .....	72
5.4	Oma-aloitteisuus .....	73
5.5	Perheen tuki ja malli.....	75
5.6	Kulttuuriset valmiudet.....	78

6	POHDINTA.....	83
6.1	Tutkimuksen suorittamisesta .....	83
6.2	Luotettavuus .....	86
6.3	Keskeiset löydökset.....	89
6.4	Jatkotutkimusideat .....	91
6.5	Lopuksi.....	93
7	LÄHTEET .....	95

Liitteet

## 1 JOHDANTO

Ulkomaalaisten muutto Suomeen on lisääntynyt 1990-luvulta lähtien huomattavasti. Yleisimmät syyt maahanmuuttoon ovat avioliitto, työ, suojelun tarve tai paluumuutto entisen Neuvostoliiton alueelta. Muuttajista noin puolet on naisia, vaikka maakohtaisesti onkin eroja sukupuolen suhteen. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti naisten maahanmuuttoa ja heidän integroitumistaan Suomen työmarkkinoille (Forsander 2003b, 67-71). Työllä on merkitystä yksilön hyvinvoinnille, ja maahanmuuttajien osalta työ on integraation oleellinen osa.

Maahanmuuttajanaisia työllistävät erityisesti hoitoala, julkiset palvelut sekä opetus- ja sosiaali- ja sosiaaliala (Forsander 2003b, 67-71). Maahanmuuttajille ovat tyypillisiä määräaikaiset ja lyhyet työsuhteet, on työttömyys heidän keskuudessaan yleisempää kuin kantaväestön kohdalla. On kuitenkin maahanmuuttajataustaisia naisia, jotka ovat olleet töissä useita vuosia saman työnantajan palveluksessa tai itsenäisinä yrittäjinä. Viranomaisraporttien mukaan maahanmuuttajien määrä ja tarve Suomen työmarkkinoilla lisääntyy lähivuosina. Tässä tutkimuksessa haluan tuoda esille näkökulmia siihen, kuinka maahanmuuttajanaiset ovat työllistyneet ja millaisia työllistymispolkuja heillä on ollut. Oma kiinnostukseni aiheeseen juontaa pro gradu-työstäni (2002), joka käsitteli kulttuurieroja oppimiskäsityksissä. Lisäksi toimin ansiotyön puitteissa maahanmuuttajien parissa.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan seitsemän ulkomailta Suomeen muuttaneen naisen sijoittumista Suomen työelämään ja työn merkitystä heidän kotoutumisprosessiin. Keskeisenä tavoitteena on paikallistaa niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat naispuolisten maahanmuuttajien työllistymiseen ja työuralla etenemiseen. Keskeisiä tutkimuskysymyksiä ovat: Miten ja miksi naiset ovat saaneet töitä? Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet heidän työllistymispolkuunsa ja urakehitykseensä, joko toisten palveluksessa tai yksityisyrittäjinä? Esille nousevat muun muassa koulutukseen, kielitaitoon ja perhetilanteeseen liittyvät tekijät, mutta myös tutkittavien omat tavoitteet.

Tutkimusraportin alussa esittelen aiempaa Suomessa tehtyä maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvää tutkimusta. Tämän jälkeen avaan keskeisiä tutkimuksessa esille tulevia käsitteitä, kuvaan tutkimuksessa käytettyä menetelmää, joka on aineistolähtöinen, sekä esittelen aineiston analyysin keskeiset periaatteet.

Tutkimustulosten esittely seuraa maahanmuuttajanaisten elämää ja kotoutumisprosessia Suomessa kronologisesti. Käsittelen maahanmuuttajanaisten taustoja ja Suomeen saapumisen syitä, lisäksi tuon esille Suomessa asumisen alkuvaiheita ja osallistumista koulutukseen tai työllistymistä tukeville kursseille. Tämän jälkeen vuorossa on naisten siirtyminen työmarkkinoille sekä heidän ensimmäiset työpaikkansa. Lopuksi pohdin tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet maahanmuuttajanaisten integroitumiseen ja pysymiseen työmarkkinoilla. Tuloksia peilataan erityisesti suhteessa tutkittavien omiin näkemyksiin.

## 2 MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖ

### 2.1 Ulkomaalaisten maahanmuutto

#### 2.1.1 Taustaa

Maahanmuuttajuus on Suomessa uusi ilmiö verrattuna moniin muihin Euroopan maihin. Perinteisesti Suomi on ollut pikemmin maastamuuttomaa, kuten ovat olleet Irlanti, Portugali, Espanja, Italia ja Kreikka. Sekä Suomi, että edellä mainitut muuttuivat maahanmuuttomaiksi vasta 1980-luvun loppupuolella. (Forsander 2002, 18; Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 94.)

Kansainvälinen siirtolaisuus on kulkenut aaltoina. Ensimmäisen siirtoalaisuuden aalto (1945-73) oli toisen maailmansodan jälkeen, kun Euroopan jälleenrakennus ja teollistuminen olivat riippuvaisia ulkomaisesta työvoimasta. Suomi oli tuolloin työvoimaa luovuttava maa. Tuohon aikaan Länsi-Euroopassa maahanmuuttajien määrä kasvoi. Castelestin ja Millerin (2003, 76-78) mukaan taloudelliset syyt olivat siirtolaisuuden taustalla. Tosin Yhdysvaltoihin muuton syynä oli usein myös pakolaisuus. Työllistyminen uudessa maassa keskittyi pääasiassa suorittaviin töihin, teollisuuden tai rakennustyön pariin. Siirtolaisuuden toinen aalto alkoi 1970 -luvun lopulta. Tuolloin myös Suomi siirtyi pienessä mittakaavassa maahanmuuttajia vastaanottavaksi maaksi. Taloudellisen syiden ohella maahan muuton syitä olivat humanitaariset syyt, pakolaisuus. (Castless ja Miller 2003, 114 – 118.)

Varsinaisesti Suomi liittyi maahanmuuttajia vastaanottavien maiden joukkoon kiintiöpakolaisten ja turvapaikanhakijoiden 'toisessa aallossa' 1980-luvulla, ja voimakkaimmin 1990-luvun alusta lähtien. Tuolloin Suomella ei ollut kokemusta työvoimasiirtolaisten maahantulosta eikä maahanmuuttajien sijoittumisesta yhteiskuntaan. Kuitenkin Suomessa käynnistettiin yhteiskuntaan integroivia toimia samoihin aikoihin kuin muissakin Euroopan maissa. Tosin sillä erotuksella, että Suomessa ei ollut isoja maahanmuuttajayhteisöjä, jotka olisivat tukeneet tulijoiden sopeutumista, kuten muualla Euroopassa esimerkiksi

Saksassa, missä muun muassa turkkilaisten määrä on huomattava. (Castles & Miller 2003, 3.)

Maahanmuuton kolmas aalto on tätä kirjoitettaessa meneillään. Sitä luonnehtii globaali kansainvälinen siirtolaisuus (Casteles & Miller, 2003, 122 - 152). Taustalla on sekä pakolaisuus että työvoiman aktiivinen rekrytointi EU-maihin kolmansista maista. Eri mailla on omia maahanmuuttopoliittisia ohjelmia ja sopimuksia (esim. bilateraaliosopimus), joiden avulla pyritään rekrytoimaan työvoimaa kolmansista maista. Työvoimasta kilpailaan kansainvälisesti ja globaalisti.

Syinä Suomen myöhäiselle mukaan tulolle maahanmuuttajia vastaanottavien maiden joukkoon voidaan mainita ensinnäkin se, että Suomessa ei ole tarvittu asiantuntija- eikä suoritustason tehtäviin maahanmuuttajia, koska Suomi on teollistunut suhteellisen myöhään. Toinen seikka on naisten osallistuminen työelämään; naiset ovat korkeasti koulutettuja ja päivähoitopalvelut mahdollistavat naisten työssäkäynnin. Kolmantena voidaan mainita asenneilmapiiri, joka ei ole suosinut maahanmuuttoa; ulkomaalaiset on pikeminkin koettu uhkaksi maan sisäiselle turvallisuudelle. (Forsander, ym. 2004, 33.)

### 2.1.2 Maahanmuuttaja

Maahanmuuttaja on yleisesti käytetty nimike Suomessa asuvasta ei-suomalaisesta henkilöstä. Termi pitää sisällään henkilöt, jotka ovat eri syistä muuttaneet Suomeen. Tässä tutkimuksessa pitäydytään suomalaisten tutkijoiden (Forsander, 2000; 2003; Lepola 2000, Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2006) ja viranomaisten määrittelyyn siitä, miten määritellä termi `maahanmuuttaja`. Martikaisen, Sintonen ja Pitkäsen (2006, 25) mukaan `maahanmuuttaja` on uudissana, joka korvaa käsitteen `siirtolainen`. Nykykeskustelussa jälkimmäinen viittaa lähinnä työperäiseen maahanmuuttoon. Forsander (2002,10) määrittelee käsitteen maahanmuuttaja seuraavasti. Maahanmuuttaja on henkilö, joka on muuttanut Suomeen pysyvässä tarkoituksessa ja joka ei ole maahan muuttaessaan Suomen kansalainen eikä ole ollut sitä aiemminkaan. Tällä määrittelyllä Forsander sulkee kansallisuudeltaan ja kansallisuudeltaan suomalaiset paluumuuttajat määritelmänsä ulkopuolelle.

Pysyvällä tarkoituksella tarkoitetaan vähintään vuoden oleskelua, joka on edellytyksenä väestörekisterijärjestelmään rekisteröitymiselle.

Tilastoissa ja lainsäädännössä käytetään yleisesti käsitteitä `ulkomaan kansalainen`, `ulkomailla syntynyt` ja `vieraskielinen`, joskin toistaiseksi käytetyin käsite ulkomaalais-taustaisesta on maahanmuuttaja (Martikainen & Tiilikainen 2007, 17-18). `Maahanmuuttaja` termiä voidaan tarkastella kansalaisuuskäsitteen kautta. Suomen kansalaisuuslaissa (2003) todetaan kansalaisuudella tarkoitettavan yksilön ja valtion välistä lainsäädännöllistä sidettä, joka määrittää yksilön aseman valtiossa. Laissa määritetään yksilön ja valti-on välisiä keskeisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Näin ollen ulkomaalainen on henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen (Kansalaisuuslaki 16.5.2003/359). Tämän määritelmän mukaan jokainen Suomen kansalaisuuden saanut henkilö on suomalainen. Erotuksena maahanmuuttaja-käsitteelle, termi `ulkomaalainen` tarkoittaa kaikkia, jotka eivät ole Suomen kansalaisia mutta oleskelevat Suomessa. `Ulkomaalainen` termiä käytetään juri-disessa kielenkäytössä kuvaamaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen. Voidaankin kysyä oikeuttaako henkilön etninen tausta käyttämään hänestä tämän jälkeen määritettä maahanmuuttaja?

Suomen lainsäädännössä ulkomaalaisen ulkomaalaisuus siis lakkaa hänen saatuaan Suo-men kansalaisuuden. Forsanderin (2002) väitöskirjatutkimuksessa maahanmuuttaja-käsite kattaa myös sellaiset henkilöt, jotka ovat jo voineet saada Suomen kansalaisuuden. Tämä on sikäli perusteltua, että maahanmuuttajuus viittaa sekä hallinnollisessa että arki-sessa kielenkäytössä kulttuuriseen ja sosiaaliseen toiseuteen, joka ei ole lakkautettavissa hallinnollisella päätöksellä (vrt. Ruotsin *invandrare*). Outi Lepola (2000) pohtii väitös-tutkimuksessaan ”Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi” suomalaisuutta. Lepola tuo esille termin suomenmaalainen hakiessaan vastinetta sille, onko maahanmuuttaja (ulkomaalai-nen) aina `ulkomaalainen`. Milloin maahan muuttanut henkilö nähdään suomalaisena, ei-kä `toisena`?

Pitkänen (2006, 21) jaottelee maahanmuuttajat maahan tulon syyn perusteella perhepe-rustaisiin muuttajiin, humanitaarisiin muuttajiin (pakolaiset ja turvapaikan hakijat), pa-luumuuttajiin sekä työperustaisiin muuttajiin. Suurin osa ulkomailta Suomeen muutta-neista on tullut maahan muista syistä kuin työvoimatarpeen vuoksi. Työperusteinen muutto on kuitenkin lisääntymässä. Martikainen, Sintonen ja Pitkänen (2006, 31) jakavat

maahanmuuttajaväestön karkeasti kolmeen ryhmään. Näitä ovat länsimaista muuttaneet, entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet, ja kolmantena ryhmänä he mainitsevat muut maahanmuuttajat.

## 2.2 Työn merkitys osana integraatiota

### 2.2.1 Taustaa

Maahanmuuttajien keskuudessa työttömyys on ollut yleisempää kuin kantaväestön ja maahanmuuttajan asema työmarkkinoilla on ollut kantaväestöä heikompi. Kuitenkin viime aikoina heidän työmarkkina-asemansa on parantunut, vaikka Jaakkolan ja Reuterin (2007, 239) mukaan maahanmuuttajista noin 30 prosenttia on edelleen työttömänä. Eri-tyisen haastavana nähdään maahanmuuttajien sijoittuminen vakinaisiin työpaikkoihin (Uusikylä & Karinen 2005, 23).

1990-luvun laman aikana maahanmuuttajien työllistyminen vaikeutui entisestään. Vielä 1980-luvulla maahanmuuttajien joukossa oli suhteellisesti enemmän toimihenkilöitä ja yrittäjiä kuin valtaväestössä, kun taas 1990-luvulla ne maahanmuuttajat, jotka onnistuivat työllistymään, sijoituivat pääasiassa työntekijätason tehtäviin. IT-alan kehittyminen kasvatti maahanmuuttajien määrää 1990-luvun lopulta. (Forsander et. al. 2001, 60-61.)

Vielä vuonna 1994 maahanmuuttajien työttömyysprosentti oli yli 50 prosenttia, mutta 1990-luvun puolivälin jälkeen työttömyys alkoi laskea. Kun yleinen taloudellinen tilanne ja kantaväestön työllistyminen paranivat, vaikutti se myös maahanmuuttajien työllistymiseen. Maahanmuuttajien työelämävalmiuksia olivat lisänneet myös työvoimapolitiittiset kotouttamistoimenpiteet, kuten työvoimakoulutus ja työharjoittelu. Esimerkiksi vuoden 2000 aikana kotouttamissuunnitelman piirissä olevasta 5000 maahanmuuttajasta kaikkiaan 3000 työllistyi yleisille markkinoille.

Vuonna 1999 voimaan tulleen ”Kotouttamislain” tavoitteena on tukea maahanmuuttajien yksilöllistä kehitystä osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan, kuitenkin samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen. Kunnat laativat kotouttamisohjelman yhteistyössä työvoimaviranomaisten ja muiden viranomaisten sekä kansaneläkelaitoksen kanssa. Ohjelma sisältää suunnitelman kotouttamisen tavoitteista, toimenpiteistä, voimavaroista sekä yhteistyöstä maahanmuuttajien kotouttamistoimissa. (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999.) Henkilön muuttaessa maasta toiseen integroitumien, kotoutuminen uuteen maahan on keskeinen haaste. Kotoutuminen työn kautta on noussut viime aikoina yhä keskeisemmäksi kysymykseksi sekä tutkimuksessa että julkisessa keskustelussa. Käänteisesti sopeutumisen suurimpana esteenä voidaan pitää korkeaa työttömyyttä (Forsander & Ekholm 2001, 59; Jasinskaja-Lahti, 2002, 20-23; Liebkind & Vesala 2000, 20-23).

### 2.2.2 Integraatio

Termi `integraatio´ juontaa (Pitkänen 2006,25) latinan sanasta *integro* eli ”yhdistää kokonaisuudeksi, jossa osat säilyvät muuttumattomina”. Suomen viranomaiset tulkitsivat pitkään integraation assimilaatioon eli sulautumiseen rinnastettavaksi termiksi. Tavoitteena oli maahanmuuttajien sulautuminen suomalaiseen elämäntapaan ja kulttuuriin. Nykyään puolestaan korostetaan, että maassa olevilla etnisillä vähemmistöryhmillä on oikeus oman kulttuuriperinteensä säilyttämiseen samalla kun he sopeutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan. Tavoite on luonteeltaan pluralistinen, moniarvoinen.

Pitkänen (2006, 25) on esittänyt kaksi perustulkintaa integraatioon. Ensinnäkin käsitteellä integraatio voidaan viitata eri osista koostuvan järjestelmän sisäiseen koheesioon, kuten esimerkiksi puhuttaessa Euroopan integraatiosta. Toiseksi termillä voidaan viitata ulkopuolisten osien järjestelmään liittymiseen. Maahanmuuton yhteydessä sanaa käytetään jälkimmäisessä merkityksessä.

Myös Liebkindin (1994, 36-37) mukaan integraatio -sanalla on kaksi toisistaan poikkeavaa merkitystä. Ensinnäkin sillä viitataan siirtolaisten oman kulttuurin, kielen ja heidän järjestöjensä hylkäämiseen ja kantaväestön kulttuurin, kielen ja tapojen omaksumiseen. Tällöin siirtolaisista tulee osa kantaväestöä eli käsite menee yksiin `assimilaatio` -käsitteen kanssa. Toisaalta termin `integraatio` suomenkieliseksi vastineeksi on vakiintunut käsite `kotoutuminen` jolloin kyse on käsitteiden joukosta. Tähän joukkoon lukeutuvat termit kuten mm. assimilaatio, akkulturaatio ja marginalisaatio. (Martikainen, Sintonen ja Pitkänen 2006, 20).

Suomessa toteutetut integraatiotoimet ovat käytännössä kohdistuneet lähinnä humanitaarista syistä tai ns. paluumuuttajina Suomeen muuttaneisiin. Vuoden 1997 maahanmuutto- ja pakolaispoliittisen ohjelman sekä kotouttamislain (1999) tuomat oikeudet yksilölliseen kotoutumissuunnitelmaan tehostavat maahanmuuttajien integrointia huomioiden heidän kieli-, koulutus- ja työvoimatarpeensa. Vuoden 2006 maahanmuuttopolitiisessa ohjelmassa kohderyhmä on laajempi ja koskee myös työperäistä maahanmuuttoa. (Pitkänen 2006, 25-26.)

Vuonna 2006 voimaan tulleessa maahanmuuttopolitiisessa ohjelmassa (Hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma, 2006) integraatio ymmärretään pluralismin merkityksessä. Tavoitteena on, että maahanmuuttajat ovat täysvaltaisia ja tasavertaisia yhteiskunnan jäseniä ja kansalaisia julkisilla areenoilla, kuten politiikassa, ja erityisesti työelämässä. Onnistuneen integraation tunnusmerkkejä on, että maahan muuttaneet eri etnisten ryhmien edustajat voivat samanaikaisesti pitää yllä omaa identiteettiään ja jäsenyyttään kulttuurisissa ryhmissä, joihin he tuntevat kuuluvansa, ja samalla toimia tasavertaisina henkilöinä suomalaisessa yhteiskunnassa. (Huttunen 2002, 42-43.)

Toisaalta onnistuneen integraation merkkeinä on pidetty myös henkistä ja fyysistä terveyttä sekä yleistä tyytyväisyyttä ja hyvää itsetuntoa (Liebkind 2000, 28). Valtonen (1999, 3,18) puolestaan määrittelee integraation lisääntyväksi osallistumiseksi kantaväestön sosiaalisiin toimintoihin, kuten työhön. Myös Forsander ja Ekholm (2001, 59) tuovat esille työn keskeisen merkityksen yhteiskuntaan integroivana tekijänä sekä maahanmuuttajien että valtaväestön näkökulmasta.

Integraation tavoitteissa korostuvat osallistuminen ja osalliseksi tuleminen. Tällöin integraatio on osa prosessia, liikettä kohti yhteiskunnan keskiötä (ks. Pehkonen 2006, 28). Toisaalta integraatio on kaksisuuntainen prosessi, Matinheikki-Kokko (1999, 31-37) vertaa kotoutumista integraatioon, joka sisältää vastavuoroisuuden odotuksen, kaksisuuntaisen politiikan, jolloin yhteiskunta ei yksipuolisesti sopeuta toisesta kulttuurista tulevia, vaan muuttaa myös omia toimintojaan.

Tässä tutkimuksessa integraation keskeisenä piirteenä nähdään työ. Yuval-Davies (1997, 67) viittaa siihen, että työ on yhteisöihin kiinnittymisen väline. Lisäksi maahanmuuttajien työelämään osallistuminen on kulttuurisen moniarvoisuuden ja suvaitsevien asenteiden kannalta olennaista; erityisesti kun pyritään etnisen yhteisyyden tukemiseen sekä yhteiskunnallisen tasa-arvon turvaamiseen (emt. 21-22).

Integraatiota voidaan tarkastella sosiokulttuurisena ilmiönä. Tällöin integraatiota tarkastellaan sosiaalisten suhteiden ja ryhmien välisten suhteiden näkökulmasta käsin. Toisaalta lähestymistapa voi olla sosioekonominen. Tuolloin integraatio käsittää työn, koulutuksen ja asumisen eli ulkoisen sopeutumisen yhteiskuntaan (Matinheikki-Kokko 1997, 21). Seuraavaksi tarkastelen sosiaalisia ja ryhmien välisiä suhteita, sekä työn ja koulutuksen kysymyksiä.

#### 2.2.2.1 Sosiokulttuurinen integraatio

Maahanmuuttajien sosiokulttuurisen integraation kannalta keskeistä on sosiokulttuurinen sopeutuminen, akkulturaatio. Akkulturaatiolla tarkoitetaan joko kulttuurin muutosta (Liebkind 1994, 25) tai uuteen kulttuuriin sopeutumista joko yksilö- tai ryhmätasolla (Metsänen, 2006, 21; Matinheikki-Kokko 1997, 21). Kyse on muutoksista, joita tapahtuu yksilön joutuessa kosketuksiin uuden kulttuurin ja sen edustajien kanssa. Muutoksia voi tapahtua käyttäytymisessä, asenteissa, arvoissa ja identiteetissä. Metsänen (2006, 21) mainitsee uuteen kulttuuriin sopeutumisen olevan sopeutumista muutokseen, uuteen tilanteeseen ja uusiin ihmisiin sekä ympäristöön. Hän tarkoittaa sopeutumisella ihmisen elämäänsä kuuluvaa muuttumista sekä oppimista, jota tapahtuu sekä uudessa että ”vanhasa” kulttuurissa.

Liebkind (1994, 25-26) kuvaa akkulturaatiota moniulotteiseksi prosessiksi, joka ei etene suoraviivaisesti sopeutumisenä vallitsevaan kulttuuriin, vaan siihen liittyy useita eri vaihtoehtoja. Liebkind kuvaa Berryn et al. (1987) nelikenttää, jossa akkulturaatioasenteet voivat ilmetä. Vaihtoehtoina on marginalisoituminen, jolloin sekä oma että vallitseva kulttuuri torjutaan ja vieraannutaan yhteisöistä. Tämän vastakohtana tuodaan esille assimilaatio eli sulautuminen, jolloin hylätään oma kulttuuri ja omaksutaan enemmistön kulttuuri. Kolmantena vaihtoehtona on separatismi eli eristäytyminen, jolloin luodaan vahva vähemmistöidentiteetti korostaen omaa kulttuuria. Neljäntenä vaihtoehtona on integraatio. Berryn mukaan integraatio-asenne takaa parhaan lopputuloksen uuteen maahan sopeutumisen kannalta.

Berryn (1987) mukaan akkulturaatioasenteet voivat vaihdella sekä ajallisesti että eri elämäntilanteiden välillä, esimerkiksi etnisen vähemmistön jäsen voi pyrkiä taloudelliseen sulautumiseen erityisesti työelämässä ja kielelliseen integraatioon eli toimivaan kaksikielisyteen, mutta välttää seka-avioliittoja, jolloin kyse on aviollisesta eristäytymisestä. Tässä tutkimuksessa akkulturaatioasenteen tutkiminen liittyy työelämään sopeutumiseen, unohtamatta kuitenkin muita elämäntilanteita, kuten kielitaidon merkitystä tai perheen suhtautumista naisten työssäkäyntiin. ( ks. Liebkind 1994, 27.)

#### 2.2.2.2 Sosioekonomien integraatio

Integraatiota voidaan tarkastella myös sosioekonomisesta näkökulmasta käsin, jolloin painopiste on koulutuksen ja työllisyyden kysymyksissä. Matinheikki-Kokko (1997, 68-69) käsittelee asiaa sosioekonomisen tietoisuuden käsitteen kautta, tällöin kyseessä on ulkoinen sopeutuminen. Matinheikki-Kokon mukaan maahanmuuttajien sosioekonomisen hyvinvoinnin turvaamiseen tähtäävät toimenpiteet kohdistuvat vastaanottopolitiikkaan ja siihen liittyviin julkisiin ja poliittisiin toimenpiteisiin.

Maahanmuuttajien sosioekonomista asemaa on syytä pohtia myös poliittisesta näkökulmasta. Maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymiseen vaikuttavat myös poliittiset päätökset ja kannanotot. Outi Lepola (2000) on tutkinut väitöskirjassaan periaatteita ja käsityksiä, jotka ovat ohjanneet suomalaisten kansanedustajien, ministerien ja virkamies-

ten kannanottoja maahanmuutto- ja ulkomaalaiskeskustelussa 1990-luvulla. Lepola on todennut, että jo 1990-luvun keskusteluissa pohdittiin ulkomaalaisten asemaa ja käyttöä työvoimana. Tämä on sikäli kiinnostavaa, että maahanmuuttajien käyttöä työvoimana tukee myös Suomen nykyinen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006). Sen yksi keskeinen tavoite on työperäisen maahanmuuton aktiivinen edistäminen. Lisäksi ohjelmassa todetaan, että työvoimatarpeeseen voidaan vastata lisäämällä jo Suomessa asuvien ulkomaalaisten työllisyyttä.

Lepola (2000, 73-74) selvitti tutkimukseensa 1980-luvulla käytyä työvoimapoliittista keskustelua. 1980-luvun maahanmuuttopoliittikan määräytymisessä keskeisellä sijalla oli työmarkkinanäkökohta. Suomessa asui vuonna 1988 noin 18 000 ulkomaan kansalaista, joista kolmannes oli Ruotsin kansalaisia. Työperäisistä muuttajista mainittiin vain kieltenopettajat ja muusikot, joiden Suomeen tulon syy oli lähinnä ammatillinen. 1980-luvulla käydyssä keskustelussa yleisenä periaatteena oli, että työvoiman kysyntään oli pyrittävä vastaamaan kehittämällä omia työvoimavaroja. Lisäksi tuolloin todettiin, että ulkomaalaista työvoimaa ei tule käyttää työvoimareservinä, johon turvaudutaan työvoimapulauksen aikana. Kolmanneksi vaadittiin ulkomaalaisen työvoiman säätelemistä siten, ettei se keskittyisi vain matalapalkka-aloille. (emt. 73; KM 1988:41, 100, 135-136; KM 1980:63,112).

Lepola toteaa, että ulkomaalaisille on taattava työehtojen osalta sama kohtelu kuin suomalaisille työntekijöille. Kuitenkin samanaikaisesti ulkomaalaisilla oli vain rajoitettu oikeus päästä julkisiin virkoihin sekä harjoittaa tiettyjä ammatteja ja elinkeinoja. Helmikuussa 1989 hallitus antoi eduskunnalle esityksen, jonka tavoitteena oli useimpien virkojen avaaminen ulkomaalaisille. Samanaikaisesti kuitenkin pidettiin kiinni virkoihin liittyvästä kielitaitovaatimuksesta. Tämä rajoitti ja rajoittaa edelleenkin ulkomaalaisten mahdollisuutta saada virka esimerkiksi peruskoulun opettajana. Ulkomaan kansalaisia ei voitaisi nimittää sellaisiin virkoihin, joihin liittyisi ”huomattavaa julkisen vallan käyttämistä tai jolla on merkitystä ottaen huomioon valtion turvallisuus tai muu huomattava yleinen etu” (Lepola 2000, 126, 144-145).

Maahanmuuttajien määrän lisääntyttä huomattavasti 1990-luvulla Suomen hallituksen ohjelmaan on sisällytetty maahanmuuttajien tehokas kotoutuminen. Integroitumisen suurimmaksi esteeksi on nähty työttömyys, johon vaikutti 1990-luvun alun lama ja yleinen

työttömyyslukujen kasvu kantaväestönkin keskuudessa. Maahanmuuttajien työllisyyttä on tuettu järjestämällä kielikoulutusta ja ammattitaitoa täydentävää koulutusta, sekä tukemalla maahanmuuttajien yritys- ja osuustoimintaa ja kokoamalla yrittäjäverkostoja, jotka tarjoavat maahanmuuttajien työllistymiseen johtavia harjoittelupaikkoja. (Lepola 2000, 176.)

Tämän politiikan myötä on syntynyt useita maahanmuuttajien työllistymiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn tähtääviä projekteja. Uusikylä ja Karinen (2005, 23, 56-65) ovat selvittäneet projektien onnistumista ja hyviä käytäntöjä. Selvityksessä todettiin muun muassa, että projektien tavoitteet olivat haastavia ja monitahoisia, erityisesti vakinaisten työpaikkojen osalta. Tämä johtui muun muassa projektien kohderyhmien ammatillisesta ja koulutuksellisesta heterogeenisyydestä. Selvityksen tuloksena esitettiin useita kehittämissuosituksia, joihin sisältyi esimerkiksi kohderyhmien osallistaminen jo suunnitteluvaiheessa. Samoin integrointia pyrittiin kehittämään. Tavoitteena olivat aidot vuorovaiikutustilanteet suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä. Kehittämisideat koskivat joko projektitasoa tai systeemitasoa, jolloin huomio kohdistuisi myös maahanmuuttopolitiikkaan.

Lepola (2000, 207-209) toteaa selvityksessään, että vuoden 1997 maahanmuuttopolitiikassa ohjelmassa integroituminen edellyttää edelleen kielen opiskelun mahdollisuutta, uuteen asuinmaahan perehtymistä ja opintojen sekä ammattitaidon täydentämistä, jotta maahanmuuttaja pääsisi työmarkkinoille. Keinona tähän esitettiin muun muassa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden palkkaamista eri aloille. Lepolan tutkimuksessa todetaan, että maahanmuuttajia tai etnisen vähemmistön edustajia oli erittäin vähän korkeammassa yhteiskunnallisissa toimissa, esimerkiksi suoraan maahanmuutto- ja vähemmistökysymyksiä käsittelevillä hallinnonaloilla. Toimikunta velvoitti kiinnittämään asiaan erityistä huomiota työhönotossa, erityisesti, kun kyseessä on maahanmuutto- ja vähemmistökysymyksiä käsittelevä toimi, esimerkiksi koulutuksen, sosiaalitoimen, terveydenhuollon, työnvälityksen ja poliisin aloilla.

Suomen ensimmäinen maahanmuutto- ja pakolaispoliittinen ohjelma luotiin hallituksen periaatepäätöksellä vuonna 1997. Ohjelmassa painottuivat ensisijaisesti pakolaispoliittiset kysymykset ja työperusteinen maahanmuutto oli siinä sivuosassa. 2000-luvun alussa Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen ohjelman mukaan Suomen tuli laatia uusi maa-

hanmuuttopoliittinen ohjelma, jonka tarkoituksena olisi määritellä maahanmuuttopolitiikan arvot. Tavoitteena oli ihmis- ja perusoikeuksien kunnioittaminen sekä hyvän hallintokulttuurin vahvistaminen. Lisäksi tarkoituksena oli torjua maahanmuuttoon liittyviä uhkia (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006).

Uusi maahanmuuttopoliittinen ohjelma tuli voimaan vuonna 2006 (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006). Sen keskeinen tavoite on varautuminen työvoiman saatavuusongelmiin kehittämällä työperäistä maahanmuuttoa. Ohjelmaan sisältyy ajatus aktiivisesta maahanmuuttopoliitikasta. Jotta tämä olisi mahdollista, tulee edistää moniarvoisen, monikulttuurisen ja syrjimättömän yhteiskunnan kehittymistä ja tukea Suomen kansainvälistymistä. Tavoitteiden toteutumista pyritään edistämään muun muassa monikulttuuristen työyhteisöjen kehittymisellä ja parantamalla ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvontaa. Yksi käsillä olevan tutkimuksen kannalta oleellisimpia mainintoja maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa on, että tavoitteena on vahvistaa kaikkien maahanmuuttajien, erityisesti naisten ja lasten tosiasiallista mahdollisuutta koulutukseen ja kotoutumiseen. Ohjelman tavoitteena on, etteivät maahanmuuttajatyönhakijoiden mahdollisuudet työllistyä heikenny. Yhdenvertaisuuden edistäminen on mainittu yhdeksi arvoksi ohjelmassa. (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006.)

Maahanmuuttajien yrittäjyyden edistäminen tuodaan ohjelmassa esille puhuttaessa työvoimaperäisen maahanmuuton edistämisestä (emt. 9-10). Maahanmuuttajien valmiudet yrittäjyyteen nähdään parempina kuin kantaväestöllä ja riskinottokynnys matalampana. Toisaalta yrittäjyys nähdään itsensä työllistämisen mahdollisuutena, koska maahanmuuttajilla on usein heikko työmarkkina-asema, eikä työpaikan saaminen vapailta markkinoilta aina ole mahdollista. Toimenpiteiden tavoitteena on edistää maahanmuuttajien yrittäjyyttä muun muassa kehittämällä yritysrahoitusta sekä vakiinnuttamalla yrittäjyyttä koskevia neuvontapalveluja, koulutusta ja niistä tiedottamista.

Yhtenä haasteena maahanmuuttajien työllistymiselle on ollut heidän osaamisensa ja koulutuksensa tunnustaminen Suomessa. Koulutusta ammattipätevyuden saamiseksi Suomessa on akateemisen tutkinnon kotimaassaan suorittaneille järjestetty lähinnä lääkäreille ja jossain määrin opettajille. Tavoitteena on parantaa ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamista ja joustavoittaa aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja lisätä mahdollisuutta pätevyuden osoittamiseen esimerkiksi näytön kautta (emt. 10-11).

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006) on edistyksellinen ja pyrkii vastaamaan ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Ohjelmassa kiinnitetään huomiota myös kotoutumiseen, turvapaikanhakijoihin ja kehitetään humanitaarista maahanmuuttoa sekä edistetään monikulttuurisuutta ja syrjimättömyyttä. Sama työllistymisen tavoite oli ollut esillä jo aiemmassa maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (1997).

### 2.2.3 Maahanmuuttajien työllisyys Suomessa

Suomessa muuttotappio kääntyi muuttovoitoksi 1980–1990 -lukujen vaihteessa. Maahanmuuttajien vastaanotto alkoi työmarkkinoiden kannalta epäsuotuisassa vaiheessa laman heikentäessä maahan tulleiden mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Esimerkiksi 1980-luvulla monet hyvin työllistyneet vietnamilaiset menettivät työpaikkansa laman ja tuotantotapojen muutosten myötä. Vielä vuonna 2003 maahanmuuttajien työttömyysaste oli 34 prosenttia. Tämä ei kuitenkaan kerro koko totuutta ulkomailta Suomeen muuttaneiden työmarkkina-asemasta, sillä monet maahanmuuttajat häviävät työministeriön ulkomaan kansalaisia kuvaavista tilastoista Suomen kansalaisuuden saatuaan. Näin ollen äskettäin maahan muuttaneet ovat yliedustettuina kansalaisia kuvaavissa tilastoissa, sillä Suomessa ei tilastoida etnisen taustan vaan kansalaisuuden perusteella. (Forsander, 2003, 1-3.)

Maahanmuuttajien työmarkkina-asema on siis parantunut. Työllisten osuus Forsanderin tutkimuksissa (2002, 2003a, 5-6) mainituilla oli vuonna 1996 32 prosenttia, mutta vuoteen 2001 mennessä kantaväestöön verrattuna, myös maahanmuuttajien työllisyysaste oli noussut 51 prosenttiin. Suuri osa maahanmuuttajista oli kuitenkin pätkätöissä. Noin kolmannes maahanmuuttajista oli vuosina 2003-2008 edelleen työttömänä ja maahanmuuttajien työttömyysaste on kantaväestöä suurempi. Yleinen linja näyttää silti olevan, että maahanmuuttajien työllisyysaste on Suomessa ollut paranemaan päin vuosituhaten alusta lähtien (taulukko 1.)

Forsanderin tutkimusten (2004, 32; 2000, 2000) mukaan esimerkiksi pääkaupunkiseudulla (60 % maahanmuuttajaväestöstä asuu ko. alueella) linja-autoalan ja siivousalan työntekijöistä 21–25 prosenttia on ulkomaalaissyntyisiä. Samoin ravintola-alalla maahanmuut-

tajien osuus on 2000-luvulla monikertainen suhteessa väestöosuuteen. Maahanmuuttajien on todettu olevan yliedustettuina palvelualoilla, erityisesti suoritustasoisissa, matalapalkkaisissa tehtävissä. Forsanderin mukaan kyseessä ei kuitenkaan ole suomalainen erityispiirre, vaan sama on havaittavissa kaikissa niissä maissa, jotka vastaanottavat maahanmuuttajia (vrt. Hautaniemi 2001). Perinteisten teollisuussektorien, (alojen, joilla ei tarvita mm. vahvaa ammatti- tai kielitaitoa) vähennyttyä on merkittäväksi maahanmuuttajien työllistäjäksi muodostunut palvelusektori. Palvelusektorista on tullut maahanmuuttajille sisään tulotyöpaikkojen tarjoaja, mikä on Suomessa korostunut erityisesti. (Forsander, 2002, 22.)

*Taulukko 1.* Ulkomaalaisten työttömyysaste vuosina 2001- 2005 työssäkäynti tilaston ja työministeriön 2005–2007 selvitysten mukaan (Maahanmuuttotilastot)

Vuosi	2001	-02	-03	-04	-05	-05	-06	30.4. 2007
Työ- voima %	31	28	29	27	25	28	24	20
(N=54 828 )								

Taulukosta on nähtävissä, että työministeriön tilastoinnin mukaan maahanmuuttajien työttömyysaste on pienentynyt 2000-luvulla noin 10 prosenttia. Työministeriö on myös arvioinut miesten ja naisten osuuden työvoiman kehitystä. Siinä on havaittavissa vastaava trendi kuin yleisessä työttömyysasteessa, eli maahanmuuttajien työttömyys on vähene- mään päin, vaikka luvut ovat korkeampia kuin kantaväestön vastaavat.

*Taulukko 2.* Ulkomaalaisten työttömyysaste sukupuolen mukaan vuosina 2005–2007 (Työministeriö. Maahanmuuttotilasto).

	31.10.2005	31.10.2006	31.3.2007
miehet	21	19	17
naiset	31	28	25

Työministeriön mukaan maahanmuuttajien työttömyysaste oli nelinkertainen lokakuun 2006 lopulla verrattuna kantaväestöön. Miesten työttömyysaste oli 19 prosenttia ja naisilla se oli selkeästi korkeampi (28 %). Naisten työttömyysaste, vaikka se oli vähentynyt, oli silti huomattavasti korkeampi kuin miesten. Tämän tutkimuksen aineistonkeruun aikana, vuosina 2004-2006, maahanmuuttajien työttömyysaste aleni kolme prosenttia. Myös vuoden 2006 jälkeen naisten työllisyystilanne on koko ajan parantunut.

Tätä kirjoittaessa (2008) käydään Suomessa julkista keskustelua työvoimantarpeen lisääntymisestä. Avoin kysymys on, mille aloille ja kuinka paljon Suomessa tarvitaan maahanmuuttajataustaista työvoimaa. Metallialalle on jo saapunut työvoimaa muun muassa Puolasta, ja kesällä 2007 Tampereella ilmestynyt Aamulehti (12.6.2007) kirjoitti Kiinasta saapuvista metallialan työntekijöistä, jotka koulutetaan Mäntässä ja sen jälkeen he hajaantuvat eri paikkakunnille. Kysymyksessä on hanke ”Työperusteisen maahanmuuton mahdollisuudet”. Metalliala ei kuitenkaan ole ainoa, joka tulevaisuudessa kärsinee työntekijäpulasta. Myös hoitoalalle uumoillaan henkilökuntapulaa lähivuosina.

Ulkomaalaisten maahanmuutto oli voimakasta vuosina 2004–2006, jolloin keräsin aineistoni ja kasvu on jatkunut. Huomion arvoista on, että maahanmuuttajien ikärakenne poikkeaa muun väestön ikärakenteesta. Maahanmuuttajista työikäisiä on keskimäärin kolme neljästä. Torvi (2007, 2-11) toteaa työministeriölle tekemässään selvityksessä, että maahanmuutto ja muuttajien parempi integroituminen työmarkkinoille voisi tarjota merkittävää lisäystä työvoiman tarjontaan 10–15 vuoden aikavälillä. Hänen mukaansa työvoimaosuus on ikäsidonnaista ja erityisesti maahanmuuttajilla sen sanotaan olevan sukupuolesta riippuvaa, koska perhevapaat ja kotitaloustyötä tekevät maahanmuuttajanaiset eivät näy tilastoissa. Olennaista on arvioida myös suomalaisten ulkomaalaisasenteita, sillä niistä riippuu millaisiin työtehtäviin muista maista Suomeen muuttaneet sijoittuvat tai miten heille avataan työpaikkoja.

#### 2.2.4 Työn saantiin ja työssä menestymiseen liittyviä tekijöitä

Työn saanti on nykyään yhä enemmän kiinni muistakin kvalifikaatioista kuin itse työn suorittamiseen liittyvistä osa-alueista. Kompetenssi voidaan Ruohotien (2005, 31) mukaan nähdä joko yksilön ominaisuutena tai työtehtävän asettamina valmiuksina. Ruohotie tuo esille Ellströmin käsitteisällön, jolloin kompetenssissa on kyse yksilön kapasiteetista käsitellä tiettyjä tilanteita tai suoriutua tietyistä työtehtävistä. Maahanmuuttajien osalta tämä tarkoittaa uuden kulttuurin ja työkulttuurin tilanteiden käsittelyä ja uusissa olosuhteissa ja kielitaidolla työtehtävistä suoriutumista. Hautaniemi (2001, 15) näkee sosiaalisen kompetenssin arvokkaana, jolloin esimerkiksi kielitaidottomuus tai etninen tausta saattavat olla este työllistymiselle. Ruohotie (2005, 34) mainitsee Hautaniemen näemyksen kuuluvan saksalaiseen kompetenssin jäsentelyyn. Tällöin paino on vuorovaikutuksessa, ryhmätyötaidoissa, sosiaalisessa kyvyssä ja empatiassa. Monietnisen työn keskeisin piirre on, että sen toimintaympäristönä ovat erilaisuuden kohtaamispisteet. Kompetenssi, kielitaito ja muista vaatimuksista huolimatta maahanmuuttajia on työllistynyt Suomen työmarkkinoille. Heidän työllistymistään on tutkittu Suomessa 1990-luvulta ja erityisesti 2000-luvun alusta lähtien.

Helsingin seudulla asuvista maahanmuuttajista oli työssä 48 prosenttia keväällä 2001 (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 54, 76–77). Parhaiten työllistettyinä olivat virolaiset ja suomalaista syntyperää olevat paluumuuttajat, ja huonoimmin somalit. Tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajien työnsaantimahdollisuuksiin vaikuttavia seikkoja. Siinä todettiin, että seuraavat seikat vaikuttavat työn saantiin; soveltuvuus, asenteet, henkilökohtaiset valmiudet eli inhimillinen pääoma, Suomessa asuttu aika, sosiaaliset kontaktit, oma-aloitteisuus ja seitsemäntenä tekijänä suomalaisten tapojen hallinta (aktiivisessa työnhaussa). Tosin täytyy huomioida, etteivät Jasinskaja-Lahti ym. tutkineet varsinaisesti työllistymistä, vaan tuovat selvityksessään esille työnsaantiin vaikuttavia kompetenssitekijöitä. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 23).

On selvää, että maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan ja uralla etenemiseen vaikuttavat heidän resurssinsa. Tällöin kyse on kyvyistä ja taidoista, joita pidetään oleellisina kysymyksessä oleviin tehtäviin. Työelämässä tarpeellisina resursseina pidetään Forsanderin ja Ekholmin (2001, 65–66) mukaan seuraavia tekijöitä, joista osa on samoja kuin Jasinkaja-Lahden ym. selvityksessä: kielitaito, ammattitaitoa, kulttuurista kompetenssia ja sosiaalistakykyä sekä valtayhteiskunnan verkostojen hallintaa. Myös Salo-Lee (2005, 124–133) tuo esiin edellä listatut vastaavat kompetenssiseikat, kun hän pohtii kulttuurienvälisesti kompetenttia henkilöä. Salo-Lee mainitsee, että monikulttuurisuus tuo uusia haasteita paitsi maahanmuuttajille myös valtakulttuurin edustajille.

Etenkin korkeasti koulutettujen työtehtävät vaativat monia kulttuuriympäristöön sidoksissa olevia valmiuksia. Suomalaisilta sukulaisilta, ystäviltä, tuttavilta tai viranomaisilta saatu tuki on tärkeää, samoin eri ryhmien keskinäiset avunantoverkostot. Jasinskaja-Lahti ym. (2002, 23–24) toteavat, että akateemisesti koulutettujen maahanmuuttajien on vaikea työllistyä koulutustaan vastaavaan työhön. Syyksi on nähty muun muassa se, ettei ulkomailla suoritettua korkeakoulututkintoa arvosteta työnhaun yhteydessä tai sen yhteensopivuuden vertaaminen vastaavan suomalaisen tutkinnon kanssa on haasteellista.

Verkostojen merkitys työsaannissa on kasvanut viime vuosina tai ainakin se on noussut keskustelujen aiheeksi, sillä suurin osa työpaikoista täytetään valtaväestön epävirallisten verkostojen kautta. Kuten jo aiemmin todettiin valtayhteiskunnan verkostojen hallinta on yksi työelämän resursseista (Forsander & Ekholm, 2001, 60–61). Toisaalta myös maahanmuuttajien keskinäiset verkostot toimivat tehokkaasti työnhaussa.

Forsander ja Ekholm (2001, 66) tuovat esille Paanasen tutkimuksessa ”Työvoimaa rajan takaa” (1993) esittämiä tuloksia. Rakennusalalla sosiaalisen vuorovaikutuksen todettiin olevan keskeistä päätettäessä työmailla työnjaosta. Työnteko jaettiin työkunnittain ja töihin pääsi mukaan sellainen, jonka tausta ja saavutukset alalla tunnettiin. Maahanmuuttajan täytyy ensin todistaa ammattitaitonsa ja sopivuutensa ja vasta sen jälkeen hänelle suodaan tilaisuus työllistymiseen. Vastaavaa voidaan pohtia myös naisvaltaisella hoito- ja siivousalalla. Voidaan kysyä, onko siellä havaittavissa samanlaista sosiaalisen verkoston, vuorovaikutuksen ja ammattitaidon vakuuttamisen merkitystä?

Forsanderin (2001, 66–67) mukaan maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttavat yhteiskunnalliset ja työelämän muutokset. Samoin työelämän muutoksien mukanaan tuomat kvalifikaatiovaatimukset vaikeuttavat kulttuurisesti poikkeavien, kuten esimerkiksi maahanmuuttajien työllistymiseen. Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni on löytää muutoksista seuranneita positiivisia tekijöitä ja seikkoja, jotka helpottavat tai ovat helpottaneet maahanmuuttajien työllistymistä. Esimerkiksi, miten puhe suurten ikäluokkien poistumisesta työmarkkinoilta konkreettisesti vaikuttaa lähivuosina maahanmuuttajien työllistymiseen, tai kuinka paljon maahanmuuttajat kouluttautuvat aloille, joille on ennustettu työvoimapulaa tulevina vuosina?

Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia suomalaisilla työmarkkinoilla on selvittänyt myös Ahmad Akhlaq (2002, 227). Hän vastasi tutkimuksessaan 400 eri ammattialojen työpaikkailmoitukseen pääkaupunkiseudulla. Vastajana oli ensin tutkimuksen tekijä, Pakistanista lähtöisin oleva alle 35-vuotias mies, joka oli asunut Suomessa noin 10 vuotta ja hallitsi suomen kielen. Suomalainen testihenkilö soitti samaan työpaikkaan viisi minuuttia maahanmuuttajan jälkeen. Vastauksissa oli selvä ero. Haettava työpaikka ei ollutkaan täytetty suomalaisen hakijan soittaessa työpaikkaan. Tutkittaessa työnantajien reaktioita ja sitä missä määrin ne riippuvat siitä, onko työtä hakeva maahanmuuttaja mies vai nainen, ei tutkimuksessa suoraan selvitetty. Tutkija kuitenkin toteaa, ettei tulosten päätelemien kannalta ole kovin oleellista merkitystä sillä oliko hakija mies vai nainen. Huomattavin tulos (emt. 240) tutkimuksessa on, että työnantajan asenteilla maahanmuuttajia kohtaan näyttäisi olevan suurempi merkitys kuin esimerkiksi koulutuksella, kielitaidolla tai työkokemuksella. Tulosten mukaan tiettyjen maahanmuuttajaryhmien suuri osuus työttömien kokonaismäärästä viittaa siihen, että työttömyys johtuu pikemminkin sosio-kulttuurisista tekijöistä kuin työnhakijan riittämättömästä inhimillisestä pääomasta. Maahanmuuttajien syrjintä ei ole aina suoraa (vrt. Ahmad, 2002), vaan se on hienovarainen mekanismi. Voidaanko sitä perustella puuttuvilla kompetensseilla?

### 2.2.5 Etnosentrisesti ja sukupuolen mukaan jakautuneet työmarkkinat

Jaakola ja Reuter (2007, 336) mainitsevat, että myös Suomen työmarkkinat ovat alkaneet lohkoutua kulttuurisesti ja etnisesti. Etnisesti hierarkkista työnjakoa alkoi ilmetä jo 1980-luvun puolivälissä, josta he mainitsevat esimerkkinä työvoimaan kuuluvista länsieurooppalaiset ja britit, jotka työskentelivät kantaväestöä yleisemmin ylempinä toimihenkilöinä. Puolestaan esimerkiksi eteläaasialaiset sijoittuivat ammattihierarkian ja tulojaon alapäähän. Erikoistuminen tietylle alalle on kaksijakoinen seikka; toisaalta se voi tukea maahanmuuttajia työsaannissa, mutta toisaalta se voi rajoittaa työelämässä edistymistä. Jaakola ja Reuter mainitsevat vielä, että etnisyyden lisäksi sukupuoli voi olla työmarkkinoilla yksi lohkoutumisen tekijä, samoin kuin ulkomaalaistausta voi johtaa syrjintään työmarkkinoilla (ks. Ahmad 2002).

Hautaniemi (2001, 20–21) kirjoittaa etnisistä strategioista, joilla hän tarkoittaa prosesseja, joissa etnisiä resursseja hyödynnetään kulttuurisesti, sosiaalisesti tai taloudellisesti. Hautaniemi keskittyy lähinnä taloudelliseen hyötyyn määrityksessään. Hänen mukaansa monietnisisessä yhteiskunnassa etnisellä hegemonialla viitataan siihen ryhmään, joka hankkii itselleen esimerkiksi tietyllä markkina-alueella valta-aseman ja pidättää itsellään oikeuden tiettyihin piirteisiin ja siten hyödyntää etnistä kuuluvuutta resurssina. Esimerkiksi Ruotsissa asuvat Hong Kongista saapuneet kiinalaiset ovat etabloituneet kiinalaisten ravintoloiden pitäjinä ja luoneet näin itselleen toimeentulon ja markkinaraon.

Toimeentuloon ja markkinarakoon liittyy myös ryhmän suojautuminen kilpailijoilta. Esimerkiksi USA:ssa mustan väestön pienyritykset rakentuvat usein juuri saman väestönosan asiakkaiden varaan, jolloin ei-mustalla yrittäjällä ei ole samoja mahdollisuuksia toimia alueella. Myös Suomessa tämä suojautuminen tulee esille esimerkiksi opetustoi-  
messä, jossa luokanopettajan pätevyys on säädetty (toistaiseksi) niin, että viranhaltijalta vaaditaan täydellistä suomen kielen taitoa. Samaa säännöstä noudatetaan luokanopettajien koulutuksessa. Näin ollen pääsy tälle alalle on käytännössä suljettu suurimmilta osalta maahanmuuttajia (Hautaniemi 2001, 21).

Kolmantena etnisenä strategiana voidaan nähdä etnisen välittäjän rooli. Suomessa maahanmuuttajien kotikielen opettajat toimivat koulun ja maahanmuuttajien välissä, missä heidän pätevyytensä perustuu osittain etniseen taustaan sekä tietyn kielen ja kulttuurin tai uskonnon hallintaan. Välittäjä voi olla myös sellainen henkilö, joka työkseen värvää yrityksille työntekijöitä, esimerkiksi teollisuuden aloille. Esimerkkinä voi mainita itäeurooppalaisen tietotekniikan ammattilaisen maahantulon ja työllistymisen edesauttamisen. (Hautaniemi 2001, 21.)

Etninen työnjako ja suljetut etniset verkostot voivat helpottaa maahanmuuttajien tai maahanmuuttajanaisten työnsaantia, mutta toisaalta ne hidastavat heidän hakeutumistaan kantaväestön kanssa samoille työmarkkinoille (Jaakola & Reuter 2007, 335). Forsanderin (2002, 39) mukaan työmarkkinoiden lohkoutumisteorioissa on etnisen vähemmistöaseman lisäksi ikä ja sukupuoli mainittu segmentointiperusteeksi. Naiset ovat maahanmuuttajina näkymättömiä tai alisteisessa asemassa olevia henkilöitä yhteiskunnassa ja työelämässä. Esimerkiksi Knocke (1993,71) huomauttaa, että Ruotsissa autotehtaalla ikä, sukupuoli ja etninen tausta määrittävät työntekijän markkina-aseman, jolloin naiset jäivät pääosin rutiininomaisiin, kevyihin työtehtäviin. Edellä esitetyn perusteella on mahdollista vetää kärjistetty johtopäätös, että maahanmuuttajanaisten työhönsijoittumista rajoittaisi se, että hän kuuluu tiettyyn etniseen vähemmistöön, on väärän ikäinen (liian nuori tai vanha) ja on ennen kaikkea nainen. Nämä kolme tekijää, etnisuus, sukupuoli ja ikä ovat yksilöstä riippumattomia ja siksi on mielenkiintoista tutkia, ovatko maahanmuuttajanaiset hyödyntäneet tai kumonnet näitä esteitä työllistyessään.

Teknisillä aloilla ei ole kovin paljoa maahanmuuttajanaisia. Maahanmuuttajien jakaantuminen työmarkkinoille noudatteleekin suomalaisen yhteiskunnan sukupuolista järjestelmää. Mikä ohjaa maahanmuuttajanaisia ammatinvalinnassa kohti suomalaisen yhteiskunnan vakiintunutta segmentoitunutta roolijakoa? Forsanderin (2003b, 159) tutkimus toi esiin joukon entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneita naisia, joilla oli teknisen alan koulutus ja usein pitkä työkokemus varsin miehisistä ammateista, kuten viilaajan työstä tai rakennustyöstä. Hyvin harva näistä naisista oli halukas etsimään töitä tai täydennyskoulutusta omalta alaltaan, vaan he halusivat vaihtaa ”naisammatteihin”. Esimerkiksi 30 vuotta radioteknikkona toiminut entisen Neuvostoliiton alueelta tullut nainen koulutautui lähihoitajaksi. Ammatinvaihtohalujen takana mainittiin usein olevan tehdastyön raskaus

ja ”halu työskennellä ihmisten kanssa”. Suomessa naiset halusivat toteuttaa pitkäaikaisen unelmansa ja ryhtyä hoiva- tai palvelualalle. (emt. 159). Hoiva- ja palveluala ovatkin tällä hetkellä aloja, jotka työllistävät maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.

Hakeutuminen vastaanottavan maan työmarkkinoille myötäilee olemassa olevaa sukupuolijärjestelmää. Näin toteaa Forsander (emt. 159) kertoessaan Helma Lutzin (1993, 136–137) tutkimuksesta. Hollannissa järjestettiin 1980-luvulla naispuolisille maahanmuuttajille ammatillista koulutusta erityisen emansipaatio-ohjelman puitteissa, mutta tarjonta keskittyi ainoastaan perinteiseen hoivatyöhön. Lutz korostaakin, että maahanmuuttajien integraatio-ohjelmat myötäilevät usein vastaanottavan maan työmarkkinoilla olemassa olevaa sukupuolijärjestelmää, sen sijaan että pyrkisivät haastamaan sitä.

Toinen ilmiö, joka rikkoo suomalaisten työmarkkinoiden perinteistä sukupuolijärjestelmää, on maahanmuuttajataustaisten miesten ammattialajakauma. Miehiä on runsaasti sijoittunut niin sanotuille naisten aloille, erityisesti hoito-, siivous-, ravintola-, ja opetusaloille. Maahanmuuttajanaisten ja miesten ammattien feminisaation voi nähdä seurauksena, jonka yhteiskunnallinen järjestelmä ”varaa” tietyssä positiossa oleville. Yhteiskunnassa elää mahdollisuuksien hierarkia, joka avaa erilaisista positioista käsin erilaisen määrän mahdollisuuksia. Etnisen hierarkian alimmista kerroksista tuleville maahanmuuttajille työllistymisen mahdollisuudet avautuvat ”luontevimmin” alimman hierarkiatason (nais)ammatteihin, sikäli kun avautuvat lainkaan, toteaa Forsander (emt. 160). Suomeen työnsä vuoksi muuttaneista arvioilta 70 prosenttia on miehiä ja osalla heistä on perhe mukana. Tulevina vuosina nouseekin haasteeksi perheenjäsenten palveluiden järjestäminen, koulutus ja työllistyminen. Esimerkiksi informaatioteknologian työntekijöiden puoliset, jotka pääosin ovat hyvin koulutettuja, kokevat työttömyyden Suomessa elämää vaikeuttavaksi. Tämä koulutettujen maahanmuuttajataustaisen naisten ryhmä tuo uuden haasteen yhteiskunnalliselle integraatiolle. (Forsander 2003, 160.)

Suomen työmarkkinoiden osalta maahanmuuttajanaisten työmarkkina-asema ei poikkea radikaalisti miesten vastaavasta asemasta. Molemmat ovat marginaalisessa asemassa työmarkkinoilla. Selkein ero miesten ja naisten välillä on siinä, kuinka suuressa määrin eri sukupuolet kuuluvat työvoimaan. Esimerkiksi pakolaisperheissä lapsiluku on suuri ja tästä syytä äidit ovat usein kotityössä. Maahanmuuttajat ovat tavanomaisesti parhaassa työ- ja synnytysikässä, mikä selittää synnyttäjien suurta määrää sekä naisten kiintymistä

lastenhoitoon. (Forsander 2003b, 66–67). Perheen roolit tulevat esille myös Jaakkolan ja Reuterin (2007, 356) tutkimuksessa, jossa todetaan roolimallien vaikuttavan naisten työmarkkina-asemaan. He mainitsevat naisten aseman ”sidottuina muuttajina”, jotka joustavat ja usein luopuvat omasta urastaan perheen tai puolison edun vuoksi.

Maahan muuttaneiden joukossa on myös enemmän opiskelijoita kuin koko väestön joukossa. Tilastokeskuksen rekisteritietojen mukaan maahanmuuttajista on hieman enemmän korkeakoulutettuja ja huomattavasti enemmän heikosti koulutettuja kuin koko Suomen väestön joukossa, ottaen huomioon ikärakenteen (Forsander 2003b, 66–67). Jasinskaja-Lahden ym. (2002,80) tutkimuksessa todetaan miesten (57 %) käyvän työssä useammin kuin naisten (43 %). Naisista oli osa myös työvoimaan kuulumattomia, mikä selittyy sillä, että heistä 16 prosenttia oli tutkimushetkellä hoitamassa kotia tai äitiyslomalla.

Kuten koko väestössä myös maahanmuuttajanaisilla palkkataso on miehiä alhaisempi. Kiinnostavampi kysymys on, mikä ohjaa maahanmuuttajanaisia ammatinvalinnassaan kohti suomalaisen yhteiskunnan vakiintunutta sukupuolijakoa. Suomessa maahanmuuttajanaisia työllistävät usein julkiset palvelut, erityisesti hoitoala sekä opetus- ja sosiaaliala. Julkisissa palveluissa suuren osan maahanmuuttajien tehtävistä muodostavat ns. etnospesifit ammatit (Hautaniemi 2001), kuten asioimistulkin, äidinkielen opettajan tai ohjaajan sekä koulunkäyntiavustajan tehtävät. Käytännössä nämä työtehtävät ovat osoittautuneet pitkäaikaisiksi, vaikka harva maahanmuuttaja suunnittelee itselleen elinikäistä uraa näissä tehtävissä.

Maahanmuuttajien tilanteesta ja varsinkin heidän työllistymisestään on Suomessa tehty varsin vähän tutkimusta. Tutkimusala on kuitenkin kasvamassa. Ekberg-Kontula (2000, 2-17) selvitti pääkaupunkiseudun afrikkalaisten maahanmuuttajanaisten (N=22) näkemyksiä koulutuksesta ja työllistymisestä. Tuloksissa todettiin naisten joutuvan kilpailemaan muita kovemmin saadakseen työpaikan, ja mieluisan paikan saaminen oli lähes toivotonta. Suosittuja ja eniten työllistävää aloja olivat sairaan- tai lastenhoitoalat. Kaikilla naisilla oli koulutusta (amatillista tai suomen kielen), mutta se oli useimmiten keskeytynyt raskauden takia. Naiset kokivat, että etnisellä taustalla oli merkitystä työmarkkinoilla. Kuitenkin koulutus, työkokemus, asenne ja persoonallisuus olivat suuria vaikuttajia. Tutkimukseen osallistuneet naiset olivat kiinnostuneita pääsemään työelämään tai koulutukseen, mutta he kokivat, etteivät tienneet tarpeeksi eri opiskelumahdollisuuksista.

Ekberg-Kontulan (emt. 23–24) tutkimilla naisilla oli toiveena, että viranomaiset järjestäisivät enemmän koulutusta ja koulutusmahdollisuuksia, joissa otettaisiin huomioon äidit, joilla on pieniä lapsia. Opiskelu nähtiin tärkeäksi, mutta naisilla oli vähän tietoa eri vaihtoehtoista. Kielikurssien tarjontaa voisi heidän mukaansa lisätä. Vastaajat toivoivat eritasoisia kursseja sekä toiminnallisia kursseja, joissa olisi mahdollisuus esimerkiksi ruuanlaittoon ja ompeluun. Toiminnallinen kurssi voisi olla ensiaskel opiskeluun luku- ja kirjoitustaidottomille naisille. Tuloksissa nostettiin esille myös eri tahojen yhteistyön tarve, jotta naiset löytäisivät heille sopivia kursseja. Tutkimuksen tulos oli, että pienten lasten äidit olivat syrjäytyneimpiä muusta yhteiskunnasta. Tämä johtuu Ekberg-Kontulan mukaan siitä, ettei naisilla ole aikaa selvittää mitä vaihtoehtoja olisi tarjolla työelämässä ja koulumaailmassa. Tutkija toteaaakin, että suunnitellussa maahanmuuttajanaisten koulutusohjelmia, tulisi apuna käyttää työssäkäyvien ja koulutettujen maahanmuuttajanaisten omia kokemuksia. Näin voitaisiin hyödyntää työelämän kokemuksia siitä, mitä kanavia käyttäen löytyisi työelämä myös muille naisille. Ekberg-Kontulan ajatukset ovat oman tutkimukseni kannalta tärkeitä. Näen, että positiiviset onnistumisen tarinat, mielekkäiksi koetut koulutuslinjat, jotka ovat johtaneet onnistumiseen työpaikan saannin suhteen, ovat merkityksellisiä tekijöitä maahanmuuttajanaisten syrjinnän ehkäisyssä. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio kulkee Forsanderin (2002, 37) mukaan palvelualojen vetämänä eikä teollisuustuotannon kautta, kuten perinteisissä maahanmuuttomaissa. Tämä vaikuttaa siihen, millaista osaamista maahanmuuttajanaistakin odotetaan.

Keskeinen kysymys on, mikä on koulutuksen ja kodin merkitys maahanmuuttajanaisten työllistymiselle. Laura Huttunen (2002, 61- 63) pohtii teoksessaan ”Kotona, maanpaossa, matkalla” kodin merkitystä maahanmuuttajien omaelämänkerroissa. Huttusen tutkimuksessa ei suoraan selvitetä työn tai koulutuksen merkitystä, mutta muutamista kirjoittajien tuomista näkökulmista olen poiminut teemaani liittyviä kommentteja. Vietnamilainen Nuong esittää seuraavia ajatuksia koulutuksesta:

”...elämä on vaikeaa ilman koulutusta. Pääsykokeet ammattikoulutukseen olivat vaikeat... ...onneksi kotimaassa olin etevä oppilas plus minulla on vilkas mielikuvitus, käytin niitä hyväkseni kokeessa...”

Nuong näkee koulutuksen ja työn saannin yhdeksi väyläksi kiinnittymiseen ja kotoutumiseen Suomeen. Nyt Nuongilla on perhe ja varsinkin työtä, jossa hän voi toimia itselleen mielekkäällä tavalla. Tässä työ nousee osaksi integraatioprosessia sekä identiteetin että elämän mielekkyyden osalta.

Toinen vastaava esimerkki koulutuksen merkityksen esiin nostamisesta on filippiiniläisen Marian (emt. 257–267) tarina. Marian mahdollisuudet parantaa elämää kiinnittyivät yhtäältä avioliittoon, toisaalta koulutukseen. Maria tuo kirjoituksessaan esille toiveensa opiskella ja valmistua opettajaksi. Ne ovat hänen keinojaan ja mahdollisuuksiaan parempaan elämään. Maria pohtii myös, onko mahdollista yhdistää opiskelu ja avioliitto, joka oli toinen hänen haaveistaan päästä parempaan elämään. Myöhemmin muutettuaan Suomeen (avioliiton myötä) hän kertoo lyhyesti maahanmuuttajille suunnatusta kurssista ja työpaikan saannista. Kurssin opettajan rooli nousee tärkeäksi työpaikan järjestymisessä. Näin siis verkostoituminen suomalaisten kanssa ja tiedon saaminen muun muassa opettajalta nousivat tässä elämäkerrassa merkityksellisiksi. Tämä vastaa Ekberg-Kontulan (2002) ajatusta koulutuksen merkityksestä osana verkostoitumista.

Huttusen (emt. 342) tutkimuksessa työn merkityksen tuo esille myös etiopialainen Rita. Hänelle Suomeen kiinnittyminen tapahtuu arjessa, työssä ja perhe-elämässä, arjen käytäntöjen oppimisessa. Huttunen (emt. 342) toteaa muun muassa työn olevan keskeinen Suomeen kiinnittymisen väline. Työn kautta tullaan konkreettisesti yhteisön jäseneksi, hankitaan toimeentulo ja ihmissuhteita, mutta myös symbolisesti työnteko antaa oikeuden yhteiseen hyvään. Vastaavasti työttömyys sulkee yhteisön ulkopuolelle ja turhauttaa.

Reuter ja Jaakkola (2007, 351–352) toteavat sosiaalisten verkostojen rakenteen olevan yhteydessä maahanmuuttajanaisten työllistymiseen, erityisesti kun he tutkivat entisen Neuvostoliiton alueelta Suomeen muuttaneita naisia. Suomalaisten kanssa ystäväystyneillä oli korkeampi sosioekonominen asema ja henkisen työn tekijöitä. Kyse on kuitenkin kausalisesta ilmiöstä, työllistyminen antaa mahdollisuuden tutustua suomalaisiin ja ystävyystyä heidän kanssa ja näin ollen seuraavan työpaikan saanti on helpompaa, mm. kielitaidon parantuessa koko ajan. Maahanmuuttajataustaiset naiset itse näkivät Suomessa suoritetun koulutuksen yhtenä tekijänä integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Kyseessä voi olla ketjureaktio, työpaikalla opitaan enemmän suomea, tutustutaan suomalaisiin ja näiden avulla voidaan saada seuraava työpaikka. Tämän vuosikymmenen lopulle on enna-

koitu (Uusikylä & Karinen 2005, 21) työvoimapulaa, joka on lisännyt kiinnostusta maahanmuuttopoliittisiin kysymyksiin, erityisesti työvoiman osalta. Uusikylä ja Karinen (emt. 21) toteavat, että maahanmuuttajien työllistyminen on edelleen vuonna 2005 vaikeampaa kuin kantaväestöön kuuluvan.

#### 2.2.6 Maahanmuuttajanainen ja työ

Naisen työssäkäynti tai paremminkin kodin ulkopuolella tehtävä työ ei ole kovin yleistä kaikissa kulttuureissa. Naisen rooli, tehtäväkuva, työ ja paikka on mielletty liittyvän enemmänkin kotiin, lastenkasvatukseen, viljelyyn ja maatalouden tehtäviin, erityisesti perinteisen näkemyksen mukaan. Suomalaisessa yhteiskunnassa naisten työssäkäynti on normaalia ja ns. perinteinen kotiäiti on enemmänkin poikkeus. Forsanderin, Raunion, Salmenhaaran ja Helanderin mukaan (2004, 95–96) suomalaisten naisten osallistuminen työelämään on vaikuttanut vähentävästi ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin. Naisten rooli työelämähierarkiassa ja korkea työvoimaosuus on korvannut tarvetta turvautua ulkomaalaiseen työvoimaan.

Suomessa naisten työssäkäyntiä on edesauttanut sosiaalipalveluiden ja päivähoiton kehittyminen 1960-luvulta alkaen. Erityisesti hyvinvointiyhteiskunnan palvelut, kuten sosiaalipalvelut ja päivähoito ovat olleet näitä mahdollistajia. Kehittynyt perhepolitiikka on ollut osaltaan estämässä keski- ja eteläeurooppalaista kehitystä, jossa naisten siirtyminen työelämään on tapahtunut kehitysmaiden naisten työvoiman avulla. Naiset ovat olleet koulutettuja ja jo mainitsemani kehittynyt perhepolitiikka on mahdollistanut naisten tehokkaan käytön työvoimamarkkinoilla (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006). Tämä on osaltaan estänyt sen, etteivät muun muassa kehitysmaiden naiset ole työllistyneet kodinhoitajiksi, kuten on esimerkiksi USA:ssa ja Keski- ja Etelä-Euroopassa, missä kodinhoitotyö on ollut maahanmuuttajanasille niin sanottu sisääntuloammatti. Perinteinen kodinhoitotyö on ulkoistettu joko laillisesti tai laittomasti maahan tulleilla naisilla, jotka puolestaan elättävät työllään perheitään kehitysmaissa (Forsander et al. 2004, 96). Forsander (2002, 53) mainitsee Myersin ja Cranfordin (1998) tutkimustuloksen, jonka mukaan ensimmäisen polven ammatillinen liikkuvuus Etelä-Kalifornian latinalaisamerikkalaisilla on rajoitettua. Naiset juuttuvat yleensä sisääntuloammatteihinsa

(kotiapu), mutta seuraavan sukupolven naiset onnistuvat yleensä jo parantamaan työmarkkina-asemiaan. Suomessa tyypillinen sisääntuloammatti maahanmuuttajanasille ei ole ollut kodinhoitoala, vaan esimerkiksi siivous- tai palveluala. Seuraavien sukupolvien nousua työmarkkinoilla ei ole vielä tutkittu. (Forsander 2002, 21)

Akhlaq Ahmad (2002, 229) toteaa tutkimuksessaan, että valtaosa työmarkkinoilla olevista maahanmuuttajista on miehiä. Tätä tutkimustulosta täytyy kuitenkin arvioida kriittisesti, sillä maahanmuuttajanaisten osuus työmarkkinoilla on kasvava, eikä Ahmadin poimima lainaus ole verrattavissa Suomen oloihin. Knocken (1993, 71) mukaan naiseus ja siirtolaisuus (maahanmuutto) näyttävät sulkevan pois toinen toisensa. Tällöin maahan muuttanut on joko neutri tai sitten häntä pidetään automaattisesti miehenä. Wuokko Knocke (1993, 71–74) toteaa selvityksessään, että naisia otettiin töihin liukuhihnalle kokoonpanoon (Volvo) ja maalaamoon, mistä heillä ei ollut etenemismahdollisuuksia. Koulutautuminen oli ajankohtaisempaa nuorille naisille, sillä he halusivat päästä eteenpäin. Knocken (emt. 79) artikkelista osoittaa naisten arvostavan työpaikkaa, mikä ei kuitenkaan ole sama kuin tyytyminen vähiten arvostettuihin tehtäviin.

Vasta viime vuosina on tutkimuksissa noussut esiin seikka, että maahanmuuttajataustaisina työnhakijoina on myös naisia. Viime vuosina tutkimuksissa on enenevästi keskitytty maahanmuuttajanasia koskeviin kysymyksiin (Martikainen 2007). Naiset on haluttu tuoda maahanmuuttotutkimuksen keskiöön mukaan, koska monet vallitsevat teoriat, oletukset ja näkökulmat ovat pohjautuneet enemmänkin miesmaahanmuuttajien tilanteisiin (Martikainen & Tiilikainen, 2007, 15). Naisten ”normaalius” perustuu oletukseen, että on hyväksyttävää ja tavoiteltavaa yhdistää kokopäiväinen työnteko ja perhe.

Perhemuuton eli avioliiton kautta Suomeen on muuttanut paljon työikäisiä naisia. Jaakkola ja Reuter (2007, 337, 356) tuovat esille keskustelua, jossa kyseisellä muutolla olisi vaikutusta naisten työmarkkina-asemaan ja taloudelliseen tilanteeseen. Heidän mukaansa naiset ovat ”sidottuja muuttajia”, jotka joustavat ja jopa luopuvat omasta urastaan puolison edun vuoksi. Toisaalta maahanmuuton syy on usein yhteydessä työllistymiseen, jolloin sekaliitossa (suomalainen puoliso) asuvat ovat harvemmin kasautuvasti työttömiä kuin toisen maahanmuuttajan (perhemuutto) kanssa avioituneet naiset.

### 3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

#### 3.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten maahanmuuttajanaiset ovat työllistyneet heitä kiinnostaville aloille. Tarkoituksena oli löytää naisten itse antamia määrityksiä työllistymiselle ja kartoittaa miten he ovat päätyneet nykyisiin työtehtäviinsä. Tavoitteena oli löytää erilaisia polkuja maahanmuuttajanaisten työllistymiseen. Lisäksi etsittiin tekijöitä, jotka vaikuttavat viime kädessä maahanmuuttajanaisten työllistymiseen Suomen työmarkkinoilla. Tätä tavoitetta varten haastattelin sekä akateemisia että ei-akateemisia aloja edustavia naisia.

Aiemmissa maahanmuuttajien työllistymistutkimuksissa on todettu, että Suomen työmarkkinat ovat lohkoutuneet etnisesti (Forsander 2002, 39). Tämän tutkimuksen tavoitteena ei ollut pohtia etnistä jakautumista eri ammattialoille, vaan tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajanaisten työllistymisen kokemuksia. Pyrkimyksenä oli tuoda esille niitä maahanmuuttajanaisten työllistymisen polkuja ja erityispiirteitä, jotka nousevat esille aineistosta, naisten itse kertomina. Keskeisiä tutkimuskysymyksiä olivat:

- *Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajanaisten työllistymiseen?*
- *Mitkä tekijät vaikuttavat heidän urakehitykseensä?*

Termiä urakehitys käytetään tässä sekä vertikaalisessa että horisontaalisessa merkityksessä. Pohdittaessa tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet tutkittavien työllistymiseen ja urakehitykseen, huomioon otetaan tutkittavien koulutustaustat ja lähtömaassa hankittu työkokemus. Nykytilanteen ymmärtäminen ei ole mahdollista ilman tutkittavien elämänhistorian sekä sosiokulttuurien ja sosioekonomisen taustan avaamista.

### 3.2 Tutkimuksen taustafilosofia

Tutkimukseni tavoitteena on ymmärtää käyttäytymistä (työllistymistä) niistä merkityksistä käsin, joita maahanmuuttajanaiset itse antavat asioille. Tätä tutkimuksellista orientaatiota voidaan luonnehtia hermeneuttiseksi (Puolimatka 2002,14). Hermeneuttisen käsityksen, erityisesti Gadamerin tulkinnan mukaan meidän tulee integroida dynaaminen mennyt nykypäivään. Gadamerin hermeneutiikka pyrkii selvittämään sekä normaalia että epänormaalia diskurssia, jotka molemmat ovat ajateltavissa ihmisen historiallisuuden pohjalta. Keskustelu on Gadamerille totuuden tie, koska keskustelussa tapahtuva perspektiivien laajentaminen vapauttaa meidät yhä uudelleen perspektiivisistä ennakkoluuloista (Kusch 1986, 131–132). Tässä tutkimuksessa hermeneuttinen orientaatio merkitsee tavoitetta, että tutkijan ja haastateltavan keskustelun tuloksena molemmat laajentavat omia näkökulmiaan omista taustoistaan käsin.

Kuschin (emt. 227–228) mukaan Gadamerin peruspyrkimys on historiallisuuden ja humanistisen kypsyyden ja sivistyksen dialektinen välittäminen toisiinsa. Nämä käsitteet, erityisesti historiallisuuden käsite pakottaa Gadamerin arvioimaan uudelleen ennakkoluulon, tradition ja auktoriteetin ongelmia dialogia tähdentäen. Gadamerilaisessa ja winchiläisessä mielessä hermeneutiikka tarkoittaa siis radikaalia avoimuutta ja valmiutta oppimiseen. Tässä kyseenalaistetaan yhä uudelleen ennakkoluuloja ja perspektiivejä dialogeissa toisten kanssa.

Omassa tutkimuksessani jouduin jatkuvasti keskittymään avoimuuteen aineistoon nähden. Tutkijana pyrin tiedostamaan omat kulttuuriset itsestäänselvyyteni, jotka vaikuttavat ymmärrykseeni. Hermeneuttisen näkökulman ja Grounded -teorian ajatus radikaalista avoimuudesta, jatkuvasta oppimisesta ja keskustelusta antoivat lisäarvoa tutkimusaineiston tulkintaan. Molemmat puhuvat kuulemisen herkkyydestä ja samalla avoimuudesta hakea uutta. Tavoitteenani oli ennakkoluulottoman avoimesti löytää uusia tekijöitä, ilmiöitä ja kategorioita. Näitä ajatuksia käsittelee esimerkiksi Jukka Hankamäen (2003) teos ”Dialoginen filosofia”, jossa pohditaan monikulttuurisuutta ja luonnostellaan fenomenologisen filosofian neljättä vaihetta, joka sisältää ajatuksen ajattelemisen radikalisoitumisesta. Teoksessa on kyse etnisestä filosofiasta ja kiinnostus kohdistuu vierauteen, toiseuteen ja erilaisuuteen.

### 3.2.1 Objektiivisuus ja kieli tulkinnassa

Seuraavaksi pohdin objektiivisuutta ja ymmärtämistä, edelleenkin Gadamerin ja hermeneutiikan näkökulmista. Pohdittaessa luotettavuutta ja ymmärtämistä on puhutulla kielellä merkitystä. Mikäli tutkittava käyttää tutkimuksessa kieltä, joka ei ole hänen äidinkieltänsä, on rajallinen ilmaisutapa otettava huomioon. Kielen tulkinnassa on minun myös huomioitava yhteisen kielen puute. Tällöin on joko kertojalla tai tutkijalla kielenään jokin muu kuin oma äidinkieli ja vieraan kielen käyttö rajaa ilmaisua ja ymmärtämistä puolin ja toisin.

Maltillista hermeneutiikkaa kehitellyt Gadamer (Puolimatka 1996, 60) sanoo, ettei mikään metodi voi taata ehdottoman objektiivista tulkintaa tekstistä tai puheesta. Gadamerin mukaan ihminen on ehdollistettu historiallisen olemassaolonsa tuottamiin ennakkoluuloihin, jotka eivät ole pelkästään kontekstisidonnaisia, vaan ne ovat sisäistyneet kieleen. Kielen mainitaan rajoittavan tulkintakykyä ja estävän täysin tekstin ymmärtämistä. Toisaalta kuitenkin ajatus käännetään toisinpäin ja sanotaan, että kieli mahdollistaa tekstin ymmärtämisen dialogina; tekstin ja lukijan välisenä kommunikaationa. Puolimatka (emt. 61) jatkaa ajatusta ”horisonttien yhteensulautumisesta” Gadamerin (1975, 286) ja Kuschin (1980,107) käsityksiä selittäen. Kysymys on tulkitsijan horisontin laajentumisesta tekstin horisontilla.

Kielen kääntämisestä Gadamer (2004, 88) mainitsee, että siitä puuttuu kolmas ulottuvuus. Tämän ulottuvuuden varaan rakentuvat merkitykset, taustat merkityksistä ja rivien välistä lukeminen.

### 3.2.2 Ymmärtäminen

Tutkijana tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Realistinen hermeneutiikka pyrkii objektiivisuuteen samalla kuitenkin myöntäen tutkijan subjektiivisuuden. Tutkimuksessa ja erityisesti sen analysoinnissa ja tutkittavan sanojen ymmärtämisessä pyrin huomioimaan, että omat tutkijan asenteet ja ennakkokäsitykset vaikuttavat siihen miten tuloksia tulkitaan. Toisaalta ”subjektiivinen objektiivisuus” vaikuttaa siihen, miten tutkija ymmärtää haastateltavan vajavaiset tai epätarkat ilmaisut seikoista, jotka itse näkee merkityksellisinä. Tulosten kirjoittamisen yhteydessä on otettava huomioon se, kuinka paljon tutkija voi itse tulkita aineistoa ja luoda oman ymmärryksensä rajoissa kategorioita.

Hermeneuttisessa tarkastelussa ymmärtäminen on Gadamerin (2004, 221–225) mukaan ainoa tärkeä asia, kielen toimiminen pelkkä ennakkoehto, koska erityisesti suullisessa ymmärtämisessä puhe on kuultavissa. Kirjallinen kieli on ainoastaan purettavissa. Gadamerin (Kannisto 2002, 319) mukaan ymmärtäminen on tapahtuma, joka ei niin ikään ole tietoisten ponnistelujen tulos vaan pikemminkin jotakin niistä huolimatta tapahtuvaa. Ymmärtäminen horisonttien sulautumisena tarkoittaa Gadamerin mukaan tulkitsijan horisontin laajentumista tekstin horisontilla. Tällöin tekstin horisontti sulautuu tulkitsijan horisonttiin. Hänen mukaansa ymmärtäminen on tulkitsemista ja kaikki tulkitseminen on kielen mediumissa eli ymmärtäminen on kielellistä ymmärtämistä. Ymmärtämiseen sisältyy Gadamerin mukaan soveltamista (Kusch 1986, 107–120).

Kannisto (emt. 321) tuo esille Gadamerin ajatuksen, että ymmärtämiseen liittyvä totuus ylittää tieteellisen menetelmän rajat, jolloin se ei ole arvioitavissa tieteellisten objektiivisuusvaatimusten asettamin mittapuun. Tämän mukaan totuus, jonka tutkijana ymmärrän ja kuulen sisältää oletuksen, että uskon haastateltavan kertovan totuuden. Se, että ymmärrän tutkittavan sanat, vajaan ilmaukset sallitaan, vaikka ymmärtämiseen liittyisikin tutkijan subjektiivinen näkemys ja ennakko-oletus tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi ymmärtämiseen liittyy problematiikka, joka syntyy tilanteesta, jossa toinen ei käytä äidinkieltään ja kasvattaa yleisen ymmärtämisen ja non-verbaalin viestinnän ymmärtämisen vaatimusta.

### 3.2.3 Vieraan kulttuurin ymmärtämisestä

Tutkimukseni kontekstina oli työllistyminen suomalaisille työmarkkinoille ja työyhteisö, siinä erityisesti vieraan kulttuurin edustajan ”polun” ymmärtäminen osaksi työyhteisöä Suomessa. Oman näkökulmansa kontekstiin toivat myös haastateltavien tarinat, yhteisöt ja kulttuurit, joista he olivat lähtöisin.

Kulttuurin ymmärtämisessä alttiimpia väärinymmärrykselle ovat ne tilanteet, joissa tutkijalle tuttuun ulkoiseen muotoon liittyy outo tai hänen kulttuurissaan toisenlaisessa asussa esiintyvä merkityssisältö (Kannisto 2002, 338). Hankamäki (2003, 172) tuo esille ajatuksen, jonka mukaan hermeneutiikassa historiallisuuden sijasta puhuttaisiinkin ajallisuudesta. Tähän ajallisuuteen sisältyy ajatus vastavuoroisesta vaikuttamisesta ihmisten välillä, jolloin tulkitseminen on sidoksissa ihmisen ajallisessa kontekstissa. Tutkittavani ovat sidoksissa siihen kontekstiin, jossa he elävät, mutta tämän hetken lisäksi heillä on omat historiansa, taustansa, jotka vaikuttavat siihen kuinka he tutkijalle (minulle) asioita kertovat. Nämä näkökulmat nostavat esille tarpeen vieraan kulttuurin huomioimisesta sekä ymmärtämisessä että tulkinnassa. Toisin sanoen tutkittavan taustan merkitys nousee entistä voimakkaammin esille.

Tarve ymmärtää vierasta kulttuuria nousee esille hermeneutiikassa siinä, että pyrittäessä tutkittavan kohteen alkulähteille on myös ymmärrettävä tulkittavan aihe, tekstin tai ihmisen alkuperäinen sanoma (Hankamäki 2003, 163). Kanniston (2002, 345) tiivistetty ajatus vieraan kulttuurin ymmärtämisestä on, että pyrkimyksemme vieraan kulttuurin ymmärtämiseen on itse asiassa yritystä jäsentää lähtökohdissaan käsittämätön toiminta sääntöjen ja periaatteiden näkökulmasta, joita ajattelemme toimijoiden itsensä noudattavan ja soveltavan toimintaansa.

Tulkitessamme vieraan kulttuurin edustajien tekemisiä saatamme huomata, että joskus henkilöt voivat toimia ennalta odotetusta tavasta poiketen. Tässä on olennaista se, miten toimija itse ja ympäröivä yhteiskunta suhtautuvat saman asian eri lailla tekemiseen. Tutkimuksessani tämä eri lailla tekeminen voi olla esimerkiksi työntekijän erilainen tapa

kohdata asiakasta tai keskustelunaiheet, joista työpaikalla puhutaan (oman tai työtoverin palkan kysyminen). Erilaisilla tekemiseen voidaan suhtautua muun muassa sivuuttamalla se hyväntahtoisesti hymähtäen, tai virheenä, josta saattaa seurata moitteita ("meillä ei ole tapana toimia näin" – kommentein). Toisaalta voidaan kysyä ovatko erilaisilla toimijat ehkä kateuden kohde. Esimerkiksi palvelualalla kaupassa kielitaitoinen asiakkaille aina ystävällinen ulkoasultaan huoliteltu naismyyjä voi olla muille kateuden kohde. Tällä "vieraalla" on kielitaitoa, joka koetaan uhkana vaikka samanaikaisesti hänen kielitaitoaan tarvitaan palveltaessa turisteja. Erilaisuus voi olla myös ihailun kohde, vaikka oma näkemykseni on, että mm. suomalaisilla työmarkkinoilla näin ei kovin usein ole. Toisaalta erilaisuus voi häiritä toiminnan jatkumista. Kannisto (2002, 345) kysyykin että, johtaako erilaisilla toimiminen muutoksiin toimijan yhteiskunnallisessa asemassa. Itse vaihtaisin sanan yhteiskunta sanaan työpaikka, jolloin kysymys kuuluisi "johtaako erilaisilla toimiminen muutokseen asemassa työpaikalla?"

Kahden kulttuurin ja kahden erilaisen historiallisen totuuden kohtaaminen haastattelussa on huomioitava. Haastattelijan oma käsitysmaailma on muokkautunut länsimaisen, yksilöllisen historian ja käsitysmaaliman kautta. Kun taas haastateltavan maailma saattaa olla hyvin kollektiivinen, yhteisöllinen ja täysin erilaisesta historiallisesta yhteydestä muodostunut maailma. Kuinka paljon haastattelutilanteessa ja vastauksissa vaikuttaa se, että tutkittavan lähtömaan ja nykyisen maan sosiokulttuurisessa todellisuudessa, historiallisessa, katsomuksellisessa ja arvomaailmassa saattaa olla hyvinkin paljon eroja. Tämä seikka on otettava huomioon analysoitaessa aineistoa. Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajanaisten kertomukseen, sana- ja asiavalintoihin, siihen mitä ja miten hän kertoo tarinaansa? Gadamer puhuu ihmisen horisontista, joka ei voi koskaan olla täysin sulkeutunut yhteen ainoaan näkökulmaan, koska ihmisen horisontti on kokoajan liikkeessä niin kuin inhimilliset kulttuurit ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Kuten omassa tutkimusteemasani on. (Puolimatka 2004, 28.)

### 3.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi soveltui parhaiten metodina Grounded Theory. Tutkimuksessa on myös aineksia elämäkertatutkimuksesta. Grounded Theoryn käyttäminen sekä aineiston hankinnassa että erityisesti analyysissä perustuu aineistolähtöisen näkökulman korostamiseen. Halusin korostaa haastatteluista ja aineistosta nousevia tekijöitä. Seuraavaksi käsittelen yleisellä tasolla elämäkertatutkimusta ja sen jälkeen avaan Grounded Theory -metodia. Grounded Theorystä käytin erityisesti aineiston luokittelussa ja analysoinnissa, johon se antoi struktuurin, luokittelun.

#### 3.3.1 Elämäkertatutkimus

Huotelinin (1992, 16–17) mukaan elämäkerta-aineistosta käytetään rinnakkain kirjavia termejä ilmaistaessa samaa asiaa. Erottelussa voidaan erotella käsitteitä, jotka kuvaavat ihmisten elämää sisällöllisesti. Näitä ovat elämäntarina, elämäntarina, elämäntarina, elämäntarina, elämäntarina ja elämäntarina. Metodisia käsitteitä puolestaan ovat biografia ja elämäntarina. Useimmiten henkilön oma kertomus elämästään on käännetty elämäntarinnaksi. Elämäkertatutkimuksen sijaan voisin puhua narratiivisesta tutkimuksesta (Heikkinen, 2000, 2002), mutta rajaan tässä tutkimuksessa tarinan vain elämäkertatutkimukselliseen osioon.

Itse käytin haastatteluja aloittaessani termiä ”elämäntarina”, jonka toivoin haastateltavien kertovan. Sanan valintaan ei vaikuttanut metodologinen syy, vaan tavoitteenani oli löytää mahdollisimman selkeä suomenkielinen sana, jotta tutkittavat ymmärtävät mitä heiltä odotan. Tavoitteena oli kuitenkin löytää kokonaisuus, joka kattaa haastateltavan menneisyyttä ja nykyiseen elämään ja elämäntarinaan johtaneet tapahtumat ja toiminnot. Kyseessä olivat taakse- ja eteenpäin suuntautuneet elämäntarinnat (Janhonen & Nikkonen, 2003, 242).

Roosin (1988, 146–147) mukaan elämäntarinat ovat nähtävissä samanaikaisesti sekä sosiaalisina että historiallisina tosiasioina, jotka koskevat tapahtumia ja miljöitä. Näiden representaatiota ja tulkintaa hallitsevat Roosin mukaan tietyt narratiiviset säännöt, jotka ovat samalla myös tekstejä kaikkine kielioppisääntöineen ja tyyleineen. Tarinoissa kertomus koostuu kertojan esittämästä sarjasta tapahtumia, jotka loogisesti ovat yhteydessä toisiinsa siten, että tapahtumat liittyvät toisiinsa. Tämän mukaan kertomuksessa on alku ja loppu (se on kausaalinen), vaikka kertojan elämä jatkuukin tarinan (haastattelun) kertomisen jälkeen. Roos korostaa (emt. 150), että on tärkeää huomioida tarina kaikkine säännönmukaisuuksineen. Kyseessä on hänen mukaansa yhteiskunnallinen tilanne ja prosessi, jossa tarina on muovautunut. Myös omassa tutkimuksessani yhteiskunnallinen tilanne vaikutti haastateltavien elämään, voimakkaimmin pakolaistaustaisilla, joille lähtö kotimaasta oli ollut pakollinen tilanne. Mutta myös Suomen tilanne ja poliittinen suhtautuminen maahanmuuttajanaisten työntekoon vaikuttivat tarinoiden sisältöön ja kulkuun.

Elämäkertatutkimuksessa on erilaisia lähestymistapoja. Janhonen ja Nikkonen (2003, 244–246) käsittelevät Robert L. Millerin kiteyttämää kolmea lähestymistapaa: narratiivinen, neopostivistinen ja realistinen. Tässä työssä olen käyttänyt *realistista lähestymistapaa* sen aineistolähtöisyyden vuoksi. Realistisessa lähestymistavassa aineistonkeruussa käytetään avoimia haastatteluja, ja aineiston kyllästyneisyys korostuu kun luetaan ja verrataan tekstejä (vrt. Grounded Theoryn analyysi). Lisäksi tarkistetaan elämäkertojen tosiasiat ja pyritään kiteyttämään se yhteinen tekijä tai tekijät, jotka haastateltavat tuovat esiin kertomuksissaan. Tässä työssä tuon myös esille ne erot, jotka nousevat vertailun myötä oleellisiksi tai mainitsemisen arvoisiksi.

Huotelin (1992, 46–48) korostaa, ettei elämäkertahaastatteluissa ole valmiita kysymyksiä, vaan kerronnan sanotaan olevan luonteeltaan monologista ja vapaasti etenevää. Hän tuo esille ajatuksen, että kyseinen haastattelu on lähellä avointa, strukturoimatonta tai luovaa haastattelua. Huotelin kuitenkin mainitsee, että haastateltavaa voidaan auttaa esim. jotain tiettyä teemaa käyttäen, jonka jälkeen haastattelija vain seuraa kerrontaa. Monologi on tällöin luonteeltaan interaktiivista kommunikaatiota haastattelijan eläessä kerronnassa aktiivisesti mukana. Tässä tutkimuksessa käytettiin kuitenkin haastatteluvaiheessa tiettyä kysymysrunkoa (Liite 1.), eli kyseessä olivat interaktiivisen kommunikation tilanteet. Kysymysrunko oli vain haastattelijan apuväline. Jokaisessa haastattelussa

nousi jokin teema vahvemmin esille riippuen elämäntarinasta, jota haastateltava kertoi, ja mitä asioita hän halusi korostaa.

### 3.3.2 Grounded Theory

Grounded Theory eli aineistopohjainen tutkimusmetodi, tai paremminkin menetelmä, tarkoittaa sitä, että tutkimuksen perusväittäjä muotoillaan tutkittavan aineiston pohjalta, eikä aiempaan teoriaan tai tutkimukseen nojaten. Kyseessä on pikemminkin tapa ajatella ja käsitteellistää aineistoa kuin oma strategia tai metodi. Grounded Theory menetelmänä on aineistolähtöinen teorian rakentamistapa, joka on koodausorientoitunut, toteaa Koskela (2007, 91). Järvisen ja Järvisen (2000, 71) mukaan Grounded Theory- tutkimusta ei siis aloiteta tutustumalla teoriaan, vaan aiheen tutkimisella. Strauss ja Corbin (1990, 27) nimittävät Grounded Theory -menetelmää tieteelliseksi metodiksi, jonka käyttö vaihtelee tutkimuskohteen, tarkoituksen, tutkimusprosessin aikana ilmenneiden sattumien sekä mahdollisesti myös tutkijan oman persoonallisuuden, luonteen ja sen puutteellisuuksien mukaan.

Grounded Theoryn ovat kehittäneet, tai paremminkin löytäneet (Koskela 2007, 92) Glaser ja Strauss 1967, jotka nimittivät menetelmää tuolloin jatkuvan vertailun analyysimenetelmäksi. Myöhemmin menetelmää on kehitetty, ja kehitetään edelleenkin eri suuntiin. Kyseessä on ns. yleinen menetelmä, jota voidaan käyttää mihin tahansa aineistolähtöiseen tutkimukseen. Se on laadullisen aineiston analyysimenetelmä, jonka tavoitteena on syvimmillään uuden teorian muodostuminen (Järvinen & Järvinen 2000, 71; Ora-Hyytiäinen 2004, 35).

Grounded Theoryssa tutkimusongelmaa lähestytään hieman eri tavoin, kuin muissa kvalitatiivisissa metodeissa. Yksi tapa muodostaa tutkimusongelma on oma henkilökohtainen ja ammatillinen kokemus. Tutkijan oma kokemus voi olla indikaattori tutkimuksen etenemiselle ja aiheen valinnalle (Strauss & Corbin, 1990, 35). Tässä tutkimuksessa lähtökohdiana oli oma ammatillinen kokemus maahanmuuttajien elämästä suomen kielen kouluttajana ja kouluttajana työvoimapolitiittisilla kursseilla. Näissä molemmissa esille nousi ky-

symys naisten työllistymisestä ja kiinnostukseni heräsi pohtimaan erityisesti maahanmuuttajanaisten edellytyksiä.

Grounded Theoryssa korostuvat tutkimuskysymysten asema (emt. 37–38), koska metodin päätarkoituksena on kehittää teoriaa, tai suorittaa vertailua eri kategorioiden välillä. Tutkimuskysymysten on oltava joustavia ja vapaita selittämään tutkittavaa ilmiötä, jota ei ole suoraan kuvattu. Etuna näen tässä metodissa sen, että tutkimuskysymyksiä voi muotoilla ja kehittää tutkimusprosessin aikana. Tutkimuskysymys nähdään väittämänä, joka identifioi tutkittavaa ilmiötä kohti toimintaa ja prosessia. Voidaan puhua vuorovaikutusprosessista.

Grounded Theoryssa aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden käytöstä on esitetty kaksi eri näkemystä. Ensimmäinen näkemys ei suosittelen lainkaan aiemman kirjallisuuden käyttöä ja toinen puolestaan sallii sen tietyissä rajoissa. Strauss ja Corbin (emt. 52-54) ovat jälkimmäisen näkemyksen kannalla, he mainitsevat kirjallisuudella olevan tärkeä ja vaihteleva rooli Grounded Theoryssa. Heidän mukaansa kirjallisuutta voidaan käyttää stimuloimaan teoreettista herkkyyttä. Lisäksi heidän mukaan filosofisen kirjoittamisen tietous ja olemassa olevien teorioiden ymmärrys auttavat lähestymään ja tutkimaan aineistoa. Kirjallisuuden kautta voidaan kehittää tutkimuskysymyksiä. Aineiston valinnassa aiempi kirjallisuus tai vastaava alan tutkimus auttavat ymmärtämään tutkittava ilmiötä, kuin myös löytämään sekä uusia kategorioita että kehittämään teoriaa. Aiempi kirjallisuus ja teorit ohjaavat tilanteisiin, joita ei muutoin olisi havaittu. Toisaalta aiemmat tutkimukset voivat syventää, rikastuttaa tai tuoda käsitteellistävän näkökulman tutkittavaan ilmiöön (Karila 1998, 29).

Itse näen Grounded Theoryn vapaaksi ja tähän tutkimukseen sopivasti tilaa antavaksi metodiksi, joka sallii muun muassa tutkimuskysymysten painollisen vaihtelun ja muutoksen tutkimusprosessin aikana. Tutkijana olen Straussin ja Corbinin näkökulman kannalla. Sallin itselleni tietyt ennakkokäsitykset ja tutustumisen aiempiin Suomessa toteutettuihin maahanmuuttajien työllistymistä koskeviin tutkimuksiin. Näin ollen käytän straussilaista induktiivis–deduktiivista lähestymistapaa. Karila (1998, 29) esittää ajatuksen, että Grounded Theoryn tyypisessä lähestymistavassa olisi kuvaavampaa puhua enemmänkin abduktiivisesta kuin induktiivisesta lähestymistavasta, jolloin abduktiolla voidaan ymmärtää sellaista tutkimuslogiikkaa, jossa aiemmat tutkimukset ja tutkijan aiempi kokemus

ovat mukana tutkimuksessa. Karila lainaa Peircen (1996) ja Grönforsin (1982) ajatuksia, että abduktiivinen päättely vaatii jonkin johtoajatuksen. Tämä voi olla pitkälle muotoutunut hypoteesi esimerkiksi ”yritteliäät” maahanmuuttajanaiset saavat töitä, tai intuitiivinen käsitys, jolloin esimerkiksi maahanmuuttajanaiset ovat onnistuneet sosiaalistumaan suomalaiseseen työelämään. Tulosten tulkinnassa pyrin huomioimaan ennakkokäsitykseni ja -ymmärrykseni ja silti löytämään uusia mainittavia seikkoja, jotka maahanmuuttajanaisten määritysten mukaan ovat vaikuttaneet heidän työllistymiseensä.

Grounded Theoryn valinta tähän tutkimukseen voin perustella sillä, että kyseessä on jatkuvasti kehittyvä tutkimusote. Sen sanotaan olevan tutkijalle vaativa, mutta sitä on sovellettu suomalaisessa tutkimuksessa ”kevytversiona”. Sen sanotaan puoltavan paikkaansa erityisesti suppeiden kokonaisuuksien tarkastelussa ja oma tutkimuskokonaisuuteni on suppea. Koodaukseen kuuluvan kolmannen vaiheen jätän pois, sillä tavoitteeni ei ole luoda uutta teoriaa vaan löytää oleellisia määrityksiä siihen, miksi juuri kyseiset maahanmuuttajanaiset ovat työllistyneet (Järvinen & Järvinen 2000, 74–77).

### 3.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus ja aineiston hankinta kesti noin neljä vuotta. Haastattelut tein kahdessa osassa vuosina 2004 ja 2006. Johtuen Grounded Theoryn luonteesta suoritin aineiston keruun vaiheittain, aina välillä purkaen ja osin analysoiden aineistoa. Seuraavaksi kuvaan tutkimusaineiston ja sen analysoinnin prosessia.

### 3.4.1 Tutkimusaineiston hankkiminen

Tutkimusaineiston hankin käyttäen avointa haastattelua, joka sopi parhaiten aineistolähtöiseen Grounded Theoryyn (interaktiivinen kommunikointi). Avoimet haastattelut teemoittelin, eli voin puhua myös teemahaastattelusta. Teemoina tässä tutkimuksessa olivat työllistyminen ja tutkittavien polut Suomen työmarkkinoille. Avoin haastattelu oli tutkimusteemojen ohjaamaa ja haastateltaviksi valikoituivat asiasta parhaiten tietävät henkilöt. (Järvinen & Järvinen 200, 15). Kuka tietäisi paremmin maahanmuuttajanaisten työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä, kuin kyseisen ryhmän naiset itse? Lisäksi avoin haastattelu antaa Järvisen ja Järvisen (emt. 153) mukaan mahdollisuuden lisäselvitykselle siitä, keitä muita tulisi haastatella. Tätä ns. lumipallotekniikkaa käytin muutaman haastateltavan kohdalla pyrkiessäni ilmiön mahdollisimman laajaan kattavuuteen.

Haastattelumenetelmän käyttöä perustelen sillä, että voin huomioida seuraavia seikkoja. Ensimmäinen tavoitteeni oli keskittyä haastateltavien kokemuksiin. Toiseksi tavoitteeni oli ymmärtää ilmiöiden merkityksiä ja seurauksia, eli kun jotain on tapahtunut, niin mistä se johtui ja mihin seuraavaan vaiheeseen se oli johtanut haastateltavan elämismaailmassa. Johtuen valitsemastani menetelmästä (Grounded Theory), pyrin olemaan vapaa ennakkoletuksista ja keskittyä teemoihin, joista keskustelemme. Vuorovaikutus tutkittavan ja tutkijan välillä on oleellista ja sen toimivuus merkityksellistä tulosten kannalta (Järvinen & Järvinen 2000, 154).

Haastattelut suoritin yksilöhaastatteluina. Yksilöhaastattelun etuna on, että keskustelu tutkittavan kanssa on mahdollista ja samoin vuorovaikutustilanne kahden kesken on luonnollisempi kuin ryhmässä (Järvinen & Järvinen, 2000,154). Tämä soveltuu tutkittavan omakohtaisen ja henkilökohtaisen kokemuksen tutkimukseen (Vilkka 2005, 101). Tutkimushaastattelumuotona käytin teemahaastattelua (ks. liite 1) poimien tutkimusongelmasta keskeiset aiheet, jättäen kuitenkin tilaa aineistolähtöisyydelle. Kuten edellä mainitsin, voin puhua myös avoimesta haastattelusta. Haastattelut suoritin haastateltavan toivomassa paikassa, yksi haastateltiin kahvilassa ja kolme tutkijan työpaikalla. Samoin kolme haastattelua tehtiin tutkittavien työpaikoilla. Kaikissa työpaikoissa haastatteluti-

lanne rauhoitettiin, ja paikkana oli joko oma työtila tai neuvotteluhuone. Keskeisiä aiheita olivat haastateltavan koulutus- ja työhistoria kotimaassa, saapuminen Suomeen, Suomessa elämisen alkuvaiheet ja niistä erityisesti opiskelu (kielikurssit tai ammattiopinnot) ja työllistyminen. Samoin perheen merkitys edellisiin vaiheisiin nousi esille myöhemmissä haastatteluissa. Kyseinen kategorinen luokitus muovautui kahden ensimmäisen haastattelun jälkeen. Vilkan (2005, 101–102) mukaan edelliset tekijät ovat oleellisia tutkimusongelmaan vastaamisen kannalta. Kukin vastaaja antoi kustakin teemasta oman kuvauksensa, oman elämäntarinansa. Haastatteluissa etenin ajallisesti kronologisesti, tosin välillä haastattelijana palasin aiempaan teemaan tai asiakokonaisuuteen tarkentavin kysymyksin. Pysin kuitenkin säilyttämään juonen tarinallisuuden ja elämänkerrallisen etenemisen, vähentääkseni muun muassa haastateltavan epävarmuutta (emt. 113). Haastattelukysymykset pyrin pitämään mahdollisimman avoimina ja vähän ohjaavina. Haastattelujen toisessa vaiheessa syksyllä 2006 annoin mahdollisimman paljon tilaa tutkittavan omalle kertomukselle ja hänen työllistymisen polulleen Suomessa. Taustalla kaikissa haastatteluissa oli sama juonellinen, elämänkerrallinen eteneminen kuin ensimmäisissä haastatteluissa.

Vilka (emt. 109–110) mainitsee, että empiirisessä kysymystenmuotoilussa tutkijan on tärkeää tuntea kohderyhmä, jotta ymmärtäminen ja tulkinta olisivat mahdollisimman hyvää. Tämä perustuu ajatukseen, että ihmisten kokemukset ja käsitykset ovat kulttuurisidonnaisia ja tilannekohtaisia. Tutkijan olisi hyvä tietää millaisissa kulttuurisissa merkitysrakenteissa tutkittava toimii ja tuottaa merkityksiä sekä millaisia arvostuksia tutkittava luo ja ylläpitää. Hankkiessani aineistoa rajasin tutkittavat sen mukaan, että meillä on jokin yhteinen kieli (suomi tai englanti). Tässä tutkimuksessa käytettyjen haastattelujen yhteinen kieli oli loppujen lopuksi suomi, vaikka tutkijana olin varautunut myös muiden kielten mahdollisuuteen. Jokainen haastateltava halusi puhua suomea. Tämä vaikutti puolestaan siihen, etten aineiston analysoinnissa pyrkinyt löytämään merkityksiä yksittäisille sanoille vaan asiakokonaisuuksille. Tutkittavan kulttuurin ja elämäntilanteen ymmärtämistä pohdin myöhemmin tässä tutkimuksessa ja sen teoreettisia lähtökohtia olen avannut aiemmissä kappaleissa.

Tutkimusaineisto koostui seitsemän maahanmuuttajanaisen haastattelusta, jotka kokosin kahdessa eri osassa. Ensimmäiset neljä haastattelua tein syksyllä 2004. Näistä haastatteluista yhtä en litteroinut. Seuraavat neljä haastattelua tein keuhkatalvella 2006. Kaksi vuonna 2004 haastattelemani maahanmuuttajanaista tapasin uudelleen (ohimennen) ke-

sällä ja syksyllä 2006 ja samalla kuulin heidän työkuulumisensa. Yhden haastattelun tein englanniksi, mutta johtuen asettamistani rajauksista en käyttänyt kyseistä haastattelua tutkimuksessani, vaikka hänen tarinansa olikin mielenkiintoinen. Haastateltavista kukaan ei ollut saapunut Suomeen suoraan työhön, vaan saapumisen syitä olivat avioliitto, opiskelu tai pakolaisuus. Tämä rajaus oli tarkoituksellinen, sillä en halunnut aineistooni työperäisen muuton kautta tulleita naisia. Aineiston hankinnan rajaukseen vaikuttivat tutkimuskysymykseni ja se, minkälaista tietoa halusin saada.

Ensimmäisen kohderyhmän valintaan vaikutti haastateltavien saatavuuden helppous. He olivat yhteistyökumppaneiden tuttuja ja täyttivät kriteerit, jotka olin asettanut otosryhmälleni. Ja ennen kaikkea he suostuivat haasteltaviksi. Etnisellä taustalla, koulutuksella tai ammatilla ei ollut merkitystä. Johtuen siitä, että en tarkoituksella hankkinut aineistoa pääkaupunkiseudulta, missä työllistyneiden maahanmuuttajien määrä olisi suurempi, aineistossani ei ollut ketään Saharan eteläpuolelta muuttanutta naista. Valinta ei ollut tarkoituksellinen. Osan haastateltavista hankin osittaisella lumipallo-otannalla, eli haastateltu henkilö ehdotti henkilöitä seuraaviin haastatteluihin (ks. Vilka 2005, 128–129). Suostumiseen haastateltavaksi vaikutti hyvin paljon edellisen haastateltavan tai jonkun muun tutun henkilön yhteydenotto.

Haastatteleman maahanmuuttajanaiset olivat iältään 30-50-vuotiaita. He asuivat Pirkanmaan ja Kanta-Hämeen seudulla. Suomessa maahanmuuttajanaiset olivat haastatteluhetkellä asuneet 2-12 vuotta, keskimäärin kymmenen vuotta. Haastateltavien nimet olen muuttanut, enkä nimien yhteydessä mainitse tutkittavien työpaikkoja. Aada oli Irakista, hänellä oli kaksi lasta ja hän oli saapunut Suomeen pakolaisena. Pakolaisena oli saapunut myös Janna Kosovosta ja hänellä oli kaksi lasta. Eerika ja Leena olivat molemmat Venäjältä ja he olivat tulleet Suomeen avioliiton myötä, Eerikalla oli kaksi lasta ja Leenalla yksi. Samoin Iris oli saapunut Suomeen avioliiton myötä Kroatiasta ja hänellä oli kaksi lasta. Kaisa oli Tanskasta ja Suomeen muuton syynä oli avioliitto (avioitui hyvin pian haastattelun jälkeen). Hanne saapui Suomeen Virossa opiskelemaan ja jäi tänne. Myös hänellä oli suomalainen puoliso.

### 3.4.2 Aineiston analysointi

Tutkimusaineisto kerättiin vaiheittain (ks. Koskela 2007, 94–95). Toiminta oli samanaikaisesti analysointia ja lisäaineiston keräämistä. Aineisto - analyysi – lisäaineisto - analyysi menetelmässä raportin kirjoittaminen oli osa analyysia ja oman ymmärryksen lisäämistä tutkittavaan aiheeseen. Kyseessä oli vaativa ja hidas prosessi. Haastattelutilanteet kestivät noin tunnista kahteen tuntiin, ja aineiston litteroinnin suoritin itse samalla tutustuen uudelleen aineistoon. Litteroitua tekstiä kertyi kaikkiaan 62 sivua.

Aineiston analysoinnissa noudatin Grounded Theoryn mukaista koodausta, mutta johtuen tutkimusteni elämäkerrallisesta luonteesta, oli siinä mukana myös jonkin verran elämäkertomuksen analyysia. Huotelin (1992, 80–81) tuo esille kolme kerronnan funktiota, joiden tulee olla hänen mukaansa aineiston analyysissa jollakin tavoin mukana. Funktiot ovat: tekstuaalinen funktio, kontekstuaalinen funktio (elämäkerta yksi kerronnan muoto) ja ideatonaalinen funktio, joka viittaa kerrottujen tapahtumien merkitykseen. Viimeksi mainitussa on kyse siitä, mikä merkitys on tilanteella, tapahtumalla tai kokemuksella. Tässä oleellista on kertomuksen kertominen keinona antaa merkityksiä ja ilmaista ymmärrystä kokemuksistaan. On huomioitava, että eri ihmisille samanlaisilla tapahtumilla voi olla toisistaan poikkeavia merkityksiä. Huotelin (emt., 87) korostaakin, että elämäkertomuksissa yksilön sisäinen ja tajunnallinen tietoisuuden maailma korostuu. Tällöin yksilö kiinnittää merkityksiä aiempiin kokemuksiinsa ja antaa mielen erilaisille tapahtumille. Inhimillinen kokemus on ensisijaista, samoin tutkittavien tietoisuudessa liikkuvat merkitykset että ihmisten subjektiivinen elämisaailma.

Ymmärtäminen vaikuttaa aineiston analysointiin erittäin paljon. Aineiston analysoinnissa ja tulkinnassa seurasin prosessin hermeneuttista kehää. Gadamerin (2004, 39) mukaan hermeneuttinen tapahtuma kiertää rataansa kaiken ymmärtämiseen kuuluvassa kielellisyydessä. Järvinen ja Järvinen (2000, 208) selittävät hermeneuttista eksplikointia Kvalen (1983) Radnitzkyta lainaamaa sääntöä siteeraamalla. Tämän mukaan sääntö yksi käsittää jatkuvan edestakaisen prosessin osien ja kokonaisuuksien kesken, jossa prosessi seuraa hermeneuttista kehää. Kehämäisyys on ns. sykli tai spiraali, jossa koko teksti luetaan en-

sin nopeasti läpi ja koetaan saada merkitys selville. Tämän jälkeen keskitytään tekstin eri osiin tai joihinkin teemoihin, selvittäen niiden merkitystä. Seuraavaksi tarkastellaan koko tekstiä ja sen globaalia merkitystä. Vastaavaa kehää käytin merkitysten ja käsitteiden ym. ymmärtämisen ja tiedon saamiseksi. Kehä-spiraalin aloitin, kun olin haastatellut ensimmäiset neljä maahanmuuttajanaista. Kehän muodostuminen on ollut enemmänkin luettelon ja taulukon rakentamista, missä tilaa on aineistosta nousseille sanoille, lauseille ja tutkijan omille kommenteille. Tämän jälkeen perehdyin enemmän kirjallisuuteen, sekä maahanmuuttajia että tutkimusmetodia käsittelevään. Käsitteiden alustavan luokittelun aloitin ennen kuin haastattelin seuraavia henkilöitä, näin pystyin hahmottamaan tarkemmin sitä mitä haen ja antamaan tilaa haastateltaville itselleen kuvata omaa polkuaan Suomen työmarkkinoille.

Itse haastattelussa keskityin vain tarinan eteenpäin viemiseen lisäkysymyksiin, palaten toisinaan jo aiemmin esille tulleet seikkaan, erityisesti haastattelun lopussa, jolloin haastateltava uudelleen pohti tutkimukseeni sisältyviä avainkysymyksiä. Seuraava vaihe työssäni oli haastattelujen purku, jonka itse toteutin kahdessa vaiheessa; ensin kaseteilta paperille manuaalisesti ja tämän jälkeen tietokoneelle, vaikka manuaali kirjoittaminen oli hidas ja työläs vaihe, niin sen avulla pääsin paremmin sisälle mitä kussakin haastattelussa käsiteltiin. Tätä vaihetta määritän itselleni ns. ymmärryksen hakemiseksi. Seuraava vaihe oli tekstien lukeminen nopeasti ja tämän jälkeen tekstien pilkkominen osiin, ryhmiin eli avainkäsitteiden etsiminen kategorioiden luomista varten. Globaalia merkitystä ja kokonaisuutta etsin myöhemmin sekä lukemalla että uudelleen kuuntelemalla haastatteluja läpi.

Hermeneuttiseen kehään voin sisällyttää Grounded Theoryyn kuuluvaa jatkuvaa vertailevaa analyysia. Ensimmäisen lukuvaiheen jälkeen aloitin avoimen koodauksen, eli tein erittäin yksinkertaisen listan tekijöistä, sanoista ja lausekokonaisuuksista, jotka nousivat esille tarinoista. Tämän jälkeen jatkoin, kuten jo mainitsin haastatteluja hyödyntäen jo löytämiäni havaintoja seuraavissa haastatteluissa. Jatkuvan vertailun analyysissa palasin aiempiin teksteihin uudelleen ja uudelleen sekä lukien litteroitua tekstiä, että kuunnellen kasetteja. Näin hermeneuttinen kehä ja Grounded Theory nivoutuvat toisiinsa. Toisinaan tekstien lukemisen välillä oli pidempikin aikajakso (jopa muutama kuukausi), jolloin en ollut missään tekemisessä tutkimusaineiston tai teorian kanssa. Vaikka se varmasti pitkitti tutkimuksen valmistumista, antoi se aikaa prosessille ja liikkeelle (Koskela 2007,

108), jolloin aika antaa mahdollisuuden mm. kehittymiselle ja havainnolle mitä haastateltavan elämässä on tapahtunut.

Grounded Theoryssa tukeudun Straussin ja Corbinin (1990, 35-38) teoreettiseen näkemykseen. Tämä sallii tutustumisen aikaisempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen. Aineiston analysointi alkoi sinänsä hyvin varhaisessa vaiheessa (Charmaz 2000, 515) aineiston keruun ollessa vielä kesken. Haastateltuani neljä tutkittavaa litteroin näistä kolme ja aloin koodaamisen. Tämä vaihe kesti noin 1½ vuotta, sillä halusin laajentaa omaa teoreettista tietämystäni ennen kuin jatkan haastatteluja. Samoin omat työkiireet vaikuttivat tutkimuksen pysähtymiseen.

Koodauksen ensimmäisessä vaiheessa (Järvinen & Järvinen 1996, 47–49; 2000) eli avoimen koodauksen vaiheessa tekstihaastatteluja vertaillaan toisiinsa. Tämä tarkoittaa data-aineiston osittamis- tutkimusvertailu- käsitteellistämisen- ja kategorisointiprosessia. Kategoria on tällöin käsitteiden luokitus, joka on löydetty vertailemalla käsitteitä toisiinsa ja todettu tiettyjen käsitteiden liittyvän samanlaiseen ilmiöön. Ennen vertailua (Koskela 2007, 93) aineisto on pirstottu ja se kasataan samankaltaisuuksien perusteella kokonaisuuksiksi, jotka nimetään (Liite 2).

Tässä tutkimuksessa luokitelllessani kolmea ensimmäistä haastattelua luin ja alleviivasin muun muassa sanoja ja lausekokonaisuuksia, joita haastateltavat olivat käyttäneet siirtymävaiheissa seuraavaan elämäntilanteeseen esimerkiksi koulutukseen, kurssille ja työpaikkaan. Ensimmäinen vertailutaulukko muovautui hyvin varhaisessa vaiheessa kronologisen aikajanan mukaan. Koin ajallisen etenemisen tutkijana helpommaksi jaotteluksi tässä vaiheessa. Aloittaessani varsinaisen aineiston analysoinnin muokkasin taulukon, johon kokosin kunkin vastaajan ns. vastaavan elämänvaiheen tapahtumat, jotta pystyisin vertailemaan eri näkökulmia ja hakemaan yhtäläisyyksiä. Haastattelut olivat edenneet elämäntilanteen kronologisessa järjestyksessä ja sen mukaan aloin muokkaamaan taulukointiakin. Jaotteluna olivat aika kotimaassa, Suomeen saapuminen, alkuvaiheet Suomessa, työllistyminen ja omat määritykset (Liite 2). Janhonen & Nikkonen (2003, 185-187) tuovat avoimen koodauksen kuvauksessaan esille kysymykset, joita olen osin käyttänyt eli mitä tapahtui ja mitä siitä seuraa. Tässä analysointivaiheessa kartoitin, mitä tässä tapahtui ensin ja mitä sitten seurasi. Tavoitteena oli (emt. 188) vertailla aineistoa niin systemaattisesti, kuin suinkin on mahdollista. Erityisesti koodauksen ensimmäisessä vaiheessa kes-

kityin työllistymisen kohdan vertailuun. Maahanmuuttajien omat määritykset listasin vain osin ja jätin odottamaan oman tutkijan ymmärryksen kasvua haastateltavien elämäntarinan ja historian ymmärtämisen myötä.

Järvisen ja Järvisen (2000, 48, 73) mukaan analysoinnin toisessa vaiheessa, jota kutsutaan aksaalikoodaukseksi, tarkastellaan ilmiön suhteen ehtoja kontekstissa eli tarkastellaan toiminnan ja vuorovaikutuksen seurauksia. Tässä vaiheessa tarkastelen tapahtumia, jotka ovat johtaneet ilmiön eli tässä tutkimuksessa työllistymisen tapahtumiseen. Lisäksi olen tarkastellut tapahtumien paikkoja, missä ja mihin he ovat suuntautuneet tietyn tapahtuman jälkeen. Lisäksi olen pyrkinyt haastattelujen tulosten valossa, eli maahanmuuttajanaisten omien määritysten valossa tarkastelemaan ilmiön (työllistyminen) väliin tulevia ehtoja, mm. perheen merkitystä työllistymisen prosessissa. Ja ennen kaikkia löytämään seurauksia eli suoritteita ja lopputulosta toiminnan ja vuorovaikutusten summaa. Näiden kaikkien vaiheiden tavoitteena on ollut tuottaa kuvailevaa käsitejärjestelmää, osuvaa kategoriointia. Kategorioiden yhteen liittäminen on tapahtunut tarkastelemalla ilmiön suhteen ehtoja, kontekstia, toiminta- ja vuorovaikutusstrategioita ja niiden seurauksia, milloin kukin maahanmuuttajanainen on tehnyt mitäkin ja onko ollut yhtenäisiä vaiheita, eli tavoitteeni on ollut löytää kuvailevaa käsitejärjestelmää. Koskela (2007, 93) mainitsee, että tässä vaiheessa jo nimetyt kategoriat suhteutetaan toisiinsa.

Suorittaessani toista haastattelujen sarjaa keväällä 2006 löysin pikkuhiljaa jo oleellisia käsitteitä, joiden avulla pystyin tarkastelemaan syntyneitä kategorioita. Tässä vaiheessa keskityin enemmän haastateltavien omiin määrityksiin siitä, miksi juuri he ovat työllistyneet. Haasteluista nousi esille sanoja ja termejä kuten selviytyminen, sinnikkyys, pärjääminen ja ”tuuri”. Samalla tein lisää luokituksia jo olemassa olevaan taulukkoon (Liite 2).

Aineiston analysoinnin vein lähes loppuun kesän 2006 aikana kootessani artikkelia Tuomas Martikaisen kokoamaan kirjaan ”Maahanmuuttajanainen Suomessa”. Artikkelia kootessani ja esitellessäni sitä tutkimusseminaarissa alkoivat muovautua selkeämmät kategoriat. Selittäessäni sitä, mitä olen tehnyt ja käydessäni dialogia esim. seminaarissa minulle alkoi hahmottua oleellisimmat seikat, jotka nousivat esille tuloksista ja jo osin kirjoitetusta raportista. Kirjoittaessani lopullista tutkimusraporttiani palasin vielä kerran aineiston pariin, lukien läpi haastattelut ja poimien seikkoja, yläkategorioita, jotka nousivat esille jo saamani ymmärryksen lisäämiseksi. Olin tietoisesti pitänyt taukoa suhteessa aineis-

toon, koska halusin saada etäisyyden siihen. Silti tauon jälkeen pystyin havainnoimaan aiemmin löytämiäni seikkoja sekä pohtimaan uusia voimakkaimmin esille nousevia kategorioita, jotka kertaalleen listasin. Koskela (2007, 104) kirjoittaa, että Grounded Theoryn on silloin tällöin hyvä edetä intuition varassa, antaen tilaa mielikuvitukselle ja luovuudelle. Tutkijana annoin tilaa sekä ajalle, uudelleen lukemiselle ja tutkimusaineistosta nouseville ajatuksilleni, aiempien havaintojen vahvistumiselle, että uusille löydöksille.

## 4 SEITSEMÄN MAAHANMUUTTAJANAISEN POLKU SUOMEN TYÖMARKKINOILLE

### 4.1 Elämä kotimaassa ja muutto Suomeen

Mä tein opettajan työtä [kotimaassa] peruskoulun opettajana ja sitten mä olin virkamiehenä sisäministeriössä. (Eerika)

Ihmisen elämää ei voi tarkastella huomioimatta sitä sosiokulttuurista taustaa ja historiaa mistä hän on lähtöisin. Yksilön käyttäytymiseen ja olemiseen vaikuttavat hänen historiaansa, kotimaansa, aiemmin koetut tilanteet. Avioliitto suomalaisen tai Suomessa asuvan kanssa tai perhesiteet on yleisin (60–65 %) syy muuttaa Suomeen. Muita syitä ovat pakolaisuus, paluumuutto erityisesti entisen Neuvostoliiton alueelta, työperusteinen muutto ja opiskelu (Työministeriö 2006). Seuraavaksi käsittelen haasteltujen maahanmuuttajanaisten vaiheita ennen Suomeen saapumista ja heidän muuttonsa syitä. Haastelluista naisista neljä oli saapunut avioliiton kautta maahan, kaksi saapunut pakolaisena ja yksi tullut opiskelemaan, jonka jälkeen hän oli jäänyt Suomeen.

Naiset kuvasivat aiempia vaiheitaan, opiskeluaan ja työpaikkojaan hyvin lyhyesti. He olivat käyneet vähintään peruskoulun kotimaassaan. Viidellä heistä oli ainakin yksi kotimaassaan suoritettu ammatillinen tutkinto. Nuoremmilla naisilla oli taustana joko peruskoulu tai lukio, mutta varsinaista pitkäaikaisempaa työkokemusta heillä ei ollut kotimaassaan. Yhdellä ei ollut lainkaan työkokemusta kotimaassaan. Haastatelluilla muilla kuudella naisella oli takanaan työkokemusta muutamasta jopa 15 vuoteen. Neljä heistä oli ensin opiskellut ammatin ja tämän jälkeen siirtynyt koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Työntekoa opiskelun aikana tai ennen sitä ei kukaan maininnut. Kaksi naisista oli opiskellut uuden ammatin jo kotimaassaan, kun ensiksi opiskeltu ala ei ”tuntunut omalta” kuten seuraavassa lainauksessa ilmenee.

Mulla on kaksi yliopistotutkintoa. Ensimmäinen on metsäakatemia, se oli semmoinen puistosuunnittelija. [...] Mutta emmä koskaa oo töissä siellä. Mutta sitte kun mä valmistuin sieltä mä heti menin tonne liikunnan yliopisto seuraava. No, vain se elämä käy, ettei koulun jälkeen kun kaikki monetkin ei oikein tiedä mitä tehdä ja 16-vuotias sitten vaikea päättää mitä. [...] Sitte mä pääsin se toinen yliopistoon heti. [...] Sitten mä valmistuin just toi valmentaja. Ja melkein heti, onks se jotain pari kuukautta, [...] mutta muutama kuukautta mä etsin ja sitten mä pääsin yliopistoon opettajaksi. Ja se varmasti oli, ei muista tarkkaan jotain 15 vuotta olin siellä, että jotain. Mä en vaihtanut työpaikkaa, se oli aina. Sitte mä muutin Suomeen, se loppu siihen. (Leena)

Mikäli henkilöllä oli kaksi ammattia kotimaassa, johtui heidän tapauksissaan se siitä, että ensimmäistä ammattia opiskelleessaan he eivät olleet tienneet mitä haluavat ja näin haकेutuneet uudelleen opiskelemaan uutta ammattia, kuten Leena oli tehnyt. Toinen mainittu syy uuden ammatin opiskeluun oli, ettei Aada itse ollut voinut tehdä ammattivalintaa. Myöhemmin hän oli pyrkinyt yliopistoon, mutta sisäänpääsy ei ollut onnistunut, kuten Aadan esimerkistä ilmenee.

Kotimaassa olen käynyt peruskoulun, ammattikorkeakoulun, mutta maanviljelijäopastaja, jotain mitä mä en itse tykänny. Meillä ei voi niinku itse tehdä valituksia. Tehdä sitä mitä täällä on mahdollista. Mutta silloin, mikä piste sulla on ja tarkistetaan tänä vuonna menee tuohon, että... Mutta mä sain korkein piste siellä ammattikorkeakoulussa, ne jotka on paras 10, niistä sitten pääsee yliopistoon. Mutta mä en tykänny opiskella jossain paikassa, minä mä en halua tulla niin maanviljelijäinsinööri tai mikä se on. Ja silloin perhe vähän kysy, että parempi menee ja kaikki yliopistoon. [...] Mutta silloin kun mä menin haastatteluun, kysyy onko sulla veli armeijassa. Ei, niin sitten ei pääse vaikka sä ahkera. [...] Sitten mä opiskelin kampaajan ammatin. Sitten mulla oli kampaamo kotimaassa. (Aada)

Avioliiton kautta Suomeen tulleista kolme toimi kotimaassaan omassa ammatissaan tutustuessaan suomalaiseen puolisoonsa. He olivat pohtineet mahdollista muuttoa etukäteen, mutta eivät olleet ajatelleet työllistymiseen liittyviä kysymyksiä kovinkaan paljoa. Nämä naiset olivat käyneet Suomessa lomilla muutamia kertoja, yleensä kesäisin. Kaksi

heistä oli raskaana maahan muuttaessaan ja näin ollen heidän ensimmäiset kuukaudet tai vuodet Suomessa kuuluivat kotona lapsen kanssa. Työn hakeminen pienen lapsen äidin tai puolison mielestä ei tuntunut alkuvaiheessa tärkeältä, kuten Iiriksen esimerkkistä voi havaita (vrt. Zechner 2007, 262).

Silloin mä odotin vauvaa ja silloin mun mies oli sitä mieltä, että eihän nyt sitten tarvitse ilmoittautua mihinkään työkkäriin, et sä osaa suomea ja kumminkin sä jätät puolen vuoden päästä äitiyslomalle. (Iiris)

Pakolaistaustaisilla ei ollut kaikilla etukäteen mahdollisuutta pohtia muuttoa ja erityisesti Suomeen muuttoa ja maan valintaa. Myöhemmin toinen heistä olisi voinut palata takaisin kotimaahansa, mutta ei sitä tehnyt. Kuten hän ilmaisi, että asuttuaan puolet elämästään Suomessa ei paluu kotimaahan tässä elämänvaiheessa ole oleellista oman työn ja puolison työn takia. Myös lasten koulunkäynti oli alkanut Suomessa.

Muutaman tapauksen perusteella ei voida tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, onko työllistyminen Suomessa helpompaa, jos tuli Suomeen nuorena, eikä ollut aiempaa työkokemusta tai jos tuli siten, että taustalla oli useiden vuosien työkokemus lähtömaassa. Nuorena Suomeen saapuneiden etuna on Suomessa saatu koulutus ja sen aikana suoritettu työharjoittelu. Kotimaassa saatu työkokemus ja -valmiudet ovat olleet sekä eduksi että haitaksi. Etuna siinä mielessä, että ammattitaito on vahva, mutta haittana se, ettei Suomessa aina arvosteta ulkomailla hankittua koulutusta tai ammattitaitoa (Forsander & Ekholm 2001; Jasinskaja-Lahti ym. 2002; Jaakkola & Reuter. 2007, 337–340).

#### 4.2 Alkuvaiheet Suomessa: koti, koulutus vai kurssi

Silloin vastaanottokeskuksessa oli kielikurssi joka oli kahdeksalta aamulla. Ja se oli mun mielestä vähän huonosti suunniteltu... Aamulla ei jaksanut nousta sitten, kun valvoo koko yön. Mutta mä oon pärjännyt ja lähtenyt, koska mulla oli poika silloin kolme vuotta, että mun oli pakko viedä se päiväkotiin [...] ja lähdin saman tien itsekin opiskelemaan. Joskus tai aika paljon oli minä vain ja opettaja. [...] Oli tosi hyvä opettaja.

Ja niin kuin selkä asia ja opettaja kyseli. Sitä vuosi olin siellä opiskelijana joka aamu.  
(Aada)

Ensimmäisiä asioita, joita maahanmuuttajat ovat tehneet Suomeen saavuttuaan, on pääsääntöisesti ollut suomen kielen opiskelu. Kuusi heistä oli osallistunut kielikurssille. Kurssilla olon lisäksi kolme heistä mainitsi lukeneensa lehtiä tai seuranneensa mediaa omalla ajallaan. Elämäntilanteesta huolimatta (esim. kotona pienet lapset) naiset silti kokivat aktiivisen osallistumisen kielikurssille olennaisena osana sopeutumisessaan Suomeen.

Ilmoittautuminen työvoimatoimistoon työhakijaksi oli neljän haasteltavan ensimmäisiä askelia kohti suomalaisia työmarkkinoita. Pelkkä ilmoittautuminen ei ole taie työpaikan saannista. Eerika kertoi menneensä työvoimatoimistoon toiveikkaana hoitovapaan jälkeen, sillä olihan hänellä kotimaassa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto. Mutta koska hänellä ei ollut suomen kielen taitoa, ei hän saanut töitä. Hän kuvailee tapahtumaa seuraavasti.

Kun lapsi oli kolme vuotta mä olin toiveikkaana menin työvoimatoimistoon ja näytin omat paperit. Ja sitten minulle sanottiin kiitos vaan, mutta... Ei edes siivoojana, kun siivoojankin pitää osata sujuvaa suomen kieltä. Kun mulla varmaan oli kielitaito sillä lailla heikko. [...] Ja sitten mä vähän katselin ja mietin mitäs mä teen ja sitten päätin sitten pyrkiä yliopistoon. (Eerika)

Osallistuminen koulutukseen ja kursseille on ollut seuraava askel integroitumisessa kohti suomalaisia työmarkkinoita. Kurssien tai ammattitutkintojen kestoissa on oman tutkimukseni otoksessa yksilöllisiä eroja. Kolme naista oli osallistunut ainoastaan muutaman kuukauden työvoimapolitiittisille kursseille, kun toisessa ääripäässä oli laajoja, useampi-vuotisia ammattitutkintoja. Kaksi avioliiton kautta Suomeen saapunutta naista ei ollut suorittanut mitään muuta kurssia tai tutkintoa Suomessa kuin kielikurssin. Ammatit he olivat opiskelleet kotimaissaan ja toimivat tällä hetkelläkin kyseissä ammateissa.

Naisten osallistuminen erilaisille kursseille ei aina ole johtanut työpaikan saantiin. Esimerkiksi ammatillisista tutkinnoista Leena oli suorittanut ammattikurssin, joka ei ollut työllistänyt häntä. Hän toimii edelleen ammatissa, jota hän teki kotimaassaan. Perustelui-

na hän toi esille ammattitaitonsa ja sen, ettei Suomessa ole kovin paljoa kyseisen ammatin harjoittajia. Voidaankin korostaa ammattitaitoa ja erityisosaamista sekä koulutusta ja aiempaa työkokemusta, mitkä nousevat tämän tutkimuksen valossa yhdeksi maahanmuuttajia työllistäväksi tekijäksi.

Maahanmuuttajanaisten opiskelut tukivat heidän ammatillista pätevyitymistään, esimerkiksi ATK-kurssi, myynnin ammattitutkinto tai urheiluohjaajan kurssi. Näiden kurssien avulla he kertoivat saaneensa lisäpätevyyttä ja vahvistaneensa ammatillista osaamistaan. Samoin kursseihin kuuluneet työharjoittelujaksot olivat osa inhimillistä pääomaa, jonka avulla he tutustuivat suomalaiseen työkuulttuuriin. Eerika oli suorittanut opettajan pedagogiset opinnot, mutta ei toiminut tällä hetkellä opettajana. Hänellä on vakituinen toimi toisessa ammatissaan, koska hänen näkemyksensä mukaan silloin ei ollut tarvetta kielenopettajista ja toinen ammatti oli alkanut kiinnostaa häntä aiemmin.

Joo, mä suoritin silloin tämä opettajan pätevyys. Ja mutta siten taas todettiin se, kun että venäjän kielen opettajia ei oikeesti tarvitse niissä, kun niitä on tosi vähän. Nyt valitettavasti. Ja sitten se toinenkin se kun sosiaaliala kiinnosti minua paljon enemmän. (Eerika)

Edellinen lainaus osoittaa, että Eerika suoritti tutkinnon, mutta oli kuitenkin valmis haakeutumaan muuhun koulutukseen, kun ensiksi hankitun tutkinnon avulla ei ollut mahdollisuutta työllistyä. Hänen tavoitteenaan oli työllistyä alalle, jota oli opiskellut, mutta myös alalle, joka kiinnostaa häntä. Myös Valtonen (1999: 20–21) toi tutkimuksessaan esille, ettei työmarkkinakoulutukseen sisältynyt harjoittelupaikka välttämättä tuonut toivottua tulosta eli työpaikkaa. Esimerkkinä Leena, joka oli suorittanut matkaopaskurssin ajatellen sen tuovan uusia työmahdollisuuksia, vaikka niin ei käynytäkään. Ammattikurssi toi muutaman työtilaisuuden, mutta ne eivät työllistäneet pysyvästi. Leena totesi haastattelun aikana, ettei hän olisi voinut siihen aikaan olla pitkiä aikoja pois kotoa toimien matkappaana kun hänen lapsensa oli pieni.

Sitte seuraava kurssit oli... matkakohdeopaskurssi, minä ajattelin, voi kokeilla sieläkin jos löytää jotain. Onks kolme kuukautta se kurssi. Mutta sitä sen jälkeen ei oikein löytynyt oikein mitään se. Tämä on liian pieni paikka. Jonkin verran on tällä turistilla ollut ja mutta ei riittävästi taas. Ja ei niillä, yleensä kaikilla on omat oppaat ja

kerra. Ei oike löyty työnantaja. Et ei löytynyt paljo tunteja, sitä voi olla Helsingissä helpompi, mutta täällä on liian pieni kunta paikka. (Leena)

Nuorina Suomeen saapuneiden naisten koulutus on ollut ensimmäisen ammattitutkinnon hankkimista. Mainittakoon myös, että yksi haastelluista oli tullut Suomeen ensiksi opiskelemaan ja sen jälkeen jäänyt maahan. Suomen maahanmuuttopoliittiseen strategiaan ei ole aiemmin kuulunut ulkomaalaisten opiskelijoiden houkuttelu tai suoranainen sitouttaminen Suomen työmarkkinoille. Pikemminkin päinvastoin, opiskelijoiden on oletettu palaavan lähtömaihinsa tutkinnon suorittamisen jälkeen. Edellisestä huolimatta jopa puolet opiskelijoista jää Suomeen esimerkiksi avioitumisen tai työn vuoksi (Forsander ym. 2004, 38–40). Nykyään maahanmuuttopoliittisen ohjelman (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006) tavoitteena on pidentää opiskelijoiden oleskelulupaa pidemmäksi työnhakua varten ja lisätä harjoittelupaikkoja ulkomaisille opiskelijoille.

Haastellut näkevät kohtuullisen, mutta ei täydellisen kielitaidon edellytyksenä työllistymiselle ja Suomessa elämiselle. Myös osallistumista ammattikursseille he pitivät tärkeänä. Korpelan (2004, 33) mukaan erityisesti ammatillisessa koulutuksessa on tärkeää, että opiskelija hallitsee riittävästi opiskelukieltä, joka yleisimmin on suomi. Kuisma (2004, 49–50) puolestaan tuo esille opetushallitukselle tehdyn kyselyn tuloksista sen, että kielen merkitys korostuu ammattiin opiskelun eri vaiheessa, kuten myös opiskelijavalinnan opetusjärjestelyiden ja arvioinnin yhteydessä. Ammatillisen tutkinnon suorittaminen suomalaisessa koulussa on jo edellyttänyt tietyn tason kielitaitoa. Suomessa ammatillisen tutkinnon suorittaneilla kolmella haastelluilla ei ole ollut täydellistä kielitaitoa heidän haiketuessaan koulutukseen eikä myös koulutuksen aikanakaan. Ei-äidinkielellään opiskeleva on joutunut kohtamaan uusia haasteita. Seuraava esimerkki on Jannan kuvaus, kuinka hän koki opiskelun ensimmäiset vaiheet ja myöhemmät kommentit ovat saman henkilön jatko-opinnoista.

Kun opiskelin [...] niin ei ollut ihan näin hyvä suomen kielen taito. Mut sitä niin kun huomasi esimerkiks markkinointitunnilla oli vaikeuksia ymmärtää jotain semmosia vaikeita termejä... et siinä oli ainoa ongelma, vähän kielen kanssa oli ongelmia, mut ei siis mitään semmosia ongelmia et esim. ei ois päässy eteenpäin. Mutta aina kuitenkin vähän harmitti, kun on itte tottunu aina saamaan tosi hyviä arvosanoja, et sitte ku kielen takia ei saa sitä vitosta tai nelosta, tai mihin tähtäs. Se

vähän harmitti sitte. Mutta esimerkiksi datanomiopintojen aikana oli ihan erilainen meininki, [...] mut opettaja sanoi jälkikäteen, et ei ois edes osannu arvatakaan, et sä oot yks parhaita sitte viä lopussa. (Janna)

Opiskeluaikana opetussuunnitelman perusteet mahdollistavat Kuisman (2004,51–52) mukaan periaatteessa monenlaiset suomi toisena kielenä opinnot tai muun tarvittavan lisätuen. Haastatteleman ei maininneet osallistuneensa muille kielikursseille, kuin mitä olivat käyneet maahan saapumisen alkuaikoina, eivätkä hakeneet lisätukea opintoihin. Jannan kieliopinnot ajoittuivat Suomen saapumisen alkuvuosiin, kun taas Leena oli opiskellut kieltä vasta ollessaan yliopisto-opiskelija. Kuisma (emt. 52–55) jatkaa selvityksen tuloksena, että erityisesti ammattisanaston ja käsitteiden opiskelun merkitykseen lisätuesta voisi olla hyötyä. Ilman niiden hallintaa oppisisältöjen omaksuminen ja omaksutun tiedon osoittaminen on hankalaa. Samassa tutkimuksessa korostettiin työssä oppimisen merkitystä ja sanaston oppimisen integroimista tähän jaksoon.

Edellisistä kuvauksista ei voida suoraan päätellä, että nuorena Suomeen saapunut ja maassa opiskelut suorittanut maahanmuuttajanainen työllistyisi automaattisesti tai yhtä helposti kuin valtaväestöön kuuluva. Näen, että kyseessä on enemmänkin ammatinvalinta, onko kyseessä työllistävä ala vai ei. Forsanderin ym. (2004, 39) mukaan ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat työllistyivät melko hyvin. Valmistumisajankohtana heistä oli koulutusta vastaavassa työssä lähes puolet viidenneksen ollessa jossain muissa töissä. Tämä ryhmä koki itsensä pärjääjiksi. Heille oli tyypillistä korkea koulutusaste, hyvä suomen kielen taito, aiempi kokemus Suomesta ja länsimainen alkuperä. Haastateltavieni osalta en voi olla yhtä mieltä Forsander ym. (2004) kanssa. Haastattelemista naisista Hannen mahdollisuus työllistyä ammattiinsa opiskelujen jälkeen oli perustaa oma yritys. Leena puolestaan jatkoi opintojaan vaihtaen yliopistossa pääainetta valmistuen toiseen ammattiin. Janna työllistyi opintojen aikaiseen harjoittelupaikkaansa heti valmistuttuaan ammatillisen tutkinnon suorittaneena.

Mä olin täällä neljä kuukautta harjoittelemassa, sen jälkeen mä hoidin mun opinnäytetyön loppuun, valmistuin, sit mä pääsen tänne töihin. Mä oon ollu täällä melkein neljä vuotta [on edelleen samassa työssä vuonna 2006]. (Janna)

Forsanderin (2003b, 66) mukaan naisten suureen työttömyyslukuun vaikuttavat perheen koko eli lapsien määrä. Voidaan todeta, etteivät lapset kaikissa tapauksissa ole esteenä opiskelulle tai työnteolle. Tutkittavillani naisilla kaikilla, paitsi kahdella, oli lapsia ja lapset olivat syntyneet osin Suomessa oloaikana. Sinänsä lapset eivät olleet esteenä kielikurssille osallistumiseen tai työlle. Esimerkiksi Aada kertoi, että aviomies ja vanhempi lapsi lupautuivat hoitamaan vauvaa äidin olleessa töissä ja opiskelemassa. Kurseille osallistumisesta, opiskelusta tai työnteosta on usein keskusteltu aviopuolison kanssa, puolison kannustaessa vaimoaan opiskelemaan tai hakeutumaan töihin.

Sitten hän [mies] sanoo, [...] kun sä ymmärrät niin nopeesti ja osaat niin hyvin, mikset mene opiskelemaan. [...] Silloin kun mä tulin raskaaksi oli työ ja opiskelu. Ja mä nyt stop sanoin miks mä lopetan. Mun mies sano et tarvi lopettaa, sä jaksat yhdeksän kuukautta ja mä hoidan loput. [...] Kyllä poikakin on auttanu ja mies on auttanut, silloin kun mä opiskelin mä olin kolme kertaa viikossa tai neljä kurssilla. [...] Vuoden kaksi kuukautta mies on hoitanut tyttö kotona ja sitten me vietiin tonne perhepäiväkotiin. (Aada)

### 4.3 Työssä

Mä halusin kovasti töihin, ku halus niinku oma juttu täällä. (Kaisa)

Työmarkkinoille siirrytään usein niin sanottujen sisääntuloammattien kautta. Nämä ovat useimmiten epävakaita työsuhteita, pätkätöitä aloilla, joissa ei tarvita joko kieli- tai ammattitaitoa tai ne ovat etnospesifejä ammatteja, kuten Forsander ja Ekholm (2001, 71) asian ilmaisevat. Sisääntuloammatin aikana hankittu työkokemus ja saatu pääoma voi edesauttaa maahanmuuttajanaisia eteenpäin suomalaisilla työmarkkinoilla kohti koulutusta tai omaa ammattia vastaavia tehtäviä. Näin ollen haluankin tuoda esille ensimmäisiä työpaikkoja ja niistä saatuja kokemuksia esille.

Zechnerin (2002, 52; 2007, 262) tutkimuksessa virolaisista ja kiinalaisista Suomessa siviilitettiin työllistymistä ja todettiin, että erityistaitojen tai onnen avulla on mahdollista löytää Suomesta töitä. Työllistymisen todettiin olevan helpompaa paluumuuttajille muun muassa kielen ja kulttuurin takia. Kuitenkin tämän tutkimukseen osallistuneella virolaistaustaisella naisella työllistymisprosessi vei oman aikansa sujuvasta kielitaidosta huolimatta. Tosin tässä oli kyseessä palveluala, jossa yksityisyrittäjyys on yleistä kantaväestönkin keskuudessa. Haastateltava myöhemmin perustikin oman yrityksen.

Maahanmuuttajanaisten ensimmäisissä työ- tai työharjoittelupaikoissa puhuttiin pääsääntöisesti suomea. Mikäli työyhteisössä oli englannin- tai muun kielen puhujien joukko, oli silti mukana niitä, joiden kanssa suomi oli ainoa kommunikointikieli. Työssäoloaikana haastateltavieni suomen kielen taito kuitenkin kehittyi, vaikka tilanne ei aina aluksi ollut helppoa, kuten Iris kuvaa.

Totta kai siinä tilanteessa oli pakko yrittää suomeksi puhua sen takia, koska oli paljon ihmisiä mitä eivät osaa englantia. Eli sitten oli pakko yrittää ymmärtää. [...] Ymmärsin [töissä] kaikki puheen ja osasin perusasioita, mutta työhön ei varmasti ollut riittävästi siinä mielessä. Et se oli helppoa sillä tavalla, että siellä oli toinenkin projektityöntekijä ulkomaalainen kuka puhu mieluummin englantia kuin suomea.  
(Iris)

Työnantajan rooli ja hänen suhtautuminen ulkomaiseen työntekijään on keskeinen seikka, joka tulee huomioida pohdittaessa maahanmuuttajien työllistymisen onnistumista. Tutkimusten mukaan (Forsander 2002; Pehkonen 2006) työnantajien luottamus maahanmuuttajan osaamiseen ja työssä pysymiseen lisääntyi, jos muuton syynä olivat perhesyyt. Suomalaisten tuki, kannustus tai yleensä suhtautuminen ulkomaalaiseen työntekijään vaihtelevat muun muassa taloudellisten suhdanteiden mukaan (Jaakkola 2005, 19; 2000, 32–33). Jaakkolan (2005, 19–35) tutkimuksen mukaan suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin oli vuonna 2003 myönteisempää kuin taloudellisen laman (1993) aikana tai jopa vuonna 1987, jolloin Suomessa oli vähän maahanmuuttajia ja taloudellinen korkeasuhdanne. Jaakkola toteaa (2005, 30–31) yhteenvedossaan, että korkea koulutus ja runsaat henkilökohtaiset kontaktit maahanmuuttajiin selittävät kontaktiteorian mukaisesti myönteistä suhtautumista ulkomaalaisiin työnhakijoihin ja pakolaisiin.

Maahanmuuttajatausta ei kuitenkaan välttämättä ole kaikissa tilanteissa haitaksi. Esimerkiksi Janna koki, että häntä tuettiin ja kannustettiin erityisesti työn perehdyttämävaiheessa, ehkä enemmänkin kuin suomalaisia olisi vastaavassa tilanteessa kannustettu. Itse oletan, että kannustukseen vaikutti henkilön oma asenne, halu oppia ja toimia vuorovaikutussuhteessa muiden kanssa.

Ehkä ne vaan kannusti mua paljon enemmän, kun jos ois ollu kotimaassa jossain tai ehkä enemmän jos ois ollu harjoittelija suomalainen. Et ne kannusti mua enemmän, et ne ihaili sitä miten hyvin puhun suomea ja miten hyvä oon pärjänny koulussa. Miten sitä pystyy yhdistämään perhe-elämä, että koulu, että sitten tää harjoittelu. [...] Tämmösiä enemmänkin niin kuin ihailtiin, ei kammutuksena. (Janna)

Kaikille maahanmuuttajanaيسille ei ollut helppoa toimia ensimmäisessä suomalaisessa työpaikassa, koska esimerkiksi virheiden ja ongelmien saatettiin tulkita johtuvan maahanmuuttajanaisen heikosta kielitaidosta. Ennen alla kuvailtua kokemusta Kaisa oli suorittanut suomen kielen testin keskitason, mikä tarkoittaa, että hänellä on sujuva suomenkielen taito. Kielitaidosta huolimatta hänellä oli negatiivinen kokemus suomalaisesta työyhteisöstä ja siitä, kuinka työhön perehdytys ja osin kohtelukin oli erilaista kuin Jannan kokemukset ensimmäisestä harjoittelijapaikastaan koulun kansliassa. Syy, miksi Kaisa meni kyseiseen tehtävään, oli hänen halunsa saada töitä, mitä tahansa. Hän oli aiemmin lähettänyt useampia työhakemuksia ilman vastausta.

Mä menin siihen, mä olin vähä niinku kanslia. Niin vaikka mä en tienny paikasta mitään, mä olen siellä se keskipiste. Kaikki soitti mulle. [...] Se [esimies] ei selvittäny mulle mitään, tosson puhelin sä oot markkinointi-ihminen. Mä en saanu mitään tietoa vanhasta markkinoinnista, eikä mitää niinku koulun sisältöä. Ett sitten se johtaja siellä, että se ajatteli, että mä oon maahanmuuttaja ja sillä on aika vahvasti mielessä se, että mä olin maahanmuuttaja. Ett aina kun oli joku ongelma, nimenomaan se oli sen takia, että mun suomenkieli ei ollut riittävänä hyvä. (Kaisa)

Negatiivinen työkokemus suomalaisesta työyhteisöstä ei lannistanut, vaan siitä nousi uusi into hakea uutta työtä, enemmän omaa koulutustaan vastaavaa. Samalla haasteltava pohti muita työllistymisen vaihtoehtoja, kuten oman yrityksen perustamista yhden ystävänsä

kanssa. Loppujen lopuksi hän ryhtyi yksityisyrittäjäksi, vaikka ajatus oman yrityksen perustamisesta pelotti alussa. Puolison tuki ja kannustus oli oleellista tässä vaiheessa. Puolison tuki on monessa tilanteessa ollut haasteltavilleni merkittävää, erityisesti tilanteissa, joissa etsittiin opiskeluun tai työhön liittyviä ratkaisuja.

Ensimmäisiä työharjoittelupaikkoja pidetään tärkeinä, kun tutustutaan alaan ja kohennetaan kielitaitoa. Vastaavasti Pohjanmaalla tehdyssä selvityksessä maahanmuuttajatyöstä saaduista kokemuksista ja parhaista käytännöistä (Lemetyinen & Riusala, 2004, 46) todettiin, että työharjoittelu havaittiin hyväksi käytännöksi kontaktien luomisessa työnantajien suuntaan. Samalla tutustutaan työpaikan sosiaalisen vuorovaikutukseen (Pehkonen 2006). Suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksen merkitys nousi esille Aadan haastattelussa, kuten myös tutustuminen suomalaisiin työtovereina.

Mulla se oli kanssa hyvä kun mä sain niinku kiinni mitä työpaikassa käytännössä tehdään työtä. Et mikä on palaveri, mikä siellä puhutaan, miten puhutaan, kun meillä on ihan erilainen kulttuuri, kuin täällä ja mitä käytännön asia oppii sen kautta kun haet jostain harjoittelupaikan. [...] Mutta oppii miten istutaan palaverissa kuka puhuu, koska: koska me puhumme kaikki samaan aikaan ja se koko juttu on niin erilainen kuin täällä. (Aada)

Osallistuminen työvoimapolitiittisesti toteutetuille kursseille, joiden sisältöön on kuulunut työharjoittelupaikka, on ollut neljälle haastattelemalleni naiselle merkittävä väylä työelämään. Tällöin on tutustuttu joko uusiin ammatteihin tai oman alan työpaikkoihin Suomessa. Työvoimapolitiittiset kurssit ja työharjoittelupaikat nähdään olennaisiksi tutustumisväyliksi maahanmuuttajanaisen omalla polulla kohti vakinaisempaa työtä. Esimerkiksi avioliiton kautta Suomeen tulleilla ei muutoin olisi ollut mahdollisuutta mm. tarveharkintaiseen työmarkkinatukeen, jossa aviopuolison tulot vaikuttavat tukeen ja sen suuruuteen (HE69/2003). Näin olen työllistymisen ja taloudellisen omavaraisuuden saavuttamisen olennaisena osana oli kolmella naisella osallistuminen työvoimapolitiittisille kursseille, kuten työvoimatoimiston järjestämille kielikursseille. Voimakkaasti nousi esille kurssien ja harjoittelupaikkojen tuoman sosiaalisen vuorovaikutuskontaktien merkitys, erityisesti kotiäitinä olleelle (Iris). Myös kielitaidon koheneminen nähtiin yhtenä tekijänä hakeutua työharjoitteluun, sekä halu ”tehdä jotain”.

Ja sitten kun me oltiin nuoria minä ja mun mies ja lapsi oli kolme vuotta ja mietin aina, että jos me istutaan vain sisällä se tuntuu silloin voit odottaa niin kauan. Me lähdetään tai ei, me kuollaan sisälle. Koska jos ihminen ei niin kuin ei tee jotain uusi tai muuta ittellet, niin kuin pitäis aina uusina itsenä, että opiskella lisää tai lisää jotain uutta, muuten ei, muuten elämä kuolee. Eli ei. Niin eli sillä lailla. Sitten mä pääsin tämä kurssin jälkeen, kurssin aikana harjoittelemaan pari viikkoa ja taas harjoitella ja harjoittele, että teen jotain täällä eikä istu kotona. Mutta sitten myöhemmin tiedän, että se että oot tehny ei oo turha. (Aada)

Ensimmäisen työpaikan jälkeen tutkittavat maahanmuuttajanaiset hakivat edelleen töitä. Yhdelle naiselle seitsemästä työn saanti oli ollut suhteellisen helppoa ja työpaikka löytyi hyvin lyhyen työttömyysjakson jälkeen. ”Oli käynyt tuuri”, kuten Iris asian ilmaisi. Hänen työllistymisen helppoutta oli suomalainen aviomieskin ihmetellyt.

Verkostoituminen ja suomalaisiin henkilöihin tutustuminen on oleellinen osa maahanmuuttajanaisten työllistymistä. Kolme haastateltavaa oli tutustunut suomalaisiin henkilöihin mm. kolmannen sektorin vapaaehtoistyön kautta toimien muun muassa tulkkina. Vapaaehtoistyöllä on kaksi merkitystä. Se on työhön, eri ammatteihin ja henkilöihin tutustumisen kanava, kuin myös osa sopeutumisprosessia uuteen maahan. Leenalle se avasi uuden ammatin, josta hän vapaaehtoistyön kautta kiinnostui. Ja Iirikselle vapaaehtoistyö avasi uusia kontakteja ja verkostoja. Pyykkösen (2007, 122) mukaan maahanmuuttajanaisten yhdistykset ja yhdistystoiminta yleensäkin pyrkivät muun muassa tukemaan kotouttamisprosessia ja naisten asettumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

Sitten mä sain, sitten mä liityn tänne vapaaehtoistyö. Rupesin tekemään vähän työn ohella, setlementin kanssa. Ja sen kautta taas laajeni sitten verkosto, tuttavat siis. Ja mulle se on tärkeä. Ja mun mielestä se auttoi mua nimenomaan siinä sopeutumisessa. (Iris)

Erityisesti Aadalle vapaaehtoistyö on ollut linkki työelämään, kuten voidaan seuraavasta lainauksesta havaita.

Sitten tutustuin Lauraan [nimi muutettu]. Mä tutustuin silloin kun mä tulin tutustumaan monikulttuurisuuskeskus Lahdessa. [...] Oli taas maahanmuuttajakokous ja suomalaiset taas ne silloin, Laura oli siellä. Mä tein vähän aikaa vapaaehtoista tuolin monikulttuurissa. Mutta sitten täällä taas [oli muuttanut uudelle paikkakunnalle, jossa Laura oli töissä] Laura sano, että tuleksä mulle toimistoon? [...] Ja sitten sain projekti ja kaikkea. (Aada)

Tämän tutkimuksen mukaan pysyvästi työmarkkinoille sijoittuneille maahanmuuttajanaisille oli yhteistä, että he kaikki ottivat työn vastaan suomalaisessa työpaikassa, vaikka heidän kielitaitonsa ei ollut täydellistä tai tehtävä ei vastannut suoraan heidän koulutustaan. Kielitaito, tutustuminen suomalaiseen työkuulttuuriin ja uusien verkostojen luominen olivat ensimmäisen työpaikan kohdalla olennaisempia kuin se, että työ juuri tarkkaan vastasi kyseessä olevan henkilön koulutusta. Erilaisten työharjoittelupaikkojen kautta he hahmottivat sekä suomalaista yhteiskuntaa, työelämän eri vaihtoehtoja että omia kiinnostuksiaan.

#### 4.4 Edelleen työelämässä

Mä haluaisin lähteä opiskelemaan lisää, se oli yksi oikeastaan haave. Mut tällä työmäärällä ja tällä perhe-elämällä ei oikein. En tiedä, mistä mä saisin sitä lisääaikaa [...], vaikka se ei oo kauaa kun on viimeks opiskellu, jano kasvaa opiskella lisää niinku. Tai tekee uusia juttuja melkein päivittäin työelämään, mutta opiskelemaan. Kyllä sitä vielä haluasi jostain lisätietoo tietenkin. (Janna)

Forsanderin (2003a) mukaan noin kymmenen vuotta maahantulon jälkeen monen maahanmuuttajataustaisen ryhmän työvoimaosuus on samalla tasolla kuin kantaväestön. Forsanderin (2003b, 68; Moisala 2004, 44) tutkimuksessa mainitaan, että maahanmuuttajat ovat yliedustettuja palvelualoilla (kantaväestö 65 %, maahanmuuttajat 74 %). Toisaalta Forsander jatkaa, että entisestä Neuvostoliitosta muuttaneet naiset ovat halunneet vaihtaa

teknisen alan ”naisammatteihin”. Syynä vaihtoon oli Forsanderin (2003b, 68) mukaan tehdastyön raskaus ja halu työskennellä ihmisten kanssa.

Haastatellut naiset toivat esille muun muassa oman aiemmin hankkimansa koulutuksensa merkityksen ja halunsa tehdä oman alan töitä myös Suomessa. Muutamat ovat hankkineet lisäpätevyyttä omaan ammattiinsa, kuten teki Hanne ja Leena. Kokonaan uuden ammatin olivat opiskelleet Aada ja Eerika. Aadalla ammatinvaihdon syynä olivat terveydelliset tekijät, hän oli kokeillut Suomessa kotimaassaan hankkimaansa ammattia, mutta seisomatyö ei sopinut hänelle. Eerikan tilanteeseen vaikutti se, ettei ensiksi hankitulta alalta löytynyt koulutusta vastaavaa työtä. Toimittuaan uudella alalla naiset kokivat tekevänsä työtä, josta pitävät. He pohtivat, että olisi hyvinkin saattanut olla mahdollista, että kotimaassaan he olisivat vaihtaneet alaa.

Etnospesifisissä sisääntuloammateissa oli toiminut yksi haastateltu. Tällöin oli kyseessä maahanmuuttajapalveluihin lukeutuva ammatti, joka edellytti tietyn kielen ja kulttuurin hallintaa. Niitä ovat muun muassa tulkki, äidinkielen opettaja ja ohjaaja. Ns. maahanmuuttaja-ammateissa toimi kaksi haastateltavaa. Näillä ammattiteilla tarkoitan erityisesti maahanmuuttajille suunnattua palvelua tai projektia, jossa maahanmuuttajataustasta on etua. Kielitaito, oma elämäntilanne, maahanmuuttaja- tai pakolaistausta olivat näissä ammattiteissa etuja.

Minkälaisiin töihin maahanmuuttajanaiset ovat sijoittuneet? Kuten jo mainitsin, niin osa toimi etnospesifillä alalla, jossa maahanmuuttajuudesta on etua. Tällöin heillä on välittäjän rooli, kuten Hautaniemi (2001, 21) ilmaisee. Henkilön pätevyys perustuu osittain etniseen taustaan, mutta myös koulutukseen ja ammattitaitoon. He toimivat kahden kulttuurin välisinä tulkkeina. Naiset toimivat muun muassa maahanmuuttajien syrjäytymistä ehkäisevissä projekteissa tuoden esille esimerkiksi pakolaisuuden problematiikkaa kantaväestölle. He myös tunsivat ”asiakkaan” kulttuurisen taustan ja pystyivät samanaikaisesti rohkaisemaan muita oman esimerkinsä kautta.

Mä oon pistäny monta naista harjoitteluun, etsii hyvän työpaikan, mutta sitten se on kuusi kuukautta, ei taas jaksanut, kun joka päivä mies sanonut, että mitä sitten. Kotona ei tule tukee [...], mutta tämä ilmainen työ tekee sun terveydelle asiat niin [...] jaksat parempi. [...] Oli niin kuin erinäköinen ja jaksoi hyvin. (Aada)

Toimiminen yrittäjänä on maahanmuuttajille yksi mahdollinen tapa työllistää itse itsensä. Moisala (2004, 44–45) toteaaakin yrittäjyyden olevan maahanmuuttajien joukossa hieman suomalaisia yleisempää. Yrittäjyyttä on Jorosen (2007, 295) mukaan kasautunut mm. thaimaalaisten naisten osalle. Yrittäjyyttä ei suoraan valita, vaan oman tutkimukseni valossa se oli kahdelle naiselle ainoa mahdollisuus toimia kouluttautumallaan alalla, kuten seuraavassa lainauksessa todetaan.

Luulen, että ei olisi ollut [muuta] mahdollisuutta. Ainoat mahdollisuudet saada töitä on laittaa, tulla yrittäjäksi. [...] Ei tää mikään kultakaivos ole, mutta työtä, että pystyy laskut maksamaan, vuokrat ja kaikki muut. Mutta viiden vuoden kuluttua olisin ihan samassa. Tää on mun elämäni, niin kuin elämäntoive, tämä on. Tämä on mun unelma-ammatti. (Hanne)

Hautaniemen (2001, 20) mukaan maahanmuuttajien on mahdollista hyödyntää etnistä taustaansa resurssina ja voimavarana, kun kyseessä on heidän työllistymisensä. Näin eivät kaikki maahanmuuttajat kuitenkaan aina toimi, vaan tutkimukseni naiset halusivat toimia ammatissa, johon ovat kouluttautuneet. He toivat selkeästi esille ammattiympäryyden ja halunsa tehdä työ mahdollisimman hyvin. Yksityisyrittäjänä toimivien asiakaskunta on useimmiten suomalaisia ja näin he ovat yhtenä palvelun tuottajana suomalaisten joukossa. Maahanmuuttajayrittäjyyden vahvuutena on Forsanderin ja Ekholmin (2001, 76) teoksen mukaan kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa, sinnikkyys, työteliäisyys ja hyvä koulutus.

Yrittäjyyden alkuvaiheessa puolison tuki on ollut merkittävä naisten mukaan. Puolison kautta naiset loivat ensimmäisiä asiakaskontakteja, ja puolison kokemus ja tiedot ovat olleet tärkeitä esimerkiksi hallinnollisissa asioissa. Suurin tuki oli enemmänkin kannustus ja rohkaiseminen oman yrityksen perustamisvaiheessa. Samoin asiakastilanteiden läpikäyminen suomalaisen puolison kanssa on avannut maahanmuuttajanaishille ymmärrystä suomalaisesta yrityskulttuurista. Hyvin pian yrityksen perustaneet naiset ovat halunneet ottaa itsenäisen yrittäjän roolin tai kuten Kaisa asian ilmaisi: ”luoda jotain omaa juttua”. Forsanderin ja Raunion (2005, 47) tutkimusten mukaan suomalaisen puolison avulla sosiaalinen verkosto ja motivaatio mm. kielen opiskeluun syntyvät luonnollisemmin kuin ulkomaisille pariskunnille tai yksinasuville.

Oman ”jutun löytyminen”, oli kyseessä sitten yrityksen perustaminen tai siirtyminen toisen palvelukseen työmarkkinoilla, on oleellista myös niille maahanmuuttajataustaisille naisille, joiden talous ei olisi vaatinut molempien puolisoitten työntekoa. Työhön hakemistumisella oli enemmänkin sosiaalisia kuin taloudellisia merkityksiä. Huttusen (2002, 268) tutkimuksessa tuotiin esille, ettei pelkkä hyvä avioliiton tila riittänyt viihtymiseen ja tulevaisuuden luomiseen Suomessa. Työ ja ystävyysuhteet nousivat esille tärkeinä hyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä.

Maahanmuuttajanaيسille, jotka ovat integroituneet suomalaisille työmarkkinoille ja samanaikaisesti perustaneet perheen oli tyypillistä, että töitä tai opiskelua tehtiin aivan viimeiselle raskausviikolle asti. Samoin työt aloitettiin toisinaan hyvin pian äitiysloman päätyttyä. Varsinkin jos työt olivat freelancer-tyyppisiä, kuten tulkki, tuntiopettaja tai urheiluvalmentaja. Naiset olivat itse aktiivisia ja halusivat mennä eteenpäin elämässään. Vaikka he eivät aliarvioineet kotiäidin roolia, oli heille kuitenkin selvää, että he jatkavat opiskelua tai menevät töihin, kun niitä mahdollisuuksia heille tarjotaan. Yleensä työssäkäynnille ja harjoittelupaikkojen vastaanottamisessa puolison kannustavalla tuella on merkitystä kuten Aadan tai Jannan tilanteessa.

Mikä merkitys työssä käynnille on lapsuuden kodin mallilla? Kaikilla tutkittavillani oli lapsuudestaan malli työssäkäyvistä äidistä, riippumatta mistä kulttuurista hän on lähtöisin. Tämän voin olettaa vaikuttaneen siihen, että näille naisille työssä käyminen oli luonnollinen ratkaisu. Forsander (2003a) toteaa tutkimuksensa valossa sukupuolten välillä olleita eroja työvoimaosuudessa, jossa erityisesti pakolaisryhmien naisten työssäkäynti on alhainen. Hän tulkitsee sen heijastavan kotiäitikulttuuria, jossa perheellisten naisten työssäkäynti ei ole ollut tavanomaista. Voidaankin kysyä, ovatko työelämää integroituneet maahanmuuttajanaiset ja heidän lapsuudessaan kokemansa työssäkäyvän naisen malli ollut poikkeavaa jo heidän kotimaassaan? Työn ja perheen yhdistämisessä ei eroa ollut siinä, oliko Suomeen saavuttu avioliiton tai pakolaisuuden kautta, kaikilla maahanmuuttajanaيسilla oli äitikin ollut työelämässä. Näin he olivat kasvaneet ympäristössä, jossa naisten työssäkäynti on ollut luonnollista.

#### 4.5 Maahanmuuttajanaisten omat määritykset

Vahvoja tekijöitä on aina, kun on ammattilainen ihminen. Sitä se on vahva, että sä tiedät, että tällä alalla sä osaat parempi kuin joku muut. Että se on joka asiassa sama juttu. (Leena)

Miten maahanmuuttajanaiset itse määrittelevät oman integroitumisensa työmarkkinoille? Mikä on se tekijä, että juuri he ovat saaneet töitä ja ennen kaikkea ovat edelleen töissä? Miksi juuri hän on töissä? Nämä ovat keskeisimpiä tutkimuskysymyksiäni, joihin pyrin seuraavaksi löytämään vastauksia, siitä näkökulmasta minkä maahanmuuttajanaiset itse ovat määritelleet.

Mitään yksiselitteistä vastausta ei voida antaa, miksi juuri he ovat töissä. Tutkimuksessani kysyin heiltä, miksi juuri heidät on valittu tähän tehtävään. Vastauksissa oli yksilökohtaisia eroja. Leena ja Hanne kertoivat, etteivät itse osaa sanoa ja että asiaa pitäisi kysyä heidän työnantajaltaan. Hanne olikin myöhemmin kysynyt työnantajaltaan miksi hänet oli valittu, vaikka hän ei ollut suomalainen, eikä esim. kielitaito ollut täydellinen. Tähän työnantaja oli kommentoinut, ettei hän nähnyt kansalaisuutta erona, hän halusi hyvän ja ammattitaitoisen työntekijän. Esille nousivat oman ammattitaidon osaamisen merkitys, tunnollisuus, verkostot ja persoonalliset tekijät, kuten myönteinen elämänsen.

Forsander ja Ekholm (2001, 64, 74) mainitsevat kielitaidon, ammattitaidon, kulttuurisen kompetenssin ja sosiaaliset kyvyt sekä valta-yhteiskunnan verkostojen hallinnan työelämälle tarpeellisiksi resursseiksi. Edellisten lisäksi yksilöllisiksi tekijöiksi nousevat maasaoloaika, persoonallisuus, lähtömaa ja koulutus. Rakenteellisista tekijöistä mainittakoon työmarkkinoiden muutos, joka avaa uusia aloja ja mahdollisuuksia erityisesti ammattitaitoisille maahanmuuttajille.

Suomalaiseen työpaikkakulttuuriin haastattelemani naiset ovat omien sanojensa mukaan tuoneet kansainvälistä ilmapiiriä ja heitä pidetään työpaikoillansa kansainvälisenä muun muassa kielitaitonsa takia. Lisäksi he kokevat, että heitä pidetään positiivisina ja innova-

tiivisina henkilöinä. Sosiaaliset valmiudet ja kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ovat ammattitaidon lisäksi heidän etujaan työyhteisöille. Forsanderin ja Raunion (2005, 40) tutkimus toi myös esille näkemyksen, että IT-alalla maahanmuuttajien sosiaalisuus on vahvuus ja kilpailuetu yksikölle. Lisäksi naisista osa toi esille persoonallisia piirteitensä, kuten avoimuutta, vuorovaikutustaitoja ja että heidän kanssa on helppo tulla toimeen. Elämäkokemus ja ennakkoluulottomuus mainittiin myös tekijöinä, jotka määrittelevät sen, että juuri he ovat töissä.

Mä oon kumminkin enemmän optimisti. Joskus idealisti kuin pessimisti. [...] Et ainakin se mahdollista jotain uutta, erilaista. Tai jos se ei mene niin, että katsotaan jotain muuta. Et sen mielestä täytyy olla avoin ja optimistinen. (Iiris)

Kuten jo aiemmin mainitsin, niin ammattitaito nousi naisilla hyvin selkeästi esille. He korostivat useaan otteeseen omaa pätevyyttään. Samoin työtehtävien suorittaminen mahdollisimman hyvin on noussut myös esille haastattelemieni maahanmuuttajanaisten omissa määrityksissä. Arvostus omaa ammattitaitoa kohtaan, kuten seuraavat lainaukset osoittavat, mutta myös työn hyvin suorittaminen nousivat erityisesti palvelualalla merkitykselliseksi tekijäksi.

Jos teet työn hyvin ja olet tarkka ja tunnollinen, osaat kello katsoo, se on kovin tärkeä ja kyllä se työ puhuu itensä. [...] Laadukasta. Palvelun takia on tultu tänne ja ehkä myös henkilön, että tykkää ihmisestä. Sen takia on tultu. Ja myös mä tunnen, että ne asiakkaat, jotka tulee mä myös tykkään niistä. Ihan joo vuorovaikutussuhde. Täytyy olla luottamus ja tietoa ja tiedät millainen ihminen on. (Hanne)

Iris totesi kyvyn uuden oppimiseen ja omaksumiseen olleen yksi tekijä, miksi hänet valittiin kyseiseen tehtävään. Samoin Hanne ja Janna toivat ammatillisen lisäkoulutuksen esille sekä haasteena ja työssä pysymisen edellytyksenä, että kiinnostavana. Seuraava Iirisen esimerkki, jossa hän pohtii miksi juuri hänet valittiin kyseiseen tehtävään.

Se oli ehkä se perusvalmiudet, oli varmasti samanlaiset kuin muilla siinä mielessä ja niin. Se ei ollu mun pomo silloin kun olin harjoittelemassa. Tavattiin kerran, siinä vaiheessa kun virallisesti avattiin monikulttuurisuuskeskus. Se oli yleistilaisuus, että avajaiset, silloin juteltiin. Ei sen jälkeen. Vasta silloin kun tulin töihin tänne.

Voi olla jos temperamentti tai jotain. Työhön suhtautuminen oli hyvä, mitä jokainen työnantaja vaatii. Ja kai se arveli, et pystyn oppimaan ja parantamaan sitten taitoja. Suomenkielen taitokaan ei silloin ollut hyvä. (Iris)

Eerika puolestaan nosti esille työnantajan roolin, sillä hänen mielestään on suuri riski ottaa töihin maahanmuuttajataustainen. Erityisesti silloin, kun työyhteisössä ei ole muita maahanmuuttajataustaisia henkilöitä ja työtä hakevakin henkilö on entuudestaan tuntematon.

Oikea aika, oikea paikka. Ja tämä henkilö, joka viitsii ottaa riskin. Henkilöllä on iso merkitys [joka ottaa töihin] on. Mä uskon ihan juuri sitä. Se riippuu tosi paljon työnantajan asenteesta ja vain työnantaja voi sitä päättää. (Eerika)

Vaikka tutkimani naiset olivatkin työorientoituneita (ehkä), ja he kokivat onnistuneensa työn saannissa, niin työntajien asennoituminen ja toimintapa ovat seikkoja, jotka ovat vaikuttaneet naisten näkökulmiin. Forsaderin, Raunion, Salmenhaaran ja Helanderin (2004, 136) tutkimusten mukaan negatiiviset asenteet ja kokemukset muistetaan pitkäänkin. Esimerkkinä olkoon Hanne, joka usein mainitsi sen, ettei työpaikkahakemuksiin tullut mitään vastausta. Tai Janna, jolla oli negatiivinen kokemus yhdestä esimiehestään. Forsanderin et al. (emt. 136) mukaan nämä kokemukset korostavat asettautumispalvelun laadun merkitystä. Negatiiviset kokemukset eivät kuitenkaan lannistaneet, vaikka masensivat kyllä joksikin aikaa, vaan ajan myötä molemmat maahanmuuttajanaiset hakivat muita työllistymisen vaihtoehtoja.

Uudelleen koulutuksella oli merkitystä, mikäli ala ei kiinnostanut tai työn saanti ei ollut mahdollista. Tällöin vaihtoehtoina naiset olivat nähneet joko uuden koulutuksen, työharjoittelun uudella alalla tai yrityksen perustamisen. Tulevaisuuden suunnitelmissa neljällä maahanmuuttajanaisella oli ajatus opintojen jatkamisesta. Samoin yrityksen perustamiseen liittyi voimakas uuden oppimisen kiinnostus ja oman ammattitaidon kehittäminen.

Mikä on vaikuttanut siihen, että juuri nämä naiset ovat edelleen töissä? Tutkimusten (Forsander 2002) mukaan integroituminen suomalaisille työmarkkinoilla vie noin kymmenen vuotta. Haastattelemieni naisten osalta työllistyminen ja vakituisen työpaikan löytäminen oli vienyt keskimäärin kymmenen vuotta. Otokseeni sisältyi kuitenkin muutama

poikkeus, joiden kohdalla polku oli ollut lyhyempi. Tuohon kymmeneen vuoteen tutkimuksen naisilla oli sisältynyt opiskelua, työharjoittelua ja vuosia kotona joko äitiyslomilla tai hoitovapaalla.

## 5 YHTEENVETO

Tässä luvussa nostan esiin, kuinka tutkittavani itse määrittelivät sen, miksi juuri he olivat työelämässä. Oleellisimmiksi tekijöiksi maahanmuuttajanaisten työllistymisen syiksi nousivat ammattitaito ja sen korostaminen, työorientoituneisuus, oma-aloitteisuus ja tietynlainen rohkeus tarttua tilaisuuteen. Neljäntenä tekijänä oli sekä nykyisen että lapsuuden perheen merkitys. Lopuksi käsittelen kulttuurisia valmiuksia eli kulttuurikompetenssiin liittyviä seikkoja, joihin sisällytän persoonallisia tekijöitä, joita maahanmuuttajanaiset nostivat esille.

### 5.1 Yleinen oletus

Keskeinen tutkimuskysymykseni oli, mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajanaisten työllistymiseen. Tutkimukseni oli aineistolähtöinen ja olin kiinnostunut naisten esiin tuomista määrityksistä. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa ei ole välttämätöntä muodostaa ennakko-oletuksia eikä hypoteeseja. Tutkijana pyrinkin olemaan objektiivinen ja vapaa ennakkokäsityksistä, vaikka laadullinen tutkimus väistämättä jossain määrin on subjektiivista.

En voi jättää huomioon ottamatta jo aiemmin esiin tuomaani tilastollista tosiasiaa, että maahanmuuttajien ja erityisesti naisten kohdalla työttömyys on kantaväestöä yleisempää. Tutkimuksen aineiston keruun aikana vuosina 2004–2006 maahanmuuttajanaisten työttömyysprosentti oli 28-31, kun vastaava luku maahanmuuttajamiehillä oli 19-21 prosenttia. Tätä kirjoittaessa vuonna 2008 työllisyystilanne on parantunut ja maahanmuuttajanaisten työttömyysaste on pienentynyt 25 prosenttiin (Työministeriön maahanmuuttotilastot). Toinen kysymys joka heräsi aineiston analysoinnin aikana, oli naisten asema ja rooli työyhteisössä. Miten heidät nähdään suhteessa suomalaisiin työnhakijoihin tai -tekijöihin; ensinnäkin siinä vaiheessa kun heidät otetaan töihin ja myöhemmin työyhteis-

sössä? Ovatko he ammattitaidon mukaan palkattuja henkilöitä vai onko työllistymiseen ollut jokin muu syy?

Aiemmissä tutkimuksissa sekä maahan muuttanut henkilö että nainen on luettu niin sanotusti 'puuttuvien' kategoriaan (Knocke 1993, 71). Esimerkiksi Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa maahan muuttanut henkilö nähtiin joko siirtolaisena, neutrina tai miehenä. Näin ollen maahanmuuttajanainen on mitä suurimmassa määrin lukeutunut vähemmistöön. Muun muassa Tuovila (2006, 55–56) tuo esille maahanmuuttajat yhtenä vähemmistöryhmänä, samaan ryhmään kuluva kuin vammaiset, naiset, erilaiset. Tuovilan mukaan toisia ovat he, joilla on marginaalinen asema yhteiskunnassa. Olemmeko määritelleet naisen ja maahanmuuttajan toiseksi, muuksi tai ei- joukkoon kuuluvaksi? Ja nyt he, "ei -joukkoon kuuluvina" ovatkin osa normaalia "meitä", työyhteisöä ja yhteiskuntaa.

Yhtenä seikkana tutkimuksesta nousi esille se, että haastattelemani naiset olivat länsimaisia, länsimaisen näköisiä. Aineiston valintaan ei vaikuttanut vastaajan etninen tausta, eikä lähtömaa, ainoastaan työllistyminen Suomessa olon aikana. Vastaajat edustivat kuitenkin lähes täysin maahanmuuton enemmistömaita, eli entisen Neuvostoliiton aluetta (Viro, Venäjä) tai Jugoslavian aluetta tai Irakia. Tosin Somaliasta saapuneita on Suomessa suhteellisen paljon, mutta heitä ei tämän tutkimuksen otokseen valikoitunut. Tutkijana oletin muun muassa Kosovosta tai entisen Jugoslavian alueelta saapuneen edustavan niin sanottua itämaista tai ei- eurooppalaista kulttuuria, mutta haastatteluissa tutkittavat itse määrittelivät itsensä eurooppalaisiksi, länsimaisen kulttuurin edustajiksi. Oliko kyseessä tutkijan eurosentristinen näkemys siitä missä läntisen ja itämaisen kulttuurin erot menevät? Löytty (2005, 168) tuo esille toiseuden kysymyksen ja erityisesti Edward W. Saidin lähestymistavan, jossa eurooppalainen kulttuuri on oletusarvoa ja muut kulttuurit arvotetaan eurooppalaisen mittapuun mukaan. Voidaankin kysyä ovatko maahanmuuttajanaiset saaneet työpaikan länsimaisen kulttuurin edustajina. Kukaan heistä ei nähnyt itseään toisena tai muuna, eikä itäeurooppalaisena.

'Toiseus' on käsite, joka on kulkenut työssäni eräänlaisena piilokäsitteenä, jota en alussa määritellyt. Forsander (2002, 10, 241) toteaa käsitteen maahanmuuttaja tulleen vastakohtaiseksi sanalle suomalainen, arkisessa kielenkäytössä sillä viitataan kulttuuriseen ja sosiaaliseen toiseuteen, joka ei ole lakkautettavissa esimerkiksi hallinnollisella päätöksellä. Miten peittää, että on tottunut tuomaan esille omat onnistumisen kokemuksensa tai nai-

sellisuuden? Nämä seikat ovat piilossa olevia toiseuden tekijöitä, joita haastateltavat toivat esille. Tutkittavan käsitys ja määrittely itsestään ja omasta `toiseudestaan` nousivat esille sivulauseissa mutta myös tutkittavien omista määrityksissä. He eivät nähneet itseään enää toisina muina, vaan yhtenä työyhteisön jäsenenä.

Tutkiessani maahanmuuttajien sopeutumista ja sijoittumista Suomeen ja erityisesti heidän työllistymistään, piilokäsite `toiseus` nousi esille. Olivatko haastatteleman maahanmuuttajanaiset joutuneet kohtaamaan erilaisuutta tai toiseutta? Usein erilainen, erivärinen ja muualta muuttanut henkilö nähdään vieraana ”toisena”. Onko maahanmuuttajanainen, työssäkäyvä nainen toinen, joku muu kuin `me`? Tutkittavien näkökulman mukaan `he` ovat he, persoonia, oman kulttuurinsa edustajia. Voimakkaimmin he mainitsivat ammattitaidon, työorientoituneisuuden ja muiden kulttuuristen valmiuksien korostamisen kuin sen, että he olivat `vähemmistön edustajia` työpaikoilla, tai että heidät olisi työllistetty ”kiintiöpakolaisina”. Haastatteleman maahanmuuttajanaiset näkivät oman erialaisuutensa verrattuna suomalaisiin naisiin heijastuvan muun muassa pukeutumisessa tai ehostuksen käytössä (Eerika, Hanne). Kysymyksessä ei heidän mielestään ollut työn saantiin tai työyhteisössä toimimiseen vaikuttava seikka.

Seuraavaksi käsittelemme keskeisiä haastatteluissa esille nousseita teemoja siitä, miten maahanmuuttajanainen oli työllistynyt, minkälaiset seikat nousivat heidän elämäntarinoistaan esille. Painopiste on naisten omista määrityksissä.

## 5.2 Ammattitaito

Tutkimuksessani nousi esille useita tekijöitä, jotka olivat vaikuttaneet maahanmuuttajanaisten työllistymiseen. Ei ole mahdollista yhtä ainoaa seikkaa, tekijää eikä tarinaa, vaan jokaisen tutkittavan tilanteessa oli vaikuttanut hänen sosiokulttuurinen ympäristönsä ja taustansa. Yhteiseksi tekijäksi nousi kuitenkin naisten määrittelemä oma ammatillinen osaaminen. Ammattitaidon merkitys oli oleellinen tekijä työllistymiselle ja haastatteluissa tulikin usein esille naisten voimakas usko omaan ammattitaitoon ja pätevyyteen. Kaikki

näkövinkkejä vahvuutenaan oman ammattitaidon, ja he korostivat sitä haastattelujen aikana usein.

Puusaaren (1998, 22) ajatuksen mukaan ne maahanmuuttajat selviävät parhaiten, jotka pystyvät jatkamaan esimerkiksi vanhassa ammatissaan. Tällöin heidän ammatillinen identiteettinsä on osin sama vanha. Lisäksi vanhan työn jatkaminen helpottaa juurtumista uuteen maahan, tähän sisältyy tunne tilanteen hallinnasta. Tutkittavista naisista kaksi toimii Suomessa lähtömaassaan hankkimassaan ammatissa. Toinen heistä koki, että hänen ammattitaitonsa oli erityinen, eikä vastaavia ammattialan edustajia Suomessa ollut kovin paljon. Kuitenkin hän sai samanaikaisesti kehittää työtään, tai omien sanojensa mukaan taistella oman työnsä jatkuvuuden puolesta (Leena). Samanaikaisesti töitä kuitenkin tarjottiin paljon, usein tarjotut työt menivät ajallisesti päällekkäin, joten tutkittava ei voinut ottaa vastaan kaikkia tarjottuja tehtäviä.

Haastattelemiini maahanmuuttajanaiset toivat suhteellisen voimakkaasti esille oman, ammatillisen arvonsa. Ruohotie (1993, 19) tuo esille McCllandin (1976) suoritusarvonteorian, jossa huomio kiinnitetään arvokompleksiin. Sillä on selvät yhteydet menestykselliseen yrittäjyyteen. Näitä puolestaan ovat halu osoittaa erinomaisuutta, ottaa haasteellisia riskejä, saada välitöntä ja konkreettista palautetta, sekä pyrkimys asettaa toiminnalle kohtuullisen tiukkoja aikatauluja. Tutkimuksessani en selvittänyt maahanmuuttajanaisten aikataulu- tai tavoiteorientaatiota, mutta kaikki vastaajat korostivat omaa vahvaa ammattitaitoaan ja ammatillista pätevyyttään syynä siihen, että he olivat työllistyneet. Tutkimuksen kohteena olleilla naisilla oli myös selvä yrittäjyyden orientaatio. Ruohotien (emt. 19) mukaan McClland nivoo yhteen omatoimisuuteen kasvattamisen, persoonallisuuden kehittämisen ja erityisesti siinä ilmenevän voimakkaan suoritusmotivaation. Suoritusarvonteoriaa on edelleen kehitelty (Atkinson) ja on päätelty, että kaikilla ihmisillä on tarve menestyä ja välttää epäonnistumista. Haluan kuitenkin korostaa, että haastattelemiini naiset nostivat erityisesti oman ammatillisen osaamisensa olennaiseksi tekijäksi, kun oli kyse heidän valinnastaan kyseessä olevaan työhön tai heidän etenemisestään ammatissaan. Suoritusmotivaatio näyttäytyi tämän tutkimuksen valossa korkeana.

Ammatillisen pätevyyden merkitystä korostaa se, että hyvin usein maahanmuuttajanaiset esittivät ideoita ja ajatuksia työnsä ja tehtäviensä kehittämiseksi. Samoin he olivat valmiita koulutukseen ja uuden oppimiseen. Lähes kaikki haastattelemiini henkilöt ilmaisi-

vatkin halunsa jatkaa opintojaan tai täydentää omaa ammattitaitoaan tulevaisuudessa, joko jatko-opintojen muodossa tai kurssein. Työpaikan järjestämiin koulutuksiin he olivat osallistuneet aktiivisesti. Tietynalainen jatkuvan ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen ideologia oli kaikilla haastattelemillani naisilla.

Yksikään tutkittava ei korostanut erikseen sitä, oliko hän hankkinut koulutuksen Suomessa vai kotimaassaan. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu (Uusikylä & Karinen 2005,21; Jaakkola & Reuter 2007, 356) Suomessa hankitun koulutuksen olevan selvässä yhteydessä hyviin työllistymismahdollisuuksiin. Tutkimustulosten valossa voin olla samaa mieltä, sillä Suomessa käydyt koulutukset ja kurssit olivat myös paikka verkostoitua, tutustua suomalaiseen työkuulttuuriin ja kehittää kielitaitoa ja ammattisanastoa. Tosin otokseni oli pieni ja vastaajistani kaksi oli hankkinut ammatillisen koulutuksensa ainoastaan Suomessa. Ensimmäinen heistä oli työllistynyt harjoittelupaikkaan, jolloin koulutuksen aikana hankitusta verkostosta oli hyötyä, samoin ammattisanastosta (vrt. emt. 21). Toisella tutkittavalla ainoa mahdollisuus työllistyä oli perustaa oma yritys, vaikka hän oli hankkinut koulutuksensa Suomessa. Tosin tällä jälkimmäisellä alalla (palvelu) yrittäjäyys on yleistä kantaväestönkin keskuudessa. Etsiessään töitä valmistumisen jälkeen vastaaja koki olevansa väliinputoaja, vaikka hänen monipuolisesta kielitaidostansa olisi ollut (ja olikin ollut) hänen mukaansa etua yrityksille. Nyt hän toimi itse yrittäjänä, hän tunsu ammatillisen itsetuntonsa nousseen ja koki menestyneensä, sillä hän tiesi olevansa ammatillisesti pätevä. Kuitenkin lisäkoulutus oli jatkuvaa alan kehittyessä.

Maahanmuuttajien lähtömaassa hankkiman koulutuksen tunnustaminen ja vertailu on edelleenkin haaste sekä työelämälle että koulutusorganisaatioille. Lain mukaan, mikäli ulkomailla tutkinnon suorittanut henkilö haluaa saada pätevyyden valtion tai kunnan virkaan (esim. opettaja, sosiaalityöntekijä tai oikeusviranomainen) on siihen liittynyt vaatimus Suomessa suoritettavista lisäopinnoista. Muualla suoritettusta tutkinnosta, sen virkakelpoisuudesta (531/1986 ja UO-laki, asetukset 519/1997; 520/1997)) ja vastaavuudesta päätöksen tekee opetusministeriö. Aiemmin hankittu ammattitaito tai korkeakoulututkinto ei ollut kaikkien tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajanaisten osalta toiminut työllistäjänä, vaan (vrt. Eerika) naiset olivat joko täydentäneet aiempaa tutkintoaan tai vaihtaneet täysin alaa Suomessa ollessaan (Eerika, Aada). Opetusministeriön selvityksessä Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa (2007, 11, 43-43) todetaan aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen olevan yksilön etu, mutta myös korkea-

koulujen ja yhteiskunnan etu. Selvityksessä tuodaan esille täydennyskoulutuksen riittämättömyys ja se, että koulutukseen on liian vähän mahdollisuuksia.

Työn merkitys kotoutumisessa mainitaan Huttusen (2002, 73) teoksessa, jossa hän vertaa ajatuksia Yval-Davieksen (1997, 67) määritelmään, että työ on yhteisöihin kiintymisen väline. Sen sanotaan tekevän kunnan kansalaiseksi ja antavan välineitä tehdä yksilölle tilaa yhteisöissä. Mielekäs työ nähdään tapana saada koko elämä mielekkääksi. Työn keskeinen rooli Suomessa (vrt. Forsander, 2007, 316), missä yhteiskunta on rakentunut kahden palkkatyössä olevan aikuisen mallille, tukee ammattitaidon merkitystä, vaikka Suomeen olisikin saavuttu puolison roolissa.

### 5.3 Työorientoitunut

Olivatko haastattelemani naiset keskimääräistä työorientoituneempia, vai olivatko he selkeästi motivoituneempia? Itse sanoisin heidän olleen motivoituneita, sillä he nostivat itse esille oman motivaationsa, sen miten se ilmeni heidän sanoissaan ja toiminnoissaan. Attribuutioteoria selittää motivaation ja käyttäytymisen yhteyttä, tällöin on kyse yksilön antamista selityksistä itsensä ja ympäristönsä käyttäytymisen syistä. Ruohotien (1993, 30–31) mukaan attribuutioteoriat korostavat onnistumisen ja epäonnistumisen kausaalitulkin-toja. Sen mukaan ihmisillä on eri tulkintoja sekä näkemyksiä siitä, miksi he itse onnistuvat tai epäonnistuvat tehtävässään. Tässä tapauksessa haastattelemani naiset olivat itse määritelleet sitä, miksi ovat työllistyneet. Ruohotien (emt. 31) mukaan toiminnan tuotoksia koskevat selitykset (mm. kyky, onni, tuuri, ponnistus) vaikuttavat eri tavoin motivaatioon, emotionaalisiin reaktioihin ja suorituksiin. Hänen mukaansa (vrt. Weiner 1979; 1983) vaikutukset riippuvat siitä, miten henkilö tulkitsee attribuutioiden kausaliteetin, stabiliteetin ja kontrolloitavuuden. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että työpaikan saamisella oli ollut vaikutusta siihen, kuinka tutkittavat selittivät aiempia työkokemuksiaan. Miten esimerkiksi aiemmat tapahtumat olivat vaikuttaneet heidän motivaatioonsa jatkaa työnhakua tai minkälaisia työpaikkoja tai -suorituksia heillä oli ollut.

Toisaalta voi kysyä, olivatko haastattelemani maahanmuuttajanaiset poikkeus, vai olivatko he optimistisempia ja uskoivat parempaan huomiseen silloinkin kun tulevaisuus ei näyttänyt selkeältä? Orientoituminen ja sitoutuminen työelämään olivat kaikille tutkimileni naisille itsestäänselvyys. Työnhakutilanteista Rintala-Rasmus ja Giorgani (2007, 53) mainitsevat tutkimustuloksenaan, että maahanmuuttajien ahkeruus mainitaan erikseen positiivisena resurssina.

Työorientaatioon liitän sen, että maahanmuuttajanaiset olivat valmiita hakemaan toisen vaihtoehdon esimerkiksi ryhtymällä yrittäjäksi, mikä ei ollut yhdelläkään tutkittavalla ensisijainen työllistymisen vaihtoehto. Halu tehdä töitä, tarvittaessa epävarmoissa taloudellisissa tilanteissa tai olla töissä pitkiä päiviä, oli yksi motivaatiotekijä. Jorosen (2007, 308) mukaan itsensä työllistäminen on yleistä niiden ulkomaalaistaustaisten naisten keskuudessa, joilla ei ole muodollista koulutusta, tai sitä on muihin maahanmuuttajanaisiin verrattuna keskimääräistä vähemmän. Jorosen mukaan itsensä työllistämisen suhteen aktiivisia ovat olleet joko pakolaisina tai suomalaisten miesten puolisoina tulleet naiset. Käsiällä oleva tutkimus, jossa kaksi maahanmuuttajanaista toimi yrittäjänä, ei tue suoraan Jorosen näkemystä, sillä molemmilla haastattelemillani naisilla oli suomalainen puoliso, muodollinen alalle kuuluva koulutus ja toisella ylempi korkeakoulututkinto.

#### 5.4 Oma-aloitteisuus

Tutkimustuloksista nousi esille seikka, että poikkeuksetta kaikki naiset olivat valmiita tarttumaan erilaisiin työtilanteisiin tai tehtäviin, vaikka heidän suomen kielen taitonsa ei ollut täydellistä. Naisten oma-aloitteisuus ilmeni hyvin selvästi sekä heidän puheissaan että työllistymisen prosessin kuvauksessa. Haastattelemani naisten ensimmäiset työtehtävät eivät aina vastanneet täysin heidän ammatillista koulutustaan, mutta he ottivat silti työn kuin työn vastaan. Heille oli yhteistä rohkeus tarttua tilaisuuteen, ottaa vastaan työ tai perustaa oma yritys, vaikka esimerkiksi kielitaito tai aiempi koulutus eivät täysin vastanneet kyseistä tehtävää. Yrittäminen ja uuden vaihtoehdon löytäminen olivat tekijöitä, jotka tutkimukseen osallistuneet naiset nostivat esille kertomuksestaan ja puheissaan.

Kukaan heistä ei halunnut alistua työttömäksi, jäädä ”kotiin istumaan” tai jäädä tilaan missä ei viihtynyt.

Aktiivisuutta, lannistumattomuutta ja oma-aloitteisuutta kuvatessaan naiset käyttivät usein seuraavia ilmaisuja: *”mä päätin”, ”mä kysyin rohkeesti, mä oon toiveikas, oma halu oppia”*.

Huttunen (2002, 346) mainitsee, että ihmiset suuntautuvat sinne, missä heillä on kiinnikkeitä, kuten ihmissuhteita, työtä ja hyvää arkea. Hakeutuivatko tutkimani naiset sinne mistä heille löytyy kiinnikkeitä? Työmarkkinoille integroitumisessa yksilön viihtyvyys on osa laajempaa kokonaisuutta ja kiinnittymistä elämään Suomessa. Se, että tietää mitä haluaa, on rohkeutta tarttua tilaisuuteen ja lähteä eteenpäin on riippuvainen yksilön itsetunnosta. Haastattelemieni naisten tulevaisuuden toiveisiin lukeutuivat ammatillinen menestys, ammattitaidon monipuolistaminen, jatko-opinnot ja kielitaidon parantaminen, mitä he kaikki tekivät oma-aloitteisesti ilman vaikkapa esimiehen kehotusta.

Kaikkien haastattelemieni naisten puheista ilmeni ajatus, että ajan mittaan he tiesivät mitä halusivat ja mitä eivät halua. Aivan alussa he useimmiten ottivat vastaan työn kuin työn, mutta myöhemmin heille selvisi mitä he halusivat. Tavoitteisiinsa he pyrkivät joko koulutuksen kautta tai perustamalla oman yrityksen. Kyse oli omien vahvuuksien tunnistamisesta. Ruohotie (2005, 37- 38; 2006, 160) tuo esille Eversin, Rushin ja Berdrowin (1998) työllistymistä edistävät taidot, missä he sisällyttävät oman toiminnan hallintaan omien vahvuuksien tuntemisen ja hyödyntämisen. Lisäksi he mainitsevat ongelmanratkaisutaidon ja epävarmuuden hallitsemisen muuttuvassa maailmassa. Kyse on innovaatiosta ja muutosten käynnistämisestä tarvittaessa. Ruohotie (emt. 38) mainitsee luutuneiden käytäntöjen muuttamisesta. Itse yhdistän ongelmanratkaisutaidon, innovatiivisuuden yhdeksi kvalifikaatioksi, jonka tukittavat naiset toivat esille ilmaistessaan sen mitä haluavat tai mitä he eivät halua, samoin kuin sen, että he olivat selvillä omista vahvuuksistaan.

Haastatteluissa naiset toivat hyvinkin voimakkaasti esille sen mitä he eivät halunneet. Puheissaan ja sanavalinnoissaan tutkittavat käyttivät suhteellisen voimakkaita termejä tai toistivat asian useampaan kertaan, mikäli kyseessä oli ala tai tehtäväalue, jolle he eivät halunneet. Poissuljetut alat eivät heidän mielestään olleet huonompia kuin muut, mutta se ei ollut ”heidän juttu”. Tiettyjen työtehtävien tai alojen poissulkeminen oli yksi tapa kar-

toittaa omia vahvuuksiaan ja selkeyttää sitä mitä oikeasti haluaa ja mistä on kiinnostunut. Oman kiinnostuksen selvittäminen tapahtui siis pikemminkin sen kautta, mitä he *eivät* halunneet. Oma-aloitteisuus ja päämäärähakuisuus ilmenivät haastateltavillani poissulkemisen tai jopa tarjotusta työstä kieltäytymisen (Kaisa) muodossa. Poissulkemisen seurauksena he kartoittivat uusia mahdollisuuksia ja muita vaihtoehtoja.

Muutamit haastateltavat olivat kokeilleet erilaisia ammattivaihtoehtoja, kuten esimerkiksi Aada kertoi kokeilleensa työtä kahvilassa ja päiväkodissa. Samoin hän kertoi, että tulkittuaan jonkin aikaa hän halusi erikoistua. Hän jätti pois muun muassa sairaalassa tapahtuvat tulkkaukset, koska koki ympäristön itselleen epämiellyttäväksi. Oman osaamisen arvostusta ja erilaisten tehtävien rajaamista oli muillakin naisilla. Oli sitten kyseessä työpaikka, jossa he eivät viihtyneet (Janna) tai työ, jota he eivät voineet tehdä terveydellisistä syistä (Aada). Suhteellisen moni hakeutui muihin töihin jatkokoulutuksen kautta. Jatkokoulutus oli useimmilla naisilla haaveena.

## 5.5 Perheen tuki ja malli

Perheen ja puolison merkitys oli tärkeä. Aiempien tutkimusten mukaan (Jaakkola & Reuter 2007, 350) vironkielisten ja venäjänkielisten naisten nopea työllistyminen on johtunut siitä, että naiset ovat naimissa suomensuomalaisten kanssa. Jaakkola ja Reuter toivat tutkimuksessaan esille perheiden rakenteen merkityksen työllistymiseen. Heidän mukaansa ydinperheen äitien työllistymistilanne on parempi kuin yksinhuoltajien. Suomalaisten kanssa naimissa olevien naisten suomen kielen taito on parempi ja seka-avioliittoon kuuluvilla on enemmän suomalaisia ystäviä kuin niillä, jotka ovat naimisissa maahanmuuttajien kanssa. Jaakkola ja Reuter kuitenkin toteavat lopputuloksessaan, ettei siviilisäädyltä ja puolison etnisellä taustalla ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä kasautuvaan työttömyyteen. Ne vähentävät kuitenkin marginalisoitumista ja lisäävät sosiaalista integraatiota suomalaiseen yhteiskuntaan. Tutkijoiden mukaan seka-avioliittoon liittyy myös muita työllistäviä ominaisuuksia, kuten nuorempi ikä ja parempi suomen kielen taito. Nämä selittävät työllistymistä enemmän kuin pelkkä seka-avioliitto. (Jaakkola & Reuter 2007, 355.)

Tähän tutkimukseen osallistuneista naisista viidellä oli suomalainen puoliso. Haastateltavia ei hankittu puolison tai siviilisäädyn mukaan, vaan kyseinen seikka ilmeni haastattelujen aikana. Naiset korostivat oman aktiivisuutensa merkitystä voimakkaammin kuin suomalaisen puolison roolia työllistymisen kannalta, vaikka puoliso tukikin työelämään siirtymistä. Sama tuki oli havaittavissa myös niiden naisten osalta, joilla puoliso oli samasta kulttuuritaustasta, jota he itse edustivat.

Kaikilla haastattelemillani naisilla oli malli kodin ulkopuolella työssä käyvistä äidistä. He kokivat perheen ja työn yhdistämisen luonnollisena jatkumona. Saarisen (2007, 131) tutkimuksen mukaan esimerkiksi entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet naiset ovat tottuneet ansiotyössä käyvän naisen ja äidin malliin. Silti puolison tuki ja kannustus opiskelujen ja työn etsimisen alkuaikoina nousi omassa tutkimuksessani tekijäksi, joka oli edesauttanut heitä työllistymään, saavuttamaan sen missä he nyt olivat. He olivat kyenneet luomaan omaa uraa kodin ja perheen ohella. Muutamat mainitsivat suomalaisen päivähoitojärjestelmän edesauttaneen ja antaneen mahdollisuuden työssäkäynnille. Työssä käyminen ja töihin meno äitiysloman tai hoitovapaan jälkeen oli haastattelemilleni naisille luonnollinen ratkaisu. He halusivat joko jatkaa omaa uraa, jota olivat kotimaassaan tehneet tai löytää jonkin uuden oman jutun.

Torven (2007, 5-11) työvoiman saatavuuteen liittyvässä tutkimuksessa mainitaan ikärakenteen lisäksi sukupuoli syynä maahanmuuttajien alhaiseen työllisyysasteeseen. Torven mukaan maahanmuuttajissa on suhteellisen paljon pienten lasten äitejä, joiden työssäkäyntiä ei pidetä kulttuurista johtuen tavanomaisena. Samoin perhekoko (lapsiluku) lisää kotityötä tekevien osuutta. Edellä mainitut seikat eivät päteet omaan tutkimusaineistooni. Tutkittavillani oli keskimäärin kaksi lasta, ja töihin siirtyminen oli tapahtunut hyvin pian äitiysloman jälkeen.

Suorittamani tutkimuksen perusteella, en voi myöskään olla samaa mieltä siitä, että suomalainen puoliso edesauttaa maahanmuuttajanaisen suomenkielen oppimista. Sen sijaan suomalaisen puolison myötä verkostoissa oli laajemmin suomalaisia henkilöitä, erityisesti sukulaisten ja puolison tuttavien kautta. Erityisesti yksityisyrittäjinä toimineet haastateltavat (Hanne - Kaisa) kertoivat, etteivät heidän puolisonsa suoraan markkinoineet heidän yritystään, mutta kertominen vaimon yrityksestä tuttaville oli tuonut muutamia asiakkai-

ta. Tosin he totesivat, että työn laatu määräsi sen, tuleeko asiakas uudelleen vai ei. Samoin byrokraatiaan ja suomalaisen asiakkaan kohtaamiseen liittyvissä seikoissa puolison suomalaisen kulttuurin tuntemus ja rooli keskustelevana ”peilinä” tuotiin esille. Esteenä ryhtyä yrittäjiksi maahanmuuttajilla ovat yleensä kieliongelmat, tai vaikeus saada tietoa yritysrahoitusmahdollisuuksista, verotuksesta ja muista muodollisuuksista (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006, 9) Tutkittavien osalta heidän puolisonsa olivat toimineet itse yrittäjinä ja näin pystyivät avustamaan ja olemaan tukena. Byrokraattista tukea oli ainakin toinen yrittäjänä toimiva haastateltavani saanut samoissa tiloissa toimivilta muilta (suomalaisilta) yrittäjiltä. Lisäksi mm. kirjanpidon hoiti suomalainen ammatikirjanpitäjä. Puolisot olivat pikemminkin henkisinä tukijoina merkittävässä roolissa, mutta suoranaista asiakkaiden etsimistä tai yrityskumppanuutta ei ollut tapahtunut.

Tarkasteltaessa perheen merkitystä osana kotoutumisprosessia (Forsander 2007, 330), nähdään perhe sosioekonomisen aseman kannalta oleelliseksi tekijäksi. Perhe voi tukea kotoutumisessa ja koulutuksessa. Perheessä äidin rooli tyttärien työmarkkina-aseman muotoutumisen tukijana on oleellinen. Oletan tutkittavien kotoa saadun mallin, kodin ulkopuolella työssäkäyvän naisen roolista, heijastuneen haastattemieni naisten työorientoitumiseen. Heille koulutus, oma ura olivat itsestään selvyyksiä. Mainittakoon kuitenkin, että haastattemistani naisista kolme oli entisen Neuvostoliiton alueelta, missä naisten työssäkäynti on ollut normaalia. Yksi haastateltava (Linda) nosti isän merkityksen oman uran ja avioliiton suhteen (isä toivoi opiskeluja ennen avioliittoa) esille, kun suunnitteli perheen perustamista. Hänen mukaansa perheen perustaminen tapahtui suhteellisen nuorena. Hän kuitenkin opiskeli puolison tuella Suomessa ammatin, työllistyi ja hoiti perheen. Puolison merkitys ja mielipide tukijana tuli esille hänen puheessaan. Yhtä merkittäväksi näen puolison roolin naisten työllistymiseen ensimmäisen maahanmuuttajasukupolven kohdalla, kun on kyse puolison kouluttautumisesta, työstä ja perheestä (esim. Aada).

## 5.6 Kulttuuriset valmiudet

Voidaanko maahanmuuttajanaisten esille nostamat määritykset ja seikat, jotka ovat vaikuttaneet heidän työllistymiseensä nähdä kulttuurikompetenssin valossa? Maahanmuuttajien henkistä hyvinvointia (Matinheikki-Kokko, 1999, 291) ja työllistymistä eivät niinkään uhkaa kulttuurin muutos vaan kyseessä voivat olla muut seikat, kuten esimerkiksi sosiaalisen aseman ja suhteiden muutos. Tässä tutkimuksen avulla pyrin selvittämään aineistolähtöisesti työllistymiseen ja sitä kautta maahanmuuttajanaisten hyvinvointiin liittyviä tekijöitä, heidän itsensä määritteleminä. Tulkitessani tutkimuksen tuloksia nousi esille kulttuurikompetenssin merkitys.

Kompetenssi sinänsä on monisärmäinen termi, josta on useita erilaisia näkemyksiä, erityisesti seikkoja, jotka liittyvät käsitteeseen `kompetenssi´ (Ruohotie, 2005, 42–43; emt. 293). Seuraavaksi pohdin sitä, miten monikulttuurinen osaaminen ammatti-identiteetin ja asiantuntijuuden osana ilmeni haastattelemini maahanmuuttajanaisten osalta. Kyse on monikulttuurisesta kompetenssista, joka viittaa valmiuksiin ja kykyihin suoriutua tehtävistä erilaisessa työympäristössä.

Matinheikki-Kokko (1999, 292–293) toteaa, että kulttuurikompetenssin nähdään sisältävän kolme eri aluetta; tietoja, toimintataitoja ja asenteita, mitkä ovat perustana toimintavalmiuteen työympäristössä. Matinheikki-Kokon mukaan monikulttuurisuuteen sisältyy ideologiaan perustuva kulttuurikompetenssi, jonka lähtökohtana on eri etnisten ryhmien tasa-arvo ja kulttuuristen erilaisuuksien kunnioitus. Metsäsen (2006, 14) mukaan kulttuurikompetenssilla viitataan toimintavalmiuksiin tai kykyihin suoriutua tehtävistä työympäristössä, jossa toimijat edustavat erilaista etnistä ja kulttuurista ryhmää kuin toimija itse.

Sari Hammar-Suutari (2006, 9) avaa kulttuurikompetenssin käsitettä tutkiessaan kulttuurien välistä viranomaistyötä. Hänen mukaan kulttuurien välinen kompetenssi liittyy olennaisesti kulttuurien välisiin kohtaamisiin. Hammar-Suutari tarkoittaa kulttuurien välisellä kompetenssilla neljää ulottuvuutta: asenteet, tiedot, taidot ja toiminta. Hänen mukaansa kulttuurien välinen kompetenssi sisältää paljon asiakaspalvelussa tarvittavia tekijöitä, ku-

ten vuorovaikutusta, ammatillisia taitoja, kehittyminen- ja omaksumiskykyä, joustavuutta, muutoksensietokykyä ja valmiuksia erilaisten asiakkaiden kohtaamisessa tuomiin haasteisiin. Tällöin Hammar-Suutarin (2006, 10) mukaan kyse on laajemmistakin seikoista kuin kielitaidosta. Kulttuurien välisessä työssä tarvitaan erilaisiin tapoihin tai viranomaiskulttuureihin liittyviä taitoja ja tuntemista.

Lasosen (2005, 5) mukaan monikulttuurinen osaaminen on integroitunut ammattialaan. Hänen mukaansa monikulttuurisuuskompetenssi tarkoittaa osaamisen laatua toimia monikulttuurisessa työympäristössä tehokkaasti ja oppia niissä. Kyse on siis osaamisen ja siinä kehittymisen laadusta, kyvystä toimia tehokkaasti erilaisessa työympäristössä. Metsänen (2006,14) tuo esille vielä Lasosen (2001, 27) esiin nostamat sosialisointiprosessissa opitut arvot, asenteet ja oletukset monikulttuurisuutta kohtaan. Lasonen (2001, 27) korostaa tietyn kulttuurin sisällä opittuja yksilön omia mielipiteitä, asenteita ja oletuksia.

Ruohotien (2005, 44–45; 2006,168) mukaan ihmiset ovat tietoisia siitä, mitä he tietävät ja mitä eivät tiedä, tietoisia vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Haastatteleillani maahanmuuttajanaisilla oli selkeä ja realistinen käsitys omasta osaamisestaan ja kyky itsetarkkailuun. Ruohotie mainitsee edellä mainitut tekijät metatiedon perusedellytyksiksi. Hän tuo kompetenssiin käsitteet; deklaratiivinen metatieto, joka tarkoittaa henkilön tietoisuutta kyvyistään, taidoistaan ja osaamisestaan. Ongelmaratkaisutaito ja toiminnan säätely korjausstrategioineen oli osalla tutkimukseni maahanmuuttajanaisia toteutunut. Nämä naiset lähtivät hakemaan vaihtoehtoja tietä työllistyäkseen joko ammatinvaihdon tai yksityisyrittäjyyden kautta. Metatiedon osana monikulttuurisia kompetensseja tuovat esille myös Matinheikki-Kokko ja Pitkänen (2006, 102). He mainitsevat myös ei-kognitiiviset taidot, kuten itsevarmuus ja luottamus omiin taitoihin. Toinen Ruohotien (2005, 44–45; 2006, 168) käyttämä käsite on proseduaalinen metakompetenssi, joka puolestaan viittaa yksilön mahdollisuuksiin hyödyntää ja ottaa käyttöön osaamistaan. Tämän tutkimuksen valossa voin todeta maahanmuuttajanaisten ainakin ajan myötä tulleen tietoisiksi omista kyvyistään ja taidoistaan. Heillä oli myös ollut mahdollisuus hyödyntää kykyjään ja osaamistaan työelämässä.

Kulttuurikompetenssin taitoihin sisällytän kielitaidon, joka on yksi uralla etenemiseen vaikuttava resurssi (Forsander & Ekholm 2001, 65–66; Jasinkaja-Lahti 2002, 23). Haastattelemani maahanmuuttajanaiset puhuivat kaikki suomea, mutta heidän aloittaessaan työuriaan kielitaito ei ollut sillä tasolla kuin se oli haastatteluhetkellä. Voin todeta kielitaidolla olevan merkitystä, mutta tämän tutkimuksen tulosten valossa kielitaito ei ollut kaikkien oleellisimpia kulttuurikompetenssin taitoja, ainoastaan yksi osatekijä. Jokainen haasteltava toi esille sen, että he tarvitsisivat lisäkoulutusta kielen suhteen tai olivat tietoisia pienistä puutteista. Mutta silti kielitaito ei ollut heidän työllistymisensä esteenä. Ainoa etu kielen suhteen oli heidän laaja kielitaitonsa muiden kuin suomen kielen osalta. Matinheikki-Kokon ja Pitkäsen (2006, 72,102- 103) raportin mukaan kulttuurin oppimiseen ja opetukseen liittyviin valmiuksiin sisältyi muitakin taitoja kuin kielitaidon korostaminen. Näitä ovat opettajien monikulttuurisuustietoisuus, luottamus opiskelijan kykyihin ja arvot. Mutta myös taitojen kehittäminen on olennainen seikka kohdatessa eri kulttuureja ja toimittaessa eri taustasta olevien henkilöiden kanssa.

Kulttuurikompetenssin taitojen, tietojen, asenteiden ja toimintamuotojen omaksuminen vie oman aikansa, samoin työllistyminen Suomen työmarkkinoilla. Tutkimusten mukaan (Forsander, 2007, 323) maahanmuuttajanaisten työmarkkina-asema paranee Suomessa asutun ajan pidentyessä, vaikka prosessi onkin hidas. Tämän tutkimuksen haastateltavat olivat haastatteluvaiheessa asuneet keskimäärin kymmenen vuotta Suomessa. Forsanderin (emt. 323) mukaan maahanmuuttajien työllistyminen on Suomessa suhteellisen nopeaa verrattuna muihin maihin, joissa työmarkkina-aseman vakiinnuttaminen kestää yli vuosikymmenen, jopa seuraavaan sukupolveen. Nopeaan työllistymiseen vaikuttavat yleinen talouskasvu ja työllisyystilanne erityisesti eteläisen Suomen kasvukeskuksissa, missä suurin osa maahanmuuttajista asuu. Tämän tutkimuksen haastateltavat henkilöt, vaikka olivat eteläisestä Suomesta, eivät toimineet niin sanotuissa kasvukeskuksissa. Maahanmuuttajien työllistymisen onnistumisessa kyse voi olla (Jaakkola & Reuter 2007, 352) myös verkostoitumisesta ja ketjureaktiosta. Työssä opitaan suomea, tutustutaan suomalaisiin ja näiden välityksellä voidaan saada seuraava työpaikka.

Salo-Lee (2005, 127) tuo esille Yopun Yun Kimin (2001) tutkimuksen, jonka mukaan maahanmuuttajien kohdalla kulttuuriin sopeutumisessa on kyse syklisestä oppimisprosessista, kompetenssin kehittyessä prosessin aikana. Prosessiin vaikuttavat ympäristö, omat valmiudet ja viestintä. Kompetenssi merkitsee mielenterveyttä, toimivuutta ja uutta kulttuurien välistä identiteettiä. Kyse on sosiaalisesta valuutasta, joka mahdollistaa maahanmuuttajan integroitumisen yhteiskunnan jäseneksi. Haastatellut maahanmuuttajanaiset olivat oman työllistymisen prosessin aikana kasvattaneet kulttuurien välistä identiteettiään, valuttaa, jonka avulla he olivat saavuttaneet työllistymisen.

Kulttuurikompetenssiin yhdistän sosiokulttuurisen integraation, että työelämään sijoittuneet maahanmuuttajanaiset olivat tämän tutkimuksen valossa kyenneet integroitumaan suomalaiseen työkulttuuriin samalla säilyttäen omat juurensa. Heillä, mutta myös heidän työnantajillaan, oli kyky monikulttuurisiin prosesseihin eli yhdessä elävien ihmisten kirjoon. He elivät suhteessa moneen paikkaan, useisiin sosiaalisiin ja kulttuurisiin järjestyksiin. Tällöin myös etnisyys elää ja muokkautuu monenlaisissa sosiaalisissa suhteissa (Huttunen, 2005 121, 131).

Rintala-Rasmus ja Giorgani (2007, 52–53) näkevät maahanmuuttajien työhönottoa tutkiessaan monikulttuurisuuden resurssina, rikkautena. Positiivisina tekijöinä he mainitsevat kulttuurien tuntemuksen, laajan kielitaidon, ahkeruuden ja sosiaaliset taidot. Sosiaalisista taidoista sosiaalisena orientaationa mainitaan erityisesti positiivinen, ihmisläheinen suhtautuminen asiakkaisiin. Erityisesti esimerkiksi vanhustyössä asiakkaan arvostus ja kunnioitus tuodaan Rintala-Rasmuksen ja Giorganin tutkimuksessa esille. Samaa positiivista ja sosiaalisuutta toivat oma tutkimuksessani haastatellut henkilöt esille kun puhuttiin heidän tuomastaan lisäarvoista työyhteisöön. Ahkeruus mainitaan myös Rintala-Rasmuksen ja Giorganin (2007,53) tutkimuksessa maahanmuuttajien yhtenä resurssina, minkä avulla he erottuvat edukseen työnhaussa. Oman ahkeruuden ja työmotivaation osoittaminen vaatii osaamisen ja motivaation osoittamista muun muassa harjoitteluvaiheessa tai lyhyissä työsuhteissa. Oma tutkimukseni tukee tätä näkemystä.

Yhteenvetona voin todeta, että kulttuurikompetenssin vaikutus työllistymiseen on moninainen. Myös Jaakkola ja Reuter (2007, 337) mainitsevat, että maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat heidän omat resurssinsa ja pääomansa. Pääomana he näkevät niin inhimillisen, sosiaalisen kuin kulttuurisen pääoman. Tässä käsiteltävässä tutkimuksessa maahanmuuttajanaiset korostivat usein omien sosiaalisten taitojensa merkitystä työllistymiseen ja sopeutumiseen työyhteisöön. Samoin muutama vastaaja korosti monipuolisen kielitaidon merkitystä, mikä kuuluu inhimilliseen pääomaan. Kielitaidolla he eivät tarkoittaneet täydellistä suomen kielen hallintaa vaan monipuolista kielitaitoa ja rohkeutta käyttää ja puhua esimerkiksi työssä englantia tai suomea, vaikka kielitaito ei aina ollutkaan täydellistä.

## 6 POHDINTA

Suomalaisen yhteiskunnan tila on muuttunut ja nykyään puhutaan paljon maahanmuuttajien työllisyydestä ja työperäisen muuton kasvattamisesta vastaamaan työvoimapulaan. Maahanmuuttajanaisten työllistyminen, vaikka heillä olisi ammatillinen koulutus, ei vielä ole helppoa, mutta se on kuitenkin mahdollista.

Seitsemän maahanmuuttajanaisen tarinat toivat esille erilaisia tapoja löytää oma paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä. Jokainen tutkittava oli oma persoonansa ja jokaisella oli oma polkunsä ja tiensä. Tätä kirjoittaessa (vuonna 2008) he kaikki toimivat edelleen työelämässä. Mutta heidän tiensä ja polkunsä on vienyt kuitenkin aikaa, vaatinut erilaisia työharjoitteluja, ammatin vaihtamista ja uusien vaihtoehtojen etsimistä. He itse mainitsivat olevansa selviytyjiä, taistelijoita tai heillä oli käynyt ”tuuri”. Myös ammattitaidolla oli ollut merkitystä heidän oman käsityksensä mukaan. Toisaalta naiset määrittelivät olevansa edelleen taistelijoita säilyttääkseen saavuttamansa aseman ja paikan.

### 6.1 Tutkimuksen suorittamisesta

Strauss ja Corbin (1990, ks. Koskela 2007, 99) ovat todenneet että tutkimus on liikettä sisältävä prosessi, joka sisältää ajan ja toimijoiden vuorovaikutuksen selittäviä välineitä. Tutkijan olisi selvitettävä se, miten prosessit ajan edetessä muuttuvat tai pysyvät samoina, samoin se miten aika on kiinnittynyt systeemin ja yksilön piirteisiin. Onko kyseessä lineaarinen vai syklinen aika? Tässä tutkimuksessa aika oli lineaarinen, kronologinen siirtyminen ajasta ja paikasta toiseen. Itselleni aika vaikutti aineiston syvyyteen, mutta ennen kaikkea ajan ja prosessin etenemisen myötä oleellisin tutkimuskysymys muovautui lopulliseen muotoon. Tutkimuksen aikana tietyt aineiston hankintaan liittyvät rajaukset kirkastuivat. Pois jäivät esimerkiksi maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen toteuttajien haastattelut, samoin ajatus, että olisin käyttänyt vuonna 2004 Ylen TV:n ohjelmaa tutki-

musaineistonani. Kyseisen ohjelman haastattelut antoivat kuitenkin lisänäkökulmia, kuten myös *Monitori* -lehdessä vuosina 2004 - 2007 olleet maahanmuuttajien työllistymistä koskevat kirjoitukset ja selvitykset avasivat esiyymmärrystä aiheeseen, aineiston hankinnan ja analysoinnin aikana.

Grounded Theoryn valinta tutkimuksen metodiksi oli uskaliaasta ja jälkikäteen ajatellen hieman harkitsematonta. Tutkimusta tehdessäni opiskelin koko ajan lisää kyseessä olevasta metodista. Mikäli nyt olisin aloitusvaiheessa, niin metodiin tutustuisin vieläkin laajemmin ja pohtisin enemmän muiden tutkimusmenetelmien käyttöä. Kuitenkin, vaikka nyt suhtaudun kriittisesti oman tutkimusmetodini valintaan, loppujen lopuksi Grounded Theory on sopivin menetelmä, juuri aineistolähtöisyyden johdosta. Toisena tekijänä vaikutti menetelmän prosessiluontoisuus, tutkimuskysymys saattoi elää ja muokkautua prosessin aikana.

Elämäkertatutkimuksen valitseminen aineiston hankintamenetelmäksi osoittautui hyväksi ratkaisuksi. Elämänkerroissa tuli esiin sekä sosiaalisia että historiallisia tosiasioita, jotka koskivat yksilöitä sekä elämäkertoihin nivoutuneita yhteiskunnallisia prosesseja, joka jatkuvat edelleen (Huotelin 1992, 16–17; Roos 1988, 146–150).

Integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään tuli esille tutkimuksen valossa. Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajanaiset eivät nähneet itseään loppujen lopuksi kovin erilaisina, he olivat yksi muiden työntekijöiden joukossa. Bergbom (2007, 106–123; vrt. Matinheikki-Kokko, 1997. 27–28) tuo esille sosiaalisen integraation käsitteen, millä hän tarkoittaa sovittautumista työyhteisöön ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, sitä miten päästään ”sosiaalisesti sisälle”. Kyse on työpaikan kulttuurin ja pelisääntöjen oppimisesta sekä yhteisön jäsenyyden saavuttamisesta ja tilanteista missä työtoveruudet syntyvät. Integroituminen ei ole automaatio, vaan eroja ilmenee suhtautumisessa eri etnisiin ryhmiin. Tutkimukseni valossa yksikään maahanmuuttajanainen ei kokenut olevansa syrjitty, vaan kaikki kokivat integroituneensa työyhteisöön. Täytyy silti huomioida, että yksikään haastattelemani nainen ei ollut Saharan eteläpuolisesta Afrikasta, eikä myöskään arabitaustainen. Näihin ryhmiin kuuluvien työllistyminen ja integroituminen suomalaiseen työelämään on vaikeampaa kuin esimerkiksi entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneilla. Maahanmuuttajanaiset mainitsivat yhtenä työllistymiseen ja sosiokulttuuri-

seen integroitumiseen vaikuttaneena tekijänä heidän oman positiivisen suhtautumisensa muihin ihmisiin ja sen, että he näyttivät ”samanlaisilta”.

Maahanmuuttajien integroituminen Suomen työmarkkinoille on yksi tulevaisuuden haaste, erityisesti vastattaessa väestön ikääntymisen myötä tuleviin kysymyksiin. Suomessa ikärakenteen muutos tapahtunee useita muita Euroopan maita aikaisemmin (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006). Oleellinen tekijä tässä muutoksessa on huolehtia sekä työmarkkinoilla olevien, että niiden ulkopuolella olevien työhön osallistumisesta. Maahanmuuttajanaiset ovat tässä joukossa merkittävä voimavara, erityisesti jos heillä on ennen Suomeen tuloa hankittu ammatillinen koulutus tai korkeakoulututkinto. Tällöin maahanmuuttajanaiset voi nähdä huomattavana hyötynä vastaanottavalle yhteiskunnalle. Suomi painottaa hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassaan (2006) lasten, vähemmistöjen, alkuperäiskansojen, erityisesti naisten ja työelämän sosiaalisia oikeuksia. Hyvin integroitunutta maahanmuuttajaa ei työelämässä nähdä maahanmuuttajana, toisena, vaan hän on persoona ja yksi tiimin jäsen. Myös maahanmuuttajataustaisen naisen ”väri katoaa” ja hänestä tulee yksilö, persoona ja yksi työyhteisön jäsenistä.

Tutkimuksen yksi haaste oli, että tutkittavani olivat eri kulttuurin edustajia kuin tutkija itse. Se, kuinka määritin ja erityisesti ymmärsin omaa kulttuuria ja haastateltavan kontekstia vaikutti väistämättä siihen, kuinka ymmärsin vierasta kulttuuria ja kulttuurin edustajaa. Vieraan kulttuurin ymmärtäminen on kaksisuuntainen vuorovaikutustilanne sekä haastattelutilanteessa että heidän työpaikoillaan. Ensinnäkin maahanmuuttajan oli ymmärrettävä ja opittava suomalaista työpaikkakulttuuria, joka saattoi olla hyvin erilainen. Tällöin kaikki työpaikan vuorovaikutuksessa tapahtuvat ilmiöt eivät olleet normaaleja kuten esimerkiksi palaverikäyttäytyminen. Samoin suomalaiset työtoverit joutuvat kohtaamaan erilaisuuden työpaikoillaan.

Maahanmuuttajien näkeminen yhtenä ”meistä” korostuu, jos maahanmuuttaja määritellään Outi Lepolan (2000, 383–385) väitöskirjassaan esille tuoman termin mukaisesti, uussuomalaiseksi. Hankamäki (2003, 60) tuo esille filosofisen näkökulman mainitessaan Buberin käsityksen toiseudesta ja erilaisuudesta. Hänen mukaansa toiseus on perustavampi kategoria kuin erilaisuus. Niin sanotun näennäisen eron korostaminen on epäeettistä, varsinkin jos toiseus tai erilaisuus perustuu johonkin tiettyyn yksittäiseen piirteeseen (ihonväri, sukupuoli). Toisaalta taas tunnistaessamme toisen ihmisen erilaiseksi, meidän

on tunnistettava hänet toiseksi. Toisen ihmisen erilaisuutta syventää Levinas (emt. 322), joka painottaa toisen ihmisen absoluuttista erillisyyttä ja erilaisuutta. Tämän ymmärtäminen, tiedostaminen ja havainnointi ovat yksi tie integraatioon, ja näin ollen myös maahanmuuttajanaisten työllistymisen mahdollistamiseen; eli maahanmuuttajanainen ei enää ole ”toinen”, ei erilainen eikä erillinen, vaan persoona.

## 6.2 Luotettavuus

Pyrkimys vieraan kulttuurin ymmärtämiseen on vaikuttanut näkemykseni mukaan tutkimustulokseen, vaikka tutkijana olen pyrkinyt myös objektiivisuuteen. Haastatteluvaiheessa, kun maahanmuuttajanaiset kertoivat elämästään, ymmärtämisen vaatimus korostui. Tähän liitän haastattelussa käytetyn kielen ja maahanmuuttajien kielitaidon ja sen tuomat rajoitukset. Aina ei löytynyt oikeita sanoja ilmaisuun, tai joko haastateltava tai tutkija saattoivat ymmärtää väärin jonkin ilmauksen, sanan tai lauseen.

Tulosten tulkinnassa tutkijan objektiivisuus ja kaikkein oleellisimpien seikkojen esille tuonti oli jatkuvan oppimisen kohde. Gadamerin (Puolimatka 1996, 60–61) mukaan mikään metodi ei voi taata objektiivisuutta muun muassa kielen rajoittaessa tulkintakykyä ja estäessä tekstin ymmärtämistä. Grounded Theroy'n aineistolähtöisyys ja ajatus tutkijan herkkyydestä aineistoa kohtaan ovat asioita, jotka vaativat tutkijalta jatkuvia ponnisteluja.

Dialogin avulla ja tutkijan avoimuudella on mahdollista laajentaa tulkitsijan horisonttia. Kieli ja yhteisö edellyttävät toisiaan ja toisensa huomiota (Kush 1986, 158). Tässä tutkimuksessa yhteisöjen kohtaaminen tapahtui haastattelutilanteissa, jolloin tutkittavan sosiokulttuurinen tausta ja erityisesti hänen tapansa kertoa tarinaa loivat puitteet ymmärtämiselle. Samalla kun haastateltava käytti kerronnassaan itselleen vierasta kieltä, tutkijana pyrin olemaan mahdollisimman lähellä tutkittavan kontekstia ja ymmärtämään häntä. Tuolloin jouduin kohtaamaan tutkimuksellisia rajoja siten, etten voinut mitata ymmärtämistä objektiivisuusvaatimusten mukaan (Kannisto 2002, 321).

Kielen osalta kyse oli kääntämisestä, mutta tutkimustilanteessa haastateltava usein haki sanoja, käänsi (ehkä) mielessään kieltä. Näissä tilanteissa merkitysten ymmärtäminen ja rivien välistä lukemisen nousivat haasteiksi, koska sekä tutkijalla että haastateltavalla saattoi olla erilainen merkitysten ymmärrys tai non-verbaalissa viestinnässä käänteisiä merkityksiä. Kun kieli ja yhteisö edellyttävät toisiaan, niin tässä yhteisö muodostuu tiettyksi elämänmuodoksi käyttämänsä kielen kautta (Kush 1986, 158). Tutkimuksessani havaitsin eroja tarinoiden kerronnassa ja kuvailussa. Esimerkiksi yksi haastateltava kuvaili hyvinkin tarkkaan mitä aviopuoliso oli sanonut missäkin tilanteessa, hän toi tarinaansa vuorosanoja (Aada). Toinen taas kuvasi tarinaansa enemmänkin tapahtumien kautta. Tulkitsen tavat kertoa tarinaa yhteisön edellyttämiksi tavoiksi, joissa kertojat olivat kasva-neet. Objektiivisuuteni syntyi sen mukaan, kuinka kykenin näkemään kontekstin, josta tarinat kerrottiin. Mitä kauempana omasta kontekstistani tarina oli, sen helpompi minun oli pysyä objektiivisena, en ollut osa tarinaa, enkä muokannut sitä omista väärintulkinnostani. Niissä tilanteissa tutkijana pyrin tarkemmin ymmärtämään sitä, mitä kertoja halusi sanoa. Samalla kuitenkin hain ymmärrystä siihen kontekstiin, joka oli minulle vierain. Toisaalta taas, mikäli olin kaukana kertojan kontekstista, niin sitä suurempi oli väärinymmärrykseni mahdollisuus. Tällöin rakensin oman subjektiivisen näkemykseni mukaan mielikuvan kertojan tarinasta.

Aineistolähtöisessä tutkimuksessa ja yleensäkin tutkimuksen teossa tutkijan tulee pyrkiä olemaan ennakkoluuloton, avoin ja objektiivinen. Oma ennako-oletukseni oli muun muassa se, että oletin maahanmuuttajanaisten kokeneen toiseuden problematiikkaa. Haastattellessani maahanmuuttajanaisia kysyin, olivatko he kokeneet olevansa erilaisia tai kuinka työtoverit suhtautuivat heihin. Vaikka tutkijana oletin, että he olisivat kokeneet erilaisuutta, tulos oli hyvin vaihteleva. Vain muutama tutkittava oli kokenut olevansa erilainen kuin suomalainen nainen, ja hekin vain ulkonäön ja naisellisuuden korostamisen osalta. Kaksi haastateltavaa kertoi edustavansa kansainvälisyyttä ja kansainvälisiä valmiuksia muun muassa monipuolisen kielitaitonsa tähden. Suoranaista syrjintää he eivät olleet kokeneet. Oliko tähän syynä se, etteivät he ulkonäöltään poikenneet suomalaisista. Toinen olettamukseni oli, että henkilöt toimivat pitkään monikulttuurisessa ympäristössä, jossa ihonväri häviää ja henkilön oma persoonallisuus nousee esille sekä yksilöllisyys nousee näkyviin. Näin kävi ainakin omalla kohdallani.

Forsander (2002, 56) nostaa esille Pierre Bourdieun (1990) ajatuksen kulttuurisesta pääomasta korkeakulttuurisena hyvän maun hallintana. Kun kyse on vieraan kulttuurin ymmärtämisestä, on syytä käsitellä mitä sisältää kulttuurinen pääoma, joka voi olla joko eduksi tai haitaksi maahanmuuttajien työmarkkinatilanteessa. Kulttuurinen pääoma ei kuitenkaan Forsanderin (emt. 56) mukaan ole vain oikeanlaisen pukeutumisen, ravinnon, musiikki- ja taidemaun hallintaa eikä palvele tiettyä eliitistä erottautumispyrkimystä. Työpaikan saaminen ja työssään tai urallaan eteneminen vaativat työyhteisön sosiaalisen kulttuurin hallitsemista. Työpaikoilla on tuhansia sääntöjä ja oletuksia, joita ei muotoilla verbaalisesti, kyse on hiljaisesta tiedosta. Yksilön täytyy näyttää, että hän kuuluu työyhteisöön. Haastattelemani naiset mainitsivat, että he eivät saaneet näyttää liian erilasilta. Tällä he viittasivat ulkoiseen olemukseen, pukeutumiseen ja ennen kaikkea ulkoiseen naisellisuuden korostamiseen. Toisaalta nykyään työyhteisöissä on korostunut tiimityö, joka vaatii työyhteisön kulttuuristen koodien hallintaa. Kulttuurinen pääoma ylittää perinteiset kieli- ja ammattitutkintovaatimukset. Tästä esimerkkinä palaverikäyttäytyminen on yksi tekijä, jota ei välttämättä opeteta suomen kielen kursseilla maahanmuuttajille. Tässä kohdin kulttuuriset erot voivat olla huomattavia. Esimerkiksi Aada pohti palaverikäyttäytymisessä sitä, kuka puhuu, milloin puhutaan, kenelle sanat osoitetaan ja niin edelleen.

Kannisto (2002, 333) sanoo, että käyttäessään kieltä identifioidakseen, kuvatakseen tai selittääkseen tutkimuskohdettaan tutkija seuraa tutkimusyhteisönsä luomia ja ylläpitämiä sääntöjä. Tässä mielessä tutkija on ainakin aluksi sidottu siihen kollektiiviseen todellisuuden tulkintaan, joka on objektivoitunut hänen yhteisönsä käyttämiin käsitteisiin. Näin on, ainakaan aluksi en pyrkinyt murtamaan vanhoja jo olemassa olevia käsitteitä, enkä luomaan uusia. Käsitteistössä olen pyrkinyt pitäytymään useimmiten vallitseviin käsitteisiin. Ainoastaan haastattelutilanteissa pyrin välttämään ammatti- tai tutkimusspesifejä käsitteitä, koska haastattelut tapahtuivat suomeksi, mikä ei ollut tutkittavieni äidinkieli.

Vieraan kulttuurin ymmärtämisen näkökulmasta pyrin tutkimuksen teon aikana ja erityisesti analysoidessani haastatteluja ottamaan huomioon tutkittavien ajallisuuden ja vastavuoroisuuden ihmisten välisessä keskustelussa. Pyrkiessäni ymmärtämään heidän alkupeiräistä sanomaansa ja sitä mitä he halusivat tuoda esille, minun oli pyrittävä jäsentämään tutkittavien tarinaa heidän omista lähtökohdistaan ja heidän omien toiminnan sääntöjensä ja periaatteidensa lähtökohdista. Pyrin siis ymmärtämään maahanmuuttajanaisten sosio-

kulttuurista taustaa (Hankamäki 2003, 163–172; Kannisto 2002, 345). Puolimatkan (2004, 28) mukaan kahden kulttuurin ja kahden erilaisen historiallisen totuuden huomiointiin ottaminen haastatteluissa ja analysoinnissa on luotettavuuden näkökulmasta oleellista. Ihmisten tulkinta horisontti (Gadamer) on koko ajan liikkeessä, eikä ole olemassa yhtä ainoata oikeata näkökulmaa. Niin myös tämän tutkimuksen tulokset ovat suuntaa antavia. Niistä ei voi vetää laaja-alaisia johtopäätöksiä maahanmuuttajanaisten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä.

### 6.3 Keskeiset löydökset

Mitkä tekijät loppujen lopuksi vaikuttivat siihen, että tutkimukseen osallistuneet naiset olivat työllistyneet? Nostan esille vielä kerran oleellisimmat seikat ja termit, joita haastattelemani naiset itse käyttivät määritellessään työllistymistä suomalaisilla työmarkkinoilla. *Vuorovaikutussaitojen ja persoonallisuuden* lisäksi tutkimuksessa nousi esille haastattelemani naisten *päämäärätietoisuus*. Heillä oli selkä tahto ja tavoitetila saada töitä, päästä eteenpäin, eikä vain istua kotona kuten eräs haastateltava kuvasi. Päämäärän saavuttaakseen tutkittavat olivat myös valmiita muuttamaan suunnitelmiaan ja hakemaan muita vaihtoehtoja. Päämäärätietoisuus on tullut esille myös muissa tutkimuksissa (ks. Varjonen 2007, Pöllänen 2007). Suoritetun tutkimuksen valossa sanoisin sen olevan yksi oleellisimmista maahanmuuttajanaisten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Samoin eisopivien tehtävien tai ammattialojen poissulkeminen oli mainitsemisen arvoinen seikka. Lisäksi naiset korostivat määrityksissään oman ammattitaidon hallintaa ja halua toimia kouluttautumallaan alalla.

Tutkimus nosti esiin maahanmuuttajanaisten halun mennä eteenpäin ja etsiä omaa ammatillista identiteettiä ja toimialaa pois-sulkemisperiaatteen kautta. Ammatti-identiteetin ja työn merkitys korostui. Huolimatta siitä että naiset olivat tulleet Suomeen puolison tai äidin roolissa, he silti halusivat löytää oman uran (vrt. Martikainen & Tiilikainen 2007, 29). Naisten vahvuuksien tukeminen on seikka, johon on jatkossa syytä kiinnittää huomiota esimerkiksi koulutusta mietittäessä. On myös syytä kysyä olivatko tutkimukseen osallistuneet naiset päämäärätietoisempia kuin ne maahanmuuttajanaiset, jotka eivät ole työllis-

tyneet? Siihen en usko, vaan näiden esimerkkien avulla haluan tuoda esille mahdollisuuksien kirjon, minkä tulisi olla avoin kaikille, naisille ja miehille.

Maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan en tutkimukseni puitteissa pohdi. Aiemmissä tutkimuksissa muun muassa Karmela Liebkind (1994; 2000) toteaa, että integroitumisen kysymys tulee olemaan ajankohtainen ja edelleen kasvava tutkimuksen ala Suomessa asuvien etnisten ryhmien määrän noustessa. Hankamäki (2003, 262) toteaa, että muun muassa työnantajat hyväksyvät erilaisuuden (monikulttuurisuuden) liberaalilla tasolla, mutta hän epäilee työnantajien liberaalisuuden liukenevan konkreettisiin kosketuskohtiin. Tällöin maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen työyhteiskuntaan hidastuu ja vaikeutuu ja osatekijänä on työnantajien liberaalien ajatusten häviäminen käytännön tasolta.

Matinheikki-Kokko (1999, 296–297) on selvittänyt maahanmuuttajia opettavien kulttuurikompetensseja, erityisesti opettajien kokemuksia toiminnallisessa ohjauksessa. Keskeiseksi ohjausta tukevaksi tekijäksi muun muassa ristiriitatilanteissa, kun kotimassa hankittu ammattikvalifikaatio ei riitä työllistymiseen, nousi esille opettajan kyky solmia vastavuoroinen ohjauksuhde. Tämä suhde syntyi toiminnan kautta. Oli kyseessä sitten opettaja tai työssä oleva ohjaaja tai ammattiin perehdyttävä, niin oleellista on häivyttää kulttuurieroihin kuuluvat ristiriidat ohjaustilanteen ulkopuolelle. Omaan tutkimukseeni osallistuneilla naisilla oli korkea motivaatio ja halu työllistyä Suomessa ja toimia suomalaisessa työyhteisössä. Muutamat haastattelemanani olivat kohdanneet ristiriitoja vuorovaikutussuhteissa tai ongelmia työn saannin suhteen, mutta silti uuden vaihtoehdon löytyminen mahdollisti etenemisen työelämässä. Matinheikki-Kokko (emt. 303) näkeekin kulttuurikompetenssin oppimisen oleellisena maahanmuuttajien työllistymistä tai koulutusta tukevana tekijänä. Erityisesti tutkimuksessa korostuivat yksilöllisyys ja asiakaslähtöisyys, sekä myös molemminpuolisen luottamuksen synnyttäminen. Vielä 1990-luvun lopulla ohjaajien kulttuuriset valmiudet olivat yritys-erehdys tasolla, mutta laki maahanmuuttajien kotoutumisesta (1999) korostaa palvelujen piiriin sisältyvän ohjauksen, kulttuurikompetenssin sekä yksilöllisen ohjauksen merkitystä.

Työmarkkinat liitetään usein taloustieteelliseen ajatteluun. Kyse on tällöin taloudellisen vaihdon osa-alueesta, jossa työvoiman kysyntä ja tarjonta säätelevät instituutioiden ja toimijoiden sisältöjä. Oma näkemykseni on enemmänkin Forsanderin (2002, 11) linjoilla. Hänen lähtökohtana on Suikkasen ja Linnakankaan (1998, 3) tuoma ajatus, että työmarkkinat ymmärretään kiinteänä osana kaikkea muuta yhteiskuntaa. Tällöin työmarkkinat omalta osaltaan luovat yhteiskunnan sosiaalista järjestystä, eivät ainoastaan heijasta sitä. Kuten Forsander, jouduin ottamaan huomioon tutkimuksessani taloudellisen näkökulman, jossa kysynnän ja tarjonnan laki kohtaavat. Mitä työpaikkoja tarjottiin maahanmuuttajanaisille, millä aloilla oli tarve työvoimasta. Tämän rinnalle, erityisesti maahanmuuttajanaisten osalta, nousivat kysymykset kulttuurisista arvoista, asenteista ja odotuksista, joita maahanmuuttajanaisilla ja heidän työnantajillaan on toisistaan.

Maahanmuuttajanaisten työllistymiseen vaikuttavat tämän tutkimuksen valossa vuorovaikutustaidot, persoonallisuus, päämäärätietoisuus ja kulttuurikompetenssitekijät. Lisäksi on syytä huomioida integraation kysymykset, sekä sosiokulttuurinen että ekonominen integraatio.

#### 6.4 Jatkotutkimusideat

Jatkotutkimuksena olisi syytä tutkia edelleen positiivisia tekijöitä ja hakea niistä malleja työllistymiseen. Samoin maahanmuuttajille suunnatussa ammatillisessa koulutuksessa voitaisiin keskittyä yksilöä tukevaan ja voimaannuttavaan ideologiaan. Integraation käsitteen voi viedä kohti inklusiota eli nähdä jokainen yksilö omana persoonana, jolla on oma historia ja sosiokulttuurinen todellisuus. Silti hän on yksi meistä.

Maahanmuuttajien ammatillista koulutusta ja erityisesti muuntokoulutuksen mahdollisututta olisi tarpeen selvittää, miten koulutuksessa voitaisiin vahvistaa kulttuurien välisen kompetenssin kaikkia osa-alueita. Lisäksi huomiota tulisi kiinnittää maahanmuuttajien heterogeenisuuteen; he tulevat Suomeen eri syistä erilaisine koulutus- ja sosioekonomisine taustoineen. Tutkimusta erityisesti vaativa ryhmä ovat niin sanotut toisen polven

maahanmuuttajanaiset, jotka ovat kouluttautuneet ja eläneet Suomessa lähes koko elämänsä. Mikä on heidän roolinsa ja asemansa suomalaisessa yhteiskunnassa? (Tiilikainen & Martikainen 2007, 406–408.)

Tiilikainen ja Martikainen (2007, 408) tuovat esille alueellisen maahanmuuttajatutkimuksen merkityksen yhtenä jatkotutkimuksen osana. He näkevät, että Suomessa tulisi selvittää miten eri alueiden rakenteelliset ja maantieteelliset seikat vaikuttavat maahanmuuttajien kotoutumiseen ja mahdollisuuksiin kouluttautua ja työllistyä (vrt. Pöllänen 2007). Omassa tutkimuksessani tein kaksi rajausta. Yksi oli se, etten tutkinut työperäisiä maahanmuuttajia ja toinen rajaus oli, etteivät naiset olleet pääkaupunkiseudulta, missä työnsaantimahdollisuudet ovat paremmat. Alueellisuus ei ollut tutkimuskohteena, eikä sen merkitystä laajemmin pohdittu, mutta muutaman haastatteleman maahanmuuttajanaisten käsityksen mukaan työllistymisen mahdollisuudet esimerkiksi pääkaupunkiseudulla olisivat olleet paremmat. Muun muassa halu asua lähellä puolisoa, sukua, sekä lasten koulunkäynti olivat syynä siihen, ettei kukaan ollut siirtynyt pääkaupunkiseudulle. Jatkossa olisi hyvä ottaa voimakkaammin tutkimuksissa esille alueellisuuden merkitys, erityisesti ei-pääkaupunkiseudulla asuvien tai haja-asutusalueella asuvien maahanmuuttajataustaisten naisten mahdollisuudet. Alueellisuuden problematiikkaa tuodaan esille maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006), jossa mainitaan, että yrittäjäkoulutusta ja yrityspalveluja maahanmuuttajille suunnattuna on vain Helsingissä. Näin ollen tämän tutkimuksen yrittäjät ovat olleet yleisen alueellisen (esimerkiksi TE-keskuksien) tiedon varassa. Tällöin puolison merkitys tiedon välittäjänä ja vertaistukena on korostunut.

Lisäksi jatkotutkimuksessa olisi syytä selvittää maahanmuuttajien ja erityisesti naisten yritystoimintaa. Vuoden 2006 maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa tuodaan esille tarve kattavasta selvityksestä maahanmuuttajien yritystoiminnasta, mitä Suomessa ei vielä ole tehty. Yksi näkökulma voisi olla maahanmuuttajanaisten yrittäjäisyys.

Miten maahanmuuttajanaisten työllistymistä voidaan tukea? Heidän omien määritystensä mukaan työllistymiseen ovat vaikuttaneet heidän hyvä ammattitaitonsa ja osaamisen päivittäminen, mikä on ollut mahdollista eri koulutusten ja kurssien kautta. Jo nyt lääkärien lähtömaassa hankittu osaaminen on päivitettävissä Suomen lainsäädännön mukaisesti, samoin maahanmuuttajataustaisia opettajia koulutetaan. Täydennyskoulutuksen mahdollisuuksia olisi edelleen kehitettävä, lisättävä ja seurattava.

Maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kehittäminen ja erityisesti aiemmin hankitun ammatillisen osaamisen tunnistaminen on edelleenkin haaste Suomessa (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 42–43). Toisen asteen koulutuksessa maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille on sekä valmentavaa koulutusta, että tarvittaessa tukea kieliopintoihin. Ammattikorkeakouluissa ja korkeakouluissa he ovat muiden opiskelijoiden joukossa samoin vaatimuksin. Haastateltavani mainitsivat, että he edelleen työelämässä toimiessaan kokivat tarvitsevat harjoitusta suomen kielen kirjallisessa tuotamisessa. Tähän olisi syytä kiinnittää huomio eri koulutuksissa. Erityisesti kun tulevaisuudessa on tarvetta ammatillisista osaajista eri tehtävissä. Jatkossa tulisi edelleen pohtia, miten yhteiskunnassa tai koulutuksessa otetaan huomioon kulttuurisia valmiuksia, kuinka niitä kehitetään. Tämä koskee sekä kantaväestön että maahanmuuttajien valmiuksia toimia monikulttuurisesti suomalaisessa työelämässä.

Näen, että ammatillista osaamista tukemalla, kehittämällä koulutusta ja ohjausta yksilöllisempään suuntaan on mahdollista edesauttaa erityisesti maahanmuuttajanaisten työllistymistä. Kun otetaan vielä huomioon julkinen puhe työperäisen maahanmuuton lisäämisen (Hallituksen maahanmuutto poliittinen ohjelma 2006) yhtenä merkittävänä seikkana, näkisin jo Suomessa asuvien maahanmuuttajien työllistämisen mahdollistamisen, erityisesti naisten osalta.

## 6.5 Lopuksi

Tutkimuksen kohderyhmä koostui seitsemästä joko nuorena tai aikuisena Suomeen muuttaneesta naisesta. Näin pienen tutkittavan ryhmän avulla ei voida vetää yleistettävissä olevia johtopäätöksiä, siksi tulokset ovatkin suuntaa antavia. Oleellisinta tutkimuksessani oli tuoda esille ja näkyväksi työllistyneitä maahanmuuttajanaisia, sillä suurin osa maahanmuuttajatutkimuksista on toistaiseksi keskittynyt työttömyyden selvittämiseen ja sen ehkäisyyn. Tavoitteena oli myös tutkittavien oman näkemyksen esille tuominen. Aineistolähtöisen työn oleellisimpia tavoitteita oli tuoda aineiston ääni näkyville sekä antaa tilaa kyseisen tutkimusryhmän omalle määrittelykselle.

Pohdittaessa maahanmuuttajien integroitumista Suomen työmarkkinoille voidaan samalla nähdä integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Integroituminen työelämään on osa kotoutumisprosessia, johon vaikuttavat kulttuuriset ja sosioekonomiset tekijät. Maahanmuuttajanaisten työelämään integroituminen on monimuotoinen ja aikaa vievä prosessi, vaikka tällä hetkellä yleisessä keskustelussa on voimakkaasti esillä työvoimapula ja siihen vastaaminen työperäisen muuton lisäämisellä. Hyvin integroitunut maahanmuuttaja on täysivaltainen työyhteisön ja tiimin jäsen. Hänestä tulee persoona ja yksilö.

Se minkä itse näenn tutkimieni naisten kohdalla merkittäväksi, oli sitten kyse onnistumisesta, tuurista, selviytymisestä, taistelusta tai ainoasta mahdollisuudesta on se, että he kaikki halusivat mennä elämässä eteenpäin. Uusien mahdollisuuksien löytäminen saattoi olla pitkälinen prosessi, jolloin kokemus oli yhtäältä painajaismainen mutta myös voimaannuttava. Tämän tutkimuksen valossa naisten voimaantuminen korostui. Naiset halusivat kokeilla toista mahdollisuutta tai kehittää ammattitaitoaan. Yksikään tutkittava ei alistunut kohtaloonsa, vaan kaikki halusivat löytää ”sen oman juttunsa”. Kaisa ilmaisi asian seuraavasti:

Se on tärkeätä, että myös ulkomailla haluaa olla. Pitäsi niinku löytää omat juuret. Mitä mä tällä teen? Miks mä oon Suomessa? Vaikka mulla on maailman ihanin mies, niin ei se voi olla se ainoa syy.

## 7 LÄHTEET

- Aamulehti 12.6.2007. A 7. Kiinalaiset metallimiehet saapuvat juhannuksen jälkeen.
- Ahmad, A. 2002. Yhteisten työmarkkinoiden erottelemia? Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet suomalaisilla työmarkkinoilla. *Sociologia* 2/2002 s. 227-241
- Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa. 2007. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:4 Saatavissa >  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr04.pdf?lang=fi>  
 [Luettu 9.2.2008]
- Bergbom, B. 2007. Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa M. Vartia, B. Bergholm; T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala & S. Salminen. *Monikulttuurisuus työn arjessa*. Tampere s.105-124
- Castles, S. & Miller, M.J. 2003. *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. Hampshire; New York: Palgrave MacMillan
- Charmaz, K. 2000. *Grounded Theory. Objectivist and Constructivist Methods*. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln. 2000. *Handbook of Qualitative Research*. Publication, Inc. USA p. 509-525
- Ekberg-Kontula, P. 2000. *Toimettomuus tylsistää. Pääkaupunkiseudulla asuvat afrikkalaiset maahanmuuttajanaiset ja heidän näkemyksensä koulutuksesta ja työllistymisestä*. Helsinki: Oy Edita Ab
- Forsander, A. 2002. *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy
- Forsander, A. 2003a. *Maahanmuuttajien merkitys suomalaisilla työmarkkinoilla: katsaus menneisyyteen ja tähtystys tulevaan. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – seminaari*. Pirkanmaan TE-keskus 16.9.2003. Saatavissa:  
[https://www.pirkanmaanennakointipalvelut.info/micaj\\_storage/951D8670B14BB1BE665F0A3D0DB64F/2844/Annika%20Forsanderin%20esitys%20tekstin%E4.pdf](https://www.pirkanmaanennakointipalvelut.info/micaj_storage/951D8670B14BB1BE665F0A3D0DB64F/2844/Annika%20Forsanderin%20esitys%20tekstin%E4.pdf) [Luettu 3.7.2006]
- Forsander, A. 2003b. *Maahanmuuttajat sukupuolitetuilla työmarkkinoilla – mistä löytyy naisen paikka*. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2003 s. 64-73
- Forsander, A. 2007. *Kotoutuminen sukupuolituneille työmarkkinoille?* Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 312 -334

- Forsander, A. & Ekholm, E. 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa A. Forsander; E. Ekholm & P. Hautaniemi (toim.) *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki: Palmenia, s. 57–82.
- Forsander A, 2003. Maahanmuuttajien merkitys suomalaisilla työmarkkinoilla: katsaus menneisyyteen ja tähytys tulevaan. Pirkanmaan TE-keskus. Esitelmä, Tampere 16.9.2003. Saatavissa:> [www.pirkanmaanennakoitintipalvelu.info/mica/-storage](http://www.pirkanmaanennakoitintipalvelu.info/mica/-storage). [Luettu 23.2.2004 ]
- Forsander, A.; Raunio, M.; Salmenhaara, P. & Helander, M. 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita
- Forsander, A. & Raunio, M. 2005. Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa P.Pitkänen (toim.) *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita, 26-53.
- Gadamer, H-G. 2004. Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteessä ja filosofiassa. Tampere: Vastapaino
- Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Valtioneuvoston periaatepäätös 19.10.2006. Saatavissa:> [http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/620a7bb47a3b1008c22573b60050a16c/\\$file/thj371\\_mamupol\\_ohjelma.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/620a7bb47a3b1008c22573b60050a16c/$file/thj371_mamupol_ohjelma.pdf) [Luettu 26.10.2007]
- Hammar-Suutari, S. 2006. Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksia ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Helsinki: Hakapaino Oy
- Hankamäki, J. 2003. Dialoginen filosofia – teoria, metodi ja politiikka. Helsinki: Yliopistopaino
- Hautaniemi, P. 2001. Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Teoksessa A. Forsander; E. Ekholm & P. Hautaniemi (toim.) *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki: Palmenia s. 12-30
- HE 69/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain 9 luvun 3 §:n muuttamisesta. Saatavissa: <http://finlex.fi/fi8/esitykset/he/2003/20030069> . [Luettu 2.12.2006]
- Heikkinen, H.L.T. 2002. Tarinat opettajankoulutuksen välineenä. Teoksessa H.L.T Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) *Minussa elää monta tarinaa. Kertomuksia opettajuudesta*. Vantaa: Dark Oy. S. 101-105
- Huotelin, H. 1992. Elämänkertatutkimuksen metodologiset ratkaisut. Joensuu: Joensuun yliopiston monistuskeskus
- Huttunen, L. 2002. Kotona, maanpaossa, matkalla. Kodin merkitykset maahanmuuttajien omaelämänkerroissa. Helsinki: Hakapaino Oy

- Huttunen, L. 2005. Etnisyys. Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. Teoksessa A. Rastas; L. Huttunen & O. Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy. s. 117-160
- Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY
- Jaakkola, M. 2000. Asenneilmasto Suomessa vuosina 1987–1999. K. Liebkind (toim.) Monikulttuurinen Suomi: Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus, 28–55.
- Jaakkola, M. 2005. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003. Helsinki: Työministeriö. Saatavilla: <  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt286.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt286.pdf)  
 [Luettu 18.11.2006]
- Jaakkola, M. & Reuter, A. 2007. Maahanmuuttajanaiset entisen Neuvostoliiton alueelta. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 335-358
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WS Bookwell Oy
- Jasinkaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Vesala, T. 2002. Rasismi ja syrjintä suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Joronen, T. 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset: Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s.285-311
- Järvinen, A. & Järvinen P. 2000. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpaja Oy.
- Kannisto, H. 2002. Ymmärtäminen, kritiikki ja hermeneutiikka. Teoksessa Ilkka Niiniluoto & Esa Saarinen. Nykyajan filosofia. Juva: Ws Bookwell Oy. S. 303-423
- Kansalaisuuslaki. 359/2003 Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030359> [Luettu 26.10.2007]
- Karila, K. 1997. Lastentarhaopettajan kehittyvä asiantuntijuus. Lapsirakkaasta opiskelijasta kasvatuksen asiantuntijaksi. Helsinki: Edita
- Knocke W. 1993. Sukupuoli, etnisyys ja tekninen kehitys. Teoksessa P. Korvajärvi; R. Nätkin & A. Saloniemi (toim.) Tieteen huolet ja arjen ihmeet. Tampere: Vastapaino, s. 70- 91
- Korpela, L. 2004. Kunnan kotouttamisohjelma maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen tukena. Teoksessa U. Aunola (toim.) Maahanmuuttajat ammattia oppimassa. Helsinki: Opetushallitus, s. 30–34.

- Koskela, H. 2007. Grounded theory. Opettajien opiskelijakäsitysten analyysiä. Teoksessa E. Syrjäläinen; A. Eronen & V-M. Värri (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. s. 91-110
- Kuisma, K. 2004. Suomen kieli ja ammattiopinnot: kokemuksia käytännöistä ja uusia näkymiä. Teoksessa U. Aunola (toim.) Maahanmuuttajat ammattia oppimassa. Helsinki: Opetushallitus, s. 49-57.
- Kusch, M. 1986. Ymmärtämisen haaste. Jyväskylä: Gummerus.
- L493/1999 Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. Saatavissa: > <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493> [Luettu 28.5.2007]
- 1215/2005 Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain muuttamisesta 7 §. Saatavilla:> <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20051215> [Luettu 9.2.2008]
- Lasonen, J. 2001. Työssäoppiminen kulttuurikompetenssin kehittäjänä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2. numero2. Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry. s. 24-31
- Lasonen, J. 2005. Monikulttuurisuus ja koulutuksen kansainvälistyminen. Kever 1/2005. s.1-6. Saatavissa: > <http://www.pirmak.fi/kever.nsf/> [Luettu 28.5.2007]
- Lemmetyinen, T. & Riusla, K. 2004. Selvitys maahanmuuttajatyöstä saaduista kokemuksista ja parhaista käytännöistä Pohjanmaalla. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Lepola, O. 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttajapoliittisessa keskustelussa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Liebkind, K. 1994. Maahanmuuttajat ja kulttuurien kohtaaminen. Teoksessa K. Liebkind (toim.) Maahanmuuttajat. Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Hakapaino Oy s. 21-49
- Liebkind, K (toim.) 2000. Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Löytty, O. 2005. Toiseus. Teoksessa A. Rastas; L. Huttunen & O. Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino s. 161-189
- Mannila, S; Forsander, A; Hummasti, A. & Vehviläinen, J. 2002. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Helsinki: Oy edita Ab. Saatavissa: > <http://mol.fi.esr/hyvatkaytannot/tyoelamakynnykset.pdf> [Luettu 5.3.2004].
- Martikainen, T; Sintonen, T. & Pitänen, P. 2006. Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa T. Martikainen. (toim.) 2006. Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Hakapaino Oy. s. 9-41

- Martikainen, T. & Tiilikainen, M. 2007. Maahanmuuttajanaiset. Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Koutuminen, perhe ja työ. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 15-37
- Matinheikki-Kokko, K. 1997. Challenges of Work in a Cross-Cultural Environment. Principles and Practice of Refugee Settlement. University of Jyväskylä. Lievesture: ER-Paino Ky.
- Matinheikki-Kokko, K. 1999. Kulttuurikompetenssin oppiminen toisesta kulttuurista tulevien ohjaustyönä. Teoksessa: A. Eteläpelto & P. Tynjälä. Oppimien ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmasta. Juva: Kirjapainoyksikkö. s.291-305
- Matinheikki-Kokko, K. 1999. Maahanmuuttajien opetuksen kehitys Suomessa. Teoksessa K. Matinheikki-Kokko (toim.) Monikulttuurinen koulutus – perusteita ja kokemuksia. Hakapaino. s. 30-51
- Matinheikki-Kokko, K. & Pitkänen, P. 2006. Developing Students Teachers' Multicultural Competence: The Finnish Case. Teoksessa P. Pitkänen; G.K. Verma & D. Kalekin-Fishman. Increasing the Multicultural Understanding of Student Teachers in Europe. Canada: Trafford Publishing. s. 69-105
- Metsänen, R. 2006. Nuorten johtajien sopeutuminen uuteen kulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu
- Moisala, J. 2004. Maahanmuutto ja sen taloudelliset vaikutukset. Raportteja 4. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Määttänen, M. 2003. Tienraivaajapoliisit – tutkimus maahanmuuttajataustaisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien poliisien rekrytoitumisesta ja kokemuksista poliisiin työstä. Helsinki: Oyj Edita
- Ora-Hyytiäinen, E. 2004. Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi. Ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin. Tampere: Tampereen yliopistopaino
- Pehkonen, A. 2006. Maahanmuuttajien kotikunta. Kunnallisan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisu, nro 52. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätö.
- Pitkänen, P. 2006. Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus virnaomaistyössä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Puolimatka, T. 1996. Kasvatus ja filosofia. Rauma: Kirjayhtymä Oy.
- Puusaari, H. 1998. Kulttuurimuutos koettelee maahanmuuttajaa: psykososiaalinen kohtaaminen. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Näkökulmia monikulttuuriseen Suomeen. Helsinki: Oy Edita Ab. S. 21 -32

Pyykönen, M. 2007. Naiset maahanmuuttajien yhdistyksissä. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 105-124

Pöllänen, P. 2007. Työllistymisen mahdollisuudet ja työn merkitys venäjänkielisille maahanmuuttajanaيسille Pohjois-Karjalassa. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 359-378

Rintala-Rasmus, A & Giorgani, T. 2007. Kulttuurit kohtaavat työhönotossa. Teoksessa M. Vartia, B. Bergholm; T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala & S. Salminen. Monikulttuurisuus työn arjessa. Tampere. s. 37-63

Roos, J.P. 1998. Elämäntavasta elämäkertaan. Jyväskylä: Gummerus

Ruohotie, P. 2005. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa T. Varis (toim.) Uusrenessanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Saarijärvi: Offset Oy. s. 31-49

Ruohotie, P. 2006. Key qualifications in work and education. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (edited). 2006. Communication and learning in the multicultural world. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarijärvi: Offset Oy. s. 153-177

Ruohotie, P. 1993. Motivaatio ja itseohjautuva oppiminen. Teoksessa P. Ruohotie; J. Leino; & P. Rauhala (toim.) Oppimis- ja opettamismotivaatio ammatillisissa opinnoissa. Tampere: Tampereen yliopisto s. 5-80

Räty, M. 2002 Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammer-Paino Oy

Saarinen, A. 2007. Venäläiset maahanmuuttajat ”naisystävällisessä” Pohjolassa. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 123-146

Salo-Lee, L. 2005. Kahden kulttuurienvälisestä kompetenssista. Teoksessa T. Varis (toim.) Uusrenessanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Saarijärvi: Offset Oy. s.123-133

Strauss, A & Corbin J. 1990. Basic of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Tecniques. USA: sage Publication

Tiilikainen, M. & Martikainen, T. 2007. Yhteenveto ja keskustelu. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 400-408

- Tilastoja ja kaavioita maahanmuutosta 31.12.2006. Saatavissa:>  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/04\\_maahanmuutto/08\\_maahanmuuttotilastot/kal\\_su.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/kal_su.pdf). [Luettu 6.12.1007]
- Torvi, K. 2007, Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen. TM analyyseja 2/2007. Saatavissa: > <http://www.mol.fi> [Luettu 26.10.2007]
- Työministeriö. 2006. Maahanmuuttoasiat vuonna 2005. Saatavissa: >  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/04\\_maahanmuutto/toimintas.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/toimintas.pdf) [Luettu 1.7.2006]
- Työministeriö. Maahanmuuttotilasto. Ulkomaalaisten työttömyysaste vuosina 2001-30.4.2007. Saatavissa: >  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/04\\_maahanmuutto/08\\_maahanmuuttotilastot/wulkyol1.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/wulkyol1.pdf). [Luettu 29.9.2007]
- Työryhmän ehdotus hallitukselle maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi: Lausuntokierroksen jälkeen luovutettu versio 13.12.2005. Saatavissa: >  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/maahanmuutto\\_ohj\\_lausunnot2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/maahanmuutto_ohj_lausunnot2005.pdf) [Luettu 18.11.2006]
- Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301.Saatavissa: >  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301> [Luettu 26.10.2007]
- Uusikylä, P. & Karinen, R. 2005. Kohti tuloksellisempaa ja vaikuttavampaa projektitoimintaa. Selvitys ESR-osarahoitteisten maahanmuuttajahankkeiden onnistumisesta ja onnistumisen edellytyksistä. Helsinki: Oy Edita Ab
- Valtonen, K. 1999. Pakolaisten kotoutuminen Suomeen 1990-luvulla. Työhallinnon julkaisu nro 228. Helsinki: Työministeriö.
- Vartia, M.; Bergholm, B.;Rintala-Rasmus, A.; Riala, R.; Salminen, S., Giorgiani, T. & Huuhtanen, P. 2007. Monikulttuuriset työyhteisöt – tutkimus maahanmuuttajien soveltamisesta suomalaisiin työyhteisöihin. Teoksessa M. Vartia, B. Bergholm; T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala & S. Salminen. Monikulttuurisuus työn arjessa. Tampere: Tammer-paino Oy. s.15-26
- Viitala, K. 2006. Lasten yhteinen kasvatus. Tampere: Yliopistopaino Oy
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä: Keuruu: Otavan kirjapaino Oy
- Zechner, M. 2002. WP4 Care Arrangements in Immigrant Families. National Report: Finland. SOCCARE Project Report 4.1. <<http://www.uta.fi/laitokset/sospol/soccare/>> [Luettu 25.5.2003]
- Xechner, M. 2007. Maahanmuuttajaäitien näkemyksiä ja kokemuksia päivähoidosta ja koulusta palveluina. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy. s. 245-265

Yuval-Davies, N. 1997. *Gender and Nation*. Lontoo: SAGE Publications

Haastattelut:

Haastattelu 1. 8.9.2004

Haastattelu 2. 1.10.2004 (ei liitteenä, ei käytetty suoranaisesti tutkimuksessa)

Haastattelu 3. 20.10.2004 / kesällä 2006 tapaaminen

Haastattelu 4. 22.10.2004 / 22.11.2006 tapaaminen

Haastattelu 5. 22.2.2006 ja 1.3.2006

Haastattelu 6. 29.3.2006

Haastattelu 7. 30.3.2006

Haastattelu 8. 4.3.2006

## LIITTEET

### Liite 1

#### Haastattelukysymykset

Alustavia kysymyksiä, joita osin käytin aineiston hankinnassa.

Kuinka kauan olet ollut Suomessa?

Miten olet tullut Suomeen?

Minkälainen koulutustausta sinulla on?

Miten olet päätenyt nykyiseen työhösi?

Mikä on vaikuttanut työllistymiseesi?

Mikä merkitys on mielestäsi koulutuksella, työllistymiseesi?

Mikä ovat niitä seikkoja, jotka ovat vaikuttaneet, että sinä olet töissä

Mikä merkitys on suomen kielen taidoillasi?

Mikä merkitys on ammattitaidolla?

Onko ns. sosiaalisilla taidoilla merkitystä siihen, että olet töissä?

Onko sillä merkitystä, kuinka hyvin ymmärrät suomalaista yhteiskuntaa, hallitset ns. suomalaisia tapoja?

Perheen merkitys?

Jos olisit kotimaassasi, työskentelisitkö samalla alalla?

Haluatko kommentoida / sanoa vielä jotain muuta?

## Liite 2

## Kategorialuokitus taulukko

## 1. Aika kotimaassa, tulosyy Suomeen + taustoja

H 1	H 2 /	H 3 /	H 5	H 6 a	H7	H 8
maa						
koulutus						
Suomeen, ja muuta						

## 2. Saapuminen Suomeen

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8
miten Suomeen,						
muuton taustoja kursseja ?						

## 3. Alkuaika Suomessa (koulutus- kurssit yms.)

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8
alkuvuodet, kuukaudet kurssit, opiskelu perhe työnhaku						

## 4. Työllistyminen

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8
Harjoittelu kokemuk- sia, polkuja työ- elämään						

## 5. Perheen merkitys

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8

## 6. Määrittely omasta onnistumisesta / selviytymisestä

H 1	H 2	H 3	H 5	H6	H 7	H 8

7. Mitä, jos olisi kotimaassa

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8

8. Tulevaisuuden visio 5 vuotta eteenpäin. (tai jatko-opiskelu)

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8

9. Etniset strategiat (Hautaniemi 2001) - etniseen kuuluva resurssi - suojautuminen - välittäjä - tms.?

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8

10-. Käytetyt termit ”siirtymävaiheissa”

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8

11. Mikä on vaikuttanut siihen että olet saanut töitä

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8

12 .Muut huomiot

H 1	H 2	H 3	H 5	H 6	H 7	H 8