

MAAHANMUUTTAJATAUSTAISTEN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN JA SOSIONOMIEN
KOKEMUKSIA SOSIAALITYÖN KENTÄLTÄ SUOMESSA

MIRA KOLAJO
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalityön pro gradu – tutkielma
Huhtikuu 2013

TAMPEREEN YLIOPISTO
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

KOLAJO, MIRA: Maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia sosiaalityön kentältä Suomessa

Pro gradu -tutkielma, 70s., 1 liite, 2s.

Sosiaalityö

Ohjaaja: Satu Ranta-Tyrkkö

Huhtikuu 2013

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia sosiaalialalla työskentelystä Suomessa. Tutkimuksessa on lähdetty kysymään, miten maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit ovat kokeneet työnantajan, työyhteisön ja asiakkaiden suhtautumisen heitä kohtaan. Lisäksi tutkimuksessa on aineiston pohjalta päädytty kuvailemaan, mitä merkityksiä työntekijän maahanmuuttajatausta saa sosiaalialan työyhteisöissä ja asiakastyössä.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä on käsitelty maahanmuuttajien työllistymistä sekä maahanmuuttajiin kohdistuvaa asenneilmastoa Suomessa. Maahanmuuttajataustaisen väestön kokemuksia on tutkittu Suomessa aikaisemmin aloilla, joille heidän on katsottu useimmiten työllistyvän, kuten siivous-, rakennus- ja liikennealalla. Etnisesti monimuotoisten työyhteisöjen sekä maahanmuuttajatyöntekijöiden kokemusten tematiikkaa on tutkittu jonkun verran terveydenhuollon puolella. Sosiaalialalla maahanmuuttajien kokemuksia on tutkittu lähinnä palveluiden käyttäjinä, jolloin heidät on nähty objektiasemassa. Tämän tutkimuksen tavoite on ollut äänen antaminen maahanmuuttajataustaisille sosiaalityöntekijöille ja sosionomeille ja kysyä heidän subjektiivisia kokemuksiaan alalla työskentelystä.

Olen haastatellut tutkimustani varten seitsemää Suomessa sosiaalialan töissä työskentelevää maahanmuuttajataustaista sosiaalityöntekijää ja sosionomia. Haastattelumuotona olen käyttänyt teemahaastattelua ja aineiston analyysimenetelmänä sisällönanalyysia. Haastattelujen pääteemat ja analyysi ovat painottuneet kokemuksiin työnantajista, työyhteisöistä, asiakastyöstä sekä maahanmuuttajataustan merkityksestä.

Tutkimukseni tulokset osoittavat, että sosiaaliala on ottanut maahanmuuttajataustaiset työntekijät melko hyvin vastaan. Aineistossani nousi esiin kokemukset työnantajien antamasta tuesta, mutta toisaalta myös työnantajien vaikutusvallasta. Työyhteisöt olivat ottaneet maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit vastaan hyvin. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän oma asenne ja sosiaalisuus nähtiin työyhteisöihin sopeutumista helpottavina tekijöinä. Asiakastyö alkoi useimmiten sujua tutustumisen myötä. Työntekijän maahanmuuttajatausta sai tärkeitä merkityksiä niin työyhteisöissä kuin maahanmuuttaja-asiakkaiden parissa työskentelyssä. Kaikki kokemukset eivät kuitenkaan olleet myönteisiä, vaan haastateltavat toivat myös esiin kokemaansa väärinkohtelua ja rasismia.

Avainsanat: maahanmuuttajataustainen, sosiaalityöntekijä, sosionomi, rasismi, erilaisuus, maahanmuuttajien työllistyminen, ulkomaalaisasenteet, työyhteisö, asiakastyö, teemahaastattelu, sisällönanalyysi

UNIVERSITY OF TAMPERE
School of Social Sciences and Humanities

KOLAJO, MIRA: Immigrant social workers' experiences in the field of social work in Finland.

Master's Thesis, 70 pages., 2 appendix pages
Social Work
Supervisor: Satu Ranta-Tyrkkö
April 2013

The aim of this qualitative study is to research what kind of experiences do immigrant social workers have in the field of social work in Finland. This study focuses on asking how immigrant social workers have been employed and treated by employers, colleagues and clients in social work jobs. This study also introduces what kind of meanings social worker's immigrant background achieves in social work practices and encounters.

The theoretical context of the study covers employment processes of immigrants in Finland as well as attitudes towards immigrants in Finland. Earlier studies on how immigrants have been welcomed have taken place mainly in the fields where immigrants usually are employed, such as cleaning, construction and transportation. Immigrant workers' experiences and workers' ethnic diversity has been studied in social and health sector only in care jobs. There are also several studies on immigrant clients in social work. The purpose of this study has been to give immigrant social workers an opportunity to tell their own experiences in social work field.

The data of the study consists of seven interviews of immigrant social workers. The interviews have been made by using semi-structured interviews which I have analyzed by using content analysis. The main themes of the interviews focus on the immigrant social workers' experiences on how employers, colleagues and clients have welcomed them at workplaces. Based on the results I have also created a theme on the meanings of social workers immigrant background.

The results show that immigrant social workers have been accepted in the Finnish social work field quite well. The main results show that employers are seen as supportive, but also influential. Social work colleagues have accepted immigrant social workers well in work communities. The interviewees highlighted the importance of one's own attitudes and outgoing personality which seemed to help in adjusting in the workplaces of social work. Encounters with clients became smoother after familiarization. Yet, not all experiences were positive. The results discovered that immigrant social workers do experience unequal treatment and even racism as workers in the field of social work.

Keywords: immigrant, social worker, racism, diversity, employment of immigrants, attitudes towards immigrants, work community, client, semi-structured interview, content analysis

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMEN TYÖMARKKINOILLA	4
2.1 Maahanmuuttajien määrä kasvaa	4
2.2 Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa	6
2.3 Maahanmuuttajat monikulttuurisuutta rakentamassa sosiaali- ja terveysalalla	9
3 ULKOMAALAIKÄSITYKSET SUOMESSA	13
3.1 Maahanmuuttajiin kohdistuva asenneilmasto	13
3.2 Rasismista ja toiseuden tuottamisesta	16
3.3 Käsitksistä erilaisuuden tekemiseen	19
4 TUTKIMUSASETELMA	23
4.1 Tutkimuskysymys ja tutkimusmenetelmät	23
4.2 Aineiston keruu teemahaastatteluna	25
4.3 Aineiston analyysitapana sisällönanalyysi	27
4.4 Tutkimuksen etiikka	29
5 JOHDATUS TUTKIMUSTULOKSIIN	31
5.1 Haastateltavien taustatietoja.....	31
5.2 Haastateltavien polkuja työelämään	32
6 KOKEMUKSIA SOSIAALIALALTA	37
6.1 Työnantajan (esimiehen) suhtautuminen	37
6.1.1 Hyvä esimiestyö	38
6.1.2 Huono esimiestyö.....	40
6.2 Kokemukset työyhteisön jäsenyydestä.....	43
6.2.1 Perekdytyksen merkitys.....	44
6.2.2 Oman asenteen merkitys.....	46
6.2.3 Työyhteisön jäseneksi tuleminen ja jäsenyyden merkitys.....	48
6.3 Kokemukset asiakastyöstä	51
6.4 Maahanmuuttajataustan merkitys.....	56
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	60
8 LOPUKSI	64
LÄHTEET	65
LIITTEET.....	71
Liite 1	71

1 JOHDANTO

Suomessa on aloja, joille palkataan usein ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, joko halvemman työvoiman toivossa tai yksinkertaisesti työntekijäpulan vuoksi. Näitä aloja ovat esimerkiksi rakennus- ja metalliala, hoiva- ja puhtaanapitoala sekä ravintola-ala (Vartia ym. 2007). Olen pro gradu-tutkielmassani kiinnostunut tutkimaan sosiaalialalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia Suomessa työskentelemisestä. Sosiaali- ja terveystieteillä on tehty jonkin verran tutkimusta maahanmuuttajataustaisista asiakkaista ja heidän kokemuksistaan palvelujen käyttäjinä (mm. Anis 2008; Hammar-Suutari 2006; Forsander & Ekholm & Saleh 1994). Kulttuurisesti monimuotoisia työyhteisöjä on tutkittu esimerkiksi terveydenhuollon alalla (esim. Taskula 2012), mutta edellisissä tutkimuksissa on tutkimuskohteena ja näkökulmana pidetty pitkälti suomalaisten työntekijöiden kokemuksia monikulttuurisesta työyhteisöstä ja maahanmuuttajista työtovereina. Olen tutkimuksissa huomannut asetelman, missä maahanmuuttajat ikään kuin asetetaan objekteiksi eikä heidän mielipiteitään ole kysytty.

Oma kiinnostukseni tutkielman aiheeseen kumpuaa eri tekijöiden summasta; työkokemuksestani, Suomessa vallitsevasta maahanmuuttaja- ja rasismipuheesta, mutta myös omista kansainvälisistä kokemuksistani. Suomessa vallinnut viimeaikainen rasismikeskustelu on kiinnostanut ja kirvoittanut pohtimaan maahanmuuttajataustaisen väestömme asemaa ja heidän kokemuksiaan omalla opiskelu- ja ammattialallani. Oman tutkielmani lähtökohtana on ollut selvittää, minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajataustaisilla sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla on sosiaalialan ammattilaisina ja viranhaltijoina, sillä aikaisempaa tutkimusta aiheesta on ollut vaikeaa löytää. Tutkimuskysymyksiä olen muotoillut kolme. Ensimmäinen kysymys on minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajataustaisilla sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla on sosiaalityön kentältä Suomessa. Toisena kysyn, miten maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kokevat tulevansa vastaanotetuiksi ja kohdelluiksi työnantajan, työyhteisön ja asiakkaiden puolesta. Kolmantena kysyn, mitä merkityksiä työntekijän maahanmuuttajatausta saa sosiaalityöntekijän ja sosionomin työssä.

Tutkielmani paikantuu Suomessa asuvan maahanmuuttajataustaisen väestön työelämässä tapahtuvaan arkeen ja maahanmuuttajakeskusteluun. Maahanmuuttajalla tarkoitan muualta Suomeen muuttanutta henkilöä. Maahanmuuttajataustaisella sosiaalityöntekijällä tarkoitan muualta

Suomeen muuttanutta henkilöä, joka on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272, § 3). Maahanmuuttajataustaisella sosionomilla tarkoitan puolestaan henkilöä, joka on suorittanut sosiaalialan ammattikorkeakoulu- eli sosionomitutkinnon. Suomessa monessa kunnassa sosiaalityöntekijänä toimii määräaikaisesti henkilöitä, jotka ovat suorittaneet sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi). Näistä sosiaalityöntekijän ja sosionomin välisistä koulutuspoliittisista eroista huolimatta olen päättänyt tutkimuskohderyhmäksi sopivan myös maahanmuuttajataustaiset sosionomikoulutuksen suorittaneet henkilöt, jotta tutkimusaineisto olisi riittävän kattava ja monipuolinen.

Suomessa on tehty paljon tutkimusta maahanmuuttajien työmarkkina-asemasta ja tutkimusten perusteella maahanmuuttajat törmäävät haasteisiin niin rekrytointivaiheessa kuin työelämän arjessa (esim. Paananen 1999; Ahmad 2005). Sosiaalialan monimuotoinen ammattilaisjoukko on usein jäänyt keskustelujen ulkopuolelle, minkä vuoksi olenkin erityisen kiinnostunut oman ammattikuntamme sisällä työskentelevistä korkeakoulutetuista maahanmuuttajista. Tutkielmani tarkoitus on tuoda näkyvämmäksi maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia työelämän arjesta ja valtaväestöstä poikkeavan taustan merkityksistä ja vaikutuksista työssä heidän itsensä kertomana. Suomessa maahanmuuttajien jatkuvan lisääntymisen myötä myös sosiaalityössä ollaan yhä enenevässä määrin tekemisissä eri kulttuureista tulevien asiakkaiden kanssa. Tästä syystä koen tärkeäksi, että alalla olisi enemmän eri taustoista lähtöisin olevia työntekijöitä. Monimuotoisempi sosiaalialan ammattilaisjoukko rikastuttaisi sosiaalityön tietopohjaa sekä lisäisi ymmärrystä kohdata esimerkiksi maahanmuuttajia, jotka ovat vasta muuttaneet Suomeen.

Julkisissa keskusteluissa ja mediassa on esiintynyt paljon keskustelua rasismista sen jälkeen, kun Umayya Abu-Hanna kirjoitti Helsingin Sanomissa 30.12.2012 kirjailijapuheenvuorossaan Suomessa kohtaamastaan rasismista. Suomessa on viime aikoina käsitelty rasismin ilmiötä eri puheenvuoroissa ja jopa kyseenalaistettu sen olemassaoloa. Rasismin tutkijatkaan eivät aina uskalla ilmiöstä julkisuudessa puhua. Ne jotka uskaltavat, joutuvat uhittelun ja ahdistelun kohteeksi (Helsingin Sanomat 10.3.2013). Toisaalta voimme myös pohtia, mistä aiheeseen liittyvä vaikeneminen kertoo. Suomessa on puhuttu viime vuosina paljon työvoiman globalisoitumisesta ja ulkomaisen työvoiman tuomisesta Suomeen sekä Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien työllistymisestä (esim. Sisäasianministeriön erilaiset maahanmuuttajiin kohdistuvat projektit). Niin

julkisiin kuin kahvipöytäkeskusteluihin on usein kytkeytynyt suomalaisten ennakoasenteet maahanmuuttajia / ulkomaalaisia kohtaan ja yhä enenevässä määrin suomalaiset uskaltavat sanoa julkisesti kantansa maahanmuuttoasioissa (Helsingin Sanomat 17.11.2011).

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, jota varten olen haastatellut seitsemää Suomessa sosiaalialalla työskentelevää maahanmuuttajataustaista sosiaalityöntekijää ja sosionomia. Haastattelut olen toteuttanut teemahaastattelun menetelmällä. Olen analysoinut haastatteluaineistot sisällönanalyysimenetelmällä. Käytän tutkimuksessani käsitteitä maahanmuuttaja sekä maahanmuuttajataustainen rinnakkain, joskin pitäydyn enemmän jälkimmäisessä. Puhun tutkielmassani maahanmuuttajataustaisista sosiaalityöntekijöistä ja sosionomeista.

Tutkielma etenee siten, että luvussa kaksi taustoitan tutkimukseni aihetta aikaisempien maahanmuuttajista ja heidän työllistymisestään tehtyjen tutkimusten valossa. Luku sisältää katsauksen Suomessa asuvien maahanmuuttajien määrästä sekä suurimmista Suomessa asuvista maahanmuuttajaryhmistä. Lisäksi tarkastelen lyhyesti työyhteisöjen monikulttuurisuutta sosiaali- ja terveysalalla Suomessa. Luvussa kolme kartoitan Suomessa vallitsevaa maahanmuuttajiin kohdistuvaa asenneilmapiiriä. Asenneilmastoa tarkasteltaessa nousee esiin asenteiden sisällä kulkevia käsitteitä, kuten rasismi, syrjintä, ennakkoluulot, toiseus ja marginaalinen kategorisointi, joita olen avannut aiheeseen liittyvän aikaisemman tutkimuksen valossa. Vaikka tutkielmassani nouseekin esiin erilaisia käsitteitä, ei tarkoitus ole nostaa näitä termejä tutkimisen pääkohteeksi. Tutkielmani teoreettisen viitekehyksen rakentumisen myötä sekä tutkimusaineistossa esiin nousseiden kokemusten perusteella edellä mainitut käsitteet kuitenkin liittyvät maahanmuutto- ja monikulttuurisuuskeskusteluun enkä näin ollen voi sivuuttaa aiheita kokonaan.

Teoriaosuuden jälkeen esittelen tutkimusasetelman luvussa neljä. Luku kattaa tutkimuksen tarkoituksen, tutkimuskysymysten esittelyn, aineistonkeruun ja analyysitavan esittelyn sekä tutkimuksen eettiset lähtökohdat. Tutkimusasetelmaluvun jälkeen johdattelen tutkimuksen tuloksiin luvussa viisi, josta etenen jälleen tutkielmani varsinaiseen tuloslukuun kuusi. Lopuksi esitän johtopäätökset sekä tutkimuksen pohdintaosion. Tutkielmani teoreettisessa viitekehysessä käsittelemäni aiheet maahanmuuttajien työllistymiskokemuksista ja Suomessa vallitsevasta asenneilmastosta muodostavat siis tutkielmani lähtökohdan, jota vasten peilaan oman tutkielmani aineistoa ja tuloksia.

2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMEN TYÖMARKKINOILLA

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys on saanut raameikseen maahanmuuttajien työllistymisen sekä työllistymiseen liittyvät erityispiirteet. Tässä osiossa esittelen aluksi sitä, keitä Suomeen tulevat maahanmuuttajat ovat sekä käsittelen maahanmuuttajakäsitteen problematiikkaa. Sen jälkeen tarkastelen maahanmuuttajien työllistymistä Suomessa aikaisemman tutkimuksen valossa; mitkä ovat työllistymistä helpottavia ja toisaalta hankaloittavia tekijöitä. Lopuksi katsahdan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden joukkoon ja valotan terveydenhuollossa tehtyjen tutkimusten kautta sitä, minkälaisia piirteitä monikulttuurisuudesta on noussut esiin terveydenhuollon työyhteisöissä Suomessa. Sosiaalialalla kulttuurisesti monimuotoisten työyhteisöjen tutkimusta ei ole juurikaan tehty.

2.1 Maahanmuuttajien määrä kasvaa

Suomessa on jo vuosikymmenten ajan eletty maahanmuuttoteemojen ympärillä. Vielä 1970 - 1980-luvuille saakka suomalaisten oli tapana lähteä maamme rajojen ulkopuolelle töihin, mutta mitä lähemmäksi 2000-lukua on tultu, sitä enemmän maastamuutto on vaihtunut maahanmuuttoon. Ensimmäiset pakolaiset alkoivat saapua Suomeen muun muassa Vietnamin sodan jaloista 1970-luvulla ja 1990-luvun alussa valtavirta pakolaisista oli kotoisin Somaliasta. 2000-luvulla yhä suurempi osa Suomeen muuttavista ulkomaalaisista tulee maahan avioliiton kautta tai työhön liittyvän motiivin vuoksi. Maahanmuuttajalla tarkoitan omassa tutkielmassani muualta Suomeen muuttanutta henkilöä.

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on kasvanut etenkin viime vuosien aikana. Vuonna 2011 Suomessa asui reilut 180 000 ulkomaan kansalaista (Maahanmuuttovirasto: väestötietojärjestelmä 2011). Tässä kohtaa on kuitenkin mainittava, että Suomessa asuvien ulkomaalaisten määrässä ei ole huomioitu ulkomailla syntyneitä, jo Suomen kansalaisuuden saaneita henkilöitä. Magdalena Jaakkolan (2009) mukaan jo vuonna 2007 Suomessa asuvien ulkomailla syntyneiden määrä oli reilut 202 500 henkilöä. Tähän ryhmään sisältyvät siis myös oman tutkimukseni maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit. (Jaakkola 2009, 16.)

Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan suurimmat ulkomaalaisryhmät vuonna 2011 olivat virolaiset (vajaa 34 000) ja venäläiset (reilut 29 000). Kolmatta ja neljättä sijaa pitivät ruotsalaiset (reilut 8000) ja somalialaiset (reilut 7000) (Maahanmuuttovirasto, tilastoliite 2011). Oleskelulupia

hakivat 1.1. - 31.10.2012 välisenä aikana eniten venäläiset, kiinalaiset ja intialaiset (Maahanmuuttovirasto 2012). Maahanmuuttotilastoista voidaan päätellä, että perhesuhteet ja työhön tulo ovat viimeaikaisia merkittäviä Suomeen muuton syitä. Suomessa Helsinki on maan monikulttuurisin kaupunki. Siellä asui noin kolmannes koko maan ulkomaalaisesta väestöstä vuonna 2011. Tarkastelutavasta riippuen maahanmuuttajataustaisia henkilöitä asui Helsingissä kyseisenä vuonna noin 11 % kaupungin väestöstä. Tässä maahanmuuttajataustaisten tarkastelutavassa on käytetty äidinkielen perustettu, mikä on ollut jokin muu kuin suomi tai ruotsi. (Helsingin kaupungin tietokeskus, tilastot 2012:6, 3–5.)

Maahanmuuttaja käsitteenä on ollut yhteiskuntatieteissä vuosien saatossa useaan kertaan suurennuslasin alla ja käsitettä on muun muassa kritisoitu sen *toiseutta* tuottavan merkityksen piirteestä. Kenellä on oikeus määritellä ja mitä, on asia, jota haluan tässä kohtaa tarkastella hieman lähemmin. Maahanmuuttajuus on vain parisen kymmentä vuotta vanha käsite. Sen syntyyn ovat vaikuttaneet muun muassa politiikka, yhteiskunnalliset rakenteet ja byrokratia. Seppo Paananen (1999) mukaan käsite on ollut niin sanottu ”valistuneen julkisuuden suosima sana”, jota varsinkin sosiaali- ja työhallinnon viranomaiset ovat käyttäneet eniten (Paananen 1999, 11). Kuten tieteessä on tapana kyseenalaistaa, on tätäkin käsitettä alettu tarkastella kriittisemmin esimerkiksi valtasuhteiden valossa. Sirpa Wrede (2010) muun muassa kirjoittaa, että keskusteluanalyttisestä näkökulmasta tarkastellen maahanmuuttajuus on sosiaalista järjestystä tuottava kategoria, jonka yhteiskunnallinen vallankäyttö on luonut. Puhuttaessa valtaväestöstä ja maahanmuuttajista, luomme puheessa valtasuhteita ”meistä” ja ”muista”. Kategoriasta irtipääseminen on tällaiseen käsitteeseen määritellyn henkilön kohdalla vaikeaa, sillä kategorian katsotaan olevan pikemmin ulkoapäin lätkäisty leima kuin sisäisesti määrittyvä ominaisuus. (Wrede 2010, 10–13.) Lisäksi maahanmuuttaja kategoriana on ongelmallinen, sillä se niputtaa kaikki maahanmuuttajat ikään kuin keskenään homogeeniseen ryhmään, jossa yksilöllisyydelle ei anneta tilaa. Maahanmuuttajia ei nähdä yksilöinä, vaan ”kasvottomina” kyseisen kategorian edustajina (Huttunen 2004, 138). Avaan kategorisoinnin käsitettä ja puhetta toiseudesta tarkemmin luvussa 3.2.

Kirjallisuudessa maahanmuuttajakäsitteen käyttö on siis ollut monissa yhteyksissä kaksijakoista. Vaikka termiä on kritisoitu sen kielteiseltä haiskahtavasta merkityksestä, suurin osa maahanmuuttajista tehdyistä tutkimuksista on kuitenkin päätenyt nimittämään näitä henkilöitä maahanmuuttajiksi. Maahanmuuttajakäsitteen luoma kahtiajako perustuu osaltaan siihen, että moni pitkään Suomessa asunut maahanmuuttajataustainen henkilö kokee olevansa suomalaistunut eikä haluaisi enää kantaa maahanmuuttajan leimaa otsassaan. Itse olen päätenyt käyttämään käsitettä

maahanmuuttajataustainen, vaikka olenkin suhtautunut käsitteeseen lähtökohtaisesti varauksellisesti sen luokittelemiselta kuulostavan luonteen vuoksi. Tutkielmani selkeyden vuoksi käsitteen käyttö on kuitenkin perusteltua, jotta ilmiö voidaan erotella ja yhdenmukaistaa tarkasteltavaksi tutkimuksen valossa. Olen myös saanut tukea tähän ratkaisuun tutkimukseni haastateltavilta. Tutkielmassani syyllistyn kuitenkin joltain näkökulmalta katsottuna itsekin luokittelemaan tutkittavani maahanmuuttajakategoriaan, mutta haluan painottaa, että maahanmuuttajakäsite kuvaa haastattelemieni henkilöiden kohdalla heidän taustaansa (Suomeen muuttoa ulkomailta) sekä tapaa, jolla heidät voidaan erottaa valtaväestöstä tarkastelun ja tutkimuksen kohderyhmäksi. Maahanmuuttajatausta on tutkittavieni kohdalla joka tapauksessa jollain tapaa näkyvä, koettu tai kuuluva ominaisuus.

2.2 Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa

Työllistyminen on maahanmuuttajan yksi merkittävimmistä kotoutumisen ja Suomessa viihtymisen elementeistä (Maahanmuuttajabarometri 2012). Työllistymisen kautta ihminen kasvattaa omaa henkistä ja sosiaalista pääomaansa, kokee itsearvostusta, osallistuu yhteiskunnan rakentamiseen sekä kokee olevansa osallisena elettyä yhteiskuntaa sekä työyhteisöä. Suomessa on keskusteltu paljon julkisuudessa siitä, miten suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen aikaansaa suuren määrän täytettäviä työpaikkoja ja useiden laskelmien mukaan jopa aiheuttaa työvoimapulan etenkin siivous-, liikenne-, rakennus- ja sosiaali- ja terveysalalla. Asiantuntijat ovat laskeneet, että Suomi tulee tarvitsemaan useita tuhansia työntekijöitä ulkomailta vuodessa paikkaamaan ennustettua työvoimapulaa. Työterveyslaitoksen julkaiseman tutkimuksen mukaan eniten työllistäviä aloja Suomessa olisivat ainakin siivoussektori, liikenneala sekä enenevissä määrin rakennus- ja sosiaali- ja terveysala (Vartia ym. 2007, 17).

Työperäinen maahanmuutto on lisääntynyt etenkin metalli-, rakennus- ja hoiva-alalla. Myös avioliittojen kautta Suomeen muuttaa vuosittain yhä enenevissä määrin ulkomaan kansalaisia. Tiettyihin ammatteihin on jo jonkin aikaa tietoisesti houkuteltu maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Poliisin ammattiin on pyritty herättämättään maahanmuuttajien kiinnostusta esimerkiksi koulutusmainonnan kautta, sillä on katsottu, että poliisin ammatissa toimivien täytyisi edustaa kansalaisyhteiskuntaa monipuolisesti, myös maahanmuuttajien näkökulmasta (Määttänen 2003). Sosiaalialan rekrytoinnissa ei vielä ole näkynyt maahanmuuttajataustaisten henkilöiden houkuttelua, mutta esimerkiksi terveydenhuollon puolella maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat jo

arkipäivää (Talent Needed – seminaari Tampereella 10.11.2011, Riitta Wärnin asiantuntijapuheenvuoro).

Maahanmuuttajien työllistyminen on kuitenkin kautta aikain ollut vaikeampaa kuin syntyperäisten suomalaisten. Pakolaisten työllistyminen on ollut kaikkein vaikeinta (Jaakkola 2009, 18: ref. Myrskylä 2003; Forsander 2002, 231). Työ- ja elinkeinoministeriön vuosikatsauksen (2011) mukaan maahanmuuttajien työttömyysaste oli helmikuussa 2012 noin 23% koko maan väestön työttömyysasteen ollessa 9%. Maahanmuuttajien työttömyys on siis melkein 2,5-kertainen suomalaiseen väestöön verrattuna. Työllistymisen katsotaan kuitenkin parantuvan Suomessa asutun ajan kuluessa (Maahanmuuton vuosikatsaus 2011). Myös Annika Forsanderin 2000-luvun alkupuolella tekemä tutkimus maahanmuuttajien työmarkkina-asemasta osoitti maahanmuuttajien työllistymisen kohentuvan Suomessa asumisen ajan myötä (Forsander 2002, 129).

Maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuteen on aikaisempien tutkimusten perusteella liitetty työnantajien ennakkoluulot, syrjintä sekä työnhakijan kielitaidon puute (Forsander 2002; Saleh 1994; Heikkilä & Pikkarainen 2006). Joskus työnhakuilmoituksissa mainitut kielitaito- ja muut vaatimukset ovat jo lähtökohdiltaan kohtuuttomia mainostettuun työtehtävään verrattuna. Tällä tavoin työhaun alkumetreillä moni maahanmuuttaja joko karsiutuu tai jättää kokonaan hakematta paikkaa. Edellä mainittujen työllistymiseen liittyvien vaikeuksien lisäksi aikaisemman työkokemuksen ja sosiaalisten kontaktien puuttuminen ovat maahanmuuttajan kohdalla työnhaussa merkittävä heikkous (Ahmad 2005, 139.) Sosiaalisten kontaktien voidaan katsoa olevan esimerkiksi henkilöitä, joiden katsotaan voivan auttaa työnhakijaa esimerkiksi antamalla suosituksia (referenssejä) potentiaalisille työnantajille tai ylipäänsä informaatiota haettavissa olevista työpaikoista työtä hakevalle yleisen rekrytointimainonnan ohella.

Haluan tarkastella maahanmuuttajien rekrytointivaiheessa kohtaamia hankaluuksia hieman tarkemmin. Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvät haasteet nousevat esiin jo rekrytoinnissa eli työnhaku- ja työhönottotilanteessa. Seppo Paananen (1999) tekemän tutkimuskatsausvertailun mukaan esimerkiksi Hollannissa työnhakijan vierasmaalainen nimi ja myöhemmin haastattelussa ilmennyt hakijan erilainen ulkonäkö vaikuttivat maahanmuuttajan työhaun kaikissa vaiheissa syrjivästi (Paananen 1999, 49: ref. Bovenkerk ym. 1994). Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden asema työmarkkinoilla on useiden tutkimusaineistojen perusteella lähes toistuvasti huonompi kuin syntyperäisten suomalaisten (esim. Paananen 1999; Heikkilä & Pikkarainen 2006). Työnantajien stereotyyppit sekä yleisesti yhteiskunnassa vallitsevat ennakkoluulot maahanmuuttajia kohtaan ovat

maahanmuuttajataustaisten henkilöiden yksi suurimmista työllistymisen esteistä. Mitä enemmän maahanmuuttaja eroaa ulkonäöllisesti sekä kulttuuristen ominaisuuksien ja tapojen perusteella valtaväestöstä, sitä useammin heihin liitetään epäilyjä ja sitä vaikeammin he työllistyvät (Heikkilä & Pikkarainen 2006, 266).

Suomessa tehdyt tutkimukset maahanmuuttajien työllistymiseen liittyen ovat päätyneet lähes toistuvasti samoihin johtopäätöksiin, joiden mukaan maahanmuuttajien työllistymistä vaikeuttaa sekä niin sanottu inhimillisen pääoman (eli koulutuksen, kielitaidon ja ammattitaidon) puute että työnantajien olemassa olevat käsitykset ja ennakoasenteet maahanmuuttajia kohtaan. Paananen (1999) mukaan ulkomaalaisten rekrytoinnissa suositaan länsimaisia työntekijöitä, joiden nähdään olevan ammattitaitonsa ja osaamisensa perusteella hyödyllisempiä suomalaisilla työmarkkinoilla kuin esimerkiksi kehitysmaasta kotoisin olevan taidot. Työntekijä koetaan hyvänä, mikäli hän muistuttaa mahdollisimman paljon syntyperäistä suomalaista ja on hyvin Suomeen integroitunut myös suomen kielen taidon ja suomalaisen kulttuuritietoisuuden perusteella. Suomen kielen taito nähdään merkinä luotettavuudesta ja ammattitaidosta. Usein jo työnhakuilmoituksissa esiintyvät kielitaitovaatimukset ovat tarpeettoman korkeita (vrt. siivoojan työtehtävässä vaadittu ”erinomainen suomen kielen taito” tai ”äidinkielenään suomea puhuva”) tehtävästä kunniakkaasti selviytymiseen nähden. Tällaisten tehtävän kannalta tarpeettoman korkeiden kielitaitovaatimusten esittäminen on yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan lainvastaista ja johtaa välilliseen syrjintään. (Paananen 1999, 123; Yhdenvertaisuuslaki 21/2004/§6.)

Usein työllistymisen esteenä ovat kuitenkin erilaiset sosiaaliset ja institutionaaliset seikat eikä maahanmuuttajan kielitaito, koulutus tai työkokemustausta, kuten Akhlaq Ahmad (2010, 73) toteaa. Ahmad (2010) teki vuonna 2000 empiirisen kenttätutkimuksen maahanmuuttajien työnhakuprosessista. Aasialaissyntyinen tutkija haki itse 400 työpaikkaan. Haetut työpaikat kattoivat aloja, joilta maahanmuuttajat usein hakevat töitä, kuten siivous-, ravintola-, teollisuus- ja varastoala. Tutkimustulosten valmistuttua työpaikan saamisen onnistumisprosentti oli kaiken kaikkiaan 1,5. Tutkijan havainnointien mukaan aikaisempi työkokemus haetulta alalta ei maahanmuuttajataustaisen työnhakijan kohdalla edesauta työpaikan saamista. Työnantajat suorastaan sivuuttivat hakijan aikaisemmat kokemukset alalta. Myös suomen kielen taidon tasoa tivattiin puhelinyhteydenotoissa, vaikka työnantaja kuuli itse, miten hyvää suomen kieltä hakija puhui (Ahmad 2010, 82). Useinkaan kielitaito ei ollut riittävän hyvä. Lisäksi tutkija joutui toteamaan, että maahanmuuttajalla ei ole mahdollisuuksia työn saamiseen, mikäli työpaikkaa hakee suomalainen työnhakija. Maahanmuuttajaa ei myöskään kelpuutettu paikkaan tulevien suomalaisten

työkaverien suvaitsemattomuuden vuoksi, koska ”toiset työntekijät eivät halua maahanmuuttajia paikalle” (mt. 88). Ahmadin tutkimustulosten mukaan suurin ongelma maahanmuuttajien työhön pääsulle oli työnantajien ennakkoasenteet ja syrjivät käytännöt maahanmuuttajia rekrytoidessa (mt. 86–90.) Yhteenvetona Ahmad (2005, 139) esittää väitöskirjassaan, että työtä hakiessaan maahanmuuttajat tarvitsevat syntyperäisiä suomalaisia enemmän sosiaalisia kontakteja ja verkostoja työllistyäkseen. (Ahmad 2005; 2010.)

2.3 Maahanmuuttajat monikulttuurisuutta rakentamassa sosiaali- ja terveysalalla

Julkisessa terveydenhuollossa moni on jo varmasti tullut palveluksi vierasmaalaisen lääkärin vastaanotolla ja kuullut sairaanhoitajista, joita on rekrytoitu Suomeen Vietnamista saakka. Terveyden ja Hyvinvoinninlaitoksen mukaan sosiaalialalla toimivia ei-syntyperäisiä suomalaisia on kuitenkin enemmän kuin terveydenhuoltoalalla. Esimerkiksi vuonna 2007 sosiaalialalla työskenteleviä ei-syntyperäisiä suomalaisia oli tilastoraportin mukaan 5430 henkilöä, kun taas terveydenhuoltoalalla heitä oli 4490 henkilöä. Sosiaalialalla työskentelevien suurta määrää voidaan arvioida muun muassa lähihoitajaksi kouluttautuneiden sekä erilaisissa, niin sanotuissa etnospesifeissä työtehtävissä (kuten omakieliset ja -kulttuurilliset palvelut, esimerkiksi ”kulttuuritulkki”) työskentelevien määrällä (ks. esim. Forsander 2002, 231–232). Mainitsemisen arvoinen seikka on lisäksi se, että sosiaali- ja terveyspalveluissa ulkomaalaisten ja suomalaisten koulutuksen taso poikkeaa toisistaan ulkomaalaisten ollessa korkeammin koulutettuja suomalaisiin kollegoihinsa verrattuna. (THL Tilastoraportti 18/2010.) Ulkomaalaisten korkeampi koulutustaso saattaa myös tarkoittaa sitä, että heillä on Suomessa suoritettujen tai tunnustettujen tutkintojen lisäksi muiden alojen tutkintoja joko lähtömaastaan tai Suomesta. Edellä mainitun Terveyden ja Hyvinvoinninlaitoksen raportin tulokset perustuvat vuoden 2007 tietoihin, joten edellä mainitut luvut ovat todennäköisesti hieman muuttuneet. Joka tapauksessa sosiaalialalla työskennellään yhä enemmän eri kulttuureista tulevien ihmisten parissa.

Suomessa on tehty jonkin verran tutkimusta terveydenhuoltoalan monikulttuurisista työyhteisöistä ja maahanmuuttajasairaanhoitajien sopeutumisesta terveydenhuollon työyhteisöihin. Suvi Nieminen (2010) on muun muassa tutkinut Suomessa työskentelevien maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia ammatillisesta jäsenyydestä. Niemisen tutkimus perustuu hänen vuonna 2005 tekemiinsä 20 maahanmuuttajasairaanhoitajan haastatteluihin, joissa päällimmäiseksi tulokseksi nousi maahanmuuttajakategoriasta irtipääseminen. Maahanmuuttajasairaanhoitajat kokivat

maahanmuuttajakategorian luovan rajoituksia työkäytännöissä ja he kokivat, että heidän on jatkuvasti todistettava kelpoisuuttaan ja ammatillista osaamistaan työssään. Maahanmuuttajatausta nähtiin lopulta myös voimavarana, ja sairaanhoitajat osasivat kääntää maahanmuuttajuuden myös ammatilliseksi pääomakseen. (Nieminen 2010, 153–168.)

Jutta Hartikaisen ja Päivi Kankkusen (2009) kirjoittamassa tutkimusartikkelissa todetaan maahanmuuttajasairaanhoitajien ja muun maahanmuuttajataustaisen hoitohenkilöstön määrän olevan kasvussa, minkä johdosta tulevaisuudessa on huomioitava hoitohenkilöstön valmistaminen monimuotoisessa työyhteisössä toimimiseen. Hartikaisen ja Kankkusen tekemä tutkimus perustuu myös maahanmuuttajahoitajien haastatteluihin. Artikkelissa painotetaan maahanmuuttajasairaanhoitajien kunnollista perehdytystä sekä työtapoihin että suomalaiseen työelämään. Perehdytyksen avulla nopeutetaan maahanmuuttajahoitajia sopeutumaan suomalaiseen hoitotyöhön ja työkuulttuuriin. (Hartikainen & Kankkunen 2009.) Terveystenhoitoalalla ollaan siis jo edellä monikulttuuristen taitojen osaamisessa sosiaalialaan verrattuna. Hoitoalalla on lisäksi saatavilla opas monikulttuuriseen hoitotyöhön, minkä avulla pyritään kehittämään myös suomalaisen hoitohenkilökunnan valmiuksia toimimaan yhdessä maahanmuuttajataustaisten työtoverien kanssa (Abdelhamid & Juntunen & Koskinen 2009). Terveystenhoitoala on sosiaalialaan verrattavissa hyvin erilainen, sillä terveydellä voidaan katsoa jollain tavalla universaali määritelmä riippumatta siitä ollaanko Suomessa vai muualla maailmassa, terveydelliset seikat koskettavat kaikkia ihmisiä. Vaikka sosiaaliset ongelmat voidaankin jossain määrin katsoa olevan globaaleja, silti jokaisessa yhteiskunnassa on tietyt painopisteet ja käytännöt, miten sosiaalityötä tehdään (esim. Healy 2008). Toimiakseen sosiaalialalla ihmisen täytyy tunkea ja tietää yhteiskunnan rakenteet, sosiaaliset ongelmat ja tavat, miten kulttuurissa on tapana toimia.

Kulttuurisesti ja etnisesti monimuotoista työyhteisöä niin ikään hoitoalalla on tutkinut Maria Taskula (2012) hallintotieteen pro gradu-tutkielmassaan *Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla: työhyvinvointi Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä*. Taskula haastatteli tutkimuksessaan sairaalan kymmentä suomalaista ja kolmea virolaista työntekijää. Monikulttuurisuuden nähtiin työyhteisössä olevan sekä rikkaus että haaste. Kulttuurisesti ja etnisesti heterogeeninen työyhteisö joutuu erilaisten kulttuuristen ja uskonnollisten piirteiden vuoksi joustamaan työkäytännöissään täysin homogeenista (toisin sanoen suomalaista) työyhteisöä enemmän. Taskula kuitenkin toteaa tutkimuksessaan, että työyhteisöissä havaittujen ongelmien ei katsottu johtuvan työntekijöiden etnisesti tai kulttuurisesti erilaisesta taustasta, vaan haasteet johtuivat pikemminkin henkilökemioista ja persoonallisuuksien kirjosta. Lisäksi Taskulan

tekemässä tutkimuksessa ilmeni, että kielitaito oli merkittävä syy väärinymmärryksiä aiheuttavana tekijänä monimuotoisen työyhteisön sisällä. Haasteiden nähtiin kuitenkin muuttuvan ajan myötä mahdollisuuksiksi ja monimuotoista työyhteisöä rikastuttaviksi tekijöiksi. (Taskula 2012, 47, 77–80.)

Sosiaalialan työyhteisöjen monimuotoisuutta ei ole juurikaan tutkittu Suomessa. Tähän on osaltaan saattanut vaikuttaa se, etteivät maahanmuuttajataustaiset työntekijät ole vielä kovin näkyvissä oleva ilmiö sosiaalialan töissä, toisin kuin terveydenhuoltoalalla. Toisaalta asiaan saattaa liittyä sekin, että terveystalvija käyttää todennäköisesti suhteellisesti useampi suomalainen kuin sosiaalipalveluja. Sosiaalipalvelujen ammatti- ja asiantuntijajoukko ei tästäkään syystä ole saattanut olla tarkastelun kohteena. Suomessa ei myöskään ole valtion tai työvoimaviranomaisen ylläpitämiä rekistereitä tai tilastoja etnisiin ryhmiin määriteltävistä väestöryhmistä työelämässä. Etnisten ryhmien rekisterit kuulostavat yhteiskuntatieteilijän korvaan epäilyttäviltä, mutta joissain Euroopan maissa kyseinen käytäntö on ollut käytössä jo vuosia. Esimerkiksi Iso-Britanniassa vuosittainen väestölaskenta kerää tietoa muun muassa ei-valkoiisiin ja erilaisiin etnisiin ryhmiin kuuluvista henkilöistä sekä heidän elintavoistaan (National Office of Statistics, UK). Iso-Britanniassa on olemassa esimerkiksi tilastot siitä, miten ei-valkoiset ja erityisesti mustaihoiset britit kokevat syrjintää niin sosiaalipalvelujen asiakkaina kuin sosiaalialan työmarkkinoilla (Dominelli 1997, 25–31).

Suomessa sosiaalityö on perustunut moniarvoisuudelle ja vankalle eettisten periaatteiden pohjalle. Sosiaalityön ammattietiikka perustuu vahvasti ihmisarvon kunnioittamiseen, oikeudenmukaisuuteen, syrjinnän vastustamiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. (Sinkkonen & Kauppila & Laulainen 2011, 96.) Sosiaalityön arvot myös ohjaavat toimintaa käytännössä eli sosiaalityötä tekevät ovat sitoutuneita käyttäytymään ja toimimaan ammattiin (joko näkyvän tai näkymättömän) kirjatun eettisen koodiston mukaan. Sosiaalityötä voidaan siis ainakin teoreettisesta näkökulmasta ja eettisistä periaatteista katsoen pitää suvaitsevaisena, yksilöä kunnioittavana, tasa-arvon puolesta puhuvana ja inhimillisenä ammattina. Sosiaalityön etiikka ja teoria haastaa kuitenkin pohtimaan, näkyvätkö eettiset periaatteet ja teoreettinen hyväntahtoisuus myös työkäytännöissä ja työntekijäsuhteissa.

Pirkko Pitkänen ja Satu Kouki (1999) ovat tutkineet suomalaisten viranomaisten kokemuksia vieraiden kulttuurien kohtaamisesta sekä viranomaisten suhtautumista maahanmuuttajiin. Tutkimuskohderyhmänä olivat rajavartijat, poliisit, sosiaalityöntekijät, työvoimaviranomaiset sekä (suomenkieliset ja suomenruotsalaiset) opettajat. Tutkimuksen mukaan suhtautuminen

maahanmuuttajiin oli kytköksissä ammattiryhmään ja etenkin työn luonteeseen. Rajavartijat ja poliisi olivat kaikkein nihkeimpiä suhtautumisessaan maahanmuuttajiin. Sosiaalityöntekijöiden ja (erityisesti ruotsinkielisten) opettajien puolestaan havaittiin suhtautuvan vieraisiin kulttuureihin kaikkein myönteisimmin. Tutkimuksessa kysyttiin myös mielipidettä maahanmuuttajan sopivuutta työtoveriksi ja sitä, missä roolissa viranomaiset mieluiten näkevät maahanmuuttajan. Sosiaalityöntekijät näkivät maahanmuuttajan muita viranomaisia mieluummin työtoverinaan, mutta hieman varauksellisemmin esimiehenään toisin kuin esimerkiksi opettajat. Tutkimustulosten perusteella sosiaalityöntekijät ja ruotsinkieliset opettajat olivat tutkituista viranomaisryhmistä kaikkein myönteisimpiä maahanmuuttajiin kohdistuvan kanssakäymisen suhteen. Tutkitut viranomaisryhmät eivät myöskään nähneet maahanmuuttoa uhkana, vaan pikemminkin kansakuntaa ja kulttuuria rikastuttavana tekijänä. (Pitkänen & Kouki 1999, 42–51.) Vaikka kyseinen tutkimus ei osoitakaan edellä mainittujen alojen työllistävän maahanmuuttajia, se saattaa antaa viitteitä siitä, kuinka erilaisuutta suvaitaan ja maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä otetaan vastaan kyseisten alojen työyhteisöissä. On siis mielenkiintoista nähdä, antaako Pitkäsen ja Koukin tutkimus suuntaa myös oman tutkimukseni tuloksille.

3 ULKOMAALAIKÄSITYKSET SUOMESSA

Koska tutkielmani kohteena ovat maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemukset työelämästä Suomessa, olen tutkielmani teoreettisessa viitekehyksessä ottanut tarkastelun kohteeksi myös Suomessa vallitsevat maahanmuuttajiin kohdistetut käsitykset ja asenteet. Tarkoituksena on näin ollen peilata tutkimuksessani haastattelemieni maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia Suomessa vallitseviin yleisiin käsityksiin maahanmuuttajista ja heidän työllistymiseensä liittyvistä asioista. Kirjallisuudessa on puhuttu sekä ulkomaalaishäviöistä että maahanmuuttajiin kohdistuvasta asenneilmapiiristä.

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa taustoitan yleistä maahanmuuttajiin kohdistuvaa asenneilmastoa Suomessa. Toisessa alaluvussa käsittelen rasismia ja toiseuden tuottamista aikaisempien tutkimusten valossa sekä avaan käsitteisiin liittyvän vallan sekä kategorisoinnin problematiikkaa hieman monipuolisemmin. Kolmannessa alaluvussa tarkastelen erilaisuuden kohtaamista ja aikaisempien tutkimusten muodostamia ulkomaalaishäviöitä ja -kategorioita sekä esitän lyhyesti työnantajien häviöistä maahanmuuttajatyöntekijöistä.

3.1 Maahanmuuttajiin kohdistuva asenneilmasto

Ulkomaalaisten lisääntyessä Suomessa myös rasismien ja ennakkoluulojen lisääntyminen on tullut näkyvämmäksi. Voidaan miettiä, mikä on median vaikutus asiaan, kirjoittavatko sanomalehdet nykyään enemmän suvaitsemattomuudesta ja suomalaisten rasistisuudesta kuin ennen. Esimerkiksi ulkomaalaistaustaisiin linja-autokuskeihin on kohdistettu väkivaltaa enenevässä määrin (HS 6.5.2011). Ulkomaalaistaustaisiin kohdistuvaa asenneilmastoa tutkittaessa keskeisiä esiin nousevia käsitteitä ovat ennakkoluulot, muukalaispelko, monikulttuurisuus, suvaitsevaisuus sekä rasismi ja syrjintä. Käsitteet ovat suvaitsevaisuuden ja monikulttuurisuuden käsitteitä lukuun ottamatta kielteisesti värittyjä, mikä saattaa heijastaa osin yhteiskunnassamme käytävää maahanmuuttokeskustelua. Omassa tutkielmassani en lähtökohtaisesti halua ajatella maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokevan työssä eletyn arjen olevan erityisen rasistisesti tai ennakkoluuloisesti väritynyttä. Haluan uskoa sosiaalialalla työskentelevien ammattilaisten olevan myös asiakastyön ulkopuolella eettisesti toimivia yksilöitä, jotka pystyvät ymmärtämään ja hyväksymään ihmisten erilaisuuden. Kuitenkin viitteet

asenneilmaston laadusta sekä tutkimukset maahanmuuttajien työllistymisvaikeuksista varjostavat tapaa, jolla tarkastelen kohderyhmän työelämän käytäntöjä. Eli vaikka oma esiyymmärrykseni tutkijana ei perustukaan varsinaisesti ennako-odotuksiin rasmin kokemisesta sosiaalialan työkäytännöissä, en voi tutkielmani teoreettisessa viitekehyksessä sivuuttaa aiheeseen liittyviä käsitteitä ja aikaisempia tutkimuksia, vaan niiden läsnäolo näkyy myös vahvasti omassa tutkielmassani.

Suomessa maahanmuuttajiin kohdistuvaa asenneilmastoa on jo 1980-luvulta lähtien tutkinut varsin laajasti Magdalena Jaakkola. Jaakkolan (2000) mukaan suomalaisten asenteet ulkomaalaisia kohtaan ovat vaihdelleet maamme eri talouden suhdanteissa ja ulkomaalaisten määrän kasvaessa. Tutkimusten mukaan asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat olleet kielteisimmät yhteiskunnassa vallitsevan työllisyystilanteen ollessa alhainen ja niin ikään myönteisemmät työllistymisprosentin ollessa korkeampi. (Jaakkola 2000, 29–31). Tästä voimme siis päätellä asenteiden olleen verrannollinen suhteessa työpaikkojen määrään, jolloin suomalaiset ovat nähneet maahanmuuttajat kilpailijoina työpaikkoja haettaessa. Lisäksi voidaan katsoa maahanmuuttajiin kohdistuvien asenteiden tiukentuneen erityisesti tilanteissa, missä väestö on joutunut turvautumaan yhteiskunnan sosiaalietuuksiin ja -tukiin laman ja siitä seuranneen työttömyyden vallitessa. Tässä tilanteessa osa suomalaisista on ollut taipuvaisia näkemään maahanmuuttajaväestön sosiaalietuuksien varassa elävänä ja yhteiskunnan avustuksia vastaanottavana ryhmänä.

Magdalena Jaakkola (2000) puhuu myös niin sanotusta konflikti- ja kontaktiteoriasta. Konfliktiteoriaa soveltaen voidaan päätellä, että etenkin laman aikana asenteet maahanmuuttajia kohtaan kiristyvät maahanmuuttajien määrän kasvaessa sekä valtaväestön (tässä tapauksessa syntyperäisten etnisesti suomalaisten) ja maahanmuuttajien keskinäisen kilpailun myötä työpaikkojen ja sosiaalietuuksien saamisessa. Konfliktina voidaan nähdä myös valtaväestön ja maahanmuuttajien välisen kilpailun vastakkaisesta sukupuolesta (esim. ”ulkomaalaiset tulevat ja vievät meidän naiset” -lausahdukset). Kontaktiteorian mukaan asenteet tulevat myönteisemmiksi, kun valtaväestö ja maahanmuuttajaväestö kohtaavat toisensa ja tutustuvat toisiinsa esimerkiksi tavallisissa arjen kohtaamisissa. Kontaktiteoria ei mielestäni kuitenkaan yksinomaan takaa asenteiden muuttumista myönteisemmiksi. Kaikkien kontaktien ei voida ajatella olevan pelkästään positiivisia, sillä ihmisten väliseen kanssakäymiseen vaikuttaa aina sekä henkilökohtaiset ja persoonaan liittyvät seikat että ympäristö ja vuorovaikutuksen konteksti. (Jaakkola 2000, 29: ref. Lange & Westin 1981; Liebkind & Haaramo & Jasinskaja-Lahti 2000, 56–59.)

Asenteita tutkittaessa on merkille pantavaa, että maahanmuuton syy on yksi vaikuttava tekijä ulkomaalaisiin ja maahanmuuttajiin kohdistuviin asenteisiin. Suomalaisten asenteita voidaan kuvata myös sen pohjalta, onko ulkomaalainen ihminen Suomelle jollain tavalla hyödyllinen. Magdalena Jaakkolan (2000, 31) mukaan hyödyllisinä ulkomaalaisina pidetään turisteja, tiedemiehiä ja asiantuntijoita, opiskelijoita sekä yrittäjiä. Myös Pitkäsen ja Koukin (1999) tutkimus antaa tukea viitteille siitä, että aineellista ja henkistä pääomaa tuovat ulkomaalaiset ovat tervetulleita Suomeen (Pitkänen & Kouki 1999, 49). Asenteet hyödyllisiä ulkomaalaisia kohtaan ovat sekä hyvinä että huonoina taloudellisina aikoina olleet keskimääräisesti myönteisempiä ja heidän vastaanottonsa yhteiskuntaan on ollut mutkattomampaa verrattuna esimerkiksi pakolaisten vastaanottoon. Myös Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA:n teettämä kartoitus suomalaisten asenteista vuonna 2001 tähdentää ulkomaalaisiin kohdistuvien asenteiden taustalla vaikuttavan hyötyajattelun. EVA:n laatiman raportin mukaan suomalaisten myönteiset asenteet kytkeytyvät ulkomaalaisista saatavaan hyötyyn (EVA 2001, 83–85). Myös paikkakunnalla ja väestön koulutustaustalla on vaikutusta asenteisiin. Uudellamaalla ja erityisesti suuremmissa akateemisissa kaupungeissa ulkomaalaisiin kohdistuvat asenteet olivat tutkimusajankohtana myönteisempiä. Pienten kuntien asukkaat sekä erityisesti työttömät ja alhaisesti koulutautuneet suhtautuivat maahanmuuttajiin kielteisimmin. (EVA 2001, 88–90.)

Toinen merkille pantava huomio on se, keihin ulkomaalaisiin erityisesti kielteiset asenteet kohdistuvat. Mitkä ovat ne periaatteet tai ominaisuudet, joiden perusteella jotakin tiettyä ulkomaalaisryhmää vieroksutaan ja syrjitään enemmän kuin toista? Magdalena Jaakkola (2009) puhuu etnisestä hierarkiasta. Hänen mukaansa suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin riippuu paljolti siitä, mistä he ovat kotoisin. Mitä lähempänä maahanmuuttajan kulttuurillinen tausta ja ulkonäkö ovat suomalaiseen verrattuna, sitä suopeammin heihin asennoidutaan. Niin ikään mitä etnisesti erottautuvampi ja kulttuurisilta ja kielellisiltä ominaisuuksiltaan suomalaisuudesta poikkeava maahanmuuttaja on, sitä varauksellisemmin häneen suhtaudutaan. Etniseen hierarkiaan perustuen myönteisimmin suhtaudutaan esimerkiksi inkerinsuomalaisiin ja ruotsalaisiin, kun taas kielteisimmin otetaan vastaan somaleita ja venäläisiä (Jaakkola 2009, 52; Joronen & Salonen 2005, 23). Vaikka venäläisiä ei voikaan erottaa suomalaisista ulkonäkönsä perusteella, heihin kohdistuvat kielteiset asenteet saattavat juontaa juurensa maidemme historiaan ja siitä seuranneen Suomessa ilmenevän venäläisvastaisuuden esiintymiseen.

3.2 Rasismista ja toiseuden tuottamisesta

Maahanmuuttajiin kohdistuvaa asenneilmastoa tutkiessa törmää lähes toistuvasti käsitteisiin rasismi, ennakkoluulot, toiseus ja syrjintä. Voidaksemme ymmärtää tutkimukseni ontologisen paikantumisen ja kontekstin on tarpeellista taustoittaa tutkimustani rasismiin ja toiseuteen liittyvän katsauksen avulla.

Masoud Kamalin (2009) mukaan rasismia voidaan luokitella monella eri tavalla riippuen siitä, liittykö se kussakin tapauksessa esimerkiksi biologiseen, geneettiseen, kulttuuriseen vai uskonnolliseen ominaisuuteen. Rasismi ilmenee aina jollain tavalla negatiivisena suhtautumisena tai stereotyyppien ja ennakkoluulojen luomisena tietyistä joukosta ihmisiä, joiden katsotaan edustavan biologisesti, kulttuurillisesti tai etnisesti valtaväestöstä eroavaa ryhmää. Sana ”rotu”, kuten myös siihen viittaava termi etnisyyttä ovat sosiaalisesti tuotettuja kategorioita. Etnisyyttä luokitellaan esimerkiksi fyysisiin ominaisuuksiin perustuvan ulkonäön, hiuslaadun tai ihonvärin sekä oletettujen kulttuuristen ominaisuuksien perusteella. (Kamali 2009, 3.) Yhdysvalloissa rasismia tutkinut Carlos Hoyt Jr (2012, 226–233) puhuu rasismien yhtälöstä, jonka mukaan rasismi on ennakkoluulon ja vallan yhtälö. Hoyt tarkoittaa tällä sitä, että ikään kuin syyllistyäkseen rasismiin täytyy (syyllisen) olla sellaisessa asemassa esimerkiksi institutionaalisella tasolla, että pystyy rasististen ennakkoluulojensa lisäksi käyttämään valta-asemaansa huonontakseen rasismien kohteeksi katsotun yksilön tai ryhmän tilannetta tai etuoikeuksia. Esimerkkinä tällaisesta institutionaalisesta rasismista on maahanmuuttajan oleskeluluvan epäminen perusteettomasti tai maahanmuuttajataustaisen työntekijän palkan nostamatta jättäminen. Hoyt kuitenkin myöntää, että yhtälö on hyvin kapea-alainen, jos rasismi ymmärretään esimerkiksi ainoastaan institutionaalisella tasolla tapahtuvana ilmiönä eikä ihmisten välisessä jokapäiväisessä elämässä tapahtuvana ilmiönä. Johtopäätöksenä Hoyt (2012, 233) toteaa, että rasismiksi voidaan todeta vain sellainen epäoikeudenmukainen kohtelu, joka perustuu uskomukseen ihmisrotujen olemassaolosta ja kohtelu perustuu uskomukselle toisen ”rodun” paremmuudesta toiseen verrattuna.

Jasinskaja-Lahti ym. (2002) muistuttavat, etteivät rasismi ja syrjintä voi esiintyä ilman puoltavaa yhteiskunnan yleistä asenneilmapiiriä sekä päättäjien ja median sille antamaa tukea (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 28–30). Omassa tutkielmassani rasismi saa merkityksen haastateltavieni puheen kautta; se ymmärretään sellaiseksi toiminnaksi tai käyttäytymiseksi, jota tutkittavani maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit ovat itse tulkinneet rasistiseksi. Tällaisia kokemuksia on esimerkiksi ilmennyt tutkittavieni elämän eri konteksteissa.

Oman ymmärrykseni pohjalta katson, että työmarkkinoilla rasismista seuraa useimmiten syrjintää työnhakijaa kohtaan sekä työpaikkakiusaamista. Syrjintää voidaan toki määritellä usein erilaisin perustein. Monet tutkijat ovat kuitenkin päätyneet samaan arvioon, missä syrjinnän nähdään usein olevan seurausta rasismista (esim. Forsander 2002, 63). Neil Thompsonin (2003, 82) mukaan syrjintä on erilaisia käytännön prosesseja, joiden mukaan ihmisiä jaotellaan eriarvoisiin sosiaalisiin kategorioihin, joilla on erilaiset oikeudet ja mahdollisuudet sekä eriarvoinen valta-asema. Syrjinnän lopputuloksena on kuitenkin aina jonkin yksilön tai ryhmän epätasa-arvoinen kohtelu, mikä saattaa pahimmillaan johtaa sortoon. Masoud Kamali (2009, 5–9) viittaa puhuessaan syrjinnästä nimenomaan ”rotuun” perustuvaan syrjintään, joka on yhteydessä *toiseutta* luoviin kategorioihin sekä etenkin etnisten vähemmistöjen asemaan Euroopassa. Kamalin mukaan syrjintä voi olla monitasoista, kuten yksilön, institutionaalisen ja rakenteellisen tasolla tapahtuvaa toimintaa. Kamalin ymmärrys institutionaalisesta syrjinnästä viittaa tapajärjestelmän mukaiseen syrjintään, jota harjoittavat etenkin korkealla hierarkian valta-asemissa toimivat ”portinvartijat” (Kamali 2009, 5–6; myös Paananen 1999, 11–13). Itse ymmärrän institutionaalisen syrjinnän olevan osa rakenteellista syrjintää, tosin syrjintä tapahtuu instituutioissa yksittäisten tai tiettyjen ihmisten kautta. Thompson taas viittaa syrjinnän tasoista puhuessaan yksilöllisiin, kulttuurillisiin ja rakenteellisiin tasoihin (Thompson 2003, 13–17). Thompson (2003) ja Kamali (2009) ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että syrjintä ei tapahdu aina suoranaisesti tai tahallisesti, vaan erilaiset (myös tahattomat) toimintatavat saattavat käytännössä luoda syrjiviä käytäntöjä.

Rasismilla ja syrjinnällä on moniulotteisia vaikutuksia ja niillä saattaa olla yhteyksiä myös erilaisiin sosiaalisiin kategorioihin ja jäsentelyihin. Haluan avata kategorisoinnin käsitettä tässä kohtaa hieman tarkemmin. Ihmisillä on luontainen tarve luokitella ja kategorisoida asioita. Yksinkertaisia esimerkkejä tästä on esimerkiksi pyykkien lajittelu värillisiin ja valkoisiin tai esimerkiksi taloudenhoidossa maksettujen laskujen arkistointi vielä maksamattomista laskuista (Bowker & Leigh Star 2002, 2). Jotta voimme ymmärtää ja jäsentää maailmaa sekä toisten ihmisten tilanteita, kategorisoimme myös itseämme sekä muita ihmisiä esimerkiksi työssäkäyviin, asunnottomiin, opiskelijoihin sekä maahanmuuttajiin. Kirsi Juhilan (2004, 21) mukaan asioiden ja ihmisten kategorisointi auttaa meitä muun muassa toimimaan yhdessä. Juhilan sanoin ”*kategorisointi ylläpitää ja tuottaa sosiaalista ja moraalista järjestystä*”. Ihmisten kategorisointi tuottaa sosiaalisia identiteettejä. Maahanmuuttaja on siten sellaisen ihmisen sosiaalinen identiteetti, joka on muuttanut Suomeen ulkomailta. (emt. 23–24.) Kategoria on kuitenkin jonkun muun tahon (tässä tapauksessa valtaväestöä edustavan tutkijan) määrittelemä luokittelu ja siten hallinnan muoto. Kategorioista

puhuessamme ei myöskään pidä unohtaa, että kategoriat saattavat muuttua ajan ja yhteiskunnan kehityksen myötä. Esimerkiksi ennen maahanmuuttajasanon rantautumista Suomeen puhuttiin ulkomaalaisista (esim. Paananen 1999). Nyt jonkin aikaa maahanmuuttajista puhuttaessa on jo mietitty sitä korvaavaa sanaa ”uussuomalaiset”. Nähtäväksi jää, tekeekö myös sana ”siirtolainen” vielä jossain vaiheessa paluun. Forsander (2004, 201) kuitenkin toteaa kategorioissa ongelmalliseksi piirteeksi sen, että vaikka kategorian nimi muuttuisikin, sen taustalla oleva todellisuus ei muutu miksikään.

Laura Huttunen (2004) puhuu marginalisoivasta kategorisoinnista luokitellessamme maahanmuuttajat omaksi kategoriakseen. Muualta Suomeen muuttaneet muiden maiden kansalaiset ovat jo lähtökohtaisesti määritelty marginaaliseen asemaan. Riippuen siitä, mikä on ollut henkilön Suomeen muuton syy, hänelle on määritelty erilaisia velvollisuuksia ja oikeuksia suomalaisessa yhteiskunnassa. Suomalaisiksi ovat määrittyneet ne, jotka ovat sekä geneettisin sitein että kulttuuriperimältään suomalaisia. Maahanmuuttaja on siten suomalaisuuden ulkopuolella oleva tai vähemmän suomalainen, joka on jo puheessa asetettu marginaaliin, suomalaisen ”keskuksen” ulkopuolelle tai reunalle. Huttunen kysyykin, ”millä tavalla on mahdollista olla erilainen joutumatta samalla marginaaliseen asemaan?”. (Huttunen 2004, 135 – 136.)

Kategorioidessamme maahanmuuttajat omaksi ryhmäkseen luomme väistämättä vastakohtaista kategoriaa suomalaisuudelle. Kategorisoinnista muodostuu vallankäytön väline, mikäli määrittelemme suomalaisuuden ja maahanmuuttajuuden toisensa poissulkeviksi ominaisuuksiksi (Forsander 2002, 241; 2004, 201). Luokittelussa, jossa puhutaan ”meistä” ja ”muista” on kyse valta-asetelmien muodostamisesta. ”Muut” ovat *toisia*, valtahierarkiassa alempana olevia. Olli Löytty (2005, 89) puhuu toiseuden näkemisestä tietyn ”suodattimen” läpi. Maahanmuuttajat on Suomessa nähty aina melko homogeenisena ryhmänä. Suomalaiset sekoittavat vielä tänäkin päivänä sanat pakolainen, maahanmuuttaja, ulkomaalainen ja turvapaikan hakija (ks. esim. Huttunen 2004, 135). Maahanmuuttajien näkeminen homogeenisenä ryhmänä saattaa osiltaan johtua Suomen lyhyestä historiasta maahanmuuttajia vastaanottavana maana. Suomessa maahanmuuttajat on nähty alun perin apua tarvitsevana, yhteiskunnasta riippuvaisena (esim. turvapaikka) ryhmänä, joten esimerkiksi pakolaisuus on ollut ”suodatin”, jonka läpi olemme katsoneet maahanmuuttajia. Suodatin on toisin sanoen ollut näkemisen kohdetta määrittävä tiedollisuus – mitä olemme kohteesta etukäteen tienneet tai luulleet tietävämme. Ajat ovat kuitenkin muuttuneet, emmekä voi käyttää tätä samaa suodatinta nähdessämme ja kohdatessamme maahanmuuttajia 2000-luvun Suomessa. Maahanmuuttajakeskusteluissa toiseutta tuottavia puhetapoja on luettavissa usein, jos ei

suoranaisesti, niin rivienvälistä.

Ongelmalliseksi kategorisoimisen tekee siihen sisältyvä valtahierarkia tai valta-asetelma erityisesti silloin, kun kategorioita määrittelevä etnisesti tai syntyperäisesti suomalainen katsoo olevansa hierarkiassa korkeammalla ja maahanmuuttaja alempana. Näin syntyy valtasuhteita ”meidän” ja maahanmuuttajien välille, jotka konkretisoituvat ja tulevat näkyviksi syntyperäisten suomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten kohtaamisissa työ- ja arkielämän käytännöissä.

Mikko Lehtonen (2004, 22) ehdottaa, että jotkin kategoriat voivat kuitenkin olla joustavia ja että ne voivat muovautua uusien kokemusten ja havaintojen myötä. Oman tutkielmani kontekstissa näkisin maahanmuuttajakategorian olevan kuitenkin melko joustamaton, sillä tutkimuskohteena olevat maahanmuuttajataustaiset henkilöt eivät voi päästä kategorian takana piilevästä todellisuudesta eroon niin kauan kuin kategoria on ulkoapäin annettu. Tämän problemaattisen keskustelun perusteella onkin mielenkiintoista nähdä, onko maahanmuuttajakategorialla erityistä merkitystä tutkittavieni työelämässä ja joutuvatko kyseisen taustan kautta määrittävät sosiaalityöntekijät ja sosionomit neuvottelemaan maahanmuuttajan jollain tavalla marginaaliin asettavaa kategoriaa. Lopuksi joudun toteamaan, ettei luokittelu tietyntyyppiseksi tai tietyksi ole siis lainkaan yksinkertaista, sillä jo määre suomalaisuus koostuu erilaisista asioista, riippuen siitä näkökulmasta, mistä suomalaisuutta katsotaan. Suomalaisuus kuitenkin merkitsee konteksteista ja ihmisistä riippuen eri asioita.

3.3 Käsitteistä erilaisuuden tekemiseen

Minkälaisia ovat suomalaisten käsitykset ulkomaalaisista ja miten käsitykset rakentuvat suomalaisissa kahvipöytäkeskusteluissa? Leena Suurpää (2002) on tutkinut maahanmuuttajiin kohdistuvia käsityksiä suomalaisten nuorten keskuudessa ja todennut, että maahanmuuttajat kategorisoidaan ihmisten puheessa erilaisiin hierarkioihin. Suurpään tutkimat suomalaiset nuoret esimerkiksi puhuivat maahanmuuttajista niin sanottuina hyvinä ja pahoina (huonoina) maahanmuuttajina (Suurpää 2002, 118–119). Suurpää on muotoillut nuorten keskustelujen pohjalta neljä maahanmuuttajakategoriaa, jotka ikään kuin kuvaavat maahanmuuttajista luotuja näkemyksiä. Kategoriat ovat seuraavanlaiset: *kesyt uhrin* (tame victims), *vaativat muukalaiset* (demanding strangers), *uhkaavat sivustakatsojat* (threatening bystanders) ja *harmittomat kaverit* (harmless fellows). Hyviin maahanmuuttajiin liitetään ominaisuuksia, kuten uhrina oleminen (huonoista

olosuhteista pakoon Suomeen tullut henkilö) ja jonkinasteinen yhteiskunnallinen voimattomuus. Hyvä maahanmuuttaja on tällöin sellainen, joka ei uhkaa suomalaista kulttuuria, on poliittisesti hiljainen sekä lähinnä tarkkailijan asemassa yhteiskunnassa. ”Hyvä” maahanmuuttaja ikään kuin hyväksyy asemansa apua tarvitsevana, puutteessa elävänä, toisarvoisena henkilönä ja objektina. Hyviin maahanmuuttajiin voidaan katsoa kuuluvan yllämainitusta neljän maahanmuuttajatyypin kategoriasta mm. kesyt uhrin sekä harmittomat kaverit. (Suurpää 2002, 119.)

Paha tai huono maahanmuuttaja on sellainen, joka rikkoo hiljaista tai äänetöntä sääntöä objektina olemisesta Suomessa. ”Uhrin” ominaisuutta kyseenalaistava ulkonäkö (esimerkiksi pakolaisella merkkivaatteet ja kultakorut), suomalaista yhteiskuntaa kritisoiva ja omia kulttuurillisia traditioitaan esiintuova maahanmuuttaja liitetään huonon maahanmuuttajan kategoriaan. Vuoden vaihteessa 2013 Helsingin Sanomissa julkaistussa Umayya Abu-Hannan kirjoituksessa ”Lottovoitto jäi lunastamatta” kritisoidaan tapaa, jolla Suomi kohtelee maahanmuuttajia ja miten heitä kategorisoidaan yhteiskunnassamme muukalaisiksi. Abu-Hannan kirjoitus kirvoitti eri lehtien päätoimittajia sekä tutkijoita ja poliittisten puolueiden kansanedustajia keskustelemaan rasismien olemassaolosta Suomessa. Nykyään Amsterdamissa asuvaa Abu-Hannaa kritisoitiin monella taholla leimaamalla hänet epäkiitolliseksi maahanmuuttajaksi, joka Suomessa asuessaan sai ilmaisen koulutuksen, hyviä työpaikkoja sekä kansainvälisen adoption. Mitä vähemmän maahanmuuttajan olemassa olemista ja käyttäytymistä pystytään ennakoimaan ja kontrolloimaan, sitä kielteisempiä käsityksiä heitä kohtaan liitetään ja sitä uhkaavimpina heidät nähdään suomalaisessa yhteiskunnassa (Suurpää 2002, 111–122; Abu-Hanna 2012b).

Sara Ahmedin (2003, 191) mukaan uhkana näkemisen taustalla saattaa esiintyä myös ihmisen kokema *pelko*. Tällaista pelon aiheuttamaa uhkana kokemista Ahmed jäsentää selittämällä, että jokin koetaan uhaksi, koska sen pelätään vievän jotain itseltä pois. Myös Abu-Hanna (2012a, 103–104) kirjoittaa monikulttuurisuuden käsikirjassaan Multikulti seuraavasti: ”Pelkäämme, että jos kohtaamme oikeasti erilaisuutta ja sieluumme tai sen tunnemaisemiin kosketaan, menetämme suomalaisuutemme”. Kyseessä on ikään kuin samanlainen pelko, josta Ahmed (2003) puhuu. Vaikka Abu-Hanna kirjoittaakin kulttuurikentällä tapahtuneisiin kokemuksiinsa perustuen voidaan sitä tarkastella myös yleisemmin maahanmuuttajiin kohdistuvien asenteiden linssien läpi. Abu-Hanna muun muassa argumentoi, että korkeasti koulutetut suomalaiset pelkäävät etenkin korkeasti koulutettuja siirtolaisia (huom. Abu-Hanna ei puhu ”maahanmuuttajista”), sillä nimenomaan korkeasti koulutetuilla suomalaisilla on enemmän menetettävää kuin esimerkiksi työttömällä tai työntekijän asemassa olevilla suomalaisilla. Abu-Hanna väittää myös, ettei siirtolaisiin kohdisteta

suoranaista rasismia, vaan heidät *suljetaan pois* eli heidät esimerkiksi sivuutetaan työhaussa (Abu-Hanna 2012a, 123). Pois sulkemisesta työmarkkinoilla saattaa seurata esimerkiksi se, että (Suomessa) korkeasti koulutetut maahanmuuttajat lähtevät kokonaan Suomesta pois, kun eivät onnistu saamaan koulutustaan vastaavia töitä. Tällaisesta ”aivo-vuodosta” on myös itselläni kokemusta, kun lähipiirini maahanmuuttajataustainen henkilö joutui perheineen lähtemään Englantiin työnhakuun, kun Suomessa työllistyminen koitui kulmakiveksi. Maria Taskula (2012) tunnisti etnisesti monimuotoista työyhteisöä tutkiessaan monikulttuurisuuden ristiriidan, mikä työyhteisössä tarkoitti monikulttuurisuuden näkemistä sekä rikkautena, että uhkana. Taskula tulkitsee omilla tutkimustuloksillaan, että suomalaiset työntekijät saattoivat pelätä oman asemansa tai työskentelytapojensa menettämistä työyhteisön monimuotoisuuden ja siitä seuraavien käytäntöjen takia. Suomalais- ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden välistä suhdetta siis väritti *pelon tunne* (Ahmed 2003; Abu-Hanna 2012a; Taskula 2012, 83.)

Miten sitten ymmärrämme erilaisuuden ja kuinka siedämme erilaisuutta keskellämme? Suomalaisen sivistyssanakirjan mukaan erilaisuus määritellään sanoilla ero, eroavaisuus, erilaaisuus ja poikkeavuus. Erilaisuuden voi nähdä joko yksilöllisyytenä tai poikkeuksellisuutena. Yksilöllisyys nähdään myönteisenä erottautumisena joukosta, kun taas poikkeuksellisuuden katsotaan edustavan jonkinlaista kielteistä poikkeamista yhteisöstä (Suurpää 2002). Vaikka sosiaalityöntekijöitä tuskin nähdään uhkana suomalaiselle yhteiskunnalle, on silti mielenkiintoista selvittää, joutuvatko maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät neuvottelemaan uudelleen heihin kohdistuvia käsityksiä ja kategorisointeja ammatillisuuden sisällä.

Minna Söderqvist (2006) on tutkimuksessaan selvittänyt työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työntekijöistä suomalaisilla työpaikoilla. Tutkimuksen tulokset perustuvat vuonna 2004 työnantajille lähetettyihin kyselyihin sekä toteutettuihin haastatteluihin. Söderqvistin tutkimustulokset osoittavat, että suomalaiset työnantajat suhtautuvat ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin melko hyvin. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työllistäminen ei kuitenkaan vaikuta kiinnostavan työnantajia erityisemmin tai ulkomaalaisten työhönotolle ei nähdä erityistä tarvetta (Söderqvist 2006, 284). Maahanmuuttajien työllistämässä nähdään lisäksi olevan suurempia riskejä kuin syntyperäisten suomalaisten työllistämässä. Riski syntyy tutkimuksen perusteella sitä suuremmaksi, mitä kauempaa työntekijä on maantieteellisesti kotoisin. Tässä kohtaa epäilyjä tuottaa ulkomaisen kulttuurin vieraus ja tuntemattomuus suomalaisen työnantajan näkökulmasta, mikä johtaa siihen, että vieraaseen on vaikeampi luottaa samalla tavalla kuin suomalaiseen. Suomalaiset työnantajat eivät myöskään osaa kunnolla hyödyntää

ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tieto-taitoa suomalaisessa työpaikassa. Työnantajat lisäksi katsoivat, että ulkomaalaisella työntekijällä on oltava paremmat sosiaaliset taidot kuin suomalaisella työntekijällä sopeutuakseen työyhteisöihin voittaakseen työyhteisön jäsenyyteen liittyvät solmukohdat. (Söderqvist 2006, 279, 284–290, 293.)

4 TUTKIMUSASETELMA

4.1 Tutkimuskysymys ja tutkimusmenetelmät

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää, millä tavalla maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kokevat sosiaalialalla työskentelyn ja sosiaalityöntekijänä tai sosionomina toimimisen 2000-luvun kansainvälistyvässä Suomessa. Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1. Minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajataustaisilla sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla on sosiaalityön kentältä Suomessa?*
- 2. Miten maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kokevat tulevansa vastaanotetuksi ja kohdelluiksi työnantajan, työyhteisön ja asiakkaiden puolesta?*
- 3. Mitä merkityksiä työntekijän maahanmuuttajatausta saa sosiaalityöntekijän ja sosionomin työssä?*

Olin tutkielmassani kiinnostunut siitä, minkälaisia erityispiirteitä liittyy maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden asemaan sosiaalityötä tekevien työyhteisöissä Suomessa. Millä tavalla maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kokevat tullessa otetuksi vastaan työtoverina ja työntekijänä? Suomessa sosiaalialalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksista ja asemasta ei ole juurikaan tehty tutkimusta. Tutkimukset, joita esimerkiksi terveydenhuollon puolella on tehty, ovat kartoittaneet useimmiten suomalaisten työntekijöiden kokemuksia ja suhtautumista vierasperäisiä kollegoitaan kohtaan eikä tutkimuksissa olla oltu kiinnostuneita paljonkaan siitä, miten maahanmuuttajat itse kokevat jäsenyytensä edellä mainituissa työyhteisöissä. Tutkielmani tarkoitus oli selvittää maahanmuuttajataustaisilta sosiaalityöntekijöiltä ja sosionomeilta, miten he itse ovat kokeneet asemansa sosiaalialalla. Lisäksi halusin selvittää, vastaavatko aikaisemmat tutkimustulokset maahanmuuttajatyöntekijöiden syrjäntäkokemuksista myös sosiaalialalla toimivien maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia. Tutkielmani avulla halusin valottaa eri kulttuurillisesta ja kielellisestä taustasta tulevien sosiaalialan työntekijöiden joukkoa ja heidän kokemuksiaan. Tutkielmani tarkoitus ei ollut pyrkiä laajempiin yleistyksiin maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien asemasta sosiaalialan työpaikoilla. Halusin kuitenkin nostaa aihetta pinnalle yhteiskunnalliseen keskusteluun ja tuoda aihepiiriä esiin myös sosiaalialan ammattilaisten keskuuteen. Tutkielmani tavoitteena oli siten herättää keskustelua ja ideointia, miten sosiaalialalla toimivien eri kulttuurisista lähtökohdista

kotoisin olevien ammattilaisten tieto-taitoa voisi suomalaisessa työkäytännöissä ja työyhteisöjen arjessa hyödyntää. Tutkimukseni on kohdistettu kaikille sosiaalialalla toimiville henkilöille ja muille ammattikunnasta ja aihepiiristä kiinnostuneille henkilöille.

Tutkielmani on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Vaikka laadullista tutkimusta on usein kritisoitukin sen tieteellisyydestä (tai sen puutteesta), perustelee Jennifer Mason (2002) laadullisen tutkimuksen ainutlaatuisuutta ja tieteellistä merkittävyyttä. Masonin mukaan laadulliset tutkimusmenetelmät mahdollistavat tutkimuksen syvyyden, vivahteikkouden ja moniulotteisuuden hyvin eikä laadullisten menetelmien kykyä luoda kontekstien välisiä yhteyksiä pidä vähätellä (Mason 2002, 1). Juha Varron (1992) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkimisen kohteena on ihminen ja hänen elämiskaailmansa. Elämiskaailma koostuu eri ihmisten välisistä suhteista, vuorovaikutuksesta sekä arvomaailmoista, joista ihminen rakentaa merkityksiään. Laadullisen tutkimuksen kohteena ei siis ole vain itse ihminen ja hänen kokemuksensa, vaan myös hänen luomansa merkityskokonaisuudet eri konteksteissa. (Varto 1992, 23–24.) Laadullisen tutkimuksen tekee erityiseksi se, että myös tutkija on osa merkitys- ja elämiskaailmaa omine ennakkokäsityksineen tutkittavasta ilmiöstä ja maailmasta, jossa tutkittavat elävät (emt. 26–27). Tutkijan on siis jatkuvasti reflektoitava omaa ymmärrystään tutkittavaan ilmiöön ja pyrittävä omaksumaan objektiivinen tutkimusotote, ettei tutkimus heijastaisi vain tutkijan omia näkemyksiä ilmiöstä (ks. myös Mason 2002, 5). Tutkijan ja tutkittavan eläminen samassa elämiskaailmassa asettaa siis tutkimukselle omat haasteensa, etenkin mikäli tutkija on valinnut tutkimusaiheensa pelkästään itseään kiinnostavien aiheiden pohjalta.

Tutkielmani paikantuu ihmistieteiden fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen. Fenomenologis-hermeneuttiseen viitekehykseen tutkielmani liittyy se, että tutkielmassani tutkitaan ihmisen kokemuksia ja niiden taustalla vaikuttavia merkityksiä. Fenomenologiassa tutkimuskohteena on ihmisen kokema elämiskaailma, hermeneutiikka taas astuu kuvioon, kun kokemusten taustalla olevia merkityksiä ymmärretään ja tulkitaan. Koska ihminen on jatkuvassa vuorovaikutuksessa elämiskaailmansa kanssa, myös tapahtumiin liitetyt kokemukset sisältävät aina tietyn merkityksen ihmiselle ja näin ollen merkitykset ikään kuin muodostavat kokemuksen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34.) Tutkielmani ei kuitenkaan pyri selittämään kokemuksen muodostumiseen vaikuttavia psykologisia piirteitä, vaan tehtäväni on tulkita, minkälaisia kokemuksia tutkittavillani on omasta asemastaan ja maahanmuuttajataustansa merkityksestä sosiaalialan töissä.

Timo Laineen (2001) mukaan hermeneutiikan yksi pääkäsitteitä on esiymmärrys. Jokaisella

tutkijalla on jo mielessään jonkinlainen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä ennen tutkimukseen ryhtymistä. Esiymmärrys on siis tutkimusta edellyttävä piirre, sillä tutkimuksen kautta jo tunnettua pyritään tekemään tiedetyksi (Laine 2001, 30–31.) Oma esiymmärrykseni perustui ennen tutkielmanteon alkuvaihetta pitkälti omiin kokemuksiini maahanmuuttajataustaisen miehen puolisona. Kiinnostukseni erityisesti sosiaalialalla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kokemusten tutkimiseen heräsi kuitenkin vasta oman sosiaalityön työkokemuksen kautta. Aikaisempien tutkimusten perusteella heräsi kysymys, voiko sosiaaliala poiketa muista aloista tavalla, jolla se vastaanottaa tai kohtelee maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Esiymmärrykseni sisälsi ristiriitaisia ajatuksia, sillä olin tietoinen maahanmuuttajien työllistymisvaikeuksista ja Suomessa vallitsevista ulkomaalaisasenteista, mutta toisaalta halusin uskoa sosiaalialan poikkeavuuteen. Tutkielman teon myötä ajatukseni muuttuivat suuntaan jos toiseenkin.

4.2 Aineiston keruu teemahaastatteluna

Laadullista tutkimusta tehdessä on lukuisia tapoja kerätä tietoa tutkimuskohteestaan. Näitä ovat esimerkiksi havainnointi, etnografia, videoinnit, kirjoituspyynnöt ja haastattelut. Tutkielmani kannalta mieluisin ja luonnollisin aineistonkeruumenetelmä oli haastattelu, sillä haastattelun avulla voi suoraan kysyä tutkittavalta itseltään hänen ajatuksistaan, kokemuksistaan sekä näkemyksistään (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34: ref. Robson 1995). Valitsin haastattelumenetelmäksi teemahaastattelun. Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset jaetaan nimensä mukaan teemoihin eli aihepiireihin, joista haastattelun aikana keskustellaan. Teemoja ei välttämättä tarvitse esittää haastateltaville samassa järjestyksessä, mutta on olennaista, että jokaisen haastateltavan kanssa käsitellään samat aihepiirit (Hirsjärvi & Hurme 2011, 46). Haastatteluun osallistumista kuvaa kolme haastateltavan kannalta motivoivaa tekijää, jotka ovat mielipiteen ilmaisu, henkilökohtaisista kokemuksista kertominen ja aikaisemmat positiiviset kokemukset haastattelutilanteista (Eskola & Vastamäki 2001, 26–27). Kerroin haastateltaville haastattelupyynnön yhteydessä tutkimukseni tarkoituksesta ja tutkimussuunnitelmasta. Haastattelutilanteen oli tarkoitus olla pikemminkin keskustelu aiheesta kuin kaavamainen kyselytuokio, missä tutkija ainoastaan kyselee ja tutkittava vastaa. Aiheeseen ja keskusteluun johdattelu näytteli myös olennaista osaa haastattelussa. Tutkimusaiheeseen voitiin johdatella esimerkiksi viittaamalla tutkielman kannalta relevantteihin yhteiskunnassa vallitseviin keskusteluihin (omassa tutkimuksessani esimerkiksi maahanmuuttajien työllistyminen tai julkiseen keskusteluun jälleen noussut rasismikeskustelu) tai tutkijan kertomista omista kokemuksista.

Keskustelun alussa tapahtuvan aiheeseen johdattelun ("lämmittelyn") tavoitteena oli synnyttää luottamuksellinen keskusteluyhteys haastattelijan ja haastateltavan välille (Eskola & Vastamäki 2001, 31). Tutkijan ja haastateltavan keskinäinen vuorovaikutus oli siis merkittävä osa haastattelun sujumista.

Muutaman haastattelun tehtyäni aloin refleктоimaan ja pohtimaan uudelleen oman positioni vaikutusta haastateltavien tapaan kertoa kokemuksistaan. Vaikutti siltä, että haastateltavien kokemukset olivat todella paljon myönteisempiä kuin aikaisempien tutkimusten esittämät tulokset maahanmuuttajien työelämässä kokemista asioista. Havahduin siihenkin, että itse edustaessani niin sanottua etnisesti suomalaista valtaväestöä saattoi tämä vaikuttaa tapaan, jolla maahanmuuttajataustaiset henkilöt kokivat voivansa puhua minulle. Koin tarpeelliseksi asennoitua haastatteluihin hieman toisella tavalla ja kertoa haastattelun alkuvaiheessa enemmän omista lähtökohdistani, henkilökohtaisista kokemuksistani ja kansainvälisestä taustastani. Olen itse sekä asunut että työskennellyt ulkomailla. Ulkomailla asuessani olen edustanut paikallisesta valtaväestöstä poikkeavaa ulkonäköni ja äidinkieleni takia. Lisäksi olen Suomessa asuessani saanut seurata, mitä erilaisesta taustasta kotoisin oleva puolisoni on joutunut kohtaamaan suomalaisilla työmarkkinoilla. Näiden kokemusten perusteella minulla on jonkinlainen aavistus siitä, miltä tuntuu asua Suomessa muualta muuttaneena henkilönä. Muokkasin tutkijapositioniani viidennen haastattelun kohdalla. Jälkikäteen koin, että näin minun olisi pitänyt toimia jo ensimmäisiä haastatteluja tehdessäni helpottaakseni haastateltavien kokemuksista kertomista. Jälkimmäiset haastattelut olivat ensimmäisiin haastatteluihin verrattuna paljon syvempilaatuisia ja henkilökohtaisempia.

Haastatteluja sain kokoon yhteensä kuusi, joista kaikki muut yhtä lukuun ottamatta olivat yksilöhaastatteluja. Haastattelut toteutettiin suomen kielellä ja ne kattoivat yhteensä seitsemän maahanmuuttajataustaista sosiaalityöntekijää ja sosionomia (4 sosiaalityöntekijää ja 3 sosionomitutkinnon suorittanutta). Haastattelut toteutettiin Länsi- ja Etelä-Suomessa tammikuun 2012 ja huhtikuun 2013 välisenä aikana. Tutkielmani teko oli tauolla maaliskuu-joulukuussa 2012 henkilökohtaisista työ- ja perhesyistä johtuen.

Haastateltavien etsiminen tuntui toisinaan kuin salapoliisityöltä. Ennen haastateltavien etsimistä minulla oli itselläni tiedossa yksi tutkimukseeni sopiva henkilö. Matkan varrella sain tiedon kahdesta muusta mahdollisesta haastateltavasta sosiaalialalla opiskelevilta tovereiltani. Yksi haastateltava löytyi toisen haastateltavan kautta. Kaksi haastateltavaa löysin sattumalta lukiessani

sosiaalialaan liittyvää artikkelia eräässä sanomalehdessä. Toisinaan jouduin käyttämään Googlen hakutoimintoja hakeakseni yhteystietoja, mikä sinänsä herätti pohtimaan myös yksityisyydensuojaan liittyviä seikkoja. Otin yhteyttä myös erään oppilaitoksen kansainvälisyysasioita hoitavaan henkilöön, joka antoi minulle potentiaalisten tutkielmaani sopivien henkilöiden nimiä. Näistä henkilöistä yksi osallistui haastatteluuni. Jokaisen haastateltavan nimen tai yhteystietojen saatua tai löydettyäni otin häneen yhteyttä sähköpostitse. Haastateltavan ilmoitettua halustaan osallistua tutkimukseeni lähetin hänelle teemahaastattelurungon sekä tutkimussuunnitelman etukäteen nähtäväksi. Näin toimimalla mahdollistin sen, että haastateltava voi rauhassa etukäteen tutustua tutkimusaiheeseen ja haastattelun sisältöön. Löysin yhteensä 10 maahanmuuttajataustaista sosiaalityöntekijää ja sosionomia, joista kolme jätti kokonaan vastaamatta haastattelupyyntöni.

Haastattelut tapahtuivat erilaisissa paikoissa ja olosuhteissa. Tein haastatteluja haastateltavien työhuoneissa tai -tiloissa, kahviloissa sekä haastateltavien kotona. Haastattelutilanteet vaihtelivat rauhallisista ja häiriöttömistä tilanteista haasteellisempiin, joissa oli huomioitava useita eri tekijöitä, kuten haastateltavien sekä omia perheenjäseniäni sekä muita häiriötä aiheuttavia seikkoja. Haastattelut kestivät 45 minuutista kahteen tuntiin. Haastattelut onnistuivat teknisesti hyvin eivätkä ulkoiset häiriötekijäkään lopulta haitanneet haastatteluiden sujumista merkittävästi. Haastateltavien suomen kielen taito oli varsin hyvä, ja koin, että haastateltavat pystyivät kertomaan kokemuksistaan varsin kattavasti ottaen huomioon, ettei suomen kieli ollut kenenkään haastateltavan oma äidinkieli. Haastattelujen tallentaminen tapahtui ääninauhurilla, jonka lainasin sosiaalityön laitokselta Tampereen yliopistolta. Siirsin haastattelujen tallenteet kotikoneelleni Express Scribe -ohjelmistoon, jonka avulla litteroin ne itse. Haastatteluaineistoa syntyi yhteensä 59 sivua (fontti Times New Roman 12, riviväli 1).

4.3 Aineiston analyysitapana sisällönanalyysi

Haastatteluaineistojen analyysimenetelmänä toimi tutkimuksessani laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysi on menetelmä, joka sopii hyvin monenlaiseen laadulliseen tutkimukseen, siksi sitä pidetäänkin yhtenä perusanalyysimenetelmänä. Sisällönanalyysi voi olla koko tutkielman teorettinen viitekehys tai se voi toimia tutkimusaineiston analyysimenetelmänä (Tuomi & Sarajarvi 2009, 91). Käytin sisällönanalyysia tutkimusaineistoni analysointivaiheessa. Sisällönanalyysin mukaan haastatteluaineisto kertoo tutkimusaiheesta

kuvainnollisesti ja analyysin kautta se järjestetään selkeäksi sanalliseksi kuvaukseksi aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Sisällönanalyysissa aineistona ovat siis tekstit, joiksi haastattelut puretaan sana sanalta. Tekstistä etsitään tutkimusaiheeseen ja -kysymykseen liittyviä merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 104). Analyysimenetelmä toimii käytännössä siten, että ensin aineisto puretaan ja pelkistetään (valitaan aineistosta tutkimusta varten käytettävät aihepiirit), sen jälkeen valitut aiheet ryhmitellään joko samanlaisuuksien tai eroavaisuuksien mukaan ja lopuksi aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään teoreettisesti (emt. 108–113).

Perti Alasuutari on esittänyt laadullisen aineiston analyysin hieman ylimalkaisemmin puhuessaan havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta (Alasuutari 2011, 39). Alasuutarin mukaan aineistosta tehdään ensin havaintoja, joita tarkastellaan oman teoreettisen viitekehyksen linssin läpi. Huomio kiinnitetään siis tutkimuskysymyksen kannalta olennaisiin seikkoihin. Aiheeseen kuulumattomat aiheet sivuutetaan tarkastelusta. Aineistosta tehdyt havainnot eivät kuitenkaan pelkästään kerro tutkimustuloksia, vaan havainnot ovat eräänlaisia johtolankoja kohti tutkimustulosten tulkintaa. Kun havainnot on saatu koottua, ne yhdistellään yhteisten määrittäjien mukaan. Alasuutarin mukaan analyysin toisessa vaiheessa eli arvoituksen ratkaisemisessa olennaista on tulkintojen muodostaminen. Tulkinnat eli johtopäätökset muodostetaan sekä havaintoihin että aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuen. (Alasuutari 2011, 40–46.) Eskola ja Suoranta (1998, 147) toteavat laadullisen analyysin tulkintavaiheen olevan tutkimusprosessin vaikein osuus, joten ei ihme, että Alasuutari (2011) käyttää sanontaa arvoituksen ratkaisemisesta. Omassa tutkielmassani koin tulkintojen teon kaikkein haastavimmaksi vaiheeksi analysoinnissa, sillä huomasin pelkkien tutkimustulosten esittelyn olevan riittämätön tutkimustulos. Täytyi ikään kuin sukeltaa syvemmälle tutkittavaan ilmiöön ja tutkittavien kertomiin kokemuksiin ja näkemyksiin.

Omassa tutkielmassani aineiston analysointivaihe eteni seuraavalla tavalla. Purettuani haastattelut tekstimuotoon aloin tekemään erivärisillä korostuskynillä alleviivauksia haastatteluaineistoon. Aineiston pelkistämisvaiheessa korostin värillisillä tusseilla teksteihin tutkimuskysymyksen kannalta oleellisia asioita, joita haastateltavat olivat kertoneet. Näitä aiheita auttoi poimimaan käyttämäni teemahaastattelurunko, joka antoi viitteitä siitä, mitkä asiat olivat relevantteja ja mitkä eivät. Teemahaastatteluaineiston pelkistämistä pidetäänkin usein helpohkona tutkimusprosessin vaiheena, sillä pelkistäminen tapahtuu usein jo valmiiksi muotoiltujen teemojen perusteella (Eskola 2007). Pelkistämisvaiheessa silmäilin haastatteluaineistot useaan kertaan läpi varmistuakseni valitsemieni aiheiden sopivuudesta ja riittävydestä tutkimusteemoihin. Korostuskynävaiheen

jälkeen hankin suuret kartongit, joille kirjoitin tutkimusteemani. Nämä teemat kattoivat siis työllistymiskokemukset, kokemukset suhteessa työnantajiin (esimiehiin), kokemukset työyhteisöistä (työtovereista) ja kokemukset asiakastyöstä. Lisäksi poimin tutkimusaiheen sivusta useasti ilmeneviä teemoja, kuten maahanmuuttajataustan merkitykset, rasismien kokemukset (työelämän ulkopuolella) sekä haastateltavien pohdinnat omista identiteeteistään. Työelämän ulkopuoliset rasismien kokemukset ja oman identiteetin pohdinnat rajasin lopulta analyysin ulkopuolelle. Kun olin saanut jokaisen teeman alle haastateltavien kokemuksia, aloin etsimään kokemuksista usein toistuvia asioita. Nämä usein toistuvat kokemukset, jotka poimin siis samanlaisuuksien perusteella kartongeilta, loin omiksi tiedostoikseen tietokoneeni tekstinkäsittelyohjelmalle (OpenOffice). Näin sain tiivistettyä kokemukset samanlaisuuksien ja poikkeavuuksien mukaan. Teemoista muodostui käsitteitä seuraavanlaisesti. Työnantajakokemusten alla ilmeni sekä hyvään työnantajaan että huonoon työnantajaan liittyviä kokemuksia. Työyhteisöjen kokemuksista esiin nousi perehdytyksen merkitys, oman asenteen vaikutus sekä työyhteisön jäseneksi tuleminen kokemukset. Asiakastyössä painottuivat asiakkaiden ennakkoluuloisuus ja roolien vastakkainasettelu. Maahanmuuttajataustan merkitys sai oman teemansa ja lukunsa, sillä moni haastateltava toi esiin taustansa tuomia piirteitä.

Sisällönanalyysi toimi tutkielmassani osittain induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Ennen aineiston keruuta olin tutustunut tutkimuksen aiheen kannalta relevantteihin aikaisempiin tutkimuksiin ja tilastotietoihin, joten tutkimuksen teoreettinen viitekehys oli jo alkanut muodostua ennen aineiston keruuta. Lopullisen muodon teoria sai aineiston kokoamisen jälkeen. Tutkielman teossa aineiston analyysivaihe ja teoriaosuuden käsittely on kulkenut käsi kädessä. Aineisto on toisin sanoen luonut suuntaa teoriaosuuden rakentumiselle ja tutkimuskysymyksen muotoutumiselle.

4.4 Tutkimuksen etiikka

Sosiaalityö on ammattiala, joka perustuu vahvoihin eettisiin periaatteisiin. Sosiaalityön tutkimuksesta puhuttaessa on huomautettava, ettei se eroa sosiaalityön käytännöistä eettisestä näkökulmasta katsottuna, vaan etiikka kulkee aina niin tutkimuksen kuin käytännön työn kanssa käsi kädessä (Urponen 2003, 72). Omassa tutkielmassani olen pyrkinyt toteuttamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Anneli Pohjolaa (2007, 12) mukaillen tutkija joutuu tutkimuksensa jokaisessa vaiheessa ja päätöksessä pohtimaan valintojensa eettisiä puolia. On pohdittava, mitä valinnat tarkoittavat, keihin ne vaikuttavat ja millä tavalla tai mitkä ovat valintojen seuraukset. Tutkimuksessani jouduin erityisesti pohtimaan tutkijan positioni objektiivisuutta (jonka myös koen

kehittyneen tutkimusprosessin aikana), tutkimuksen luotettavuutta sekä tiedonhankinnan eettisyyttä. Eettinen pohdinta jatkui koko tutkimuksen teon ajan, mutta korostui etenkin analyysivaiheessa, jossa tein tulkintoja tutkittavieni puheesta. Toisaalta on lähes mahdotonta luetella jokaista eettistä mietintöä tutkimusprosessin aikana, sillä etiikka on nivoutunut koko tutkimusprosessiin sen suunnittelusta johtopäätösten tekemiseen.

Haastateltavien löytyminen, heidän tavoittamisensa ja suostumuksensa saaminen osallistua tutkimukseeni oli tässä tutkimuksessa jonkinasteinen haaste. Osa potentiaalisista haastateltavista saattoi haluta vältellä riskiä tunnistetuksi tulemisesta ja jätti siksi vastaamatta haastattelupyyntöön. Pohdin jossain vaiheessa myös tutkimusaiheen arkaa luonnetta ja sitä, haluavatko kaikki edes puhua kaikista, myös kielteisistä, kokemuksistaan. Koska tutkimuskenttänä oli lähtökohtaisesti koko Suomi, ja aineistonkeruumenetelmänä haastattelu, tuotti haastattelutilanteiden järjestäminen aika ajoin erityisjärjestelyjä. Minun oli valmistauduttava matkustamaan myös eri puolille Suomea. Vaihtoehtoisesti haastattelut olisi voitu toteuttaa puhelinhaastatteluina, mutta puhelinhaastattelu ei kuitenkaan ole yhtä vuorovaikutuksellinen haastattelutilanne, jonka vuoksi suosin henkilökohtaista tapaamista ja kasvokkain haastattelua. Puhelinhaastatteluille ei lopulta tullut tarvetta tutkimuksessani, vaan sain haastattelut sovittua henkilökohtaisiksi tapaamisiksi.

Eettiset haasteet tutkimuksessani korostuivat erityisen paljon tutkittavien anonymiteetin suojaamisen vuoksi. Oli tärkeää, että haastateltavat tunsivat voivansa puhua tutkijalle luottamuksellisesti ja oli tärkeää, että jokaisen haastateltavan tunnistettavuus peitettiin tarvittavin keinoin. Tästä syystä jouduin peittämään tutkimustuloksista kaikki tunnistetiedot ja pyrin jättämään mainitsematta tiettyjen ominaisuuksien kuulumista tietyille haastateltavalle. Tämä tutkielma on eettisesti pohtien aineistoltaan varsin suppea voidakseen esittää suurempia johtopäätöksiä tai yleistyksiä kohderyhmän kokemuksista. Tämän tutkimuksen tarkoitus ei siis ole ollut luoda yleistyksiä sosiaalialalla toimivien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksista, vaan tutkielman tarkoituksena on ollut antaa ääni pienelle joukolle maahanmuuttajataustaisia sosiaalityöntekijöitä ja sosionomeja. Olen myös päättänyt olla arkistoimatta haastatteluaineistoja jatkotutkimuksia varten tutkimuksen aineiston pienen koon ja haastateltavien anonymiteetin suojaamisen vuoksi.

5 JOHDATUS TUTKIMUSTULOKSIIN

5.1 Haastateltavien taustatietoja

Haastattelemiani maahanmuuttajataustaisia sosiaalityöntekijöitä ja sosionomeja oli yhteensä seitsemän. Haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien joukko oli varsin heterogeeninen, sillä jokainen oli eri kulttuurisen taustan edustaja. Haastateltavat olivat juuriltaan lähtöisin eri puolilta maailmaa, käsittäen sekä eurooppalaisia että kaukaisempiakin maita. Haastattelemistani henkilöistä kolme oli syntyjään entisen Neuvostoliiton maista, kaksi aasialaisista valtioista ja yksi Lähi-idästä. Yksi haastateltavista ei halunnut kertoa minulle synnyinmaataan, joten en ole paikantanut hänen synnyinmaataan maantieteellisesti mihinkään. Haastateltavien sukupuolijakauma meni siten, että naispuolisia henkilöitä oli neljä ja miespuolisia kolme. Sukupuolijakauma on mielenkiintoinen ja miesten lukumäärä yllätti minut, sillä sosiaalialan katsotaan olevan enempi naiskuin miesvaltainen ammatti. Tutkimukseeni osallistuneet miehet olivat siis tästä näkökulmasta katsottuna melko ainutlaatuisia tapauksia. Haastateltavat olivat asuneet Suomessa 11–40 vuotta. Suomeen päätyminen syyt olivat pääsääntöisesti muita, kuin työhön liittyviä. Yksi haastateltavista ei halunnut kertoa Suomeen muuttonsa syytä. Osa henkilöistä oli muuttanut Suomeen perheenjäsenenä, toiset yksin. Sosiaalialalle suurin osa heistä oli päätenyt työmarkkinatilanteen vuoksi, muutama puhtaasti henkilökohtaisen kutsumuksen ja kiinnostuksen kautta.

Kaikki haastattelemanani henkilöt olivat kouluttautuneet sosiaalialalle Suomessa. Yksi haastateltava oli suorittanut sosiaalialan tutkinnon englannin kielellä, loput kuusi suomen kielellä. Kolme henkilöä oli opiskellut sosiaalityöntekijäksi työskentelyn ohessa. Neljä henkilöä oli sosiaalihuoltolain mukaan määriteltyjä päteviä sosiaalityöntekijöitä (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272, § 3) ja heillä oli yliopistopohjainen maisterin tutkinto sisältäen pääaineopinnot sosiaalityössä. Kaksi henkilöä oli suorittanut Suomessa pelkästään sosiaalialan ammattikorkeakoulun eli opiskellut sosionomiksi. Vanhimmat sosiaalialan tutkinnot olivat vuodelta 1979, tuoreimmat vuodelta 2011. Melkein kaikilla haastattelemillani sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla yhtä lukuun ottamatta oli sosiaalialaa edeltäviä koulutuksia, kuten lähihoitajan- ja sairaanhoitajan ammattitutkintoja sekä muiden alojen koulutuksia, kuten taloustieteen, johtamisalan ja opetusalan koulutuksia. Neljällä oli kotimaassaan suoritettu kandidaatin tai maisterin tutkinto muulta alalta. Haastatteluhetkellä neljä henkilöä oli

työsuhteessa julkisella työnantajalla, joko kaupungin tai kunnan sosiaalipalveluissa ja kolme oli työsuhteessa kolmannella sektorilla. Kaikilla oli joko vakituinen virka tai työsuhde.

Haastattelemani henkilöt puhuivat keskenään yhteensä kuutta eri äidinkieltä, lisäksi he puhuivat suomen kieltä ja muita myöhemmin opiskelemaansa kieliä. Työskentelykielenä kaikki käyttivät pääsääntöisesti suomen kieltä. Henkilöiden yksityisyyden suojaamiseksi olen päättänyt jättää yksityiskohtaisemmat tiedot haastateltavien kansalaisuuksista ja etnisistä taustoista tästä tutkielmasta pois. Olen koodannut haastattelemani henkilöt koodein H1-H7 ja itseni olen koodannut lyhenteellä T. Käytän aineistossa sitaattien eli lainausten kohdalla haastattelemani henkilön koodia. Olen poistanut sitaateista toistuvia täytesanoja, kuten ”niinku”, ”tota” ja ”tietsä”. Lainauksissa käyttämäni merkki (...) tarkoittaa tekstin katkaisua välistä. Sulkuihin () olen kirjoittanut omia huomioitani ja hakasulkuihin [] olen kirjoittanut omia tulkintojani. Mikäli haastateltava on painottanut erityisesti jotakin sanaa, olen alleviivannut sanan sitaatissa.

5.2 Haastateltavien polkuja työelämään

Jokaisella haastattelemallani maahanmuuttajataustaisella sosiaalityöntekijällä ja sosionomilla oli omanlaisensa tie työelämään Suomessa. Osalla henkilöistä oli aikaisempaa työkokemusta myös muilta kuin sosiaalialan töistä Suomessa. Muun alan työkokemuksia oli esimerkiksi siivousravintola-, puutarhuri- ja sairaanhoitoalalta. Haastatteluissani yritin rajata kokemusten kertomisen erityisesti sosiaalialan töihin, mutta jotkut haastattelemistani henkilöistä kertoivat myös muiden alojen työkokemuksista. Muiden kuin sosiaalialan töiden kokemukset olen jättänyt tämän tutkielman analyysistä pois.

Tutkimusta varten haastattelemani maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit olivat päätyneet sosiaalialalle erilaisista syistä. Useimmilla oli taustallaan kotimaassaan suoritetuista korkeakouluopintoja ja -tutkintoja. Opintoja oli muun muassa kasvatustieteiden alalta, taloustieteestä, terveystieteestä sekä valtiotieteestä. Polku sosiaalialan opintoihin Suomessa kulki useimmiten henkilökohtaisen kiinnostuksen pohjalta ja aikaisempien opintojen vaikutuksesta. Myös erilaiset työharjoittelujaksot sosiaalialalla johtivat tiensä alan opintoihin myöhemmin elämässä. Jotkut olivat aloittaneet opiskelevansa muulla alalla, mutta päätyneet kiinnostuksensa vuoksi sosiaalialan koulutukseen. Kolme sosiaalityöntekijää oli pätevöitynyt sosiaalityöntekijäksi työelämän ohessa, jolloin heillä oli jo määräaikainen tai pysyvä sosiaalialan työpaikka Suomessa.

Jotkut, jo aiemmin muulle alalla kouluttautuneet haastateltavat olivat hakeutuneet sosiaalialan koulutukseen sen vuoksi, että katsoivat sosiaalialan koulutuksen työelämää rikastuttavana ja työmarkkina-asemaa parantavana asiana.

”(...) et se oli vaan, mä ajattelin (...) et hankitaan kun mulla oli hoitapuolen koulutus olemassa jo niin hankitaan sosiaalipuolelta kans niin se vahvistaisi työllistymismahdollisuuksia ja antaisi enemmän mahdollisuuksia (...)” (H4)

Työllistymistä edesauttavia tekijöitä koettiin aineistoni perusteella olevan pääsääntöisesti monipuolinen koulutustausta, opiskeluaikana hankittu alan työkokemus, kontaktit (etenkin suomalaiset), pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä, oma kiinnostuneisuus alaa kohtaan ja alan erityisosaaminen (kuten toimeentulotukituntemus ja tietyn asiakastietojärjestelmän hallitseminen). Lisäksi työllistymistä auttoi kielitaito (suomen kieli), integroitumisen taso ja Suomessa asuttu aika sekä oikeanlainen asenne työnhaussa. Sosiaalisten suhteiden ja verkostojen merkittävyyttä korostanut myös Ahmad (2005) väitöskirjatutkimuksessaan, minkä perusteella tutkija tuli siihen tulokseen, että maahanmuuttajat tarvitsevat suomalaisia työnhakijoita enemmän sosiaalisia kontakteja työllistyäkseen. Ahmadin tutkimus korosti nimenomaan maahanmuuttajien suhteita muihin maahanmuuttajiin ja sitä kautta työllistymisen helpottumista, kun taas oma tutkimukseni korosti suomalaisten kontaktien merkitystä. Jos henkilö oli opiskeluaikana tehnyt esimerkiksi harjoittelujaksoja sosiaalialan työpaikoilla ja tutustunut suomalaisiin opiskelujen ja töiden lomassa, oli myöhemmin helpompi työllistyä.

Omassa tutkielmassani haastateltavieni kokemien mahdollisten alkuhankaluuksien jälkeen työllistyminen ja haluamiinsa tehtäviin pääseminen koettiin olevan lopulta lähinnä itsestä kiinni. Kaksi haastattelemaani sosiaalityöntekijää (mies ja nainen) sanoivat suoraan, etteivät he olleet koskaan kokeneet vaikeuksia työllistymisessään eivätkä kokeneet syrjintää tai torjutuksi tulemistä työnhaussa. Yksi sosiaalityöntekijä oli kokenut vaikeaksi ensimmäisen sosiaalialan työpaikan saamisen heti valmistumisen jälkeen ja kertoi kokeneensa tulleen torjutuksi työnantajien ennakkoluulojen ja epäilysten vuoksi. Henkilö tulkitsi kokemustaan seuraavalla tavalla:

”(...) mutta sitten kun mä olin jo valmis, mä olin jo pätevä ja (...) mä yritin saada sijaisuuksia, mutta ei ollu valitettavasti, jotenkin, mua ei huolitettu (...) se mua noina aikoina ihmetytti kun opiskelijat otettiin tekemään sijaisuuksia ja kaikki. Että silloin oli sijaisuuksia varmasti. Mutta jostain syystä, kun mä otin yhteyttä, silloin vähän varovaisempi ku siellä sosiaalialalla ei sanota

suoraan (...) et ei oteta se kun jos epäilevät kielitaitoa tai jos epäilevät jotakin pätevyyttä (...) mutta olivat silleen et 'ei voi ottaa kun et osaa TU [silloinen asiakastietojärjestelmä]'. Et kyllä kaikki opiskelijatkin tulevat eivätkä he osaa TU.” (H5)

Edellä esitettyssä sitaatissa haastateltava ei ollut sosiaalityöntekijän pätevydestä huolimatta saanut töitä. Haastateltava koki, että jokin oli esteenä työllistymiselle, sillä samaan aikaan sosiaalityön (suomalaiset) opiskelijat saivat sijaisuuksia. Haastateltavalle oli kerrottu syyksi sijaisuuden epäämiseen sen, ettei haastateltava ollut osannut käyttää silloista asiakastietojärjestelmää. Haastateltava kuitenkin koki tämän tekosyiksi. Suoranaista rasismia työnhaussa oli vaikea todeta, sillä toisin kuin esimerkiksi puutarha-alan töissä, missä haastateltavalle oli suoraan sanottu ”emme ota ulkomaalaisia”, sosiaalialalla tätä ei sanottu suoraan. Työllistymisen vaikeudelle on mahdollista kuvitella erilaisia syitä, kuten esimerkiksi puhelinyhteydenotoissa työnhakijan suomen kielen aksentti, kaupungin ulkomaalaisväestön pieni osuus sekä työnantajien ennakkoluulot, jotka vaikuttivat kielteisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden palkkaamiseen.

Henkilöt, jotka olivat esimerkiksi opiskelujen aikana ehtineet kartuttaa työkokemustaan tekemällä sijaisuuksia ja keikkatöitä, eivät kokeneet juuri lainkaan työllistymisongelmia valmistuttuaan sosiaalialalle. Työkokemus sisälsi tuolloin ammattitaitoa erityisistä sosiaalialan työtehtävistä, sosiaalipalvelujen sosiaalityössä esimerkiksi toimeentulotukiasiakkuuden ja asiakastietojärjestelmän osaamisen. Etenkin määräaikaisia töitä tuntui moni sosiaalityöntekijä ja sosionomi saavan melko helposti valmistumisensa jälkeen. Toisaalta osalla oli jo pitkäaikainen työsuhde takana, kun pätevytyminen sosiaalityöntekijäksi tuli ajankohtaiseksi muun muassa pätevytymisvaatimusten astuttua voimaan.

Kaiken kaikkiaan haastattelemani maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit ovat työllistyneet mielestään hyvin. Työkokemuksia oli maantieteellisesti aivan eteläisestä Suomesta Keski-Suomen korkeudelle, useimmat henkilöt olivat kuitenkin työskennelleet pääosin maamme suurimmissa kaupungeissa. Kaksi sosiaalityöntekijää (H1 & H2) oli työskennellyt ainoastaan pääkaupunkiseudulla. Monella oli myös kokemusta pienemmissä kunnissa työskentelystä. Ainoastaan yksi haastateltava (H5) koki sosiaalialalle työllistymisen 2000-luvun alkupuolella merkittävästi vaikeammaksi ja henkilö oli jonkin aikaa työttömänä työnhakijana. Toisaalta työllistyminen muille aloille saattoi olla samaan aikaan niin ikään hankalaa. Toinen, myöhemmin sosionomi-tutkinnon suorittanut henkilö, koki työllistymisen terveysalalle 90-luvulla ja 2000-luvulle tultaessa vaikeaksi. Tuolloin henkilö haki aikaisemman ammattinsa työtehtäviin

terveyspuolella eikä koskaan tullut kutsutuksi työhaastatteluun. Henkilöllä oli kuitenkin siihen aikaan työpaikka ohjaajan tehtävissä, joten tilanne ei siltä osin ollut huono. Henkilö itse arvioi ulkomaalaisen nimen vaikuttaneen terveysalalle työllistymisen vaikeuteen, kuten seuraavasta aineistosta poimitusta keskustelusta käy ilmi:

T: Mitä sä luulet et sillon 2000-luvun alus oli et mikä siin oli, et soitteliksä niihin, kun sä lähetit hakemuksen niin soitteliksä niihin perään?

H4: Ei, en mä soittanut, ku kyllä mulla oli töitä koko ajan, et mä olin (työpaikan nimi) ohjaajana vuodesta 2000. Että siinä mielessä mulla oli, mutta teki mieli välillä vaihtaa (...) Mutta, mä en edes päässyt mihinkään haastatteluun, joten mä en tiedä, mistä se on kysymys. Konkreettisesti en tiedä, mutta jos ajatellaan sitä muodollista pätevyyttä niin (...) mulla oli muodollinen pätevyys. Mä olin Suomesta valmistunut lähihoitajaksi ja Suomesta valmistunut sairaanhoitajaksi, että ei siinä pätevyyydessä pitäis olla mitään ongelmaa. Onko se sitten se nimi?

T: Niin kun on erimaalainen?

H4: Niin, en tiedä, mutta veikkaisin, että se on se.

Maahanmuuttajatausta ei merkittävästi vaikuttanut haastattelemini sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien työllistymiseen sosiaalialalle. Eräs haastattelemistani henkilöistä oli tosin sitä mieltä, että sosiaalialalle tuskin hakeutuukaan huonosti suomen kieltä osaavat tai heikosti suomalaisen yhteiskuntaan integroituneet maahanmuuttajat, sillä jo pelkästään viranomaiskielen oppiminen ja erilaisten kirjallisten vastineiden laatiminen on haasteellista, jopa syntyperäiselle suomalaiselle. Kielitaidolla on kieltämättä olennainen merkitys missä tahansa viranhaltijan asemassa työskentelevälle ja varsinkin niin sanotulla ihmissuhdealalla, jossa vuorovaikutustaidot nähdään tärkeänä työskentelyvälineenä. Aineistostani nousi esiin kuitenkin yksi kokemus, jonka perusteella myös heikommalla kielitaidolla on mahdollista päästä alkuun, jos vain perehdytys ja työyhteisön tuki on saatavilla. Yksi henkilö totesi tullessaan Suomeen ”mykkänä ja kuurona” eli hän ei kertomansa mukaan puhunut sanaakaan suomen kieltä. Hän kuitenkin työllistyi pian Suomeen muuton jälkeen ja koki saaneensa paljon apua kollegansa taholta: ”Mulla kävi tosi hyvä tuuri (...) Toinen etuuskäsittelijä joka oli mun työparina, tehnyt niin paljon sen eteen että mä oli perehdytetty kunnolla tähän asiaan (...)” (H1)

Oman tutkimusaineistoni perusteella sosiaalialalle työllistyminen koettiin melko helpoksi eivätkä työnantajien asenteet pääsääntöisesti hankaloittaneet työn saantia. On kuitenkin mainittava, että haastateltavat, jotka olivat kokeneet hankaluuksia työllistymisessä, erottautuivat valtaväestöstä

suomen kielen aksenttinsa tai erilaisen nimensä perusteella. Lähtökohtaisesti tutkielmani maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit olivat melko hyvässä asemassa hakeutuessaan sosiaalialan töihin. Toisenlaisiin tuloksiin päätyivät Heikkilä ja Pikkarainen (2006) tutkimuksessaan, jonka perusteella maahanmuuttajat kokivat olevansa eriarvoisessa asemassa työmarkkinoilla valtaväestöön verrattuna. Heikkilän ja Pikkaraisen tutkimusaineisto oli kerätty haastattelemalla maahanmuuttajia Turussa ja Jyväskylässä vuonna 2004. Kyseinen aineisto erosi omastani myös siten, että se koski kaikille aloille suuntautuvaa työnhakua ja oli aineistoltaan varsin laaja omaani verrattuna. (Heikkilä & Pikkarainen 2006, 266.) Oma tutkimusaineistoni kuitenkin osoitti, että miespuoliset maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kokivat työllistyneensä sosiaalialan töihin naisia helpommin. Miehet useimmiten myös pystyivät vaihtamaan työpaikkoja siten, että uusi työpaikka oli jo tiedossa ennen kuin vanhasta irtisanoutui tai irtisanottiin. Naiset sen sijaan joutuivat usein ”tyytymään” sen hetkiseen työpaikkaansa, sillä pelko siitä, ettei uutta työpaikkaa löytäisikään tai uuteen työyhteisöön ei olisi helppo sulautua, vaikutti kielteisesti motivaatioon hakea uutta työpaikkaa.

Syy, miksi maahanmuuttajia ei vielä ole paljon sosiaalialan töissä saattaa perustua kysynnän ja tarjonnan suhteeseen. Söderqvist (2006) päätteli maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvässä tutkimuksessaan, etteivät suomalaiset työnantajat koe vielä tarvitsevänsä maahanmuuttajia tietyillä aloilla. Tämän perusteella voisimme siis ajatella sosiaalialan olevan sellainen ala, jolla ei niin sanotusti ole ollut vielä ”tarvetta” kyseiselle työvoimalle. Työllistäminen tapahtuu ensisijaisesti tarpeeseen liittyen, kuten eräs haastattelemistani henkilöistä totesi ”(...) Täällä ei vielä ole tarvetta ottaa erilaisia ihmisiä ja täällä on vielä se luksus olemasta, että pystytään välttymään (...) (H4). Suomessa ei ehkä olla vielä herätty siihen todellisuuteen, että maahanmuuttajaväestömme kasvaa jatkuvasti, minkä johdosta myös sosiaalialalla tullaan tarvitsemaan, ei vain uutta työvoimaa, vaan myös kulttuurien välistä tuntemusta ja kulttuurisensitiivistä työskentelyotetta.

Seuraavassa luvussa kuusi tullaan esittämään tutkimuksen kannalta relevantit tulokset, jotka kattavat maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia työnantajien suhtautumisesta, työyhteisöjen jäsenyydestä sekä asiakkaiden suhtautumisesta. Lopuksi esitetään myös haastatteluissa ilmenneitä maahanmuuttajataustan muodostamia merkityksiä työyhteisöjen jäsenyydessä sekä asiakastyön kohtaamisissa.

6 KOKEMUKSIA SOSIAALIALALTA

Tämä luku on tutkielmani varsinainen tulosluku. Olen aiemmin kertonut tarkemmin luvussa 4.3 (sivuilla 28–29), miten olen aineistoni analysoinut vaihe vaiheelta. Tämä luku käsittää tutkimuskysymysteni ympärille sidotut teemat, jotka olen jakanut omiksi alaluvuikseen. Tutkimusteemat ovat työnantajan (esimiehen) suhtautuminen, työyhteisöjen jäsenyys, asiakkaiden suhtautuminen ja maahanmuuttajataustan merkitys työyhteisössä toimimisessa ja asiakastyössä. Teema maahanmuuttajataustan erilaisista merkityksistä nousi tutkimusaineistosta haastattelujen aikana vahvasti esiin, joten koin sen mukaan ottamisen tutkimuksen kannalta merkittäväksi.

6.1 Työnantajan (esimiehen) suhtautuminen

Henkilöstöjohtamisella on suuri merkitys työyhteisöjen toimivuuteen ja työkäytäntöjen organisointiin. Mikäli esimiestyö on hyvin hoidettu ja työyhteisössä vallitsee toisia työntekijöitä kunnioittava ja toisten työtä arvostava ilmapiiri, työyhteisön jäsenetkin tuntevat useimmiten olonsa turvalliseksi ja hyvinvoivaksi. Sosiaalialalla voidaan puhua niin sanotusta eettisestä johtamisesta, sillä eettiset kysymykset ovat sosiaalityön käytännöissä ja teorioissa aina läsnä. Eettiset periaatteet tuovat etenkin työyhteisöjen johtamiseen tärkeän merkityksen ja toisaalta myös haasteen työn ja toimintaympäristöjen luonteen vuoksi. Eettinen johtaminen pyrkii ylläpitämään ja vahvistamaan työyhteisön hyvinvointia myös sosiaalialalla. (Sinkkonen & Kauppila & Laulainen 2011, 93.)

Tutkielmani maahanmuuttajataustaisilla sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla oli pääsääntöisesti hyviä kokemuksia työnantajistaan. Haastatteluissa ilmeni, että useiden haastateltavien työnantajana oli esimerkiksi kunta tai kolmannen sektorin toimija eikä yksityishenkilö tai yritys. Haastattelujen myötä kysymys työnantajien puolelta kokemasta kohtelusta muodostui tarkoittamaan maahanmuuttajataustaisen sosiaalityöntekijän tai sosionomin ja esimiehen välistä suhdetta ja esimiestyön merkitystä. Työnantaja muodostui siis tutkimusaineiston myötä tarkoittamaan työntekijän esimiestä tai työpaikan johtajaa. Mikäli haastateltava oli tullut valituksi työpaikkaan, oli ikään kuin odotettavaa, että työnantaja suhtautuu työntekijään lähtökohtaisesti myönteisesti. Ongelmia saattoi kuitenkin ilmetä esimerkiksi työntekijävaihdosten seurauksena. Aineistoni jakautui tässä kohtaa kahtia, hyvään ja huonoon esimiestyöhön.

6.1.1 Hyvä esimiestyö

Johtamisen laadulla on tutkimusten perusteella suoranaisia vaikutuksia työyhteisöjen hyvinvointiin ja työkäytäntöjen toimivuuteen. Monikulttuurista työyhteisöä johdettaessa on painotettava kulttuurisensitiivistä työskentelyotetta, vuorovaikutusta sekä erilaisuuden hyväksymistä ja yksilöiden kunnioitusta. Omassa aineistossani hyvä esimiestyö sai monenlaisia piirteitä ja seurauksia. Useimmat haastattelemani maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kokivat suhteensa esimieheen hyväksi eikä työkäytännöissä tai vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa koettu esiintyvän erityisiä ongelmia. Tutkimusaineiston perusteella ja haastateltavien puheessa esimiehen rooli sai tärkeitä merkityksiä työntekijän työhyvinvointiin ja asemaan liittyen työpaikalla. Esimiehen katsottiin parhaillaan olevan tukipilari, jonka kautta mahdolliset työyhteisön puolelta ilmenevät haitalliset asenteet tai käytännöt saatiin käsiteltyä, selviteltyä ja tarvittaessa nujerrettua.

”mut kyl (...) kun mulla oli kirjotusvirheitä ja tämmöstä niin ehkä (...) tämä oli yks henkilö (työtoveri) joka sillä sanonut [pahasti haastateltavalle] sitten että ehkä tämä, mutta meillä oli niin näppärä johtava joka sanoi et pääasia on, et tässä hoidetaan työt ja asiat ymmärretään, et ei tässä kielioppeja sillä lailla pitäis opetella. Et sillä se hoituu.” (H5)

Haastateltava kuvaa esimiestään ”näppäräksi”, joka puuttumalla havaittuun työntekijöiden väliseen ongelmakohtaan (mikä tässä tapauksessa tarkoitti maahanmuuttajataustaiseen sosiaalityöntekijään kohdistuvaa asiatonta kritiikkiä toisen työntekijän taholta), selvittää tilanteen ja tekee työskentelykäytännöt selväksi koko työyhteisölle. Esimies osoitti toiminnallaan kulttuurien välisen sensitiivisyyden työtavoissaan osoittamalla ymmärrystä maahanmuuttajataustaista sosiaalityöntekijää kohtaan. Oli kyseessä sitten todellinen puute kielitaidossa tai työntekijöiden asenteellisuus maahanmuuttajataustaista työntekijää kohtaan, esimies osasi tulkita työntekijöiden välisiä ongelmia ja puuttua kommunikoinnin tapaan työyhteisössä. Puuttumallaan asiaan johtaja osoitti työyhteisölle sen, mitkä asiat ovat tärkeysjärjestyksessä olennaisempia. Esimiehen puuttuminen asiaan voidaan nähdä tässä mielessä eettisenä johtamisena. Esimies osoitti välittävänsä myös työn tuloksellisuudesta, mikä olisi saattanut vaarantua, ellei asiaan olisi puututtu lainkaan. (Sinkkonen ym. 1999, 99.)

Tilanteissa, missä esimerkiksi toinen työntekijätaho suosi yhteydenotoissaan suomalaista työntekijää maahanmuuttajataustaisen työntekijän sijaan, nähtiin myönteiseksi, mikäli johtaja tai

esimies osoitti työntekijälle välittävänsä asiasta. On luonnollista, että kaikissa tilanteissa ei ole valmiita ongelmanratkaisuja tarjolla, mutta tieto ja tunne siitä, että työntekijää arvostetaan ja hänen ammattitaitoaan kunnioitetaan saattaa tilannekohtaisesti riittää. Tärkeintä on esimiehen tai johtotason tuki työntekijän taustalla asiassa. Seuraavassa sitaatissa on tilanne, missä työpaikan yhteistyökumppanit suosivat yhteydenotoissa suomalaista työntekijää maahanmuuttajataustaisen työntekijän sijaan. Esimies päättää ottaa tilanteen haltuunsa ja osoittaa työntekijälle tukensa ja mielipiteensä asiassa.

”Se (yhteistyökumppaneiden toiminta) tuntuu siltä, että (...) ignooraavatko ne minua? (...) Mutta mä en välitä, se ei ole mun ongelma. Mutta sitten, jos johtaja ei huomaa sitä, meidän (toiminnanjohtaja) onneksi on ollut tosi, se heti tarttui kiinni siitä asiasta. Että on niinku sinun [haastateltavan] osa hoitaa niitä hommia ja kaikkia.” (H6)

Mikäli esimies ei olisi osoittanut vastustavansa yhteistyökumppanin toimintaa, olisi se saattanut saada haastateltavalle aikaan tunteen, ettei epäasialliseen käytökseen tai epätasa-arvoiseen kohteluun tarvitse puuttua. Tämä olisi saattanut tuoda haastateltavalle tunteen merkityksettömyydestä ja hyödyttömyydestä, mikä olisi edelleen vaikuttanut henkilön työhyvinvointiin ja kokemukseen kielteisesti.

Aineistossani nousi esiin hyvän johtajan määreitä, joita olivat muun muassa työntekijän kannustaminen, hyvän palautteen antaminen, työpanoksen arvostus, arvostus ihmisenä sekä ymmärtäminen. Lisäksi hyvä johtaja hyväksyy työntekijän sellaisena kuin hän on eikä vaadi erityisiä tai ylimääräisiä työsuorituksia vakuuttuakseen työntekijän ammattitaidosta. Hyvä johtaja osasi myös huomioida työntekijän erilaisuuden (maahanmuuttajataustan) voimavarana ja osasi sekä uskalsi hyödyntää esimerkiksi työntekijän erityisosaamista tai kielitaitoa työkäytännöissä. Esimiehen ylläpitämä työntekijöiden välinen tasa-arvo näyttäytyi myös siinä, että työntekijän toiveet huomioitiin ja toteutettiin mahdollisuuden mukaan samoin perustein kuin valtaväestöä edustavan työntekijän. Hyvän johtajuuden seuraukset olivat luettavissa henkilön puheessa varsin selvästi.

”Hän kohteli kaikkia hyvin mutta kuitenkin hän otti huomioon mun tämä erikoisuus – ei huonolla tavalla, mutta (...) että se mikä, mun itseluottamus nousi todella paljon ja mun ei tarvinnut yrittää liikaa, koska hän oli, just hyväksyi mut ilman että mä näytän mitään ylimääräistä.” (H7)

Hyvän johtajan rooli näyttäytyi myös eräänlaisena kotouttajana työyhteisöön. Mikäli työntekijän perehdytyksestä ja työnkuvan selkeydestä pidettiin huolta, se edesauttoi työntekijän sopeutumista osaksi työyhteisöä. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän kohdalla on erityisen tärkeää, että työnantaja pitää huolen siitä, että työntekijä tietää oikeuksistaan työntekijänä sekä mahdolliset kontaktit, joihin ottaa yhteyttä mahdollisten ongelmien ilmaantuessa. Suomalaisille työntekijöille on itsestään selvää, miten toimia esimerkiksi työpaikkakiusaamista ilmetessä tai epätasa-arvoisen kohtelun alaiseksi jouduttuaan. Maahanmuuttaja ei missään kotoutumisvaiheessa saa tietoa esimerkiksi työsuojeluviranomaisista, eikä hän välttämättä osaa edes hakea oikeaa tietoa asiasta, josta ei ole tietoinenkaan. Myös hoitoalalla tehdyt tutkimukset tukevat perehdytyksen ja työtapoihin ”kotouttamisen” merkitystä, ja niiden nähdään helpottavan maahanmuuttajataustaisen työntekijän sopeutumista työyhteisöön (esim. Hartikainen & Kankkunen 2009).

6.1.2 Huono esimiestyö

Esimiehen vaihtuminen kesken työsuhteen koettiin ongelmalliseksi ja epävarmuutta luovaksi asiaksi tutkimuksessani. Aineistoni perusteella kaksi työntekijää oli kokenut voimakkaita kielteisiä seurauksia esimiehen vaihtumisen myötä, kuten yksi haastateltavani kertoo seuraavassa aineistopätkässä kokemuksestaan:

H3: (...) ja sit siihen tuli (ammattihierarkiassa korkeammassa asemassa toimiva henkilö) ja siinä tuli (...) aika vaikeuksia tuli, että (em. henkilön) kanssa ja kaikkien kanssa että sosiaalityöntekijät ja kaikki arvostelivat minun työtä ja suomen kielen taitoa ja...

T: Eli se kritiikki kohdistui tähän sun ulkomaalais-?

H3: Ulkomaalaistaustaan, ettei se muuta ollut. Mulla oli 1, 2, 3... 4 edellistä eikä kenenkään kanssa ollut vaikeaa mutta tää yks oli (...) ja muutkin tuli siihen sitten mukaan. (...) (ylemmältä taholta) lähti ja levis sitten koko työyhteisöön. Että kun mä lähdin sieltä niin sitten lähti neljä muutakin (...) eli vaihto työpaikkaa.

Edellä mainitussa tapauksessa voidaan huomata esimiehen esimerkin ja vaikutusvallan merkitys työyhteisön sisällä. Haastateltavani aikaisemmin kokema mukava ja arvostava työyhteisö muuttui epäonnistuneen johtamisen myötä piinalliseksi ja epämukavaksi paikaksi työskennellä. Esimiehen vallankäyttö otti kohteekseen työyhteisön oletetun ”heikon lenkin”, joksi maahanmuuttajataustainen työntekijä usein määrittyy joutuessaan silmätikuksi suomalaisvaltaisessa työyhteisössä.

Haastateltava otti minuun myöhemmin uudelleen yhteyttä kertoakseen erittäin lomaannuttavasta sekä ala-arvoisesta kohtelusta, jota oli työpaikassa myöhemmin kokenut. Haastateltava ei ollut esimerkiksi saanut lakiin perustuvaa palkannostoa, sillä hänen suomen kielen taitonsa ei ollut esimiehen mukaan tarpeeksi hyvä. Lisäksi häntä oli vaadittu käymään neurologisissa tutkimuksissa, koska hänen muistinsa väitettiin olevan huonontunut. Muistitutkimusten tulokset olivat lopulta täysin normaalit, eikä haastateltavan muistissa todettu mitään vikaa. Haastateltava kertoi, ettei ollut uskaltanut tehdä valitusta kokemistaan vääryyksistä, vaan yritti jatkuvasti todistaa olevansa hyvä pyrkimällä täsmällisyyteen ja varovaisuuteen työpaikalla. Haastateltava oli kokenut jatkuvaa pelkoa esimiestään kohtaan, mistä seurasi epävarmuus tekemäänsä omaa työtään kohtaan. Lopulta haastateltava koki ainoaksi ratkaisuksi työpaikasta irtisanoutumisen. Johtajan näyttäessä huonoa esimerkkiä ala-arvoisesta kohtelusta, myös muut työntekijät lähtivät ivalliseen toimintaan mukaan. Esimiehellä oli taitoa väärinkäyttää asemaansa ja vaikutusvaltaansa. Esimiehen tuhoavan johtamisen (ks. Sinkkonen & Kauppila & Laulainen 1999, 99) seurauksena työpaikasta irtisanoutui haastateltavani lisäksi myös valtaväestöä edustavia työntekijöitä, sillä johtajan käytös ja toiminta sairastutti lopulta koko työyhteisöä.

Myös toisella haastateltavalla oli vastaava kokemus esimiehen vaihtumisen seurauksesta. Henkilö oli ehtinyt työskennellä työpaikassa jo vuosia, kunnes esimies vaihtui ja sen seurauksena maahanmuuttajataustaisen työntekijän asema romahti. Työsuhteen alussa maahanmuuttajataustainen työntekijä oli ollut erityisosaamisen hallitseva ammattilainen jopa tehtävänimikkeensä perusteella, ja hänen erilaisuutensa oli huomioitu voimavarana ja työkäytäntöjä hyödyttävällä tavalla. Uuden esimiehen myötä työntekijä alennettiin työtehtävässään ammattiryhmässä kuvitellun ammattihierarkian alimmalle tasolle. Esimies oli kutsunut työntekijän huoneeseensa ja kertonut, että hänet olisi siirryttävä ammattihierarkiassa alempana olevaan tehtävään, missä työntekijän aikaisemmin huomioonotetut erityistaidot olisivat hyödyttömiä.

”(...) eli mun piti mennä taakse, alaspäin (...) Ja perustelu siihen on ollut vain, että täällä on liikaa ihmiset. (...) Mä kysyin sitten, mitä sä ajattelet, että miksi sitten ylipäätänsä mä kävin koulussa ja kouluttaudin (...)” (H7)

Ainoa esimiehen antama perustelu työtehtävissä alentamiseen oli, että kyseisessä työvuorossa oli liikaa työntekijöitä. Esimiehen käytöksessä esiintyi sittemmin myös muunlaista alentavaa maahanmuuttajataustaisen työntekijän kohtelua, kuten työntekijän työskentelytilojen epäminen, työntekijän tavaroiden heittämistä lattialle ja työntekijän tekemien päätösten kumoamista. Esimies

käytti esimiesvaltaansa maahanmuuttajataustaista työntekijää vastaan, kunnes koko muu työyhteisö tuli tietoiseksi asiasta ja asettautui työntekijän puolelle. Haastateltava itse koki huonon kohtelun johtuvan maahanmuuttajataustastaan sekä mahdollisesti esimiehen kokemasta vieraanpelosta (ks. Ahmed 2003). On myös mahdollista, että esimies koki korkeasti koulutetun maahanmuuttajataustaisen työntekijän uhkana, mikä saattaisi vaarantaa hänen asemansa tai kyseenalaistaa hänen ammatillisen osaamisensa. Umayya Abu-Hanna (2012, 123) puhuu myös akateemisesti kouluttautuneiden valtaväestön edustajien pelosta korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia kohtaan. Abu-Hanna tulkitsee, että pelko ei näy ”huuteluna tai puukotuksena”, vaan pois sulkemisena. Tutkimukseni haastateltavan kohdalla esimies kirjaimellisesti sulki maahanmuuttajataustaisen työntekijän pois sosiaalisesta tilastaan, sillä työtehtävässä alentamisen myötä esimies ei työskennellyt alaisensa kanssa enää samoissa työvuoroissa eikä näin ollen joutunut konkreettisesti säännölliseen kanssakäymiseen haastateltavani kanssa. Haastateltava koki suurimmaksi esteekseen esimiehen kanssa työskentelyn vuorovaikutuksen ongelmallisuuden, mikä oli seurausta esimiehen kielteisestä asennoitumisesta maahanmuuttajia kohtaan. Kielteinen asennoituminen oli havaittavissa paitsi haastateltavan omien kokemusten perusteella, myös esimiehen käyttämästä sanasta ”ulkolainen” puhuessaan maahanmuuttajista. Haastateltava itse koki sanan erittäin loukkaavana ja leimaavana. Esimieheltä vaikutti puuttuvan sekä ammatillista ja sosiaalialan eettisyyteen perustuvaa taitoa että kulttuurien välistä käsittelytaitoa.

Työnantajataholla ei edellä mainituissa huonon johtamisen kokemuksissa ollut merkitystä, sillä vastaavanlaista tuhoavaa johtamista voi tapahtua niin kunnallisella, kolmannella sektorilla kuin yksityiselläkin taholla. Yksityisen ja kolmannen sektorin taholla tapahtuvat huonon johtamisen seuraukset ovat kuitenkin heikommin kitkettävissä kuin esimerkiksi kunnallisen tahon, missä työehtosopimukset ja työntekijöiden oikeudet ovat tarkoin määritellyjä. Näin ollen valitusmahdollisuudet tai valituksesta seuraavat toimenpiteet muulla kuin kunnallisella työnantajalla eivät välttämättä johda sanktioihin, etenkin jos työyhteisö on arka eikä uskalla todistaa vastaavissa tilanteissa oikeudenmukaisuuden puolesta.

Tilanteessa, jossa maahanmuuttajataustaiseen työntekijään kohdistuva kritiikki tulee hierarkiatasolla ylhäältä päin, on varsinkin maahanmuuttajan itsensä kannalta vaikeaa hakea oikeutta. Edellä kuvatussa ensimmäisessä tilanteessa haastateltava (H3) koki, ettei häntä hyödytä tehdä valitusta esimiehestään. Haastateltava koki, ettei hänen yhteydenotostaan esimerkiksi työsuojeluun olisi seurauksia, sillä kyseessä on maahanmuuttaja, minkä perusteella asia olisi ikään kuin merkityksetöntä. Haastateltava kertoi, että vastaavanlaisessa tilanteessa paras vaihtoehto on vaihtaa

kokonaan työpaikkaa. Sittemmin haastateltava ei ole kokenut vastaavaa rasistista tai syrjivää käytöstä työpaikoillaan. Ennen kuin jälkimmäisen esimerkin haastateltava (H7) sai työyhteisön tukea tilanteeseen, hän koki tilanteensa seuraavalla tavalla:

”Mä ajattelin, että tää oli mun kohtalo ja että mun pitäisi tehdä vaan töitä niin hyvin ja vakuuttaa hänelle, että mä oon hyvä ja ei hän kohtele mua enää noin.” (H7)

Esimiehen roolia ja merkitystä ei voi vähätellä tutkimusaineistoni valossa. Esimiehen vaikutusvalta koettiin tutkimusaineiston perusteella merkitykselliseksi. Hyvä ja asiantunteva esimiehenä toimiminen voi edesauttaa tasa-arvoa työyhteisön sisällä. Esimies on hyvä silloin, kun hän tiedostaa maahanmuuttajataustaisen työntekijän lähtökohtaisesti eriarvoisen aseman työmarkkinoilla ja pyrkii hyvillä esimiestaidoillaan ja eettisellä johtamisella kehittämään toimintakäytäntöjä tasa-arvoisuuteen, kulttuurisesti sensitiiviseen suuntaan ja työntekijöiden huomioimiseen ja ymmärtämiseen. Mikäli työntekijän koettiin saavan kielteistä palautetta esimerkiksi kielivirheistä toisilta työntekijöiltä, hyvä esimies puuttui työyhteisön kommunikointitapaan ja selvitti työyhteisölle asioiden tärkeysjärjestyksen ja sen, miten asioiden tulee hoitua. Toisaalta huonolla esimiehellä on vaikutus- ja valta-asemansa puolesta myös mahdollisuus vahingoittaa ja kohdella työntekijää syrjivästi, jolloin esimiehen ennakkoluulot ja asenteet maahanmuuttajia kohtaan vaikeuttavat maahanmuuttajataustaisen sosiaalityöntekijän ja sosionomin työoloja ja pahimmillaan saavat koko työyhteisön kääntymään työntekijää vastaan. Tällaisessa tilanteessa, missä huono kohtelu tulee ammattihierarkiassa ylempää olevan henkilön taholta, työntekijä katsoo parhaakseen joko hyväksyä ja alistua epätasa-arvoiseen kohteluun tai lähteä ja irtisanoutua työpaikasta.

6.2 Kokemukset työyhteisön jäsenyydestä

Aikaisempien tutkimusten perusteella on huomioitu, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät saattavat jäädä jollain tavalla työyhteisöissään ulkopuolisiksi ”mustiksi lampaiksi” eikä työyhteisöihin sisäänpääsy ole aina itsestänselvyys (Heikkilä & Pikkarainen 2006). Esteitä työyhteisöjen täysivaltaiseen jäsenyyteen koettiin esimerkiksi Niemisen (2010) tutkimuksen mukaan olevan henkilön luokittelu maahanmuuttajakategoriaan kuuluvaksi (Nieminen 2010, 166–167). Joissain tutkimuksissa esteitä työyhteisön täysivaltaiseen jäsenyyteen on katsottu aiheuttavan kielitaito eli riittämätön tai puutteellinen suomen kielen taito (Vartia ym. 2007). Työyhteisöllä tarkoitan omassa tutkielmassani työntekijöistä muodostuvaa yhteisöä. Olen rajannut työyhteisön

jäsenyyden kuitenkin niin, että esimies ei kuulu tutkielmani analyysissä tarkasteltavaan työyhteisöön, vaan esimiestyön on katsottu olevan tästä erillinen osa, jota on tarkasteltu edellä olevassa luvussa 6.1.

Oman tutkimusaineistoni perusteella lähes kaikki haastattelemi maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kokivat tullessa hyvin vastaanotetuiksi sosiaalialan työyhteisöihin työtovereiden taholta. Lisäksi he kokivat olevansa tasavertaisia suomalaisten työtovereiden keskuudessa eivätkä he kokeneet ulkopuolisuuden tunnetta työyhteisöissään. Oma aineistoni poikkeaa kuitenkin merkittävästi edellisistä maahanmuuttajatyöntekijöiden asemaa selvittäneistä tutkimuksista, sillä se kohdentui ainoastaan sosiaalialalla työskenteleviin maahanmuuttajataustaisiin sosiaalityöntekijöihin ja sosionomeihin eikä muiden alojen, kuten esimerkiksi Elli Heikkilän ja Maria Pikkaraisen (2006) teettämä tutkimusaineisto.

6.2.1 Perehdytyksen merkitys

Useimmat haastateltavani kokivat, että muut työkaverit ja työyhteisön jäsenet olivat ottaneet heidät hyvin vastaan. Työsuhteiden alkuvaiheessa saamansa perehdytyksen myötä haastateltavat kokivat saaneensa hyvät eväät työtehtäviin, mikä oli osaltaan helpottanut työhön kiinnittymistä ja työyhteisön osallisuuden syntyä.

”Joo mä pääsin heti sisään vaikka siinä uusi ohjelma [asiakastietojärjestelmä], ei mitään ongelmia. Ja niinku (...) tätä perehdytystä, että tosi se oli mahtava paikka, edelleen tykkään tosi paljon. Ja arvostavat työtä ja se on yks tärkeä ja ihmisenä (...)” (H3)

”Tietenkin täytyy vielä mainita se, että kun mä alotin, niin mulla kävi tosi hyvä tuuri (ensimmäisessä työpaikassa) 11 vuotta sitten. Toinen etuuskäsittelijä joka oli mun työparina, tehnyt niin paljon sen eteen, että mä olin niinku perehdytetty kunnolla tähän asiaan, ja mä oon ihan kiitollinen hänelle ja edelleenkin ollaan yhteydessä.” (H1)

Haastattelemi sosiaalityöntekijät muistelivat aikaisempia, erityisesti ensimmäisiä pitkäaikaisempia työpaikkojaan, lämmöllä ja kertoivat työkavereihin solmittujen ystävyysuhteiden jatkuneen usein jopa vuosia myös työelämän ulkopuolella. Erityisesti haastatteluissa toistui hyvän työtehtävään perehdytyksen ja työyhteisön hyvän ilmapiirin merkitys. Monet haastattelemi

maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit kuvailivat aikaisempia ja nykyisiä työyhteisöjä sanoin ”tosi hyvä porukka”, ”mahtavat, aivan ihanat työkaverit” ja ”mukavia ihmisiä”. Mielenkiintoista tutkittavieni haastatteluissa oli se, että kunnan sosiaalitoimen maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät puhuivat työhön perehdytyksen merkityksestä enemmän kuin haastatteleman sosionomit. On mahdollista, että kunnallisella työnantajalla työtehtävät ovat selkeämpiä ja enemmän lainsäädäntöön perustuvia kuin esimerkiksi kolmannen sektorin työt. Lisäksi perehdytyksen merkitys saattoi korostua, mikäli kyseessä oli suuri työyhteisö, sillä työyhteisön koko saattoi vaikuttaa myös työntekijöiden välisten suhteiden laatuun ja läheisyyteen. Hyvä työhön perehdytys oli mahdollistanut nopean oppimisen, työtapojen ja työpaikkakulttuurin sekä tarvittavien tietojärjestelmien haltuun ottamisen, mikä edesauttoi myös työyhteisöön sopeutumista. Perehdytys näyttäytyi monen haastateltavan kohdalla merkittävältä myös siitä syystä, että työtehtävät olivat selkeät ja työyhteisö osoitti välittävänsä siitä, että työntekijä oppii työnsä hyvin.

Työtehtävään perehdytyksen lisäksi aineistossa ilmeni myös laajempi käsitys perehdyttämisestä. Monelle maahanmuuttajalle suomalainen kulttuuri saatikka työkulttuuri ovat vieraita maahanmuuton alkuaikoina. Työelämään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet tulevat tutuiksi vasta, kun työelämään päästään eivätkä silloinkaan tavat ja käytännöt ole itsestäänselvyksiä.

”Sitten hän (työnantaja) ehdotti, että jos opiskelun aikana haluatko tehdä sijaisuuksia talon puolella, täällä saa hyvä palkka ja on iltavuorot ja viikonloput. En mä tajunnut niitä alussa, (esimies) opetti että se on kun sä oot opiskelija, kannattaa tehdä. (...) se oli jotain uusi, kun kotimaassa mä olin opiskelemassa yliopistossa toisessa kaupungissa, mun perhe elätti. Ei siellä tehdä töitä tällästä, että elämiseen. Että nämä tavatkin oli uusi.” (H7)

Haastateltava puhui kulttuuriin ja yhteiskuntaan ”opettamisen” merkityksestä. Hän myös kertoi työelämään ja työntekijän oikeuksiin ja periaatteisiin liittyvän perehdytyksen olleen merkittävä, kun myöhemmin työelämässä ilmeni ongelmia. Ilman kulttuuriin ja työkäytäntöihin opettamista haastateltava ei olisi myöhemmin tiennyt, miten toimia tilanteessa, missä kohtaa epätasa-arvoista kohtelua tai muita hankaluuksia. Aineistoni perusteella voidaan siis puhua niin työtehtävään ja työtapoihin perehdyttämisestä kuin myös yhteiskuntaan ja suomalaiseen työelämäkulttuuriin perehdyttämisestä. Tehtävään perehdyttäminen helpotti työyhteisöön sopeutumista ja yhteiskunnan työkulttuuriin kotouttaminen antoi maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle valmiuksia työelämässä kohdattaviin haasteisiin, kuten syrjivään kohteluun tai työpaikkakiusaamiseen.

6.2.2 Oman asenteen merkitys

Työyhteisöön ”sisään pääseminen” koettiin omassa aineistossani olevan työtehtävään perehdytyksen lisäksi ennen kaikkea omasta persoonasta ja luonteenpiirteestä kiinni. Työyhteisön jäseneksi pääseminen ei nähty niinkään riippuvaiseksi siitä, onko henkilö maahanmuuttajataustainen vai valtaväestöä edustava työntekijä. Työyhteisön jäsenyyteen koettiin sulaututtavan toisenkin tavan kautta sen perusteella, oliko henkilöllä itsellään halua olla osallisena työyhteisössä ja oliko henkilö itse halukas luomaan suhteita työkavereihinsa.

”Se riippuu ihmisen sosiaalisuudesta, avoimuudesta ja halukkuudesta olla tiimin jäsenenä (...) tai ylipäänsä siihen että henkilön sosiaalisuus vaikuttaa tähän että kuinka paljon mä haluan olla muiden seurassa ja jakaa muiden kanssa huolia tai keskustella asiakasasioista tai muutenkin pyytää apua tai neuvoa niin (...)” (H1)

Useassa tapauksessa työyhteisöjen jäsenyydestä keskusteltaessa haastateltavat vetosivat luonteenpiirteiden merkitykseen tai elämänasenteisiinsa yleensä ja kokivat, että jäsenyyden omaksuminen on itsestä riippuvaista: *”Ehkä mä oon sillä tavalla optimistinen, positiivinen ja myös se, et mä oon tietyllä tavalla myös ”tyhmä”. Et mä en näe kaikkia problematiikkaa ja mä vaan meen niinku (...) mukana, et ei se jää kauheesti murehdituttamaan, jos jonkun työkaverin kanssa ei tulla toimeen. Mun ensimmäinen reaktio ei ole, et sen takia, et mä olen ulkomaalainen. Mä vaan ajattelen, et no ’se on kusipää, et ei se oo mun ongelma’ (naurua)” (H4).* Samainen haastateltava jatkoi vielä, että *”(...) sehän siinä on et tota, et se siihen mihin sä keskityt, se lisääntyy; tarkoittaa sitä että jos sä rupeat kokemaan itses arkana tai olemaan erilainen niin sitten sitä se on...” (H4).* Haastateltava koki, että omaan erilaisuuteensa huomion kiinnittäminen olisi saattanut lisätä työyhteisössä koettua ulkopuolisuuden tunnetta. Lisäksi omalla tulkinnalla on väliä eri konteksteja ymmärrettäessä. Mikäli henkilö itse on ”sinut” oman erilaisuutensa kanssa, ei vuorovaikutustilanteen pitäisi olla ikään kuin peili, jota vasten ihmisten hyväksyntää heijastaa. Myös toinen haastateltava analysoi, että mikäli työntekijä on persoonaltaan liian arka tai hän reagoi liian voimakkaasti tilanteisiin, saattaa se aiheuttaa komplikaatioita työyhteisön jäsenyydessä. Ennen kaikkea oma sosiaalisuus ja halu olla osana työyhteisössä koettiin merkityksellisenä. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on ollut viitteitä siitä, että päästäkseen sisään työyhteisön täysivaltaiseen jäsenyyteen on maahanmuuttajataustaisen työntekijän oltava suomalaisia työntekijöitä sosiaalisempi ja halukkaampi työtovereiden väliseen kanssakäymiseen.

Oman kulttuurisen taustan ja ”erilaisuuden” esiintuominen saattaa vaikuttaa siihen, miten vastapuoli tai työyhteisö reagoi. Yksi haastateltava puhui oman kulttuurinsa vaikutuksista ja omien kulttuuristen piirteiden huomioimisesta työelämässä. Haastateltavan mukaan paras tapa toimia oli ”neutraali”, toisin sanoen molempia kulttuureja (sekä omaa kansallista kulttuuriaan että suomalaista kulttuuria) kunnioittava ja huomioiva toimintatapa.

”Jokaisessa kulttuurissa on tietenkin jotain aina konservatiivista, vahvaa, mikä vaikuttaa jokaiseen asiaan negatiivisesti. Ei kannata ottaa sellaista mukaan. (...) tai se on sellainen neutraalinen, molemmat puolet ymmärtää sitä, jos sulla on jotain erittäin vahvaa, mitä sä kunnioitat, pidä se itsellä. Ei sun tarvi tuoda sitä työpaikalle (...). Mutta jotkut ihmiset on niin vahvoja. Ne haluaa tuoda oman kulttuurinsa siihen työelämään ja sitten se räjähtää ja vaikuttaa asioihin niin negatiivisesti (...).” (H6)

Yleisesti ottaen haastateltavat olivat kokeneet työyhteisön jäsenyyden myönteisesti ja he olivat kokeneet olleensa tervetulleita työyhteisöissä. Toisaalta monen haastateltavan kerronnasta paistoi läpi myös tietynlainen neutraalius asiaa kohtaan, ja että jäsenyyttä ei kyseenalaistettu eikä omaa paikkaa työntekijätiimissä oltu välttämättä pohdittukaan millään tavalla. Omaa asemaa pystyttiin kuitenkin spontaanisti reflektoimaan, kun kysyttiin osallisuudesta työyhteisön yhteisissä palaverissa tai kahvihuonekeskusteluissa:

T: Ja sut on otettu tasavertaiseksi jäseneksi?

H5: No, toivottavasti. (nauraa)

T: Vai koetko sä itse että sä olisit?

H5: Joo, kyllä se koen joo. Niin mutta just tämä et huomaa, jos jotakin, alku varsinkin, et jos puhuivat maahanmuuttajista ja sitten ne yhtäkkiä huomasivat ja vilkaisivat mua ja huomasivat, et minä olen täällä. Mut ei se mua siis koske sillä lailla mitenkään et jos, no mitä sitten? Ja itsekkin siis ilman muuta, (...) kun puhutaan, niin käytän tätä sanaa maahanmuuttaja tai ulkomaalainen.

Edellä kuvatussa aineisto-otteessa haastateltava kuvaa työntekijöiden kahvihuoneessa käytyä keskustelua, jossa toinen työntekijä puhui huomaamattaan maahanmuuttaja-asiakkaista tai maahanmuuttajista yleisesti haastateltavan läsnä ollessa. Työntekijä kuitenkin huomasi maahanmuuttajataustaisen työtoverinsa ja koki ilmeisesti olonsa hieman vaivautuneeksi. Haastateltava ei kuitenkaan itse kokenut asian koskevan eikä häiritsevän häntä. Haastateltava koki itsensä tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi, mutta huomasi sen, että suomalaisten työntekijöiden

silmissä hän on jollain tavalla muista poikkeava. Haastateltavan puheessa on myös huomattavissa tapa, jolla hän puhuu itseään ulos maahanmuuttajan kategoriasta, sillä kertoo, että käyttää itsekin kyseistä termiä puhuessaan muualta Suomeen muuttaneista ihmisistä. Haastateltava tekee itsensä tasavertaiseksi juuri oman puheensa ja asenteensa kautta.

6.2.3 Työyhteisön jäseneksi tuleminen ja jäsenyyden merkitys

Kaikki haastatteleman sosiaalityöntekijät eivät näyttäneet pitäneen työyhteisön hyvää kykyä vastaanottaa maahanmuuttajataustainen työntekijä itsestäänselvyytenä: *”Mä olinkin sit todella tyytyväinen, kun mä pelkäsin just tämä kun mä kuulin kaikenlaista minkälaista jotkut muut ihmiset (viittaa muihin maahanmuuttajataustaisiin) kohtasivat ja silla lailla.” (H5)*. Haastateltava oli tietoinen yhteiskunnassa vallitsevista asenteista maahanmuuttajia kohtaan ja näiden asioiden tiedostaminen saattoi vaikuttaa pelottavallakin tavalla työnhaussa ja työelämään kiinnipääsemisessä. Haastateltava piti itseään ikään kuin onnekkaana, koska ei ollut joutunut kokemaan huonoa vastaanottoa omalla kohdallaan.

Miten maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit sitten kokivat jäsenyytensä ja suhteensa muihin työyhteisön työntekijöihin? Sosiaalialalla ei voida puhua vielä yleisesti monikulttuurisista työyhteisöistä ja vielä onkin melko yleistä, että maahanmuuttajataustainen työntekijä on ”ainoa laatuaan” suomalaisessa työyhteisössä. Vaikka työyhteisössä oli muita samankielisiä, samasta kulttuurista tai maasta kotoisin olevia työtovereita, ei ulkomaalais- tai maahanmuuttajataustan merkitystä nähty oleellisena läheisten työtoverisuhteiden muodostumisessa. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä on sosiaalialan töissä vielä merkittävän pieni eikä tämä tutkimus ole tarpeeksi laaja voidakseen yleistää samasta maasta tai kulttuurista kotoisin olevien keskinäisten työtoverisuhteiden muodostumista. Tämä tutkimus ei ole myöskään osoittanut työyhteisöjen sisällä olemassa olevia suomalaisten tai maahanmuuttajien keskinäisiä ryhmittymisiä. Tutkimukseni aineiston perusteella kukaan haastateltavista ei työskennellyt työyhteisössä, jossa maahanmuuttajatyöntekijöiden määrä olisi enemmän kuin 1-2 työntekijää. Yhdessä työyhteisössä, jonka kahta maahanmuuttajataustaista sosiaalityöntekijää haastattelin, oli heidän lisäksi yksi maahanmuuttajataustainen muun ammattiryhmän edustaja. Kyseiset haastateltavat olivat sitä mieltä, ettei ulkomaalaistausta ”yhdistä” työntekijöitä ”tässä vaiheessa”, jolla tulkitsin haastateltavien viittaavan akateemiseen koulutukseensa ja työtehtäväänsä sekä elämäntilanteeseensa.

Haastateltavien mukaan työpaikalla ei myöskään esiintynyt kulttuuritaustaan perustuvia ”kuppikuntia”.

Haastateltavani kokivat pääsääntöisesti olevan tasapuolisia suhteissa muihin työyhteisön (suomalaisiin) työntekijöihin. Kukaan haastateltavistani ei myöskään kokenut itseään ulkopuoliseksi työyhteisön sisällä ”*Henkilökohtaisesti jäsenyyden olen kokenut erittäin hyvin ja mä en ole kokenut olevani ulkopuolinen missään vaiheessa.*” (H4). Myös toinen haastateltava kertoi työyhteisön merkityksestä:

H7: (...) tämä työyhteisö otti mut niin hienosti vastaan (...)

T: Niin että ne työkaverit on sun läheisiä ystäviä?

H7: Ehdottomasti. Kaikki, suurin osa voin sanoa. (...) Että työelämän ulkopuolella olemme tekemisissä jatkuvasti ja mä opin heistä ja saan paljon tukea, kun kaikki mun sukulaiset ja ystävät (kotimaassa) (...) Että tämä työyhteisö on korvannut sen ja asiakkaatkin (...) täällä ollaan koko ajan tekemisissä ihmisten kanssa.

Edellä kuvattu aineisto-ote kuvailee myös työyhteisön merkitystä maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle hieman laajemmassa perspektiivissä. Suomeen muutto ja sosiaalisten suhteiden jääminen lähtömaahan voi tuntua Suomeen muuttaneesta ihmisestä yksinäiseltä. Työllistymisellä voidaan siis nähdä olevan myös tämän kannalta tärkeä merkitys. Työyhteisö saattaa joissain tapauksissa korvata sukulaissuhteet ja auttaa kiinnittymään ja sopeutumaan uuteen yhteiskuntaan. Työyhteisöstä ja asiakkaista muodostuu yhteisö, johon kuuluminen luo myös tunteen omasta merkityksellisyydestä.

Haastateltavieni kokemukset työyhteisöjen jäsenyydestä olivat keskimäärin melko myönteisiä. Kaksi haastattelemaani sosiaalityöntekijää arvioi, että sosiaalialalla ollaan avoimempia mahdollisesti sekä korkean koulutuksen ansiosta että lisääntyvän kansainvälisyydenkin vuoksi.

”Ja varsinkin kun sosiaalialalla työkaverit ja työntekijät ovat aika kokeneita ja siis ovat nähneet niin paljon kaikenlaista ja niiden suhtautuminen (...)” (H1). ”Moni on ollut ehkä itse ulkomailla töissä, et tietää millaista se on.” (H2).

Edellä olevien aineisto-otteiden perusteella sosiaalialan työtoverit nähdään kokeneina ja elämää nähneinä ihmisinä, jotka ovat nähneet kaikenlaista sekä työelämän kautta että omassa elämässään.

Koulutuksen mahdollisesti tuoma kansainvälisyys auttaa myös ymmärtämään ja kohtaamaan erilaisia ihmisiä. Oman tutkimukseni perusteella ja aikaisempia tutkimuksia arvioiden vaikuttaisi siltä, että sosiaalialan vahvasti etiikkaan perustuvat työkäytännöt ja taustalla vaikuttaneet teoriat ovat luoneet suuntaa myös alalle hakeutuviin ihmisiin sekä sosiaalialan työyhteisöjen sisäiseen tasavertaisuuteen, mistä tutkimukseni haastateltavatkin puhuvat kokemuksissaan. Toisaalta työyhteisöjen vuorovaikutus ja työntekijöiden väliset suhteet ovat jokaisessa työpaikassa omanlaisensa ja perustuvat usein erilaisiin tekijöihin ja joskus puhtaasti henkilöiden väliseen kemiaan.

Sosiaalialalla tehdään paljon yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Verkostotyö on osa työyhteisöjen jäsenyyden rakentumista. Eräs haastateltava oli kokenut olevansa toisarvoinen tilanteessa, missä toinen yhteistyötaho oli saapunut palaveriin varta vasten saadakseen ideoita monikulttuuriseen työhön työyhteisöltä, missä on sekä suomalainen että maahanmuuttajataustainen työntekijä. Kohtaaminen ei ollut sujunut aivan haastateltavani odotusten mukaan. Haastateltavani oli valmistautunut kertomaan erityisosaamisestaan ja työtavoistaan, mutta vastapuoli oli kiinnostunut täysin epäolennaisesta työhön liittymättömästä asiasta: *"(...)sitten tämä kaveri, joka on käymässä täällä, niin se ei edes katso minua tai edes kysy multa jotain. Ainoa juttu mitä se kyseli multa oli 'mistä maasta sä olet kotoisin'. Se oli siinä. Se oli (...), mikä häntä niinku kiinnosti. Ja mun mielestä se oli aika asennekysymys. Ehkä hänen mielestä kun mä oon maahanmuuttaja, niin mä en osaa mitään tai tiedä mitään."* (H6) Haastateltava koki, että vastapuoli epäili hänen ammattitaitoaan maahanmuuttajataustan vuoksi. Lisäksi kyseinen henkilö ei ollut edes luonut kunnollista katsekontaktia haastateltavaani, vaan oli pääosin keskustellut palaverissa olleen suomalaissyntyisen työntekijän kanssa. Haastateltavan ammattitaito kyseenalaistettiin jo ennalta eikä hän saanut mahdollisuutta kertoa kompetenssistaan, mikä olisi myös hyödyttänyt vastapuolta. Toinen tapaus, missä virkailijan maahanmuuttajatausta paljastui haastateltavan puheesta, synnytti epäluuloisuuden vastapuolen virkailijassa: *"(...) varsinkin puhelimen kautta just tämä kun soittaa, et joskus tulee todella sellainen et 'joo, kuka ja mitä?' et ei uskovat alkuun ja joskus tämmösiäkin oli tapauksia oli et 'voinko mä soittaa sulle takaisin?' et joskus ei uskota et todellakin mäkin olen virkailija."* (H5) Haastateltava kuitenkin kertoi, että nykyään yhteistyötahojen olevan tietoinen maahanmuuttajatyöntekijästä kyseisessä organisaatioissa, ei epäilyjä enää ilmene.

Tämän tutkimuksen puitteissa en voi eikä ole tarkoituskaan esittää yleistyksiä tai johtopäätöksiä, minkä mukaan sosiaalialan työyhteisöt olisivat tasavertaisempia muiden alojen työyhteisöihin verrattuna. Työyhteisöt rakentuvat eri organisaatioissa erilaisissa konteksteissa. Kysytyäni eräältä

haastateltavalta hänen kokemuksiaan työyhteisön jäsenyydestä, hän kuvaili työyhteisöjen sosiaalisen tilan rakentuvan tilannesidonnaisesti: (...) *mutta siis... Näähän on aina sellaisia tilannesidonnaisia ja kontekstisidonnaisia asioita että joku työyhteisö voi olla hankala ja vaikeampi ja sitten toinen ei. Ja sitten se myös riippuu siitä, että joku työyhteisö jossain tilanteessa toimii hyvin, otetaan vastaan erilaisuutta, mutta se sama työyhteisö sitten erilaisissa tilanteissa ei sovi hyvin (...)*” (H4) Kyseinen haastateltava on itse opiskellut johtamista ja hänellä on lisäksi pitkä esimiestason työkokemus, joten on mahdollista, että koulutustausta ja kokemus on vaikuttanut henkilön kykyyn analysoida työyhteisöjä eri tavalla kuin sellaisen, jolla ei henkilöstöjohtamiskoulutusta tai -kokemusta ole.

Tutkimusaineistoni perusteella kukaan haastattelemistani maahanmuuttajataustaisista sosiaalityöntekijöistä ja sosionomeista ei ollut kokenut työyhteisönsä sisällä työtovereiden puolelta esiintyvää selkeää rasismia tai syrjiviä työkäytäntöjä. Aineistoni antoi kuitenkin viitteitä siitä, että työyhteisöissä saattoi esiintyä ennakkoluuloja ennen kuin maahanmuuttajataustainen työntekijä oli tullut tutuksi kaikille työyhteisön jäsenille. Tutustumisen ja erilaisuuteen tottumisen myötä ennakkoluulot ja -asenteet olivat karaistuneet tai niitä ole enää koettu myöhemmin kyseisissä työyhteisöissä. Haastatellut eivät pääsääntöisesti olleet kokeneet joutuneensa kohdelluksi epätasa-arvoisesti suhteessa muihin (suomalaisiin) työtovereihinsa. Tämä herättää kuitenkin pohtimaan rasismista puhumisen vaikeutta, jonka eritoten Anna Rastas on todennut. Rastaa (2005) mukaan rasismien seurauksia voidaan kuitenkin nähdä usealla eri tavalla, kuten pois sulkemisena, erilaisena kohteluna tai oikeuksien epäämisinä. Aineistoni perusteella tällaista toimintaa ei kuitenkaan koettu tapahtuvan ainakaan työntekijöiden taholta. Verkostotyössä, josta monilla haasteltavillani oli kokemusta, oli joskus esiintynyt epäluuloisuutta ja eriarvoista kohtelua maahanmuuttajataustaista työntekijää kohtaan. Ne, jotka olivat poikkeavaa kohtelua kokeneet, olivat jollain tavalla suomalaisista erottautuvia, joko nimen, ulkonäön tai molempien perusteella.

6.3 Kokemukset asiakastyöstä

Haastateltavien kokemukset asiakastyöstä vaihtelivat kirjavasti. Monella oli aikaisempaa työkokemusta hyvin laajalta sosiaalityön kentältä ja monen eri asiakasryhmän parissa työskentelystä. Asiakkaiden suhtautuminen riippui pitkälti siitä, minkälaisesta asiakasryhmästä oli kyse. Joillekin asiakasryhmille kielteinen asennoituminen maahanmuuttajataustaista työntekijää kohtaan saattoi olla odotettavampaa kuin toisten. Pääsääntöisesti asiakastyön katsottiin kuitenkin

sujuneen ilman suurempia ongelmia. Jokaisella haastateltavalla oli kuitenkin kokemusta asiakastapaamisista, joissa asiakkaiden ennakoasenteet tai rasistiset piirteet olivat tilapäisesti tulleet esiin ja haitanneet työskentelyä. Haastatteluissa korostettiin molemmin puolista sopeutumista tilanteeseen eli sekä työntekijän tottumista asiakkaisiin että asiakkaiden tottumista eri kulttuuritaustasta peräisin olevaan työntekijään. Tutustumalla puolin ja toisin oli mahdollista murtaa aikaisempia ennakkoluuloja.

Yksi haastateltava koki alkuvaiheessa asiakastyön haasteelliseksi oman ammatillisen kokemattomuutensa vuoksi: *”(...) alkuvaiheessa mun oli aika vaikea sopeutua tietenkkin siis (...) mä olin niin hermona jos piti ottaa vastan asiakkaita, ja tuntui että asiakastyö ei ollut mitenkään tuttu. Ja oikeastaan siis niitä tapoja ja millä tavalla pitäis ottaa asiakkaita vastaan ja mitä pitäis ensiks sanoa ja miten pitäis rakentaa tapaaminen myöskin tuntui (...) et ei heti ja tietenkkin et on ihan ymmärrettävää, et ei kaikki asiat suju ihan mainiosti alusta lähtien.” (H1).* Haastateltavan kohdalla asiakastyön oppiminen vei aikaa ja sopeutuminen uuteen työhön oli toisinaan epävarmuuden varjostamaa. Haastateltava oli ennen asiakastyön aloittamista tehnyt toimistotyötä, missä ei ollut tavannut asiakkaita kasvotusten. Ajan mittaan työskentelytapojen rutinoituessa ja ammatillisuuden ja itsevarmuuden kehittyessä asiakkaiden vastaanottotilanteet muuttuivat työntekijän kokemana antoisiksi.

Tutkimusaineistoni perusteella oli huomattavissa, että työntekijän ulkonäkö ja erityisesti suomalaisesta valtaväestöstä poikkeava nimi tai ulkoinen ominaisuus, kuten ihonväri tai muu piirre tuli merkitykselliseksi asiakaskohtauksissa. Ulkoisesti valtaväestöstä erottautuvat haastateltavat olivat kuulleet kommentteja erilaisuudestaan. Kaksi haastateltavistani koki saaneensa herjauksia ihonväristään erityisesti juopuneilta asiakkailta ja toisaalta lapsilta/nuorilta. Haastateltava kuitenkin koki, etteivät herjaukset välttämättä kohdistuneet häneen henkilönä ja päätti olla välittämättä kommentteista: *”ne on lapsia ja lapsilla on.. ja sanoohan ne toisille lapsillekin (...) että mä en ottanut hirveen vakavasti. Mä vaan katsoin (...) että se oli mun työtä” (H3).* Myös toinen haastattelemani henkilöistä, joka poikkesi ihonväriltään valtaväestöstä koki, että yksittäisiä herjauksia oli joskus kuulunut asiakkaiden suunnalta: *”joku herjanheitto tai jotain vastaavaa on ollut mutta (...) sitten kun ihmiset on päässeet tutustumaan, viettämään jonkun aikaa niin se on hyvin usein korjaantunut.” (H4).* Suhtautuminen erinäköiseen työntekijään on useimmiten muuttunut myönteisesti, kun tutustumiselle on annettu mahdollisuus.

Maahanmuuttajataustaisen sosiaalityöntekijän ja valtaväestöä edustavan suomalaisen asiakkaan asetelma on mielenkiintoinen myös valtasuhteiden valossa tarkasteltuna. Eräs haastateltava koki, että maahanmuuttajataustaisen työntekijän rekrytoiminen oli ollut joillekin asiakkaille varsinainen järkytys:

” (...) Siis asiakkaille tämä oli varmasti aikamoinen järkytys (..) ilman muuta (...) kun ottaa se huomioon se meidän asiakaskunta (...) ja varsinkin, kun ne tulivat tänne tavallaan tällaisessa roolissa ja virkailija on... Se mikä ne ajattelee on (osoittaa alas) jossain tämmöinen ja mikä hakee itse etuuksia ja tällaista kaikkia (...) (H5)

Haastateltava perustelee kokemustaan sosiaalityön asiakaskunnan marginaalisuudesta ja hakee tukea aikaisemmista tutkimuksista, joiden perusteella rasistisuutta esiintyy enemmän juuri vähemmän koulutautuneen väestön asenteissa. Haastateltava viittaa myös yhteiskunnassa vallitsevaan hierarkiajakoon, jossa tehdään eroa ”meidän” ja ”muiden” välillä. Maahanmuuttajat on usein katsottu olevan hierarkiassa alempana ja yhteiskunnan keskuksen ulkopuolella (vrt. apua tarvitsevana ja sosiaalietuuksia hakevina), eikä vallankäyttöä harjoittavan viranhaltijan roolissa. ”Asiakkaan järkytystä” kuvaa siis asiakkaan mielessä oleva hierarkia roolien ”työntekijä – asiakas” välillä.

Maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja etenkin suomalaiseen kantaväestöön kuuluvien asiakkaiden kohtaamistilanteissa esiintyi valta-asetelma, joka vaikutti häiritsevästi joissain kohtaamisissa. Kun yhteiskunnassa etnisessä hierarkiassa suomalaiset ovat valta-asemaltaan ylimpänä ja maahanmuuttajat suomalaisuusasteen perusteella omassa järjestyksessään suomenruotsalaisten ynnä muiden suomalaisiksi miellettyjen ryhmien jälkeen, on valta-asema kohtaamisissa ”väärin päin”. Sosiaalityöntekijöiden katsotaan olevan jollain tavalla työssään myös vallankäyttäjiä, joten vallankäyttäjän asemassa toimiva maahanmuuttaja saatetaan kokea uhkaavana asiana (Anis 2008). Kaksi haastattelemaani kunnan sosiaalitoimessa työskennellyttä sosiaalityöntekijää kertoi tilanteista, joissa asiakas oli jättänyt astumatta sisään sosiaalityöntekijän työhuoneeseen varatulla vastaanottoajalla.

H5: Mä en unohda sitä koskaan kun mä olin siellä (työpaikan nimi) ja (...) mulla lukee ovenssa 'Sukunimi Etunimi' (suomalainen nimi) eikä sitä voi ilman muuta odottaa, no mä avasin oven ja siellä oli mies ja nainen. Siis se ei pystynyt ollenkaan hallitsemaan kasvojaan se mies (sosiaalityöntekijä ilmehtii) (...)

T: Siis miten se oli?

*H5: Siis tiedätkö (ilmeilee ja esittää miten asiakkaat kasvot vääntelehtivät järkytyksestä tavalla kuin olisi nähnyt jotain kummallista) ja sitten se oli että 'Mitä V***ua' niin ja ne oli sitten että 'hei tässä oli piti sosiaalityöntekijä (mainitsee sosiaalityöntekijän nimen)', ja että mä olin joo että mä oon sitten se. Siis eikä, se kiroili vaan ja lähti.*

Toisessa tapauksessa oli kyseessä lähes samanlainen kohtaaminen, missä asiakas kuitenkin palasi vastaanotolle vastusteluistaan huolimatta, sillä muuta vaihtoehtoa ei annettu (huomioi esimiehen vaikutus seuraavassa esimerkissä).

H3: Minun oli (Keski-Suomessa sijaitseva pieni kunta) joku asiakas että en mä mene hänen [haastateltavani] vastaanotolle. Johtaja sanoi että 'joo, menet tai et mene, hän on sinun sosiaalityöntekijä. En minä [tarkoittaa johtajaa] ole sinun sosiaalityöntekijä' että hän [haastateltavani] (...) hoitaa sitten

T: No, tuliko hän sitten?

H3: Tuli tuli, johtaja sanoi että kun sinun [tarkoittaa asiakasta] on mentävä ei muuta mahdollisuutta. Ja se tuli (...)

Yllä esitetyissä esimerkeissä toistuu valta-aseman tai hierarkian mielletty olemus. Suomalainen asiakas, joka mieltyy ja mielletään hierarkiatasolla korkeammalle eli paremmaksi kuin maahanmuuttaja ei voi hyväksyä vastakkain olevaa valta-asemaa ja sitä, että maahanmuuttaja voi edustaa viranomaista Suomessa. Itse tulkitsen asiakkaan rassistisen käytöksen taustalla olevan myös tunne tietynlaisesta roolien ristiriidasta. Maahanmuuttaja onkin vallanpitäjän roolissa eikä apua tarvitsevana tai harmittomana ja näkymättömänä maahanmuuttajana (Suurpää 2002).

Asiakkaiden suhtautuminen maahanmuuttajataustaiseen sosiaalityöntekijään riippuu paljolti myös suomalaisten asiakkaiden henkilökohtaisista kokemuksista ulkomaalaisten kanssa, mutta suhtautumista heijastaa myös asiakkaan omat maahanmuuttajiin kohdistuvat kielteiset asenteet. Ylläesitetyt aineisto-otteet (H5 & H3) olivat haastateltavien muistelemia äärimmäisiä tapauksia, joissa asiakas kieltäytyy ulkomaalaistaustaisesta työntekijästä. Mikäli asiakkaiden henkilökohtaiset kokemukset olivat olleet huonoja, saattoi asiakassuhteen rakentaminen viedä aikaa. ”No ei kaikki suhtaudu niin positiivisesti. Että se riippuu asiakkaan omasta kokemuksesta ulkomaalaisten kanssa tai meidän historiasta [viittaa maiden väliseen historiaan] ja se on myöskin ihan ymmärrettävää, mutta ajan myötä on mahdollista rakentaa jonkinlainen asiallinen suhde asiakkaan kanssa. Ja

oikeastaan asiakas yleensä tulee tänne tietyn tarkoitukseen ja jos asia hoituu, niin ei mun mielestä pitäis olla yhtään mitään sellaista erimielisyyttä.” (H1) Myös muiden, erityisesti kunnallisessa sosiaalityössä työskentelevien, haastateltavien kohdalla tuli esiin, että palveluun tyytyväiset asiakkaat harvemmin valittavat tai käyttäytyvät epäasiallisesti työntekijää kohtaan. Päätösten hylkäämisestä asiakkaiden on kuitenkin haastateltavieni kokemusten perusteella helpompi valittaa, mikäli päätöksen tehnyt on maahanmuuttajataustainen työntekijä, sillä maahanmuuttajan ei katsota aina olevan jollain tavalla yhtä ammattitaitoinen kuin valtaväestöä edustavan sosiaalityöntekijän. ”Se on jotenkin, et liittyy varmaan tämmöseenkin, et kyllä se sitten, kun ne saavat mitä haluavat ja ovat tyytyväisiä. Ei sitten tule mitään ongelmaa. Että silloin heitä ymmärretään (...), mutta heti kun saavat hylkypäätöksen tai sellaista, niin sitten se voi tulla, mutta täällä varmasti voi olla syy mitä vaan, kuka hoitaa. Mutta minulla on täs ku mä oon ulkomaalainen, mutta tämmöisiä just kun esim. palautteessa on, et kokivat. Et jos on rasisti tai semmonen asenne, kun ei kukaan muu voi olla virkamiehenä kuin suomalainen, et jollain voi olla sellainen.” (H5)

Jotkut korkeammallakin kunnallisella hierarkiatasolla tapahtuneet asiakastapaamiset olivat olleet aluksi kankeita työntekijän valtaväestöstä poikkeavan ulkonäön vuoksi, mutta ensitapaamisen jälkeen tässäkin koettiin muutos suhtautumisessa: *”Kyllähän se välillä sillain, et kun menee johonkin niin huomaa, et vastapuolen on kauheen vaikee ottaa katsekontakti ja keskustella ja sitten kun menee niin ensin vähän kättelykin on sillain varovasti (naurua) ja sitten rupee keskustelemaan, sitten menee hyvin ja sitten jälkikäteen kuulee et joku virkamies on sanonut mun kollegoille et ’sehän on ihan mukava tyyppi et eihän tässä mitään hätää oo, ja puhuuhan se suomeeki’.” (H4)* Tapaamisten kautta ja avulla on mahdollista murtaa valtaväestön ennakkoluuloja maahanmuuttajista. Tätä niin sanottua kontaktiin perustuvaa asenteiden muuttumista kuvaa myös Magdalena Jaakkola (2009) konflikti- ja kontaktiteoriassaan. Haastateltava itse kertoo tilanteissa auttavan muun muassa tietoisuus ja hyväksyntä omasta erilaisuudestaan ja poikkeavasta ulkonäöstään ja että tilanteissa voi itse vaikuttaa siihen, kuinka vastakkainen osapuoli ”lämpenee” tapaamisen edetessä. *”(..) ja ihmiset jännittää erilaisista syistä ja että siinä mielessä mun mielestä, mä sitä tiedostan se tarkoittaa myös sitä et mä menen sillä asenteella myös et vähän autan toista ihmistä rentoutumaan että se ei auta et jos hänellä ei ole kokemusta, et mä oon sitten niinku jäykkä (...).” (H4).* Myös toinen haastateltava kertoi omalla toiminnallaan helpottavan vastakkaisen osapuolen (asiakkaan) suhtautumista muun muassa huumorin kautta: *”Mä yritän rakentaa niitä tapaamisia positiivisella mielellä ja yritän vitsailla ja tai sanoa jotakin hauskaa tai jollakin tavalla niinku helpottaa asiakassuhdetta, -suhteen rakentamista ja koen sitä hyödylliseksi.” (H1).*

Tutkimusaineistoni perusteella työntekijän maahanmuuttotaustasta johtuvat hankaluudet asiakastyössä koettiin kaiken kaikkiaan minimaalisiksi ja herjaukset tai muuten epäasialliset käyttäytymiset vain yksittäistapauksiksi. Herjauksia oli kokenut ainoastaan ihonväriltään tai etniseltä taustaltaan suomalaisista poikkeavat työntekijät. Tätä tulosta tukee myös moni muu aikaisempi tutkimus, missä on saatu samanlaisia tuloksia (esim. Paananen 1999). Jotkut haastateltavista, joiden suomen kielessä oli kuultavissa selvä aksentti, olivat myös kuulleet herjauksia, kuten ”opi puhumaan suomea” tai ”antaisit sen työn suomalaiselle”. Ulkonäön ja nimen perusteella suomalaisiin samaistuvat ja vaikeammin maahanmuuttajaksi kategorisoituvat työntekijät eivät olleet kokeneet mitään vastaavaa epäasiallista käytöstä työskennellessään Suomessa.

6.4 Maahanmuuttajataustan merkitys

Maahanmuuttajataustalla koettiin tutkimusaineistoni perusteella olevan kahtalainen merkitys. Toisaalta se loi merkityksiä työyhteisössä toimimiseen, toisaalta se rikastutti asiakastyötä. Monet haastatteleman maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit puhuivat asiakastyössä ja asiakassuhteesta muodostuvasta luottamuksesta työntekijän ja asiakkaan välille. Haastateltavat kokivat, että heidän on helppo luoda luottamuksellinen suhde erityisesti maahanmuuttajataustaisen asiakkaan kanssa, sillä heidät katsottiin myös itse kuuluvan tähän kategoriaan. Ruotsissa tutkimusta tehnyt sosiologi Masoud Kamali (2002, 45–46) toteaa, että ruotsalaista valtaväestöä edustavan sosiaalityöntekijän saattaa olla vaikea luoda molemminpuolista luottamusta asiakkaaseen, joka edustaa erilaista etnistä taustaa, kuin hän itse. Kamali puhuu myös kulttuurillisesta kuilusta, joka maahanmuuttaja-asiakkaan ja ruotsalaisen sosiaalityöntekijän välillä ilmenee. Oma tutkimukseni vahvistaa jossain määrin Kamalin (2002) tutkimusta. Niin sanottua kulttuurillista kuilua ei ole tai se on merkittävän pieni asiakassuhteessa, jossa sekä työntekijä että asiakas ovat maahanmuuttajataustaisia. Maahanmuuttajatausta nähtiin ennen kaikkea rikastuttavana ja hyödyllisenä ominaisuutena asiakastyössä.

”(...) etupäässä mä koen, että on paljon helpompi, että aika usein mä ymmärrän ulkomaalaistaustaisia asiakkaita tosi hyvin ja tiedän mistä ne puhuvat. Ja koen että (...) ne kaikki niiden ongelmat, olen itse käynyt läpi ja oman kokemuksen perusteella yritän jotenkin järjestää apu.” (H1)

”T: Mitä maahanmuuttajatausta on tuonut sulle?”

”H7: Ymmärrystä varmasti, asiakkaan tilanteesta ja käytöksestä, mutta silti kuitenkin mä en unohtanut sitä, että ollaan nyt suomessa ja edetään suomen lakien mukaan ja noudatetaan siitä, ja oon yrittänyt tämä välittää asiakkaalle (...)”

Haastateltavani kokivat, että he pystyivät ymmärtämään asiakkaitaan ja heidän tilanteitaan kokonaisvaltaisesti. Monen haastateltavankin käymä polku kotouttamistoimenpiteistä ja suomen kielen kursseilla käymisestä antoi arvokasta kokemukseen perustuvaa tietoa, jonka perusteella he osasivat ohjata maahanmuuttajataustaisia asiakkaitaan eteenpäin heidän kohtaamisissaan haasteissa. Maahanmuuttajataustaisen sosiaalityöntekijän ja sosionomin kokema ymmärrys asiakkaan tilanteesta sekä asiakkaiden kokema luottamus työntekijää kohtaan olivat asiakassuhteen muodostumiselle merkittäviä rakennusosia. *”No mä huomasin että näitä maahanmuuttaja-asiakkaita (...), ne enemmänkin luottaa. Että luottamus. Ne katsovat että ’aha hän varmasti auttaa, että hän on varmasti erilainen kuin suomalainen tai kantasuomalainen’. Että niillä on enemmän toiveita [maahanmuuttajataustaista työntekijää kohtaan] ja siinä mä huomaan yks asia, että ja kyllä mä itekin katson että hänellä (maahanmuuttaja-asiakkaalla) ei ole samanlainen asema kuin kantaväestön edustajalla.” (H3)*

Valtaväestöstä poikkeava työntekijä asettuu sosiaalialan asiakkaiden mielissä tietyllä tavalla marginaalissa (eli yhteiskunnan keskuksen ulkopuolella tai reunalla) olevaksi henkilöksi, joka ymmärtää ja jolle voi puhua. Asiakkaat kokevat samaistumisen tunnetta työntekijään, jonka ei katsota edustavan normatiivista viranomaista. Asiakkaat katsovat työntekijän edustavan ja puolustavan häntä, joten he kokevat suurempaa luottamusta kyseistä työntekijää kohtaan. *”Ja osa asiakkailla on helpompi puhua mulle, koska mä oon niin kuin he, mulla ei ole mitään. Valtaväestö on se, joka ehkä viranomainen, jolle ei sais puhua kaikesta, koska ne pelkää lastensuojelujuttuja (...) että ne eivät ehkä uskalla tämmösiä arkoja juttuja puhua valtaväestölle, mutta mulle helpompaa, ne puhuu.” (H7)*

Työntekijän omakohtaisesta kokemuksesta maahanmuutosta ja vieraassa elin- ja kulttuuriympäristössä elämään oppimisesta on apua myös asiakastyön työskentelytavoissa ja -olosuhteissa. *”(...) Kyllä siinä oli hyviä ja huonoja puolia et hyvä puoli oli se, et mä olin ukomaalainen ni siinä oli se samaistuminen ja niin pois päin. Ni se helpotti tiettyjä työskentelyolosuhteita ja sit sitä luottamusta ja sitten se helpotti mua silläkin tavalla et kun mä oon ollut joskus [samassa tilanteessa] niin auttoi mua (...)” (H4)*

Joskus maahanmuuttajatausta voi kuitenkin olla erityisten asiakasryhmien parissa työskennellessä tietynlainen rasite: ”(...) huonopuoli siinä oli se että ihmiset (maahanmuuttajataustaiset) välillä odotti että mun kautta asiat hoitusivat vähän eri tavalla et siinä, sitten kun se ei toimi niin ihmiset kokivat, et olinko mä ylimielinen tai en halua ja tai nyt mä alan olemaan hankala, kun mä istun pöydän toisella puolella (...) (H4) Ja vaikka maahanmuuttajatausta ei kaikkien asiakasryhmien parissa työskennellessä olekaan aina hyödyllinen, osaavat haastattelemani maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit rakentaa asiakassuhteita myös huumorilla: ”(...) mä yritän rakentaa niitä tapaamisia positiivisella mielellä ja yritän vitsailla ja tai sanoa jotakin hauskaa tai jollakin tavalla helpottaa asiakassuhdetta, -suhteen niinku rakentamista ja koen sitä hyödylliseksi.” (H1)

Monipuolisella kielitaidolla koettiin aineistoni perusteella olevan käytännön kannalta merkittävä vaikutus. Kielitaito hyödytti sekä asiakkaita että työyhteisöä monella eri tavalla. Asiakastyö ilman välikäsiä hoituu mutkattomasti, ilman viivytyksiä ja omakielinen työntekijä luo luottamuksen ja turvallisuuden tunnetta asiakkaan hankalassa ja joskus turvattomassakin tilanteessa.

” (...) maahanmuuttajan kohdalla, kun mulla on kaksi eri kieltä. Mä oon pystynyt suoraan ilman tulkkin välityksellä hoitaa heidän asioita. Asiakkaat on kokenut siitä hyväksi, koska suurin osa ei halua puhua omista asioistaan helposti ulkopuolisille ja tulkilla on semmonen maine, että ei, ei heidän läsnäolossaan puhuta tämmösiä arkoja asioita, juttuja. Että se on ollut plussaa ja siitä että heti tulee tämmösen turvallisempi olo, kun mä oon täällä.” (H7)

Tiivistettynä maahanmuuttajataustan merkitys koettiin tutkimusaineistoni perusteella asiakkaiden tilanteiden kokonaisvaltaista ymmärrystä avaavana, työkäytäntöjä rikastuttavana sekä nopeuttavana ominaisuutena etenkin maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden parissa. Myös työntekijän ja asiakkaan välistä luottamusta korostettiin sekä asiakkaiden kokemaa turvallisuuden tunnetta.

Työyhteisössä työntekijän maahanmuuttajatausta toi merkityksiä työyhteisöjen toimintatapoihin. Esimerkkejä kielitaidon hyödyistä työyhteisölle olivat esimerkiksi asiakirjojen kääntäminen suomen kielelle, ulkopuolisten tulkkipalvelujen tarpeettomuus, omakielinen tuki ja neuvonta asiakkaalle sekä kielitaidon luoma myönteinen maine työpaikalle. Joissain tapauksissa työyhteisön maahanmuuttajataustainen työntekijä nähtiin myös keinona saada esimerkiksi rahoitusta

maahanmuuttaja-asiakkaille suunnattuihin projekteihin. Yhden haastateltavan näkemys maahanmuuttotaustan positiivisesta merkityksestä työssä oli selkeä:

”Se antaa sille työlle mun mielestä rikkautta. Ja jokaisella on oma työtoimintatyylisi, (...) mun mielestä se on positiivinen asia. Että jos olisi pelkästään suomalainen työntekijä tai maahanmuuttaja tässä työssä, niin mun mielestä se olisi ehkä erilaista. Olisi totaalisesti erinäköistä ja ehkä se ei niinku kehittyisi tällä tavalla. Se on tärkeää, että se on suomalainen ja maahanmuuttaja ovat tekemässä tätä yhdessä. Se on mun mielestä tärkeää (...).” (H6)

Haastateltava puhui edellä esitetyssä kokemukseen, mikä perustui maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden parissa työskentelemiseen. Näkisin hänen mielipiteensä pätevän myös yhtä lailla muihinkin sosiaalialan töihin ja asiakasryhmiin. Se, että työpaikalla on useista erilaisista taustoista kotoisin olevia työntekijöitä, rikastuttaa ajattelu- ja toimintatapoja puolin ja toisin. Lisäksi on tärkeää, että työntekijät tekevät työtä yhdessä. Yhdessä toimimalla on myös mahdollista kehittyä työntekijänä sekä kehittää työkäytäntöjä. Aineistoni perusteella maahanmuuttajataustainen työntekijä toi työyhteisölle myönteisiä merkityksiä etenkin kielitaitoa ja ajattelutapoja rikastuttajana.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Olin tutkielmassani kiinnostunut tutkimaan, minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajataustaisilla sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla on Suomessa sosiaalialalla työskentelystä. Olin kiinnostunut selvittämään, millä tavalla maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit ovat kokeneet työnantajien, työyhteisöjen sekä asiakkaiden suhtautumisen heitä kohtaan. Hain vastauksia myös siihen, mitä merkityksiä työntekijän maahanmuuttajatausta saa sosiaalialan työyhteisöissä sekä asiakastyössä. Valitsemaani tutkimusaihetta olisi voitu lähteä tarkastelemaan useista eri näkökulmista. Itse valitsin tarkastelunäkökulmaksi tai teoreettiseksi ”linssiksi” maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvät piirteet sekä Suomessa vallitsevan maahanmuuttajiin kohdistuvan asenneilmaston. Tarkoitukseni oli selvittää, kuinka sosiaalialalla on otettu vastaan maahanmuuttajataustaiset työntekijät.

Tutkimukseni alkuvaiheessa oli hyvin epävarmaa, kuinka monta maahanmuuttajataustaista sosiaalityöntekijää ja sosionomia tulisin löytämään ja miten heitä voisin lähteä etsimään. Lopulta onnistuin saamaan seitsemän sosiaalialalla työskentelevän maahanmuuttajataustaisen sosiaalityöntekijän ja sosionomin teemahaastattelut. Etsin tutkimusaineistoani varten yliopistotutkinnon suorittaneita sosiaalityöntekijöitä, mutta myös sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita maahanmuuttajataustaisia sosionomeja, sillä halusin aineiston olevan mahdollisimman monipuolinen. Aineisto yllätti minut heterogeenisyydellään, sillä lähes jokainen haastateltavani oli kotoisin eri maasta. Heidän kokemuksensakin vaihtelivat kirjavasti. Eniten tutkimukseni herätti kiinnostusta henkilöissä, joiden kokemukset Suomessa työskentelystä eivät olleet pelkästään myönteisiä. Nämä henkilöt kertoivat tutkimussuunnitelman luettuaan haluavansa ehdottomasti osallistua haastatteluun ja kertoa omista kokemuksistaan. Koin, että olin jo saavuttanut yhden tutkielmani tarkoituksista; antaa äänen ammattikunnassamme piiloon jääville yksilöille. Katson maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien olevan ”piilossa” ammattikuntamme sisällä ensisijaisesti heidän vähäisen määränsä takia. Toisaalta koen heidän olevan jollain tavalla ”kuvasta poissuljettuja”. Aineistoa analysoidessani huomasin, että henkilöt, joilla oli monisärmäisempiä kokemuksia asemastaan, olivat sellaisia, joiden voidaan katsoa olevan kauempana etnisestä suomalaisuudesta (Jaakkola 2009, 52). Tässä kohtaa tutkimukseni saa tukea myös useista aikaisemmista tutkimuksista, joissa on todettu ei-länsimaalaisten työntekijöiden kokeneen muita enemmän ulkopuolisuutta ja eriarvoisuutta suomalaisilla työmarkkinoilla (esim. Heikkilä & Pikkarainen 2006). Vähiten aiheesta oli

kerrottavana sellaisilla, jotka eivät ulkonäkönsä tai nimensä puolesta poikenneet paljoa syntyperäisistä suomalaisista. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetin suojaamisen vuoksi ja aineistossa esiinnousseiden arkaluontoisten kokemusten vuoksi päätin noudattaa melko tiukkaa yksityisyyden suojaamisen keinoa analyysiä tehdessäni.

Haastattelemillani maahanmuuttajataustaisilla sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla oli pääsääntöisesti hyviä kokemuksia sosiaalialalla työskentelystä. Kuitenkin syvemmälle haastattelun aiheessa päästyäni tuli esiin myös kokemuksia, joita voisi aikaisempien tutkimusten valossa kuvata rasismien kokemuksiksi. Rasismia tutkinut Anna Rastas (2004) on todennut, etteivät rasismia kokeneet useinkaan puhu kokemuksistaan suoraan sanalla rasismi. Vain yksittäinen tutkimukseni haastateltava kutsui kokemaansa rasismiksi, muut sanoivat suoraan, etteivät halua käyttää kyseistä sanaa, vaan käyttivät mieluummin sanaa ”ennakkoluulo”. Tämä voi kertoa asiaan liittyvien kokemusten puhumisen vaikeudesta. Rasismista puhumisen vaikeus saattaa myös johtua siitä, etteivät rasismia kokeneet halua nostaa asiasta niin sanotusti meteliä, sillä mediaakin seuranneena tietää, mitä keskustelusta seuraa – väittely siitä, onko koettu asia rasismia vai ei. (Rastas 2004, 53.) Useimmilla haastateltavilla oli kuitenkin pääsääntöisesti myönteisiä kokemuksia ja nekin, jotka olivat kokeneet vääryyttä, eivät halunneet jäädä kokemukseen ikään kuin jumiin, vaan he halusivat jatkaa työskentelyä ja elämäänsä normaaliin tapaan.

Tutkimukseni maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit olivat työllistyneet sosiaalialalle melko hyvin. Tämä tulos yllätti minut, sillä olin kuvitellut aikaisemman tutkimuksen valossa, että maahanmuuttajien työllistyminen on monilla aloilla, myös sosiaalialalla, vaikeaa. Työllistymisen suhteellisesta helppoudesta päättelin kysynnän ja tarjonnan lain olevan todennäköisesti niin, että kysyntää sosiaalialan korkeakoulutetuista on enemmän kuin tarjontaa. Monet haastateltavista olivat koulutukseltaan korkeasti koulutettuja ja heillä oli myös kotimaastaan peräisin olevia yliopistotason tutkintoja. Tässä mielessä haastateltavani olivat siis mahdollisesti jopa korkeammin koulutettuja kuin valtaväestöön kuuluvat suomalaiset kollegat (ks. Terveiden ja Hyvinvoinninlaitos 18/2010). Koulutetuista sosiaalialan ammattilaisista on pulaa ympäri Suomea. Työpaikan saatuaan ”pallo” oli ikään kuin maahanmuuttajataustaisen sosiaalityöntekijän tai sosionomin kädessä eli haastateltavani kokivat, että työyhteisön täysivaltaisen jäsenyyden saavuttaminen oli hyvin paljon itsestä kiinni. Omalla asenteella ja persoonalla koettiin olevan paljon merkitystä siihen, kuinka hyvin suomalaiset työtoverit ottavat maahanmuuttajataustaisen kollegan vastaan. Aineistoni perusteella päättelen silti, että voidakseen saavuttaa tasavertaisen aseman työyhteisössä maahanmuuttajataustaisen työntekijän on oltava avoimempi, sosiaalisempi sekä

ennakkoluulottomampi suomalaisia kohtaan kuin suomalaisten maahanmuuttajaa kohtaan. Olemalla itse ”sinut” oman erilaisuutensa kanssa, mutta omaksumalla samalla tietynlaisen neutraalin olotilan oman ja suomalaisen kulttuurin välillä helpottaa sulautumista työyhteisöön. Mitä vääryyksien kokemuksiin tulee, on suomalaisten työntekijöiden sekä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden oltava itse tietoisia ja valppaita yhdenvertaisuuden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun toteutumisesta.

Aineistossa esiintyi tapaus, missä maahanmuuttajataustainen työntekijä oli kokenut epäasiallista kohtelua ja rasismia työnantajan (esimiehen) ja lopuksi myös samaisen työyhteisön taholta. Maahanmuuttajataustainen työntekijä kokee neuvotteluasemansa tällaisessa tilanteessa heikoksi ja näkee ainoiksi vaihtoehdoikseen joko työpaikasta irtisanoutumisen tai huonoon kohteluun alistumisen. Sosiaalialalla, jos missään, tulee työntekijöiden olla sitoutuneita ammattieettisiin ohjeisiin, ei vain asiakastyössä, vaan työyhteisönä ylipäänsä. Erilaisuutta on hyväksyttävä ja yksilöä kunnioitettava. Toisessa tapauksessa, missä työntekijä oli myös kokenut syrjintää ja vääryyttä työnantajan taholta oli työyhteisö eli työtoverit asettuneet tukemaan maahanmuuttajataustaista kollegaa. Tulkitseen, että kyseisen työyhteisön jäsenet toimivat eettisesti oikein ja nousivat tällä tavalla haitallista asenneilmiötä vastaan. Vain työyhteisön tuen avulla kyseinen maahanmuuttajataustaisen työntekijä sai apua tilanteessa. Haastateltavieni kokemukset huonosta esimiestyöstä saattoi näkemykseni mukaan johtua taustalla piilevästä esimiehen kokemasta pelosta oman asemansa menettämisestä ja korkeasti koulutetun maahanmuuttajan kokemisesta ammatillisesti uhkana (mm. Abu-Hanna 2012). Oman tulkintani mukaan kyseiset haastateltavat olivat joutuneet myös institutionaalisen rasismin kohteeksi, sillä esimiehellä oli ennakkoluulojensa lisäksi vallankäytön mahdollistama asema työyhteisössä (Hoyt 2012).

Tutkimusaineistoni valossa maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät kokivat kuitenkin olevansa hyvin otettuja vastaan sosiaalialalla. Työyhteisöltä ja työnantajalta sai parhaimmillaan hyvin apua ja tukea, ja haastateltavat kokivat saavansa hyvin apua työtovereilta ja muilta työyhteisön jäseniltä tarvittaessa. Asiakkaat vaikuttivat tottuvan maahanmuuttajataustaiseen sosiaalityöntekijään ja sosionomiin ajan myötä ja ehkä kohtaamiset jossain mielessä myös purkivat olemassa olevia ennakkoluuloja ja asenteita. Aineistoni perusteella maahanmuuttajiin kohdistuneet asenteet muuttuivat tapaamisten ja tutustumisen myötä myönteisempään suuntaan joidenkin haastateltavien kokemusten myötä. Tämä antaa viitteitä Magdalena Jaakkolan kontaktiteorian mukaisiin asennemuutosten ilmenemiseen, mutta tulosteni perusteella en voi kuitenkaan täysin allekirjoittaa väitettä kanssakäymisen vaikutuksesta, sillä kaikki haastateltavat eivät olleet kokeneet asiaa näin.

(Jaakkola 2009.) Nähdäkseni maahanmuuttajataustaisille sosiaalityöntekijöille ja sosionomeilla on tulevaisuuden Suomessa erityinen tehtävä. Tämä tehtävä on kaksisuuntainen. He ovat sosiaalialalla monikulttuurisuuden ja suvaitsevuuden ”siltoja” valtaväestön ja vähemmistöväestöjen välillä, jotka toimivat auttaakseen maahanmuuttajia sopeutumaan Suomeen, mutta myös opettaakseen Suomea ja suomalaisia hyväksymään erilaisuutta ja suvaitsemaan monikulttuurisuutta. Maahanmuuttajataustaiset sosiaalityöntekijät ja sosionomit ovat tietyllä tapaa sosiaalialan kokemusasiantuntijoita.

Maahanmuuttajatausta sai aineistossani myönteisiä merkityksiä sekä asiakastyössä että työyhteisöjen toiminnassa. Erityisesti maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa työskentelyssä työntekijän oma maahanmuuttajatausta auttoi rakentamaan luottamusta asiakkaan ja työntekijän välillä. Asiakas koki samaistumista työntekijään, mikä osaltaan helpotti asioista puhumista ja turvallisuuden tunteen kokemista. Myös maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kielitaidosta koettiin olevan hyötyä tilanteissa, joissa esimerkiksi tulkkia ei ollut nopeasti saatavilla tai asiakirjoja oli käännettävä suomen kielelle. Haastateltavani kokivat maahanmuuttajataustansa tuovan lisäksi kokonaisvaltaista ymmärrystä sosiaalityön asiakkaiden tilanteissa. Omakohtainen kokemus maahanmuutosta auttoi maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjauksessa ja neuvonnassa. Työyhteisöille työntekijän maahanmuuttajatausta toi myös myönteisiä merkityksiä. Työntekijän kielitaito nopeutti asiakastyön tekemistä, rikastutti työkäytäntöjä ja antoi työpaikalle positiivista mainetta. Maahanmuuttajataustainen sosiaalityöntekijä ja sosionomi toivat lisäksi uusia näkökulmia työkäytäntöihin ja haastateltavani kokivat työkäytäntöjen kehittyvän eri tavalla, kun työtä oli tekemässä sekä suomalaissyntyinen että maahanmuuttajataustainen työntekijä.

8 LOPUKSI

Näin tutkielmani valmistuttua on mielenkiintoista katsoa ajassa taaksepäin ja pohtia, mitä olen itse tutkijana oppinut tästä matkasta ja tutkimusprosessista. Alussa hahmottelemani tutkielman aihe maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden kokemuksista oli mielessäni jännittävä, mutta toisaalta myös eettisiä kysymyksiä herättävä. Etenkin tutkielmani alkuvaiheessa kävin kamppailua maahanmuuttajista käyttämieni käsitteiden eettisyydestä. Pyörittelin pitkän aikaa mielessäni käsitteitä ulkomaalaistaustainen, ulkomaalaisyntyinen, maahanmuuttaja ja ei-syntyperäinen suomalainen. Lopulta tein ratkaisun puhua maahanmuuttajataustaisista sosiaalityöntekijöistä ja sosionomeista. Olin opiskeluaikani tavannut henkilökohtaisesti vain yhden maahanmuuttajataustaisen sosiaalialan ammattilaisen, mutta ajattelin, että heitä täytyy olla muitakin. Täytyy myöntää, että mitä pidemmälle tutkimuksessani ja haastatteluissa pääsin, sitä enemmän ja syvemmälle aihe alkoi temmata mukaansa. Toisinaan jouduin muistuttelemaan itseäni itse tutkimusaiheesta, etten ajaudu sivuraiteille kesken matkan. Aikataulullisesti ja omien voimavarojeni pohjalta jouduin tekemään aineiston käsittelyssä rajauksia ja jättämään keskusteluissa nousseita aiheita tutkielmani ulkopuolelle. Analyysiin valitsin siis omasta mielestäni merkittävimmät aiheet, jotka vastaavat parhaiten esittämiini tutkimuskysymyksiin. Toivon, että olen onnistunut tulkitsemaan haastateltavieni kokemuksia oikein. Totean kuitenkin, ettei tämän tutkimuksen perusteella voida tehdä lopullisia yleistyksiä siitä, millainen sosiaaliala on vastaanottamaan eri kulttuurista tulevia työntekijöitä leiliinsä. Tämän tutkimuksen suppeudesta huolimatta toivon, että se herättää sosiaalialalla keskustelua ja ennen kaikkea herättää alamme ammattilaisia näkemään erilaisuuden rikkautena. Jatkossa olisi mielenkiintoista lukea lisää ammattikunnan sisällä työskentelevistä maahanmuuttajista laajemmalla aineistolla tutkittuna.

Tämän tutkimusaineiston ja kokemukseni myötä vetoaisin suomalaisiin myös laajemmalla tasolla maahanmuuttajiin tai keiden tahansa syrjittyjen ihmisten kohtelussa. Joutuessaan silminnäkijäksi tilanteessa, missä ei toimita oikeudenmukaisesti, on jokaisella kansalaisella velvollisuus puolustaa heikompaa. Toimimme epäeettisesti ja jopa rasistista kohtelua hyväksyen, mikäli maahanmuuttajaan kohdistuvaa syrjintää nähtyämme, käännämme katseemme pois ja olemme kuin emme olisi mitään nähneetkään. Vaikeneminen tuntuu olevan monelle meistä helpompi tapa toimia.

LÄHTEET

Aalto, Maria & Larja, Liisa, Liebkind, Karmela (2010) Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 16/2010. Helsinki: Edita.

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) (2001) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Abu-Hanna, Umayya (2012a) Multikulti. Monikulttuurisuuden käsikirja. Helsinki: Siltala.

Abu-Hanna, Umayya (2012b) ”Lottovoitto jäi lunastamatta.” Helsingin Sanomat; Sunnuntailiite 30.12.2012. Saatavilla:
<http://www.hs.fi/sunnuntai/Lottovoitto+j%C3%A4+lunastamatta/a1356756791315>. Viitattu 11.4.2013.

Abdelhamid, Pirkko & Juntunen, Anitta & Koskinen, Liisa (2009) Monikulttuurinen hoitotyö. Helsinki: WSOYpro.

Ahmad, Akhlaq (2005) Getting a job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. University of Helsinki, Department of Sociology, Research Reports no 247.

Ahmad, Akhlaq (2010) ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Yliopistokustannus. Palmenia-sarja 70. 72–92.

Ahmed, Sara (2003) Pelon politiikka. Suom. Laura Huttunen. Teoksessa Lehtonen Mikko & Löytty Olli (toim.) Erilaisuus. Tampere: Vastapaino. 189–211.

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Bovenkerk, F., Gras, M.J.I., Ramsodh, D., Dankoor, M. & Havelaar, A (1994) Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands. International Migration Papers 4. International Labour Office. Geneva.

Bowker, Geoffrey C. & Leigh Star, Susan (2002) Sorting things out. Classification and Its Consequences. Cambridge: Massachusetts Inside Technology.

Dominelli, Lena (1997) Anti-racist social work. London: BASW.

Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA (2001) Erilaisuuksien Suomi. Raportti suomalaisten asenteista 2001. Taloustieto.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari (2007) 6–8? (Teema)haastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa Leena Viinämäki & Erkki Saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Tammi. 32–46.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2001) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 24–42.

Finlex: Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.04.2005/272, saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>. Viitattu 19.11.2011.

Forsander, Annika (2004) Tekeekö työ oikeaksi suomalaiseksi? Teoksessa Tuula Helne & Sakari Hänninen & Jouko Karjalainen (toim.) Seis yhteiskunta – tahdon sisään! Jyväskylä: Minerva kustannus. 195–215.

Forsander, Annika (2002) Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002.

Hallamaa, Jaana & Launis, Veikko & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irmeli (toim.) (2006) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Hammar-Suutari, Sari (2006) Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Hartikainen, Jutta & Kankkunen, Päivi (2009) Maahanmuuttaja tarvitsee perehdytystä. Sairaanhoitaja 82 (4). Saatavilla: http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/4_2009/muut_artikkelit/maahanmuuttaja_tarvitsee_perehdy/ Viitattu 19.4.2013.

Healy, Lynne (2008) International Social Work. New York: Oxford University Press.

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria (2006) Maahanmuuttajien työllisyys. Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura. 257–277.

Helne, Tuula & Hännen, Sakari & Karjalainen, Jouko (toim.) (2004) Seis yhteiskunta – tahdon sisään! Jyväskylä: Minerva kustannus.

Helsingin kaupungin tietokeskus, tilastosarja. 2012:6 Foreigners in Helsinki 2011. Saatavilla: http://www.hel2.fi/tietokeskus/julkaisut/pdf/12_02_16_Tilasto_en_6_Selander.pdf Viitattu 14.2.2013.

Helsingin Sanomat 17.11.2011. Rasismin osoittaminen yleistyy. Kolmannes ei halua sukuun afrikkalaista tai romania. Kotimaa A5.

Helsingin Sanomat 10.3.2013. Uhkaukset pelottavat rasismin tutkijoita. Sunnuntai-liite. Saatavilla: <http://www.hs.fi/sunnuntai/Uhkaukset+pelottavat+rasismmin+tutkijoita+/a1305654544698> Viitattu 11.4.2013.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011) Tutkimushaastattelu - teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

- Hoyt, Carlos Jr. (2012) The Pedagogy of the Meaning of Racism: Reconciling a Discordant Discourse. *Journal of Social Work*, Vol.57/ nro3. 225–234.
- Huttunen, Laura (2004) Kasvoton ulkomaalainen ja kokonainen ihminen: marginalisoiva kategorisointi ja maahanmuuttajien vastastrategiat. Teoksessa Arja Jokinen & Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Helsinki: Gaudeamus. 134–154.
- Jaakkola, Magdalena (2000) Asenneilmasto Suomessa vuosina 1987-1999. Teoksessa Karmela Liebkind (toim.) Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus. 28–55.
- Jaakkola, Magdalena (2009) Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987-2007. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2009:1.
- Jaakkola, Timo (2000) Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Helsinki: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 218.
- Jasinskaja-Lahti, Inga & Liebkind, Karmela & Vesala, Tiina (2002) Rasismi ja syrjintä Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (toim.) (2004) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Helsinki: Gaudeamus.
- Joronen, Mikko & Salonen, Annamari (2005) Rasismi ja etninen syrjintä – Ajatuksia ja tekoja. Teoksessa Salonen Annamari & Villa Susan (toim.) Rasismi ja etninen syrjintä Suomessa 2005. Helsinki: Ihmisoikeusliitto. 15–73.
- Juhila, Kirsi (2004) Leimattu identiteetti ja vastapuhe. Teoksessa Arja Jokinen & Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Helsinki: Gaudeamus. 20–32.
- Kamali, Masoud (2002) Kulturkompetens i socialt arbete. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Kamali, Masoud (2009) Racial Discrimination. Institutional Patterns and Politics. New York: Routledge.
- Laine, Timo (2001) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus. 26–43.
- Lange, A. & Westin, C (1981) Etnisk diskriminering och socialt identitet. Stockholm: LiberFörlag. Publica
- Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.) (2003) Erilaisuus. Tampere: Vastapaino.
- Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli & Ruuska, Petri (2004) Suomi toisin sanoen. Tampere: Vastapaino.
- Liebkind, Karmela (toim.) (1994) Maahanmuuttajat – kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.

Liebkind, Karmela (toim.) (2000) Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus.

Liebkind, Karmela & Haaramo, Juha & Jasinskaja-Lahti Inga (2000) Kannattaa tutustua paremmin. Teoksessa Karmela Liebkind (toim.) Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus. 56–67.

Löytty, Olli (2005) Kuka pelkää mustavalkoista miestä? Toiseuttavan katseen rajat. Teoksessa Olli Löytty (toim.) Rajanylityksiä. Tutkimusreitit toiseuden tuolle puolen. Helsinki: Gaudeamus. 86–102.

Löytty, Olli (toim.) (2005) Rajanylityksiä. Tutkimusreitit toiseuden tuolle puolen. Helsinki: Gaudeamus.

Maahanmuuttovirasto (2011) Oleskelulupatilasto. Saatavilla: http://www.migri.fi/download/25355_Suomessa_asuvat_ulkomaalaiset_2011.pdf. Viitattu 14.2.2013.

Maahanmuuttovirasto (2011) Oleskelulupatilasto. Saatavilla: http://www.migri.fi/tietoa_virastosta/tilastot/oleskelulupatilastot Viitattu 14.2.2013.

Martikainen, Tuomas (toim.) (2006) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen seura.

Mason, Jennifer (2002). Qualitative researching. London: SAGE Publications.

Myrskylä, Pekka (2003) Maahanmuuttajat hivuttautuvat työmarkkinoille. Hyvinvointikatsaus. Helsinki: Tilastokeskus. 32–37.

Määttänen, Merja (2003) Tienraivaajapoliisit. Tutkimus maahanmuuttajataustaisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien poliisien rekrytoitumisesta ja kokemuksista poliisin työssä. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.

National Office of Statistics, UK. What is Census? Saatavilla: <http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/census/2011/how-our-census-works/about-censuses/what-is-a-census-/index.html> Viitattu 11.4.2013.

Nieminen, Suvi (2010) Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä. Maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus. Palmenia-sarja 70. 147–171.

Paananen, Seppo (toim.) (2005) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Paananen, Seppo (1999) Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Helsinki: Tilastokeskus.

Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.) (2011) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Pitkänen, Pirkko & Kouki, Satu (1999) Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Pohjola, Anneli (toim.) (2003) Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C/47. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Pohjola, Anneli (2007) Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Leena Viinamäki & Erkki Saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Tammi. 11–31.
- Rastas, Anna (2004) Miksi rasismien kokemuksista on niin vaikea puhua? Teoksessa Arja Jokinen & Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.) Puhua vastaan ja vaieta – Neuvotteluja kulttuurisista marginaaleista. Helsinki: Gaudeamus. 33–55.
- Rastas, Anna (2005) Rasismi. Oppeja, asenteita, toimintaa ja seurauksia. Teoksessa Anna Rastas & Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino. 69–116.
- Robson, C. (1995) Real world research. A resource for social scientists and practitioner-researchers. Oxford: Blackwell.
- Salonen, Annamari & Villa, Susan (toim.) (2005) Rasismi ja etninen syrjintä Suomessa 2005. Helsinki: Ihmisoikeusliitto.
- Sinkkonen, Merja & Kauppila, Tarja & Laulainen, Sanna (2011) Hyvä, paha johtaja – Sosiaalityön eettinen johtaminen. Teoksessa Aini Pehkonen & Marja Väänänen-Fomin (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus. 93–114.
- Sisäasiainministeriö (2012) Maahanmuuton vuosikatsaus 2011. Saatavilla: http://www.migri.fi/download/34214_maahanmuutto_2011_tilastokatsaus.pdf. Viitattu 27.2.2013.
- Suurpää, Leena (2002) Erilaisuuden hierarkiat – Suomalaisia käsityksiä maahanmuuttajista, suvaitsevaisuudesta ja rasismista. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 28.
- Söderqvist, Minna (2006) Työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työpaikoilla. Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura. 278–295.
- Taskula, Maria (2012) Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto: Johtamiskorkeakoulu.
- THL tilastoraportti 18/2010, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Ulkomaalainen henkilöstö ja suomalaiset ulkomailla. http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2010/Tr18_10.pdf Viitattu 8.11.2011.
- Thompson, Neil (2003) Promoting Equality. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Urponen, Kyösti (2003) Sosiaalityön etiikan teoreettiset taustat. Teoksessa Anneli Pohjola (toim.)

Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C/47. Rovaniemi: Lapin yliopisto. 71–86.

Vartia, Maarit & Bergbom, Barbara & Giorgiani, Terhi & Rintala-Rasmus, Anita & Riala, Riitta & Salminen, Simo (2007) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työministeriö. Työterveyslaitos.

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

Varto, Juha (1992) Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) (2007) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Tammi.

Wrede, Sirpa & Nordberg, Camilla (toim.) (2010) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus. Palmenia-sarja 70.

Yhdenvertaisuuslaki, 21/2004. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>. Viitattu 13.01.2013.

LIITTEET

Liite 1

TEEMAHAASTATTELURUNKO

(Suluissa apukysymykset)

TAUSTATIEDOT

- Synnyinmaa (kansalaisuus?)
- Suomeen muutto (milloin muutit Suomeen? Syyt muuttoon?)
- Koulutus (aikaisempi / nykyinen koulutus)
- Työkokemus (ulkomailta, Suomesta?)

KOKEMUKSET TYÖLLISTYMISESTÄ

- Työnhaku (miten olet kokenut työnhaun Suomessa, esimerkkejä?)
- Työhaastattelut (koetko päässeesi työhaastatteluihin helposti?)
- Sosiaalialan työt / muut työt?
(koetko työllistyneesi koulutustasi vastaaviin töihin? Minkälaiset ovat kokemuksesi työllistymisestääsi ylipäänsä?)
- Kouluttautuminen (kokemukset opiskeluajoilta? Jatkokoulutus työelämän aikana?)

KOKEMUKSET TYÖNANTAJAN TAHOLTA (sosiaalialalta)

- Perehdytys työhön
(oletko kokenut perehdytyksen työhön hyvänä, oletko saanut erityistä tukea työsuhteesi alussa työnantajan taholta?)
- Työtehtävät? (koetko päätyneesi haluamiisi työtehtäviin?)
- Kohtelu (miten koet tulleeesi kohdelluksi työnantajan taholta?)
- Uralla eteneminen (oletko kokenut työtehtävissäsi ylenemisen mahdolliseksi halutessasi?)
- Työntekijä – työnantajasuhteet (miten kuvailisit suhdettasi työnantajaan?)

KOKEMUKSET TYÖYHTEISÖN TAHOLTA (sosiaalialalta)

- Työyhteisöön ”sisään” pääsy (Miten koet tulleeesi vastaanotetuksi työyhteisössä?)
- Erityiset työkaveriporukat?
(Onko sinulla läheisiä työkavereita, miten luonnehtisit suhdettasi työporukoihin?)
- Osallisuus työntekijätiimissä
- Kokemukset työyhteisön jäsenyydestä
(Koetko osallisuuden/jäsenyyden tasavertaiseksi verrattuna syntyperäisiin suomalaisiin?)
- Työyhteisöltä/tiimiltä saama tuki?
(Keneltä olet saanut tukea? Koetko saaneesi tarpeeksi ammatillista tukea?)
- Kokemukset verkostotyöstä?
(Minkälaisia ovat kokemukset suhteessa muihin ammattiryhmiin?)

-Haasteet, edut?

(minkä asioiden koet olevan kohtaamiasi haasteita/etuja työyhteisössä toimimisessa?)

KOKEMUKSET ASIAKASTYÖSTÄ (sosiaalialalla)

- Miten asiakkaat kohtelevat sinua?

(Ennen / nykyään, eri asiakasryhmien suhtautuminen: nuoret, vanhukset jne?)

-Tapaamiset, kirjallinen työ, päätökset?

-Haasteet/edut?

(Mitkä asiat koet haasteellisiksi asiakastyössä? Mitkä asiat koet olevan etujasi asiakastyössä?)

YHTEISKUNNALLINEN NÄKÖKULMA

- ”Maahanmuuttaja” käsitteenä

(Mitä mieltä olet ”maahanmuuttaja”-puheesta julkisuudessa?)

- Maahanmuuttajataustan merkitys sosiaalialalla?

(Edut, haasteet?)

-Suvaitsevaisuus sosiaalialalla?

(Oma näkemyksesi suvaitsevaisuudesta sosiaalialan töissä?)