

**"MIELESTÄNI OLIN AIKA ONNEKAS"  
- NUORTEN KOULUTETTUJEN  
MAAHANMUUTTAJANAISTEN KERTOMUKSIA  
SUOMALAISILTA TYÖMARKKINOILTA**

**Jyväskylän yliopisto  
Kauppakorkeakoulu**

**Pro gradu -tutkielma**

**2017**

**Tekijä: Jenni Jokiranta  
Oppiaine: Johtaminen  
Ohjaaja: Anna-Maija Lämsä**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO



## TIIVISTELMÄ

Tekijä Jenni Jokiranta	
Työn nimi "Mielestäni olin aika onnekas" - Nuorten koulutettujen maahanmuuttajanaisten kertomuksia suomalaisilta työmarkkinoilta	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika (pvm.) 4/2017	Sivumäärä 84
<p>Tässä laadullisessa tutkimuksessa kuvataan nuorten koulutettujen maahanmuuttajanaisten kokemuksia työllistymisestä ja työelämään sopeutumisesta suomalaisilla työmarkkinoilla. Haastatellut yhdeksän naista olivat alle 35-vuotiaita, eri maista kotoisin olevia henkilöitä, jotka olivat työllistyneet Suomessa toisen työnantajan palvelukseen. Haastateltavat henkilöt valittiin tutkimukseen tutkijan omien verkostojen kautta sekä lumipallo-otantaa hyödyntämällä. Tutkimuksen teoria pohjautuu toimijuuteen sekä toimintamahdollisuuksien teoriaan. Näiden teorioiden avulla pyritään kuvailemaan työnhakijan oman aktiivisuuden ja toiminnan merkitystä työmarkkinoille pääsemiseksi. Lisäksi kyseiset teoriat auttavat huomioimaan resurssien vaikutuksen urakehitykselle ja sopeutumiselle. Tutkimuksessa käytetty kriittisten tapahtumien teoria ohjaa tutkimusta huomioimaan tapahtumia, jotka ovat olleet haastateltavan näkemyksen mukaan hänen uran kannalta olennaisia. Subjektiiivisuutta korostavana tutkimuksena aineiston tuottaminen tapahtui narratiivisissa haastatteluisissa. Tuotetun aineiston analysoiminen tapahtui teemoittelemalla. Tulosten mukaan nuorten maahanmuuttajanaisten työllistymisen suurimpina haasteina nähtiin suomen kielen taidon puutteet, työkokemuksen vähäisyys ja asenneilmapiiri. Sen sijaan sukupuolella tai iällä ei koettu olevan erityistä vaikutusta työmahdollisuuksiin. Tärkeimpinä resursseina pidettiin omaa aktiivisuutta, verkostoja, koulutusta ja kielitaitoa. Alku-uran kehityksen kannalta kriittisimmiksi tapahtumiksi nimettiin yksimielisesti erilaiset työharjoittelut. Suurin osa haastateltavista piti urakehitystä tällä hetkellä tärkeämpänä kuin perheen perustamista. Monimuotoisuusjohtamiseen panostaneissa organisaatioissa työskentelevät haastateltavat olivat tyytyväisiä työoloihinsa ja työn joustavuuteen. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ainakin koulutettujen nuorten maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuudet ovat Suomessa hyvät. Tutkimusta varten tuotetun tutkimusaineiston käyttöoikeudet siirtyvät tämän tutkimuksen julkaisemisen jälkeen tutkimuksen toimeksiantajalle, WeAllFinland-hankkeelle.</p>	
Asiasanat Maahanmuuttaja, nainen, toimijuus, toimintamahdollisuuksien teoria, monimuotoisuusjohtaminen, narratiivisuus, teemoittelu	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kirjasto	

## ABSTRACT

Author Jenni Jokiranta	
Title "I would consider myself lucky" - Young educated female immigrants' stories from Finnish labor market	
Subject Leadership and management	Type of work Master's thesis
Time (month/year) 4/2017	Number of pages 84
<p>This qualitative research represents young educated female immigrants' experiences about employment and adaptation in Finnish the labor market. These nine women who were interviewed, were under 35 years old from various countries. External employer had employed them, so they weren't entrepreneurs. The researcher who used own networks and the snowball sampling selected the interviewees. The theory is based on agency and the capabilities approach. By using these theories the research tries to represent how important it is to be an active agent as a jobseeker to become employed. This approach also takes account how resources help to develop career and to adapt to a new work community. To find and to understand incidents those were important to one's career, this research uses critical incidents theory. Because this research highlights subjectivity, the material is produced through narrative interviews. This material was analyzed by themes. The results show that the biggest challenges of employment for young female immigrants are lack of Finnish language skills, lack of job experience and general attitude. Instead the gender and age didn't have that significant role. The most important resources interviewees named were own activity, networks, education and language skills. The internships were the most critical incident for the beginning of their careers. Most of the interviewees said that at the moment the career is priority number one, not building a family. Women, who were working in the organizations that had practices of diversity management, were happy because of the flexibility of the work. The conclusion is that the chances to become employed are pretty good at least for educated ones. The research project called WeAllFinland has a license to use the material that was produced for this research, when this research has been published.</p>	
Keywords Immigrant, woman, agency, capability approach, diversity management, narrative, themes	
Location      Jyväskylä University School of Business and Economics	

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	3
ABSTRACT.....	4
SISÄLLYS.....	5
1 JOHDANTO.....	7
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat .....	7
1.2 Tavoitteenasettelu ja tutkimuksen perustelut .....	8
1.3 Tutkielman rakenne.....	11
2 MAAHANMUUTTO .....	13
2.1 Maahanmuuttajan käsite .....	13
2.2 Maahanmuutto Suomeen .....	14
2.3 Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla .....	15
2.4 Maahanmuuttajien rekrytointi.....	17
2.5 Työn ja perheen yhdistäminen maahanmuuttajien kannalta.....	20
3 TOIMINTAMAHDOLLISUUDET JA TOIMIJUUS.....	24
3.1 Resurssit toiminnaksi .....	24
3.2 Toimijuus .....	25
3.3 Toimintamahdollisuuksien teoria .....	28
3.4 Toimijuus ja toimintamahdollisuudet tässä tutkimuksessa .....	31
4 EMPIIRINEN TUTKIMUS JA SEN SUORITTAMINEN .....	32
4.1 Tutkimuskysymykset.....	32
4.2 Laadullinen tapaustutkimus .....	32
4.3 Kriittisten tapahtumien menetelmä .....	33
4.4 Narratiivinen tutkimusote.....	34
4.4.1 Ero kertomuksen ja tarinan välillä .....	34
4.4.2 Narratiivisuus aineistontuottamisen menetelmänä.....	35
4.4.3 Aineiston tuottaminen ja kulttuurierot haastattelutilanteissa ..	38
4.4.4 Teemoittelu aineiston analysointimenetelmänä.....	40
4.5 Tutkimuksen luotettavuus .....	41
4.5.1 Validiteetti ja reliabiliteetti .....	41
4.5.2 Eettiset kysymykset .....	42
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	44
5.1 Haastateltavien kuvaus.....	44
5.2 Alku-uran kannalta kriittiset tapahtumat .....	46
5.3 Tärkeimmät resurssit.....	48
5.3.1 Koulutukseen liittyvät resurssit.....	48
5.3.2 Persoonaan liittyvät resurssit .....	49
5.4 Työhaun ongelmat .....	51
5.5 Tuotetut toimijuudet .....	54
5.6 Monimuotoisuusjohtamisen ulottuvuudet.....	57

5.6.1	Maahanmuuttajat yrityksissä.....	57
5.6.2	Perhetilanteen huomioiminen.....	60
5.7	Ajatuksia perhesuhteista ja perheellistymisestä.....	61
5.8	Tulevaisuus.....	62
5.8.1	Työllistyminen tulevaisuudessa .....	62
5.8.2	Tulevaisuus Suomessa vai muualla? .....	64
5.9	Kielellisyys kerronnassa .....	65
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIONTI.....	67
6.1	Yhteenveto .....	67
6.2	Keskustelu aikaisemman tutkimuksen ja käytännön kannalta .....	69
6.3	Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimuksen tarve .....	74
6.4	Johtopäätökset.....	75
	LÄHTEET .....	77
	LIITTEET .....	81

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tässä laadullisessa pro gradu -tutkielmassa kuvataan nuorten koulutettujen maahanmuuttajanaisten kokemuksia työnhausta ja työllistymisestä suomalaisessa yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla. Kokemukset käyvät ilmi kertomuksista, jotka on kerätty haastattelemalla toisen palvelukseen joko vakituisesti tai määräaikaisesti työllistyneitä naisia. Yrittäjät rajautuvat täten tutkimuksen ulkopuolelle, koska heidän urapolkunsa ja siihen vaikuttaneet tekijät ovat erilaisia kuin henkilöillä, jotka ovat joutuneet vakuuttamaan työnantajan kyvyistään ja osaamisestaan.

Sana maahanmuuttaja on saanut negatiivisen kaiun suomalaisten puheessa viime aikoina. Syynä tähän lienevät viime vuosina erityisesti Eurooppaa ravistelleet pakolaisvirrat ja turvapaikanhakijoiden runsas määrä. Tällaiseen ei ollut osattu varautua, joten ongelmia ja ristiriitoja on ilmennyt myös Suomessa. Osin tästä johtuen maahanmuuttajia kohtaan kohdistuu paljon ennakkoluuloja ja kielteisiä asenteita, joilla on vaikutusta työpaikan saantiin (Ahmad 2010). Ongelmaksi on muodostunut myös se, ettei erilaisia maahanmuuttajuuteen liittyviä termejä osata aina erottaa toisistaan. On kyse erilaisesta maahanmuuttajuudesta, jos henkilö tulee Suomeen työpaikan vuoksi, avioliiton vuoksi tai turvapaikanhakijana.

Tutkimusaihe on erityisen tärkeä siksi, että maahanmuuttajien määrän kasvaessa myös heidän työllistymisellään on aiempaa enemmän esimerkiksi julkistaloudellista merkitystä. Suomi tarvitsee veronmaksajia, joita saadaan muun muassa juuri työkäisistä maahanmuuttajanaisista. Kilpailu työpaikoista on kuitenkin kiristymässä, koska muista maista poiketen Suomessa ei ole tähän asti kärsitty työvoimapulasta, jonka ratkaisemiseksi maahanmuuttajia olisi tarvittu. Silti on tiettyjä aloja, joille maahanmuuttajia on työllistynyt suomalaisia enemmän. Tällaisiin suomalaisia vähemmän kiinnostaviin ammattialoihin kuuluvat esimerkiksi siivoojan ja kotiapulaisen työt. (Sutela 2015.) Koska näissä niin sanotuissa sisääntuloammateissa ei vaadita korkeaa suomen kielen taitoa, on tämä yksi työllistymisväylä maahanmuuttajille. Kielitaidon puute onkin yksi

merkittävimmistä työllisyyttä haittaavista tekijöistä lähes kaikissa maahanmuuttajaryhmissä (Larja & Sutela 2015).

Maahanmuuttajanaisia käsittelevälle tutkimukselle on tarvetta, sillä maahanmuuttajanaisten rooli työmarkkinoilla on, tai ainakin voisi olla, merkittävä. Suomalaisten naisten työllistyminen kiinnostaa suomalaisia tasa-arvotutkijoita, kun puheet lasikatoista ja hyvä veli -verkostoista ovat arkipäivää. On tärkeää, että näkökulmaa laajennetaan huomioimalla myös tämä naisten vähemmistöryhmä. Heidän kertomustensa kautta on mahdollista oppia työmarkkinoiden toimivuudesta, joustavuudesta ja tasa-arvoisuudesta sekä tulevaisuuden haasteista, koska maahanmuutto todennäköisesti lisääntyy edelleen ja sitä kautta työpaikkojen etninen monimuotoisuus kasvaa.

Iän huomioon ottaminen tuo esiin haasteita, jotka korostuvat juuri nuorten kohdalla. Heillä ei usein ole työkokemusta, mikä tekee työelämään siirtymisestä haastavaa. Lisäksi nuorten maahanmuuttajanaisten ryhmä on hyvin polarisoitunut, koska ryhmän koulutustaso vaihtelee huomattavasti (Sutela & Larja 2015). Joukossa on paljon korkeasti koulutettuja henkilöitä, mutta myös niitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen täysin koulutusta vailla. Lähtömaan, lähtösyyn ja Suomeen saapumisajan vaikutukset koulutukseen ja työllistymiseen ovat maahanmuuttajien kohdalla merkittäviä (Busk ym. 2015).

Maahanmuuttajanaisten työllistymisen esteet ovat koulutustaustasta riippumatta hyvin samankaltaisia kuin vastaavaan ryhmään kuuluvilla miehillä. Erona on kuitenkin se, että maahanmuuttajanaisiin kohdistuu hyvin vahvoja ennako-oletuksia perheellistymisestä. Tämä näkyy myös aiemmissa tutkimuksissa, joissa heidät on usein asetettu äidin tai vaimon rooliin (Martikainen & Tiilikainen 2008). Näin kapea-alainen heidän roolinsa ei todellisuudessa ole. Potentiaalisen työntekijäryhmän asettaminen tiettyyn kapea-alaiseen muottiin on vahingollista koko yhteiskunnan, työmarkkinoiden toimivuuden ja yksilön kannalta.

Suomalainen yhteiskunta tarvitsee jokaisen työikäisen jäsenensä panosta, oli hän maahanmuuttaja tai kantasuomalainen. 2000-luvun alusta lisääntyneen työperäisen maahanmuuton (Busk ym. 2016) vuoksi on tärkeää selvittää, miten maahanmuuttajat Suomessa työllistyvät ja mitä asian edistämiseksi on tehtävissä. Tähän mennessä tiedetään jo, että tietyissä ammattiryhmissä maahanmuuttajat ovat yli- ja aliedustettuina.

## 1.2 Tavoitteenasettelu ja tutkimuksen perustelut

Tämän empiirisen ja etsinnällisen tutkimuksen tavoitteena on tehdä näkyväksi nuorten maahanmuuttajanaisten kokemukset työnhausta ja työelämään siirtymisestä suomalaisilla työmarkkinoilla. Tutkimuksessa myös selvennetään sitä, millaisia asenteita nuoret maahanmuuttajanaiset ovat kokeneet työhaun ja työuran alkuvaiheen yhteydessä, ja miten he kokevat sukupuolensa, etnisen taustansa ja ikänsä vaikuttaneen kohtaamiinsa asenteisiin työmarkkinoille hakeutumisessa ja työuran alussa. Tutkimuksen avulla haluan herättää keskustelua siitä, millainen on nuorten maahanmuuttajanaisten asema suomalaisilla työ-



markkinoilla ja millaiset asiat vaikuttavat heidän työllistymiseensä. Tutkimusongelma tiivistyy seuraavaan pääkysymykseen:

*Millaisena nuoret koulutetut maahanmuuttajanaiset kokevat työnhakuprosessin ja työelämään siirtymisen mahdollisuudet suomalaisilla työmarkkinoilla?*

Tutkimus on rajattu nuoriin maahanmuuttajanaisiin. Nuorella tarkoitan alle 35-vuotiaita henkilöitä. Maahanmuuttajalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa Suomen syntymänsä jälkeen muuttanutta henkilöä. Täten toisen polven maahanmuuttajat eivät kuulu tutkimuksen kohderyhmään. Muuton taustalla olevalla syyllä tai lähtömaalla ei ole merkitystä. Tämän tutkimuksen maahanmuuttajanaiset ovat sellaisia, jotka ovat työllistyneet joko määräaikaisesti tai vakinaisesti suomalaisille työmarkkinoille. Heillä on kokemusta työllistymisen ja uran alkuvaiheen kysymyksistä.

Tämä tutkimus on tärkeä seuraavista syistä. Yhteiskuntapoliittisena tavoitteena julistettu työurien pidentäminen vaatii työuran alkupään huomioimista (Hallitusohjelma 2015). Työuran alussa olevien työllistymisen edistämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat tärkeitä. Nuorten ongelmia, jopa ikäsyryntää, työuran alkuvaiheessa on tutkittu vain vähän niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Nuorista maahanmuuttajanaisista tietoa ei ole juuri lainkaan. Toisin sanoen emme tiedä kovin paljon nuorten maahanmuuttajanaisten työllistymisen ongelmista, emme myöskään mahdollisuuksista. Työurien pidentäminen ei koske pelkästään suomalaisväestöä, vaan kaikkia työkäisiä heidän taustastaan riippumatta.

Tutkimus tuottaa tärkeää tietoa työelämän tasa-arvon kannalta. Esimerkiksi Jyrkisen ja McKien (2012) tutkimus tuo esille, että nuoret naiset kohtaavat uran alussa usein ennakkoluuloja koskien raskaaksi tulemistä ja perheen perustamista. Naisten oletetaan olevan yhtenäinen ryhmä ihmisiä, jotka pitävät pitkät hoitovapaat ja aiheuttavat kustannuksia työnantajalle. Se, mitä nuoret ja koulutetut maahanmuuttajanaiset, jotka ovat tämän tutkimuksen kohderyhmä, ajattelevat asiasta, miten he toimivat ja millaisiin asioihin he törmäävät, ei ole tiedossa.

Tutkimukset ovat tuoneet esille, että maahanmuuttajanaisten kohdalla korostuu se, että he jäävät valtaväestöä helpommin pois työelämästä perheen ja lasten takia (Larja & Sutela 2015). Tätä ei kuitenkaan voi yleistää kaikkia maahanmuuttajia koskevaksi toimintamalliksi. Tyypillistä juuri maahanmuuttajanaisten kohdalla on nähdä heidät ensisijaisesti perinteisten sukupuoliroolien mukaisesti vaimoina ja äiteinä (Joronen 2008). Aiempien tutkimusten mukaan maahanmuuttajanaisten kohdalla tämä oletamus pitää osittain paikkansa, sillä monet heistä jättäytyvät vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolelle hankkiakseen ja hoitaakseen omia lapsia (Larja & Sutela 2015). Tämä on selkeä kulttuurinen ero valtaväestöön kuuluvien naisten ja maahanmuuttajanaisten välillä. Toisaalta kotiin jääntiä ei voi yleistää kaikkia maahanmuuttajia koskevaksi toimintamalliksi, eikä tällainen ajattelutapa saisi estää työtä haluavia pääsemästä työelämään. Tässä tutkimuksessa haluan kyseenalaistaa tätä kapeaa ja usein itses-tään selvyytenä pidettyä ajattelutapaa ja osoittaa, että vaikka perhe todennäköisesti vaikuttaa tutkittujen naisten työllistymiseen ja uraan, asia ei ole niin yk-

sinkertainen. Tutkittujen naisten työllistymiseen ja uraan vaikuttavat mahdollistaen ja rajoittaen monet muutkin asiat.

Iän huomioon ottaminen osana tätä tutkimusta auttaa paneutumaan juuri niihin ongelmiin ja ennakkoluuloihin, joita liittyy erityisesti koulutettujen maahanmuuttajanaisten sosiaaliseen kategoriaan. Ikäsyrynnästä eli ageismista on puhuttu jo pitkään, mutta se nähdään lähinnä vanhempien ihmisten kohdalle osuvaksi ongelmaksi. Näin ei kuitenkaan aina ole, vaan myös nuoria voidaan syrjiä ikänsä takia. Ongelma kuitenkin sysätään sivuun järjestelmällisesti argumentoimalla, että nuoret kyllä vanhanevat syrjintää aiheuttavan iän ohi, mutta vanhat ihmiset eivät enää nuorru. (Vaahtio 2002.) Nuorilta puuttuu usein myös tärkeänä pidettyä työkokemusta, minkä vuoksi ”ammattitaidottomat nuoret” onkin yksi niistä ryhmistä, jotka työllistyvät Suomessa heikosti (Mannila 2002, 13). Työurien pidentämiseksi tällaisen ajattelun ja toiminnan tunnistaminen ja siihen puuttuminen on hyvin tärkeää. Työurien pidentäminen etenkin niiden alkupäästä on mainittu myös pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelmassa (Hallitusohjelma 2015). Tuoreista, aiheeseen pureutuneista tutkimustuloksista nousee esiin muutama merkittävä seikka: naisten ja miesten kokeman ikäsyrynnän välillä ei ole suurta eroa eikä parisuhdetilanteella ole vaikutusta syrjintäkokemuksiin. Naisten kokema ikäsyryntä ilmenee erityisesti ylempien toimihenkilöiden ja korkeasti koulutettujen ryhmässä. Naiset myös kärsivät hieman miehiä enemmän ikäsyrynnän aiheuttamista psyykkisistä oireista. (Viitasalo 2016.) Tulokset ovat siinä mielessä positiivisia, että suomalaisten nuorten työikäisten kohdalla perheellistymiseen liittyvät ennakkoluulot näyttäisivät olevan matalia. Asiaan lienee vaikuttanut perhevapaiden lisääntyvä jakautuminen miesten ja naisten välillä, jolloin urakatkot eivät ole ainoastaan naisten ja naisten työnantajien haasteena.

Tulkitsen nuorten maahanmuuttajanaisten kokemuksia heidän kerrontansa kautta. Aineisto on tuotettu teemahaastattelujen avulla. Haastatteluissa on pyritty noudattamaan narratiivista lähestymistapaa (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005) sekä käytetty apuna kriittisten tapahtumien teoriaa. Kriittisen tapahtumien tutkimisen etuna on se, että tutkimuksessa mahdollistuu päästä kiinni mieleenpainuviin ja merkityksellisiin kokemuksiin ja tapahtumiin koskien tutkittavaa asiaa (Flanagan 1954). Kriittisten tapausten hyödyntäminen sopii hyvin tämän tutkimuksen etsinnälliseen asetelmaan, jossa ei ole tarkoituksena testata teoriaa vaan etsiä vastauksia teoriaviitekehyksen ja empiirisen aineiston vuoropuhelun kautta (Butterfield ym. 2005). Teemahaastattelun periaatteiden mukaisesti tuotettu haastatteluaineisto koostuu yhdeksästä yksilöhaastattelusta, joissa haastateltavia on kannustettu tarinalliseen eli narratiiviseen kerrontaan tapahtumista koskien työnhakua ja työelämään siirtymistä. Tällaisen narratiivisen aineiston etu on sen tapa korostaa tutkittavien omia kokemuksia ja niitä tärkeitä ja merkityksellisiä tapahtumia, jotka ovat vaikuttaneet tutkittavien toimintaan. Aineisto on analysoitu teema-analyysin keinoin.

Tämän tutkimuksen teoriaviitekehys pohjautuu toimijuuteen ja toimintamahdollisuuksiin, jotka korostavat tutkittavan omaa toimintaa ja mahdollisuuksia toimia haluamallaan tavalla (Robeyns, 2005). Tutkimuksen lähtökohdista on oletus, että toimintamahdollisuudet ja toimijuus ohjaavat ihmisen toimintaa, jota tutkimuksen kohteena ovat nuoret maahanmuuttajanaiset ker-

tomuksissaan ilmentävät. Toimintamahdollisuuksien teorian avulla on mahdollista selittää ihmisen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja eritellä yksilön toimintamahdollisuuksia ja toimintamahdollisuuksien muuntumista toiminnaksi (Bandura 2001; Robeyns 2005). Lisäksi teoria auttaa kiinnittämään huomiota niihin resursseihin, joita maahanmuuttajanaiset kokevat omaavansa ja jotka ohjaavat heidän toimintaansa työmarkkinoilla johonkin suuntaan. Toiminnan ja toimijuuden seurauksena tapahtuvat asiat on kriittisten tapahtumien teorian mukaan järjestetty tässä tutkimuksessa niin, että kaikkein merkittävimmät tapahtumat kertomuksissa saavat eniten huomiota. Etsinnällisen otteen mukaisesti käytetyn teorian tarkoitus on auttaa tutkimusaineiston analysoinnissa ja ohjata tulkintaa.

Tiivistäen voi sanoa, että maahanmuuttajia on tutkittu melko paljon etenkin viime vuosina eri näkökulmista, heidän urakehityksestään ja työllistymisestä tiedetään melko vähän (Busk ym. 2015). Suomalaista työelämää puolestaan on tutkittu hyvin paljon erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta. Juuri siksi omalla tutkielmallani on tehtävänsä tässä ajassa. Sen tehtävä on yhdistää periaatteessa kolme tutkimuksellista osa-aluetta: paljon tutkittu sukupuolten tasa-arvo, iän vaikutus urakehitykseen ja vähemmän tutkittu koulutettujen maahanmuuttajanaisten tasa-arvoinen sijoittuminen työmarkkinoille. Lisäksi tutkimuksen kiinnostavuutta lisää yksilöiden kokemusten, kertomusten ja kriittisten tapahtumien esiin nostaminen numerodatan sijaan. Tällä tavoin muotoutuu kuva siitä, mitkä yksilölliset asiat ovat erityisen merkityksellisiä maahanmuuttajanaisten työnhaussa, työuran alkutaipaleella ja ylipäätään Suomeen kotoutumisessa.

Tämä pro gradu -tutkimus on tehty Suomen akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston WeAll-hankkeessa ([weallfinland.fi](http://weallfinland.fi)). Tutkimuksen tehtävänä on tarjota laadukkaita, monipuolisia ja merkittäviä tuloksia, jotta ne herättäisivät keskustelua muun muassa WeAllFinland-tutkimushankkeen sidosryhmissä. WeAll-hanke keskittyy työelämän tasa-arvoon monista eri näkökulmista. Pro gradu huomioi iän, etnisyyden, koulutuksen ja sukupuolen. WeAll-hankkeessa mukana ovat Helsingin yliopisto, Hanken Svenska handelshögskolan ja Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. ([Weallfinland.fi](http://Weallfinland.fi) 28.3.2017.) Tätä tutkimusta varten tuotettu aineisto on kyseisen tutkimushankkeen käytettävissä tulevissa tutkimuksissa.

### 1.3 Tutkielman rakenne

Seuraavassa luvussa kerrotaan tähän tutkimukseen vaikuttaneista taustatekijöistä: aiheen ajankohtaisuudesta ja aiemmasta tutkimuksesta. Tarkastelen muun muassa maahanmuuttajien määrän kasvua ja sen yhteiskunnallisia vaikutuksia. Esittelen myös aiempia tutkimuksia, jotka käsittelevät niin naisten, maahanmuuttajien kuin nuortenkin työllistymistä ja rekrytointia. Nämä kolme ryhmää edustavat niitä, joille työllistyminen on erityisen haastavaa tiukkaan juurtuneiden ennakkoluulojen takia. Kyseisessä luvussa nostetaan esiin myös aiemmat tutkimukset, jotka käsittelevät työn ja perheen suhdetta. Perheen mer-

kitys kulttuurien välillä on vaihteleva ja voi vaikuttaa työuriin eri tavoin esimerkiksi sukupuolesta ja kulttuurista riippuen.

Kolmannessa luvussa perehdytään teoriaan, joka toimii apuna tämän tutkielman tekemiselle ja jäsentämiselle. Teoriaosassa tutustutaan resursseihin, toimijuuteen ja toimintamahdollisuuksien teoriaan. Näiden tehtävänä on auttaa luomaan ja tulkitsemaan aineistoa niin, että yksilöiden omat toimintamahdollisuudet ja toiminta korostuvat.

Teoriaosan jälkeen luvussa neljä esitellään tarkemmin tutkimusmenetelmä ja perehdytään siihen mistä narratiivisessa tutkimuksessa on kyse. Käyn myös läpi laadulliselle tapaustutkimukselle ominaisia piirteitä. Koska aineiston tuottaminen ja aineiston analysointi ovat myös keskeisessä osassa, perehdyn tarkemmin kriittisten tapahtumien menetelmään ja teemoitteluun. Näiden jälkeen pohdin tutkimuksen luotettavuutta – validiteettia ja reliabiliteettia – sekä tutkimuksen tekemiseen ja sisältöön liittyviä eettisiä kysymyksiä.

Viidennessä luvussa esittelen tutkimuksen empiiriset tulokset. Tätä seuraa kuudes luku, jossa tulokset esitetään yhteenvetona pohtien myös jatkotutkimuksen tarvetta. Lopuksi kappaleessa esitetään tämän tutkimuksen tuottamat merkittävät johtopäätökset ja tuotettu uusi tieto.

## 2 MAAHANMUUTTO

### 2.1 Maahanmuuttajan käsite

Maahanmuuttajista puhuttaessa on tärkeää määritellä, keitä tällä termillä tarkoitetaan ja mitä nimityksen käyttäminen merkitsee. Maahanmuuttajuus ei ole ominaisuus, vaan tietyn yhteisön antama nimitys sen ulkopuolelta tulleille jäsenille. Tämän nimityksen taakse kätkeytyy yksilöllisiä elämäntarinoita ja tulevaisuuden toiveita, joiden johdosta maahanmuuttajien ryhmä on hyvin moniulotteinen ja polarisoitunut. (Wrede 2010.) Työmarkkinoiden näkökulmasta maahanmuuttajat voidaan jakaa niihin, jotka muuttavat Suomeen oman tai perheenjäsenen työpaikan takia sekä niihin, jotka muuttavat jonkin muun kuin työhön liittyvän syyn takia Suomeen (Forsander 2000). Maahanmuuton syystä huolimatta työpaikan etsiminen tulee ajankohtaiseksi ennemmin tai myöhemmin. Henkilölle, joka kantaa periaatteessa aina maahanmuuttajan leimaa mukanaan, tämä voi olla erityisen haastavaa.

Tavanomaisien määritelmien mukaan maahanmuuttajiksi katsotaan kaikki ne ulkomaalaiset, jotka muuttavat kotimaastaan vieraaseen maahan muuten kuin tilapäisesti. Paluumuuttajat, siirtotyöläiset ja pakolaiset ovat esimerkkejä maahanmuuttaja-termin alakäsitteistä. Myös myönteisen turvapaikkapäätöksen saanut turvapaikanhakija katsotaan maahanmuuttajaksi. Toisinaan myös toisen polven maahanmuuttajista puhutaan virheellisesti pelkkinä maahanmuuttajina. (Maahanmuutto.net 20.10.2016.) Maahanmuuttajataustaisella tarkoitetaan yleensä kaikkia henkilöitä, jotka ovat joko ensimmäisen, toisen tai peräti kolmannen polven maahanmuuttajia (Martikainen & Tiilikainen 2008). Maahanmuuttajan määrittelyssä käytetään yleensä kieltä, kansalaisuutta tai syntymävaltiota (Busk ym. 2016), mutta silti määrittelemisen on usein hankalaa ja monimutkaista.

Näiden määritelmien mukaisesti maahanmuuttajien ryhmään kuuluu hyvin erilaisia ihmisiä hyvin erilaisista lähtökohdista. Ainoa heitä yhdistävä asia on muutto Suomeen. Siksi on myös pohdittu sitä, onko termin maahanmuuttaja käyttäminen välttämätöntä, tarpeellista tai edes sopivaa. Wrede (2010) esittää vaihtoehtoja termiä muuttaja, kun taas Sorainen (2014) puhuu yksinkertaisesti

ulkomaalaisista. Martikainen ja Tiilikainen (2008) pohtivat termin uussuomalainen käyttämistä. Joissain keskusteluissa myös siirtolais-termiä on ehdotettu käytettäväksi. Nämäkään termit eivät kuitenkaan ole täysin yksiselitteisiä, vaan niihin liittyy epätarkkuutta ja omat ongelmansa. Tässä tutkimuksessa rajaudutaan henkilöihin, jotka ovat muuttaneet Suomeen syntymänsä jälkeen, joten niin sanotut toisen tai kolmannen polven maahanmuuttajat on rajattu pois.

## 2.2 Maahanmuutto Suomeen

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on kasvanut 1990-luvulta asti, ja vuonna 2015 maahanmuuttajien määrä oli jo noin 230 000 (Busk ym. 2016). Syitä ulkomaalaisten saapumiselle Suomeen on monia. Suomalainen työvoima ikääntyy ja kansainvälistyminen lähes alalla kuin alalla on arkipäivää (Sorainen 2014). Tämä kehitys näkyy työperäisenä maahanmuuttona erityisesti Euroopasta tulevien kohdalla, koska heille vapaa liikkuvuus on merkittävä etu (Busk ym. 2016). Kaikkein yleisin maahanmuutonsyy on kuitenkin perhe ja rakkaus. Työn ja perheen lisäksi Suomeen muutetaan opiskeluun ja pakolaisuuteen liittyvien syiden takia, mutta on myös heitä, jotka ovat tulleet esimerkiksi suomalaisen ilmaston tai kaukaisten sukujuuriensa houkuttelemina. (Sutela & Larja 2015b.)

Viime vuosina Eurooppaa koskettaneet, humanitäärisistä syistä johtuneet pakolaisvirrat ovat näkyneet myös Suomessa. Vuoden 2014 tilaston mukaan noin joka kymmenennen maahanmuuttajan maahan muuton syynä on ollut pakolaisuus tai muu suojelun tarve (Sutela & Larja 2015b). Aivan viime vuosiin asti pakolaisten osuus on ollut kasvussa, joskaan suoraan verrattavaa tilastoa ei vielä ole. Tästä kuitenkin kertoo se, että 2000-luvulla vuosittainen turvapaikanhakijoiden määrä on ollut muutamia tuhansia, kun vuonna 2015 vastaava määrä oli jo yli 30 000 (Suomen Pakolaisapu 17.11.2016). Pakolaisten määrän lisääntyminen voi jäädä pelkäksi piikiksi tilastoon, mutta silti on selvää, että se lisää tarvetta kotouttamistoimille etenkin nyt, kun tilanteen radikaaliuteen ei ole täysin pystytty vastaamaan.

Suurin osa maahanmuuttajista on tehnyt päätöksen Suomeen muuttamisesta ainakin osittain itse. Tänä päivänä on kuitenkin paljon niitä, jotka sattuma tai pakko on tuonut Suomeen. Jälkimmäiseen ryhmään kuuluvilla kotoutuminen voi olla hankalampaa ja enemmän aikaa vievää. Vaikka he ymmärtäisivät kotoutumisen tarpeen, heillä voi silti olla ongelmia esimerkiksi motivaation kanssa. Lisäksi he tulevat usein täysin erilaisesta kulttuurista keskelle suomalaista yhteiskuntaa. Tällaiset eriarvoiset lähtökohdat voivat vaikuttaa työllistymiseen Suomessa, ja siksi maahanmuuttajien työurien tukeminen on tärkeää niin julkistaloudellisten kuin yksilön hyvinvointia korostavien näkökulmien kautta tarkasteltuna (Busk ym. 2016).

Eräs tärkeä syy maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi on Suomen eläkejärjestelmä, josta jo nyt suurin osa rahoitetaan työssäkäyvien eläkemaksuilla. Huoltosuhteen vinouman korjaamiseksi vaaditaan lisää työvoimaa ja vähemmän perusturvan varaan jääviä. Vaikka tähän mennessä maahanmuuttajille suoritettut eläkemaksut ovat vain marginaalinen osa, tulevaisuudessa tilan-

ne on toinen. (Busk ym. 2016.) On sitä paitsi selvää, että mitä nopeammin maahanmuuttaja työllistyy, sitä nopeammin hänestä tulee suomalainen veronmaksaja. Maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen on etu koko yhteiskunnalle ja ennen kaikkea sen taloudelle. Vaikka maahanmuuttajien fiskaalinen vaikutus sinällään ei kuulu tähän tutkimukseen, on tärkeää tiedostaa tällainenkin ulottuvuus työllisyyspoliittisena vaikuttajana ja naisten rooli siinä.

Vuoden 2014 tilaston mukaan suurin osa maahanmuuttajanaeisista on tullut Suomeen perheen tai rakkauden takia. Myös maahanmuuttajamiehistä suurin osa on tehnyt muuttopäätöksensä perhesyistä, mutta huomion arvoista on, että miehet ovat muuttaneet Suomeen huomattavasti naisia useammin työn takia. (Sutela & Larja 2015b.) Näin ollen naiset tarvitsevat enemmän tukea työllistymiseen, koska heidän koulutustaustansa ja kielitaitonsa voivat olla hyvinkin puutteellisia erityisesti ryhmissä, joissa työ ei ole ollut vaikuttamassa muuttopäätökseen. Koska tämä tutkimus keskittyy nuoriin naisiin, on syytä huomioida iän vaikutus maahantulon syihin. Alle 15-vuotiaista kaikki ovat tulleet maahan perhesyistä, mutta mitä vanhempia maahanmuuttajia tarkastellaan, sitä suurempi osuus heistä on tullut opiskelujen ja töiden houkuttelemina. Pakolaisten osuus kaikissa ikäryhmissä on hyvin pieni. (Sutela & Larja 2015b.) Martikainen ja Tiilikainen (2008, 21) muistuttavat, että ”naisten laajamittainen muutto ei siis sinänsä ole uusi asia, mutta se, että kasvava määrä naisia muuttaa itsenäisesti, on uutta”.

### 2.3 Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla

Busk'n ym. (2016) tutkimuksen mukaan työurissa on havaittavissa suuria eroja muun muassa sen mukaan mitä sukupuolta maahanmuuttaja edustaa, onko hänellä perhettä ja mistä maasta hän on kotoisin. Tämä seikka on tämän tutkimuksen kannalta merkittävä tieto, koska täten tiedetään jo nyt, etteivät maahanmuuttajanaisten työurat kehity samalla tavoin kuin maahanmuuttajamiesten. Vaikka tarkoitukseni ei olekaan vertailla miesten ja naisten työurien kehittymisen eroja, tieto antaa tutkimukselleni eräänlaisen perustan. Aiemmat tutkimustulokset auttavat ottamaan huomioon ne tekijät, joilla on jo aiemmin todettu olevan vaikutusta työllistymiseen.

Sukupuolen lisäksi muita tutkimuksissa esiin nousseita työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat inhimillinen pääoma, kuten kielitaito ja koulutus sekä muuttoikä ja sosiaaliset verkostot (Busk ym. 2016). Myös koulutuksen vaikea todennettavuus on mainittu työllistymistä haittaavana tekijänä esimerkiksi Mannilan (2002) tekstissä. Busk ym. (2016) esittävät, että nuoremman maahanmuuttajan on jonkin verran helpompi sopeutua uuteen kulttuuriin, koska hän todennäköisesti hallitsee englannin kielen sujuvasti ja on muutenkin sopeutuvampi uuteen ympäristöön. Sopeutuminen voi kuitenkin toisinaan olla hankalaa iästä ja asenteesta huolimatta. Kun esimerkiksi koulutusta vastaavien töiden löytäminen tuntuu mahdottomalta, eikä ole ketään, joka neuvoisi tai auttaisi, on tilanne tukala. Lisäksi osa työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä on työnhaki-

jasta itsestään riippumattomia. Hakija ei pysty vaikuttamaan yleiseen taloustilanteeseen tai työnantajien ennakkoluuloihin.

Aiemman tutkimuksen valossa maahanmuuttajanaisten ryhmän voi todeta olevan hyvin polarisoitunut, mikä heijastunee tämänkin tutkimuksen tuloksiin. Koulutus rakenne lienee yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka jakaa maahanmuuttajanaisten ryhmää: enintään ylemmän perusasteen omaavia maahanmuuttajanaisia on huomattavasti enemmän kuin suomalaisnaisissa, mutta toisaalta korkea-asteen koulutuksen omaavien maahanmuuttajanaisten määrä ei jää paljoa suomalaisista naisista (Sutela & Larja 2015a). Maahanmuuttajista löytyy siis paljon sekä vähän koulutettua että korkeasti koulutettua työvoimaa. Mielestäni huomionarvoinen ja tilannetta kuvaava seikka on se, että useammalla maahanmuuttajanaisella kuin suomalaismiehellä on korkea-asteen tutkinto. Kieleen ja kulttuuriin voimakkaasti sidonnaisen ammattitaidon omaaminen voi kuitenkin olla yhtä tyhjän kanssa vieraassa kulttuurissa, jolloin ”inhimillinen pääoma kärsii usein inflaation” (Forsander 2002, 25). Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi ne, jotka perustuvat kyseisen maan lakiin tai sosiaaliturvajärjestelmien osaamiseen.

Suomalaisesta työelämän tasa-arvon tutkimuksesta voidaan nostaa esiin kaksi tämän tutkimuksen kannalta olennaista seikkaa. Ensiksikin nuorten naisten työurien alkua rasittavat ennakkoluulot raskaaksi tulemisesta ja perheen perustamisesta (Jyrkinen & McKie 2012), mikä johtaa stereotyyppisen ajattelutavan mukaan pitkiin hoitovapaisiin ja kalliisiin kustannuksiin työnantajalle. Aiempien tutkimusten mukaan maahanmuuttajanaisten kohdalla tämä oletamus pitää osittain paikkansa, sillä monet heistä jättäytyvät vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolelle hankkiakseen ja hoitaakseen omia lapsia (Larja & Sutela 2015). Tämä on selkeä kulttuurinen ero valtaväestöön kuuluvien naisten ja maahanmuuttajanaisten välillä. Toisaalta tätäkään ei voida yleistää kaikkia maahanmuuttajia koskevaksi toimintamalliksi. Tämä maahanmuuttajanaisten perhekeskeisyyttä korostava näkemys on vallalla myös monissa aiemmissä tutkimuksissa, joissa heitä tarkastellaan ennen kaikkea perinteisten sukupuoliroolien mukaisesti vaimoina ja äiteinä (Joronen 2008).

Toinen valtaväestön naisten työuria rasittava tekijä on lisääntyneet pätkätyöt, joilla tarkoitetaan määräaikaista työsuhteita (Leinikki 2009). Sama ongelma kohdistuu myös maahanmuuttajanaisiin, sillä 27 % maahanmuuttajanaisista työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa vuonna 2014. Suomalaisien naisten kohdalla vastaava luku oli 18 %. Määräaikaisten työsuhteiden lisäksi osa-aikaiset työsuhteet ovat osa naisten arkea etnisestä taustasta riippumatta, sillä noin joka viides nainen tekee osa-aikatyötä. Myös muut epätyypillisinä pidetyt työnteon muodot ovat maahanmuuttajille ja etenkin naisille tuttuja. Vuokratyövoimaan kuulumisen ja vuorotyön tekeminen ovat tällaisia työn muotoja. (Sutela 2015.)

Vaikka maahanmuuttajanaisten määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet selittyvät monissa tapauksissa ammattirakenteen tarkastelulla (Sutela 2015), ei niinkään vakavaa syytöstä kuin työsyryntää voi sivuuttaa. Työsyryntää on vaikea todistaa, mutta Ahmadin (2010) tutkimus tekee tätä näkyväksi kertomalla esimerkkejä julkisessa haussa olevista työpaikoista, jotka ulkomaalaistaustaisen henkilön soittaessa on jo täytetty, mutta suomalaisen tiedustellessa edelleen



auki. Maahanmuuttajan työllistyminen ei siis välttämättä ole kiinni hänen osaamisestaan tai pätevyydestään. Sosiaalisten, asenteellisten ja institutionaalisten tekijöiden vaikutus voi olla aivan yhtä suurta. Siksi onkin tärkeää pyrkiä vaikuttamaan myös rekrytoinneista vastaavien asenteisiin ja ennakkoluuloihin. (Ahmad 2010.)

On olemassa monia tekijöitä, jotka vaikuttavat maahanmuuttajien työuriin ja työllistymiseen. Osa aiemmista tutkimuksista nostaa esiin inhimillisen pääoman: iän, koulutuksen ja kielitaidon. Myös sosiaalisten suhteiden ja verkostojen merkitystä korostetaan. (Busk ym. 2016.) Samaan aikaan esimerkiksi Ahmad (2010) muistuttaa, etteivät pelkästään yksilölliset tekijät ratkaise työuran kehityksen suuntaa. Omalla toiminnallaan maahanmuuttajat voivat kuitenkin pyrkiä vaikuttamaan asemaansa ja mahdollisuuksiinsa. Omiin kykyihin luottaminen, osaamisen todistaminen, sinnikkyys ja jopa päättäjien lobbaus asian tiimoilta ilmentävät heidän toimijuuttaan ja aktiivisuuttaan.

Omasta aktiivisuudesta kertoo myös se, että noin puolet työttömistä maahanmuuttajista oli TE-toimiston asiakkaita, kun suomalaisten kohdalla vastaava luku oli noin 30 prosenttia (Nieminen 2015). Merkittävä havainto on myös se, että vuonna 2000 julkaistun Forsanderin ja Alitolppa-Niitamon tutkimuksen mukaan kukaan silloisen työvoimatoimiston maahanmuuttaja-asiakkaista ei ollut päässyt koulutustaan vastaavaan työhön ilman Suomessa kerrytettyä muun alan työkokemusta. Tällainen työkokemus on maahanmuuttajien kohdalla lähes aina kerrytetty niin sanotuissa sisääntulotyöpaikoissa, joissa tehdään suorittavaa matalapalkka-alan työtä ja joissa kielitaito on toissijaisessa asemassa. Näihin tehtäviin myös päädyttiin suurimmaksi osaksi oman aktiivisuuden, tässä tapauksessa suoran yhteydenoton tai omien verkostojen, avulla. (Forsander 2002.)

## 2.4 Maahanmuuttajien rekrytointi

Rekrytointi on tärkeä osa henkilöstöresurssihallintaa, jonka tavoitteena on luoda organisaatiosta kilpailukykyinen ja menestyvä toimija markkinoilla, joilla inhimillinen pääoma on tärkeässä osassa. Kansainvälistyminen ja työvoiman liikkuvuus luovat organisaatioille oikein johdettuina suuria mahdollisuuksia, kun aiempaa pätevämpää ja osaavampaa henkilöstöä on tarjolla paluu- ja maahanmuuttajien joukossa. Tällaisen toimivan henkilöstöstrategian luominen edellyttää muun muassa henkilöstövoimavarojen saantiin, hankintaan, ohjaamiseen ja kehittämiseen liittyvää suunnittelua ja ennakkointia. (Kattelus ym. 2002.) Kansainvälistyminen ja maahanmuuttajien määrän kasvu voidaan nähdä organisaatioissa uhkana tai mahdollisuutena sen mukaan, mitä arvoja ja asenteita organisaatio edustaa ja haluaa toiminnallaan viestiä.

Rekrytoinnin tavoitteena on hankkia organisaation tehokkaan toiminnan kannalta tarvittava osaaminen (Helsilä 2009). Maahanmuuttajien rekrytoinnissa tärkeässä osassa ovat organisaatiot ja toimijat niiden sisällä; erilaiset jäsenet, sidosryhmät, johtajat ja toimintaa ohjaavat käytännöt. Näihin vaikuttaminen kuuluu monimuotoisuus- eli diversiteetti johtamisen tehtäviin. Monimuotoi-

suusjohtamisessa on kyse työvoiman monimuotoisuuden huomioon ottamisesta johtamalla ja hyödyntämällä niitä oikein ja tehokkaasti. Monimuotoisuuden voidaan nähdä perustuvan esimerkiksi erilaiseen ikään, sukupuoleen, etnisyyteen tai ”rotuun” työntekijöiden keskuudessa. (Bairoh 2007.) Organisaatiosta riippuen monimuotoisuus voi olla olosuhteiden sanelemaa tai tavoitteellista erilaisuuden edistämistä (Sorainen 2014), mutta yhtä kaikki, teema on hyvin ajankohtainen myös työmarkkinoiden globalisoituessa nopeaan tahtiin.

Lahti (2008) puhuu monimuotoisuusjohtamisesta monikulttuurisena johtamisena. Idea on kuitenkin sama erillisistä käsitteistä huolimatta. Monikulttuurisessa johtamisessa tarkoitus on hyödyntää kaikki saatavilla olevat resurssit ja kehittää niitä ennakkoluulottomasti ihmisten erilaisuudesta huolimatta. Tässä henkilöstöjohtamisen prosessissa avainasemassa ovat esimiehet. Myös työntekijöillä on tärkeä rooli, sillä kyseessä on vastavuoroinen prosessi, johon kaikki voivat käyttäytymisellään ja asenteillaan vaikuttaa. (Lahti 2008.) Nykyisillä markkinoilla, joilla kilpailu työvoimasta, raaka-aineista ja näkyvyydestä on muutenkin kovaa, ei yrityksillä ole varaa valikoida työntekijöitä esimerkiksi sen perusteella, mitä uskontoa tai ihonväriä he edustavat. Omien ennakkoluulojen vangiksi jääminen voi olla yritystoiminnalle hyvin haitallista ja tuhoisaa, ja juuri siksi monimuotoisuusjohtaminen voi tarjota apua uudelleenjärjestelyihin ja priorisointiin.

Sakon (2015) väitöskirjan tulokset Pohjois-Pohjanmaalta kertovat kuitenkin karua kieltä siitä, kuinka huonosti monimuotoisuusjohtaminen on yrityksissä ja kunnissa otettu huomioon. Maahanmuuton vaikutusten kohdalla tilanne on erityisen huono, sillä tutkimustulosten mukaan yhdessäkään tutkimukseen osallistuneessa organisaatiossa ei oltu varauduttu työperäisen maahanmuuton vaikutuksiin edes suunnitelman tasolla. Vaikka kyseisessä tutkimuksessa puhutaan työperäisestä maahanmuutosta, tässä tutkimuksessa käytetään jatkossa pelkästään termiä maahanmuutto riippumatta siitä, minkä syyn takia henkilö on Suomeen muuttanut. Tämä siitä syystä, että tutkimuksessani ei ole oleellista erotella tässä vaiheessa maahanmuuttajien työllistymisen taustalla olevia syitä, koska kaikille heille on työntekeä käytännössä välttämätöntä.

Maahanmuuttajien rekrytointiin perehtymisen vähäisyyttä perusteltiin sillä, ettei aihe ole ajankohtainen koska suomalaistakin työvoimaa on saatavilla. Tällainen asenne voi kuitenkin kieliä myös ennakkoluuloista maahanmuuttajia kohtaan. (Sakko 2015.) Tosiasia kuitenkin on, että monilla matalapalkka-aloilla kärsitään työvoimapulasta samaan aikaan kun työttömyys on monien suomalaisten työikäisten arkea. Suomalaisten kohdalla työttömyys harvemmin johtuu siitä, etteivät he osaisi hakea työtä – joskin uudet sähköiset järjestelmät voivat tuottaa vanhemmalle väelle ongelmia. Maahanmuuttajien kohdalla tilanne on kuitenkin toinen, sillä heiltä saattaa puuttua vaadittava työnhakuosaaminen kokonaan, tietoteknisistä työnhakuvalmiuksista puhumattakaan. Tästä syystä yritysten ja organisaatioiden tulisikin miettiä mitä kanavia rekrytoinnissaan käyttävät ja millaisia työnhakumahdollisuuksia tarjoavat. Esimerkiksi niin sanotulla ennakkorekrytoinnilla, eli erilaisilla harjoitteluilla ja työkokeiluilla, on saavutettu lupaavia tuloksia. (Sakko 2015.)

Kunnallisella puolella maahanmuuttajien rekrytoinnin vähäisyyttä ja monimuotoisuussuunnitelmien puutetta perusteltiin organisaatioiden jäykkyedel-

lä ja byrokraattisuudella. Kunnissa maahanmuuttajien tarve on kuitenkin erityisen suuri, sillä julkisella puolella eläkkeelle jäävien määrä ylittää työelämään siirtyvien määrän joka vuosi. (Sakko 2015.) Selvää siis on, että näillä aloilla rekrytointi ja monimuotoisuusjohtaminen ovat ajankohtaisia ja tärkeitä prosesseja, joihin tulisi panostaa entistä enemmän. Esimerkiksi ammattitaidon ja koulutuksen todentamiseen panostaminen julkisin voimin on yksi keino, joka helpottaisi myös työnantajien taakkaa tilanteissa, joissa toisinaan on vaikea saada varmuus työnhakijan pätevyydestä. Joitain ulkomaisia korkeakoulututkintoja on mahdollista rinnastaa suoraan suomalaisiin tutkintoihin, mutta joissain tapauksissa prosessi koulutustason testaamiseksi ja varmistamiseksi on monimutkaisempi (Sorainen 2014).

Rekrytointivaiheen ”läpäisseet” maahanmuuttajat, joista on tullut organisaation työntekijöitä ja jäseniä, tarvitsevat perehdytystä. Perehdytyksessä on otettava huomioon useita sellaisia tekijöitä, joita suomalaisen perehdytyksessä ei ole välttämättä lainkaan olennaista huomioida. Sakko (2015) kuvaa perehdyttämistä yhdeksi tärkeimmistä työpaikan koulutuksista etenkin niille, jotka omaavat täysin erilaisen tapa- ja työkuulttuurin. Esimerkiksi työaikojen joustamattomuudesta voi olla olennaista kertoa, jotta vältetään väärinymmärryksiltä puolin ja toisin. Perehdyttämisen suunnittelu ja koko työyhteisön ottaminen perehdytysprosessiin onkin tärkeää, sillä huomionarvoisia asioita on paljon. Jo pelkästään se, ettei uusi työntekijä välttämättä ymmärrä kaikkea hänelle kerrotua kielimuurin takia, on iso asia (Sakko 2015; Sorainen 2014).

Maahanmuuttajien rekrytoinnissa työnantajaa mietityttävät ymmärrettävästi monet muutkin, jopa yllättävät asiat. Esimerkiksi tieto siitä, että paikallinen yritys on palkannut maahanmuuttajan, voi olla joillekin yhteistyötahoille ja asiakkaille kielteinen viesti, joka johtaa jopa yrityksen boikotointiin. Näin ei tietenkään pitäisi olla ja siksi on syytä pohtia, minkälaisia ajatuksia ja asenteita termi maahanmuuttaja meissä herättää. Vaikka monimuotoiset organisaatiot nähdään yleensä positiivisessa valossa ja liiketaloudellisesti tuottavampina, liittyy niihin myös monia haasteita. Jollei koko työyhteisö ole mukana luomassa monimuotoista työympäristöä ja -kulttuuria, voidaan törmätä esimerkiksi ennakoluuloihin ja konflikteihin erilaisten ryhmien välillä. Lisäksi työnantajaa huolestuttavat maahanmuuttajan kielitaito ja viestinnälliset kyvyt sekä työelämään liittyvät käsitykset, jotka voivat pahimmillaan johtaa heikentyneeseen asiakaspalveluun ja ylimääräisiin selkkauksiin. (Sorainen 2014.)

Positiivisena tekijänä maahanmuuttajilla voidaan nähdä olevan sellaisia resurssina, joita suomalaisilta ei löydy, mutta joista on organisaatiolle hyötyä. Forsander (2002) mainitsee tällaisiksi esimerkiksi soitto- ja kielitaidon. Tietyn kansanmusiikin osaaminen voi avata paikan esimerkiksi tanssinopettajana, kun taas kielitaidosta voi olla hyötyä esimerkiksi ulkomaankauppaa harjoittavassa yrityksessä, jossa tarvitaan tulkkausapua. Koska monilla maahanmuuttajilla myös englannin kielen taito on vähintäänkin hyvä, on heillä erinomaiset mahdollisuudet työllistyä esimerkiksi IT-alalle tai yliopistoihin, joissa englannin kieli on suomalaisesta toimintaympäristöstään huolimatta kaikkein luonnollisin työskentelykieli (Forsander 2002). Oikein ajateltuna etninen tausta ja kulttuurierot voidaan siis nähdä positiivisena, inhimillistä pääomaa kasvattavana tekijänä.

Maahanmuuttajien rekrytointia käsitteleviä tutkimuksia on melko vähän. Esimerkiksi ekspatriaattien eli ulkomaille lähetettyjen työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja rekrytointia on tutkittu huomattavasti enemmän. Näiden muutamien edellä mainittujen ja kuvattujen tutkimusten ja tekstien perusteella saamme kuitenkin kuvan siitä, mitkä tekijät työnantajia maahanmuuttajien palkkauksessa yhtäältä huolestuttavat ja toisaalta kannustavat. Esimerkiksi muiden työyhteisön jäsenten asenteilla on merkitystä johdon haluihin lisätä monimuotoisuutta organisaatiossa, koska pelko konflikteista ja monimuotoisuuden uhaksi kokemisesta on listattu ongelmaksi monimuotoisia organisaatioita käsittelevässä tutkimuksessa (Sorainen 2014). Väänänen ym. (2015) tutkimuksesta käy ilmi, että ulkomaalaistaustaiset kokevat saavansa vähemmän tukea ja apua kollegoiltaan kuin suomalaiset. Erot ovat kuitenkin merkittäviä lähtömaan mukaan tarkasteltuina. Eniten tukea kokivat saavansa EU:n ja EFTA-maiden alueelta sekä Pohjois-Amerikasta tulevat ulkomaalaistaustaiset työntekijät. Vähiten tukea työtovereiden toimesta kokivat saavansa Lähi-idästä ja Afrikasta tulleet vastaajat. (Väänänen ym. 2015.) Tulos ei ole sinänsä yllättävä, sillä enemmän tukeva saavien ryhmien työ- ja tapakulttuuri on lähempänä suomalaista kulttuuria.

Esimiehen toimintaan oltiin sen sijaan tasaisemmin tyytyväisiä, eivätkä arviot vaihdelleet yhtä suuresti taustamaasta riippuen (Väänänen ym. 2015). Monimuotoisissa organisaatioissa täytyy ottaa huomioon se, että tilanne on yleensä uusi molemmille osapuolille; sekä suomalaisille että ulkomaalaisille työntekijöille. Tällöin esimies on se, joka näyttää mallia ja ohjaa tilannetta. Positiivinen tutkimustulos on se, että lähes 80 % maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä koki itseään kohdeltavan tasa-arvoisesti työpaikoilla (Väänänen ym. 2015). Käytännössä puhediskurssi suomalaisista ja ulkomaalaisista voi luoda eriarvoisuutta, joten sen käyttämisessä on oltava varovainen.

## 2.5 Työn ja perheen yhdistäminen maahanmuuttajien kannalta

Nuorten naisten työuria rasittaa stereotyyppinen ajattelu raskaaksi tulemisesta ja perheen perustamisesta (Jyrkinen & McKie 2012). Tämän stereotyyppisen, ennakkoluuloja sisältävän näkökulman huomioon ottaminen on tärkeää tässä tutkimuksessa, joka keskittyy tarkastelemaan nimenomaan naisten kokemuksia työmarkkinoilta. Stereotyyppinen kohtelu ja ajattelu voi kääntyä itseään vastaan, kun oletetaan kaikkien tietyn ryhmän edustajien omaavan samat ominaisuudet ja tavat (Lämsä ym. 2014). Stereotyyppisten ennakko-oletusten tekemisen välttämiseksi perheen määrittäminen annettiin tässä tutkimuksessa haastateltavien tehtäväksi. Perinteinen suomalainen ydinperhe, johon kuuluvat isä, äiti ja kaksi lasta, ei välttämättä täytä ydinperheen määritelmää muissa kulttuureissa. Myös haastateltujen maahanmuuttajanaisten tilanteissa käsitykset perheestä ja perherakenteista voivat olla hyvin erilaisia ja yllättäviäkin.

Kulttuuriset erot ovat suuria myös sen suhteen, miten nainen suhtautuu perheellistymiseen ja velvoitteisiinsa perhettä kohtaan. Tämä heijastuu aiempiin tutkimustuloksiin, joiden mukaan useampi ulkomaalaistaustainen kuin

suomalainen nainen katsoo pääasialliseksi tehtäväkseen huolehtia perheestään ja lapsistaan. Molemmista ryhmissä iän karttuessa myös työllisyysaste kasvaa, kun perhevelvoitteet jäävät taka-alalle. (Larja & Sutela 2015.) Suomalaisessa kulttuurissa nähdään tärkeänä se, että naisilla on mahdollisuus yhdistää työ- ja perhe-elämä eheäksi kokonaisuudeksi. Tämän mahdollistamiseksi on tehty paljon työtä ja tutkimusta esimerkiksi perhevapaiden tasa-arvoisemman jakamisen mahdollistamiseksi äidin ja isän välillä.

Työn ja perheen sujuva yhdistäminen on niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnankin etu, ja siksi siihen tulisi panostaa. Kun työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa, työntekijä on tyytyväisempi ja tätä kautta myös tuottavampi. Työnantajaa tämä hyödyttää monin tavoin. Taloudellisten vaikutusten lisäksi työpaikalla vallitsevat joustavat käytännöt ja toimintamallit ovat hyödyllisiä, koska näillä helpotetaan sekä töistä pois jäävien että töihin taas palaavien tilannetta. Esimerkiksi osa-aikatyö voi olla ratkaisu monille sellaisille henkilöille, jotka haluavat olla kotona lasten kanssa mutta osallistua myös työelämään. Erityisesti monille maahanmuuttajanaيسille tällainen ratkaisu voisi olla toimiva, sillä se pitäisi heidät edes osittain kiinni työelämässä ja sosiaalisissa suhteissa.

Työn ja perheen yhteensovittamisessa on kyse moniulotteisesta prosessista, jossa on mukana kolme erillistä, toisiaan sivuavaa osa-aluetta. Nämä osa-alueet ovat kenttiä, jotka käsittelevät työelämää ja työpolitiikkaa, perhe-elämää ja sosiaalipolitiikkaa sekä sukupuolta muovaavia prosesseja ja tasa-arvopolitiikkaa. Kyseiset kentät vaikuttavat toinen toisiinsa ja ovat keskenään vuorovaikutuksessa vaikuttaen yksilöiden arkeen. (Lammi-Taskula ym. 2009.) Muutokset yhdessä kentässä voivat aiheuttaa muutoksia myös muissa kentissä. Kuvio 1 on nähtävissä, miten nämä kentät asettuvat suhteessa toisiinsa.



KUVIO 1 Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät (mukaillen Lammi-Taskula ym. 2009)

Työelämä ja työpolitiikka -kenttä kuvaa työelämän luonnetta ja laatua. Työmarkkinoiden muuttuessa työsuhteita on monenlaisia, mikä vaikuttaa muun

muassa työaikoihin. Myös työyhteisöt joutuvat vastaamaan muutokseen esimerkiksi paikallisilla sopimuksilla. (Lammi-Taskula ym. 2009.) Sukupuolta muovaavilla prosesseilla tarkoitetaan käyttäytymistä ja toimintaa, joka edistää sukupuolittuneiden arvojen ja käsitysten syntymistä. Näihin prosesseihin vaikuttavat sekä henkilökohtaiset asenteet että yhteiskunnalliset rakenteet. (Joronen 2008.) Perhe-elämän ja sosiaalipolitiikan kenttä pyrkii muodostamaan kuvaa perheyksiköstä, sen rakenteista ja toimeentulosta, ottaen nämä huomioon esimerkiksi kunnallisten lastenhoitopalvelujen suunnittelussa (Lammi-Taskula ym. 2009).

Maahanmuuttajien kohdalla näihin kenttiin vaikuttavat monet kulttuuriset tekijät. Vahvat kulttuuriset tekijät ohjaavat esimerkiksi perhe-elämää, kuten naisten asemaa perheissä ja perheiden kokoa. Sosiaalipolitiikka ottaa huomioon hoitovelvoitteet, joita kohdistuu erityisesti pieniin lapsiin mutta myös omia vanhempia kohtaan. Tässä auttavat esimerkiksi erilaiset perhevapaat, kunnallinen päivähoito, tuettu sairaan lapsen hoito ja koulujärjestelmä. Lammi-Taskula ym. (2009) mainitsevat, että asenteelliset muutokset suomalaisissa perheissä esimerkiksi naisten korostunutta hoivavastuuta ja kotitöiden runsaampaa tekemistä kohtaan istuvat sitkeässä. Siksi on tärkeää ymmärtää, että tällaiset asetelmat maahanmuuttajaperheissä voivat olla vielä sitkeämpään juurtuneita. Erot lähtömaiden sukupuolikulttuureissa voivat olla merkittäviä suomalaiseen kulttuuriin verrattuna. Mikäli tällaisia eroja ei ymmärretä, voi seurauksena olla käytäntöjen luominen stereotyyppisten ennako-oletusten pohjalta. Tällaisia stereotyyppisiä perheitä, joissa vanhemmat tekevät säännöllistä päivätyötä, on kuitenkin vain vähän. Täten tällaiset ponnistukset muuttuvat nopeasti turhiksi ja epätasa-arvoisiksi, koska perheiden mahdollisuudet esimerkiksi lakisääteisten vapaiden pitämiseen ovat erilaiset. (Lammi-Taskula ym. 2009.)

Erytyisesti perheellisten naisten kohdalla tilanne on ongelmallinen, koska perhevapaiden käyttämisen nähdään vaikuttavan heikentävästi työuriin. Tämä koskettaa siis erityisesti juuri naisia, jotka käyttävät suurimman osan perhevapaista. Näkemys perustuu ajatukseen siitä, että työtehtävät muuttuvat työstä pidetyn tauon aikana. Ammattitaito ei täten pysy kehityksessä mukana. Tämän tauon pituuteen voidaan kuitenkin vaikuttaa panostamalla työmarkkinoiden toimivuuteen; naisilla on oltava mahdollisuus palata työhön perhevapaan jälkeen. Palaaminen on hankalaa, mikäli työsuhteen määräaikaisuus katkaisee työsopimuksen tai ammattitaito ja työkokemus ovat olleet puutteellisia jo ennen taukoa. (Lammi-Taskula 2009.) Maahanmuuttajaperheissä nainen jää yleensä lasten kanssa kotiin, koska maahanmuuttajamiesten työllisyysaste on maahanmuuttajanaisia korkeampi (Larja & Sutela 2015). Taloudellinen etu menee näissä tilanteissa muiden tekijöiden edelle.

Suomessa naisten osallistuminen työmarkkinoille on itsestään selvää, mutta monissa muissa maissa näin ei ole. Suomessa vallitsee voimakkaana ajatus siitä, että molemmat puoliset käyvät työssä ja osallistuvat perheen elättämiseen. Ajatus on niin vahva, että siitä poikkeaminen voi aiheuttaa jopa kummeksuntaa ja negatiivista kohtelua sosiaalisissa tilanteissa. Näkökulma on huomioitu myös verotus- ja sosiaaliturvajärjestelmissä. (Joronen 2008.) Erytisen haastavaksi tilanne muuttuu niiden maahanmuuttajanaisten kohdalla, jotka viihtyisivät kotona ja pitäisivät tilannetta kulttuurinsakin puolesta suotavana. Tilanne on siis

hyvin ristiriitainen: toisaalta naisia patistetaan töihin, mutta työtä ei kuitenkaan ole helposti tarjolla.

Työyhteisön asenteet työn ja perheen yhdistämistä käsitteleviä kysymyksiä kohtaan vaikuttavat sekä tasa-arvon toteutumiseen että perheystävällisten käytäntöjen edistämiseen. Työyhteisöllä on siis merkittävä rooli työ- ja perhelämän yhteensovittamisessa, ja siksi se on mainittu sekä työelämää ja työpolitiikkaa että sukupuolta muovaavien prosessien ja tasa-arvopolitiikkaa käsittelevien kenttien yhteydessä. Näistä ensiksi mainittu kenttä huomio lisäksi muuttuvat työmarkkinat ja työaikajärjestelyt. Työsuhteet eivät ole enää yhtä varmoja ja turvallisia kuin ennen. Myös osa-aikainen ja pätkätyö ovat lisääntyneet. Maahanmuuttajanaisten sijoittuminen työelämään tapahtuukin monesti juuri määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden turvin, mikä luo omat haasteensa työn ja perheen yhteensovittamiseksi etenkin perheissä, joissa on vain yksi huoltaja.

Maahanmuuttajaperheissä molempien puolisojen osallistumisen työelämään voidaan katsoa olevan hyväksi myös lapsille. Tällainen vanhempien integroituminen uuteen yhteiskuntaan estää lasten syrjäytymistä. Mikäli toinen vanhemmista päättää kuitenkin jäädä työelämän ulkopuolelle, on tärkeää kohdistaa hänelle tarpeellisia kotouttamistoimia esimerkiksi kieli- ja kulttuuriopinnot muodossa. (Arajärvi 2009.) Tilanteeseen vaikuttaa myös se, kuinka kauan perhe on maassa ollut, kuten myös se, ovatko molemmat vanhemmat maahanmuuttajia. Monilla maahanmuuttajanaisilla on suomalainen puoliso, jolloin keskustelu kotiin jäämisestä ja töihin palaamisesta saa vielä yhden uuden ulottuvuuden.

## 3 TOIMINTAMAHDOLLISUUDET JA TOIMIJUUS

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nuoren koulutetun maahanmuuttajanaisen kokemuksia omista toimintamahdollisuuksista ja toimijuudesta, jotka vaikuttavat työnhakuun ja työuran alkuun. Kiinnostavaa on, pitääkö yksilö itseään esimerkiksi pätevänä työnhakijana, vaikkei osaa suomea lainkaan, ja kuinka hän näkee mahdollisuutensa työllistyä oman toimintansa seurauksena. Koska tutkittavilla henkilöillä lähtökohtaiset resurssit ovat hyvin erilaisia, kiinnittyy huomio ennen kaikkea siihen, kuinka yksilöt ovat itse omalla toiminnallaan ratkaisseet kohtaamansa ongelmat. Lähtökohtaisesti esimerkiksi juuri työhauussa oman toiminnan ja toimijuuden rooli on suuri, sillä työpaikan löytäminen on yleensä oman aktiivisuuden seurausta.

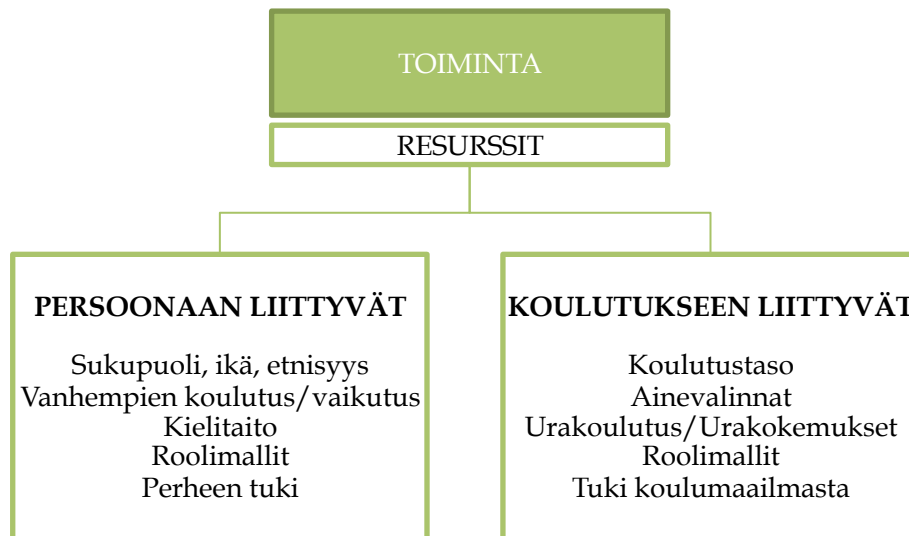
### 3.1 Resurssit toiminnaksi

Ihmisen toiminta perustuu resursseihin, toimintamahdollisuuksiin ja toimijuuteen. Resursseiksi voidaan katsoa kaikki sellaiset voimavarat, jotka edistävät ja ohjaavat toimintaa johonkin suuntaan. Taloudellisten resurssien lisäksi esimerkiksi tukiverkosto, koulutus ja henkilökohtaiset ominaisuudet kuten ikä ja sukupuoli ovat toimintaa ohjaavia voimavaroja (Galliott & Graham 2014). Maahanmuuttajien kohdalla myös lähtömaa ja sen kulttuuri sekä kieli muodostavat eräänlaisen resurssiperustan. Resurssien vaikutuksesta toimintamahdollisuuksiin on ristiriitaisia näkemyksiä (esim. Galliott & Graham 2014; Robeyns 2003), joskin lienee selvää, ettei vaikutusta voi täysin sivuuttaa. Robeyns (2005) myös muistuttaa, että näkemys tasapuolisista ja yhtäläisistä resursseista ei riitä tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden mittariksi, vaan huomioon on otettava myös niiden tuottama lopputulos.

Maahanmuuttajien resurssien ja osaamisen lisääminen on Suomessa varsin tavoitteellista. Esimerkiksi kaikki maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyvät toimet pyrkivät välittömästi tai välillisesti integroimaan heitä yhteiskuntaan antamalla tietoa ja valmiuksia esimerkiksi juuri työnhakuun ja työllistymiseen liittyen. Länsimaista tulevilla maahanmuuttajilla voi olla tietoa tarpeeksi jo entuudestaan. Galliott ja Graham (2014, 279) ovat tehneet informatiivisen mallin resurssien vaikutuksesta yläaste- ja lukioikäisten uravalintaan. Siinä esitellään



sekä henkilökohtaiset että koulutukseen liittyvät resurssit, jotka vaikuttavat toimintaan. Mallia on mahdollista soveltaa myös tähän tutkimukseen ja siksi se esitellään tarkemmin kuviossa 2.



KUVIO II Resurssien vaikutus toimintaan (mukaiillen Galliot & Graham 2014)

Kuviossa alinna ovat peruspilarit, jotka luovat perustan toiminnalle. Tämän perustan voidaan ajatella koostuvan resursseista, jotka jaetaan persoonaan ja koulutukseen liittyviin resursseihin. (Galliot & Graham 2014.) Persoonaan liittyviä resursseja ovat ne, jotka ovat yksilöllä siitä johtuen kuka hän on ja millaisessa ympäristössä hän on varttunut. Esimerkiksi maahanmuuttajille kielitaito on resurssi, joka on seurausta heidän asunpaikastaan. Koulutukseen liittyvät resurssit ovat puolestaan seurausta siitä mitä koulutuksellisia valintoja yksilö on tehnyt ja mitä malleja omaksunut. Resurssien määrä ja laatu vaikuttavat siihen, millaista yksilön toiminta on ja millaisia toimintamahdollisuuksia tällä on (Galliot & Graham 2014).

Resurssiperustaisten toimintamahdollisuuksien olemassa olo ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti mahdollisuuksien mukaista toimintaa. Toiminnaksi muuttuvat vain hyödynnetyt eli toteutuneet toimintamahdollisuudet, joiden voidaan ajatella olevan seurausta muun muassa ihmisen aktiivisesta toimintaan pyrkimisestä – toimijuudesta. Tähän pyrkimykseen vaikuttavat esimerkiksi roolimalleilta omaksutut asenteet, itsevarmuus ja tavoitteiden saavuttamisen helppous (Robeyns 2005).

### 3.2 Toimijuus

Bandura (2006) esittelee toimijuuden (agency) käsitettä sen näkökulman kautta, että ihminen on aktiivinen toimija, joka vaikuttaa vallitsevien olosuhteiden ja

ympäristön rakentumiseen. Yksilö ei siis elä vain ympäristönsä ja kulttuurinsa sanelemilla ehdoilla, vaan tekee myös itse tietoisia kulttuuriin vaikuttavia toimintapäätöksiä arvioimalla omia toimintamahdollisuuksiaan (Bandura 2001). Eteläpelto ym. (2014) kertovat toimijuuden ymmärretyn yleensä lisäksi aloitteellisuutena ja osallisuutena, jotka vaikuttavat yksilön kokemukseen todellisista mahdollisuuksistaan vaikuttaa ja hallita omaa elämäänsä. Toisaalta on myös pohdittu sitä, missä määrin yksilö todella voi itse ohjata toimintaansa rakenteiden ja lainalaisuuksien vaikuttaessa arkeen. Koulukunnasta riippuen rakenteet ja lainalaisuudet voidaan nähdä joko toimintaa rajoittavina tai toimintamahdollisuuksia luovina tekijöinä. (Jyrkämä 2007.)

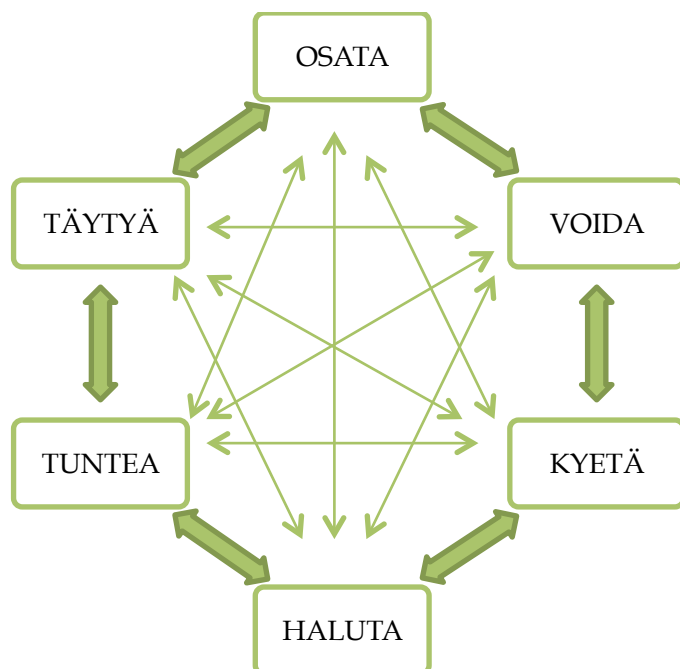
Jyrkämän (2007) mukaan yksilö tekee elämänsä kulkuunsa vaikuttavia valintoja omaamiensa resurssien puitteissa ottaen samalla huomioon vallitsevan tilanteen ja valintojen seuraukset. Valinnat pohjautuvat niihin toimintamahdollisuuksiin, joita yksilö sillä hetkellä omaa. Tällainen rationaalinen prosessi on ihmiselle ominaista toimintaa, jossa korostuvat erilaiset elämäntilanteet ja käytettävissä olevat resurssit. Tällaisessa tilanteessa korostuu resurssien merkitys, sillä samat resurssit eivät takaa eri tilanteissa ja ympäristöissä oleville yksilöille yhtäläistä toimijuutta. Esimerkiksi hyvin kontekstisidonnainen ammattitaito on resurssi, jota ei välttämättä ole mahdollista hyödyntää kaikissa toimintaympäristöissä.

Toimijuuden voidaan katsoa jakautuvan neljään ihmiselle ominaiseen piirteeseen:

- tarkoituksenmukaisuuteen,
- ennakointiin,
- itsesäätelyyn ja
- itsereflektointiin.

Tarkoituksenmukaisuudella tarkoitetaan tässä ihmisen kykyä vaikuttaa toimintansa lopputulokseen ja kykyyn suunnitella toimintaa. Ennakointi mahdollistaa toiminnan kautta ilmentyvien tavoitteiden saavuttamisen tulevaisuutta suunnitteleamalla. Ihminen asettaa itselleen tavoitteita ja miettii miten toimimalla hän voi ne saavuttaa – ja toisaalta miten välttää ei-toivotut seuraukset. (Bandura 2001.) Koska ihminen ei voi olla pelkästään toimintansa suunnittelija ja ennakkoija, hänen täytyy myös osata löytää motivaatio ja valvoa omaa toimintaansa. Tätä ihmisen toimijuuteen liittyvää ominaisuutta kutsutaan itsesäätelyksi. Myös moraalinen merkitys korostuu ihmisen harkitessa toimintansa vaikutuksia ja sitä, seuraako omasta päämäärien tavoittelusta enemmän hyvää vai pahaa. Viimeinen toimijuudelle ominainen pääpiirre on itsereflektointi, joka tarkoittaa kykyä arvostella omaa toimintaa. Tällöin ihminen kehittää omia motivaatiotekijöitään ja niitä arvoja, jotka toimintaa ohjaavat. (Bandura 2001.) Työhaussa ja työelämään sopeutumisessa nämä kaikki piirteet ovat tärkeitä. Työuran alkutaipaleella motivaatiolla, arvoilla ja tavoitteellisuudella on suuri merkitys urakehityksen kannalta.

Jyrkämän (2007) hahmottelema kuuden toimijuuden modaliteetin malli kuviossa 3 auttaa hahmottamaan toimijuutta vielä paremmin. Nämä kuusi modaliteettia ovat kykyä, osata, täytyä, haluta, voida ja tuntea.



KUVIO III Toimijuuden modaliteetit (Jyrkämä 2007)

Kykeneminen viittaa fyysisiin ja psyykkisiin kykyihin; osaaminen tiedollisiin ja taidollisiin kompetensseihin; täytyminen liittyy pakkoihin ja rajoitteisiin; haluamiseen yhdistyvät motivaatio, tavoitteet ja päämäärät; voiminen tarkoittaa vallitsevaan tilanteeseen liittyviä mahdollisuuksia; tunteminen kokemusten arvottamista ja arvioimista. (Jyrkämä 2007.) Ihminen voi siis muokata toimijuuttaan näiden modaliteettien mukaan. Esimerkiksi osaava ja haluava ihminen ei välttämättä ole kykenevä toimimaan. Toisaalta kykenevä, osaava ja haluava ihminen ei välttämättä voi toimia. Toiminnan voi estää esimerkiksi laki, jolloin törmäämme rakenteiden ja lainalaisuuksien vaikuttavuuteen. Käytännössä tällainen tilanne syntyy silloin, kun yksilö haluaisi tehdä työtä, jonka osaa ja tuntee, mutta ei työluvan tai muodollisen pätevyyden puutteen vuoksi voi sitä tehdä.

Bandura (2001; 2006) muistuttaa, että kaikesta huolimatta sattumallakin on tärkeä – joskaan ei hallitseva rooli ihmisen elämässä. Asioita tapahtuu sattumalta, kun useat ihmiset toimivat samassa ympäristössä. Ihminen ei siis pysty päättämään kaikesta toiminnastaan itse, koska tilanteet voivat muuttua nopeasti ja tällöin on tehtävä toimintapäätös hyvinkin nopeasti ja epävarman tiedon varassa. Sattuman merkitys voi olla tilanteesta riippuen myös hyvin erilainen, sillä toisinaan vaikutus voi kestää koko lopun elämää, toisinaan vain muutaman tunnin. Sattuman seuraukset eivät myöskään ole täysin kontrolloimattomia, sillä ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka sattumaan suhtaudutaan tai jo ennakolta varaudutaan. (Bandura 2006.)

Ihmisen toimijuuden rooli vaihtelee tilanteen mukaan, ja usein arkipäivän toiminta onkin sekoitus toimijuuden eri muotoja. Näitä muotoja on kolme: individualistinen taso, edustajiin nojaava taso ja kollektiivinen taso. (Bandura

2001.) Ihmisellä on mahdollisuus toimia individualistisesti omien halujensa, tietojensa ja tunteidensa pohjalta. Toinen mahdollisuus on vaikuttaa sellaiseen henkilöön tai ryhmään, joka omaa valtaa päättää häntä koskevista asioista. Tällaisia ovat erilaiset edustajat ja asiamiehet. Kolmas ja viimeinen keino on vaikuttaa toimimalla kollektiivisesti ryhmässä pyrkien kohti yhteisiä päämääriä kaikkien osaamista ja resursseja hyödyntäen. (Bandura 2006.) Tällaista on toimijuus yleensä työelämässä (Eteläpelto ym. 2014), jossa organisaation jäsenet tavoittelevat organisaation yhteistä etua esimerkiksi toimimalla asiantuntijatiimeissä.

Kulttuurilla on suuri vaikutus siihen, mikä edellä luetelluista toimijuuden muodoista milloinkin korostuu. Yksilökeskeisistä kulttuureista kotoisin olevat ihmiset tuntevat toimintamahdollisuutensa parhaiksi silloin, kun he voivat toimia oman mielensä mukaan. Toisaalta taas yhteisöllisyyttä korostavasta kulttuurista tuleva ihminen kokee olevansa tehokkaimmillaan työskennellessään kollektiivisuutta korostavassa yhteisössä. (Bandura 2001.) On kuitenkin syytä muistaa, että ihmiset ovat erilaisia eikä esimerkiksi kaikkia suomalaisia voi pitää itsenäistä toimintaa arvostavina individualisteina. Toimijuus on ennen kaikkea ”ajallisesti muuttuva yksilökehityksellinen jatkumo, joka perustuu menneisyyteen, mutta sisältää aina myös tulevaisuusorientaation” (Eteläpää ym. 2014, 22). Toimijuuteen vaikuttaa täten kulttuurin lisäksi yksilön henkilökohtaiset kokemukset ja tausta, mutta myös ne asiat, joita yksilö kokee tulevaisuudessa tavoittelemisen arvoisiksi.

### 3.3 Toimintamahdollisuuksien teoria

Toimintamahdollisuuksien teoria (capabilities approach) erottaa toisistaan toimintamahdollisuudet ja konkreettisen toiminnan (functionings). Molempien käsitteiden suomentaminen ymmärrettävästi ja kattavasti on hankalaa, mikä näkyy suomenkielisten käsitteiden runsautena. Capabilities voitaisiin suomentaa myös kyvyiksi, mutta vakiintuneempi suomenkielinen ilmaus lienee kuitenkin toimintamahdollisuudet. Näillä kahdella käsitteellä on pienoinen merkitysero suomenkielessä, sillä kyvyllä voidaan ajatella viitattavan ennemmin johonkin tilapäiseen mahdollisuuteen tai pystymiseen. Täten on tärkeää ymmärtää, miksi tässä tutkimuksessa puhutaan kykyjen sijasta juuri toimintamahdollisuuksista. Functionings sanan vakiintuminen suomenkieliseksi termiksi toiminta on perusteltua siksi, että suoraa suomennosta ei käsitteelle ole löydettävissä. Tällä viitataan jonkinlaiseen lopputulemaan, joka seuraa toimintamahdollisuuksien muuttumisesta konkreettisiksi tapahtumiksi eli toiminnaksi.

Kyseinen toimintamahdollisuuksien teoria haluaa tuoda esiin mahdollisen ristiriitaisuuden, joka vallitsee substantiivisen valinnanvapauden ja lopullisen toiminnan välillä (Robeyns 2005). Teorian huomion keskipisteenä ovat tavanomaiset toimintamahdollisuudet ja toteutuneet toimintamahdollisuudet, jotka ilmenevät toimintana. Hobson (2011) kuitenkin korostaa, ettei huomiota tulisi kiinnittää vain olemiseen ja tekemiseen, vaan myös niihin valintoihin, joita yksilö tekisi jos saisi täysin vapaasti valita. Vapaan valinnan tuloksena yksilöllä olisi

mahdollisuus toimia juuri niin kuin itse kokee tärkeäksi eikä niin kuin hänen odotetaan toimivan ja käyttäytyvän.

Toimintamahdollisuuksien määrittelemistä hankaloittavat kahden teorian syntyyn merkittävästi vaikuttaneen tutkijan erilaiset näkemykset toimintamahdollisuuksista. Amartya Senin mukaan toimintamahdollisuudet ovat potentiaalista, jopa todennäköistä toimintaa (Robeyns 2003) ja todellisia mahdollisuuksia toimia yksilön arvostamalla ja toivomalla tavalla (Hobson 2011), kun taas Martha Nussbaumin mukaan ne ovat yksilön taitoihin ja persoonallisuuspiirteisiin perustuvia toimintamahdollisuuksia (Robeyns 2005). Tässä tutkimuksessa perustetaan näkemys Senin tulkintaan toimintamahdollisuuksista, sillä kyseisen suuntauksen korostamat yksilölliset tekijät ja mahdollisuudet auttavat rakentamaan tästä tutkimuksesta kattavaa ja informatiivista. Teoriasuuntauksen subjektiivisuus on omiaan tutkimuksessa, jossa yksilöiden tarinat ja kokemukset ovat pääosassa.

Toiminnan käsitteellä puolestaan tarkoitetaan kaikkea sitä tekemistä ja olemista, joka on seurausta toteutuneista toimintamahdollisuuksista. Esimerkiksi työn tekeminen ja terveenä oleminen ovat tällaista toimintaa. Yksinkertaisimmillaan toiminta on niitä perusasioita, joita ihminen tekee tehdäkseen elämästään arvokasta (Robeyns 2005). Arvokkaan elämän saavuttamiseksi vaaditaan siis toimintamahdollisuuksia, joiden kautta on mahdollista saavuttaa hyvä elämä omien arvojen mukaisesti. Toisinaan toimintaa ja toimintamahdollisuuksia on kuitenkin hankala erottaa toisistaan (Hobson 2011), koska esimerkiksi terveys on samaan aikaan sekä yleinen tavoite että edellytys työkyvyille. Myös sattuman vaikutus on jälleen otettava huomioon. Toisinaan voi käydä niin, ettei ihmisellä ole juuri sillä hetkellä resursseja, esimerkiksi rahaa tai osaamista, valita parhaana pitämäänsä tapaa toimia vaikka toimintamahdollisuus periaatteessa olisikin olemassa.

Ongelmallisista tilanteista huolimatta on tärkeää osata erotella keinot päämääristä, sillä lopulta vain päämäärillä on väliä hyvän elämän ja hyvinvoinnin tavoittelussa (Robeyns 2005). Keinoja hyvän elämän tavoittelussa ovat mm. taloudelliset tekijät ja resurssit, joita on helppo mitata, mutta jotka eivät ota yksilöllisiä eroja resurssien tarpeessa huomioon (Hellsten 1995). Tästä johtuen Sen korostaakin, että tulojen ja kuluttamisen mittaamisen sijaan pitäisi keskittyä niihin tekijöihin, joita yksilö arvostaa sellaisenaan. Taloudelliset saavutukset ja resurssit ovat vain tapoja tavoitella hyvinvointia, kun taas toimintamahdollisuudet itsessään ovat niitä tekijöitä, jotka luovat hyvinvointia. (Robeyns 2003.) Resurssit itsessään eivät myöskään voi Senin mukaan taata hyvinvointia, sillä samat resurssit eivät tuota eri ihmisille yhtäläisiä toimintamahdollisuuksia (Galliott & Graham 2014; Robeyns 2005). Herää kysymys, ovatko jaetut yhtäläiset resurssit samaan aikaan epäreiluja resursseja, jotka johtavat epäreiluihin toimintamahdollisuuksiin? Esimerkiksi kaikille maahanmuuttajille tarjottu samanlainen kotouttamisapu ei luo yhtäläisiä toimintamahdollisuuksia, koska tarpeet voivat olla hyvinkin yksilöllisiä. Tällöin kotouttaminen on vain keino yhteiskuntaan integroitumisen eli päämäärän tavoittelussa – ja sellaisenaan turha, jollei se tuota haluttua lopputulosta.

Kun ihmisen hyvinvointia tarkastellaan toimintamahdollisuuksien teorian kautta, pitäisi Senin mukaan arvioiden ja käytäntöjen keskittyä niihin toimin-

tamahdollisuuksiin, joita nykyinen elämänlaatu tarjoaa ja miten näitä voitaisiin parantaa (Robeyns 2005). Tavoitteena on siis selvittää, täytyvätkö perustavanlaatuiset ehdot esimerkiksi työpaikan saamiseksi: onko ihminen terve ja toimintakykyinen? Onko hänellä koulutus sekä vaadittava kielitaito ja motivaatio? Tämä herättää toisaalta monia moraalisia kysymyksiä. Tämän näkemyksen valossa voidaan pohtia esimerkiksi sitä, onko perusteita naisten palkkojen nostamisesta samalle tasolle miesten kanssa, jos naiset ovat tyytyväisiä jo nykyiseen palkkaansa? (Robeyns 2005.) Tässä on yksi syy lisää, miksi Sen kritisoi hyödykeperusteisuuden liittyvää arviointia. Tuloihin, hyödykkeisiin ja taloudellisiin resursseihin keskittyminen voi jättää tärkeitä ulottuvuuksia täysin huomiotta, sillä yksilö ei välttämättä osaa olla tyytymätön tilanteeseensa – koska ei tiedä paremmasta. (Robeyns 2003.) Hyödykkeisiin perustuvia malleja kohtaan esitettyyn kritiikkiin on syynä myös niiden tapa unohtaa kaksi toimintamahdollisuuksien teorialle ominaista seikkaa. Ensinnäkin institutionaaliset käytännöt muokkaavat niitä mieltymyksiä, joita esimerkiksi työ- tai perhe-elämässä arvostetaan. Toisekseen nämä mieltymykset muuttuvat melko nopeastikin erilaisten taloudellisten mahdollisuuksien ja kulttuuristen arvostusten vaikutuksesta. (Hobson 2011.)

Kritiikistä huolimatta toimintamahdollisuuksien teoriaan liittyy kolme olennaista etua, jotka korostuvat myös tässä tutkimuksessa. Ensinnäkin kyseinen teoria on individualistinen teoria, joka ottaa yksilön huomioon itsenäisenä toimijana, joka ei kuitenkaan ole päätöksissään ja mahdollisuuksissaan täysin itsenäinen päätöksentekijä. Narratiiviselle tutkimukselle ominainen piirre, subjektiivisuus, nousee esiin myös teorian kautta. Toinen teoriaan liitetty etu on sen tapa ottaa sekä markkinatilanne että markkinoiden ulkopuolinen tilanne huomioon. Olennaista kuitenkin on, ettei markkinatilanteen vaikutusta korosteta liiaksi – teoriaa ei ole sidottu markkinoihin. (Robeyns 2003.) Tällä hetkellä työllisyystilanne on melko heikko ja pitkään kestänyt laskusuhdanne on vielä monilla mielessä myös Suomessa. Siitä huolimatta tilannetta on osatta katsoa myös muista näkökulmista, jotka ovat työmarkkinoilla ajankohtaisia. Kolmas ja viimeinen vahvuus on teorian kyky ottaa huomioon diversiteetti eli monimuotoisuus ihmisten välillä (Robeyns 2003). Tämä tarkoittaa, että ihmisillä nähdään erilaiset valmiudet toimia riippuen siitä mitä rotua, uskontoa, sukupuolta, ikää, elämäntilannetta tai mitä tahansa muuta ominaisuutta ihminen edustaa. (Robeyns 2003.) Tästä kertoo myös se, että todellisuudessa samat mahdollisuudet omaavat ihmiset päätyvät harvoin samaan toimintaan. Syy on se, että he tavoittelevat erilaisia elämänarvoja, ja tekevät toimintapäätöksensä niiden saavuttamisen edistämiseksi. (Robeyns 2005.)

Loppujen lopuksi toimintamahdollisuuksia korostava teoria tarjoaa viitekehyksen, jonka avulla voidaan tarkastella ja arvioida useita yksilön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi köyhyys, tasa-arvo, sosiaalinen vaihdanta ja sosiaaliset järjestelmät. Teorian tarkoitus on tarjota työkaluja tällaisten ilmiöiden ymmärtämiseksi – ei selittää niiden syitä tai vaikutuksia. (Robeyns 2005.)

### 3.4 Toimijuus ja toimintamahdollisuudet tässä tutkimuksessa

Toimijuuden ja toimintamahdollisuuksien teoriaa käytetään tämän tutkimuksen apuvälineenä, tulkintaresurssina – tarkoitus ei siis ole luoda uutta teoriaa tai testata teorian toimivuutta. Teorian vaikutus kysymystenasetteluun ja ennen kaikkea tutkimuskysymysten muodostamiseen on merkittävä. Tutkimuskysymysten pohjalta muodostetut haastattelukysymykset pohjautuvat siis toimijuutta ja toimintamahdollisuuksia korostaviin teorioihin.

Näiden teorioiden käyttäminen on perusteltua siksi, että ne ottavat huomioon monet eri tekijät liittyen yksilön työnhakuun, työllistymiseen ja urakehitykseen. Ensinnäkin edellä mainitut teoriat korostavat resurssien merkitystä yksilön urakehityksen ja työllistymisen kannalta. Resurssit ovat riippuvaisia yksilön ominaisuuksista ja saavutuksista, jossain määrin myös sattumasta. Esimerkiksi haastateltujen maahanmuuttajien kotouttamistoimien onnistuminen tai epäonnistuminen voivat ilmentyä heidän tarinoissaan resursseja luovana tapahtumana.

Toimijuuden teoria puolestaan suuntaa huomion tutkittavien henkilöiden omaan toimintaan ja toimijuuteen työhaussa ja työuran alkuaikana. Teoria auttaa ottamaan huomioon myös toimijuuden tasot: pyrkiikö työnhakija yksin kohti päämääriään vai turvautuuko muiden apuun? Ja toisaalta, mikä merkitys sattumalla on työnhakuprosessissa näiden haastateltavien kokemusten mukaan?

Toimintamahdollisuuksien teoria korostaa tutkimuksen kannalta tärkeää näkökulmaa, subjektiivisuutta. Kyseiselle teorialle tunnusomaista on nähdä ero olemassa olevien toimintamahdollisuuksien ja todellisen toiminnan välillä. Tutkimusaineistosta esiin nousevat subjektiiviset kokemukset toimintamahdollisuuksista voivat selittää toteutunutta toimintaa esimerkiksi työnhakutilanteissa tai muissa urakehityksen kannalta olennaisissa tilanteissa. Toiminnan huomioiminen osana narratiivista tutkimusta on tärkeää jo pelkästään siksi, että toiminnan tulkitseminen on hyvin konteksti- ja kulttuurisidonnaista. Sama toiminta voidaan siis nähdä tilanteesta riippuen hyvin eri tavoin. (Sintonen 1999.)

Näiden tiivistysten perusteella voidaan todeta, että kyseinen teoreettinen viitekehys on omiaan antamaan tutkimukselle lisäarvoa. Näiden varaan rakennettu tutkimusaineisto on subjektiivista ja kokemusperäistä tietoa korostavaa. Lisäksi se ottaa huomioon monet eri tekijät, joita tutkimusaineistosta on oletettavaa nähdä nousevan esiin. Lisäksi on tärkeää, että esiin nostetaan myös tasa-arvon näkökulma, joka on yksi tärkeistä teemoista tutkittaessa ryhmää, jonka ei voida katsoa olevan lähtökohtaisesti samalla viivalla valtaväestön kanssa.

## 4 EMPIIRINEN TUTKIMUS JA SEN SUORITTAMINEN

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen pääkysymystä, millaisena nuoret maahanmuuttajanaiset kokevat työnhakuprosessin ja työelämään siirtymisen mahdollisuudet suomalaisilla työmarkkinoilla, lähestytään neljän alakysymyksen avulla. Ne ovat seuraavat:

1. *Millaisia alku-uran kannalta kriittisiä tapahtumia nuorten koulutettujen maahanmuuttajanaisten kertomuksista on löydettävissä?*
2. *Millaisia ongelmia nuoret koulutetut maahanmuuttajanaiset kertovat kokeneensa pyrkiessään työelämään?*
3. *Millaista toimijuutta nuoret koulutetut maahanmuuttajanaiset tuottavat kerronnassaan koskien työnhakua ja työuran alkua?*
4. *Millaisena nuoret koulutetut maahanmuuttajanaiset kertovat perheen ja puolison roolin työnhakunsa ja työuransa alkuvaiheen kannalta?*

### 4.2 Laadullinen tapaustutkimus

Tämä tutkimus on laadullinen tapaustutkimus. Kvalitatiiviselle eli laadulliselle tutkimukselle ominaista on todelliseksi ymmärretyn elämän kuvaaminen ja merkitysten tarkasteleminen keskittymällä ihmisiin ”tiedon keruun instrumentteina” (Hirsjärvi ym. 2013, 164). Narratiivista tutkimustapaa noudattaen tämäkin tutkimus keskittyy juuri yksittäisten ihmisten näkemyksiin ja kokemuksiin heitä ympäröivästä todellisuudesta. Tutkimusaineiston tuottaminen tapahtuu haastatteluin, joiden periaatteena on korostaa ihmisen yksilöllisyyttä ja ainutlaatuisuutta. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii nostamaan esiin nimenomaan yl-



lättäviä seikkoja, joiden tärkeydestä päättää haastateltava – ei tutkija itse. Täten teorioiden osoittaminen oikeaksi tai vääräksi ei ole olennaista laadullisen tutkimuksen parissa. Sen sijaan pyritään totuudenmukaiseen ja laajaan kuvaukseen tutkittavasta asiasta. (Hirsjärvi ym. 2013.)

Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat asiat, joita on hankala mitata. Erityisen kiinnostuneita ollaan todellisuuden kuvaamisesta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tästä seuraa se, että laadullinen tutkimus pyrkii enemmän ”löytämään ja paljastamaan tosiasioita kuin todentamaan jo olemassa olevia (totuus)väittämiä”. (Hirsjärvi ym. 2013, 161.) Tässäkin tutkimuksessa laadullinen tutkimus on omimillaan juuri tästä syystä; maahanmuuttajien työllistymisestä tiedetään jonkin verran, mutta tieto on suurimmaksi osaksi numeerista ja käsittelee koko maahanmuuttajien ryhmää yhtenä isona kokonaisuutena. Laadullisena tutkimuksena tämä työ syventää ja tarkentaa aiempaa tutkimustietoa sekä nostaa esiin useampia tutkimusteemoja. Laadullisen tutkimuksen etuina voidaan lisäksi pitää sen kiinnostusta sekä yksityiskohtaisiin tapahtumakulkuihin että syy-seuraussuhteisiin (Metsämuuronen 2006).

Laadullisena haastattelututkimuksena tämä tutkimus perustuu empiirisesti kerättyyn aineistoon. Todellista, tutkittavaa ilmiötä ei voida erottaa sen toimintaympäristöstä tutkimalla tapahtumia keinotekoisissa olosuhteissa esimerkiksi laboratoriokokein (Syrjälä 2006). Olennaista tämän tutkimuksen kohdalla on myös se, että pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavaa kohdetta tai ilmiötä entistä syvällisemmin, mutta kuitenkin niin, että se sallii myös yleistykset (Metsämuuronen 2006). Yleistämisen suhteen pyrkimys on kuitenkin olla hyvin varovainen, koska yleistämistä tärkeämpää olisi oppia näistä yksittäisistä tapauksista. Tapaustutkimuksen yhdeksi tavoitteeksi määritelty toiminnallinen lähtökohta perustuu muun muassa ajatukseen siitä, että tutkimuksella pyritään saavuttamaan tuloksia, joita on mahdollista soveltaa käytäntöön (Metsämuuronen 2006). Tämä näkyy myös tämän tutkimuksen tavoitteissa.

### 4.3 Kriittisten tapahtumien menetelmä

Edellä kuvatun laadullisen tutkimusmenetelmän apuna käytän tutkimuksessa kriittisten tapahtumien menetelmää, joka auttaa tutkimaan vaikeiden syy-seuraussuhteiden joukosta esiin nousevia kiinnostavia ja merkityksellisiä tapahtumakulkuja (Jaakola ym. 2014).

Tapahtumalla tarkoitetaan inhimillistä toimintaa, ja kriittinen tapahtuma siitä tulee silloin kun sillä on merkittävä vaikutus toiminnan lopputulokseen. Tulkinta kriittisestä tapahtumasta on hyvin subjektiivinen, sillä tapahtuman kokija määrittelee kuinka merkittävä eli kriittinen vaikutus tapahtumalla on hänelle ollut. (Flanagan 1954.) Siksi myös tässä tutkimuksessa on mielenkiintoista nähdä mitä tapahtumia haastateltavat määrittelevät kertomuksissaan kriittisiksi – mitkä tapahtumat ovat jääneet mieleen ja miksi.

Tässä tapauksessa nämä tapahtumakulut koskevat työnhakuprosessia ja työmarkkinoille siirtymistä. Kriittisten tapahtumien menetelmän juuret ovat kuitenkin jossain aivan muualla, sillä alun perin menetelmä ohjasi amerikka-

laisten sotilaslentäjien inhimillisen toiminnan kvantitatiivista tutkimusta toisen maailmansodan aikana. Nykyisin menetelmää käytetään kuitenkin vapaammin myös laadullisessa tutkimuksessa eikä sen antamaa ohjeistusta tutkimuksen toimintajärjestyksestä enää noudateta yhtä tiukasti. (Butterfield 2005; Jaakola ym. 2014.)

Flanaganin (1954) perustavan näkemyksen mukaan kriittisten tapahtumien menetelmän avulla voidaan kerätä tärkeää tietoa käyttäytymisestä tietyissä tilanteissa. Käyttäytymisen ja toiminnan arviointi sinänsä on hankalaa ennen kuin tiedetään mitä siitä seuraa ja mihin sillä pyritään. Kriittisten tapahtumien menetelmän tarkoituksena onkin auttaa tekemään päätelmiä lopputulokseen vaikuttavasta inhimillisestä toiminnasta. (Flanagan 1954.) Tämä näkemys punoutuu jouhevasti yhteen tutkimuksessa käytetyn teorian kanssa.

Kriittisten tapahtumien menetelmän käytön onnistuminen edellyttää yksimielisyyttä tutkittavien toimien yleisistä tavoitteista (Flanagan 1954). Tästä voidaan varmistua vastaamalla seuraaviin kysymyksiin: mikä on toiminnan tavoite ja mitä yksilö olettaa saavuttavansa sitoutumalla toimintaan (Butterfield ym. 2005)? Tässä kyseisessä tutkimuksessa tutkittavan toiminnan tavoitteena on ollut työllistyminen Suomessa ja aseman vakiinnuttaminen työmarkkinoilla. Toimintaa tarkastellaan ikään kuin imperfektissä, koska kaikki tutkimukseeni haastatellut ovat jo onnistuneet työllistymään. Tutkimus keskittyy asetettujen tavoitteiden tutkimisen lisäksi konkreettiseen toimintaan ja toimijuuteen.

Kriittisten tapahtumien menetelmän käyttäminen ohjaa hieman myös tutkimuksen aineistonkeruuta. Aineisto tuotetaan tähän tutkimukseen kerronnallisista haastatteluista, joten on syytä huomioida muutama kysymysmuotoihin vaikuttava tekijä: on vältettävä kysymyksiä, jotka kysyvät kuinka. Sen sijaan halutaan vastaus kysymyksiin mitä ja miksi tapahtui. Tämä vaikuttaa myös siihen, ettei tutkimuksen kannalta olennaista ole haastateltavien määrä vaan tapahtumien määrä. (Flanagan 1954.) Kysymyksenasettelulla on tarkoitus saada haastateltava kertomaan juuri meitä kiinnostavista asioista ja juuri meitä kiinnostavalla tavalla.

## 4.4 Narratiivinen tutkimusote

### 4.4.1 Ero kertomuksen ja tarinan välillä

Narratiivista tutkimusta tehdessä ja lukiessa on hyvä ymmärtää, mitä eroa on tarinalla ja kertomuksella – joskin näitä näkee monesti käytettävän myös toistensa synonyymeinä. Kertomus koostuu yhdestä tai useammasta tarinasta, jota kertoja kertoo yleensä imperfektissä. Kertomukset ja niihin liittyvät tarinat voidaan kertoa erilaisilla keinoilla ja merkeillä. Kertomus voi siis olla elokuva, valokuva tai kuten tässä tapauksessa, myös haastattelukatkelma. Tarinalle ominaista on ajan merkitys. Tarina kulkee alusta keskikohdan kautta loppuun, joskaan ei aina juuri tässä järjestyksessä. Toinen tärkeä tekijä on juoni, joka ohjaa tarinaa ja antaa tapahtumille merkityksen. (Hänninen 2003.)

Tarinalle ominaista on myös muutos: kahta tai useampaa tapahtumaa yhdistää kausaalisuhte ja kuvaus kokemuksesta (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005). Tässä tutkimuksessa voidaan esimerkiksi ajatella, että ensimmäinen tapahtuma on työhakemuksen lähettäminen ja toinen työhaastattelukutsun saaminen. Tilanteen kokija, eli tässä tapauksessa haastateltava, tekee oman tulkintansa siitä, kokeeko hän näiden tapahtumien välillä olevan jonkinlaisen syy-seuraussuhteen. Haastattelija on kiinnostunut kuulemaan kertomuksen noiden tapahtumien kulusta ja niihin liittyvistä merkityksenannoista. Erityisen merkittäviä nämä koetut syy-seuraussuhteet ovat silloin, kun kokemus muodostaa tapahtuman, joka on kertojan ja hänen tarinansa kannalta kriittinen.

Käyttämäni lähdekirjallisuus ei kaikissa tapauksissa tee selkeää eroa tarinan ja kertomuksen välille. Esimerkiksi Hänninen (2003) puhuu narratiivisesta tutkimuksesta tarinallisena tutkimuksena, kun taas Hyvärinen ja Löyttyniemi (2005) puhuvat narratiivisuudesta kerronnallisuutena. Koska tässä tutkimuksessa kiinnostus on tapahtumakulussa eli tarinoissa, olen tehnyt eron näiden kahden käsitteen välille. Tutkimuksen kohteena ovat tarinat, joita kerätään kertomusten avulla kerronnallisten teemahaastatteluiden avulla. Olennaista on tehdä ero sen välille mitä kerrotaan ja miten kerrotaan (Metsämuuronen 2006). Täten haastateltavan tapa jäsentää ja ilmentää kertomustaan ei ole huomion keskipisteenä, vaan tutkimuksessa keskitytään kertomuksen sisältöön.

#### 4.4.2 Narratiivisuus aineistontuottamismenetelmänä

Narratiivisen tutkimussuuntauksen ydin ja alkuperä on aina Aristoteleen runousopissa saakka (Hirsjärvi ym. 2013). Narratiivista tutkimusta kutsutaan suomen kielessä monesti kerronnalliseksi tutkimukseksi, mutta tämän tutkimuksen yhteydessä käytän kuitenkin vain termiä narratiivinen. Tällä tavalla pyrin selkeyttämään myös lukijalta vaadittavaa työtä, sillä jo pelkästään aiemmin tehty jaottelu kertomuksen ja tässä tapauksessa kiinnostavan tarinan välillä voi olla haastavaa.

Narratiivisen tutkimuksen ominaispiirteet erottavat sen muusta laadullisesta tutkimuksesta. Ensinnäkin narratiivisuudessa huomio kiinnittyy siihen, kuinka yksilö merkityksellistää tilanteita. Toinen tekijä on henkilökohtainen yhteys tutkijan ja tutkittavan välillä, joka tarkoittaa yhteisen ymmärryksen luomista. Kolmas olennainen seikka on tutkijan tarkoituserät; tarkoitus ei ole vain kuvata asiainlaitaa, vaan myös pyrkiä vaikuttamaan tutkittavien oloihin ja kohteluun. Viimeisenä voidaan nostaa esiin tiedon subjektiivisuus. Kertomuksellisen tutkimuksen tarkoitus ei ole tuottaa perinteisessä mielessä objektiivista tietoa lainkaan. (Heikkinen 2010.) Näillä perusteilla narratiivinen tutkimus on omiaan tuottamaan uutta tietoa tämän tutkimuksen tarkoituksiin.

Tiedon objektiivisuuden hylkääminen narratiivisessa tutkimuksessa perustuu siihen, että subjektiivisuutta korostavana tutkimusotteena se on konstruktivistinen ote, joka katsoo tuotetun tiedon ja identiteetin rakentuvan kertomusten kautta tilannekohtaisesti aiemman tiedon varaan. (Heikkinen 2010.) Konstruktivistisen näkemyksen mukaan todellisuus on suhteessa yksilön kokemuksiin, jolloin on mahdollista, että todellisuus on toisten yksilöiden kanssa jaettava tai ei-jaettava (Metsämuuronen 2006). Ihmiselle on ominaista taipumus

jakaa tietämystään ja asenteitaan eteenpäin kertomusten avulla (Lämsä ym. 2015), ja tällöin nämä heidän aiemman tiedon varaan rakentuvat tietämys ja asenteet ovat heille yksilöinä todellisia kokemuksia. Kokemuksien esiintyminen kerronnassa onkin yleistä ja narratiiviselle tutkimukselle ominaista. Narratiivisessa tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu maailman kokemiseen (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005), mikä ilmenee tässä tutkimuksessa muun muassa suomalaisten työmarkkinoiden suvaitsevaisuuden, toiminnan ja asenteiden kokemisena. Lisäksi kertomukset auttavat tutkijaa pääsemään käsiksi sellaiseen tuotettuun tietoon, joka välittää yksilön kokemuksia ja ajatuksia sosiaalisen elämän ja todellisuuden rakentumisesta yksilön näkökulmasta (Lämsä ym. 2015).

Narratiivisuus tarjoaa siis näkökulman, jonka mukaan ihminen jäsentää omaa elämäänsä ja merkityksiä elämäntapahtumien välillä kertomusten kautta. Keskittyminen elämäntapahtumiin ei tarkoita automaattisesti yksilön syntymästä nykyisyyteen rakentuvia elämäkertoja. Elämäkerrat voivat käsitellä elämää kokonaisvaltaisesti tai vain tiettyjä merkityksellisiä teemoja elämän varrelta. (Hirsjärvi ym. 2013) Tällaisia lyhyitä, tiettyihin tapahtumiin keskittyviä elämäkertoja tarkastellaan tässä tutkimuksessa. Näistä elämäkerroista, joita tässä raportissa kertomuksiksi kutsutaan, muodostuu tutkimuksen aineisto. Aineisto muodostuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tuotetuista kertomuksista, jotka perustuvat juonellisiin tapahtumaketjuihin (Laakso 2016). Näitä kertomuksista esiin nousevia tapahtumaketjuja kutsutaan siis tarinoiksi, jotka ovat tutkimuksen kannalta olennaisia.

Kuten Goldiekin (2009) toteaa, tarinat eivät kuitenkaan kerro pelkästään tapahtumista, vaan myös niiden välillä olevista johdonmukaisuuksista ja syy-seuraussuhteista. Kertomusten kautta ihmisten on helpompi jäsentää tapahtumaketjuja ja niihin liittyviä merkityksiä. Myös Lämsä ym. (2015) muistuttavat, että kertomusten kautta ihmisten on helpompi ymmärtää tapahtumia, ja kertoa juuri niistä kaikkein merkityksellisimmistä tapahtumista ja kokemuksista. Flanaganin (1954) kriittisten tapahtumien menetelmä on omiaan perustelemaan narratiivisen tutkimuksen mahdollisuudet nostaa esiin yksilön kannalta tärkeitä tapahtumia ja kokemuksia sekä niiden välillä vallitsevia syy-seuraussuhteita. Narratiivisesta aineistosta on myös helppo löytää yksilön kannalta juuri ne kaikkein tärkeimmät kokemukset, koska tarinat ja kertomukset ovat voimakkaasti retorisia kerronnan välineitä (Hirsjärvi ym. 2013).

Kerronnallisen lähestymistavan muihin etuihin kuuluu näkemys ihmisestä toimijana, joka tuottaa aktiivisesti merkityksiä tapahtumille (Hänninen 2003). Tämä näkemys tukee tutkimuksessa käytettyä teoriaa toimijuudesta ja toimintamahdollisuuksista. Kertomusten kautta yksilön on helpompi nähdä itsensä aktiivisena toimijana tuossa silloisessa tapahtumasarjassa (Goldie 2009). Näin tutkija pääsee näkemään selkeämmin, minkälaisen roolin kertoja omalle toiminnalleen antaa. Toisinaan ihmisellä on tarve korostaa onnistuessaan oman toimintansa vaikutusta tapahtumiin, kun taas epäonnistumisen ajatellaan olevan ulkoisten tekijöiden seurausta. Niin sanotut toimijaminät käyttäytyvät eri tavoin tilanteesta riippuen, ja vaikuttavat näin yksilön identiteetin rakentumiseen. (Hänninen 2003.) Identiteetin rakentumisessa myös kerronnallisuudella on suuri merkitys, ja se ilmenee yksilön tuottamisessa ja jäsentämisessä kertomuksissa (Lämsä ym. 2015).

Narratiivisen tutkimuksen perusta on näiden kertomusten analysoinnissa, jossa keskitytään tutkimaan yksilön tapaa tuottaa kertomuksia ja merkityksiä kertomusten takana olevien tarinoihin pohjautuen. Yksityiskohtaisuus ja subjektiivisuuden korostaminen ovat kerronnallisen tutkimuksen tavoitteita myös tässä tapauksessa. (Laakso 2016.) Nämä periaatteet pätevät kuitenkin pääasias- sa vain sellaiseen tutkimukseen, jossa kerronnallisuus ja kertomukset ovat ana- lysoinnin kohteena. Analysoinnin kohteena voivat olla myös kerrotut tapahtu- mat (Hirsjärvi & Hurme 2014), kuten tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa kui- tenkin huomioidaan, ettei kerronnalliseen tutkimukseen vaikuttavia tekijöitä ja ominaispiirteitä voi eikä tarvitse täysin sivuuttaa. Esimerkiksi kieli on isossa osassa kertomuksellista tutkimusta. Kertojan tapa ilmentää kertomuksen tapah- tumia on riippuvainen siitä, mitkä ovat hänen tarkoituksensa ja miten hän todellisuutta rakentaa (Eskola & Suoranta 2014). Kertomusten välittäminen ih- miseltä toiselle on kollektiivinen prosessi, jossa kielellisyys ja tilannesidonnaiset merkityksen annot ovat tärkeässä osassa (Sintonen 1999). Kielellisyyden tulkin- ta tässä tutkimuksessa on kuitenkin varovaista, koska haastateltujen henkilöi- den äidinkieli ei ole kumpikaan haastattelukielistä, ei suomi eikä englanti. Täl- löin heillä ei ole välttämättä tarvittavaa ymmärrystä sen suhteen, miten heidän käyttämänsä kielelliset ilmaisut ovat tulkittavissa.

Toiminnan tulkitseminen on narratiivisessa tutkimuksessa tärkeää, koska sama toiminta voi olla kontekstista riippuen tulkittavissa hyvin eri tavoin (Sin- tonen 1999). Samat käyttäytymissäännöt eivät päde kaikkialla maailmassa ei- vätkä edes kontekstisidonnaisissa tilanteissa saman kulttuurin sisällä. Kerron- nan kautta sekä tutkijan, lukijan että myös itse haastateltavan on mahdollista tehdä tulkintoja omista toimintaan perustuvista arvoistaan. Kuten jo aiemmin todettu, Robeynsin (2005) mukaan toiminta on niitä asioita, joita ihminen pitää arvokkaina ja tavoittelemisen arvoisina. Hännisen (2003) mukaan yksilön ker- toma tarina omasta elämästä heijastaa joka tapauksessa sitä mitä tämä pitää ar- vokkaana ja tärkeänä, vaikka monesti nämä ovat tiedostamattomia, kulttuurin ja yksilön muovaamia osa-alueita.

Arvoja, toimijuutta, kokemuksia sekä tapahtumia ja niiden syy- seuraussuhteita kuvaavien tarinoiden saaminen edellyttää tarkkaan mietittyjen kysymyksiä ja termien käyttöä narratiivisissa haastatteluissa. Goldie (2009) suosittelee käyttämään mieluummin luontevampia verbejä arvele ja muistele, kuin käy läpi ja kuvittele. Faktatiedon luettelemiseen kannustavia kysymys- tenasetteluja tulee välttää. Hyvärisen ja Löyttyniemen (2005) mukaan erityisen tärkeää on laatia kysymykset niin, etteivät ne ohjaa haastateltavaa pelkästään faktatiedon raportoimiseen tai mielipiteidensä kertomiseen. Flanaganin (1954) kriittisten tapahtumien menetelmä korostaa kiinnostusta tapahtumien kulkuun ja merkityksiin; mitä tapahtui ja miksi näin tapahtui. Tästä johtuen haastatelles- sa on tärkeää esittää kysymykset niin, että saadaan vastaukseksi kertomuksia, jotka nostavat esiin niitä asioita, joista ensisijaisesti olemme kiinnostuneita. Teemahaastattelun periaatteiden mukaiset temaattiset kysymykset auttavat oh- jaamaan kysymyksiä tutkimuksen kannalta merkityksellisten aihealueiden pa- riin kuitenkin niin, että haastateltavalla on valta päättää mitä asioita hän nostaa esiin.

Sen lisäksi, että haastateltava saadaan vastaamaan tutkijaa kiinnostaviin kysymyksiin sisällöllisesti, täytyy myös vastaustekniikan olla tutkimusmenetelmän mukainen. Haastateltava tulee johdattaa vastaamaan kysymyksiin kertomuksilla. Tässä auttaa yleensä laajojen kysymysten ja tarkentavien lisäkysymysten esittäminen (Ekonen 2007) tai pyyntö kertoa suoraan tietystä tapahtumasta tai tilanteesta (Eskola & Suoranta 2014). Lämsä ym. (2015) esittävät, että kysymysten tulisi olla kerrontaan johdattelevia, jotta kertoja saa mahdollisuuden jäsentää tapahtumia loogiseksi kertomukseksi, josta nousevat esiin erilaiset toimijat ja erityisesti hänen kannaltaan merkittävät tapahtumat.

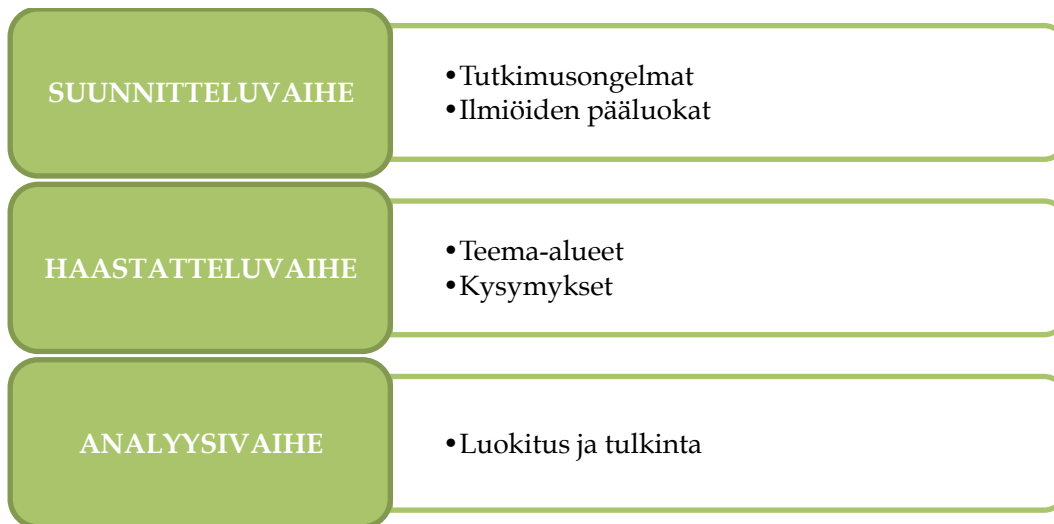
Tässäkin tutkimuksessa kertomuksissa esiin nousevaa toimintaa tulkitsee ensimmäiseksi kertoja itse. Tämä tapahtuu haastattelutilanteessa. Sen jälkeen on haastattelijan vuoro muodostaa oma tulkintansa sekä kertojan omasta toiminnasta että hänen kokemastaan toiminnasta. Tulkinnan tekeminen alkaa haastattelutilanteessa ja jatkuu aina tulosten kirjoittamiseen saakka. Vaikka tutkijalla on merkittävä rooli tässä, jää lopullinen tulkinnan tekeminen kuitenkin aina lukijalle. Tässä tutkimuksessa tulkintojen tekeminen tapahtuu tutkijan toimesta hyvin pitkälle jo analyysivaiheessa, koska analyysimenetelmänä käytetty teemoittelu edellyttää kertomusten jäsentelyä ja pilkkomista.

#### **4.4.3 Aineiston tuottaminen ja kulttuurierot haastattelutilanteissa**

Tutkimukseni aineiston tuottaminen tapahtui narratiivisen tutkimusmenetelmän mukaisesti narratiivisin teemahaastatteluin. Haastateltavilta kerättiin lyhyitä kertomuksia työnhakuun vaikuttavista tekijöistä sekä niistä merkityksellisistä hetkistä, jotka olivat vaikuttaneet esimerkiksi työnsaantiin tai muutoin luoneet jonkinlaisen käännekohdan uran alussa. Koska haastateltavien löytäminen vaati aina jonkinlaisen suoran henkilökohtaisen kontaktin, ei kyselylomakkeen käyttäminen olisi ollut tarpeeksi tehokas keino monipuolisten ja kattavien vastausten keräämiseksi.

Haastattelu sen sijaan on hyvä keino selvittää tarkemmin mitä yksilö ajattelee asiasta sekä miten asian kokee ja aistii. Lisäksi haastattelu soveltuu hyvin tähän tutkimukseen, koska aihepiiriä on tutkittu melko vähän, ja täten vastausten laajuus sekä moniulotteisuus voi yllättää tutkijan. On myös hyvä olla mahdollisuus esittää tarkentavia lisäkysymyksiä väärinymmärrysten välttämiseksi. (Hirsjärvi ym. 2013.)

Teemahaastattelut ovat yleinen keino kertomusten keräämiseksi (Hirsjärvi ym. 2013). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa huomio kiinnitetään tutkijaa kiinnostaviin teemoihin kuitenkin niin vapaasti, että kysymysmuotoja ja kysymysjärjestystä voidaan tilanteen mukaan muuttaa (Hirsjärvi & Hurme 2014). Teema-alueiden ja kysymysten hahmottelu tapahtui seuraavan mallin mukaisesti:



KUVIO IV Haastattelukysymysten laatiminen (Hirsjärvi & Hurme 2014)

Aineisto muodostui lopulta yhdeksää henkilöä haastattelemalla. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ennen kaikkea siitä syystä, että haastateltavat olivat eri puolilta Suomea ja maahanmuuttajanaisten ryhmä on hyvin polarisoitunut. Täten logististen haasteiden lisäksi erilaisuus ryhmän jäsenten kesken ei olisi ryhmähaastatteluissa uskoakseni tuottanut lisäarvoa tutkimukselle. Lisäksi aiheen arkaluontoisuus ohjasi haastattelujen järjestämistä sellaisiksi, että tunnelma ja ilmapiiri olivat mahdollisimman luottamusta herättäviä.

Haastattelukutsun (Liite 1 ja 2) laajemmasta jakelusta vastasivat monet maahanmuuttajien tukijärjestöt. Tällaisia ovat esimerkiksi Monika-Naiset liitto ry ja mentorointitoimintaa tarjoava Väestöliiton Womento-ryhmä. Näiden monien kutsuja jakaneiden järjestöjen avusta huolimatta en löytänyt tätä kautta yhtäkään haastateltavaa.

Suurin osa haastateltavista oli henkilöitä, joita lähestyin omien verkostojen kautta sähköpostitse saamieni suositusten ja kontaktien perusteella. Jokaiselle haastateltavalle lähetin tilanteesta riippumatta myös virallisen haastattelukutsun, jolloin he pääsivät tutustumaan aiheeseen tarkemmin ja saivat riittävän tiedon ennen haastatteluosuutuksen saamista. Myös lumipallo-otanta auttoi haastateltavien löytämisessä. Lumipallo-otanta tarkoittaa tilannetta, jossa edellinen haastateltava suosittelee seuraavaa haastateltavaa. Tämä otanta on hyödyllinen silloin, kun tutkittava ryhmä on vaikeasti saavutettavissa. (Metsämurronen 2006.) Tällöin haastateltavat suhtautuivat aiheeseen kiinnostuneemmin ja avoimemmin mielin. He myös uskalsivat suostua tapaamiseen, koska heidän ei tarvinnut arvailla haastattelijan asenteita heitä kohtaan.

Haastateltavien vaikeahkon löytämisen lisäksi yllättävää oli kuinka paljon tekijöitä tuli ottaa huomioon suunnitellessa haastattelua maahanmuuttajan kanssa. Kulttuurierojen läsnäolo näissä haastatteluissa oli jo ennalta selvää. Erittäin paljon huolta aiheutti kielimuuri; ymmärtäisivätkö haastattelija ja haastateltava toisiaan vai tulisiko tilanteesta kiusallinen ja painostava molemmien puolin? Haastattelut oli mahdollista toteuttaa joko suomeksi tai englanniksi, joskin suomenkielisissäkin haastatteluissa usein käytettiin englanninkielisiä ilmauksia

ja päinvastoin. Toisinaan hyvääkin suomea puhuva henkilö halusi haastattelun tapahtuvan englanniksi, jotta hän pystyisi kertomaan asioista laajemmin ja kattavammin. Molemmiin puolista ymmärryksestä varmistuakseen, jouduttiin myös miettimään, millaisia ilmauksia kysymyksissä käytetään. Jo pelkästään sellaisessa haastattelussa, jossa sekä tutkija että haastateltava puhuvat omaa äidinkieltään, tulee ottaa huomioon kielen vaikutus esimerkiksi ilmausten merkityseroissa eri sosiaaliluokissa (Hirsjärvi & Hurme 2014, 53). Siksi haastattelussa kiinnitettiin erityishuomiota haastateltavan kieli- ja koulutustasoon niin englannin- kuin suomenkielissäkin haastattelussa.

Kulttuurieroista syntyvien ongelmien ratkaisuksi on esitetty muun muassa tutkittavien henkilöiden kulttuuriin perehtymistä (Rastas 2005). Tässä tutkimuksessa, aikaresurssien ja kulttuurien lukumäärän johdosta, tämä ei ollut mahdollista. On myös melko vaarallista olettaa, että samasta kulttuurista tulevilla edes olisi täysin samanlainen kulttuuri etenkin tilanteessa, jossa yksilö on osa itselleen uutta – suomalaista kulttuuria. Sen sijaan kunnioittava ja kohtelias käyttäytyminen, rauhallisuus sekä ystävällisyys loivat tilanteesta luontevan ja molemmiin puolin miellyttävän.

Toinen Rastaa (2005) mainitsema keino olisi ollut tutkijan ja tutkittavan kuuluminen samaan ryhmään. Tämäkään ei ollut tässä tilanteessa täysin mahdollista. Yhdistäviä tekijöitä olivat ikä ja sukupuoli. Tällaisellakin yhtäläisyydellä voi olla vaikutusta luottamuksellisen haastattelutilanteen synnylle. Toisaalta riittävä erilaisuus pitää haastattelijan varuillaan, kun samanlaisuus ei aseta kysymyksiin ennako-oletuksia. (Rastas 2005.) Tämän tutkimuksen haastattelussa saavutettiin luottamuksellinen ilmapiiri, mikä mahdollisti luottamuksellisen kerronnan. Tämä ilmeni muun muassa palautteesta, jossa haastattelijan asennetta kiiteltiin luottamusta herättäväksi ja ystävälliseksi.

#### **4.4.4 Teemoittelu aineiston analysointimenetelmänä**

Kertomusten ja tarinoiden analysointi on aina aineistolähtöistä. Tuotetun aineiston tehtävä on olla analysoinnin kohteena. Tässä tutkimuksessa kuitenkin vain aineistosta nousevat tapahtumakulut ovat erityisen huomion keskipisteessä. Tällaisessa aineistolähtöisessä analysoinnissa litterointi on tärkeässä osassa, koska se auttaa ymmärtämään haastateltavan tapaa organisoida kertomustaan eli puhettaan (Metsämuuronen 2006). Laadullisessa tutkimuksessa tuotetun aineiston määrä on pääsääntöisesti suuri, eikä sen luotettava analysoiminen muussa kuin kirjoitetussa muodossa olisi käytännössä mahdollista.

Aineiston analysoimiseksi tarvitaan analysointimenetelmä. Narratiivien analyysi ei sovi tähän tutkimukseen, jossa kiinnostus on tarinoissa ja tapahtumakuluissa. Täten tässä tutkimuksessa aineiston analysointi tapahtuu teemoittelemalla. Teemoittelun avulla pyritään löytämään tuotetusta aineistosta niitä tekijöitä, jotka vastaajien kokemuksia yhdistävät – tai vaihtoehtoisesti erottavat. Kriittisten tapahtumien menetelmässä analyysi toteutetaan yleensä kategorisoidulla tai luokittelemalla (Flanagan 1954), joskin teemoittelu soveltuu tähän yhtäläillä. Kategorisoinnin ja luokittelun avulla tapahtumat pyritään esittämään mahdollisimman tiiviisti ja kattavasti (Jaakola ym. 2014). Teemoittelun avulla tulosten esittely on selkeää ja jäsenneltyä, mikä helpottaa esiin nousevien tee-



mojen hahmottamista. Onnistunut teemoittelu on teorian ja empirian vuoropuhelua (Hirsjärvi & Hurme 2014).

Teemoittelua suositellaan käytettäväksi silloin, kun ratkaistavana on jokin käytännöllinen tutkimusongelma. Tämä helpottaa aineistosta esiin nostettavien kiinnostavien ja merkityksellisten aihealueiden löytämistä ja jäsentämistä, mikä helpottaa sekä tutkijan että lukijan työtä. Usein teemoittelussa aineisto raportoidaan haastatteluista esiin nostettujen sitaattien avulla, mikä on sinänsä mielekäs etenkin lukijan kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 2014.) Kuten edellä jo todettua, myös teoria on otettava huomioon tässä vaiheessa. Raportti ei saa olla pelkkää haastattelukatkelmien luettelemista.

## 4.5 Tutkimuksen luotettavuus

### 4.5.1 Validiteetti ja reliabiliteetti

Kvalitatiivisessa, mutta myös narratiivisessa tutkimuksessa validisuuden kriteerit ovat hieman erilaiset kuin muissa tutkimuksissa. Esimerkiksi objektiivisuuden saavuttaminen siten kuin se perinteisesti ymmärretään, ei ole mahdollista (Hirsjärvi ym. 2013). Kertomusten ja tarinoiden todenmukaisuutta voidaan kuitenkin tarkastella sen mukaan, missä määrin niiden voidaan katsoa vastaaavan todellisuutta (Heikkinen 2010).

Kertomusten luotettavuuteen vaikuttavat kertomuksen tuottamisen aika ja paikka sekä mahdollinen mukana oleva yleisö (Hirsjärvi ym. 2013). Kerronnan olisi hyvä olla mahdollisimman vapautunutta ja pyyteetöntä, missä narratiiviset tutkimushaastattelut ovat usein omimmillaan. Lisäksi aineiston validisuutta lisäävänä voidaan pitää kerrottujen tapahtumien todistaminen faktoiksi. (Hänninen 2003.) Asioiden muistaminen väärin on eri asia kuin väärän tiedon antaminen. Tällöinkin kyse on yleensä vain pienistä yksityiskohdista. Selvien ristiriitaisuuksien tai puutteellisten tietojen varalta olin pyytänyt haastateltavilta luvan ottaa heihin yhteyttä jälkikäteen.

Jo lähtökohtaisesti tarinoiden tarkoituksena katsotaan olevan laajemman totuuden kuvaaminen. Siksi tutkittavasta ihmisestä kerätty aineisto on sitä luotettavampaa, mitä enemmän sitä on. (Hirsjärvi ym. 2013.) Voidaan myös ajatella, että haastatteluissa tuotettu teksti on narratiivisuuden ja kielellisyyden kautta tuotettu kuvaus eletystä elämästä (Sintonen 1999). Ajatus tästä periaatteesta, että tutkittava kertoo omasta elämästään, on tärkeä tutkimusta ohjaava periaate. Tiedostamme, että kertoja on aina ihminen, joka kertoo tarinansa niin kuin sen muistaa. On siis mahdollista, että kertomuksessa annetaan väärää tai harhaanjohtavaa tietoa – joskin toisinaan myös tahattomasti (Hirsjärvi ym. 2013). Tällainen virheen ja erehdyksen mahdollisuus on aina olemassa, mutta toisaalta voidaan kysyä, kuinka tärkeän tapahtuman ihminen todennäköisesti unohtaa. Jos tapahtuma on merkityksellinen ja tärkeä yksilön elämässä, sitä tuskin voi helposti sivuuttaa. Tarinallinen ajattelu nostaa esiin ne tapahtumaketjut, jotka ihminen kokee merkityksellisiksi ja tunteita herättäviksi (Goldie 2009). Tutkimuksessa, jossa kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti, ei pitäisi olla kiusal-

listenkaan asioiden käsittely liian vaikeaa. Tässä auttaa mielestäni haastattelijan ja haastateltavan välisen luottamuksen rakentaminen, mihin haastattelutilanteessa aina pyrittiin.

Tulkintaan liittyvä validiteetti korostaa sitä, että kaikista tutkijan tekemistä tulkinnoista huolimatta kertojan on tunnistettava oma tarinansa. Tämä on eettinen velvoite tutkijalle, sillä kontekstistaan irrotetulla kertomuksella voi olla teoriassa loputon määrä oikeita tulkintoja. (Hänninen 2003.) Toisaalta Eskola ja Suoranta (2014) näkevät elämäkertojen etuna sen, että tällöin kertoja mainitsee jo itse miten asian tai tapahtuman kokee eikä tällöin enää juuri tarvita tutkijan omaa tulkintaa. Siksi myös tässä tutkimuksessa tulkintojen tekeminen ei ole merkittävässä roolissa aineiston analysointia. Huomio on ennemminkin siinä, että aineisto on teemoiteltu selkeästi ja ymmärrettävästi.

Reliabiliteetin vaikutus tutkimustuloksiin on myös syytä ottaa huomioon. Tällä tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta samojen tutkimustuloksien saavuttamiseksi (Hirsjärvi ym. 2013). Heikkinen (2010) kuvaa reliabiliteettiin vaikuttaviksi tekijöiksi satunnaiset tekijät, jotka ovat voineet olla vaikuttamassa tutkimustulokseen. Narratiivisessa tutkimuksessa satunnaiset tekijät ovat kuitenkin hyvin pienessä roolissa, koska kyse on laajempien tapahtumakulkujen kertomisesta. Jos haastattelu esimerkiksi keskeytyisi yllättäen, on mahdollista, että haastateltava unohtaisi jonkin asian. Mutta se, missä määrin tällainen yksityiskohta on oleellinen koko tutkimuksen kannalta, on kyseenalainen. Siksi pidän myös tutkimuksen reliabiliteettia hyvänä.

#### 4.5.2 Eettiset kysymykset

Tätä tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä tutkimuskäytäntöä, johon liittyvät muun muassa tutkittavien henkilöiden informointi ja anonymiteetin takaaminen.

Potentiaalisille haastateltaville lähetettiin sähköpostitse kirjallinen haastattelukutsu, jossa kerrottiin sekä suomeksi että englanniksi mistä tutkimuksessa on kyse ja minkälaisia henkilöitä etsin. Lisäksi kutsussa kerrottiin anonymiteetin noudattamisesta ja aineiston jatkokäytöstä. WeAll-tutkimushankkeella on lupa käyttää tutkimusaineistoa jatkotutkimuksen tekemiseen. Haastateltavia ei painostettu tai millään tavoin pakotettu osallistumaan tutkimukseen. Haastattelukutsussa haastateltaville annettiin kaikki tarvittava tieto, jota hyvä tieteellinen tutkimuskäytäntö edellyttää.

Täyden tietoisuuden takaamiseksi jo haastattelukutsu oli laadittu kahdella kielellä, ja vielä haastattelun alussa varmistin, että haastateltavat ymmärtävät mistä tässä tutkimuksessa on kyse, sekä miten ja miksi se tehdään. Kaikille erilaisista lähtökohdista tuleville haastateltaville ei välttämättä ole edes selvää, mistä akateemisessa tutkimushaastattelussa on kyse (Rastas 2005). Haastattelu-kielinä toimivat suomi ja englanti. Haastateltavalla oli mahdollisuus itse valita, kumpaa kieltä haluaa käytettävän. Tällä varmistettiin mahdollisimman runsaan ja vapautuneen keskustelun onnistuminen monipuolisen tutkimusaineiston takaamiseksi.

Haastattelut toteutettiin haastateltavien itse ehdottamissa paikoissa. Yleensä haastateltavat valitsivat jonkin itselleen tutun kahvilan, mikä auttoi

osaltaan luomaan luottamusta herättävää ja turvallista tunnetta haastattelutilanteessa. Monista haastateltavista huomasi jännityksen, joka kuitenkin katosi jo ensimmäisten kysymysten aikana.

Tutkimusta ja haastattelutilanteita ohjaa aina jossain määrin tutkijan subjektiivisuus, asenteet ja olettamukset (Hirsjärvi ym. 2013). Täyttä objektiivisuutta ei liene mahdollista ikinä saavuttaa tässäkään suhteessa, mutta pyrkimys siihen on silti oltava, ja niin tässäkin tapauksessa. Esimerkiksi haastattelukysymysten laatimisessa ja testauksessa apua pyydettiin muun muassa tutkimusta ohjaavalta professorilta. Tällöin saadut useammat mielipiteet ja palautteet muovasivat kysymyksiä mahdollisimman objektiivisiksi. Sama objektiivinen linja pyrittiin säilyttämään myös tuloksia analysoidessa, jotta vain haastateltavien ääni tulisi kuulluksi.

Haastattelukertomusten käsittely tapahtui täysin anonyymisti eikä haastateltavia ole täten mahdollista tunnistaa valmiista tutkimusraportista. Vastuu tutkimusaineiston säilyttämisestä siirtyy tämän tutkimuksen julkaisemisen jälkeen WeAllFinland-tutkimushankkeelle. Aineisto muodostuu litteroitujen haastattelujen lisäksi esitietolomakkeista (Liite 3 ja 4), jotka jokainen haastateltava täytti haastattelutilanteen aluksi. Näiden lomakkeiden tarkoituksena oli selvittää analysoinnin kannalta olennaiset taustatekijät. Näitä olivat muun muassa saapumisvuosi Suomeen, lähtömaa, työkokemuksen määrä ja perhetilanne.

Narratiiviselle tutkimukselle olennainen eettinen kysymys liittyy tarinoiden taakse kätkeytyviin merkityksiin ja tärkeisiin kokemuksiin. Voidaan miettiä, kuinka tutkijan tulisi esittää henkilökohtaisia ja toisinaan arkojakin aiheita ilman, että haastateltava kokee tulleensa loukatuksi ja hyväksikäytetyksi. (Hänninen 2003.) Tässä tutkimuksessa haastateltavat ovat itse vapaaehtoisesti päättäneet osallistua tutkimukseen, jonka tarkoitus ei ole vain kuvailla kokemuksia ja rehvastella niiden herättämillä tunteilla, vaan saada aikaan myös muutosta parempaan päin. Lisäksi kerroin haastattelujen alussa, ettei heitä ole mahdollista tunnistaa raportista, joten he voivat kertoa asioista pelkäämättä jälkiseurauksia.

Täten sekä narratiivisuuteen että muuhunkin tutkimukseen liittyvät eettiset seikat on pyritty ottamaan huomioon ja minimoimaan eettisesti epäilyttävät tilanteet ja seuraukset. Täten tutkimusta voidaan pitää varauksettomasti luotettavaa tietoa antavana ja eettisesti kestäväällä tavalla toteutettuna.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Haastateltavien kuvaus

Tutkimushaastatteluista nousi esiin useita teemoja, jotka esitellään tässä luvussa. Teemoittelun avulla tulokset ovat helposti luettavassa muodossa ja tutkimuskysymysten mukaisesti järjestettynä. Olennainen osa tulosten teemoittelua ovat haastattelulainaukset, jotka auttavat käsittämään syvällisemmin sitä, miten haastateltava on tilanteen kokenut tai miten sen näkee. Tämän tutkimuksen tuloksista esiin nousevien teemojen löytäminen ei ollut vaikeaa, sillä osaltaan jo tutkimuskysymykset ohjasivat näitä teemoja, joista haastateltavat kertoivat.

Taulukosta 1 ilmenee yhdeksän haastatellun syntymävuosi, Suomeen saapumisvuosi, alkuperäinen kotimaa ja koulutusaste. Syntymävuosi kertoo haastatellun iän, jolla oli tutkimuksen kannalta siinä määrin merkitystä, että haastateltavan tuli olla alle 35-vuotias kuuluakseen nuorten naisten ryhmään. Saapumisvuodella tarkoitetaan vuotta, jona henkilö on muuttanut Suomeen ja kotimaalla sitä valtiota, josta hän on kotoisin tai jonka kansallisuuden hän omaa tai omasi ennen Suomen kansalaisuutta. Koulutusaste kertoo haastatellun koulutuksesta. Keskiasteen koulutus tarkoittaa peruskoulun jälkeistä, 1-3 vuotta kestävää ammatillista tai lukiokoulutusta. Korkeakoulutukseksi on tässä laskettu sekä ylempi että alempi korkeakoulututkinto. Tutkijaksi katsotaan henkilö, joka on suorittanut lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon. Haastattelukatkelmien yhteydessä ei anonymiteetin takaamiseksi ole eritelty, kenen haastattelusta on kyse. Tästä johtuen haastatellut henkilöt esitetään tässä yhteydessä vain niin tarkasti kuin sen katsotaan olevan tarpeellista ja välttämätöntä.

TAULUKKO I Haastatellut henkilöt

Syntymävuosi	Saapumisvuosi	Kotimaa	Koulutus
1994	2009	Venäjä	Keskiaste
1991	2008	Nepal	Korkeakoulu
1989	2007	Vietnam	Korkeakoulu
1986	2008	Ukraina	Korkeakoulu
1986	2012	Kazakstan	Korkeakoulu
1985	2005	Unkari	Korkeakoulu
1983	2015	Puola	Korkeakoulu
1982	2003	Thaimaa	Keskiaste
1982	2012	Espanja	Tutkija

Kaikilla haastatelluilla henkilöillä oli vähintään ammatillinen tutkinto. Korkeimmin oli koulutettu henkilö, joka oli väitellyt tohtoriksi. Koulutuksen suhteen ryhmä oli siis melko heterogeeninen. Peruskoulun kaikki olivat käyneet kotimaassaan, joten niissä tapauksissa, joissa henkilö oli opiskellut Suomessa, kyse oli ainoastaan jatko-opinnoista. Täten kokemukset opiskelusta Suomessa rajoittuivat melko lyhyelle ajalle.

Maahan muuton syitä oli monia. Perhesyyt ja koulutukseen liittyvät syyt olivat yleisimpiä, mutta myös vapaaehtois- ja palkkatyö olivat houkutelleet henkilöitä Suomeen. Humanitaarisista syistä Suomeen muuttaneita ei haastateltaviksi valikoitunut. Syynä voivat olla heidän heikommät verkostonsa ja kielitaitonsa. Tämä kertonee jotain myös siitä, millaisista lähtökohdista tulevat maahanmuuttajanaiset Suomen työmarkkinoilla pärjäävät.

Työhistoria oli myös hyvin vaihtelevaa haastateltujen naisten keskuudessa. Osa oli ollut työelämässä ainoastaan Suomessa, osa oli kartuttanut suurimman osan työkokemuksestaan kotimaassaan tai muualla ulkomailla. Kaikilla oli kuitenkin tällä hetkellä voimassa oleva työsuhde joko määräaikaisena tai toistaiseksi voimassa olevana. Alat, joilla haastateltavat työskentelivät, vaihtelivat melko paljon. Mukana oli muun muassa ravintola-, media-, kaupan- ja henkilöstöalan edustajia. Täten haastateltujen henkilöiden työllistyminen ei keskittynyt erityisen voimakkaasti naisvaltaisille aloille, mikä olisi voinut olla tässä ryhmässä hallitsevana.

Myös suomen kielen taito oli haastatelluilla vaihtelevaa eikä Suomessa vietetyllä ajalla ollut asian kanssa juurikaan tekemistä. Yhdeksästä haastattelusta viisi tein englanniksi ja loput suomeksi. Yksi englanninkielisistä haastatelluista olisi ollut periaatteessa mahdollista toteuttaa myös suomeksi, mutta haastateltavan oma toive oli puhua englantia, jolloin hän pystyi paremmin ilmaisemaan itseään. Tästä syystä osa lainaamistani haastattelukatkelmista on käännetty vapaasti suomeksi. Tällöin alkuperäinen englanninkielinen katkelma on heti suomenkielisen sitaatin perässä.

## 5.2 Alku-uran kannalta kriittiset tapahtumat

Monet haastateltavat nostivat kertomuksissaan esiin jonkin sellaisen asian, joka oli ollut heidän uransa kannalta merkittävä. Tällaiset asiat näkyivät esimerkiksi kiitollisuuden, oman toiminnan tavoitteellisuuden tai tuurin korostamisena. Näitä asioita kutsun tässä tapauksessa kriittisiksi tapahtumiksi. Kuten aiemmin on esitetty, kriittiset tapahtumat ovat niitä, jotka ovat olleet jollain lailla kään-teen tekeviä, ja joihin liittyy tiettyä kaavaa noudattava toiminta. Saman henki-lön kertomuksesta voi nousta esiin useampia kriittisiä tapahtumia.

Tässä tutkimuksessa haastateltujen maahanmuuttajanaisten kertomuksis-sa kriittisiksi tapahtumiksi nousivat sellaiset tilanteet, joissa he saivat työ- tai opiskelupaikan. Yleensä kyseessä oli ensimmäinen työpaikka, joskus myös se työpaikka, jossa edelleen työskenneltiin. Seuraavaksi kerron esimerkkejä niistä kriittisistä tapahtumista, jotka ovat olleet haastateltavien henkilöiden urien kannalta kaikkein merkityksellisimpiä.

Aloitetaan ensimmäisistä työpaikoista, sillä näiden merkitystä ei voine kyllin korostaa. Jokaiselle haastateltavalle ensimmäinen työpaikka on ollut jos-sain määrin tärkeä. Näitä seuraavia esimerkkejä kriittisistä tapahtumista yhdis-tää kuitenkin se, että ne olivat kaikki alun perin työharjoittelupaikkoja.

Suomen kielen kurssin jälkeen he pyysivät tekemään jonkinlaisen harjoittelija, mikä se oli, työharjoittelun? Jotain sellaista harjoittelakseni suomea. Ja minä löysin paikan ja he ottivat minut harjoittelijaksi ja harjoittelujakson jälkeen hän kysyi haluaisinko jäädä ja minä sanoin okei.

After a Finnish class they asked to do some kind of trainee, what was that, internship? Something like that to practice Finnish. And I found the place and they took me as a trainee and after that trainee period she asked me if I want to stay and I said okay.

Tää oli mun ensimmäinen työharjoittelupaikka, niin sen jälkeen mä jäinkin tänne. - -. No, sieltä tarjottiin heti ensimmäisenä, tota niin, töitä. Pari kuukautta niin sieltä soi-tettiin, että voitko tulla.

Se oli periaatteessa ensimmäinen, johon oon hakenu ja sitten mä sain heti. - -. Ja tää oli muutenkin tosi merkittävä asia mun uralla, koska mä... Koska se - - harjoittelu oli semmonen, että on toki paljon helpompi saada muita.

Se oli kesäharjoittelu ja sen jälkeen joka vuosi mä olin siellä sekä kesä- että talvihar-joittelussa että muina aikoina kun oli työtä tai siis kun oli tarvetta, avun tarvetta.

Merkittävää on, että näistä työharjoittelupaikoista tuli jokaiselle sellaisessa ol-leelle oikea työpaikka ennemmin tai myöhemmin. Kriittisten tapahtumien me-netelmän tarkoituksena on tehdä päätelmiä siitä, millaisia vaikutuksia inhimil-lisellä toiminnalla on lopputuloksen kannalta (Flanagan 1954). Toisille haasta-teltavista harjoittelujakso oli vain jotain sellaista, mikä piti suorittaa joko koulun puolesta tai muuten kehittyäkseen esimerkiksi suomen kielessä. Toisille harjoit-telupaikka oli hyvä mahdollisuus näyttää omaa osaamistaan ja kerryttää koke-musta siitä huolimatta, että harjoittelujaksot voivat monesti olla myös palkat-tomia. Ensiksi mainittu ryhmä tajusi siis usein vasta jälkeenpäin, kuinka tärkeää tällainen harjoittelupaikan saaminen heidän uransa kannalta oli. Jälkimmäiseen

ryhmään kuuluville toiminta kohti tavoitetta oli järjestelmällistä ja tavoitteellista.

Toisille uran kannalta kriittiset tapahtumat ovat olleet kovan ja tavoitteellisen työn takana. Näissä tapauksissa haastateltavat ovat muuttaneet Suomeen työn tai opintojen takia niin, että he ovat varmistaneet koulutus- tai työpaikkansa etukäteen ennen Suomeen muuttoa.

Hain tauotta Suomeen. Tyyliin joka vuosi. - -. Ja lopulta - - kolmen vuoden jälkeen, niin, sain viimein tämän tehtävän täältä.

I was continuously applying in Finland. Like every year - -. And finally after - - three years, so, I finally got that mission luckily here.

En oikeastaan edes tiennyt missä Jyväskylä on, mutta pidin projektista ja kun minulla jo oli jotain positiivista ajatusta Suomesta, hain siihen.

I didn't really know where Jyväskylä was, but I liked the project and as I already had some positive spirit with Finland, I applied for it.

Näissä tapauksissa hakijat ovat siis olleet tietoisia valinnan vaikutuksista heidän uralleen. Molemmissa tapauksissa he myös olivat jo aiemmin olleet Suomessa lyhyen aikaa, mutta eivät olleet saaneet mahdollisuutta jäädä. Voitaneen siis toisaalta miettiä sitäkin, oliko kriittinen tapahtuma jo se ensimmäinen vaihe, jolloin he lähtivät tutustumaan avoimin mielin uuteen maahan.

Kriittiseksi tapahtumaksi nousi kertomuksissa myös opiskelupaikan saaminen vuosien Suomessa asumisen jälkeen. Vaikka haastateltava oli ollut alan töissä jo ennen koulutukseen pääsemistä, hän itse piti tätä tärkeänä saavutuksena. Todistuksen ja muodollisen pätevyyden saaminen olivat hänelle tärkeitä tavoitteita, koska ne olivat hänen näkemyksensä mukaan avain parempaan palkkaan, jolla elättää ja huolehtia perheen hyvinvoinnista.

Olen niin tyytyväinen tässä, kun mä pääsin opiskelemaan. Vaikka se ei ihan niin korkea ammatti, mutta se on ihan perus ammattitutkinto, mutta se on tosi hyödyllinen mulle.

Myös työympäristöä ja erityisesti sen ilmapiiriä korostettiin uran kannalta tärkeänä tekijänä. Muutamit haastateltavat kokivat, että työkavereiden ymmärtävyyden ja avuliaisuuden ansiosta he olivat oppineet niin suomen kieltä, kultuuria kuin muitakin suomalaisen työelämän kannalta tärkeitä taitoja.

Ne onnistu tarjoamaan sellaisen ympäristön, jossa mä uskalsin käyttää (suomea). Etä mulla ei tullut sellasta fiilistä, että voi hitto mä en osaa ja tää on noloa. - - Jos mä en tiennyt jotain niin kysyin että mitä tää tarkoittaa ja ne vastas ja sitten lähdettiin eteenpäin.

Ensimmäinen työpaikka tai harjottelupaikka, josta sitten siitä tuli mun vakituinen työpaikka, niin siis työyhteisö siellä oli aivan mahtava. Ja ehkä sekin on todella tärkeä, mihin ensimmäiseen työpaikkaan pääset, minkälaisen kokemuksen ensimmäisestä työpaikasta saat, niin se sitten jotenkin vähän niinkun perinnöks tulee muihin paikkoihin.

Näitä tapahtumia yhdistää ulkopuolisen tahon merkittävyys. Haastateltavat ovat menneet uuteen työpaikkaan, jossa kollegoiden ja esimiesten luoma työympäristö on ollut hyvä ja turvallinen paikka kehittyä. Toisaalta on syytä huomata myös se, että näissä tapauksissa kyseiset henkilöt ovat osanneet ja ymmärtäneet hyödyntää tämän tilanteen. Hyvin ujo ja epävarma henkilö olisi saattanut kokea tilanteen kaikesta huolimatta stressaavana ja jännittävänä, jolloin oppi olisi voinut jäädä saamatta.

### 5.3 Tärkeimmät resurssit

Tutkimushaastatteluista esiin nousevat resurssit voidaan jakaa aiemmin esitellyn kuvion 2 mukaisesti persoonaan liittyviin ja koulutukseen liittyviin resursseihin. Esiin nousevat kolme tärkeintä resurssia ovat koulutus itsessään, verkostot ja maahanmuuttajatausta. Näistä viimeiset ovat selkeästi persoonaan liittyviä resursseja, joista maahanmuuttajataustaan voidaan liittää monia erilaisia ulottuvuuksia kielitaidosta tapakulttuuriin. Seuraavassa kerron tarkemmin lisää jokaisesta esiin nousseesta resurssista, ensimmäisenä koulutuksesta.

#### 5.3.1 Koulutukseen liittyvät resurssit

Haastateltavista kaikkiaan kahdeksan oli jatkanut aiempia, yleensä keskeneräisiä opintojaan tai hankkinut kokonaan uuden koulutuksen Suomessa asuessaan. Ainoa henkilö, joka ei ollut opiskellut, oli muuttanut Suomeen perhesyistä jatkaen saman työnantajan palveluksessa kuin kotimaassaan. Koulutuksen takia Suomeen muuttaneille oli selvää, mitä he täällä halusivat opiskella, joskin monipuoliset suuntautumismahdollisuudet olivat joissain tapauksissa muokanneet alkuperäistä opintopolkua. Osa piti täysin mahdollisena vielä toisenkin tutkinnon suorittamista – eräs haastatelluista jo opiskelikin uutta alaa ensimmäisen tutkinnon jälkeen. Tällaiseen uuden tutkinnon suorittamiseen kerrottiin usein liittyvän työelämästä kumpuava tarve.

Olen toiminut, työskennellyt myynti- ja markkinointitehtävissä vaikka sitä siis ihan opintopohjaa ei koskaan ollut ja nyt toista tutkintoa suoritan ja se on kandidatkinto international business.

Ne, jotka olivat muuttaneet Suomeen muuten kuin koulutuksen takia, esimerkiksi perhesyistä, olivat aloittaneet uudelle alalle kouluttautumisen yleensä täysin alusta. Heidän alavalintaan vaikuttaviksi tekijöiksi mainittiin vähäinen tietämys olemassa olevista vaihtoehdoista ja kielitaidon vaikutus.

Mutta sitten mä en oikeen tiennytkään vielä niin paljon siinä vaiheessa näistä ammatikorkeakouluista - -. Mä katoin vaan yliopistoja. Ja sitten kun yliopistot ei muutenkaan tarjoa mitään muuta enkuks kuin, no, englantia - - niin mä vaan suoraan katoin noita ja mä sitten hain ja sitten tänne päädyin.

Opiskelu suomeksi on vähän liian vaikeaa minulle. Joten päätin valita alan, jonka kurssit ovat englanniksi ja näitä vaihtoehtoja ei ole turhan montaa.



For studying in Finnish is kind of too difficult for me. So, I decided to choose the field that has classes in English and there are not too many choices.

Muutamit haastateltavat kertoivat kuitenkin vaihtaneensa alaa myös kesken opintojen. Syynä tähän olivat yleensä helpot mahdollisuudet siirtyä saman koulun sisällä mielenkiintoisempiin opintoihin, joita myös oli mahdollista opiskella heille luonnollisimmalla kielellä. Myös he, jotka olivat tulleet Suomeen muualla aloitettuja opintoja jatkaakseen, olivat saattaneet vaihtaa opiskelualaa Suomessa viettämiensä vuosien aikana. Tällainen mahdollisuus herätti haastateltavissa kiitollisuutta.

Toisaalta osa maahanmuuttajanaisista oli ottanut haasteen vastaan, ja päättänyt opiskella suomeksi. Tällöin taustalla oli yleensä edes jonkin verran suomen kielen opintoja. Kotouttamistoimien vaikutus ura- ja koulutusvalintaan vaikuttavana tekijänä kävi ilmi kuitenkin vain kahden haastateltavan kertomuksissa. Toinen heistä oli käynyt kurssia, jolla opiskeltiin sekä suomen kieltä että työelämätaitoja, jotka auttoivat alan valinnassa.

Silloin mä pääsin harjoitteleen lastenhoitaja, kokki, tarjoilija ja siivooja. - - Sitten mä ajattelin, että siivooja olis varmaan mulle hyvin sopiva.

Haastateltavien kertomuksista välittyi pääasiassa myönteinen asenne koulutukseen kohtaan. Vaikka heidän opintonsa kotimaassaan olivat kertomusten mukaan olleet toisinaan sidonnaisia maan koulutuskulttuuriin ja esimerkiksi vanhempien taloudelliseen tilanteeseen, suomalainen koulutusjärjestelmä oli tarjonnut heille väylän heitä itseään kiinnostaville aloille.

### 5.3.2 Persoonaan liittyvät resurssit

Toinen merkittäväksi noussut resurssi, jolla oli vaikutusta työnsaantiin Suomessa, oli verkostot. Verkostot ja niiden luomisen voi katsoa kuuluvan persoonaan liittyviin resursseihin, sillä verkostojen luominen on jokaisen yksilön oman työn tulosta vaikka verkostot olisivatkin koulun ja opiskelun kautta hankittuja. Lähes jokainen haastateltava korosti verkostojen tärkeyttä jossain muodossa. Osa näki verkostojen luomisen tavoitteellisena ja tärkeänä, kun taas osa tiedosti niiden olevan tärkeitä, mutta hankalasti solmittavia.

Tulet ihan uuteen maahan ja sulla ei oo semmosta tukiverkosta tai ihmisiä, joiden kanssa voi keskustella työasioista, harrastuksista ja niin edespäin, joten tosi tärkeä olla niin aktiivinen kuin on mahdollista ja sitä kautta tulevat kontaktit, referenssit, erilaiset kokemukset.

Luulen että natiivit ihmiset ovat täällä helpommin tekemisissä keskenään. Ja ehkä mahdollisuudet ovat heille parempia vain koska he ovat helpommin tekemisissä keskenään ja ihmiset yksinkertaisesti tunnistavat heidät.

I think that native people socialize easier here. And maybe the opportunities for them are better just because they socialize easier and people simply recognize them.

Tärkeiksi henkilöiksi nousivat esimerkiksi puoliso, omat Suomessa asuvat vanhemmat, anoppi, appi ja työkaverit. Tukiverkostojen hyöty oli ymmärretty

myös siksi, että niistä oli ollut konkreettista apua erityisesti työnhaun ja työssäolon aikana. Monesti joku verkoston jäsenistä oli esimerkiksi suositellut tai vinkannut avoimena olevaa työpaikkaa jopa omasta organisaatiosta.

Ja sitten mun anoppi soittaa mulle ja kysyy, että kiinnostaako mua. Sitten mä mietin, että riittääkö minun suomen kielen taito. Mä sanoin, että vois kokeilla.

Tässä tapauksessa oli kyse oppisopimuspaikasta, jonka kyseinen haastateltava lopulta sai anoppinsa kautta. Lähes viiden vuoden jälkeen haastatteluhetkellä hän oli edelleen saman työnantajan palveluksessa. Hän oli suorittanut tutkinnon määräaikaan huomattavasti nopeammin ja saanut tarjouksen jäädä samaan paikkaan töihin.

Myös muilla oli vastaavanlaisia kokemuksia verkostojen voimasta. Sen lisäksi, että monilla oli puoliso ja kaverit, jotka auttoivat löytämään mielenkiintoisia auki olevia työpaikkoja, oli muista, paljon epäsuuremmistakin kontakteista ollut konkreettista hyötyä.

Lähdin Vietnamiin kolmeksi kuukaudeksi ja sopimukseni yrityksen kanssa päättyi. -  
- Lähes vuotta myöhemmin sain sähköpostia HR:ltä. Hän kysyi olisinko vielä kiinnostunut yrityksestä, sillä he etsivät nyt projekti-insinööriä heidän uuteen projektiin - -. Sanoin kyllä, okei, kiva.

I went to Vietnam for three months and my contract ended with the company. - -  
Almost a year later i got an email from the HR. She asked me if I'm still interested in the company, they are now looking for project engineer for they new project - -. I said yes, okay, fine.

Verkostojen lisäksi myös aiemmin omaksutut toimintamallit mainittiin tärkeinä resursseina, jotka ovat auttaneet pärjäämään työelämässä. Roolimalleina ja esimerkkeinä olivat toimineet esimerkiksi omat yrittäjävanhemmat.

Muutamit haastateltavat nostivat positiiviseksi resurssiksi oman maahanmuuttajataustansa. Muun muassa vieraan kielen ja kulttuurin osaamista pidettiin arvossa. Ne, jotka eivät aihetta nostaneet sen kummemmin esiin, vakuuttivat, ettei heitä oltu maahanmuuttajataustansa takia kohdeltu kuitenkaan missään tilanteissa epätasa-arvoisesti.

Toki mä sitten ite mainitsin, että kun mulla on se kv (kansainvälinen), en sanonut että maahanmuuttaja, mutta kv-opiskelijatausta. Että se on semmonen positiivinen homma siinä työnhaussa, tai että mua se auttaa tai auttais töissä. - - Koska tää on just tämmönen, että oma kokemus voi auttaa.

Maahanmuuttajatausta on ollut plussana näissä töissä mitä olen tehnyt, koska sekä edellisessä työpaikassa että näissä hankkeissa, missä olen ollut - -, niin se että tunnen venäläistä kulttuuria ja venäjän kieltä, niin se on ollut aivan isona plussana.

Samaan aikaan haastateltavat pohtivat kuitenkin kohtaamiaan työnhaun ja työelämän ongelmia, joiksi mainittiin maahanmuuttajuudesta seuraavat ongelmat esimerkiksi kulttuurierojen takia. Näissä tilanteissa he kuitenkin näkivät, etteivät tilanteet olleet millään tavalla syrjiviä – pelkästään haastavia heidän omien toimintamalliensa takia. Voitaneen siis päätellä, että maahanmuuttajuus on haastateltavien työelämässä sekä resurssi että rasite, muttei peruste syrjinnälle.

## 5.4 Työhaun ongelmat

Työhaun ehdottomasti suurimmiksi ongelmiksi kertomuksista nousivat puutteet suomen kielen taidoissa. Haastatelluista neljä ei puhunut suomea käytännössä lainkaan. He uskoivat, että jos heidän tulisi hakea töitä nykyisen organisaationsa ulkopuolelta, olisi suurin kompastuskivi juuri kielitaito. Näissä nykyisissä organisaatioissa he saattoivat suorittaa kaikki työnsä englanniksi. Tämä suomen kielen vaatiminen sai haastateltavilta sekä ymmärrystä että tuomitsemista.

Työnantajat ei ota ulkomaalaisia, koska niiden suomen kieli ei oo täydellistä ja se ärsyttää mua tosi paljon, koska sellasta ei oo olemassa.

Sinun täytyy osata suomea, koska tämä on käytännön työtä sellaisten ihmisten parissa, jotka eivät välttämättä puhu englantia, ja tällöin on melko selvää, että suomea puhuva henkilö valitaan ensimmäisenä.

You need to know Finnish because this is hands-on-working with people on side who might not necessarily be parting in English and that's pretty obvious that Finnish speaking person would be first there.

Kielitaidon kehittäminen oli kuitenkin monien kertomuksissa asia, joka nähtiin tärkeänä. Muutamat haastateltavat kertoivat esimerkiksi, että vaikka he eivät ikinä pystyisi käyttämään suomea työkielenään, se on tärkeä osa maahan sopeutumista.

Minä tavallaan osaan hallita sen kuinka keskustella, mutta en tiedä pystyisinkö ikinä omaamaan taitoja hyvin kirjoitetun suomenkielisen raportin tai muun laatimiseksi.

I kind of can handle like conversation, but I don't know if I could ever have the skills to write well written report in Finnish or something.

Haastateltavien suomen kielen taidoissa oli paljon vaihtelua eikä se ollut yleensä selitettävissä edes maassaoloajalla. Joukossa oli henkilöitä, jotka puhuivat hyvää Suomea vaikka olivat asuneet Suomessa verrattain vain vähän aikaa. Samoin joukossa oli henkilöitä, joiden kielitaito oli vaatimattomampaa pidemmästä Suomessa asumisesta huolimatta. Ne, jotka puhuivat suomea parhaiten, kertoivat kielitaidon kehittämistä tukeviksi tärkeimmiksi asioiksi motivaation lisäksi sen, että kieltä oli pakko puhua ja oli joku, joka opiskelussa auttoi.

Kaikkia sanoja en ole ymmärtänyt, mutta onneksi on mun anoppi, joka on kestävä. Aina mun pitää vihko ottaa mukaan ja kirjoittaa - - mitä mä en ymmärrä, niin mä sitten pyydän mun anoppia selittämään.

Mä oon sitten opiskellut suomea tosi paljon ja toki sitten mun poikaystävän kanssa. Se on tosi merkittävää, että se ei oo vain työpaikka ja sitten suomen kielen kurssi ja kauppa ja tällaisia, jossa puhuu suomea. Just että mulla oli se linkki elämässä Suomen kulttuuriin.

Kun oli jo ensimmäinen työharjoittelu, mä olin niin kiitollinen siitä että siellä oli ihmisiä, jotka osasivat vaan suomea ja oli pakko puhua. Se auttoi tosi paljon.

Sukupuolen tai iän ei nähty vaikuttavan työllistymiseen lähes millään tavalla. Suomalainen yhteiskunta ilmeni kertomuksissa hyvin tasa-arvoisena ja toimivana kokonaisuutena, jossa jokainen on potentiaalinen työntekijä nuoresta iästä tai sukupuolesta riippumatta. Kysyessäni heidän kokemuksistaan mitä tulee heidän ikäänsä ja sukupuoleensa, sain lähinnä hämmentyneitä vastauksia.

On aika hassua että sanot noin - -. En tunne olevani kovin nuori.

It's kind of funny that you say that - -. I don't feel that I'm that young.

En ole miettinyt asiaa aiemmin ja kun mietin sitä nyt, en pysty löytämään yhtään esimerkkiä moisesta.

Never thought about before and when I think about it now I cannot find any examples of this kind.

Vain yksi haastateltavista kertoi, että sukupuolella on saattanut olla vaikutusta joissain tapauksissa. Häinkin suhtautui asiaan kuitenkin hyvin maltillisesti ja ymmärtäväisesti. Kysyessäni sukupuolen vaikutuksesta työllistymiseen, hän kertoi seuraavaa:

Esimerkiksi joskus he tarvitsevat ikään kuin vahvoja henkilöitä ja - - on myös työpaikkoja, jotka tarvitvat, he tarvitvat miehiä enemmän kuin naisia. - - Mutta naisena oleminen ei ole tavallaan huono asia tällä alalla - -. Fakta on se, että henkilöitä, naisia, jotka valitsevat tämän alan, on vähemmän.

Like sometimes they need kind of strong person and - - there are also the jobs that need more, they need more men than women. - - But being a woman is not a kind of negative point to that area - -. The fact is that there are less people, less women that choose this field.

Sen sijaan työkokemuksella katsottiin olevan merkitystä töiden saannin kannalta. Työnantajien nähtiin odottavan työkokemusta nimenomaan Suomesta. Eikä ainoa tekijä ollut edes pelkkä työkokemus, vaan työnantajan intresseissä oli myös muita asioita, joihin kuului esimerkiksi kulttuuriosaaminen. Täten kokemuksen puute ja suomalaisen kulttuurin tuntemuksen puute olivat joidenkin kertomuksissa näkyvästi esillä.

Korkeat vaatimukset suhteessa siihen, että mitä sun pitää osata. Että ei ainoastaan riitä, että sulla on se oman alan osaaminen, mutta myöskin kulttuuriosaaminen, kommunikaatio ja kaikki nämä asiat, mitä et tietysti voi oppia muuten kuin vaan kokemuksen kautta.

Tällaiset kulttuuriset erot tuottivat osalle haastateltavista ongelmia työelämään pyrkiessä ja sinne sopeutuessa. Esimerkiksi monet suomalaisille itsestään selvät tavat ja käytännöt olivat heille uusia. Täten uusien taitojen oppiminen oli tärkeää sopeutumisen ja kehittymisen takaamiseksi.

Olen kotoisin maasta, jossa kukaan ei opettanut - - meille kuinka puhua itsenäisesti ja omata mielipide. Koko elämäni aikana kukaan ei kysynyt mielipidettäni, kukaan ei opettanut tai näyttänyt kuinka olla kriittinen, kuinka edes omata mielipide.

I'm from country where nobody taught us how to speak independently and have your own opinion. Like for whole my life nobody asked my opinion, nobody taught me or showed me how to be critical, how just have your own opinion.

Mun pitää itse oppia, mä ymmärrän sen, mutta mä vähän kaipaen sitä, että ohjaaja auttaa vähän tai selittää vähän.

Erityisen paljon esiin nostettiin myös suoran palautteenannon tärkeyttä, mitä ei suomalaisessa kulttuurissa tunnutta osaavan tai ymmärrettävän antaa. Monet kokivat, että palautetta olisi pitänyt saada jo rekrytointivaiheessa enemmän, jotta oman toiminnan kehittäminen olisi ollut helpompaa.

Ei välttämättä saatu semmosta suoraa palautetta. - - Ja suomalaisessa työkuulttuurissa ei ole ehkä sellaista et sulle kerrotaan ihan suoraan, että sun täytyy vaihtaa jotain.

Vallitseva taloustilanne nostettiin kertomuksissa myös monesti esiin. Omaa tilannetta tarkasteltiin siis myös siltä kannalta, mikä on yleinen tilanne suomalaisilla työmarkkinoilla tällä hetkellä. Pitkään jatkunutta laskusuhdannetta pidettiin työllistymistä hankaloittavana tekijänä, mutta moni nosti esiin myös sen, että tilanne on sama kaikille - niin suomalaisille kuin maahanmuuttajillekin. Tämä näkyi myös siinä, että kilpailevien työnhakijoiden määrä nähtiin suurena haasteena.

Tietysti aina vaikuttaa se, että minkälaiset ylipäättänsä työmarkkinat maassa. Ja se on ollut viimeiset neljä vuotta ehkä ei niin helppo tilanne Suomessa. Myös suomalaisille, mä en halua vaan sanoa että ulkomaalaisille, vaan kaikille.

On esimerkiksi yksi työ ja paljon pyrkijöitä. Joten ansioluettelon kirjoittaminen on luultavasti yksi hyödyllisimmistä kehitettävistä taidoista ja - - sinun täytyy osata markkinoida itseäsi.

It's like one job and there are lots of candidates. So, writing CV is probably one of the good skills to develop and - - you need to know how to market yourself.

Merkittävää oli myös se, että haastatellut henkilöt pitivät työllistymistä hankaloittavana tekijänä yleistä asenneilmapiiiriä. Eräskin haastateltavista totesi, että hän ei aluksi edes uskaltanut hakea töitä, koska oli saanut kuulla joka puolelta niin paljon huonoja asioita. Kun muut eivät luottaneet hänen mahdollisuuksiinsa saada työpaikkaa, ei hän lopulta uskonut niihin enää itseään. Tämä epävarmuus näkyi lopulta myös niissä haastattelutilanteissa, joihin hän oli onnistunut pääsemään.

Jotenkin just tää siis minussa, kun ite en uskonut ja jännitti hirveesti - -. Ja en tiää että oliko vielä tuokin, että halusin ton työn. Että halusin tosi paljon, mutta sitten taas en ehkä uskonut että voin saada - -.

Ehkä tästä johtuen eräs haastateltavista erikseen toivoi tältä tutkimukselta myös positiivisia näkökulmia maahanmuuttajien työllistymiseen.

Toivottavasti nyt kun saat vastauksia muilta ihmisiltä, niin saat myös positiivisia asioita, koska aika usein - - uutisoidaan jotain negatiivisia asioita ja sitä, että esimerkiksi maahanmuuttajille on vaikeeta löytää paikka - -.

Vaikka työnhaku itsessään koettiin melko hankalaksi ja vaativaksi prosessiksi, järjestelmänä se sai myös paljon positiivista palautetta. Monet esimerkiksi kokivat että verkostoista on apua, mutta ne eivät ole kaikki kaikkessa, kuten monissa muissa maissa. Myös suomalaista työllistymisjärjestelmää keuhuttiin, ja siihen luotettiin. Huomion arvoista kuitenkin on se, ettei kukaan haastateltavista ollut todellisuudessa käyttänyt näitä palveluja työllistymisensä tukena.

Täällä prosessit ovat todella hyvin järjestettyjä. Esimerkiksi jos puhutaan työnhausta, niin siellä on selkeät deadlinet, selkeät ohjeet miten haet tätä työtä.

Mutta luulen, että teillä on melko laaja työllistymisen avustusjärjestelmä, joten uskon, että löytäisin työn - -. Mutta mitä tulee työn löytämiseen omalta alaltani, luulen että se ei olisi niin helppoa.

But I think that you have quite comprehensive system of helping people in job seeking, so I believe that I would find a job - -. But what comes to finding a job in my area, I think that might not be that easy.

Vaikka kertomuksissa tuotiin esiin monia työnhakua hankaloittavia asioita, eivät kertojat kuitenkaan korostaneet niitä erityisesti. Yleensä viimeistään haastattelun lopussa kysyessäni vapaamuotoisia kommentteja aiheesta, he kertoivat uskovansa siihen, ettei työllistyminen ole mahdotonta vaikka se vaikeaa saattaa ollakin.

## 5.5 Tuotetut toimijuudet

Toimijuuden jakautuminen neljään ihmiselle ominaiseen piirteeseen näkyi myös tämän tutkimuksen tuotetuissa kertomuksissa. Nämä neljä ominaisuutta ovat tarkoituksenmukaisuus, ennakointi, itsesääntely ja itsereflektointi (Bandura 2001). Tarkoituksenmukaisuus oli monille haastatelluille ominaista, sillä työnhaku ja työelämään pyrkiminen ovat yleensäkin seurausta jostain suunnitellusta toiminnasta, joka voi tarkoittaa esimerkiksi kielen tai tietyn ammatin opiskelua. Oma aktiivisuus on erityisen suuressa roolissa mitä tulee tarkoituksenmukaiseen toimintaan.

Laitoin ensin (työhakemuksen) sähköpostilla, sitten soitin perään. Kun mä ajattelin, että jos he lukee sähköpostin ja jos he unohtaa, niin mä ajattelin että mä soitan perään, että he tietää että minä olen kiinnostunut.

Ennakointiin liittyvä tulevaisuusnäkökulma tuli myös esiin kertomuksissa. Vaikka monilla tulevaisuus tuntuikin olevan hieman harmaan peitossa, oli heillä ajatuksia siitä, miten sen odottamattomuuteen voisi varautua. Osa myös kertoi siitä, kuinka olivat jo hyvissä ajoin alkaneet valmistautumaan työnhakuun ja muihin haastaviin tilanteisiin.

En päässyt työelämään siitä syystä, että ei ollut vielä kieliosaamista eikä semmosta syvempää kulttuurituntemusta, niin kovasti opiskelin puolitoista vuotta - -.

Itsesääteily on kolmas näistä piirteistä, jotka toimijuutta ohjaavat. Itsesääteilyyn liittyvät kaikki ne yksilölliset tekijät, jotka ohjaavat ihmisen toimintaa. Motivatio ja moraalikäsitely ovat esimerkkejä tällaisesta. Yksi haastateltavista kertoi, ettei ollut jatkanut suomen kielen opiskelua muun muassa siksi, ettei tarvinnut sitä koulussa eikä työssään kansainvälisessä yrityksessä.

En oikeastaan sanoisi, että (suomen) kieli on vaikeaa. Se on vain niin, että olin liian laiska opiskellakseni.

I wouldn't actually say the language is difficult. It's just that I was too lazy to learn.

Itsereflektointiin liittyvä toimijuus tarkoittaa puolestaan kykyä arvostella omaa toimintaa. Toisinaan tämä arvostelu voi olla hyvinkin kovaa ja sen seurauksena yksilön motivaatiotekijät ja arvot muovautuvat, kehittyvät ja muuttavat jopa suuntaansa. Esimerkiksi työnhaun vaikeudet voivat alkaa näkyä siinä tavassa, mitä yksilö itsestään ja kyvyistään ajattelee.

En löytänyt mitään mieleistäni työtä. Olin kuitenkin turvassa rahallisesta näkökulmasta, mukavuuden näkökulmasta, siinä kaikki.

I didn't find any job of my mind. I was just secure from point of view money, point of view like comfort, that's all.

Jotenkin just tää siis minussa, kun ite en uskonut ja jännitti hirveesti, että piti puhua toki suomea ja sitten jännittää että osaanko mä sanoa ja mitä halusin sanoa ja miten paljon se rajoittaa mua se kielen taito.

Toimijuus ei aina ole seurausta pelkästä tavoitteellisesta toiminnasta, sillä kuten aiemmin jo todettua, sattumallakin on oma vaikutuksensa. Myös näissä kertomuksissa sattuman vaikutus nostettiin monesti esiin. Toisinaan puhuttiin sattuman sijaan myös tuurista tai onnesta, joita voidaan pitää positiivisina sattuman muotoina. Onnistumista työhaastattelussa tai vastaavissa työsaantiin vaikuttavissa tilanteissa ei siis nähty välttämättä pelkästään oman toiminnan seurauksena.

En epäonnistunut itse asiassa yhdessäkään haastattelussa, koska tämä on ensimmäinen. No, oli niitä muitakin, mutta ensimmäisestä paikasta sain tarjouksen ja toisesta, no haastattelu, niin, läpäisin sen ja myös tämä työ tavallaan tuli luokseni vaikka haastatteluja olikin, mutta se on aikalailla eri asia, kun sulla on sellaiset suositukset. Mielestäni olin aika onnekas niiden suhteen...

I did not fail any interviews actually, because this is the first one. Well, there were some others, but the first one I got the offer and the second one, well the interviews, yes, that one I passed and this job, it's also kind of came to me even though there were interviews there, but it's kind of different when you have kind of reference. I think I was quite lucky with those...

Osittain voin tosiaan sanoa, että onni on käynyt. - -. Et aina on joku työ ollut ja peräkkäin ja eteenpäin mennään.

Toimijuuden pääpiirteiden ja sattuman vaikutuksen lisäksi toimijuus voi ilmentyä erilaisissa muodoissa, jotka yleensä sekoittuvat arjessa keskenään. Nämä muodot ovat individualistinen, edustajiin nojaava ja kollektiivinen taso (Bandura 2001). Individualistisen tason toimijuus korostaa yksilön toimintaan vaikut-

tavia omia tietoja, taitoja, tunteita ja haluja. Tällöin tehdyt toimintapäätökset ovat seurausta oman pohdinnan tuloksista yksilöllisten resurssien pohjalta.

Kun mä olin 18 vuotta vanha, mä en vielä ajatellut selkeästi mitä mä haluan tehdä, mutta mä tiesin, että sen pitää olla joku kansainvälinen asia - -.

Ensin kun koulu alkoi, mä istuin aina luokan takana, kun minä en halua aloittaa, koska mä ajattelen että minä en osaa.

Edustajiin nojaavalla toiminnalla tarkoitetaan tilannetta, jossa toimintaan vaikuttaminen tapahtuu jonkin sellaisen tahon kautta, jolla on vaikutusmahdollisuuksia. Tällainen toimijuus ilmeni esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja oli toistuvasti tarjonnut vain määräaikaista työsuhteita.

Mä soitin mun pääluottamusmiehelle, että mitäs tehdään.

Toinen vastaava toimijuuden taso tuli esiin tilanteessa, jossa kertoja oli muuttamassa toiselle paikkakunnalle puolisonsa mukana. Hän ehdotti itse työnantajalle toimintamallia, jossa hän tekisi etätöitä tulevaisuuden projekteissa.

Mä ehdotin, että kun mä en halua lopettaa kokonaan, mä ehdotan tätä toimintatapaa. Onneksi se oli edellisen hankkeen loppuaikaa, joten se oli mahdollista.

Myös kollektiivisen tason toimijuus oli suosittu toimintamuoto. Ryhmässä pyrkiminen kohti päämäärää saattoi tarkoittaa esimerkiksi pientä, kahden ihmisen muodostamaa ryhmää. Tällöin esimerkiksi pariskunnat toimivat yhteistyössä kohti yhteistä päämäärää, uutta työpaikkaa, molempien resursseja ja osaamista hyödyntäen.

Me tehdään silleen molemminpäin onneks, että me aina luetaan toistemme hakeuksia ja korjataan ja sanotaan mielipiteitä. - - Jos mä pääsen haastatteluun, niin siten harjoitellaan haastattelua - -.

Tuotetut toimijuudet ovat siis hyvin monipuolisia ja tilannesidonnaisia. Kuten Eteläpää ym. (2014) ovat myös ilmaisseet, toimijuudella on aina mennäisyytensä mutta myös tulevaisuutensa. Suurin osa näistäkin haastattelukertomuksista keskittyi menneeseen. Silti myös tulevaisuutta pohtiessa oli toimijuus jälleen läsnä, joskin tällöin korostui yksilön oma toiminta kehittymisen ja haaveiden toteuttamiseksi.

Haluan jossakin vaiheessa perustaa oman yrityksen. Lähtee siihen, ottaa riskiä. - - Ja sitä, että voin hyödyntää kaikki kokemukset ja osaamiset, mitä oon tässä saanut.

Kun aikaisemmin se oli sijaisuus, se oli että tehdään kaikki samalla tavalla kuin se entinen ja hoidetaan asiat hänelle, että kun se tulee takaisin se voi jatkaa taas. Mutta nyt tää on mun oma, niin nyt saan kehittää.

Koska toimijuus liittyy olennaisesti toimintamahdollisuuksien teoriaan, on syytä pohtia myös tätä näkökulmaa. Toimintamahdollisuus on siis edellytys toiminnalle, keino päämäärän saavuttamiseksi. Voidaan ajatella, että esimerkiksi maahanmuuttajien toimintamahdollisuudet ovat Suomessa erilaiset kuin niin



sanottuilla kantaväestön edustajilla. Tämän diversiteettitekijän lisäksi näkökulma ottaa huomioon taloudelliset tekijät kuten taloustilanteen ja yksilön subjektiivisuuden. Teorian mukaan on tärkeää pohtia myös sitä, miten olemassa olevia toimintamahdollisuuksia voitaisiin parantaa.

Ensinnäkin haastattelutilanteissa kävi melko selväksi se, etteivät kertojat huomanneet suuria eroja heidän ja kantasuomalaisten toimintamahdollisuuksissa. Eräs haastateltavista pohti asiaa koulunkäynnin kannalta ja kiteytti asian yhteen lauseeseen.

Mun mielestä mulla oli ihan samanlainen elämä kuin kaikilla muilla.

Toisaalta eräs haastateltavista koki, että suomalaisten nuorien opiskelun seuraaminen sivusta on melko turhauttavaa, koska heillä ei ole samanlaista painetta esimerkiksi valmistumisen suhteen.

Me yritämme pitää ikään kuin vähän kiirettä ja työskennellä kovemmin kuin luultavasti suomalaiset ihmiset. - - Sinulla on vain tämä kaksi-kolme-neljä-vuotinen aika ja jollet pysty valmistumaan neljässä vuodessa, olet pulassa.

We try to be like little bit in a hurry and work harder than probably Finnish people. - - You just have this two-three-four years and if you cannot finalize in four years, you are lost.

Täten voidaan siis ajatella, että maahanmuuttajien lähtökohdat opiskeluun ja työntekoon ovat hieman erilaiset etenkin niissä tapauksissa, joissa opiskeluaika on tiukasti rajattu tai työkomennus on määräaikainen tai muuten epävarma. Tilanne voi olla tällöin hyvinkin stressaava. Tähän yhdistettynä myös muut haasteet – esimerkiksi verkostojen vähäisyys ja uudet tilanteet arjessa – voivat heijastua hyvinvointiin.

Me koemme luultavasti ensimmäistä kertaa elämässämme hullua yksinäisyyttä. - - Istut ja joku kerta tajuat, että vaikka nyt itkisit äänekkäästi tai jotain, kukaan ei tule.

We probably first time in our life experience crazy loneliness. - - You sit and sometimes you realize that even if now you cried loudly or something, nobody will come.

Mun piti mennä lääkäriin silloin, että mulle tuli oikein masennus ja hiukset lähti.

Näistä kertomuksista huolimatta työelämässä toimintamahdollisuudet sen sijaan koettiin yhtäläisemmiksi. Tästä työelämän mahdollisuuksia, vaatimuksia ja sopeutumista koskevasta näkökulmasta lisää seuraavassa.

## 5.6 Monimuotoisuusjohtamisen ulottuvuudet

### 5.6.1 Maahanmuuttajat yrityksissä

Monimuotoisuusjohtamisen tarve voi olla seurausta joko tavoitteellisesta erilaisuuden lisäämisestä ja erilaisuuteen kannustamisesta tai olosuhteiden pakosta

(Sorainen 2014). Esimerkiksi monissa monikansallisissa yrityksissä osajia voi olla useista eri maista, ja tällöin sekä Suomeen muuttoon liittyvät asiat että sopeutumiseen vaikuttavat tekijät ovat usien paremmin huomioituja. Näissä kaikkein kansainvälisimmissä yrityksissä oli kertomusten mukaan esimerkiksi varta vasten koulutettuja henkilöitä auttamassa käytännön järjestelyissä.

Heillä on ollut jopa yksi henkilö velvoitettuna tulemaan kanssasi poliisiasemalle ja pankkiin - -.

They have had like even one person in charge of coming with you to the police office and to the bank - -.

Ei ollut mitään ongelmaa saada vapaapäivää mennäkseen poliisiasemalle.

There was no problem with getting a day off to go to the police station.

Toisaalta ne kansainväliset yritykset, jotka palkkasivat esimerkiksi Suomessa jo opiskelleita maahanmuuttajia, eivät enää kiinnittäneet erityistä huomiota heidän sopeutumiseensa ulkomaalaistaustan näkökulmasta. Tätä pidettiin hyvänä asiana, sillä se asetti kaikki työntekijät lähtökohtaisesti samalle viivalle. Ne henkilöt, jotka työskentelivät vähemmän kansainvälisissä yrityksissä tai olivat kenties ainoita ulkomaalaistaustaisia omassa organisaatiossaan, kokivat vastaanoton olleen hyvän.

Ja se että joku kertoo sulle avoimesti, mitä odotetaan sinulta, niin se on tosi hyvä mun mielestä. Ei kannata miettiä, että tää on typerä asia sanoa vaikka jostakin kahvituksesta, ihan pienistä asioista, mut siis itselle se on tärkeä tieto.

Monimuotoisuusjohtamisessa on siis kyse ennen kaikkea erilaisten ihmisten tarpeiden huomioon ottamisesta työympäristössä. Tarpeet voivat liittyä perhetilanteeseen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, jotka molemmat tulee huomioida tässä tutkimuksessa.

Henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka aiheuttavat erityistarpeita, voivat liittyä esimerkiksi kielitaitoon, osaamiseen tai uskontoon. Haastattelemieni henkilöiden kertomuksissa nämä asiat oli otettu työpaikoilla melko hyvin huomioon. Haastateltavat kokivat, että joko heitä kohdeltiin aivan kuten kaikkia muitakin tai että he saivat hieman helpotuksia taustansa vuoksi. Kielteisiä kokemuksia ei kuitenkaan noussut esiin.

Mä en tykkää puhua muiden edessä - -. Ja mun ei tarvinnut puhua suomeks.

He eivät odottaisi minun puhuvan sujuvaa suomea ja kommunikoivan asiakkaiden kanssa suomeksi. Joten luulen, että kyse on oikeastaan vain kielestä. Joo. Ei muusta.

They would not expect from me to speak Finnish fluently and communication with customers in Finnish. So, I think it's mainly about the language. Yeah. Not anything else.

Monet myös kehuivat esimiehensä asennetta sopeutumisen edistämiseksi. Kertomuksissa toistuivat kommentit ystävällisestä, kärsivällisestä ja rohkaisevasta esimiehestä.

Myös työkavereiden vaikutus sopeutumiseen tuotiin kertomuksissa esiin. Vaikka alku olisikin ollut vaikea heidän kanssaan, yleensä aina tilanne oli muuttunut niin, että kollegoista oli tullut tärkeä voimavara. Epäluulot puolin ja toisin olivat usein olleet alussa sopeutumisen ja yhteisymmärryksen tiellä.

Siinä oli jotain rajaa, että ei pystynyt puhumaan kaikesta, mutta kun itse aloitti. Puhui kaikista asioista, ja sitten huumoria. - - Mutta nyt on ihan mukavaa, oikein mukavaa.

Mutta jossakin vaiheessa mä muistan, että oli joku tällainen sisäinen palaveri ja keskusteltiin asioista, mutta sitten joku esitti asian niin, että me ollaan suomalaisia ja meillä on ulkomaalaisia asiakkaita, ja tavallaan se oli kerrottu jotenkin niin, että mäkin olen suomalainen, että se raja jossakin vaiheessa, se vaan meni pois - -.

Oman toiminnan merkitys on ollut monien sopeutumisen kannalta merkittävää. Tätä haastatteluissa korostettiin useasti, vaikka osa haastateltavista piti sitä myös itsestään selvyytensä. Monet kertoivat tehneensä asioita sopeutumisen eteen myös vapaa-ajallaan.

Olen yrittänyt kommunikoida kollegoideni kanssa ja harrastaa sitä liikuntaa mitä he täällä harrastavat ja yrittänyt tehdä sitä ruokaa mitä he täällä syövät.

I have been trying to interact with my colleagues and do the sport that they are doing here and try to do the food they are eating here.

Huolehdi työporukasta tai kollegoista. Ole oikeesti kiinnostunut heidän asioista, kysy mitä kuuluu, mitä lapsille kuuluu, tarvitsetko apua. Ei koskaan, ei kukaan mieti pahoja asioita, kun kysyt tarvitsetko apua.

Ainoa merkittävä ja monista kertomuksista esiin noussut asia, joka on vaikuttanut kielteisesti sopeutumiseen, on jälleen kielitaito. Vaikka suomen kielen taitoa ei sinänsä työssä tarvitsisikaan, aiheuttaa kielitaidon puute välillä hankalia tilanteita.

Yhdessä niistä paikoista oli paljon - - suomalaisia, mutta he eivät puhuneet englantia ja tällaisissa tilanteissa oli yleensä vähän hankalaa sopeutua heidän joukkoonsa. Se on tavallaan molemminpuoleista; he eivät tunne oloaan mukavaksi meidän kanssamme ja me emme heidän kanssaan. Mielestäni se on aika luonnollista.

In one of those places were lot of - - Finns, but they were not speaking English and in that kind of situations it used to be kind of difficult to maybe adapt with them. It's kind of both ways; they doesn't feel comfortable with us and we don't be very comfortable with them. I think that's kind of natural.

Kertomuksista käy ilmi, että sopeutuminen uuteen työympäristöön ja työkuultuuriin on loppujen lopuksi hyvin paljon kiinni työntekijän omasta aktiivisuudesta. Vaikka monissa yrityksissä käytännön järjestelyistä on huolehdittu kiitettävästi, panostaminen työyhteisöön perehdyttämiseen on melko vähäistä. Myös erot yritysten välillä ovat tässä suhteessa suuria.

Oli maahanmuuttajien ja eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden rekrytoiminen tietoinen tai tiedostamaton päätös, perehdyttämiseen ja sopeutumiseen panostaminen olisi tärkeää. Monimuotoisuusjohtamisen oppien tarkoitus

on auttaa tässä urakassa. Erilaiset lähtökohdat ja arvot voivat vaikuttaa työntekijän asenteisiin ja esimerkiksi työpanokseen. Siksi olisi tärkeää mahdollistaa kaikille yhtäläiset mahdollisuudet tehdä työnsä niin hyvin kuin mahdollista ja niin miellyttävässä työympäristössä kuin mahdollista.

## 5.6.2 Perhetilanteen huomioiminen

Näiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvien ominaisuuksien lisäksi monimuotoisuusjohtamiseen liittyy olennaisesti perhetilanne. Toisille työn, perheen ja opiskelun yhteensovittaminen on ollut haastavampaa kuin toisille. Lähes kaikki kuitenkin kertoivat kokeneensa jonkinlaisia vaikeuksia tasapainottaessaan työn ja vapaa-ajan välistä arkeaan, oli perhettä tai ei. Esimerkiksi projektiluontoinen työ ja tilapäiset ruuhkahuiput töissä hankaloittivat tasapainon jatkuvaa ylläpitämistä.

Monissa organisaatioissa tähän tasapainon ylläpitoon oli alettu kiinnittää enemmän huomiota, ja se kävi ilmi myös haastateltavien kertomuksista. Esimerkiksi työtehtävien tekeminen työajan ulkopuolella ei ollut monissakaan tapauksissa edes suositeltavaa.

Nykyinen esimies kiinnittää siihen enemmän huomiota - -. Että jos joku joutuis tekemään töitä illalla tai viikonloppuna, niin siitä hänen kanssaan pitäis sopia etukäteen.

Vain jos on jokin erityinen tarve, he kysyvät, mutta se ei ole painostamista tai... Se ei ole pakollista.

Only if there is some special need, they ask, but it's not pushing or... It's not compulsory.

Monet pitivät suomalaista työelämän järjestelyä hyvin joustavana ja perhekeskeisenä. Tämän näkemyksen syntyyn ei vaadittu edes erityisiä toimenpiteitä, sillä monet kertoivat yllättyneensä nimenomaan siitä, kuinka joustavia suomalaiset työajat ovat. Myös perheen olemassaolo näkyi työpaikoilla työntekijöiden puheissa ja teoissa.

Kaikilla toimistokavereilla on lapsia. Ja, no, en tunne että heitä varten olisi tehty mitään erityisiä toimenpiteitä, mutta he voivat lähteä tyyliin puoli neljältä tai silloin kun heidän täytyy hakea lapset päiväkodista. Eikä siitä seuraa, kuten sanoin, mitään valituksia tai muuta sellaista.

All of my office mates have children. And, well, I don't feel there's like any specific measure for them, but they can go out like half past three or the time they need to pick up their kids from päiväkotit. And there's no, as I'm saying, complain about that or anything like that.

Kyllä kaikki puhuvat lapsista, lasten harrastuksista - -, mutta ei se muuten kai niinkun vaikuta paljon mun mielestä.

Vain yhdellä haastatelluista naisista oli lapsia, ja hänen kertomuksensa erosi hieman muiden näkemyksistä. Hänen kertomansa mukaan työpaikalla ei suh- tauduttu työnantajan toimesta erityisen suopeasti perheellisiin henkilöihin.

Kun lapset oli sairaita, minä en halunnut jäädä pois töistä, kun mä pelkäsin että työpaikassa he sanoo jotain.

Asiaan oli kuitenkin tullut jälkeensä muutos, koska asia oli otettu työyhteisössä puheeksi. Tällainen toimintamalli, joka johtaa työntekijän pelkoon jäädä pois töistä, on hyvin haitallinen muun muassa työhyvinvoinnin kannalta.

## 5.7 Ajatuksia perhesuhteista ja perheellistymisestä

Perheen määrittelyminen haastattelutilanteissa ei ollut aina ihan helppoa. Haastateltavat esimerkiksi kysyivät, mitä tarkoitan kysymykselläni. Huomasin tämän epävarmuuden myös heidän vastauksissaan. Suomalaisessa kulttuurissa perheellä tarkoitetaan yleensä yksinkertaisimmillaan puolisoa ja lapsia. Haastateltujen henkilöiden näkemykset olivat paljon laajempia, joten osa katsoi perheeseensä kuuluvan kaikki sedät, tädit kuin serkutkin kotimaassa. Toisaalta moni myös pohti sitä, ettei Suomessa juuri ole perhettä, kun vanhemmatkin asuvat muualla. Erityisen mielenkiintoista oli kuitenkin se, että avopuolisoa ei kevyin perustein luettu perheeseen kuuluvaksi.

Lähin perhe on vanhempani, siskoni ja hänen aviomiehensä. Ja, no, en tiedä pitäisinkö puolisoani perheenä tai muuna...

The closest family is my parents, my sister and her husband. And, well, I don't know if I would consider my partner as family or other...

Ja hiljattain puolisoni, koska hän sanoi minun olevan hänen perhettään, joten minäkin lasken hänet mukaan.

And recently my partner because he told me I'm his family so I consider him as well.

Nyt just kysyit että kuka kuuluu, niin kyllä mä sanon että se kuuluu, mutta jos mun pitäis puhua mun poikaystävästä, mä en koskaan käyttäis siitä sanaa mun perhe.

Jo aiemmin tässä tutkimuksessa on pohdittu nuoriin naisiin kohdistuvia ennakkoluuloja mitä tulee perheen perustamiseen. Tähän tutkimukseen haastattelemistani henkilöistä vain yhdellä oli lapsia ja suurin osa muista eli parisuhteessa avoliitossa. Tämä kertoo mielestäni jotain siitä, millaisia asenteita näillä nuorilla naisilla on uraa ja perheellistymistä kohtaan. Joissain kertomuksissa tämä näkemys tuotiin selvästi esiin.

Tässä tapauksessa me (maahanmuuttajat) todella työskentelemme kovemmin, koska tunnemme epävarmuutta. Ja rakentaaksemme vakaan tulevaisuuden - - meidän täytyy valmistua... Ja sitten myöhemmin perhe.

We really work harder in this case, because we feel insecurity. And to build secure future - - we have to finalize... And then later family.

Tämä on ehkä itselle aika jotenkin selkee asia, joten en ole jopa ajatellut. Se oli ihan sitä - -, että haluan saada oma career tavallaan. Eli ura. En halua ainoastaan olla kotirouvana lasten kanssa.

Täten voidaan ajatella, että perheen perustaminen ei ole maahanmuuttajien agendalla ensimmäisenä, sillä näissä kuulemissani kertomuksissa uran kehittäminen ja työelämään pääseminen tuntuivat olevan tärkeämpinä pidettyjä asioita. Tietenkään päätös ei ollut kaikille helppo.

*Me olemme tietenkin puhuneet kaikista näistä avioliittoon, perheeseen ja lapsiin liittyvistä asioista ja tietenkin ollakseni rehellinen, olen huolissani iästäni.*

*We have of course discussed all of these things about marriage, about family, children and of course to be honest, I'm worried about my age.*

Myös jo olemassa olevan perheen ja etenkin puolison roolia uran kannalta pohdittiin haastateltavien kertomuksissa. Monet kertoivat, että puolisosta oli ollut iso apu esimerkiksi työpaikkojen etsinnässä, opiskeluun kannustamisessa ja kotitöiden jakamisessa. Puoliso oli monille tärkeä tukipilari omassa verkostossa. Toisaalta muutamat pohtivat myös sitä, miten sinkkuna oleminen oli vaikuttanut uraan. Selkeää näkemystä siitä ei kuitenkaan muodostunut, oliko tästä ollut enemmän haittaa vai hyötyä, tilanne nähtiin lähinnä neutraalina.

*Kyllä se jos ois asunu jonkun avopuolison kanssa, ni ois ollu kyllä vähän kivempi.*

*Kun olin sinkku, minulla luultavasti oli enemmän aikaa itselleni tai opinnoilleni, kiinnostuksilleni, mutta siihen aikaan elämäni tuntui tietty monesti yksinäiseltä - -.*

*When I was single, probably I had more time for myself or my studies, but at that time of course my life felt many times lonely - -.*

Parisuhde-elämän hyviä puolia nähtiin sen sijaan paljon enemmän. Parisuhteen positiivinen vaikutus niin uralle kuin muullekin elämälle oli monien mielestä selvää. Parisuhteessa saatu tuki ja kannustus olivat monille korvaamatonta työnhaun ja alku-uran kannalta ajatellen.

## 5.8 Tulevaisuus

### 5.8.1 Työllistyminen tulevaisuudessa

Koska kaikki haastatellut henkilöt olivat haastatteluhetkellä työsuhteessa, pohdittiin työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä vain omien ajatusten ja tuntemusten pohjalta. Osa koki mahdollisuutensa melko hyväksi verrattuna aiempaan tilanteeseen, jolloin esimerkiksi kielitaito oli vajavaisempi, kokemus vähäisempi ja koulu kesken.

*Se on helpompaa ja mahdollisuus on paljon korkeampi, koska nyt minulla on kokemusta tietyiltä aloilta ja minulla on myös hyvää palautetta pomoltani.*

*It's much easier and possibility is much higher, because I now have experience in certain areas and I also have good feedback from my boss.*

Näen sen oikein positiivisena itse asiassa. Nyt olen nähnyt paljon tarjouksia, joissa sinulta ei vaaditakaan suomen kieltä. Tämä on myös iso muutos, sanoisin.

I see it really positive actually. Now I have seen a lot of offerings that also say that you don't require Finnish language. That is also a big change I would say.

Toisaalta monet suhtautuivat myös varauksella tilanteeseen, jossa uuden työpaikan etsiminen olisi ajankohtaista. Syitä tähän olivat esimerkiksi heikko taloustilanne suomalaisilla työmarkkinoilla, oman osaamisen kapea-alaisuus ja kielitaidon puute. Myös tiedon puute siitä, kuinka etsiä työtä Suomesta, vaikutti koettuihin mahdollisuuksiin.

Tän kuplan ulkopuolella en tiiä, koska taas että en oo varma miten hyvin vielä muut työnantajat uskaltaa ottaa sellaisia ihmisiä, jotka ei puhua suomea niin hyvin tai täydellisesti mitä ne yleensä vaatii. Että kyllä siinä epävarmuutta vielä on tosi paljon.

Omiin työllistymismahdollisuuksiin suhtauduttiin siis varauksellisesti, mutta puhuttaessa yleisemmin maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuuksista, asenteet muuttuivat jonkin verran. Lähes jokainen arvioi mahdollisuudet vähintäänkin kohtalaisiksi eikä sukupuolella koettu olevan tässä tilanteessa merkitystä.

Se riippuu paljon heidän kyvyistään. Ja heidän kunnianhimostaan. En ole varma onko sukupuolella todella mitään merkitystä tässä tilanteessa.

It heavily depends on their skills. And their ambitions. I'm not sure if actually the gender plays any role there.

Jos osaa suomea aika hyvin, tai täydellisesti, ja on korkeakouluopintoja ja kokemusta, niin sitten on aika hyvät. Että mä en välttämättä sanois, että se ois erilaista kuin suomalaisilla naisilla, samanlaisilla joilla on korkeakoulututkinto.

Sen lisäksi, että koulutusta ja muuta osaamista pidettiin tärkeänä, myös omaa aktiivisuutta korostettiin monissa pohdinnoissa. Kunnianhimo, tavoitteellisuus ja yritteliäisyys olivat keskeisiä teemoja aihetta käsittelevissä kommentteissa.

Suosittelen kaikille ulkomaalaisille silleen, että vaikka ei osaa, mutta ainakin yrittää.

Jos todella haluat saada sen, uskon että onnistut.

If you really want to have it, I think you can.

Osa haastatelluista koki myös niin, että työnantajien asenteet maahanmuuttajia kohtaan voivat olla huonoja, mikä hankaloittaa työllistymistä. Osa kertoi myös tuttavistaan, jotka olivat joutuneet lähtemään Suomesta hankalan työllisyystilanteen vuoksi. Silti kukaan ei pitänyt maahanmuuttajanaisen työllistymistä täysin mahdottomana.

## 5.8.2 Tulevaisuus Suomessa vai muualla?

Haastateltujen maahanmuuttajien näkemykset heidän tulevaisuuden asuinpaikastaan olivat melko vaihtelevia. Ne, jotka kokivat Suomeen jäämisen parhaana vaihtoehtona, perustelivat valintaa muun muassa sillä, että maa on turvallinen, tasa-arvoinen ja muutenkin hyvä paikka asua erityisesti lasten kanssa. Toki myös puoliso ja muut syyt mainittiin päätöksen taustalla vaikuttaviksi.

Koska he (lapset) syntyivät täällä Suomessa ja mä ajattelen että täällä on varmaan heille ihan hyvä. Että täällä on hyvä koulu, hyvä kaikki. Ja äiti tekee töitä, isä tekee töitä, maksaa veroja sitä varten, että lapset saa hyvän elämän.

Kertomuksista nousi esiin myös se, kuinka liikkuvia nykyajan työpaikat ovat. Suomalaisen työpaikka ei välttämättä ole Suomessa, mikä tarkoittaa joustoa myös kumppanin osalta. Erään haastateltavan puoliso oli töissä ulkomailla, mikä tarkoitti jatkuvaa matkustamista Suomen ja kyseisen maan välillä.

Matkustamme joka viikonloppu, joten kyllä tässä on paljon kysymyksiä ja paljon vielä auki. Katsotaan. Että mun mielestä olis kiva jäädä Suomeen, mutta hänen mielestä toisinpäin.

Monissa muissakin kertomuksissa tulevaisuus katsottiin hyvin epävarmaksi sen osalta, missä maassa koti on. Vaikka tilanne nyt olisikin ollut Suomessa hyvä, jotain epävarmuutta ja uteliaisuutta uusia maita kohtaan oli kertomuksista havaittavissa. Toisilla lähtöpäätös oli jo tehtynä, toisilla se oli jossain taustalla vaikuttamassa kaikkiin päätöksiin.

Ostimme talon, joten luulen tämän idean olevan se, että jäämme joiksikin vuosiksi ja saa nähdä.

We bought a house, I guess that idea is we'll stay for some years and let's see.

Mulla on tää malli tosi vahvasti esillä, että ihmiset liikkuu ja muuttaa toiseen maahan ja ei oo mitään pysyvää. Että periaatteessa tää on vähän pelottavaa, että jos mä aattelin että loppuelämä Jyväskylässä tai Suomessa. Että tavallaan mulla on vielä se halu lähteä jonnekin ja kokea uutta, mutta sitten taas että tää on aika mukavaa nyt täällä.

En yhdistä tulevaisuuttani kovin vahvasti Suomeen. Luulen, tarkoitan etten vaadi tänne jäämistä. En vaadi lähtemistä pois.

I do not connect my future with Finland that hard. I think, I mean I'm not insisting on staying here. I'm not insisting on going there.

En ole varma. Nyt tällä hetkellä minulla on suunnitelma, että lähden.

I'm not sure. Now at the moment I'm having a plan to leave.

Näissä kertomuksissa korostettujen tulevaisuuden suunnitelmien perusteella nähdään, että maahanmuuttajien asenteet pysyvää jäämistä kohtaan ovat hyvin epävarmoja. Tämä on tietenkin ymmärrettävää myös siksi, että monilla perhe oli edelleen kotimaassa ja ainoa Suomeen jollain tasolla sitova asia oli puoliso.



Vain yksi haastatelluista kertoi mahdollisen Suomesta muuton syyksi ulkopuolisuuden tunteen, jota hän Suomessa kokee.

Tunne siitä, että sillä ei oikeastaan ole väliä kuinka kovasti ihmiset yrittävät huomioida sinua tai sinä yrität tulla huomioiduksi. Aina on jonkinlainen raja.

The feeling is that there's not really matter how people try to involve you or you try to be involved. It's always some kind of barrier.

Kuten haastateltava itsekin toteaa, tilanne on hankala eikä sille voi juuri mitään. Kyseessä on hänen kokemuksensa, ja tässä tapauksessa tämä kokemus on merkittävä hänen tulevaisuutensa kannalta. Lähes samaan hengenvetoon hän toteaa Suomen olevan kuitenkin erittäin mukava maa. Maa, johon hänen poikays-tävänsä haluaisi ulkomaalaistaustastaan huolimatta jäädä asumaan.

## 5.9 Kielellisyys kerronnassa

Vaikka tämän tutkimuksen tarkoitus onkin tarkastella haastatteluissa tuotettujen kertomusten sisältöä, on mielenkiintoista tehdä vielä nopea silmäys kielellisiin ja kerronnallisiin ominaispiirteisiin. Eskolan ja Suorannan (2014) mukaan kertojan todellisuuden rakentamisen periaatteet vaikuttavat tapaan, jolla tämä ilmentää kertomuksiansa tapahtumia.

Kielellisyudessa huomiota ei voida kiinnittää yksittäisiin sanoihin tai muihin kielellisiin yksityiskohtiin, koska haastatteluista yksikään ei tapahtunut haastateltavan omalla äidinkielellä. Täten henkilön kielitaitoa ei ole mielekäästä pitää tarpeeksi kehittyneenä, jotta hän välttämättä ymmärtäisi ilmaustensa mahdolliset vivahde- ja merkityserot henkilölle. Huomio kiinnittyy tästä syystä yleisempiin kielellisiin tekijöihin.

Yhdessä haastattelussa nousi hyvin vahvasti esiin haastateltavan uskonnollisuus. Hän kertoi useamman kerran haastattelun aikana siitä, kuinka Jumalan ohjaus tai jonkinlainen johdatus on ollut hänen apunaan vaikeissa tilanteissa.

Luojalle kiitos, että vaikka se oli melko, tiedäthän, häpeällistä - - olen nyt oikealla polulla.

Thanks to God that even though it was kind of, you know, shameful - - I'm on right track.

Vaikka monet haastateltavat kertoivat pitävänsä maahanmuuttajia käsittelevää tutkimusaihetta hyvin tärkeänä, yksi haastateltavista tuntui jopa kyllästyneeltä puhumaan aiheesta. Monesti uuden haastattelukysymyksen jälkeen haastateltava aloitti lauseensa sanomalla jotain sellaista, että hän olisi jo kertonut kysytystä asiasta. Näin ei kuitenkaan ollut. Asia käy ilmi haastattelun litteroitua aineistoa tarkastelemalla.

Luulenpa että olen jo kertonut tästä.

I guess that I have already said quite a bit.

Yksilölliset erot puhetavoissa voivat näkyä myös tuotetun kerronnan runsaudessa. Yksi haastateltavista puhui niin lyhytsanaisesti, että haastattelu tuntui lopulta olevan vain tiedon irti nyhtämistä. Tähän voi vaikuttaa myös se, miten hän koki maahanmuuttajataustansa vaikuttavan todellisuuteensa. Hänellä ei juurikaan ollut huonoja kokemuksia Suomesta. Lisäksi hän koki olevansa ihan samanlainen kuin kaikki muutkin Suomessa eikä halunnut sen enempää tehdä jakoa hänen ja suomalaisten välille.

Suomalaisten ja maahanmuuttajien välisen rajan korostaminen oli yleensä asia, josta puhuttiin negatiiviseen sävyyn. Rajan olemassaoloa pidettiin useissa kertomuksissa jonain sellaisena, johon itse ei pystynyt vaikuttamaan. Esimerkiksi työkavereiden ennakkoluulot ja erot kielitaidossa loivat tätä jakoa. Yhdessä haastattelussa tuli kuitenkin ilmi tilanne, jossa tätä rajaa luotiin haastateltavan toimesta jopa kyseisessä haastattelutilanteessa.

Sinä tuskin ymmärrät sitä, vai mitä?

You don't probably understand it, or do you?

Jos huomioidaan haastattelutilanteissa tuotettujen kertomusten rakenteet, voidaan löytää ainakin yksi korostuva juoni. Haastateltavat aloittivat yleensä kertomalla esimerkiksi työnhaussa kohtaamistaan haasteista. Tämän jälkeen kertomus muuttui aina loppua kohti positiivisemmaksi. Kertomusten lopussa korostettiin muun muassa oman toiminnan vaikutusta positiiviseen lopputulokseen ja asioiden nykytilaan. Täten kerrotun tarinan juonesta on löydettävissä viitteitä sankaritarinasta, jossa lopulta kaikki päättyy hyvin; paha saa palkkansa ja kaikki kääntyy parhain päin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIONTI

### 6.1 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tulokset kertovat kattavasti, mitkä tekijät vaikuttavat koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymiseen Suomessa. Tuloksista nousi esiin sekä uusia ja yllättäviä että aiempaa tutkimusta vahvistavia tekijöitä. Alla on tutkimustulokset esitelty tiiviisti tutkimuskysymyksittäin.

*Alku-uran kannalta kriittiset tapahtumat nuorten koulutettujen maahanmuuttajanaisten kertomuksissa*

Erityisen merkittäviksi tapahtumiksi kertomuksissa nostettiin ensimmäiset työpaikat. Tämä oli ollut monille haastateluille uusia mahdollisuuksia luova kokemus, jonka kautta eteneminen uralla oli käynnistynyt. Erityisen paljon huomiota saivat työharjoittelupaikat, sillä kaikki työharjoitteluita suorittaneet haastateltavat olivat myöhemmin työllistyneet harjoittelun mahdollistaneeseen organisaatioon.

Työpaikan saamisen lisäksi myös opiskelupaikan saamista pidettiin kriittisenä tapahtumana. Opiskeleminen oli mahdollistanut jälleen uusia asioita ja luonut turvaa tulevaisuutta varten.

Näitä kaikkia kokemuksia yhdistäväksi tekijäksi löytyi suomalaisuuteen ja suomen kieleen tutustuminen. Monet haastatelluista kertoivat, etteivät he olisi uskoakseen ikinä oppineet suomen kieltä, jollei heidän työyhteisönsä olisi luonut turvallista ympäristöä uuden kielen käyttämiselle ja oppimiselle. Myös monet muut suomalaiseen kulttuuriin liittyvät asiat olivat tulleet tutuiksi näissä uusissa yhteisöissä.

*Työelämään pyrkimisen ongelmat kertomuksissa*

Kerätystä tutkimusaineistosta esiin nousevien tulosten mukaan suurin koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllisyyttä haittaava tekijä on puutteet suomen kielen taidossa. Kielitaidon heikkous vaikuttaa koulutusalan valintaan

ja mahdollisten työpaikkojen määrään. Jos Suomeen muuttanut henkilö joutuu valitsemaan koulutuksensa sen mukaan, mitä alaa on mahdollista opiskella englanniksi, karsiutuu suurin osa vaihtoehtoista heti pois. Myöskään kaikki työnantajat eivät ole valmiita palkkaamaan työntekijää, joka ei puhu ollenkaan suomea. Tämä seikka oli merkittävin syy, jonka takia kaikki haastatellut maahanmuuttajanaiset olivat opiskelleet suomea edes jonkin verran.

Kielitaidon puutteista huolimatta etninen tausta ei ollut haastateltaville ylitysepääsemätön rasite. Monet näkivät, että heidän taustansa on päinvastoin positiivinen resurssi esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa organisaatioon etsitään tietyn kielen osaajia turistien tai ulkomaalaisten yhteistyökumppanien kanssa viestimiseen.

Työnhakuprosessia pidettiin Suomessa selkeänä mutta kuluttavana. Selkeäksi tämän prosessin tekivät kertomusten mukaan tarkkaan asetetut deadlinet eli takarajat hakemuksen jättämiselle sekä rekrytointitapahtuman etenemisestä kertominen. Sen sijaan kuluttavaksi tämä prosessi koettiin siksi, että mahdollisuus työllistyä avointen työpaikkailmoitusten kautta tuntui monista lähes mahdottomalta. Syiksi kerrottiin hakijoiden suuri määrä ja avoimien paikkojen vähyys. Kokemukset tällaisesta pelkästään avoimiin työpaikkoihin kohdistuvista työnhauista jäivät lopulta melko vähäisiksi, sillä lähes jokainen työpaikka oli saatu joltain muuta kautta. Siksi myös verkostojen puute oli ongelma, johon haastatellut pyrkivät omalla toiminnallaan vaikuttamaan.

Muiksi työnhakua haittaaviksi ongelmiksi nimettiin työkokemuksen puute ja kulttuurierot. Monet kokivat, että työkokemuksen saaminen on vaikeaa muun muassa siksi, että työnantajien asenteessa maahanmuuttajia kohtaan on vielä paljon parannettavaa. Kulttuurierojen ymmärtämättömyys puolin ja toisin voi luoda jännitteitä työpaikalla. Siksi monet kokivat, että jo opiskeluaika on hyvä hetki tutustua suomalaiseen kulttuuriin ja oppia paikallisia toimintatapoja.

Monet kertomuksissa ilmi tulleista ongelmista olivat sellaisia, joihin haastateltava koki voivansa vaikuttaa omalla toiminnallaan. Taloustilanne oli kuitenkin työllistymiseen liittyvä ongelma, joka oli hyväksyttävä ulkoapäin tulevana tekijänä.

### *Työnhakuun ja työuran alkuun liittyvä tuotettu toimijuus*

Tuotetusta toimijuudesta voidaan erottaa kaikki neljä toimijuuden tasoa. Haastatellut toimivat tarkoituksenmukaisesti hankkimalla koulutuksen ja opiskelemalla suomea. He myös osasivat ennakoida ja tekivät töitä sen eteen, että pärjäisivät tulevassa työhaussa paremmin. Tämä tarkoitti esimerkiksi työhaastatteluihin valmistautumista ja kielitaidon parantamista. Toimijuuteen liitetty itesesäätely nousi kertomuksissa esiin silloin, kun haastateltavat kertoivat asioista, jotka heitä motivoivat kehittymään tai opiskelemaan. Itsereflektointia haastateltavat harjoittivat monesti silloin, kun he olivat joko onnistuneet hyvin tai epäonnistuneet jossain pahasti. Nämä kokemukset vaikuttivat heidän toimintaansa ja ajatuksiinsa omasta osaamisesta.

Kaiken tämän toiminnan takana oli aina pyrkimys työllistyä Suomessa. Tätä päämäärää kohti pyrittiin niin yksin kuin yhdessäkin. Monet kertoivat esimerkiksi verkostojen tärkeydestä ja oman toiminnan merkityksellisyydestä.

Toimintamahdollisuutensa haastatellut näkivät hyvin tasavertaisina verrattuna suomalaisiin.

Työuran alun kannalta tällainen asenne oli monien mielestä tärkeää, koska ensimmäinen työkokemus oli kaikille ollut hyvin tärkeä ja opettavainen kokemus. Tämä konkretisoi haastatelluille heidän toimintansa, toimijuuteensa ja toimintamahdollisuuksiensa tärkeyden ja merkityksellisyyden. Erityisen tärkeäksi tekijäksi haastattelukertomuksissa nousi työntekijän oma aktiivisuus työnhaussa. Tällä tarkoitettiin kaikkea toimintaa aina koulutuksen hankkimisesta verkostojen kasvattamiseen. Aktiivisuudestaan huolimatta monet kokivat, että työllistymiseen vaikuttamassa oli ollut osaltaan myös sattuma ja hyvä tuuri.

#### *Perheen ja puolison rooli kertomuksissa työnhaun ja työuran alkuvaiheen kannalta*

Vain yhdellä haastateltavista oli lapsia. Hänelle lapset olivat tärkeitä, mutta he eivät olleet vaikuttaneet erityisen paljon hänen työuransa kehitykseen. Tämä johtui suurelta osin läheisten tarjoamasta avusta.

Lapsettomat haastateltavat, jotka elivät parisuhteessa, pitivät puolisoaan hyvin tärkeänä työuran kehityksen kannalta. Mikäli puoliso oli suomalainen, oli kielitaitoa kehitetty yhdessä. Myös moniin työelämään liittyviin kysymyksiin uskallettiin kysyä helpommin apua tutulta kumppanilta. Monien kohdalla puoliso oli myös kannustanut suuriin muutoksiin, kuten uuden opiskelupaikan hakemiseen.

Myös yleinen tuki puolison suunnalta oli tärkeässä osassa monia kertomuksia. Esimerkiksi arjen askareiden ja työpaineiden jakaminen esiintyivät useissa kertomuksissa. Puoliso oli monien tukipilari, joka auttoi niinä hetkinä, kun sopeutuminen Suomeen tuntui vaikealta tai merkityksettömältä. Huomion arvoista on, että joidenkin kohdalla puoliso oli pääasiallinen syy muuttaa tai lopulta jäädä Suomeen. Urakehitystä pidettiin kuitenkin hyvin tärkeänä eikä esimerkiksi perheen hankkiminen noussut haastateltavien kertomuksissa juuriin esiin.

## **6.2 Keskustelu aikaisemman tutkimuksen ja käytännön kannalta**

Tämän tutkimuksen tuottama uusi tieto on hyvin arvokasta, sillä se kertoo maahanmuuttajanaisten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä Suomessa siten, kuin maahanmuuttajanaiset ne itse kokevat. Tuotettu tieto auttaa muun muassa päättäjiä ja kotouttamiseen osallistuvia tahoja huomioimaan näitä tärkeitä seikkoja päätöksissään

Haastateltujen nuorten maahanmuuttajanaisten ryhmä oli otannaltaan monipuolinen, joten tuotettu tieto pätee moniin erilaisiin kohderyhmiin. Mukana oli maahanmuuttajia eri mantereilta, kaikki eri maista. Myös koulutustasoisia oli huomattavia eroja. Siksi yhteisten teemojen löytyminen kertomuksista on osoitus merkityksellisten seikkojen laajuudesta ja universaalisuudesta.

Useimmiten työllistymisen ensimmäisenä väylänä toimivat opiskeluihin liittyvät työharjoittelut tai oppisopimuskoulutus. Tällöin monesti määräaika-

nen harjoittelujakso oli muuttunut myöhemmin vakituiseksi työsuhteeksi tai useamman määräaikaisen työsuhteen sarjaksi. Monien kertomuksissa juuri työharjoittelu oli tärkein yksittäinen eli kriittinen tapahtuma alku-uran kannalta. Myös aiemmin käydyssä julkisessa keskustelussa harjoittelupaikkoja ja erilaisia työkokeiluja on pidetty maahanmuuttajien, nuorien ja muiden kokemusta vähän omaavien työllistymisen kannalta hyödyllisinä. Harjoittelujaksot tarjoavat hyvän mahdollisuuden sekä työntekijälle että työnantajalle tutustua toisiinsa ja toisen tarjoamiin mahdollisuuksiin.

Tällaiset työharjoittelut ja -kokeilut ovat yleensä aina määräaikaisia työsuhteita. Silti haastateltavien kertomuksissa tähän ei kiinnitetty erityistä huomiota. Työsuhteen jatkumisen epävarmuutta pidettiin pienenä hintana siitä, millaiset seuraukset kokemuksesta koettiin olevan tulevaisuutta ajatellen. Näiden harjoittelujaksojen tarjoamat työtehtävät eivät välttämättä olleet myöskään aina omaan alaan liittyviä tai osaamista kehittäviä, mutta sitäkin ei pidetty ongelmallisena. Ainoastaan yksi haastatelluista näki pätkätyöt rasitteena työuransa kannalta. Tämä oli hyvin ymmärrettävää tilanteessa, joka oli jatkunut jo useita vuosia. Asialle jotain tehdäkseen hän oli ottanut yhteyttä pääluottamusmieheensä sen sijaan, että olisi jäänyt murehtimaan asiaa yksin. Tämä on hyvä esimerkki sellaisesta toimijuudesta, jota haastatellut kertomuksissaan tuottivat. Toiminta oli ennakoivaa ja tarkoituksenmukaista, tavoitteena työllistyminen vakituiseen ja mieluisaan työsuhteeseen.

Esimerkiksi juuri verkostojen merkitys oli kertomusten mukaan hyvin suuri. Muun muassa monet piilotyöpaikat löytyivät verkostojen kautta ja suosittelijat opintojen kautta. Ystävät ja puoliset saivat erityisen paljon huomiota silloin kun kertomukset kääntyivät koskemaan niitä henkilöitä, jotka olivat olleet auttamassa työnhaussa. Puolisoiden kanssa oli harjoiteltu haastattelutilanteita ja ystävät olivat vinkanneet huomaamistaan avoinna olevista työpaikoista.

Työllistymismahdollisuudet Suomessa koettiin haastateltujen kertomusten mukaan melko hyväksi mikäli omaa juuri edellä mainitut asiat; hyvän ja aktiivisen asenteen, koulutuksen ja kielitaidon. Myös kunnianhimo nähtiin työllistymiseen positiivisesti vaikuttavana tekijänä. Silti monet kertoivat tuttavistaan, jotka olivat joutuneet työttömyyden takia muuttamaan takaisin kotimaahansa. Syitä työllistymisen tiellä ei kuitenkaan osattu suoranaisesti nimetä. Omiin tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksiinsa haastatelluilla sen sijaan vahva luotto.

Työllistymiseen liittyväksi, suurimmaksi epätasa-arvoa luovaksi tekijäksi nostettiin kielitaito. Kaikki haastateltavat pitivät suomen kieltä tärkeänä. Myös ne, jotka eivät puhuneet suomea käytännössä ollenkaan, pitivät taitoa suositeltavana. Syy kielitaidon puutteelle oli yleensä se, etteivät haastatellut tarvinneet työssään suomea. Kaikki olivat opiskelleet kieltä edes jonkin verran, ja kokivat ettei kieli sinällään ole vaikeaa - ongelma on motivaation puutteessa. Kun kieltä ei tarvitse arkipäiväisissä tilanteissa, ei sen opiskeluun ole tarpeeksi motivoivia syitä. Tästä kierteestä voidaan päätellä, että Suomessa ollaan tilanteessa, jossa työllistyminen on mahdollista myös ilman suomen kielen taitoa. Kansainvälistyminen näkyy jo monilla aloilla, joilla jopa lähes kaikki kommunikointi sekä kollegoiden että asiakkaiden kanssa tapahtuu englanniksi.

Puutteet esimerkiksi juuri kielitaidossa ovat haastateltujen mukaansa korvattavissa kuitenkin muilla taidoilla. Tällainen taito on esimerkiksi organisaatiolle merkittävän vientimaan kulttuurituntemus. Kielitaidosta oli hyötyä myös silloin, kun kyseessä oli jokin muu kieli kuin suomi tai englanti. Esimerkiksi venäjän osaaminen oli suuri etu työssä, jossa osa asiakaskunnasta koostui venäläisistä. Muutamat haastatellut myös pohtivat, voisivatko käyttää omaa äidinkieltään hyödyksi Suomessa jollain tavalla. Muun muassa mahdollisuus opettaa omaa äidinkieltään muille, jos työsuhde nykyiseen työnantajaan katkeaisi, mainittiin vaihtoehtona. Haastatellut näkivät maahanmuuttajataustansa ja erilaisen osaamisensa pääasiassa rikkautena. Forsanderin (2002) mukaan tällaisia osaamiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan pitää etnisinä resursseina, jotka ovat ominaisia jollekin tietylle etniselle ryhmälle. Esimerkiksi juuri kielitaito ja kulttuurituntemus ovat tällaisia resursseja.

Rakenteelliset työllistymiseen vaikuttavat ongelmat eivät nousseet tutkimuksessa juuri esiin. Lopulta vain harva aavisteli työnantajien asenteella maahanmuuttajia kohtaan olevan jotain tekemistä sen kanssa, miksi he kokivat työllistymisen hankalaksi. Varsinaista syrjintää ei kukaan kokenut kohdanneensa. Ei sukupuolensa, ikänsä tai taustansakaan vuoksi. Työllistymisen esteiksi katsottiin ennemminkin puutteet omassa osaamisessa ja vallitseva taloustilanne. Monet näkivät tilanteen yhtä haastavana myös suomalaisten työnhakijoiden näkökulmasta. Sen sijaan rakenteellisia työllistymisen tukitoimia pidettiin Suomessa hyvinä. Moni uskoi, että jos tarve tulisi, suomalainen järjestelmä onnistuisi löytämään heille uuden työn – elleivät he itse löytäisi sitä oman aktiivisuutensa ja verkostojensa avulla ennen sitä.

Tämä aktiivinen asenne kertoo toimijuuden korostamisesta, mikä Banduran (2006) mukaan tarkoittaa yksilön kykyä vaikuttaa ympäristöönsä ja vallitseviin olosuhteisiin omilla toimintapäätöksillä. Haastateltavat korostivat myös toiminnan suunnittelua, tavoitteellisuutta ja motivaation merkitystä. Tämäkin on ominaista toimijuuden teorialle. Lisäksi haastateltavat kertoivat erilaisista keinoista, joilla he pyrkivät tavoitteensa saavuttamaan. Hyvin moni teki töitä itsenäisesti ja yksin, mutta toisinaan pyrittiin vaikuttamaan asioihin myös valtaavaan edustajan kautta. Kollektiivista toimintaa korostettiin niissä kertomuksissa, joissa esimerkiksi puolisoilla tai perheellä oli suuri rooli työnhaun kannalta. Tällöin apua saatiin esimerkiksi työhakemuksen oikolukuun ja työhaastattelun harjoitteluun. Tästä johtuen monet korostivat muun muassa verkostojen ja oman aktiivisuuden merkitystä työllistymiselle. Moni oli jopa sitä mieltä, että jos Suomesta todella haluaa työpaikan, sen myös saa, kunhan on valmis tekemään töitä sen eteen. Tällä tarkoitettiin aktiivista työpaikan etsimistä, verkostoitumista ja opiskelua niille aloille, joilta töitä löytyy paremmin.

Toimintamahdollisuuksiaan haastateltavat pitivät Suomessa melko tasarvoisina. Täten jo opiskeluaikoina maahanmuuttajanaiset vakuutuivat siitä, että heidän mahdollisuutensa päästä työelämään ovat lähes yhtäläiset kantaväestön edustajiin verrattuna. Tällainen käsitys auttoi toimimaan tavalla, joka edesauttoi työllistymistä; opiskelemaan kovasti ja hakemaan rohkeasti erilaisiin työpaikkoihin. Muutamat tosin kokivat, että suomalaisten nuorten kohdalla tilanne oli hieman helpompi, sillä heillä ei ollut vastaavanlaisia paineita esimerkiksi valmistumisen suhteen. Amartya Senin näkemyksen mukaisesti toimin-

tamahdollisuudet ovat potentiaalista toimintaa, jota mitkään tahot tai seikat eivät olisi estämässä (Robeyns 2003; Hobson 2011). Haastateltavien mukaan heidän kohtaamansa rajoitteet liittyivät ainoastaan suomen kieleen. Esimerkiksi koulutusalan valintaan tämä kielitaidon puute vaikutti niin, että vain englanninkieliset koulutusohjelmat olivat mahdollisia osalle haastateltavista.

Kaiken tämän aktiivisen yrittämisen ja tavoitteellisuuden lisäksi haastatellut henkilöt kertoivat kuinka heillä on ollut myös onnea matkassaan, jotta he ovat työllistyneet Suomessa. Kuten Bandurakin (2001; 2006) muistuttaa, sattuma vaikuttaa ihmisen toimijuuteen joskus merkittävästikin. Esimerkiksi tämän tutkimuksen kertomuksista ilmeni, että monet uskoivat olleensa onnekkaita ja niin sanotusti oikeassa paikassa oikeaan aikaan etsiessään työtä. Tätä näkemystä saattaa korostaa myös se, kuinka he kertoivat tietämistään maahanmuuttajista, joille työllistyminen oli ollut vaikeaa. Kun usko omiin kykyihin on matalalla, voi onnistumisen hyväksyminen pelkästään oman toiminnan seurauksena olla haastavaa. Luultavasti tästä johtuen yksi haastatelluista korosti myös uskonnollisia lähtökohtia ja kiitti jumalaa saamistaan työmahdollisuuksista.

Näiden tutkimustulosten pohjalta voimme myös pitää suomalaista työelämää itsessään joustavana. Monet haastatelluista kertoivat yllättyneensä kuinka työnantajat suhtautuvat työaikoihin ja etätyöhön. Joustavat työajat, helposti saatavat vapaapäivät henkilökohtaisiin menoihin ja mahdollisuus työskennellä esimerkiksi kotoa käsin olivat monilla työpaikoilla jo osa arkea. Tällaiset järjestelyt kertovat toki paljon myös siitä muutoksesta, joka suomalaisessa työelämässä on vallalla. Työ sirpaloituu eikä sen tekeminen ole aikaan tai paikkaan sidoksissa. Tällaiset yritykset ovat edelleen edelläkävijöitä monipuolisten työntekoa edesauttavien mahdollisuuksien tarjoajina. Ei siis ole yllättävää, että näissä yrityksissä maahanmuuttajien potentiaali on huomattu ja he ovat osa yritysten työvoimaa. Nämä yritykset eivät siis ole edelläkävijöitä pelkästään työolojen suhteen.

Kyseisen kaltainen yrityskulttuuri joustavine työaikoineen, monikansallisine työntekijöineen ja vapaajärjestelmin on seurausta tavoitteellisesta pyrkimyksestä kohti joustavuutta ja tehokkuutta. Tällaista muutosta on johdettava, ja sitä voidaan kutsua monimuotoisuusjohtamiseksi, jonka tarkoituksena on taata kaikille työntekijöille tasa-arvoiset mahdollisuudet työskentelylle. Kunnallisella puolella tällainen on Sakon (2015) tutkimustulosten mukaan vielä heikoilla kantimilla. Saman päätelmän voi tehdä tämän tutkimuksen tulosten perusteella, sillä kunnan palveluksessa työskennellyt haastateltava kertoi ongelmistaan niin lasten sairaustapausten kuin esimiehen tavoitettavuudenkin suhteen. Muut haastateltavat kokivat esimiehensä asenteen hyväksi ja olivat tyytyväisiä tämän toimintaan myös tasa-arvon näkökulmasta.

Tasa-arvoisesta yrityskulttuurista puhuttaessa haastateltavat eivät kuitenkaan osanneet juurikaan nimetä asioita, joita esimiehet olisivat tehneet heidän kohdallaan toisin. Osassa organisaatioita maahanmuuttajille oli kuitenkin järjestetty esimerkiksi henkilökohtaisia vastuuhenkilöitä auttamaan kotoutumisessa ja käytännön asioissa aina pankkitilien perustamisesta lähtien. Yleisesti toiminnan yrityksissä katsottiin olevan samanlaista kaikkia kohtaan. Poikkeuksen tekivät kuitenkin ne tilanteet, joissa haastatellut kokivat saaneensa hyvällä tavalla



poikkeavaa kohtelua. Esimerkiksi esitelmien pitämistä suomeksi tai kielen käyttämistä julkisissa tilaisuuksissa ei heiltä vaadittu.

Monimuotoisuusjohtamiseen liittyy erilaisten etnisiä taustoja omaavien henkilöiden huomioimisen lisäksi erilaisten elämäntilanteiden ymmärtäminen. Kertomusten mukaan näin oli monissa organisaatioissa jo tehtykin. Asia on polttava puheenaihe erityisesti organisaatioissa, joissa työskentelee nuoria naisia. Perheellistymiseen liittyvät ennakkoluulot voi kuitenkin näiden naisten kohdalla heittää menemään. Tämä on yksi tärkeimmistä tutkimuksen tuottamista uusista tiedoista. Vain yhdellä haastatelluista naisista oli lapsia, ja hänkään ei ollut ollut tästä johtuen poissa työ- tai opiskeluelämästä vuotta kauempaa. Vaikka kaikilla oli selvä näkemys siitä, että kaukana asuvat vanhemmat ja sisarukset olivat edelleen heidän lähin perheensä, ei heillä heidän kertomustensa mukaan ollut kiirettä perustaa omaa perhettä. Monilla haastatelluilla oli puoliso, mutta silti lasten hankkimista ei pidetty ajankohtaisena. Vastaus viimeiseen tutkimuskysymykseen on siis selvä. Uran luominen ja aseman vakiinnuttaminen työmarkkinoilla oli näissä tilanteissa tärkeämpää.

Työn ja perheen yhdistäminen on, tai sen tulisi olla, nykypäivänä jo melko helppoa. Tähän vaikuttavat kolme keskeistä kenttää (kuvio 1), jotka ovat työelämä ja -politiikka, perhe-elämä ja sosiaalipolitiikka sekä sukupuolta muovaavat prosessit ja tasa-arvopolitiikka (Lammi-Taskula ym. 2009). Työelämän vaikutus työn ja perheen yhdistämiseen on siis jopa kolmannes. Monissa työpaikoissa asian eteen oli tehty töitä, sillä esimerkiksi joustava työaika ja työyhteisön tuki vaikuttivat perheystävällisen työkuulttuurin rakentumiseen. Täytyy myös muistaa, että vaikkei haastatelluilla itsellään ollutkaan lapsia tai varsinaista perhettä hoidettavanaan, ovat nämä työpaikan käytännöt myös heitä ja heidän vapaa-aikaansa hyödyttäviä – minkä he kertomustensa mukaan ymmärsivätkin. Toinen työn ja perheen yhdistämiseen vaikuttava kenttä, sukupuolta muovaavat prosessit ja tasa-arvopolitiikka, liittyy olennaisesti työelämään ja työpolitiikkaan. On nimittäin selvää, että se miten näemme naisen aseman työmarkkinoilla ja miehen aseman perheessä, vaikuttaa paljon siihen, keitä on työelämässä mukana. Haastatellut naiset tuntuivat pitävän itsestään selvänä sitä, että ensin he opiskelevat ja siirtyvät sen jälkeen tai sen aikana työelämään. Perheelle nähtiin olevan aikaa myöhemmin, mikäli ylipäätään lasten hankkimista pidettiin tärkeänä.

Kertomuksien melko positiivisista kokemuksista huolimatta toisinaan saatetaan kuitenkin kohdata myös ongelmia esimerkiksi yksittäisten yritysten ja organisaatioiden asenteissa maahanmuuttajia ja naisia kohtaan. Tällaiseen epäasialliseen toimintaan on vaikea puuttua, mutta onneksi työnhakijoiden ja maahanmuuttajien toimintamahdollisuuksiin voidaan vaikuttaa. Tällöin heidän mahdollisuutensa työllistyä yrityksiin, joissa inhimillistä pääomaa osataan arvostaa, kasvaa. Tällainen toiminta johtaa siihen, että jäykkien ja byrokraattisten organisaatioidenkin on uudistuttava pärjätäkseen kilpailussa, jossa osaaminen on merkittävä kilpailutekijä. Miten näihin toimintamahdollisuuksiin sitten voidaan käytännössä vaikuttaa? Tätä tutkimusta varten tuotettujen kertomusten perusteella keinoja on monia. Suomen kielen opiskeluun kannustaminen ja opinto-ohjaus lienevät ne tärkeimmät tekijät, jotka avaavat uusia ovia maahanmuuttajajanoille.

### 6.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimuksen tarve

Koska tähän tutkimukseen ei osallistunut yhtään työssäkäyvää maahanmuuttajanaista, jolta olisi puuttunut koulutus kokonaan, on syytä pohtia mikä on kouluttamattomien maahanmuuttajanaisten asemansa työmarkkinoilla. Sutelan ja Larjan (2015a) mukaan koulutus puuttuu useammalta maahanmuuttajalta kuin suomalaiselta. Ilman koulutusta olevilla maahanmuuttajilla, sekä miehillä että naisilla, työllistymismahdollisuudet voivat olla hyvin heikot. Jos tähän yhtälöön lisätään vielä puutteet suomen kielen taidoissa, voi työllistyminen olla käytännössä mahdotonta. Monilla suorittavan työn aloilla, joilla koulutus on toissijainen edellytys, voi suomen kielen osaaminen olla välttämätöntä muun muassa toimintaohjeiden ja varoitusten ymmärtämiseksi. Tulevaisuudessa oli tarpeellista selvittää alhaisen koulutuksen saaneiden maahanmuuttajanaisten työllistymisen kysymyksiä.

Narratiiviselle tutkimukselle ominaista on subjektiivisen tiedon tuottaminen, jolloin objektiiviseen tietoon pyrkiminen ei ole olennaista (Heikkinen 2010). Tästä syystä olisi mielenkiintoista nähdä kvantitatiivisia, isompaan otokseen perustuvia tuloksia siitä, miten nuorten maahanmuuttajanaisten urat ovat kehittyneet. Kvantitatiivinen tutkimus voisi mahdollistaa myös sen, että tuloksia olisi mielekästä verrata nuorten suomalaisnaisten vastaaviin tuloksiin. Tässä tutkimuksessa omiin kokemuksiin ja ajatuksiin perustuvien näkemysten mukaan suomalaisnaisten katsottiin olevan melko lailla samassa tilanteessa kuin maahanmuuttajanaistenkin, mutta aiempien tutkimustulosten perusteella näin ei kuitenkaan ole (ks. esim. Nieminen ym. 2015).

Täysin uusiakin tutkimusideoita nousi esiin tämän tutkimuksen edetessä. Esimerkiksi (nuorten) maahanmuuttajanaisten jakaminen vielä spesifimpiin ryhmiin lähtömaansa tai -kulttuurinsa perusteella voisi antaa tarkempaa tietoa koetuista haasteista. Tällöin ryhmien välinen vertailukin olisi mahdollista ja tarkoituksenmukaisempaa, kun erot esimerkiksi maahanmuuton syissä nousivat selkeämmin esiin. Tällaisten tekijöiden vaikutus työllistymiseen voi olla merkittävä tekijä.

Toinen tällainen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin luettava tekijä liittyy perheeseen. Tässä tutkimuksessa haastatelluista naisista vain yhdellä oli lapsia, ja hänen kertomuksensa työn ja perhe-elämän yhdistämisestä erosivat ymmärrettävästi jonkin verran muiden kertomuksista. Koska kulttuurilla on suuri vaikutus siihen, miten perhe koetaan ja miten esimerkiksi hoivavastuut jakautuvat, olisi uuden tiedon tuottamisen kannalta mielekästä tutkia maahanmuuttajaitien ja -perheiden arkea suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä. Myös sellaisten lapsiperheiden, joissa vain toinen vanhemmista on maahanmuuttaja, tutkimuksella voitaisiin tuottaa paljon uutta tietoa.

Tämän tutkimuksen esiin nostamat kokemukset työllistymisestä olivat yllättävän positiivisia verrattuna aiempaan tutkimustietoon. Mistä tämä johtuu? Mistä maahanmuuttajaryhmästä löytyvät ne naiset, joille työllistyminen on erityisen hankalaa ja miksi? Aiempien tutkimusten perusteella on mahdollista päätellä, keitä tällaisiin ryhmiin kuuluu. Edelleen työttömänä olevien maahan-

muuttajanaisten kertomukset voisivat antaa lisää tietoa syistä työttömyyden taustalla.

Myös yrittäjien huomioiminen jatkotutkimuksessa voisi olla tarpeen. Erityisesti monet maahanmuuttajamiehet työllistyvät yrittäjiksi, mutta mikä on maahanmuuttajanaisten tarina yrittäjyyden takana? Löytyykö heidän tarinoistaan esimerkiksi viitteitä vaikeista työllistymiskokemuksista vai ohjaavatko kulttuuriset tekijät yrittäjyyteen?

On selvää, että tutkimusaiheena maahanmuuttajat ja erityisesti maahanmuuttajanaiset tarjoavat paljon vaihtoehtoja. Kaikkein mielenkiintoisimmaksi uudeksi tutkimusaiheeksi nostan kuitenkin maahanmuuttajanaisten lasikaton. Eräs haastatelluista nosti esiin tämän näkemyksen pohtiessaan kokemaansa syrjintää. Aiheena tässä riittäisi varmasti paljon tutkittavaa ja perehdyttävää. Korkeisiin virkoihin edenneitä maahanmuuttajia sukupuolesta riippumatta ei liene Suomessa kovin paljoa.

## 6.4 Johtopäätökset

Koulutus on nyky-yhteiskunnassamme arvostettu resurssi, jonka puuttumiselle ei pitäisi löytyä perusteluja. Koulutus itsessään on tärkeää, mutta hyvin tärkeänä voidaan pitää myös sitä aikaa, jonka kouluttautuminen ottaa. Tuon ajan puitteissa on mahdollista tutustua uuteen maahan ja sen tapoihin toimia, luoda verkostoja ja opetella työnhakuun liittyviä perusteita.

Aktiivinen toiminta ja toimintamahdollisuuksien omaehtoinen luominen parantavat työllistymismahdollisuuksia merkittävästi. Mahdollisuudet, esimerkiksi työharjoittelut, tulee hyödyntää. Ongelmat, esimerkiksi kielitaidon puute, tulee minimoida ja kääntää hyödyksi. Näitä keinoja on monia ja kaikilla on merkittävä vaikutus työuran kehitykselle.

Työelämässä tämän tutkimuksen mukaan pärjäävät monenlaiset henkilöt, joilla vain on oikeanlaista osaamista. Tärkeimpinä ominaisuuksina maahanmuuttaneelle työnhakijalle voidaan pitää suomen kielen taitoa ja/ tai oikeanlaista koulutusta. Monet nykypäivän asiantuntijatehtävistä eivät ole sidoksissa kansalaisuuteen tai kielitaitoon, joten pelko työllistymisen vaikeudesta Suomessa lienee monesti korostunut liiaksi.

Sitoutuminen Suomeen maana ei kuitenkaan tämän tutkimuksen mukaan ollut maahanmuuttajanaisten piirissä voimakasta. Monet haastatelluista haaveilivat tai pitivät muuten mahdollisena muuttoa muualle. Muuttaminen ja uusien maiden näkeminen tuntui monille olevan enemmän elämäntapa kuin seuraus huonosta sopeutumisesta Suomeen. On siis syytä miettiä myös sitä, voidaanko monimuotoisuusjohtamisella, kotouttamistoimilla tai muillakaan keinoilla vaikuttaa siihen, kuinka kauan yksilö pysyy Suomessa. Onko siis hyväksyttävää, että kyseisen sukupolven edustajille koko maailma on mahdollisuuksia täynnä eikä asuinpaikalla ole juuri väliä? Kyseinen sukupolvi on monessakin mielessä muuttamassa käsityksiämme perinteisistä arvoista, työnteon rajoista ja valtioiden rajallisuudesta. Myös näkemys maahanmuuttajista voi pian olla vanhanai-

kainen, kun työperäinen maahan ja maasta muutto lisääntyvät yhteisten kielten ja asiantuntijatyön lisääntymisen mahdollistamana.

## LÄHTEET

- Ahmad, A. 2010. "Voisin tietysti palkata heitä, mutta..." Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 72–92.
- Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Helsinki: Sisäasiainministeriö.
- Bairon, S. 2007. Current debates on classifying diversity management: review and a proposal. Helsinki: Meddelanden från Svenska handelshögskolan 534.
- Bandura, A. 2001. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology* 52, 1–26.
- Bandura, A. 2006. Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives of Psychological Science* 1 (2), 164–180.
- Bruner, Jerome. 1991. The Narrative Construction of Reality. *Critical Inquiry* 18 (1), 1–21.
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla - tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Butterfield, L., Borgen, W., Amundson, N. & Maglio, A-S. 2005. Fifty years of the critical incident technique: 1954-2004 and beyond. *Qualitative Research* 5 (4), 475–497.
- Ekonen, M. 2007. Moninaiset urat - Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. [viitattu 27.10.2016] Jyväskylän yliopisto. Saatavana www-muodossa: <URL: <https://jyx.jyu.fi> >
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31.
- Flanagan, J. C. 1954. The Critical Incident Tehnique. *Psychological Bulletin* 51 (4), 327–358.
- Forsander, A. 2000. Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka - onko maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? Teoksessa M-L. Trux (toim.) Aukeavat ovet - kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY, 143–202.
- Forsander, A. 2002. Maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla - porstuaan vai peremmälle? Teoksessa S. Mannila, A. Forsander, A. Hummasti & J. Vehviläinen. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto, 16–33.

- Galliot, N. & Graham L. J. 2014 A question of agency: applying Sen's theory of human capability to the concept of secondary school student career 'choice'. *International Journal of Research & Method in Education* 37 (3), 270–284.
- Goldie, P. 2009. Narrative Thinking, Emotion, and Planning. *The Journal of Aesthetics* 67 (1), 97–106.
- Hallitusohjelma. 2015. Ratkaisujen suomi - Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma. [viitattu 17.11.2016] Saatavana [www-muodossa:](http://www.muodossa:) <URL: [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82) >
- Heikkinen, H. L. T. 2010. Narratiivinen tutkimus - todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. 3. Painos. Juva: PS-kustannus, 143–159.
- Hellsten, S. 1995. Toimintamahdollisuudet sosiaalipolitiikan oikeudenmukaisuuden kriteereinä. [viitattu 10.10.2016] Niin & näin 2/95, 39-44. Saatavana [www-muodossa:](http://www.muodossa:) <URL: <http://www.netn.fi/sites/www.netn.fi/files/netn952-14.pdf> >
- Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otava.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.
- Hobson, B. 2011. The Agency Gap in Work-life Balance: Applying Sen's Capabilities Framework Within European Contexts. *Social Politics* 18 (2), 147–167.
- Hyvärinen, M. & Löyttyniemi, V. 2005. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa J. Ruusuvoori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 189–222.
- Hänninen, V. 2003. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 696.
- Jaakola, A-M., Vornanen, R. & Pölkki, P. 2014. Kriittisten tapahtumien mentelmä lastensuojelun sosiaalityötä koskevassa tutkimuksessa. *Janus* 22 (2), 156–171.
- Joronen, T. 2008. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset: Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. 2. Painos. Helsinki: Väestöliitto, 285–311.
- Jyrkinen, M. & McKie, L. 2012. Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland. *Work, employment and society* 26 (1), 61–77.
- Jyrkämä, J. 2007. Toimijuus ja toimijatilanteet - aineksia ikääntymisen arjen tutkimiseen. Teoksessa M. Seppänen, A. Karisto & T. Kröger (toim.) *Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä*. Juva: PS-kustannus, 195–217.
- Kattelus, R., Tammeaid, M., Jokinen, T. & Länsisalmi, H. 2002. Työnantajan näkökulma. Teoksessa R. Kattelus, M. Tammeaid & T. Jokinen (toim.)

- Uraopas - omasta urastaan kiinnostuneille. Jyväskylä: Primacarrera, 143–176.
- Laakso, N. 2016. Urheilujohdon eliittiin etenemisen kertomuksia. Kasvaen, ajautuen, sattumalta vai pyrkien? Jyväskylän yliopisto. Kauppatieteen lisensiaattityö.
- Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.
- Lammi-Taskula, J., Salmi, M. & Parrukoski, S. 2009. Työ, perhe ja tasa-arvo. Selvityksiä 2009:55. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Larja, L. & Sutela, H. 2015. Työllisyys. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla - naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 71–82.
- Leinikki, S. 2009. Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisten urakerronta. Helsinki: Työelämäjulkaisut.
- Lämsä, A-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I. & Hearn, J. 2014. Naisten johtamisurien kohdistuvat stereotyyppit. Hallinnon tutkimus 4/2014.
- Lämsä, A-M., Auvinen, T. & Sintonen, T. 2015. A Narrative Framework in Empirical Organizational Ethics Research. Teoksessa R. Pučetaite, A. Novelskaitė & Rasa Pušinitė (ed.) Organizacijų etika, novatoriškumas ir darniosios inovacijos. Vilna: Yliopisto, 178–192.
- Maahanmuutto.net. Kuka on maahanmuuttaja? [viitattu 20.10.2016] Saatavana [www-muodossa: <URL: http://www.maahanmuutto.net/7 >](http://www.maahanmuutto.net/7)
- Mannila, S. 2002. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Teoksessa S. Mannila, A. Forsander, A. Hummasti & J. Vehviläinen. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto, 9–15.
- Martikainen, T. & Tiilikainen, M. 2008. Maahanmuuttajanaiset: Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöliitto, 15–37.
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. Laitos. 4. PAINOS. Vaajakoski: International Methelp Ky.
- Nieminen, T. 2015. Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla - kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 121–133.
- Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rastas, A. 2005. Kulttuurit ja erot haastattelutilanteissa. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 78–102.
- Robeyns, I. 2003. Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting Relevant Capabilities. Feminist Economics 9 (2-3), 61–92.

- Robeyns, I. 2005. The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development* 6 (1), 93–114.
- Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. 2. Painos. Helsinki: Edita.
- Suomen Pakolaisapu. Pakolaisuus Suomessa. [viitattu 17.11.2016] Saatavana [www-muodossa](http://www.muodossa): <URL: <http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/pakolaisuus-suomessa/>>
- Sutela, H. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet usein määrä- tai osa-aikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus, 83–109.
- Sutela, H. & Larja, L. 2015a. Koulutusrakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus, 29–42.
- Sutela, H. & Larja, L. 2015b. Maahanmuuton syyt. Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus, 15–26.
- Syrjälä, J. 2006. Valoon piirrettyjä kuvia. Tarinoita ja tulkintoja sähköalan murroksesta hyvinvoinnin ja henkilöstöstrategian näkökulmasta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vahtio, E-L. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Viitasalo, N. 2016. Nuoret ja ikäsyryjä työssä. Työpoliittinen aikakauskirja 3(59). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 5–18.
- Väänänen, A., Toivanen, M. & Koskinen, A. 2015. Osana työyhteisöä. Ulkomaalaistaustaiset palkansaajat kokevat työpaikan sosiaalisen kanssakäymisen pääosin myönteisesti, mutta ryhmät eroavat toisistaan arvioissaan. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus, 111–120.
- WeAllFinland. Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä. [viitattu 28.3.2017] Saatavana [www-muodossa](http://www.muodossa): <URL: <http://weallfinland.fi/fi/etusivu/>>
- Wrede, S. 2010. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki: Palmenia, 7–31.



## LIITTEET

### Liite 1: HAASTATTELUKUTSU

Hei,

Teen pro gradu -tutkielmaa, jonka aiheena on nuorten maahanmuuttajanaisten kokemukset työnhausta ja työelämään siirtymisestä Suomessa. Olisiko sinulla kiinnostusta ryhtyä haastateltavakseni? Haastattelu voidaan pitää myös englanniksi.

Osallistumalla tutkimukseen voit vaikuttaa maahanmuuttajanaisten aseman edistämiseen työmarkkinoilla. Kertomalla oman tarinasi, olet mukana työelämän kehittämisessä.

Sinä olet etsimäni henkilö, mikäli olet

- noin 20–35 -vuotias nainen,
- ensimmäisen polven maahanmuuttaja ja
- työllistynyt Suomessa vakinaisesti tai määräaikaisesti muuten kuin yrittäjäksi.

Pro gradu -tutkimukseni tehdään Jyväskylän yliopiston Kauppakorkeakoulussa. Se on osa WeAllFinland -nimistä Suomen akatemian työelämän tasa-arvoa tutkivaa tutkimusprojektia ([weallfinland.fi](http://weallfinland.fi)), jolla on lupa käyttää keräämääni aineistoa myöhemmin tulevaisuudessa. Pro gradua ohjaa professori Anna-Maija Lämsä.

Toivon, että kiinnostuit aiheestani ja haluat olla mukana kertomassa omista työnhakuun ja työllistymiseen liittyvistä kokemuksistasi. Ota minuun yhteyttä joko sähköpostitse tai puhelimitse mahdollisimman pian, jotta voimme sopia sinulle sopivan ajan ja paikan noin tunnin mittaiseen haastatteluun.

Ystävällisin terveisin,

Jenni Jokiranta

Pro gradun tekijä

Jyväskylän yliopiston Kauppakorkeakoulu

[jenni.l.jokiranta@student.jyu.fi](mailto:jenni.l.jokiranta@student.jyu.fi)

040 587 0042

**Liite 2: INVITATION TO THE INTERVIEW**

Hello,

I am doing my master's thesis about young female immigrants' experiences in searching for jobs and beginning careers in Finland. Would you like to participate as an interviewee? English is possible and likely interview language as well.

By participating in this research, you are able to affect on female immigrants' positions in the labour market. By telling your own story, you are developing Finnish working life with us.

You are the person I am looking for if you are:

- A 20- to 35-year old woman
- A first-generation immigrant
- Employed as either a temporary or permanent hire.

My research will be done in the Jyväskylä School of Business and Economics, and my adviser and mentor there is Anna-Maija Lämsä. This study is part of another research project called WeAllFinland ([weallfinland.fi](http://weallfinland.fi)). That research project is focused on equality in Finnish working life, and it has rights to use my research material in the future.

I hope that you are interested and would like to tell me how you consider labour markets, recruiting and employment in Finland. Please contact me as soon as possible so that we can arrange when and where to meet for an hour-long interview. I am also glad to answer any questions that you may have about my research.

Kind regards,  
Jenni Jokiranta  
Graduate student  
Jyväskylä School of Business and Economics  
[jenni.l.jokiranta@student.jyu.fi](mailto:jenni.l.jokiranta@student.jyu.fi)  
040 587 0042

**Liite 3: TUTKIMUSHAASTATTELUN ESITIETOLOMAKE**

Syntymävuosi: \_\_\_\_\_

Saapumisvuosi: \_\_\_\_\_

Kotimaa: \_\_\_\_\_

Työkokemus kaikkiaan: \_\_\_\_\_ vuotta

Työkokemus Suomessa: \_\_\_\_\_ vuotta

Nykyinen työtehtävä: \_\_\_\_\_

Suomeen tulon syy: a) perhe  
b) työ  
c) opiskelu  
d) humanitaariset syyt  
e) muu, mikä? \_\_\_\_\_

Koulutustausta: a) ei koulutusta  
b) peruskoulu  
c) lukio  
d) ammattikoulu, ala? \_\_\_\_\_  
e) korkeakoulututkinto, ala? \_\_\_\_\_  
f) jatkotutkinto, ala? \_\_\_\_\_  
g) muu, mikä? \_\_\_\_\_

Onko koulutus hankittu Suomessa?

Ei

Kyllä

Osittain

Perhetilanne:

Puoliso: Ei

Kyllä; mistä maasta? \_\_\_\_\_

minkä asteen koulutus? \_\_\_\_\_

missä ammatissa? \_\_\_\_\_

Lapsia: Ei

Kyllä; kuinka monta? \_\_\_\_\_

kuinka vanhoja? \_\_\_\_\_

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja anonyymisti.  
Teitä ei ole mahdollista tunnistaa tutkimusraportista.

#### Liite 4: THE FOREKNOWLEDGE FORM OF THE INTERVIEW

Year of birth: \_\_\_\_\_

Year of arrival: \_\_\_\_\_

Country of origin: \_\_\_\_\_

Work experience altogether: \_\_\_\_\_ years

Work experience in Finland: \_\_\_\_\_ years

Current occupation: \_\_\_\_\_

Reason for arrival:

- a) family
- b) work
- c) studies
- d) humanitarian reasons
- e) other, what? \_\_\_\_\_

Educational background:

- a) no education
- b) comprehensive
- c) high school
- d) vocational school, field? \_\_\_\_\_
- e) higher education, field? \_\_\_\_\_
- f) PhD, field? \_\_\_\_\_
- g) other, what? \_\_\_\_\_

Is the education from Finland?

No

Yes

Partly

Family status:

Partner: No

Yes; country? \_\_\_\_\_

educational level? \_\_\_\_\_

occupation? \_\_\_\_\_

Children: No

Yes; how many? \_\_\_\_\_

how old? \_\_\_\_\_

Your answers will be used totally anonymously.  
It is not possible to recognize you from the report.