

Johanna Lasonen
Marianne Teräs
Minna Oksanen
Katarzyna Kärkkäinen
Karita Hakala



Materiaalia maahanmuuttotyötä tekeville ja heidän kouluttajilleen

Oppimisen ja onnistumisen elämyksiä muuttuvassa monikulttuurisessa maailmassa



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

Koulutuksen tutkimuslaitos
Työpapereita 30

Materiaalia maahanmuuttotyötä tekeville ja heidän kouluttajilleen

Oppimisen ja onnistumisen elämyksiä
muuttuvassa monikulttuurisessa maailmassa

Johanna Lasonen
Marianne Teräs
Minna Oksanen
Katarzyna Kärkkäinen
Karita Hakala



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

JULKAISUN MYYNTI:

Koulutuksen tutkimuslaitos

Asiakaspalvelu

PL 35

40014 Jyväskylän yliopisto

Puh. 040 805 4276

Sähköposti: ktl-asiakaspalvelu@jyu.fi

www.ktl-julkaisukauppa.fi



Raportti on syntynyt Intercultural Competences for Trainers and Advisers in the Field of Professional Orientation (Int.comp) -hankkeen tuotoksena.

© Kirjoittajat ja Koulutuksen tutkimuslaitos

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen

Taitto: Kaija Mannström

ISSN-L 1239-4742

ISSN 2243-1403 (verkkojulkaisu, pdf)

ISBN 978-951-39-5541-0 (verkkojulkaisu, pdf)

Jyväskylä 2013

Sisällys

1 JOHDANTO.....	7
2 SUOMEN MUUTTOLIIKE.....	9
2.1 Yleiskatsaus Suomen muuttoliikkeen historiaan.....	9
2.2 Tilastoja maahanmuutosta	10
2.3 Pakolaiset ja turvapaikanhakijat	12
2.4 Asennoituminen maahanmuuttajiin	13
2.5 Maahanmuutto hallitusohjelmissa	14
3 MAAHANMUUTTAJAT TYÖMARKKINOILLA.....	15
3.1 Maahanmuuttajien työttömyysasteet	15
3.2 Syrjintä työmarkkinoilla ja syrjinnänvastaiset toimenpiteet	17
3.3 Syrjinnänvastaiset projektit	18
3.4 Työllisyyspolitiikat.....	18
3.5 Kotouttaminen ja työllisyys.....	20
3.6 Kotoutumissuunnitelma	21
3.7 Kotoutumiskoulutus.....	22
4 EU JA KANSALLINEN LAINSÄÄDÄNTÖ	23
4.1 Eurooppalaiset direktiivit	24
4.2 Kansallinen lainsäädäntö.....	25
4.2.1 Oleskelulupa	25
4.2.2 Työntekijän oleskelulupa.....	26
4.2.3 Suomen kansalaisuus	27
4.2.4 Syrjinnänvastainen lainsäädäntö.....	28
4.3 Luettelo laeista sektoreittain	29

5	MAAHANMUUTTOVIRANOMAISTEN TEHTÄVÄT	31
5.1	Sisäasiainministeriö	31
5.1.1	Maahanmuuttoasiat hallituksessa	32
5.1.2	Maahanmuuttovirasto (entinen Ulkomaalaisvirasto)	32
5.1.3	Vähemmistövaltuutettu	33
5.1.4	Syrjintälautakunta	33
5.1.5	Etnisten suhteiden neuvottelukunta	33
5.1.6	Paikallispoliisi	34
5.1.7	Rajavartiolaitos	34
5.2	Ulkoasiainministeriö	35
5.3	Työ- ja elinkeinoministeriö (työministeriö vuoteen 2008 saakka)	35
5.3.1	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset	35
5.3.2	Työ- ja elinkeinotoimistot	35
5.4	Maistraatit	36
5.5	Kuntien maahanmuuttopalvelut	36
5.6	Tulkkaus- ja käännöspalvelut	37
5.7	Opetus- ja kulttuuriministeriö	37
5.8	Sosiaali- ja terveysministeriö	38
5.9	Kela – Suomen kansaneläkelaitos	38
6	LÄHIOPETUSMODUULI: MONINAISUUS JA SUKUPUOLI	39
6.1	Tavoitteet	39
6.2	Miksi moninaisuus aiheena on tärkeä?	40
6.3	Mitä moninaisuus tarkoittaa?	40
6.4	Moninaisuuden käsittely	42
6.5	Naisten asema eri kulttuureissa	49
6.6	Naiset muslimimaailmassa (erityisesti arabimaissa)	51
6.7	Yhteenveto – moninaisuus ja sukupuoli	52
6.8	Sanasto – moninaisuus ja sukupuoli	53
7	LÄHIOPETUSMODUULI: KONFLIKTIEN HALLINTA	54
7.1	Tavoitteet	55
7.2	Miksi aihe on tärkeä?	55
7.3	Konflikti ja kulttuurienvälinen konflikti	55
7.4	Konflikti etuna	57
7.5	Konfliktien dynamiikka	58
7.6	Voitto–tappio-tilanteesta voitto–voitto-tilanteeseen konfliktin käsittelyssä	60
7.6.1	Rakentava konfliktinratkaisu	62
7.7	Kulttuurienvälinen tietoisuus konfliktin hallinnassa	62
7.8	Konfliktin hallinta eri kulttuureissa	66
7.9	Suosituksia kulttuurienvälisen konfliktin hallintaan	67
7.10	Neuvoja kulttuuriseen sovitteluun	68
7.11	Yhteenveto	69
7.12	Sanasto – konfliktin hallinta	69
8	SANASTOA	71
8.1	Perehdyttäminen	71
8.1.1	Suomi	71
8.1.2	Iso-Britannia	72
8.1.3	Romania	73
8.1.4	Italia	74

8.1.5	Portugali.....	74
8.1.6	Itävalta	74
8.1.7	Liettua	75
8.2	Kotouttaminen.....	75
8.3	Syrjintä	76
8.4	Maahanmuuttaja.....	76
8.5	Moninaisuus ja moninaisuuden johtaminen.....	76
8.6	Aktiiviset työmarkkinatoimenpiteet	76
8.6.1	Itävalta	77
8.6.2	Italia.....	77
8.6.3	Liettua	77
8.6.4	Portugali.....	78
8.6.5	Romania.....	78
8.6.6	Iso-Britannia.....	78
8.7	Ammatillinen perehdyttäminen.....	79
8.7.1	Itävalta	79
8.7.2	Suomi	79
8.7.3	Italia.....	79
8.7.4	Liettua	79
8.7.5	Portugali.....	79
8.7.6	Romania.....	80
8.7.7	Iso-Britannia.....	80

9 BIBLIOGRAFIA.....81

1

Johdanto

Maahanmuuttajat ovat heikossa asemassa eurooppalaisilla työmarkkinoilla. Heidän perehdyttämisenä kohdemaiden työelämään on yksi keskeisimmistä työllisyystavoitteista Euroopassa. Aktiivinen perehdyttäminen työmarkkinoille sekä ammattiin valmentaminen ovat toimenpiteitä, joiden kautta voidaan edistää maahanmuuttajien työllistymistä ja heidän sopeutumistaan uuteen kotimaahansa. Perehdyttämisessä ovat avainasemassa maahanmuuttotyötä tekevät asiantuntijat, kuten kouluttajat, koordinaattorit, sosiaalityöntekijät, ammatinvalinnanohjaajat, yritysten yhteyshenkilöt, työpaikkaohjaajat ja neuvonantajat. Näiden ammattilaisten kulttuurienvälinen osaaminen on ratkaisevaa siinä, kuinka maahanmuuttajien perehdyttäminen onnistuu. Nykyisin lähes kaikki koulutusorganisaatiot ja yritykset tarvitsevatkin henkilöstöä, jolla on kulttuurien välistä osaamista.

Euroopan komissio rahoitti vuosina 2006–2008 *Intercultural Competences for Trainers and Advisers in the Field of Professional Orientation (INT.COMP)* -hanketta maahanmuuttotyötä tekevien kulttuurienvälisen osaamisen edistämiseksi. Hankkeessa kehitettiin kahdeksan Euroopan maan (Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Latvia, Portugali, Romania, Saksa ja Suomi) yhteistyönä pilottikurssi ”Kulttuurienvälinen kompetenssi”. Suomen osalta kurssista vastasi Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos dosentti Johanna Lasosen johdolla. Pilottikurssin perustana olivat opetussuunnitelma, tietopankki Internetissä ja lähiopetusmateriaali.

Tämä julkaisu sisältää Johanna Lasosen pilottikurssiin tekemän materiaalin eli ns. Suomen maaraportin. Luvut kahdesta neljään koostuvat pilottikurssin verkko-opetusmateriaalista. Niissä tarkastellaan Suomen muuttoliikkeettä, maahanmuuttajien tilannetta maamme työmarkkinoilla ja maahanmuuttoa koskevaa lainsäädäntöä. Luvussa viisi esitellään lyhyesti maahanmuuttoasioiden parissa työskentelevät viranomaiset ja muut tahot. Lisäksi siinä kerrotaan lyhyesti näiden tahojen rooleista maahanmuuttotyössä. Luvut kuusi ja seitsemän sisältävät raportin tekijöiden vastuulla olleet pilottikurssin kaksi lähiopetusmoduulia: ”Moninaisuus ja sukupuoli” ja ”Konfliktien hallinta”. Luvussa kahdeksan esitellään, millaista terminologiaa maahanmuuttotyötä tekevästä henkilöstä ja maahanmuuttoon liittyvistä asioista käytetään hankkeeseen osallistuneissa maissa.

Julkaisun sisällöstä vastaavat professori Johanna Lasonen ja tutkijatohtori Marianne Teräs Helsingin yliopistosta, joka toimi myös pilottikurssin opettajana. Katarzyna Kärkkäinen, Minna Oksanen ja Karita Hakala ovat avustaneet raportin teknisessä kokoamisessa. Raportti on tarkoitettu ensisijaisesti oppi- ja koulutusmateriaaliksi maahanmuuttotyötä tekeville.

2

Suomen muuttoliike

2.1 Yleiskatsaus Suomen muuttoliikkeen historiaan

Suomi on menettänyt yli miljoona ihmistä siirtolaisina viimeisen sadan vuoden aikana; maastamuutto Suomesta on ollut yleisempää kuin maahanmuutto Suomeen (Koivukangas, 2003b; Tilastokeskus, 2010c). Ensimmäinen suurehko maastamuuttoaalto suuntautui Yhdysvaltoihin 1600-luvulla. Myöhemmin suomalaisten maastamuuttajien kohdemaina olivat Kanada, Australia, Venäjä, Ruotsi ja Norja. Näistä maista etenkin Ruotsi ja sen tehtaat houkuttelivat satojatuhansia suomalaisia töihin paremmilla palkoilla ja elintasolla 1960- ja 70-luvuilla. Lukuisat nuoret, hyvin koulutetut suomalaiset naiset, kuten sairaanhoitajat, muuttivat myös Sveitsiin tai Saksaan (Tanner, 2004). 1980-luvulla muuttovirran suunta kääntyi ja vuodesta 1981 alkaen tulijoita oli enemmän kuin täältä lähtijöitä (Tilastokeskus 2012, 52).

1980-luvulle tultaessa Suomen elintaso saavutti ruotsalaisen tason. Tällöin maastamuutto Ruotsiin hidastui ja monet suomalaiset palasivat Ruotsista Suomeen (Korkiasaari & Söderling, 2003). 2000-luvulle tultaessa suomalaiset paluumuuttajat ovat olleet lähinnä korkeasti koulutettuja henkilöitä, jotka työskentelevät pääasiassa tietotekniikan, lääketieteen, kemian, fysiikan, bioteknologian ja taiteen aloilla (Tanner, 2004).

Siitä huolimatta, että suomalaiset ovat kokeneita maastamuuttajia, ei myöskään maahanmuutto Suomeen ole uusi ilmiö. 1800-luvun lopulta lähtien pääasiassa saksalaiset, muut keskieurooppalaiset sekä pohjoismaalaiset kauppiaat ja käsityöläiset asettuivat Suomen eteläisiin kaupunkeihin, kuten Helsinkiin. Venäjän vallan aikana (1809–1917) Suomessa asui noin 20 000 maahanmuuttajaa. Samaan aikaan maahan saapui tataareita ja juutalaisia. Tämän jälkeen, vuosien 1917 ja 1944 välillä, Suomessa asui useita tuhansia maahanmuuttajia. Nämä ensimmäiset maahanmuuttoaalto olivat merkittäviä etenkin Suomen talouden kannalta (Tanner, 2004).

Vuonna 1939 Suomessa oli enemmän ulkomaalaisia kuin Ruotsissa. Toisen maailmansodan ja vuoden 1990 välisenä jaksena maahanmuuttajien määrä väheni (Tanner, 2004). Huhtikuussa 1990

silloinen presidentti Mauno Koivisto ilmoitti, että entisen Neuvostoliiton alueella asuvalla suomalaisten sukulaiskansalla, inkeriläisillä, on oikeus palata Suomeen (Korkiasaari & Söderling, 2003). Vuoteen 2003 mennessä 25 000 inkeriläistä muutti Suomeen. Osalla näistä paluumuuttajista oli hyvä kielitaito ja he sopeutuivat suomalaiseen yhteiskuntaan verrattain nopeasti. Kuitenkin huomattava osa nuorista paluumuuttajista puhui äidinkielenään ainoastaan venäjää tai viroa. Myöhemmin hallitus kiristi edellytyksiä maahantulolle – kohtuullinen suomenkielen taito tuli edellytykseksi inkeriläisten paluumuutolle. 1.7.2011 alkaen inkeriläisten yleinen paluumuuttojärjestelmä on lakautettu (Maahanmuuttovirasto, 2011a).

2.2 Tilastoja maahanmuutosta

Tultaessa 1990-luvulle Suomesta tuli nettomaahanmuuttomaa. Vuosina 1990–2002 nettomaahanmuutto Suomeen oli noin 69 000 henkilöä (paluumuuttajat mukaan luettuna) (Tilastokeskus, 2006). Ulkomaan kansalaisten lukumäärä on kasvanut tasaisesti Suomessa viime vuosikymmenten aikana. Vuonna 1990 Suomessa oli 26 000 maahanmuuttajaa ja 10 vuotta myöhemmin, vuonna 2000, heitä oli Suomessa peräti 91 000. Vuoteen 2004 mennessä luku kasvoi 108 300:aan. Vuoden 2005 lopussa ulkomaan kansalaisten lukumäärä oli noussut 113 852:een, mikä edusti noin 2 % koko väestöstä (Tilastokeskus, 2010c). Vuonna 2009 2,9 % Suomen väestöstä oli ulkomaalaisia. Nykyisin ns. vieraskielisten (=muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuva henkilö) määrä antaa tarkemman kuvan maahanmuuttotaustaisista suomalaisista. Vieraskielisten määrä oli vuoden 2012 lopussa 266 949, mikä oli 4,9 % väestöstä. Suurimmat ryhmät olivat venäjää äidinkielenään puhuvat (62 554), vironkieliset (38 364), somalinkieliset (14 769), englanninkieliset (14 666) ja arabiankieliset (12 042) (Tilastokeskus, 2013).

Todellinen Suomessa asuvien ja työskentelevien ulkomaalaisten määrä on kuitenkin suurempi, sillä esimerkiksi väliaikaisesti työskenteleviä ulkomaalaisia ei tilastoida Suomessa (Suomen Kuntaliitto, 2004, 5). Muihin Euroopan maihin verrattuna Suomen ulkomaalainen yhteisö on ollut varsin pieni, vaikkakin se kasvaa vuosittain.

Suomen ulkomaalaisväestön etninen rakenne on nykyisin moninaisempi kuin aiempina vuosikymmeninä. Suurimmat ulkomaalaisryhmät olivat tuolloin venäläiset, virolaiset, ruotsalaiset ja somalialaiset (Tilastokeskus, 2010d). Nämä ryhmät muodostavat noin 40 % Suomen vuotuisesta muuttovirtauksesta. Ryhmiin kuuluu myös huomattava määrä henkilöitä, joilla on aikaisemmin ollut Suomen kansalaisuus (ruotsalaiset) tai muu suomalainen syntyperä (venäläiset, virolaiset). Näiden kansalaisuuksien lisäksi Suomeen on saapunut maahanmuuttajia lukuisista muista maista. Maahanmuuttajien kulttuuristen taustojen moninaisuudesta kertoo se, että esimerkiksi Helsingin alueella puhutaan yli 150 äidinkieltä (ks. Helsingin kaupunki, 2010).

Suurimpien maahanmuuttajaryhmien järjestys on muuttunut 2010-luvulle tultaessa. Tilastokeskuksen (2013) mukaan suurimmat ulkomaista syntyperää olevat ryhmät vuonna 2012 tulivat Virosta, Venäjältä, Somaliasta, Kiinasta, Thaimaasta, Irakista ja Intiasta (taulukko 1). Monien maahanmuuttajien Suomeen muuton taustalla on ollut avioliitto. Työministeriön mukaan yli 2 500 ulkomaalaista menee vuosittain naimisiin pysyvästi Suomessa asuvien henkilöiden kanssa (Vilkama, Keskinen & Sorainen, 2005, 23). Esimerkiksi vuonna 2002 Suomeen muutti noin 2300 thaimaalaista ja 600 filippiiniläistä, joista suurin osa oli suomalaisten miesten kanssa naimisissa olevia naisia (Koivukangas, 2003b; Tilastokeskus, 2010c). Vuonna 2011 Suomessa solmittiin noin 3 600 avioliittoa, joissa Suomessa vakituisesti asuva Suomen kansalainen meni naimisiin ulkomaan kansalaisen kanssa ja noin 64 000 suomalaista eli parisuhteessa ulkomailla syntyneen kanssa (Tilastokeskus 2012, 28).

Taulukko 1. Maahanmuuttajat kansalaisuuksittain Suomessa vuosina 2001-2012 (Tilastokeskus, 2013)

Kansalaisuus	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2012
Venäjä	22 724	24 998	24 621	26 211	28 210	29 585	30 183
Viro	11 662	13 397	15 459	20 006	25 5510	34 006	39 763
Ruotsi	7 999	8 124	8 196	8 349	8 506	8 481	8 412
Somalia	4 355	4 642	4 704	4 852	5 570	7 421	7 468
Kiina	1 959	2 381	2 992	3 978	5 180	6 159	6 622
Thaimaa	1 540	2 055	2 605	3 470	4 497	5 545	6 031
Saksa	2 327	2 565	2 792	3 318	3 628	3 806	3 906
Turkki	1 981	2 287	2 621	3 182	3 809	4 159	4 272
Britannia	2 352	2 651	2 762	3 143	3 333	3 666	3 878
Irak	3 222	3 485	3 267	3 036	3 978	5 742	5 919
Ent. Jugoslavia	2 305	1 461	633	459	327	278	223
Iran	2 166	2 531	2 562	2 611	2 495	2 710	2 588
Intia	892	1 169	1 619	2 333	3 168	3 793	4 030
Yhdysvallat	2 110	2 149	2 086	2 296	2 378	2 600	2 657
Afganistan	719	1 312	1 833	2 197	2 260	2 846	2 989
Vietnam	1 778	1 661	1 657	2 010	2 548	3 083	3 345
Bosnia ja Hertsegovina	1 668	1 694	1 584	1 658	1 753	1 753	1 705
Ulkomaan kansalaisia Suomessa yhteensä	98 577	107 003	113 852	132 708	155 705	183 133	195 511

Ulkomaalaisten väestötilastollinen profiili on usein erilainen verrattuna maan syntyperäisiin asukkaisiin. Suurin osa ulkomaalaisista (80,6 %) oli työikäisiä (15–64-vuotiaita) vuonna 2011. Kokonaisväestön keskuudessa työikäisiä oli 64,9 %. Maahanmuuttajien perheisiin syntyy myös jonkin verran enemmän lapsia kuin valtaväestön perheisiin. Kaiken kaikkiaan 53 % ulkomaalaisista on miehiä ja 47 % naisia. Joissain maahanmuuttajaryhmissä on huomattavasti enemmän naisia: thaimaalaisista 87 %, filippiiniläisistä 70 %, venäläisistä 58 % ja virolaisista 51 %. Sen sijaan esimerkiksi Iso-Britanniasta saapuneiden naisten lukumäärä on 20 %, nigerialaisten 20 % ja Alankomaista saapuneiden 21 %. (Tilastokeskus, 2012,19, 50–51.)

Ulkomaalaisväestön maansisäinen muuttoliike on yhteneväinen kansainvälisen Suomeen kohdistuvan muuttoliikkeen ja syntyperäisten suomalaisten Suomen sisäisen muuttoliikkeen kanssa. Suomen maahanmuuttajien sisäinen muuttoliike on suuntautunut seuraaviin kaupunkeihin: Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku ja Tampere (Heikkilä & Järvinen, 2003, 4). Taulukko 2 kertoo tarkemmin maahanmuuttajien määrät maakunnittain Suomessa.

Maahanmuuttajien lukumäärä vaihtelee huomattavasti kunnittain ja alueittain. Yli puolet maahanmuuttajista asui Uudellamaalla vuonna 2012 (Tilastokeskus, 2013). Yleisesti ottaen maahanmuuttajat ovat suosineet kaupungeissa asumista: mitä suurempi keskus on kyseessä, sitä enemmän maahanmuuttajia siellä asuu. Vuonna 2012 vieraskielisten henkilöiden määrät olivat suurimmat seuraavilla paikkakunnilla: Helsinki (73 608), Espoo (28 976), Vantaa (24 366), Turku (15 609) ja Tampere (12 742) (Tilastokeskus, 2013). Kaupunkimaiset kunnat tarjoavat maaseutukuntia paremmat koulutusmahdollisuudet lapsille ja enemmän työllistymismahdollisuuksia työikäisille. Lisäksi

Taulukko 2. Ulkomaan kansalaiset maakunnittain (Tilastokeskus, 2013)

Maakunta	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2012	2012VK ¹
Uusimaa	49 424	54 059	57 463	68 207	80 278	94 966	102 118	145 894
Varsinais-Suomi	10 352	11 192	11 131	12 292	13 480	15 553	16 443	23 868
Satakunta	1 758	1 819	1 862	2 113	2 695	3 340	3 805	4 575
Kanta-Häme	1 793	1 753	1 914	2 370	2 786	3 356	3 836	4 823
Pirkanmaa	6 598	7 422	8 161	9 458	10 652	12 351	12 663	17 987
Päijät-Häme	3 423	3 643	3 666	4 010	4 640	5 263	5 595	7 559
Kymenlaakso	2 658	3 068	3 378	4 030	5 085	5 978	6 411	8 468
Etelä-Karjala	2 513	2 624	2 726	2 903	3 358	3 908	4 179	5 849
Etelä-Savo	1 691	1 675	1 849	2 093	2 310	2 479	2 635	3 567
Pohjois-Savo	1 907	1 931	1 969	2 369	2 885	3 470	3 854	5 097
Pohjois-Karjala	1 880	2 037	2 206	2 412	2 810	3 235	3 400	4 683
Keski-Suomi	3 095	3 350	3 352	3 727	4 202	4 687	4 902	6 615
Etelä-Pohjanmaa	877	972	1 061	1 384	1 838	2 434	2 743	3 076
Pohjanmaa	3 318	3 534	4 013	4 904	6 152	7 608	7 943	8 666
Keski-Pohjanmaa	563	584	638	792	988	1 193	1 255	1 381
Pohjois-Pohjanmaa	3 104	3 309	3 733	4 255	5 058	5 998	6 250	7 672
Kainuu	639	773	1 070	1 147	1 315	1 395	1 396	1 755
Lappi	1 783	1 863	2 033	2 361	2 900	3 359	3 473	3 681
Ahvenanmaa	1 201	1 395	1 627	1 915	2 265	2 560	2 610	1 733

kaupunkimaisissa kunnissa on enemmän samoista maista lähtöisin olevia maahanmuuttajia, mikä on hyödyllistä erilaisten kulttuuristen yhteisöjen perustamisen kannalta. Suurissa kaupungeissa asuvia suomalaisia pidetään myös ulkomaalaisia kohtaan suvaitsevaisempina (Heikkilä & Järvinen, 2003, 7–8). Maahanmuuttajat keskittyvät usein tietyille asuinalueille. Ulkomaalaisten asumistiheys on erityisen korkea esimerkiksi Helsingin itäosan lähiöissä.

2.3 Pakolaiset ja turvapaikanhakijat

Suomessa on ollut pakolaisia 1500-luvulta lähtien, jolloin romaneja karkotettiin Ruotsista Suomeen (Koivukangas, 2003b). Suomi vastaanotti virallisesti ensimmäistä kertaa pakolaisia 1970-luvulla, jolloin 200 chileläistä saapui maahanamme (Tilastokeskus, 2010c). Tämän jälkeen vietnamilaiset olivat pitkän aikaa suurin pakolaisryhmä. Lähes kaikki vietnamilaiset saapuivat Suomeen kiintiöpakolaisina tai perheen yhdistämisen vuoksi. Ryhmä oli varsin heterogeeninen ja siihen kuului esimerkiksi kiinalaistaustaisia henkilöitä. 1990-luvun puoliväliin tultaessa vietnamilaisia pakolaisia oli Suomessa 2 000. Vuoden 2002 loppuun mennessä suurimman pakolaisryhmän muodostivat puolestaan somalit, jotka saapuivat Suomeen entisen Neuvostoliiton kautta (kaiken kaikkiaan noin 4 500) (Koivukangas, 2003b).

Vuonna 2004 Suomen pakolaiskiintiö nousi 750:een. Suomeen saapui 735 pakolaista, joista suurin osa oli lähtöisin Sudanista, Afganistanista, Irakista, Iranista, Somaliasta ja entisestä Jugos-

¹ Vertailun vuoksi taulukkoon on lisätty vieraskielisten (äidinkieli muu kuin suomi, ruotsi tai saame) lukumäärä vuodelta 2012, koska tämä luku ottaa huomioon Suomen kansalaisuuden saaneet maahanmuuttotaukaiset henkilöt.

laviasta (Vilkama ym., 2005, 13). Vuonna 2005 pakolaiskiintiö pysyi samana, mutta Suomeen saapui 766 pakolaista ja 368 aiempina vuosina maahan asettuneiden pakolaisten perheenjäsentä (Saarto, 2006). Vuoden 2012 mennessä Suomi oli vastaanottanut noin 41 000 pakolaista (Tilastokeskus, 2013). Neljä suurinta pakolaisryhmää olivat lähtöisin Myanmarista, Afganistanista, Somaliasta ja Iranista (Työministeriö, 2007a). Suomi tekee tiiviisti yhteistyötä YK:n pakolaisjärjestön (The United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR) kanssa humanitaariseen maahanmuuttoon liittyen.

Edellä mainittujen lisäksi Suomessa on ollut myös runsaasti turvapaikanhakijoita. Vuonna 2011 yhteensä 3 088 henkilöä haki turvapaikkaa Suomesta. Suurimmat turvapaikanhakijoiden ryhmät tulivat Irakista (586), Somaliasta (356), Venäjältä (296) ja Afganistanista (284). (Maahanmuuttovirasto, 2011b.) Turvapaikanhakijoiden määrä on laskenut viime vuosina, sillä esimerkiksi vuonna 2008 4 035 henkilöä haki itselleen turvapaikkaa Suomesta. Vuonna 2009 turvapaikanhakijoita oli ennätysmäärä, peräti 5 988 hakijaa (Maahanmuuttovirasto, 2008a, 2009.)

2.4 Asennoituminen maahanmuuttajiin

Yhteiskunnan muutokset vaikuttavat siihen, kuinka maahanmuuttajiin suhtaudutaan. Rasismin ja ulkomaalaisia kohtaan koettujen vihamielisten asenteiden on havaittu tulevan esiin erityisesti taloudellisen taantuman ja korkean työttömyysasteen aikana, kuten 1990-luvulla. Epävarmoina aikoina syntyperäisellä väestöllä on tapana ajatella, että maahanmuuttajat vievät heidän työnsä, mistä johtuen hallituksen täytyy tukea yhä useampia ihmisiä verovarjoilla. Lamakauden jälkeen asenteet ovat muuttuneet suopeammiksi. Useimmat suomalaiset pitävät kansainvälistymistä, kulttuurista monimuotoisuutta, monikielisyyttä ja suvaitsevaisuutta kasvavan maahanmuuton positiivisina puolina. Maahanmuuton myönteisenä puolena nähdään myös väestön kasvu talouteen liittyvänä kasvutekijänä. Positiiviset asenteet ulkomaalaisia kohtaan voimistuivat kaikilla sukupuoli-, ikä- ja koulutusryhmillä ja kaikkien poliittisten puolueiden jäsenten keskuudessa vuosina 1993–2003 (Jaakkola, 2005).

Tietoisuutta kasvattava työ on lisännyt suvaitsevaisuutta pakolaisia ja maahanmuuttajia kohtaan ja lisäksi se on edistänyt heidän kotoutumistaan suomalaiseen yhteiskuntaan viime vuosina. Tästä huolimatta ihmiset suhtautuvat suopeammin niihin pakolaisiin, jotka ovat jättäneet oman kotimaansa luonnonkatastrofin vuoksi, verrattuna pakolaisiin, jotka ovat paenneet poliittisen, uskonnollisen tai rodullisen syrjinnän vuoksi. Maahanmuuttajiin kohdistuvat asenteet riippuvat myös maahanmuuttajien kansalaisuudesta. Asenteet ovat myönteisimpiä esimerkiksi Pohjoismaista ja anglosaksisista maista kotoisin olevia ihmisiä kohtaan. Kielteisimpiä asenteet ovat puolestaan niitä muuttajia kohtaan, jotka saapuvat alemman elintason maista, ja joiden kulttuuri ja ulkonäkö poikkeavat paljon totutusta. Entisestä Neuvostoliitosta tulevat suomalaisten sukulaiskansat, esimerkiksi virolaiset, näyttävät olevan hyväksytympiä kuin muut (Jaakkola, 2005).

Suomen Akatemian rahoittamien tutkimusten mukaan maahanmuuttajaryhmien välillä on eroja siinä, kuinka he sopeutuvat Suomeen ja millaisena he kokevat Suomen. Esimerkiksi virolaiset ovat paremmassa asemassa kuin venäläiset maahanmuuttajat. Virolaiset ovat paremmassa asemassa jopa niihin venäläisiin verrattuna, jotka ovat taustoiltaan suomalaisia (Estonian Immigrants..., 2004).

Viimeisimmän maahanmuuttajabarometrin (vuodelta 2012) mukaan 24 % vastaajista (N=865) oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana. Syrjintätapauksista vastaajat arvioivat suurimmaksi syyksi etnisen alkuperän (14 %) ja toiseksi suurimmaksi syyksi kielen (11 %). (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013,41–42.)

Erilaisten ihmisten kohtaaminen voi tuoda myönteisiä kokemuksia, minkä kautta myös suomalaisten on mahdollista oppia suhteuttamaan itsensä ja ryhmänsä yhdeksi erilaisten kulttuurien joukossa.

2.5 Maahanmuutto hallitusohjelmissa

Maahanmuuttajien määrät kasvavat seuraavinakin vuosina Suomessa. Monien muiden maiden tavoin myös Suomessa väestö ikääntyy. On ennustettu, että väestön väheneminen tulee esille erityisesti vuoden 2025 jälkeen. Maahanmuuton on katsottu vaikuttavan myönteisesti väestörakenteeseen (Työministeriö, 2007f).

Maahanmuuttopoliittiset ohjelmat korostavat työperusteisen maahanmuuton edistämistä, maahanmuuttajien opastuksen ja kotouttamisen kehittämistä sekä monikulttuurisuuden ja syrjimättömyyden edistämistä (ks. esim. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006 ja Maahanmuuton tulevaisuus 2020, 2013). Liikkuvuus ja maahanmuutto edistävät Suomen kansainvälistymistä ja tehostavat kansainvälistä kilpailukykyä.

Ensimmäinen laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999) (ns. kotouttamislaki) asui voimaan vuonna 1999. Tammikuussa 2006 voimaan astui lain muutos. Kolmen vuoden kuluttua aloitettiin lain kokonaisuudistus, mikä johti uuden kotoutuslain syntymiseen syyskuusta 2011 alkaen (laki 2010/1386).

Maaliskuussa 2007 perustettu silloisen pääministerin, Matti Vanhasen, toinen hallitus julkaisi hallitusohjelmansa 19. huhtikuuta 2007. Hallitusohjelman (2007, 3) mukaan ”Suomi kuuluu jokaiselle asuinpaikasta, elämäntilanteesta, äidinkielestä tai etnisestä taustasta riippumatta. Kansalaisille on taattava oikeus vaikuttaa, osallistua ja olla osallisia päätöksenteossa. [...] Koulun pitää vahvistaa jokaisen mahdollisuutta oppimiseen.”

Hallituksen ohjelma (2007) sisälsi myös konkreettisemmän kappaleen maahanmuutosta, jossa Suomen ulkomaalaisviraston nimen kerrottiin muuttuvan maahanmuuttovirastoksi. Kyseinen nimitys ilmaisee myönteisempää suhtautumista maahanmuuttoa kohtaan ja se myös johdattaa maahanmuuttajat uuteen kotimaahansa ilman, että heidän tarvitsee tuntea itsensä ulkopuolisiksi. Suomen ulkomaalaisviraston nimi muuttui maahanmuuttovirastoksi 1.1.2008. Viraston tehtävänä on tukea maahanmuuton parissa työskenteleviä viranomaisia ja toteuttaa maahanmuuttopolitiikkaa (Maahanmuuttovirasto, 2010a). Hallitukseen perustettiin myös maahanmuutto- ja eurooppaministerin salkku. Ministeri koordinoi muuttoliikkeeseen liittyviä aiheita eri ministeriöiden välillä (ks. Valtioneuvosto, 2010). Ministerin salkku poistettiin Kataisen hallituksen aikana.

Pääministeri Jyrki Kataisen johdolla on kuitenkin pyritty luomaan aktiivista ja ennakoivaa maahanmuuttopolitiikkaa. Hallitusohjelman mukaisesti jatkuvasti päivitetään maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategiaa, jonka valtioneuvosto käynnisti vuonna 2011 (Valtioneuvoston periaatepäätös Maahanmuuton Tulevaisuus 2020 -strategiasta, Valtioneuvosto, 2013).

3

Maahanmuuttajat työmarkkinoilla

Suomen maahanmuuttopolitiikka alkoi vuosituhannen vaihteessa keskittyä työperusteiseen maahanmuuttoon. Tällä hetkellä Suomessa on enemmän kuin koskaan aiemmin maahanmuuttajia, jotka ovat saaneet oleskeluluvan työpaikan perusteella. Samaan aikaan Suomesta on tulossa maa, jossa työvoima ikääntyy ja vähenee tilastollisesti. Ennusteiden mukaan Suomeen tarvittaisiinkin merkittävää siirtolaisten muuttovirtaa, jotta tulevaisuuden työmarkkinoiden epätasapainoa saataisiin korjattua. Erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltosektorit tulevat kohtaamaan työvoimapulan (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 13). Tulevaisuudessa ne työnantajat menestyvät, jotka tietoisesti edistävät maahanmuuttajien rekrytointia ja hyötyvät näin maahanmuuttajien taidoista ja tiedoista.

3.1 Maahanmuuttajien työttömyysasteet

Maahanmuuttajien työttömyysaste on ollut viime vuosina kolme kertaa korkeampi kokonaisväestöön verrattuna. Samankaltainen tilanne on havaittu myös aiempina vuosikymmeninä (Heikkilä & Järvinen, 2003). Tilastokeskuksen (2012, 37) mukaan maahanmuuttajien työttömyysaste oli 23 % vuoden 2010 lopussa. Vastaava työttömyysaste koko väestön keskuudessa oli tuolloin 10 %. Maahanmuuttajien keskimääräinen työttömyysaste saattaa kuitenkin osittain olla harhaanjohtava, sillä myös uudet tulokkaat sisällytetään tilastoihin (Vilkama ym., 2005, 2) ja toisaalta eri ryhmien välillä on suuria eroja (taulukko 3). Myös maahanmuuttajien riittämätön suomen kielen taito on ollut esteenä työhön pääsemiselle (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006).

Työvoimatoimistoihin tuli 59 600 ulkomaalaista työnhakijaa vuonna 2011. Ulkomaalaisten työnhakijoiden osuus kaikista hakijoista oli 8 prosenttia. Työmarkkinatukena maksettavaa kotoutumistukea maksettiin 17 300 maahanmuuttajalle ja työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä oli 15 600 kotoutujaa. Yleisimmät toimenpiteet olivat työvoimapolitiittinen koulutus (9 600), työvoimakoulutukseen rinnastettava koulutus (6 600) sekä työharjoittelu ja työelämävalmennus (4 000).

Suosituimpia työvoimakoulutuksen aloja olivat sosiaali- ja terveystyö, puhdistuspalvelu sekä kuljetusala. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012a).

Työttömyysaste vaihtelee eri etnisten ryhmien välillä (ks. taulukko 3). Työttömyysaste on erityisen korkea niiden maahanmuuttajien keskuudessa, jotka ovat muuttaneet Suomeen humanitaarisista syistä. Esimerkiksi Irakin (72 %), Somalian (69 %) ja Afganistanin (63 %) kansalaisten työttömyysluvut olivat korkeita. Sen sijaan Intian, Kiinan, Britannian, Ranskan ja Saksan kansalaisten työttömyysprosentti oli vuonna 2010 lähellä koko väestön lukua (Tilastokeskus, 2012, 35–37.) Myös virolaisilla on suhteellisen matala työttömyysaste. Heidän riskinsä tulla työttömäksi on verrattavissa suomalaisiin työntekijöihin. Syitä tälle voivat olla hyvä suomen kielen taitamisen taso ja kulttuurien samankaltaisuus (Huge differences in employment..., 2005). Ulkomaalaisista työnhakijoista suurimmat ryhmät olivat vuonna 2011 venäläiset (13 524), virolaiset (7357), irakilaiset (3508), somalialaiset (3181) ja thaimaalaiset (2535) (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012).

Taulukko 3. Suomen 14 suurimman kansalaisuusryhmän työttömyysasteet vuosina 2005–2010 (Tilastokeskus, 2012, 37)

Kansalaisuus	Työttömyysaste (%)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Venäjä	37	33	28	28	34	33
Viro	14	11	9	11	15	12
Ruotsi	15	13	12	12	16	14
Somalia	62	59	56	54	65	69
Ent. Serbia ja Montenegro	48	43	34	35	40	39
Irak	68	61	56	61	71	72
Kiina	9	9	8	8	10	10
Saksa	11	9	8	7	10	9
Britannia	11	11	9	10	13	12
Turkki	28	25	20	22	25	25
Thaimaa	29	26	23	23	28	26
Iran	56	51	44	44	52	48
Intia	9	10	7	7	9	11
Ulkomaalaisten työttömyysaste keskimäärin	26	23	19	19	24	23
Koko väestön työttömyysaste keskimäärin	11	10	8	9	12	10

Korkeakoulutetut länsimaalaiset maahanmuuttajat löytävät helpoiten töitä Suomesta. Kolmannen maailman maista tulevilla alhaisen koulutustaustan omaavilla maahanmuuttajilla on vaikeuksia päästä työmarkkinoille (Heikkilä & Järvinen, 2003, 11, 13). Yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2010 vieraskielisillä olivat: toimistosiiivoajat, myyjät, rakennustyöntekijät, tarjoilutyöntekijät sekä ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt. Forsanderin (2013, 225) mukaan monia näistä ammattiryhmistä voidaan pitää Suomen oloissa tyypillisinä työmarkkinoiden sisäänuloammattina.

Erityisesti korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovat olleet aktiivisessa roolissa Helsingin alueen työmarkkinoilla. Korkeakoulutetut 25–34-vuotiaat miespuoliset maahanmuuttajat ovat työllistyneet useimmiten teollisuuden aloille, rahoitusalle ja yritys-elämään. Maahanmuuttajanaiset ovat puolestaan löytäneet töitä palvelusektorilta, etenkin terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluista sekä julkishallinnosta (Heikkilä & Järvinen 2003, 14). Siitä huolimatta, että maahanmuuttajat tuntuvat olevan pettyneitä suomalaisen työelämään, on heillä tapana olla tyytyväisempiä elinoloihinsa, vaikka ne yleisesti ottaen ovat suomalaisten perusoloja heikompia (Lasonen, 2010).

3.2 Syrjintä työmarkkinoilla ja syrjinnänvastaiset toimenpiteet

Negatiiviset asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat yksi maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn esteistä. Työnantajilla on tapana arvostaa suomalaista kokemusta ja koulutusta ulkomailla karsutun sijaan. Tämän tuloksena maahanmuuttajat joutuvat usein pakon sanelemana vaihtamaan ammattiaan Suomeen muuttaessaan.

Suomen kansalaisuudesta voi olla hyötyä työpaikan löytämisessä. Maahanmuuttajan alkuperä saattaa kuitenkin aiheuttaa joitain ongelmia jo opiskeluaikoina. Esimerkiksi somalioppilaat saattavat kohdata vaikeuksia työharjoittelupaikan etsimisessä, ellei kyseessä ole erikoisprojekti, joka auttaa heitä valmistumaan (Huge Differences in Employment, 2005). Vaikka monilla somalialaisilla maahanmuuttajilla on suomalainen koulutus työvoimapulasta kärsivillä aloilla, jäävät he usein työttömiksi (Tilastokeskus, 2005).

Vuonna 2003 puolet suomalaisista ajatteli, että Suomen pitäisi kelpuuttaa maahanmuuttajiksi enemmän ammattitaitoisia ulkomaalaisia, kuten asiantuntijoita, tutkijoita, opiskelijoita ja kieltenopettajia. Suurimmalla osalla vastaajista oli melko positiivinen mielipide niistä maahanmuuttajista, jotka työskentelivät lääkäreinä, opettajina, lastenhoidon työntekijöinä, sosiaalityöntekijöinä, työvoimatoimiston virkailijoina ja poliiseina. Yleisesti ottaen tutkimukseen vastanneiden keskuudessa korostui mieltymys tyyppillisiin maahanmuuttajien ammatteihin (esim. siivoojat ja taksikuskit) työllistyneisiin maahanmuuttajiin. Asenteet olivat varautuneimpia ulkomaalaisia urheilijoita, ravintolan omistajia ja muusikoita kohtaan. Suomalaiset olivat myös halukkaampia hyväksymään maahanmuuttajat työtovereinaan esimiesasemassa olevien maahanmuuttajien sijaan. (Jaakkola, 2005.)

Forsander (ks. Arto, 2002) on esitellyt listan työnantajien strategioista vastata maahanmuuttajatyönhakijoille. Suurimmassa osassa tapauksia työnantajat eivät reagoi maahanmuuttajien työhakemuksiin tai he antavat ymmärtää, ettei yritys palkkaa maahanmuuttajia. Työnantajat saattavat antaa katteettomia lupauksia ja kertoa ottavansa myöhemmin yhteyttä puhelimitse. He vaativat usein myös täydellistä suomen kielen taitoa, sanovat avoimen toimen olevan jo täytetty, vaativat Suomen kansalaisuutta tai selittävät työntekijöiden ja asiakkaiden olevan eri mieltä ulkomaalaisen rekrytoinnista.

Helmikuussa 2004 astui voimaan yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Se kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen ja uskonnon perusteella. Myös vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella tapahtuva syrjintä on kiellettyä. Lain mukaan kaikkien viranomaisten tulisi tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma sekä osoittaa, millaisia toimenpiteitä ja työkaluja he käyttävät työssään edistääkseen moninaisuutta ja syrjimättömyyttä.

Vuonna 2004 täydennettiin myös ulkomaalaislakia (301/2004), jotta se parantaisi ulkomaalaisten tasa-arvoa työelämässä. Lain seurauksena ammatillisilla työterveysviranomaisilla on enemmän mahdollisuuksia työntekijöiden oleskeluluvan tarkkailuun sekä tehokkaampaan työsuhteiden ja -lupien kontrollointiin. Työnantaja on myös velvoitettu säilyttämään tietoa ulkomaalaisista työntekijöistään ja heidän työluvistaan neljä vuotta sen jälkeen, kun työ sopimukset ovat loppuneet.

Nykyisin kansalaisuutta pidetään yhtenä työsyrynnän osa-alueena. Ulkomaalaisen tietämättömyyden tai tilanteen hyödyntäminen katsotaan hyväksikäyttämiseksi myös silloin, kun työehdot on sovittu jo aiemmin. Näissä tapauksissa työnantajaa voidaan rangaista (ks. Työsopimuslaki 55/2001).

Pitkäsen (2006) tutkimus paljasti, että viranomaisten, kuten rajavartioiden, poliisien, oikeudellisten viranomaisten, sosiaalityöntekijöiden, lääkäreiden ja sairaanhoitajien asenteet maahanmuuttopolitiikkaa kohtaan ovat Suomessa pääasiassa positiivisia. Kuitenkin valtion viranomaisten työn lisäksi tarvitaan kehitystyötä organisaatioissa, joissa kulttuurisilta taustoiltaan erilaiset henkilöt tekevät yhteistyötä päivittäin. Kulttuurisesti monimuotoisten organisaatioiden, kuten yritysten sekä

muiden työpaikkojen johtaminen ja kehitys on ongelmallista kasvavasta erilaisen etnisen taustan omaavien työtovereiden, esimiesten, alaisten ja asiakkaiden määrästä johtuen. Organisaation maine ja turvallisuus työnantajana sekä sen vastuullinen henkilöstöjohtaminen ja tasa-arvoinen työntekijöiden kohtelu voivatkin tulevaisuudessa muodostua työntekijöiden työpaikan valintakriteereiksi.

3.3 Syrjinnänvastaiset projektit

Työ- ja elinkeinoministeriö on työskennellyt suvaitsevaisuuden edistämiseksi, tasa-arvon lisäämiseksi ja syrjinnän vastustamiseksi. Kansalliset lähteet sekä Euroopan Unioni ovat rahoittaneet tätä toimintaa. Yksi yhdenvertaisuutta edistämään pyrkivistä ohjelmista oli entisen työministeriön järjestämä syrjinnänvastainen kampanja. Sen puitteissa ihmisiä ja viranomaisia informoitiin tasa-arvon suunnitelmien tekemisestä tarjoamalla koulutusta ja jakamalla esitteitä, jotka liittyvät projektiin ”Yhdenvertaisuuslaki – työkalupakki syrjintää vastaan” (Suomi Eteenpäin Ilman Syrjintää, ks. Salmenkangas, 2004).

Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja erityisesti Equal-yhteisöaloiteohjelma ovat rahoittaneet useita maahanmuuttajiin liittyviä projekteja. Niiden tarkoituksena on ollut edistää kotoutumista suvaitsevaisuutta sekä kamppailla työmarkkinoilla ja työpaikalla ilmenevää syrjintää vastaan. Esimerkiksi entisen työministeriön koordinoima MoniQ-projektin päämääränä oli selvittää maahanmuuttajien rekrytoinnissa ilmeneviä työskentelymalleja (ks. MoniQ, 2006).

Vuoden 2008 alusta sisäasiainministeriö on ollut vastuussa myös Suomen osalta Euroopan pakolaisrahastosta (ERF). Pakolaisrahaston projektit edistävät pakolaisten osallistumista erilaisiin aktiviteetteihin ja tukevat heidän kotoutumistaan (Sisäasiainministeriö, 2011b). Näitä tavoitteita on kuitenkin ollut haastavaa toteuttaa pakolaisyhteisöjen matalasta itseorganisoitumisen tasosta johtuen.

Suomi on osallistunut myös muutamaiin maahanmuuttajien tasa-arvoiseen kohteluun tähtääviin EU-projekteihin (Vilkama ym., 2005, 30). Projektien tarkoituksena on ollut kartoittaa eurooppalaisia syrjintään liittyvän tiedon keräämisen käytäntöjä, vertailukelpoisten syrjintää mittaavien indikaattoreiden tunnistamista ja tehdä suositteluja syrjintään liittyvän tiedon keräämiseen EU:n jäsenmaissa.

Vuosina 2001–2004 Suomen työministeriö osallistui yhdessä Saksan ja Irlannin kanssa JOIN-projektiin (Joint Promotion of Anti-Discrimination at Local Level). Projektissa kehitettiin arviointiväline, tasa-arvon tikapuut, jota voidaan käyttää tasa-arvon tukemisessa erilaisten yhteisöjen keskuudessa (Ruhanen & Martikainen, 2006, 27). Suomi oli osallisena myös vuonna 2006 päättyneessä Join In -projektissa (Mainstreaming of Equality and Non-Discrimination), jonka päämääränä oli tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistäminen. Projektin tarkoituksena oli tehostaa viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen välistä yhteistyötä syrjintävaarassa olevien ryhmien tukemisessa. Suomen yhteistyökumppaneina tässä projektissa olivat Kreikka, Unkari, Italia, Espanja ja Ruotsi (Ihmisoikeusliitto, 2008, 19).

Erilaisista ulkomaalaisten työmarkkinaedellytysten parantamiseen tähtäävistä toimenpiteistä huolimatta Suomessa olevilla maahanmuuttajilla on edelleenkin vaikeuksia löytää työtä. Strategiat tasa-arvoisuuden edistämiseen ja työllisyysstrategioiden täytäntöönpanoon ovat välttämättömiä, jotta maahanmuuttajat saataisiin tuntemaan olonsa tervetulleiksi ja antamaan oman panoksensa Suomen talouteen.

3.4 Työllisyyspolitiikat

Työ- ja elinkeinotoimistot tarjoavat kattavan palveluvalikoiman työnhakijoille ja työnantajille. Työ- ja elinkeinotoimistoilla on yli 200 toimipistettä ympäri Suomea ja ne antavat työnhakijoille tietoa

avoimista työpaikoista, työnhakuprosesseista, ammatillisesta kehittämisestä, toimeentulosta, erilaisista ammasteista sekä yrittäjyydestä (Työ- ja elinkeinotoimisto, 2010). Kannattavan työn tekeminen on kansalaisoikeus Suomessa. Myös työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde on erilaisten lakien ja sopimusten säätelemää.

Työvoimahallinnon toiminta perustui työpoliittiseen tutkimusohjelmaan vuosina 2003–2007. Tutkimusohjelman lähtökohtana oli silloisen hallituksen ohjelma. Tutkimusohjelmassa asetetut työpoliittikan strategiset suuntaviivat olivat seuraavat:

- Alennetaan rakenteellista työttömyyttä ja torjutaan syrjäytymistä.
- Varmistetaan osaavan työvoiman saatavuus.
- Parannetaan työelämän tuottavuutta ja laatua.
- Luodaan edellytykset aktiiviselle työperusteiselle maahanmuuttopolitiikalle.
- Lisätään yrittäjyyttä ja itsensä työllistämistä. (Työministeriö, 2003, 1.)

Työvoimahallinto toteutti ohjelman ottamalla käyttöön poikkihallinnollisen työllisyysohjelman. Vuosien 2003–2007 hallitusohjelman tavoitteena oli lisätä työllisyyttä 100 000 hengellä vuoteen 2007 mennessä, eli 70 %:n työllisyysasteen saavuttamista (Työministeriö, 2007d). Vuoden 2007 loppuun mennessä tavoite työllisyyden lisäämisestä toteutui.

Työ- ja elinkeinoministeriön konsernistrategiassa linjataan vuoteen 2015 ulottuvia työllisyystavoitteita seuraavasti: edistetään työllisyyttä panostamalla erityisesti nuoriin pitkäaikaistyöttömiin ja työelämän laatuun (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011).

Työsäännökset, ulkomaalaislaki (301/2004) mukaan luettuna, on valmisteltu entisen työministeriön hallinnon alaisuudessa. Ulkomaalaislaki määrittää esimerkiksi luvat, joita EU- ja EEA-alueilta Suomeen työskentelemään saapuneet henkilöt tarvitsevat. Työskentely Suomessa oli luvanalaista kaksi vuotta niin kutsutun siirtymäaikalain mukaan, joka astui voimaan 1. toukokuuta 2004. Siirtymäjärjestelyjä sovellettiin niihin maihin, jotka liittyivät EU:hun vuonna 2004 ja vain työntekijöihin – ei esimerkiksi vapaisiin palvelun tarjoajiin, opiskelijoihin, perheenjäseniin, eläkeläisiin tai turisteihin. Laki pysyi voimassa 1. toukokuuta 2006 asti. Muilta kuin EU- ja EEA-maiden kansalaisilta vaaditaan työntekijän oleskelulupaa (Ulkoasiainministeriö, 2010a).

Suomessa työntekijöiden ja työnantajien oikeudet ja velvollisuudet ovat samat kaikille, työsuhteen osapuolten kansalaisuudesta huolimatta. Työ- ja elinkeinoministeriön (2006) mukaan oikeudet ja velvollisuudet ovat:

Työntekijöiden oikeudet:

- työehtosopimuksen mukainen palkka ja muut työehdot
- suoja, jonka lait ja sopimukset takaavat, kuten syrjimätön kohtelu
- ammatillinen järjestäytyminen
- terveellinen ja turvallinen työympäristö.

Työntekijöiden velvollisuudet:

- työ suoritettava huolellisesti
- työnjohdon ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta kieltäytyminen
- olla paljastamatta liike- ja ammattisalaisuuksia
- työnantajan edun huomioiminen.

Työnantajien oikeudet:

- työntekijöiden rekrytoinnista päättäminen
- työn johtaminen sekä ohjeiden ja määräysten antaminen
- työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen lain sallimissa rajoissa.

Työnantajien velvollisuudet:

- lakien ja sopimusten noudattaminen
- työntekijöiden tasapuolinen kohtelu
- työturvallisuudesta huolehtiminen
- työntekijälle annettava kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista
- työilmapiirin, työntekijän työsuorituksen ja ammatillisen kehityksen edistäminen.

3.5 Kotouttaminen ja työllisyys

Laki kotoutumisen edistämisestä uudistettiin vuonna 2010 (1386/2010). Aiempi laki vuodelta 1999 kohdistui maahanmuuttajien kotouttamisen lisäksi myös turvapaikanhakijoiden vastaanottoon (493/1999). Molempien lakien tarkoitus on ollut auttaa Suomeen muuttaneita henkilöitä tulemaan osaksi yhteiskuntaa. Mutta uusi laki huomioi kohdistetummin kaikki tänne muuttavat henkilöt, heidän erilaiset tarpeensa ja kotoutumisenpolkunsu. Maahanmuuttajapalveluihin erikoistuneiden asiantuntijoiden pitäisi tukea uusia tulokkaita alkuun pääsemisessä heidän oleskelunsa alkuvaiheessa.

Uusi laki määrittelee muun muassa paikallistasolla kuntien tehtävät ja valtakunnallisella tasolla työ- ja elinkeinoministeriön tehtävät. Laki painottaa monialaista yhteistyötä kaikilla eri tasoilla. Laki kiinnittää huomiota alkuvaiheen kartoittamiseen, ohjaukseen ja neuvontaan sekä kotoutumissuunnitelman tekoon. Tärkeinä asioita ovat tiedon saaminen suomalaisesta yhteiskunnasta, maahanmuuttajien oikeuksista ja velvollisuuksista. Panostus kielikoulutukseen ja muuhun kotoutumiskoulutukseen ovat tärkeitä. Laki huomioi myös omaehtoisen koulutuksen. Maahanmuuttajien osallisuutta yhteiskuntaan sekä heitä koskevaan päätöksentekoon halutaan myös lisätä. Lisäksi laki vahvistaa pakolaisten hallittua kuntiin sijoittamista. Haavoittuviin ryhmiin kuuluvien maahanmuuttajien (vammaiset, vanhukset, vaikeassa tilanteessa elävät naiset ja lapset) kotoutumiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Osallisena Suomessa -hankkeilla on ollut merkittävä rooli uuden lain valmistelussa ja täytäntöönpanossa. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.)

Uuden kotoutumislain tiimoilta Jyrki Kataisen hallitus laati ensimmäisen valtion kotouttamisohjelman vuosille 2012–2015 (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012b). Sen tarkoituksena on tehostaa valtakunnallisella tasolla kotouttamistoimenpiteiden suunnittelua, toimeenpanoa ja seurantaa. Ohjelman yleisenä tavoitteena on maahanmuuttajien osallisuuden ja kotoutumisen tukeminen sekä hyvien etnisten ja vuorovaikutussuhteiden edistäminen kaikkien väestöryhmien kesken. Ohjelman erityisiä painopistealueita ovat maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen, maahanmuuttotautisten lasten ja nuorten sekä perheiden ja naisten tuki. Ohjelma edellyttää kaikilla hallinnonaloilla sitoutumista syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen, rasismien ehkäisyyn sekä myönteisen asenneilmapiirin edistämiseen.

Uusien työikäisten tulokkaiden kotouttamisen päätarkoituksena on edistää maahanmuuttajien pääsyä työelämään niin, että he voivat osallistua aktiivisesti suomalaiseen yhteiskuntaan (Opetushallitus, 2007). Työ- ja elinkeinotoimistojen sekä kuntien lisäksi myös maahanmuuttajien itsensä odotetaan osallistuvan aktiivisesti kotoutumisprosessiin. Erityisen tärkeä osa kotouttamisessa on suomen tai ruotsin kielen oppimisella. Eri oppilaitokset ja organisaatiot järjestävät niin päivä- kuin

iltakursseja. Kielitaitojen kehittymisen lisäksi kurseille osallistuminen antaa ulkomaalaisille tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, tavoista ja kulttuurista, mikä auttaa heitä sopeutumaan uuteen yhteiskuntaan (ks. Opetushallitus, 2007).

Pysyvästi Suomessa asuvat ulkomaalaiset voivat rekisteröityä työnhakijoiksi. Rekisteröityneet työnhakijat ovat oikeutettuja henkilökohtaisiin palveluihin ja etuihin. He ovat oikeutettuja esimerkiksi työn etsimiseen, kotoutumissuunnitelmaan ja työttömyysturvaan. Suomen suurimmat työ- ja elinkeinotoimistot tarjoavat myös maahanmuuttajille kohdennettuja palveluita (ks. työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

Aikuisten kotouttamisen ohella myös lapset on otettu huomioon kotouttamisessa. Kunnat voivat järjestää erityisopetusta maahanmuuttajien lasten peruskouluun valmistamiseksi. Viranomaisten pitäisi tehdä myös näille lapsille mahdolliseksi heidän oman äidinkieltensä ja uskontonsa oppiminen. Lasten kotouttaminen on toteutettu normaalien koulun ja päivähoidon väylien kautta.

Lyhyesti sanottuna kotouttamisen tavoitteena on auttaa maahanmuuttajia edistämään omaa kotoutumistaan oma-aloitteisesti ja omien päämääriensä mukaisesti. Kotoutumisjakson jälkeen maahanmuuttajien pitäisi pystyä osallistumaan yhteiskuntaan samalla tavoin kuin muu väestö. Edelleen on kuitenkin tarve toteuttaa joitain toimenpiteitä, jotta maahanmuuttajat tuntuivat olonsa kotoisaksi muillakin alueilla kuin Etelä-Suomen kaupungistuneella alueella.

3.6 Kotoutumissuunnitelma

Yksi viranomaisten tukikeinoista maahanmuuttajien kotouttamisessa on kotoutumissuunnitelma: suunnitelma, jossa selostetaan yksityiskohtaisesti maahanmuuttajien ja heidän perheidensä kotoutumista tukevat toimenpiteet (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010). Työttömät maahanmuuttajat, jotka ovat rekisteröityneet kotikuntansa väestörekisteriin ovat oikeutettuja kotoutumissuunnitelmaan ja siinä sovittuihin palveluihin. Kotoutumistuki turvaa toimeentulon suunnitelmaprosessin ajan (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

Kotoutumissuunnitelma laaditaan sen jälkeen, kun maahanmuuttaja on ilmoittautunut väestötietojärjestelmään henkilönä, jonka tarkoituksena on jäädä pysyvästi Suomeen. Oikeus kotoutumissuunnitelmaan kestää tavallisesti kolme vuotta. Tätä jaksoa voidaan kuitenkin jatkaa viiteen vuoteen joissain erityistapauksissa, kuten silloin kun kyseessä on luku- ja kirjoitustaidottomuus, peruskoulutuksen puute, vamma, sairaus, lastensuojelutoimenpide, tai äitiys- tai isyysvapaa. Maahanmuuttajien itsensä lisäksi työkäisen kotoutujan suunnitelman laatimiseen osallistuvat maahanmuuttajan työvoimaneuvoja ja tarvittaessa kunnan edustaja. Myös tulkkauspalveluita on saatavilla, mikäli niitä tarvitaan (Sisäasiainministeriö, 2010c).

Kotoutumissuunnitelma sisältää sopimuksen toimenpiteistä, joilla autetaan maahanmuuttajaa pääsemään osaksi suomalaista yhteiskuntaa ja työelämää (Opetushallitus, 2007). Suomenkieliset kurssit on organisoitu erityyppisiksi ja tasoiksi, erityisesti suurissa kaupungeissa. Suunnittelujakso sisältää myös arvioinnin siitä, kuinka Suomen ulkopuolella saadut pätevyudet tai tutkinnot voidaan saada vastaamaan suomalaisen työelämän vaatimuksia ja millaista täydennyskoulutusta saatettaisiin tarvita (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

Maahanmuuttajabarometrissa vuodelta 2012 vastaajat (N=865) arvioivat eri tekijöiden merkitystä kotoutumiselle. Kolmen tärkeimmän joukossa oli työ, erittäin tärkeiksi arvioitiin myös suomen tai ruotsin kielitaito, turvallisuus, terveyspalvelut sekä itselle tai perheelle sopiva asunto. Merkillepantavaa on, että vastaajista vain 31 %:lle oli tehty kotoutumissuunnitelma ja viidennes ei tiennyt, oliko heille tehty suunnitelma vai ei. Noin 40 % vastaajista, joille suunnitelma oli tehty, arvioi, että se oli auttanut heitä ja 12 % arvioi, ettei se ollut hyödyttänyt heitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013, 19, 22–23.)

3.7 Kotoutumiskoulutus

Kotoutumiskoulutusta järjestetään usein työvoimakoulutuksena. Kotoutumiskoulutus kestää keskimäärin yhden vuoden ajan ja se muodostuu useista kursseista. Koulutuksen sisältö vaihtelee maahanmuuttajan koulutuksen, taitojen ja kielitaidon mukaan. Kotoutumiskoulutus käsittää opetusta suomeksi tai ruotsiksi sekä tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja uraohjausta. Koulutus sisältää usein myös työharjoittelun. Prosessin aikana maahanmuuttajien opiskelukyvyt kehittyvät ja henkilökohtainen koulutus- ja työllistymissuunnitelma saatetaan loppuun (Sisäasiainministeriö, 2010b). Maahanmuuttajat voivat saada myös erityisopetusta, mikäli sitä tarvitaan (Opetushallitus, 2007).

Ne maahanmuuttajat, joilla on kotoutumissuunnitelma, voivat opiskella suomea tai ruotsia. Maahanmuuttajat voivat osallistua myös oma-aloitteiseen koulutukseen, joka perehdyttää heidät suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan (sisältäen aikuiskoulutuskeskukset, aikuislukiot, kansalaisopistot ja avoimet yliopistot). Tällainen koulutus voidaan rinnastaa työvoimapolitiittiseen aikuis-koulutukseen, mikäli koulutus helpottaa henkilön pääsyä työmarkkinoille. Myös tutkintoon johtava koulutus voidaan rinnastaa työvoimakoulutukseen silloin, kun tutkinnon tavoitteet vastaavat työvoimapolitiittisen koulutuksen tavoitteita. Koulutuksen lopuksi maahanmuuttajille tarjotaan mahdollisuutta osallistua keskitason yleiseen kielitutkintoon (taso 3). Pääsy kotoutumiskoulutukseen ja oma-aloitteiseen koulutukseen tapahtuu aina työ- ja elinkeinotoimiston tuella (Opetushallitus, 2007).

4

EU ja kansallinen lainsäädäntö²

Euroopan muuttoliikkeen kulmakivet ja kotouttamispolitiikat ovat seuraavat (koottu eri lähteistä):

1976 Euroopan komissio ottaa vastuun EU:n ulkopuolisiin kansalaisiin kohdistuvasta politiikasta keskustelemalla ulkomaalaislain säätämisestä.

1985 Schengenin sopimuksen toimeenpano luo Eurooppaan yhtenäismarkkinat sekä aiempaa lähemmän yhteistyön eurooppalaista maahanmuuttopolitiikkaa koskevissa kysymyksissä.

1985 Euroopan yhtenäisasiakirja astuu voimaan. Se sisältää EU:n ulkopuolisten kansalaisten maahanmuuttoa ja oleskelua koskevia direktiivejä. EU:n rajojen kontrollointi on yhtenäisasiakirjan ydin, vaikka jäsenvaltiot pystyvät yhä säännöstelemään EU:n ulkopuolisten kansalaisten maahanmuuttoa. Kummankin sopimuksen tavoitteena on eurooppalaisen markkina-alueen rajakontrollon vähentäminen.

1990 Dublinin sopimuksen yksityiskohtaisella käsittelyllä ja sen toteuttamisella EU puuttuu pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden ongelmiin eurooppalaisella tasolla. Kiinnostuksen kohteena on asetus jäsenvaltioiden velvollisuuksista.

1992 EU asettaa Maastrichtin sopimuksella lailliset puitteet maahanmuutolle oikeus- ja sisäasioiden kentällä. Lisäksi tällä sopimuksella vahvistetaan vapaata henkilöiden liikkuvuutta. Vapaa liikkuvuus jää kuitenkin keskustelun aiheeksi hallitusten välisessä yhteistyössä.

² Timo Makkonen ja Eero Koskenniemi ovat kirjoittaneet ajankohtaisen artikkelin muuttoliikkeen ja maahanmuuttajien aseman oikeudellisesta sääntelystä Tuomas Martikaisen, Pasi Saukkosen ja Minna Säävälän toimittamaan kirjaan *Muuttajat – Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. 2013. Helsinki: Gaudeamus.

1997 Jäsenvaltiot aikovat yhtenäistää maahanmuuttopolitiikan EU:n tasolla Amsterdamin sopimuksella. Sopimus valtuuttaa EU-instituutit toimimaan maahanmuuton puolesta. Jäsenvaltioiden välinen yhteistyö muuttuu maahanmuuttoa ja maahanmuuttajien kotoutumista koskevien yhteispolitiikkojen kehityksessä. Sopimus muodostaa perustan EU:n kotouttamis- ja maahanmuuttopolitiikalle, päämääränä kehittää yleisasetuksia turvapaikanhaun, maahanmuuton ja pakolaispolitiikan alueilla vuoteen 2004 mennessä.

1999 Tampereen huippukokous laatii yleisen maahanmuuttopolitiikan. Euroopan komissio tunnustaa Eurooppaan kohdistuvan maahanmuuton tärkeäksi aiheeksi. Euroopan komission syyt tälle tunnustukselle ovat työvoimapula ja tarve ammattitaitoisista ja ammattitaidottomista EU:n ulkopuolisista työntekijöistä Euroopassa. Tämän lisäksi Euroopan komissio katsoo tarpeelliseksi tarjota yleisen laillisen perustan EU:hun kohdistuvalle maahanmuutolle ja parannuskeinon laittomasta maahanmuutosta, kaupasta ja salakuljetuksesta johtuviin ongelmiin.

Vuodesta 2000 lähtien EU on laatinut tämän politiikan puitteissa direktiivejä.

2005 Yhteinen toimintasuunnitelma kotouttamiselle käsitellään ja se muodostaa perustan Euroopan Unionin ulkopuolisia kansalaisia koskevalle kotouttamiselle.

2005 Haagin ohjelmassa toukokuussa 2005 komissio määritteli 10 painopistealuetta seuraavaksi viideksi vuodeksi teemalla "Kumppanuus Euroopan uudistamiseksi vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alalla". Ohjelman mukaisia painopistealueita olivat muun muassa perusoikeuksien ja kansalaisuuden vahvistaminen, terrorismin vastainen torjunta, tasa-painoinen lähestymistapa maahanmuuttoon, yhteisen turvapaikkajärjestelmän käyttöönotto sekä unionin yhdenmätyn ulkorajojen valvonnan kehittämien, minkä seurauksena kehitettiin muun muassa rajaturvallisuusvirasto Frontex:in toimintaa. (Haagin ohjelma, 2005.)

2010 vahvistettiin Tukholman ohjelma, joka muodostaa etenemissuunnitelman Euroopan unionin oikeuden, vapauden ja turvallisuuden alalla vuosiksi 2010–2014. Tukholman ohjelman tavoitteena on vastata tuleviin haasteisiin ja keskittyä vahvistamaan erityisesti kansalaisten etuja ja tarpeita. Tässä ohjelmassa on kuusi painopistettä, joissa kiinnitetään huomiota muun muassa siihen, mitä on Eurooppa globalistuneessa maailmassa, mitä on solidaarisuus ja suojelu Euroopassa sekä mitä on koko Eurooppaa käsittävä oikeusalue. (Tukholman ohjelma, 2010.)

4.1 Eurooppalaiset direktiivit

Euroopan komissio on käsitellyt direktiivejä mm. Amsterdamin sopimuksen pohjalta kehittääkseen maahanmuuttoon ja kotouttamispolitiikkaan liittyviä asetuksia. Maahanmuuttoa koskevan EU-lainsäädännön tiivistelmät löytyvät täältä: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_fi.htm.

Seuraavassa muutamia keskeisiä direktiivejä, säädöksiä ja tiedonantoja koottuna aikajärjestykseen.

1. Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta.

2. Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista.
3. Neuvoston direktiivi 2003/86/EY, annettu 22 päivänä syyskuuta 2003, oikeudesta perheen yhdistämiseen.
4. Neuvoston direktiivi 2003/109/EY, annettu 25 päivänä marraskuuta 2003, pitkään oleskelleiden kolmansien maiden kansalaisten asemasta.
5. Neuvoston asetus (EY) N:o 343/2003, annettu 18 päivänä helmikuuta 2003, niiden perusteiden ja menettelyjen vahvistamisesta, joiden mukaisesti määritetään kolmannen maan kansalaisen johonkin jäsenvaltioon jättämän turvapaikkahakemuksen käsittelystä vastuussa oleva jäsenvaltio.
6. Neuvoston direktiivi 2004/114/EY, annettu 13 päivänä joulukuuta 2004, kolmansien maiden kansalaisten opiskelua, opiskelijavaihtoa, palkatonta harjoittelua tai vapaaehtoistyötä varten tapahtuvan maahanpääsyn edellytyksistä.
7. Neuvoston direktiivi 2005/71/EY, annettu 12 päivänä lokakuuta 2005, kolmansien maiden kansalaisten erityisestä maahanpääsymenettelystä tieteellistä tutkimusta varten.
8. Neuvoston direktiivi 2005/85/EY, annettu 1 päivänä joulukuuta 2005, pakolaisaseman myöntämistä tai poistamista koskevilla menettelyillä jäsenvaltioissa sovellettavista vähimmäisvaatimuksista.
9. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaaliskomitealle sekä alueiden komitealle, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008 – Euroopan yhteinen maahanmuuttopolitiikka: periaatteet, toimet ja välineet.
10. Euroopan parlamentin ja neuvoston Direktiivi 2008/115/EY, 16.1.2008. Laittomien maahanmuuttajien palauttamista koskevat yhteiset vaatimukset ja menettelyt.
11. Direktiivi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten (2009/50/EY).
12. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/52/EY, annettu 18 päivänä kesäkuuta 2009, maassa laittomasti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia ja toimenpiteitä koskevista vähimmäisvaatimuksista.
13. Parlamentin ja neuvoston direktiivi 2011/36/EU, annettu 5 päivänä huhtikuuta 2011, ihmiskaupan ehkäisemisestä ja torjumisesta sekä ihmiskaupan uhrien suojelemisesta.

4.2 Kansallinen lainsäädäntö

4.2.1 Oleskelulupa

Oleskelulupa on lupa niille, jotka toistuvasti saapuvat maahan ja asuvat vakituisesti maassa. Se myönnetään ulkomaalaiselle muista syistä kuin matkasta tai vastaavanlaisesta lyhytaikaisesta oleskelusta johtuen. Hakijoiden pitäisi taata taloudellinen asemansa Suomen oleskelujaksonsa ajalle samalla, kun he hakevat ensiksi lupaa ja sitten jatkoa oleskeluluvalleen (Poliisi, 2010). Muista kuin EU- ja ETA- jäsenvaltioista sekä Pohjoismaista saapuvien kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä on haettava oleskelulupaa ennen Suomeen saapumistaan. Oleskeluluvan myöntää maahanmuuttovirasto (Ulkoasiainministeriö, 2010a).

Oleskeluluville on erilaisia kategorioita. Ulkomaalaiset voivat saada pysyvän tai määräaikaisen oleskeluluvan (Maahanmuuttovirasto, 2010b).

1. Määräaikainen oleskelulupa

Ensimmäinen oleskelulupa on aina määräaikainen. Määräaikainen oleskelulupa myönnetään enintään vuodeksi tai sille ajanjaksolle, jonka opiskelu tai työnteko Suomessa kestää (Ulkoasiainministeriö, 2010a). Määräaikainen oleskelulupa voidaan myöntää joko jatkuvan tai tilapäisen oleskelun perusteella (Maahanmuuttovirasto, 2010b). Oleskeluluvan tyyppi määräytyy oleskelun tarkoituksen perusteella. Esimerkiksi opiskelu on usein luonteeltaan tilapäistä, kun taas kansalaisen perheenjäsenen maassaolo katsotaan tavallisesti jatkuvaksi oleskeluksi. Oleskelulupa täytyy uusua, ennen kuin sen voimassaoloaika menee umpeen. Luvan lisäaikaa ei voida kuitenkaan jatkaa neljää vuotta enempää (Poliisi, 2010).

Jatkuvaa oleskelulupaa merkitään kirjaimella A.

Tilapäistä oleskelulupaa merkitään kirjaimella B.

2. Pysyvä oleskelulupa

Pysyvä oleskelulupa myönnetään henkilölle, joka on asunut Suomessa yhtäjaksoisesti neljän vuoden ajan jatkuvalla oleskeluluvalla ja mikäli oleskeluluvan myöntämiseen on edelleen edellytyksiä (Poliisi, 2010; Ulkoasiainministeriö, 2010a). Pysyvän oleskeluluvan hakijan Suomessa oleskelun ei kuitenkaan tarvitse olla keskeytyksetöntä: säännölliset lomat tai muut matkat ovat sallittuja (Maahanmuuttovirasto, 2010b). Lupa myönnetään toistaiseksi voimassa olevaksi (Poliisi, 2010).

Pysyvää asumislupaa merkitään kirjaimella P.

4.2.2 Työntekijän oleskelulupa

Ulkomaalainen, joka haluaa työskennellä Suomessa, tarvitsee työntekijän oleskeluluvan. Itsenäistä elinkeinoa tai ammattia harjoittava henkilö tarvitsee puolestaan elinkeinonharjoittajan oleskeluluvan. Näissä säännöissä on kuitenkin monia poikkeuksia. (Maahanmuuttovirasto, 2010c.)

Suomessa oleva siirtotyövoima voidaan jakaa kahteen työlupalainsäädäntöön perustuvaan ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat Euroopan Unionin sekä Norjan, Islannin, Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaiset saavat työskennellä Suomessa ilman työntekijän tai elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa (Maahanmuuttovirasto, 2010c). Heidän tulee kuitenkin rekisteröidä oleskeluoikeutensa paikallisella poliisilaitoksella, mikäli työnteko kestää yli kolme kuukautta (Ulkomministeriö, 2010a). Toiseen ryhmään kuuluvat, EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta saapuvat kansalaiset, tarvitsevat ensisijaisesti työntekijän oleskeluluvan. Tämän jälkeen henkilöllä on joko rajoitettu tai rajoittamaton oikeus työskennellä Suomessa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

Ulkomaalaisella EU:n ulkopuolelta saapuvalla kansalaisella on rajoittamaton työnteko-oikeus Suomessa, mikäli hänelle on myönnetty pysyvä tai jatkuva oleskelulupa jollain muulla kuin työntöön perusteella. Rajoittamaton työnteko-oikeus koskee myös niitä, joilla on tilapäinen oleskelulupa joko tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen syyn perusteella. Määräaikainen oleskelulupa Suomeen saadaan sillä perusteella, että henkilö toimii ammattuurheilijana tai -valmentajana, uskonnollisen tai aatteellisen järjestön palveluksessa, ammattimaisesti tieteen, kulttuurin, tai taiteen alalla tai työskentelee yrityksen yli- tai keskijohdossa, on erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä tai toimii ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

Ulkomaalaisella EU:n ulkopuolelta lähtöisin olevalla henkilöllä on rajoitettu oikeus työskennellä Suomessa, mikäli hän on saanut oleskeluluvan opiskelua varten, oleskeluluvan erilaisia opetus- luennointi- ja tutkijantehtäviä varten, on saapunut Suomeen tehdäkseen toimitussopimukseen liitty-

vää työtä (esimerkiksi koneiden asennus) ja työ kestää korkeintaan kuusi kuukautta tai osallistuu valtioiden väliseen sopimuksen mukaiseen toimintaan (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

Tietyissä tilanteissa EU:n ulkopuolelta lähtöisin olevilla henkilöillä on oikeus työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa. Heillä on kuitenkin oltava voimassaoleva olevat viisumit, jos niitä edellytetään. Työntekijän oleskelulupaa eivät tarvitse tulkit, opettajat, asiantuntijat, ammatinharjoittajat, urheilijat ja urheilutuomarit, jotka tekevät työtä kutsun tai sopimuksen nojalla Suomessa enintään kolme kuukautta. Myös puutarhanhoidon työntekijöillä, pääasiassa marjojen poimijoilla, on oikeus työskennellä Suomessa ilman lupaa enintään kolme kuukautta (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

Toukokuussa 2004 voimaan astuneen ulkomaalaislain luku viisi säätää menettelytavat oleskelu- ja työlupien saamiseen. Ulkomaalaislain mukaisesti ehdotettiin kaksivaiheisesti myönnettävää työntekijän oleskelulupaa. Aiemmin voimassa oli kahden erillisen luvan (työ- ja oleskeluluvan) järjestelmä. Nykyisin työ- ja elinkeinotoimiston täytyy tarkastaa, että työmarkkinoilla käytettävissä oleva työvoima ei voi täyttää avointa toimea. Tällä perusteella maahanmuuttovirasto myöntää työntekijälle ensimmäisen oleskeluluvan. Mikäli julkiseen rauhaan tai turvallisuuteen liittyviä esteitä ei ole, kihlakunnan poliisilaitos myöntää jatkoa oleskeluluvulle. Uuden lain voimaantulon jälkeen työlupiin liittyvät päätökset on rekisteröity maahanmuuttoviraston ylläpitämään ulkomaalaisrekisteriin.

Vuonna 2006 ulkomaalaislakia muutettiin ja sen tavoitteena on edistää EU:n ulkopuolisista maista tulevien ulkomaalaisten opiskelijoiden pääsyä Suomen työmarkkinoille. Nämä opiskelijat voivat hakea kuuden kuukauden oleskelulupaa työnhakua varten sen jälkeen, kun ovat suorittaneet tutkintonsa Suomessa (Maahanmuuttovirasto, 2011).

Keskeinen kansallinen laki liittyi uuteen kotoutumislakiin vuodelta 2010 (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010). Se korvasi aiemman lain kotoutumisesta vuodelta 1999 ja on esitelty luvussa 3.5.

4.2.3 Suomen kansalaisuus

Suomen kansalaisuuden saamisen ehdot ovat samanlaiset kuin muissa eurooppalaisissa maissa. Kansalaisuuslain (359/2003) mukaan kansalaisuuksia on mahdollista olla kaksi tai useampia. Maahanmuuttajia ei pakoteta luopumaan senhetkisestä kansalaisuudestaan heidän hakiessaan uutta kansalaisuutta. Sama koskee myös suomalaisia; mikäli he saavat toisen maan kansalaisuuden, he eivät menetä Suomen kansalaisuuttaan. Ehtona tälle on kuitenkin se, että myös se maa, jonka kansalaisuutta haetaan, hyväksyy moninkertaisia kansalaisuuksia. Jos henkilöllä ei ole tarpeeksi läheisiä siteitä Suomeen, hän saattaa menettää Suomen kansalaisuutensa 22 vuoden iässä. Menetetty kansalaisuus on kuitenkin mahdollista saada myöhemmin takaisin.

Kansalaisuuslain (359/2003) mukaan ulkomaan kansalainen voi anoa Suomen kansalaisuutta asuttuaan Suomessa pysyvästi vähintään kuusi vuotta keskeytyksettä tai kahdeksan vuotta saavutettuaan 15 vuoden iän, joista hän on viettänyt kaksi viimeistä vuotta Suomessa keskeytyksettä. Entuustaan pohjoismaisen kansalaisen täytyy asua Suomessa keskeytyksettä kahden vuoden ajan. Jaksot ovat lyhyempiä myös pakolaisille, joilla on oleskelulupa, isänmaattomille henkilöille ja henkilöille, joilla on suomalainen aviopuoliso. Heidän täytyy asua Suomessa neljänä perättäisenä vuotena, tai kuutena vuotena 15 vuoden iän jälkeen, joista kaksi viimeistä vuotta tulee viettää Suomessa ilman keskeytystä. Aviopuolisoiden on todistettava, että he asuvat ja ovat asuneet Suomessa vähintään kolme vuotta. Lisäksi hakijan täytyy olla 18-vuotias tai naimisissa ennen sitä. Hakijalla täytyy olla tyydyttävä suomen tai ruotsin kielen taso ja riittävä taloudellinen tilanne. Todistetuksi täytyy tulla myös se, että henkilö ei ole sitoutunut mihinkään rangaistavaan toimintaan.

Ne henkilöt, jotka ovat suomalaisten tai entisten Suomen kansalaisten jälkeläisiä pystyivät hankkimaan kansalaisuuden ilmoituksella. Päätökset Suomen kansalaisuuden saamiseen, jatkamiseen ja menettämiseen liittyen tekee maahanmuuttovirasto (Maahanmuuttovirasto, 2010a).

Kansalaisuuslaki on ollut uudistusten kohteena usein. Sitä on muutettu vuosina 2005, 2007, 2009 ja viimeksi 2011. Vuoden 2005 muutoksen kohteena oli ulkomaalaisviraston oikeus saada tietoja vero-, sakko-, ja rajavartioviranomaisten ylläpitämistä rekistereistä. 2007 määriteltiin maahanmuuttoviraston tehtävät ja täsmennettiin esimerkiksi sitä, miten tiedotetaan kansalaisuuden säilyttämisestä ja sitä, mitä on viranomaisten keskinäinen ilmoitusvelvollisuus. Vuonna 2009 täsmennettiin asumisajan alkamista ja kansainvälistä suojelua saavan henkilön tai tahtomattaan kansalaisettoman henkilön asemaa. Viimeisessä muutoksessa vuonna 2011 kohteena oli se, että vireillä olevaan kansalaisuushakemukseen sovelletaan nuhteettomuusedellytystä tai kielitaitoedellytystä, jos edellytyksen soveltaminen johtaa hakijalle lain säännöksiä edullisempaan lopputulokseen. (Kansalaisuuslaki 359/2003 ja siihen liittyvät muutossäädökset.)

Suomen kansalaisuuden saaneiden määrä on noussut viime vuosina. Vuonna 1999 4730 ulkomaalaista sai Suomen kansalaisuuden ja vuonna 2001 yhteensä 2 720 henkilöä. Vuonna 2004 Suomen kansalaisuuden vastaanottaneiden lukumäärä oli ennätykselliset 6880 henkilöä (Työministeriö, 2007a). Vuonna 2007 kansalaisuuden sai 4 824 henkilöä. Kolme suurinta Suomen kansalaisuuden vuosina 1991–2007 saanutta ryhmää ovat lähtöisin entisen Neuvostoliiton alueelta (17 804), Somaliasta (4 166) ja Irakista (2 756). (Tilastokeskus, 2010c). Vuonna 2011 Suomen kansalaisuuden sai yhteensä 4 794 henkilöä (Maahanmuuttovirasto, 2011b).

4.2.4 Syrjinnänvastainen lainsäädäntö

Monet Suomen laeista, kuten Suomen perustuslaki (731/1999) kieltävät syrjinnän. Suomi on myös ratifioinut kansainvälisiä ihmisoikeusasiakirjoja, kuten kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan. Nykyinen syrjinnänvastainen lainsäädäntö on annettu helmikuun 2004 yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Myös keskushallinnon ja kunnallisviranomaisten sekä evankelis-luterilaisen ja ortodoksisen kirkon pitäisi tukea tasa-arvoa. Viranomaiset ovat velvoitettuja edistämään systemaattisesti tasa-arvoa ja toteuttamaan sitä toiminnassaan. Heidän pitää tehdä tasa-arvosuunnitelmia. Suunnitelman tulee olla niin kattava kuin viranomaisen työn luonne vaatii. Viranomaiset välittävät informaatiota maahanmuuttajien keskuuteen yleisimmillä kielillä Internetin ja mainoslehtisten kautta.³ Työsuojeluhallintoon kuuluvat aluehallintovirastot valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työssä (Työsuojeluhallinto, 2011). Vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan velvollisuutena on puolestaan suojella ihmisiä etnisestä alkuperästä johtuvalta syrjinnältä (ks. Syrjintälautakunta, 2011; Vähemmistövaltuutettu, 2011).

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan ketään ei tulisi kohdella kielteisesti kielestä, kansalaisuudesta, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, uskonnosta, uskosta, mielipiteestä, terveydestä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta ja muista henkilökohtaisista piirteistä johtuen. Laki sisältää yksityiskohtaisia säännöksiä etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaa syrjintää kohtaan. Syrjinnänvastainen laki soveltuu tilanteisiin, kuten itsensä työllistämiseen, palkkausehtoihin, työllisyys- ja työoloihin, henkilöstön koulutukseen ja ylennykseen, koulutukseen ja ammatilliseen ohjaukseen pääsyyn sekä työntekijöiden ja työnantajien organisaation jäsenyyteen. Laki kieltää myös

³ Esimerkiksi Infopankki: www.infopankki.fi

kohtelemasta ihmisiä eriarvoisesti sosiaali- ja terveyspalveluihin, sosiaalisen taustan perusteella myönnettyihin sosiaaliavustuksiin, hyvityksiin ja etuihin, asepalveluksen ja siviilipalveluksen suorittamiseen sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen liittyen. Suoran syrjinnän lisäksi kiellettyä on myös vaikeasti tunnistettavissa olevat epäsuora syrjintä ja häirintä.

4.3 Luettelo laeista sektoreittain

Seuraavaan on koottu luettelo lakeja ja asetuksia, jotka on tarkoitettu maahanmuuttajien kanssa työskenteleville ja maahanmuuttajille tiedoksi. Ne kertovat myös siitä, mitkä ovat kansalaisten oikeudet ja velvollisuudet työssä ja vapaa-aikana.

Työvoimalainsäädäntö

Henkilöstörahasolaki (934/2010)
 Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990)
 Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta (951/1977)
 Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010)
 Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)
 Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
 Laki palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta. (570/1961)
 Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/1982)
 Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001)
 Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004)
 Laki työriitojen sovittelusta (420/1962)
 Laki työtuomioistuimesta (646/1974)
 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
 Merimiesten palkkaturvalaki (1108/2000)
 Merimiesten vuosilomalaki (433/1984)
 Merityöaikalaki (296/1976)
 Merityösopimuslaki (756/2011)
 Opintovapaalaki (273/1979)
 Palkkaturva-asetus (1276/2009)
 Palkkaturvalaki (866/1998)
 Siviilipalveluslaki (1446/2007)
 Työaikalaki (605/1996)
 Työehtosopimuslaki (436/1946)
 Työsopimuslaki (55/2001)
 Ulkomaalaislaki (301/2004)
 Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)
 Vuosilomalaki (162/2005)
 Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Sosiaali- ja terveysministeriö

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006)
 Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
 Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työllisyyspalvelut

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012)

Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010)

Palkkaturvalaki (866/1998)

Työttömyysturvalaki (1290/2002)

Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)

Maahanmuutto

Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010)

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

5

Maahanmuuttoviranomaisten tehtävät

Eri viranomaiset käsittelevät pakolais- ja maahanmuuttoasioita Suomessa. Suomessa pysyvästi asuvat ulkomaalaiset saavat samat palvelut ja saman sosiaaliturvan kuin Suomen kansalaiset (Vilkama ym., 2005, 33). Näin ollen myös jokainen viranomaistaho on vastuussa maahanmuuttajien ja kaikkien muiden kansalaisten olosuhteista. Ministeriöistä sisäasiainministeriöllä, ulkoasiainministeriöllä, työ- ja elinkeinoministeriöllä, opetus- ja kulttuuriministeriöllä sekä sosiaali- ja terveysministeriöllä on oma roolinsa maahanmuuttoasioiden työnjaossa (Sisäasiainministeriö, 2010e). Kunkin ministeriön alaisuudessa on toimii vastuulliset viranomaistahot kuntatasoilla, kuten oppilaitokset, terveyskeskukset, sosiaalitoimistot, työvoimatoimistot ja ELY-keskukset.

5.1 Sisäasiainministeriö

Sisäasiainministeriö⁴ on vastannut maahanmuuttoasioiden yhteensovittamisesta eri hallinnonalojen välillä vuoden 2008 alusta alkaen. Ministeriön vastuulla on valmistella maahanmuuttopolitiikan ohella myös maahanmuuttoa, kotouttamista ja kansalaisuutta koskevaa lainsäädäntöä. Sisäasiainministeriö edustaa Suomea myös kansainvälisellä tasolla sekä EU:ssa maahanmuutto- ja kotouttamisasioiden osalta (Sisäasiainministeriö 2010e).

Ministeriön muuttoliikkeeseen liittyvät tehtäväalueet ovat tarkennettuina:

- laillisen maahanmuuton kehittäminen
- laittoman maahanmuuton torjunta
- maahanmuuttajien kotouttaminen
- kansainvälinen suojelu

⁴ Sisäasiainministeriö: <http://www.intermin.fi/>

- turvapaikanhakijoiden vastaanotto
- ulkomaankansalaisten paluu ja palauttaminen
- ihmiskaupan vastaisen toiminnan yhteensovittaminen sisäasiainhallinnossa
- kansalaisuusasiat
- paluumuutto, maastamuutto ja ulkosuomalaiset
- etnisen yhdenvertaisuuden ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen. (Sisäasiainministeriö, 2010e.)

Sisäasiainministeriö ohjaa maahanmuuttovirastoa sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksia. Sisäasiainministeriön yhteydessä toimivat virastot, kuten rajavartiolaitos ja poliisi hoitavat myös maahanmuuttoasioita (Sisäasiainministeriö, 2010e). Vuoden 2008 alusta sisäasiainministeriölle ovat kuuluneet yhdenvertaisuuden ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen sekä rasismien ja syrjinnän ehkäisy. Sisäasiainministeriön yhteydessä toimivat Etnisten suhteiden neuvottelukunta (Etno), vähemmistövaltuutettu sekä syrjintälautakunta.

5.1.1 Maahanmuuttoasiat hallituksessa

Huhtikuussa 2007 Matti Vanhasen II hallitukseen perustettiin maahanmuutto- ja eurooppaministerin salkku. Hallinnollisesti maahanmuuttoasiat siirrettiin samalla sisäasiainministeriön alaisuuteen aiemmin niiden ollessa työministeriön alaisuudessa. Maahanmuutto- ja eurooppaministeri sijoittui myös sisäasiainministeriöön. Salkkua hoiti Astrid Thors (2007–2010). Hänet valittiin vuonna 2013 Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestön Etyjin vähemmistövaltuutetuksi. Jyrki Kataisen hallituksessa (aloitti vuonna 2011) ei kyseistä salkkua enää ole ja maahanmuuttoasiat kuuluvat sisäasiainministerin hallinnonalaan. Sisäasiainministerin salkkua hoitaa Päivi Räsänen.

5.1.2 Maahanmuuttovirasto (entinen Ulkomaalaisvirasto)

Sisäasiainministeriön alaisuudessa toimiva maahanmuuttovirasto on keskeinen maahanmuuton parissa työskentelevä viranomaistaho Suomessa. Virasto vastaa maahanmuuttoon liittyvän tiedon tarjoamisesta ja maahanmuuttoa koskevan lain soveltamisesta Suomessa. Maahanmuuttovirasto⁵ oli nimeltään Ulkomaalaisvirasto ennen vuotta 2008. Viraston tehtävänk kuva on pysynyt muuttumattomana nimenvaihdoksesta huolimatta.

Maahanmuuttovirasto tekee päätöksiä maahanmuuttoon, pakolaisiin ja Suomen kansalaisuuteen liittyvissä asioissa. Virasto informoi kotimaan päättäjiä ja viranomaisia sekä osallistuu oman tehtävä-alueensa mukaiseen kansainväliseen yhteistyöhön. Viraston tehtäviin kuuluu myös ulkomaalaisrekisterin ylläpitäminen. (Maahanmuuttovirasto, 2010a). Maahanmuuttovirasto myöntää ensimmäisen määräaikaisen oleskeluluvan (Poliisi, 2010).

⁵ Maahanmuuttovirasto: <http://www.migri.fi>

5.1.3 Vähemmistövaltuutettu

Vähemmistövaltuutettu⁶ on itsenäinen viranomaistaho, joka työskentelee sisäasiainministeriön yhteydessä. Vähemmistövaltuutetun perustehtävänä on parantaa etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien asemaa sekä turvata heidän oikeuksiaan. (Sisäasiainministeriö, 2010e). Vähemmistövaltuutettu tukee tasa-arvoisuutta ja syrjimättömyyttä sekä hyviä etnisiä suhteita Suomessa. Valtuutetun tehtävänä on myös tarjota tietoa vähemmistöihin ja ulkomaalaisiin liittyvästä lainsäädännöstä sekä puuttua syrjintään lausunnoin ja kannanotoin (Vähemmistövaltuutettu, 2011)

Maahanmuuttajat voivat henkilökohtaisesti ottaa yhteyttä vähemmistövaltuutettuun silloin, kun he ovat kokeneet syrjintää tai kun heitä on kohdeltu sopimattomasti etnisen alkuperän tai maahanmuuttajataustan vuoksi. Etniseen syrjintään puututaan, mikäli syrjintä liittyy: työelämään, koulutukseen, sosiaali- ja terveystalouteen, sosiaaliturvaetuuksiin, palveluiden tarjontaan tai asevelvollisuuden tai siviilipalvelun suorittamiseen. Syrjintätapauksissa valtuutettu antaa ohjeita ja suosituksia, pyrkii sovitteluun, pyytää selvityksiä syrjinnästä epäillyltä taholta, asettaa uhkasakon tai auttaa maahanmuuttajia viemään asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi (Vähemmistövaltuutettu, 2010).

5.1.4 Syrjintälautakunta

Syrjintälautakunta⁷ on sisäasiainministeriön yhteydessä toimiva itsenäinen virasto. Lautakunnan jäseniä ovat etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien edustajia, viranomaistahojen edustajia sekä asiantuntijoita. Lautakunnan tehtävänä on antaa oikeussuojaa syrjintää kokeneille henkilöille. Syrjintälautakunta voi kieltää syrjintää harjoittanutta tahoa uusimasta tai jatkamasta lainvastaista menettelyä ja antaa myös vastatoimen kiellon (Syrjintälautakunta, 2011).

Etnistä syrjintää kokenut voi tehdä syrjinnästä valituksen lautakunnalle lähettämällä anomuksen suomeksi, ruotsiksi, saameksi sekä tarvittaessa englanniksi. Tarkempia neuvoja tällaisen valituksen tekemiseen antaa vähemmistövaltuutettu. Lautakunta ei kuitenkaan käsittele työoloihin ja -ehtoihin, työhönottoperusteisiin, työuralla etenemiseen sekä julkisiin palveluihin liittyviä asioita. (Syrjintälautakunta, 2011) Tällaiset syrjintäasiat pitäisi ohjata ammattiliittoon tai aluehallintovirastoon, jonka vastuualueena ovat entisten työsuojelupiirien tehtävät (Aluehallintovirasto, 2011; Työsuojeluhallinto, 2011).

5.1.5. Etnisten suhteiden neuvottelukunta

Etnisten suhteiden neuvottelukunta (Etno)⁸ on itsenäinen asiantuntijaorganisaatio, joka on työskennellyt 1.1.2008 alkaen sisäasiainministeriön alaisuudessa. Neuvottelukunta muodostuu valtakunnallisesta neuvottelukunnasta ja neljästä alueellisella tasolla toimivasta neuvottelukunnasta. Valtakunnallisen neuvottelukunnan jäsenet ovat ministeriöiden ja eduskuntaryhmien sekä alueellisten neuvottelukuntien edustajia. Näiden lisäksi valtakunnalliseen neuvottelukuntaan kuuluu maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen edustajia sekä viranomaistahojen ja työmarkkinajärjestöjen edustajia. Neuvottelukunnan neljä aluekeskusta toimivat ympäri Suomea (itäinen, läntinen, pohjoinen ja eteläinen aluekeskus) (Sisäasiainministeriö, 2010a).

⁶ Vähemmistövaltuutettu: <http://www.vahemmistovaltuutettu.fi>

⁷ Syrjintälautakunta: <http://www.syrjintalautakunta.fi>

⁸ Etnisten suhteiden neuvottelukunta: <http://www.intermin.fi/etno>

Neuvottelukunnan tehtävänä on tukea etnisiä suhteita ja edistää etnistä yhdenvertaisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Etnisten suhteiden neuvottelukunta pyrkii myös edistämään eri osapuolten välistä vuorovaikutusta niin kansallisella, alueellisella kuin paikallisella tasolla sekä tukemaan tasa-arvoisen ja monimuotoisen yhteiskunnan kehittymistä. Yhtenä neuvottelukunnan tehtävänä on toimia asiantuntijaelimenä maahanmuuttopolitiikan kehittämisessä. Tämän lisäksi neuvottelukunta välittää informaatiota maahanmuuttopolitiikasta ja lisää tietoisuutta etnisestä yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta. Neuvottelukunta pyrkii edistämään myös maahanmuuttajien omaa järjestötoimintaa (Sisäasiainministeriö, 2010a).

Etnisten suhteiden neuvottelukunta on julkaissut maahanmuuttajille oppaan ”Työelämätietoutta ulkomaalaiselle” (Etnisten suhteiden neuvottelukunta, 2004), joka tarjoaa suomalaisen työelämään liittyvää käytännönläheistä tietoa.

5.1.6 Paikallispoliisi

Poliisi⁹ tarjoaa lupapalveluita ja Suomessa oleskelun laillisuuden vakinaistamiseen liittyviä palveluita maahanmuuttajille. Ulkomaan kansalaisen ensimmäisen määräaikaisen oleskeluluvan myöntää maahanmuuttovirasto. Paikallispoliisi myöntää kuitenkin ensimmäisen oleskeluluvan Suomessa asuvien Suomen kansalaisten ulkomaalaiselle perheenjäsenille ja näiden naimattomille lapsille. Jatkolupaa määräaikaiselle oleskeluluvulle haetaan paikallispoliisilta. Poliisi myöntää myös pysyviä oleskelulupia niille hakijoille, jotka ovat asuneet Suomessa neljä vuotta keskeytyksettä. Pohjoismaiden kansalaisten ei tarvitse hankkia viisumia tai oleskelulupaa Suomessa oleskellessaan tai työskennellessään. Silloin, kuin pohjoismaiden kansalainen haluaa asua Suomessa yli kuusi kuukautta, hänen täytyy rekisteröidä oleskelunsa maistraatissa. Oleskelulupaa koskevat hakemukset voidaan esittää poliisilaitoksella henkilökohtaisesti tai asianajajan kautta. Oleskelulupaa hakeneiden henkilöiden täytyy kuitenkin käydä poliisilaitoksella ennen varsinaista päätöksentekoa (Poliisi, 2010).

Paikallispoliisi on vastuussa myös EU-kansalaisten oleskeluoikeuden rekisteröinnistä. Lisäksi poliisi päättää oleskelukortin myöntämisestä EU-kansalaisten perheenjäsenille silloin, kun perheenjäsen ei ole EU-kansalainen. Paikallispoliisi voi myöntää myös henkilöllisyyskortteja ja vaihtaa EU:ssa tai ETA-maassa saadun ajokortin (Poliisi, 2010).

5.1.7 Rajavartiolaitos

Rajavartiolaitos¹⁰ käsittelee asioita, jotka liittyvät rajavalvontaan, -tarkastuksiin ja rikostorjuntaan Suomen maarajalla ja aluevesillä. Rajavartiolaitos tekee myös kansainvälistä yhteistyötä ja toimii maanpuolustukseen liittyvissä tehtävissä. Rajavartiolaitos ohjaa niiden henkilöiden rajatarkastuksia, jotka ylittävät maarajan, saapuvat satamiin tai lentokentille. Tämä viranomaistaho tekee myös päätöksiä, jotka liittyvät maahan pääsyn epäämiseen (Rajavartiolaitos, 2011).

⁹ Paikallispoliisi: <http://www.poliisi.fi>
Poliisin ulkomaalaisluvut: <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/4B83C91994DC6AF2C2256E8600405486?opendocument>

¹⁰ Rajavartiolaitos: <http://www.raja.fi/>

5.2 Ulkoasiainministeriö

Ulkoasiainministeriö¹¹ on jakaantunut kahdeksaan osastoon, jotka puolestaan on jaettu useampaan yksikköön. Neljä ulkoasiainministeriön osastoa on vastuussa alueellisista asioista: Afrikan ja Lähi-idän osasto, Amerikan ja Aasian osasto, Eurooppa-osasto sekä Itäosasto (Ulkoasiainministeriö, 2010b).

Muita osastoja ovat viestintä- ja kulttuuriosasto sekä poliittinen, kauppapoliittinen ja kehityspoliittinen osasto, jotka vastaavat politiikan yhteensovittamisesta. Poliittisen osaston yhteydessä oleva ihmisoikeuspolitiikanyksikkö vastaa pakolaisiin, maahanmuuttoon, turvapaikkapolitiikkaan ja YK:n pakolaisjärjestöön liittyvistä asioista. Yksikön muut tehtävät koskevat ihmisoikeuspolitiikkaa ja yleisiä ihmisoikeusasioita. Kehityspoliittisen osaston yhteydessä oleva humanitaarisen avun yksikkö tarkkailee kriisejä ja suunnittelee humanitaarista apua (Ulkoasiainministeriö, 2010b).

5.3 Työ- ja elinkeinoministeriö (työministeriö vuoteen 2008 saakka)

Työministeriö oli vastuussa maahanmuuttoa ja pakolaisasioita koskevista strategioista, tavoitteista, neuvonnasta sekä toiminnan ohjaamisesta, maahanmuuttajien vastaanottamisesta sekä kotouttamisen suunnittelusta ja maahanmuuttajien ohjaamisesta suomalaiseen yhteiskuntaan vuoteen 2008 saakka. Hallituksen ohjelmaan sisällytetty maahanmuuttopoliittinen ohjelma valmisteltiin työministeriön valvonnan alaisuudessa. Työministeriössä tehtiin suuria hallituksen alulle panemia uudistuksia. Työministeriön hoitamat maahanmuuttoasiat siirtyivät 1.1.2008 sisäasiainministeriöön. Entinen työministeriö liitettiin sittemmin Työ- ja elinkeinoministeriöön¹².

5.3.1 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY)¹³ kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön hallinnon alaan. Keskuksia ohjaavat myös ympäristöministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, maa- ja metsätalousministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä sisäasiainministeriö (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 2011).

ELY-keskukset ovat vastuussa maahanmuuttajien kotouttamistyöstä. Keskukset pyrkivät vahvistamaan etnistä tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä. ELY-keskukset tarjoavat informaatiota maahanmuuttajille, jotka haluavat ryhtyä yrittäjiksi Suomessa sekä antavat alueellisia työlupalinjauksia. Suomessa pakolaisten vastaanottoa koordinoi sisäasiainministeriö. ELY-keskukset toimivat kuitenkin alueellisella tasolla pakolaisten vastaanoton parissa sekä huolehtivat heidän sijoittamisesta kuntiin (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 2011).

5.3.2 Työ- ja elinkeinotoimistot

Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) palvelevat henkilö- ja työnantaja-asiakkaita. Toimistoilla on yli 200 toimipistettä ympäri maata. Henkilöasiakkaille tarjotaan työnhakuun ja ammatilliseen

¹¹ Ulkoasiainministeriö: <http://www.formin.fi/>

¹² Työ- ja elinkeinoministeriö: <http://www.tem.fi>

¹³ Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset: <http://www.ely-keskus.fi/>

kehittämiseen liittyviä palveluja sekä työllistymistä ja toimeentuloa edistäviä tukipalveluja ja yrittäjyysneuvontaa. TE-toimistot kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön vastuualueelle. TE-toimistot huolehtivat yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kanssa tarvittavien työvoimapolitiittisten toimenpiteiden sekä työvoimapalvelujen järjestämisestä maahanmuuttajille (Työ- ja elinkeinotoimisto, 2010). Työ- ja elinkeinotoimistojen¹⁴ kautta maahanmuuttajat voivat saada apua ja tietoa työnhausta, jatkokoulutuksesta, kielikursseista ja yrittäjyydestä. Työ- ja elinkeinotoimistojen sivuilla on tietoa myös ulkomaalaisia palkkaaville työnantajille sekä Suomeen töihin tuleville ja jo Suomessa asuville ulkomaalaisille¹⁵. Työ- ja elinkeinotoimistot uudistuvat vaiheittain vuosien 2013–2015 aikana.

5.4 Maistraatit

Maistraatit¹⁶ ovat osa valtion paikallishallintoa. Vähintään vuoden Suomessa oleskelevien maahanmuuttajien rekisteröinti tapahtuu maistraateissa. Suomessa asuvien maahanmuuttajien perustiedot (nimi, syntymäaika, kansalaisuus, perhetiedot ja osoite) kirjataan maistraateissa väestörekisteriin. Tietoja käytetään esimerkiksi vaalien järjestämisessä, verotuksessa, terveydenhuollossa ja tilastoinnissa (Maistraatti, 2011).

Pysyväluontoisesti Suomeen muuttaneille rekisteröidään maistraateissa kotikunta. Nämä maahanmuuttajat saavat myös suomalaisen henkilötunnuksen. Edellytyksenä näille toimenpiteille on kuitenkin se, että maahanmuuttajalla on vähintään vuoden voimassa oleva oleskelulupa (Maistraatti, 2011). Maistraatti rekisteröi myös ne Pohjoismaiden kansalaiset, jotka oleskelevat Suomessa yli kuusi kuukautta (Poliisi, 2010). EU- ja ETA -maiden kansalaiset voivat puolestaan oleskella Suomessa kolme kuukautta, jonka jälkeen he voivat saada oleskeluluvan hakemuksesta (Maistraatti, 2011).

Myös Suomessa väliaikaisesti asuvalla ulkomaan kansalaisella on mahdollisuus saada henkilöllisyystunnus maistraatista, esimerkiksi työnteon vuoksi. Tällaisille henkilöille ei kuitenkaan rekisteröidä kotikuntaa, jolloin hänellä ei ole samoja oikeuksia kuin niillä henkilöillä, jotka asuvat Suomessa pysyväluontoisesti (Maistraatti, 2011).

5.5 Kuntien maahanmuuttopalvelut

Kunnat tarjoavat palveluita maahanmuuttajille. Tietoa kuntien maahanmuuttopalveluista löytyy sosiaalipalveluiden Internet-sivuilta¹⁷. Maahanmuutto-palvelut tarjoavat sosiaalityöntekijöiden, psykologien ja muiden asiantuntijoiden apua maahanmuuttajien elämään ja suomalaiseen yhteiskuntaan integrointiin liittyvissä asioissa.

¹⁴ Työ- ja elinkeinotoimistot: <http://www.mol.fi/>

¹⁵ Ulkomaalainen työssä Suomessa: <http://www.mol.fi/finnwork>

¹⁶ Maistraatit: <http://www.maistraatti.fi>

¹⁷ Helsinki: <http://www.hel.fi/hki/sote/fi/Perhe--ja+sosiaalipalvelut/maahanmuuttajat>
Jyväskylä: <http://www.jkl.fi/sote/maahanmuuttajat/maahanmuuttajapalvelut>
Tampere: <http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/maahanmuuttajat.html>
Turku: <http://www.turku.fi/Public/default.aspx?nodeid=3045&culture=fi-FI&contentlan=1>

5.6 Tulkkaus- ja käännöspalvelut

Maahanmuuttajien tasa-arvoista kohtelua ja kotoutumista edistetään myös järjestämällä tulkkaus- ja käännöspalveluita¹⁸. Maahanmuuttajille tarkoitettut tulkkaus- ja käännöspalvelut kuuluvat sisäasiainministeriön alaisuuteen. Vuoden 2010 lopussa Suomessa oli kahdeksan alueellista asioimistulkkipakeskusta, jotka tarjoavat tulkkaus- ja käännöspalveluita maahanmuuttajien kanssa tekemisissä olevia viranomaisille. Palveluiden ylläpitäminen on kuntien vastuulla. (Sisäasiainministeriö, 2010d). Tulkkaus- ja käännöspalvelut on tarkoitettu pääasiassa Suomeen saapumisen jälkeiseen alkuvaiheeseen. Tavoitteena on, että maahanmuuttajat oppisivat joko suomen tai ruotsin kielen niin pian kuin mahdollista ja selviytyisivät jokapäiväisistä tapahtumista itsenäisesti. (Sisäasiainministeriö, 2010d).

Kunnallisten tulkkauskeskusten toimintamalli on muuttunut: aiemmin maksuttomana tarjotut keskusten pakolaisten vastaanottopalvelut tulivat maksullisiksi vuoden 2006 alussa. Pakolaisten vastaanottosopimuksen tehneet kunnat voivat hakea korvausta valtiolta tulkkaus- ja käännöspalveluiden käytöstä, mikäli palvelut ovat liittyneet pakolaisten vastaanottoon. Haetun hyvityksen maksaa kunnan alueella oleva ELY- keskus (Sisäasiainministeriö, 2010d).

Viranomaiset edistävät maahanmuuttajien kielellistä tasa-arvoa julkaisemalla myös esitteitä ja kaavakkeita palveluistaan ja niiden pääsisällöistä. Kirjallista materiaalia käännetään myös yleisimmille maahanmuuttajaväestön käyttämille kielille. Näiden lisäksi tasa-arvoa edistetään palkkaamalla työntekijöitä maahanmuuttajien äidinkielen puhujista (Sisäasiainministeriö, 2010d).

5.7 Opetus- ja kulttuuriministeriö

Opetus- ja kulttuuriministeriö¹⁹ pyrkii kehittämään koulutus-, tiede-, kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikkaa. Opetus- ja kulttuuriministeriössä on kaksi ministeriä, joista opetusministeri johtaa koulutus- ja tiedepolitiikkaa. Kulttuuri- ja urheiluministeri vastaa puolestaan kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoasioista sekä tekijänoikeuksista, opintotukikysymyksistä ja tasa-arvoasioista. Ministeriö on vastuussa myös kansainvälisestä yhteistyöstä omaan toimialaansa liittyen (Opetus ja kulttuuriministeriö, 2011).

Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimii myös CIMO²⁰, kansainvälisen henkilöstövaihdon keskus. CIMO toteuttaa EU:n koulutus-, kulttuuri- ja nuoriso-ohjelmia kansallisella tasolla sekä järjestää vaihto- ja apurahaohjelmia. Lisäksi CIMO edistää suomen kielen ja kulttuurin opetusta (Cimo, 2011).

Myös Opetushallitus²¹ työskentelee opetusministeriön alaisuudessa. Sen vastualueelle kuuluu opetus- ja koulutuspalveluiden kehittäminen Suomessa. Opetushallitus tunnistaa ulkomailla suoritettujen tutkintojen virkakelpoisuuden Suomessa (Opetushallitus, 2011b). Suomessa on joukko säänneltyjä ammatteja sekä julkisen sektorin virkoja, jotka vaativat ammatinharjoittamisoikeuden (Opetushallitus, 2011a). Ulkomailla suoritettut tutkinnot eivät siis mahdollista automaattisesti sitä, että henkilö voisi työskennellä virkamiehenä Suomessa.

¹⁸ Tulkkaus- ja käännöspalvelut: <http://www.intermin.fi/fi/ministerio/organisaatio/hallintoyksikko>

¹⁹ Opetus- ja kulttuuriministeriö: <http://www.minedu.fi/>

²⁰ Kansainvälisen henkilöstövaihdon keskus CIMO: <http://www.cimo.fi>

²¹ Suomen Opetushallitus: www.oph.fi

Maahanmuuttajien koulutus Suomessa:

http://www.oph.fi/english/education/language_and_cultural_minorities/education_for_immigrants

Ulkomaalaisten tutkintojen tunnustaminen Suomessa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/opetushallituksen_paatokset

5.8 Sosiaali- ja terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriö²² pyrkii edistämään kansalaisten hyvää terveyttä, toimintakykyä sekä tukemaan taloudellisesti toimeentulo- ja sosiaalitukien kautta. Ministeriön yhteydessä toimii tasa-arvovaltuutettu, jonka tehtävänä on valvoa ja edistää tasa-arvolainsäädännön noudattamista, tehdä tasa-arvoa koskevia aloitteita ja ohjeita sekä valvoa sukupuolten tasa-arvon toteutumista yhteiskunnan eri alueilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011a; Tasa-arvovaltuutettu 2011).

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa oleva työsuojeluosasto sekä aluehallintovirastot²³ muodostavat työsuojeluhallinnon. Työsuojeluhallinnon tehtävänä on edistää ja ylläpitää työntekijöiden ja toimihenkilöiden työkykyä ja -terveyttä sekä valvoa määräysten noudattamista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011b). Työsuojeluhallinto voi puuttua myös työssä tapahtuvaan syrjintään (Aluehallintovirasto, 2011).

5.9 Kela – Suomen kansaneläkelaitos

Kela²⁴ on vastuussa Suomessa asuvien ihmisten perusturvasta. Maahanmuuttajalla on oikeus suomalaisen sosiaaliturvaan silloin, kun hän asuu pysyvästi Suomessa. Maahanmuuttajalla täytyy olla myös oleskelulupa vähintään vuodeksi, jotta häntä voidaan harkita Suomen pysyväksi asukkaaksi. Maahanmuuttajan ensisijaisen kodin täytyy olla Suomessa, jotta hän voi turvautua suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmään, ja hänen täytyy myös tällöin viettää suurin osa ajastaan Suomessa (Kela, 2010c).

Kelalla on useita eri tukimuotoja, kuten esimerkiksi erilaiset perhe-etuudet, opiskelijoiden tuet, työmarkkinatuki, kansaneläke, asumistuki, sairaanhoidon korvaukset ja sairauspäivärahat, vammaistuet, kuntoutuspalvelut ja -tuot sekä perhe-eläke (Kela, 2010a). Mikäli maahanmuuttaja on sitoutunut kotoutumissuunnitelmaan, hän saa työmarkkinatukea Kelalta maahanmuuttajan kotoutumistuen muodossa. Kotoutumistukea maksetaan kotoutumissuunnitelman ajan (yleensä kolme vuotta ja erityistapauksissa viisi vuotta). Maahanmuuttaja voi hakea työmarkkinatukea mistä tahansa Kelan toimistosta Suomessa (Kela, 2010b).

²² Sosiaali- ja terveysministeriö: <http://www.stm.fi>

²³ Aluehallintovirastot: <http://www.avi.fi/>

²⁴ Kela: <http://www.kela.fi>

6

Lähiopetusmoduuli: moninaisuus ja sukupuoli

Muuttoliike on kasvanut muutamien viime vuosikymmenten aikana ja on ennustettu, että maahanmuutto Suomeen tulee lisääntymään tulevana vuosina aiempaa nopeammin. Suurin osa länsimaaisista yhteiskunnista tulee kohtaamaan syntyvyyden laskusta ja ikääntyvästä väestöstä johtuvia ongelmia. Maahanmuuttajia voidaan pitää yhtenä mahdollisista ratkaisuista väestörakenteen tasa-painottamiseen (ks. Työministeriö, 2007f).

Erilaisten etnisten ryhmien mukanaan tuomat kulttuurit sekä monikulttuuriset työpaikat, oppilaitokset ja yhteisöt ovat seurausta lisääntyvästä maahanmuutosta isäntämaalle. Sosiaalityöntekijät, työvoimatoimistojen neuvojat ja ammatillisten oppilaitosten kouluttajat työskentelevätkin nykyisin hyvin heterogeenisten ihmisryhmien parissa. Työskentely kulttuureiltaan, uskonnoiltaan ja kansallisuuksiltaan erilaisten ihmisten parissa ei välttämättä ole helppoa. Esimerkiksi opetus ja neuvonta voivat olla haastavia monikulttuurisissa puitteissa sukupuolta ajateltaessa, sillä sukupuoli on yksi tärkeimmistä etnisten ryhmien rakenteista.

Seuraavassa esiteltävät opetusmoduulit kehiteltiin lähiopetusta varten maahanmuuttajien kanssa työskenteleville asiantuntijoille, joita olivat opettajat, kuntatason maahanmuuton koordinaattorit ja neuvojat. Nämä asiantuntijat opiskelivat osan täydennyskoulutuksen materiaalista verkossa ja osan lähiopetuksessa. Lähiopetuksen kahdesta moduulista ensimmäisessä keskitytään moninaisuuteen ja tapoihin käsitellä sitä. Tämän jälkeen tarkastellaan naisten asemaa eri kulttuureissa.

6.1 Tavoitteet

- Analysoida moninaisuus-termin merkitystä ja sukupuoleen liittyviä asioita moninaisuuden käsitteen yhteydessä.
- Tunnistaa ne taidot, jotka ovat välttämättömiä moninaisuuden käsittelyssä.
- Lisätä tietoisuutta niistä tekijöistä, jotka pitäisi ottaa huomioon moninaisuuden kanssa tekemisissä oltaessa.

- Lisätä tietoisuutta moninaisuuteen ja sukupuoleen liittyvissä asioissa.
- Ymmärtää, millainen naisten asema on eri kulttuureissa.

6.2 Miksi moninaisuus aiheena on tärkeä?

Sosiaalityöntekijät, neuvojat ja kouluttajat ovat lisääntyneissä määrin tekemisissä taustoiltaan erilaisien ihmisten ja ryhmien kanssa. Heidän kohderyhmistään etenkin maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä: he edustavat niin eri kulttuureita, kansallisuuksia, uskontoja, etnisyyksiä kuin sukupuolia. Sosiaalityöntekijät, neuvojat ja kouluttajat voivat työskennellä parhaiten maahanmuuttajien parissa silloin, kun he ymmärtävät kulttuurieroja. Tietoisuus kulttuurien välisistä eroista voikin olla suureksi avuksi maahanmuuttotyötä tekeville henkilöille mahdollisten kulttuuriin perustuvien väärinymmärrysten tunnistamisessa ja niiden kanssa toimeen tulemisessa.

Moninaisuudesta puhuttaessa ei voida sivuuttaa sukupuoleen liittyviä kysymyksiä, sillä sukupuoli on sosiaalisesti rakentunut. Esimerkiksi naisten asema poikkeaa miesten asemasta huomattavasti lähes kaikissa kulttuureissa. Moninaisuuden hallintaa voidaankin pitää hyödyllisenä keinona niin eri sukupuolten kuin erilaisten etnisten ryhmien kanssa toimeen tulemisessa. Tässä moduulissa keskitytään tarkastelemaan moninaisuutta niissä tilanteissa, joissa kulttuurisilta taustoiltaan erilaiset ryhmät muuttavat uuteen kotimaahan.

6.3 Mitä moninaisuus tarkoittaa?

Tehtävä 6-1

- Kuvioon 1 on koottu kuvia, joita voimme löytää Internetistä etsiessämme vastausta sanalle "moninaisuus". Mitä moninaisuus merkitsee teille? Mikä näistä kuvista kuvaa mielestänne parhaiten moninaisuutta?



Kuvio 1. Moninaisuuden merkitys²⁵

- Millaisia esimerkkejä moninaisuudesta näette jokapäiväisessä elämässänne, kuten työpaikalla tai oppilaiden ja asiakkaiden keskuudessa?

²⁵ Kuviiin viitattu 30.7.2007 <http://diversity.e-consultation.org/blog/>

Moninaisuudella voidaan tarkoittaa eroja, jotka liittyvät mm. etnisyyteen, kieleen, uskontoon, ikään, sukupuoleen, yhteiskuntaluokkaan, kansallisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ammattiin, elämäntyyliin sekä fyysisiin, älyllisiin ja biologisiin ominaisuuksiin. Tässä moduulissa käsitellään ensisijaisesti kulttuurista moninaisuutta. Jotta ymmärtäisimme kulttuurisen moninaisuuden käsitettä, on tärkeää ymmärtää kulttuuria itsessään sekä sen subjektiivista ulottuvuutta.

Tehtävä 6-2

- Muistelkaa subjektiivisen kulttuurin määritelmää. Mitkä kulttuurin elementit liittyvät subjektiiviseen kulttuuriin ja mitkä objektiiviseen kulttuuriin?
- Kuinka määrittäisitte moninaisuuden subjektiivisen kulttuurin merkityksen suhteen?

Triandis (1994) ymmärtää kulttuurin kaksiulotteisena käsitteenä. Subjektiivinen kulttuuri on näkyvätöntä toisin kuin objektiivinen kulttuuri, joka muodostuu näkyvissä olevista elementeistä (esim. kuvataide musiikki ja ruoka). Subjektiivinen kulttuuri viittaa puolestaan normeihin, rooleihin, uskomuksiin ja arvoihin jotka antavat meille laajemman käsityksen eri kulttuuriryhmien maailmankatsomuksista. Subjektiivinen kulttuurin ulottuvuus toimii tiedostamattomalla tasolla ja se vaikuttaa tiedostamattomasti havaintoihimme.

Bennettin ja Bennettin (2004, 150) mukaan moninaisuus voidaan ymmärtää subjektiivisen kulttuurin näkökulmasta tarkasteltuna ”erilaisiin arvoihin, uskomuksiin ja käytökseen perustuvina kulttuurieroina”. Nämä erot voivat liittyä esimerkiksi kansallisuuteen, etnisyyteen, sukupuoleen, ikään, ulkonäköön, koulutukseen, ammattiin ja uskontoon. Carnevale ja Stone (ks. Bennett & Bennett, 2004, 150) kuvaavat moninaisuutta näiden erojen hyväksymiseen liittyvänä prosessina.

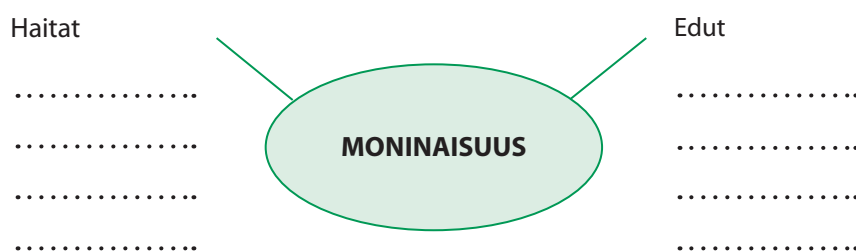
Moninaisuudella ei ole vain yhtä tai yhdenlaista määritelmää, sillä se elää sosiaalisten kontekstien mukaan. Käsitteen monitulkintaisuutta voidaan pitää myös tietynlaisena heikkoutena. Tästä johtuen tämän moduulin pyrkimyksenä on määritellä moninaisuutta yhdellä tavalla.

Tehtävä 6-3

- Mitä eri käsitteitä ja termejä sana ”moninaisuus” tuo mieleenne?
- Verratkaa moninaisuuden käsitettä muihin käsitteisiin, kuten: monikulttuurisuus, kulttuurinen monimuotoisuus, kansallisuus ja etnisyys.

Tehtävä 6-4

- Täytä kuvio 2.



Kuvio 2. Moninaisuuden edut ja haitat

- Pohtikaa työtänne. Antakaa esimerkkejä työstänne silloin, kun moninaisuus on ollut joko etuna tai haittana?

Triandis (1994) korostaa, että moninaisuudessa on niin etuja kuin haittoja. Heterogeeniset ryhmät ovat luovempia ja ne voivat tehdä korkealaatuisia päätöksiä, kun taas ryhmän homogeenisyys voi johtaa ryhmäajatteluun ja heikkoon päätöksenteon laatuun. Toisaalta heterogeenisille ryhmille on luonteenomaista vähentynyt koheesio, minkä taustalla voi olla esimerkiksi kulttuurienvälinen konflikti tai erilainen subjektiivinen kulttuuri. Heterogeeniset ryhmät tarvitsevatkin taidokasta johtamista toimiakseen hyvin.

Parhaimmillaan moninaisten kulttuurien yhteiselo voi olla rikkaus yksilöiden ja organisaatioiden ohella myös koko yhteisölle: yhteisöt ja kulttuurit voivat oppia paljon toisiltaan.

6.4 Moninaisuuden käsittely

Taidot, jotka ovat moninaisuuden käsittelyssä hyödyllisiä

Kulttuurienvälisen viestinnän näkökulmasta katsottuna yksi moninaisuuden hallintaan liittyvistä ratkaisuista voi olla **kulttuurienvälisen kompetenssin** kehittäminen. Kulttuurienväliset kompetenssit tarkoittavat kykyä viestiä kulttuurienvälisissä kohtaamisissa (Bennett & Bennett, 2004).

Kulttuurienväliset kompetenssit auttavat kehittämään luottamusta ja kunnioitusta moninaisuutta kohtaan. Uskomusten, asenteiden ja erityisesti käyttäytymisen muuttaminen on kuitenkin vaikea ja aikaa vievä prosessi: ihmisillä on tapana katsoa maailmaa omien kokemustensa, kulttuurinsa ja stereotyyppiensä läpi. Stereotyyppioita ei pitäisikään unohtaa moninaisuutta käsiteltäessä. Jotkut kirjoittajat ovat vakuuttuneita siitä, että tehokkain tapa tulla toimeen stereotyyppien kanssa on tunnistaa ne ja tulla avoimeksi niitä kohtaan (ks. Clutterbuck & Ragins, 2002). Kulttuurisia ja sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita voidaan välttää myös käyttämällä kulttuurienväliseen tutkimukseen perustuvia yleistyksiä stereotyyppien sijaan.

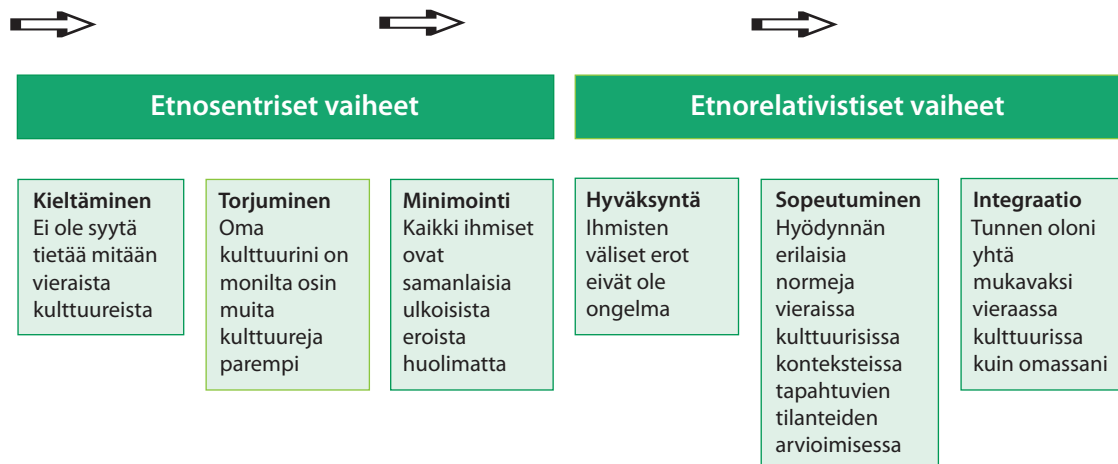
Yleistyksiset ovat varsin samankaltaisia stereotyyppien kanssa ja tästä johtuen niitä tuleekin käyttää varovaisesti. Kulttuurienväliseen tutkimukseen perustuvat yleistyksiset edustavat tietyistä ihmisryhmistä havaittavissa olevia piirteitä. Tällaisia poikkikulttuuriseen tutkimukseen perustuvia yleistyksiä on kuitenkin tarkoituksenmukaista käyttää toisinaan. Ihmisillä on esimerkiksi monitasoisia identiteettejä, mistä johtuen yhtä henkilöä voidaan kuvailla samanaikaisesti "latinona", "etelämaalaisena" ja "naisena".

Esimerkkejä yleistyksistä: yhteisöllisten kulttuurien edustajilla on tapana käyttäytyä tavalla joka korostaa heidän ryhmänsä tavoitteita. Yksilöllisten kulttuurien edustajilla on tapana käyttäytyä tavalla joka korostaa heidän omia henkilökohtaisia tavoitteitaan (Triandis, 2004).

Kulttuurienvälinen herkkyys on moninaisuuden johtamisen kannalta tärkeä teoreettinen käsite. Kulttuurienvälinen herkkyys voidaan ymmärtää kulttuurieroihin mukautumisena sekä näiden erojen ymmärtämisenä ja kunnioittamisena kulttuurienvälisissä vuorovaikutustilanteissa (Bennett & Bennett, 2004).

Bennettin ja Bennettin (2004) mukaan kulttuurienvälisen herkkyyden kehittymisen prosessia voidaan kuvata käyttämällä etnosentrismi–etnorelativismi–jatkumoa. Siirrymme etnosentrismistä etnorelativismiin silloin kun huomaamme, että ihmisten keskuudessa on kulttuurieroja. Kulttuurierojen hyväksyminen rakentuu kuudesta vaiheesta: kieltämisestä, torjumisesta, minimoinnista, hyväksynnästä, sopeutumisesta ja integraatiosta. Taipumuksemme pitää omaa ryhmäämme ainutlaatuisena (etnosentrismi) vähenee ensimmäisissä kolmessa vaiheessa. Prosessin myöhemmät vai-

heet johtavat hyväksyntään ja kulttuurierojen tunnistamiseen sekä kulttuurieroja kunnioittavaan käyttäytymiseen.



Kuvio 3. Kulttuurienvälisen herkkyyden kehittyminen (Bennett & Bennett, 2004)

Tekijät, jotka tulee ottaa huomioon moninaisuuden kanssa tekemisissä oltaessa

Seuraavaksi tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat eri kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen. Tietous tästä aiheesta voi olla avuksi moninaisuuden kanssa tekemisissä oltaessa, heterogeenisten ryhmien keskuudessa tapahtuvissa konflikteissa ja kulttuurisen vuorovaikutuksen aikana ilmenevän ahdistuneisuuden vähentämisessä.

Tehtävä 6–5

- Millä tavoin kulttuurien väliset erot voivat vaikuttaa ihmissuhteiden laatuun?

Kulttuurienväläinen etäisyys ja havaittu samankaltaisuus

Kulttuurit muodostuvat sekä samankaltaisista että erilaisista elementeistä. Kulttuurierojen laajuudella on vaikutus ihmisten välisiin suhteisiin (Triandis, 1994). Voimme esimerkiksi tehdä päätelmän siitä, että Yhdysvalloista lähtöisin olevilla maahanmuuttajilla on vähemmän vaikeuksia sopeutua eurooppalaiseen kulttuuriin kuin afrikkalaisilla ja aasialaisilla maahanmuuttajilla.

Yksilöillä on tapana tulkita toisten henkilöiden käyttäytymistä omista kulttuurisista taustoistaan käsin. Niissä tilanteissa, joissa ihmiset ovat vuorovaikutuksessa omasta kulttuuristaan ratkaisevasti poikkeavien kulttuurien edustajien kanssa, saatetaan kokea **kulttuurishokki**, tunne kontrollin menettämistä. Yleisimpiä kulttuurishokin merkkejä ovat hämmennyksen tunne sekä fyysiset ja psyykkiset oireet. Siitä huolimatta, että kulttuurishokin seurauksena voi olla erilaisia oireita, voi kulttuurishokki olla myös ensiaskel uuteen kulttuuriin sopeutumisessa (ks. Ting-Toomey, 1999, 246).

Kulttuurinen etäisyys vaikuttaa havaitsemaamme toisten ihmisten samankaltaisuuteen ja erilaisuuteen. Aiemmat kokemuksemme itsestämme poikkeavien ihmisten kanssa vaikuttavat myös

siihen, kuinka havaitsemme samankaltaisuutta. Homogeenisessä ryhmässä elämään tottunut henkilö, joka ei erityisemmin ole ollut tekemisissä hänestä itsestään poikkeavien ihmisten kanssa, pitää luultavimmin vain niitä henkilöitä puoleensavetävinä ja miellyttävinä, jotka ovat samankaltaisia hänen kanssaan.

Havaitun samankaltaisuuden määrä riippuu myös kulttuurien välisistä historiallisista suhteista. Samankaltaisuutta havaitaan useimmiten niissä tilanteissa, joissa ei ole taustalla konflikteja. Mitä enemmän sotia sekä muita konflikteja ja niihin liittyviä väkivaltaisia muistoja kahden kulttuurien välillä on ollut, sitä vähemmän toisessa kulttuurissa havaitaan samankaltaisuutta. Samankaltaisuutta havaitaan sitä enemmän, mitä enemmän toisesta kulttuurista tiedetään (Triandis, 1994).

Vuorovaikutussuhteiden määrä toisen kulttuurin edustajien kanssa liittyy läheisesti siis siihen, miten samankaltaisena toista kulttuuria pidetään oman kulttuurin suhteen. Kulttuuristen samankaltaisuuksien havaitseminen vieraan kulttuurin edustajassa tekee vuorovaikutuksen palkitsevaksi, mikä puolestaan voi johtaa lisääntyneeseen eri kulttuurien edustajien väliseen vuorovaikutukseen.

Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ymmärtäminen ja moninaisuuden käsittely

Viestintätapoihin liittyvät erot tulevat esiin etenkin silloin, kun vuorovaikutukseen osallistuu kulttuurisilta taustoiltaan erilaisia ihmisiä. Ihmisten valmistelu kulttuurienväliseen vuorovaikutustilanteeseen onkin haastavaa. Tämä tehtävä on vaikeimmillaan silloin, kun monikulttuuriset ryhmät muodostuvat sekä miehistä että naisista. Kulttuurienväliseen vuorovaikutustilanteeseen vaikuttaa ratkaisevasti se, minkä sukupuolten edustajat siihen osallistuvat: Viestintä ei ole samanlaista miesten viestiessä miehille, naisten viestiessä naisille, tai naisten ja miesten viestiessä toisilleen.

Tehtävä 6–6

- Kertokaa kokemuksistanne, jotka liittyvät sukupuoleen monikulttuurisissa puitteissa.

Meidän täytyy kohdata omia henkilökohtaisia ennakkoluulojamme ollessamme vuorovaikutuksessa muiden kulttuuriryhmien edustajien kanssa. Toisinaan meidän täytyy myös huomata, että joitain ihmisryhmiä tai käyttäytymistä koskevat mielipiteemme ovat virheellisiä. Cushner ja Brislin (ks. Cushner, 2003) kehittivät mallin ”18-Theme Culture-General Framework” kuvaamaan niitä kokemuksia, joita ihmiset kohtaavat ollessaan vuorovaikutuksessa toisen kulttuurin edustajien kanssa. Tämän mallin mukaan kulttuurierojen kokemista voidaan kuvata *emotionaalisesta, informatiivisesta ja kehityksellisestä näkökulmasta*.

Emotionaaliset vaikutukset kulttuurienvälisessä kanssakäymisessä

On tavallista, että tunteet nousevat pinnalle kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen aikana. Ihmiset kohtaavat tavallisesti seuraavia tuntemuksia osallistuessaan vuorovaikutukseen eri kulttuurien edustajien kanssa: ahdistus, epäselvyys, paikkansapitämättömät odotukset, yhteenkuuluvuuden tai hylätyksi tulemisen tunne ja henkilökohtaisten ennakkoluulojen kohtaaminen (Cushner, 2003, 94–96).

Ahdistuneisuutta voi aiheuttaa toisten ihmisten arvaamaton tai outo käyttäytyminen. Kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen osallistuvilla ihmisillä on myös tapana pitää omaa käyttäytymistään

sopivimpana. Ahdistuneisuuden seurauksena ihmiset saattavat yrittää välttää kulttuurienvälisiä vuorovaikutusta edellyttäviä tilanteita. (Cushner, 2003).

Ihmiset voivat kokea kulttuurienvälisen kohtaamisen epäselvänä tilanteena. Toisen kulttuurin edustajan kanssa viestittäessä vastaanotetut viestit saattavat olla epäselviä ja monitulkintaisia. Viestin epäselvyyttä voidaan vähentää kysymällä lisäkysymyksiä epäselvissä tilanteissa ja mukauttamalla omaa käyttäytymistä tilanteiden mukaisesti.

Toinen tuntemuksista muodostuu liittyy paikkansapitämättömiin odotuksiin. Siitä huolimatta, että tunnistamme kulttuurieroja, odotamme toisten ihmisten käyttäytyvän kuitenkin samalla tavoin, miten meillä on tapana käyttäytyä. Silloin, kun tilanne poikkeaa odotuksista, on ihmisillä tapana tuntea olonsa epämukavaksi.

Yhteenkuuluvuus/torjunta – ihmiset tarvitsevat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kulttuurienvälisistä eroista johtuen tätä tunnetta voi kuitenkin olla haastavaa saavuttaa kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen aikana. Todennäköisimmin yksilöt kokevat tulevaisuutta torjuttuiksi.

Tehtävä 6–7

- Muistelkaa niitä kertoja, jolloin olette olleet tekemisissä kulttuurisilta taustoiltaan erilaisten ihmisten kanssa. Oletteko kokeneet tällaisissa tilanteissa seuraavia tunteita:
 - ahdistus
 - epäselvä tai epämukava tunne
 - liialliset odotukset
 - yhteenkuuluvuuden tai torjuttuiksi tulemisen tunne
 - tunne siitä, että omat uskomuksenne ja mielipiteenne jostain tietystä ihmisryhmästä ovat olleet virheellisiä.
- Miltä teistä tuntui näissä tilanteissa? Miten neuvoisitte niitä henkilöitä, jotka kokevat samanlaisia tunteita?

Poikkeavan käyttäytymisen kulttuuriset taustat

Tehtävä 6–8

- Miksi kulttuurisilta taustoiltaan erilaiset ihmiset käyttäytyvät eri tavoin samassa tilanteessa?

Tyypillisimmät kulttuurierot, jotka tuottavat poikkeavaa käyttäytymistä liittyvät (a) viestintään ja kielenkäyttöön, (b) arvoihin, (c) rituaaleihin ja taikauskoon, (d) tilannekäyttäytymiseen, (e) rooleihin, (f) sosiaaliseen statukseen, (g) aikaan ja tilaan, ja (h) ryhmä vs. yksilö-asetelmaan. Kaikki mainitut tekijät ovat tulosta **sozialisaatioprosesseista**, joissa ihmiset oppivat olemaan tietyn ryhmän jäseniä (Cushner, 2003, 97, 82). Sosialisaation seurauksena ihmiset ovat harvoin tietoisia muista olemassa olevista todellisuuksista: meillä on myös tapana nähdä maailma omasta näkökulmastamme ja olla vakuuttuneita siitä, että toiminta- ja ajattelutapamme ovat parhaita. Lapset oppivat kulttuurisia normeja ja sukupuoliikäyttäytymistä 5–6 ikävuoteen mennessä, jolloin he alkavat sopeutua yhteisönsä arvoihin, asenteisiin ja tapoihin vastata arvoihin ja asenteisiin (Basow, 1986).

Tehtävä 6–9

- Pojat ja tytöt sosiaalistetaan eri tavoin. Poikien ajatellaan olevan itsenäisiä, itsevarmoja, aggressiivisia ja menestyviä. Tytöt kasvatetaan olemaan hoivaavia, vastuullisia ja tottelevaisia.
- Oletteko samaa mieltä väitteen kanssa? Oletteko huomanneet mitään muita eroja poikien ja tyttöjen sosiaalistamisessa? Pohtikaa poikien ja tyttöjen leikkimistapoja sekä heidän reaktioitaan eri tilanteissa.

Sanallisen ja sanattoman viestinnän erot ovat yleisimpiä kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa ilmeneviä ongelmia. Kasvojen ilmeiden sekä eleiden merkityksiin liittyvät väärinymmärrykset voivat tulla esiin varsin helposti. Sopivan kehonkielen oppiminen viestinnässä (erityisesti kulttuurienvälisessä viestinnässä) on haastavaa.

Arvot ovat tulosta sosialisatioprosessista ja ne saattavat poiketa huomattavasti eri kulttuureissa. Erilaisten arvojen ymmärtäminen mahdollistaa sosiaalisen koheesion ihmisryhmien keskuudessa. Yksi arvojen ominaisuuksista on se, että ne juurtuvat syvälle ja niitä on usein vaikea muuttaa. Esimerkiksi opettajat saattavat joutua tilanteeseen, jossa käy ilmi, etteivät kaikki maahanmuuttajataustaiset opiskelijat arvosta akateemisia saavutuksia. Monissa kulttuureissa perinteinen naisten rooli vaimona ja äitinä on arvostetumpaa kuin korkeakoulutukseen osallistuminen ja ammatillinen arvovalta. Läntisiä ja itäisiä kulttuureita vertailtaessa voidaan törmätä kielteisiin asenteisiin, jotka koskevat nuorten naisten rooleja ja heidän aikaansaannoksiinsa liittyviä odotuksia.

Tehtävä 6–10

- Hyvin koulutettu Saksassa asuva ja saksalaisen miehen kanssa naimisissa oleva intialainen nainen päättää jättää hyväpalkkaisen työnsä. Hänen mielestään naimisissa olevan naisen tulisi ensisijaisesti huolehtia perheestään. Erityisesti hänen aviomiehensä perhe pitää tätä päätöstä outona. Perheenjäsenet liittävät päätöksen laiskuuteen ja heidän poikansa varojen hyväksikäyttämiseen. Missä määrin tämän naisen pitäisi sopeutua länsimaisen kulttuurin arvoihin mielestänne?

Koska uskonnolliset arvot ovat äärimmäisen tärkeitä monille ihmisille, tarkastellaan niitä seuraavaksi yksityiskohtaisemmin.

Tehtävä 6–11

- Kuvitelkaa seuraava tilanne: Muslimioppilas kysyi opettajalta uskonnon tunnilla, voisivatko he sinä päivänä katsoa islamin uskoon liittyvän elokuvan. Koska koulussa oli puhuttu viime aikoina eri uskonnoista, opettaja hyväksyi oppilaan ehdotuksen ja ajatteli sen olevan hyvä idea. Opettaja alkoi kuitenkin katua hetken kuluttua videon katsomista. Elokuva näytti brutaalilta ja siinä kuvattiin raa’asti, kuinka saatetaan rangaista silloin, kun ei käyttäydytä islamin mukaisesti. Lopulta opettaja alkoi pelätä, että oppilaat saavat väärän kuvan islamin uskosta.
- Pohtikaa, kuinka opettaja voisi toimia edellä kuvatussa tilanteessa?
- Nykyisin monessa eurooppalaisessa maassa keskustellaan uskonnollisiin symboleihin pukeutumisesta ja niiden esilläolosta (esim. ristit, muslimihuntu) julkisilla paikoilla. Mikä on mielipiteenne tästä aiheesta?

Eri kulttuureissa on erilaisia rituaaleja. Tietyn kulttuurin edustajat voivat pitää toisen uskonnon tai kulttuurin edustajien rituaaleja taikauskoina. Esimerkiksi kulttuurisilta ja uskonnollisilta taustoiltaan erilaiset ihmiset tuovat uuteen yhteisöön ja instituutioihin mukanaan käyttäytymistä, jota toisen kulttuurin edustajat voivat pitää taikauskoina tai vieraana.

Tehtävä 6–12

- Millaisia kokemuksia teillä on uskonnollisilta arvoiltaan erilaisten ihmisten kanssa työskentelemisestä?

Eri tilanteisiin liittyvät käyttäytymisnormit (esim. tervehtimistapa) opitaan elämän varhaisessa vaiheessa. Saatamme oudoksua sitä, mikäli joku on sopeutunut omasta käyttäytymisestäämme poikkeavaan käyttäytymistapaan (tilannekäyttäytyminen) ja käyttäytyy samassa tilanteessa eri tavoin kuin me.

Roolikäyttäytyminen, kuten esimerkiksi se, kuinka käyttäydytään äitinä tai isänä ja lapsena tai aikuisena vaihtelee kulttuureittain. Tiettyihin rooleihin liittyvä sosiaalinen asema voi olla erilainen eri kulttuureissa. Esimerkiksi opettajien sosiaalinen asema vaihtelee kulttuureittain: toisissa kulttuureissa asema on korkeampi, toisissa matalampi.

Myös aikakäsitys vaihtelee kulttuureittain. Esimerkiksi länsieurooppalaiset arvostavat täsmällisyyttä. Eteläeurooppalaiset sen sijaan ovat joustavampia aikataulujen suhteen. Aikakäsityksen lisäksi kulttuureissa on eroja fyysisen etäisyyteen ja tilaan liittyen (esimerkiksi se, kuinka lähelle keskustelukumppaniaan voi tulla).

Ihmiset toimivat ottamalla huomioon joko yksilölliset tai ryhmän tarpeet. Joissain kulttuureissa arvostetaan enemmän yksilöllisempää (eurooppalaistaustaiset pohjoisamerikkalaiset, pohjois- ja länsieurooppalaiset, australialaiset ja uusiseelantilaiset) ja joissain kulttuureista yhteisöllisempää lähestymistapaa (latinalaisamerikkalaiset, eteläeurooppalaiset, itä- ja eteläaasialaiset, afrikkalaiset) (Triandis, 1994; 2004). Tämä vaikuttaa siihen, millaisia valintoja ihmiset tekevät. Yksilöllisissä kulttuureissa ihmiset sosiaalistetaan tekemään omia päätöksiä. Sitä vastoin yhteisöllisissä kulttuureissa sukulaiset ja vanhemmat ihmiset saattavat vaikuttaa päätöksentekoon (Triandis, 2001). Yksilöllisistä kulttuureista voidaan kuitenkin löytää yksilöitä, jotka käyttäytyvät kuin yhteisöllisten kulttuurien edustajat, ja yhteisöllisessä kulttuurissa voimme löytää ihmisiä, jotka käyttäytyvät ja tuntuvat samantavaisilta, kuin yksilöllisten kulttuurien edustajat.

Tehtävä 6–13

- Täyttäkää taulukko 1. Tutkikaa tämän jälkeen täytettyä taulukkoa ja vastatkaa seuraaviin kysymyksiin: Oletteko yksilöllisiä vai yhteisöllisiä? Käyttäytyttekö joissain tilanteissa yhteisöllisemmin ja toisissa tilanteissa yksilöllisemmin?

Taulukko 1. Erot yksilöllisten ja yhteisöllisten kulttuurien välillä (ks. Triandis 1994; 2004)

Ulottuvuus	Yksilöllinen kulttuuri	Yhteisöllinen kulttuuri
Itsensä määrittely		
Henkilökohtaisten ja ryhmän tavoitteiden välinen konflikti	Annetaan arvoa tavoitteille	Annetaan arvoa tavoitteille
Tapahtumista kertominen		
Menestyksen syy		
Epäonnistumisen syy		
Viestintä		
Vaitiolon merkitys		
Suhtautuminen yksilöihin		
Ajattelutapa		
Tärkeät hyveet		
Ystävän auttaminen		
Kasvojen säilyttäminen		
Varojen jakautuminen		
Käsitys itsestä		
Sisä- ja ulkoryhmien lukumäärä		
Ryhmään kuuluminen		
Ajanvietto		
Tekijät, jotka lisäävät yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyyttä		

Tehtävä 6–14

- Oletteko kokeneet käyttäytymiseen liittyviä eroja työskennellessänne kulttuurisilta taustoiltaan erilaisten ihmisten parissa? Kertokaa joitain esimerkkejä.
- Kuinka tulitte toimeen näiden erojen kanssa?

Sopeutuminen ja kulttuurisen identiteetin muodostaminen

Ihmiset prosessoivat informaatiota samalla tavalla. Voimme erottaa seuraavanlaisia informaatio-prosessointimenetelmiä: luokittelu, eriytyminen, attribuutiot ja sisäryhmät – ulkoryhmät vastakkainasettelu. Kulttuurienväliseen vaihtoon osallistuneet voivat havaita myös erilaisia oppimistapoja (Cushner, 2003, 101–106).

Ihmiset muodostavat luokituksia jäsentääkseen ja yhdistääkseen informaatiota. Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen aikana ihmiset luokittelevat toisiinsa liittyviä ominaisuuksia käyttämällä esimerkiksi kulttuurisia tai sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että monissa maissa on samankaltaisia stereotyyppioita miehistä ja naisista. Miehiä pidetään seikkailunhaluisina, aggressiivisina, rohkeina, dominoivina, yritteliäinä, vahvoina, itsenäisinä, edistysmielisinä, vankkarakenteisina, karskeina ja viisaina. Naiset nähdään puolestaan hellinä, haaveellisina, herkinä, tunteellisina, alistuvina ja taikauskoina (Triandis, 1994).

Tehtävä 6–15

- Esittäkää joitain esimerkkejä stereotyyppioista, jotka liittyvät omaan kulttuuriinne ja toisiin kulttuureihin.
- Mitä muita miehiä ja naisia koskevia stereotyyppioita tunnette?
- Mitkä stereotyyppiat ovat vahvimmin esillä yhteiskunnassamme: kulttuuriin vai sukupuoliseen liittyvät?

Ihmiset erottelevat ja luokittelevat informaatiota heille merkityksellisiin kategorioihin. Teemme erilaisia arvioita ollessamme vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa – arvioita, jotka perustuvat havaintoihimme näiden ihmisten käyttäytymisestä. Meillä on tapana pitää toisia ihmisiä heidän käyttäytymisensä perusteella joko pätevinä tai epäpätevinä, koulutettuina ja sivistyneinä tai naiiveina. Käytämme erilaisia luokittelukriteereitä riippuen siitä arvioimmeko omaa vai toisten käyttäytymistä.

Luokittelujemme perusteella meillä on tapana jakaa ihmiset sisäryhmiin (ihmisryhmiin, joissa tunnemme olomme mukavaksi) ja ulkoryhmiin (ihmisryhmiin, joita pidetään etäisinä). Uuteen kulttuuriseen tilanteeseen osallistuvat henkilöt joutuvat usein ulkoryhmän jäsenten asemaan. (Bennett & Bennett, 2004).

Tieto kulttuurin vaikutuksesta oppimistyyliin on tärkeää erityisesti kouluttajalle. Oppimistyyli tarkoittaa suosittua oppimismenetelmää. Joissain kulttuureissa suositaan havainnoinnin kautta tapahtuvaa oppimista, ja toisissa kulttuureissa suositaan kuuntelemisen tai toiminnan kautta tapahtuvaa oppimista (ks. Bennett & Bennett, 2004, 42–43). Kulttuuri voi opettaa lasta kiinnittämään huomiotaan tiettyihin ärsykkeisiin.

Tehtävä 6–16

- Millaisia kokemuksia teillä on maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opettamisesta? Onko kaikilla maahanmuuttajilla samanlainen asenne oppimista kohtaan? Millaisia opettamis- ja oppimismetodeita kulttuurisilta taustoiltaan erilaiset oppilaat suosivat?

Ihmisten ollessa kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa pidempiä ajanjaksoja, tavat tulkita maailmaa ja se, kuinka ihmiset näkevät itsensä ja toiset ihmiset, voivat muuttua.

6.5 Naisten asema eri kulttuureissa

Moninaisuudesta puhuttaessa ei voida välttää aiheita, jotka koskevat sukupuolieroja ja tasa-arvoa eri kulttuureissa. Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten roolien tasa-arvoista arvostamista. Yleisesti ottaen miehillä on parempi asema ja enemmän valtaa kuin naisilla. Monissa kulttuureissa sukupuolten eriarvoisuuden taustalla on usein miesten ja naisten välisten fyysisten erojen korostaminen. Biologisia erojen painottaminen voi kuitenkin johtaa mielikuvaan suuremmista miesten ja naisten välisistä eroista kuin mitä erot todellisuudessa ovat (Risman 2004).

Sukupuolten eriarvoisuudet näkyvät tilastoissa monin tavoin. Näitä tilastoja tarkasteltaessa on syytä huomioda se, että lähes puolet (49,6 %) maailman väestöstä on naisia (ks. United Nations, 2010). Esimerkiksi kaksi kolmasosaa naisista ja noin puolet 25-vuotiaista miehistä eivät koskaan ole olleet koulussa kehitysmaissa (ks. Cushner, 2003). Naiset tekevät kuitenkin lähes kaksi kolmasosaa työtunneista. Tästä huolimatta he saavat vain yhden kymmenesosan maailman tuloista. Naiset myös

omistavat vähemmän kuin yhden sadasosan maailman omaisuudesta (Triandis, 1994, 47). Sukupuolten väliset palkkaerot ovat korkeat kaikkialla maailmassa, myös länsieurooppalaisissa maissa, joissa naiset ansaitsevat usein vähemmän kuin miehet (United Nations Statistic Division, 2005).

Naisten alhainen prosenttiosuus johtavissa asemissa työskentelevistä henkilöistä puhuu myös sukupuolten eriarvoisuuden puolesta (ks. United Nations, 2010). Naisten osuus hallintovirkailijoiden ja johtajien määrästään on 27 % Itävallassa, 28 % Suomessa ja 33 % Iso-Britanniassa. Vastaava osuus on matalin muslimimaissa: 15 % Irakissa, 13 % Iranissa ja 8 % Turkissa (United Nations Statistic Division, 2005). Siitä huolimatta, että naiset edustavat yli 50 % maailman äänioikeutetusta väestöstä, on heillä vain 17 % kansallisista valtiopäivien paikoista. Ylipäätään naiset ovat aliedustettuina niin paikallisissa kuin kansallisissa hallintoelimissä kaikkialla maailmassa. Sama ilmiö heijastuu myös yksityisen sektorin tehtäviin: Siitä huolimatta, että suurimpien yritysten hallituksissa on yhä useammin naisjäseniä, on heidän lukumääränsä silti vähäinen verrattuna miehiin (United Nations, 2010).

Naiset edustavat kasvavaa osuutta maailman HIV/AIDS-väestöstä. He ovat myös alttiita väkivallalle. Tästä huolimatta naiset elävät kuitenkin pidempään kuin miehet kaikkialla maailmassa (United Nations, 2010). Miehet kohtaavat puolestaan väkivaltaisen kuoleman naisia todennäköisemmin. Sukupuolten eriarvoisuus ei kuitenkaan ilmene aina samalla tavoin eri kulttuureissa ja eri alueilla. Yksi sukupuolten välisen tasa-arvon indikaattoreista on naisten ja miesten keskinäiset lukutaitoasteet. Skandinaviassa ja Sveitsissä nämä asteet ovat naisten ja miesten keskuudessa samalla tasolla. Sitä vastoin monissa kehitysmaissa miehet osaavat kirjoittaa ja lukea naisia useammin (UNESCO, 2003). Vuonna 2010 peräti kaksi kolmasosaa maailman lukutaidottomista ihmisistä oli naisia (United Nations, 2010).

Williams ja Best (ks. Triandis, 1994) löysivät tutkimuksessaan suuria kulttuurisia vaihteluita sukupuoli-ideologioissa. Maissa, joissa on huomattava sosioekonominen kehitys ja paljon protestanttikristittyjä, naisilla oli korkeakoulutus, korkea työllisyys kodin ulkopuolella ja sukupuolten välinen suhde oli tasa-arvoinen. Perinteisemmissä kulttuureissa, joissa on paljon muslimeita (Intia, Pakistan ja Nigeria), on enemmän eroja naisten ja miesten välillä; näitä eroja korostetaan ja ne ovat toivottavia.

Nykyisin yhä useammat länsimaiset yhteiskunnat pyrkivät tukemaan naisten asemaa ja sukupuolten välistä tasa-arvoa kannattavia politiikkoja. Tukitoimista huolimatta muutos kohti naisten ja miesten tasa-arvoisia mahdollisuuksia edistyy hitaasti.

Tehtävä 6–17



- Esitellä naisten asemaa ja miesten ja naisten välistä suhdetta eri kulttuureissa ja uskonnoissa.
- Esitellä naisten asemaa kotimaassasi.
- Toisinaan voidaan törmätä mielipiteeseen siitä, että maahanmuuttajanaiset ovat isäntämaassa huonommassa asemassa kuin maahanmuuttajamiehet. Yhtäältä he ovat epäedullisessa asemassa siitä johtuen, että he ovat maahanmuuttajia ja toisaalta, koska he ovat naisia. Oletteko samaa mieltä tämän väitteen kanssa? Onko maassanne sellaisia maahanmuuttajanaisten ryhmiä, jotka ovat heikossa asemassa? Mitkä näistä ryhmistä ovat epäedullisessa asemassa?

Miesten ja naisten välisen aseman vertailussa eri kulttuurien välillä on monia vaikeuksia. Yksi vaikeuksista on esimerkiksi se, ettei kulttuureilla ole samoja malleja naisten ja miesten välisistä suhteista. Sukupuoli luetaan mukaan emic-käsitteen (ks. luku 6.10) piiriin ja emic-käsitteitä ei voida vertailla keskenään.

Sukupuolten epätasa-arvon merkityksessä ja laajuudessa on kulttuurisia eroja. Nämä erot heijastavat erilaisia subjektiivisia kulttuureita sanojen "mies" ja "nainen" merkityksissä. Sukupuolten epätasa-arvoisuus ei ole havaittavissa samalla tavalla eri kulttuurien piirissä. Miehet ja naiset ovat tasa-arvoisempia vaatimattomissa keräily-yhteiskunnissa toisin kuin monimutkaisissa, kerrostuneissa yhteiskunnissa (Triandis, 1994; O'Kelly & Carney, 1986). Sukupuolten välinen epätasa-arvo riippuu usein sosio-ekonomisista epätasa-arvoisuuksista. Taloudellinen riisto on tavallisesti tulosta sukupuolten epätasa-arvoisuuden lisääntymisestä.

6.6 Naiset muslimimaailmassa (erityisesti arabimaissa)

Islamilaisen lain mukaan miehillä on enemmän etuoikeuksia kuin naisilla ja muslimeilla on enemmän etuoikeuksia kuin niillä, jotka eivät ole muslimeita. Arabimaissa on perhelakeja, joissa naista pidetään riippuvaisina ja alempiarvoisessa asemassa niin avioliiton, avioeron, lasten holhouksen kuin perimisen osalta. Tästä johtuen naiset ovat usein isien ja aviomiesten holhouksessa. Esimerkiksi Saudi-Arabiassa naisten henkilöllisyyskortti otettiin ensimmäistä kertaa käyttöön vasta vuonna 1999. Tätä ennen naiset luetteloiitiin isiensä ja aviomiestensä henkilöllisyyskorttien alaisuuteen (Moghadam, 2004).

Työvoiman jaottelu sukupuolen perusteella on erityisen voimakasta arabimaissa: naiset ovat sidoksissa perherooleihinsa ja heillä on rajoitettu pääsy palkkatyöhön. Sukupuoleen perustuva ammatillinen työnjako on läsnä monessa maassa. Joitain ammattialoja pidetään naisille sopimattomina (tukku- ja vähittäiskaupan alat, hotelli- ja ravintola-alan työ, tehdastyö, korkealaatuista päätöksentekoa vaativat tehtävät) (Moghadam, 2004). Eri maat kuitenkin poikkeavat toisistaan.

Islamin usko vaikuttaa naisten asemaan muslimimaailmassa. Arabimaissa hedelmällisyysluvat ja sukupuolten väliset erot lukutaidossa ovat edelleen suuret. Naiset ovat myös aliedustettuina poliittisessa järjestelmässä (Moghadam, 2004). Naisten pääsy työhön ja heidän poliittinen osallistumisensa vaihtelee myös maittain.

Islamin perhelain pääpiirteet

- Naisilla on oikeus omistaa ja määrätä omaisuudestaan, mutta he saattavat periä vähemmän omaisuutta kuin miehet.
- Avioliitto voi olla kahden perheen välinen sopimus tai kahden yksilön tekemä valinta. Vaimon edellytetään tottelevan aviomiestään.
- Musliminaiset eivät saa mennä naimisiin miehen kanssa, joka ei tunnusta muslimin uskontoa.
- Vaimo, joka ei ole muslimi, ei voi periä muslimimiestään.
- Monissa maissa rikoslaki mahdollistaa vapauttavan tuomion tai tuomion alentamisen miehelle, joka tekee kunniamurhan (Moghadam, 2004).

Näihin sääntöihin voi olla poikkeuksia eri ryhmissä ja sosiaalisissa konteksteissa. Perhelait ovat joskus yhdenmukaisia perustuslaillisten kansalaisten tasa-arvon lakien kanssa.

Kuvitelkaa seuraava tilanne: Suomessa asuvalla muslimimiehellä on omaan kotoutumissuunnitelmaansa liittyvä tapaaminen sosiaalityöntekijän kanssa. Naispuolinen sosiaalityöntekijä huomaa

hetken kuluttua, että mies tuntee olonsa epämukavaksi. Mies katsoo muualle sen sijaan, että hän katsoisi sosiaalityöntekijää silmiin. Miehen uskonnossa naisten ei ole ehkä suositeltavaa ottaa katsekontaktia miehille puhuttaessa ja joitain ruumiinosia täytyy myös olla peitettynä (etenkin hiukset). Sosiaalityöntekijä alkaa turhautua. Hän kokee, että mies on kiinnostuneempi huoneen seinistä, kuin omasta ja perheensä kotoutumisesta Suomeen. Miten tällaisessa tilanteessa voidaan toimia?

Kotitehtävä

Valitkaa yksi maa tai kulttuuri ja etsikää tietoa tästä kulttuurista. Tehkää lista siitä, miten kyseinen kulttuuri poikkeaa omista kulttuureistanne. Listatkaa myös, mitä olisi hyvä tietää tämän kulttuurin edustajan kanssa työskennellessä ja millainen naisten asema on tässä kulttuurissa. Alla olevat Internet-sivut voivat olla hyödyllisiä tätä tehtävää tehtäessä:

Tietoa naisten ja miesten asemasta: <http://unstats.un.org/UNSD/demographic/products/indwm/indwm2.htm>

Naiset politiikassa: <http://www.onlinewomeninpolitics.org/>

Naiseus maailmanlaajuisesti: <http://www.womankind.org.uk/>

Maiden kuvaukset: <http://www.globaled.org/database/search.php>

Women watch: <http://www.un.org/womenwatch/>

Suomen maahanmuuttajien kulttuurit: <http://www.moped.fi/>

Naiset Somaliassa:

Kapteijns, L. (1999). *Women's voices in a man's world: Women and the pastoral tradition in northern Somali orature, c. 1899–1980*. Portsmouth, NH: Heinemann.

Naisten asema eri yhteiskunnissa:

O'Kelly, C. G., & Carney, L. S. (1986). *Women and men in society: Cross-cultural perspectives on gender stratification* (2. painos). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.

Naiset muslimimaailmassa (erityisesti arabimaissa):

Moghadam, V. M. (2004). Towards gender equality in the Arab/Middle East region: Islam, culture, and feminist activism [Background paper for Human Development Report 2004]. UNDP. Viitattu 16.5.2007. http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2004/papers/HDR2004_Valentine_Moghadam.pdf.

6.7 Yhteenveto – moninaisuus ja sukupuoli

Tässä moduulissa käsiteltiin moninaisuutta ja sukupuolta. Moninaisuus voi merkitä eri asioita eri ihmisille. Useimmat moninaisuuden määritelmät liittyvät ihmisten välisiin eroavaisuuksiin ja kykyyn kunnioittaa näitä eroavaisuuksia. Moninaisuutta voidaan pitää positiivisena ilmiönä.

Jotta moninaisuuden kanssa voitaisiin tulla toimeen onnistuneesti, on tärkeää tunnistaa eroja ja olla herkkä eri kulttuureista lähtöisin olevien ihmisten välisille eroille sekä olla tietoisia oman kulttuurinsa perusteista, uskomuksista ja arvoista.

Moninaisuudesta puhuttaessa ei pitäisi unohtaa myöskään sukupuolta ja siihen liittyviä asioita, sillä kaikilla kulttuureilla on omat uskomuksensa esimerkiksi siitä, mitä naisena tai miehenä oleminen tai käyttäytyminen tarkoittavat (Stewart, 1997).

6.8 Sanasto – moninaisuus ja sukupuoli

Kulttuurinen moninaisuus – arvoihin, uskomuksiin ja käyttäytymiseen liittyvät kulttuurierot, joita keskenään vuorovaikutuksessa olevien ihmisten muodostamat ryhmät oppivat ja jakavat. Näitä eroja ovat esimerkiksi kansallisuus, etnisyys, sukupuoli, ikä, ulkonäkö, koulutus, ammatti ja uskonto (Bennett & Bennett, 2004).

Kulttuurisokki – tarkoittaa kontrollin menettämisen tunnetta silloin, kun ollaan vuorovaikutuksessa hyvin erilaisista kulttuureista lähtöisin olevien ihmisten kanssa. Kulttuurisokin oireet voivat olla niin fyysisiä kuin psyykkisiä.

Emic ja etic – termillä "emic" tarkoitetaan kulttuurispesifejä ajatuksia, käyttäytymistä, esineitä ja käsitteitä. Termillä "etic" tarkoitetaan puolestaan yleisiä tai universaaleja ajatuksia, käyttäytymistä, esineitä ja käsitteitä. Asiat, joihin termillä "emic" viitataan, ovat tärkeitä kulttuurin ymmärtämisessä, mutta koska ne ovat ainutlaatuisia tietyn kulttuurin ominaisuuksia, ne eivät ole hyödyllisiä kulttuurienvälisissä vertailuissa.

Sukupuoli (Gender) – sanaa käytetään miehille ja naisille sopivana pidetyn käyttäytymisen erotamiseen. Sitä vastoin sana "sex" viittaa niihin biologisiin ominaisuuksiin, jotka erottavat miehet ja naiset toisistaan.

Yleistykset – joidenkin ihmisryhmien keskuudessa nähtävissä olevat, poikkikulttuuriseen tutkimukseen perustuvat piirteet.

Kulttuurienvälinen kompetenssi – kyky viestiä eri kulttuurien kohdatessa (Bennett & Bennett, 2004).

Kulttuurienvälinen herkkyys – kulttuurieroihin mukautuminen sekä näiden erojen ymmärtäminen ja kunnioittaminen kulttuurienvälisessä viestinnässä (Bennett & Bennett, 2004).

Sosialisaatio – prosessi, jonka kuluessa yksilöt oppivat olemaan tietyn ryhmän jäseniä (Cushner, 2003, 82). Tämän seurauksena ihmiset ovat harvoin tietoisia olemassa olevista tosiasioista. He saattavat nähdä maailman ainoastaan omasta näkökulmastaan ja olla vakuuttuneita siitä, että heidän tapansa toimia ja ajatella on paras.

Subjektiiivinen kulttuuri – kulttuurin näkymätön osa; kulttuurisen ryhmän jäsenten jakamat arvot, luokitukset, uskomukset ja normit.

7

Lähiopetusmoduuli: konfliktien hallinta

Ihmisille on ominaista pyrkiä osalliseksi sosiaalista vuorovaikutusta. Siellä, missä ihmiset elävät, tapaavat toisiaan ja työskentelevät yhdessä voi ilmetä eroja esimerkiksi kiinnostuksen kohteissa ja mielipiteissä. Ei siis ihme, että myös väärinymmärrykset ovat mahdollisia. Tällaiset tilanteet voivat johtaa toisinaan myös epämiellyttäviin konfliktitilanteisiin. Konfliktien syyt johtuvat usein sanallista ja sanattomasta viestinnästä. Eläminen ja työskenteleminen yhdessä muiden ihmisten kanssa ilman viestintää ei ole kuitenkaan mahdollista. Tästä johtuen myös eläminen ja työskenteleminen yhdessä ilman konflikteja on mahdotonta. Yhtä lailla, onnistunutta kulttuurienvälistä viestintää on hyvin haastavaa toteuttaa ilman konflikteja.

Onnistuneen kulttuurienvälisen viestinnän tekijät, kuten kieli, eleet, ajankäyttö, tila ja hiljaisuus vaihtelevat kulttuureittain. Pahimmillaan nämä tekijät voivat johtaa konfliktien syntyyn. Konfliktit voivat olla tuhoisia, mikäli niistä ei keskustella tai niitä ei käsitellä perin pohjin. Erilaiset kiistat voivat myös heikentää sekä työn tehokkuutta ja laatua että yksilöiden ja ryhmien oppimista. Konflikteja ei pitäisikään sivuuttaa, vaan ne pitäisi pyrkiä ratkaisemaan. Konfliktit pitäisi pystyä myös hyväksymään, jotta niiden positiivisia puolia voitaisiin hyödyntää.

Konfliktien käsittelyssä voi tulla vastaan monia esteitä. Nämä esteet vaikuttavat tavallisesti tulkin-toihimme, tunteisiimme ja käyttäytymiseemme. Konfliktien taustalla olevat ongelmat ovat kuitenkin useimmiten ratkaistavissa. Yksi käytetyimmistä konfliktinratkaisutavoista on neuvottelu.

Tässä moduulissa on mahdollista oppia konflikteista sekä niiden määritelmistä, lajeista, eduista ja ratkaisutavoista. Koska yleinen tietous konflikteista soveltuu myös kulttuurievälisiin konflikteihin, keskitytään tämän moduulin ensimmäisessä osassa konfliktien yleispiirteisiin. Tämän jälkeen syvenytään kulttuurienvälisiin konflikteihin.

7.1 Tavoitteet

- Analysoida konflikti-termin merkitystä, konfliktien määritelmiä, lajeja ja piirteitä sekä konfliktinratkaisutapoja.
- Tunnistaa erityisesti voitto-voitto-tilanteeseen johtavien konfliktinratkaisutapojen mahdollisuuksia ja riskejä.
- Lisätä kulttuurienvälisissä kohtaamisissa ilmeneviin konflikteihin liittyvää tietoa.
- Analysoida kolmansien osapuolten konfliktitilanteisiin tekemiä ratkaisuja sekä kouluttajan/sosiaalityöntekijän/neuvojan roolia kulttuurienvälisen konfliktien sovittelussa.

7.2 Miksi aihe on tärkeä?

Kohtaamme päivittäin vieraita ihmisiä, joiden kanssa joudumme olemaan myös tekemisissä. Siellä, missä ihmiset viestivät ja ovat keskenään vuorovaikutuksessa, on myös mahdollisuuksia joutua konfliktitilanteeseen. Tästä johtuen on tärkeää ymmärtää, mitä konflikti ja sen dynamiikka ovat. Toisaalta on myös tärkeää tietää, kuinka konflikteista voidaan hyötyä.

Viestintään liittyvät haasteet ja väärinymmärrysten mahdollisuudet ovat suurimmillaan eri kulttuurien edustajien kohdatessa. Kyky hallita konflikteja on siis tärkeää silloin, kun ollaan tekemisissä maahanmuuttajien kanssa.

7.3 Konflikti ja kulttuurienvälinen konflikti

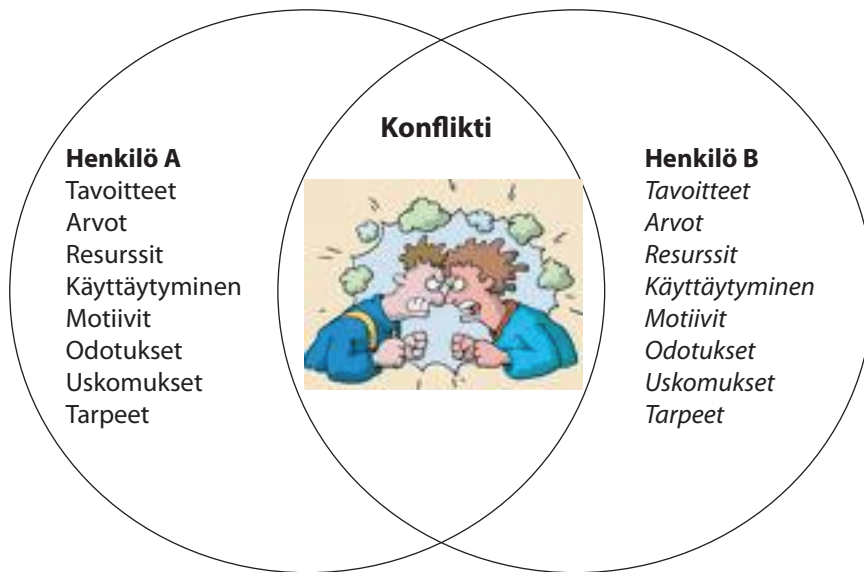
Tehtävä 7-1

- Mitä sana "konflikti" tarkoittaa?
- Millaisia mielleyhtymiä teille tulee sanasta "konflikti"?
- Kuinka moni näistä mielleyhtymistä on negatiivisia ja kuinka moni positiivisia?

Konflikti-termi on peräisin latinan sanasta "conflictus", jolla viitataan ristiriitojen kohtaamiseen. Erot keskenään vuorovaikutuksessa olevien ihmisten tavoitteissa, kiinnostuksen kohteissa, odoituksissa, moraalikäsitelmissä ja käyttäytymisessä voivat johtaa väärinymmärryksiin erityisesti niissä tilanteissa, joissa ilmenee eroja viestintätavoissa (ks. kuvio 4).

Glasl (1999, 18) määrittelee konfliktin "yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden välisenä vuorovaikutuksena, jossa vähintään yksi osapuoli huomaa toisesta osapuolesta poikkeavan ajattelunsa, ideansa, havaintonsa, tunteensa tai tahtonsa, ja tuntee toisen osapuolen rajoittavan omaa toimintaansa".

Keskenään vuorovaikutuksessa olevien ihmisten välillä on usein eroja, jotka johtavat konfliktitilanteeseen. Näiden erojen pohjalta voidaan erottaa erilaisia konfliktin lajeja.



Kuvio 4. Ihmisten väliset erot, jotka voivat johtaa konfliktitilanteeseen

Tehtävä 7-2

- Tarkastelkaa kuviota 4 ja pohtikaa sen jälkeen, millaisia konflikteja on olemassa?
- Millaisia konflikteja kohtaatte työssänne useimmiten?
- Mistä merkeistä tunnistatte konfliktitilanteen?

Konfliktin mahdollisuudet ovat suurimmillaan silloin, kun vuorovaikutuksessa ovat eri kulttuureista lähtöisin olevat henkilöt. Voidaan olettaa, että molemmilla osapuolilla on etukäteen joitain ennakkoluuloja ja stereotyyppioita toisesta osapuolesta.

Tehtävä 7-3

- Mitä kulttuurienvälisellä konfliktilla tarkoitetaan mielestänne?
- Oletteko samaa mieltä yllä mainitun väitteen kanssa siitä, että mahdollisuus konflikteihin on suurimmillaan eri kulttuurien kohdatessa? Miksi olette/ette ole väitteen kanssa samaa mieltä?
- Mihin kulttuurienväliset konfliktit perustuvat?

Kulttuurienvälinen konflikti ymmärretään tilanteeksi, jossa vähintään kahden eri kulttuurin edustajan välillä on esimerkiksi arvoihin, normeihin ja tavoitteisiin liittyviä ristiriitoja. Tällainen konflikti pohjautuu usein erilaisiin sopivaa ja sopimatonta käyttäytymistä koskeviin odotuksiin. Nämä odotukset perustuvat siihen, että ihmiset oppivat elämään omien kulttuureidensa arvojen ja normien mukaisesti jo varhaislapsuudessaan (Ting-Toomey, 1999, 133, 194).

Osa kulttuurienvälisistä konflikteista voi perustua myös syvään juurtuneeseen, vuosisatoja vanhaan vihanpitoon (Ting-Toomey, 1999, 194). Jotta konflikteja voitaisiin ratkaista, on tärkeää pyrkiä tunnistamaan konfliktit jo niiden varhaisessa vaiheessa. Tyypillisiä konfliktien merkkejä ovat esimerkiksi kaavamaisuus, yhdenmukaisuus, välttäminen, kiinnostuksen puute, itsepäisyys, vastustus ja vihamielisyys.

Konfliktin tunnistamista sekä sen empaattista ja tehokasta käsittelyä kutsutaan **konfliktinhallinnaksi**. Tehokas viestintä, ongelmanratkaisu ja neuvottelu ovat konfliktinhallinnassa tarvittavia taitoja.

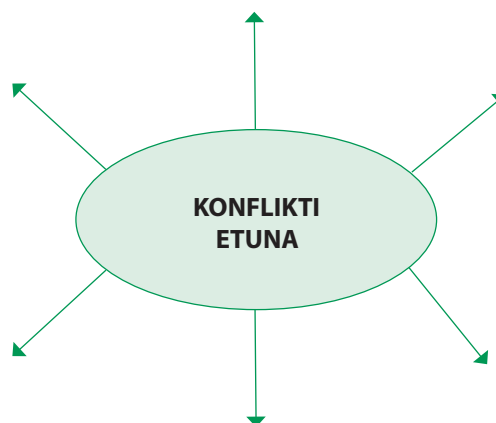
Rakentava **kulttuurienvälisen konfliktin hallinta** tarkoittaa Ting-Toomeyn (1999, 219) mukaan kulttuuriseen herkkyyteen perustuvien viestintätaitojen hyödyntämistä silloin, kun halutaan saavuttaa konfliktinratkaisun tärkeä päämäärä – kaikkien osapuolten sopu.

7.4 Konflikti etuna

Konflikteihin liittyy sekä etuja että haittoja. Konflikti itsessään ei ole haitta, vaan se voidaan ymmärtää pikemminkin haasteena. Pahimmillaan konflikti voi kuitenkin edetä ongelmaksi ja johtaa kriisitilanteeseen, mikäli sitä on hallittu heikosti. Konfliktitilanteet voivat myös vaikuttaa negatiivisesti työhön ja oppimiseen.

Tehtävä 7-4

- Mitä etuja konflikteissa on mielestänne? Lisätkää nämä edut alla olevaan kuvioon 5.



Kuvio 5. Konfliktin etuja

Konflikteilla on seuraavia positiivisia vaikutuksia (Ting-Toomey, 1999):

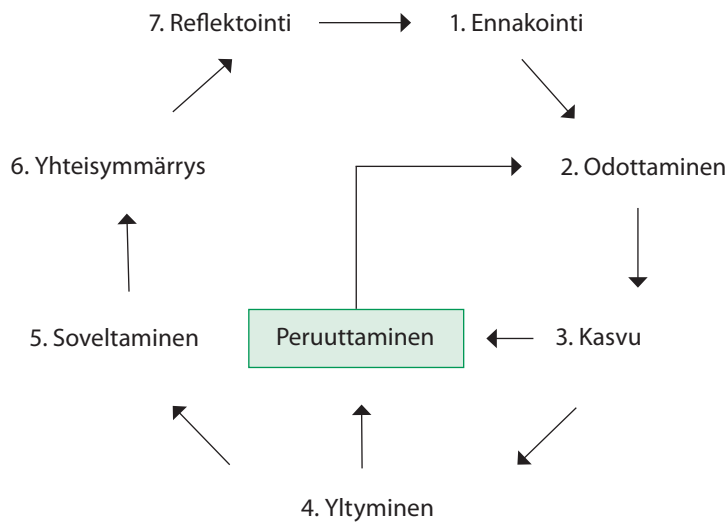
- Tuovat ongelmat ja piilevät jännitteet esille.
- Mahdollistavat keskittymisen kiistojen taustalla oleviin ongelmiin ja näiden ongelmien ratkaisemiseen.
- Parantavat ihmissuhteiden laatua.
- Lisäävät tietoisuutta ja ne mahdollistavat sekä itsensä että muiden ihmisten tarkkailemisen ja tutustumisen, mikä auttaa konfliktin osapuolia ymmärtämään toisiaan.
- Tarjoavat kehittymismahdollisuuksia. Konfliktien kautta voidaan oppia huomaamaan, millainen vaikutus käyttäytymisellämme ja reaktioillamme on toisiin ihmisiin.
- Ovat psykologisesti positiivisia. Ne saattavat johtaa tarkkaan itsearviointiin. Konfliktinratkaisu antaa myös voiman tunteen – koemme, että pystymme itse ohjaamaan elämäämme.
- Lisäävät motivaatiota. Ne puhdistavat ryhmien ja tiimien ilmapiiriä, ja tästä johtuen konfliktien kautta voidaan saada aikaan muutos.

7.5 Konfliktien dynamiikka

Tehtävä 7-5

- Pohtikaa pienryhmissä millaisia konfliktin kehitysvaiheita on olemassa?

Jokaisella konfliktilla on oma ainutlaatuinen dynamiikkansa. Tavallisesti konfliktit etenevät kuitenkin samojen vaiheiden kautta (kuvio 6).



Kuvio 6. Konfliktin dynamiikka (konfliktin kehittymisen vaiheet) (Technical University of Munich, 2005)

Tehtävä 7-6

- Lukekaa seuraavassa olevat konfliktin kehittymisen vaiheiden kuvaukset. Pohtikaa konfliktia, jota olette parhaillanne käymässä läpi. Missä vaiheessa konflikti on tällä hetkellä?



Vaihe 1. Ennakointi (kilpikonna) – tällä vaiheella voi olla tietoinen tai tiedostamaton luonne. Ihmiset valmistautuvat lopulliseen konfliktiin (tiedostamaton) tai he arvioivat konfliktitilannetta (tietoinen).



Vaihe 2. Odottaminen (haukka) – tarkkailemme tilannetta ja keräämme informaatiota kehittääksemme asianmukaisen strategian.



Vaihe 3. Kasvu (sieni) – olemme tietoisia siitä, ettei konflikti voi kadota omia aikojaan pois. Se mikä on ollut pientä, tulee suuremmaksi ja se mitä on aiemmin pystytty välttämään, tulee eteen.



Vaihe 4. Yltyminen (kaksintaistelijat) – osapuolet valitsevat kantansa, ongelmista tulee näkyviä, paine kasvaa ja osapuolet valmistautuvat puolustautumaan.



Vaihe 5. Soveltaminen (alkemisti) – osapuolet pyrkivät ratkaisemaan ongelman, mutta he käyttävät yhtä menetelmää tai eri menetelmien yhdistelmiä. Osapuolet yrittävät käsitellä konfliktia eri tavoin löytääkseen oikeat konfliktinratkaisutavat.



Vaihe 6. Yhteisymmärrys (kyyhkynen) – konfliktin osapuolten välinen yhteisymmärrys. Osapuolet pystyvät käymään jälleen avoimia ja rakentavia keskusteluja.

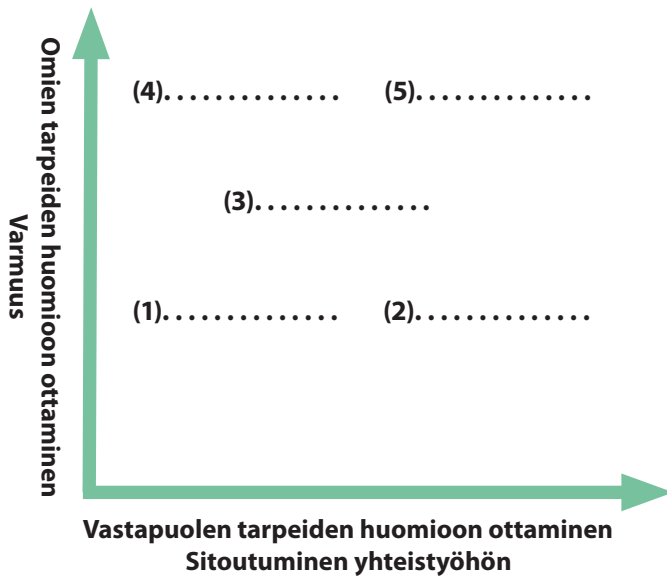


Vaihe 7. Reflektointi (filosofi) – tähän vaiheeseen kuuluu mahdollisuus oppia jotakin uutta konfliktista. Osapuolet voivat kysyä itse itseltään: mitä olen oppinut tämän konfliktin aikana itsestäni ja toisista?

Jokainen ihminen käsittelee konflikteja eri tavoin. Konfliktinratkaisuun ei ole olemassa vain yhtä vakiintunutta tapaa, vaan konfliktien käsittelyn tavat pitäisi mukauttaa eri tilanteisiin ja konteksteihin sopiviksi. Konfliktinratkaisutavan tehokkuus riippuu tilanteesta. Konfliktinratkaisutapoja ovat kilpailu, välttäminen, mukautuminen, sopiminen ja yhteistyö. Näihin ratkaisutapoihin liittyy joissain määrin sekä omien tarpeiden (itsevarmuus) että vastapuolen tarpeiden (yhteistyökyky) huomioonottaminen.

Tehtävä 7-7

- Edellä mainittuja konfliktinratkaisutapojen ulottuvuuksia (omien tarpeiden huomiointi sekä vastapuolen tarpeiden huomiointi) esitellään kuviossa 7. Sijoittakaa edellä kuvatut viisi konfliktinratkaisutapaa oikeille paikoilleen kuvioon.



Kuvio 7. Tavot tulla toimeen konfliktien kanssa (Lewicki & Litterer, 1985, 104)

- Millaisia etuja ja haittoja edellä olevissa konfliktinratkaisutavoissa piilee? Merkitkää vastauksenne taulukkoon 2.
- Kun olette täydentäneet taulukon, yrittäkää vastata seuraaviin kysymyksiin: Missä konfliktinratkaisutavassa on vähiten haittoja? Mikä näistä tavoista johtaa voitto-voitto-tilanteeseen ja mikä voitto-tappio-tilanteeseen?

Taulukko 2. Konfliktinratkaisutapojen edut ja haitat (ks. Lewicki & Litterer, 1985, 101–107)

Konfliktinratkaisutapa	Edut	Haitat
Välttäminen (toimettomuus) Epävarma, ei yhteistoiminnallinen		
Mukautuminen (periksi antaminen) Epävarma, yhteistoiminnallinen		
Kilpailu Varma, ei yhteistoiminnallinen		
Sopiminen (erojen jakaminen) Hieman varmuutta, hieman yhteistoiminnallisuutta		
Yhteistyö (ongelmanratkaisu) Varma, yhteistoiminnallinen		

7.6 Voitto–tappio-tilanteesta voitto–voitto-tilanteeseen konfliktin käsittelyssä

Konfliktinratkaisutavoissa sovittelija joko voittaa (kilpailu), häviää (mukautuminen) tai tekee kompromissin, jossa kummatkin osapuolet saavuttavat jotain (ks. kuvio 7 ja taulukko 2). Voitto–tappio-tilannetta voidaan merkitä kuviossa 7 vinoviivalla vasemmasta yläkulmasta oikeaan alakulmaan, kilpailusta mukautumiseen. Mahdollista yhteistä konfliktinratkaisun voitto–voitto-tilannetta voidaan

havainnollistaa puolestaan vinoviivalla vasemmalta alakulmasta oikeaan yläkulmaan: välttämisestä yhteistyöhön.

Voitto–voitto-tilanteessa molemmat osapuolet voivat unohtaa konfliktin, hyväksyä kompromissin tai pyrkiä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen ratkaisemalla ongelman (yhteistyö). Rakentava neuvottelu on lupaavimmillaan silloin, kun osapuolet ovat kiinnostuneita sekä omista ja vastapuolen tarpeista että neuvottelun lopputuloksesta (Lewicki & Litterer, 1985). Ongelmanratkaisuun pyrkivää käyttäytymistä esiintyy todennäköisimmin silloin, kun neuvottelijoiden paine on suurimmillaan: erityisesti silloin, kun neuvottelijat haluavat saavuttaa kummankin osapuolen kannalta suotuisan ratkaisun. Yleisin este konfliktinratkaisun voitto-voitto-lähestymistavalle on se, että neuvottelevat osapuolet eivät tunnista ongelmasta keskustellessaan ongelman rakentavaa potentiaalia (Lewicki & Litterer, 1985). Syynä tähän voi olla:

- neuvottelijoiden halu saada toiset vakuuttumaan omista huolenaiheistaan ja samalla jättää toisten ihmisten huolet huomioimatta
- osapuolten välisten konfliktien historia
- käsiteltävän aiheen monimutkaisuus, joka voi johtaa tulkintaan vaivattomammasta voittotappio-tavasta.

Lewickin ja Littererin (1985, 109-114) mukaan onnistuneen konfliktinratkaisun (voitto-voitto) kannalta välttämättömiä ovat:

- **yhteiset tavoitteet** (yhteiset, jaetut tai yhdistetyt päämäärät)
- **usko omiin ongelmanratkaisutaitoihin** (osapuolet uskovat voivansa työskennellä yhdessä siten, kuin heillä on tavallisesti tapana työskennellä)
- **motivaatio ja sitoutuminen yhteistyöhön** (osapuolten pitäisi olla motivoituneita yhteistyöhön keskinäisen kilpailun sijaan ja heidän pitäisi pyrkiä saavuttamaan yhteinen, kumpaakin osapuolta hyödyttävä tavoite; yhteneväisyydet ja erot pitäisi tunnistaa sekä hyväksyä)
- **luottamus** (luottamus johtaa yhteistyöhön. Silloin, kun ihmiset luottavat toisiinsa, he viestivät tarpeistaan ja näkemyksistään avoimemmin. Luottamuksen kehittymiseen vaikuttavat: toisen henkilön näkeminen samankaltaisena, positiivinen asenne toista ihmistä kohtaan; oletus siitä, toinen henkilö on meistä riippuvainen; yhteistyöhön ja luottamukseen perustuva käyttäytymisen ja sen huomaaminen että toinen osapuoli tekee myönnytyksen)
- **selkeä ja paikkansapitävä viestintä** (osapuolten tulee ilmaista omat tarpeensa konkreettisesti ja selkeyttää epäselviä ilmauksia)
- **usko toisen henkilön näkemysten paikkansapitävyyteen** (toisten ihmisten näkemyksiä ja niiden merkitystä ei pitäisi väheksyä. Sen sijaan eri ihmisten asenteet ja halut tulisi hyväksyä).

Tehtävä 7–8

- Pohtikaa pienryhmissä edellä mainittuja onnistuneen konfliktinratkaisun edellytyksiä. Mitkä niistä voivat olla erityisen vaikeita saavuttaa kulttuurien kohdatessa? Miksi?

7.6.1 Rakentava konfliktinratkaisu

Vahingollisista neuvottelutavoista on mahdollista siirtyä rakentaviin neuvottelutapoihin. Jotta näin saataisiin tehtyä, kummankin osapuolen pitäisi sitoutua seuraaviin prosesseihin:

Ensimmäinen vaihe	Toinen vaihe	Kolmas vaihe	Neljäs vaihe
<p>Ymmärtäminen</p> <p>Neuvot: ymmärtää toisen neuvottelijan tarpeita ja tavoitteita;</p> <p>muistaa, että ihmiset poikkeavat toisistaan arvoiltaan ja mieltymyksiltään (se, mitä tarvitsemme ja mitä haluamme voi poiketa siitä, mitä toiset ihmiset tarvitsevat ja haluavat);</p> <p>kertoa mieltymyksistään ja tavoitteistaan avoimesti</p>	<p>Avoin ilmapiiri</p> <p>Neuvot: luoda perusta avoimelle vuoropuhelulle niin, että molemmat osapuolet voivat tuoda ilmi omat todelliset tavoitteensa;</p> <p>huolellinen kuuntelu</p>	<p>Yhteisten ominaisuuksien korostaminen</p> <p>Neuvot: korostaa osapuolten välisiä yhteisiä ominaisuuksia ja minimoida eroja.</p>	<p>Ratkaisu, jossa kummankin osapuolen tavoitteet kohtaavat</p> <p>Neuvot: määrittää ja seurata tavoitteita jotka tyydyttävät kummankin osapuolen tarpeet.</p>

Kuvio 8. Rakentaviin (voitto-voitto) neuvottelutapoihin johtava prosessi (ks. Lewicki & Litterer, 1985, 107–109)

Nämä vaiheet ovat myös välttämättömiä kulttuurienvälisiä konflikteja käsiteltäessä.

7.7 Kulttuurienvälinen tietoisuus konfliktin hallinnassa

Tehtävä 7–9

- Mitkä taidot ovat välttämättömiä tehokkaassa kulttuurienvälisen konfliktin hallinnassa?
- Mitä kulttuurienvälisen konfliktin hallinnassa tulee huomioida?

Kulttuurienvälisen konfliktin hallinnassa tarvitaan enemmän herkkyyttä kuin muiden konfliktien hallinnassa. Keskeisimmät onnistuneen kulttuurienvälisen väärinymmärrysten ratkaisun esteet liittyvät erilaisiin normeihin, tapoihin, sekä etnosentrismiin. Tämän vuoksi kulttuurienvälisen herkkyyks²⁶ ja kulttuurienvälisissä konfliktissa osallisena olevien henkilöiden hyvät kulttuurienväliset viestintätaidot ovat välttämätön edellytys rakentavan konfliktin ratkaisun kannalta (Borisoff & Victor, 1998; Ting-Toomey, 1999).

²⁶ Lisää tietoa kulttuurienvälisestä herkkyydestä voidaan saada moduulista Moninaisuus ja sukupuoli (luku 6).

Millerin ja Steinbergin mukaan epäselvän viestinnän luomien erimielisyyksien vuoksi pinnalle nousevaa konfliktia kutsutaan **pseudokonfliktiksi** (ks. Borisoff & Victor, 1998, 148). Toisin kuin todellisessa konfliktissa, jossa kahden osapuolen tavoitteet ovat yhteensopimattomia, pseudokonfliktissa tätä ongelmaa ei ole. Monien pseudokonfliktien syynä voivat olla informaation prosessointiin sekä viestintään liittyvät kulttuurierot.

Toisten kulttuurien edustajien kulttuuristen arvojen ja erojen ymmärtäminen auttaa tunnistamaan ja ehkäisemään konflikteja. Kulttuurisia väärinymmärryksiä tulee esiin silloin, kun tietyn kulttuurin edustaja ei ymmärrä kulttuurisesti määräytyneitä eroja viestinnässä, perinteissä ja ajattelutavoissa.

Voimme ymmärtää ihmisten käyttäytymistä ainoastaan heidän omista lähtökohdistaan käsin. Pseudokonfliktien kehittymisen mahdollisuudet ovat suurimmillaan silloin, kun ihmiset näkevät maailman vain omasta, etnosentrisestä, näkökulmastaan.

Etnosentrismillä viitataan ihmisten tiedostamattomaan taipumukseen tulkita, arvioida ja nähdä kaikki muut ryhmät ja tilanteet omaan kulttuuriinsa, arvoihinsa ja luokituksiinsa perustuvasta näkökulmasta. Meillä on tapana pitää oman kulttuurimme suhteen samankaltaisia kulttuureita "parempina". Meillä on myös tapana luottaa niihin ihmisiin, joiden käyttäytymistä voimme ennustaa. Etnosentrinen asenne on yksi suurimmista esteistä rakentavalle kulttuurienvälisen konfliktin hallinnalle.

Etnosentrismiin perustuvaa käyttäytymistä on vaikea välttää, vaikka tiedettäisiinkin, etteivät oma elämäntapa ja käyttäytyminen ole universaaleja. Ensimmäinen vaihe viestintään perustuvien konfliktien vähentämisessä onkin tiedostaa oman kulttuurinsa vaikutus toisen henkilön tapaan nähdä maailmaa.

Yleisimmät pseudokonfliktien syyt johtuvat paikasta, ajattelutavoista ja sanattomasta viestinnästä (Borisoff & Victor, 1998, 155-200).

Kieli

Yleisin konfliktittoman kulttuurienvälisen viestinnän esteistä on eri kielten ja murteiden käyttö, esimerkiksi erot kielten korostuksissa. Vieraan kielen korostusta voidaan arvioida kulttuuristen stereotyyppien mukaisesti. Jokin sana voi kuulostaa samanlaiselta eri kielissä, mutta sillä voi kuitenkin olla erilainen sosiaalinen merkitys. Esimerkiksi sana "perhe" voidaan käsittää erilaisina ihmisryhminä eri kulttuureissa (vanhemmat, lapset, isovanhemmat, serkut, tädit, sedät).

Paikka

Paikka voidaan ymmärtää fyysisenä ympäristönä, jossa eletään, ja jossa olemassa oleva teknologia vaikuttaa ympäristöön. Paikka vaikuttaa tapaan nähdä maailmaa. Eri kulttuureissa ihmiset käyttävät heille saatavilla olevia varoja eri tavoin.

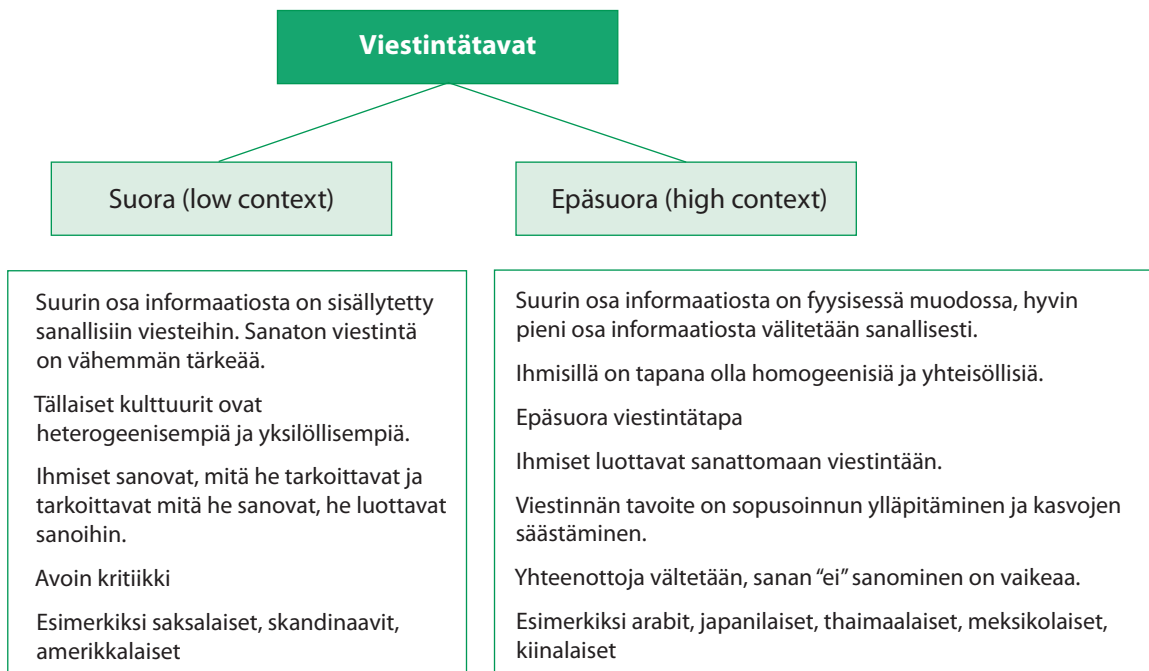
Vähemmän teollistuneissa maissa ihmiset voivat käyttää varojaan eri tavoin kuin teollistuneissa maissa, mikä johtuu tavallisesti heikommasta teknologiasta. Kuitenkin teollistuneista maista lähtöisin olevien ihmisten on toisinaan tapana ajatella, että vähemmän teollistuneet maat käyttävät varojaan eri tavoin, sillä heidän kulttuurinsa on luonnostaan alempiarvoisempi.

Ajattelutavat

Ajattelutapa on tapa, jonka kautta ihmiset tulkitsevat heitä ympäröivää maailmaa. Sosiaalinen organisaatio, sana "contexting", auktoriteettien näkeminen ja aikakäsitys ovat ajattelutapoihin liittyviä muuttujia, jotka vaikuttavat siihen, kuinka eri kulttuureista lähtöisin olevat ihmiset ymmärtävät havaitsemaansa viestintää.

Käsite "sosiaalinen organisaatio" ymmärretään yhden kulttuurin jäsenten jakamina sekä kulttuurisesti määräytyneinä yhteisinä instituutioina ja toimintoina. Eri kulttuureissa on omat ainutlaatuiset arvonsa, norminsa ja uskomuksensa, jotka vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen. Tästä johtuen olisi syytä tiedostaa, että se mikä on motivoivaa, vakuuttavaa tai houkuttelevaa yhdessä kulttuurissa, ei välttämättä ole sitä toisessa kulttuurissa.

Sanalla "contexting" viitataan viestintätapaan. Joissain kulttuureissa käytetään low context -viestintää (suora) ja toisissa high context -viestintää (epäsuora) (Ting-Toomey, 1999, 100-106). Molemmat viestintätavat on esitelty kuviossa 9.



Kuvio 9. Viestintätavat (Ting-Toomey, 1999, 100–106).

Tehtävä 7–10

- Mitä viestintätapaa käytät?
- Käytätkö aina samaa viestintätapaa?

Kulttuurienvälisen konfliktien taustalla voi olla eri tavat suhtautua auktoriteetteihin. Eri maissa asuvat henkilöt uskovat jossain määrin siihen, että niillä, jotka valtahierarkiassa korkeammalla olevilla henkilöillä on enemmän valtaa. Esimerkiksi niissä kulttuureissa, joissa auktoriteetteja kunnioitetaan suuresti, on sopimatonta kertoa korkeammassa asemassa oleville henkilöille heidän olevan väärässä.

Eri kulttuurien edustajat ymmärtävät myös ajan käsitteen eri tavoin, mikä voi johtaa konflikteihin. Useimmat ihmiset Pohjois-Euroopassa, Kanadassa ja Yhdysvalloissa pitävät aikaa joustamattomana ja jonakin sellaisena asiana, jota täytyy hallita. Sen sijaan ihmiset arabimaissa, Amerikassa ja Keski-Afrikassa mieltävät ajan virtaavana.

Sanaton viestintä

Sanaton viestintä on keskeisessä osassa ihmisten viestissä toisilleen (Ting-Toomey, 1999). Kulttuurien kohdatessa erot pukeutumisessa, kehonkielessä, katsekontaktissa, koskettamisessa ja ihmisten välisessä etäisyydessä voivat johtaa konfliktiin. Eri kulttuureissa ihmiset voivat tulkita saman sanattoman vihjeen eri tavoin. Esimerkiksi päällä nyökkääminen tarkoittaa useimmissa maissa ”kyllä”, kun taas Bulgariassa se tarkoittaa ”ei”.

Pukeutuminen: Eurooppalaiset pitävät perinteisesti pukeutunutta arabia tai malesialaista itseään sivistymättömämpänä. Muslimit voivat puolestaan pitää länsimaisia pukeutumistapoja (minihaameet) siveettöminä.

Kehonkieli: Eleet, niiden toistuminen ja niiden käyttötarkoitus vaihtelevat kulttuureittain.

Katsekontakti: Monissa kulttuureissa naisen on sopimatonta katsoa miehiä silmiin. Monissa kulttuureissa myös katsekontaktin pitkittämistä pitäisi välttää erityisesti niiden henkilöiden seurassa, jotka ovat vanhempia tai joilla on korkeampi asema. Ihmisillä on tapana pitää aggressiivisina niitä kulttuureita, joissa otetaan useammin katsekontakteja kuin heidän omassa kulttuurissaan. Kulttuuria, jossa otetaan vähemmän katsekontakteja kuin omassa kulttuurissamme, voidaan pitää sen sijaan epäkohteliaana ja tylsänä.

Koskettaminen: Japanissa vältetään toisten henkilöiden koskettamista mistä tahansa syystä. Kuitenkin halaaminen on hyvin yleistä esimerkiksi Etelä-Amerikassa.

Ihmisten välinen etäisyys: Latinalaisessa Amerikassa, Etelä-Euroopassa ja Lähi-idän kulttuureissa, miellyttävä ihmisten välinen etäisyys on paljon pienempi kuin Pohjois-Euroopassa tai Yhdysvalloissa. Kun välimatkaa pidetään liian lyhyenä tai liian pitkänä, tämä voidaan tulkita joko tungettelevaksi tai liian etäiseksi käyttäytymiseksi.

Tehtävä 7–11

- Pohtikaa pienryhmissä yllämainittujen pseudokonfliktien perustoja ja taulukkoa 1 *Erot yksilöllisten ja yhteisöllisten kulttuurien välillä* (luku 6).
- Antakaa esimerkkejä mahdollisista konflikteista, jotka ovat aiheutuneet näistä eroista. Kuinka nämä konfliktit voidaan ratkaista?
- Millaisia kulttuurienvälisiä konflikteja olette kohdanneet ollessanne tekemisissä maahanmuuttajien kanssa? Kuinka olette ratkaisseet konfliktit tai kuinka voitte ratkaista niitä?

Lyhyesti sanottuna etnosentrismi ja kulttuurinen etäisyys liittyvät eroavaisuuksien havaitsemiseen. Nämä eroavaisuudet johtavat negatiivisista stereotyyppioista syntyviin konflikteihin.

Konfliktitilanteissa ihmiset kokevat luultavasti tavallista suuremman kulttuurisokin ja tuntevat vihamielisyyttä toista ryhmää kohtaan. Yleisimmät konfliktien esiintymistä lisäävät tekijät ovat: kunkin kulttuuriryhmän ominaisuuksiin liittyvien erojen liioittelu, puutteelliset mahdollisuudet kohdata toisen ryhmän jäseniä, erilaiset fyysisen viehättävyyden standardit ja vähäinen samankaltaisuus asenteissa, arvoissa, uskonnossa tai poliittisessa kannassa. Kulttuurienvälisiä väärinymmä-

ryksiä nousee useimmiten esiin silloin, kun sivuutamme erilaisten etnisten ja kulttuuristen ryhmien erilaiset arvot (esimerkiksi yksilöllisyys-yhteisöllisyys-ulottuvuus).

7.8 Konfliktinhallinta eri kulttuureissa

Kulttuurien välillä on joitain konfliktinhallintaan liittyviä eroja (Ting-Toomey, 1999, 194-233). Yksilöllisten ja yhteisöllisten kulttuurien jäsenillä on tapana ratkaista konfliktitilanteet eri tavoin. On kuitenkin syytä muistaa myös se, että jokaisessa kulttuurissa on poikkeavaa käyttäytymistä. Esimerkiksi yksilöllisissä kulttuureissa voidaan tavata ihmisiä, jotka käyttäytyvät kuten yhteisöllisten kulttuurien edustajat.

Tehtävä 7-12

- Pohtikaa kulttuurieroja. Millainen vaikutus kulttuurieroilla voi olla konfliktin hallinnassa suosittuun toimintatapaan? Keskittykää erityisesti yksilöllisyys-yhteisöllisyys-ulottuvuuteen.

Taulukko 3. Konfliktin hallinta yksilöllisissä ja yhteisöllisissä kulttuureissa (ks. Ting-Toomey, 1999, 194-233)

Ulottuvuus	Yksilöllinen kulttuuri	Yhteisöllinen kulttuuri
Konfliktinhallinnan malli	”Tulosorientoitunut” toimintamalli: itsensä korostaminen – kiinnostuksen kohteiden tunnistaminen, nopea siirtyminen vaiheeseen, jossa saadaan konkreettisia tuloksia; toisen kohtaaminen avoimesti ja omien tunteiden näyttäminen avoimesti	”Prosessiorientoitunut” toimintamalli: molemminpuolisten tai ryhmän kiinnostuksen kohteiden tärkeyden korostaminen, positiivisen julkisen kuvan ylläpitäminen, tavoitteena voitto-voitto-tilanteen saavuttaminen
Konfliktin kulku	Yksiaikainen aikakäsitys: keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan, lineaarinen lähestymistapa konfliktiin, aika täytetään ongelmanratkaisuun tai päätöksentekoon liittyvillä aktiviteeteilla	Moniaikainen aikakäsitys: monien asioiden samanaikainen esiintyminen, kokonaisvaltainen lähestymistapa konfliktiin, relationaalisen ilmapiiirin ja kontekstuaalisten puitteiden painottaminen
Konfliktia koskevat normit	Tasa-arvoisuuden normi: itsearvostuksen normi	Yhteisöllinen normi: tasa-arvoisen varojen jakautumisen normi
Konfliktin laji	Itsepuolustuksellinen, kontrolloiva/dominoiva ja kilpailuhenkinen konfliktin laji	Yhteistoiminnallinen/rakentava sovittelutapa; välttäminen ja mukautuminen tehtäviin liittyvissä konflikteissa
Vaitiolon merkitys	Merkitsee syyllisyyden tai epäpätevyuden tunnustamista	Merkitsee hyväksymistä, paheksuntaa tai sanoja ”kyllä” tai ”ei”
Kasvojen säilyttämisen strategiat	Itseensä kohdistuva ja suora (kasvoja uhkaava) konfliktikäyttäytyminen	Toisiin ihmisiin kohdistuva ja epäsuora (molemminpuolinen kasvojen säilyttäminen) konfliktikäyttäytyminen
Suosittu sovittelutapa	Suositaan ulkopuolista, muodollista (sertifioitua) sovittelua	Suositaan epämuodollista kolmannen osapuolen toteuttamaa sovittelua (sukulaiset, opettaja)

Rakentava kulttuurienvälisen konfliktin hallinta vaatii osapuolilta tietoa konfliktitilanteen lähestymistapoihin liittyvistä kulttuurieroista. Eri kulttuureista lähtöisin olevat ihmiset ymmärtävät eri tavoin sen, mitä tehokas konfliktinratkaisu tarkoittaa. Yksilöllisissä kulttuureissa korostuu tehokkuus. Tällaisten kulttuurien edustajat ovat tyytyväisiä konfliktinratkaisuun silloin, kun henkilökohtaiset mielipiteet ja intressit tunnustetaan, molempien osapuolten tavoitteet saavutetaan tai tehdään kompromissi, ja kun samojen väärinymmärryksien välttämiseksi laaditaan suunnitelma tulevaisuuden varalle. Yhteisöllisten kulttuurien edustajille konflikti on ratkaistu tehokkaasti silloin, kun kum-

matkin osapuolet "säilyttävät kasvonsa" samalla, kun he saavuttavat yksimielisyyden keskeisimmistä aiheista ja kun he ovat tietoisia sisäryhmän tarpeista (ks. Ting-Toomey, 1999).

7.9 Suosituksia kulttuurienvälisen konfliktin hallintaan

Tehtävä 7-13

- Vastatkaa tähänastisessa koulutuksessa oppimienne tietojen sekä omien kokemustenne perusteella siihen, millaisia käytännön neuvoja voidaan antaa kulttuurienvälisissä konflikteissa osallisina oleville henkilöille?
- Millaisia käytännön neuvoja antaisitte yksilöllisestä kulttuurista tulevalle ihmiselle, joka on osallisena konfliktitilanteessa yhteisöllisen kulttuurin jäsenten kanssa/ yhteisöllisestä kulttuurista tulevalle ihmiselle, joka on osallisena konfliktitilanteessa yksilöllisestä kulttuurista tulevien kanssa?

Rakentavassa kulttuurienvälisen konfliktin hallinnassa tulisi Ting-Toomeyn (1999) mukaan:

- **huomioida toisten ihmisten kulttuurisia näkökulmia ja persoonallisuuden piirteitä**
- **kuunnella huolellisesti**
- **ymmärtää kuultu viesti sen asiayhteydestä käsin:** Yksilöllisten sekä yhteisöllisten kulttuurien edustajien täytyy oppia kääntämään toisten henkilöiden sanallisia ja sanattomia viestejä henkilöiden kulttuuriset lähtökohdat huomioiden.
- **oppia kasvojen säilyttämiseen liittyviä taitoja:** Yksilöllisten kulttuurien edustajille nämä taidot voivat tarkoittaa yhteisöllisen kulttuurin edustajien nöyryyttämisen (erityisesti julkisen) välttämistä; yhteisöllisten kulttuurien edustajille kasvojen säilyttämiseen liittyvät taidot voivat merkitä kasvojen säilyttämiseen liittyvien huolien uudelleensuuntaamista ja huomion kiinnittämistä olennaisempiin asioihin niiden sijaan.
- **kehittää luottamusta rakentavia taitoja:** Ensimmäisenä vaiheena on ymmärtää sanojen "luottamus" ja "luotettavuus" taustalla olevaa kulttuurista merkitystä. Pienen valtaetäisyyden kulttuureissa ihmiset luottavat eniten niihin henkilöihin, joille karismaattiset persoonallisuuden piirteet, henkilökohtainen uskottavuus, luotettavuus, vakuuttavat sanat ja päättäväiset toimenpiteet ovat luonteenomaisia. Yhteisöllisissä kulttuureissa luottamus perustuu uskottaviin rooleihin arvostetuissa organisaatioissa sekä sanojen ja tekojen johdonmukaisuuteen.
- **olla mukana yhteisissä vuoropuheluissa:** Yhteisöllisten kulttuurien edustajien kanssa keskustelujen yksilöllisten kulttuurien edustajien tulisi olla kärsivällisiä kertoessaan omista henkilökohtaisista kiinnostuksen kohteistaan, tavoitteistaan ja haluistaan; viestittää tarkkaavaisesta kuuntelustaan, olla avoimia tarinoiden kertomiselle, sanannoille ja metaforille sekä kertoa konfliktin taustalla olevasta ongelmasta useammalle kuin yhdelle henkilölle. **Neuvoja yhteisöllisten kulttuurien jäsenille:** Yksilöllisten kulttuurien edustajien kanssa tekemisissä olevien kollektivisten pitäisi konfliktitilanteissa olla itsevarmempia kertoessaan sanallisesti omista henkilökohtaisista kiinnostuksen kohteistaan, tavoitteistaan ja haluistaan. Heidän pitäisi käyttää suoria sanallisia vastauksia ilmaistakseen yksimielisyyttä, neuvoteltavissa olevia asioita ja erimielisyyttä sekä sanoakseen selkeästi syynsä erimielisyyteen. Yhteisöllisten kulttuurien jäsenten tulisi käyttää myös suoria ja tarkkoja kysymyksiä tarkastaakseen tosiasioita, kiinnostuksen kohteita ja epäselviä päämääriä sekä kysyä tarkemmin tietoja toisesta henkilöstä.

Yhteisöllisten kulttuurien edustajien pitäisi puolestaan kertoa omin sanoen siitä, mitä he ovat kuulleet välttääkseen väärinymmärryksiä ja varmistaakseen, onko sanaton viesti ymmärretty oikein sekä kiinnittää huomiota viestien sisältöihin ja toimitasuunnitelmiin.

- **mukauttaa viestintää**, jotta konfliktin päämääriä ja käyttäytymistä voitaisiin muuttaa kohtamaan konfliktitilanteen vaatimia erityistarpeita; sanattoman ja sanallisen viestinnän mukauttaminen, jotta vuorovaikutusprosessista saataisiin yhdenmukaisempi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että konfliktitilanteiden rakentava käsittely edellyttää erilaisten maailmankatsomusten ja lukuisten eri lähestymistapojen kunnioittamista. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää etenkin yhteisöllisten ja yksilöllisten kulttuurien eroihin ja yhtäläisyyksiin.

7.10 Neuvoja kulttuuriseen sovitteluun

Tehtävä 7-14

- Mitä termi "sovittelu" tarkoittaa?
- Mistä vaiheista sovitteluprosessi muodostuu?
- Joudutteko töissänne tilanteisiin, joissa teidän täytyy toimia sovittelijana kahden osapuolen välillä?

Sovittelu auttaa osapuolia keskustelemaan ongelmista, korjaamaan niitä sekä kohtaamaan erimielisyyksiä. Sovittelu on konfliktinhallinnan muoto, jossa osallisena on myös kolmas osapuoli. Sovittelulla tarkoitetaan kiistan ratkaisun prosessia, jossa osapuolet kehittävät ja hyväksyvät keskinäisen sopimuksen (Lewicki & Litterer, 1985). Sovittelijan tehtävänä tässä prosessissa on kohdata konfliktin osapuolet erikseen, varmistaa, että kiistakysymyksiä ymmärretään sekä tunnistaa kompromissitilanteita ja olla mukana sovinnon tekemisessä.

Sovitteluprosessi etenee seuraavien vaiheiden mukaisesti:

1. alkuvaihe (ensimmäinen yhteydenotto, toimintatapojen pohtiminen)
2. johdanto (sovittelijoiden esittely, valmius, odotukset, historia, sovittelua koskeva sopimus)
3. konfliktin osapuolten näkökulmat (kunkin osapuolen näkökulmien ja havaintojen esittely), kysymysten selkeyttäminen, molemminpuolinen suora palaute, yhtäläisyyksien ja erojen tarkastelu
4. konfliktin avaaminen (konkreettisten ongelmien selvittäminen sovittelijan kautta)
5. luonnos ongelmanratkaisusta (mahdollisten ratkaisujen kartoittaminen, ratkaisun arviointi ja valitseminen)
6. sopimus (sopimuksen tekeminen, mahdollisten kysymysten selkeyttäminen, sopimuksen allekirjoittaminen ja rauhoittelevat eleet)
7. toteutusvaihe (toteutus)
8. jälkitapaaminen (sopimuksen toteuttamiskelpoisuuden arviointi, reflektointivaihe).

Tehtävä 7–15

- Muodostakaa pienryhmiä (esim. 3–4 henkilöä)
- Ajatelkaa yhtä kulttuurienvälistä konfliktia, joka on ilmennyt tai voi mahdollisesti ilmetä moninaisissa ryhmissä. Valitkaa yksi kolmesta roolista: konfliktin osapuoli 1, konfliktin osapuoli 2, sovittelija ja lopuksi tarkkailija. Yrittäkää ratkaista ongelma sovittelun kautta.
- Mitä opit tästä tehtävästä? Oliko se helppo? Mitä tekisit toisin, jos voisit ratkaista tämän ongelman uudelleen?

Kouluttajat, sosiaalityöntekijät ja neuvojat, jotka ovat tekemisissä maahanmuuttajien kanssa, voivat välttää stereotyyppioihin liittyviä ongelmia tarkkailemalla niin omia kuin asiakkaiden arvoja ja normeja ja etsimällä menetelmiä, jotka sopivat heidän asiakkaidensa tarpeisiin. Henkilöt, jotka työskentelevät ulkomaalaisen kanssa eivät voi mukautua täysin asiakkaansa kulttuuriin. He voivat kuitenkin tulla tietoisemmiksi sekä asiakkaidensa ja omasta kulttuuristaan että asiakkaansa ennakkoluuloista (Bolton-Brownlee, 1987).

7.11 Yhteenveto

Siellä, missä on ihmisiä, voi olla myös konflikteja. Kulttuurienvälinen vuorovaikutus lisää merkittävästi mahdollisuuksia konfliktitilanteiden syntymiselle. Kulttuurienvälisillä konflikteilla tarkoitetaan ristiriitoja, jotka koskevat kulttuurisilta taustoiltaan erilaisten ihmisten arvoja, normeja, prosesseja ja tavoitteita. Konfliktinratkaisutapoja on viisi: välttäminen, sopiminen, yhteistyö, mukautuminen ja kilpailu. Käytetty konfliktinratkaisutapa määräytyy usein socialisaatioprosessissa. Myös kulttuuri vaikuttaa konfliktinhallintaan liittyviin lähestymistapoihin. Esimerkiksi yksilöllisten kulttuurien edustajat hyödyntävät tavallisesti sekä hallitsemaan pyrkiviä että kilpailuhenkisiä konfliktinratkaisutapoja. Yhteisöllisten kulttuurien edustajilla on sitä vastoin tapana turvautua välttämiseen, sopimiseen, mukautumiseen tai yhteistyöhön erimielisyyksiä ratkaistaessa.

Eri kulttuureista lähtöisin olevilla ihmisillä on myös erilaisia odotuksia siitä, mitä tehokas konfliktinratkaisu on. Esimerkiksi yksilöllisistä kulttuureista lähtöisin olevat ihmiset pitävät tehokkuutta soveltuvuutta tärkeämpänä ominaisuutena rakentavassa konfliktinhallinnassa. Kulttuurienväliset viestintätaidot, oman etnosentrismin tiedostaminen sekä kulttuurista johtuvien viestintään ja perinteisiin liittyvien erojen ymmärtäminen ovat keskeisimpiä rakentavan kulttuurienvälisen konfliktin hallinnan edellytyksiä.

7.12 Sanasto - konfliktinhallinta

Konflikti (sosiaalinen konflikti) – yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta, jossa vähintään yksi osapuoli huomaa ajattelunsa, ideansa, havaintonsa, tunteensa tai tahtonsa olevan poikkeavia toiseen osapuoleen nähden ja tuntee toimivansa toisen osapuolen toiminnan rajoittamana.

Konfliktinhallinta – prosessi, joka liittyy konfliktin tunnistamiseen ja sen käsittelyyn ymmärtävällä, puolueettomalla ja tehokkaalla tavalla.

Rakentava kulttuurienvälinen konflikti ymmärretään kulttuurisena herkkyytenä, viestintätaitojen käyttämisenä konfliktin hallinnassa ja kaikkien osapuolten keskeisimpien konfliktiin liittyvien tavoitteiden sopuisana saavuttamisena.

Etnosentrismi – tiedostamaton taipumus tulkita, arvioida ja nähdä kaikki muut ryhmät ja tilanteet oman kulttuurin näkökulmista, arvoista ja luokituksista käsin.

Kulttuurienvälinen herkkyys – tarkoittaa sekä halua mukautua kulttuurieroihin että kulttuuri-erojen ymmärtämistä ja kunnioittamista. Kulttuurienvälinen herkkyys näkyy asiallisena käyttäytymisenä kulttuurienvälisissä viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa.

Neuvottelu – prosessi, johon osallistuu kaksi tai useampia itsenäisiä osapuolia, jotka havaitsevat tavoitteidensa olevan ristiriidassa ja jotka sitoutuvat vuorovaikutukseen saavuttaakseen kummankin osapuolen kannalta tyydyttävän ratkaisun.

Sovittelu – konfliktinratkaisun muoto, jossa osallisena on myös ulkopuolinen henkilö.

Pseudokonflikti – kulttuurieroihin liittyvään virheelliseen informaation prosessointiin perustuva konflikti; myös viestintä voi olla monen pseudokonfliktin taustalla. Konflikti, joka perustuu todellisten näkemysten ja tavoitteiden sijaan tulkintaan.

8

Sanastoa

8.1 Perehdyttäminen

Ammatillisella perehdyttämisellä tarkoitetaan järjestettyjä työelämäjaksoja, joiden tarkoituksena on rekrytoida ja perehdyttää niin työttömiä kuin maahanmuuttajiakin heitä työllistäviin yrityksiin. Ammatillisen perehdyttämisen ohella käytetään muitakin termejä, esimerkiksi ammatillinen ohjaus, uraohjaus ja sosiaalinen sovittelu. Perehdyttämiseen kuuluu myös koulutusmahdollisuuksista ja työpaikoista tiedottaminen sekä henkilökohtaisissa urasuunnitelmissa ja päätöksenteossa ohjaaminen.

Tässä projektissa perehdyttämisestä olivat vastuussa kouluttajat, ohjaajat ja toimeentulotuen parissa työskentelevät henkilöt. Heidän työnkuvansa sisältää maahanmuuttajien ohjaamista, neuvomista, koulutusta ja konsultointia työmarkkinoihin liittyvissä kysymyksissä. Seuraavaksi esitellään muutamia esimerkkejä projektin yhteistyökumppanimaiden kansallisista määritelmistä, jotka koskevat maahanmuuttajatyötä tekeviä eri alojen ammattilaisia.

8.1.1 Suomi

Näyttötutkintomestarit (Competence assessment masters) – Näyttötutkintomestarit ovat ammatillisia opettajia, jotka ovat saaneet erikoistumiskoulutuksen näyttötutkintojen arviointiin ja niiden valvomiseen. He kouluttavat myös näyttötutkintojen arvioitsijoita ammatillisissa oppilaitoksissa ja yrityksissä.

Maahanmuuttokoordinaattori (Immigration coordinator) – Maahanmuutto-koordinaattoreilla on keskeinen rooli kunnissa. He koordinoivat maahanmuuttoa koskevia aiheita kunnan hallinnon ja eri sidosryhmien jäsenten välillä, kehittävät maahanmuuttopalveluita yhdessä sidosryhmän jäsenten, asiakkaiden ja järjestöjen kanssa sekä välittävät informaatiota maahanmuuttoon liittyvistä asioista virkamiehille ja suuremmalle yleisölle.

Näyttötutkintojen arvioitsijat (Vocational competence evaluators) – Näyttötutkintojen arvioitsijat ovat oppilaitosten ammatillisia opettajia ja yritysten kouluttajia, jotka ovat päteviä arvioimaan maahanmuuttajien taitoja aidoissa työtilanteissa.

Ammatilliset opettajat (Vocational teachers) – Ammatilliset opettajat työskentelevät asiantuntijatasolla. Opettajat työskentelevät joko täysin tai osittain ammatillisen oppimisen parissa ylemmässä toisen asteen koulutuksessa (ammatillinen peruskoulutus, IVET) tai ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa (ammatillinen jatkokoulutus, CVET) sekä muissa eri tavoin luokitelluissa oppilaitoksissa kansallisella tasolla. Ammatilliset opettajat toimivat myös tutoreina, opettajina, arvioitsijoina ja koulutusneuvojina koulutuksen tarjoajien yhteydessä (ei esimerkiksi teollisuuden työntekijöinä tai alihankkijoina) sekä työskentelevät työssäoppimiseen ja sen arviointiin liittyvien asioiden parissa.

Kouluttaja (Trainer) – Kouluttajat työskentelevät ensisijaisesti työssäoppimisen parissa – palveluiden tarjoaminen työn ulkopuolisena koulutus ja ammatillinen jatkokoulutus (CVET) mukaan luettuina. Suomessa kouluttajat ovat yritysten olemassa olevia työntekijöitä tai muiden teollisuuden ja kaupanalan organisaatioiden (tai julkisen sektorin palveluntarjoajien) työntekijöitä. Tähän ei sisällytetä ”koulutusneuvojiksi” luokiteltuja henkilöitä, jotka toimivat Suomessa ”konsultteina” ammatillisten oppilaitosten tarpeisiin, ammatillisissa järjestelmissä tai käytännössä, sekä ammatinharjoittajina.

Yrityksen yhteyshenkilöt (Company contact persons) – Ammatilliset opettajat ja projektikoordinaattorit ovat useimmiten yritysten yhteyshenkilöitä, sillä työssäoppiminen on ammatillisten oppilaitosten koordinoimaa Suomessa. Yritysten yhteyshenkilöt pitävät kirjaa niistä yrityksistä, jotka ovat sopivia työssäoppimiseen ja osaamisen arviointiin. Tämän lisäksi yritysten yhteyshenkilöt neuvottelevat koulutus- ja oppimisjärjestelyistä sekä auttavat oppilaitoksia ja oppilaita tekemään oppi- ja arviointisopimuksia yritysten kanssa.

Sulautuva opetus (Blended Learning) – Sulautuva opetus on yksi opettamiseen liittyvistä uusista termeistä. Termille on erilaisia määritelmiä, mutta useimmiten sillä tarkoitetaan erilaisten oppimisaktiiviteettien yhdistelmää (kontaktiopetusjaksot, tietoverkon kautta tapahtuva www-perusteinen oppiminen, itseohjautuva oppiminen), joka perustuu opettajajohtoiseen, itseorganisoituvaan ja Internetissä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Sulautuva opetus vaatii onnistuakseen erilaisten oppimisympäristöjen olemassaoloa. Eri oppimisympäristöt mahdollistavat pedagogisten prosessien, www-perusteisten ympäristöjen ja vuorovaikutuksen yhteensovittamisen sekä erilaisten opetusmenetelmien käyttämisen.

8.1.2 Iso-Britannia

Uraohjaajat (Career Advisers) – Uraohjaajat työskentelevät eri-ikäisten ihmisten parissa Skotlannissa, Walesissa ja Pohjois-Irlannissa. He auttavat ihmisiä tekemään koulutusta ja työvaihtoehtoja koskevia valintoja. Uraohjaajat työskentelevät esimerkiksi sellaisissa paikoissa kuten Careers services ja Connexions services. Näiden lisäksi he työskentelevät kouluissa, täydennys- ja korkeakoulutuksen parissa sekä itsenäisissä ohjaustoimistoissa.

Henkilökohtaiset ohjaajat (Personal Advisers) – Englannissa ohjaajia kutsutaan henkilökohtaisiksi ohjaajiksi, sillä he auttavat ihmisiä tekemään kasvatusta, koulutusta ja työvaihtoehtoja koskevia valintoja ja antavat lisätietoa asiakkailleen asumiseen, talouteen ja terveyteen sekä muihin henkilökohtaisiin asioihin liittyen. Henkilökohtaiset ohjaajat työskentelevät Connexions servicessä 13–19-vuotiaiden parissa. Connexions servicen tehtävät painottuvat erityisesti niiden henkilöiden auttamiseen, jotka kuuluvat työttömien ja kouluttamattomien muodostamaan riskiryhmään (NEET – Not in Education, Employment or Training). Aikuisten parissa työskentelevät ohjaajat toimivat Next Step:ssa.

Hyvinvointipalvelutyöntekijät (Welfare Rights Workers) – tunnetaan myös ohjaajina, taloudellisen avustuksen työntekijöinä sekä terveydenhuollon työntekijöinä (*advice worker, benefits worker, social welfare rights worker*). He auttavat ihmisiä selvittämään sitä, mihin heillä on oikeuksia sekä auttavat työttömyyttä, asumista, koulutusta, lapsilisää ja terveysetuuksia koskevissa asioissa. Hyvinvointipalvelutyöntekijöitä työllistävät paikallisviranomaiset ja neuvontakeskukset, kuten Citizens Advice Bureau.

Nuorisotyöntekijät (Youth worker) – työskentelevät nuorten ihmisten parissa. He informoivat ja neuvovat, suunnittelevat sosiaalisia aktiviteetteja sekä lähestyvät niitä nuoria, jotka eivät käytä nuorisopalveluita. Heidän kohderyhmänään ovat iältään 11–25-vuotiaat nuoret ja nuoret aikuiset. Paikallisviranomaisten sosiaalipalveluiden osastot ovat nuorisotyöntekijöiden päätyöllistäjiä.

Sosiaalityöntekijät (Social worker) – tarjoavat apua ja tukea niiden tarpeessa oleville ihmisille. Sosiaalityöntekijät toimivat kenttätyöntekijöinä, sairaanhoidollisissa ja mielenterveydellisissä tehtävissä sekä asumiseen ja kasvatukseen liittyvissä tehtävissä. He työskentelevät pääasiassa moniammatillisissa tiimeissä paikallisviranomaisina.

Kunnan työntekijät (Community worker) – työskentelevät ryhmien ja yksittäisten ihmisten parissa auttaakseen heitä käsittelemään yhteiskunnallisia ongelmia. He antavat ihmisille neuvoja ja tukea sekä järjestävät heille erilaisia palveluita.

Tasa-arvovirkailija (Race Equality Officer) – tasa-arvovirkailijat työskentelevät laajalla työkentällä. He työskentelevät työllisyyttä ja koulutusta koskevien kysymysten parissa sekä tukevat ja neuvovat syrjintää kokeneita ihmisiä. Tasa-arvovirkailijat järjestävät myös tapahtumia, konferensseja ja koulutuskursseja nostaakseen esiin rotusyrjinnän ja parhaat tavat sen poistamiseen työpaikoilta.

8.1.3 Romania

Työvoima- ja työttömyysneuvojat sekä uraohjauksen ja perehdyttämisen neuvojat – ovat asiantuntijoita henkilöstöön liittyvissä ongelmissa ja henkilöstön ammatillisessa koulutuksessa. He tarjoavat hallinnollisia palveluita, jotka liittyvät henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti rekrytointiin ja henkilöstön ammatilliseen koulutukseen, työpaikan analyysiin sekä ammatilliseen perehdyttämiseen. He käsittelevät yksityiskohtaisemmin ammatillisen informoinnin materiaaleja ja tarjoavat konsultointia niille, jotka ovat kiinnostuneita työllisyyden näkökulmista, uravalinnasta, tiedon hankkimisesta tai täydennyskoulutuksesta.

Sosiaalisen integraation ja ohjauksen neuvojat – ovat yhteiskunnallisen toiminnan asiantuntijoita. He tarjoavat sosiaalisia ongelmia koskevaa konsultointia keräämällä tarvittavaa informaatiota tarjotakseen konsultointia autettavien henkilöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.

Sosiaaliavustajat – sosiaaliavustajia on ylemmällä tasolla ja keskitasolla. Ylemmän tason sosiaaliavustajalla on sama työskentelyala kuin sosiaalisen integraation ja ohjauksen neuvojilla (ks. edellä). Keskitason sosiaaliavustajat ohjaavat henkilöitä kohentamaan omaa kotouttamiskapasiteettiaan, aloittavat toimenpiteet huollettavien henkilöiden sopeuttamiseksi sekä tarjoavat konsultointia ehkäistäkseen ja vähentääkseen riippuvuuden vaikutuksia.

Sosiaalisovittelijat – tarjoavat tukea kullekin kohderyhmään kuuluvalla edunsaajille, kohentaakseen heidän kotouttamiskapasiteettiaan. Sosiaalisovittelijat toimivat pitääkseen paikallisviranomaisten ja edunsaajien väliset suhteet kunnossa ja sopeutuvat itse erilaiseen tilanteeseen ratkaistakseen konfliktit ottaen samalla huomioon tavat ja etniset perinteet.

8.1.4 Italia

Ohjaaja – ohjaaja auttaa ihmisiä valitsemaan ja määrittämään sekä oman koulu- että ammatillisen polkunsu tarjoamalla informaatiota, järjestämällä ryhmänohjausta, pitämällä henkilökohtaisia haastatteluja, sekä järjestämällä aktiviteetteja.

Yritysten yhteyshenkilö – työskentelee koulutus- ja neuvontakeskuksissa työhönsijoittumiseen tai koulutusaktiviteetteihin liittyvien asioiden parissa.

Sosiaalityöntekijä – käsittelee erityisiä sosiaalisia ongelmia, jotka liittyvät sosiaaliseen integraatioon, perhevaikeuksiin, riippuvuuteen, laittomiin toimiin jne. He ovat julkisten virastojen työllistämiä.

8.1.5 Portugali

Ohjaaja/neuvoja – työskentelyn tavoitteena on rohkaista henkilökohtaiseen kehittymiseen monipuolisten interventiostrategioiden avulla, jotka määräytyvät jokaisen henkilön tarpeiden ja voimavarojen mukaan. Ohjaajat auttavat henkilökohtaisen kehittymisen ja urasuunnitelman jäsentämisessä ja toteuttamisessa, keskittyvät asiakkaan tilanteen kanssa yhdenmukaisesti itsetuntemukseen ja tietoisuuteen olemassa olevista mahdollisuuksista, sekä auttavat asiakasta päätöksen teossa ja työelämään siirtymisessä.

Yritysten yhteyshenkilöt – henkilöstöammattilaisia, jotka tarjoavat tukipalveluita ja konsultointia työnantajille, yrityksille ja muille yksityis- tai julkisluontoisille kohteille. Yhteyshenkilöt toimivat henkilöstön rekrytoinnin ja valinnan, työtehtäviin palkkaamisen, työasemien säilyttämisen, henkilöstökoulutuksen sekä konsultoinnin aloilla. Yritysten yhteyshenkilöt tukevat myös henkilöstön hallinnossa sekä informoivat suorituskyvystä työmarkkinoilla.

Sosiaalityöntekijä – auttaa yksilöitä tai yhteisöä parantamaan sosiaalisen toiminnan kapasiteettiaan. Sosiaalityöntekijä on koulutettu auttamaan yksilöitä erityisesti sosiaalisessa sopeutumisessa.

8.1.6 Itävalta

Sosiaalityöntekijä – tukee yksilöitä, ryhmiä tai yhteisöjä silloin, kun he eivät pärjää päivittäisissä ongelmissaan omin tai yhteiskunnan avuin. Kohderyhmänä ovat vähäosaiset, syrjityt henkilöt ja marginaaliset ryhmät. Apu ja tuki vahvistavat kohderyhmän jäsenten henkilökohtaista kasvua, itsetietoisuutta ja emansipaatiota - avun kautta he pystyvät ratkaisemaan ongelmia. Sosiaalityöntekijä tarjoaa koordinoitua taloudellista apua, henkilökohtaista neuvontaa ja sosiaalista integraatiota. Työ koskettaa eri alueita, kuten lapsia ja perhettä, vanhuksia, materiaalista sosiaaliturvaa, terveyttä, rangaistusta kärsiviä henkilöitä, koulutusta ja työtä, muuttoliikettä ja kotouttamista sekä kansainvälistä sosiaalityötä.

Yritysten yhteyshenkilö – tuen tarkoituksena on rakentaa siltoja työttömien ihmisten ja yritysten välille. Yhtäältä yhteyshenkilöt työskentelevät yritysten kanssa muodostaakseen työnkuvauksia ja työprofileja sekä löytääkseen oikean henkilön näihin töihin. Toisaalta he tukevat työttömien henkilöiden uraohjausta, työn löytämistä ja työnhakemista sekä yrittävät auttaa työttömiä löytämään oikeanlaisia työtehtäviä.

Ammatillisen perehdyttäminen (kouluttaja) – tarkoituksena on tukea ja auttaa henkilöitä uraohjausta, työnhakua ja -löytämistä koskevissa asioissa. Ammatillisen perehdyttämisen kouluttaja neuvoo ja konsultoi tapauskohtaisesti ja myös ryhmätyön muodossa. Päättötarkoituksena on löytää

henkilöiden pätevyyden ja työkokemuksen mukaista työtä/koulutusta sekä tukea työvalmiudessa. Konsultoinnin ohessa kouluttajat pitävät koulutuksia, jotka koskevat uraohjausta, työhakemuksia jne. Suurimman osan ajasta kouluttajat työskentelevät sosiaalityöntekijöiden kanssa, jotka antavat lisätukea erillisessä neuvonnassa.

8.1.7 Liettua

Liettualaisen työvoimavaihdon henkilökunta – päätarkoituksena on auttaa rekisteröityneitä ihmisiä ja muita työnhakijoita löytämään pätevyyttään ja ammattiaan vastaavaa työtä.

Koulutus- ja neuvontapalveluiden henkilökunta – pyrkii lieventämään joukkolomautustilanteiden vaikutusta. Osallistuvat tapaamiseen työnantajan kanssa kertoakseen koulutuspalveluista ja koulutuksen tarjonnasta; pitävät irtisanottujen työntekijöiden taitoihin ja työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia kohdennettuja koulutuskursseja ja tarjoavat kohdennettua ammatillista ohjausta.

EURES-neuvojat – tarjoavat työnhakijan ja työnantajien vaatimaa tietoa henkilökohtaisten kontaktien välityksellä. EURES-neuvojat ovat koulutettuja asiantuntijoita, jotka järjestävät kolme EURES informoinnin, ohjauksen ja työhön sijoittamisen palvelua eurooppalaisista työmarkkinoista kiinnostuneille työnhakijoille ja työnantajille. Neuvojat ovat asiantuntijoita kansallista liikkuvuutta ja rajanylitystä koskevissa käytännöllisissä, laillisissa ja hallinnollisissa kysymyksissä.

Neuvojat (Lithuanian Labour Market Training Authority) – työskentelevät työttömien ja aikuisopiskelijoiden kanssa yleissivistävässä koulutuksessa. He työskentelevät myös erilaisista henkilöistä (työttömät, maahanmuuttajat, työkyvyttömät jne.) koostuvien ryhmien parissa. Päätaavoitteena on aktiivinen työmarkkinoiden ammatillisen koulutuksen, informoinnin ja neuvonnan kehittäminen.

Urainformaatiopisteiden henkilökunta – tarjoavat informaatiota uravalintoihin, koulutukseen, kotimaan ja ulkomaiden työllistymismahdollisuuksiin sekä työmarkkinoiden tilanteeseen ja ammattiin liittyvissä asioissa. Palvelut ovat tarkoitettu yleissivistävien koulujen opiskelijoille, heidän vanhemmilleen ja opettajilleen.

Pedagogis-psykologisten palveluiden henkilökunta – suorittaa psykologisia ja pedagogisia arvioita lapsille, neuvovat vanhempia ja opettajia oppimiseen, käyttäytymiseen ja kommunikointiongelmien liittyvissä kysymyksissä ja tarjoavat suosituksia.

8.2 Kotouttaminen

Kotouttaminen tarkoittaa rodun tai uskonnollisen ryhmän hyväksymistä olemassa olevan yhteisön keskuudessa, jossa vallitsee tasa-arvoinen tila. Menestyksekkäs kotouttaminen edistää tasavertaisia mahdollisuuksia. Näitä mahdollisuuksia seuraa erilaisia traditioita hyödyntävän kulttuurin kehitys, jossa yhteiskunnan yhteiset arvot ovat jaettuina sen sijaan, että rodullinen vähemmistö olisi saatettu enemmistökulttuurin alaisuuteen. Tällaisessa kulttuurissa rohkaistaan vastavuoroiseen suvaitsevaisuuteen ja näin kulttuuriset erityispiirteet voivat jatkaa kehittymistään.

8.3 Syrjintä

Suora syrjintä²⁷ tulee esiin silloin, kun henkilöä kohdellaan kielteisemmin kuin muita vastaavassa tilanteessa olevia henkilöitä hänen rodullisesta tai etnisestä alkuperästään, uskonnosta tai uskosta, vammaisuudestaan, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisestaan johtuen.

Esimerkki suorasta syrjinnästä on työpaikkailmoitus, jossa sanotaan: "ei koske työkyvyttömiä henkilöitä". Kuitenkin todellista syrjintää esiintyy usein vaikeammin havaittavissa olevissa muodoissa.

Epäsuoraa syrjintää ilmenee silloin, kun neutraali ehto, kriteeri tai käytäntö saattaa henkilön epäedulliseen asemaan rodullisen tai etnisen alkuperän, uskonnon tai uskon, vammaisuuden, iän tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Tällaista toimintaa voidaan pitää epäsuorana syrjintänä, jollei toimintaa voida objektiivisesti perustella lailliseksi.

Esimerkki epäsuorasta syrjinnästä on vaatia kaikilta tiettyyn työpaikkaan hakevilta ihmisiltä erityisen kielikokeen suorittamista, vaikka tämä kieli ei olisi välttämätön työtehtävässä. Koe saattaa sulkea pois ne ihmiset, jotka puhuvat äidinkielenään eri kieltä.

Rakenteellinen syrjintä liittyy niiden instituutioiden menettelytapoihin, joilla on rotu/etninen/sukupuolineutraali tarkoitus, mutta jotka vaikuttavat erilaistavasti ja/tai haitallisesti vähemmistöryhmään. Esimerkkinä tästä ovat pankkien lainakäytännöt, joista johtuen vähemmistöryhmien jäsenten on epätodennäköisempää saada joitain lainoja kuin valtaväestön edustajien.

8.4 Maahanmuuttaja

Tässä projektissa keskitytään maahanmuuttajiin, joilla tarkoitetaan vieraalta alueelta peräisin olevia henkilöitä. Maahanmuuttajat tarvitsevat laillisen aseman heidät vastaanottaneessa maassa.

Maahanmuuttajien perusmääritelmä on otettu tähän projektiin Euroopan neuvostolta. Neuvosto määrittelee maahanmuuttajan henkilöksi, joka asuu rajoitetun ajan tai pysyvästi maassa, jossa hän ei ole syntynyt ja jonka kansalaisuutta hänellä ei ole. Maahanmuuttaja on myös oleskellut hänet vastaanottaneessa maassa 366 päivää tai pidempään.

8.5 Moninaisuus ja moninaisuuden johtaminen

"Moninaisuuden johtamisessa painottuu työntekijäryhmien välisten kulttuurierojen tunnistamisen tarpeellisuus, ja näiden erojen huomioiminen organisaation menettelytavoissa" (Wrench, 2007, 3).

8.6 Aktiiviset työmarkkinatoimenpiteet

EU:n työllisyyspolitiikka painottaa aktiivista työllisyyspolitiikkaa EU -lainsäädännössä ja -direktiiveissä. Yleisesti ottaen EU haluaa muutoksen passiivisesta politiikasta aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan. Tämän päämäärän saavuttamiseksi on luotu kansallisia toimintasuunnitelmia, jotta jäsenvaltioiden olisi mahdollista kohdata haasteensa työmarkkinoilla.

²⁷ EU:n määritelmään liittyen www.stop-discrimination.info

8.6.1 Itävalta

Aktiivisia työmarkkinoiden toimenpiteitä käsitellään EU-direktiivien mukaisesti kansallisissa työllisyystyösuunnitelmissä. Huomio suuntautuu tiettyjen vähäosaisten työmarkkinaryhmien työllistymisen parantamiseen. Aktiiviset työmarkkinoiden toimenpiteet käsittävät neuvonnan, työhön sijoittamisen, pätevytyksen, kouluttamisen ja tukipalkan.

8.6.2 Italia

Aktiiviset työmarkkinoiden toimenpiteet ovat kansallis- ja/tai paikallishallinnon määrittämiä. Toimenpiteet perustuvat yksityiskohtaiseen analyysiin työmarkkinoiden indikaattoreista sekä työllisyys- ja työttömyysasteiden muutoksista. Toimenpiteitä toteutetaan, jotta työllisyyden laatua ja määrää saataisiin parannettua pysyvämmäksi ja työllistymismahdollisuuksia tasavertaisemmiksi.

8.6.3 Liettua

Ammatillinen perehdyttäminen ja työmarkkinat kohtaavat koulutus- ja neuvontapalvelussa. Liettualaisen työvoimavaihdon päätavoitteena on auttaa rekisteröityneitä henkilöitä sekä muita työnhaikijaita löytämään omaa tutkintoaan tai ammattiaan vastaavaa työtä. Niille henkilöille, joilla ei ole ammattia tai joiden on vaikea integroitua työmarkkinoille, työvoimavaihto tarjoaa mahdollisuuden osallistua aktiivisiin työmarkkinapolitiikan ohjelmiin.

Koulutus- ja neuvontapalvelut toteuttavat seuraavia toimenpiteitä, jotka sopivat joukkolomautusten vaikutusten lievittämiseen. Näitä toimenpiteitä ovat:

- osallistuminen työnantajan kanssa järjestettävään tapaamiseen, jossa kerrotaan koulutuspalveluiden ja koulutuskeskusten tarjoamista palveluista
- kohdennetut koulutuskurssit, jotka ovat sopivia irtisanottujen työntekijöiden taitoihin ja työmarkkinoiden tarpeisiin nähden
- kohdennettu ammatillinen ohjaus.

Koulutuspalvelut ja -keskukset voivat hyötyä keskinäisestä yhteistyöstä ja saada myös tukea lukuisilta muilta sidosryhmien jäseniltä.

Sosiaaliturva- ja työministeriön alaisuudessa oleva *Lithuanian Labour Market Training Authority* on suurin organisaatio, joka on sitoutunut työmarkkinoiden koulutuksen, informoinnin ja neuvonnan aktiiviseen kehittämiseen. Ensisijaiset asiakasryhmät työmarkkinakoulutuksessa ja neuvontapalveluissa ovat työttömät ja aikuisopiskelijat. Organisaatio laajentaa työtään myös niiden ryhmien keskuuteen, joissa on erityistarpeita (esim. vangit, työkyvyttömät, sotilaat, pitkäaikaistyöttömät ja maahanmuuttajat). Organisaatio työllistää päteviä ja kokeneita *neuvojia, joilla on osaamista psykologian alueelta*.

Lithuanian Labour Market Training Authority kehittää työmarkkinaintegraation-, urasuunnittelun-, sosiaalisen sopeuttamisen sekä ammatillisen ja henkilökohtaisen kasvun ohjelmia. Tämä taho sopeuttaa, yhdenmukaistaa ja parantaa neuvojen pätevyyksiä.

8.6.4 Portugali

Portugali määritteli pätevyitymisen, työllisyyden ja sosiaalisen koheesion olevan integroidun työllisyyspolitiikkansa strategisia tavoitteita vuosina 2005–2008. Nämä päämäärät perustuivat työllisyyden edistämiseen, laadun ja tuottavuuden parantamiseen sekä sosiaalisen ja alueellisen koheesion lujittamiseen. Päämäärät vastasivat Euroopan neuvoston vuoden 2004 suosituksia.

Päämäärät keskittyivät:

- Vahvistamaan portugalilaisen väestön koulutusta ja pätevyitymistä. Kaikkiin koulutusjärjestelmän tasoihin pyrittiin keskittymään. Toiminnot vastasivat asiakirjassa "Development of human capital and lifelong learning" annettuja suosituksia.
- Edistämään uusien työpaikkojen luomista. Aktiiviset työllisyyspolitiikat käynnistettiin uusiksi ottamalla huomioon erityisesti herkimmät ryhmät ja tuomalla julkiset palvelut lähemmäksi asiakkaita. Toimenpiteinä oli myös tietyille ryhmille, kuten maahanmuuttajille, kohdennettuja interventio-ohjelmia.

8.6.5 Romania

Vuoden 2001 EU:hun liittymisensä yhteydessä Romania alkoi kehittää politiikkojaan tarkoituksenaan nostaa työvoiman työllisyyden tasoa kansallisten työvoiman työllistämisuunnitelmien yhteydessä. Maan hallitus kehitti myös aktiivisia työmarkkinatoimenpiteitä, jotka yhteistyökumppanimaisissa määritellään erityisohjelmiksi. Molempien strategioiden tavoitteena oli sekä pitkäaikais-työttömyyden että maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyvien vaikeuksien vähentäminen.

Romania on pannut täytäntöön myös uudet EU-direktiivit 17–24 viime vuosien aikana. Esimerkiksi direktiivi 19 pyrkii takaamaan syrjimättömät työmarkkinat Romaniassa. Kyseisen direktiivin pitäisi myös edistää Romanian työmarkkinoiden houkuttelevuutta. Direktiivin pitäisi myös auttaa vapauttamaan työtä epäedullisessa asemassa oleville ryhmille. Direktiivin 19 ohella myös direktiivi 23 suunniteltiin laajentamaan ja parantamaan panostusta inhimilliseen pääomaan sekä direktiivi 24 edistämään puolestaan sopeuttamista koulutuksellisiin ja ammatillisiin koulutusjärjestelmiin.

Romanian kansallinen työvoiman työllisyyspolitiikka painottaa elinikäistä oppimista ja jatkuvaa ammatillista koulutusta. Prioriteettina on herkimpien ryhmien sosiaalisen koheesion ja inklusion edistäminen.

8.6.6 Iso-Britannia

Alla on listattu toimenpiteitä, jotka tähtäävät integroimaan työttömät säännölliseen työsuhteeseen. Esimerkkejä tällaisista toimenpiteistä/menettelytavoista ovat:

- ammatillinen koulutus
- rakenteellista sopeuttamista koskevat toimenpiteet
- työvoiman kuluihin tarkoitettu valtionapu työnantajille
- työttömän sijoittamiseen liittyvät toimenpiteet.

8.7 Ammatillinen perehdyttäminen

8.7.1 Itävalta

Ammatillinen perehdyttäminen pyrkii tukemaan ja auttamaan asiakkaita uraohjauksessa ja työhauussa. Ammatillisen perehdyttämisen kentällä työskentelevät kouluttajat antavat ohjeita ja neuvoja tapaustutkimusten ja ryhmätöiden muodossa. Tavoitteena on löytää asiakkaiden pätevyiden ja työkokemuksen mukaista työtä/koulutusta sekä tukea heitä työvalmiuksissa. Ammatillinen perehdyttäminen on osa koulutus-, pätevytymis- ja aktivointitoimenpiteitä.

8.7.2 Suomi

Ammatillinen perehdyttäminen on *elinikäistä informointia, neuvontaa ja ohjausta*. Kohderyhmänä ovat maahanmuuttajat, jotka ovat pätevyyspohjaisessa ammatillisessa koulutuksessa saadakseen ammatillisen tutkintotodistuksen ja tullakseen työllistetyiksi. Ammatillinen perehdyttäminen on ensisijaisesti informaation ja neuvojen jakamista sekä tekemällä oppimista.

Pätevyyspohjainen koulutus tarkastelee harjoittelijoiden aikaisempaa oppimista, kokemusta ja taitoja sekä tunnustamalla että vahvistamalla ne osaksi ammatillista pätevytymistä. Harjoittelijat osallistuvat yrityksissä pidettäviin pätevyyspohjaisiin taitokokeisiin Suomessa. Nämä taitokokeet edustavat summatiivista arviointia ja ne kuuluvat ammatillisen tutkintotodistuksen loppuarviointiin. Pätevyyspohjaisen koulutuksen hyötynä on informaalisti ja non-formaalisti opittujen tietojen ja taitojen tunnustaminen.

8.7.3 Italia

Ammatillisessa perehdyttämisessä tarjotaan informaatiota eri ammattien vaatimuksista ja mahdollisuuksista.

8.7.4 Liettua

Liettuassa uraohjausjärjestelmä on opetus- ja tiedeministeriön (Švietimo ir mokslo ministerija) sekä sosiaaliturva- ja työministeriön (Socialines apsaugos ir darbo ministerija) vastuunalaisuudessa. Opetus- ja tiedeministeriö on vastuussa yleisestä uraohjauksesta kun taas sosiaaliturva- ja työministeriö on vastuussa työmarkkinoiden uraohjauksesta. Sosiaaliturva- ja työministeriö kehittää ohjelmia uraohjauspalveluihin. Ministeriö organisoii palveluiden käyttöönoton, tarjoaa informaatiota ja ennustaa työmarkkinoiden tilannetta.

8.7.5 Portugali

IEFP (Institute of Employment and Vocational Training) on vastuussa ammatillisesta ohjauksesta Portugalissa. Palvelu on ilmaista ja se on kaikkien ihmisten käytettävissä. Ohjaus on suunnattu niille henkilöille, jotka ovat rekisteröityneet työttömiksi työvoimatoimistoihin, tai jotka ovat nuoria/harjoittelijoita koulutuskeskusten järjestämällä kursseilla. Ammatillisen ohjauksen perimmäisenä

tarkoituksena on kotouttaa maahanmuuttajia yhteiskuntaan ja työelämään, sekä saada heidät pysymään työsuhteissaan. Ammatilliset ohjauspalvelut toimivat alueellisella ja paikallisella tasolla. Paikallisella tasolla toimivilla työvoimatoimistoilla ja ammatillisen koulutuksen toimistoilla on ammatillinen informointi- ja ohjauspalvelu.

8.7.6 Romania

Romaniassa ammatillisesta perehdyttämisestä ja uraohjauksesta käytetään nimitystä ”ammatillinen informointi ja neuvonta”. Kansallista uraohjausjärjestelmää on kehitetty Romaniassa vuodesta 1993 alkaen. Päämääränä on ollut ammatilliseen perehdyttämiseen ja ohjaamiseen tarkoitetun johdonmukaisen, modernin ja joustavan järjestelmän kehittäminen.

Romanian kansallinen työvoimatoimisto (Agen ia Na ional pentru Ocuparea Fortei de Munca – ANOFM) määrittelee ammatillisen informoinnin ja neuvonnan olevan työnhakijoille tarjottavien palveluiden kokoonpano. Tämän palvelun toteuttajina ovat työvoimatoimistojen yhteydessä toimivat erikoistuneet keskuskeskukset.

Näissä palveluissa:

- tarjotaan työmarkkinoita ja ammattien kehittymistä koskevaa tietoa
- arvioidaan ja itsearvioidaan persoonallisuutta ammatillisen perehdyttämisen näkökulmasta
- kehitetään työtä etsivien ihmisten taitoja ja itseluottamusta omaa uraa koskevan päätöksenteon näkökulmasta
- hankitaan tietoa ja koulutusta työnhausta (kuinka esitellä itsensä haastattelussa ja laatia CV ym.). Tämän palvelun toteuttavat työvoimatoimistojen yhteydessä toimivat erikoistuneet keskuskeskukset.

8.7.7 Iso-Britannia

Uraohjaus (ammatillinen perehdyttäminen) on systemaattinen prosessi, jossa itsevarmuutta ja päätöksentekokapasiteettia kehittämällä mahdollistetaan se, että asiakkaat ymmärtävät oppimisensa, työllistymisensä ja vapaa-aikansa mahdollisuuksia paremmin.

9

Bibliografia

- Abdi, A. A. (1998). Education in Somalia: History, destruction, and calls for reconstruction. *Comparative Education*, 34 (3), 327–340.
- Abu-Nimer, M. (2001). Conflict resolution, culture, and religion: Toward a training model of interreligious peacebuilding. *Journal of Peace Research*, 38 (6), 685–704.
- Aluehallintovirasto. (2011). *Työsuhdevalvonta*. Viitattu 31.1.2011 <http://www.avi.fi/fi/tyosuojelu/Sivut/Tyosuuhdevalvonta.aspx>
- Andall, J. (toim.). (2003). *Gender and ethnicity in contemporary Europe*. Oxford: Berg.
- Appelbaum, S. H., & Shapiro, B. (1998). The management of multicultural group conflict. *Team Performance Management*, 4 (5), 211–234.
- Artto, J. (2002). *Ethnic discrimination partly responsible: One third of immigrants in Finland jobless*. Viitattu 10.12.2010 <http://www.artto.kaapeli.fi/unions/T2002/f29>
- Barot, R., Bradley, H., & Fenton, S. (toim.). (1999). *Ethnicity, gender, and social change*. London: Palgrave.
- Basow, S. A. (1986). *Gender stereotypes. Traditions and alternatives*. (2. painos). Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Bennett, J. M., & Bennett M. J. (2004). Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. Teoksessa D. Landis, J. M. Bennett, & M. J. Bennett (toim.), *Handbook of intercultural training* (3. painos, pp. 147–165). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bernard, J. (1987). *The female world from a global perspective*. Bloomington & Indianapolis: Indiana University Press.
- Bolton-Brownlee, A. (1987). *Issues in multicultural counselling*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.ericdigests.org/pre-925/issues.htm>
- Borisoff, D., & Victor D. A. (1998). *Conflict management: A communication skills approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cimo. (2011). *Mikä on Cimo?* Viitattu 25.1.2011 http://www.cimo.fi/cimo_asiantuntijana/mika_on_cimo
- Clutterbuck, D., & Ragins, B. R. (2002). *Mentoring and diversity: An international perspective*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Cushner, K. (2003). *Human diversity in action: Developing multicultural competencies for the classroom* (2. painos). NY: McGraw Hill.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. (2011). *ELY-keskukset*. Viitattu 28.1.2011 <http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/Sivut/default.aspx>
- Estonian immigrants are better off in Finland than those from Russia. (2004, October 14). *Helsingin Sanomat International Edition*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.hs.fi/english/print/1076154233715>
- Etnisten suhteiden neuvottelukunta. (2008). *Facts for foreigners working in Finland*. Helsinki. Viitattu 7.12.2010 <http://www.finnstudy.com/DOWNLOAD/MOL%20-%20Facts%20for%20foerigners%20working%20in%20Finland.pdf>
- Etnisten suhteiden neuvottelukunta. (2008). Viitattu 12.2.2008 <http://www.finnstudy.com/DOWNLOAD/MOL%20-%20Facts%20for%20foerigners%20working%20in%20Finland.pdf>
- European Youth Centre. (1995). *All different – all equal: Education pack*. Strasbourg: Council of Europe.
- Forsander, A. (2013). Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen ja M. Säävälä (toim.), *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.
- Glasl, F. (1999). *Confronting conflict: A first-aid kit for handling conflict*. (P. Kopp, Trans.). Gloucestershire: Hawthorn Press.
- Haagin ohjelma. (2005). Viitattu 5.10.2013 http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/citizenship_of_the_union/l16002_fi.htm

Bibliografia

- Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. (2006). Viitattu 7.12.2010 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf
- Hallitusohjelma. (2007). *Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.aka.fi/Tiedostot/Strategiat/hallitusohjelma2007.pdf>
- Hammar-Suutari, S. (2006). *Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen* (Työpoliittinen tutkimus 300). Helsinki: Työministeriö.
- Heikkilä, E., & Järvinen, T. (2003). *Country-internal migration and labour market activities of immigrants in Finland*. Turku: Siirtolaisinstituutti.
- Helsingin kaupunki. (2010). *Tilastot* Viitattu 17.1.2011 http://www.hel.fi/wps/portal/Henkilostokeskus/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/heke/fi/Maahanmuutto/Tilastot
- Huge differences in employment rates among immigrants from various countries. (2005, March 14). *Helsingin Sanomat. International Edition*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.hs.fi/english/article/Huge+differences+in+employment+rates+among+immigrants+from+various+countries/1101978824554>
- Huttunen, H.-P., & Kupari, T. (toim.). (2007). *Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään*. Turku: Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut.
- Ihmisoikeusliitto. (2008). *Suomen toimintakertomus. Syrjinnänvastainen työ ja monimuotoisuuskoetus*. Viitattu 29.12.2010 ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1632&langId=fi
- Infopankki. (2010). Viitattu 20.12.2010 <http://www.infopankki.fi>
- Jaakkola, M. (2005). *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003* (Työpoliittinen tutkimus 286). Helsinki: Työministeriö.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., & Vesala, T. (2002). *Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1996). Conflict resolution and peer mediation programs in elementary and secondary schools: A review of the research. *Review of Educational Research*, 66 (4), 459–506.
- Join-in-Projekti. Viitattu 7.12.2010 <http://www.join-in.info/>
- Jolly, S., & Reeves, H. (2005). *Gender and migration. Overview report*. Brighton, UK: Bridge, Institute for Development Studies.
- Kansalaisuuslaki (359/2003). Viitattu 7.12.2010 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030359>
- Kapteijns, L. (1999). *Women's voices in a man's world: Women and the pastoral tradition in northern Somali orature, c. 1899 – 1980*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Kauhanen, M., Lilja, R., & Sajava, E. (2006). *Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta* (Työpoliittinen tutkimus 313). Helsinki: Työministeriö.
- Kela. (2010a). *Henkilöasiakkaat*. Viitattu 20.12.2010 <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/080501120048HP?OpenDocument>
- Kela. (2010b). *Kotoutumistuki maahanmuuttajalle*. Viitattu 21.12.2010 <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/100403170102EH>
- Kela. (2010c). *Muutto Suomeen*. Viitattu 20.12.2010 <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/291007105418HS?OpenDocument>
- Kelson, G. A., & DeLaet, D. L. (toim.). (1999). *Gender and immigration*. New York: Palgrave.
- Keränen, T. (2005). *Poliisin tietoon tullut rasistinen rikollisuus Suomessa 2003* (Poliisikorkeakoulun tiedotteita 39). Helsinki: Edita.
- Kivelä, S., & Ahola, S. *Elämää nivelvaiheissa. Nuorten syrjäytyminen ja sen ehkäisy. VaSkooli -projektin loppuraportti*. Viitattu 10.12.2010 http://www.vaskooli.fi/elamaa_nivelvaiheissa.pdf
- Kohls, L. R., & Knight, J. M. (1994). *Developing intercultural awareness: A cross-cultural handbook* (2. painos). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Koivukangas, O. (2003a). *European immigration and integration: Finland*. Viitattu 17.1.2011 <http://dspace.anu.edu.au/bitstream/1885/41774/2/koivukangas1.pdf>
- Koivukangas, O. (2003b). *Foreigners in Finland*. Turku: Siirtolaisinstituutti. Viitattu 7.12.2010 <http://virtual.Finland.fi/netcomm/news/showarticle.asp?intNWSAID=2578>
- Korkiasaari, J., & Söderling, I. (2003). *Finnish emigration and immigration after World War II*. Viitattu 21.12.2010 http://www.migrationinstitute.fi/articles/011_Korkiasaari_Soderling.pdf
- Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) Viitattu 5.10.2013 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386#L1>
- Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999). Viitattu 7.12.2010 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>
- Lasonen, J. (2010). Tavoitteena tunnustuksen antamisen tasavertaisuus. Teoksessa J. Lasonen & M. Halonen (toim.). *Kulttuurienvälinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä* (Kasvatusalan tutkimuksia, ss. 145-154). Jyväskylä: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Lasonen, J., & Lestinen, L. (toim.). (2003). *Intercultural education. Teaching and learning for intercultural understanding, human rights and a culture of peace. UNESCO Conference Proceedings*. [CD-rom]. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Lasonen, J., & Mojzeszek, K. (2006). *Ex-Ante-Analysis INT.COMP. National Statement Finland*. Wien: Berufsförderungsinstitut Wien.
- Launikari, M., & Puukari, S. (toim.). (2005). *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos ja Helsinki: CIMO.
- Lewicki, R. J., & Litterer, J. A. (1985). *Negotiations*. Homewood, IL: Irwin.
- Liebkind, K., Mannila, S., Jasinskaja-Lahti, I., Jaakkola, M., Kyntäjä, E., & Reuter, A. (toim.). (2004). *Venäläinen, virolainen, ja suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -työryhmän ehdotus. (2013). Maahanmuutto (Sisäasiainministeriön julkaisuja 5/2013). Helsinki: Sisäasiainministeriö.

- Maahanmuutto- ja eurooppaministeri. (2010). Viitattu 22.12.2010 <http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/jasenet/maahanmuutto-ja-eurooppaministeri/fi.jsp>
- Maahanmuuttovirasto. (2007). *Turvapaikanhakijat 2007*. Viitattu 20.12.2010 <http://www.migri.fi/download.asp?id=Turvapaikanhakijat+2007;1233;{ED29EEF6-3348-4D06-9574-A6BAD9AFAA22}>
- Maahanmuuttovirasto. (2008a). *Turvapaikanhakijat 2008*. Viitattu 20.12.2010 <http://www.migri.fi/download.asp?id=tp%2Dhakijat+2008;1334;{52458940-7CE1-4E44-A790-A2A863830BFE}>
- Maahanmuuttovirasto. (2008b). *Tärkeitä yhteystietoja Suomen kansalaiselle*. Viitattu 17.12.2010 <http://www.migri.fi/download.asp?id=kanyesite;1182;%7B4D37E221-A610-4683-B790-7B8635597577%7D>
- Maahanmuuttovirasto. (2009). *Turvapaikanhakijat 2009*. Viitattu 20.12.2010 <http://www.migri.fi/download.asp?id=Turvapaikanhakijat+2009;1480;{A22DBE83-CA96-4187-993E-BBADCD7BC6C9}>
- Maahanmuuttovirasto. (2010a). Viitattu 22.12.2010 www.migri.fi
- Maahanmuuttovirasto. (2010b). *Oleskelulupa Suomeen. Muut kuin EU – ja ETA –kansalaiset*. Viitattu 29.12.2010 http://www.migri.fi/download.asp?id=yoleinenole_suomi;1163;%7B40ACAE1-6060-4F94-86C8-7259AA8B137F%7D
- Maahanmuuttovirasto. (2010c). *Työnteko Suomessa*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2473&language=fi>
- Maahanmuuttovirasto. (2011a). *Inkerinsuomalaisten paluumuuttojono suljetaan 1.7.2011*. Viitattu 21.8.2013 http://www.migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet/1/0/inkerinsuomalaisten_palumuuttojono_suljetaan_1_7_2011
- Maahanmuuttovirasto. (2011b). *Tilastoliite 2011*. Viitattu 19.8.2013 http://www.migri.fi/download/44550_MMV_tilastoliite_2011_8.pdf?0c54b2b3686cd088
- Maistraatti. (2011). *Ulkomaalaisten rekisteröinti*. Viitattu 2.1.2011 http://www.maistraatti.fi/fi/Palvelut/kotikunta_ ja_vaestotiedot/Ulkomaalaisten-rekisterointi/
- Makkonen, T., & Koskeniemi, E. (2013). Muuttoliikkeen ja maahanmuuttajien aseman oikeudellinen sääntely. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.). *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Martikainen, T., & Tiilikainen, M. (toim.). (2007). *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöliitto.
- Moghadam, V. M. (2004). *Towards gender equality in the Arab/Middle East region: Islam, culture, and feminist activism* (Background paper for Human Development Report 2004). Viitattu 17.12.2010 http://hdr.undp.org/docs/publications/background_papers/2004/HDR2004_Valentine_Moghadam.pdf
- Moilanen, L., & Haapanen, A. (2006). *Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus* (Työpoliittinen tutkimus 299). Helsinki: Työministeriö.
- Moisala, J., Suoniemi, I., & Uusitalo, R. (2006). *Työttömien tilastollinen profilointi* (Työpoliittinen tutkimus 316). Helsinki: Työministeriö.
- MoniQ-projekti. (2006). Viitattu 14.12.2010 <http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet? type=attachment&source=SAKAttachments&id=137>
- Morris, M. W., & Fu, H. Y. (2001). How does culture influence conflict resolution? A dynamic constructivist analysis. *Social Cognition*, 19 (3), 324–349.
- Myrskylä, P. (2006). *Muuttoliike ja työmarkkinat* (Työpoliittinen tutkimus 321). Helsinki: Työministeriö.
- Neuvoston direktiivi 2000/43/EY annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta. Viitattu 7.12.2010 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:FI:NOT>
- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. Viitattu 7.12.2010 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do? uri=CELEX:32000L0078:FI:NOT>
- Neuvoston direktiivi 2003/86/EY annettu 22 päivänä syyskuuta 2003, oikeudesta perheen yhdistämiseen. Viitattu 7.12.2010 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:0018:FI:PDF>
- Neuvoston direktiivi 2003/109/EY annettu 25 päivänä marraskuuta 2003, pitkään oleskelleiden kolmansien maiden kansalaisten asemasta. Viitattu 7.12.2010 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX: 32003L0109:FI:NOT>
- Neuvoston direktiivi 2004/114/EY annettu 13 päivänä joulukuuta 2004, kolmansien maiden kansalaisten opiskelua, opiskelijavaihtoa, palkatonta harjoittelua tai vapaaehtoistyötä varten tapahtuvan maahanpääsyn edellytyksistä. Viitattu 7.12.2010 <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do? uri=OJ:L:2004:375:0012:0018:FI:PDF>
- Neuvoston direktiivi 2005/71/EY annettu 12 päivänä lokakuuta 2005, kolmansien maiden kansalaisten erityisestä maahanpääsymenettelystä tieteellistä tutkimusta varten. Viitattu 7.12.2010 <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/ LexUriServ.do?uri=OJ:L :2005:289:0015:0022:FI:PDF>
- OECD. (2006). *Where immigrant student succeed: A comparative review of performance and engagement in PISA 2003*. Paris: Author.
- O'Kelly, C. G., & Carney, L. S. (1986). *Women and men in society: Cross-cultural perspectives on gender stratification* (2. painos). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Okin, S. M. (1999). *Is multiculturalism bad for women?* Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Opetushallitus. (2007). Aikuisten maahanmuuttajien kotoutuskoulutus. Viitattu 22.12.2010 http://www.opi.fi/download/124652_koto_ops.pdf
- Opetushallitus. (2011a). *Suomen säännellyt ammatit*. Viitattu 25.1.2011 http://www.opi.fi/koulutus_ ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/suomen_saannellyt_ammattit outlook 2006 Suomi. OECD Sopemi. Helsinki: Työministeriö
- Opetushallitus. (2011b). *Tutkintojen tunnustaminen ja kansainvälinen vertailu*. Viitattu 20.11. 2011 http://www.opi.fi/koulutus_ ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2011). *Ministeriö ja hallinnonala*. Viitattu 25.1.2011 http://www.minedu.fi/OPM/Ministerioe_ ja_hallinnonala/?lang=fi

Bibliografia

- Pitkänen, P. (2006). *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä*. Helsinki: Edita.
- Poliisi. (2010). *Ulkomaalaisluvut*. Viitattu 14.12.2010 <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/4B83C91994DC6AF2C2256E8600405486?OpenDocument>
- Rajavartiolaitos. (2011). *Tehtävät*. Viitattu 25.1.2011 <http://www.raja.fi/rvl/home.nsf/pages/72D7B93E9ADE64E3C225734F002F1F93?opendocument>
- Rantala, T. (2005). *The European refugee fund has found its place in Finland*. Viitattu 7.12.2010 http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/08_publications/02_monitori/05_backissues/MONITORI2004_4_EN/MON2004_4_7_EN.jsp?style=print
- Rikoslaki (39/1889). Viitattu 7.12.2010 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>
- Risman, B.J. (2004). Gender as a social structure. Theory wrestling with activism. *Gender and Society*, 18 (4), 429–445.
- Ruhanen, M., & Martikainen, T. (2006). *Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt* (Katsauksia E22/2006). Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Saarto, A. (2006). *Finland.OECD Sopemi. International migration outlook 2006*. Helsinki: Työministeriö. Viitattu 7.12.2010 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/sopemi_fin.pdf
- Salmenkangas, M. (2005). *Muutu. Puutu. Oppilaitoksen yhdenvertaisuusopas*. Helsinki: SEIS-hanke.
- Salonen, A., & Villa, S. (toim.) (2006). *Rasismi ja etninen syrjintä Suomessa 2005*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto.
- Savileppä, A. (2005). *Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen. Työkirja*. Helsinki: Diversa Consulting.
- Schulz von Thun, F. (1989). *Miteinander reden 1–3*. [To talk with each other 1–3]. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Siirtolaisuusinstituutti. (2006). *Muuttoliiketilastot*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.migrationinstitute.fi/>
- Sippola, A., Leponiemi, J., & Suutari, V. (2006). *Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen* (Työpoliittinen tutkimus 304). Helsinki: Työministeriö.
- Sisäasiainministeriö. (2010a). *Etnisten suhteiden neuvottelukunta*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.poliisi.fi/intermin/home.nsf/pages/8B0EA83D0CF6CDCDC22573B00031DEFF?opendocument>
- Sisäasiainministeriö. (2010b). *Kotoutumiskoulutus*. Viitattu 7.12.2010 <http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/4B352409EF53530FC22575E1001F5DA2>
- Sisäasiainministeriö. (2010c). *Oikeus kotouttamistoimenpiteisiin*. Viitattu 22.12.2010 <http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/FE38E8FFB8EBDBABC22575E1001F7CFB?opendocument>
- Sisäasiainministeriö. (2010d). *Tulkkaus- ja käännöspalvelut*. Viitattu 29.12.2010 <http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/DD17D54365311842C22575E1001F996F?opendocument>
- Sisäasiainministeriö. (2010e). *Tehtävät ja työnjako maahanmuuttoasioissa*. Viitattu 29.12.2010 <http://www.poliisi.fi/intermin/home.nsf/pages/D7261F0A27F5FE52C2257693003CFF09?opendocument>
- Sisäasiainministeriö. (2011a). *Maahanmuutto- ja Eurooppaministeri*. Viitattu 4.1.2011 <http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/8012985772DFCD6EC22572C20027FD13>
- Sisäasiainministeriö. (2011b). *Pakolaisrahasto*. Viitattu 25.1.2011 <http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/A7C673015897825FC22573AA0029599B?opendocument>
- Sjöblom-Immala, H. (2006). *Maahanmuuttajat Turussa yrittäjinä ja palkansaajina* (Työpoliittinen tutkimus 318). Helsinki: Työministeriö.
- Sjöblom, M. (2008). Skilled and hard working women: A new generation of migrants. *Tieto & Trendit*, 2, 46–50.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2011a). Viitattu 20.1.2011 <http://www.stm.fi>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2011b). *Viranomaistoiminta ja valvonta*. Viitattu 31.1.2011 <http://www.stm.fi/tyosuojelu/viranomaiset>
- Stewart, L. P. (1997). Facilitating connections: Issues of gender, culture, and diversity. Teoksessa J. M. Makau & R. C. Arnett (toim.), *Communication ethics in an age of diversity* (ss. 110–125). Chicago: University of Illinois Press.
- Suomen kuntaliitto. (2004). *Suomen kuntaliiton maahanmuuttopolitiiset linjaukset*. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Suomen perustuslaki (731/1999). Viitattu 7.12.2010 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Suomi Eteenpäin Ilman Syrjintää (SEIS). (2004). *Yhdenvertaisuuslaki – työkalupakki syrjintää vastaan*. Viitattu 7.12.2010 http://www.stop-discriminationinfo/fileadmin/pdfs/Nationale_Inhalte/Finland/yhdenvertaisuuslaki_esite.pdf
- Syrjintälautakunta. (2011). Viitattu 31.1.2011 <http://www.intermin.fi/sltk>
- Taajamo, M., & Puukari, S. (toim.). (2007). *Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Talib, M. -T. (2002). *Monikulttuurinen koulu, haaste ja mahdollisuus*. Helsinki: Kirjapaja.
- Talib, M. -T. (2005). *Eksotiikkaa vai ihmisarvoa. Opettajan monikulttuurisesta kompetenssista*. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Tanner, A. (2004). *Finland's prosperity brings new migrants*. Viitattu 9.12.2010 <http://www.migrationinformation.org/USfocus/display.cfm?ID=267>
- Tasa-arvovaltuutettu. (2011). Viitattu 20.1.2011 <http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu/tehtavat>
- Technical University of Munich. (2005). Viitattu 16.7.2007 http://www3.in.tum.de/teaching/ss05/hsug/team_konflikte.pdf
- Tilastokeskus. (2005). *Maahanmuuttajat vaikeuksien kautta Suomen työmarkkinoille*. Viitattu 2.2.2011 http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_03_05_maahanmuuttajat.html
- Tilastokeskus. (2006). *Maahanmuutto, maastamuutto ja nettomaahanmuutto 1971–2005*. Viitattu 21.12.2010 http://www.stat.fi/til/muutl/2005/muutl_2005_2006-05-05_tie_001.html
- Tilastokeskus. (2007a). *Väestö Helsinki*: Tilastokeskus. Viitattu 9.12.2010 <http://www.stat.fi/til/vrm.html>
- Tilastokeskus. (2007b). *Työllisyystilastot*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus. (2010a). *Turvapaikanhakijat ja pakolaiset*. Viitattu 20.12.2010 http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#turvapaikanhakijat

- Tilastokeskus. (2010b). *Työssäkäynti 2008*. Viitattu 22.12.2010 http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/01/tyokay_2008_01_2010-04-20_tau_001_fi.html
- Tilastokeskus. (2010c). *Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2007*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus. (2010d). *Väestörakenne 2009*. Viitattu 19.1.2011 http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2009/01/vaerak_2009_01_2010-09-30_kat_001_fi.html
- Tilastokeskus. (2012). *Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2011*. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 17.8.2013 http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yvrm_ulsi_201100_2012_6360_net.pdf
- Tilastokeskus. (2013). Suomen virallinen tilasto (SVT): *Väestörakenne*. Helsinki. Viitattu 8.8.2013. <http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/index.html>
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York, NY: The Guilford Press.
- Triandis, C. T. (1994). *Culture and social behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Triandis, C. T. (2001). Individualism, collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69 (6), 907–924.
- Triandis, C. T. (2004). Forward. Teoksessa D. Landis, J.M. Bennett & M.J. Bennett (toim.), *Handbook of intercultural training* (3. painos, ss. ix–xii). Thousand Oaks: Sage.
- Tukholman ohjelma. (2010). Viitattu 5.10.2013 http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/jl0034_fi.htm
- Tuori, S. (2007). Erontekoja: rodullistetun sukupuolen rakentuminen monikulttuurisessa naispolitiikassa. Teoksessa J. Kuortti, M. Lehtonen & O. Löytty, (toim.), *Kolonialismin jäljet. Keskustat, periferiat ja Suomi* (ss. 156–174). Helsinki: Gaudeamus.
- Työelämä tietoutta ulkomaalaiselle*. (2004). Helsinki: Etnisten suhteiden neuvottelukunta.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2006). *Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet*. Viitattu 29.12.2010 http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/00_luvat/03_muut_maat/02_ilmanlupaa/oik_velv/index.jsp
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2009). *Suomeen työhön*. Viitattu 21.12.2010 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme7601s_suomeentyohon.pdf
- Työ- ja elinkeinotoimisto. (2010). *Työ- ja elinkeinotoimistot*. Viitattu 25.11.2011 http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/index.jsp
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2011). *Hyvinvointia työstä: Työ- ja elinkeinopoliittiset linjaukset* (TEM:n konsernistrategia). Viitattu 20.8.2013 http://www.tem.fi/files/30721/Konsernistrategia_lyhyt_final.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2012a). *Ulkomaalaiset työnhakijat työ- ja elinkeinotoimistoissa vuonna 2011*. Viitattu 22.8.2013 http://www.tem.fi/files/34810/4_Tilastotiedote_2012.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2012b). *Valtion kotouttamisohjelma: Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Konserni. 27/2012. Viitattu 17.8.2013 http://www.tem.fi/files/34181/TEMjul_27_2012_web.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2013). *Maahanmuuttajabarometri 2012*. Viitattu 18.8.2013 http://www.tem.fi/files/35826/Maahanmuuttajabarometri2012_11_2013.pdf
- Työministeriö. (2003). *Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003–2007* (Työvoimapolitiittinen tutkimus 256). http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt251.pdf
- Työministeriö. (2005). *Finland*. OECD Sopemi. International Migration Outlook 2005 Helsinki: Author.
- Työministeriö. (2006a). *Enter working life!* Viitattu 7.12.2010 http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/7001e_employment_services.pdf
- Työministeriö. (2006b). *Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003–2007*. Helsinki: Author.
- Työministeriö. (2006c). *Työryhmän ehdotus maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi*. Viitattu 1.2.2011 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/maahanmuutto_ohj_lausunnot2005.pdf
- Työministeriö. (2007a). *Monitori 2/2007*. Viitattu 9.12.2010 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/monitori/tilastoliite_2007.pdf
- Työministeriö. (2007b). *Tilastoja ja kaavioita maahanmuutosta*. Viitattu 2.2.2011 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/kal_su.pdf
- Työministeriö. (2007c). *Tilastotiedote 2:2007*. Viitattu 2.2.2011 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/07_tilastot/03_Tilastojulkaisut/02_Vuosi/2_Tilastotiedote_2007.pdf
- Työministeriö. (2007d). *Työllisyys nousussa – työllisyysohjelman loppuraportti*. Viitattu 1.2.2011 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/01_toiminta/tyollisyys_nousussa_arviointiraportti24461.pdf
- Työministeriö. (2007e). *Työllisyyskertomus vuodelta 2006*. Viitattu 1.2.2011 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj376.pdf
- Työministeriö. (2007f). *Työvoima 2025*. Viitattu 15.1.2011 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf
- Työsopimuslaki 55/2001*. Viitattu 9.12.2010 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työsuojeluhallinto. (2011). Viitattu 31.1.2011 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/syrjintaselvitys>
- Ulkoasiainministeriö. (2010a). *Oleskelulupa*. Viitattu 30.12.2010 <http://www.formin.fi/public/default.aspx?nodeid=15721&contentlan=1&culture=fi-FI>
- Ulkoasiainministeriö. (2010b). *Organisaatio*. Viitattu 30.12.2010 <http://www.formin.fi/Public/default.aspx?nodeid=15130&contentlan=1&culture=fi-FI>
- Ulkomaalaislaki (301/2004)*. Viitattu 9.12.2010 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040301>
- Ulkomaalaisvirasto. (2006). *Pakolaiset ja turvapaikanhakijat* Viitattu 14.12.2010 <http://www.uvi.fi/netcomm/content.asp?path=8,2476>
- Ulkomaalaisvirasto. (2007). Viitattu 9.12.2010 <http://www.uvi.fi>
- UNESCO. (2003). *Gender and education for all: The leap to equality*. Paris: Author. Viitattu 14.12.2010 <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001325/132550e.pdf>

Bibliografia

- United Nations. (2006). *Trends in total migrant stock. The 2005 revision*. Viitattu 7.12.2010 http://www.un.org/esa/population/publications/migration/UN_Migrant_Stock_Documentation_2005.pdf
- United Nations. (2010). *The world's women 2010. Trends and statistics*. Viitattu 19.1.2010 http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW_full%20report_color.pdf
- United Nations Development Programme (UNDP). (2004). *Human development report 2004: Cultural liberty in today's diverse world*. New York: UNDP.
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2006). *Refugees by numbers*. 2006 edition. Viitattu 7.12.2010 http://www.unhcr.se/Pdf/basics/ref_by_nr2006.pdf
- United Nations Statistics Division (2005). *Population statistics and indicators on women and men*. New York: Author. Viitattu 9.12.2010 <http://unstats.un.org/UNSD/demographic/products/indwm/indwm2.htm>
- Uusikylä, P., Tuominen, A., Reuter, N., & Mäkinen, A.-K. (2005). *Kannattaako kotoutumiskoulutus – maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen arviointi* (Työpoliittinen tutkimus 267). Helsinki: Työministeriö.
- Valtioneuvosto. (2010). *Ministerien työnjako*. Viitattu 29.12.2010 <http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/tyonjako/fi.jsp>
- Valtioneuvosto. (2013). *Valtioneuvoston periaatepäätös Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategiasta*. Viitattu 1.8.2013 <http://www.intermin.fi/maahanmuutto2020>
- Vilkama, K., Keskinen, S., & Sorainen, O. (2005). *Finland. OECD Sopemi. International migration outlook 2005*. Helsinki: Työministeriö.
- Virtual Finland. (2006). Viitattu 9.12.2010 <http://virtual.finland.fi>
- Vähemmistövaltuutettu. (2011). Viitattu 31.1.2011 <http://www.vahemmistovaltuutettu.fi/>
- Women Watch. (2010). *Women and poverty*. Viitattu 7.12.2010 http://www.un.org/womenwatch/directory/women_and_poverty_3001.htm
- Wrench, J. (2007). *Diversity management and discrimination. Immigrants and ethnic minorities in the EU*. Aldershot, UK: Ashgate.
- Yhdenvertaisuuslaki* (21/2004). Viitattu 9.12.2010 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>



MAAHANMUUTTAJAT OVAT heikossa asemassa eurooppalaisilla työmarkkinoilla. Heidän perehdyttämisenä kohdemaiden työelämään on yksi keskeisimmistä työllisyystavoitteista Euroopassa. Perehdyttämisessä ovat avainasemassa maahanmuuttotyötä tekevät ammattilaiset.

Maahanmuuttotyötä tekevien kulttuurienvälisen osaamisen edistämiseksi on kahdeksan maan yhteistyönä kehitetty pilottikurssi "Kulttuurienvälinen kompetenssi". Tämän Euroopan komission vuosina 2006–2008 rahoittaman hankkeen Suomen materiaali on koottu tähän julkaisuun. Se sisältää pilottikurssin verkko-opetusmateriaalin, kaksi lähiopetusmoduulia sekä tietoa maahanmuuttoasioiden kanssa työskentelevistä tahoista ja alan sanastoja.

