

**”KYL SE STRESSAA KU EI SUA VÄLTTÄMÄTTÄ NÄHDÄ  
YKSILÖNÄ” - NUORTEN ULKOMAALAISTAUSTAISTEN NAISTEN  
IDENTITEETIN NEUVOTTELU TYÖELÄMÄN  
VUOROVAIKUTUSTILANTEISSA**

Olga Malyavko  
Maisterintutkielma  
Viestintä  
Kieli- ja viestintätieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2023

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Olga Malyavko	
Työn nimi "Kyl se stressaa ku ei sua välttämättä nähdä yksilönä" - Nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten identiteetin neuvottelu työelämän vuorovaikutustilanteissa	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 64
Tiivistelmä <p>Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvailla ja ymmärtää nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia työelämän vuorovaikutustilanteista, joissa he neuvottelevat identiteettiään. Identiteetin neuvottelua lähestytään viestinnän identiteettiteorian kautta, joka kuvailee eri identiteettejä ja identiteettitasoja jatkuvasti vuorovaikutuksessa neuvoteltavana. Tutkielman tavoitteena oli nimenomaan kuvailla nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia ja kokemusten kirjoa, minkä takia aineisto analysoitiin hyödyntäen tulkinnallista kuvailua.</p> <p>Tutkimusaineisto koostui ryhmäkeskustelusta, johon osallistui neljä nuorta ulkomaalaistaustaista naista. Kaikki ryhmäkeskusteluun osallistuneet tekivät sillä hetkellä vuorovaikutteista työtä, joko omassa työyhteisössä tai asiakastyön parissa. Varsinaisen ryhmäkeskustelun aikana osallistujia pyydettiin keskustelemaan vapaasti omista kokemuksista Zoomin välityksellä, sellaisista työelämän vuorovaikutustilanteista, joissa heidän identiteetti tuli näkyväksi. Ryhmäkeskustelussa, jokainen osallistuja on voinut oman halunsa mukaan kertoa sellaisista kokemuksista, joita halusi ryhmän kanssa jakaa.</p> <p>Tulokset osoittavat, että nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset kertovat neuvottelevansa nimenomaan heidän taustaansa liittyvää identiteettiä. Ryhmäkeskustelussa ilmenneistä kokemuksista voidaan tunnistaa erilaisia toiseuttamiseen kytkeytyviä kokonaisuuksia. Nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kertomista kokemuksista välittyy vuorovaikutuksessa käytetyt stereotyyppit ja ennakkoluulot sekä ajatus "meistä" ja "heistä" sekä toiseuttamiselle tyypillinen paremmuuden korostaminen.</p> <p>Osallistujien kertomat kokemukset toiseuttamisesta liittyvät etenkin stigman kohtaamiseen, muiden oletuksiin, edustajan rooliin ja muiden varovaiseen lähestymiseen. Toiseuttamista koettiin hyvin erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja niihin myös suhtauduttiin eri tavoilla. Kaikki osallistajat eivät myöskään kertoneet ylipäätään kokevansa toiseuttamista, mikä puolestaan kuvaa kokemusten moninaisuutta.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan myös kuvailla, miten nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset suhtautuvat kokemuksiinsa toiseuttamisesta ja mitä he toivoisivat omalta työyhteisöltään ja työelämältä. Osallistujien kokemuksissa ilmeni heidän kertomusten mukaan muihin mukautumista, edustajan roolin omaksumista, kohtaamista, toiseuttamista sekä toiveita paremmasta tulevaisuudesta. Ryhmäkeskustelussa pohdittiin avoimen ja turvallisen työympäristön tärkeyttä sekä omaa roolia sen rakentamisessa.</p> <p>Tämä tutkielma tarjoaa ymmärrystä ja lisää tietoa nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksista työelämän vuorovaikutustilanteista, joissa he neuvottelevat identiteettiään. Tutkielman tuloksia voidaan soveltaa esimerkiksi yhdenvertaisuus-, antirasismi-, tai tasa-arvotyötä tekevien keskuudessa. Tulokset tarjoavat myös tietoa, joka kannustaa työnantajia epätasa-arvoisuuden puuttumiseen ja omien käytänteiden kehittämiseen.</p>	
Asiasanat Nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset, identiteetti, toiseuttaminen, työelämän vuorovaikutus, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus, identiteetin viestintäteoria, identiteetin neuvottelu	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

## Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	NUORET ULKOMAALAISTAUSTAISET NAISET JA TYÖELÄMÄ.....	5
	2.1 Nuoret naiset ja työelämä.....	5
	2.2 Ulkomaalaistaustaiset naiset Suomen työmarkkinoilla.....	7
3	ERILAISET IDENTITEETIT TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSESSA.....	10
4	IDENTITEETIN VIESTINTÄTEORIA.....	15
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
	5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	21
	5.2 Ryhmäkeskustelu.....	21
	5.3 Osallistujat ja ryhmäkeskustelun toteutus.....	23
	5.4 Aineiston käsittely ja tulkinnallinen kuvailu.....	25
6	NUORTEN ULKOMAALAISTAUSTAISTEN NAISTEN KOKEMUKSIA IDENTITEETIN NEUVOTTELUSTA TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUSTILANTEISTA .....	31
	6.1 Kokemuksia toiseuttamisesta .....	31
	6.2 Toiseuttamiseen suhtautuminen .....	37
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	43
8	ARVIOINTI.....	50
	KIRJALLISUUS.....	55

# 1 JOHDANTO

Työkäiset viettävät suurimman osan hereilläoloajastaan työpaikalla. Omalla työyhteisöllä ja työpaikan arjen tapahtumilla voi olla suuri merkitys työssä viihtyvyyteen ja omaan vointiin. Yhä useammin korostetaan sitä, että oma työ halutaan kokea merkitykselliseksi ja siinä halutaan viihtyä. Töitä pitäisi myös pystyä tekemään omana itsenään työympäristössä, joka siihen kannustaa.

Se ketä olemme ja ketä olemme nimenomaan työpaikalla, muotoutuu jatkuvasti vuorovaikutuksessa identiteetin neuvottelun kautta (Hecht 2022). Yksilöt ja yhteisöt jatkuvasti muokkaavat käsitystään itsestään vuorovaikutuksessa, mikä kuvaa ajatusta identiteettityöstä (Sheep, Kreiner & Fairhurst 2017, 452). Identiteettityön keskiössä on nimenomaan identiteetin muodostuminen ja neuvottelu työelämän vuorovaikutuksessa, joka toimii myös tämän tutkielman keskeisenä kontekstina. Identiteettityö ja identiteetin neuvottelu työelämän vuorovaikutustilanteissa kytkeytyy olennaisesti yksilön työhyvinvointiin ja työssä viihtyvyyteen. Tämän takia ilmiötä tulisikin lähestyä sellaisten ihmisten näkökulmasta, jotka joutuvat sitä arjessaan tekemään.

Työnantajat pyrkivät entistä enemmän erottumaan joukosta korostamalla omaa inklusiivisuutta työnhakuprosesseissa esimerkiksi kannustamalla hakijoita eri taustoista tavoittelemaan avointa tehtävää. Suomen suurin työnhakupalvelu Duunitori on ottanut myös käyttöönsä monimuotoisuuslupauksen, jonka työnantajat voivat kiinnittää työpaikkailmoitukseen osoittaakseen kiinnostusta ja avoimuutta erilaisista taustoista tulleita työnhakijoita kohtaan. Monimuotoisuus eli diversiteetti on ollut työelämän trendi jo jonkin aikaa, koska työnhaku on muuttunut enemmän työnhakijälähtöiseksi. Mahdollisuus olla oma itsensä ja tuoda omaa persoonallisuutta esiin työpaikalla näkyy myös Duunitorin työilmoituksissa esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

”Meillä on selkeä tavoite edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta kaikissa ulottuvuuksissa: sukupuoli, LGBTQ+, taidot, etnisyys ja sukupolvet. Olemme yhdessä lähteneet matkalle, jossa jokainen meistä erikseen ja yhdessä suhtautuu myönteisesti yksilöllisiin eroihin ja arvostaa niitä.” [ABB Oy]

”Monimuotoisuus on osa meitä, ja teemme jatkuvaa työtä yhteisömme monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden varmistamiseksi. Siksi kannustammekin päteviä hakijoita taustasta riippumatta liittymään yhteisöömme.” [Aalto-yliopisto]

”Jos tulet meille, saat olla oma itsesi” [Mehiläinen]

”Toivomme hakijoiksi eri ikäisiä ja eri sukupuolia olevia henkilöitä sekä kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.” [Helsingin kaupunki]

Työilmoituksista voidaan tunnistaa halu ottaa kaikki huomioon, mutta esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten työllisyystilanne, etenkin ulkomaalaistaustaisten naisten, on edelleen huonompi kuin kantaväestön. Voidaan siis pohtia, miten nämä väitteet ja lupaukset toteutuvat käytännössä työhönottotilanteissa ja työpaikkojen arjessa, ja ovatko ne yhdenmukaisia työntekijöiden kokemusten kanssa. Jotta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin tukea työpaikoilla, on tärkeää lisätä ymmärrystä sellaisten ihmisten kokemuksista, joihin se eniten vaikuttaa. Tämän takia tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaan nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksiin työelämän vuorovaikutustilanteista.

Vaikka naisten osuus työvoimasta on lisääntynyt, sukupuolten tasa-arvo työelämässä on edelleen ajankohtainen ongelmakohta muun muassa sen takia, että työmarkkinat ovat edelleen hyvin sukupuolittuneet (ks. esim. Julkunen 2010; Pyöriä ym., 2017). Naisiin kohdistuu stereotyyppisiä työelämässä, jotka liittyvät vähäisempään työpaikkasitoutumiseen tai jollain tavalla huonompaan osaamiseen (Kamenou & Fearfull, 2006). Naisilla voi myös olla haasteita työn ja muun elämän yhdistämisessä ja heidän voi olla vaikeampaa edetä urallaan. Tämä johtuu siitä, että useimmiten työnteon lisäksi naiset tekevät suurimman osan kotitöistä ja ovat vastuussa lasten hoidosta. Tämä vaikuttaa myös naisten urakehityksen haasteisiin, joita lisää se, että naiset ovat vähemmistönä johtotehtävissä. (ks. esim. Kamenou & Fearfull 2006; Matheson & Petersen 2020; Pyöriä ym., 2017.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2022) tuoreimman työnvälitystilaston pohjalta laaditun työllisyyskatsauksen mukaan syyskuussa 2022 kaikista työttömistä työnhakijoista vieraskielisiä työttömiä oli 18,6 % (vrt. ulkomaalaistaustaisten määrä väestöstä 8,5 %). Ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyystilanne eroaa myös enemmän nimenomaan naisten kohdalla verrattuna ulkomaalaistaustaisiin miehiin. Maahanmuuttajat etenkin pakolaiset ja ulkomaalaistaustaiset naiset, ovatkin esimerkki vähemmistöstä, jonka työmarkkina-aseman tiedetään olevan vaikeaa. (Pyöriä ym., 2017). Ulkomaalaistaustaiset naiset voivat kokea painetta sopeutua enemmistöön, jotta mahdollisuudet edetä uralla olisivat paremmat (Kamenou & Fearfull 2006).

Siitä huolimatta, että ulkomaalaisen työvoiman tarve jatkuvasti lisääntyy Suomessa ulkomaalaistaustaisia, on edelleen erittäin vähän muuhun väestöön nähden (ks. esim.

Tilastokeskuksen väestörakenne 2021). Tällöin he joutuvat mahdollisesti kohtaamaan täysin uudenlaisia haasteita esimerkiksi työelämän ympäristössä. Billingin ja Sundin (2006) mukaan Pohjoismaissa vallitsee ajatus siitä, että koska lainsäädäntö osaltaan tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä (esim. Yhdenvertaisuuslaki), niin se näkyisi myös arjessa, mutta näin ei välttämättä ole.

Ulkomaalaistaustan ja sukupuolen lisäksi, ikä asettaa ulkomaalaistaustaisille naisille omat haasteensa työelämässä. Erityisesti nuorilla naisilla epävarmuus voi olla tuttu tunne koko työelämänkaaren läpi. Varsinkin nuoriin ulkomaalaistaustaisiin naisiin voi kohdistua sitäkin enemmän epävarmuutta ja paineita, sillä he kuuluvat useampaan vähemmistöön (Mirchandani & Butler 2006, 483). Työuran alussa voidaan esimerkiksi kokea tarvetta todistaa itseään ja osoittaa omaa sitoutumista työelämään ja työnantajaan, koska työkokemus ei ole vielä tarpeeksi vakuuttava. Tämä itsensä todistelu voi näkyä esimerkiksi pukeutumisessa ja kielenkäytössä, jolloin saatetaan pyrkiä antamaan itsestä jollain tapaa ”vähemmän feminiininen” kuva. (Worth 2016.)

Työpaikan konteksti on sinänsä erikoinen, koska työnantajan tulee toimia lain puitteissa tietyllä tavalla, mutta itse työpaikalla työskentelevät yksilöt eivät välttämättä heijasta samoja arvoja omaan käyttäytymiseen. Kokemukset, joissa tasa-arvo tai yhdenvertaisuus ei toteudu voivat olla sekä institutionaalisia että yksilöistä lähtöisiä, joihin työnantaja ei välttämättä reagoi tai edes pysty vaikuttamaan. Tämä korostuu varsinkin silloin, jos kyse on epäsuorasta ”hienovaraisesta” toiseuttamisesta tai toisen välttelystä. Työntekijä saattaa myös joutua kohtaamaan työssään asiakkaita, joiden käytökseen työnantaja ei pysty vaikuttamaan. Yksilön ja työpaikan välinen rajanveto ei myöskään välttämättä ole suoraviivainen, koska yksilö toimii työnantajan palveluksessa ja hänen toiminta tulisi reflektoida yrityksen arvoja ja mukailta lainsäädäntöä. Tämän takia onkin tärkeää lähteä tarkastelemaan erityisesti nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia työelämän vuorovaikutustilanteista Suomen työmarkkinoilla.

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvailla ja ymmärtää nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia työelämän vuorovaikutustilanteista, joissa he neuvottelevat identiteettiään. Tässä tutkimuksessa työelämän vuorovaikutustilanteilla tarkoitetaan sekä työyhteisön arkisia vuorovaikutustilanteita kuten työkavereiden kesken rupattelua tai asiakaskohtaamisia, mutta myös esimerkiksi rekrytointitilanteita ennen varsinaisen työsuhteen alkamista. Tutkimus

toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineistonkeruuna käytettiin ryhmäkeskustelua, joka on kohdennettu sisäpiiriin. Tämä tarkoittaa sitä, että kuulun myös itse ihmisryhmään, jota tutkin ja kaikki ryhmäkeskusteluun osallistujat valikoituivat omista sosiaalisista verkostoista. Ryhmäkeskustelusta kerätty aineisto analysoitiin soveltamalla tulkinnallista kuvailua, joka mahdollisti erilaisten kokemusten kuvailun.

Tämän tutkielman tavoitteena on myös omalla tavalla haastaa yleistä narratiivia yleistämisestä etenkin, koska kyse on vähemmistöjen kokemuksista. Tämä ajatus pohjautuu siihen, että vähemmistöjen kokemukset kuten stereotyyppit ja stigma usein perustuvat nimenomaan yleistämiseen (Kamenou & Fearfull 2006). Yleisen narratiivin haastaminen näkyy esimerkiksi aineiston analyysimenetelmän valinnassa sekä tulosten raportoinnissa tehdyissä valinnoissa, jotka mahdollistavat kokemusten laajaa kuvailua. Tällä tutkielmalla ei tavoitella yleistettävissä olevaan tietoon, vaan tarkoituksena on nimenomaan kuvailla erilaisia kokemuksia ja kokemusten kirjoja. Näin on mahdollista päästä käsiksi hyvinkin erilaisiin kokemuksiin ja olla lokeroimatta kerrottuja kokemuksia ennalta määrätyillä tavoilla. Tutkielman tarkoituksena on myös luoda sellaista tietoa, jota voidaan konkreettisesti soveltaa työelämään ja yhteiskuntaan vähemmistöön kuuluvien työntekijöiden kokemusten syvällisemmän ymmärryksen kautta.

## 2 NUORET ULKOMAALAISTAUSTAISET NAISET JA TYÖELÄMÄ

Naisten ja ulkomaalaistaustaisten asema työelämässä on ollut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön keskiössä. Myös nuori ikä voi altistaa erilaisten ennakkoluulojen kohtaamiselle. Nämä kolme tekijää voivat vaikeuttaa uralla etenemistä ja altistaa kielteisille kokemuksille työelämässä. Näitä tekijöitä voidaan käsitellä eri identiteettien kautta, jotka jatkuvasti vaikuttavat toisiinsa. Tässä luvussa käsittelen, millä tavalla sukupuoli, tausta ja ikä pistävät nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset erityisen haavoittuvaan asemaan ja voivat vaikuttaa heidän kokemuksiin työelämästä. Emme kuitenkaan välttämättä pysty tarkkaan erottelemaan millaiset kokemukset johtuvat mistäkin syystä. Tarkoituksena on enemmänkin osoittaa millaisia haasteita nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset kohtaavat työelämässä ja millaisia ennakkoluuloja heihin yleisesti kohdistuu.

### 2.1 Nuoret naiset ja työelämä

Vaikka naisten osuus työvoimasta on vuosien saatossa huomattavasti kasvanut niin tasa-arvo ei edelleenkään toteudu edes Suomen työmarkkinoilla. Suomessa työmarkkinat ovat edelleen hyvin sukupuolittuneet, mikä tarkoittaa niin koulutusalojen, että ammattien olevan jakautuneet mies- ja naisvaltaisiksi. Työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus näkyy myös johdon tasolla, missä naisia työskentelee edelleen huomattavasti miehiä vähemmän. Naisvaltaisilla aloilla työskennelleet myös tienaa keskimäärin vähemmän kuin miesvaltaisilla. Tämän lisäksi naiset voivat kokea erityisiä haasteita työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä, mihin vaikuttaa naisiin kohdistuvat yhteiskunnalliset odotukset ja stereotyyptit. (ks. esim. Julkunen 2010; Pyöriä ym., 2017; Tilastokeskus 2021.)

Kun tarkastellaan naisten asemaa työmarkkinoilla, on tärkeää ottaa huomioon myös palkaton työ (kotityö, lastenhoito ja metakotityö). Sekä Tilastokeskuksen Työolotutkimukseen viittaavan Julkunen (2010) että tuoreemman Tilastokeskuksen (2021) julkaisun mukaan naiset tekevät enemmän kotitöitä koulutus- ja palkkatasostaan riippumatta. Tämä voi ainakin osaltaan vaikuttaa esimerkiksi naisten työvointiin sekä mahdollisuuteen ja jaksamiseen tehdä ylitöitä sekä edetä urallaan. Naiset tekevät myös valtaosan perheiden suunnittelu- ja valmistelutyöstä eli metakotityöstä, jota esimerkiksi Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimus ei ota huomioon (ks. esim. Miettinen 2008, 96). Vuosien 1997–2018 Tilastokeskuksen



työolotutkimusten mukaan suurin osa määräaikaisista työsuhteista ja vastentahtoisista osa-aikatyöntekijöistä oli naisia. Tässä ilmenee selvä tasa-arvo-ongelma, joka voi osaltaan selittää naisten pienituloisuutta ja palkkaeroa miehiin nähden. Palkkaero taas voi entisestään lisätä kotitaloustyön ja lastenhoidon sukupuolittuneisuutta. (Pyöriä ym., 2017.) Työn ja perheen yhteensovittamisen aiheuttava kaksoistaakka ei välttämättä ole ajankohtainen tähän tutkielmaan osallistuvien naisten kohdalla, mutta saattaa olla ajatuksia herättävä asia, joka voi mietityttää tai huolestuttaa pohtiessa tulevaisuutta tai uralla etenemistä.

On otettava myös huomioon, että tutkittaessa Suomen työmarkkinoita nojataan usein tilastoihin, mutta tilastot eivät välttämättä tavoita erityisen haavoittuvassa asemassa olevia ihmisiä kuten maahanmuuttajia tai matalapalkkaisten alojen työntekijöitä (Pyöriä ym., 2017). Tämä puolestaan voi vääristää kokonaiskuvaa Suomen työmarkkinoista ottamatta kaikkien kokemuksia huomioon. Esimerkiksi työhönotto on yksi työelämän tilanteista jossa Pyöriän ja kumppaneiden (2017) mukaan koetaan vähiten syrjintää. Työtä vaille jääneet eivät tosin ole tilastojen tuloksissa mukana, jolloin voidaan pohtia, kuinka usein esimerkiksi ulkomaalaistaustaiset naiset jäävät palkkaamatta eivätkä saa edes mahdollisuutta päästä työhaastatteluun asti, jolloin tilastot eivät taaskaan ota tätä vähemmistöä huomioon.

Nuorten aikuisten etsiessä paikkaansa työelämässä, he joutuvat usein joustamaan, ja he voivat kokea painetta todistaa itseään ja näyttäytyä tunnollisena, koska työkokemus ei vielä puhu heidän puolestaan (Worth 2016). Tilastokeskuksen (2013) työolotutkimuksen julkaisun mukaan nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyrjintää työssä, mikä saattaa korostua, jos yksilö on muunkin taustansa takia heikommassa asemassa. Jos työntekijä on nuori aikuinen, hän on jo valmiiksi altis stereotyyppioille, joita häneen yhdistetään iän perusteella, ja tämän lisäksi, jos hän edustaa jotain muuta vähemmistöä, kuten tässä tapauksessa ulkomaalaistaustaista naista, hänen haavoittuvuutensa työmarkkinoilla voi olla entistä suurempi. Tällöin voidaan puhua useiden syrjintätekijöiden kasaantumisesta (*multiple jeopardy*), joka osaltaan ottaa kantaa yksilön taustojen yhteisvaikutukseen (Mirchandani & Butler 2006, 483). On myös otettava huomioon, että Suomessa ulkomaalaistaustaiset ovat keski-ikältään huomattavasti nuorempia kuin syntyperältään suomalaiset (ks. esim. Tilastokeskuksen väestörakennetilasto) eli monien nuorten naisten kokemukset ja haasteet työelämästä ovat täysin uusia, minkä takia on tärkeää tarkastella juuri heidän kokemuksiaan.

## 2.2 Ulkomaalaistaustaiset naiset Suomen työmarkkinoilla

Tilastokeskuksen (2021) väestörakennetilaston mukaan Suomessa on ulkomaalaistaustaisia 8,5 % koko väestöön nähden, joista noin puolet ovat naisia. Ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan Suomen virallisen tilaston (SVT) mukaan henkilöä, jonka ainakin yksi vanhemmista on syntynyt ulkomailla. Kyseistä SVT:n määritelmää voidaan kritisoida soveltuvuutensa puolesta sekä liian laajan että suppean kattavuutensa takia. Määritelmä ei huomioi yksilön omaa identiteettiä tai yksilön omaa kokemusta itsestään taustan eikä sukupuolen kannalta ja lokeroi ihmiset vain yhdenlaisen kriteerin kautta, mikä kuitenkin pitää sisällään hyvin erilaisia yksilöitä.

Vaikka ulkomaalaistaustaisten määrä Suomessa on huomattavasti kasvanut, niin Suomi kuuluu edelleen Euroopan kärkimaihin, kun katsotaan missä ulkomaalaistaustaisia on vähiten (Tilastokeskus 2013). Tilastokeskuksen (2021) väestörakennetilaston mukaan Suomen sisällä ulkomaalaistaustaisia on eniten Uudellamaalla. Tämä näkyy representaatiossa aina varhaiskasvatuksesta työelämään asti, millä voi olla merkitystä yksilön kokemuksiin läpi elämän.

Viestinnän tutkimuksessa ulkomaalaistaustaisia on tutkittu työelämän kontekstissa esimerkiksi stereotyyppien muodostumisen, kulttuurienvälisen erojen, syrjinnän, toiseuttamisen, ja identiteetin kautta (ks. esim. Kristjánsdóttir & DeTurk 2013; Lahti 2013; Ly 2017; Tukiainen 2015; van Marrevijk 2010). Viestinnän tutkimuksissa rajausta on harvemmin tehty nimenomaan ulkomaalaistaustaisiin naisiin. Esimerkiksi Ly (2017, 115–116) mukaan Vaara ja kumppanit (2003) tutkivat stereotyyppien muodostumista Pohjoismaisessa työyhteisössä. Tutkimuksessa kuvattiin, miten johtoasemassa olevat henkilöt käyttivät stereotyyppiä itsestä ja muista kansallisryhmistä puhuttaessa, kun Nordean sulautuminen oli käynnissä.

Tukiainen (2015) tutki millaisia diskursseja esihenkilöt käyttävät merkityksentäessä kulttuurienvälisiä eroja suomalais-puolalaisen projektin aikana. Tukiainen (2015) sovelsi tutkimuksessaan kriittistä diskurssianalyysiä ja tunnisti aineistostaan neljä diskurssityyppiä. Diskurssit liittyivät toisen kulttuurista oppimiseen, luottamuksen rakentamiseen sekä johdon päätöksentekoon ja tilannesidonnaisuuteen. Tutkimusta luonnehtii ajatus siitä, että kahden

projektiryhmän yhdistämiseen liittyvät haasteet selittyisivät sillä, että he tulevat eri maista eikä esimerkiksi eri työpaikkakulttuureilla tai yhteisten toimintatapojen puuttumisella.

Myös van Marrevijk (2010) keskittyi tutkimuksessaan kulttuurienvälisen erojen muodostumiseen IT yhteistyöprojektien aikana. Keskeisimmät kulttuurienväliset erot liitettiin aikaan, viestintään ja johtaja-alaisuuteeseen. Erot ajan suhteen näkyivät projektinhallinnassa sekä konkreettisesti aikaerossa projektitiimien välillä. Viestintään liittyvät kulttuurienväliset erot puolestaan liittyivät kielelliseen osaamiseen ja käsityksiin toimivasta viestinnästä etenkin palautteen antamisen ja vastaanottamisen näkökulmasta. Eroja johtaja-alaisuudessa puolestaan perusteltiin eri johtamistyylien kautta.

Ly (2017) tutki kulttuurienvälisen erojen merkityksentämistä insinööritehtävien parissa työskentelevien työyhteisössä olettaen, että konfliktit ja haasteet selittyvät ihmisten eri kulttuurisilla taustoilla. Ly (2017) aineisto koostui 14 haastattelusta, jotka analysoitiin tulkinnallista metodologiaa hyödyntäen. Tutkimukseen osallistujat kokivat yhteistyön itseasiassa sujuvaksi ja mahdolliset kulttuurienvälisen erojen ei koettu liittyvän varsinaiseen työhön. Onnistunut yhteistyö koettiin linkittyvän yhteisiin tavoitteisiin ja samaan työpaikkakulttuuriin.

Edellä mainitut tutkimukset (Ly 2017; Tukiainen 2015; van Marrevijk 2010) käsittävät kulttuurin ja identiteetin hyvin stabiilina, valmiiksi olemassa olevana piirteenä tai rakenteena, joka tuodaan ilmi vuorovaikutuksessa. Tutkimuksissa myös korostuu oletus siitä, että työskentely monikulttuurisessa työympäristössä olisi automaattisesti haastavaa. Tällöin ajatellaan, että johdolla tulisi olla tarvittavat työkalut näiden konfliktien hallitsemiseen ja yhteistyön onnistuneeseen toteutumiseen.

Suomen työmarkkinoiden kontekstissa viestinnän tutkimusta vähemmistönaisisista on hyvin vähän. Esimerkiksi Lahti (2013) tutki Suomessa asuvia tietotyötä tekeviä venäläisnaisia ja heidän kokemuksiaan venäläisidentiteetistään työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Venäläisidentiteetti nähdään Lahden (2013) tutkimuksessa sosiaalisena rakenteena, jota jatkuvasti neuvotellaan vuorovaikutuksessa eikä ihmisen ennalta määrättyinä perusolemuksena.

Siitä huolimatta, että eri taustatekijät kuten ikä, sukupuoli ja tausta voivat vaikuttaa henkilön kokemuksiin eri tavoin, emme voi välttämättä erottaa niitä toisistaan. Eri taustojen ja identiteettien yhteisvaikutus eli intersektionaalisuus korostaa ajatusta siitä, että on esimerkiksi eri asia olla nuori nainen kuin nuori ulkomaalaistaustainen nainen. Myös se, miten useamman taustatekijän yhteisvaikutus luo hyvin erityiset olosuhteet työmarkkinoilla menestymiseen on relevanttia ymmärtää tämän tutkielman kannalta.

Tässä tutkimuksessa ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä joka kokee, että ulkomaalaistaustaisuus on osa hänen identiteettiään. Ulkomaalaistaustaisia on työelämän kontekstissa perinteisesti tutkittu diversiteetin ja kulttuurienvälisen viestinnän kautta. Sekä diversiteetin ja kulttuurin käsitettä on kuitenkin kritisoitu kaikenkattavuutensa takia, jolloin kategorisointi ja erottelu menettää merkityksensä, kun siihen sisällytetään kaikki tekijät, jotka tekevät meistä erilaisia (Dervin ym., 2022). Kaikkia näitä kuitenkin yhdistää ihmisten erilaisuus ja identiteetti työelämässä. Tämän takia lähestyn nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia tässä työssä identiteetin kautta, mitä jatkuvasti neuvotellaan vuorovaikutuksessa.

### 3 ERILAISET IDENTITEETIT TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSESSA

Kun puhutaan kulttuurienvälisestä viestinnästä, diversiteetistä ja identiteetistä työelämän vuorovaikutuksessa, käsitellään pitkälti samaa aihetta: miten erilaisiin ihmisiin suhtaudutaan työelämässä. Sekä tutkimuksessa että yhteiskunnan keskusteluissa molempia edelleen lähestytään usein essentialistisesta näkökulmasta, jolloin identiteetti ja kulttuuri käsitetään ihmisen objektiivisena, valmiiksi olemassa olevana ja muuttumattomana osana (Piller 2012). Esimerkiksi työelämässä suosittu Hofsteden (1984) kulttuurimalli pyrkii operationaalisesti kuvaamaan kulttuurienvälisiä eroja neljän (myöhemmin kuuden) ulottuvuuden kautta, joiden tarkoituksena on auttaa diversiteetin ”aiheuttamissa” haasteissa. Hofsteden (1984) malli on kuitenkin saanut paljon kritiikkiä ja sitä on kuvailtu erittäin ongelmalliseksi nimenomaan essentialistisen kulttuurikäsitteen takia (Holliday 2010; McSweeney 2002).

Kulttuuri käsitteenä ei ole suoraviivainen ja se voidaan nähdä hyvin ongelmallisena. Dervinin ja kumppaneiden (2022) mukaan kulttuurin käsitettä voidaan pitää ongelmallisena pääasiallisesti kolmesta syystä. Tutkimuksessa kulttuurin käsite on hyvin laaja ja vakiintumaton, mikä vaikeuttaa tutkimusten vertailua. Käsitteily erilaisista kulttuureista ja suurien ihmisjoukkojen luokittelu samaan ryhmään tietyn demografisen tekijän perusteella aiheuttaa stereotyyppioita, joiden kautta ihmiset tarkastelevat ympäröivää maailmaansa ja kohtaavat muita. Puheessa käsitykset maasta, kansasta ja kulttuurista usein sekoittuvat keskenään, mikä johtaa epä johdonmukaiseen tutkimukseen. (Dervin 2022, 13–19; Piller 2012.) Kulttuuria käytetään myös usein tekosyynä ja selityksenä kaikkeen, mikä liittyy epäonnistuneisiin tai haastaviin vuorovaikutustilanteisiin, joissa erilaiset ihmiset kohtaavat toisensa (ks. esim. Ly 2017, 125).

Essentialistisen kulttuuri- ja identiteetikäsityksen ytimessä ilmenee ongelmallinen ajatus siitä, että me voisimme tehdä automaattisia päätelmiä pohjautuen ihmisten kansallisuuteen. Työelämässä tällainen ajattelu voi johtaa siihen, että työyhteisössä ilmenneitä haasteita tai konflikteja yritetään selittää ja ratkaista kulttuurienvälisillä eroilla ja niiden ymmärtämisellä. Tämä puolestaan jopa kannustaa yleistämiseen ja stereotyyppioita luovaan ajatteluun, jolloin yksilöllisiä eroja ihmisten persoonallisuudessa, työskentelytavoissa ja vuorovaikutusosaamisessa ei huomioida. Myös työyhteisön arkea ohjaavat käytänteet

saattavat tällöin jäädä taka-alalle. Kulttuuri eikä identiteetti ole yksilöstä irrallinen tai ennalta määräämä ominaisuus, joka ohjaa meidän käyttäytymistä tai ajatuksia (Piller 2012; Hecht 2022). Identiteetti on siis hyvin moniulotteinen ja yksilöllä voi olla monta identiteettiä ja ryhmää joihin hän kokee kuuluvansa. Ajatuksessa korostuu vuorovaikutuksellisuus ja yksilö aktiivisena tekijänä.

Diversiteetti on termi, jota perinteisesti käytetään kuvaamaan työelämän monimuotoisuutta, ja sen pääideana on korostaa työnantajan inklusiivisuutta. Diversiteetti kattaa kuitenkin käytännössä kaiken, mikä tekee ihmisestä erilaisen tai uniikin. Erilaisuus on tietyllä tapaa myös tilannesidonnaista, esimerkiksi koulutuksen ja työkokemuksen muodossa. Sen lisäksi, että diversiteetillä tarkoitetaan kulttuuria (esim. valtio, kansa, etnisyys, kielitaito) se ottaa huomioon myös iän, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisuuden, ulkonäön ja rajoittuneisuuden (keho/vammaisuus). (Ks. esim. Khan & Kalra 2022; Maier & Ravazzani 2021.) Diversiteetti on käsitteenä ja aatteena hyvällä asialla, mutta samanaikaisesti myös hyvin ongelmallinen, koska se käytännössä näkee sosiaaliset kategoriat essentialistisesta näkökulmasta (Lahti 2020, 111).

Periaatteessa diversiteetti kattaa kaikki ihmiset, koska jokainen ihminen on jollain tapaa erityinen, jolloin kategorisointi menettää merkityksensä (Dervin 2017). Diversiteetin keskiössä on siis erilaisten ihmisten inklusio työyhteisössä ja niin sanottujen kulttuurienvälisen erojen huomioiminen työelämän vuorovaikutuksessa. Dervinin (2017, 278) mukaan diversiteetin ongelmallisuuden kytkeytyy essentialistisen ajattelun lisäksi se, että käsitettä käytetään kuvaamaan ”heitä” jolla korvataan ”maahanmuuttajat” ja ”vähemmistön edustajat”. Diversiteetin käsite siis kytkeytyy toiseuttamisen ilmiöön, jolla pyritään erottamaan ”meidät” ja ”heidät” (Dervin 2017, 279).

Dervinin (2016, 43) mukaan toiseuttamisella tarkoitetaan vuorovaikutuksessa käytettyjä stereotyyppien ja representaatioiden käyttämistä toista henkilöä kohtaan tai hänestä puhuttaessa. Dervinin (2016, 48) mukaan toiseuttamista voidaan käyttää esimerkiksi puolustus- ja miellyttämiskeinona tai tapana korostaa omaa asemaa. Vaikkei toiseuttaminen välttämättä itsessään ole negatiivisesti latautunutta, niin siihen usein kuitenkin liitetään tarve nähdä itse ja oma ryhmä parempana kuin toinen. Toiseuttamiselle on siis tyypillistä toisen vähättely ja oman paremmuuden korostaminen. (Dervin 2016, 46.) Toiseuttamiseen pyrkivä

ajattelu on kuitenkin ihmismielelle valitettavan luonnollinen ratkaisu, jota voidaan nähdä välttämättömänä olemassaolon kokemukseen kuuluvana prosessina, koska merkityksennämme itseämme ja omia kokemuksia toisten kautta (Dervin 2016, 45).

Toiseuttamista on kuvailtu myös ”uutena rasismina”, jolla tarkoitetaan ”hienovaraista” ja usein jopa tiedostamatonta ja rutiininomaista ennakkoluuloihin perustuvaa kohtelua. Tämän takia tätä ”uutta rasismia” onkin alettu kutsumaan rasismien ja ksenofobian eli muukalaispelon yhdistelmäksi. (Delanty ym., 2008, 2–4.) Delanty, Wodak ja Jonesin (2008) mukaan rasismi on kuitenkin lisääntynyt Euroopassa, mikä saattaisi selittyä ”uudella rasismilla”, koska sen ollessa ”hienovaraisempaa” siihen ei välttämättä puututa yhtä vahvasti.

Hollidayn (2010, 69–70) mukaan toiseuttamisen keskiössä on kuviteltu ajatus ”heistä”, jonka avulla ylläpidetään myönteistä ja idealisoitua kuvaa ”meistä” ja itsestä.

Toiseuttamisen keskiössä on myös itsensä määrittely toisen kautta ”tiedän mitä olen, koska tiedän mitä en ole”, joka puolestaan kytkeytyy vahvasti identiteettiin (Dervin 2016, 45).

Toiseuttaminen voi siis olla myös yksilön keino hahmottaa ja merkityksentää itseään ja omaa identiteettiään (Dervin 2012, 187).

Toiseuttaminen ja identiteetti kytkeytyvät toisiinsa myös, jos muut työyhteisön jäsenet ”antavat” tai jopa määräävät toiselle sellaisen identiteetin, jota henkilö ei itse sillä hetkellä välttämättä halua tuoda esille. Esimerkiksi tämän tutkielman kontekstissa voisi olla täysin luontevaa, että ulkomaalaistaustainen henkilö ei koe työnsä kannalta tarpeelliseksi kertoa omasta taustastaan, koska ei koe sitä kyseisessä ympäristössä relevantiksi. Tällöin kommentit ja kysymykset taustaan liittyen saatetaan tulkita toiseuttaviksi.

Työelämän kontekstissa toiseuttamiseen kytkeytyy myös vahvasti käsitys tokenismista.

Tokenismilla tarkoitetaan työnantajan monimuotoisuuden ja inklusion korostamista heidän työnantajabrändin yhteydessä. Tällöin vähemmistöön kuuluvia palkataan ja kohdellaan työpaikoilla kuin tokeneita (Kanter 2003.) Tokenismi sivuuttaa henkilöiden ammatillisen osaamisen eikä lähesty henkilöä yksilönä vaan enemmänkin jonkin vähemmistön edustajana näyttäytyäkseen inklusiivisena työnantajana (Lahti 2020, 113). Työyhteisössä tämä voi näyttäytyä esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantajat pyrkivät antamaan näyttöä henkilöstönsä

monimuotoisuudesta erilaisilla tilastoilla tai laittamaan työntekijöitään erilaisiin mainoskampanjoihin.

Niin kulttuurin kuin myös diversiteetin ja toiseuttamisen ilmiöt voidaan palauttaa yksilöön ja yksilön identiteettiin joita luonnehtii ajatus omasta uniikkiudesta. Niin kulttuurista kuin identiteetistäkin jatkuvasti neuvotellaan ja sille annetaan merkityksiä vuorovaikutuksessa (ks. esim. Boylorn 2022 & Piller 2011). Viimeisen kolmen vuosikymmenen ajan kulttuurin käsitteestä on käyty paljon keskustelua. Kulttuurin käsitettä on osaltaan alettu pitämään jopa turhana, koska sillä voidaan tarkoittaa eri yhteyksissä eri asiaa. Jos kulttuurilla tarkoitetaan kaikkea, niin onko se enää mitään? Näiden pohdintojen myötä moni tutkija on hylännyt kulttuurin käsitteen ja sen tarkastelun sellaisenaan, mutta sen sijaan keskittynyt esimerkiksi toimijuuden ja identiteetin tarkasteluun. (Dervin ym., 2022).

Identiteettiä on lähestytty viestinnän tutkimuksessa mm. identifioitumisen, identiteetin hallinnan, identiteettineuvottelun, sosiaalisen identiteetin teorian, jäsenyydestä neuvottelun, ulko- ja sisäryhmän neuvottelun, ryhmäidentiteetin, kulttuuri-identiteetin ja mukautumisen näkökulmista ks. esim. (Compton 2016; Paxman 2021; Worth 2016; Lahti 2013; Teboul & Yoon 2019) ja sovellettu myös eri konteksteihin kuten yksilön omiin kokemuksiin, interpersonaalisiin suhteisiin ja työelämän vuorovaikutukseen.

Tranekjær ja kumppanit (2022) olivat kiinnostuneita johtajien ammatti-identiteetin neuvottelusta ja rakentumisesta. Identiteetti nähtiin tässä tapauksessa essentialistisena pysyvänä ja ennalta määrättyinä ominaisuutena, jota tuodaan ilmi ja neuvotellaan vuorovaikutuksessa. Tutkimuksen keskiössä oli työelämän vuorovaikutuksessa tapahtuva identiteettityö, jossa työelämän vuorovaikutus nähtiin enemmänkin identiteetin rakentumisen ympäristönä. Paxman (2021) puolestaan tarkasteli vegaanien identiteetin hallintaa soveltaen identiteetin viestintäteoriaa, joka käsittää identiteetin sekä kognitiivisena että vuorovaikutuksellisenä rakenteena, jota jatkuvasti neuvotellaan vuorovaikutuksessa.

Nimenomaan naisia on tarkasteltu mm. sukupuoli-identiteetin kautta. Esimerkiksi Worth (2016) tarkasteli eri taustaisia milleniaali naisia (ulkomaalaistausta, vamma, seksuaaliset vähemmistöt) ja heidän sukupuoli-identiteetin hallintaa työyhteisössä. Worthin (2016, 1307–1308) mukaan nuoret naiset olivat valmiita sietämään kohtaamiaan negatiivisia stereotyyppioita



toivossa, että työ johtaisi tulevaisuudessa parempiin mahdollisuuksiin. Jotkut nuoret naiset myös tiedostamattaan muokkasivat pukeutumistaan ja puhetapaansa sekä omaksuivat ”maskuliinisempia” piirteitä, jotta heidät nähtäisiin pätevämminä.

Tutkimus on kuitenkin Suomen työelämän kontekstissa toistaiseksi vähäistä, minkä takia onkin tärkeää tarkastella enemmän ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia identiteetin neuvottelusta työelämän vuorovaikutuksessa. Myös tutkimusta, joka huomioisi eri taustojen yhteisvaikutusta on niukasti, minkä takia on tärkeää ensin kuvailla, miten yksittäisten taustojen kuten sukupuolen tai kulttuurin on nähty heijastuvan yksilöiden kokemuksiin omasta identiteetistä. Kokemusten kirjo on varmasti laaja ja viestinnän tutkimuksella voitaisiin mahdollistaa vähemmistöjen kokemusten monipuolisempaa tarkastelua ja syvällisempää ymmärrystä, johon Hechtin (1993) identiteetin viestintäteoria tarjoaa useita mahdollisuuksia.

## 4 IDENTITEETIN VIESTINTÄTEORIA

Yleensä kun puhutaan identiteetistä, toivotaan yksinkertaista vastausta kysymykseen ‘’Kuka sinä olet?’’. Ajatukseen identiteetistä saatetaan vahvasti yhdistää demografiset tekijät, kuten sukupuoli tai seksuaalisuus, tai roolit, jotka ovat kytköksissä hetkelliseen elämäntilanteeseen, kuten esimerkiksi "opiskelija’’. Identiteetillä ei kuitenkaan tarkoiteta ihmisen yhtä ydintä, joka määrittäisi sen, kuka hän on. Sen sijaan meillä jokaisella on useita eri identiteettejä. Tämä lähestymistapa pohjautuu sosiaalisen roolin teoriaan, jonka pääajatuksena on ymmärrys siitä, että näemme ja määrittelemme itsemme eli myös meidän identiteetit erilaisten roolien kautta. Identiteettejä ei myöskään voida erottaa vuorovaikutuksesta, vaan identiteetti on vuorovaikutusta. (Hecht 2022, 221–222.)

Kun tavoitteena on tarkastella nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia heidän identiteetistä, on tarkoituksenmukaista valita sellainen viitekehys, joka mukaillee tutkielman käsitystä itse identiteetistä. Identiteetin viestintäteoria valikoitui tämän tutkielman teoreettiseksi viitekehyykseksi, koska teoria lähestyy identiteettiä usean tason kautta eikä käsitä sitä yhtenä ennalta määrättyinä ihmisen ytimenä. Sen lisäksi, että identiteetin viestintäteoria ottaa huomioon itse identiteetin dynaamisuuden se korostaa myös vuorovaikutuksen merkitystä identiteettineuvottelussa ja korostaa sitä, että identiteetti ei ole oikeastaan missään vaiheessa ’’valmis’’ vaan me jatkuvasti neuvottelemme siitä ja ’’teemme’’ sitä vuorovaikutuksessa. Identiteetin viestintäteoria ottaa myös tarkasteluun identiteettikuilut, jotka voivat osoittautua relevanteiksi, kun tarkastellaan nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia identiteettineuvottelusta.

Identiteetin viestintäteorian (communication theory of identity, CTI) tarkoituksena on siis kuvailla identiteetin monitasoisuutta ja dynaamisuutta, joka ei yksiselitteisesti käy ilmi tai synny vuorovaikutuksessa, vaan itsessään on vuorovaikutusta. Identiteetti on siis samanaikaisesti vuorovaikutusta ja vuorovaikutus on identiteettiä (Hecht 2022, 223–225.) CTI:n mukaan identiteettejä voidaan tarkastella neljän tason kautta, jotka ovat:

1. Henkilökohtainen (*personal*)
2. Relationaalinen (*relational*)
3. Esitetty (*enacted*)
4. Yhteisöllinen (*communal*)

Identiteetin tasot ovat ikään kuin yksilöstä ulospäin lähtöisiä ja laajenevat jokaisen myötä kauemmas yksilöstä. *Henkilökohtainen identiteetti* on lähimpänä itse yksilöä ja kuvailee sitä, miten henkilö itse määrittelee itseään. Henkilökohtaiseen identiteettiin liittyy vahvasti henkilön minäkuva ja yksilön henkilökohtaiset uskomukset (Jung & Hecht 2004). Hechtin (2022, 223–224) mukaan henkilökohtainen identiteetti kuitenkin sisältää myös ryhmätasoiset identiteetit kuten etniset, poliittiset, uskonnolliset ja/tai sukupuoleen, liittyvät identiteetit. Esimerkiksi ”Olen valkoihoinen musliminainen”.

*Relationaalisella identiteettitasolla* tarkoitetaan sellaista identiteettiä, joka on olemassa suhteessa muihin ihmisiin ja voi myös määräytyä tiettyyn rooliin, joka toimii vastineena toisen ihmisen rooliin. Yksilö saattaa esimerkiksi tietää olevasi pitkä, mutta ajatus tästä syntyy sen kautta, että muut ovat lyhyempiä tai jonkin vuorovaikutustilanteen kautta yksilölle syntyy ajatus siitä, että hän kokee olevansa pitkä. Relationaalinen identiteetti voi myös perustua suhteessa toiseen vuorovaikutussuhteeseen (sisko, vaimo, ystävä), toiseen identiteettiin (johtaja/johdettava) tai sellaiseen identiteettiin, jonka joku muu on ”antanut” (omaishoitaja). (Hecht, 2022, 224.) Tämän tutkielman näkökulmasta voitaisiin ajatella, että nuoren naisen relationaalinen identiteetti voisi olla esim. ”ulkomaalaistaustainen” tai ”mamu”, koska tämä identiteetti on olemassa vain suhteessa muihin eli kantaväestöön. Esimerkiksi työelämän vuorovaikutustilanteessa, jossa henkilölle tulee ulkopuolinen olo, kun asiakas kommentoi hänen kielitaitoa voisi olla esimerkki relationaalisen identiteetin neuvottelusta.

Kolmas eli *esitetty identiteettitaso* kuvaa Hechtin (2022, 224) mukaan miten ilmaisemme identiteettimme muille. Se mitä henkilö sanoo ja tekee ilmaistakseen sen, kuka hän on. Jos esimerkiksi henkilö kokee olevansa hyvä työntekijä, niin hän myös tulee töihin ajoissa, hoitaa työtehtävänsä mallikkaasti ja juttelee esihenkilönsä kanssa viime viikon palaverissa käydystä projektisuunnitelmasta. Toisin sanoen esitetty identiteettitaso on tapa ilmaista muille, miten haluat, että muut määrittelevät sinut. Tämän tutkielman kontekstissa tästä esimerkki voisi olla ”kompetentti” tai ”taitava”. Jolloin moni nuori ulkomaalaistaustainen nainen voi haluta, että muut työyhteisössä näkevät hänet yhtä arvokkaana ja pätevänä työyhteisön jäsenenä tai rekrytoijan silmissä sopivana ehdokkaana ”taustastaan huolimatta”.

Viimeinen eli neljäs taso on *yhteisöllinen identiteettitaso*, joka on näistä laajin ja kuvaa, miten yhteiskunnassa määritellään identiteettejä. Tämän tason identiteetit ovat opittuja esimerkiksi mediasta, työyhteisöstä, politiikasta tai koulutuksesta. Yhteisöllinen taso on nimensä mukaan yhteisölähtöinen joka ei perustu yksilöön vaan ihmisryhmään. Tämän tutkimuksen kannalta on olennaista mainita, miten ulkomaalaistaustaisista puhutaan ja ei puhuta Suomen mediassa, miten kouluissa opetetaan historiaa ja yhteiskuntaoppia sekä millaisia kannanottoja ja päätöksiä tehdään sekä työpaikoilla että valtiotasolla. Länsimainen ajatus ”ulkomaalaisista” tai ”maahanmuuttajista” perustuu isolta osin mediaan ja koulutukseen, joka voi lopulta heijastua myös työelämän käytäntöihin ja siihen, miten kohtaamme muita.

Hechtin (2022, 224) mukaan identiteettitasot ovat toisistaan riippuvaisia ja toisiinsa vaikuttavia. Identiteetin tasot myös edustavat yksilön identiteetin eri muotoja. Ne voivat olla yhdenmukaisia ja myötäillä toisiaan, mutta joskus ne voivat olla jopa vastakkaisia. (Hecht ym., 2005.) Mikäli esimerkiksi kaksi tai useampi identiteetin taso on ristiriidassa toiseen, siitä voi syntyä identiteettikiulu (identity gap). Tämä identiteettikiulu voi aiheuttaa emotionaalista, kognitiivista tai behavioraalista dissonanssia, joka rakentuu vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi kun yksilö ei käyttäydy yhdenmukaisesti suhteessa omaan henkilökohtaiseen identiteettiin nähden, hän saattaa käydä sisäistä kamppailua. Viime vuosien aikana identiteettikiuluja on tarkasteltu myös saman tason identiteeteissä. (Hecht 2022, 224–227.) Työelämässä tämä voi näyttäytyä esimerkiksi sellaisessa vuorovaikutustilanteessa, jossa ulkomaalaistaustainen henkilö on ylpeä omasta taustastaan, mutta päättää silti olla tuomatta sitä esiin asiakaskohtaamisissa, koska tietää että häneen saattaa kohdistua ennakkoluuloja.

CTI:tä on perinteisesti hyödynnetty interpersonaaliseen kontekstiin eikä sitä ole vielä tarpeeksi sovellettu muihin konteksteihin kuten esimerkiksi työelämään (Hecht 2022, 230). Muun muassa Leonard (2022) tarkasteli identiteettikiuluja sellaisissa vuorovaikutussuhteissa, joissa osapuolet kuuluivat eri uskontoihin ja Henriksen (2019) tarkasteli naisopiskelijoiden näkyvää identiteettiä valokuvista hyödyntämällä visuaalista narratiivia. Beckner ja Record (2016) puolestaan tutkivat naisurheilijoiden ja heidän valmentajien välistä vuorovaikutusta ja vuorovaikutuksen vaikutusta naisurheilijoiden identiteettiin. Tuloksista ilmeni, että valmentajilla oli iso vaikutus siihen, miten naisurheilijat neuvottelivat sekä nais- että urheilijaidentiteettiään etenkin liittyen heidän kehonkuvaansa ja ruokatottumuksiinsa.

Naisurheilijoiden myös todettiin muovautuvan siihen, mitä valmentaja heiltä odotti ja kertoivat kokevansa siitä stressiä. Tämä stressi kuvaa identiteettikuiluille tyypillistä dissonanssia, joka voi esimerkiksi tämän tutkimuksen kontekstissa vaikuttaa siihen, miten työyhteisön jäsenten tai asiakkaiden odotukset heijastuvat nuorten naisten kokemuksiin identiteettineuvottelusta tai vaikuttavat identiteettikuilujen muodostumiseen.

CTI:tä on hyödynnetty myös tarkasteltaessa yksilön omia kokemuksia ja merkityksenantoja. Esimerkiksi Rubinsky ja Cooke-Jackson (2018) keskittyivät tutkimuksessaan naisten ja seksuaalivähemmistöjen käsityksiin seksistä ja seksuaalisuudesta. Tutkimuksen aineisto kerättiin avoimia kysymyksiä sisältävän kyselylomakkeen avulla, johon vastasi yhteensä 186 henkilöä. Kyselyn tuloksista ilmeni, että vastaajat neuvottelivat esimerkiksi seksuaali- ja sukupuoli-identiteettejään, kun he kertoivat seksiin ja seksuaalisuuteen liittyvistä käsityksistään. Seksuaalisuuden myös kerrottiin liittyvän henkilökohtaiseen identiteettiin reflektoiden sitä käsitykseen omasta viehättävyydestä.

Paxman (2021) sovelsi CTI:tä tutkiessaan vegaanien keinoja hallita identiteettiään kaikilla identiteetin tasoilla. Aineisto koostui neljästäkymmenestä haastattelusta, jotka analysoitiin hyödyntäen teema-analyysiä. Paxmanin (2021) mukaan esitetyn identiteettitason hallintaan vaikuttivat etenkin vegaaneihin liitetyt negatiiviset stereotypiat. Tämän lisäksi teema-analyysin myötä muodostettiin edellisen lisäksi kaksi teemaa, joista ensimmäinen kuvaa, miten vegaanit pyrkivät osoittamaan negatiiviset stereotypiat vääriksi ja toinen myönteisen identiteetin ”tekemistä”. Responssina negatiivisille stereotypioille vegaanit mm. pidättelivät omaa identiteettiä, vähätelivät sitä, eivätkä tyrkyttäneet näkemyksiään muihin. Myönteistä identiteettiä taas tehtiin jakamalla ruokavinkkejä, syömällä ja suunnittelemalla omaa syömistä esimerkiksi ravintolakäynneillä.

Ulkomaalaistaustaisia on lähestytty CTI:n näkökulmasta etenkin identiteettikuilujen kautta. Esimerkiksi Urban ja Orbe (2010) tutkivat miten yhdysvaltalaiset maahanmuuttajat neuvottelevat identiteettiään uudessa maassa ja millaisia identiteettikuiluja voidaan tunnistaa heidän kokemuksistaan. Myös Lahti (2013) tarkasteli nimenomaan venäläisnaisten kulttuuri-identiteettiä suomalaisessa työyhteisössä viestinnän identiteettiteoriaa soveltaen. Lahden (2013) tuloksista käy ilmi, etteivät venäläisnaiset merkityksentäneet venäläisidentiteettiään millään tietyllä tavalla. Venäläisidentiteetti koettiin usein tiettyihin vuorovaikutustilanteisiin

sidonnaisena, jolloin naiset joko itse neuvottelivat identiteettiään tai heidät kehystettiin venäläisiksi. Tuloksista kävi myös ilmi, että identiteettiä neuvoteltiin ensikohtaamisissa, vuorovaikutustilanteissa, joissa venäläisnaiset kertoivat kohdanneensa ennakkoluuloja, ilmaisivat asiantuntemustaan sekä työhön liittymättömissä vuorovaikutustilanteissa, jotka liittyivät toisesta oppimiseen. Kokemukset eivät myöskään välttämättä edes liittyneet vähemmistönaisten heikompaan asemaan vaan koskettivat laajemmin eri teemoja kuten esimerkiksi venäläisyyttä osana heidän asiantuntijuuttaan.

CTI:tä on sovellettu myös työyhteisön vuorovaikutuksen tutkimuksessa. Compton (2016) tarkasteli seksuaalivähemmistöjen identiteetin hallintaa ja identiteettikuiluja työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että kokemukset ennakkoluulojen ja syrjinnän kohtaamisesta ovat läsnä seksuaalivähemmistöjen kokemuksista. Tutkimuksen aineisto koostui kahdenkymmenen henkilön haastattelusta, joissa he kertoivat, millainen merkitys kollegiaalisilla vuorovaikutustilanteilla on heidän seksuaali-identiteetin hallinnalle.

Comptonin (2016) tutkimuksen haastatteluissa käsiteltiin työyhteisön käytänteitä ja erilaisia vuorovaikutustilanteita, joissa seksuaali-identiteettiä neuvoteltiin. Työpaikan seksuaalivähemmistöjä koskevat käytänteet tai niiden olemattomuus koettiin tärkeiksi, koska ne mahdollisesti vaikuttivat siihen, joutuuko työntekijä joustamaan tai luopumaan siitä kuka hän on. Vuorovaikutustilanteet muiden työyhteisön jäsenten kanssa, joissa haastateltavien seksuaalisuutta ei hyväksytty, vaikuttivat myös seksuaali-identiteetin neuvotteluun ja hallintaan tulevaisuudessa. Työyhteisön hyväksynnän puuttuminen saattoi aiheuttaa se, että omaa seksuaali-identiteettiä peiteltiin, mikä johti kokemuksiin identiteettikuilusta.

Identiteetistä siis jatkuvasti neuvotellaan ja sille luodaan merkityksiä vuorovaikutuksessa. Joissain tapauksissa se on yksilön päätettävissä tuoko hän identiteettiään edes esille ja näkyykö se millään tavalla ulkoapäin tai vuorovaikutustilanteessa. Esimerkiksi valkoihoinen ulkomaalaistaustainen henkilö, jolla on suomalaiselle tyypillinen nimi ja jonka kielenkäyttö ei paljasta ulkomaalaistaustaa, pystyy itse vaikuttamaan siihen, millaiseksi hän näyttäytyy muiden silmissä. Toisaalta taas yksilö joka identifioi itsensä suomalaiseksi, mutta on esimerkiksi tummaihoisen voi joutua sellaisiin vuorovaikutustilanteisiin työelämässä, joissa esimerkiksi työkaveri kyselee taustoista ilman, että se olisi ollut henkilön oma päätös kertoa itsestään ja ‘tehdä’ identiteettiään.

Siitä huolimatta, että identiteetin viestintäteoria kuvailee identiteettiä hyvin monimuotoisena kokonaisuutena, niin se silti päätyy rajaamaan ihmisen identiteettiä ennalta määrättyihin tasoihin. Voidaan kyseenalaistaa ja kritisoida onko tällainen luokittelu silti ihmisen identiteettikäsitystä rajaava. Koska Hechtin (2022, 224) mukaan identiteettitasot ovat toisistaan riippuvaisia ja toisiinsa vaikuttavia, niin eikö olisi myös luontevaa, että tasot limittyisivät toisiinsa? Tällöin identiteetti voitaisiin käsittää enemmänkin jatkumona eikä tasoihin luokiteltavana kokonaisuutena. Myös tasojen välisten identiteettikuilujen tarkastelu voi olla hyvin hankalaa, jos itse tason tunnistamisessa ilmenee haasteita.

Identiteetin viestintäteorian yhteydessä on tämän tutkielman kannalta relevanttia korostaa myös intersektionaalisuuden käsite, jonka päämääränä on korostaa eri taustojen ja identiteettien yhteisvaikutusta (Boylorn 2022). Sen lisäksi että henkilö voi kokea haasteita työelämässä muun muassa sen takia, että on ulkomaalaistaustainen niin näihin haasteisiin vaikuttaa myös se, että on myös nuori ja nainen. Boylorn (2022) korostaa sitä, että kaikki identiteetit ja niihin vaikuttavat valta-asetelmat sekä yhteiskunnalliset rakenteet tulisi ottaa huomioon, koska ne väistämättäkin vaikuttavat toisiinsa. Voidaan myös mahdollisesti olettaa, että ulkomaalaistaustaiset naiset joutuvat neuvottelemaan identiteettiään enemmän, minkä takia se voisi myös heijastua entistä enemmän heidän työvointiin. Vuorovaikutussuhteet ja vuorovaikutus ylipäättään muovautuu identiteeteistä, mutta myös niiden vaikutuksista toisiinsa. Tämän takia onkin relevanttia tarkastella miten ulkomaalaistaustaiset nuoret naiset kuvailevat identiteettejään erilaisten työelämän vuorovaikutustilanteiden kontekstissa.

Tässä tutkielmassa lähestyn ilmiötä identiteetin näkökulmasta myös sen takia, että se mukailee ajatusta siitä, että nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten identiteetit itsessään muodostuvat ja niistä neuvotellaan vuorovaikutuksessa eikä niitä pelkästään tuoda ilmi työelämän vuorovaikutuksessa. Työelämän vuorovaikutustilanteet eivät myöskään toimi ns. kuplana tai muusta maailmasta irrallaan olevana kontekstina, jossa vuorovaikutus tapahtuu, vaan ilmiötä tarkastellaan kokonaisuudessaan monimuotoisena prosessina. Tämä tutkielma pyrkii lisäämään tietoa ja ymmärrystä nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksista soveltamalla CTI:tä nimenomaan Suomen työelämän vuorovaikutustilanteisiin tarkastelemalla nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia identiteettien intersektionaalisuus huomioiden.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvailla ja ymmärtää nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia työelämän vuorovaikutustilanteista, joissa he neuvottelevat identiteettiään.

Tutkimustavoitteen pyrin pääsemään seuraavan tutkimuskysymyksen avulla:

*Miten nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset kuvaavat kokemuksiaan työelämän vuorovaikutustilanteiden identiteettineuvottelusta?*

Tällä tutkimuskysymyksellä pyrin selvittämään millaisissa yhteyksissä tai millaisiin vuorovaikutustilanteisiin liittyen nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset kertovat neuvottelevansa identiteettiään ja mitä kyseisissä vuorovaikutustilanteissa tapahtuu. Tutkimuskysymys heijastaa nuorten naisten kokemuksia itsestään työelämän vuorovaikutustilanteissa, jonka avulla pyrin lisäämään syvällisempää ymmärrystä nuorten naisten kokemuksista osana isompaa kokonaisuutta eli työyhteisöä ja työelämää. Kun tavoitteena on kuvailla ja ymmärtää ihmisten kokemuksia sekä ollaan kiinnostuneita heidän näkemyksistään, on myös perusteltua hyödyntää laadullista menetelmää (Hirsijärvi & Hurme 2008, 34). Tutkielman aineistonkeruumenetelmänä toimi ryhmäkeskustelu, joka kohdistui sisäpiiriin.

### 5.2 Ryhmäkeskustelu

Ryhmäkeskustelulla tarkoitetaan yleensä useammasta henkilöstä koostuvan ryhmän haastattelua, jossa keskitytään käsittelemään tiettyä aihetta tai aihepiiriä. Tällaisessa haastattelussa ryhmän vuorovaikutukselle jätetään paljon tilaa eikä haastattelija varsinaisesti osallistu keskusteluun. Tällöin haastattelijaa usein kutsutaan moderaattoriksi tai fasilitaattoriksi, koska hän enemmänkin ohjaa ja tarkkailee keskustelun kulkua. (Pietilä 2017; Tracy 2013, 172)

Ryhmäkeskustelua, ryhmähaastattelua ja fokusryhmää (vrt. täsmäryhmähaastattelu) saatetaan käsitteenä käyttää sekaisin, koska näille kaikille on ominaista aineiston keruu useammalta



ihmiseltä samanaikaisesti. Ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun välinen käsitteellinen ero liittyy kuitenkin siihen, että ryhmäkeskustelussa halutaan korostaa itse ryhmän vuorovaikutusta, jolloin tutkimustilanne ei ole niinkään tutkijan ohjaama. Ryhmäkeskustelua ja fokusryhmää toki käytetään usein toistensa synonyymeinä, mutta fokusryhmälle ominaista on jonkin ennalta päätetyn aiheen yhdessä käsittely tietyssä kootussa ryhmässä. (Pietilä 2017.)

Pietilän (2017) mukaan ryhmäkeskusteluissa osallistujat voivat kommentoida toistensa näkökulmia. Heille saattaa myös tulla mieleen jokin oma kokemus tai kommentti toisen sanomista asioista, jolloin sisältö ei olisi välttämättä tullut esiin esimerkiksi yksilöhaastattelusta (Tracy 2013,167). Ryhmä kuitenkin yleensä pyrkii yhteisymmärrykseen, jolloin tietyt tekijät voivat heikentää aineiston monipuolisuutta. Tällaiset tekijät voivat olla esimerkiksi liian varovaiset tai dominoivat puhujat sekä aiheesta eksyvä keskustelu. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 63; Pietilä 2017.)

Muita mahdollisesti esiintyviä haasteita ryhmäkeskustelussa voivat olla keskustelun hajanaisuus ja varovaisuus etenkin silloin, kun ryhmän jäsenet tunnustelevat keskustelun alussa millainen ajatustenvaihto on siinä kontekstissa sopivaa. Varovaisuus saattaa toisaalta myös liittyä osallistujien epävarmuuteen siitä, mitä tutkija heiltä odottaa ja millaiset mielipiteet ovat hänen mielestään hyviä tai ylipäätään sallittuja. (Pietilä 2017.) Tällaisten haasteiden kohdalla keskustelun fasilitaattorina pystyin itse kevyesti ohjailla keskustelua tarjoamalla puheenvuoroa muille tai auttamalla osallistujia etenemään keskustelussa.

Tarkoitukseni oli kutsua tähän ryhmäkeskusteluun 5–7 osallistujaa keskustelemaan omista kokemuksista työelämän vuorovaikutustilanteissa kuten esimerkiksi heidän rekrytointikokemuksista, työyhteisön arjesta ja uralla etenemismahdollisuuksista. Pyrin valikoimaan osallistujat Pietilän (2017) ohjeiden mukaan niin, että ryhmän jäsenillä olisi tarpeeksi yhteistä (nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset), mikä mahdollisti puolestaan sen, että pystyttiin keskustelemaan yhteisestä puheenaiheesta. Mutta myös tarpeeksi erilaisia kokemuksia (erilaisia taustoja ja työkokemuksia), jotta keskustelussa olisi mahdollista tuoda ilmi erilaisten kokemusten kirjo.

Pietilän (2017) mukaan ryhmäkeskusteluissa voidaan hyödyntää myös monenlaista virikemateriaalia kuten esimerkiksi lehtiartikkeleita tai kirjallisia kertomuksia. Itse päätin käyttää virikemateriaalina Youtubesta saatavaa sketsivideota sekä johdannossa esitettyjä Duunitorin työilmoituksista poimittuja nostoja. Ryhmäkeskustelun alussa pidettiin myös lyhyt esittäytymiskierros, jotta toisten työn luonne tulisi kaikille paremmin tutuksi. Esittelykierros myös vähensi jännitystä ja helpotti keskustelun aloittamista.

Sen lisäksi, että aineistonkeruumenetelmänä toimi tässä tutkielmassa ryhmäkeskustelu niin se kohdistui myös tiettyyn demografiseen joukkoon, johon itsekin kuulun (ulkomaalaistaustainen nuori nainen). Sen lisäksi, että tutkielman rajauksen valintoja on ohjannut selkeä tutkimusaukko, niin myös henkilökohtainen intressi on osaltaan vaikuttanut tehtyihin valintoihin. Ryhmäkeskustelun toteuttamisella sisäpiirihaastatteluna on kuitenkin selkeät edut aineistonkeruun kannalta, koska sisäpiirihaastattelun hyödyt osaltaan kumoavat ryhmäkeskustelun haasteita.

Sisäpiirihaastattelulla tarkoitetaan Juvosen (2017) mukaan tutkijan lähipiirin tutkimista tai sitä että tutkija itse kuuluu joukkoon, jota tutkitaan. Sisäpiirihaastattelut usein muistuttavat keskustelua, jolloin tutkijan voi olla vaikeaa priorisoida aineiston keruuta. Tämän tutkielman kannalta tämä ei kuitenkaan osoittautunut ongelmaksi, koska tutkijana toimin enemmänkin keskustelun fasilitaattorina enkä varsinaisena haastattelijana. Toisaalta se, että muut keskusteluun osallistujat pääsivät tietynlaiseen imuun, oli aineiston keruulle hyvin antoisaa. Sisäpiirihaastattelun etuna oli myös se, että osallistujien tuttuuden ilmaisu, joissa käytettiin esimerkiksi huumoria, eivät olleet vaikeasti tulkittavissa, koska kuulun kyseiseen sisäpiiriin ja ryhmäkeskustelussa esiintyvä kielenkäyttö oli minulle hyvin tuttua.

### **5.3 Osallistujat ja ryhmäkeskustelun toteutus**

Ryhmäkeskusteluun osallistujia haettiin omista verkostoista ja heitä lähestyttiin sosiaalisen median kautta. Lähetin osallistujille hyvissä ajoin tiedotteen tutkimuksesta, tietosuojailmoituksen sekä pyysin jokaiselta osallistujalta kirjallisen suostumuksen sähköpostin välityksellä ennen varsinaista ryhmäkeskustelua. Osallistujia haettiin tiettyjä kriteereitä noudattaen, jotka liittyivät heidän identiteettiin, ikään ja työn luonteeseen. Ryhmäkeskusteluun osallistuminen edellytti ulkomaalaistaustaiseksi naiseksi

identifioitumista ja alle 29-vuoden ikää. Tämä perusteltiin pidemmällä koulutuksella ja sillä, että kyseinen ikäluokka kuvaa ihmisryhmää, joka on lähivuosina siirtynyt tai on siirtymässä täyspäiväisesti työelämään. Ryhmäkeskusteluun osallistuminen vaati myös sen, että osallistujan työ on luonteeltaan vuorovaikutteista eli töitä tehdään osana työyhteisöä tai tiimiä ja/tai asiakkaiden parissa.

Kuusi henkilöä osoittivat mielenkiintonsa osallistumaan ryhmäkeskusteluun, joista yksi perui osallistumisensa ennen varsinaista ryhmäkeskustelua ja toisen osallistuminen epäonnistui teknisten haasteiden takia. Ryhmäkeskusteluun osallistui siis neljä 25–28-vuotiasta ulkomaalaistaustaista naista. Ryhmäkeskustelu toteutettiin etäyhteyksin Zoomissa, joka myös nauhoitettiin. Kaikki ryhmäkeskusteluun osallistujat olivat itselleni entuudestaan tuttuja ja osa osallistujista tunsi tai ainakin tiesi toisensa entuudestaan.

Ennen varsinaista ryhmäkeskustelun aloittamista pidettiin esittäytymiskierros, jossa osallistujat kertoivat toisilleen lyhyesti itsestään ja työstään. Kaikki ryhmäkeskusteluun osallistuvat kertoivat tekevänsä vuorovaikutteista työtä, jossa keskiössä oli usein asiakaspalvelu. Osallistujien työtehtävät olivat kuitenkin luonteeltaan erilaisia. Osallistujista kaksi kertoi tekevänsä toimistotyötä, kolmas työskenteli hoitoalalla ja neljäs lasten parissa. Ryhmäkeskustelun näytön tallennus laitettiin päälle kuitenkin vasta esittäytymiskierroksen jälkeen, jotta aineiston käsittely pysyisi tallennuksen jälkeen mahdollisimman anonyyminä.

Esittäytymiskierroksen jälkeen osallistujille näytettiin Youtubesta sketsivideo jonka nimi on ‘‘Workplace diversity training isn't working’’, jossa humoristisella tavalla tarkasteltiin organisaatioiden monimuotoisuutta ja pyrkimystä inklusiivisuuteen. Sketsivideolla käy ilmi, että monimuotoisuus on tällä hetkellä suosittu trendi työelämässä, jota kuitenkin harvemmin sovelletaan työpaikan arjessa, ainakaan toimivasti. Videon katsomisen jälkeen ryhmältä kysyttiin ovatko osallistujat olleet tilanteissa työelämässä, joissa heidän sukupuoli, ikä tai ulkomaalaistausta olisivat tulleet jotenkin esille ja mitä näissä tilanteissa tapahtui.

Ryhmäkeskustelun aikana osallistujille näytettiin myös johdannossa (sivulla 1) esitettyjä Duunitorin työilmoituksista poimittuja nostoja monimuotoisuudesta ja kysyttiin mitä ajatuksia kyseiset lupaukset heissä herättivät. Tämän lisäksi ryhmäkeskustelun aikana pyysin

osallistujia kertomaan lisää esimerkkejä ja kertomaan lisää heidän kokemuksistaan tietyissä asiayhteyksissä, kun koin että niistä voisi olla aineistonkeruun kannalta hyötyä.

#### **5.4 Aineiston käsittely ja tulkinnallinen kuvailu**

Tämän tutkielman aineistossa osoittautui olevan paljon erilaisia kokemuksia, joten analyysimenetelmän valinta tuli tehdä niin, että aineiston sisällön rikkaus ja monipuolisuus pysyisi mahdollisimman ehjänä. Kun tavoitteena on kuvailla erilaisia kokemuksia ja ollaan kiinnostuneita ihmisten kokemusten kirjosta ja kuvailla niitä nimenomaan heidän kokemina, sopivaksi valinnaksi osoittautui tulkinnallisen kuvailun menetelmä. Tulkinnallinen kuvailu on alun perin terveydenhuollon tutkimuksessa hyödynnetty induktiivinen aineiston analyysimenetelmä (ks. esim. Anderson 1981), jonka tarkoituksena on luoda yhtenäistä kuvailua ja teemoiteltuja kokonaisuuksia, jotka luonnehtivat tutkittavaa ilmiötä kokemusten kirjo huomioiden. Tulkinnallinen kuvailu ottaa myös huomioon todellisuuden subjektiivisuuden sekä sen hetkisen kontekstin ihmiskokemuksen rakentumisessa. (Thorne ym., 2004.)

Vaikka tulkinnallinen kuvailu perinteisesti lähestyy aineistoa induktiivisesti, niin tässä tutkielmassa tulkinnallista kuvailua sovellettiin abduktiivisesti peilaamalla sitä viestinnän identiteettiteoriaan. Abduktiivinen sisällönanalyysi nähdään aineistolähtöisen ja teorialähtöisen sisällönanalyysin välimuotona. Analyysin abduktiivisuus voidaan kuitenkin nähdä myös jatkumona, koska teorian vaikutus jää lopulta tutkijan päätettäväksi. Abduktiiviselle sisällönanalyysille on kuitenkin ominaista aineiston ehdoilla eteneminen, mutta se liitetään myös olemassa olevaan teoreettiseen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineistoa ei siis tässä tutkielmassa analysoida varsinaisesti teoriaohjaavasti, vaan enemmänkin aineistolähtöisesti, mutta silti viestinnän identiteettiteoriaan reflektoiden ja sen relevanttiin käsitteistöön nojaten. Tämä näkyy tuloksissa esimerkiksi identiteettitasojen ja identiteettirakojen ilmenemisessä sekä yleisellä tasolla, kun pyritään korostamaan sitä, että identiteetti itsessään on vuorovaikutusta ja siitä neuvotellaan jatkuvasti.

Tulkinnallinen kuvailu valikoitui aineiston analyysimenetelmäksi koska sen lisäksi, että tavoitteena on kuvailla ihmisten kokemuksia, niin tavoitteena on myös kuvailla nimenomaan erilaisten kokemusten kirjoja. Analyysimenetelmän valintaan vaikutti myös tulkinnallisen

kuvailun konkreettinen soveltuvuus käytäntöön. Tämän takia aineistoa ei esimerkiksi analysoitu hyödyntäen fenomenografiaa tai teema-analyysiä, jotka eivät ota yhtä hyvin huomioon kokemusten kirjoa tai tuota ja sovelta tietoa konkreettisesti käytäntöön.

Tulkinnallisen kuvailun päämääränä on siis luoda kuvailun ja teemoittelevan ryhmittelyn avulla tietoa, jota ilmiön kanssa työskentelevät voivat hyödyntää omassa työssään (Thorne ym., 2004, 3). Tässä tapauksessa tutkielman tuloksia pystyttäisiin mahdollisesti soveltamaan esimerkiksi esihenkilö- tai yhdenvertaisuus- ja monimuototyötä tekevien keskuudessa, sekä muita näiden ilmiöiden parissa työskenteleviä asiantuntijoita. Tulkinnallisen kuvailun hyödyntäminen tässä tutkielmassa mukailee tämän työn tavoitetta myös siinä mielessä, että työn tavoitteena on haastaa yleistä narratiivia kokemusten yleistämisestä. Etenkin kun kyse on vähemmistöjen tutkimisesta, joiden kokemukset saattavat usein perustua yleistämiseen (ks. esim. Kamenou & Fearfull 2006, 156).

Aineistonkeruu tulkinnallisessa kuvailussa kuten myös itse analyysi, voi tapahtua ja edetä monella eri tapaa (Thorne 2016; Thorne ym., 2004). Yleisimmät aineistonkeruutavat tässä yhteydessä ovat haastattelut, fokusryhmät ja havainnointi. Myös muita aineistonkeruumenetelmiä on yhä useammin hyödynnetty, kun aineistoa on analysoitu tulkinnallisen kuvailun avulla. Yksilöhaastatteluiden lisäksi voidaan toteuttaa parihaastattelu tai ryhmähaastatteluja (Thorne, 2016.) Ryhmähaastattelu tai tässä työssä käytetty ryhmäkeskustelu mahdollistaa sen, että päästään kiinni monenlaisiin kokemuksiin samaan aikaan. Ryhmäkeskustelussa keskitytään siis nimenomaan vuorovaikutustilanteen sisältöihin. Vaikka tässä tutkielmassa ei olla kiinnostuneita ryhmän vuorovaikutuksesta itsessään on silti oltava varovainen ja tietoinen siitä, miten juuri sen hetkinen tilanne ja ryhmän dynamiikka on voinut vaikuttaa keskusteluun osallistuvien yksilöiden ajatuksiin ja siihen, mitä he lopulta päättävät jakaa aineistonkeruuhetkellä.

Thorne (2016) mukaan ei ole yhtä oikeaa tapaa analysoida aineistoa, kun menetelmänä toimii tulkinnallinen kuvailu. On myös tapoja käsitellä ja tutustua aineistoon, jotka toimivat toisille paremmin kuin toisille. Thorne (2016) on kuitenkin kuvaillut tietyt vaiheet, jotka auttavat etenemään aineiston analysoinnissa ja tietyt asiat, jotka tutkijan on hyvä tiedostaa itsessään ja omassa työskentelyssään, kun tarkoituksena on hyödyntää tulkinnallista kuvailua.

Tulkinnallinen kuvailu etenee Thorne (2016, 156–159) mukaan pääpiirteittäin niin, että aineisto hahmotetaan koko ajan laajemmista kokonaisuuksista tarkempiin. Ensin aineisto on tarkoitus koodata, sen jälkeen koodatusta aineistosta pyritään hahmottamaan ryhmittymiä (*patterns*), minkä jälkeen voidaan pohtia kyseisten kokonaisuuksien suhdetta toisiinsa. Vaikka tulkinnallisessa kuvailussa voidaan Thornen ja kumppaneiden (2004, 8) mukaan hyödyntää tiettyjä ennalta määrättyjä vaiheita niin analyysi on prosessina aina hyvin luovaa ja kokonaisuuksien hallintaa vaativaa sekä ehkä tietyllä tapaa myös tasapainottelua näiden välillä. Aineiston analyysissä voidaan esimerkiksi hyödyntää värejä, symboleja tai ajatuskarttoja (Thorne ym., 2004, 7), joista hyödynsin etenkin ajatuskarttoja ja värejä.

Ensin tutustuin aineistoon mahdollisimman hyvin hahmottaen kokonaisuus, jonka kanssa tulen työskentelemään. Kuuntelin nauhoituksen ryhmäkeskustelusta useamman kerran läpi ensin tekemättä mitään ylimääräistä. Tämän jälkeen litteroin aineiston puheenvuorot poissulkien sellaiset kohdat, joissa puhuttiin täysin aiheen vierestä. Puheenvuoroja litteroidessa otin myös huomioon, jos osallistuja korotti ääntään tai painotti tiettyä sanaa puhuessaan. Tässä vaiheessa Thorne (2016, s. 156–157) mukaan on tärkeää tiedostaa omat odotukset ja ennakkoluulot aineistonkeruu hetkellä tai ensimmäistä kertaa aineistoa tarkastellessa, koska nämä asiat voivat vaikuttaa lopullisten tulkintojen tekemiseen.

Tulokset eli kuvailut joita esitetään tulkinnallisen kuvailun avulla eivät siis käy itsessään ilmi aineistosta eikä myöskään osallistujat suoraan ‘’anna’’ tuloksia kertomalla omia kokemuksiaan. On pidettävä mielessä, että se mikä kerrotaan tuloksissa, on aina tutkijan omaa tulkintaa ja jopa tutkijan päätöstä siitä, minkä hän tulkitsee relevantiksi sen pohjalta, miten analyysi toteutetaan. (Thorne ym. 2004, 6.) Voidaan siis pohtia, onko täysin neutraali aineiston analysoiminen tai aineistoon tutustuminen edes mahdollista. Pyrin ainakin tiedostamaan nämä mahdolliset haasteet edetessä aineiston tulkitsemisessä. Käsittelen omaa rooliani aineiston analysointiprosessin kannalta vielä syvällisemmin luvussa 8.

Sen jälkeen, kun tutustuin aineistoon kokonaisuudessaan, koodasin aineiston mikä Thorne (2016, 158) mukaan tarkoittaa aineiston palasten tunnistamista. Kun tunnistetaan, millaisista palasista aineisto koostuu, on hyvä pysytellä mahdollisimman yleisellä tasolla, jotta aineistoa ei rajata liikaa tai liian nopeasti. Tämä voidaan huomioida esimerkiksi, kun pohditaan koodien nimeämistä, mikä saattaa tiedostamatta johtaa aineiston rajaamiseen. Koodaamisessa

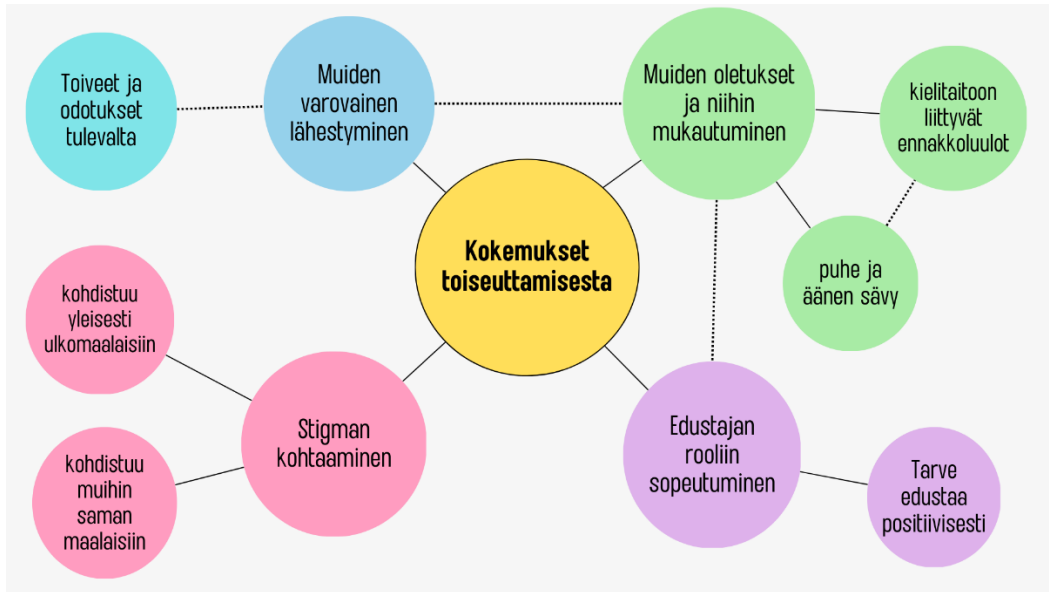
on vaarana se, että aineistoa rajataan tai siitä karsitaan liian paljon pois tai supistetaan liian aikaisessa vaiheessa, mikä vaikuttaa koko analyysin etenemiseen ja lopulta myös varsinaisiin tuloksiin (Thorne 2016, 159).

Toteutin koodaamisen poimimalla litteroiduista puheenvuoroista palasia ja ilmiöitä, joista aineisto koostuu ja korostin sellaisia, jotka mielestäni erottuivat aineistosta. Kirjoitin aineiston palaset epämääräisesti paperin eri kohtiin huomioiden kuitenkin selkeämmät asiakokonaisuudet esimerkiksi kirjoitetun tekstin koon avulla. Näitä oli esimerkiksi edustaja, ennakkoluulot, mukautuminen, toiveet ja välttely.

Kun aineisto on koodattu Thorne (2016, 160–161) suosittelee aloittamaan koodien yhdistelyn laajemmista kokonaisuuksista, joita voi jatkossa tarkentaa. Koko analysoinnin aikana on hyvin tärkeää pysyä skeptisenä ja kyseenalaistaa niitäkin ryhmittymiä, jotka vaikuttavat ‘itsestäänselviltä’ tai olennaisilta. Uusien tulkintojen tekeminen ja ryhmittymien muodostuminen tulee aina nähdä mahdollisena, minkä takia koodaamisen jälkeisessä yhdistelyssä ja ryhmittelyssä tulee pyrkiä mahdollisimman laajaan kuvailuun. (Thorne ym. 2004, 5.)

Hahmotin aineiston palasista isompia asiakokonaisuuksia ja pohdin miten mitkään palaset liittyivät toisiinsa. Tässä vaiheessa käytin paljon värejä ja yhdistelin paperille palasia niin, että niistä syntyi ajatuskartan kaltaisia ryhmittymiä. Tämä auttoi hahmottamaan kokonaisuutta ja aineiston relevanteimpia kokonaisuuksia. Pohdin myös palasten sekä ryhmittymien välisiä suhteita ja merkitsin niitä yhdistävillä katkoviivoilla ja väreillä. Seuraavalla sivulla esitetyssä kuviossa 1. on yksinkertaistettu versio tekemästäni ajatuskartasta, jonka avulla tein analyysiä ja hahmotin aineiston palasia ja isompia kokonaisuuksia.

Huomasin jo tässä vaiheessa, että tietyt aihealueet oli vaikeampi hahmottaa kuin toiset tai niiden varsinainen ryhmittymä tai teema oli vaikeampaa muodostaa. Sen jälkeen, kun tutustuin litteroituun aineistoon, huomasin kuitenkin, että kronologinen litteroitujen sisältöjen tarkastelu ei palvellut analyysiä tarpeeksi. Päätin siis aloittaa aineiston analyysin koodaamisen rauhallisemmin Thorne (2016) ohjeita mukaillen.



KUVIO 1 Yksinkertaistettu ajatuskartta aineiston alkuperäisestä analyysistä.

Kaikille palasille ei välttämättä heti löytynyt sopivaa kokonaisuutta tai ryhmittymää, mutta aineiston ja litteroitujen puheenvuorojen uudelleen tarkastelu ja ajatuskarttojen visuaalisuus auttoi tätä prosessia huomasti. Esimerkiksi *muiden varovainen lähestyminen* ja *stigman kohtaaminen* olivat pitkään ajatuskartassani omina "palasina", mutta aineiston uudelleen tarkastelu auttoi ymmärtämään, että sekä varovaisuus että stigman kohtaaminen voidaan tulkita osaksi isompaa toiseuttamisen kokonaisuutta. Varovainen lähestyminen itsessään voidaan tulkita toiseuttavaksi ja myös stigman kohtaamisessa keskiössä on negatiivisiin stereotyyppioihin perustuvat kokemukset, jotka voidaan tulkita toiseuttamiseksi. Myös muiden oletuksiin suhtautuminen ja työyhteisöön mukautuminen olivat ensin toisistaan erillisiä teemoja, jotka päätin kuitenkin yhdistää, koska kummassakin keskiössä on yksilön reaktio toiseuttamiseen ja miten osallistajat kertovat mukautuvansa työyhteisön oletuksiin.

Huomasin, että ajatuskartta auttoi myös hahmottamaan sitä, missä järjestyksessä tuloksia voisi olla parasta kertoa, koska tietyt ryhmittymät vaikuttivat liittyvän vain tiettyyn toiseen kokonaisuuteen. Esimerkiksi osallistujien kertomat pohdinnat tulevaisuudesta eivät ensivaikutelmalta linkittyneet mihinkään ennen kuin totesin, että itseasiassa tulevaisuuden toiveet toimivat responsseina kokemuksiin varovaisuudesta ja linkittyivät tarpeeseen kohdata ja haluttomuuteen muokkaa omaa viestintäkäyttäytymistä.



Syvällisemmän aineiston tarkastelun myötä huomasin kuitenkin, että kokemuksia voidaan myös tarkastella toiseuttamisen kokemusten ja niihin suhtautumisen kautta. Joten analyysin tuloksena päätin muodostaa aineistosta nousseen parin toiseuttamisen kokemuksista ja niihin suhtautumisesta, jotka jakautuvat pääpiirteittäin samoihin ryhmittymiin. Näissä korostuu etenkin kokemukset *stigman kohtaamisesta, muiden oletuksiin, edustajan rooliin ja muiden varovaiseen lähestymiseen*.

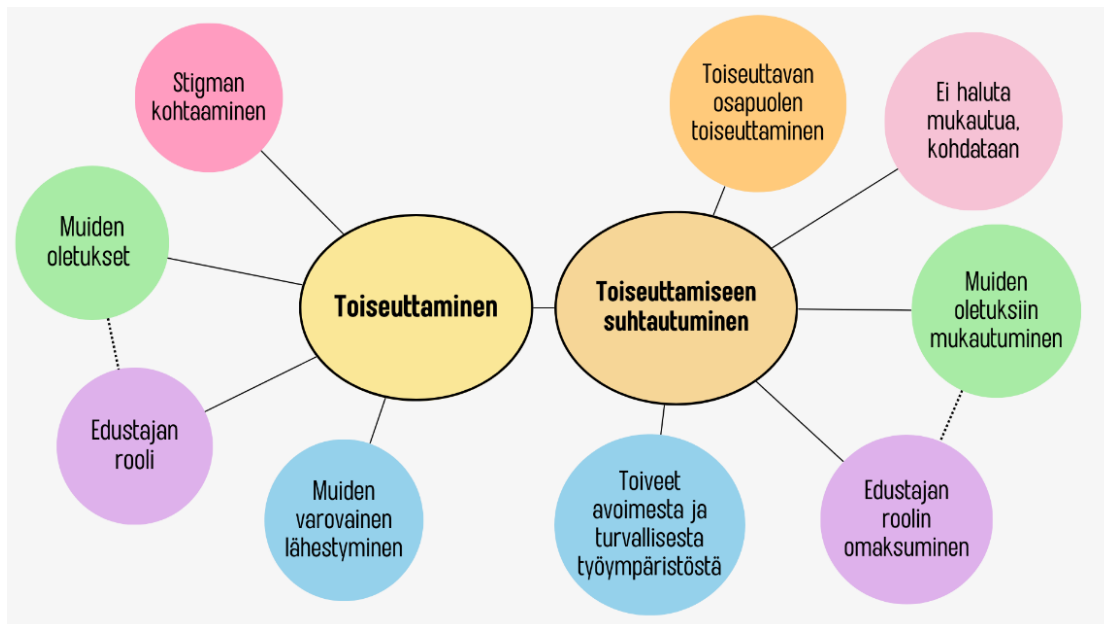
## 6 NUORTEN ULKOMAALAISTAUSTAISTEN NAISTEN KOKEMUKSIA IDENTITEETIN NEUVOTTELUSTA TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUSTILANTEISTA

### 6.1 Kokemuksia toiseuttamisesta

Nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kertomista kokemuksista identiteetin neuvottelusta työelämän vuorovaikutustilanteista korostui erilaiset kokemukset toiseuttamisesta.

Toiseuttamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä vuorovaikutustilanteita, joissa käytetään erilaisia stereotyyppioita ja representaatiota toisesta ihmisestä, kun hänen kanssa tai hänestä puhutaan (Dervin 2016, 43). Tällöin vuorovaikutustilanteelle on tyypillistä toisen vähättely ja oman paremmuuden korostaminen (Dervin 2016, 46). Toiseuttamista käsiteltiin myös tarkemmin luvussa 3.

Tässä luvussa nuorten naisten kokemuksia kerrotaan heidän kertomina toiseuttamisen kokemusten kautta. Ensin kuvailen nuorten naisten kokemuksia toiseuttamisesta ja sitten heidän kokemuksia siitä, miten he suhtautuvat ja reagoivat koettuun toiseuttamiseen. Tämän luvun päätulokset on esitetty kuviossa 2.



KUVIO 2 Nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia toiseuttamisesta ja niihin suhtautuminen

Kuviossa 2 on keskellä tulosten keskeisin kahtiajako eli varsinaiset kokemukset toiseuttamisesta ja sitten niihin suhtautuminen. Kuviossa esiintyy kolme vastine paria, jotka kuvaavat saman ilmiön kokemuksia ja niihin suhtautumista ja reagointia. Nämä parit liittyvät *muiden oletuksiin, edustajan rooliin ja muiden varovaiseen lähestymiseen*. Tästä syystä ne ovat myös merkitty samalla värillä sekä kokemusten että suhtautumisen puolella. Muiden oletuksiin (vihreä) ja edustajan rooliin (liila) liittyvät kokemukset on yhdistetty toisiinsa katkoviivoilla puolestaan sen takia, että molemmissa on keskiössä muiden asettamat odotukset ja ns. ennalta-annettu identiteetti, joka toiselle määrätään.

Osallistujien kokemukset toiseuttamisesta kytkeytyvät muiden oletuksiin, stigman kohtaamiseen sekä muiden varovaiseen lähestymiseen työpaikan vuorovaikutustilanteissa. Koska toiseuttamisen kokemuksia on hyvin erilaisia, niin päätin jakaa ne pienempiin kokonaisuuksiin jotka ovat: *stigman kohtaaminen, muiden oletukset ja edustajan rooli sekä muiden varovainen lähestyminen*.

### **Stigman kohtaaminen**

Nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset kertoivat neuvottelevansa identiteettiään mm. sellaisissa työelämän vuorovaikutustilanteissa, joissa he joutuivat kohtaamaan stigmaa. Stigmalla tarkoitetaan tässä tutkielmassa vuorovaikutustilanteita, joissa henkilöön kohdistuu ennakkoluuloja esimerkiksi negatiivisten stereotyyppien ja asenteiden kautta (Link & Phelan 2001). Osallistajat kertoivat kohtaavansa stigmaa työpaikoilla epäsuorasti sellaisissa vuorovaikutustilanteissa, joissa esimerkiksi kollegan negatiivinen kommentti tai ennakkoluulo kohdistui muihin saman taustaisiin, toiseen ulkomaalaistaustaiseen henkilöön tai ulkomaalaistaustaisiin yleisesti.

Seuraavassa esimerkissä osallistuja kertoi erikoisesta vuorovaikutustilanteesta, jossa sokea asiakas teki kuuloaistinsa varassa päätelmiä muiden taustasta. Osallistuja kertoi kokemuksestaan, jossa kyseinen asiakas kommentoi suoraan hänelle ulkomaalaistaustaisista tietämättään, että hänkin on itseasiassa ulkomaalaistaustainen. Osallistuja pohti myös, miten tietoisuus toisen taustasta vaikuttaa heidän tulkintaan ja kokemukseen siitä huolimatta, että vuorovaikutustilanteet kyseisen yksilön kanssa olisi muuten aina koettu myönteisiksi.

”... Mun nimestä ei huomaa mun taustaa ja mä puhun tosi suomalaisittain... sitten se (asiakas) sano jotain tosi ilkeesti ja tiukka sävy et ”V\*ttu nää ulkomaalaset ku nää käy täällä ja ne ei kuuntele, ei ymmärrä eikä laita näitä asioita kunnolla”. Ja sit mä aloin miettii et luuleeks tää et mä oon suomalainen!? Mul tuli semmonen että HÄN LUULEE että minä oon tietsä suomalainen. Ja jotenki mul tuli semmonen hää hää, et ymmärätsä et SUN LEMPI TYÖNTEKIJÄ on tummaihonen et niinku niin ”mamu” ku voi vaan olla niin sanotusti. Ja mua jotenki nauratti sit ku mä sanoin siitä, et mä oon ulkomaalainen nii hänen oli tosi vaikee uskoo se. Et siin tilanteessa mua nauratti se, että sil ei oo MITÄÄN merkitystä. Ei ihmisii kiinnosta, mut heti, ku ne saa sen tiedon, nii sit ne luo sen kuvan niiden päähän.”

Ryhmäkeskustelussa ilmeni myös kokemuksia, joissa työpaikalla stigmatisoitiin muita samaan taustaan kuuluvia tai saman maalaisia heidän kuullen. Seuraavissa esimerkeissä osallistujat kertoivat kahvihuoneessa tapahtuneesta tilanteesta, jossa muut kollegat keskustelivat keskenään. Vuorovaikutustilanteet koettiin yleisesti epämiellyttäväiksi ja yllättäväiksi. Ensimmäisessä esimerkissä kollegat eivät tienneet osallistujan taustasta ja vitsailivat alentavaan sävyyn osallistujan taustaisista. Osallistuja kertoi siitä, että vastaavanlaisissa tilanteissa paljastaa taustansa kollegoidensa kuullen ”pudottamalla pommin” ja puhumalla tarkoituksella omaa äidinkieltään heidän kuullen esimerkiksi vastaamalla tulevaan puheluun.

”Ku ne ei tajuu et mä en oo suomalainen nii sit ne rupee heittää jotain *shurri* läppää ja sit sä vaa istut siin sillee...interesting. Sit pääsee pudottaa pommin ja joku vaik soittaa ja rupeen puhuu venäjää, nii kaikki sit miettii et ”Kuuliks toi nyt mitä mä sanoin?”. ”

Sama osallistuja kertoi myös tilanteesta, jossa kollegan kommentista kävi ilmi, että hänellä oli ennakkoluulo siitä, että ulkomaalaistaustaisen nimen omaavalla olisi tyypillisesti huono suomen kielen taito. Kollega ilmaisi kuitenkin, että kyseinen ulkomaalaistaustainen henkilö puhuu kyllä suomea ja yhdisti tämän käsitykseen ”normaaliudesta”.

”Mun piti kysyy uudessa työpaikassa et kuka tää kontakti vaik on ja siinä oli nimi joka ei oo Pekka ja sit mä joskus kuulin joltain vanhemmalta rouvalta, et ” Mut ei ei ei kyl se siis on ihan normaali, kyl se puhuu suomee!” mä olin mielessä sillee et miks se ei ois????”

Seuraavassa esimerkissä negatiiviset kommentit tulivat puolestaan kollegoilta, jotka tiesivät osallistujan taustasta. Osallistuja kertoi, että häntä jäi ärsyttämään, ettei puuttunut tilanteeseen, koska koki vuorovaikutustilanteen niin yllättäväksi.

”Itekki huomaa omassa työssä, että on aika paljon rasistisia työntekijöitä ja oon sillee et okei ”kiva” lasten olla tässä ympäristössä... Kahvihuoneissa kuullu kommentteja ”Miten noi kasvatetaan?” ja ”Eihän ne vanhemmat edes osaa suomea” tai ”No ei iskä tuu hakee koskaan, mut sehän on yleistänoiden maalaisilla”. Ei kyl koskaan oo pahemmin puututtu tämmösiin puheisiin. Kerran varhaiskasvatus opettaja totes että ” Vitsi nää (x) näyttää ain kyl nii rikollisilta”. Till this day mua ärsyttää, et mä en kääntyny ja ruvennu vaikka riitelee. Mä menin niin shokkiin.”

Tällainen tilanne aiheutti edellisen esimerkin osallistujassa refleктоivaa pohdintaa itseän ja omaan työyhteisöön. Koska stigmatsoiviin puheisiin ei ollut puututtu, niin osallistuja kertoi tulkinneensa tilanteen niin, että muutkin suvaitsevat vastaavia asenteita kuten seuraavassa esimerkissä käy ilmi. Esimerkki kuvaa myös osallistujan kokemusta siitä, miten matalalla kynnyksellä osallistujan kollegat ilmaisivat negatiivisia stereotyyppioitaan hänen kuullen. Osallistuja kertoi kyseenalaistaneensa, että todistiko hän työpaikallaan vain murto-osan vastaavanlaisista tilanteista.

”Jos on niin comfortable sanoo tommosii asioita, nii onks se sit sillee et muutki on samaa mieltä, koska jos sä tietäisit et on semmonen ympäristö mis tota ei katottais nii etsä sanois. Nii siitki herää ajatuksii et paljon tämmösii sit puhutaa ku mä en oo paikalla.”

### **Muiden oletukset ja edustajan rooli**

Toiseuttamista kuvailtiin myös sellaisista työelämän vuorovaikutustilanteista, joissa nuorten naisten oletettiin olevan tietynlaisia tai osaavansa vastata tiettyihin kysymyksiin pelkästään heidän taustansa takia. Useampi osallistuja kertoi kokemuksistaan, joissa työyhteisössä esitettiin kysymyksiä tai oletuksia heistä tai heidän taustastaan.

Ryhmäkeskustelussa käytiin myös pohdintaa sellaisista työelämän vuorovaikutustilanteista, joissa kielitaito oli vahvasti keskiössä. Yksi osallistujista kertoi kokemuksestaan, jossa työpäivän aikana kollega kommentoi hänen kielitaitoa olettaen, että ulkomaalaistaustainen nimi tarkoittaisi tietyn tasoista kielellistä osaamista. Tässä esimerkissä heikko suomen kielen taito on ollut negatiivinen yleistys, joka on liitetty ulkomaalaistaustaisille ominaiseksi piirteeksi, josta osallistuja onkin poikennut. Vaikka kyseessä ei ole suoraan mikään negatiivinen kommentti ja sen tarkoituksena on ehkä ollut jopa kehua, niin vuorovaikutustilanteessa osallistuja on silti joutunut neuvottelemaan identiteettiään ja selittämään omaa taustaansa kuten seuraavassa esimerkissä käy ilmi.

“...Tulee semmosia että ”Sä et oo tämmönen tyypillinen maahanmuuttaja” tai että ”Sun nimiväärentää sua, ku sä puhut nii hyvää suomee”...Tai mulle on monesti sanottu et ”Sä et kuulosta maahanmuuttajalta” mikä on sit sillee, no miltä maahanmuuttaja kuulostaa?”

Useampi osallistuja kertoi vuorovaikutustilanteesta, joissa heidät kohdattiin enemmän tietyn kansan tai kansalaisuuden edustajana. Osallistujia saatettiin heidän kokemustensa mukaan lähestyä tietynlaisten odotusten kanssa, joissa heiltä odotettiin tietyn roolin omaksumista. Seuraavassa esimerkissä sama osallistuja kertoo joutuvansa tietyllä tapaa vastuuseen valistaa

ja informoida työyhteisönsä jäseniä siitä, miten heillä on tapana toimia olettaen, että kaikki samaan taustaan kuuluvat toimisivat tai ajattelisivat samalla tavalla. Esimerkissä ilmenee myös kokemus siitä, että osallistujalta ei kysytty hänen omaa mielipidettä vaan toivotaan tietoa, jota voitaisiin jatkossa soveltaa kokonaiseen ihmisryhmään.

”Jos mun työpaikalla on esim ollut saman taustaisia (lapsia) niin usein mun puoleen aina käännetään ja on saattanu olla kommentteja et ”Onks tää ookoo teijän kulttuurissa?” ja et mä oon jotenki heti vastuussa siitä et miten kaikki nää saman taustaset muksut tääl on kasvatettu ja mä yritän usein painottaa sitä et samanlailla kun teillä. Eri kodeissa kasvatetaan eri tavalla et ei se välttämättä oo se ulkomaalaistausta se yhdistävä tekijä. Oon huomannu et mulle annetaan vastuu siitä, et mun pitäis osata vastaa kaikki omaan taustaan liittyviin kysymyksiin.”

Kaikki osallistujat eivät kuitenkaan kokeneet, että heitä kohdeltiin taustansa takia eri tavalla. Osa kertoi pystyvänsä silti olemaan omia itsejään toiseuttamisen kokemuksistaan huolimatta. Toiseuttamisen kokemukset erosivat myös siinä, että osallistuja saattoi kokea toiseuttamista asiakkailta, mutta kokemukset työyhteisöstä olivat silti myönteisiä kuten seuraavassa esimerkissä näkyy.

”Meidän esimies on hyvin tietoinen et kuinka paljon maahanmuuttajia on ja että työllistyminen voi olla vaikeeta ja muuta ja hän palkkaa siis sillee et meillä on töissä ulkomaalaisia kenen suomen kieli ei oo ehkä hyvä. Mut et kuitenkin he saa sen mahdollisuuden ja ne oppii siellä et katotaa nimenomaan sitä taitoo niinku siinä työssä et osataanko sitä työtä tehdä, et se on hyvä”

Sama osallistuja kertoi myös myöhemmin, että koki pystyvänsä olla oma itsensä työpaikallaan ja koki pystyvänsä tuomaan omaa persoonaansa myös työssään. Esimerkissä korostui osallistujan tietoisuus siitä, että ulkomaalaistausta on voinut vaikuttaa myönteisesti hänen työnsaantiin. Osallistuja myös vitsaili ja haastoi yleistä narratiivia siitä, mitä on olla ulkomaalainen viittaamalla ulkoisiin tekijöihin kuten ihonväriin tai ruokaan.

”Me tehdään omalla persoonalla töitä ja voin olla oma itteni. Ja se onki ehkä yks niistä syistä myös miks mä oon saanu sen työpaikan kuinka typerältä se voikin kuulostaa... Osa syy miks mä koen et mä pystyn ollee täysin oma itteni just esimerkiks töissä on se, että mul on parhaat puolet molemmista (suomi ja ulkomaalaistausta) nii mä voin olla täysin sitä töissä. Ja must tuntuu et se on just se meidän rikkaus. Kaikes on jotain rikkauksii mut se positiivinen puoli on se, et on nii vahva identiteettikasvatus, mut on kuitenkin kasvanu täs ympäristössä. Esim työkuultuuri on vahvasti semmonen mikä suomalaisee kulttuuri kuuluu mut sit et se oma identiteetti, se oma persoonallisuus nii sä tuot sitä sinne työelämää ja se on sitä ulkomaalaisuutta ja se on sitä kulttuuria... ei ihonväri tai kuinka tulista ruokaa teil on himassa.”

## **Muiden varovainen lähestyminen**

Oletusten ja ennakkoluulojen lisäksi useampi kertoi kokemuksissaan siitä, että työyhteisössä vallitsi tietynlaista varovaisuuden muodossa tapahtuvaa toiseuttamista.

Vuorovaikutustilanteita kuvailtiin tällöin sellaisina, joissa taustoista ei uskallettu kysyä tai osallistujia muuten lähestyttiin työpaikalla hyvin varovaisesti.

Ryhmäkeskustelussa pohdittiin myös, että työyhteisössä ei välttämättä uskalleta heti kysyä taustasta. Seuraavassa esimerkissä osallistuja kertoi tulkinneensa muiden varovaisuuden niin, että muut työyhteisön jäsenet eivät ole halunneet kysyä heti taustasta, koska eivät ole halunneet pahoittaa hänen mieltään. Osallistuja kertoi myös ajatuksistaan siitä, että tällainen varovaisuus on voinut mahdollisesti johtua siitä, että ulkomaalaistaustaiset olisivat jossain vaiheessa nojanneet myös aiheettomasti rasismiin. Tämä on osallistujan mukaan voinut aiheuttaa sen, että työyhteisössä ei haluta enää lähestyä siinä pelossa, että leimataan rasistiksi.

”Tuntuu et suomalaiset on tosi varovaisii ku ne huomaa et sul on ulkomaalainen nimi ja tosi moni onkiinnostunu sun etnisestä taustasta mut ne ei välttämättä viitti kysyy sulta, koska ne pelkää et ne pahottaa sun mielen. Niin mä huomaan et siinä meni ehkä kuukaus että mä sain ensimmäisen kysymyksen ja se ei johtunu siitä, että ei kiinnosta vaan oli halunnu kysyä aikaisemmin, mutta ei vaan viittiny kysyy et ”Mistä oot kotosin?”. Varmaan ollaan vähän liiankin varovaisii nykypäivänä...En tiää onks se itse ulkomaalaisten aiheuttamaa. Et se rasistikortti on otettu usein esille ja nyt porukka ei viitti lähestyy.”

Seuraavassa esimerkissä osallistuja kertoi, että mieluummin kohtaisi työelämässä tilanteita, joissa häntä uskallettaisiin lähestyä. Osallistuja koki pystyvänsä asettaa vastaavanlaisissa vuorovaikutustilanteessa omat rajat, jos kokee tilanteen asiattomaksi.

”Mua ärsyttää semmonen varpailla oleminen. Se ärsyttää mua enemmän, ku se et kysyisit jotain tyhmää. Mun mielestä saa kysyy. Mä itse henkilökohtasesti mietin aina, et mä oon aikuinen ihminen ja mä osaan vetää rajat, jos mä koen et sul menee yli se kysymys nii mä osaan myös konfrontoida et mikä sun motiivi on.”

Ryhmäkeskustelussa pohdittiin myös yhteisöllisyyden tärkeyttä työelämässä. Yksi osallistujista kertoi kokevansa, että varovaisuus työyhteisössä ei mahdollista muihin työyhteisön jäseniin ja kaikkien taustoihin tutustumista. Tämä taas vaikeutti yhteistä työpaikkakulttuurin rakentamista. Osallistuja kertoi myös, ettei pahastu, kun hänen taustastaan kysytään, koska ymmärtää ettei näytä kantasuomalaiselta.

”Mä ite koen tärkeeks sen, että jos työpaikalla on monia eri kulttuureja et yritetään luoda siel työpaikalla sit semmosta omaa kulttuuria mis yhdistetään kaikkii, koska kylhä meil on eri tavat toimii ja ajatella riippuen mist kulttuurista me tullaan nii mun mielestä toi varovaisuus estää sen et me vilpittömästi tutustutaan siinä työyhteisössä oleviin kulttuureihin ja rakennetaan sitte siitä vuorovaikutusta. Monesti sanotaan ”Anteeks et mä kysyn mut sä et näytä suomalaiselta” tosi varovaisesti mut mä en ite pahastu et multa kysytään mistä mä oon kotoisin koska en mä välttämättä näytä kantasuomalaisesta”

Seuraavassa esimerkissä osallistuja vertasi kokemustaan varovaisuudesta #metoo kampanjan myötä tapahtuvaan varovaisuuteen ja kuvailee myös sitä, millä tavalla varovaisuus itsessään on myös toiseuttamista. Osallistuja kertoi kokevansa varovaisen lähestymistavan laiskaksi, koska silloin ei vaivauduta edes tutustumaan toiseen.

”Sillon ku oli #metoo ja jotkut miehet oli sillee et ”Aa no nyt ei saa sanoo tämmösi vitsejä” nii mun mielestä toi on vähän lazy approach jos on vaa sillee et ”Nyt mä en saa keltään ulkomaalaselta kysyy mitää” koska mun mielestä silloin sä käyttädyt sen ihmisen kanssa eri tavalla ja se tekee mun mielestä siit eriarvoisen tilanteen. Jos työpaikalla joku on sillee et ”Nyt mä en voi kysyy tolt mitää koska toi on ulkomaalainen” nii sä siinä jo käyttädyt sitä ihmistä kohtaan eri lailla.”

Kaikki osallistujat eivät kuitenkaan kertoneet kokeneensa toiseuttamista.

Ryhmäkeskustelussa kävi ilmi, että yksi osallistujista ei ole esimerkiksi kokenut erilaista kohtelua työelämän vuorovaikutustilanteissa tai kokenut että ketään muutakaan kohtaan olisi käyttäytytty eri tavalla hänen työyhteisössään.

”Vaik mä oon ulkomaalaistaustanen mä en oo onneks kokenu mitää erilaista kohtelua tai et joku ois käyttäytyny eri tavalla esimerkiks esimiehistä tai kukaan muu sen takia.”

Sama osallistuja kertoi kuitenkin aikaisemmin kokevansa, että työyhteisössä ollaan varovaisia kysymään taustaa, mutta hän ei tulkinnut kyseistä varovaisuutta erilaiseksi kohteluksi. Tämä korostaa sitä, miten yksilöllisiä kokemukset ja tulkinnat niistä todella ovat.

## 6.2 Toiseuttamiseen suhtautuminen

Sen lisäksi, että kokemukset toiseuttamisesta olivat itsessään erilaisia niin, osallistujat myös kertoivat suhtautuvansa ja reagoivansa niihin eri tavoilla. Osallistujien kokemuksissa korostui muiden oletuksiin mukautuminen, edustajan roolin omaksuminen, tarve kohdata sekä toiseuttaminen. Joissain osallistujissa toiseuttamisen kokemukset aiheuttivat sitä, että he kokivat paineita mukautua ja muokkaa omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään. Toiseuttamisen kokemukset saattoivat myös aiheuttaa sitä, että henkilö myös itse toiseutti kantaväestöön kuuluvia.

### Edustajan roolin omaksuminen

Kokemuksiin niin sanotun ”edustajan” roolin oletuksiin saatettiin osallistujien kokemusten mukaan reagoida joko edustajan rooli omaksuen tai kohtaamalla. Seuraavassa esimerkissä



osallistuja korosti kokemaansa painetta roolin omaksumisesta, koska ei voi yksilönä ottaa kantaa siihen, miten koko yhteisössä toimitaan. Osallistuja kertoi myös kokevansa stressiä siitä, että häneltä oletetaan edustajan roolin omaksumista. Myös kokemus siitä, että häntä ei kohdata yksilönä työyhteisössä vaan tietyn taustan edustajana ilmenee esimerkissä.

”Mä huomaan et kantaa semmosta et ”Nyt olen edustamassa kaikkia saman taustaisia suomessa” et kyl se stressaa koska ei sua välttämättä nähdä yksilönä vaan yhteisönä ja se yhteisöki eroo tosi paljon itsessään”

Osallistujat kertoivat kokevansa tarpeelliseksi edustaa positiivisessa valossa, vaikka ”edustajan” roolia ei välttämättä haluttu missään vaiheessa omaksua. Kokemus siitä, että saattaa olla yksin vastuussa siitä, millaisen kuvan antaa kaikista samaan taustaan kuuluvista oli kokemuksissa hyvin läsnä, niin kuin seuraavasta esimerkistä näkyy.

”Mut silti samalla haluu jotenki edustaa positiivisella tavalla. Mul on mahdollisuus täs antaa positiivista valoo mun kansalle. Et kyl mä silti huomaan et vaik mua ärsyttää se ja mä oon sillee et ei tää oo mun juttu mut mä oon silti sillee et no kyl mun silti pitäis, koska se on nii tärkeetä mulle et nähää hyvä valossa tai antaa mun panos siihen et nähää hyvä valos... tai ees neutraalissa.”

Myös seuraavan esimerkin osallistuja kertoi tiedostaneensa sen, että jos joku kohtaa hänen taustaisen ensimmäistä kertaa niin haluaa omalla käytöksellään antaa hyvän kuvan, koska toinen ei ole välttämättä aikaisemmin tavannut saman taustaista henkilöä.

”Mäki haluun et meijät nähää hyvässä valossa. Kyl mä haluun et jos mä oon ensimmäinen mun maalanen ketä ne on tuntenu et niil on mielellään semmonen positiivinen kuva.”

Seuraavassa esimerkissä osallistuja kertoi kokevansa paineita ottamastaan roolista. Samalla osallistuja kuitenkin kertoi toivottomuudesta siitä, ettei yksin voi vaikuttaa toisten negatiivisiin asenteisiin, vaikka edustaisikin positiivisesti.

”Mullaki on ollu varsinki nyt semmonen oma tarve kaikis haastatteluissa selittää mun poliittisesta näkökulmasta koska mun mielestä suomalaisilla on tosi paljon sillee et ”Aa okei sä oot x nii the big question et kannatatsä sitä v\*tun \*presidenttiä\* vai et” vaik kukaa ei ees kysy, mut mul tulee semmonen paine et sä edustat. Et nyt, ku sanon että ”En kannata” nii mun maalaset saa pointin ja et mä edustan koko kansaa. Semmonen joku edustus mode...Mut samalla mä tajuun et se on lost cause, et ihan sama mitä mä teen nii mä en kyl muuta suomalaisten mielipidettä mun maalaisista”

Seuraavassa esimerkissä sama osallistuja kertoi kokemuksestaan siitä, että ei halua ottaa kantaa tai välttämättä omaksua edustajan roolia. Osallistuja myös kertoi esimerkissä siitä, että ei välttämättä itse ole kiinnostunut tai tiedä kaikkea mikä omaan taustaan liittyy. Osallistuja myös kyseenalaisti edellisessä esimerkissä muiden motiiveja, koska kokei, ettei muut vaikuta olevan aidosti kiinnostuneita aiheesta, koska eivät ole itse ottaneet kysymästään asiasta yhtään selvää.

”...Välil joku kysyy ”Mitä mieltä sä oot aiheesta x” ku mä en oikeesti tiedä...Miks MUN pitäis ulkomaalana selittää jengille et miten tää toimii...Et tekeeks ihmiset minkää näköstä taustatutkimusta et kuinka paljon sua niinku OIKEESTI kiinnostaa joku asia”

### **Muiden oletuksiin mukautuminen**

Koska muiden oletukset liittyvät vahvasti ulkomaalaistaustaisten kielitaitoon niin myös mukautumiseen liittyvissä kokemuksissa korostuu äänenkäytön ja puhettavan merkitys. Ryhmäkeskustelussa pohdittiin, miten työelämässä pärjääminen voi vaatia mukautumista. Seuraavassa esimerkissä osallistuja kertoi mukautuvansa tiettyyn muottiin suomalaisista olettaen, että sellainen on. Eli myös itse oletti suomalaisten olevan tietynlaisia heijastaen omia ennakkoluuloja omaan työyhteisöön.

”Se et periaattees pärjää työelämäs vaatii sen et oikeesti omaksuu tosi paljon suomalaisten käyttäytymistapoja töissä tai ihan vaa puhe. Kyl mä oon reippaampi, kun mä puhun töissä ja on tietyt asiat mitkä muuttuu ihan automaattisesti et ei se enää vaadi mult ees resursseja se vaan niinku tapahtuu”

Ryhmäkeskustelussa pohdittiin myös, miten esimerkiksi työn luonne voi vaikuttaa siihen, millä tavalla mukauttaa omaa tapaa puhua omassa työyhteisössä. Seuraavan esimerkin osallistuja kuvaili myös identiteettien intersektionaalisuutta koska neuvottelee myös esitettyä identiteettiään, johon hän liittyy asiakaspalveluäänien tietyn työidentiteetin kautta.

”Mut äänensävyistä kyl mäki oon lähteny muokaamaan aika paljon ja mä huomaan et työn ulkopuolellaki mul on semmonen asiakaspalveluääni päällä. Oon huomannu sen et oman taustasten kaa mun intonaatio pomppii miten sattuu, mut suomalaisten keskuudessa mä en haluu et se on nii heittelevä et oon yrittäny vähän sopeutuu joukkoon ja on aiheuttanu sen et puhun nykyä myös vapaa-ajalla vähän erilaisemmin”

Seuraavassa esimerkissä osallistuja puolestaan kertoo, että enemmistöön ja työyhteisöön mukautuminen lisääntyy sitä mukaan, kun on huomannut pärjäävänsä paremmin mukautumisen myötä.

”Erotellaan myös maahanmuuttajat et, miten paljon on omaksunu sitä enemmistön kulttuuria. Ja huomaa itekki sit sen et sit ite tekee sitä paljon enemmän, et kyl mä huomaan et mun puhe muuttuu paljon ehkäpä suomalaisemmaks, kun mä oon töissä ja käyttäytyy tietyl tavalla, mistä sit tietää et on ehkä suotuisampi tapa pärjätä siel työssä.”

Sama osallistuja kertoi myös kokemuksestaan siitä, ettei myöskään koe pystyvänsä olemaan oma itsensä työpaikalla ja reflektoi kokemuksiaan omaan työnhakuun. Esimerkissä osallistuja kertoi myös kamppailevansa esitetyn identiteettinsä kanssa, koska ei pysty olemaan oma itsensä työpaikalla ja kokee paineita siitä, että käyttäytyy enemmistöstä poikkeavalla tavalla.

Esimerkistä voidaan tunnistaa kokemusta identiteettikuilusta, koska kokemus aiheuttaa osallistujassa sisäistä kamppailua. Esimerkissä on myös mahdollisesti havaittavissa kokemusta jonkinlaisesta sisäisestä identiteetin neuvottelusta, koska osallistuja kertoi käyvänsä asiaa koko ajan läpi itsensä kanssa. Toisaalta osallistuja toi myös esille, miten voi hyödyntää omaa asemaa ulkomaalaistaustaisena ja koki voivansa tarvittaessa mukautua enemmistöön, jos se edistää hänen työllistymistä.

”Uskon et suomalaiset voi enemmän olla oma ittensä töissä mut mamujen oikeesti pitää navigoida tosipaljon et just, miten puhuu. Mä en esim usko et mä ikinä tuun olee täysin oma itteni, koska mul on sepaine et onks tää nyt liian ’mamu maista’. Vaikka kukaan mun ympäristössä ei asettais mulle tämmösii rajoituksia mä silti ite sisäisesti käyn tätä läpi koko ajan... Mä voin olla se ’mamukortti’ ota mut vaan töihin. Koska oikeesti siin tulee se et mäki haluan työllistyy eli jos se vaatii sen, et mä oon jonku mamucard nii be it”

### **Toiveet avoimesta ja turvallisesta työympäristöstä**

Ryhmäkeskustelussa tuotiin esiin myös eräänlaisia kehitysehdotuksia tai toiveita siitä, mitä työelämän vuorovaikutustilanteilta tai työyhteisöltä toivottaisiin tulevaisuudessa enemmän. Tämä keskustelu käytiin responssina etenkin kokemuksiin varovaisuudesta, koska siihen toivottiin muutosta. Osallistujat kertoivat omista ajatuksistaan sen suhteen, mitä he haluaisivat nähdä enemmän työelämässä ja työyhteisössään. Yksi osallistuja kertoi kuinka hänen mielestään työyhteisöissä pitäisi pyrkiä avoimempaan ja turvallisempaan ilmapiiriin. Tällöin kaikilla työyhteisön jäsenillä olisi mahdollisuus keskustella ja myös oppia käydyistä keskusteluista. Osallistuja kertoi myös siitä, että kokee pystyvänsä tarvittaessa asiallisesti puuttumaan epäkorrektiin puheeseen ja ehdottaa sopivampaa sanavalintaa. Tämä puolestaan tukisi turvallisen ilmapiirin rakentumista.

”Mä oon semmonen ihminen et mä kysyn ihan suoraa tai mä voin sanoo ihan suoraa et ”Eiks toi oo sun mielest vähä rasistista?” et ei mua haittaa sanoo sitä ääne. Mut pitäis pystyy käymää niitä keskusteluja tai just et mikä on ookoo. Ja se on tosi paljon semmost henkilökohtasta et sä puhut itestäs et en mäkää puhu kaikkien saman taustasten puolesta. Et mun mielestä on ookoo, jos kysyt tai käytät jotain tiettyjä sanoja... en nyt puhu mistään n-sanasta, mut et jos sä et tiiä, nii se on ihan ookoo. Mä sit voin korjata ja sanoo et ”Hei et kannattaa jatkossa...tai tää voi olla ehkä korrektimpi” tai vastaavaa, mut seki on semmosta opetteluu kaikille. Mut pitää pystyy kysyy ja kyseenalaistaa myös asioita ja se on mun mielest just siistii.”

Ryhmäkeskustelussa pohdittiin myös, että työyhteisössä tulisi uskaltaa lähestyä kaikkia. Tällöin hyväksyttäisiin ja otetaan vastuuta siitä, että saatetaan mahdollisesti loukata toista. Ryhmäkeskustelussa tuotiin esiin, että tällaisissa vuorovaikutustilanteissa tulisi priorisoida oman oppimisen halu ja ymmärrys siitä, että omaa käyttäytymistä voi korjata ja tilanteista voi oppia.

”Mun mielestä ihmisten pitäis vaa uskaltaa sanoo ja sit me korjataan ja pitää olla ookoo sen kaa et okei mä tein virheen tai mä mahdollisesti loukkasin jonku tunteita ja oppia niistä hetkistä eikä olla sillee et ”Nyt ei saa kysyy keneltäkää mitää ja te ootte niin high maintenance”. “

Seuraavassa esimerkissä osallistuja vastasi toisen osallistujan kommenttiin siitä, että on vaikeaa itsekin puuttua tai kohdata muiden negatiivisesti latautuneihin kommentteihin. Osallistujan mukaan sellaiset tilanteet todella ovat vaikeita, minkä takia toivoo, että myös muut ihmiset puuttuisivat ja rakentaisivat turvallista ympäristöä kaikille työyhteisön jäsenille.

”Se on vaikeeta myös sanoo ja toivois et ympärillä olevat ihmiset tekis sitä useemmin”

Ryhmäkeskustelussa tuotiin esiin työelämän kohtaamisten vuorovaikutteisuuden tärkeys. Erään osallistujan mukaan työelämän vuorovaikutustilanteissa kaikkien osapuolten tulisi pystyä tarkastelemaan tilannetta sellaisenaan ja pyrkiä käymään tilanne yhteisesti läpi esimerkiksi silloin, kun väärinkäsityksiä ilmenee tai joku osapuoli kokee olonsa loukatuksi.

”Pitäis osaa tarkastella sitä tilannetta ja joskus tulee väärinkäsityksiä. Pitäis osata vaan kattoo peilii ja osata pyytää anteeks ja vastaanottaa anteekspyyntöjä ja se on semmosta yhtenäistä vuorovaikutusta et käydään se tilanne läpi ja näin pois päin”

Esimerkeissä kävi ilmi kaivattujen tilanteiden ja keskusteluiden vuorovaikutteisuus. Osallistajat myös tiedostivat oman roolin tärkeyden siinä, että muut saattavat olla epäkorrekteja sekä saattaa itse joutua tilanteisiin, joissa pääsee ja joutuu vastaanottamaan anteeksipyyntöjä ja kohtaamaan muita. Tällöin pääsee myös kehittämään itseään yksilönä ja auttaa samalla muita rakentamaan sellaista työympäristöä missä kaikki viihtyisivät. Esimerkeissä korostui nimenomaan vuorovaikutuksen tärkeys. Kyse ei ole siitä, että jompi kumpi ”osapuoli” ottaisi täyden vastuun siitä, millaiseksi vuorovaikutustilanne lopulta kehittyä. Jokainen tekee tietyllä tapaa oman osuutensa ja lopputuloksena voi parhaillaan rakentua kaikille parempi ilmapiiri ja työympäristö.

Tulokset siis osoittavat, että osallistujien kokemusten mukaan ei ole yhtä samanlaista kokemusta, joka kuvaisi sitä, millaista on olla nuori ulkomaalaistaustainen nainen työelämässä. Kokemusten kirjo on hyvin moninainen. Itse toiseuttaminen tuli ryhmäkeskustelussa esiin hyvin eri tavoin, erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Aineistosta ilmeni, että identiteettiä kerrottiin neuvottelevan vuorovaikutustilanteissa, joissa osallistajat kohtasivat stigmaa, muiden oletuksia ja varovaisuutta sekä paineita edustaa omaa taustaa.

Tämän lisäksi toiseuttamiseen reagoitiin eri tavoin ja toiseuttamisen lähteet olivat myös osallistujien kokemusten mukaan erilaisia. Toiseuttamiseen suhtautumisessa ilmeni puolestaan osallistujien kertomusten mukaan muihin mukautumista, edustajan roolin omaksumista, kohtaamista, toiseuttamista sekä toiveita paremmasta tulevaisuudesta. Kokemuksia stigman tai toiseuttamisen kohtaamisesta työelämässä ei myöskään ollut kaikilla osallistujilla, mikä kuvailee eroja yksilöllisissä kokemuksissa ja niiden tulkinnoissa.

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvailla ja ymmärtää nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia työelämän vuorovaikutustilanteista. Nuorten naisten kokemuksia lähestyttiin heidän omien kokemusten kautta identiteetin neuvotteluun liittyvistä vuorovaikutustilanteista. Ryhmäkeskustelussa ulkomaalaistaustaisten nuorten naisten kertomat kokemukset painottuivat spesifisti siihen, miten he neuvottelevat nimenomaan heidän ‘ulkomaalaistaustainen’ identiteettiä. Nuoret naiset kertoivat neuvottelevansa identiteettiään erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, työyhteisön sisällä, asiakaskohtaamisissa ja esihenkilöiden kanssa. Vuorovaikutustilanteet koettiin erilaisiksi ja niihin myös kerrottiin reagoivansa eri tavoilla.

Edellisessä luvussa käsittelin nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten identiteetin neuvottelua toiseuttamisen kokemusten kautta. Ensin esittelin osallistujien kertomia kokemuksia toiseuttamisesta ja sitten heidän kertomaa suhtautumista näihin kokemuksiin. Tässä luvussa reflektoin tutkielman tuloksia peilaten niitä aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen ja esitän tutkielman johtopäätökset.

Oli mielenkiintoista, että osallistajat kertoivat nimenomaan kokemuksistaan joissa he neuvottelivat ulkomaalaistaustaansa linkittyvää identiteettiään eivätkä esimerkiksi ikään tai sukupuoleen. Intersektionaalisuus ei siis ilmennyt ryhmäkeskustelussa, vaan kokemuksissa nojattiin yhdestä esimerkistä poiketen nimenomaan ulkomaalaistaustaan. Tähän on voinut vaikuttaa esimerkiksi se, että ryhmäkeskustelun alussa esitetyssä virikemateriaalina toimivassa sketsivideossa keskiössä oli ulkomaalaistaustaan linkittyvä tema. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että osallistujista tuntui luontevammalta kertoa nimenomaan videoon linkittyvistä kokemuksistaan. Osallistujilta kuitenkin kysyttiin kokemuksia joissa heidän ikä, sukupuoli tai tausta olisi tullut esille. Toisaalta osallistujille ilmoitettiin etukäteen millaisista kokemuksista olen kiinnostunut, eli heillä oli mahdollisuus myös tietystä määrin miettiä etukäteen millaisia kokemuksia he haluavat ryhmäkeskustelussa jakaa. Voi myös olla, että kokemukset toiseuttamisesta ulkomaalaistaustaan liittyen korostuivat, koska negatiivisimmat kokemukset jäävät yleensä parhaiten mieleen.

Ulkomaalaistaustaan keskittyvien kokemusten ilmaiseminen voi myös osaltaan linkittyä itse osallistujien essentialistiseen ajatusmaailmaan kulttuurista, jolloin he ovat voineet perustella

itselleen kokemustensa johtuvan nimenomaan heidän ulkomaalaistaustallaan. Tällainen ajatus olisi myös yhdenmukainen aineiston tulosten kanssa, jossa kuvattiin, miten osallistuja itse kertoo reagoivansa toiseuttamiseen toista osapuolta toiseuttamalla. Tämä kuvaa myös sitä, miten toiseuttaminen on ihmiselle luontainen tapa ajatella ja käsittää itseään. Vaikka kuuluu itse vähemmistöön ei missään nimessä tarkoita, etteikö itsekin toiseuttaisi muita.

Tässä kohtaa on hyvä pohtia identiteettien intersektionaalisuutta ja sitä, miten emme myöskään välttämättä pysty erottelemaan millaisissa vuorovaikutustilanteissa olemme neuvotelleet mitäkin identiteettiä. Kaikki identiteetit vaikuttavat toisiinsa eivätkä edes itse osallistujat pysty välttämättä erottamaan mitkä kaikki identiteetit ovat mahdollisesti vaikuttaneet vuorovaikutustilanteeseen ja heidän kokemukseensa siitä. Sen lisäksi, että me emme voi välttämättä erotella eri identiteettien vaikutusta eri tilanteisiin, emme myöskään välttämättä pysty selittämään tai tunnistamaan esimerkiksi millaisilla elämän varhaisilla kokemuksilla on ollut vaikutusta elämän myöhempisiin kokemuksiin. Myös se missä määrin nämä kokemukset ja niiden vaikutukset ovat edes tietoisuudessa voi vaihdella yksilöittäin.

Nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset kertoivat neuvottelevansa identiteettiään sellaisissa työelämän vuorovaikutustilanteissa, joissa he kokivat toiseuttamista. Toiseuttaminen ilmeni mm. stigman, oletusten ja varovaisen lähestymisen muodossa. Erilaisten kokemusten kirjo oli läsnä myös esimerkiksi Lahden (2013) tutkimuksen tuloksissa, joista yhdenmukaisin on kokemus stigman kohtaamisesta työpaikalla. Kokemukset stigman kohtaamisesta ilmenivät myös Paxmanin (2021) tutkimuksessa, jossa käsiteltiin kokemuksia vegaaneihin kohdistetuista stereotyyppioista. Myös Comptonin (2016) tutkimuksessa seksuaalivähemmistöt kertoivat kohdanneensa ennakkoluuloja. Vaikuttaisi siis siltä, että stigman kohtaaminen on edelleen keskeinen kokemus työelämän vuorovaikutustilanteissa, kun tarkastellaan vähemmistöjen kokemuksia tämänkin tutkielman osallistujien keskuudessa.

Tutkielman tuloksissa ilmenneet kokemukset varovaisuudesta kytkeytyvät mielestäni vahvasti Delantyn ja kumppaneiden (2008) kuvailemaan ”uuteen rasismiin”. Vaikka muiden varovainen lähestyminen ei välttämättä ollut itsessään negatiivisesti latautunutta, niin se silti koettiin monen osallistujan mielestä toiseuttamiseksi. Kokemus perustuu tällaisissa vuorovaikutustilanteissa nimenomaan siihen, että lähestytään varovaisesti tai ei lähestytä ollenkaan, jolloin kokemus siitä, että kohdellaan eri tavalla, on silti arjessa hyvin

läsnä. Varovaisuus työelämän vuorovaikutustilanteissa herätti ryhmässä paljon keskustelua, mikä aineistoa analysoidessa auttoi syventymään nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksiin ja saada sellaista tietoa, jota voidaan myös konkreettisesti soveltaa käytäntöön.

On myös mielenkiintoista pohtia, mistä tällaiset kokemukset varovaisuudesta voisivat johtua ja miksi ”hienovaraisempi” toiseuttaminen on mahdollisesti lisääntynyt. Yhden osallistujan mainitsema liiallinen rasistikortin käyttö voi osaltaan liittyä yhteiskunnassa vallitsevaan cancel-kulttuuriin ja tietynlaiseen wokeness kilpailuun. Vaikka woke-kulttuuri pyrkii hyvään, niin se voi osaltaan aiheuttaa sen, että pelätään liikaa, miltä näytetään muiden silmissä tai mitä muut ajattelevat. Ei uskalleta kysyä, koska saatetaankin kysyä jotain epäkorrektia tai käyttää loukkaavaa ilmaisua, jolloin lopputuloksena voi olla osallistujien kokema varovainen lähestyminen. Halu näyttäytyä ja käyttää poliittisesti korrekteja ilmaisuja sen sijaan, että rohkeasti tutustuttaisiin oman työyhteisön jäseniin sekä rakennettaisiin yhdessä parempaa työpaikkakulttuuria vaikuttaa olevan varovaisuuden osalta tämän tutkielman tulosten perusteella hyvin relevantti lähestymistapa.

Tulkitsin niin, että varovaisuudesta puhuminen saattoi aiheuttaa osallistujissa sellaista oloa, että ”ei voi voittaa”. Joko kohdataan stigmaa tai sitten ei uskalleta edes lähestyä ja tutustua. Keskustelu avoimen ilmapiirin ja työpaikkakulttuurin tarpeesta syntyikin mielestäni ratkaisuehdotuksena ja toiveena varovaisuuden kokemuksista keskusteltaessa. Tämä ei tietenkään tarkoita, että omaan kielenkäyttöön ei tarvitsisi kiinnittää huomiota, mutta sen ei pitäisi olla este tutustumiselle tai johtaa siihen, että joku jää työyhteisössä ulkopuoliseksi.

Tämän tutkielman tulokset ovat myös osaltaan yhdenmukaisia Worthin (2016) tulosten kanssa, joissa ilmeni muiden oletuksiin mukautumista. Etenkin oman puheen muokkaaminen toisten oletuksiin nähden, työpaikalla pärjäämisen kannalta tunnistettiin molempien aineistojen identiteettineuvottelusta. Voidaan siis pohtia voisiko puheen muokkaaminen liittyä nimenomaan nuorten naisten kokemuksiin identiteetin neuvottelusta työelämässä, koska myös Worth (2016) tarkasteli tutkimuksessaan nuorten naisten kokemuksia. Toisaalta tämän tutkielman nuoret naiset kertoivat oman puheen muokkaamisen liittyvän nimenomaan heidän ulkomaalaisidentiteetin neuvotteluun eikä naisena oloon. Tässä korostuu etenkin erilaisten kokemusten kirjo ja yksilölliset erot. Myös se, miten samanlainen



vuorovaikutuskäyttäytyminen voi oman kokemuksen mukaan johtua eri asioista, vaikka molemmat aineistot tarkastelevat nuorten naisten kokemuksia.

Tuloksissa ilmenneet kokemukset muiden oletuksiin mukautumisesta liittyivät myös siihen, että osallistujat kertoivat, että eivät koe pystyvänsä olemaan omia itseään työpaikoilla. Voidaan kuitenkin pohtia, voiko oikeastaan kukaan olla täysin itsensä työpaikalla. Moni meistä omaksuu erilaisia rooleja eri ympäristöissä, mikä on täysin luontevaa. Me myös neuvottelemme enemmän tiettyä identiteettiä sille ominaisissa vuorovaikutustilanteissa enemmän kuin toisissa. Tämän tutkielman tuloksissa ilmenneiden kokemusten mukaan osallistujat kertoivat yhdistävänsä nämä kokemukset nimenomaan heidän ulkomaalaistaustaansa. On kuitenkin harmi, että jotkut osallistujat eivät ole kokeneet pystyvänsä olemaan omia itseään, mikä esimerkiksi Comptonin (2016) tuloksissa ilmeni oman identiteetin peittelyllä.

Mielenkiintoista oli myös huomata, että se oliko osallistuja kohdannut stigmaa tai toiseuttamista ei välttämättä liittynyt millään tavalla siihen muokkasiko henkilö omaa käyttäytymistään vai ei. Myös se, että osallistujat eivät välttämättä kokeneet paineiden tulleen nimenomaan työyhteisöstään oli yllättävä havainto, joka osaltaan selittyy mahdollisen identiteetikuilun aiheuttamalla dissonanssilla. Vaikka kokemukset työyhteisöstä tai vuorovaikutustilanteista työelämässä ylipäättään olisivat myönteisiä ei myöskään välttämättä tarkoita, että pystyisi tuomaan omaa persoonaansa työelämässä. Eroja oli myös siinä, että liittykö toiseuttamisen kokemus työyhteisöön vai toiseuttaako esimerkiksi asiakas. Tämä on voinut mahdollisesti vaikuttaa siihen, kokeeko henkilö pystyvänsä olla oma itsensä työyhteisössään, koska työyhteisössä on yleistä, että asiakaskohtaamiset koetaan epämiellyttäväiksi, kun taas työyhteisössä halutaan ehdottomasti viihtyä.

Tarve edustaa positiivisesti on voinut osaltaan selittyä ulkomaalaistaustaisten pienellä määrällä Suomessa. Tällöin vähäisen edustuksen takia ulkomaalaistaustaiset naiset saattavat kokea paineita edustaa positiivisessa valossa. Halu edustaa positiivisessa valossa voi myös liittyä Worthin (2016) tuloksissa ilmenneeseen negatiivisten vuorovaikutustilanteiden sietämiseen siinä toivossa, että positiivisen edustuksen myötä asiat olisivat tulevaisuudessa paremmin.

Vaikka nuoret ulkomaalaistaustaiset naiset kuuluvat monella tapaa samaan ryhmään heidän kokemuksissa on silti huomattavia eroja. Kokemus itsestä ja itsen tuomisesta työelämään on yksilöllinen kokemus emmekä voi välttämättä edes ottaa kantaa siihen, että erot liittyisivät mihinkään tiettyyn tekijään. Intersektionaalisuus korostaa sitä, miten moni asia meissä itsessä vaikuttaa meidän kokemuksiin, emmekä voi paikantaa tai tunnistaa, että esimerkiksi tietynlainen tausta johtaisi tietynlaisiin kokemuksiin.

Tämän tutkielman tulokset osoittavat, ettei ulkomaalaistausta itsessään tuo välttämättä mukanaan negatiivisia kokemuksia, koska kaikki osallistujat eivät kertoneet kokevansa toiseuttamista työelämän vuorovaikutustilanteissa. Varovaisuutta kyllä saatettiin kokea työyhteisössä, mutta sitä ei välttämättä tulkittu toiseuttamiseksi. Toiseuttaminen ei siis ole automaattisesti negatiivista eikä sitä myöskään automaattisesti koeta negatiiviseksi. Eri yksilöt voivat kokea samatkin asiat hyvin eri tavoilla, koska kokemukset ovat täysin henkilökohtaisia, minkä tämän tutkielman aineisto kuvailee. Nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kertomista kokemuksista välittyy halu tulla kohdatuksi yksilönä myös työpaikalla. Tiedämme kuitenkin, että ihmismieli on taipuvainen jäsentämään muita kategorisoimalla, mikä tarkoittaa sitä, että täysin ennakkoluuloton kohtaaminen ei oikeastaan ole edes mahdollista (ks. esim. Dervin 2012, 186–187; Kulik & Bainbridge 2006, 25–27).

Tämän tutkielman tuloksista etenkin kokemukset varovaisuudesta ja toiveet avoimesta ja turvallisesta työpaikkakulttuurista kertovat, mitä askelia voidaan ottaa kohti työelämän yhdenvertaisuutta. Tutkielman tuloksia voidaan soveltaa esimerkiksi yhdenvertaisuus-, antirasismi-, tai tasa-arvotyötä tekevien asiantuntijoiden tai esimerkiksi työyhteisön käytänteiden kehittämistyötä tekevien keskuudessa. Tutkielma tarjoaa osaltaan tietoa, jota voidaan hyödyntää pohtiessa, miten työnantajat ja johtajat voivat tukea ja luoda yhteisöllisyyttä omassa yhteisössä. Kun tavoitteena on luoda sellaista työpaikkakulttuuria, jossa jokainen voi olla oma itsensä on tärkeää lisätä ensin ymmärrystä siitä, miltä sellainen työpaikkakulttuuri voisi kaikkien silmissä näyttää.

Tätä tietoa voitaisiin soveltaa myös esihenkilötyössä ja viestinnän asiantuntijoiden keskuudessa. Kaikki asiantuntijat, jotka ovat mukana rakentamassa työpaikkojen käytänteitä ja tuomassa yritysten arvoja esiin. Myös moni viestinnän ammattilainen työskentelee

henkilöstöprosessien parissa luomassa käytänteitä, jotka myös vaikuttavat esimerkiksi siihen, että puututaanko työntekijöiden kohtaamiin epäkohtiin.

Ei riitä, että erilaisuutta arvostetaan tai yrityksen arvoihin luetellaan tasa-arvon edistäminen, vaan näiden arvojen tulisi näkyä myös työntekijöiden kokemuksissa ja arjessa. Myös se, että syrjivää käytöstä ei siedetä tai että työpaikalla rakennetaan avointa ja turvallista ilmapiiriä, jolloin väärin kohdeltu kokisi pystyvänsä puhua kohtaamisistaan. Selkeitä askelia on tehty (mm. yhdenvertaisuuslaki) mutta paljon on vielä kehitettävää. Yhdenvertaisuuslain uusin muutos (1.6.2023) ottaa kantaa mm. varhaiskasvatuksen rooliin, jonka tarve näkyy myös osittain tässä työssä. Yhdenvertaisuuslain muutoksen myötä velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma laajenee nyt koskemaan myös varhaiskasvatusta. Myös Dervin (2016) on korostanut toiseuttamisen roolia koulutusjärjestelmässä ja pedagogiikassa nimenomaan sen takia, että kokemukset ja ajatusmallit vaikuttavat meihin hyvin varhain. Tämä aiheuttaa sen, että ennakkoluuloisia ajatuksia ei välttämättä lähdetä enää aikuisiällä purkamaan. Myös syrjintään puuttuminen mahdollisesti totuttaa siihen, että negatiivisista ja epätasa-arvoisista vuorovaikutustilanteista voi ja niistä kannattaa kertoa.

Ei tulisi olettaa, että ulkomaalaistausta vaikuttaisi tietyllä tavalla tai vaikuttaa ollenkaan mutta on hyvä tiedostaa, etteivät kaikkien lähtökohdat ole samoja ja tietyt yhteiskuntamme rakenteet eivät takaa kaikille samanlaisia mahdollisuuksia esimerkiksi työelämässä. Nämä mahdollisuudet tai enemmänkin niiden puuttuminen on myös vuorovaikutuksessa rakentunutta. Työyhteisössä tulisi kuitenkin korostaa työpaikkakulttuuria, jolloin siihen kuulumisen pitäisi olla jokaiselle työyhteisön jäsenelle tärkeintä. Niin kuin myös Ly (2017) haastateltavat kokivat, että isoin ja tärkein yhdistävä tekijä oli samaan yhteisöön kuulumisen työpaikalla. Tämä tarkoittaa myös yhteisiä tavoitteita ja yhteistä työkieltä, mikä tekee yhteisestä työskentelystä kaikille mielekkäämpää.

Muuttuneiden ja kehittyneiden ajatusten myötä on myös tarpeen käyttää sellaista kieltä, joka tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, jotta syrjiviä rakenteita olisi mahdollista purkaa. Vaikka lainsäädännön tasolla tasa-arvo pääpiirteittäin toteutuu Suomessa paljon paremmin kuin monessa muussa maassa, niin se ei kuitenkaan välttämättä välity työntekijöiden arkeen.

Tämän takia työpaikoilla olisi tärkeää ottaa käyttöön sellaisia käytänteitä, jotka tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja tuovat yrityksen arvoja esille myös arjen tasolla.

Vaikka ihmiskokemus voi monella tapaa olla yhdistävä, halu tulla kohdatuksi yksilönä eikä tietyn ryhmän edustaja ei pitäisi olla etuoikeus. Vietämme suuren osan elämästämme työelämässä, eikä kenenkään pitäisi joutua kokea tarvetta muokkaamaan itseään, koska ei koe pystyvänsä olemaan oma itsensä. Antirasistista työtä ja yhdenvertaisuuteen tähtäävää toimintaa tulisi ohjata siten, että mukailtavat arvot eikä työelämän sen hetkiset kuumimmat trendit. Yritysvastuu ja työnantajabrändin rakentamiseen kytkeytyy vahvasti sen hetkiseen ja tulevan henkilöstöön, minkä takia heidän kokemuksia ja tarpeita tulisi priorisoida mahdollisimman monella organisaation tasolla.

## 8 ARVIOINTI

Tämän tutkielman arvioinnissa on sovellettu Tracyn (2013, 230) laadullisen tutkimuksen arviointikriteereitä. Tämän tutkielman kannalta erityisen relevantit kriteerit joita käytän ovat huomionarvoinen tutkimusaihe (*worthy topic*), rehellisyys (*sincerity*), resonoitavuus (*resonance*) ja eettisyys (*ethics*). Tracyn (2013, 231) kriteeristön tarkoituksena on arvioida tutkimuksen laatua refleктоimalla tutkimusprosessin ja tulosten autenttisuutta ja luotettavuutta.

Ensimmäinen käyttämäni arviointikriteeri on huomionarvoinen tutkimusaihe (*worthy topic*). Tracyn (2013, 230–231) mukaan aiheen valinnan tulisi olla laadukkaassa tutkimuksessa mielenkiintoinen, relevantti, ajankohtainen ja merkittävä. Tämän tutkielman aiheenvalintaa on perusteltu etenkin aiheen ajankohtaisuudella sekä osoittamalla selkeä tutkimusaukko. Vähemmistöjä tutkitaan hyvin niukasti myös viestinnän tutkimuksessa. Ajankohtaisuus näkyy etenkin yhteiskunnallisessa keskustelussa (ks. esim. Ylen Työnimi-kampanja) sekä työilmoituksissa enenevässä määrin näkyvät monimuotoisuuteen ja inklusiivisuuteen liittyvien arvojen ilmaiseminen (esim. Duunitorin monimuotoisuuslupaus).

Tänä päivänä tehdään myös yhä enemmän monimuoto-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyötä ja näihin liittyvää lainsäädäntöä on myös lähiaikoina kehitetty (ks. esim. Yhdenvertaisuuslain uudistus 1.6.2023). Yhdenvertaisuuslain muuttuessa mm. työpaikan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi jatkossa puuttua työelämässä tapahtuvaan syrjintään. Häneen saa olla myös jatkossa yhteydessä, jos on kokenut tai epäilee kokeneensa syrjintää työelämässä. Jatkossa työnantajien täytyy tehdä yhdenvertaisuustilanteen arviointi myös työhönoton osalta, mikä on erittäin iso edistysaskel kohti tasapuolisempaa rekrytointiprosessia ja sitä kautta työelämää.

Kevään 2020 jälkeen pintaan nousseen Black Lives Matter - liikkeen jälkeen yhteiskunnallinen keskustelu vähemmistöjen kokemuksista on huomattavasti lisääntynyt myös työelämän kontekstissa. Keskustelua ja paikoittain jopa väittelyä käytiin aiheesta, kun väitettiin, että BLM koskettaa vain Yhdysvaltoja ja ettei Euroopassa ole rasismia. Tämä synnytti keskustelua siitä, kuinka näkyväksi ongelmaksi rasismi tai syrjintä koetaan. Tälle

tutkimukselle relevantit toiseuttamisen kokemukset kuvailevat, kuinka eri tavoin toiseuttamista voidaan kokea ja että se ei välttämättä ole aina niin näkyvää.

Perinteisesti rasismien tai diskriminaation kokemuksiin saatetaan yhdistää kokemukset häirinnästä, syrjinnästä, kiusaamisesta tai jopa pahoinpitelystä. Kyseessä voi kuitenkin yhtä hyvin olla kokemus siitä, että ei oteta mukaan tai haluta tutustua yksilöön sellaisena kuin hän on. Suomalainen tutkimus ja tilastot, joka keskittyy työmarkkinoihin usein sivuuttaa vähemmistöjen kokemuksia, jolloin annettu kokonaiskuva ei välttämättä kuvaile monen muun koettua todellisuutta. Varsinkin kun ne ihmisryhmät kenen kokemukset usein jäävät tutkimuksen ulkopuolelle voivat olla nimenomaan niiden, joiden asema on yhteiskunnassa heikoin.

Rehellisyys (*sincerity*) käsittää Tracyn (2013, 230–234) mukaan tutkimukseen liittyvät haasteet ja tutkijan omat ennakkoluulot ja vääristymät koko prosessin aikana. Tässä tutkielmassa on pyritty mahdollisimman läpinäkyvään lähestymistapaan tutkimusaiheeseen ja tutkimusprosessiin kokonaisuudessaan niin, että olen muistanut kyseenalaistaa myös omia päätöksiäni. Osallistuvia on asianmukaisesti ja ajoissa informoitu aineistonkeruusta ja tarjottu mahdollisuuksia kieltäytyä ja kysyä halutessaan lisätietoa. Osallistuvia on informoitu heidän oikeuksista ja kerrottu yksinkertaistettuna aineistonkeruun sisällöstä sekä tutkimuksen tavoitteista.

Sekä haasteena ja vahvuutena voidaan kokea minun oma roolini tässä tutkielmassa. Kyseessä kuitenkin oli myös sisäpiirihaastattelu ja koen itse kuuluvani myös kyseiseen ihmisryhmään, jota tutkin. Tämä mahdollisti sen, että pystyin ymmärtämään osallistujien kokemuksia tai tiettyä kielenkäyttöä, jota ulkopuolinen ei välttämättä pystyisi ymmärtämään yhtä syvällisesti. Toisaalta aineistonkeruu ja analyysi vaati myös sen, että olen hyvin tietoinen omista kokemuksistani ja oletuksista, jotka voisivat vaikuttaa tutkimuksen toteutukseen ja lopullisiin tulkintoihin. On kuitenkin pidettävä mielessä, että tulokset ovat minun tulkintaa, jota analyysin pohjalta tein. Myös aineisto itsessään on kooste nimenomaan kyseisten osallistujien sen hetken ajatuksista ja kokemuksista joita he kokivat haluavansa jakaa kyseisessä ryhmäkeskustelussa. Tutkimusprosessin aikana minun henkilökohtaisena tavoitteena oli tiedostaa, että yhtä paljon kuin ryhmäkeskusteluun osallistuvien kokemuksissa on variaatiota, niin sitä on myös minun omissa kokemuksissani. Uskon myös, että koska kuulun itse

kyseiseen ihmisryhmään, jota tutkin ja pyysin ryhmäkeskusteluun sellaisia henkilöitä, joita tiedän entuudestaan, se asetti hyvät lähtökohdat sille, että osallistujat pystyivät kokemaan olonsa turvalliseksi.

Kolmas käyttämäni Tracyn (2013, 230, 238–239) arviointikriteeri tässä tutkielmassa on tutkimuksen resonoitavuus (*resonance*). Sillä tarkoitetaan sitä, että tutkimus parhaillaan resonoi tiettyjen lukijaryhmien kanssa. Uskon, että moni vähemmistöön kuuluva voisi kokea näkyvyyden ja edustuksen tunnetta tämän tutkielman myötä. Aliedustettujen ihmisryhmien kokemusten kuvailu sekä näihin ihmisryhmiin keskittyminen tutkimuksessa on tämän tutkielman keskiössä. Myös työpaikkakulttuurin siirtymä pois cancel-kulttuurista on tämän tutkielman kannalta olennaisia, koska se kannustaa avoimeen keskusteluun ja oppimiseen.

Ryhmäkeskustelu myös mahdollisesti toimi osallistujille vertaistukena, koska työelämän vuorovaikutustilanteista oli mahdollisuus keskustella yhdessä. Tutkimusprosessi mahdollisti Juvosen (2017) mukaan myös sen, että tutkijana opin itse paljon uutta, joten aihe resonoi tietyllä tapaa myös itseni kanssa. Tracyn (2013, 239) resonoitavuuden yhteydessä mainitsema siirrettävyys (*transferability*) eli kokemus siitä, että tutkimuksen tulokset liittyvät merkittävästi lukijan elämään voivat puhutella monia. Tulokset voivat olla samaistuttavia ja saattavat myös resonoida tämän tutkielman lukijoiden kanssa.

Neljäs sovellettu arviointikriteeri on tässä tutkielmassa tutkimuksen eettisyys (*ethics*). Tracyn (2013, 230, 242–245) mukaan eettisyys pitää sisällään tutkimukseen liittyvät toimenpiteet, jotka esimerkiksi koskevat tutkimukseen osallistuvia ihmisiä. Tässä työssä eettisyyttä on sovellettu koko prosessin aikana, mutta tutkimukseen osallistuvien kannalta etenkin aineistonkeruun ja aineiston käsittelyn kohdalla. Tämän työn kannalta eettisyyden arviointi on erityisen tärkeää huomioida, koska tutkielmassa käsitellään osallistujille henkilökohtaisia asioita.

Tämän tutkimuksen toteutuksessa eettisyys näkyy esimerkiksi aineistonkeruun ja aineiston käsittelyssä liittyvässä yksityisyyden suojaamisesta ja luottamuksen rakentamisesta.

Osallistujilta on kerätty kirjalliset suostumukset tutkimukseen osallistumisesta sen jälkeen, kun osallistujille kerrottiin tutkimuksesta ennen varsinaista ryhmäkeskustelua.

Aineistonkeruu suunniteltiin myös niin, että jokainen osallistuja navigoi ja päättää itse mitä

haluaa kertoa ja mitä jättää kertomatta. Aineistonkeruuhetkellä eli ryhmäkeskustelun aikana osallistujilta ei kysytty mitään tarkkoja kysymyksiä ja kysymykset myös kohdennettiin koko ryhmää kohtaan, jolloin jokainen osallistuja päättää itse missä määrin ja millä tavalla haluaa osallistua. Osallistuja myös informoitiin tutkimuksen aiheesta etukäteen, mikä mahdollisti sen, että jokainen osallistuja pystyi jo halutessaan etukäteen hieman pohtimaan ja palauttamaan mieleensä omia kokemuksia ja mitä niistä haluaisi mahdollisesti jakaa muiden kanssa.

Aineistonkeruussa huomioitiin osallistujien omat toiveet aikataulujen lisäksi sen suhteen, että ryhmäkeskustelu oli mahdollista pitää teknologiavälitteisesti. Tämä saattoi olla sellainen tekijä, joka helpotti omista kokemuksista kertomista, kun pystyi osallistumaan valitusta sijainnista. Etäyhteyksin järjestetty ryhmäkeskustelu myös saattoi madaltaa kynnystä ylipäättään osallistua tutkimukseen. Huomasin myös ryhmäkeskustelun aikana, että pienemmästä ryhmäkoosta oli aineistonkeruun kannalta valtavasti apua. Jokainen osallistuja pääsi kertomaan omista kokemuksistaan syvällisemmin ja osallistujien välille vaikutti muodostuvan positiivinen ja turvallinen ilmapiiri hyvin nopeasti. Omaa puheenvuoroa ei myöskään tarvinnut odottaa yhtä pitkään ja jokainen pääsi oman halunsa mukaan osallistumaan siinä määrin missä halusi verrattuna siihen, että isommassa ryhmässä yksittäinen osallistuja ei olisi välttämättä päässyt ääneen yhtä paljon.

Tutkielman tuloksilla ei ole pyritty yleistettävissä olevaan tietoon. Tutkielman raportoinnissa on myös pyritty korostamaan kontekstin ja tutkimusasetelman vaikutusta sekä aineiston analyysissä tutkijan roolin vaikutusta lopullisiin tulkintoihin ja tuloksiin. Jatkossa olisi tärkeää lisätä tutkimustietoa ulkomaalaistaustaisten kokemuksista muualta Suomessa, jossa vähemmistöjen osuus on huomattavasti pienempi. Kaikki tähän tutkimukseen osallistujat tekevät töitä pääkaupunkiseudulla, jossa ulkomaalaistaustaisia on Suomessa eniten, mikä saattaa heijastua heidän kokemuksiin. Olisi myös mielenkiintoista ja relevanttia tutkia tietyn työyhteisön ilmapiiriä tai samaan työyhteisöön kuuluvien kokemuksia, jolloin havaintoja voisi soveltaa suoraan kyseisen paikan käytänteiden kehittämiseen.

Viestinnän tutkimus voisi myös kaivata lisää tutkimusta, joka lähestyy kulttuuria ja identiteettiä ei-essentialistisista lähtökohdista. Tällöin voitaisiin keskittyä enemmän työyhteisön viestintään ja vuorovaikutukseen esimerkiksi yhteisen työpaikkakulttuurin ja sen



rakentumisen ilmiöiden kautta. Identiteetin neuvottelua voitaisiin myös enenemissä määrin tutkia huomioiden identiteettien intersektionaalisuus, jolloin identiteetin vuorovaikutuksellisuutta olisi mahdollista korostaa entistä enemmän.

Tässä tutkielmassa kuvailtiin nuorten ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksia identiteetin neuvottelusta erilaisissa työelämän vuorovaikutustilanteissa. Tutkielman tavoitteena oli ottaa huomioon erilaisten kokemusten kirjo ja korostaa yksilöllisten kokemusten moninaisuutta demografisesti tietyllä tapaa samaan ryhmään kuuluvien keskuudessa.

On jokaisen yksilön vastuulla purkaa oman ajatusmaailman lokerointijärjestelmää, jotka ylläpitävät yhteiskunnan sortavia ja ennakkoluuloihin perustuvia rakenteita. Työnantajan vastuulla on kuitenkin kaikkien työntekijöiden oikeuksien ja työhyvinvoinnin tukeminen sekä arjessa esiintyvään toiseuttamiseen puuttuminen. Monimuototyö ja monimuotoisuuden tukeminen on kasvattanut suosiotaan ja näkyy entistä enemmän työelämän jokaisella osa-alueella. Toivottavasti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heijastavat arvot tulevat näkymään yhä enemmän organisaatioiden arjessa eikä pelkästään työilmoitusten luvatussa maailmassa.

## KIRJALLISUUS

Anderson, J. M. (1981). An interpretive approach to clinical nursing research. *Nursing Papers*, 13(4), 6–11.

Beckner, B. N., & Record, R. A. (2016). Navigating the thin-ideal in an athletic world: influence of coach communication on female athletes' body image and health choices. *Health Communication*, 31(3), 364–373.

Billing, Y. D., Sundin, E. (2006). From managing equality to managing diversity: A critical Scandinavian perspective on gender and workplace diversity. Teoksessa Konrad, A. M., Prasad, P., & Pringle, J. K. (2006). *Handbook of workplace diversity*. SAGE, 95–120.

Boylorn, R. M. (2022). Intersectionality: Theoretical Lineages Toward Interpersonal Legacies. Teoksessa Braithwaite, D. O. & Schrodtt, P. (2022). *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives (Third edition.)*. Routledge.

Compton, C. A. (2016). Managing Mixed Messages: Sexual Identity Management in a Changing U.S. Workplace. *Management communication quarterly*, 30(4), 415–440.

Delanty, G., Wodak, R., & Jones, P. (2008). *Identity, belonging and migration*. University of Liverpool Press.

Dervin, F., Sude., Yuan, M., & Chen, N. (2022). *Interculturality Between East and West: Unthink, Dialogue, Rethink. (1 ed.) (Encounters between East and West)*. Springer International Publishing AG.

Dervin, F. (2017). The Unbearable Lightness of Diversity-Speak: Towards Realistic Diversification in Education? Verkkoaineistossa Pohjoismainen ainedidaktinen konferenssi, Suomen ainedidaktinen tutkimusseura, Pyyry, N., Tainio, L., Juuti, K., Vasquez, R., & Paananen, M. (2017). *Changing subjects, changing pedagogies: Diversities in school and education*. Finnish Research Association for Subject Didactics.

Dervin, F. (2016). *Interculturality in education: A theoretical and methodological toolbox*. Palgrave Macmillan.

Dervin, F. (2012). Cultural identity, representation and othering. Teoksessa Jackson, J. (Ed.). (2012). *The Routledge Handbook of Language and Intercultural Communication* (1st ed.). Routledge, 181–194.

Duunitori. Monimuotoisuuslupaus. [viitattu 14.11.2022]. Saatavana: <https://duunitori.fi/monimuotoisuuslupaus>

Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46, 229–273.

Fearfull, A., & Kamenou, N. (2006). How do you account for it? A critical exploration of career opportunities for and experiences of ethnic minority women. *Critical Perspectives on Accounting*, 17, 883–901.

Hecht, M. (2022). *Communication theory of identity: Multilayered understandings of performed identities*. Teoksessa Braithwaite, D. O. & Schrodt, P. (2022). *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives* (Third edition.). Routledge.

Hecht, M., Warren, J., Jung, E., & Krieger, J. (2005). *The communication theory of identity*. Teoksessa Gudykunst, W. B. (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Sage.

Henriksen, R. (2019). *Picturing Identity: A Visual Narrative of a Female Nontraditional Student*. *Visual Communication Quarterly*, 26(3), 146–160.

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*, abridged version. London: Sage.

Holliday, A. (2010). *Intercultural Communication & Ideology*. SAGE Publications.

Julkunen, R. (2010). Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino.

Jung, E., & Hecht, M. L. (2004). Elaborating the communication theory of identity: Identity gaps and communication outcomes. *Communication Quarterly*, 52, 265–283.

Juvonen, T. (2017). Sisäpiirihaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J (toim). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 344–355.

Kamenou, N., & Fearfull, A. (2006). Ethnic minority women: A lost voice in HRM. *Human Resource Management Journal*, 16, 154–172.

Kanter, R. (2003). Men and women of the corporation. Teoksessa R. J. Ely, E. G. Foldy & M. A. Scully (Eds.) *Reader in gender, work, and organization*. Malden, MA: Blackwell, 34–48.

Khan, U., & Kalra, A. (2022). It's Good to Be Different: How Diversity Impacts Judgments of Moral Behavior. *Journal of Consumer Research*, 49(2), 177–201.

Konrad, A. M. (2003). Defining the domain of workplace diversity scholarship. *Group and Organization Management*, 28(1), 4–17.

Kristjánsdóttir, E., & DeTurk, S. (2013). Cultural Insiders to Cultural Outsiders: Structure, Identity, and Communication in the Adaptation of Domestic, Involuntary Migrants. *Howard Journal of Communications*, 24(2), 194–211.

Kulik, C., & Bainbridge, H. (2006). Psychological perspectives on workplace diversity. Teoksessa Konrad, A. M., Prasad, P., & Pringle, J. K. (2006). *Handbook of workplace diversity*. SAGE.

Lahti, M. (2020). Diversity and social interaction at work. Teoksessa Mikkola, Leena; Valo, Maarit (toim.) *Workplace Communication*. New York: Routledge, 110–122.

Lahti, M., & Valo, M. (2017). Intercultural workplace communication. Teoksessa Oxford research encyclopedia of communication. Oxford: Oxford University Press.

Lahti, M. (2013). Cultural identity in everyday interactions at work: Highly-skilled female Russian professionals in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 21–43.

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual review of sociology*, 27(1), 363–385.

Leonard, A., Ting-Toomey, S., & Dorjee, T. (2022). “If You Were a Good Christian . . .”: Navigating Identity Gaps in Intrafaith Romantic Relationships. *Journal of Communication & Religion*, 45(1), 5–24.

Ly, A. (2017). Making sense of communication and cultural differences in the workplace: The case of Sino-Scandinavian collaborations. Teoksessa Dervin, F & Machart, R. (2017). *Intercultural Communication with China: Beyond (Reverse) Essentialism and Culturalism?* Springer, 111–132.

Maier, C. D., & Ravazzani, S. (2021). Framing Diversity in Corporate Digital Contexts: A Multimodal Approach to Discursive Recontextualizations of Social Practices. *International Journal of Business Communication*, 58(4), 463–489.

Matheson, B., & Petersen, E. J. (2020). Tactics for Professional Legitimacy: An Apparent Feminist Analysis of Indian Women's Experiences in Technical Communication. *Technical communication quarterly*, 29(4), 376–391.

McSweeney, B. (2002). Hofstede’s Model of National Cultural Differences and their Consequences: A Triumph of Faith - a Failure of Analysis. *Human relations (New York)*, 55(1), 89–118.

Miettinen, A. (2008). Kotityöt, sukupuoli ja tasa-arvo: Palkattoman työn jakamiseen liittyvät käytännöt ja asenteet Suomessa. Väestöliitto.

- Mirchandani, K., & Butler, A. (2006). Beyond inclusion and equity: Contributions from transnational anti-racist feminism. Teoksessa Konrad, A. M., Prasad, P., & Pringle, J. K. (2006). *Handbook of workplace diversity*. SAGE.
- Paxman, C. G. (2021). "I Love Tater Tot Casserole, I Just Make It Vegan": Applying the Communication Theory of Identity to Examine Vegans' Identity Management Techniques. *Communication Studies*, 72(4), 752–768.
- Pietilä, I. (2017) Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J (toim). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 111–130.
- Piller, I. (2012). Intercultural communication: An overview. Teoksessa C.B. Paulston, S.F. Kiesling, & E.S. Rangel (Eds.), *The handbook of intercultural discourse and communication*. Wiley-Blackwell, 3–18.
- Piller, I. (2011). *Intercultural communication: A critical introduction*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Pyöriä, P., Anttila, T., Bergholm, T., Ikonen, H., Järvinen, K., Koivunen, T., & Virtanen, P. (2017). *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus.
- Rubinsky, V., & Cooke-Jackson, A. (2018). Sex as an Intergroup Arena: How Women and Gender Minorities Conceptualize Sex, Sexuality, and Sexual Health. *Communication Studies*, 69(2), 213–234.
- Sheep, M. L., Kreiner, G. E., & Fairhurst, G. T. (2017). I Am... I Said. Teoksessa *The Oxford handbook of organizational paradox*. Oxford University Press.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Ulkomaalaistaustaiset. [viitattu 14.11.2022] Saatavana: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>

Teboul, J.-C. B., & Yoon, K. (2019). Other Tongues at Work: Foreign Language Accommodation in Multilingual Organizations in the U.S. *Howard Journal of Communications*, 30(5), 371–390.

Thorne, S., Reimer Kirkham, S., and O’Flynn-Magee, K. (2004) ‘The Analytic Challenge in Interpretive Description’, *International Journal of Qualitative Methods*, 3(1), 1–11.

Thorne, S. E. k. (2016). *Interpretive description: Qualitative research for applied practice* (Second edition.). Routledge, Taylor & Francis Group.

Tilastokeskus. (2013). Suomen virallinen tilasto (SVT): Pyykkönen, T., & Ruotsalainen, K. (2013). Ulkomaalaistaustaiset naiset Suomen työmarkkinoilla. *Julkaisussa Työ, talous ja tasa-arvo*, 129–144.

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus. Helsinki [viitattu 14.11.2022]. Saatavana: <https://stat.fi/tilasto/tyoolot>

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus julkaisu 15.5.2014. ‘Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyrjintää työssä’. Saatavana: [https://stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot\\_2013\\_02\\_2014-05-15\\_tie\\_001\\_fi.html](https://stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_tie_001_fi.html)

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne 2021. Helsinki. [viitattu: 11.11.2022]. Saatavana: [http://www.stat.fi/til/vaerak/2021/vaerak\\_2021\\_2022-03-31\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaerak/2021/vaerak_2021_2022-03-31_tie_001_fi.html)

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Helsinki. [viitattu: 14.11.2022]. Saatavana: <http://www.stat.fi/til/tyokay/>

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Helsinki: [viitattu 14.11.2022]. Saatavana: <https://www.stat.fi/tilasto/tyti>

Tilastokeskus. (2021) Suomen virallinen tilasto (SVT). Julkaisussa Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021. Helsinki: [viitattu 14.11.2022]. Saatavana:

<https://www.doria.fi/handle/10024/184395>

Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Wiley-Blackwell.

Tranekjær, L., Due, B. L., & Nielsen, M. F. (2022). Constructing and negotiating the professional identity of “leader” by suggesting and challenging improvement of professional practices: Deontics in a four-part sequential structure. *Discourse Studies*, 24(5), 640–661.

Tukiainen, S. (2015). Sensemaking of managing cultural differences in a finnish-polish project. *Scandinavian Journal of Management*, 31, 69–83.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.)*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työllisyyskatsaus. [viitattu 14.11.2022]. Saatavana:

<https://tem.fi/tyollisyyskatsaus>

Urban, E., & Orbe, M. (2010). Identity gaps of contemporary U.S. immigrants: Acknowledging divergent communicative experiences. *Communication Studies*, 61(3), 304–320.

van Marrewijk, A. (2010). Situational construction of Dutch-Indian cultural differences in global IT projects. *Scandinavian Journal of Management*, 26 (4), 368–380.

Worth, N. (2016). Who we are at work: Millennial women, everyday inequalities and insecure work. *Gender, Place & Culture* 23(9), 1302–1314.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. [viitattu 1.3.2023]. Saatavana:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>