

**Työelämän ulossulkemisen mekanismit
ulkomaalaistaustaisten naisten kokemana**

Salla-Maria Tiensuu

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Monografiamuotoinen
Syyslukukausi 2023
Kasvatustieteen ja psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Tiensuu, Salla-Maria. 2023. Työelämän ulossulkemisen mekanismit ulkomaalaistaustaisten naisten kokemana. Aikuiskasvatustieteen pro gradu - tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen ja psykologian laitos. 108 sivua.

Maahanmuuttokeskustelu Suomessa on keskittynyt pitkään talouspoliittisen diskurssin varaan, joka oikeuttaa maahan muuttaneiden arvottamisen ja rassistiset kielikuvat (mm. Vuorelma & Tilli 2021). Tässä tutkielmassa tarjotaan tälle diskurssille vastanäkemyksellä kiinnittämällä huomiota työn rakenteiden sosiaaliseen kestävyys ja ulkomaalaistaustaisten naisten ammatillisen toimijuuden mahdollisuuksiin.

Tutkimusaineisto koostuu neljältä (N=4) ulkomaalaistaustaiselta naiselta kerätystä teemahaastattelusta. Naiset eroavat toisistaan ikänsä, maahanmuuton syiden, perhetilanteensa, äidinkieltensä ja kansalaisuuden osalta. Lisäksi he toimivat erilaisissa työtehtävissä eri aloilla. Aineiston analyysissä hyödynnettiin temaattista analyysia.

Havaittiin, että ulkomaalaistaustaisia naisia pyritään asettamaan ns. *hyvän maahanmuuttajan* rooliin, jonka välityksellä heidän osallistumistaan työmarkkinoille kontrolloidaan. Heidän ammattitaitonsa odotetaan olevan puutteellista ja heidät nähdäänkin usein apua tarvitsevinä uhreina, joiden rooli on edustaa ulkopuolisuutta. Ulkoa annettu rooli onkin osa työpaikoilla vallitsevaa jakoa sisä- ja ulkopiireihin. Sisäpiireihin yhdistetty ammattitaito ja ammatillinen toimijuus mielletään osaksi suomalaisuutta, kun toisaalta suomalaisiksi tuleminen nähdään olevan keino tulla hyväksi työntekijäksi. Suomalaisuus ei kuitenkaan näytä olevan näiden naisten saavutettavissa, vaan muodostaa eksklusiivisen sisäryhmän, jonne pääseminen edellyttää oman maahanmuuttajuuden ylittämistä.

Asiasanat: Työn sosiaalinen kestävyys, intersektionaalisuus, hyvä kansalaisuus, ammatillinen toimijuus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	1
SISÄLTÖ	2
1 JOHDANTO	4
2 TYÖELÄMÄN ERIARVOISTAVAT RAKENTEET	8
2.1 Rakenteelliset esteet ulkomaalaistaustaisten osallisuudelle työelämässä.....	8
2.2 Eriarvoistavien rakenteiden kytkökset ulkomaalaistaustaisten kokemuksiin työelämässä.....	14
3 TYÖN SOSIAALINEN KESTÄVYYS INTERSEKTIONAALISUUDEN NÄKÖKULMASTA	20
3.1 Sosiaalisesti kestävä työelämä.....	20
3.2 Intersektionaalinen syrjintä ja toimijuuden rajat	22
3.2.1 Naiseus, kansalaisuus ja työ	22
3.2.2 Hallinnan organisoituminen yhteiskunnassa	28
3.3 Ammatillisen toimijuuden rajat ja resurssit.....	34
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	37
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	39
5.1 Tutkimuskonteksti.....	39
5.2 Tutkimukseen osallistujat.....	40
5.3 Tutkimusaineiston keruu.....	42
5.4 Aineiston analyysi	44
5.5 Eettiset ratkaisut.....	50
6 TULOKSET	51
6.1 Työn sosiaaliseen kestävyYTEEN kytkeytyvät rakenteelliset teemat ulkomaalaistaustaisten naisten puheissa.....	52

6.1.1	Hyvän kansalaisuuden normit.....	52
6.1.2	Työn tekemisen kontrollointi	62
6.2	Työpaikkojen käytäntöjen koettu vaikutus ammatilliseen toimijuuteen	
	72	
6.2.1	Toimijuuden häivyttäminen	73
6.2.2	Voimavarat työelämässä	82
7	POHDINTA.....	91
	LÄHTEET	98

1 JOHDANTO

Maahanmuuttokeskustelu Suomessa on keskittynyt pitkään talouspoliittisen diskurssin varaan (mm. Vuorelma & Tilli 2021). Maahanmuuttoa on niin puollettu kuin vastustettu talouteen ja työvoimaan liittyvillä argumenteilla (Fornaro, 2019; Luostari 2007; Vuorelma & Tilli 2021). Tämä on johtanut maahan muuttavien arvottamiseen sen mukaan, kuinka hyödyllisiä heidän nähdään olevan Suomen talouden ja työmarkkinoiden kannalta (Fornaro, 2019; Luostari 2007; Vuorelma & Tilli 2021). Tämänkaltaisen diskurssin voidaan nähdä olevan osa suomalaista maahanmuuttokeskustelun jatkumoa, jossa halventavat ja rasistiset kielikuvat oikeutetaan talouspolitiikkaan vedoten (Vuorelma & Tilli 2021).

Keskustelun ulkopuolelle näyttää usein jäävän työelämän sosiaalista kestävyyttä ja oikeudenmukaisuutta käsittelevät näkökulmat. Vaarana on maahanmuuton ja työelämän limittymien pelkistyvän vain kontekstittomaan hyödyn ja haitan arviointiin sen sijaan, että ihmisten yksilölliset elämäntilanteen tai erilaisten taustatekijöiden vaikutukset huomioidaan. Esimerkiksi Steel ja Tuori (2016) ovat havainneet pakolaisuuden ja sukupuolen suuntaavan ulkomaalaistaustaisten naisten mahdollisuuksia työelämässä. Heidän mukaansa pakolaistaustaisten naisten osaamista ja työkokemusta ei osata tunnistaa työmarkkinoilla, vaan ne jäävät usein pakolaisuuden, perhe-elämän sekä kahden kulttuurin välissä tasapainottelun varjoon. Myös Julkunen (2010) on jo 2000-luvulla kiinnittänyt huomiota ulkomaalaistaustaisten naisten asemaan työmarkkinoilla. Hän on ollut huolissaan huomattessaan, että usein Suomeen muuttavat/muuttaneet naiset näyttävät ohjautuvan jo valmiiksi sukupuolittuneille ja etnisyyteen perustuen segmentoituneille aloille (Julkunen 2010, 212). Eikä tähän näytä tulleen suurtakaan muutosta viimeisen viidentoista vuoden aikana, sillä esimerkiksi Kurki (2018) on kiinnittänyt huomiota siihen, miten ulkomaalaistaustaisia tyttöjä ja naisia ohjataan yhä edelleen naisvaltaisille matalapalkka-aloille huolimatta heidän aiemmasta koulutuksestaan tai

osaamisestaan. Larja (2019) puolestaan nostaa esille korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten naisten heikon työllisyystilanteen. Hänen mukaansa ulkomaalaistaustaiset naiset työllistyvät Suomessa koulutustaan vastaaville aloille harvemmin kuin maahan muuttaneet miehet huolimatta siitä, että he ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin miehet (ulkomaalaistaustaiset ja suomalaistaustaiset miehet). Lisäksi ulkomaalaistaustaisilla naisilla on useammin parempi kielitaito kuin ulkomaalaistaustaisilla miehillä (Larja 2019). Näyttääkin siltä, että vaikka toisaalta maahan muuttaneilta odotetaan *hyödyllisenä olemista*, ei kaikille siitä huolimatta tarjota mahdollisuutta osallistua työmarkkinoille.

Tässä tutkielmassa pyritäänkin selvittämään, miten ulkomaalaistaustaiset naiset itse kokevat oman tilanteensa Suomen työmarkkinoilla, sekä minkälaisia haasteita he mahdollisesti kohtaavat pyrkiessään työllistymään Suomessa. Heidän kokemuksiaan tarkastellaan työn sosiaalisesti kestäväen kehityksen näkökulmasta, jota käsitellään tarkemmin luvussa 3. Tiivistäen voidaan kuitenkin todeta, että jo 1990-luvulta alkaen on erilaisten sosiaalisten ulottuvuuksien huomioiminen yhteiskunnassa tehtävien toimien ja päätösten kohdalla tullut osaksi kestäväen kehityksen tavoitteita etenkin EU-alueella (Anand & Sen, 2000). Vaikka sosiaaliselle kestävyydelle onkin annettu erilaisia määritelmiä, kiinnittyy huomio usein heikommassa asemassa olevien ryhmien aseman parantamiseen ja yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamiseen (Anand & Sen, 2000).

Tämän valossa ulkomaalaistaustaisten naisten kohtaamat rakenteelliset ja institutionaaliset esteet työmarkkinoille osallistumiselle näyttävätkin ongelmallisena. Suomessa on kuitenkin tehty varsin vähän tutkimusta siitä, mitä tapahtuu itse työpaikoilla. Tässä tutkimuksessa onkin tarkoitus tarjota puheenvuoro naisille itselleen tavoitteena laajentaa ja monipuolistaa käsitystä maahan muuttaneiden naisten työelämään liittyvistä kokemuksista. Tutkimuksen lähtökohtana on oletus siitä, että rakenteet ja instituutioiden toimintatavat vaikuttavat ulkomaalaistaustaisten naisten työn tekemiseen liittyviin kokemuksiin. Pyrkimyksenä onkin tuoda näkyväksi heidän

näkökulmansa työmarkkinoiden rakenteista ja niiden seurauksista heille henkilökohtaisella tasolla.

Kyseessä on aikuiskasvatustieteellinen laadullinen haastattelututkimus, jossa Suomen työmarkkinoiden rakenteita on tarkasteltu rodullistettujen naisten kokemana. Rodullistetulla viitataan tässä tutkimuksessa rodun käsitteen kautta tuotettuihin valtasuhteisiin. Jokapäiväisten käsitysten, kielen ja kohtaamisten kautta tuotetaan sosiaalista todellisuutta, jossa rasiset käytännöt näyttäytyvät luonnollisina ja oikeutettuina (Collins, 2000; Keskinen, Mkwesha & Seikkula, 2021). Rotu ja rodullisuus nähdään sosiaalisena järjestelmänä, jossa ihmisiä kategorisoidaan fyysisten ja kulttuurillisten tekijöiden perusteella, kuten ihonvärin tai kielen (Keskinen, Mkwesha & Seikkula, 2021). Käsitteet rodusta ovat muotoutuneet historian saatossa ja näiden käsitysten avulla tuotetaan ja ylläpidetään erilaisia valtasuhteita sekä oikeutetaan sosiaalista epäoikeudenmukaisuutta (Keskinen, Mkwesha & Seikkula, 2021; Krivonos, 2021). Tämän tutkimuksen naiset ovat taustansa, kielensä ja/tai ulkonäkönsä vuoksi asetettu asemaan, jossa heitä ei nähdä suomalaisena. Käytän tekstissä myös sanoja ulkomaalaistaustainen, rodullistettu, maahanmuuttaja ja maahan muuttanut. Sanoilla ulkomaalaistaustainen ja maahan muuttanut viitataan tässä muualla kuin Suomessa syntyneisiin henkilöihin, jotka ovat muuttaneet pitkäaikaisesti tai pysyvästi Suomeen sekä oleskelleet täällä jo pidemmän aikaa. Maahanmuuttajalla puolestaan viitataan tässä tutkielmassa maahan juuri muuttaneisiin henkilöihin.

Tätä tutkimusta ohjaa intersektionaalisesta feminismistä kumpuava pyrkimys ymmärtää ja tehdä näkyväksi Suomeen muuttaneiden rodullistettujen naisten asemaa työpaikoilla. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti näiden naisten epäoikeudenmukaisuuden ja rakenteellisen syrjinnän kokemuksiin sekä niiden koettuihin vaikutuksiin ammatillisen toimijuuden kannalta. Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL) on määritellyt rakenteellisen syrjinnän välilliseksi syrjinnäksi, joka johtuu rakenteellisista seikoista (THL, 2023). THL:n (2023) mukaan tällaista syrjintää voi olla esimerkiksi esteelliset ja saavuttamattomat palvelut tai esteet tieto- ja viestintäteknologian yhdenvertaisessa käytössä.

Rakenteellisen syrjinnän kohdalla usein puhutaan myös intersektionaalisesta syrjinnästä. Sillä viitataan moniperustaiseen syrjintään, jossa erilaiset syrjintäperusteet risteävät aiheuttaen erityisiä syrjinnän muotoja (THL, 2023). Intersektionaalista syrjintää, rasismia ja niiden rakenteellisia ilmenemismuotoja palataan tarkastelemaan tarkemmin alaluvussa 3.2.1. Yhteenvetona voidaan kuitenkin todeta, että kaikki epäoikeudenmukainen, loukkaava tai häiritsevä kohtelu, ulosjättäminen ja puutteellinen ohjaus ja neuvonta yksilön tai yhteiskunnan taholta tulkitaan syrjinnäksi (THL, 2023).

2 TYÖELÄMÄN ERIARVOISTAVAT RAKENTEET

2.1 Rakenteelliset esteet ulkomaalaistaustaisten osallisuudelle työelämässä

Kuten Wredekin (2010) toteaa, on yhteiskunnissa ollut aina niitä ihmisiä, jotka ovat jääneet marginaaliin. Niin on myös työelämässä (mm. Wrede 2010). Ammatillisen pätevyyden ja koulutukseen liittyvien seikkojen lisäksi erilaiset sosiokulttuurisiin jakoihin perustuvat tekijät voivat sulkea tiettyjä ihmisiä tai ihmisryhmiä työelämän arvostettujen asemien ulkopuolelle (Wrede 2010). Esimerkiksi jaottelu suomalaisiksi tai maahanmuuttajaksi voidaan nähdä yhdeksi tällaiseksi ulossulkevaksi eron teoksi (Kurki ym., 2018; Könönen & Himanen 2019; Wrede 2010). Wrede (2010) näkeekin sen toimivan yhteiskunnallisen vallankäyttövälineenä, jota tuotetaan ja ylläpidetään myös organisaatioiden toiminnassa (Kurki ym., 2018; Könönen & Himanen 2019; Wrede 2010). Jaottelu valtaväestön ja maahanmuuttajien välillä toimii kuitenkin myös sosiokulttuurisena arvottamisen välineenä, jonka tarkoituksena on järjestää maahan muuttaneet *paremmuus järjestykseen* (Luostari 2007; Vuorelma & Tilli 2021; Wrede 2010). Näin myös maahanmuuttajuuden seuraukset ovat yksilöille erilaiset (Kurki ym., 2018; Könönen & Himanen 2019; Luostari 2007; Vuorelma & Tilli 2021; Wrede 2010). Samaan aikaan valtaväestölle tuotetaan suurempaa moraalista oikeutta työn tekemiseen jäsentämällä työmarkkinoita, työelämää ja työn tekoon liittyviä kategorioita *suomalaisiksi* (Kurki ym., 2018; Könönen & Himanen 2019; Wrede 2010). Tällainen kategorisointi on nähtävissä erityisen hyvin maahanmuuttoa käsittelevässä julkisessa keskustelussa, joka on lisääntynyt entisestään tämän tutkimuksen aikoihin kesällä 2023. Suomen hallitus on ajautunut kriisiin rasististen ulostulojen vuoksi ja esim. hallituskoalition jäsen perussuomalaiset PS (2023) linjaa sivuillansa, että *Suomi on suomalaisten koti. Jokaisella suomalaisella on kotimaassaan oikeus [...] koulutukseen, riittävään toimeentuloon ja turvallisuuteen.*

Suomalaisessa maahanmuuttoon liittyvässä keskustelussa on lisäksi ollut varsin tyypillistä oikeuttaa syrjivää ja jopa rassistista kielenkäyttöä vedoten taloudellisiin argumentteihin (Vuorelma & Tilli, 2021). Tämä näkyy myös poliittisissa käytännöissä. Esimerkiksi maahanmuuttopolitiikan tavoitteeksi on eksplikoitu jo 2000-luvun alusta alkaen työperäisen maahanmuuton edistäminen *toimivalla ja tehokkaalla työnantajat ja yritysten tarpeet huomioivalla lupajärjestelmällä* (Könönen & Himanen 2019; Sisäministeriö 2022). Samaan aikaan maahanmuuton käytännöt kuitenkin ulossulkevat tai asettavat epäoikeudenmukaiseen asemaan humanitaarisista tai perhesyistä muuttavia (Könönen & Himanen 2019; Sisäministeriö 2022). Himanen ja Könönen (2010) nostavatkin esiin Gregor Nollin esittelemän havainnon turvapaikkalainsäädännön tuottavasta rakenteesta. Tällä viitataan siihen, että maahanmuuttopolitiikan käytänteet itsessään tuottavat prekaareja työmarkkinoita kontrolloimalla maahan muuttaneiden työllistymisen mahdollisuuksia (Himanen & Könönen 2010). Näin turvapaikanhakijoista, kielteisen päätöksen saaneista ja erilaisten tilapäislupien varassa elävistä saadaan halpaa *työvoimaresurssia*, jota hyödynnetään niin matalapalkkaisilla palvelualoilla kuin harmaassa taloudessakin (Himanen & Könönen, 2010; Mankki & Sippola 2015).

Prekaareilla työmarkkinoilla viitataan tässä etenkin matalapalkkaiseen ja osa-aikaiseen työsuhteisiin, joissa työntekijän neuvotteluasema työn tekemisen ehdoista on heikentynyt (Jokinen ym. 2011). Prekaariudella voidaan kuitenkin kuvata myös työntekijöiden itsensä kokemaa epävarmuutta työn jatkumisesta (Pöyriä & Ojala, 2017). Prekaariutta kuvaavat erityisesti epävarmuus ja väliaikaisuus, jotka ovat nousseet keskeisiksi teemoiksi myös useissa maahan muuttaneiden kokemuksia työmarkkinoilla käsittelevissä tutkimuksissa (mm. Ahmad 2019; Ahmad, 2010; Jokinen ym. 2011; Könönen & Himanen 2019). Nätin ja Pöyriän (2017) mukaan epätyypillisemmät työsuhteet – etenkin osa-aikatyö – ovatkin yleistyneet viime vuosikymmeninä. Tästä huolimatta Suomessa suurin osa palkansaajista kuitenkin työskentelee yhä edelleen perinteiseksi koetussa palkkatyössä, jolla yleisen käsityksen mukaan tarkoitetaan vakituista

kokopalkkatyötä (Nätti & Pöyriä, 2017). Kuitenkin työssä koettu epävarmuus on lisääntynyt (Pöyriä & Ojala, 2017). Työssä koettu epävarmuus näyttäisi lisäksi kasaantuvan erityisesti tietyille väestöryhmille, kuten ulkomaalaistaustaisille naisille ja pakolaistaustaisille (Pöyriä ym. 2017). Tästä kertoo muun muassa ulkomaalaistaustaisten naisten heikko työllisyys Suomessa (Kurronen 2021; Larja 2019; Lehtovaara, 2022; Sutela 2016).

Larjan (2019) mukaan korkeasta koulutuksesta ja hyvästä kielitaidosta huolimatta ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys on vielä viidentoista vuodenkin Suomessa asumisen jälkeen heikompi kuin Suomessa syntyneiden naisten. Etenkin ulkomaalaistaustaisten äitien työttömyys on hälyttävän yleistä (Kurronen 2021; Larja 2019). Vain 49 % ulkomaalaistaustaisista äideistä oli töissä vuonna 2014 (Sutela, 2016). Äitien taustalla näyttääkin olevan keskeinen vaikutus työllisyyteen, sillä Lähi-idästä ja Afrikasta Suomeen muuttaneiden äitien työllisyys oli vain 22 % vuonna 2014, kun puolestaan EU:n, Eftan ja Pohjois-Amerikan alueilta muuttaneiden äitien työllisyys oli 65 % (Sutela, 2016). Isoin ero työllisyydessä verrattuna suomalaistaustaisten naisten työllisyyteen näyttäisi olevan niillä ulkomaalaistaustaisilla naisilla, jotka tulevat samoilta alueilta, joista Suomeen saapui eniten pakolaisia ennen Ukrainan sodan kärjistymistä vuonna 2022 (Larja, 2019). Näihin maihin kuuluvat Somalia, Irak, Syyria ja Afganistan (Sisäministeriö, 2023). Matalan työllisyysasteen lisäksi, näistä maista kotoisin olevat naiset tekevät myös enemmän osa-aikatöitä kuin muista maista tulevat tai suomalaistaustaiset naiset (Martelin ym., 2020; Sutela, 2015). Lisäksi kaikista työllisistä ulkomaalaistaustaisista naisista 36 % ovat joutuneet ottamaan vastaan työn, johon ovat ylikoulutettuja (Larja, 2019).

Yhdenvertaisen aseman parantamisen sijaan nykyiset maahanmuutto- ja työpolitiikan käytännöt tuottavat ja ylläpitävät maahan muuttaneiden eriarvoista asemaa (Könönen & Himanen, 2019). Esimerkiksi matalapalkka-aloilla harjoitetaan saatavuusharkintaa, jonka johdosta oleskelulupia saatetaan joutua odottamaan pitkiäkin aikoja (Könönen & Himanen, 2019). Saatavuusharkinnalla viitataan tässä siihen, että alalla käytettävissä olevan työvoiman määrä selvitetään ennen oleskelulupapäätösten tekemistä (Könönen

& Himanen, 2019). Erityisesti matalapalkka-aloilla toimivat maahan muuttaneet työntekijät ovat riskialttiissa asemassa, sillä rajoitteet toimialan vaihtamisesta koskee etenkin heitä (Könönen & Himanen 2019; Migri 2022). Puolestaan korkeapalkka-aloilla toimivien, perhesyistä maahan tulleiden, turvapaikanhakijoiden, EU:n kansalaisten tai opiskelijoiden kohdalla saatavuusharkintaa ei tehdä (Könönen & Himanen, 2019; Migri, 2022). Könösen ja Himanen (2019) mukaan korkeapalkka-aloille tulevien oleskeluluvat ovatkin usein pidempiä ja perheen yhdistämistä helpotettu.

Heikko neuvotteluasema tai työn epävarmuus ei kuitenkaan ole pelkästään matalapalkka-aloilla toimivien maahan muuttaneiden rasite. Epävarmuutta työn jatkumisesta kokevat myös asiantuntija- tai tutkimustehtävissä toimivat maahan muuttaneet (Larja, 2019; Lehtovaara, 2022; Silfver 2010; Sippola & Mankki 2015). Myös heidän tarinoissaan korostuu pakon, epävarmuuden ja haavoittuvaisuuden teemat (Silfver 2010; Sippola & Mankki 2015). Esimerkiksi Silfverin (2010) haastattelemien asiantuntijatehtävissä toimivien maahan muuttaneiden kohdalla oli tyypillistä, että kansainvälisille työmarkkinoille oli ajautettu joko taloudellisista tai sosiaalisista syistä. Aidon valinnan mahdollisuuden nähtiinkin puuttuvan, sillä työsuhteita leimasi toistuvat määräaikaiset työsopimukset ja ulkopuolisuuden tunne työyhteisöissä. Lisäksi työhön perehdyttäminen koettiin puutteellisena ja työpaikoilla menestyminen näyttikin edellyttävän *hiljaisen tiedon* omaksumista, mikä vieraskielisenä ja erilaisesta kulttuurista tulevalle työntekijälle voi olla saavuttamattomissa (Silfver, 2010). Lisäksi ulkomaalaistaustaisilla naisilla on suhteellisesti enemmän tutkintoja tekniikan aloilta, eikä heidän osaamistaan Suomen vahvasti sukupuolittuneilla työmarkkinoilla osata tunnistaa (Lehtovaara, 2022). Heitä pyritäänkin Suomessa ohjaamaan matalapalkkaisille ja naisvaltaisille aloille, huolimatta heidän aiemmasta työkokemuksestaan tai koulutuksesta (Kurki, 2018; Lehtovaara, 2022).

Ronkainen ja Suni (2019) puolestaan ovat tutkineet työvoimapoliittista kotoutumiskoulutusta, jolla tarkoitetaan kotoutumislaisa (2 §) määrättyä kotoutumiskoulutusta, joka on tarkoitettu maahan muuttaneille, joilla on

voimassa oleva oleskelulupa Suomessa tai myönnetty oleskelukortti. Lain on tarkoitus edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä tarjota maahan muuttaneille mahdollisuuksia osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010). Ronkainen ja Suni (2019) näkevät kotoutumisen tavoitteiden painopisteen kuitenkin siirtyneen yksilön tarpeista ja henkilökohtaisesta kasvusta kohti velvollisuuteen sopeutua suomalaisen yhteiskunnan vaatimuksiin. Tämä on lisännyt kotoutumiskoulutuksen piirissä olevien painetta työllistyä tietyille – usein matalapalkkaisille – aloille (Ronkainen & Suni, 2019). Maahan muuttaneille tarjotaankin jatkuvasti erilaisia lyhytaikaisia koulutusjaksoja, kielikursseja, palkattomia harjoitteluja, yritysopintoja, uraohjausta ja muita kursseja ja opintojaksoja, joihin heidän odotetaan osallistuvan (Kurki ym., 2018). Tämän on kuitenkin koettu hidastavan kotoutumista, sillä sen sijaan, että maahan tulleet pääsisivät rakentamaan elämäänsä Suomessa, heidän odotetaan osallistuvan aktiivisesti jatkuviin koulutuksiin ja palkattomille harjoittelujaksoille täyttäen kuuliaisesti jatkuvat odotukset, joita heille asetetaan (Kurki ym. 2018).

Tasavertaisen yhteiskunnan jäsenyyden nähdään kotoutumiseen liittyvissä asiakirjoissa tarkoittavan nimenomaan palkkatyöläisyyttä (Ronkainen & Suni 2019; Kurki, ym., 2018). Tästä huolimatta ulkomaalaistaustaisten henkilöiden yrittäjyysaste on Suomessa verrattain korkea (Fornaro, 2019). Jos alkutuotantoon liittyvien alojen yrittäjyys (erityisesti maatalous) jätetään pois laskuista, on ulkomaalaistaustaisten yrittäjyysaste jopa korkeampi kuin suomalaistaustaisten (Fornaro, 2019). Onkin syytä pohtia, johtuuko tämä ulkomaalaistaustaisten vaikeuksista työllistyä muilla keinoilla. Tähän tulkintaan kallistuvat myös Yeasmin ja Hasanat (2022), jotka ovat tutkineet ulkomaalaistaustaisten naisten yrittäjyyttä Lapissa. Lisäksi Fornaron (2019) havainto ulkomaalaistaustaisten naisten ja ulkomaalaistaustaisten miesten yrittäjyysasteen kapeammista eroista verrattuna suomalaistaustaisten naisten ja miesten yrittäjyysasteen eroista viittaisivat siihen, että ulkomaalaistaustaiset naiset kokevat painetta työllistää itsensä yrittäjinä. Tutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin eriäviä näkemyksiä siitä, johtuuko ulkomaalaistaustaisten naisten verrattaen suomalaistaustaisia

naisia korkeampi yrittäjyysaste nimenomaan vaikeuksista työllistyä muilla keinoin. Tutkimusta ulkomaalaistaustaisten naisten yrittäjyydestä tarvittaisiinkin lisää selkeämmän tilannekuvan saamiseksi.

Aiemman tutkimuksen valossa näyttääkin siltä, että vaikka maahanmuuttopolitiikan keskeiseksi tavoitteeksi onkin eksplikoitu maahanmuuttaneiden yhdenvertainen asema, voidaan heidän nähdä olevan myös hallinnan ja säätelyn kohteita (Himanen & Könönen 2010; Könönen & Himanen 2019; Mankki & Sippola 2015). Heidän elämänsä rajoitetaan niin työn, perheen kuin sosiaaliturvan välityksellä kotoutumispolitiikkojen ja maahanmuuton säätelyn limittyessä osittain rinnakkaisiksi säätelyn rakenteiksi (Himanen & Könönen 2010; Könönen & Himanen 2019; Sippola & Mankki, 2015). Erityisesti ulkomaalaistausta ja sukupuoli näyttääkin asettavan ulkomaalaistaustaiset naiset heikkoon neuvotteluasemaan työmarkkinoilla. Lisäksi perhetilanne ja lähtömaa näyttävät naisten työmarkkina-asemaa määrittävinä tekijöinä. Muun muassa Wrede ja Laurén (2010) ovatkin jo reilu vuosikymmen sitten kiinnittäneet huomiota suomalaisen yhteiskunnan instituutioihin ja työorganisaatioihin piiloutuvaan rasistiseen syrjintään. He ovat tehneet instituutionaalisen rasismien käsitteen avulla eroa henkilökohtaiseen ja avoimempaan syrjintään (Wrede & Laurén, 2010). Tässä työssä seurataankin heidän jalan jälkiään, sillä kuten tämä luku on osoittanut tuottavat muodollisesti neutraalit rakenteet yhä edelleen ulkomaalaistaustaisiin naisiin kohdistuvaa syrjivää käytännön toimintaa. Suomalaisen yhteiskunnan käytänteet ovat edelleen rakentuneet homogeenisyyden oletuksen varaan, eivätkä huomioi eritaustaisten tai erilaisissa elämäntilanteissa olevien erityistarpeita tai työpotentiaalia. Turvallisuuteen tai kilpailukykyyn vetoaminen näyttääkin aiempien esimerkkien valossa oikeuttavan maahanmuuttopolitiikan eriarvoistavat käytännöt ja jättää huomiotta yhteiskunnassa vallitsevat valtasuhteet ja niiden tuottaman eriarvoisuuden (Himanen, 2021).

2.2 Eriarvoistavien rakenteiden kytkökset ulkomaalaistaustaisten kokemuksiin työelämässä

Edellä esitetyn valossa ei ehkä ole yllättävää, että maahan muuttaneiden työelämäkokemuksia näyttääkin leimaavan vaihtoehtojen vähyys, epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja heikentyneet työolot (mm. Ahmad, 2019; Ahmad, 2010; Alho, 2010; Himanen & Könönen, 2010; Könönen & Himanen, 2019; Silver, 2010; Wrede, 2010). Vaikka maahan muuttaneiden työllisyysasteen kasvattaminen on nähty maahanmuuttopolitiikan keskeisenä strategiana (kts. mm. Könönen & Himanen 2019; Rask ym., 2016) saavat maahanmuuttajataustaiset työnhakijat yhä edelleen merkittävästi vähemmän kutsuja edes työhaastatteluun kuin kantasuomalaiset kollegansa (Ahmad, 2019; Ahmad 2010). Lehtovaaran mukaan (2022) ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymistä haastaa myös piilotyöpaikkojen suuri rooli työmarkkinoilla ja suppeat englanninkieliset työmarkkinat.

Ulkomaalaistaustaisten työllistymisen esteenä onkin usein nähty olevan etenkin puutteet kielitaidossa tai puutteellinen käsitys Suomen työmarkkinoista ja elinkeinoelämästä (kts.mm. Krivonos, 2021; Ronkainen & Suni, 2019). Eikä kielitaidon merkitystä työllisyyteen voidakaan vähätellä, sillä noin puolet ulkomaalaistaustaisista kokivat puutteiden kielitaidossa vaikeuttaneen tai estäneen osallistumista työmarkkinoilla (Martelin, 2020). Erityisesti naisten kohdalla kielitaito on näyttäytynyt merkittäväksi, sillä monien tutkimusten mukaan ulkomaalaistaustaisten naisten kielitaito on keskimäärin ulkomaalaistaustaisia miehiä korkeampi (mm. Larja, 2019; Lehtovaara, 2022). Kuitenkin (kuten tässä luvussa on aiemmin tuotu ilmi) ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys on selvästi ulkomaalaistaustaisia miehiä heikompi (mm. Larja, 2019). Steelin ja Tuorin (2016) tutkimuksessa kielen keskeinen merkitys kuitenkin näyttäytyi myös voimavarana. Tutkittavista pakolaistaustaisista naisista kaikki olivatkin tehneet jossain vaiheessa Suomessa töitä oman äidinkiellensä parissa ja se näyttäytyi merkittävänä väylänä työelämään. Myös Niemisen (2011) tutkimuksessa ulkomaalaistaustaiset tutkittavat olivat onnistuneet kääntämään maahanmuuttajuutensa voimavaraksi työelämässä nimenomaan kieleen ja

kulttuuriin liittyvän erityisosaamisensa kautta. Lisäksi puutteellisen suomen kielen taidon on jopa nähty mahdollistavan yhteenkuuluvuuden kokemukset moninaiseen ja monikieliseen siirtolaisyhteisöön (Ennser-Kananen & Iikkanen, 2022). Kielitaito näyttäisi olevan kuitenkin kuin kaksiteräinen miekka, sillä siinä missä se voi mahdollistaa työelämään pääsyn, näyttää se usein myös rajaavan naisten mahdollisuuksia työelämässä ja sitovan heitä työskentelemään ensisijaisesti muiden maahan muuttaneiden parissa riippumatta heidän muusta työelämäosaamisestaan tai koulutustaustastaan (Sahradyan, 2022; Steel & Tuori, 2016).

Kieleen onkin hyvä kiinnittää huomiota myös siksi, että sen kautta tuotetaan erilaisia mielikuvia (Sippola & Mankki, 2015). Sippolan ja Mankin (2015) tutkimuksessa palvelusektorilla työskentelevien ulkomaalaistaustaisten naisten puheissa esihenkilösasemaan, luottamustehtäviin ja asiakkaisiin liitettiin vahvasti suomalaisuus. Puolestaan työntekijäasemaan liitettiin kulttuurinen moninaisuus (Sippola & Mankki, 2015). Tämä ulottui työn lisäksi myös työn ulkopuolelle, sillä tutkittavien lähipiiri koostui usein lähinnä muista maahan muuttaneista (Sippola & Mankki, 2015). Erityisen kiinnostavaa on, että Sippolan ja Mankin (2015) tutkimuksessa tyypillinen naismaahanmuuttaja tuli EU - maasta, jossa työmahdollisuudet saattoivat olla jopa paremmat kuin Suomessa. Ennser-Kananen ja Iikkanen (2022) ovatkin ehdottaneet, että osa syy suomalaistaustaisiin ja ulkomaalaistaustaisiin liitetystä erilaisista mielikuvista voi olla maahanmuuttoon liittyvä tutkimus, jossa vallitsee niin kutsuttu puutediskurssi. Erityisesti ulkomaalaistaustaisiin liitetystä puheella luodaan käsityksiä haavoittuvista naisista, joilta puuttuu keskeisiä ominaisuuksia, joita vaaditaan suomalaisessa yhteiskunnassa pärjäämiseen (Ennser-Kananen & Iikkanen, 2022). Tällöin on vaarana, että naisten toiminnan mahdollisuudet ja kyky vaikuttaa omaan elämäänsä jää puutediskurssin (*deficient view*) varjoon (Ennser-Kananen & Iikkanen, 2022). Tällä ei tarkoiteta, etteikö epäkohtiin kohdistettu tutkimus olisi tärkeää, mutta jonkun tietyn väestöryhmän, kuten ulkomaalaistaustaisten naisten, haavoittuvuuden ylikorostaminen saattaa

kuitenkin jättää heidän toimijuutensa huomiotta (Ennser-Kananen & Iikkanen, 2022).

Viimeaikaiset tutkimukset ovatkin osoittaneet rekrytointikäytännöistä, työmarkkinoiden joustamattomuudesta ja työnantajien asenteista löytyvän paljon syitä ulkomaalaistaustaisten naisten heikolle työllisyydelle (mm. Krivonos, 2021; Lehtovaara, 2022; Martelin ym., 2020). Peräti lähes 40 % kaikista ulkomaalaistaustaisista oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana vuonna 2020 julkaistun FinMonik - raportin mukaan (Rask ym., 2020). Lisäksi lähes viidesosa ulkomaalaistaustaisista raportoivat kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää nykyisellä työpaikalla (Martelin ym., 2020). Työpaikoilla koettu syrjintä liitettiin etenkin esihenkilön tai kollegoiden asenteisiin (Martelin ym., 2020). Työssä tapahtuvan syrjinnän seurauksiin onkin syytä kiinnittää huomiota, sillä sen on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin, heikentävän työmotivaatiota, ja pahimmillaan johtavan taloudellisiin ongelmiin (Pietiläinen ym., 2018). Pietiläisen ym. (2018) mukaan työmarkkinoilla koettu syrjintä vaikuttaa toimijuuteen, mm. heikentämällä itseluottamusta, rajaamalla oman osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia sekä lisäämällä epäilyksiä omasta osaamisesta. Pahimmillaan työsyryntä voi johtaa jopa pelkoon kohdata uusia ihmisiä tai hakea uutta työtä (Pietiläinen ym., 2018). Työelämässä kohdatun syrjinnän negatiiviset vaikutukset näyttävät levittyvän myös yksityiselämään ja vaikuttavan jokapäiväisten asioiden hoitoon ja perhesuhteisiin (Pietiläinen ym., 2018). Tutkimustiedon valossa onkin aihetta tarkastella työelämän rakenteiden ja maahanmuuton syrjivien käytänteiden seurauksia ulkomaalaistaustaisten naisten toimijuuden mahdollisuuksiin (Krivonos, 2021).

Edellisessä alaluvussa esitelty saatavuusharkinta ja maahanmuuttajien työllisyyden säätelyn keinot pakottavat monet hakemaan mitä tahansa töitä, rajaten näin heidän mahdollisuuksiaan hyödyntää todellista osaamistaan työmarkkinoilla (Krivonos, 2021). Lisäksi perheen yhdistämiseen liittyvä säätely rajaa maahan tulevien mahdollisuuksia vaikuttaa omaan perhe-elämäänsä (Krivonos, 2021). Erilaisilla maahan muuttamisen syihin liittyvillä sosiaalisilla statuksilla onkin myös erilaiset yksilölliset seuraukset (Könönen & Himanen,

2019; Sahradyan 2022). Esimerkiksi Hiitolan ja Vuoren (2018) mukaan pakolaisina maahan tulleiden afgaaninaisten toimijuutta rajoitetaan rajaamalla heidän mahdollisuuksiaan itse valita oma asuinkuntansa, opiskelupaikkansa ja kontrolloimalla heidän mahdollisuuksiansa vaikuttaa itse omaan kotoutumissuunnitelmaansa. Myös Sahradyanin (2022) tutkimuksissa pakolaistaustaisten maahan muuttaneiden työmahdollisuudet näyttäytyivät hyvin rajattuina. Työtä onnistuttiinkin saamaan lähinnä osa-aikaisena työntekijänä, palkkionmaksuun perustuvista keikkaluontoisista tehtävistä tai vapaaehtoisena (Sahradyan, 2022). Tilanne ei kuitenkaan ole paljon parempi myöskään kaikilla työperäisillä maahan tulijoilla tai opiskelijoilla, sillä Sahradyanin (2022) ja Lehtovaaran (2022) tutkimusten mukaan myös moni heistä joutuu aloittamaan niin kutsutuista sisäänheittotöistä, joilla tarkoitetaan esimerkiksi siivoustöitä ja erilaisia harjoitteluja, huolimatta aiemmasta koulutustaustastaan (Lehtovaara, 2022; Sahradyan 2022).

Puolestaan kotoutumiskoulutuksen suomen kielen kurssit ovat suunniteltu palvelualojen ja muiden matalapalkka-alojen tarpeisiin, eikä niiden kautta hankittu kielitaito riitä esimerkiksi opettajan tehtävissä toimimiseen (Sahradyan, 2022). Tämä on nähty keinona rajoittaa ulkomaalaistaustaisten työelämämahdollisuuksia ja mahdollisuuksia määrittää itseä ammattilaisena (Hiitola & Vuori, 2018; Sahradyan, 2022; Ronkainen & Suni, 2019). Ulkomaalaistaustaisen naisen kotiin jääminen lasten kanssa puolestaan tarkoittaa perheen yhdistämisen kautta Suomeen muuttaneille naisille yhteiskunnan tuen ulkopuolelle jäämistä (Sahradyan, 2022). Tällöin apua esimerkiksi kielen oppimiseen tai työn hakemiseen ei ole saatavilla (Sahradyan, 2022). Perhemuodolla näyttääkin olevan vaikutusta etenkin naisten ammatilliseen toimijuuteen, sillä äitiyden teemat korostuvat ulkomaalaistaustaisten naisten kokemuksista tutkivassa kirjallisuudessa (mm. Ennsér-Kananen & Iikkanen, 2022; Hiitola & Vuori, 2018; Kurronen, 2021; Lehtovaara, 2022; Sippola & Mankki, 2015; Steel & Tuori, 2016). Erityisesti pakolaistaustaisten naisten työelämään liittyvä osaaminen jää usein taka-alalle, mm. pakolaisuuden, äitiyden ja isoäitiyden sekä sen vahvistaman työttömyyden

korostuessa heihin liitettyssä puheessa (Steel & Tuori, 2016). Äitiyden korostuminen koskettaa ulkomaalaistaustaisia perheellisiä naisia kuitenkin riippumatta taustasta tai koulutusasteesta (mm. Lehtovaara, 2022). Tälle voi olla syynä, mm. Suomen sukupuolittuneet työmarkkinat, sillä naisvaltaisilla aloilla vuorotyö on yleisempää ja haastaa lastenhoidon järjestämistä (Lehtovaara, 2022). Lisäksi etenkin kiintiöpakolaisena Suomeen muuttaneet äidit ovat useammin yksihuoltajia, jolloin kodin ja työn yhdistäminen on vaikeampaa verkostojen puuttuessa (Hiitola & Vuori, 2018; Lehtovaara, 2022). Pakolaistausta ja äitiys rajaakin naisten arjen toimimisen mahdollisuuksia entisestään (Hiitola & Vuori, 2018). Lisäksi tiedon puute yhteiskunnan rakenteista, tarjolla olevista palveluista ja viranomaisien vastuista rajoittaa toimimisen mahdollisuuksia (Hiitola & Vuori, 2018).

Kuitenkin tietyssä toimintaympäristössä saattaa työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevienkin ulkomaalaistaustaisten olla mahdollista kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoa (Nieminen, 2011). Nieminen (2011) on tutkinut maahan muista kuin työperäisistä syistä muuttaneita ulkomaalaistaustaisia sairaanhoitajia. Hänen tutkittavansa onnistuivat vahvistamaan työmarkkina-asemaansa etenkin vahvan ammatillisen kokemuksensa ja Suomessa hankitun tutkinnon avulla (Nieminen, 2011). Ammatillinen kokemus toimi työnantajan vakuuttavana resurssina, mutta ennen kaikkea vahvisti sairaanhoitajien omanarvontunnetta ja luottamusta omaan toimijuuteen (Nieminen, 2011). Kokemus näytti luovan myös toivoa tulevaisuuteen ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin (Nieminen, 2011). Myös Sahradyanin (2022) tutkimuksessa työperäisenä maahan muuttaneena maahan saapuneet onnistuivat parantamaan työmarkkina-asemaansa hankkimalla alan kokemusta ja jatkamalla opintojaan Suomessa. Oman neuvotteluaseman parantaminen työmarkkinoilla vaatii kuitenkin joustavuutta, verkostojen laajentamista sekä halua oman osaamisen kehittämiseen (Nieminen, 2011; Sahradyan, 2022). Korkeasta motivaatiosta huolimatta saattaa ulkomaalaistaustaiset (-naiset) joutua aloittamaan työuransa Suomessa niin sanotusti pohjalta. Lehtovaaran mukaan (2022) Suomen työmarkkinoiden

ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyyttä rajaavat rakenteet saattavatkin aiheuttaa suuria pettymyksiä ja johtaa itsetunnon heikentymiseen ja toimijuuden kaventumiseen. Näyttääkin siltä, että ulkomaalaistaustaiset naiset kohtaavat enemmän epävarmuutta ja poissulkemista työelämässä verrattuna suomalaistaustaisiin naisiin tai ulkomaalaistaustaisiin miehiin.

3 TYÖN SOSIAALINEN KESTÄVYYS INTERSEKTIONAALISUUDEN NÄKÖKULMASTA

3.1 Sosiaalisesti kestävä työelämä

Kuten aiemmat esimerkit hyvin valottavat, mielikuva työmarkkinoiden neutraaliudesta työvoiman ja työntarjoajan välisenä vaihtokauppana ei vastaa kaikkien työmarkkinoilla olijoiden todellisuutta. Etenkin naiseus, äitiys, kieli, ulkonäkö ja synnyinmaa muodostavat erityislaatuisia risteymiä, jotka altistavat syrjinnän kokemuksille työelämässä. Tässä tutkimuksessa tämän on nähty olevan vahvasti ristiriidassa YK:n jäsenmaiden yhteisten Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteiden kanssa, joihin Suomi on sitoutunut. Näihin tavoitteisiin kuuluvat, mm. sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen, naisten ja tyttöjen oikeuksien ja mahdollisuuksien parantaminen, eriarvoisuuden vähentäminen, sekä kaikkia koskevan kestävän talouskasvun ja tuottavan työllisyyden edistäminen (Ulkoministeriö, 2023). Aiemmin esitellyn tutkimuskirjallisuuden perusteella tässä tutkimuksessa onkin koettu aiheelliseksi väittää, että mitään edellä esitetyistä tavoitteista ei voida katsoa toteutuneeksi niin kauan kuin ulkomaalaistaustaisten naisten työmarkkina-asemaan ei tule parannuksia.

Onkin syytä kiinnittää huomiota työelämän rakenteisiin ja niiden henkilökohtaisen tason seurauksiin, sillä työn tekemisen usein ajatellaan olevan keskeisessä asemassa yhteiskuntaan osallistumisessa (mm. Anderson, 2013; Kasvio, 2014; Sippola & Mankki, 2015) sekä tärkeässä roolissa oman identiteetin ja toimijuuden määrittämisessä (kts. mm. Hökkä ym., 2014). Lisäksi työn voidaan ajatella olevan keskeinen riittävän toimeentulon saavuttamisessa (mm. Kasvio, 2014). Työelämän käytännöt ja toimintatavat ovatkin keskeisiä tekijöitä koko suomalaisen yhteiskunnan sosiaalisten rakenteiden kestävyyttä tarkastellessa,

sillä ne määrittävät pitkälti, minkälaisia toiminnan mahdollisuuksia työikäisellä aikuisväestöllä suomalaisessa yhteiskunnassa on.

Sosiaalisen kestävyiden käsite ei kuitenkaan ole helposti tai yksiselitteisesti määriteltävissä (kts. mm. Anand & Sen, 2000; Kasvio, 2014; Tammelin ym., 2020; Zink, 2014; Åhman, 2013). Sitä on pyritty lähestymään niin globaalilla kuin paikallisellakin tasolla (Åhman, 2013). Lisäksi sitä on yritetty määritellä niin ihmisten perustarpeiden kuin arvojenkin kautta (Åhman, 2013). Sosiaalista kestävyttä käsittelevästä tutkimuskirjallisuudesta voidaan kuitenkin Åhmanin (2013) mukaan erottaa erilaisia siihen usein kytkettyjä teemoja, kuten yhdenvertaisuus, köyhyyden torjuminen, työllisyys ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Lisäksi viimeaikaisessa kirjallisuudessa näyttäisi tapahtuneen siirtymistä kohti osallisuuden, identiteetin ja paikkasidonaisuuden (*sense of place*) käsittelyä (Åhman, 2013).

Yksi tapa tarkastella työn sosiaalista kestävyttä onkin nähdä se pyrkimyksenä huolehtia jokaisen työtä tekevän yhtäläisistä mahdollisuuksista toteuttaa omaa potentiaaliaan työssään riippumatta synnyinmaastaan tai sosiaalisesta taustastaan (Kasvion, 2014). Puolestaan Tammelin ym. (2020) mukaan työn sosiaalista kestävyttä työelämän kontekstissa voidaan lähestyä tarkastelemalla erilaisia työhön liittyviä tavoitteita. Sosiaalisesti kestäviä tavoitteita voisivat Tammelin ym. (2020) mukaan olla esimerkiksi seuraavat: Työntekijöiden riittävä toimeentulo pyritään turvaamaan tarjoamalla heille riittävästi töitä, työntekijöiden terveyttä edistäviä toimia työpaikalla pyritään tukemaan, hyviä johtamisen käytäntöjä pyritään edistämään ja työntekijöille tarjotaan mahdollisuus vaikuttaa niin omaan työhönsä kuin työympäristöönsä. Kasvio (2014) puolestaan lisää edellä esitettyihin seikkoihin työn uhrauksien ja palkkioiden oikeudenmukaisen jakautumisen ja heikommat resurssit omaavien työntekijöiden tukemisen niin, että myös he voisivat osallistua tuottavalla tavalla tehtävään työhön. Sosiaalisen kestävyiden keskiössä näyttäisikin olevan erityisten heikommassa asemassa olevien ryhmien aseman parantaminen ja yhteisöjen yhteenkuuluvuuden vahvistaminen (Anand & Sen, 2000; Kasvio, 2014). Suomalaisen työelämän kontekstissa tarkasteltuna tämä voisi tarkoittaa

erityisesti työn tekemisen mahdollisuuden turvaamista, riittävää toimeentuloa ja työn mielekkyyttä (Kasvio, 2014; Tammelin ym., 2020). Lisäksi Kasvio (2014) korostaa työn jatkuvuutta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Tässä tutkielmassa työn sosiaalista kestävyuden tarkasteluja on pyritty laajentamaan tarkastelemalla rakenteiden ja toimijuuden yhteenliittymisiä. Avuksi on otettu Andersonin (2013; 2000) *hyvä kansalaisuus*, jonka avulla pyritään kiinnittämään huomiota rakenteiden ja yhteiskunnan sosiaalisten toimintatapojen asettamiin yksilön toimijuuden rajoihin ja resursseihin. Hyvän kansalaisen käsitteeseen palataan tarkemmin seuraavassa alaluvussa. Toisaalta tässä tutkielmassa tarkastellaan myös ammatillista toimijuutta, jonka kautta pyritään tekemään näkyväksi yhteiskunnallisen ja yksilöllisen yhteenkietoitumista. Ammatilliseen toimijuuteen palataan tarkemmin alaluvussa 3.3.

3.2 Intersektionaalinen syrjintä ja toimijuuden rajat

3.2.1 Naiseus, kansalaisuus ja työ

Aiemmissä tutkimuksissa ulkomaalaistaustaisten on huomattu kohtaavan niin rakenteellista kuin henkilökohtaisen tason syrjintää Suomen työmarkkinoilla (kts. aiempi luku). Käytännössä syrjintää ei kuitenkaan ole aina yksiselitteistä määritellä tai tunnistaa. Etenkin moniperustaisen syrjinnän tunnistaminen vaatii Lepolan (2018) mukaan laajempaa ymmärrystä siitä, miten kyseisessä yhteiskunnassa kohdellaan ihmisiä erilaisissa tilanteissa ja jaettua käsitystä oikeudenmukaisuudesta. Moniperustaisella syrjinnällä viitataan tilanteeseen, jossa henkilö tai ryhmä tulee syrjityksi useammasta kuin yhdestä syystä (THL, 2023). Moniperustainen syrjintä voidaan jakaa kolmeen erilaiseen ryhmään: Moninkertainen, kumulatiivinen ja risteävä syrjintä (THL, 2023). Tässä tutkielmassa on kiinnostuttu erityisesti risteävästä syrjinnästä, jolla viitataan syrjintään tai epäoikeudenmukaiseen kohteluun, jossa samassa tilanteessa henkilö kokee syrjintää useasta syystä, kuten esimerkiksi ihonvärin, uskonnon ja sukupuolen perusteella (THL, 2023). Syrjinnän perusteiden nähdään ikään kuin

leikkaavan toisiaan tuottaen yhdessä erityisiä syrjinnän muotoja (Collins & Bilge, 2016; Collins, 2015; Collins, 2000; THL, 2023). Tällaista syrjintää kutsutaan myös intersektionaaliseksi syrjinnäksi (Collins & Bilge 2016; Collins, 2015; Collins, 2000; THL, 2023). On kuitenkin hyvä erottaa eri syrjinnän muodot positiivisesta erityiskohtelusta. Yhdenvertaisuuslaissa on sallittu sen kaltainen erityiskohtelu, jolla syrjinnän perusteista aiheutuvia hankaluuksia ehkäistään tai poistetaan pyrkimyksenä edistää yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 9§).

Intersektionaalinen feminismi feministisen tietämisen erityismuotona pyrkiikin nimenomaan tunnistamaan, tekemään näkyväksi ja luomaan ymmärrystä erilaisten risteävien syrjintäperusteiden ja niiden välisten risteymien seurauksia, joiden puitteissa yksilö pyrkii ohjaamaan toimintaansa (Collins & Bilge, 2016; Collins, 2015). Intersektionaalisuuden käsiteellä viitataan usein rodun ajatuksen, luokan, sukupuolen, seksuaalisuuden, etnisyyden, kansallisuuden, vamman/vammattomuuden ja iän kautta muodostuviin yksilöllisiin yhdistelmiin, joissa yksilölliset ominaisuudet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään luoden yksilöllisiä identiteettejä ja muokaten sitä, miten maailma ympärillä rakentuu (Collins, 2015). Edellä mainittujen ominaisuuksien risteämät muokkaavat myös sosiaalisen epäoikeudenmukaisuuden ilmenemisen muotoja, altistaen erilaiset ihmiset erilaisilla ominaisuuksien yhdistelmillä eritavoin ilmenevälle syrjinnälle (Collins, 2015). Tämänkaltainen määritelmä on kuitenkin lakea ja sisältää riskin sille, että lähes mikä tahansa voidaan tuoda intersektionaalisuuden alle. Collins (2015) onkin pyrkinyt tarkentamaan intersektionaalisuuden määritelmää ehdottamalla kolmea mahdollista lähestymistapaa. Hänen mukaansa intersektionaalisuus voidaan nähdä tutkimuskenttänä, jossa tutkitaan niitä valtasuhteita, joiden vaikutukselle alttiina tietoa myös tuotetaan (Collins, 2015). Toinen tapa hahmottaa intersektionaalisuus on Collinsin (2015) mukaan nähdä se analyyttisenä työkaluna, jonka avulla sosiaalisia ilmiöitä voidaan tarkastella uudella tavalla ja tunnistaa erilaisia vallan järjestäytymisen muotoja. Tämä lähestymistapa mahdollistaa sosiaalisen vallankäytön toisiinsa limittyneiden tapojen tarkastelun ja tekee näkyväksi, miten valtasuhteita tuotetaan ja

ylläpidetään (Collins & Bilge, 2016). Lisäksi huomio kiinnittyy ajan, paikan ja tilan merkityksiin (Stoltz, 2021). Kolmantena lähestymistapana Collins (2015) ehdottaa intersektionaalisuuden ymmärtämistä eräänlaisena kriittisen teorian ja toiminnan synteesinä, jonka avulla voidaan edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Tällöin huomio kiinnittyy etenkin toimijuuteen ja sosiaalisen epäoikeudenmukaisuuden seurauksiin (Stoltz, 2021). Stoltzia (2021) mukaillen on tässä tutkimuksessa pyritty yhdistämään näitä lähestymistapoja toisiinsa kiinnittämällä huomiota niin vallankäytön muotoihin kuin niiden yksilöllisiin seurauksiin.

Intersektionaalisuuden juuret ovat vahvasti mustassa feminismissä, joka on syntynyt toisaalta kritiikiksi feministisen liikkeen valkonormatiivisuudelle ja keskiluokkaisuudelle, mutta toisaalta mustien oikeuksia ajavan liikkeen mieskeskeisyydelle (Collins, 2000; hooks, 2015; hooks, 2007). Taustalla on ajatus nimenomaan rodullistettujen, työväenluokkaan kuuluvien naisten kokemuksellisuuden kollektiivisesta kuvaamisesta ja syrjinnän vastustamisesta (Collins, 2000; hooks, 2015; hook, 2007). Vaikka intersektionaalinen rasismintutkimus kumpuaa yhdysvaltalaisen rotuerottelun ja toiseuttamisen pitkästä historiallisesta ja poliittisesta jatkumosta, on rakenteelliseen rasismiin kiinnitetty yhä enenemissä määrin huomiota myös Euroopassa ja Pohjoismaissa. Esimerkiksi Anderson (2013; 2000) on käyttänyt kansalaisuuden käsitettä teorioidessaan rakenteellisen rasismien ilmentymistä Isossa-Britanniassa. Hänen mukaansa on olemassa hyviä kansalaisia (*good citizens*), ei-kansalaisia (*non-citizen*), kansalaisuudessaan epäonnistuneita (*failed citizens*) ja niitä, jotka eivät ole aivan riittävän hyviä kansalaisiksi (*not-quite-good-enough-citizens*), eli siedetyt kansalaiset (*tolered citizen*) (Anderson, 2013). Kansalaisuudella ei tässä tarkoiteta pelkästään laillista kansalaisuutta – vaikka se liittyykin Anderssonin kansalaisuuden käsitteeseen –, vaan ennemminkin mielikuvaa tai hegemoniaa siitä, minkälainen on Brittein kansalainen (Anderson, 2013). Kuten tässä tutkielmassa on aiemmin esitetty, myös Andersonin (2013) mukaan talous määrittelee pitkälti sen, kenet halutaan hyväksyä kansalaiseksi – kenen taitoja tarvitaan, kenen työlle on kysyntää, kenen avioliitto on riittävän hyvä syy

maahan muuttoon ja niin edelleen. Myös Mulinari ja Neergaard (2017) ovat kiinnittäneet huomiota siihen, että esimerkiksi Ruotsissa rodullistava ja toiseuttava puhe on etenkin työvoimapolitiittisessa keskustelussa arkipäivää ja sitä oikeutetaan kapitalistisella voitontavoittelun ihanteella.

Hyvän kansalaisuuden määrittää se, mitä pidetään arvokkaana ja arvostettuna. Anderson (2013) puhuukin modernien valtioiden muodostamista arvoyhteisöistä (*community of value*), joiden sisällä ihmisten ajatellaan jakavan samat arvot, ideaalit ja samankaltaiset tavat ilmaista etnisyyttä, uskontoa, kulttuuria tai kieltä oman käyttäytymisen kautta. Arvoyhteisöt nähdään etenkin globaalissa pohjoisessa usein linkittyvän vahvasti liberaaliin, autonomiseen, itseohjautuvaan ja omistavaan hyvän kansalaisuuden ideaaliin, ja tämänkaltaisen arvoliberaalin yhteisön muodostamaa kansakuntaa halutaan suojella ulkopuoliselta *uhalta* (Anderson, 2013). Esimerkiksi Ruotsissa on viime vuosina saanut poliittisessa keskustelussa yhä enemmän tilaa näkemykset, joissa turvapaikanhakijat nähdään uhkana, joilta ruotsalaisuutta ja ruotsin hyvinvointivaltiota tulee suojella (Fekete & Sivanandan, 2009; Mulinari & Neergaard, 2017).

Arvoyhteisöjä määritelläänkin sisältäpäin, esim. valtiollisella lainsäädännöllä, poliittisella toiminnalla ja julkisen keskustelun kautta (Anderson, 2013). Näiden avulla kansalaisiksi sopimattomiksi mielletyt pidetään poissa ja ylläpidetään kuvaa tietyntylaisesta mallikansalaisesta (Andersson, 2013). Mallikansalaisen mielikuvien ylläpitäminen myös poissulkee siihen sopeutumattomat leimaamalla heidät kansalaisuudessaan epäonnistuneiksi (Anderson, 2013). Kansalaisuudessaan epäonnistuneina pidetään niitä, jotka eivät ole onnistuneet elämään kapitalistisen ihanteen mukaisesti, vaan ovat tehneet *vääriä* valintoja, eivätkä sovi yhteisön normeihin. Andersonin (2013) mukaan kansalaisuudessaan epäonnistuneet samaistetaan usein rikollisiksi, joita lainsäädännön nojalla rankaistaan arvoyhteisöön sopimattomuudesta sulkemalla heidät yhteiskunnan ulkopuolelle. Vaikka kansalaisuudessaan epäonnistuneet olisivatkin muodollisesti valtion kansalaisia, heihin liitetään

toiseus ja heidän nähdään evänneen itseltään mahdollisuuden kuulua yhteiskuntaan tasa-arvoisina jäseninä (Anderson, 2013).

Mulinari ja Neergaard (2017) puolestaan ovat tutkineet rasismia ruotsalaisessa kontekstissa, ja myös he ovat kiinnittäneet huomiota ulossulkemisen mekanismeihin. Heidän mukaansa Ruotsissa ulossulkeminen näkyy ennen kaikkea rasistisissa käytänteissä, joilla tehdään eroa eri ihmisryhmien välille (Mulinari & Neergaard, 2017). Mulinari & Neergaard (2017) puhuvat ulossulkevasta rasismista (*exclusionary racism*), jolla he tarkoittavat systemaattista ja toiseuttavaa toimintaa, joka näkyy esim. maahan muuttaneiden rinnastamisessa rikollisuuteen tai rasististen stereotyyppien vahvistamisena julkisessa puheessa. Ulossulkemisen avulla pyritään ylläpitämään mielikuvia maahan muuttaneiden sopimattomuudesta ruotsalaisiksi hyviksi kansalaisiksi (Mulinari & Neergaard, 2017).

Hyvän kansalaisen ja kansalaisuudessaan epäonnistuneiden väliin sijoittuvat Andersonin (2013) mukaan *not-quite-good-enough-citizens*, eli ne, joita siedetään, mutta ketkä eivät tule olemaan koskaan aivan riittävän hyviä vakiinnuttamaan hyvän kansalaisuuden statustaan. Siedetyt kansalaiset joutuvat jatkuvasti todistelemaan omaavansa *oikeat arvot* ja olevansa hyvän kansalaisuuden ideaalin arvoisia (Anderson, 2013). Andersonin (2013) mukaan siirtolaiset ja maahan muuttaneet usein asetetaan tähän kategoriaan. Myös Suomessa on aiemmissa tutkimuksissa huomattu, että ulkomaalaistaustaisilla naisilla saattaa olla tarve korostaa omaa sopeutumistaan Suomeen ja tehdä eroa muihin *huonossa valossa* nähtyihin Suomeen tulleisiin (Sippola & Mankki, 2015; Steel & Tuori, 2016). Andersonin teorian valossa tämä näyttäytyy erityisen kiinnostavana huomiona, sillä siedettyjen kansalaisten riski pudota kansalaisuudessaan epäonnistuneiksi on suuri. Andersonin (2013) mukaan toinen tapa ylläpitää arvoyhteisöjen ihannetta onkin korostaa hyvän kansalaisuuden kategorian ulkopuolisten sopimattomuutta arvoyhteisön jäseniksi.

Ei-kansalaisten ja kansalaisuudessaan epäonnistuneiden ero on usein häilyvä. Andersonin mukaan ei-kansalaisia ovat toisaalta ne, joilla ei ole laillista

kansalaisuutta, mutta myös ne, joille ei anneta kansalaisuuteen liitettyä arvostusta. Mulinari ja Neergaard (2017) puhuvat jopa ei toivottujen ihmisryhmien oikeuksien ja mahdollisuuksien riistämisestä (*exploit*). Heidän mukaansa tämänkaltainen riistäminen ja mahdollisuuksien epäminen kumpuaa eurooppalaisesta kolonialistisesta perinteestä ja on jatkumoa rotuerottelulle perustuvalla orjuuttamisella ja vapauden riistolle (Mulinari & Neergaard, 2017). Niin Anderssonin (2013) ei-kansalaisen status kuin Mulinarin ja Neergaardin (2017) riistävä rasismi nojaavat ajatukseen ihmisten eriarvoisuudesta. Toiseuttamisen ja rodullistamisen avulla luodaan sosiaalisia rakenteita, joissa ihmisten arvoa ja oikeuksia määritetään heidän ihonvärin, syntymaan, sosioekonomisen aseman tai sukupuolen kautta (Keskinen, Stoltz & Mulinari, 2021; Mulinari & Neergaard, 2017). Esimerkiksi Ruotsissa tutkijat ovat kiinnittäneet huomiota julkiseen keskusteluun, jossa pakolaistaustaiset (ja etenkin naiset) alistetaan siivoojien, lastenhoitajien ja leiväntekijän rooleihin vedoten työmarkkinoiden tarpeisiin ja tuottaen samalla valkoisille ruotsalaisille (miehille) suurempaa oikeutta ns. korkeamman profiilin töihin (Mulinari & Neergaard, 2017). Myös Anderson (2013) kiinnittää huomiota pakolaisuuden ja naiseuden intersektioihin puhuttaessa työstä. Hänen mukaansa tietynlaisiin työtehtäviin, kuten hoiva- ja siivoustyöhön liitetään tietynlaisia mielikuvia työntekijästä ja nämä mielikuvat ovat Isossa-Britanniassa paitsi sukupuolittuneet myös rodullistuneet. Kuten aiemmin tässä tutkielmassa on esitetty (kts. johdanto) myös Suomessa on saatu samansuuntaisia tutkimustuloksia. Lisäksi tätä tukee useiden tutkijoiden viime vuosina tekemä huomio siitä, että korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten naisten on vaikea työllistyä Suomessa oman alansa töihin (kts. alaluku 2.2). Keskinen (2019) osoittaaakin, että myös Suomen historialliset kehityslinjat linkittyvät toiseuttavien ja rodullistavien rakenteiden luomiseen. Rodullistavia hierarkioita on tuotettu osana kapitalistisen talouselämän omaksumista ja eurosentrisen tiedonmuodostamisen prosesseja tehden eroa suomalaisuuden ja alkuperäiskansan ja muiden vähemmistöjen välille (Keskinen, 2019). Kyseessä ei siis ole uusi ilmiö Suomessa, vaan vähemmistöryhmien toiseuttaminen ja rasistinen syrjintä on osa

kolonialistista jatkumoa, jossa vuosisatojen erilaiset politiikat ja toimintamallit kerrostuvat toinen toisten päälle tuottaen oikeutuksia ihmisten eriarvoisuudelle (Keskinen, 2019). Vaikka Suomea ei nähdä isäntänä kolonisaatioprosesseissa, on Suomeen muuttajien arvottaminen talouspolitiikan ja hyödyn ehdoilla osa suomalaista maahanmuuttokeskustelun jatkumoa, jossa halventavat ja rasistiset kielikuvat oikeutetaan talouspolitiikkaan vedoten (Vuorelma & Tilli 2021).

Collinsin (2000) mukaan rodullistettujen naisten näkökulma jääkin maskuliinisen maailmankuvan varjoon ja rodullistetun naisen ainoa tapa pyrkiä kohti hyvää kansalaisuutta näyttää olevan yrittää sopeutua miesten muokkaamiin normeihin. Andersonin (2013) mukaan kaikki kansalaisuuden ja ei-kansalaisuuden asteet olettavatkin henkilön mieheksi, eikä naiseudelle näytä olevan tilaa kansalaisuudesta neuvotellessa. Normeihin sopeutuminen kuitenkin estää muutosta tapahtumasta, ja käsitys maailmasta ja ihmisyydestä jää kapeaksi (Collins, 2000). Intersektionaalisuuden avulla voidaankin pyrkiä monipuolistamaan käsityksiä todellisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta (Bilge & Collins, 2016; Collins, 2000). Intersektionaalisella feministisellä tutkimuksella on pyritty viime vuosina antamaan tilaa vähemmistönäkökulmille myös pohjoismaisessa kontekstissa, ja haastamaan binaarista kapitalistisen järjestelmän logiikan mukaista näkemystä tasa-arvosta, jossa naisille maksetaan parempaa palkkaa ja miehiä kannustetaan ottamaan suurempaa vastuuta hoivasta (Keskinen, Stoltz & Mulinari, 2021).

3.2.2 Hallinnan organisoituminen yhteiskunnassa

Näyttääkin siltä, että maahan muuttaneiden naisten kohtaama rasistinen syrjintä työmarkkinoilla on enemmän tai vähemmän rakenteellisesti tuotettua ja rajaa heille tarjolla olevia mahdollisuuksia toteuttaa omaa potentiaaliaan työmarkkinoilla. Patricia Hill Collins (2000) on pyrkinyt kirjassaan *Black Feminist Thought* teoretisoimaan rakanteiden tuottamaa hallintaa, jota kohdistetaan tiettyihin ihmisryhmiin, kuten rodullistettuihin naisiin. Hallinnan avulla näiden ryhmien osallistumista yhteiskuntaan ja sen instituutioihin - kuten

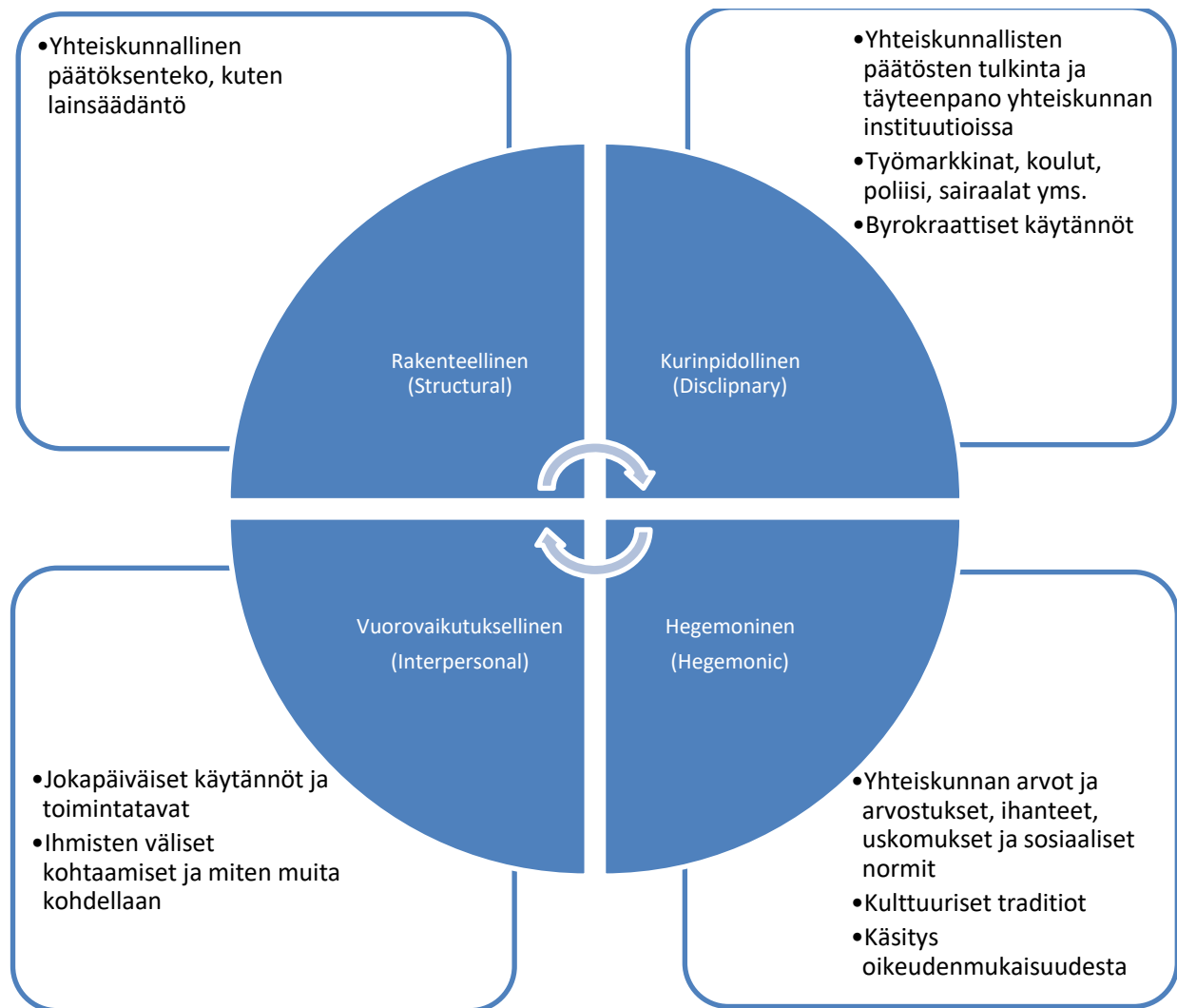
työelämään - pyritään kontrolloimaan (Collins, 2000). Black feminist thought tarjoaa kriittisen teoreettisen viitekehyksen syrjittyjen naisten kokemuksen näkyväksi tekemiseksi (Collins, 2000). Collinsin (2000) ajattelun taustalla on tarve haastaa sosiaalista ja taloudellista epäoikeudenmukaisuutta ylläpitävää hegemoniaa kiinnittämällä huomiota rakenteelliseen rasismiin, sekä korostamalla sen vastustamisen tärkeyttä.

Collinsin (2015; 2000) mukaan yksilön toimintaa ja mahdollisuuksia määrittävät elämän ydinkonstruktioit, kuten työ, koti, media ja erilaiset identiteettiprosessit. Koska tämän tutkielman kiinnostuksen kohteena ovat työ ja ammatillinen toimijuus, onkin syytä tarkastella, minkälaisia toimimisen mahdollisuuksia ulkomaalaistaustaisille naisille tarjotaan työssä. Työn tekemistä ei kuitenkaan pidä nähdä muusta elämästä erillisenä, vaan työ määrittää yksilön elämää ja identiteettiä monin tavoin myös työn ulkopuolella (mm. Collins, 2000). Työssä kohdattua syrjintää ei voidakaan erottaa työn ulkopuolisesta elämästä, vaan sen seuraukset ulottuvat kaikille elämän osa-alueille (Pietiläinen ym. 2018).

Jotta ymmärtäisimme paremmin erilaisten hallinnan muotojen ilmenemistä, on tässä tutkielmassa otettu avuksi Collinsin (2000) hallinnan matriisi (*matrix of domination*). Matriisi on jaettu neljään erilliseen, mutta toisiinsa kietoutuneeseen ulottuvuuteen: rakenteellinen, hegemoninen, kurinpidollinen ja vuorovaikutuksellinen (Collins & Bilge, 2016; Collins 2000). Nämä ulottuvuudet luovat yksilöille subjektiiviset raamit, joiden sisällä he pyrkivät toimimaan (Collin & Bilge, 2016; Collins 2000). Näiden ulottuvuuksien tunnistaminen tarjoaa intersektionaaliselle lähestymistavalle mahdollisuuden ja työvälineet ymmärtää paremmin vallan järjestäytymistä yhteiskunnassa (Collins & Bilge, 2016; Collins 2000). Hallinnan matriisin ulottuvuuksia on kuvattu Kuviossa 1.

Kuvio 1.

Hallinnan matriisi



Rakenteellisen vallan ulottuvuudella Collins (2000) kiinnittää huomion siihen, kuinka yhteiskunnan rakenteet tuottavat tiettyihin ihmisryhmiin kohdistuvaa kontrollia (*subordination*). Yhteiskunnan rakenteiden, kuten lainsäädännön voidaan nähdä palvelevan joukkoa valkoisia, keskiluokkalaisia mieskansalaisia heidän tarpeineen. Collins (2000) näkeekin rakenteiden näennäisen neutraaliuden jättävän varjoonsa erilaiset todellisuuden tulkinnat, erityisten tarpeiden ja moninaisten elämäntilanteiden vaikutuksen yksilön mahdollisuuksiin toimia yhteiskunnassa. Collins haastaakin yhdenvertaisuuden logiikan, eli sen että jokaista kohdellaan samanlaisena ja samanlaiset ominaisuudet, mahdollisuudet ja tarpeet omaavina. Hän näkee tämänkaltaisen

yhdenvertaisuuden todellisuudessa tuottavan paradoksaalisesti epäoikeudenmukaisuutta ja segregoitumista (Collins, 2000). Tämä on nähtävissä myös Suomessa. Vaikka Suomessa kaikki sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä on kielletty Tasa-arvolain nojalla (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609) ja puolestaan syrjintä, joka tapahtuu muista kuin sukupuoleen, sen ilmaisemiseen tai sukupuoli-identiteettiin perustuvista syistä kielletään Yhdenvertaisuuslaissa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8§). Mutta esimerkiksi viime vuosina mediassa paljon esillä ollut kuukautisköyhyys (kts. mm. Plan International Suomi, 2023; Iltalehti, 2023) on hyvä esimerkki siitä, miten neutraaleiksi mielletty lait tuottavat erilaisia seurauksia eri ihmisille.

Kurinpidollinen hallinnan kohdalla huomio puolestaan kiinnittyy siihen, miten yhteiskunnallinen ja poliittinen valta laitetaan toteen yhteiskunnallisten toimijoiden, kuten erilaisten instituutioiden toimesta (Collins, 2000). Siinä, missä rakenteellinen hallinta, kuten säädetyt lait, ohjaavat yhteiskunnallista toimintaa on kurinpidollisessa hallinnassa kyse siitä, miten rakenteellisen vallankäytön muodot laitetaan toteen ja miten niitä valvotaan (Collins, 2000). Kurinpidollista valtaa käyttävät yhteiskunnan keskeisimmät instituutiot, kuten puolustusvoimat, poliisi, kunnat, koulujärjestelmä, työmarkkinat ja niin edelleen. Collins (2000) pyrkii hahmottamaan kurinpidollisen hallinnan ulottuvuuden ja rakenteellisen ulottuvuuden eroa ulossulkemisen ja kontrollin kautta. Siinä, missä rakenteellisella ulottuvuudella pyritään pitämään tiettyjä ihmisryhmiä kokonaan ulkopuolella, pyritään kurinpidollisen hallinnan avulla puolestaan pitämään kontrollissa niitä, joita ei rakenteellisen vallankäytön keinoin pystytä pitämään ulkopuolella (Collins, 2000). Tämä tuleeikin lähelle Andersonin (2013) edellä esiteltyä siedettyjen kansalaisten käsitettä.

Hegemoninen hallinta puolestaan saa muotonsa nimensä mukaisesti vallitsevan hegemonian, eli valtakulttuurin kautta (Collins, 2000). Tällä Collins (2000) tarkoittaa yhteiskunnassa vallitsevia ideologioita, sosiaalisia ja kulttuurisia normeja, uskomusjärjestelmiä sekä vallitsevaa käsitystä oikeudenmukaisuudesta. Collinsin hegemoninen valta liittyykin Andersonin

arvoyhteisön määrittämän hyvän kansalaisen idean kanssa. Hegemonia läpäisee koko yhteiskunnan ja ohjaa niin lainsäädäntöä, instituutioiden käytäntöjä kuin ihmisten välisiä jokapäiväisiä kohtaamisiakin (Collins, 2000). Samoin kuin Andersonin arvoyhteisöt (kts. yllä), pyritään Collinsin (2000) mukaan hegemonisen vallankäytön avulla oikeuttamaan tiettyihin ihmisiin ja ihmisryhmiin kohdistetut epäoikeudenmukaisuudet valtaväestön hyödyn nimissä. Eriarvoisuutta tuotetaan luomalla sosiaalisia hierarkioita sukupuoleen, rodullistettuun asemaan, luokkaan, seksuaalisuuteen ja kansalaisuuteen perustuen (Collins, 2000). Yksilöihin kohdistetaan erilaisia odotuksia riippuen minkälaisiin kategorioihin heidän ajatellaan sijoittuvan, mutta toisaalta he ovat myös erilaisten vallankäytön muotojen kohteena (Collins, 2000). Esimerkiksi tässä tutkielmassa aiemmin mainittu median ja poliittisten toimijoiden tuottama julkinen puhe toimii hegemonisen hallinnan välineenä. Sillä luodaan kuvaa toisaalta rodullistetusta palvelusektorista ja toisaalta suomalaisista esihenkilöistä, johtajista ja asiantuntijoista. Koska hegemoninen valta ulottuu kaikkialle yhteiskunnassa, voidaan sen nähdä luovan puitteet sille kulttuurilliselle ja sosiaaliselle kontekstille, jossa yksilöt elävät muokaten myös yksilöllisiä käsityksiä itsestä ja muista (Collins, 2000).

Neljäntenä hallinnan ulottuvuutena Collins (2000) nimeää vuorovaikutuksellisen hallinnan. Tällä hän viittaa mikrotasolla tapahtuvaan jokapäiväiseen vallankäyttöön, joka saa muotonsa ihmisten välisessä kanssakäymisessä (Collins, 2000). Vuorovaikutuksellisen hallinnan muodot ja käytännöt ovat systemaattisia ja jatkuvia, mutta usein niin sisäistettyjä, että niitä saattaa olla vaikea nimetä (Collins, 2000). Ne ilmenevät ihmisten välisissä kohtaamisissa, kielessä ja mielikuvissa, mutta myös syrjinnän vastustamisena arjen pienissä tilanteissa (Collins, 2000). Tiivistäen voidaan todeta, että siinä missä rakenteellisella ja kurinpidollisella hallinnalla pyritään ulossulkemiseen, pakottamiseen ja kontrolliin on hegemonisen hallinnan tavoite oikeuttaa tiettyjen ihmisryhmien syrjintä ja ulkopuolisuus (Collins, 2000). Vuorovaikutuksellisen hallinnan kautta syrjintä puolestaan arkipäiväistetään (Collins, 2000). Sitä

ylläpidetään tai vastustetaan jokapäiväisillä pienillä teoilla ruokakaupassa, bussissa tai päiväkodissa (Collins, 2000).

Vaikka Collinsin matriisi nojaa intersektionaaliseen oletukseen rodullistettujen naisten yksilöllisyydestä ja kokemuksellisuuden näkökulmasidonnaisuudesta, pyrkii se tekemään näkyväksi kollektiivisen kokemuksen, mitä on olla sorrettu (Collins, 2000). Collinsin (2000) tavoin tässä tutkimuksessa oletetaan, että vaikka syrjintä saakin erilaisia ilmenemismuotoja erilaisten ihmisten kohdalla, on syrjittynä oleminen kokemuksellisesti jotain, minkä monet toiseutetussa asemassa elävät tunnistavat hyvin erilaisista taustoista, elämäntilanteista, ihonväristä, sosioekonomisesta asemasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta tai iästä huolimatta. Syrjinnän onkin nähty rajoittavat yksilön oikeuksia ja mahdollisuuksia osallisuuteen (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2023). Osallisuus onkin yksi keskeisimpiä toimijuuden peruspilareita (mm. Eteläpelto ym., 2014). Tämä ulottuu aina työelämään asti, sillä kuten Hökkä ym. (2014) ovat todenneet vaikuttavat valtasuhteet, työkuulttuurin, vallitsevat puhuvat sekä ammatilliset roolit myös ammatilliseen toimijuuteen. Ammatillinen toimijuus rakentuu yksilöllisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksessa (Eteläpelto ym., 2014; Hökkä ym., 2014). Yksilön elämäkokemukset, mukaan lukien kokemukset työelämästä, muokkaavat hänen käsityksiään itsestään ammatillisena toimijana ja voivat toimia ammatillisen toimijuuden voimavaroina tai sitä rajoittavina tekijöinä (Eteläpelto ym., 2014; Hökkä ym., 2014). Haavoittuvuutta voidaan kuitenkin tuottaa myös korostamalla tietyn ihmisryhmän heikkoa asemaa, sillä hyvistä tarkoituspäristä huolimatta saattaa haavoittuvuuden korostaminen rajoittaa yksilöiden toimijuutta (Ennsner-Kananen & Iikkanen, 2022). Collinsin (2000) mukaan keskeistä onkin pyrkiä taistelemaan niitä stereotyyppioita vastaan, joita meillä on itsestämme ja muista tunnistamalla omat mahdollisuudet toimia ja vaikuttaa.

3.3 Ammatillisen toimijuuden rajat ja resurssit

Collinsin (2000) mukaan kuvaa itsestä tuotetaan toisaalta kollektiivisesti rakentuneen arjen tietämisen kautta ja toisaalta systemaattisesti kerätyn ns. asiantuntijatiedon kautta, joka asemoi rodullistettuja naisia teoreettiselle kentälle (Collins, 2000). Näiden kahden tietämisentason (arkitieto ja teoreettinen tieto) kautta kuvataan ja muokataan niitä realiteetteja, joissa rodullistetut naiset elämänsä toteuttavat (Collins, 2000). Mutta kuten mm. Mulinari ja Neergaard (2017) ovat todenneet ovat erilaiset identiteetit ja sosiaaliset kategoriat osittain häilyviä ja alttiita sosiaalisille ja poliittisille muutoksille. Yhteiskunnassa vallitsevat valtasuhteet vaikuttavatkin paljon niihin mahdollisuuksiin, joita yksilöllä on määritellä itse itseään (Anderson 2013; Collins 2000; Mulinari & Neergaard, 2017).

Toimijuutta onkin usein pyritty paikantamaan henkilökohtaisen ja yhteiskunnallisen rajapinnoille (mm. Ahearn, 2013; Ahern, 2010; Hökkä ym. 2014; Åkerblad 2011). Yksilön on nähty hahmottavan omia toiminnan mahdollisuuksiaan yhteiskunnan luomissa raameissa (mm. Ahearn, 2013; Ahern, 2010; Hökkä ym. 2014; Åkerblad 2011). Vaikka toimijuudelle ei olekaan onnistuttu löytämään yhtä kaikkien kannattamaa määritelmää on se usein kuitenkin liitetty aktiivisuuteen, osallistumiseen, aitoon vaikuttamisen mahdollisuuteen sekä kokemukseen oman elämän hallitsemisesta (Ahearn 2013; Hökkä ym., 2014; Maxwell & Agleton, 2013). Samansuuntaisesti myös Collins (2000) määrittelee toimijuuden olevan yksilön tai sosiaalisen ryhmän itsemääräämisoikeutta ja autonomiaa.

Autonomia korostuukin etenkin aikuiskasvatustieteellisen tutkimuksen piirissä, jossa se on usein kytketty keskeisesti toimijuuteen (Eteläpelto ym., 2011; Gordon 2008, Eteläpelto ym. mukaan, 2011). Autonomian on tässä yhteydessä nähty tarkoittavan toisaalta yksilön kykyä tehdä harkittuja päätöksiä ja toisaalta yksilön kykyä toteuttaa päätöksiään käytännössä (Eteläpelto ym., 2011; Gordon 2008, Eteläpelto ym. mukaan, 2011). On kuitenkin hyvä muistaa, että ihmiset eivät tee päätöksiään sosiaalisessa tai kulttuurisessa tyhjiössä (Eteläpelto ym., 2011). Aiemmin eletty elämä, sosiaalisesti ja kulttuurisesti muodostuneet

uskomukset, odotukset sekä arvostukset ohjaavat yksilön päätöksentekoa ja toimintaa (Eteläpelto ym., 2011). Lisäksi materiaaliset ja taloudelliset olosuhteet määrittävät niitä mahdollisuuksia, joita yksilöllä on toteuttaa halujaan, tarpeitaan ja mieltymyksiään (Eteläpelto ym., 2011). Intersektionaalisesta näkökulmasta tähän listaan voisi lisätä myös rodullistamisen prosessit ja niihin liittyvät identiteettiprosessit (Mulinari & Neergaard, 2017) sekä sukupuolen, luokan, seksuaalisuuden, iän ja kansallisuuden, joiden välityksellä hallitaan ja tullaan hallituksi (Collins & Bilge, 2016; Collins, 2000). Toimijuus näyttääkin saavansa muotonsa niissä neuvotteluissa, joita omasta autonomisuudesta kussakin ajassa, paikassa ja tilassa tehdään (mm. Ahearn, 2013; Hökkä ym., 2013; Åkerblad, 2011).

Aikuiskasvatustieteellisen kiinnostuksen kohteena on usein nähty olevan erityisesti ammatillinen toimijuus (Eteläpelto ym., 2014; Hökkä ym., 2014). Ammatillinen toimijuus on tässä tutkimuksessa ymmärretty Eteläpellon ym. (2014) tavoin prosessiksi, johon vaikuttavat niin työntekijä itse kuin työyhteisökin, jossa toimitaan. Ammatillinen toimijuus tulee näkyväksi niissä valinnoissa ja kannanotoissa, joita omaan työhön ja ammatilliseen identiteettiin kohdistetaan (Eteläpelto ym., 2014). Samoin kuin yksilö muuttuu ja kehittyy, muuttuu ja kehittyy myös toimijuus rakentuen elettyjen kokemusten ja itsestä kerrotun elämäntarinan varaan (Eteläpelto ym., 2014). Ammatillisen toimijuuden keskiössä on kokemus *minusta*, jolla on aina oma yksilöllinen elämänsa, mutta myös tulevaisuuteen liittyvät toiveet ja odotukset (Eteläpelto ym., 2014). Työntekijän ammatillinen identiteetti kuvaa yksilön suhdetta työhön kiinnostusten kohteiden, sitoutumisen, arvojen ja arvostusten, tavoitteiden, uskomusten ja omaan kehittymiseen liittyvien halujen kautta (Hökkä ym., 2014). Työntekijät tekevätkin työn kontekstissa valintoja, hyödyntävät vaikutusmahdollisuuksiaan ja ottavat kantaa, muokaten jatkuvasti omaa suhdettaan työhön (Eteläpelto, ym., 2014; Hökkä ym., 2014). Ammatillisen toimijuuden resursseina toimivat aiempi työhistoria, osaaminen, asiantuntijuus ja kompetenssi, eli kyky tuoda oma osaaminen näkyviin vallitsevissa olosuhteissa (Hökkä ym., 2014). Työympäristössä vallitsevat sosiokulttuuriset ja

materiaaliset olosuhteet ovatkin keskeisiä yksilön ammatillisen toimijuuden kannalta, sillä ne luovat raamit yksilön toiminnalle toisaalta rajoittaen yksilön toimintaa, mutta myös toimien ammatillisen toimijuuden resursseina (Eteläpelto ym., 2014; Hökkä, ym. 2014).

Työympäristön olosuhteet ovat usein historiallisesti muotoutuneet ja kytköksillä laajemmin yhteiskunnassa vallitseviin olosuhteisiin (Hökkä ym., 2014). Ammatillista toimijuutta harjoitetaan usein tiettyä tarkoitusta varten, niissä olosuhteissa, joissa toimitaan (Hökkä ym., 2014). Ilman ammatillista toimijuutta yksilö ei pysty kehittymään ja oppimaan uutta työssään, mikä on välttämätöntä niin yksilön oman työhyvinvoinnin kuin organisaatioiden uudistumisenkin kannalta (Eteläpelto ym., 2014; Hökkä ym., 2014). Toimijuuteen tarvitaan kuitenkin aina valtaa (Eteläpelto ym., 2014; Hökkä ym. 2014). Yksilöllä täytyy olla aito mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, työympäristöön sekä omaan oppimiseensa, jotta ammatillinen toimijuus voi vahvistua (Eteläpelto ym., 2014). Ulkoapäin määritellyt muutokset, joihin ei yksilö itse ei voi vaikuttaa voivat pahimmillaan heikentää merkittävästi työn mielekkyyttä (Vähäsantanen, 2013), minkä on todettu olevan yhteydessä työhön sitoutumiseen, työssä jaksamiseen ja terveyteen (kts. esim. Vanne, 2021). Vaikuttamisen mahdollisuus puolestaan lisää hyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta työssä, mikä tukee yksilön osaamisen kehittymistä, minkä on nähty olevan ammatillisen toimijuuden perusta (Hökkä ym. 2014).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Aiemmissa luvuissa on esitelty aiempaa tutkimusta maahan muuttaneiden työelämäkokemuksista, työn tekemisen mahdollisuuksista ja sen rajoitteista. Kuitenkin tuoreita tutkimuksia nimenomaan maahan muuttaneiden naisten kokemuksista työpaikoilta löytyy suhteellisen vähän. Tämä on selkeä puute tutkimuskentässä, etenkin kun huomioi ulkomaalaistaustaisten naisten erityisen haavoittuvaisen aseman työmarkkinoilla. Kuten Larja (2019) ja Lehtovaara (2022) ovat tuoneet esiin, on maahan muuttaneiden naisten työllisyys Suomessa heikointa koko Pohjoismaissa, ja he työllistyvätkin maahan muuttaneita miehiä harvemmin koulutustaan vastaavaan työhön. Tämä on tässä tutkielmassa tulkittu signaaliksi työelämän kestävyysvajeesta, jolla Kasvion (2014) mukaan tarkoitetaan puutteita työelämän kestävyudessa.

Suomen työmarkkinoilla ei näytetä kykenevän tunnistamaan maahan muuttaneiden naisten työpotentiaalia ja tarjoamaan heille yhtäläisiä työn tekemisen mahdollisuuksia kuin monille muille väestöryhmille. Kestävyysvajeen korjaamiseksi tarvitaan Kasvion mukaan (2014) koko työpoliittisten rakenteiden läpäisevää tahtoa kestävämmän työelämän luomiseksi, kuitenkin unohtamatta työpaikkojen ja työnantajien merkittävää roolia kestävämpien ratkaisujen luomisessa (Kasvio 2014; Tammelin ym., 2020). Tässä tutkimuksessa aiotaankin noudattaa Ahmadin (2010, 90) kehotusta ja suunnata katse maahan muuttaneisiin kohdistetuista sopeuttamis- ja työllisyystoimista kohti työnantajia, organisaatioita ja työelämän toimintaa suuntavia yhteiskunnan rakenteita.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on laajentaa ja monipuolistaa käsitystä maahan muuttaneiden naisten työelämään liittyvistä kokemuksista ja tarjota tilan marginaaliin jääville todellisuuden tulkinnoille. Erityisesti esiin nostetaan työelämän rakenteisiin ja institutionaalisiin käytäntöihin liittyviä sosiaalista

kestävyyttä rajoittavia tekijöitä sekä niiden henkilökohtaisella tasolla koettuja seurauksia. Näiden on oletettu vaikuttavan maahan muuttaneiden naisten työn tekemisen mahdollisuuksiin sekä mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön ja työympäristöön. Tässä tutkimuksessa kysytäänkin:

- 1) Minkälaisia työn sosiaaliseen kestävyyteen kytköksissä olevia rakenteellisia teemoja ulkomaalaistaustaisten naisten puheista voidaan tunnistaa?
- 2) Miten työpaikkojen käytäntöjen koetaan vaikuttavan ammatilliseen toimijuuteen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuskonteksti

Tämä Pro gradu tutkielma sijoittuu aikuiskasvatustieteelliselle tutkimuskentälle. Kyseessä on laadullinen haastattelututkimus, jonka näkökulma on intersektionaalinen ja feministinen. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella kriittisesti yhteiskuntamme työelämässä vallitsevia rakenteita sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta. Keskeisimpänä lähtökohtana tutkimukselle toimii pyrkimys ymmärtää ja tehdä näkyväksi ulkomaalaistaustaisiin naisiin kohdistuvat intersektionaalisen epätasa-arvon ja syrjinnän muodot sekä niiden koetut vaikutukset ammatilliseen toimijuuteen.

Liljeströmin (2004) mukaan feministiselle tutkimukselle on tyypillistä pyrkiä muutokseen tiedon tuottamisen lisäksi. Totuttuihin tapoihin määritellä ja tuottaa tietoa suhtaudutaan kriittisesti ja tilaa annetaan tutkittavien subjektiivisille tavoille antaa merkityksiä, tehdä tulkintoja ja muodostaa odotuksia (Liljeström, 2004). Niin feministisen kuin kriittisenkin tutkimuksen piirissä lähdetään oletuksesta, että tietoa muodostetaan aina suhteessa sosiaaliseen, kulttuuriseen ja historialliseen kontekstiin. Keskiössä ovat sosiaalisen maailman ehtojen, sen ulottuvuuksien ja sen seurausten kriittinen tarkastelu. (Braun & Clarke 2013; Liljeström 2004.) Puolestaan Freire (2005) toteaa ihmisen luovan historiallisesti jatkuvaa todellisuutta aatteiden, käsitteiden, ideologioiden, toiveiden, epäilysten ja haasteiden vaikutuspiirissä pyrkien luomaan koherenttia käsitystä maailmasta, jossa vastakohtat sulautetaan toisiinsa. Todellisuuskäsityksen pohjalta luodaan suhdetta itsensä ja maailman välille, hahmotetaan päämääriä ja tavoitteita sekä asemoidaan itseä (Freire, 2005).

Feministisellä tutkimuksella pyritäänkin tuomaan esiin erilaisia tietämisen mahdollisuuksia ja tekemään näkyviksi käsitykset tiedon ja vallan välisistä suhteista sekä purkamaan vallan epäsymmetriaa (Liljeström 2004). Feministisen lähestymistavan tullessa lähelle kriittistä teoriaa tuntuukin luonteelta

tarkastella tämän tutkimuksen teemoja niin feministisestä kuin kriittisestä teoriasta kumpuavista lähtökohdista käsin. Itse asiassa näitä tutkimusotteita voisi olla jopa vaikeaa erottaa toisistaan molempien pyrkiessä haastamaan perinteiset tietämisen tavat ja luomaan muutosta luoden uusia subjektuuden mahdollisuuksia (Liljeström 2004).

Tässä tutkielmassa tutkittavat ovat naisia, ulkomaalaistaustaisia, työntekijöitä, opiskelijoita ja/tai yrittäjiä, äitejä, lapsettomia jne. Lisäksi heidän kielitaitonsa, ihonvärinsä ja taustansa määrittävät sitä, miten heitä kohdataan työn tekemisen areenoilla. Siinä missä sukupuoli, vammaisuus/vammattomuus, seksuaalisuus, kansallisuus, uskonto ja ikä sekä ajatus rodusta ja luokasta ovat analysoitavia kategorioita, ne ovat myös sosiaalisia kategorioita, joiden avulla voimme tutkia valtasuhteiden merkityksiä puhuttaessa rasismista, seksismistä, heterosentrisyydestä tai luokkaan liittyvästä hyväksikäytöstä (kts. mm. Collins & Bilge, 2016).

5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimusaineisto on kerätty neljältä (N=4) maahan muuttaneelta naiselta, jotka asuvat aineistonkeruun aikana vakituisesti Suomessa keskisuuressa kaupungissa. Laadullisen haastatteluaineiston etu onkin, että pienelläkin osallistujamäärällä on mahdollista kerätä monipuolinen ja yksityiskohtainen aineisto (Braun & Clarke, 2013, 80). Koska tämän tutkimuksen aineisto kattaa vain neljä naista, jotka työnsä, taustansa, äidinkieltensä ja/tai ulkonäkönsä puolesta ovat erityisen helposti tunnistettavassa asemassa pyritään heistä tässä tutkimuksessa kertomaan riittävän vähän, jotta heidän yksityisyytensä pystytään suojaamaan. Tämä on erityisen tärkeää jo Suomen perustuslainkin (1999/731, 6–23§) nojalla, mutta sisältyy myös yleisesti ihmistieteiden aloilla hyväksytyihin tutkimuksen tekemisen eettisiin periaatteisiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019).

Aika, jonka tutkittavat ovat aineiston keräämisen hetkenä asuneet Suomessa, vaihtelee reilusta neljästä vuodesta kahteenkymmeneen vuoteen. He

ovat eri-ikäisiä, saaneet keskenään erilaisen koulutuksen ja työskentelevät eri aloilla. Myös syyt, joiden vuoksi he ovat muuttaneet Suomeen eroavat toisistaan. Tähän on hyvä kiinnittää huomiota, sillä kuten edelläkin on esitetty, vaikuttavat maahanmuuton syy usein maahan muuttaneen sosiaaliseen asemaan Suomessa (kts. mm. Könönen & Himanen 2019; Himanen & Könönen, 2010; Sahradyan, 2022). Esimerkiksi turvapaikanhakija käy läpi erilaisen maahantuloprosessin kuin vaikkapa Suomesta jo opiskelu- tai työpaikan saanut henkilö (Könönen & Himanen, 2019; Sahradyan, 2022). Lisäksi eri syistä maahan muuttaneille on tarjolla erilaisia tukirakenteita ja palveluja (Könönen & Himanen, 2019; Sahradyan, 2022).

Tämän tutkimuksen naisten muuton taustalla on ollut joko pakolaisuus, perheen yhdistäminen tai työ. Kaikki heistä ovat kuitenkin kotoisin Euroopan ulkopuolelta, minkä huomioiminen on tärkeää, sillä tutkimukset osoittavat myös lähtömaan vaikuttavan esimerkiksi kuulumisen kokemukseen (Seppänen ym., 2020). Lisäksi tutkittavat eroavat toisistaan ulkonäöllisesti, minkä voidaan aiemman tutkimuksen perusteella olettaa vaikuttavan siihen, miten he tulevat kohdatuiksi jokapäiväisessä arjessaan (kts. mm. European Union Agency for Fundamental Rights 2019). Haastateltavista vain yksi on tutkimuksen tekemisen aikaan vakituisessa palkkatyösuhteessa. Kuten muutkin tutkimukseen osallistujat, on hän kuitenkin ennen nykyisen työsuhteen vakiintumista käynyt läpi erilaisia palkattomia harjoitteluja, työkokeiluja, pätkätöitä ja muita prekaareiksi luokiteltavia työn tekemisen muotoja, joita on leimannut väliaikaisuus ja epävakaus. Tutkittavat työskentelevät joko terveydenhuolto alalla hoitotehtävissä, asiantuntijana asiakaspalvelutehtävissä, freelancer-yrittäjänä tai erilaisissa pätkätöissä. Lisäksi kaksi haastateltavista tekee parhaillaan opintoja, joiden ohella tekee työharjoittelua ja/tai muita keikkaluontoisia töitä. Verrattaen pienestä aineistosta huolimatta onkin syytä olettaa, että tutkimuksen naisten kokemuksista voidaan tunnistaa monipuolisesti erilaisiin työtehtäviin, työn tekemisen tapoihin ja organisaatioiden käytänteisiin liittyviä kokemuksia.

5.3 Tutkimusaineiston keruu

Tutkielman tutkittavat ovat tavoitettu käyttäen lumipallo-otantaa. Lumipallo-otanta ei nimestään huolimatta ole varsinainen otannan muoto, vaan ennemminkin tapa tavoittaa kohderyhmään kuuluvat henkilöt, jotka ovat halukkaita osallistumaan tutkimukseen (mm. Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkittavia pyritään rekrytoimaan erilaisia kanavia pitkin hyödyntäen omia verkostoja ja kysymällä jo lupautuneilta osallistujilta apua uusien tutkittavien tavoittamiseksi (mm. Braun & Clarke, 2013, 57; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineiston kerääminen puolestaan on toteutettu temaattisen haastattelun keinoin. Temaattiseen haastatteluun on päädytty tässä tutkimuksessa, koska tutkittaessa kokemuksia, todellisuuden tulkintoja ja merkityksenantoprosesseja pystytään haastattelujen avulla keräämään mahdollisimman rikas ja monipuolinen aineisto (Braun & Clarke, 2013, 81). Haastattelujen kautta tutkittavien oma ääni tulee esiin, mikä tarjoaa paremmat mahdollisuudet heidän näkemystensä ymmärtämiselle (Braun & Clarke, 2013, 81).

Haastattelujen runko noudatti kolmea seuraavaa teemaa: 1. Työn kontekstissa tapahtuvan syrjinnän ja rasismin tunnistaminen, 2. Työolot sekä toimintatavat ja käytännöt työpaikalla, 3. Turvallinen tila ja ilmapiiri työpaikalla. Ensimmäisen teeman avulla on haluttu selvittää tutkittavien syrjinnän ja rasismin kokemuksia, sekä heidän alttiuttaan tunnistaa syrjiviä tilanteita ja häirintää. Toisen teeman tavoitteena on ollut puolestaan saada käsitys työn tekemistä säätelevistä rakenteista, kuten säännöt, ohjeet, tottumukset ja valvonta. Kolmannessa teemassa puolestaan on keskitytty asenteisiin, henkilöiden välisiin vuorovaikutussuhteisiin ja kuulumisen kokemuksiin. Näihin teemoihin on päädytty aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella, jota on käsitelty luvussa 2. Haastattelukysymykset kuitenkin testattiin kohderyhmään kuuluvalla naisella, jonka avulla pyrittiin vähentämään tutkijan näkökulman vaikutusta siihen, minkälaiseksi aineisto muodostuu. Koska aineiston keruu tapahtuu aktiivisessa vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa ei tutkijan vaikutusta siihen, minkälaiseksi aineisto muodostuu voida täysin välttää (Wolf-Knuts, 2013, 26–27). Tutkijan velvollisuutena on kuitenkin arvioida, kuinka paljon oma

toiminta ohjaa aineiston muotoutumista (Wolf-Knuts, 2013, 26–27). Lopullisen haastattelurungon muotoutumiseen onkin vaikuttanut arvokas palaute, jota haastattelukysymyksistä saatiin testihenkilöltä. Lisäksi palautetta on pyydetty erään järjestön työntekijältä, joka työskentelee tutkimuksen tekemisen hetkellä maahan muuttaneiden työllistymiseen ja työnhakuun liittyvien työtehtävien parissa. Palautteen perusteella kysymyksiin on tehty muun muassa seuraavanlaisia muutoksia: kysymysten ymmärrettävyyttä parannettiin, kysymyksiä lisättiin ja muotoiltiin toisin. Lisäksi taustatietoja kartoitaviin kysymyksiin lisättiin kohta, jossa tutkittavia pyydetään kuvailemaan työnsä erityispiirteitä. Näin työn tekemisen käytäntöihin ja toimintatapoihin vaikuttavat erityispiirteet on tehty näkyviksi.

Haastattelut on toteutettu puolistrukturoidusti, mistä johtuen jokainen haastattelu on muotoutunut lopulliseen muotoonsa vuorovaikutuksessa kunkin tutkittavan kanssa. Puolistrukturoituihin haastatteluihin on päädytty, sillä haluttiin varmistaa, että aineisto kattaa kiinnostuksen kohteena olevat teemat. Kuitenkin myös tutkittavilta itseltään nouseville aiheille on haluttu jättää tilaa. Chilisan (2020, 250) mukaan puolistrukturoidulla haastattelulla voidaankin varmistaa, että tutkittavilta kerätään samantyyppistä aineistoa, vaikka jokainen haastattelu onkin itsessään ainutlaatuinen. Puolistrukturoidun haastattelun etuna voidaankin nähdä sen joustavuus, sillä se jättää tilaa tutkimukseen osallistujista lähtöisin oleville muutoksille, jotka parhaimmillaan laajentavat kerättävää aineistoa (Braun & Clarke, 2013, 80). Esimerkiksi tämän tutkimuksen haastatteluissa on esitetty tarkentavia lisäkysymyksiä tutkimukseen osallistuneiden vastausten pohjalta. Puolestaan joitain kysymyksiä on jätetty pois, jos haastateltava on käsitellyt niihin liittyviä aiheita jo aiempien kysymysten kohdalla. Joidenkin tutkittavien haastatteluissa nousi lisäksi esiin tutkimuskysymysten kannalta kiinnostavia seikkoja, joita haastattelua suunnitellessa ei osattu huomioida. Tällaiset aiheet ovat toimineet pohjana myöhempien haastelujen muokkaamiselle.

Koska suomen kieli ei ole yhdenkään haastateltavan äidinkieli haluttiin heille tarjota mahdollisuus antaa vastaukset myös kirjallisesti tai vähintään

tutustua kysymyksiin jo ennen haastattelutilannetta. Tällöin heillä olisi mahdollisuus valmistautua haastatteluun. Tämä koettiin kuitenkin haastateltavien keskuudessa hankalaksi tavaksi, joten kirjallisista vastauksista päätettiin luopua. Haastattelut päädyttiin pitämään suomeksi, niin tutkijan kuin tutkittavienkin kielitaitorajoitteiden vuoksi. Suomi osoittautui lopulta ainoaksi laadukkaan suullisen aineiston keräämiseen sopivaksi jaetuksi kieleksi, sillä kaikki tutkittavat puhuvat suomea hyvin. Puolestaan vain puolet tutkittavista puhuvat englantia – joka on toinen tutkittavien ja tutkijan jakama kieli – riittävän hyvin. Haastattelujen kieli sovittiin etukäteen yhdessä tutkittavien kanssa ja vastauksia täydennettiin tarvittaessa englanniksi niiden tutkittavien kohdalla, jotka puhuvat englantia.

Kaikki haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluina, joiden kesto on 45–80 min. Haastattelut on nauhoitettu yliopiston nauhurille, minkä vuoksi haastattelut toteutettiin rauhallisessa ja hiljaisessa ympäristössä. Kuten Braun ja Clarke (2013, 91) muistuttavat on haastatteluja sopiessa hyvä kiinnittää huomiota paikan häiriöttömyyteen, jotta niin haastattelija kuin haastateltavakin voi keskittyä rauhassa itse haastatteluun. Näin vältetään myös tilanteet, joissa taustahäly peittää tutkittavan äänen ja nauhoitettua haastattelua litteroidessa vältytään virheiltä (Braun & Clarke, 2013). Haastattelut toteutettiin kesän 2022 aikana ja nauhoitteet on tallennettu suojatulle U-asemalle mahdollisimman hyvän tietosuojan säilyttämiseksi. Kahden tutkittavan kohdalla haastatteluja on täydennetty myöhemmin. Toisessa tapauksessa täydentäminen on tapahtunut tutkittavan omasta pyynnöstä ja toisessa tapauksessa tutkija on halunnut selventää tiettyjä vastauksia, jotta niiden merkitys muuttuisi mahdollisimman vähän aineistoa analysoitaessa.

5.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa on hyödynnetty temaattista analyysia. Temaattinen analyysi on yksi käytetyimmistä analyysimenetelmistä laadullisissa tutkimuksissa, sillä se mahdollistaa erilaisia lähestymistapoja aineiston

analysointiin (Braun & Clarke, 2013; Lochmiller, 2021). Tässä tutkimuksessa analyysi on toteutettu aineistolähtöisesti, jolla viitataan analysoinnin tapaan, jossa ei ennalta ole tiukkaan määriteltyjä kriteerejä sille, mitä aineistosta halutaan löytää (Braun & Clarke, 2013; Lochmiller, 2021). Aineiston annetaankin ikään kuin puhua puolestaan (Braun & Clarke, 2013; Lochmiller, 2021). Kiinnostuksen kohteena ovat olleet erityisesti tutkittavien merkityksen muodostamisen prosessit, erilaiset sosiaaliset konstruktiot ja neuvottelut erilaisten roolien ja odotusten välillä. Pyrkimyksenä on ollut analysoida kriittisesti, minkälaisia merkityksiä aineistosta nousee, kuten kriittiselle temaattiselle analyysille on luonteenomaista (Braun & Clarke, 2022, 160). Vastoin yleistä virhekäsitystä temaattinen analyysi ei kuitenkaan ole teoriasta irrallaan oleva analyysimenetelmä, vaan – kuten tässäkin tutkimuksessa – teoria antaa analyysille työvälineitä ja takaa analyysin tieteellisen luotettavuuden (Braun & Clarke, 2022).

Ennen analyysin etenemisen tarkastelua on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota jo aiemminkin esiin tuotuun feministiseen ja kriittiseen käsitykseen tiedon tuottamisesta (kts. 5.1). Kun aiemmin opitun, ja elämän varrella muodostuneiden käsitysten oletetaan muokkaavan tapaamme tulkita maailmaa, on syytä huomioida, että tässä tutkimuksessa tehdyt tulkinnat saattavat erota tutkimukseen osallistuvien tulkinnoista. Tutkimuksen tekijän on syytä uskoa, että oma tausta vaikuttaa niihin tulkintoihin, joita hän ympäröivästä maailmasta tekee (mm. Wolf-Knuts, 2013, 22–23). Tämän tutkielman toteuttavan opiskelijan tausta eroaakin tutkittavien taustasta monilla tavoin. Toisin kuin tähän tutkimukseen osallistuvat naiset, on hän syntynyt ja kasvanut Suomessa. Tätä opiskelijaa voidaankin pitää suomalaisen yhteiskunnan historiallisen, poliittisen ja hegemonisen järjestelmän tuotteena, jonka ymmärrys yhteiskunnasta sen työkaluureineen, normeineen ja uskomuksineen antavat hänelle mahdollisuuden tunnistaa poikkeavia tai syrjiviä käytäntöjä, joita tutkimukseeni osallistuvat naiset kohtaavat työssään tai työtä hakiessa. On kuitenkin syytä huomioida, että nämä samaiset sosiokulttuuriset tekijät myös kaventavat kyseisen opiskelijan näkemystä todellisuudesta, jota hän katselee tietynlaiseen

yhteiskuntaan sosialisoituneen näkökulmasta. Onkin mahdollista, että kaikkia tutkittavien kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä, niihin liittyviä tulkintoja tai yksilöllisiä seurauksia ei tässä tutkimuksessa pystytä tunnistamaan. Etenkin kieleen ja ulkonäköön limittyvät kokemukset – joiden kautta kohderyhmän naisten toimijuutta, ammatillista osaamista tai oikeutta suomalaisilla työmarkkinoilla toimimiseen haastetaan – ovat monilta osin tutkijan ulottumattomissa hänen itsensä mahtuessa hyvin suomalaisuuden stereotypiaan. Suomalaisuuden stereotypialla viitataan tässä mielikuvaan valkoisesta, suomea äidinkielenään puhuvasta Suomen kansalaisesta. Kuten edellä (kts. 5.3) on kuvattu, on tutkivan opiskelijan näkökulmasidonnaisuutta kuitenkin pyritty vähentämään esimerkiksi ottamalla haastattelukysymysten suunnitteluun mukaan henkilöitä, joiden näkökulma tutkittaviin seikkoihin eroaa tutkijan näkemyksistä.

Itse aineiston analyysi on noudattanut Lochmilleriä (2021) mukailleen seuraavaa etenemiskaavaa: Valmistelu (*set up*) vaihe, itse analyysi (*analysis*) ja tulkinta (*interpretation*). Tämän tutkimuksen kohdalla valmisteluvaiheeseen on kuulunut lähinnä kerätyn aineiston litterointi, anonymisointi ja järjesteleminen. Koska haasteltavat eivät puhuneet äidinkielenään suomea ja tukeutuivat silloin tällöin muun kielisiin ilmaisuihin on aineiston litteroinnin yhteydessä jouduttu pohtimaan litterointitarkkuutta erityisen huolella. Wolf-Knuts (2013) ehdottaakin, että tutkijan tulee aina olla tietoinen riskistä tutkimusaineiston manipuloimiseen. Aineistoa tulkitaan aina omasta tulokulmasta käsin, joten onkin syytä tuoda näkyväksi väärintulkinnan vaaran paikat (Wolf-Knuts, 2013). Tutkittavien vastaukset onkin ensisijaisesti pyritty kirjaamaan sellaisenaan kuin ne on sanottu, jotta vastausten merkitysten muuttuminen vältettäisiin aineiston käsittelyn aikana. Joissain tapauksessa kielioppivirheitä on kuitenkin päädytty korjaamaan aineiston ymmärrettävyyden parantamiseksi. Myös muut kuin suomen- ja englanninkielisen sanat on jätetty aineistosta pois. Näiden sanojen poisjättämistä on kuitenkin pyritty ennakoimaan jo aineistoa kerätessä. Jos tutkittava on käyttänyt muun kuin suomen- tai englanninkielistä ilmaisua, on haastattelussa kysytty asiaa uudelleen tai pyydetty selittämään kerrottu asia

uudelleen. Tämänkaltaisia tilanteita tuli kuitenkin vain vähän, eikä niiden ole arvioitu vaikuttaneen tutkittavien vastausten sisältöön. Englanninkieliset ilmaisut on jätetty aineistoon sellaisenaan, ja niitä saattaakin esiintyä myös aineistoesimerkeissä, joita luvussa 6 tullaan esittämään. Tähän on päädytty, jotta lukijalla on mahdollisuus omaan tulkintaan esitettyjen aineistoesimerkkien pohjalta. Valmisteluvaiheeseen on kuulunut myös tutkittavien nimien korvaaminen koodeilla H1, H2, H3 ja H4. Tutkija puolestaan on nimetty aineistoesimerkeissä T:ksi. Kaikki paikkakuntien, mahdollisten työpaikkojen ja muiden paikkojen tai ihmisten nimet on poistettu tai korvattu vähemmän spesifeillä ilmauksilla. Esimerkiksi maan tai valtion nimi on saatettu aineistossa korvata maanosan nimellä tai muulla laajemman alueen nimityksellä. Valmistelujen yhteydessä haastatteluista/haastateltavista on lisäksi tehty muistiinpanoja analyysin helpottamiseksi. Nämä muistiinpanot liittyivät usein keskeisimpiin taustatekijöihin, joiden on uskottu vaikuttavan kunkin tutkittavan kokemuksiin tai tutkijan tulkintaan. Tällaisia tekijöitä ovat, esim. rooli työpaikalla (asiakaspalvelija, asiantuntija, hoitaja, freelancer, työharjoittelija yms.) tai Suomessa vietetty aika, muuton syy tai ulkonäköön liittyvät erityispiirteet sekä perheeseen ja/tai kielitaitoon liittyvät seikat.

Itse analyysin kohdalla on hyödynnetty Braunin ja Clarken (2022; 2013) mallia. Mallin ensimmäisen vaiheeseen kuuluu analyysin aloittaminen lukemalla aineisto useita kertoja läpi pyrkien tutustumaan siihen perusteellisesti. Lisäksi tähän vaiheeseen kuuluu analyysin suunnittelu, kuten erilaisten kriteerien päättäminen sille, mitä aineistosta halutaan saada irti ja minkälaisia eettisiä valintoja päätetään tehdä (Braun & Clarke, 2013; Braun & Clarke, 2022). Ensimmäisessä vaiheessa aineistosta tehdään myös alustavia muistiinpanoja, joista muodostuu ensimmäiset alustavat koodit (Saldaña 2016). Tässä tutkimuksessa ensimmäinen vaihe toteutui käytännössä jo aineistoa valmistellessa analyysiä varten. Toisessa vaiheessa aineiston tuntemusta on syvennetty, kuitenkin pyrkien tekemään vielä mahdollisimman vähän tulkintoja haastateltavien vastauksista. Erityisesti on pyritty kiinnittämään huomiota siihen, miten tutkittavat tuntuivat näkevän oman asemansa, mitä he korostivat,

mitä puolestaan tuntuivat vähättelevän, miten he kuvailivat omia toiminnan mahdollisuuksiaan, kohtaamiaan esteitä ja mikä oli heille tärkeää. Aineistoon myös merkittiin kohtia, joiden on ajateltu olevan tutkimuskysymysten kannalta oleellisimpia. Tässä vaiheessa on Braunin ja Clarken mallin lisäksi seurattu Lochmillerin (2021) esimerkkiä ja nojaututtu Saldañan (2016) *toiseen koodauskierrokseen*, jonka pohjalta käytetyt koodit vasta todella syntyivät. Saldañan (2016, 234) mukaan toisen koodauskierroksen tarkoituksena on uudelleen arvioida aineistosta aiemmin tehtyjä merkintöjä ja havaintoja sekä niiden relevanttiutta. Tavoitteena on luoda perusta myöhemmille kategorioille järjestelemällä aineistosta nousevat havainnot koodien avulla (Saldaña, 2016, 234). Tällä koodauskierroksella onkin tässä tutkielmassa keskitytty etenkin toistuviin aiheisiin, samankaltaisuuksiin ja eroavaisuuksiin. Koodauksessa on käytetty kuvailevia koodeja, kuten *oman toisin toimisen mahdollisuuden tunnistaminen, toisten hyväksi toimiminen, erilainen kohtelu verrattuna toisiin työntekijöihin* jne. Huolimatta siitä, että tässä on puhuttu *toisesta koodauskierroksesta*, vaati tämä vaihe aineiston lukemista uudestaan ja uudestaan useita kertoja. Vasta useiden lukukierrosten jälkeen koodien pohjalta pystyttiin yhdistelemään kerrottuja asioita toisiinsa muodostaen hahmotelmia kategorioista.

Koodauskierrosten tuotoksena syntyi ensin omat kategoria hahmotelmat jokaisesta haastattelusta erikseen. Koodausta jatkettiin niin kauan, että jokaisen haastattelun tuottamasta aineistosta pystyttiin rajaamaan 7–10 alustavaa kategoriaa. Tämän jälkeen eri haastattelujen samankaltaisia kategorioita yhdisteltiin toisiinsa ja kategorioiden ulkopuolelle jääneistä koodeista muodostettiin vielä joitain kategorioita. Koska Saldañan (2016) toinen koodauskierros ja Braunin ja Clarken (2013) mallin kolmasvaihe ovat osittain päällekkäisiä on tässä tutkielmassa siirrytty suoraan vaiheisiin neljä ja viisi. Näiden vaiheiden aikana kategorioiden pohjalta rajattiin alateemoja yhdistämällä toisiinsa linkittyneitä kategorioita toisiinsa. Kategorioita yhdistämällä syntyi alateemoja, kuten *työyhteisön tuki, oman yhteisön hyväksi toimiminen ja osaamisen tunnistaminen*. Näiden alateemojen kautta aineistosta

pystyttiin erottamaan alustavia pääteemoja, kuten *toimijuuden rajoittaminen* ja *ammattillisen toimijuuden mahdollisuudet*. Samaan aikaan tutkimuksen teoreettisen tausta ymmärrystä syvennettiin. Tämä auttoi arvioimaan alustavien teemojen relevanttiutta. Esimerkiksi *hyvän kansalaisuuden normit* -teeman nimeämiseen otettiin avuksi Andersonin hyvän kansalaisuuden käsite, jonka olen esitellyt luvussa 3. Analyysin tässä vaiheessa on seurattu Lochmillerin (2021) esimerkkiä ja aloitettu jo aineiston aktiivisempi tulkintavaihe. Erityistä huomiota on kiinnitetty teemojen välisiin suhteisiin, sisäisiin ristiriitoihin ja yhteneväisyyksiin sekä niiden kykyyn vastata tutkimusongelmaan. Kuten Lochmiller (2021) ehdottaa on aineistosta etsitty teemoja parhaiten kuvaavia aineistoesimerkkejä, minkä lisäksi teemoja on pyritty kuvaamaan sanallisesti. Tämä osoittautui erittäin hyödylliseksi, sillä teemojen mahdolliset epä johdonmukaisuudet tai muut heikkoudet tulivat sanallisen kuvaamisen myötä näkyviksi. Tämän myötä joitain teemoja on uudelleen nimetty sisältöä paremmin kuvaavilla nimillä. Tämän tutkimuksen tapauksessa monet teemoista osoittautuivat hyvin samankaltaisiksi keskenään, joten teemoja myös yhdistettiin ja näin on onnistuttu luomaan keskeiset pääteemat *Hyvän kansalaisuuden normit*, *Työn tekemisen kontrollointi*, *Toimijuuden häivyttäminen* sekä *Voimavarat työelämässä*.

Todellisuudessa aineiston tulkinta ja lopullisiin teemoihin päätyminen on kuitenkin ollut tutkimuksen tekemisen kaikkein eniten aikaa vievin osuus. Huolimatta Braunin ja Clarken analysointimallin seuraamisesta, on tässä tutkimuksessa jouduttu palaamaan kategorioiden uudelleen muodostamiseen ja sitä kautta alateemojen tekemiseen moneen kertaan. Vielä alustavia tuloksia kirjoittaessa on teemoista saattanut paljastua heikkoja kohtia tai niiden nimeäminen on osoittautunut harhaanjohtavaksi tai muutoin puutteelliseksi. Analyysin viimeinen vaihe, jossa lopullisia pääteemoja on nivottu yhä vahvemmin teoriaan, onkin edeltänyt useita analysointi kierroksia, joissa on liikuttu edestakaisin vaiheiden kolme ja viisi välillä.

5.5 Eettiset ratkaisut

Luottamuksellisuuden varmistamiseksi ennen jokaisen haastattelun aloittamista on jokaisen haastateltavan kanssa käyty suullisesti läpi selkokielinen suostumuslomake ja tietosuojakäytännöt, jotka jaettiin tutkittaville kirjallisina jo ennen teemahaastattelua. Näin on varmistettu, että jokaisella tutkittavalla on aikaa ja mahdollisuus ymmärtää, minkälaiseen tutkimukseen he ovat osallistumassa, miten heidän luovuttamia tietojaan käsitellään ja mitkä heidän oikeutensa on. Tietoon perustuva suostumus onkin kaikkein keskeisin ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista, jonka tarkoitus on varmistaa luottamuksen säilyminen (TENK, 2019, 8). Suostumuslomakkeena käytettiin Jyväskylän yliopiston selkokielisen suostumuslomakkeen pohjaa, jonka tiedot on muokattu vastaamaan tämän tutkimuksen tietoja. Jokaiselle osallistujalle on tarjottu lisäksi mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta ja tilaisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta ennen haastattelujen alkamista. Tutkittavilta on pyydetty kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Lisäksi on varmistettu, että heillä on mahdollisuus perua suostumuksensa missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Näin on varmistettu heidän itsemääräämisoikeutensa toteutuminen (TENK, 2019).

Kaikilla tähän tutkimukseen osallistuneilla on ollut entuudestaan jonkinlainen suhde tutkijaan, joka on saattanut vaikuttaa tutkimuksen tekemiseen. Tutkimuksen aiheen pitäen sisällään tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia, jotka saattavat herättää myös kipeitä muistoja on tässä tutkimuksessa oletettu tutkijan ja tutkittavien aiemman suhteen olleen eduksi, sillä tutkijan ja osallistujien välillä vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri jo ennen tutkimusta. Sen on uskottu vaikuttaneen positiivisesti siihen, miten henkilökohtaisia kokemuksia tutkittavat haluavat haastattelutilanteissa jakaa. Myös mm. Braun ja Clarken (2013, 81) ovat esittäneet, että tutkijan ja tutkittavien välinen hyvä yhteys on tärkeimpiä edellytyksiä onnistuneen haastatteluaineiston keräämisessä. Lisäksi aiempi tietämys tutkittavien kokemuksista ja elämäntilanteesta on auttanut haastattelijaa ohjaamaan haastattelua tarkentavien kysymysten avulla.

Tutkittavien ollessa jo entuudestaan tuttuja on myös tutkimuksen aiheuttaman haitan arvioiminen helpottunut, sillä heidän taustansa ja elämäntilanteensa ovat tutkijan tiedossa. Tämä on mahdollistanut haastattelujen ja tutkimusaiheen vaikutuksen arvioimisen suhteessa osallistujien henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Tutkimusta tehdessä onkin aina ehdottoman tärkeää pyrkiä minimoimaan tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuva haitta tutkittaville (kts. mm. TENK, 2019). Tutkittaviin jo aiemmin muodostuneen suhteen on tässä tutkimuksessa nähty myös madaltaneen tutkittavien kynnystä olla yhteydessä tutkijaan yksityishenkilönä haastattelujen jälkeen halutessaan muuttaa tai täydentää antamiaan vastauksia. Esimerkiksi kaksi osallistujaa ovat pyytäneet haastattelujen jälkeen poistamaan osia haastatteluista. Nämä pyynnöt tapahtuivat epäformaalissa vapaa-ajan ympäristössä. Lisäksi yhden haastateltavan kanssa on sovittu, että haastattelu käydään yhdessä läpi litteroituna, jotta tutkimukseen ei varmasti tule mukaan mitään sellaista, mitä hän ei halua paljastaa. Tämä läpikäyminen on tapahtunut tutkittavan kotona hänen omasta pyynnöstään, jossa hänen on ollut helppo ja turvallinen puhua. Tämänkaltaiset tilanteet, joiden on tämän tutkimuksen tapauksessa nähty vahvistaneen tutkittavien psykologisen turvallisuuden tunnetta eivät todennäköisesti olisivat olleet mahdollisia tilanteessa, jossa tutkija ja tutkittavat ovat toisilleen täysin tuntemattomia.

6 TULOKSET

6.1 Työn sosiaaliseen kestävyYTEEN kytkeytyvät rakenteelliset teemat ulkomaalaistaustaisten naisten puheissa

Tässä alaluvussa vastataan kysymykseen *Minkälaisia työn sosiaaliseen kestävyYTEEN kytköksissä olevia rakenteellisia teemoja ulkomaalaistaustaisten naisten puheista voidaan tunnistaa*. Tämän kysymyksen kohdalla keskeiseksi nousevat hegemoniset käytännöt. Siitäkin huolimatta, että tutkimuskysymyksessä sanallistetaan kiinnostuksen kohteeksi rakenteelliset teemat, on tässä päätetty käyttää sanaa *hegemonia*. Tämä sanavalinta on tehty sillä analyysin tuottamat teemat paljastavat jotain rakenteellisia käytäntöjä laajemmin sosiokulttuurisesta ilmapiiiristä, joka Suomessa vallitsee. Tutkimuksen aineiston tulkintaa onkin ohjannut oletus yhteiskunnassa laajemmin vallitsevan hegemonian ohjaavan työnantajien asenteita, uskomuksia ja odotuksia. Siten työpaikat ja työnantajat ovat tässä nähty yhteiskunnan normien toimeenpanijoina. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaavat teemat kuvaavatkin vallan järjestäytymistä suomalaisessa yhteiskunnassa laajemmin kuin yksinään rakenteelliset tai institutionaaliset tavat, normit tai käytännöt.

Hegemoniset teemat muodostuvat tässä tutkimuksessa seuraavista pääteemoista: *Hyvän kansalaisuuden normit* ja *Työn tekemisen kontrollointi*. Näissä teemoissa korostuu tutkittavien naisten toiseuttaminen heidän taustansa, statuksensa, ulkonäkönsä, sukupuolensa ja kielensä perusteella. Toisaalta näissä teemoissa korostuu myös pyrkimys säädellä näiden naisten toimintaa ulkoapäin ja ikään kuin sopeuttaa heitä valtaväestön odotuksiin.

6.1.1 Hyvän kansalaisuuden normit

Hyvän kansalaisuuden normit voidaan kiteyttää kysymykseen *kenellä on lupa onnistua kansalaisuudessaan?* Tässä on otettu avuksi Andersonin idea *hyvästä kansalaisesta*, jota on käsitelty tarkemmin luvussa 3. Teema koostuu alateemoista

Kaksoisstandardit, Ylikorostettu maahanmuuttoon liittyvä tausta ja Syrjinnän vähättely, jotka on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1

Teema Hyvän kansalaisuuden normit alateemoineen.

Hyvän kansalaisuuden normit	Kaksoisstandardit
	Ylikorostettu maahanmuuttoon liittyvä tausta
	Syrjinnän vähättely

Kaksoisstandardit

Kaksoisstandardeilla tarkoitetaan tässä erityisesti yhteiskunnan ja instituutioiden asettamia erilaisia odotuksia erilaisille yksilöille tai ryhmille. Esimerkiksi työtehtävissä, niiden menestyksekkäässä suorittamisessa ja ammatillisessa osaamisessa näyttää olevan erilaiset kriteerit eri työntekijöiden kohdalla.

[O]lin työskennellyt 3 vuotta samassa instituutiossa, joka on johdettu yhdistys, tai yhdistys on johtanut sitä ja sitten on toiminnanjohtaja, ja minä olin se kuraattori ja siellä olin kokenut tosi paljon... mä en tiedä miten mä pystyisin laittamaan sanoiksi, mutta siellä oli pyydetty tosi paljon eri vaatimuksia [mulle]kuin muut. Asioita oli vaadittu minulta enemmän kuin suomalaisilta [...] asiat ei ollut selitetty samalla tavalla tai siellä oli oletettu tosi paljon, että pitäisi tietää ja pitäisi toimia tietyllä tavalla, että ei tullut sitten selitettyä. (H1)

Yllä olevasta esimerkistä käy hyvin ilmi, miten eri työntekijöillä oletetaan olevan erilaiset säännöt työpaikalla. Lisäksi eritaustoista tulevien työntekijöiden odotetaan omaksuvan erilaiset roolit, vaikka työtehtävä ja työn tekemisen konteksti olisi sama. Kaikki haastateltavat ovat kokeneet, että heidän odotetaan tekevän enemmän töitä kuin muut, tekevän työnsä paremmin kuin muut tai muutoin *todistavan* omaa oikeuttaan työskennellä ko. työssä. Tähän liittyy vahva oletus tutkimuksen naisten heikommasta ammattitaidostansa verrattuna suomalaistaustaisiin (mies-)työntekijöihin ja vaade ikään kuin *ottaa toiset kiinni*. Tämänkaltaisessa diskurssissa näyttääkin korostuvan tässä tutkielmassa aiemmin esiin tuotu puutenäkökulma. Ulkomaalaistaustaiset naiset nähdään ensi sijaisesti sen kautta, mitä he eivät osaa tai mitä heillä ei ole. Sen sijaan, että

heille tarjottaisiin tukea työn tekemiseen heidän puutteitaan korostettiin tai jopa pyritään etsimään, jotta heidän poissulkeminen tietyistä tehtävistä tai ammatillisen arvostuksen piiristä näyttäytyisi oikeutetummalta.

Työpaikoilla näyttääkin vallitsevan oletus siitä, että mahdolliset hankaluudet työn tekemiseen liittyen johtuvat ensisijaisesti aina työntekijästä, ei työpaikan toimintatavoista tai epäreiluista odotuksista. Työn tekemisen tavat ja työpaikoilla ylläpidetyt käytännöt ovat historiallisesti muodostuneet palvelemaan tietynlaisia työntekijöitä, eivätkä näytä tarjoavan aitoja toiminnan mahdollisuuksia tästä historiallisesta normista poikkeaville. Tässä aineistossa nouseekin toistuvasti esiin suomalaisten työpaikkojen kankeat ja osin vanhentuneetkin toimintamallit ja totut toimimisen tavat. Nämä toimintatavat saattavat näyttäytyä edelleen toimivina suomalaistaustaisen, suomea puhuvan mieskansalaisen näkökulmasta, mutta jättävän huomiotta tähän kategoriaan sopimattomien tarpeet huomioimatta. Andersonin (2013) mukaan tämä on tyypillistä *siedettyjen kansalaisten* kohdalla, jotka otetaan ikään kuin pakotettuina osaksi yhteiskuntaa, mutta jotka kuitenkin pyritään rajaamaan *hyvän kansalaisuuden* ulkopuolelle osoittamalla heille oma alisteinen asemansa suhteessa *hyviin kansalaisiin*.

Lisäksi tässä teemassa näkyvät miesten ja naisten asettaminen erilaisiin rooleihin. Kiinnostavaa onkin huomata, miten roolien rikkominen nähdään sallittuna - jopa toivottavana - miehille, mutta naisia roolin rikkomisesta rangaistaan.

Tässä paikassa naisellisuudella oli tosi selkeä [rooli], koska mä olin työskennellyt myös työläisenä, apulaisena, ja se rooli mikä minulla oli aikaisemmin vuosi, niin siihen oli nyt otettu mies ja se suhtautuminen sille miehelle oli täysin erilainen, täysin erilainen, ne odotukset häneltä oli täysin erilaiset [...] Ja tää miehen ja naisen roolin erilainen suhtautuminen oli myös tuotu esille, kun se tiedottaja oli samaan aikaan muuttunut. Aikaisemmin se oli mies ja nyt se on nainen. Ja kaksi kertaa aikaisemmin ollut myös nainen. [...] molemmat kerrat kun oli nainen, niin se nainen joutui tekemään niin kuin enemmän kun hänen työnkuva. (H1)

Tässä esimerkissä haastateltava kertoo, kuinka tässä työpaikassa naistyöntekijöihin liitetään vahva oletus omasta työnkuvasta joustamisesta tekemällä *naisten töitä*, kuten siivoamiseen ja asiakaspalveluun liittyviä tehtäviä varsinaisen työnsä rinnalla. Näiden tekemättä jättäminen saattaa jopa johtaa

tulkintaan, ettei omaa työtehtävää olla kyetty täysin täyttämään. Miestyöntekijöiden kohdalla puolestaan tämänkaltaiset varsinaisen työtehtävän ulkopuoliset tehtävät nähdään selkeästi erillisinä ja työnkuvaan kuulumattomina toimina, joita heidän ei oleteta tekevän. Kuitenkin, jos tätä oletusta rikotaan siivoamalla tai auttamalla asiakaspalvelussa tuottaa se miehille erityistä kunniaa ja arvostusta työyhteisössä. Tämä näyttääkin vahvistavan tulkintaa työpaikoilla vallitsevasta oletuksesta miestyöntekijästä, jota palvelemaan työn tekemisen rakenteet ovat luotu.

Eriyisen kiinnostavaa on myös huomata, miten tutkittavien tarinoissa nousee esiin työelämän valmius joustaa silloin kuin työn tekemisen käytännöt eivät palvelekaan miestyöntekijää. Siinä missä naisilta – ja erityisesti rodullistetuilta naisilta – alla olevassa esimerkissä evätään mahdollisuus erityisjärjestelyihin työntämällä vastuu tilanteesta työntekijälle itselleen, on tilanne toinen suomalaistaustaisten miesten kohdalla.

[M]eillä oli lehdistötilaisuus ja mulla oli useita taiteilijoita [...] mä halusin järjestää bussin Helsingistä sinne tilaisuuteen, että ihmisten olisi helppo tulla, mutta toiminnanjohtaja ei halunnut, koska... en tiedä, miksi se ei halunnut. Mut sitten julkiset systeemit oli vähän vaikeat, sinne oli hankala päästä [...] Seuraavana vuonna, kun oli miestaiteilijoita ja ei ollut ulkomaalaistaiteilijoita. Niin oli nimekkäitä taiteilijoita, suomalaistaiteilijoita ja niille järjestettiin bussi. Niin tämmösiä asioita kun jää mieleen, et siihen voi olla niin monta eri syytä, niin monta eri asiaa, mutta kuitenkin, painunut mieleen. (H1)

Tässä esimerkissä tutkittava kuvailee tilaisuutta, johon oli kutsuttu useita ulkomaalaistaustaisia taiteilijoita, joista moni on myös nainen. Esimerkissä käy hyvin esiin tämän organisaation käytäntöjen olevan suunniteltu palvelemaan suomalaistaustaisten (mies-)taiteilijoiden tarpeita, joilla olisi ollut suuremmat sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuurilliset resurssit työhön liittyvien tehtävien hoitamiseksi ja mahdollisten haasteiden ratkaisemiseksi. Sen sijaa vastaavanlaisessa tilaisuudessa jätettiin huomioimatta suomalaistaustaisen rodullistetun naisen tarpeet. Kaksinaiset odotukset ja standardit korostuvat tässä erityisen hyvin, sillä – kuten alla olevassa esimerkissä tulee hyvin esiin – esimerkin nainen nähdään toisaalta suomalaisena, toisaalta ulkomaalaisena aina sen mukaan, mikä on työnantajaosapuolelle edullista ja mahdollistaa epäoikeudenmukaisen kohtelun oikeuttamisen parhaiten. Esimerkin nainen nähdään toisaalta suomalaisena silloin kun haluttiin perustella, miksi hänelle ei

ole tarjottu mahdollisuuksia erityisjärjestelyihin tai joustoon työnantajan puolelta, vaikka avun tarve on ollut jo ennalta tiedossa. Toisaalta hän ei kuitenkaan ole *oikea suomalainen*, silloin kun hänen halutaan edustavan *maahanmuuttajataiteilijoita*. Hänen ulkonäkönsä, äidinkiелensä ja vanhempien maahanmuuttajuus leimaavatkin hänet maahanmuuttajaksi aina silloin kun se näyttäytyy edullisena suomalaistaustaisten näkökulmasta.

[H]än ei ollut maahanmuuttaja, vaan suomalainen! Mutta näyttävästi erottui taustasta ja vaikka hän on suomalainen ei puhu suomea [...] No se [lehdistötilaisuus] tapahtui kokonaan suomeksi ja puolivälissä mä huomasin, et tää yks [ei ymmärtänyt], koska se meni salia ympäri ja ihmiset esitteli keitä he olivat ja mitä ne teki [...] ja kaksi päivää sen jälkeen hän kirjoitti tosi vihainen kirje minulle, kuinka tämmöstä ei saa tapahtua ja hän oli niin pettynyt, eikä tuntenut olevansa tervetullut ollenkaan ja hän oli matkustanut [toiselta puolelta suomea] ja oli tosi kauhea kokemus[...]hän varmasti koki, että hän oli se maahanmuuttajaedustaja, se ainoa siellä. (H1)

Suomalaisuus ei näyttäydäkään tässä vain laillisena kansalaisuutena, vaan tärkeämpää näyttää olevan suomalaiseksi mielletty ulkonäkö, kieli ja oikeanlainen perhetausta. Huolimatta laillisesta kansalaisuudesta yllä olevan esimerkin naista ei tunnisteta oikeutetuksi *hyvään kansalaisen* oikeuksiin (kts. alaluku 3.2). Voidaankin kysyä, kuka lopulta määrittelee näiden naisten suomalaisuuden. Kuten Mulinari & Neergaard (2017) ovat todenneet ovat sosiaaliset kategoriat häilyviä. Samoin näiden naisten suomalaisuus näyttää olevan sidoksissa aikaan, paikkaan ja tilanteeseen, jossa omaa identiteettiä neuvotellaan suhteessa muihin.

Ylikorostettu maahanmuuttoon liittyvä tausta

Toiseksi alateemaksi on muodostunut maahanmuuttoon liittyvän taustan ylikorostaminen. Siinä, missä edellä esitetyssä Hyvän kansalaisuuden normit -teemassa kysytään *kuka* saa olla suomalainen, nousee tässä teemassa keskeisemmäksi kysymys, *millainen* on hyvä maahanmuuttaja. Toisin sanoen, ketä siedetään ja millä ehdoilla. Maahanmuuttoon liittyvän taustan ylikorostamisella tarkoitetaan tässä työnantajien, työkavereiden ja/tai asiakkaiden tapaa korostaa näiden naisten ulkomaalaistaustaa tarpeettomasti. Naisten yksilölliset ominaisuudet, työ- ja koulutushistoria sekä työhön liittyvä osaaminen näyttääkin usein jäävän heidän ulkomaalaistaustansa tai

vieraskielisyyden varjoon. Heidät nähdään työmarkkinoilla ensisijaisesti maahanmuuttajina ja vasta sen jälkeen tai ei ollenkaan ammattilaisina, työntekijöinä tai työkavereina.

[H]e [asiakkaat] näkevät, että mä oon ulkomaalainen, jotkut asiakkaat tykkäävät, että ulkomaalaistaustainen on töissä ja he ovat niin iloinen, että sä olet viisas ihminen ja he sanovat, että se on mielenkiintoista, että ulkomaalaistaustainen on töissä, mutta jotkut asiakkaat sanovat, että sun paikka on siivoojana, että semmosia ajatuksia, et he eivät tykkää, että joku ulkomaalaistaustainen on töissä. (H2)

Yllä esitetystä aineistoesimerkissä näytetään tarjoavan ulkomaalaistaustaisille vain kahta roolia työmarkkinoilla. Toisaalta heidän nähdään kuuluvan palvelusektorille tekemään ns. likaisia töitä, kuten toimimaan siivoojana. Toisaalta heidät nähdään eräänlaisina sankareina, jotka ovat onnistuneet ylittämään oman maahanmuuttajuutensa ja päässeet *hyviin* töihin. Asiantuntijoina tai muuten korkeasti koulutetuilla aloilla toimivilta ulkomaalaistaustaisilta naisilta odotetaan joustavuutta, kiitollisuutta ja jatkuvaa työn tekoa. Heidän tulee tehdä töitä enemmän kuin suomalaistaustaisten kollegoiden, sekä ponnistella enemmän ansaitakseen suomalaistaustaisten työkavereiden ja työnantajien luottamus. Virheisiin ei ole varaa ja toiminnan pitää olla tasaista ja ennakoitavaa. Työyhteisön työkuultuuri tulee hyväksyä kyseenalaistamatta, minkä lisäksi suomen kielen taito näyttäytyy tässä yhtenä merkittävimmistä kriteereistä asiantuntijuudelle. Taustalla näyttääkin olevan oletus ulkomaalaistaustaisten epävakaudesta ja epäluotettavuudesta, joka yhdistyy tässä epäammattimaisuuteen. Sen sijaan, että koulutuksen tai työhistorian nähtäisiin määrittävän heidän osaamistaan, vaaditaan näiltä naisilta ulkomaalaistaustaan kohdistettujen ennakkoluulojen murtamista osoitukseksi omasta ammattitaidosta. Kuten aiemmistakin tutkimuksista (kts. mm. Lehtovaara, 2022; Sahradyan, 2022), käy tämänkin aineiston valossa ilmi, että ulkomaalaistaustaiset naiset joutuvat usein taistelemaan tiensä ”sisäänheittotöiden” kautta kohti osaamistaan vastaavaa työtä.

Ulkomaalaistaustaisille naisille tuotetaankin sosiaalisia odotuksia sopeutua toiseutettuun asemaan, jossa heidän tulisi olla kiitollisia kaikesta, mitä suomalaistaustaisilta jää tähteelle.

[T]osi helposti nostetaan yksi maahanmuuttaja esimerkkinä ja sitten se on se edustaja ja se saa, sitten tapahtuu, et se on se sama edustaja, joka käy joka paikassa edustamassa ulkopuolisuutta. Mikä ei oo sitten enää ulkopuolisuus, kun se on just se lempihminen [...] kun on poikkeavan näköinen tai poikkeava tausta, se voi auttaa sillä tavalla, että ihmiset muistaa sinut, se erottelee sillä tavalla muista ja sitten pidetään, mutta kaikki tää tekee, että siellä ei oo tasa-arvoinen tai tasa.. tasapelikenttä. (H1)

Kuten yllä esitetty aineistoesimerkki hyvin tuo esille tuottavat työelämän ja maahanmuuttopolitiikan rakenteet toiseutta, jota ulkomaalaistaustaisten naisten odotetaan edustavan. Näin ulkomaalaistaustaisten naisten voimavarat ja kyky toimia tässä yhteiskunnassa jätetään huomioimatta, kun heidän odotetaan suoriutuvan vain minimivaatimuksista. Ajatus heidän maahanmuuttajuudesta määrittääkin näiden naisten asemaa työelämässä henkilökohtaista osaamista enemmän.

Tutkittavat näyttävät juuttuneen *siedetyn kansalaisen* asemaan, jossa heitä ei voida pitää täysin ulkopuolisina, mutta heille ei myöskään olla valmiita antamaan arvostusta, jota Andersonin (2013) mukaan *hyviä kansalaisia* kohtaa osoitetaan. Alla esitetty sitaatti onkin kuvaava esimerkki Collinsin (2000) kurinpidollisesta vallankäytöstä. Kun ulkomaalaistaustaisia naisia ei voida kieltää toimimasta taiteen kentillä, voidaan heidän pääsyään näkyville rajoittaa vaatimalla heitä sopeutumaan ennalta määrättyihin rooleihin. Palkinnoksi kontrolliin sopeutumisesta saatetaan yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia naisia päästää lemmikin asemaan, jossa heille tarjotaan erityiskohtelua uran edistämiseksi.

Selitin yks ajatus, mistä mä oisin tuonut, edustanut enemmän maahanmuuttajataustaisia taiteilijoita Suomen museoissa. Ja tää museoedustaja sanoi, että "joo, ihan kiva idea, mutta meillä on pakko olla hyvä sisältö" ja tämmöinen osoitti sen, että hän oletti, että se maahanmuuttajatausta määrittelee kaiken. (H1)

Ongelmallista kuitenkin tämänkaltaisen erityiskohtelun kohdalla on se, että sillä suljetaan muita vähemmistöryhmiin kuuluvia ulkopuolella. Sillä sen sijaan, että työpaikoille luotaisiin kaikille saavutettavia ja pysyviä tiloja, rajoittuvat positiivisen erityiskohtelun toimet yksittäisiin henkilöihin, eikä liian monelle *poikkeukselle* ole tilaa.

Kuten yllä on jo tuotu esiin, näyttelee kieli tässä teemassa merkittävää osaa. Suomalaisuus ja suomen kielen osaaminen näyttäytyy tässä aineistossa osana

oma ulkomaalaisuuden ylipääsemistä, jonka avulla saavutetaan arvostusta ja uskottavuutta ammattilaisena.

[A]rabinkielinen [asiakas] tullut mulle, mun äidinkieli ei ole arabia, tullut mulle ja hän kertoi mulle. [Työnantaja] oli selän takana ja hän [asiakas] kertoi [työnantajalle], että mä en halua, että hän palvelee minua, koska hän ei osaa suomea kunnolla. (H2)

Yllä esitetyssä sitaatissa asiakas kieltäytyy hyväksymästä tutkittavaa asiantuntijaksi, sillä hänen suomen kielen taitonsa ei ollut asiakkaan mielestä tarpeeksi sujuvaa. Tämä on tässä tutkimuksessa tulkittu olevan osoitus eri ammatteihin liitettyihin mielikuviin. Vaikka tutkittavalla on suomalainen tutkinto ja riittävä suomen kielen taito, ei hänen uskota olevan riittävän pätevä toimimaan asiantuntijana. Siinä missä tutkittavan tausta, kielitaito ja sukupuoli yhdistettään palvelu- ja hoivasektorin töihin, ei niitä osata liittää asiantuntijuuteen. Erityisen kiinnostavaksi yllä esitetyn esimerkin tekee se, että haastateltavan asiantuntijuutta haastetaan ulkomaalaistaustaisen suomalaisen toimesta. Tämä voidaan tulkita pyrkimyksiä omaksua arvoyhteisön arvot, mutta myös osoituksena siitä, että ymmärretään, mitä ei pidetä arvokkaana. Tähän tulkintaan palataan tarkemmin alaluvussa 6.2.2, jossa käsitellään työn rakenteiden seurauksia tutkittavien henkilökohtaiseen kokemukseen omasta ammatillisesta toimijuudestaan.

Korkeasti koulutettu ulkomaalaistaustainen nainen ei näytäkään vastaavan niitä odotuksia, joita ulkomaalaisille naisille on suomalaisessa yhteiskunnassa annettu. Puolestaan korkeakoulutus, asiantuntijuus ja aktiivinen toimijuuden toteuttaminen työssä näyttää lisäävän näihin naisiin kohdistettua syrjintää (kuten tässä luvussa tullaan myöhemmin esittämään). He eivät täyttäneet ennakoitavana olemisen vaatimusta, vaan ovat onnistuneet rikkomaan ahtaat rooliodotukset, jotka heille taustansa, kielensä, ulkonäkönsä ja sukupuolensa vuoksi on annettu. Mielenkiintoisen ristiriidan tälle tarjoaa huomio, joka nousee esiin erään tutkittavan haastattelussa. Tutkittava kertoo, kuinka hänen suomalaistaustaisiin rodullistettuihin työkavereihinsa liitetään ajatus ulkomaalaisuudesta, mikä paljastaa suomalaisuuden ja ulkomaalaisuuden

kategorioiden linkittyvän pitkältä ihonväriin ja ulkonäköön liitettyihin ennakkoasenteisiin.

Syrjinnän vähättely

Yksi kiinnostavimmista alateemoista näyttää kuitenkin olevan syrjinnän vähättely. Tämä alateema sisältää tutkittavien itsensä ristiriitaisen suhtautumisen syrjintään. Tämä alateema limittyy tässä tutkielmassa myöhemmin esiteltyjen toimijuuden voimavarojen kanssa (kts. 6.2.1), sillä syrjinnän vähättelyn voidaan nähdä myös aktiivisena pyrkimyksenä itse määrittää kuvaa itsestä ja omaa tarinaansa. Syrjinnän vähättely on kuitenkin päätetty sisällyttää *hyvän kansalaisen normit* teemaan, sillä syrjinnän vähättelyn on tässä tutkielmassa tulkittu olevan keino sulautua ja sulauttaa yhteiskunnan odotuksiin ja arvoyhteisön normeihin, jotka tulevat näkyviksi niiden syiden kautta, joilla syrjintää oikeutetaan.

Syrjinnän vähättely näyttääkin olevan osa luottamuksen rakentamisen prosesseja. Omaa sopivuutta hyväksi kansalaiseksi pyritään osoittamaan tekemällä eroa itsen ja *epäluotettavien* maahanmuuttajien välille. On tärkeää osoittaa ymmärtävänsä arvoyhteisön arvostukset ja pyrkiä sopeutumaan *suomalaiseen* tapaan elää. Tähän kuuluu keskeisenä suomen kieli, joka näyttäytyy tässä aineistossa yhtenä keskeisimmistä suomalaisuuden mittareista. Nämä naiset oikeuttavatkin kohdattua syrjintää nimenomaan omalla heikolla kielitaidolla tai suomalaistaustaisten ikävillä kokemuksilla muiden ulkomaalaistaustaisten kanssa. Tämä on tulkittu hyvän maahanmuuttajan roolin hyväksymiseksi, johon ei kuulu valtakulttuurin kyseenalaistaminen.

Erityisen kiinnostavaa tässä alateemassa on se, miten iän merkitys näyttää korostuvan. Korkea ikä näytti tämän aineiston valossa tuovan arvovaltaa ja erioikeuksia, erityisesti kun se yhdistyi ajatukseen suomalaisuudesta. Iäkkäillä suomalaistaustaisilla nähtiinkin olevan ikään kuin *oikeus* syrjivään ja epäoikeudenmukaiseen käyttäytymiseen.

Mun mielestä, että kun ne on vanhoja ihmisiä ja ne on asunut Suomessa koko niiden elämän ja pitkään aikaan ne ei varmaan ole nähnyt ulkomaalaisia, niin se takia ne varmaan on nyt niin kun... uneasy ...vaikeaa tutustua ihmiseen joka on vähän niin kuin

ulkomaalainen [...] ne varmaan luulee, et jos hän ei osaa puhua suomea, niin miten hän voi keskustella heidän kanssa. Mä luulen, että tää on yksi syy, et sen takia ne on... ei ne oo niin vihaisia, mutta ne on niin kuin... siis ne halua puhua tai me ei respect [...] niin et mä en kunnioita heidän kulttuuri tai maa tai jotakin sillein, et varmaan se voi olla se syy. (H4)

Ikä näkyy tässä teemassa myös siten, että tämän tutkimuksen nuorimmat haastateltavat näyttävät tunnistavan heikkoiten kohtaamaansa syrjintää tai olevan alttiimpia oikeuttamaan syrjintää paikantamalla syrjinnän syytä oman persoonan ulkopuolelle. Myös tähän palataan alaluvussa 6.2 toimijuuden näkökulmasta. Tämä saattaa kuitenkin kertoa myös siitä, että suomalaisen yhteiskunnan normeja ei vielä täysin tunneta, jolloin eron tunnistaminen kulttuurisiin normeihin liittyvien tapojen ja niistä poikkeavan käyttäytymisen välillä voi olla vaikeaa.

[T]ää [syrjintä] ei oo heidän [suomalaisten asiakkaiden] syy, tää ei ole heidän ongelma, mutta automaattisesti heille tulee sellaisia ajatuksia, että ehkä hän ei osaa vastata, ehkä hänellä tulee joku tilanne hän ei ymmärrä suomalaista, aina he luottavat suomalaisiin, koska heidän äidinkieli on suomi. (H2)

Yllä esitetyssä aineistoesimerkissä syrjivä osapuoli vapautetaan vastuusta tutkittavan oman suomen kielen taidon puutteen perusteella. Koettu vieraskielisyys näyttääkin samaistuvan heikompaan ammattitaitoon tai osaamattomuuteen näiden naisten puheissa. Heidän asiantuntijuuttaan haastetaankin erityisesti kieleen liitettyjen ennakkoluulojen välityksellä. Huolimatta siitä, että heidän kielitaitonsa on arvioitu riittävän ko. työtehtävän menestyksekkäästi hoitamiseen kun heidät on palkattu työtehtävään, käytetään oletettuja kielitaidon puutteita oikeuttamaan epäoikeudenmukainen kohtelu ja rasistiset kohtaamiset työpaikoilla. Kielitaidon nähdäänkin määrittävän näiden naisten osaamista enemmän kuin heidän koulutus- tai työhistoriansa. Näyttääkin siltä, että työpaikoilla annetaan enemmän arvoa suomen kielen taidolle ja *suomalaisuudelle* kuin koulutus- tai työhistorialle.

Heillä [Suomessa] ei ole, että sä olet ulkomaalainen, sä olet suomalainen, heillä [Suomessa] ei ole semmoista. Mutta ulkomaalaiset heille [suomalaisia kohtaan] oli esimerkiksi huonoa käyttäytymistä, sen takia he [suomalaiset] eivät enää luota ulkomaalaisiin. (H2)

Koettu ulkomaalaisuus aiheuttaa epäluottamusta työpaikoilla, jota oikeutetaan rasistisilla stereotyyppioilla. Kuten, mm. yllä esitetystä aineistoesimerkissä käy ilmi "ulkomaalaisten" huonon käytöksen on tulkittu oikeuttavan suomalaisiksi miellettyjen epäluottamus kaikkia ulkomaalaistaustaisia kohtaan. Sen sijaan, että ulkomaalaistaustaisten suomalaisten tai maahan muuttaneiden ajateltaisiin olevan yksilöitä, niputetaan heidät yhtenäiseksi mielletyn *ulkomaalaisuuden* alle. Ulkomaalaisuuden korostaminen alleviivaa oletusta ulkomaalaistaustaisten samanlaisuudesta ja oikeuttaa epäluottamuksen kaikkia maahan muuttaneita kohtaan yksittäistapausten perusteella. Vastaavanlaisia epäluottamusta oikeuttavia stereotyyppioita onkin Suomessa aina liitetty vähemmistöihin, kuten romaneihin tai sukupuoli ja seksuaalivähemmistöihin (kts. mm. Kanninen, ym. 2022; Keskinen, 2021; Lepola 2018).

6.1.2 Työn tekemisen kontrollointi

Työn tekemisen kontrollointi teema tulee lähelle aiempaa *Hyvän kansalaisuuden normit* teemaa ja teemojen ero onkin paikoitellen häilyvä. Teemassa *Työn tekemisen kontrollointi* kuitenkin korostuu nimenomaan työelämän jäykät toimintatavat, joiden puitteissa toisin tekemiselle ei ole tilaa. Toisaalta tässä teemassa nousee esiin kokemukset työpaikoilla tapahtuvasta suorasta syrjinnän, kuten yksilöön kohdistuva epäoikeudenmukainen kohtelu, loukkaaminen ja häirintä. Lisäksi syrjinnäksi tulkitaan puutteellinen neuvonta, kuten esimerkiksi puutteet perehdyttämisessä. Teema muodostuu neljästä alateemasta, jotka ovat *Syrjintä työhaussa*, *Puutteet perehdyttämisessä*, *Häirintä* ja *Ulossulkeminen*. Alateemoihin on viitattu Taulukossa 2. Näissä kaikissa korostuu ulkomaalaistaustaisiin naisiin kohdistettu kontrolli, jonka avulla heidän toiminnan mahdollisuuksiaan rajoitetaan työpaikoilla.

Taulukko 2

Teema Työn tekemisen kontrolli alateemoineen.

Työn tekemisen kontrollointi	Syrjintä työhaussa
	Puutteet perehdyttämisessä
	Häirintä
	Ulossulkeminen

Syrjintä työhaussa

Työn tekemisen kontrollointiin on tässä tutkimuksessa sisällytetty myös työpaikan saamiseen liittyvä kontrolli ja syrjintä rekrytoinnissa. Rekrytointisyrjintää on tutkittu myös Suomessa viime vuosina ja tutkimusten valossa työmarkkinoiden palkkauskäytännöistä, ja työhön otosta on paljastunut merkittävää syrjintää ja ulossulkemista (kts.mm. Ahmed 2019; Ahmed 2010; Martelin, 2020). Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan ole tarkoitus tarkastella rekrytointikäytäntöjä itsessään. Työn saaminen ja työsuhteiden jatkuminen nousi kuitenkin aineistossa vahvasti esiin ja näytti määrittävän paljon tutkimuksen naisten kuvaa omasta ammatillisesta minästä. Rekrytointisyrjintää ei olekaan katsottu voitavan jättää täysin tämän tutkimuksen ulkopuolelle, sillä kaikki tämän tutkimuksen naisista tunnistavat kohdanneensa syrjintää ja tarkoituksellista ulossulkemista hakiessaan töitä Suomessa.

[S]it kun ne [työnantajat] näkee mut kasvotusten [työhaastattelussa], niin ne on että "sä oot joku ulkomaalainen" sellanen fiilis. Se näkyy heidän naamasta, et he eivät halua edes valita mua. Vaikka mä oon siellä haastattelussa niin silti, ne on päättänyt omassa päässä, et ne ei edes halua valita mua siihen töihin. Kyllä mä oon huomannut aika paljon sinä aikana, kun oon hakenut kesätöitä ja monipuolisesti töitä. Mä oon aina niin kuin... kyllä mä oon huomannut aika paljon. (H4)

Erityisesti työnantajien asenteiden nähdään vaikuttavan työn saamiseen. Kuten yllä esitetystä aineistoesimerkissäkin käy hyvin ilmi kohtaavat nämä naiset työnhakutilanteissa rasistisia ennakkoluuloja heidän ulkonäkönsä, kielensä ja taustansa perusteella. Huolimatta siitä, että osalla haastateltavista on suomalainen koulutus sekä hyvä tai vähintään haettavaan työtehtävään nähden riittävä suomen kielen taito, nähdään työn saamisen mahdollisuuksien kaatuvan heidän koettuun ulkomaalaisuuteensa. *Ulkomaalaisten* palkkaamisen nähdään

olevan riski työnantajalle. Haastateltavat kokevatkin, että työnantajat epäilevät heidän työelämän tuntemustaan ja kykyä toimia työhön ja työyhteisöön sopivalla tavalla. Heidät nähdään työstä vieraina toimijoina, joiden ei oleteta tuntevan työelämän pelisääntöjä. Monien tutkittavien naisten puheista kuultaakin pettymys, sillä huolimatta työelämään liitetystä puheesta moninaisuudesta, näyttää tilaa työn kentillä olevan vain hyvin homogeeniselle työntekijäjoukolle.

[P]uhutaan moninaisuudesta työpaikoilla, mutta sitten kun on tilaa palkata uus työntekijä, niin sitten ei mitään muutosta tapahdu, niin sitten se on aika tyhjää puhetta, et mietin, et mitä pitäis tehdä, että ihminen tajuu, et hekin osallistuu oikeasti, et ne ajattelee et se on muille, muille ihmisille tarkoitetta sääntöjä, et muiden pitäisi noudattaa, mut me jo tiedetään ja puhutaan tästä, vuosikausia ja tiedetään, mutta silti ne teot ei muutu. (H1)

Mielenkiintoista kyllä tässä poikkeuksena näyttää olevan hoiva-alan työtehtävät, joissa työllistymismahdollisuuksien nähdään olevan suhteellisen hyvät. Havainto näyttäytyykin erityisen kiinnostavana esimerkiksi Mulinarin ja Neergardin (2017) havaintojen valossa. Kuten edellä on esitetty (kts. 3.2.1) on Ruotsissa havaittu julkisen poliittisen puheen luovan kuvaa rodullistetusta palvelusektorista, jossa ulkomaalaistaustaiset naiset nähdään kantaväestön tarpeisiin vastaavana likaisten töiden resurssina. Myös tässä aineistossa suurimpia haasteita työllistyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin näyttää olevan naisilla, joiden koulutusaste valmisti heitä asiantuntijatehtäviin. Lisäksi he kohtaavat eniten rasistista häirintää työssään.

Toisena keskeisimpänä työllistymisen esteenä nähdään kielitaidon puuttuminen tai ”vääränlainen” kielitaito. Suomen kieli asetetaan työstä riippumatta muun kielitaidon edelle.

Musta tuntuu, että se on ainoa positiivinen juttu mun CV:ssä, että mä osaan niin montaa kieltä. Se on vähän hankala joskus, kun vaikka mä haen kesätöitä niin sit mä en saa sitä paikkaa kun mun äidinkieli ei ole suomi. (H4)

Tässä sitaatissa kuuluukin ristiriitainen suhtautuminen kieleen. Toisaalta kielitaitoa arvostetaan ja se nähdään voimavarana työelämässä. Toisaalta se, minkälaisista kielitaitoa ja etenkin kenen kielitaitoa arvostetaan näyttää kuitenkin riippuvan hakijan äidinkielestä. Kieli näyttäytyy tässä aineistossa voimakkaana hallinnan välineenä. Esimerkiksi yllä esitettyssä sitaatissa työnhakija puhui hyvää

suomea, sujuvaa englantia ja lisäksi useita muita kieliä vaihtelevalla kielitasolla. Kuitenkin hänen ”vieraskielisyys” koettiin uhkana, eikä häntä olla valmiita päästämään työn tekemisen areenoille. Kieli kietoutuukin tässä aineistossa vahvasti luottamukseen ja ammatilliseen osaamiseen.

[O]n vaikeaa löytää töitä ja esimerkiksi se, että sä oot ulkomaalainen, jos esimerkiksi minä, olen asunut tässä neljä vuotta, mun on vaikea löytää [töitä], koska he eivät luota minuun, tää ei oo hyvä. (H2)

Suomen kielen korostaminen ja muun kielitaidon häivyttäminen voidaankin nähdä osana ulkomaalaistaustaisiin naisiin liitettävää puutediskurssia. Suomen kielen nähdään olevan suoraan kytköksissä ammatilliseen osaamiseen. Puutteet suomen kielen taidossa alleviivaavat oletuksia näiden naisten kelpaamattomuudesta työelämään ja herättävät epäilyksiä ulkomaalaisten naisten edellytyksistä sopeutua työyhteisöön ja työn tekemisen joustamattomiin käytäntöihin. Kieli näyttäytyy tässä aineistossa jopa koulutusta ja työkokemusta merkittävämpänä ammatillisen osaamisen sekä ammatillisen toimijuuden määrittäjänä.

Kielitaidolla ja oletuksilla suomalaisen työelämän vieraudesta oikeutetaan näiden naisten systemaattinen ulossulkeminen työstä. Heidän työsuhteitaan leimaakin väliaikaisuus, epävarmuus työn jatkumisesta, paineet taistella heihin kohdistettuja ennakkokäsityksiä vastaan, sekä tarve todistaa omaa osaamista. Kaikki heistä ovat tehneet erilaisia keikkatöitä, olleet erilaisissa lyhyissä työsuhteissa, kuten kesätyöntekijöinä, tehneet palkattomia harjoitteluja ja niin edelleen. Työsuhteet kuitenkin harvoin ovat johtaneet pysyviin työsuhteisiin tai vakinaisiin työsopimuksiin etenkin nuorimmilla haastateltavista. Poikkeuksena näyttäytyy hoiva-alan tehtävät, joissa toimiva tutkittava on lopulta saanut vakinaisen työsopimuksen oman alansa tehtävissä. Ennen vakituista työsopimusta hänkin on tehnyt erilaisia pätätöitä useiden vuosien ajan. Tätä kuitenkin varmasti selittää se, ettei hänellä siihen aikaan ollut ollut peruskoulutuksen jälkeistä tutkintoa.

Puutteet perehdyttämisessä

Lähes kaikkien tutkittavien puheista on tunnistettavissa perehdyttämiseen liittyviä puutteita. Näiden naisten yksilöllisiä tarpeita ei haluta tai osata huomioida työpaikoilla. Työpaikoilla oletetaan, että kaikilla on samat perustiedot kulttuurisista, kielellisistä ja sosiaalisista normeista. Työtehtävän menestyksekkään suorittamisen kannalta oleellista tietoa jääkin usein puuttumaan, mistä johtuen näiden naisten oman osaamisen esiin tuominen työpaikoilla vaikeutuu.

[S]ellasia asioita, et oletetaan, että kaikkien tulee tietää nämä asiat. Ja se voi olla, että suurin osa suomalaisista ymmärtää ja näkee asiat samalla kohdalla, mutta mä näkisin, että se on sellainen asia, joka pitäisi tulevaisuudessa, tai heti, ei tulevaisuudessa vaan heti muuttaa. Et ei oletta et kaikki tietää kaikki. Ja ne oli asiat kuitenkin, et kun mä oon ollut täällä tarpeeksi pitkään, mä pystyn arvata ja tuntea, mutta toiset ihmiset voisivat nähdä ne henkilökohtaisina hyökkäyksinä tai et asioista on jäänyt tietoa pois. (H1)

Esimerkiksi tästä yllä olevasta sitaatista käy ilmi, miten työpaikalla toimiseen tarvittavia tietoja joudutaan arvailemaan. Perehdyttämisen puutteena on tässä tutkielmassa nähty myös tilanteet, joissa työn tekemiseen tai työpaikalle saapumiseen ei ole tarjottu riittäviä välineitä. Kuten jo aiemmin tämän tutkielman tuloksissa on tuotu esiin (kts. 6.1.1) eri ryhmiin kuuluvien työntekijöiden tarpeisiin suhtaudutaan eri tavoin. Siinä missä toisille tarjotaan apua ja tukea – esimerkiksi työmatkan kulkemiseen – ei toisten avun tarpeita osata tai haluta huomioida ollenkaan. Onkin kiinnostavaa pohtia, miksi toisten tarpeiden kohdalla ollaan valmiita joustamaan totutuista toimintatavoista ja toisten kohdalla ei.

Työpaikoilla näyttää vallitsevan jaottelu sisä- ja ulkopiireihin. Sisäpiiri on tässä tulkittu eräänlaiseksi työelämän eliitiksi, *hyviksi työntekijöiksi*, joiden ehdoilla työarki pyörii. Sisäpiireihin näyttää kuuluvan vain suomalaistaustaisia, valkoisia ja suomen kieltä puhuvia työntekijöitä, eikä ulkomaalaistaustaisilla näytä olevan pääsyä niihin. Poikkeuksia kuitenkin löytyy.

[A]jan kanssa [voi päästä ”sisäpiiriin”] tietysti, mutta tietynlainen vakuus, tasainen toiminta, sellanen, et sun täytyy luoda luottamus ja se luottamus syntyy kun ne [suomalaiset] pystyy ennakoimaan, miten sä toimit. Jos sä toimit systemaattisesti tietyllä tavalla tiettyyn pisteeseen asti niin se tuo sitä luottamusta, sitä ymmärrystä, miten toimit ja sitten olet hyväksytty tai arvostettu siinä mukana luottamuksen kautta. Siellä [sisäpiirissä] voi olla semmosia ihmisiä, jotka ovat tai siis mä oon yrittänyt semmonen tosi matala profiili koko ajan, mitä puhuin siitä sulautumisesta aiemmin ja on se ollut hyödyllistä. (H1)

Työpaikkojen hierarkkisen jaon sisä- ja ulkopiireihin on tulkittu tässä tutkimuksessa heijastelevan suomalaisen yhteiskunnan sosiaalisia hierarkioita. Anthasias ym. (2013) ovatkin kiinnittäneet huomiota, kuinka useissa eurooppalaisissa valtioissa näyttää vallitsevan diskurssi, jonka mukaan kansalaisuus ja/tai yhteiskuntaan sisäänpääsy täytyy ansaita (*earned citizenship*). Myös Andersonin (2013) ajatus siedetyistä kansalaisista perustuu pitkälti tähän ajatukseen, jossa ihmisiä erotellaan syntyperän, maahan muuton syiden ja kielen perusteella niihin kenellä katsotaan olevan oikeus kansalaisen statukseen ja niihin keiden ei katsota sopivan kansalaisiksi. Kuten jo moneen otteeseen tässä tutkielmassa on nostettu esille on kieli onkin tämän aineiston perusteella merkittävä kontrollin ja hallinnan väline. Suomen kielellä näyttää yhä edelleen olevan työmarkkinoilla yksinoikeutettu valta-asema ja muiden kielien olemassa oloa häivytetään kieltäytymällä huomioimasta niiden olemassa oloa.

[M]utta silti te voitte kirjoittaa suomeksi sellainen lappu, mitä me teemme esimerkiksi aamulla ja iltapäivällä ja mihin aikaan ruoka menee ja milloin me hoitajat menee tauolle ja, että ei jättää toista yksin ja menee syömään. Mutta mä ite voin kertoa kyllä, mutta silti se ei ole hyvä, pelkkä hänen kohdalla, toinen ihminen, vaikka suomalaiset opiskelijat, ei kaikki tietää. Aina pitää neuvoa, että ihmiset eivät ymmärrä, eivätkä muista, että mitä [piti] tehdä [...]. Hän [harjoittelija] puhuu kyllä hyvin englantia, mutta mä en tiedä, ehkä suomalaisella ei ollut, hän [suomalainen työntekijä] ei puhunut hyvää englantia, ehkä heillä vähän ristiriita ollut. (H3)

Yllä olevassa aineistoesimerkissä haastateltava kertoo, kuinka hän päätyi perehdyttämään jo kerran perehdytettyä harjoittelijaa, jonka suomen kielen taito oli heikko. Perehdyttämisestä vastuussa olevat henkilöt eivät olleet varmistaneet ymmärtääkö harjoittelija hänelle kerrotun tai mukauttaneet perehdyttämisen käytäntöjä niin, että työn tekemisen kannalta keskeinen tieto olisi ollut harjoittelijalle saavutettavaa. Kuten haastateltava tässä itsekkin arvelee voi olla, että perehdyttäjän englannin kielen taito ei ollut hyvä. Voidaan kuitenkin olettaa, että Suomessa työpaikalla on varmasti joku, jonka englannin kielen taito riittää perehdyttämiseen myös englanniksi tai ainakin englannin käyttämiseen suomen kielen tukena. Kielen lisäksi uskonnollisten tapojen huomioiminen työpaikoilla oli olematonta. Tämä rajoittaakin erityisesti naisten mahdollisuuksia työelämässä. Ulkomaalaistaustaiset naiset ohjautuvat miehiä useammin hoitoalalle (kts. aiemmin tässä tutkielmassa), mutta käytännössä työn tekeminen

saattaa olla vaikeaa tai jopa mahdotonta uskonnollisten sääntöjen säädellässä naisten ja miesten keskinäistä kanssakäymistä. Tässä tutkimuksessa nähdään, että paremmalla työn suunnittelulla uskontoa harjoittavien naisten työn tekemisen mahdollisuuksia myös hoiva-aloilla voitaisiin helpottaa, jos työelämässä löytyy halua huomioida näiden naisten arvot ja arvostukset osaksi suomalaista elämäntapaa.

Perehdyttämiseen näyttääkin liittyvän ennen kaikkea ulossulkemista, jonka on tulkittu kumpuavan ymmärtämättömyydestä ja haluttomuudesta muutokseen. Halua ottaa mukaan kaikenlaiset työntekijät ei näytä löytyvän, vaan työpaikoilla halutaan pitäytyä vanhoissa tavoissa ymmärtämättä yksilöllisten elämäntilanteiden tai taustan vaikutusta mahdollisuuksiin hyödyntää työhön liittyvää hiljaista tietoa ja työvälineitä, joita työstä suoriutumiseen vaaditaan. Vaikka puheissa saatetaan tiedostaa tarve huomioida erityistarpeet tai yhdenvertaisten mahdollisuuksien tarjoaminen, ei se näy käytännön toiminnassa. Sen sijaan työpaikoilla vallitsee edelleen oletus tietynlaisesta työntekijästä, jolla ei ole mitään erityistarpeita. Tähän tutkimukseen osallistuvien työyhteisöissä ei myöskään ole toimivia syrjintään puuttumisen mekanismeja, sillä tutkittavilla ei pääsääntöisesti ollut tietoa siitä, miten heidän työpaikoillaan seurataan yhdenvertaisuuden toteutumista tai miten syrjintätilanteissa tulisi toimia. On kuitenkin syytä huomioida, että tässä aineistossa korostuvat pienissä yrityksissä tai elinkeinoharjoittajana toimivien äänet, mikä saattaa olla syynä sille ettei yhdenvertaisuussuunnitelmia ole tehty tai niistä ei tiedettä.

Suomen Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajia, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää tekemään Yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa linjataan toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta työpaikoilla edistetään (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 7). Suunnitelman toimia tulee myös käsitellä henkilöstön kanssa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 7). Aiemmat tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että myös suomalaistaustaisien työntekijöiden tietoisuus yhdenvertaisuussuunnitelmien lakisääteisyysdestä tai niiden olemassa olosta työpaikoilla on heikkoa (Jauhola ym. 2020). Onkin syytä olettaa, että

työnantajien yhdenvertaisuussuunnitelmista viestiminen on puutteellista, eikä syynä välttämättä ole yksittäisten työntekijöiden tilanne tai tausta.

Häirintä

Kaikki haastateltavat ovat kokeneet Suomessa asuessaan jonkinlaista itseen kohdistuvaa vähättelyä, syrjivää käytöstä tai häirintää työssään tai työmatkoilla. Häirinnäksi on tulkittu kaikki vihamielinen, uhkaava tai aggressiivinen käyttäytyminen. Eniten häirintää näyttää kokeneen ne naiset, joiden työhön kuuluu asiakaspalvelua. Kahvilatyöntekijänä, tarjoilijana ja asiakaspalvelijana rasistiset ja uhkaavat tilanteet näyttävätkin olevan arkipäivää.

[E]nnen kun mä puhun mitään, niin ne [asiakkaat] on ”me halutaan joku suomalainen” sinne kassalle vaikka. (H4)

[V]älillä on vaan sellainen fiilis, että ne on vaan vihainen tai sellaisia oudon näköisiä kun ne tilaa ruokaa aggressiivisesti ja sitten ne vaan lähtee istumaan sinne istumapaikalle, että sellaista mä kyllä olen kokenut. Että ei ole vaan pelkästään minä, vaan se oli myös yksi mun työkaveri, joka oli siis suomalainen, mutta hän näyttää siltä, että hän on espanjalainen tai joku, kun hän on niin tumma, mutta hän on ihan suomalainen. Hänen molemmat vanhemmat on suomalaisia, mutta silti hänen kanssaan oli sitä samaa, että hän on kokenut tommonen muutaman kerran siellä työpaikassa. Hän oli oikeasti suomalainen, mutta ulkonäkö näytti, että hän on joku espanjalainen tai joku aasialainen, hänellä oli se sama juttu, että muutama asiakas tuli ja sitten vain tilasi ruokaa ja sit niin kuin vaan näytti aggressiivisilta, että semmonen. (H4)

Yllä olevista kahdesta esimerkistä välittyä hyvin ulkonäön merkitys häirinnälle altistavana tekijänä. Ulkonäön perusteella tuotetaan toiseutta, joka saa ilmenemismuotonsa häiritsevän ja uhkaavan käytöksen kautta. Häiritsevä ja loukkaava käytös on tässä tutkimuksessa tulkittu pyrkimykseksi rajoittaa ulkomaalaistaustaisten naisten vapautta ja osallistumista työelämään. Tätä tulkintaa tukee jo aiemminkin esitetty havainto asiantuntijan roolissa toimivien haastateltavien altistumisesta erityisen paljon häiritsevälle, loukkaavalle tai jopa uhkaavalle käytökselle. Lisäksi asiantuntijan roolissa heidän ammattitaitoansa kyseenalaistetaan huomattavan usein.

Puolestaan rodullistettu asema ja naiseus yhdessä näyttävät muuttavan oletuksia siitä, kuinka työpaikalla (ja myös laajemmin yhteiskunnassa) on sopivaa käyttäytyä. Kansalaisuuden kapeita normeja vahvistetaan tuottamalla mielikuvia *tummista* naisista esineenkaltaisina fantasioinnin kohteina sen sijaan, että he olisivat kollegoita. Puolestaan valkoisiksi miellettyjen

suomalaistaustaisten naisten nähdään olevan uskottavampia ammattilaisina, eikä heihin nähty kohdistuvan samanlaista seksualisoivaa häirintää.

[S]osiaalisia tilanteita on tullut, se voi johtua myös kun mä oon antanut kasvaa mun hiukset. Ja kun ne on tummat kiharat, ei mikään tiivis kihara, mutta seksualisoidaan tosi paljon enemmän kuin ennen [...] Ja etenkin selkeästi täällä ainakin Suomessa huomasin ja myös ystäviä, jotka tulevat muualta, niin ja on tosi tummat pitkät ja paksutkin hiukset. Niin nekin on kommentoinut sitä, kuinka oletetaan heti, että ne on sellaisia, emmä tiedä, villi.. villi..villitukset, objekti [...] et ne miehet sitten niin kun yrittää vähän vinkata, että "voidaan jotenkin, jos sä haluta niin voidaan jotain ...saada..." semmonen niinkun epäammattimaista on ollut enemmän. (H1)

Tutkimuksen naisiin kohdistetaankin eri tasoista häirintää loukkaavista sanoista jopa fyysiseen väkivaltaan asti. Etenkin vakavissa häirintätapauksissa yleistä näyttää olevan, että sitä kohdataan entuudestaan tuntemattoman ihmisen toimesta. Seksuaalista häirintää ja vihjailua kohdataan kuitenkin myös esimerkiksi työkavereiden toimesta. Yhteistä erilaisille häirinnän kokemuksille kuitenkin on se, että se kohdistuu aina suoraan näiden naisten oletettuun taustaan ja ulkonäköön. Häirintää näytetäänkin oikeuttavan nimenomaan näiden naisten oletetulla ulkomaalaisuudella olivat he tosiasiasa sitten suomalais- tai ulkomaalaistaustaisia.

Ulossulkeminen

Työn tekemisen kontrollin neljäs alateema on *Ulossulkeminen*. Yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä työelämäkontekstissa on puhuttu viime vuosina paljon (kts. mm. STTK, 2023; PAM, 2023). Tässä teemassa kuitenkin nousee esiin puheiden ja toiminnan välinen kuilu, jota on sivuttu jo aiemmin. Näiden naisten puheista voidaan tunnistaa hienovaraista, mutta systemaattista ja jatkuvaa ulossulkemista, jolla näiden naisten kohtaama epäoikeudenmukainen kohtelu häivytetään tai jätetään kokonaan huomiotta.

[K]oska olen oma yrittäjä, [...] siellä erilainen joustavuus mun puolelta on aina vaadittu multa, koska mä oon aina ulkopuolinen tulossa sisään. Se vähän niinkun korostaa mun asemaan maahanmuuttajana, et sit toistuu aina, et mä oon aina sitte se ulkopuolinen tulossa sisään. Et se voi hämmentää sitten, erilaiset ennakkoluulot tai vaikeudet, koska joka tapauksessa en kuulu siihen järjestöön, niin sitten näitä eriäväisyyksiä ei välttämättä huomaa samalla tavalla, kun jos olisi jo osana sen taloa. (H1)

Yllä olevassa aineistoesimerkissä haastatettava pohtii ulkopuolisuuden kokemuksiaan työelämässä. Hänen asemansa työmarkkinoilla hämärtää ulos

sulkemisen ja sisään päästämisen rajoja. Kuka voi kuulua jo aiemminkin mainittuihin sisäpiireihin? Kenet puolestaan jätetään ulkopuolelle ja miksi? Tässä tutkittava kokee, että maahanmuuttajataustaisena elinkeinoharjoittajana hänellä ei ole pääsy yritysten sisäpiireihin. Ulkopuolisuus näyttäytyykin tässä erityisesti epämääräisenä tunteena siitä, että ei tule nähdäksi ja hyväksytyksi joukkoon samalla tavalla kuin kollegat. Yksittäisiä syrjiviä tekoja on vaikea osoittaa, mutta tietynlaisten kohtaamisien ja kokemusten kasaantuessa epäily omasta muihin verrattuna erilaisesta asemasta alkaa muuttua selvemmin tunnistettavaksi. Kiinnostava havainto onkin, että nuorimmat haastateltavat, jotka ovat myös asuneet Suomessa vähemmän aikaa eivät omanneet tämänkaltaisia syrjinnän kokemuksia ollenkaan. Tämä siitäkin huolimatta, että myös heidän puheistaan on kuultavissa kohtaamisia ja tilanteita, joita joku muu olisi voinut pitää selvänä syrjintänä. He itse eivät kuitenkaan tulkinneet ko. tilanteita syrjiviksi. Kuten Lepola (2018) on todennut, vaatiikin tämänkaltaisen syrjinnän tunnistaminen toimintaympäristön tapojen ja normien tuntemista. Kun on muuttanut uuteen kotimaahan, jonka tapoja vasta opettelee, voi olla mahdotonta tunnistaa minkälaiset kohtaamiset liittyvät enemmän tapaeroihin ja milloin tulee kohdatuksi eritavoin kuin muut.

On myös mahdollista, että se minkälaisella statuksella kukin Suomeen on muuttanut vaikuttaa ulossulkemisen kokemuksiin. Kuten Sahradyankin (2022) on havainnut aiemmin, näyttää maahanmuuton syillä olevan ulossulkemiselta suojaavia tai sille altistavia seurauksia. Huolimatta ulkopuolisuuden kokemuksistaan aineiston ainoa työhön liittyvistä syistä Suomeen muuttanut onkin kokenut urapolkunsa olleen helpompi kuin monen muun ulkomaalaistaustaisen. Hän tuntee olevansa kutsuttu vieras enemmän kuin vieras maahanmuuttaja. Hyväksytyimmästä asemastaan huolimatta, hän näyttää jämähtäneen ikuiseksi (kutsutuksi) vieraaksi sen sijaan, että hän yli 20 Suomessa asutun vuoden jälkeen tulisi nähdäksi suomalaisena.

Ulossulkemiselle näyttääkin olevan tyypillistä ennen kaikkea valtaväestö kyvyttömyys ymmärtää ja tunnistaa ulkomaalaistaustaisten naisten kokemusta syrjinnästä. Kun näiden naisten kokemuksiin ei pystytä samaistumaan, niille ei

myöskään osata tai haluta antaa painoarvoa. Ulkomaalaistaustaisilta naisilta riistetään ulkoapäin oikeutus omaan tulkintaan todellisuudesta, mikä on esteenä tämänkaltaisen syrjinnän tunnistamiselle ja siihen puuttumiselle.

[N]e on sellaisia asioita, mitä mun kohdalla on ollut tosi vaikea sanoa. Jos mä ikinä sanon toiselle ihmiselle, ne on sellaisia asioita, joita on tosi helppo ohittaa. "Tuo ei oo vakavaa", tai "oletko varma, että se oikeasti johtuu tästä, et se vois olla monta eri syytä". Kuitenkin asiat toistuvat samalla kaavalla, niin alkaa tunnistamaan, että tää johtuu juuri nimenomaan [mun] ulkomaalaistaustasta. Sen takia tää ihminen ei luota. Sen takia tää ihminen ei korosta jotain tiettyä asiaa. Tän takia se ihminen mitä lienee, [...]ne alkaa paljastumaan ajan kanssa, kun ollaan tekemisissä tietyn paikan kanssa sitten alkaa paljastumaan. [...] luulen, että ihmiset ei tahallaan tee mitään, se on tosi paljon alitajuinen toiminta ja se on myös kun heillä ei oo kokemusta, niin ne ei vain tajua. (H1)

Ulossulkemista ei kuitenkaan koeta pelkästään suomalaistaustaisten osalta. Erityisen kiinnostavaa tässä aineistossa on erottelu suomalais- ja ulkomaalaisyhteisöjen välille. Silloinkin kun tutkittavat kokevat kuuluvansa johonkin suomalaisyhteisöön, heillä on vahva kokemus kuulumisesta siitä erilliseen *omaan* maahanmuuttajayhteisöön. Ajan kanssa ulossulkemista saatetaan alkaa kokemaan myös näiden omien yhteisöjen taholta. Tutkimuksen naiset kokevat, että ulkomaalaisyhteisöissä ei uskota heidän pystyvän enää samaistumaan yhteisön kokemaan ulkopuolisuuteen. Tutkimuksen naiset onkin alettu näkemään *liian suomalaisina*. Suomalaisyhteisöissä heitä ei kuitenkaan nähdä *riittävän suomalaisina*. Näin ollen heitä määritellään niin muiden ulkomaalaistaustaisten kuin suomalaistaustaistenkin toimesta sen sijaan, että he saisivat itse määrittää omaa suomalaisuuttaan ja ulkomaalaisuuttaan. Suomalaisuus ja ulkomaalaisuus näyttäytyykin tämän aineiston valossa toisilleen vastakkaisina ja toisensa poissulkevinä kategorioina. Toisaalta suomalaisuus ja ulkomaalaisuus ovat myös erittäin häilyviä, tilaan, aikaan ja paikkaan sidoksia olevia mielikuvia, joilla rakennetaan eroa itsen ja muiden välille.

6.2 Työpaikkojen käytäntöjen koettu vaikutus ammatilliseen toimijuuteen

Tässä alaluvussa vastaan tutkimuskysymykseen *Miten työpaikkojen käytäntöjen koetaan vaikuttavan ammatilliseen toimijuuteen?* Tämän kysymyksen kohdalla

keskeiset teemat ovat *toimijuuden häivyttäminen* ja *voimavarat työelämässä*. Teemat näyttäytyvät monin paikoin rinnakkaisina ensimmäisen tutkimuskysymykseen liittyvien teemojen *Hyvän kansalaisuuden normit* ja *Työn tekemisen kontrollointi* kanssa. Toisin kuin alaluvun 6.1 teemoissa on painopiste kuitenkin syrjintää oikeuttavan hegemonian sijaan sen henkilökohtaisen tason seurauksissa. Kiinnostuksen kohteena ovat näiden naisten identiteetti-prosessien ja ammatillisen toimijuuden yhteenkietoutuminen syrjinnän, vähättelyn ja ulossulkemisen kokemusten kanssa. Tässä alaluvussa on osin käytetty jo edellä esiteltyjä aineistoesimerkkejä, sillä koetut toimijuuden mahdollisuudet kietoutuvat elettyihin työelämän kokemuksiin ja niille annettuihin tulkintoihin. Onkin mahdotonta erottaa tässä tutkimuksessa aiemmin esiin tuotuja kokemuksia ammatillisen toimijuuden muotoutumisesta, sillä eletty elämä muokkaa jatkuvasti käsitystämme itsestä ja omasta toimijuudesta.

Taulukko 3

Työpaikkojen käytäntöjen koettu vaikutus ammatilliseen toimijuuteen.

Toimijuuden häivyttäminen	Hyvän maahanmuuttajanaisen rooli Ulossuljetuksi tuleminen
Voimavarat työelämässä	Itsensä uudelleen määrittäminen Kantaa ottaminen omassa työssä Työyhteisön tuki Omien etuoikeuksien hyödyntäminen

6.2.1 Toimijuuden häivyttäminen

Kuten edellä on esitetty saavat tämän tutkimuksen naiset osakseen monenlaisia pyrkimyksiä hallita, kontrolloida ja määrittää heitä ulkoapäin. Heidän omaa toimijuuttaan häivytetään ja heitä yritetään asettaa ulkoa annettuihin kapeisiin muotteihin. Tutkimuksen naisten puheissa heidän ammatillisen toimijuuden häivyttämisen kokemukset näyttävätkin linkittyvän kahteen erilaiseen rooliin.

Ovat he, jotka sopeutuvat heille annettuihin odotuksiin edustaa tietynlaista *maahanmuuttajuutta*, joka tässä tutkielmassa on nimetty *hyvän maahanmuuttajanaisen rooliksi* (kts. alla). Lisäksi ovat he, jotka eivät voi tai halua istua tähän rooliin ja tulevat siksi suljetuiksi työelämän ja yhteiskunnan täysvaltaisen osallisuuden ulkopuolelle.

Hyvän maahanmuuttajanaisen rooli

Tässä luvussa on kysytty aiemmin *kuka on hyvä maahanmuuttaja*. Hyvän maahanmuuttajan rooli näyttäisi tämän aineiston valossa tulevan hyvin lähelle Andersonin (2013) siedetyn kansalaisen kategorialla, ja sitä käytetäänkin keinona kontrolloida ulkomaalaistaustaisten naisten toimintaa. Erona siedetyn kansalaisen kategoriaan rakentuu hyvän maahanmuuttajanaisen rooli erityisesti naiseuden, ulkoisten piirteiden ja kielen varaan. Näiden välityksellä tuotetaan toiseutta, joka kuitenkin eroaa Andersonin (2013) siedetyn kansalaisuuden toiseuttamiselle altistavien perusteiden osalta. Tämä teema onkin nimetty hyvän maahanmuuttajanaisen rooliksi syystä, sillä naisena olemisen näyttäytyy keskeisenä näiden naisten ammatillisen toimijuuden kokemuksissa.

On osittain syy, miksi mä teininä leikkasin mun tukan pois, mä koitin välttää. Ja etenkin selkeästi täällä ainakin Suomessa huomasin ja myös ystäviä, jotka tulevat muualta, niin ja on tosi tummat pitkät ja paksutkin hiukset. Niin nekin on kommentoinut sitä, kuinka oletetaan heti, että ne on sellaisia, emmä tiedä, villi.. villitukset, objekti [...] et ne miehet sitten niin kun yrittää vähän vinkata, että "voidaan jotenkin, jos sä haluta niin voidaan jotain ...saada..." semmonen niinkun epäammattimaista on ollut enemmän [...]. Mulla on mielikuva naisista Suomessa. Että naiset on arvostettu ja otetaan vakavasti. Ehkä enemmän täällä kuin vaikka Ranskassa esimerkiksi, ja ei oo odotettu, että naiset on oltava tiettyllälailla kaunis esimerkiksi täällä Suomessa, mikä on ihan kiva ja niin. Mutta joo, vaikea sitten keksiä sen enempää, mutta koen se, että vähän semmosta rasistiseksi kommentiksi kun oma mies sanoo, että "tumma kaunotar". (H1)

Heidän tummaksi mielletyn ulkonäön nähdään altistavan seksuaaliselle häirinnälle työpaikoilla. Yllä esitetystä aineistoesimerkissä tutkittava on jo hyvin varhaisessa iässä kokenut painetta muokata omaa ulkonäköä välttääkseen häneen kohdistuvaa seksuaalista häirintää. Häirinnän kokemukset eivät jää kuitenkaan nuoruuteen tai vapaa-ajan kentille, vaan häirintää kohdattaa myös työpaikoilla aikuisena. Esimerkissä tutkittava pohtiikin omaa käsitystään suomalaisesta naisesta. Tässä – kuten muidenkin tutkittavien haastatteluissa – nousee esiin erot valkoisiin suomalaistaustaisiin naisiin ja rodullistettuihin

ulkomaalaistaustaisiin naisiin liitetyissä mielikuviissa. Tutkittavat kokevat, että suomalaistaustaisia naisia arvostetaan työelämässä, heillä on mahdollisuus ilmentää omaa naiseuttaan vapaasti ja heihin luotettiin ammattilaisina. Rodullistettujen naisten kohdalla naiseuteen puolestaan liitetään toiseutta, epäluottamusta tai vapaa-aikaan linkittyvää toimintaa. Tutkimuksen naisten osaaminen näyttääkin usein jäävän heihin liitettyjen ennakkokäsitysten varjoon, mikä muokkaa myös heidän käsityksiänsä omasta ammatillisesta toimijuudesta.

Hyvän maahanmuuttajanaisen rooli määrittellään valtaväestön tarpeiden ehdoilla, eikä se näin anna ulkomaalaistaustaisille naisille paljoakaan tilaa määrittää itse omaa toimijuuttaan tai rakentaa omannäköistä suhdetta työhön. Tutkimuksen naiset joutuvat kamppailemaan paikastaan työelämässä, jossa heihin kohdistetaan ennakkoluuloja, syrjintää, väheksyntää ja häirintää. Tämä muokkaakin myös heidän itsensä kuvaa itsestä naisena ja työntekijänä, mutta etenkin ulkomaalaistaustaisena naistyöntekijänä. Heille ulkoa annetut vaatimukset toimia tietyllä tavalla, näyttää tietynlaiselta, toimia tietynlaisissa työtehtävissä ja jatkuvan epäluottamuksen kohteena oleminen altistavat nämä naiset tunteelle, että heillä ei ole valtaa vaikuttaa tai kehittää omaa työtään.

[S]e ei ollut selvää ja heikko oloni sitten oletti, että [työkaveri kysyi] oonko mä pystyväinen, onko mahdollista, että minä selviytyisin pelkällä suomenkielellä, että mä ymmärsin tai pelkäsin semmosta, niin [sanoin] ”tottakai pystyn”. No se [lehdistötilaisuus] tapahtui kokonaan suomeksi ja puolivälissä mä huomasin, et tää yks, koska se meni salia ympäri ja ihmiset esitteli keitä he olivat ja mitä ne teki, ja sitten mä en tajunnut, että mulla oli se valta muuttaa se tilanne [...]. Tilaisuuden jälkeen mä pahoittelin hänelle tästä asiasta. Kaksi päivää sen jälkeen hän kirjoitti tosi vihainen kirje minulla ja kuinka tämmöstä ei saa tapahtua ja hän oli niin pettynyt, eikä tuntenut olevansa tervetullut ollenkaan ja hän oli matkustanut [toiselta puolelta Suomea] ja oli tosi kauhea kokemus. (H1)

Yllä esitetyssä aineistoesimerkissä tutkittava oli niin tottunut kielitaitonsa epäilyyn, että hän ei kyennyt hyödyntämään hänelle tarjottua mahdollisuutta vaikuttaa siihen, miten monikielisyys huomioidaan vai huomioidaanko sitä ko. työtilaisuudessa. Hyvän maahanmuuttajanaisen rooliin sopeutumisen vaarana onkin oman valta-aseman hämärtyminen. Nämä naiset kohtaavat niin paljon heihin kohdistettua kontrollia ja vallankäyttöä, että niissä hetkissä, kun he voisivat itse määrittää itseään tai kehittää työtään toivomaansa suuntaa, saattavat mahdollisuudet jäädä heiltä huomaamatta.

Yhteiskunnan vaatimat odotukset on tämän tutkimuksen aineiston valossa nähty ristiriitaisiksi, esimerkiksi kielen ja oman taustan suhteen, kuten edellä on kuvattu (kts. alateema *Ylikorostettu maahanmuuttoon liittyvä tausta*). Toisaalta tutkittavat kokevat, että heillä on paine oppia suomen kieli ja sopeutua valtakulttuuriin, mutta toisaalta heidän odotetaan myös ylläpitävän omaa maahanmuuttajuuttaan ja edustavan ulkopuolisuutta riippumatta siitä, kuinka kauan he ovat asuneet Suomessa. Neuvottelut sopeutumisen ja oman taustan vaalimisen välillä näyttää haastavan myös tutkittavien itse itsensä asemoimista suomalaisessa yhteiskunnassa.

[T]oisaalta kavereiden kanssa mä toivoisin, että mä oisin paikallinen hänen silmissään, mut sitten kun on iso joukko, mä toivoisin kuitenkin, et ihmiset huomaa, että mä oon maahanmuuttaja. Et siinä ne niinkun huomaa, et kun ne on sanomassa et maahanmuuttajat on paskaa, niin että mä oon täällä. Et siellä on sitten itsessä sellaisia ristiriitaisia asioita, että haluaa sulautua, mutta ei halua hävitä kokonaan. Haluaa tulla otettu mukaan ja ymmärretty osana kokonaisuudessa, mutta silti niin että ei kokonaan häviä. Se voi olla myös sellainen muutos itsessä, mikä on tapahtunut itsessä vuosien aikana. (H1)

Sitaatissa tutkittava pohtii omaa suomalaisuuttaan asuttuaan pitkään Suomessa. Ristiriitaiset käsitykset omasta suomalaisuudesta näyttävät kumpuavan paineesta olla joko suomalainen tai maahan muuttanut. Toisaalta hänen suomalaisuuttaan määritellään ulkopuolelta, mutta toisaalta hän joutuu määrittelemään myös itse, mitä suomalaisena oleminen hänelle tarkoittaa ja missä määrin hän haluaa sopeutua suomalaisuudelle annettuihin normeihin. Haastateltavien puheenvuoroissa korostuvatkin identiteettien ristiriitaisuus. Sisäpiireihin – kuten työyhteisöihin – mukaan pääsy näyttää vaativan heiltä sulautumista valtaväestön määrittämiin maahanmuuttajanaisen ideaaleihin riistäen näiltä naisilta mahdollisuuden itse kertoa omaa tarinaansa ja tuoda näkyväksi omannäköistä osaamista työelämässä.

Aiemmin käsitellyn syrjinnän vähättelyn ja oikeuttamisen onkin tässä tutkimuksessa tulkittu liittyvän oman toiseutetun aseman sisäistämiseen osaksi omaa identiteettiä. Siitäkin huolimatta, että itseä saatetaan sanallistaa suomalaiseksi, kuuluu puheessa oman ei-kansalaisen aseman vakiintuminen osaksi itseä. Eräs tutkittava esimerkiksi puhuu *muiden maassa* olemisesta. Tällä hän viittaa tilanteeseen, jossa perusteli häneen kohdistuvaa syrjintää itsensä ja

omassa maassa olevien välisellä erolla. Hän näytti yhdistävän oman minuuden asemaan, jossa itsellä ei ole yhtä paljon valtaa ja oikeuksia kuin maan *oikeilla* kansalaisilla. Hän asemoikin itseään jonnekin hyvän kansalaisen statuksen ulkopuolelle, osoittaen omaksuneen hyvän maahanmuuttajanaisen roolin.

[P]iti tehdä enemmän työtä kuin muut, että sitten pääsee sinne mukaan. Kieltä pitäis työstää enemmän, kaikki nämä asiat, että ne kuuluu siihen. Että tää päätös on sellainen, jonka olen itse tehnyt, että tulee tänne elämään, niin sitten on vaan pakko tehdä se mahdolliseksi. En sano, että se on oikein tai väärin, mutta se vaan on ollut se mitä mun ajatusmaailma on ollut, kasvatus mikä on ollut mun lapsuudesta lähtien. Että ei oo samanarvoinen kuin muut ja ei kuulu ne muut asia, että ei odota sitten enempää. Sitten kun alkaa pikku hiljaa vakiintua, niin sitten huomaa, että ei välttämättä vakiinnu samaan tahtiin omassa mielessä kuin muiden mielessä. (H1)

Hyvän maahanmuuttajanaisen rooliin sopeutumiseen voidaankin nähdä kuuluvan rodullisten hierarkioiden hyväksyminen työelämässä. Haastateltavien kokemuksissa kuuluukin erilaisiin työtehtäviin ja työelämän asemiin liittyvien normien vaikutus omaan ammatilliseen toimijuuteen.

Joskus mulle tulee ajatuksia, et koska mä oon ulkomaalaistaustainen mä en osaa, mä en voi olla virallinen samalla tavalla kuin suomalaiset, että ehkä he [suomalaiset] pelkäsivät että, emmä tiedä, että he ottavat ajatuksia, että ulkomainen ei ole.. että he eivät ole ajan tasalla [täsmällisiä], ymmärsitkö? (H2)

Onkin kiinnostavaa, että nimenomaan suomalaisuus liitetään ammatilliseen osaamiseen, kun puolestaan maahanmuuttoon liittyvä tausta, ei-valkoisuus ja mahdolliset puutteet suomen kielen taidossa yhdistetään heikompaan ammattitaitoon. Yllä esitetyssä esimerkissä tutkittavan oma käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta näyttääkin linkittyvän nimenomaan hänen ulkomaalaistaustaansa. Käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ovatkin keskeinen osa omaa ammatillista identiteettiä, joka Hökän ym. (2014) mukaan kietoutuu ammatilliseen toimijuuteen. Toimijuutta rakennetaan aina suhteessa siihen kuvaan, joka toimijalla on omasta kyvykkyydestä suhteessa työhön (Hökkä ym. 2014). Onkin syytä kysyä, minkälaista kuvaa näiden naisten on mahdollista rakentaa itsestä työn tekemisen areenoilla, joissa ammattitaito on sosiaalisesti ja kulttuurillisesti kytkeytynyt kapeaan suomalaisuuden ihanteeseen.

Tässä tutkielmassa on aiemmin esitelty tilanne, jossa ulkomaalaistaustainen asiakas tekee eroa itsen ja asiantuntijana toimivan ulkomaalaistaustaisen naisen

välille osoittamalla sisäistäneensä valkonormatiiviset ja suomen kieleen linkittyvät oletukset siitä, miltä näyttää ja kuulostaa asiantuntija. Tässä teemassa korostuukin yhteisöllisen ja yksilöllisen toisiinsa limittyminen. Ympäröivän yhteiskunnan, työelämän ja työpaikoilla työyhteisön uskomukset, oletukset ja arvostukset muokkaavat tutkimuksen naisten identiteettiprosesseja. Toisaalta ammattilaisen ja asiantuntijan kuvaa rakennetaan osana yhteisöä, mutta toisaalta omasta identiteetistä ja toiminnan rajoista neuvotellaan yhteisön asettamien rajoitusten ja omien yksilöllisten tavoitteiden ristipaineessa. Tiukat odotukset ja tunne siitä, että oma toiminta on jatkuvasti tarkkailun ja arvioinnin alaista näyttääkin tuottavan tutkittaville pelkoa erottua joukosta. Pitää toimia niin kuin muutkin. Toisaalta he eivät voi olla erottumatta joukosta, sillä heidän toiseuttansa ylläpidettiin ja tuotettiin jatkuvasti työn tekemisen kentillä. Pyrkinessään sopeutumaan hyvän maahanmuuttajanaisen rooliin he itsekin osallistuvan toiseuttamisen prosesseihin tehden eroa itsen ja rooliin sopimattomien välille. Kaiken ennakoimattoman toiminnan, ongelmakohtiin puuttumisen tai odotusten vastaisesti toimimisen nähdäänkin leimaavan ulkomaalaistaustaiset naiset *vaikeiksi* tai muuten työhön epäsoviviksi. Onkin selvää, että epäämällä eriävät mielipiteet ja toisin toimimisen mahdollisuudet rajoitetaan myös näiden naisten mahdollisuuksia vaikuttaa ja kehittää niin itseään kuin työtään.

Ulossuljetuksi tuleminen

Hyvän maahanmuuttajanaisen roolista huolimatta nämä naiset vastustavat heille annettuja odotuksia monin tavoin. Vaarana rooliin sopimattomuudessa näyttää kuitenkin olevan ullossuljetuksi tuleminen. Ulossulkemisella viitataan tässä tilanteeseen, jossa heidät jätetään ilman heidän tarvitsemaa tukea työelämässä toimimiseksi. Heidän taustansa, kielensä ja elämäntilanteensa huomiotta jättäminen vaikuttaa erittäin paljon heidän mahdollisuuksiinsa tehdä osaamistaan näkyväksi työpaikoilla. Ulossulkevat mekanismit, joita on kuvattu aiemmin tässä tutkimuksessa, tuottavat työpaikoilla epävarmuutta ja turvattomuuden kokemuksia, jotka kasaantuvan näiden naisten harteille.

Turvattomuutta aiheuttavat erityisesti hierarkiat esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä sekä kokemukset siitä, ettei omille näkemyksille, kokemuksille tai omalle tavalle olla ole tilaa työyhteisöissä.

[S]e on vaikeampi luoda kuin mitä puhutaan. Se on yksi asia puhua ja toinen tuntea ja ei välttämättä pysty tuntemaan turvallisuutta, esim. mun entinen pomo, en pystynyt luottamaan, että hän olisi pystynyt luomaan turvallinen tila, en tuntenut semmoista. En tiedä, onko se vaan hänen persoona vai onko se koska olen maahanmuuttajataustainen, en tiedä mikä se on, mutta hän oli tapana säilyttää sanoja, mitä saattaa sanoa ohimennen ja käyttää sinua vastaan myöhemmin ja joskus myös ikävissä tilanteissa ja se oli semmonen valtajuttu, mitä hän käytti osoittamaan, että hän on pomo ja kaikkien pitäisi tietää heidän paikkansa. (H1)

Yllä olevassa aineistoesimerkissä tutkittava pohtii, mitä turvallinen tila työpaikalla hänelle tarkoittaa. Sitaatti paljastaa esihenkilön kyseenalaiset vallankäytön keinot, jotka nakertavat haastateltavan luottamusta esihenkilön kykyyn luoda turvallinen ja yhdenvertainen tila työyhteisöön. Haastateltavien puheista huokuukin vahva ristiriita yhdenvertaisuuspuheiden ja niiden tekojen välillä, joita työpaikoilla todella ollaan valmiita toteuttamaan inkluusiivisemmän työelämän puolesta. Vaikka työyhteisöissä oltaisiinkin tietoisia yhdenvertaisuuden ja psykologisen turvallisuuden merkityksestä, ei omaa ulossulkevaa tapaa toimia pystytä muuttamaan. Tämä luokin monen suuntaista epäluottamuksen ilmapiiriä työyhteisössä.

Lisäksi perehdyttämisen puute haastaa näiden naisten toimijuutta, sillä kuten aiemmin on tuotu esiin, ei heille tarjota riittävästi tietoa, työvälineitä ja tukea työn tekemiseen. Tutkimuksen naisten puheissa nousee ilmi, miten tärkeää on saada etenkin riittävästi aikaa näyttää oma osaamisensa. He kokevat, että työpaikan tapoihin ja käytäntöihin tottuminen ja niiden omaksuminen vie heiltä enemmän aikaa kuin suomalaistaustaisilta työntekijöiltä.

[A]ina pitkä aika on parempi maahanmuuttajalle, eli sä voit esimerkiksi tutkimuksessa kertoa, että lyhyt aika ei todista mitään, että lyhyessä ajassa hän ei voi tottua työpaikkaan täytyy olla pitkä aika koska, lyhyt aika hän ei voi tottua, hän ei voi tutustua muille [suomalaisille], hän ei voi ystäväystyä hyvin. Hän voi olla esimerkiksi normaali ihminen, mutta jos menee aikaa niin hän ymmärtää kaikki ohjeet hyvin, hän sitten tottuu, sama kuin muille. (H2)

Ulkomaalaistaustaisten naisten tarpeiden, taustan ja kielen huomiotta jättäminen työelämässä näyttäytyy tämän aineiston valossa merkittäväksi ulossulkevaksi vallankäytön ja hallinnan ilmenemismuodoksi, jonka avulla heitä pyritään

pitämään hyvän maahanmuuttajanaisen roolissa. Heidän mahdollisuuksiaan edetä urallaan, kehittää omaa osaamistaan tai työtään rajoitetaan merkittävästi sulkien heitä systemaattisesti *haluttujen* töiden ulkopuolelle. Etenkin tietyillä aloilla, joita ei perinteisesti ole mielletty naisten aloiksi näyttää parhaat työtilaisuudet menevän ensisijaisesti työyhteisöjen sisäpiiriläisille, joihin harvoin – jos ollenkaan – lukeutuu ulkomaalaistaustaisia naisia.

Ulossuljetuksi tuleminen näyttäytykin kaikkein selkeimmin kokemuksissa rekrytointiprosesseissa ja työnhaussa. Etenkin korkeakoulutetuilla naisilla näyttää olevan haasteita työllistyä omalla alallaan, mikä ohjaakin heitä hakemaan töitä oman alan ulkopuolelta. Kuten aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, näyttää tähänkin tutkimukseen osallistuvien kohdalla se usein tarkoittavan huomattavasti matalampaa koulutusta vaativien työtehtävien hakemista. Tämä jättääkin näille naisille varsin vähän varaa tehdä itse päätöksiä omaa uraansa koskien. Heidän autonomiaansa ja pyrkimyksiä määrittää itse omaa ammatillista minäänsä kavennetaan joko ohjaamalla heitä aloille, joita määritellään ulkoapäin heille sopiviksi tai jättämällä heidät työn tekemisen ulkopuolelle.

Ulossuljetuksi tuleminen näyttää koskevan erityisesti perheellisiä naisia.

[P]erheellisillä naisilla on vaikeampaa, tosi paljon vaikeampaa, koska se luovatyö on semmonen, että ei välttämättä voi saada lastenhoitoa oikealla hetkellä ja esimerkiksi kun mä oon ollut semmosessa paikassa, jossa mä kutsun taiteilijoita, niin on se semmonen lisäjuttu, jota pitää miettiä, että jos heillä on vauva, niin pystyvätkö he toimia. Se on ilkeää ajatella sellaista asiaa, että se ihminen jäisi pois, koska heillä on vauva. Mutta mä luulen, että semmonen voisi tapahtua, koska vaihtoehto on löytää uusi järjestys, esimerkiksi tää 2 vuotta sitten kun mulla oli se näyttely, jossa taiteilijalle oli just syntynyt vauva ja piti imettää vielä, mutta hänen piti myös tehdä paikan päällä teos. Niin sitten minä hoidin sen vauvan sillä aikaa kun se taiteilija työskenteli, mutta tämmösiä yhteistyötä ei pysty aina syntymään, jos ei oo struktuureja paikalla, että ei ole normalisoitu. Mä luulen, että voisi helposti normalisoituakin tulevaisuudessa, mutta tässä hetkessä se ei oo vielä semmosta normaalia. (H1)

Kuten yllä olevassa aineistoesimerkistäkin voidaan huomata, näyttää äitiys haastavan työskentelyä ainakin aloilla, joissa työajat ovat eivät noudata tyypillistä toimistoaikaa. Kuten edellä on kuvattu, kuuluu ulkomaalaistaustaisen naisen rooliin olla loputtoman joustava ja sopeutua työelämän joustamattomiin rakenteisiin. Perheellisyys haastaakin tätä nimenomaan naisten kohdalla, mikä saattaa johtaa kyvyttömyyteen joustaa työn vaatimalla tavalla. Jos tukea

perheellisten naisten perheen ja työn yhdistämiseksi ei ole tarjolla, näyttää se sulkeva näiltä naisilta työskentelyn mahdollisuuden. Heidän elämäänsä määritelläänkin enemmän perheen, kuin työn kautta. Perhe nousi tästä aineistosta esiin kiinnostavalla tavalla myös se linkittyessä Suomeen muuton syihin. Erityisesti perhesyistä Suomeen muuttaneet haastateltavat näyttävät jääneen ikään kuin työttömyyden ja työllisyyden välimaastoon. He ovat iältään tutkimuksen nuorimpia ja heillä on joko kokonaan Suomessa suoritettu tutkinto, tai he ovat valmistumassa suomalaisesta korkeakoulusta. Lisäksi heillä on takanaan erinäisiä työtehtäviä vaihtelevilta aloilta tai harjoittelijoina.

Työsuhteiden katkonaisuus, epävarmuus ja jatkuva paine todistaa omaa osaamistaan vaikuttavatkin paljon siihen kuvaa, jota nämä naiset rakentavat itsestään ammattilaisena. Etenkin nuorin haastateltavista kokee, että hänen tulee todistaa niin perheelle, itselleen kuin suomalaistaustaisille työnantajille, että hän pärjää ja on ahkera.

[M]un perhe kannustaa minua, että mä en tee semmosta että vaikka siivoja tai joku vaikea työ. [Perhe] sanovat minulle, että opiskele enemmän. Ei haittaa että tulee stressiä, mutta stressin jälkeen on [...] menestys, [...]ei ole mitään [mikä] estää minua, vain tämä joskus stressiä ja henkilökohtainen [huoli]. Joskus tulee mulle heikko tilanne, mä en jaksa semmoinen tilanne tulee [että] asiakkaiden käyttäytyminen, henkilökohtainen juttu joskus ja opiskelu [aiheuttavat stressiä]. (H2)

Kovien suorituspainneiden lisäksi työssä kohdattu vähättely ja häirintä aiheuttaa stressiä, joka näyttää vaikuttavan pahimmillaan jopa tutkittavan terveyteen. Kovakaan työnteko ja halu sopeutua ei kuitenkaan välttämättä takaa menestymistä työmarkkinoilla. Tämänkaltainen tulkinta suomalaisesta työelämästä ei jätä ulkomaalaistaustaisille naisille paljonkaan hallinnan mahdollisuuksia omaan työelämään, sillä ulkoa annetun roolin omaksumisen vaihtoehtona on työelämään liittyvien voimavarojen ulkopuolelle jääminen. Tutkimuksen naisten puheista kuuluikin epäily työpaikoilla tapahtuvan muutoksen mahdollisuuteen. Näiden naisten ammatillisen toimijuuden prosesseissa näyttääkin korostuvan sosiaaliset ja yhteiskunnalliset prosessit, jotka eivät näytä palvelevan ulkomaalaistaustaisten naisten osallisuutta työelämään. Nämä naiset nähdään työelämässä enemmän vallankäytön kohteina ja tarvittaessa käyttöön otettavana resurssina, kuin itsenäisinä

toimijoina. Lisäksi osa heistä näyttää olevan niin tottunut omaan alisteiseen valta-asemaansa, että heillä on vaikeuksia tunnistaa omia vaikuttamisen mahdollisuuksia työssään. Huolimatta tästä, monet heistä ovat onnistuneet myös löytämään voimavaroja, joiden avulla rakentaa omaa tilaa ja paikkaa. He eivät ole jääneet uhriutumaan ja odottamaan muutosta, vaan pyrkivät moninaisilla tavoilla itse muokkaamaan asemaansa.

6.2.2 Voimavarat työelämässä

Huolimatta työelämässä koetusta rakenteellisesta syrjinnästä, häirinnästä ja rasismin aiheuttamasta stressistä voidaan nämä naiset kuitenkin nähdä myös itsenäisinä ammatillisina toimijoina. He pyrkivät muokkaamaan omaa identiteettiään ja etsivät tapoja luovia omien halujen ja ulkoa annettujen odotusten jännitteessä. Heillä onkin käytössään erilaisia voimavaroja, joiden kautta he kehittävät itseään, työtään ja ottavat kantaa työhönsä vahvistaen näin omaa toimijuuttaan. Tämän aineiston valossa heidän ammatillisen toimijuutensa voimavaroista muodostuu seuraavat teemat *Itsensä uudelleen määrittäminen, Kantaa ottaminen omassa työssä, Työyhteisön tuki ja Omien etuoikeuksiensa hyödyntäminen*. Teemat olen tuonut esiin Taulukossa 3.

Itsensä uudelleen määrittäminen

Tutkimuksen naiset neuvottelevat jatkuvasti omasta autonomiasta suhteessa valtakulttuuriin sekä luovat aktiivisesti uusia kuvia itsestä työntekijänä, naisena, suomalaisena ja maahan muuttaneena. He kantavatkin ylpeästi omaa työtään ja työssä menestyksekkäästi suoriutuminen linkittyy vahvasti heidän identiteettiinsä työntekijänä. Heidän puheissaan korostuvat etenkin paikan ja ajan merkitys kerrottaessa tarinaa itsestä. Suomessa asuminen, opiskeleminen ja työn tekeminen mahdollistaa heille vapauden toteuttaa itseään, jota heidän aiemmissa kotimaissaan ei välttämättä olisi ollut heille tarjolla.

[M]ielestäni Suomessa on parempi kuin muissa maissa, esimerkiksi Suomessa naiset voivat tehdä mitä ne haluavat, niillä on vapaa[tahto], vaihtoehtoja [...]. Mä tarkoitan esimerkiksi Suomessa naiset voi tehdä mitä haluavat, voi valita mitä haluaa ja esimerkiksi muille maille, kotimaa, naiset ei voi tehdä mitä haluaa. Mä tarkoitan semmoista. Esimerkiksi nyt mä olen Suomessa, mä voin tehdä mitä mä haluan. (H2)

Tässä aineistoesimerkissä kuvataan hyvin yksilön ja sosiaalisen yhteen kietoutumista omaa toimijuutta harjoittaessa. Sosiaalisesti ja kulttuurisesti muodostuneet sukupuoliroolit ja toiminnan vapaudet määrittävät sitä, missä määrin omaa elämään koetaan voivan hallita. Suomeen muuttamisen koettiin mahdollistaneen omaan työmenestykseen vaikuttaminen. Mahdollisuudet tehdä itse valitsemaansa työtä tarjoavat kokemuksia autonomiasta ja itsenäisyydestä. Työn tekeminen näyttääkin olevan näille naisille merkittävä keino määrittää itse itsensä ja erityisesti omaa identiteettiään naisena. He myös haastavat työn kautta heille usein tarjottavaa roolia uhreina rikkoen *hyvän maahanmuuttajanaisen roolia*, josta tässä tutkielmassa on puhuttu aiemmin (kts.6.2.1).

[J]os mä olen nyt töissä, tämä tarkoittaa, että mä olen nyt asiantuntija. Totta kai [työnantaja] ei anna mulle töitä, jos mä en osaa. (H2)

Kun mä menen töihin, sitten sain vakituisen [työsopimuksen] sieltä ja se on mulla vähän, itsevarmuutta tulee enemmän, et mä en enää joudu lähtemään mihinkään ja täällä on, tämä on mun maa ja mä haluisin täällä tehdä kovasti töitä. (H3)

Kuten yllä esitetyistä aineistoesimerkeistä voidaan huomata, omaa toimijuutta määritellään työllisyyden, asiantuntijuuden ja työnantajalta saadun luottamuksen kautta. Omien työtehtävien suorittaminen mahdollisimman hyvin nähdään ylpeyden aiheena ja se, miten hyviksi he kokevat itsensä työssään määrittääkin paljon heidän omakuvaansa työntekijöinä. Tähän linkittyy myös käsitys omasta suomalaisuudesta, sillä kuten aiemminkin tässä tutkielmassa on tuotu esiin (kts. 6.2.1) liitetään suomalaisuus vahvasti ammatilliseen osaamiseen. Näyttääkin siltä, että työ tarjoaa näille naisille areenan neuvotella omasta suomalaisuudestaan tarjoten kuuluvuuden kokemuksia sekä tilan luoda omannäköistä tapaa olla suomalainen. He kaikki määrittävätkin itseään niin suomalaisina naisina kuin maahan muuttaneinkin.

He [asiakkaat] etenkin tykkää oikeesti meistä [maahan muuttaneista hoitajista], koska mä en sano, että me hoidamme heitä niin hyvin kuin suomalaiset hoitaa, mutta me ollaan ehkä paljon läheisempiä, hellempiä kuin... kun meidän kulttuuriin kuuluu kunnioittaa vanhuksia, myös muitakin. Mä yritän kunnioittaa heitä kyllä ja mulla kyllä tuntuu semmoinen, että meidän maa [] he hoitavat vanhuksia kotona ja käyttäytyy heidän kanssaan hyvin ja kunnioittaa heitä, mutta samoin mä haluisin tehdä täälläkin, koska he tarvitsee meitä ja miksi me käyttäydettäisiin heidän kanssa huonosti ja tämä ammatti mä opiskelin sen takia, että mä hoidan heitä ja haluisin olla heidän kanssa, myös mä saan sieltä palkka, mutta mä en ikinä ajattele, et mä en halua hoitaa tuota tai aina valitse kuka mä hoidan, mulle ihan kaikki ihan sama. (H3)

Siinä missä työ näyttäytyy tässä aineistossa suomalaistumisen välineenä, tuotiin sen kautta esiin myös omaa historiaa ja kulttuuria laajentaen käsitystä siitä, millaisia työntekijöitä he haluavat olla. Siinä missä suomalaisuutta ja ulkomaalaisuutta on pyritty ulkoapäin määrittämään toisiaan poissulkevinä (kts. 6.1), näkevät nämä naiset ne häilyvinä ja tilannesidonnaisina sosiaalisina kategorioina. He osallistuvat aktiivisesti suomalaisuuden uudelleen määrittämiseen oman työnsä kautta pyrkien muuttamaan työn ja kansalaisuuden yhteenlimittymisestä syntyviä käsityksiä ammattimaisuudesta.

Kantaa ottaminen omassa työssä

Itsensä määrittämisen ja toteuttamisen lisäksi työ näyttää tarjoavan näille naisille mahdollisuuden tietynlaiseen *arjen aktiivisuuteen*. Tällä viitataan siihen, että nämä naiset kokevat voivansa vaikuttaa yhteiskuntaan ja sosiaalisiin olosuhteisiin työnsä kautta. Useimmat haastateltavista tekevät tai ovat tehneet työtehtäviä, jotka perustuvat heidän *kokemusasiantuntijuuteensa*. He tekevätkin työssään ulostuloja kokemuksistaan Suomeen muuttamisesta, suomen kielen oppimisesta ja Suomessa opiskelusta ja/tai työskentelystä. Heillä on myös kokemusta muiden ulkomaalaistaustaisten auttamisesta ja tukemisesta uuteen kotimaahan totutellessa.

Lisäksi osa tutkimuksen naisista on päässyt työyhteisössään asemaan, jossa pystyvät kehittämään työtä ja työyhteisön toimintaa. He edistävät aktiivisesti yhdenvertaisuutta ja työn saavutettavuutta alallaan, sekä antavat äänen erilaisille todellisuuden tulkinnoille tarjoamalla valtaväestössä poikkeavan näkökulman työn tekemiseen ja työyhteisöjen toimintatapoihin.

On pieniä asioita, mitä mä oon tehnyt esimerkiksi täällä [paikkakunnalla], [tämän paikkakunnan] taidemuseossa, mä oon tehnyt oikeasti merkittäviä asioita, toki myös heidän aloitteesta, mutta kun ne tuntee mut, ne kuuntelee mua. Kun mut on jo hyväksytty heidän [yhteisöön]. (H4)

Sisäpiireihin päässet naiset käyttävätkin omaa toimijuuttaan työn kehittämiseen ja hegemonisten käytäntöjen muuttamiseen pyrkivään toimintaan. Työllä pyritäänkin toisaalta vaikuttamaan niihin yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin oloihin, joissa toimittiin. Toisaalta työ itsessään tarjoaa mahdollisuuden tehdä

oman historian, taustan ja kokemusten tuoma osaaminen näkyväksi. Työstä onkin tullut näille naisille väline puuttua rodullistamisen prosesseihin ja keino muuttaa vähemmistönaisten epäoikeudenmukaista asemaa. Työtä käytetään myös väylänä jakaa omaa tietotaitoa suomalaiseen yhteiskuntaan liittyen pyrkien näin vahvistamaan muiden ulkomaalaistaustaisten osallisuutta uudessa kotimaassa.

Ne nuoret tarvitsivat silloin tukea samankielisiltä ihmisiltä, että he neuvovat heitä ja opettaa laittamaan ruokaa esimerkiksi tai jotakin muuta. Koska he tulleet alaikäisinä maahan, he eivät osanneet tehdä niitä [kotitöitä yms.] jotakin sitten antaa heille vanhemmuuden, miten mä nyt selittäisin. Esimerkiksi, mä melkein oon heidän äiti, jotakin mikä oli mulle hyvä ja mulla oli lapsia ja mitä mulla on kokemusta kerroin heille [hankkeen nuorille], että tämä on hyvä ja tämä on huono ja mitä pitää tehdä. Ainakin suomen kieli pitää oppia ja suomessa pitää tehdä töitä ja että mitä on hyvää enemmän, niin niitä olen kertonut heille. Sitten me vietiin niitä eri paikkoihin, esimerkiksi risteilylle ja sitten meillä oli Marttala, missä tehtiin suomalaista ruokaa ja myöskin me tehtiin oman maalaista ruokaa ja retkeilyä me vietiin. (H3)

Tässä aineistoesimerkissä haastateltava kuvaa suhdettaan työhön, jota on tehnyt pakolaistaustaisille nuorille suunnatussa hankkeessa. Esimerkissä tulee näkyväksi oman identiteetin lomittuminen työn tekemiseen. Omaa kokemusasiantuntijuutta hyödynnetään muiden hyväksi, luoden samalla tarinaa itsestä ”äitihahmona”. Työn tarjoamat vaikuttamisen mahdollisuudet tuottavatkin hänelle merkityksellisyyden kokemuksia, ja mahdollisuuden muuttaa omat aiemmat vastoinkäymiset voimavaroin.

Kiinnostavaa onkin huomata, että ne, jotka toimivat aktiivisimmin muiden ulkomaalaistaustaisten auttamiseksi tai aseman parantamiseksi, kokevat myös vähemmän työhön ja työllisyyteen liittyvää epävarmuutta. Heillä näyttää olevan myös muita vakaampi kokemus omasta suomalaisuudestaan. Muiden auttaminen vahvistavaa heidän itseluottamustaan ja kuulumisen kokemustaan tehden työn tekemisestä väylän tulla osallistuvaksi yhteiskunnan jäseneksi.

Työyhteisön tuki

Merkittävänä voimavarana useimpien tutkimukseen osallistuneiden puheissa kuuluu myös työyhteisön tuki. Siitäkin huolimatta, että työssä kohdataan ennakkoluuloja, ulossulkemista ja jopa häirintää, kokevat useimmat haastateltavat, että heillä on läheisiä työkavereita, joilta saadaan tukea vaikeissa

tilanteissa. Etenkin asiakaspalveluun liittyvissä työtehtävissä, joissa tämän tutkimuksen naiset kohtaavat selkeästi eniten rasismia, näyttäytyy työkavereilta ja lähiesihenkilöltä saatu tuki erityisen suurena voimavarana.

Kyllä siellä [töissä] ihan, ainakin mun puolesta on ihan hyvä. Siellä aina mulle jotakin suru tai isoja juttuja, mä kerron siellä kyllä ja monet kuuntelee niin tarkasti ja silittää mua ja haluaa. Esimerkiksi tuo mies, joka käyttäytyi huonosti mua kanssa silloin ja mulla joskus oli kolari tämän vuoden alussa. Onneksi mulle ei tapahtunut mitään, mutta silti auto meni lunastukseen ja rekka-auto osui muhun. Niin silloin ihmiset kuunteli, että ”voi ei, onneksi sulle ei tapahtunut mitään. Kyllä me halutaan sua [pitää] pitkään täällä.” Se vaikuttaa paljon, tulen iloiseksi ja tuntuu hyvältä, että ihmiset välittävät toisistaan. (H2)

Kuten yllä esitetyssä aineistoesimerkissäkin tulee ilmi, näyttäytyy työyhteisön tuki ja sosiaalinen ilmapiiri keskeisenä voimavarana kohdattaessa vaikeita tilanteita. Eteläpelto ym. (2014) ovatkin havainneet, että yksilö rakentaa ammatillista toimijuuttaan vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. Tämän tutkimuksen aineiston valossa työyhteisö näyttäytyykin merkittäväksi näiden naisten itseen liitettyjen mielikuvien muodostumisessa. Työkavereilta saatu positiivinen palaute ja emotionaalinen tuki saavat heidät tuntemaan itsensä arvostetuksi työyhteisön jäseneksi. Työyhteisö tarjoaakin merkittävän sosiaalisen yhteisön etenkin niille naisille, jotka kokevat, että heillä on vain vähän suomalaisia ystäviä tai joiden perhe/suku asuu Suomen ulkopuolella. Parhaimmillaan työpaikka näyttäytyykin näille naisille paikaksi, jossa heidän on mahdollisuus rakentaa sosiaalisia verkostojaan, saada ystäviä ja kokea yhteenkuuluvuutta.

Onkin kiinnostavaa pohtia aiemmin tässä tutkimuksessa esiin tuotua syrjinnän vähättelyä yhteenkuuluvuuden mahdollisuuksien valossa. Yhteisöön kuulumisen tarve on monille tutkittaville suuri ja syrjinnän vähättely tai siltä silmien sulkeminen saattaakin olla osoitus näiden naisten valinnasta pitää kiinni yhteisöön kuulumisen mahdollisuudesta. Tällöin voidaan tulkita kyseessä olevan omasta toimijuudesta kumpuava aktiivinen teko, jonka avulla voidaan hallita tarinaa *minusta* työyhteisön jäsenenä. Keskittyminen työyhteisön hyviin puoliin ja positiivisiksi koettuihin kohtaamisiin tarjoaakin näille naisille ennakoitavuutta ja turvallisuuden tunnetta. Työyhteisön tuki ja sen tuoma turva onkin merkittävä keino selviytyä rasistisista kohtaamisista työssä ja työmatkoilla, sekä elää ulkopuolisuuden kokemusten kanssa.

Etenkin esihenkilön toiminnalla nähtiin olevan keskeinen rooli nimenomaan työpaikalla koettuun turvallisuuden tunteeseen. Siinä, missä esihenkilön toiminta saattoi tuottaa turvattomuutta (kts. tämä tutkielma aiemmin), näyttäytyy se tässä teemassa kuitenkin voimavarana. Useimmat tutkittavista kokevat, että he ovat saaneet tukea esihenkilöltä selkeissä häirintätilanteissa.

[J]os asiakas ei halunnut että mä palvelen heitä, niin hän [esihenkilö] sanoi aina suoraan asiakkaalle, että ”hän [haastateltava] on siellä kassalla, jos te ette halua tilata mitään, niin sitten te voitte lähteä täältä pois. Jos te ette halua niin täällä on muita kahviloita, te voitte mennä sinne, mutta tässä meidän työntekijä on tässä kassalla ja hän palvelee teitä vaikka te halusitte sitä tai ei” et se oli aika hyvä, että mun päällikkö oli mun, niin kuin on my side. (H4)

Esihenkilön puuttuminen rassistiseen syrjintään työpaikalla näyttääkin vahvistavan näiden naisten kokemusta omasta asiantuntijuudesta. He kokevat syrjintään puuttumisen esihenkilön luottamuksen osoituksena heitä kohtaan. Oman ammattiminnan korostuminen näissä tilanteissa näyttääkin tarjoavan eräänlaisen suojan rasismia vastaan ja vahvistavan näiden naisten kykyä kohdata vaikeuksia. Tämä saattaa liittyä ammattitaidon ja suomalaisuuden kytkeytymisestä yhteen, sillä työyhteisöön sopeutuminen ja työnantajan luottamuksen saavuttaminen näyttää vahvistavan näiden naisten käsitystä myös omasta suomalaistumisesta ja kuulumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan. Asiantuntijuuden ja suomalaisuuden kytkös näyttäytyykin tässä(-kin) teemassa voimakkaana.

Omien etuoikeuksien hyödyntäminen

Tässä alateemassa korostuvat tausta, Suomeen muuton syyt, oma ja perheen asema aiemmassa/aiemmissa kotimaissa sekä taloudellinen tilanne. Omaa toimijuutta näytetäänkin muokkaavan näiden tekijöiden kautta.

[J]os tulee tänne ilman mitään, on varmaan tosi vaikea löytää ja mä en edes muista, miten mä aloitin, ne vaan löyty mitä löyty, mut mulla oli tosi onnekas vastaanotto täällä pienessä kaupungissa, siihen ehkä vaikuttaa se että mä tulin suoraan tähän [työ]maailmaan. [...] Mä olin jo tässä instituutiossa ja mä olin vieras ja kun ihminen, suomalainen ottaa vieraat tosi lämpimästi vastaan, eli mä tulin tätä kautta, mikä on tosi erilainen, kun jos tulee vaikka pakolaisena tai muuten maahanmuuttajana vaan, vaan muuttamaan tänne [...]. Ihmiset ovat ennakkoluuloisia ja vähän varovaisia on tosi paljon vaikeampi kysyä ja lähteä eteenpäin. (H1)

Tässä aineistoesimerkissä tutkittava pohtii omaa onneksaaksi kokemaansa asemaa, jossa hänet aikoinaan kutsuttiin Suomeen työskentelemään. Hän kokee, että hänellä on Suomessa lähtökohtaisesti paremmat edellytykset toimia työelämässä työhön liittyvien verkostojensa ansiosta. Maahan muuton syiden koetaankin vaikuttavan edellytyksiin toimia työmarkkinoilla, mutta myös kykyyn tunnistaa ja puolustaa omia oikeuksiaan. Omaehtoinen maahanmuutto, korkeakoulutus ja vakaa taloudellinen tilanne tarjoavat näille naisille kokemuksia vaikuttamisen mahdollisuuksista niin omaan (työ-)elämään kuin vallitseviin yhteiskunnallisiin oloihin. Etuoikeuden, kuten korkeakoulutus ja varallisuus näyttävät antavan hyvät valmiudet vaatia yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kohtelua myös työelämässä. Kiinnostavaa kyllä tässä alateemassa etenkin naiseuden ja taustan yhteenlimittyminen näyttäytyy erityisenä voimavarana.

H1: [M]utta naiset oli selkeästi helpommin vihaisia tai tämmösiä, mut myös koska tuo asiat esille, ne osaa sanoa, et ”nyt, ei tämä käy” [...]. Se ei kuulu kaikille maahanmuuttajanaisille, mutta jos se maahanmuuttajanainen on ollut vahvassa asemassa omassa kotimaassa ja on tullut omasta voimasta tänne, niin hän kyllä osaa pitää puolensa.

T: mitä sä tarkoitat vahvalla asemalla tässä?

H1: Ehkä rahaa ja korkeaa koulutusta, et nuo naiset erityisesti osaa pitää puolensa, ehkä [paremmin] kuin suomalaiset naiset, koska heidän on tarvinnut, ovat päässeet harjoittelemaan.

Kuten yllä esitetystä sitaatista kuuluu, nähdään *vahvassa asemassa* olevien ulkomaalaistaustaisten naisten kyky ottaa kantaa itseä koskeviin asioihin erittäin hyvänä. Tässä yläpuolen esimerkissä tutkittava arvelee, että nimenomaan heidän sukupuolensa on luonut tarpeen harjoitella oman tilan ottamista, mille suomalaistaustaisilla naisilla ei välttämättä ole ollut tarvetta. Onkin kiinnostava huomata, että huolimatta korkeasta koulutuksesta tai varallisuudesta, juuri sukupuoli nähdään tässä keskeisimpänä tekijänä oman toimijuuden rakentumisessa.

Koulutus voimavarana nousee kuitenkin tavalla tai toisella esiin kaikkien haastateltavien puheissa. On oma tausta tai maahanmuuton syy mikä tahansa, nähdään koulutuksen (etenkin suomalaisen koulutuksen) vahvistavan omaa asemaa työelämässä. Oman osaamisen kehittämisen koulutuksen avulla

nähdään tasoittavat koettua eroa itsen ja suomalaistaustaisten naisten välillä ja avaavan ovia työelämään. Koulutus yhdistettään myös kokemukseen ja erilaisten koulutukseen linkittyvien harjoittelujen nähdäänkin edistävän omaa ammattitaitoa ja kilpailukykyä työmarkkinoilla. Lisäksi suomalaisen koulutuksen nähdään olevan eräänlainen takaportti, joka mahdollistaa työskentelyn myös ulkomailla, jos Suomessa ei onnistuta työllistymään.

Koulutuksen, tausta ja maahanmuuton syiden lisäksi kielitaito korostuu tässäkin teemassa. Siinä, missä puutteet kielitaidossa rajaavat näiden naisten mahdollisuuksia rakentaa uraa, tarjoaa kieli myös resursseja. Pidempään Suomessa asuneet kokevatkin kielen olevan merkittävä etu heille työelämässä. Kielitaidon kautta heille on avautunut mahdollisuus tulla osaksi työyhteisöä, laajentaa verkostoja työelämässä sekä kehittämään omaa ammatillista osaamistaan.

[M]uutaman päivän jälkeen ne on ihan ”okei, sä puhut hyvin suomi, et keskustellaan, et voi keskustella ihan helposti” ja ”sulla on aika hyvä asenne asiakkaiden kanssa, aina asiakkaiden kanssa aktiivinen ja osaat puhua asiakkaiden kanssa ja selittää tuotteesta ja miten ne vois auttaa, et esimerkiksi”. (H4)

Yllä esitetystä aineistoesimerkistä tutkittava kertoo tilanteesta, jossa on aloittanut uudessa työpaikassa. Työyhteisössä häneen suhtauduttiin aluksi varauksella ja hänen koettu ei-suomalaisuus aiheutti hämmennystä. Kielitaidon avulla etäisyys kollegoihin saatiin kuitenkin murrettua. Kollegoiden huomattaessa, että uuden työntekijän kanssa voi keskustella suomeksi avautui kyseessä olevalle tutkittavalle pääsy osaksi työyhteisöä. Näiden naisten ammatillista toimijuutta muokkaakin pitkälti kyky tehdä oma kielitaito näkyväksi työelämässä. Kielen välityksellä muokataan käsityksiä itsestä ja omasta suhteesta työhön ja työyhteisöön. Suomen kielen taito yhdistyykin näiden naisten puheissa usein nimenomaan osaamiseen ja ammattitaitoon työelämän kontekstissa.

Toisin kuin ulkomaalaistaustaisiin naisiin liitetty puutediskurssi voisi antaa ymmärtää ei näiltä naisilta näytä puuttuvan kykyä valjastaa omia vahvuuksiaan työn tekemiseen. Keskeiseksi tämän aineiston valossa nouseekin *kyky tunnistaa* omat voimavarat. Tästä hyvänä esimerkkinä on tähän tutkimukseen osallistunut

pakolaistaustaisena perheellisenä naisena Suomeen muuttanut nainen. Huolimatta aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella epäedullisena näyttäytyvästä taustastaan, perhetilanteestaan tai sukupuolestaan, on hän saavuttanut vakaan ja ennakoitavan työmarkkina-aseman Suomessa. Hän on muuttanut Suomeen ilman koulutusta ja löytänyt Suomessa ollessaan monien harjoittelujen ja työkokeilujen jälkeen hoiva-alan, jota on päättänyt lähteä opiskelemaan. On kuitenkin hyvä huomata, että hänen alavalintansa voidaan nähdä istuvan hyvän maahanmuuttajanaisen rooliin. Hän on lisäksi suorittanut suomalaisen ammatillisen tutkinnon ja oppinut suomen kielen kohtuullisen hyvin. Hänen valintansa ovat olleet hyvänmaahanmuuttajanaisen rooliin sopivia, mikä on hänen kohdallaan osoittautunut tehokkaaksi keinoksi raivata tilaa työelämässä toimimiselle. Ajan kanssa hänelle on tarjoutunut yhä enemmän tilaisuuksia vaikuttaa ja osallistua, mikä puolestaan on lisänneet hänen resurssejaan toimia. Näyttääkin siltä, että hänen kohdallaan sopeutuminen on tarjonnut hänelle mahdollisuuden kääntää kohtaamansa vastoinkäymiset resursseiksi määrittäessään omaa suhdettaan työhön ja ammatilliseen identiteettiin. Samansuuntaisia ns. *pienen toimijuuden* (kts. mm Honkasalo, 2013; Åkerblad, 2013) tekoja on tunnistettavissa tässä tutkimuksessa aiemmin esitellyn freelancer-yrittäjän puheista, joka on muuttanut Suomeen työhön liittyvistä syistä. Pienellä toimijuudella viitataan tässä pieniin tekoihin, joiden avulla omasta epävarmasta tilanteesta pyritään tekemään elettävä, sen sijaan että sitä aktiivisesti pyrittäisiin muuttamaan. Tämän tutkimuksen freelancer-yrittäjän onnistunut saavuttamaan pääsy eräänlaiseen *sisäpiiriin* ajan kulumisen ja sopeutumisen myötä. Tämä sopeutuminen on vaatinut itsen sovittamista ulkoa annettuihin odotuksiin, mutta myös mahdollistanut oman toimijuuden vahvistumisen ja omaan työhön vaikuttamisen ajan kanssa.

7 POHDINTA

Tämän Pro gradu tutkielman kiinnostuksen kohteena on ollut erityisesti ulkomaalaistaustaisten naisten työelämään ja ammatilliseen toimijuuteen liittyvät kokemukset. Kiinnostuksen taustalla on ollut pyrkimys tarkastella työn sosiaalista kestävyyttä vähemmistönaisten näkökulmasta huomioiden heidän kokemusmaailmaansa vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät, kuten sukupuoli, ulkonäkö, kieli, asema jne. Tutkimusaineisto koostuu neljältä eri-ikäiseltä, eritaustaiselta ja erilaisissa työtehtävissä toimivalta Suomeen muualta muuttaneelta naiselta kerätyistä haastatteluista. Naiset eroavat toisistaan paitsi ikänsä, mutta myös maahanmuuton syiden, perhetilanteensa, äidinkieltensä ja kansalaisuuden osalta. Heitä kuitenkin näyttää yhdistävän kokemus eräänlaisesta toiseudesta työelämässä. Heihin kohdistetaan työnhaussa ja työssä pyrkimyksiä rajoittaa heidän toimintansa vapauksia ja oikeutta määrittää itse itseään naisina, maahan muuttaneina ja työntekijöinä.

Ulkomaalaistaustaisiin naisiin kohdistetaan monen tasoista hallintaa, jonka taustalla näyttää olevan halu sitoa heidät *hyvään maahanmuuttajanaisen rooliin*. Sen sijaan, että näiden naisten yksilöllisyys ja erilaiset vahvuudet osattaisiin tunnistaa, pyritään heille tarjoamaan valmista kuvaa siitä, minkälaisina toimijoina heidän tulisi itsensä nähdä työn kentillä. Hyvän maahanmuuttajanaisen rooli näyttääkin rakentuvan nimenomaan oletettujen puutteiden varaan ja tähän kategoriaan miellettyjen naisten nähdään olevan avuttomia ja autettavia ulkopuolisia, joilla ei nähdä olevan samanlaisia edellytyksiä toimia työmarkkinoilla kuin suomalaistaustaisilla. Heidät nähdään eräänlaisena kiitollisuuden velassa olevana vararesurssina, jonka voi ottaa käyttöön tarvittaessa. Heiltä odotetaan loputonta joustamista, ennakoitavuutta ja sopeutumista. Sen sijaan, että heitä haluttaisiin mukaan kehittämään työelämää, odotetaan heidän edustavan ulkopuolisuutta vahvistaen näin entisestään kapeaa käsitystä ulkomaalaistaustaisista naisista Suomessa. Tämä voidaankin tulkita

pyrkimyksenä vahvistaa *suomalaista* arvoyhteisöä sulkemalla siitä vieraiksi koetut arvoyhteisön ulkopuolelle vahvistaen näin oletusta sisäpuolella (tai kuten tässä tutkimuksessa on sanallistettu sisäpiirissä) olevien yhtenäisyydestä.

Työelämän rakenteet, toimintatavat ja arjen käytännöt näyttävätkin tämän tutkimuksen valossa varsin eksklusiivisina. Työn tekemisen areenat näyttävät olevan varattu ensisijaisesti *hyville kansalaisille*, joita Andersonin (2013) mukaan voidaan ajatella nimenomaan länsimaalaisina mieskansalaisina. Naisten kokemusmaailmalle, tarpeille tai haluille ei ole tilaa suomalaisilla työmarkkinoilla. Tästä merkkinä voidaan pitää myös työsyrijintää käsittelevissä tutkimuksissa usein esiin noussutta havaintoa, jonka mukaan naiset kohtaavat useammin syrjintää työpaikoilla kuin miehet (Kanninen ym., 2022; Koivunen ym., 2017; Pietiläinen ym., 2018). Jos naiseuteen liittyy muita syrjinnälle altistavia ominaisuuksia tai kategorioita, kuten tausta, rodullistettu asema, äitiys, valtauskonnosta poikkeavat uskonnolliset tavat tai valtakielestä poikkeava äidinkieli näyttää se entisestään rajaavan naisten mahdollisuuksia toimia työmarkkinoilla. Kiinnostavaa kyllä myös työn status näyttää vaikuttavan ulkomaalaisille naisille annettuihin odotuksiin ja heidän toimintamahdollisuuksiensa kenttään työmarkkinoilla. Työn statuksella viitataan tässä työn tekemiseen tarvittavaan koulutuksen tasoon, siitä saatavaan palkkaan ja siihen liitettyyn arvostukseen. Työmarkkinoilla näyttääkin olevan varattu tiettyjä töitä tietyntyötehtäville tietyntyöntekijöille tietyntyötehtäville aloilla.

Ulossulkeminen työelämässä ei kuitenkaan rajoitu rekrytointikäytäntöihin, joiden syrjivyydestä on viime vuosina puhuttu paljon (kts. mm. Ahmad, 2019; Kanninen & Virkkola, 2021). Myös työpaikkojen sisällä näyttää vallitsevan arvottavia ja ulossulkevia käytäntöjä. Näiden käytäntöjen avulla tuotetaan ja ylläpidetään jakoa *hyviin työntekijöihin ja siedettyihin työntekijöihin*. Tässä on käytetty termejä hyvä työntekijä ja siedetty työntekijä, kuvaamaan Andersonin (2013) hyvien ja siedettyjen kansalaisten statuksien soveltamista työpaikkojen sisällä. Näyttääkin siltä, että kuten yhteiskunnassa yleisesti, voidaan työpaikoilla nähdä olevan omat arvoyhteisönsä, joissa vallitsee omat käsityksensä hyville työntekijöille ja työntekijöille, joita ei täysin nähdä arvoyhteisön mukaisina,

mutta heitä siedetään, koska heistä ei myöskään päästä eroon. Kuten aiemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi (kts. mm. Lehtovaara, 2022) näyttää siltä, että työelämässä ei osata tunnistaa sitä osaamista ja potentiaalia, joka suomalaisilla ulkomaalaistaustaisilla naisilla olisi käytössään. Työpaikoilla näytetään olevan kykenemättömiä joustamaan totutuista ja pahimmillaan vanhentuneista työn tekemisen tavoista ja rekrytointikäytännöistä. Työpaikoille tarvitaankin parempaa moninaisuuden ymmärtämistä ja kykyä ymmärtää työntekijöiden erilaisia tarpeita sekä yksilöllisiä mahdollisuuksia hyödyntää käytössä olevia resursseja. Keskeistä tässä on erityisesti työtä johtavan henkilöstön ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden inklusiivisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvän osaamisen täydentäminen. Lisäksi ammatillisen toimijuuden prosessien parempi ymmärtäminen näyttäisi olevan tervetullutta suomalaisille työpaikoille. Kuten Hökkä ym. (2014) ovat esittäneet luovat työympäristössä vallitsevat sosiokulttuuriset ja materiaaliset olosuhteet raamit yksilön toiminnalle ja nämä raamit voivat joko tukea tai rajoittaa yksilön ammatillista kykyä toimia. Toimijuuden tukeminen on työpaikoilla kuitenkin välttämätöntä työn kestävyuden kannalta, sillä ilman ammatillista toimijuutta yksilö ei kykene oppimaan uutta ja kehittämään itseään työssä. Tämä alkaa ajan mittaan heijastumaan väistämättä myös organisaation toimintaan, sillä puutteet työntekijöiden tai yhteisöjen ammatillisessa toimijuudessa estävät myös organisaatioita kehittymästä.

Odotukset tietynlaisesta toimijuudesta tai toiminnasta näyttivät vaikuttavan näiden naisten ammatilliseen identiteettiin ja tapaan määrittää itse itseään. Heidän puheissaan ammatilliseen osaamiseen ja asiantuntijuuteen näytti sekoittuvan käsitykset suomalaisuudesta ja suomalaiseksi tulemisesta. Työ ja kansalaisuus kietoutuvat tässä tutkielmassa tiiviisti yhteen, sillä suomalaisuuden nähtiin mahdollistavan työn tekemisen ja siinä kehittymisen. Puolestaan työn tekemisen ja ammattimaisuuden nähtiin olevan keino suomalaistua. Hyvän maahanmuuttajan rooli antaa kuitenkin kapeat raamit oman toiminnan suuntaamiselle ja rooliodotuksia ylläpitävät rakenteet ja toimintatavat työelämässä haastoivatkin näiden naisten vapautta määrittää itse itseään ja

harjoittaa omannäköistä toimijuutta. Siinä, missä suomalaistaustaiset naiset nähtiin tutkimuksen naisten puheissa arvostetuiksi, tasa-arvoisiksi ja aktiivisiksi ammatillisiksi toimijoiksi, nähtiin ulkomaalaiseksi mielletyn taustan ja naisena olemisen muodostavan jotain ammattilaisuudelle vastakohtaista. Puheissa nousi esiin huolestuttava oletus siitä, että vain ”suomalaiset” voivat olla ammattilaisia, ja ulkomaalaistausta on jotain, joka poissulkee professionaalisuuden. Tutkimuksen naiset kokivat, että heidän oli jollain tavalla ”ylitettävä” oma maahanmuuttajan rooli, jotta heistä voisi tulla ammatillisia toimijoita Suomen työmarkkinoilla.

Kaikesta huolimatta tämän tutkielman naiset olivat onnistuneet valjastamaan osaamisensa ja aiemmat elämäkokemukset voimavaroiksi työelämässä. He pyrkivät määrittämään itse itseään yhä uudelleen ja ottivat kantaa oman työnsä kautta pyrkien kehittämään niin omaa osaamistaan kuin tekemäänsä työtä. Erityisen kiinnostava havainto olikin se, että tämän aineiston valossa pakolaisena Suomeen muuttanut keski-iässä oleva perheenäiti oli onnistunut saavuttamaan varsin vakaan ja turvalliseksi kokemansa aseman Suomen työmarkkinoilla. Tämänkaltaisen havainto eroaa aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta ja onkin kiinnostavaa pohtia syitä tähän. Kyseisen naisen asemaan saattaa vaikuttaa esimerkiksi hänen työskentelemisensä alalla, jossa kärsitään työvoimapulasta. Lisäksi hänen ammatinvalintansa istuu hyvin maahan muuttaneille naisille annettuihin odotuksiin. Hänen lapsensa olivat aineiston keräämisen hetkellä jo nuoria tai nuoria aikuisia, joten perheen ja työn yhdistäminen oli hänen kohdallaan ehkä myös helpompaa kuin pienten lasten vanhemmilla. Hänelle oli kehittynyt vuosien saatossa kyky tunnistaa ja hyödyntää monenlaisia voimavaroja, joiden avulla kohdata vaikeatkin tilanteet työssä.

Onkin hieman yllättävää, että työyhteisö näytti olevan näiden naisten tarinoissa sekä toimijuutta rajoittava kuin sitä tukeva tekijä. Ulkomaalaistaustaisiin naisiin kohdistetaan niin rakenteellista, kurinpidollista, hegemonista kuin jokapäiväisiin kohtaamisiin liittyvää vuorovaikutuksellista hallintaa. Heidän toimintaansa pyritään vaikuttamaan erilaisten mielikuvien

kautta, joilla pyritään oikeuttamaan työelämän kestävämmät rakenteet, käytännöt ja toimintatavat, jotka asettavat nämä naiset epäoikeudenmukaiseen asemaan työmarkkinoilla. Heihin kohdistettu kontrolli näyttääkin heikentävän heidän turvallisuuden tunnetta työssä ja pahimmillaan vaikuttavan negatiivisesti työssä jaksamiseen ja terveyteen. Kokemukset turvattomuudesta ja vaikuttamismahdollisuuksien puuttumisesta ovatkin Hökän yms. (2014) mukaan merkittäviä esteitä yksilön osaamisen kehittymiselle, jonka on nähty olevan ammatillisen toimijuuden perusta. Tästäkin huolimatta tutkimuksen naiset kokivat suurimpina voimavaroina työyhteisöjen tarjoaman sosiaalisen ja emotionaalisen tuen. Jos työpaikka oli onnistuttu saamaan ja pitämään, alkoi työpaikoilla muodostua ajan myötä tiiviitä tukiverkostoja, joiden saavuttaminen näytti vahvistavan näiden naisten itsevarmuutta ja kykyä kohdata vastoinkäymisiä. Tämä näytti tukevan myös omien etuoikeuksien tunnistamista ja mahdollisuuksia ottaa kantaa ja kehittää työn tekemisen tapoja työpaikoilla. Wrede (2010) on aiemmissa tutkimuksissaan nostanut esiin rakenteiden luoman syrjinnän tuottavan vaikutuksen. Hänen mukaansa työn tekemisen rakenteet voivat tuottaa arkipäivän tason syrjintää nimenomaan niiden käytänteiden kautta, joilla toimintaa pyritään sopeuttamaan rakenteiden tuottamiin rajoihin ja mahdollisuuksiin (Wrede, 2010). Myös tämän tutkimuksen valossa työyhteisöihin liitetyt ristiriitaiset kokemukset voivat selittyä rajojen ja mahdollisuuksien välisillä neuvotteluilla. Ulkomaalaistaustaisiin naisiin kohdistuva julkinen diskurssi tuottaa oletuksia näiden naisten osaamisesta, ominaisuuksista ja mahdollisuuksista. Näitä ennakkokäsityksiä on kuitenkin onnistuttu työpaikoilla rikkomaan kun kasvottoman ulkomaalaisen ja ennakkoluulojen sijaan on opittu tuntemaan ihminen.

Tämän tutkielman lähtökohtana on ollut työn sosiaalinen kestävyys, jonka tässä työssä on nähty tulevan näkyväksi työhön liitettyjen tavoitteiden kautta. Tammelinia ym. (2020) mukailleen sosiaalisesti kestävä työntekijä on ymmärretty työntekijän riittävä määrä toimeentulon turvaamiseksi, työntekijöiden terveyden tukeminen, hyvien johtamisen käytäntöjen edistäminen ja aidon vaikuttamismahdollisuuden tarjoaminen työntekijöille omaan työhön ja

työympäristöön liittyen. Tämän tutkimuksen valossa näissä kaikissa edellä mainituissa tavoitteissa voidaan kuitenkin nähdä puutteita. Nämä naiset ovat sinnitelleet epävarmoissa ja pahimmillaan palkattomissa työsuhteissa, työkokeiluissa ja harjoitteluissa, joiden keskellä osa haastateltavista edelleen pyrki saamaan kokoon elämiseen riittävän korvauksen tekemästään työstään. Heidä suljettiinkin systemaattisesti työelämän ulkopuolelle, mikä heikensi paitsi heidän terveyttään, mutta myös mahdollisuuksia rakentaa suhdetta työhön ja luoda oman näköistä tarinaa siitä, minkälainen työntekijä ja ammattilainen itse on. Sen sijaan, että tämän tutkimuksen naisten työpaikoilla heidän toimijuutensa tukemiseen olisi kiinnitetty riittävästi huomiota, näyttää työpaikkojen toimintatavat päinvastoin "antivoimauttavan" näitä naisia. Heidän toimijuuttaan rajoitetaan asettamalla heille odotuksia tietynlaisista tavoista tehdä työtä, olla nainen tai ulkomaalaistaustainen.

On kuitenkin hyvä muistaa, että tämän tutkielman aineisto kaikessa mielenkiintoisuudessaan on rajallinen. Aineisto koostuu vain neljän naisen haastatteluista, joten on mahdollista, että tulokset olisivat olleet erilaiset eri naisilta kerätyn aineiston pohjalta. Erityisesti erilaisten työpaikkojen ja alojen kapea edustus heikentää tulosten yleistettävyyttä, eikä tämän tutkielman perusteella voidakaan olettaa, että kaikki ulkomaalaistaustaiset naiset jakaisivat tämänkaltaisia kokemuksia. Tässä tutkimuksessa tuodaan kuitenkin näkyviin itsessään ainutlaatuisia ja tutkimuksen naisten tilannetta kuvaavia kokemuksia, jotka auttavat ymmärtämään ja laajentamaan käsitystämme työelämästä. Aiheesta aiemmin tehty tutkimus on myös paljastanut samansuuntaisia tuloksia, joka tukee tämän tutkielman luotettavuutta. Tässä tutkimuksessa onkin keskitytty nimenomaan yksilöllisten tekijöiden kietoutumiseen toisiinsa tulkittaessa ympäröivää maailmaa. Tästä aiheesta tarvitaankin huomattavasti laajemmalla tutkimusjoukolla tehtyä tutkimusta, jotta tuloksia voitaisiin yleistää erilaisiin väestöryhmiin. Tämänkaltaista tutkimusta onkin onneksi tehty viime aikoina enemmän. Tämän tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös toimijuuden tarkasteluun liittyvät monitulkintaisuudet. Toimijuus akateemisena käsitteenä on varsin monitulkintainen ja sen mittaaminen on

vaikeaa. Tässä tutkimuksessa onkin keskitytty vain sen yhteen osa-alueeseen – ammatilliseen toimijuuteen. Toisenlaisesta toimijuuden ymmärtämisestä käsin aineistoa olisi voitu tulkita myös eritavoin, ja sen perusteellisemmalle tarkastelulle olisikin tarvetta.

Tämän työn pohjalta voidaan kuitenkin huomata, että työelämän moninaistumisen myötä on jatkossa syytä kiinnittää huomiota niihin mielikuviin, joita työn tekemiseen, asiantuntijuuteen ja osaamiseen liitetään. Tässä tutkielmassa ehdotetaan, että työn sosiaalisen kestävyysyden ymmärtämistä suomalaisessa kontekstissa tulisi laajentaa lisäämällä sen keskeisiin tavoitteisiin työn tekemisen tapojen kehittäminen ja johtamisen tukeminen työntekijöiden moninaisuuden paremmin huomioivaksi. Mutta kuten Kasvio (2014) on huomauttanut, ei yksin työpaikoilla toteutetut toimenpiteet riitä, vaan työelämän sosiaalisesti kestävään suuntaan kehittämiseen tarvitaan koko työmarkkinat kattavia toimia aina kansallisesta lainsäädännöstä lähtien. Suomen työvoimapolitiittisten tavoitteiden ja maahanmuuton yhteen limittyminen nostaakin keskiöön kysymyksen, missä määrin Suomessa ymmärretään sosiaalisen ja taloudellisen kestävyysyden linkittymistä toisiinsa pitkällä aikavälillä, ja missä määrin toimintaamme ohjaavat vanhentuneet ja kestävämmät oletukset hyvästä työntekijästä. Työ- ja elinkeinoelämän institutionaaliset käytännöt antavatkin tilan sille syrjinnälle, toiseuttamiselle ja ulossulkemiselle, jota kohderyhmän naiset kohtaavat jokapäiväisessä elämässään. Sen sijaan, että kysymme kuka voi palvella suomalaisia työmarkkinoiden tarpeita ja kuka kykenee sopeutumaan, tulisikin meidän jatkossa kysyä, miten voimme muuttaa työelämän rakenteita ja toimintatapoja tukeaksemme paremmin erilaisten toimijoiden ammatillista identiteettiä ja toimijuutta. Suomalaisen työelämäntutkimuksen kontekstissa tulisikin jatkossa suunnata katse tarkemmin työelämän rakenteiden ja vähemmistönaisten ammatillisen toimijuuden keskinäisiin kytköksiin pyrkien edistämään kaiken sen monipuolisen potentiaalin ja osaamisen hyödyntämistä, jota Suomeen muuttaneilla tai muuttavilla naisilla on käytössään.

LÄHTEET

- Ahearn, L. M. (2010). Agency and language. Teoksessa Östman, J., Jaspers, J., & Verschueren, J. (toim.). (2010). Society and language use. John Benjamins B.V.
- Ahearn, L. M. (2013). Privileging and Affecting Agency. Teoksessa Maxwell, C., & Aggleton, P. (2013). Privilege, agency and affect: Understanding the production and effects of action. Palgrave Macmillan.
- Ahmad, A. (2019). Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Julkaisusta Kazi, Villiina & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.). (2019). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7.
- Ahmad, A. (2010). "Voisin tietysti palkata heitä, mutta...". Teoksessa Wrede, S., & Nordberg, C. (2010). Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia Helsinki University Press.
- Anand, S., & Sen, A. (2000). Human Development and Economic Sustainability. World development, 28(12), 2029-2049. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00071-1](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00071-1)
- Anderson, B. (2013). Us and them? : The dangerous politics of immigration control. Oxford University Press.
- Anderson, B. (2000). Doing the dirty work? : The global politics of domestic labour. Zed.
- Anthias, F. t., Kontos, M. t., & Morokvasic-Müller, M. t. (2013). Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-4842-2>
- Alho, R. 2010. Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisesta Suomessa. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (2010). Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia Helsinki University Press.

- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. SAGE.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Chilisa, B. (2020). *Indigenous research methodologies (Second edition.)*. SAGE.
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's Definitional Dilemmas. *Annual review of sociology*, 41(1), 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment (2nd ed.)*. Routledge.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity Press.
- Ennsler-Kananen, J. & Iikkanen, P. (2022). Haavoittuneita ja kärsiviä? Siirtolaisnaisten toimijuus osana tutkimusta. Teoksessa Laakkonen, E., Sotkasiira, T., Lehto, I. t., Heikkilä, M., Ennsler-Kananen, J. k., Virtanen, A. k., & Iikkanen, P. (toim.) 2022. Haavoilla - käsite ja kokemus: Aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin. Jyväskylän yliopisto.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T., & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T., Collin, K., Gynther, P., & Isopahkala-Bouret, U. (2011). *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2014). Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä?. *Aikuiskasvatus*, 34(3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2019). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU*. Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights Agency
- Fekete, L., & Sivanandan, A. (2009). A Suitable Enemy: Racism, Migration and Islamophobia in Europe. <https://doi.org/10.2307/j.ctt183p2jr>
- Fornaro, P. Maahanmuuttajien yrittäjyys kotoutumisen keinona Suomessa.

- (2019). Teoksessa Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.). (2019). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7.
- Freire, P., Tomperi, T., Suoranta, J., & Kuortti, J. (2016). Sorrettujen pedagogiikka (2. painos. 2. p.). Vastapaino
- Hiitola, J., & Vuori, J. (2018). Afganistanilaisten pakkomuuttajien arjen kansalaisuus ja toiminnan mahdollisuudet. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 26(4), 326–342. <https://doi.org/10.30668/janus.76452>
- Himanen, M. & Könönen, J. (2010). Pako ja pakko – turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.). (2010). Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia Helsinki University Press.
- Himanen, M. (2021). Turvallisuus ja institutionaalinen rasismi: esimerkkinä etninen ja rodullinen syrjintä poliisitoiminnassa. Teoksessa: Keskinen, S., Seikkula, M., & Mkwesha, F. (toim.). (2021). Rasismi, valta ja vastarinta: Rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa. Gaudeamus. Helsinki. 185–197.
- Honkasalo, M. (2013). Katveessa: Pieni toimijuus kriittisenä avauksena toiminnan teoriaan. *Tiede & edistys*, 38(1), 42-61. <https://doi.org/10.51809/te.105092>
- hooks, b. (2015). *Feminist theory: From margin to center*. Routledge.
- hooks, b., Vainonen, J., Vuorikoski, M., & Rekola, H. (2007). *Vapauttava kasvatus*. Kansanvalistusseura.
- Jauhonen, L., Karinen, R., Luukkonen, T., Nieminen, K., & Rantala, K. (2020). Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. <https://tietokayttoon.fi/documents/113169639/113170760/12-2020-Yhdenvertaisuuden+edistaminen+tyoelamassa+palkansaajien+ja+tyonantajien+nakokulmasta.pdf/e35e2e70-be67-159d-f05c-88ec993502b4/12-2020->

[Yhdenvertaisuuden+edistaminen+tyoelamassa+palkansaaajien+ja+tyonant
ajien+nakokulmasta.pdf?version=1.0&t=1587967404000](#)

- Jokinen, E., & Jakonen, M. (2011). "Yrittäkää edes!": Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Tutkijaliitto.
- Jakonen, M., & Jokinen, E. (2011). Rajaton hoiva. Teoksessa E. Jokinen, J. Könönen, J. Venäläinen & J. Vähämäki (toim.) Yrittäkää edes! Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki, Finland: Tutkijaliitto.
- Julkunen, R. (2010). Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino.
- Kanninen, O., & Virkkola, T. (2021). Rekrytointisyrjintä ja sen vastaset keinot. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:27. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163080/VN
TEAS_2021_27.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163080/VN_TEAS_2021_27.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E., & Rask, S. (2022). Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:2.
- Kasvio, A. (2014). Kestävä työ ja hyvä elämä. Gaudeamus.
- Keskinen, S. (2019). Intra-Nordic Differences, Colonial/Racial Histories and National Narratives: Rewriting Finnish History. *Scandinavian Studies*, 91(1-2), 163-181. <https://doi.org/10.5406/scanstud.91.1-2.0163>
- Keskinen, S., Seikkula, M., Mkwesha, F., Aghayeva, U., & Sinkkonen, A. (2021). Rasismi, valta ja vastarinta: Rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa. Gaudeamus.
- Keskinen, S., Stoltz, P., & Mulinari, D. (2021). *Feminisms in the Nordic Region: Neoliberalism, Nationalism and Decolonial Critique*. Palgrave Macmillan.
- Koivunen, T., Ojala, S., Saari, T., & Viitasalo, N. (2017). Teoksessa Pyöriä, P., & Anttila, T. (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus.
- Krivosos, D. (2021). Teoksessa Keskinen, S., Seikkula, M., Mkwesha, F., Aghayeva, U., & Sinkkonen, A. (2021).

Rasismi, valta ja vastarinta: Rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa. Gaudeamus.

- Kurronen, Sanna (2021) Maahanmuuttajanaisten loukku. Elinkeinoelämän valtuuskunta <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2021/02/evaarvio-030.pdf>. Luettu huhtikuussa 2022.
- Kurki, Tuuli (2018). Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education. University of Helsinki, Faculty of Educational Sciences.
- Kurki, T., Masoud, A., Niemi, A., & Brunila, K. (2018). Integration becoming business: Marketisation of integration training for immigrants. *European educational research journal EERJ*, 17(2), 233-247. <https://doi.org/10.1177/1474904117721430>
- Könönen, J. & Himanen, M. (2019). Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. Teoksessa Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.). 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7.
- Iltalehti. (15.9.2023). Menkkaveroon tuntuva kevennys – Näin vastaavat asiantuntijat. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/819a3e71-17f4-410f-9e84-5dfd0f6aa93a>
- Larja, L. (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa Kazi, Villiina & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.). (2019). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7.
- Laurén, J. & Wrede, S. 2010. Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismi – lähihoitajien työ. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (2010). Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia Helsinki University Press.
- Liljeström, M. (2004). Feministinen tietäminen: Keskustelua metodologiasta.

Vastapaino.

- Lehtovaara, H. (2022). Maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen esteitä. *Migration-Muuttoliike*, 48(1), 14–17. <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/120002>
- Lochmiller, L. R. (2021). Conducting a thematic analysis with qualitative data. *The Qualitative Report*, 26(6), 2029–2044. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.5008>
- Luostarinen, H. (2007). Tietoa, terapiaa ja turbaaneja – Suomalaisen journalismin reaktiot kasvavaan maahanmuuttoon. Julkaisusta Luostarinen, H., Eskonen, H., Horsti, K., Nikunen, K., & Pyöhtäri, R. (toim.). (2008). *Maahanmuutto ja media. Eurooppalaista tutkimusta ja kotimaisia ennusteita.* Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/65410>
- Maahanmuuttovirasto. (12.11.2022). Toimeentuloedellytys työn perusteella lupaa hakeville. <https://migri.fi/toimeentuloedellytys>
- Mankki, L. & Sippola, M. (2015). Maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla: Intersektionaalisuus ja ”hyvä kansalainen” työmarkkina-aseman määrittäjinä. *Työelämän tutkimus*, 13(3).
- Maxwell, C., & Aggleton, P. (2013). *Privilege, agency and affect: Understanding the production and effects of action.* Palgrave Macmillan.
- Martelin, T., Nieminen, T., Väänänen, A., & Toivanen, M. (2020). Julkaisussa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) 2020. *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik - tutkimus 2018–2019. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.*
- Mulinari, D., & Neergaard, A. (2017). THEORISING RACISM: Exploring the Swedish racial regime. *Nordic Journal of Migration Research*, 7(2), 88–96. <https://doi.org/10.1515/njmr-2017-0016>
- Nieminen, S. (2011). Maahanmuuttajasairaanhoitajien työmarkkina-asema ja toimijuuden ehdot. *Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning*. 9 (3). 224–240.
- Palvelualojen ammattiliitto ry (PAM). (29.6.2023). Yhdenvertaisuutta on

edistettävä - syrjintä kielletty.

<https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/yhdenvertaisuus-tyopaikalla/>

Perussuomalainen puolue. (1.8.2023). Perussuomalaisten periaateohjelma 2018.

<https://www.perussuomalaiset.fi/arvomaailmamme/>

Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P., & Nätti, J. (2018). Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura: Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. (Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working papers; Nro 97/2018). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>

Plan International Suomi. (15.09.2023). Tutkimus: Kuukautisköyhyys koettelee suomalaisia. <https://plan.fi/tiedotteet/tutkimus-kuukautiskoyhyys-koettelee-suomalaisia/>

Pyöriä, P., & Anttila, T. (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus.

Pyöriä, P., & Nätti, J. (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, P., & Anttila, T. (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus.

Pyöriä, P., & Ojala, S. (2017). Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, P., & Anttila, T. (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus.

Rask, S., Castaneda, E., A., Härkänen, T., Koponen, P., Bergbom, B., Toivanen, M., Gould, R., & Koskinen, S. (2016). Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja -haluisia. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 53.

Rask, S., Castaneda, A., & Seppänen, A. (2020). Julkaisussa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.). (2020). Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik - tutkimus 2018–2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Ronkainen, R., & Suni, M. (2019). Kotoutumiskoulutus kielikoulutuksena: kehityslinjat ja työelämäpainotus. Julkaisussa Kazi, Villiina & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.). (2019). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja

muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7.

- Sahradyan, S. (2022). Personal and institutional trajectories of language, employment and integration : an ethnography with migrant NGO practitioners [Doctoral dissertation]. University of Jyväskylä. JYU dissertations, 592
- Saldaña, J. (2016). The coding manual for qualitative researchers (Third edition.). Sage Publications.
- Seppänen, A., Rask, S., & Kuusio, H. (2020). Kuulumisen kokemus. Julkaisussa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.). (2020). Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik – tutkimus 2018–2019. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus.
- Silfver, O. 2010. Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (2010). Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia Helsinki University Press.
- Sisäministeriö. (12.09.2023). Maahanmuuttopolitiikka perustuu yhteisiin ja sopimuksiin.
<https://intermin.fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka>
- Sisäministeriö. (13.09.2023). Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan.
<https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (15.9.2023). Työ2030 – ohjelma 2019-2023: Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma.
<https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta>
- Steel, T. & Tuori, A. 2016. "Olenko minä niin eksoottinen?": Pakolaistaustaisten naisten työelämään liittyvä identiteettityö.
http://www.elore.fi/arkisto/2_16/steel_tuori.pdf.
- Stoltz, P. (2021). Intersectionality and the Future of Feminism in the Nordic Region. Teoksessa Suvi Keskinen, Pauline Stoltz, & Diana Mulinari. (toim.). (2021). Feminisms in the Nordic Region : Neoliberalism, Nationalism and Decolonial Critique. Palgrave Macmillan.

STTK. (23.09.2023). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

<https://www.sttk.fi/palkkatasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/>

Sutela, H. (2016). Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevien naisten kotoutumiseen kiinnitettävä huomiota.

<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/lahi-idasta-ja-afrikasta-kotoisin-olevien-naisten-kotoutumiseen-kiinnitettava-huomiota/>. Viitattu 13.09.2023.

Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Nieminen, Sutela & Hannula. (2015). Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus.

Tammelin, M., Haapakorpi, A., Parkatti, A., Mauno, S., Ojala, S., & Siirtola, E. (2020). Sustainable work systems: Themes and Discussion Topics. Työraportteja 106/2020. Tampereen yliopisto. Tampere. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/120041>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (1.6.2023). Sukupuolten tasa-arvo. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (1.6.2023). Vammaispalvelujen käsikirja. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta#rakenteellinen>

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi (TENK). Suomessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

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

Ulkoministeriö. Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteet.

<https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>

Vanne, T. (2021). *Ratkaisukeskeinen ryhmätyönohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppimisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä*. [Väitöskirja Tampereen yliopisto].

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/134836/978-952-03-2125-3.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vuorelma & Tilli. 2021. Elintasosurffarit, ”oikeilla nimillä” puhuminen ja rasismi. *Politiikasta*. Verkkojulkaisu. <https://politiikasta.fi/elintasosurffarit-oikeilla-nimilla-puhuminen-ja-rasismi/>. Haettu 7.7.2022.

Vähäsantanen, K. (2013). *Vocational Teachers' Professional Agency in the Stream of Change*. [Väitöskirja Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40762/2/978-951-39-5054-5.pdf>

Wrede, S. 2010. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat töissä. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (2010). *Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia Helsinki University Press.

Wrede, S; Nordberg, C & Forsander, A. (2010). *Etnistytvä eriarvoisuus ja keinot kohti tasa-arvoa*. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (2010). *Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia Helsinki University Press.

Wolf-Knuts, U. (2013). *The Omnipresent Method*. Teoksessa Wolf-Knuts, U., Frog, t., Latvala-Harvilahti, P., Leslie, H. F. (2013). (toim). *Approaching methodology* (2nd rev. ed.). Finnish Academy of Science and Letters: Tiedekirja [jakaja].

Yeasmin, N., & Hasanat, W. (2022). Understanding inclusive entrepreneurship. *Finnish yearbook of population research*, 56. <https://doi.org/10.23979/fypr.120379>

Zink, K. J. (2014). *Designing Sustainable Work Systems: The Need for a Systems Approach*. *Applied Ergonomic*. 45. s. 124 – 132.

Åhman, H. (2013) *Social sustainability – society at the intersection of development and maintenance*, *Local Environment*, 18:10, 1153-1166, DOI 10.1080/13549839.2013.788480

Åkerblad, L. (2013). *Epävarmuuden elettäväksi tekeminen: Pieni toimijuus prekaarissa työmarkkinatilanteessa*. *Työelämän tutkimus*, 11(3), 177–191.

Åkerblad, L. (2011). *Prekaari työmarkkinatilanne ja toimijuus*. Teoksessa Jokinen,

E., & Jakonen, M. (2011). "Yrittäkää edes!": Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Tutkijaliitto.

Lait ja asetukset:

Perustuslaki 1999/731, Annettu Helsingissä 11. päivänä kesäkuuta 1999.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki>

Laki kotoutumisen edistämisestä 2010/1386, Annettu Helsingissä 30. päivänä joulukuuta 2010.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kotoutumislaki>

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, Annettu Helsingissä 30. päivänä joulukuuta 2014.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki#L2P7>