

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small white dot, and the letter "k" has a small white crossbar. The background of the page features large, overlapping, semi-transparent pink shapes that create a modern, abstract design.

**Sibel Demir**  
**Tammi Kervinen**  
**Milla Kärnä**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Sosionomi (AMK), Diakoniatyö

# LÄHI-IDÄSTÄ MUUTTANEIDEN ÄITIEN KOKE- MUKSIA TYÖLLISTYMISESTÄ JA TYÖLLI- SYYSPALVELUISTA

---

## TIIVISTELMÄ

Sibel Demir, Tammi Kervinen, Milla Kärnä  
Lähi-idästä muuttaneiden äitien kokemuksia työllistymisestä ja työllisyyspalveluista  
Sivuja 38, liitteitä 5  
Kevät 2023  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattitutkinto  
Sosionomi (AMK), Sosionomi (AMK) diakoniatyö

Opinnäytetyössä tutkittiin Lähi-idästä Suomeen muuttaneiden äitien kokemuksia, toiveita ja ennako-oletuksia työllistymisestä, TE-palveluista ja työnhausta. Työ toteutettiin yhteistyössä Uudenmaan TE-toimiston kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa yhteistyökumppanille ja tuoda esille haastateltavien kokemuksia ja ajatuksia. Raportissa tehtiin haastatteluiden tulosten perusteella johtopäätöksiä Suomeen muuttaneiden äitien palveluiden kehittämisestä. Raportissa huomioitiin myös evankelis-luterilaisen diakonian ja seurakuntatyön rooli työllistymistä tukevien palveluiden tuottajana.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin teemahaastattelua, ja sitä varten haastateltiin kuutta Uudenmaan TE-toimiston asiakasta, jotka kaikki olivat Helsingissä asuvia Lähi-idästä Suomeen muuttaneita äitejä. Viisi kuudesta haastattelusta käytiin haastateltavan äidinkielellä, ja ne toteutettiin loppuvuodesta 2022.

Opinnäytetyön raporttia varten tehdyissä haastatteluissa työllistyminen ja koulutautuminen nähtiin tavoiteltavina ja arvokkaina asioina, jotka tukevat esimerkiksi osallisuutta ja arjessa jaksamista. Työllistymisen ja sujuvan työnhaun suurimpina esteinä koettiin olevan suomen kielen taidon ja digitaitojen riittämättömyys. TE-toimiston palvelut koettiin tarpeellisiksi, mutta monien mielestä riittämättömiksi. Raportin pohjalta maahan muuttaneiden äitien palveluita voitaisiin kehittää muun muassa tukemalla entistä enemmän suomen kielen ja digitaitojen oppimista, ja helpottamalla suomalaisiin tutustumista.

Asiasanat: maahanmuuttajatyö, teemahaastattelut, työllistyminen, työvoimapa-  
velut, äitiys

## ABSTRACT

Sibel Demir, Tammi Kervinen and Milla Kärnä  
Experiences in employment and employment services of mothers who have immigrated to Finland from the Middle East  
38 pages and 5 appendices  
Spring 2023  
Diaconia University of Applied Sciences  
Bachelor's Degree Programme in Social Services  
Bachelor of Social Services

This thesis is a study of the experiences, hopes and expectations concerning employment, seeking employment, and employment services, perceived by mothers who have immigrated to Finland from the Middle East. The aim of this thesis was to provide information for the working life partner and highlight the experiences and thoughts of the research target group. The information gathered was used in the report to draw conclusions on how to improve the services offered to mothers who have immigrated to Finland. The report also acknowledges the role of diaconal work in the Evangelical-Lutheran parishes in Finland as a provider of services that aim to support employment.

The study was conducted in cooperation with the Employment and Economic Development Offices (TE Offices) of Uusimaa, Finland. The study was conducted as focused interviews of six clients of the TE Offices. Five of the six interviews were conducted using the native language of the interviewee, and all of them were completed during the late 2022.

Based on the interviews, employment and education were seen as desirable and valuable. They were thought to enable active participation in one's own life and to support the every-day routine. The biggest perceived barriers between the interviewees and employment or applying for employment were insufficient Finnish language and digital skills. The services of the TE Offices were perceived as necessary but lacking. The study proposes that the services could be improved by increasing the number of courses and guidance in Finnish language and navigating digital environments, as well as by supporting the interaction between immigrant mothers and Finnish-born individuals.

Keywords: access to employment, employment services, focused interviews, guidance for immigrants, maternity

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 MAAHANMUUTTO, TYÖMARKKINAT JA KOTI KOHTAAVAT .....	5
2.1 Suomeen muuttaneet työmarkkinoilla .....	5
2.2 Työllistymisen esteitä .....	6
2.3 Työllistymisen tukeminen .....	7
2.4 Kotoutumisen, koulutuksen ja työelämän yhteensovittaminen .....	10
2.5 Suomeen muuttaneiden kotiäitiys .....	12
3 MAAHANMUUTTAJAT JA EVANKELIS-LUTERILAINEN DIAKONIA .....	14
3.1 Diakonia osana yhteiskunnallista palvelujärjestelmää.....	14
3.2 Diakonia ja maahanmuuttajien parissa tehtävä työ .....	16
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	18
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN .....	19
5.1 Työelämäkumppani.....	19
5.2 Aineiston keruu .....	19
5.3 Analyysimenetelmät .....	21
6 TULOKSET .....	23
6.1 Kielitaito .....	23
6.2 Digitaidot .....	24
6.3 Palveluiden saavutettavuus ja oikea-aikaisuus .....	25
6.4 Osallisuus ja syrjäytyminen.....	27
6.5 Arki ja jaksaminen .....	29
6.6 Tulevaisuuden haaveet.....	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	31
7.1 Tulosten käyttäminen .....	31
7.2 Eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä .....	33
8.3 Pohdinta opinnäytetyöstä .....	35
LÄHTEET .....	38

LIITE 1. Haastattelurunko suomeksi .....	44
LIITE 2. Haastattelurunko englanniksi .....	46
LIITE 3. Saatekirje suomeksi ja englanniksi.....	48
LIITE 4. Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta suomeksi .....	49
LIITE 5. Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta englanniksi ..	50

## 1 JOHDANTO

[Työssä] tunnet, että sinä olet tärkeä ihminen. Sinä tehdä jotain, not vain hoidat lapsia, siivoa, laittaa ruokaa, mutta sinä teet jotain.  
– Haastateltava 4.

Suomeen ulkomailta muuttaneet naiset ovat hyvin heterogeeninen joukko, jota kuitenkin yhdistää se, että heidän työllisyyslukunsa ovat huomattavasti matalampia kuin Suomessa syntyneiden naisten (Larja, 2019, s. 29). Syiksi tähän eroon on esitetty esimerkiksi syrjintää työmarkkinoilla (esim. Ahmad, 2019), työttömyysturvan ja kotihoidon tuen passivoivaa vaikutusta (Larja, 2019, s. 36–38), sekä kielitaidon ja koulutuksen puutetta (Ihamäki ym., 2013, s. 52). Opinnäytetyömme käsittelee Lähi-idästä Suomeen muuttaneiden äitien ajatuksia ja kokemuksia työllistymisestä ja työllistymistä tukevista palveluista. Keskitymme erityisesti naisten omiin kokemuksiin ja ajatuksiin aiheesta.

Valitsimme maahan muuttaneiden äitien työllistymisen opinnäytetyömme aiheeksi, sillä halusimme selvittää, mikä on heidän työllistymisensä esteenä, ja miten voimme tulevana sosionomeina vaikuttaa heidän työllistymiseensä. Yleisen tarkastelun sijaan halusimme keskittyä tutkimuksessamme nimenomaan äitiyteen, sillä tutkimusten mukaan äidit työllistyvät muita ryhmiä heikommin. Alle 18-vuotiaiden lasten kanssa Suomeen muuttaneet työllistyvät huonommin kuin muut maahanmuuttajat, ja ero näkyy vielä kymmenen vuoden maassa asumisen jälkeenkin (OECD, 2018, s. 82). Maahan muuttaneiden naisten asema on muutenkin heikompi kuin miesten, ja heillä on erityistarpeita kotoutumisen ja työllistymisen kannalta (Ihamäki ym., 2013, s. 51). Käsittelemme työssämme myös evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyön asemaa maahanmuuttajien työllistymisen ja kotoutumisen tukijana, ja pohdimme myös sen kehittämismahdollisuuksia saatujen tulosten pohjalta.

Opinnäytetyössämme tutkimme maahanmuuttajataustaisten äitien käsityksiä ja kokemuksia työllisyydestä ja työllisyyttä tukevista palveluista. Pyysimme heitä myös kertomaan omia toiveitaan palveluista, ja miten he kehittäisivät niitä.

Käsitysten ja kokemusten lisäksi olemme kiinnostuneita maahan muuttaneiden äitien ennakko-oletuksista ja tunteista työllistymistä kohtaan. Tutkimuksessamme olemme siis olleet kiinnostuneita kuulemaan myös sellaisten Suomeen muuttaneiden äitien kokemuksia ja odotuksia, jotka eivät ole vielä työllistyneet.

Opinnäytetyömme perustuu teemahaastatteluihin (N=6). Kaikki haastattelemamme maahanmuuttajataustaiset äidit ovat yhteistyökumppanimme Uudenmaan TE-toimiston asiakkaita. Rajasimme haastateltavat heihin, jotka ovat muuttaneet Suomeen Lähi-idästä, ja joiden kotipaikkakunta on nyt Helsinki. Kaikki haastattelemamme naiset ovat äitejä. Rajasimme opinnäytetyömme Lähi-idästä tuleviin maahanmuuttajiin, sillä Euroopasta tulevien koulutustaso on korkeampi ja heidän syynsä maahanmuuttoon ovat erilaisia kuin Euroopan ulkopuolelta tulevien (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019).

## 2 MAAHANMUUTTO, TYÖMARKKINAT JA KOTI KOHTAAVAT

### 2.1 Suomeen muuttaneet työmarkkinoilla

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan henkilöä, joka on syntynyt ulkomailla eikä ole Suomen kansalainen, mutta asuu Suomessa ja hänellä on Suomessa asumiseen oleskeluoikeus (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021, s. 27). Tällainen määritelmä kattaa alleen suuren ja monimuotoisen joukon ihmisiä, joiden koulutus, työkokemus ja syyt maassa asumiselle vaihtelevat. Kun tutkitaan näin heterogeenista ryhmää, on vedettävä jonkinlaisia karkeita rajaviivoja. Tutkimuksemme kohdistuu erityisesti Lähi-idästä Suomeen muuttaneisiin naisiin, joka on erilainen esimerkiksi Euroopan maista muuttaneisiin verrattuna. Erottavia tekijöitä ovat esimerkiksi yleisimmät maahanmuuton syyt, keskimääräinen koulutusaste sekä työelämään siirtymiseen liittyvät haasteet. Esimerkiksi vuoden 2019 selvityksen mukaan EU-maista Suomeen muuttaneista jopa puolella muuton syy oli työ, kun taas EU-maiden ulkopuolelta perhesyistä muuttaneita oli yli kolmannes ja

kiintiöpakolaisia ja kansainvälistä suojelua hakevia oli 18 prosenttia (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019). Pakolaistaustaisten henkilöiden työ- ja koulutusaste on keskimäärin muita maahanmuuttajaryhmiä matalampi (Larja & Sutela, 2015).

Kansalaisuus, äidinkieli ja synnyinmaa vaikuttavat keskeisesti työllistymiseen. Suomessa heinäkuussa vuonna 2022 15–74-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä oli 190 000. Miehiä heistä oli 97 000 ja naisia 93 000. (Tilastokeskus, 2022.) Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan helmikuussa 2022 ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli 7,9 prosenttiyksikköä matalampi kuin kantasuomalaisten, ja ulkomaalaistaustaiset muodostivat 11 prosenttia kaikista Suomen työttömistä (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022, s. 2–13). Kuitenkin erot ovat huomattavia sekä eri tutkimuksissa että eri ulkomaalaistaustaisten ryhmien välillä. Esimerkiksi vuonna 2020 julkaistun FinMonik-tutkimuksen mukaan Pohjois-Amerikasta ja EU- ja EFTA-maista kotoisin olevista naisista noin 43 prosenttia oli koko- tai osa-aikatyössä, kun taas Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta kotoisin olevien naisten vastaava luku oli 17 prosenttia (Kuusio ym., 2020, s. 52). Kun verrataan eri kieliryhmiä, on työttömyys kaikkein suurinta arabian- ja somalinkielisillä naisilla. Kaiken kaikkiaan ulkomaalaisista naisista työssäkäyviä on hieman yli puolet. (Larja, 2019, s. 29, 33.)

## 2.2 Työllistymisen esteitä

Suomeen muuttaneiden naisten kokemat esteet työllistymiselle ovat pääsääntöisesti samoja kuin miehillä, eli koulutuksen, kielitaidon ja työkokemuksen puute, syrjivät asenteet sekä työ- ja perhekulttuurin erot. Miehet ja naiset eroavat kuitenkin siinä, miten suuria nämä esteet ovat. Maahanmuuttajataustaisten naisten korkeakoulutus lisää heidän työllisyyttään vain vähän verrattuna miehiin. Myös kielitaidon karttuminen lisää naisten työllistymistä miehiä vähemmän. Alkeistason ruotsin tai suomen kieltä puhuvista naisista vain hieman yli kolmannes on työelämässä, kun miehillä vastaava määrä on lähes kolme neljästä. Tätä voidaan osin selittää sukupuolen mukaan eriytyneillä työmarkkinoilla; sosiaali- ja terveysala, asiakaspalvelu sekä opettaminen ovat tyypillisesti naisvaltaisia, ja näillä aloilla kielitaitoa painotetaan enemmän verrattuna miesvaltaisiin aloihin. (Larja, 2019, s. 30–40.)

Noin puolet työttömistä maahanmuuttajataustaisista naisista pitää puutteellista kielitaitoa suurimpana esteenä työllistymiselle. Muita merkittäviä esteitä työllistymiselle ovat kyselytutkimusten mukaan vähäiset suhteet kantasuomalaisiin, työkokemuksen ja koulutuksen puute sekä työnantajien syrjivät asenteet. Perhetilanne vaikuttaa huomattavasti enemmän naisten kuin miesten työllistymiseen. (Kuusio ym., 2020, s. 57–58.) Naimisissa oleville maahanmuuttajataustaisille miehille karttuu enemmän työuraa kuin aviottomille. Naisilla tilanne on päinvastainen; naimattomuus sekä lapsettomuus edistää työllistymisen mahdollisuuksia. (Busk ym., 2016.)

Työllistymiseen vaikuttaa myös työmarkkinoilla kohdattu syrjintä, joka kohdistuu kaikkein voimakkaimmin juuri Euroopan ulkopuolelta Suomeen muuttaneisiin henkilöihin (Ahmad, 2019). Tämä trendi on kansainvälinen, sillä Euroopan ulkopuolelta, erityisesti Afrikasta ja Lähi-idästä kotoisin olevat ihmiset kokevat kaikkein eniten syrjintää etnisyytensä perusteella myös muissa Euroopan maissa, esimerkiksi Norjassa, Saksassa ja Alankomaissa (Lancee, 2019). Syrjintä näkyy esimerkiksi siinä, että ne työnhakijat, joiden nimi on vieraskielinen, saavat harvemmin kutsun työhaastatteluun. Euroopan ulkopuolelta tulevat henkilöt eivät saa kutsuja työhaastatteluihin samaa määrää valtaväestön edustajan kanssa edes silloin, kun työkokemus on valtaväestön edustajaa laajempi. He myös joutuvat odottamaan takaisinsoittoa pidempään ja jäävät vaille minkäänlaista yhteydenottoa muita ryhmiä useammin. (Ahmad, 2019, s. 21, 23.) Syrjintä näkyy myös siinä, ettei maahanmuuttajataustaisille henkilöille aina tarjota koulutusta vastaavaa työtä. Jopa joka neljäs henkilö, joka on työtehtäväänsä verrattuna ylikoulutettu, on kokenut syrjintää työpaikalla. (Larja, 2019, s. 38–39.) Maahan erityisesti Euroopan tai Pohjois-Amerikan ulkopuolelta muuttaneet voivat myös jäädä loukkuun matalapalkkaiseen työhön. Tällöin työuralla ei pääse etenemään, vaikka osaamista ja resursseja löytyisi. (Mankki & Sippola, 2015.)

### 2.3 Työllistymisen tukeminen

Maahan muuttaneiden henkilöiden työllistymistä on pyritty tukemaan erilaisten yhteiskunnallisten kehitystoimien avulla. Työllistymisen tai työttömyyden

monenlaiset erilaiset taustatekijät tarkoittavat, että huomiota on kiinnitettävä moneen asiaan, niin koulutukseen, työn tarjontaan, työkokemukseen, että yhteiskunnalliseen ilmapiiriin ja työnantajien arvoihin. Kotoutumislaki on uudistumassa ja voimaantulon tavoiteltu aika on vuonna 2025 yhdessä TE-palveluiden uudistuksen kanssa. Kotoutumislakia uudistetaan vastaamaan eduskunnan edellytyksiä. Uudessa laissa edellytetään muun muassa kotoutumisen nopeuttamista, kotoutumispalveluiden vastuun siirtämistä kunnille, naisten työllisyyden edistämistä sekä kieliopintojen parantamista. (Kotoutuminen.fi, i.a.)

Työllistymistä tukevista toimenpiteistä kaikkein toimivimmiksi ovat osoittautuneet työharjoittelu ja -valmennus, ammatillinen työvoimakoulutus sekä palkkatuki (Aho & Mäkiäho, 2017, s. 68). Tulos on samassa linjassa muiden Pohjoismaissa tehtyjen tutkimusten kanssa, joissa on osoitettu, että pelkkä kotoutumissuunnitelma ei ole maahanmuuttajille riittävä tuki työmarkkinoille. Maahan muuttaneiden työllistymisen tukemiseen tarvitaan niitä samoja toimia, jotka ovat toimivia valtaväestölläkin. (Nekby, 2008.) Kotoutumissuunnitelma ei kuitenkaan ole hyödytön, vaan sen laatiminen ja erityisesti sen ylläpitäminen voi muiden työllistämistä tukevien toimien lisänä parantaa mahdollisuuksia työllistymiseen (Aho & Mäkiäho, 2017, s. 69). Työharjoitteluun tai työkokeiluun voi usein päästä joko työllisyyspalveluiden tai seurakunnan kautta, tai ne voivat olla osa ammatillista koulutusta. Helsingin kaupungin työllisyyspalveluissa tarjotaan neuvontaa sekä erilaisia työn ja suomen kielen koulutuksen yhdistäviä palveluita maahanmuuttajille. Neuvonta on tarkoitettu erityisesti niille henkilöille, jotka ovat juuri muuttaneet Suomeen, eivätkä vielä tunne suomalaista yhteiskuntaa, osaa suomen tai ruotsin kieltä, tai tarvitsevat ammatillista koulutusta. (Työllisyyspalvelut, i.a.)

Jokaiselle Helsingin työllisyyspalveluiden asiakkaalle nimetään vastuuasiantuntija, jonka tehtävän on huolehtia siitä, että asiakas saa kaikki työllistämisen edistämiseen liittyvät palvelut ja tiedot käyttöönsä. Vastuuasiantuntija neuvoo ja tukee myös työn- ja koulutuksenhaun yleisissä kysymyksissä. Vastuuasiantuntija laatii asiakkaan kanssa työllistymissuunnitelman ja sopii työnhakuun liittyvistä asioista maahanmuuttajan kanssa määrittelemällä työnhakuvelvollisuuden suunnitelmaan. Kun asiakkaalla syntyy omia ideoita työllistymisensä edistämiseksi, vastuuasiantuntija auttaa arvioimaan, kuinka hyvin asiakkaan haluamat palvelut

sopivat asiakkaan tilanteeseen. Vastuuasiantuntija seuraa ja päivittää työllistymissuunnitelmaa asiakkaan kanssa. Suunnitelman tarkoituksena on pitää asiakas sekä työllisyyspalvelut ajan tasalla asiakkaan työnhaun tilanteesta. (Työllisyyspalvelut, i.a.)

Työnhakijan asemaa on pyritty parantamaan myös uudella asiakaspalvelumallilla, jota kutsutaan myös pohjoismaiseksi työvoimapalvelumalliksi. Uusi asiakaspalvelumalli tuli käyttöön 2.5.2022 alkaen samanaikaisesti kaikissa TE-toimistoissa ja työllisyyden kuntakokeiluun kuuluvissa kunnissa. Se toi mukanaan henkilökohtaiset, tavoitteelliset ja säännölliset kohtaamiset ja tiiviin tukiprosessin heti työnhaun alussa. Uudessa mallissa työnhakija pääsee nopeammin keskustelemaan työllistymiseen liittyvistä asioista oman vastuuasiantuntijan kanssa, ja asiakastapaamisia pidetään aiempaa tiiviimmin sekä yksilöllisemmin asiakkaan tilanteen mukaisesti. Malli pyrkii ottamaan paremmin huomioon pitkäaikaistyöttömät, joiden kanssa yhteydenpitoa on entisestään tehostettu. (TE-palvelut, 2023; Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.)

Uuden asiakaspalvelumallin tavoitteena on, että asiakas saisi tarvitsemaansa tukea työnhakuun. Työttömyysetuuden saamiseksi asiakkaan täytyy hakea aktiivisesti sovittua määrää työpaikkoja kuukaudessa. Kunnan työtarjoukset korvaavat osittain työnhakuvelvoitteita, ja aktiivimallista poiketen työnhakijaa ei rangaista, jos hänen työnhakunsa ei tuota tulosta. Uuden mallin mukaan karenssit eli korvauksettomat määrääajat myös lieventyvät huomattavan paljon. Mallissa on otettu käyttöön muistutukset, jotka lähtevät asiakkaalle, joiden avulla asiakas pystyy helpommin noudattamaan työnhakijan velvollisuuksia. (TE-palvelut, 2023.)

Työllistymiseen ja työssä pysymiseen vaikuttaa myös työssä jaksaminen ja työssä viihtyminen. Maahanmuuttajat muuta väestöä herkemmin kokevat työssä etenemisen mahdollisuudet huonoina (Mankki & Sippola, 2015). Keskeisiä tekijöitä työkyvyn ylläpidon kannalta ovat myös hyvä perehdytys, esimieheltä saatu palaute sekä oikeudenmukainen kohtelu (Airila ym., 2013). Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu eivät kuitenkaan ole työntekijästä kiinni, vaan olisi erityisen tärkeää, että suomalaiset työnantajat ja koko yhteiskunta sitoutuisivat tasa-arvoiseen ja ennakkoluulottomaan toimintaan (Ahmad, 2019).

Karisen (ym., 2020) mukaan matalan kynnyksen neuvontapalveluiden, varhaiskasvatuksen, avointen päiväkotien sekä perhepalveluiden kanssa tehtävä yhteistyön ovat tärkeimpiä keinoja tavoittaa työmarkkinoiden ulkopuolella olevat maahanmuuttajat. Isoimmissa kaupungeissa korostuu maahanmuuttajajärjestöjen sekä monikulttuuristen kohtaamispaikkojen tärkeys. Viranomaisten ja peruspalveluiden, kuten Kelan, koulun, sekä äitiys- ja lastenneuvoloiden, merkitystä työttömien maahanmuuttajien tavoittamiseksi ei koettu kovin merkittäväksi. Lähes kaikki kunnat tavoittelevat työvoiman ulkopuolella olevia maahanmuuttajia ja pyrkivät ohjaamaan heitä kohti työelämää. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksesta selvisi, että 27 prosenttia vastaajakunnista kertoi, ettei työttömien maahanmuuttajien ohjausta ja tavoittelua tapahdu. Syinä voivat olla resurssien ja tietojen puuttuminen sekä tiedot alueen maahanmuuttajista. Palveluiden ja ohjaamisen saamiseen liittyy myös asiakkaiden oma aktiivisuus, perheiden kokonaisvaltaiset tilanteet sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Palveluja voi jäädä saamatta kohde-ryhmän vaikean saavutettavuuden vuoksi sekä siksi, että kielitaidottomille ei löydy niin paljon kuntouttavia palveluita tai soveltuvia työtehtäviä. (Karinen ym., 2020, s. 18–22.)

#### 2.4 Kotoutumisen, koulutuksen ja työelämän yhteensovittaminen

Suomeen muuttaneiden naisten ja äitien kotoutumiseen liittyvät tarpeet ovat erilaisia kuin Suomeen muuttaneiden miesten ja isien. Erityistarpeita on tunnistettu liittyen perheväkivaltaan, lähisuhdeväkivaltaan tai niiden uhkaan. (Ihamäki ym., 2013, s. 51.) Maahan muuttaneiden äitien kotoutumista vaikeuttaviksi tekijöiksi nimetään lisäksi kielitaidon puuttuminen, yksinäisyys, ja se, etteivät äidit ehdi tai pysty osallistumaan yhteiskunnan toimintaan (Chinnigadoo & Korkalainen, 2018, s. 9–11; Achrén & Leinonen, 2015, s. 32–33).

Suomen kotoutumislain tarkoituksena on tukea kotoutumista ja aktiivista osallistumista yhteiskuntaan, edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä lisätä positiivista vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken. Kotoutumissuunnitelma on osa kotoutumislakia, jossa tehdään yksilöllinen suunnitelma niistä palveluista, joiden avulla maahan muuttanut saa tarvittavan suomen tai ruotsin kielen taidon ja muita

tietoja ja taitoja yhteiskunnassa toimimiseen. Kotoutumissuunnitelman ensimmäinen vaihe on yleensä kotoutumiskoulutus, johon maahanmuuttajat, jotka ovat asuneet Suomessa alle kolme vuotta, ja jotka ovat ilmoittautuneet työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon, ovat oikeutettuja. Kotoutumiskoulutuksessa maahanmuuttaja oppii suomen tai ruotsin kieltä, viestintätaitoja, yhteiskunta- ja työelämätaitoja, sekä saa henkilökohtaisen ammatillisen suunnitelman. (L1386/2010.)

Suomalaisessa kulttuurissa ja yhteiskunnassa ansiotyössä oleminen nähdään yleisesti tärkeänä ja arvostettavana asiana. Se näkyy esimerkiksi siinä, miten paljon Suomen valtion eri elimet painottavat työttömyyden ehkäisyä, työllisyyden lisäämistä ja sitä tukevia palveluita. Työn tekeminen nähdään tärkeänä sekä henkilön oman hyvinvoinnin, että yhteisön hyvinvoinnin kannalta. On vaikeaa arvioida työn merkitystä yksilölle nyky-yhteiskunnassa, sen laajan vaikutusalueen takia. Työssäkäynti vaikuttaa elämänlaatuun sosiaalisesti, taloudellisesti sekä yhteiskunnallisesti. Työttömyys puolestaan vaikuttaa pitkällä aikavälillä mielenterveyteen haitallisesti; elämänpiiri kaventuu, itsetunto ja elämänhallinta heikkenee ja riippuvaisuus ulkopuolisten tukiin kasvaa. (Raivio & Nykänen, 2014, s. 26.)

Maahanmuuttajien motivaatio työllistyä on korkeimmillaan kotoutumisen alkuvaiheessa, ja siihen kannattaakin panostaa. TE-toimistossa työllistymistä tuetaan kotoutumiskoulutuksilla, työllisyyspalveluilla, työllistymisvalmiuksia kohentavilla toimilla. Näitä toimia ovat esimerkiksi työhönvalmennus, kielikoulutus ja työkokeilu. (Castaneda ym., 2018, s. 216–217.) Työn tekeminen on merkittävä tekijä ihmisen osallisuuden kokemuksessa, sillä se tukee osallisuuden taloudellista, yhteisöllistä sekä yhteiskunnallista ulottuvuutta (Raivio & Karjalainen, 2013, s. 16). Pitkä aika maahantulon ja työllistymisen välillä voi vaikuttaa motivaatioon ja haluun osallistua työmarkkinoille, ja aiheuttaa taitojen ruostumista (OECD, 2018, s. 83). Työttömyys taas heikentää mahdollisuuksia yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja omaan elintasoon vaikuttamiseen. Tämän lisäksi työllistymisellä voi olla lisävaikutuksia erilaisille erityisryhmille, esimerkiksi maahanmuuttajien työllistymisen ja työyhteisöön kiinnittyminen edesauttaa kotoutumista. Kuitenkin työvoimalle asetetut vaatimukset kiristyvät, epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät ja työllistymisvaikeudet laajenevat, joka tekee työpaikan löytämisestä ja siitä kiinni pitämisestä haasteellisempaa. (Raivio & Nykänen, 2014, s. 25, 37.) Kuusion (ym.,

2020, s. 53) mukaan maahanmuuttajat työllistyvät yleisimmin ottamalla itse yhteyttä työnantajaan tai tuttavaan, vain noin neljä prosenttia maahanmuuttajista ilmoitti saaneensa töitä TE-toimiston kautta.

## 2.5 Suomeen muuttaneiden kotiäitiys

Maahanmuutto vaikuttaa myös vanhemmuuteen, ja sopeutuminen uuteen yhteiskuntaan vaatii paljon koko perheeltä. Vanhemman voimavaroja vie kotoutumiseen liittyvät haasteet. Kielimuurin sekä erilaisen palvelujärjestelmän vuoksi virallisten asioiden hoito, kuten lastenhoitoon liittyvät asiat, voivat tuntua hankalilta. Vanhemmilla voi olla myös erilaisia näkemyksiä lasten kurinpidosta sekä tyttöjen ja poikien kasvatukseen liittyvistä eroissa, eikä vanhemmuus välttämättä ole tasavertaista. (Del Angel, 2018.)

Lastenhoito perinteisesti vetää naisen miestä useammin pois työmarkkinoilta, ja tämä korostuu erityisesti maahanmuuttajataustaisissa naisissa. Ulkomailla syntyneet äidit hoitavat lapsiaan kotona todennäköisemmin ja pitempään kuin kanssuomalaiset äidit. Pitkään kotona vietetty aika on haitallista tulevalle työllistymiselle. Lapsen hoitaminen pitkään kotona voi syrjäyttää äitejä työmarkkinoilta, eristää yhteiskunnasta ja vaikeuttaa kotoutumista. Erityisen alttiita syrjäytymiselle ovat perhesiteiden perusteella tulleet, pakolaistaustaiset tai turvapaikkaa hakevat naiset. Varsinkin he, jotka eivät tunne kohdemaata, osaa sen kieltä, tai joilla ei ole tukiverkostoa, ovat alttiita syrjäytymään työmarkkinoilta. Lapsen hoitaminen pitkään kotona vaikuttaa myös negatiivisesti lapsen kouluvalmiuksiin, kielen oppimiseen sekä sosiaalisiin taitoihin. (OECD, 2018, s. 164–173.)

Siinä missä lähes kaikki suomalaisista kouluikäisten lasten äideistä on työelämässä, on maahanmuuttajataustaisista äideistä töissä harvempi kuin kaksi kolmasosaa (64 %). Yksi syy tähän on se, ettei maahanmuuttajataustaisilla äideillä ole työpaikkaa, johon palata toisin kuin useilla suomalaistaustaisilla naisilla. Toisaalta Suomessa on mahdollisuus pitkään kotihoidontukeen, joka voi luoda kannustinloukun pienituloisille maahanmuuttajanasille, joten vanhempainvapaalta paluu työmarkkinoille voi olla hyvinkin hidasta. Tarjolla olevat työmahdollisuudet voidaan kokea raskaiksi epäsäännöllisin vuoroineen, eikä työllistyminen olisi

taloudellisesti edes kannattavaa pienituloisille maahanmuuttajanasille. Perheen tulot voivat pudota äidin siirtyessä työmarkkinatuesta matalapalkkaiseen ammat-  
tiin. (Larja, 2019, s. 30–38.)

Kun äitiyteen liittyvät velvoitteet vähenevät naisen elämässä, aletaan miettiä omaa roolia yhteiskunnassa. Kotiäidiltä saattaa puuttua kokonaan ammatti tai koulutus, suomen kielen osaaminen, luku- ja kirjoitustaidot tai tietotekniset taidot. (Ihamäki ym. 2013, s. 52.) Jos vasta kotoutumisajan päätyttyä maahanmuuttaja miettii omaa rooliaan yhteiskunnassa ja toivoo kotoutumiskoulutukseen, voi palveluita olla vaikea saada. Kotoutumiskoulutus on tarkoitettu pääsääntöisesti heille, joilla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan. Luku- ja kirjoitustaitoa on kuitenkin mahdollista opiskella luku- ja kirjoitustaidon kursseilla, vaikka ei olisikaan oikeutettu kotoutumissuunnitelmaan. (Työmarkkinatori, 2021.) Luku- ja kirjoitustaidolla on tärkeä merkitys yhteiskuntaan ja työelämään kiinnittymisessä, sillä ne ovat välttämättömiä koulutuksessa sekä työelämässä. Työllisyyspalveluiden asiakas voi opiskella suomen kieltä maksutta Helsingin kaupungin järjestämässä koulutuksessa (Helsingin kaupunki, i.a.).

Oman kulttuurisen identiteetin ja Suomen yhteiskunnalta tulevat vaatimusten ristiriidat voi johtaa vieraantumiseen valtakulttuurista (Ihamäki ym., 2013, s. 52). Turtiaisen (ym., 2018) artikkelissa analysoidaan, miten kotouttamistyön rakenteellisten ehtojen sekä maahanmuuttajien omien tarpeiden ristiriidassa rakentuu maahanmuuttajien autonomiset toimintamahdollisuudet. Jos maahanmuuttajien yksilöllisiä tarpeita ei huomioida ja tunnisteta, vaan korostetaan kansalaisvelvollisuuksia, passivoi se maahan muuttanutta henkilöä. Artikkelin mukaan erityisesti kotiäitien aktiivinen kansalaisuus on vaikeasti saavutettavissa, sillä suomalainen järjestelmä ei tunnista kotiäitiyttä aktiivisen kansalaisuuden teoksi. Maahanmuuttajilta saattaa puuttua mahdollisuus neuvotella tulevaisuudestaan, mikä on uhkana heidän aktiiviselle kansalaisuudelleen. (Turtiainen ym. 2018.)

Kotiäitiys ei ole aina välttämättä valinta, vaan se saattaa olla ainoa tarjolla oleva vaihtoehto heille, joilla ei ole vielä tarvittavia tietoja suomalaisesta järjestelmästä. Kotiäidit ovat asetettu Suomessa erityisryhmäksi, mutta tutkimuksen avulla on huomattu eroa tavoitteiden ja käytännön välillä. Nordbergin (2015) empiirisessä

tutkimuksessa havaittiin, että Suomessa päättäjät ovat asettaneet, ehkä epähuomiossa tai vahingossa, maahanmuuttajataustaisille naisille rajoitetut mahdollisuuden osallistua yhteiskuntaan. Kotiäitejä kohdellaan passiivisina ja sosiaalisesti irrottautuneina kansalaisuusprosessista. Hyvinvointivaltion käsite äitiydestä vaikeuttaa tasa-arvoiseksi yhteiskunnan jäseneksi pääsyä. (Nordberg, C., 2015, s. 72–73.)

### 3 MAAHANMUUTTAJAT JA EVANKELIS-LUTERILAINEN DIAKONIA

#### 3.1 Diakonia osana yhteiskunnallista palvelujärjestelmää

Diakoniatyö on auttamistyötä, jota johtaa kristillinen lähimmäisenrakkaus. Raamatullista pohjaa diakoniatyö saa esimerkiksi Rakkauden kaksoiskäskystä, jossa käsketään rakastamaan läheisiä (Raamattu, 1992, Matt 22: 37–39). Raamatussa tulee esiin perusteluja myös maahanmuuttotyön tukemiseen, esimerkiksi Moosesin kolmannen kirjan kohdassa, jossa kielletään maahan tulevien ulkopuolisten sortaminen (Raamattu, 1992, 3. Moos 19:33). Kirkkojärjestyksessä (KJ 1055/1993) säädetään, että seurakunnan jäsenten tulee harjoittaa auttamiseen perustuvaa diakoniaa erityisesti niitä kohtaan, jotka ovat muuten haavoittuvassa asemassa tai jäävät avun ulkopuolelle. Myös diakonian viranhaltijan ydinosamiskuvauksen mukaan diakoniatyö on ihmisen hädän tunnistamista ja ihmisarvon puolustamista (Kirkkohallitus, 2020, s. 9).

Latvus ja Elenius kuvaavat diakoniaa Blennbergin (1989) viiden diakonian ulottuvuuden kautta. Mallissa diakonia nähdään toistensa kanssa limittäisinä kehinä, joista sisin on diakonian kirkon määrittelemä rooli, johon kuuluvat esimerkiksi diakoniatyön ammattilaisten toiminta ja kirkon sakramenttien, eli pyhien toimitusten, jakaminen. Diakonian sisimmän kehän toimintaa ohjaa kirkon usko. Seuraava kehä koskee kirkon muuta auttamistoimintaa, esimerkiksi kirkon ulkomaanapua, ja kolmas kehä poliittista vaikuttamista. Kaksi ulointa kehää ovat kaikki hyvään

tähtäävät toimet, ensin ne, jotka ovat lähtöisin auttajan kristitystä identiteetistä, ja sitten yleisesti kaikki auttaminen. Näitä ulompia ulottuvuuksia ei välttämättä ohjaa usko tai kirkko, vaan ihmisen hyvään tähtäävä toiminta. (Latvus & Elenius, 2007, s. 25–26.) Mallin mukaan suppeimpana diakoniaa on kirkon määrittelemä diakoniatyö, kun laajimmillaan diakoniaksi voidaan kutsua kaikkia niitä tekoja, joilla pyritään tekemään hyvää, riippumatta auttajan uskosta tai ammatista (Latvus & Elenius, 2007, s. 25; Elenius, 2007, s. 162).

Nykyisenlainen diakoniatyö on suurilta osin lähtöisin 1990-luvun lama-ajalta, jolloin diakoniatyön tuli nopeassa ajassa muuttaa toimintaansa kohtaamaan uudenlaista hätää (Malkavaara, 2007, s. 114). Monet niistä tukimuodoista, jotka nykyään koskettavat niin maahan muuttaneita kuin kantasuomalaisia työttömiä, syntyivät tästä muutoksesta. Erityisesti leirien ja muun ryhmätoiminnan merkitys kasvoi yhteiskunnan muutosten seurauksena. Lama-aikana kirkko profiloitui uudella tavalla köyhien auttajana ja yhteiskunnallisena toimijana, mikä näkyy voimakkaasti diakoniatyössä (Malkavaara, 2007, s. 114–115). Työikäisten työttömien auttamisesta ja tukemisesta siis on kokemusta, ja se on kuulunut keskeisenä osana diakoniatyöhön nyt kolmen vuosikymmenen ajan (Kuusimäki, 2012, s. 41).

Yhtenä diakoniatyön tehtävänä nähdään yhteiskunnallisten palveluiden täydentäminen (Kuusimäki, 2012, s. 42). Esimerkiksi Viljasen (2015, s. 75) Tikkurilan seurakunnassa tekemän tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien määrä diakonian päivystyksen asiakkaina on noussut, ja lähettävänä tahona toimii usein kunnan sosiaalitoimi. Diakonian viisiulotteisessa mallissa yhteiskunnallisten palveluiden täyttämisen voidaan ajatella sijoittuvan sisimmille kehille, sillä niissä toimijoina ovat diakoniatyön ammattilaiset ja toimintaa ohjaa kristillinen usko (Latvus & Elenius, 2007, s. 25–26). Yhteiskunnallisen maahanmuuttajatyön ja työllistymistä tukevien palveluiden yhteys diakoniatyöhön on kuitenkin häilyvä ja seurakuntariippuvainen. Yhteistyötä yleensä tehdään runsaasti paikallisseurakuntien ja yhteiskunnallisten sosiaalipalveluiden väleillä, mutta se on usein sopimuksetonta ja epävirallista, ja diakoniatyön rooli yhteiskunnassa on jokseenkin epäselvä. (Malkavaara, 2007, s. 118–119.) Diakonian rooli on riippuvainen myös osittain siitä, miten laaja-alaisesti se käsitetään. Avara näkemys diakoniasta voi toimia vahvistajana diakoniatyön ja muun yhteiskunnallisen auttamistyön yhteistyön

välillä, sillä se ei aseta kirkon tekemää diakoniatyötä erilleen muusta yhteiskunnasta. Laaja-alainen diakonia muistuttaa myös koko kirkon vastuusta hädän tunnistajana ja siihen vastaajana. Jos diakoniaa ei delegoida vain yhden ammattiryhmän harteille, voidaan auttamistyötä tehdä kokonaisvaltaisemmin ja ammattirajojen yli. (Elenius, 2007, s. 167, 175.)

Diakoniatyöhön kuuluu taloudellisen auttamisen ja ryhmätoiminnan lisäksi lähtökohtaisesti yhteiskunnallinen vaikuttaminen, joka Latvuksen ja Eleniuksen (2007, s. 25–26) esittelemässä Blennbergin (1989) mallissa sijoittuu diakonian kolmannelle kehälle. Epätasa-arvon ja ihmisten pahoinvoinnin nostaminen yhteiskunnalliseen keskusteluun nähdään diakoniatyöntekijöiden kesken tärkeänä, ja ihmisarvon puolustaminen nähtiin jopa tärkeimpänä vaikuttamisviestinnän tavoitteena (Isomäki ym., 2018, s. 34, 65–66). Kirkon poliittinen rooli on kuitenkin vaikea, sillä ihmiset toisaalta kaipaavat kirkolta yhteiskunnallisia kannanottoja, mutta toisaalta eivät halua kirkon näkyvän poliittisella kentällä. Auttaminen ja heikommassa asemassa olevien ihmisten auttaminen on kuitenkin itsessään poliittista, vaikkei se olisi puolueriippuvaista. (Leppihalme, 2022, s. 49–50.)

### 3.2 Diakonia ja maahanmuuttajien parissa tehtävä työ

Opinnäytetyössämme keskitymme maahanmuuttajataustaisten äitien työllistymiseen, ja siihen liittyviin kysymyksiin. Käsittelemme työmme lopussa teemahaastatteluidemme tuloksia myös evankelis-luterilaisen seurakunnan diakoniatyön kannalta. Erityisesti meitä kiinnosti se, miten tuloksia voidaan hyödyntää seurakuntien diakoniatyössä, ja miten diakoniatyö voi olla osana tukemassa maahanmuuttajataustaisten naisten ja äitien työllistymistä ja myönteisiä kokemuksia siitä.

Diakoniatyöstä ja sen konkreettisesta toiminnasta puhuminen on vaikeaa, sillä vaikka seurakunnilta kirkkojärjestyksessä edellytetään diakoniatyön viranhaltijan palkkaamista, on diakoniatyön käytäntö hyvin seurakuntakohtaista (KJ 1055/1993; Malkavaara, 2007, s. 120). Painopisteet, työtavat, vastualueet ja tukimuodot vaihtelevat seurakuntien välillä, joten kokonaiskuvaa ”maahanmuutto-diakoniasta” on vaikea piirtää. Vuoden 2022 diakoniabarometrin mukaan ensimmäisen koronavuoden ajalta tehtyyn kyselyyn vastanneista diakoneista 35

prosenttia kertoi, ettei tee yhtään maahanmuuttotyötä, kun taas 38 prosenttia oli törmännyt siihen vähintään joissain määrin. Toisaalta maahanmuuttotyön määrä on kasvanut vuosien 2020 ja 2022 mittausten välillä. (Hammarén ym., 2022, s. 49, 52.) Seurakuntien eroihin voivat vaikuttaa sekä seurakuntien erilaiset työkäytännöt, että kysymys siitä, mielletäänkö Suomeen muuttaneiden parissa tehty työ lähtökohtaisesti maahanmuuttajatyönä, jos maahanmuuttoon liittyvät kysymykset eivät erityisesti nouse kohtaamistilanteessa esille. Vaikka maahanmuuttajatyötä paljon tai melko paljon oli ilmoittanut tekevänsä vain 15 prosenttia vastaajista, lähes puolet törmäsivät tukea tarvitseviin maahanmuuttajiin vähintään kerran kuussa tai useammin. Pitkäaikaistyöttömien tai vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistäminen ei myöskään näytä olevan yksiselitteisesti osa diakoniatyön arkea, sillä sitä kohtasivat paljon, melko paljon tai jossain määrin alle kolmasosa vastaajista (29 %) Työalueen merkitys työssä oli pudonnut jonkin verran koronaa edeltävistä mittauksista. (Hammarén ym., 2022, s. 37, 49, 52.)

Maahan muuttaneiden työllistymiseen vaikuttavat muun muassa kielitaito, kotoutuminen ja yhteiskunnan rasistiset ennakkoluulot. Maahanmuuttotyö seurakunnissa tuntuukin perustuvan näiden esteiden pienentämiseen. Erityisesti painopiste tuntuu olevan kotoutumista tukevassa työssä, josta tutkimusaineistoa löytyi huomattavasti enemmän kuin yleisesti työllistymistä tukevasta työstä. Monissa seurakunnissa järjestetään esimerkiksi kielikahviloita, leirejä, ryhmiä ja retkiä, joilla pyritään tukemaan Suomeen muuttaneiden henkilöiden kielitaitoa ja yhteiskuntaan integroitumista. Seurakunnan diakoniatyön kautta on voitu tarjota vapaaehtoistyön lisäksi mahdollisuutta kuntouttavaan työtoimintaan, jolloin henkilön on ollut mahdollisuus saada Kelan työttömyyspäivärahaan lisä (Puuska, 2012, s. 133). Joissain seurakunnissa on myös tehty töitä erityisesti maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseksi. Esimerkkinä tästä on Kuopiossa toteutettu Kummin kanssa työkokeiluun -hanke, jossa vapaaehtoistyöntekijät auttoivat maahanmuuttajia työ- ja koulutuspaikkojen etsimisessä sekä työmarkkinoilla suunnistamisessa (Eskelinen ym., 2019, s. 462).

Osana maahanmuuttotyötä ja kotoutumistyötä voidaan nähdä myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kotoutuminen on kaksisuuntainen prosessi, jossa myös ympäröivän yhteiskunnan on vastaanotettava uusi tulokas. Maahanmuuttajien

työllistymiseen työmarkkinoilla vaikuttaa voimakkaasti yhteiskunnallinen ilmapiiri, jonka vaikutuksesta monet työnantajat ovat ennakkoluuloisia maahanmuuttajia kohtaan (Ahmad, 2019). Kirkon ääni ei ole kiinni sen virallisissa kannanotoissa, vaan se tulee esiin yksittäisten kirkon työntekijöiden ja muiden toimijoiden mielteissä, toimintatavoissa ja asenteissa. Erityisesti laaja-alainen näkemys diakoniasta vaatii diakoniatyöltä yhteistyötä muun auttamistoiminnan kanssa. Jos kirkon auttamistyötä ei delegoida vain tietyn ammattiryhmän yhdenlaiseen toimintaan, tuo se kirkolle pakotetta toimia diakonisesti myös muissa yhteyksissä. (Elenius, 2007, s. 167, 175). Laaja-alaista diakonian käsitettä voidaan maahan muuttaneita auttaessa käyttää erityisesti eri työalojen ja verkostojen yhteistyön tukemiseksi. Se pakottaa kirkkoa myös osallistumaan yhteiskunnalliseen keskusteluun, ja vastaamaan näin ihmisten avuntarpeeseen (Elenius, 2007, s. 167).

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia Suomeen muuttaneiden äitien kokemuksia työllistymistä tukevista palveluista. Osana tätä kartoitusta kootaan myös kohderyhmän ennako-oletuksia työstä ja työnhausta, sekä kartoitetaan heidän odotuksiaan liittyen työllisyyspalveluihin. Tutkimuksemme avulla yhteistyökumppanimme saa tietoa tämän asiakasryhmän ajatuksista, kokemuksista ja työllisyyspalveluihin liittyvistä toiveista. Tutkimuksemme kautta olemme saaneet myös vahvistusta aikaisemmalle tutkimustiedolle. Tutkimamme tiedon avulla yhteistyökumppanimme voi kehittää palveluitaan ottaen huomioon Lähi-idästä muuttaneiden äitien kokemukset. Tutkimuksessamme otamme huomioon myös diakonian näkökulman, ja sisällytämme seurakuntatyötä keräämämme aineistomme tulosten analyysiin, ja erityisesti siitä tekemiimme johtopäätöksiin.

Tutkimuskysymykset:

1. Minkälaisia ajatuksia maahanmuuttajataustaisilla naisilla on työelämästä?
2. Millaisia kokemuksia heillä on työllisyyspalveluista ja työnhausta?

### 3. Miten työllisyyspalveluita voitaisiin haastatteluiden pohjalta kehittää?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Työelämäkumppani

Opinnäytetyömme yhteistyökumppanina toimi Uudenmaan TE-toimisto. Vastuhenkilöinä olivat TE-toimiston asiantuntija sekä TE-toimistossa maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden työntekijä. Työllisyyspalveluissa on töissä erilaisia tiimejä, ja me keskityimme maahanmuuttotiimin asiakaskuntaan. Työllisyyspalvelut tukevat asiakkaita osaamisen ja urasuunnan edistämässä, työhön kunnouttavien toimenpiteiden suunnittelussa sekä seuraavat uusien kuntapaikan saaneiden orientoitumista työhön. Maahanmuuttajat ovat yksi Helsingin kaupungin työllisyyspalveluiden kohderyhmistä. Maahanmuuttajille on tarjolla erilaisia työn ja suomen kielen koulutuksen yhdistäviä palveluja sekä neuvontaa. (Helsingin kaupunki, i.a.)

### 5.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyössämme olemme käyttäneet kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena voi olla jonkin ilmiön tai tapahtuman kuvaus, toiminnan ymmärtäminen tai jonkin ilmiön tulkitseminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä palveli meitä kvantitatiivista menetelmää paremmin, sillä tarkoituksenamme oli kerätä subjektiivista ja kokemuspohjaista tietoa pieneltä määrältä tiedonantajia.

Laadullisissa tutkimuksissa aineistoa kerätään pääsääntöisesti haastatteluiden, kyselyiden, havainnoinnin ja valmiin dokumentoidun tiedon tutkimuksen avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Opinnäytetyötämme varten keräsimme aineistoa pääasiassa teemahaastattelun keinoin. Teemahaastattelussa haastattelu kohdistuu

valmiiksi valittuihin teemoihin, joista voidaan valmistaa keskustelua ohjaava muistilista haastattelutilannetta varten (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 48, 66). Omia teemojamme olivat kokemukset ja ajatukset työllisyyspalveluista, kokemukset ja ajatukset työllistymisestä, kokemukset yhteisöllisyydestä, tulevaisuuden toiveet sekä palveluiden parannusehdotukset. Teemahaastattelussa teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta vastauksista riippuen kysymysten asetteluja, järjestystä ja painopisteitä voidaan muokata (Hirsjärvi & Hurme, s. 48, 66). Näimme tämän olevan paras metodi oman opinnäytetyömme kannalta, sillä se antoi haastateltavalle mahdollisuuden asettaa painopisteitä ja merkityksiä niihin kysymyksiin ja teemoihin, jotka ovat juuri hänen kannaltaan merkityksellisiä. Haastattelut kestivät yhteensä 5 tuntia, 32 minuuttia ja 23 sekuntia. Haastattelut äänitettiin, litteroitiin ja käännettiin, jotta pystyimme yhdessä ryhmänä tutustumaan saatuun aineistoon. Käännettyä tekstiä oli yhteensä 4236 sanaa.

Haastattelimme yhteistyökumppanimme Uudenmaan TE-toimiston maahanmuuttajataustaisia asiakkaita. Tutkimuksemme koski vain täysi-ikäisiä henkilöitä. Haastattelimme tutkimusta varten kuutta naista. Olimme kutsuneet yhteensä yhdeksän naista haastatteluihin, joista kolme perui osallistumisensa. Haastattelut peruneet naiset kertoivat peruutuksen syiksi lapsen sairastumisen, puolison kieltämisen haastatteluun osallistumisesta, ja yksi heistä koki haastattelun osallistumisen epämieluisana. Haastateltavista yksi oli arabinkielinen, yksi turkinkielinen ja loput neljä kurmandzin kielisiä.

Lähetimme saatekirjeen ja haastattelurungon haastateltaville etukäteen, jotta he saivat tutustua niihin ennen haastatteluita. Olimme tehneet saatekirjeen sekä teemahaastattelurungot suomeksi ja englanniksi. Meidän ei ollut mahdollista käyttää ammattitulkia haastatteluja, saatekirjeitä tai haastattelurunkoa tehtäessä, sillä emme saaneet tulkia yhteistyökumppaniltamme tai koululta käyttöömmek. Haastattelutilanteissa suomen- ja englanninkielisille haastattelurungoille oli käyttöä vain yhdessä haastattelutilanteessa, kun haastateltavan äidinkieli on arabi. Ryhmässämme ei ole arabin kielen taitoista, joten kommunikoimme hänen kanssaan suomeksi ja englanniksi. Lopuissa haastatteluissa haastattelijamme käänsi suomenkielisestä rungosta kysymykset haastateltavan äidinkielelle, eli joko turkiksi tai kurmandziksi. Käännökset ovat voineet vaikuttaa vastausten laatuun ja

tarkkuuteen. Kyselylomakkeet ja saatekirjeet löytyvät raportin lopusta (Liitteet 1, 2, ja 3).

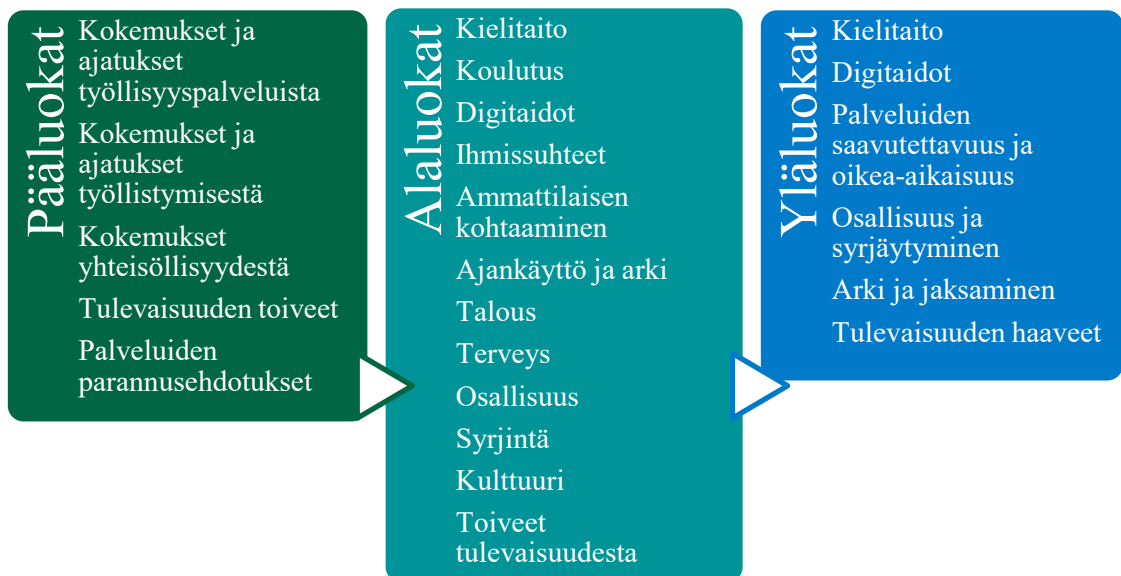
Työelämäkumppanimme ohjasi meitä opinnäytetyön tekemisessä, ja saimme heidän kauttaan haastateltavia ja mahdollisuuden rauhallisiin tiloihin haastatteluiden suorittamiseksi. Lopulta kaikki haastattelut suoritettiin kuitenkin haastateltavien pyynnöistä heidän kodeissaan. Olimme jokaiseen haastattelutilanteeseen mukaan pientä syötävää ja juttelimme ensin ennen haastattelun alkua. Haastattelutilanteessa varmistimme, että haastateltava tiesi, mihin haastattelu liittyy, ja että hänellä oli oikeus keskeyttää haastattelu tai olla vastaamatta kysymyksiin. Kerroimme, että haastattelut ovat anonyymeja yksilöhaastatteluita. Pysimme kaikkia haastateltavia allekirjoittamaan kirjallisen haastattelusuostumuksen, jossa kerrottiin, mihin haastatteluista koottua aineistoa aiottiin käyttää. Kävimme haastattelusuostumuslomakkeen vielä läpi suullisesti haastateltavan kanssa ennen sen allekirjoittamista. Suostumuslomake löytyy opinnäytetyön lopusta (Liitteet 4 ja 5). Jokaiseen haastatteluun osallistui ryhmästäme yksi tai kaksi haastattelijaa. Haastateltavan kotona saattoi olla muitakin samaan aikaan paikalla, kuten lapsia. Emme kokeneet lasten läsnäolon vaikuttavan haastatteluiden vastauksiin. Naisten puolisoja ei ollut mukana haastattelutilanteissa. Puolison läsnäolo olisi voinut vaikuttaa vastauksiin.

### 5.3 Analyysimenetelmät

Ennen haastatteluja sovimme alustavasta koodauksesta, jota käytimme litteroidun aineiston koodaamisessa. Koodauksessa tietyille teemoille tai ilmiöille voidaan antaa jonkinlainen merkintä, jota käytetään aineistoa lukiessa sen jäsentämisen helpottamiseksi (Aurini ym., 2016, s. 184). Teimme yhden haastatteluista suomeksi, joka litteroitiin sanatarkasti, eli siihen ei sisällytetty esimerkiksi taukoja tai äännähdyksiä. Loput haastatteluista käytiin muulla kuin suomen kielellä, jolloin ne ensin litteroitiin ja sen jälkeen käännettiin suomeksi, jotta koko ryhmä pystyi osallistumaan aineiston tulkitsemiseen. Litteroinnin jälkeen luimme aineistoa läpi, jotta saimme yleiskuvaa sen sisällöstä, ja aineistolta voitiin jo tässä vaiheessa kysyä yksinkertaisia kysymyksiä. Aineistoa lukiessa jatkoimme sen koodausta.

Litteroinnin ja aineiston lukemisen jälkeen luokittelimme aineistomme pää-, ala- ja yläluokkiin. Aineiston luokittelun vaiheet on kuvattu taulukossa 1. Käytimme teemahaastattelumme teemoja pohjana aineistomme pääluokkien luomiseen, ja niitä syntyi lopulta viisi (kokemukset/ajatukset työllisyyspalveluista, kokemukset/ajatukset työllistymisestä, kokemukset yhteisöllisyydestä, tulevaisuuden toiveet, palveluiden parannusehdotukset). Etsimme pääluokkien vastausten väleiltä toistuvia teemoja, joista loimme yhteensä 12 alaluokkaa (kielitaito, koulutus, digitaidot, ihmissuhteet, ammattilaisen kohtaaminen, ajankäyttö ja arki, talous, terveys, osallisuus, syrjintä, kulttuuri, toiveet tulevaisuudesta). Alaluokat mukautuivat paljon sitä mukaa, kun tutustuimme aineistoon. Lopuksi yhdistelimme aineistoa ja etsimme luokkien väleiltä säännönmukaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Jaoimme yhdisteltyä aineistoa yläluokkiin käyttäen tukena aiheesta kerättyä teoriatieta. Muodostimme yläluokat vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja luomaan kokonaiskuvaa kerätystä aineistosta. Käytämme yläluokkia alaotsikkoina tulosten käsittelyssä.

Taulukko 1. Aineiston luokittelun vaiheet



## 6 TULOKSET

### 6.1 Kielitaito

Kotimaisten kielten osaaminen on avainasemassa yhteiskunnassamme. Haastateltavien mielestä suomen kielen osaaminen auttaisi heitä opinnoissa, työhaussa, haastatteluihin pääsemisessä sekä suomalaisten kavereiden saamisessa. Kaikkien haastattemiemme naisten mielestä he eivät osaa tarpeeksi suomen kieltä, ja suurin osa heistä haluaisi oppia sitä lisää. Kaikki heistä olivat käyneet kotoutumisaikana työllisyyspalveluiden tarjoamalla kielikurssilla. Haastateltavien mielestä työllisyyspalveluiden tarjoamat kielikurssit eivät ole tarpeeksi pitkiä, ja he toivoivat niitä lisää. Kielikurssien lisäksi toivottiin lisää kielikahviloita. OECD:n (2018, s.104) tutkimuksen mukaan suomen kielen osaaminen jää usein kehnoksi kielikursseista huolimatta, ja jopa neljä viidestä jää ilman B1.1-tason kielitaitoa, jota vaaditaan ammattikouluun pääsemiseen. Yksi haastateltava kertoi, että vaikka on käynyt monilla kursseilla ja ostanut jopa yksityisen kielikurssin, ei hän silti osaa puhua suomea sujuvasti. Haastateltavan mielestä työllisyyspalveluiden tarjoamat kielikurssit eivät ole tarpeeksi laajoja ammattisanaston ja työpaikalla käytetyn terminologian oppimiseen, joka olisi tärkeää. Kielimuuri voi estää suomalaisten kavereiden saamisen sekä yhteiskuntaan osallistumisen ja siinä toimimisen.

Suomen kielen kielitaidon puute ei vaikuta pelkästään yksilöön itseensä, vaan voi heijastua koko perheeseen. Yksi haastateltavista kertoi tilanteesta, jossa hän ei osannut etsiä lapsellensa harrastusta kielitaidon puutteen vuoksi. Toisella haastateltavalla lasten saaminen vaikutti siihen, ettei pystynyt opiskelemaan suomea kielikurssilla samaan aikaan kun hoiti lapsia.

Kielitaito estää. En osaa esimerkiksi hakea harrastuksia lapsilleni. En osaa hakea, koska kieli on esteenä. - Haastateltava 1 (käännetty suomeksi).

Kotimaisten kielten osaaminen vaikuttaa myös työnhakuvelvoitteiden noudattamiseen. Kaksi haastateltavista kertoivat, etteivät pysty noudattamaan heille

annettuja työnhakuvelvoitteita, sillä suomen kielen kielitaito ei yksinkertaisesti riitä. Yksi naisista kertoi, ettei hänelle ole suomen kielen kielitaidon puutteen vuoksi edes asetettu työnhakuvelvoitteita. Naiset kertoivat, että suomen kielen kielitaidon puute on esteenä jo työnhaussa ja vaikuttaa haastatteluihin tai töihin pääsemiseen. Yksi heistä ei koskaan ole päässyt työhaastatteluun, ja uskoi suomen kielen kielitaidon puuttumisen olevan syy siihen. Toinen kertoi kokemuksestaan, jossa suomen kielen kielitaidon puute johti kiusaamistilanteeseen työpäivällä. Tähän liittyi pelko, että työyhteisö pitää osaamattomana, jos suomen kielen taito ei ole riittävä.

Minulla on monta kielitodistusta mutta silti en puhu sujuvaa suomea. Lapsilta opin paremmin suomea koska puhuvat hitaasti ja selkeää suomea. Olin työharjoittelussa päiväkodissa ja lapset kiusasivat minua koska puhun huonoa suomea ja lapset ei ota minua tosissaan.  
- Haastateltava 4.

Työllisyyspalveluita on mahdollisuus saada omalla äidinkielellään tulkin välityksellä. Vain yksi haastateltava ei ole saanut palvelua omalla äidinkielellään. Suurin osa haastateltavista kertoi, että yhteinen kieli työllisyyspalveluiden työntekijän kanssa helpottaa asiointia TE-palveluissa. Haastatteluista ilmeni, että työllisyyspalveluiden työntekijä voi yliarvioida asiakkaan suomen kielen osaamisen, jolloin tulkkipalvelut jäävät saamatta. Haastateltavat kertoivat myös tilanteista, joissa suomen kielen kielitaidon sekä digitaitojen puutteen takia he eivät olleet pystyneet ilmoittamaan työntekijälle, etteivät päässeet sovittuun tapaamiseen.

## 6.2 Digitaidot

Minulla ei ole digitaitoja. En osaa yksin ilman apua laittaa työhakemuksia. – Haastateltava 3 (käännetty suomeksi).

Neljä haastateltavista kertoivat digitaitonsa olevan puutteellisia. Ikä tai Suomessa asuttu aika eivät vaikuttaneet kokemukseen digitaidoista. Vain kotimaassaan ammatillisen tutkinnon suorittaneet olivat sitä mieltä, että heidän digitaitonsa olivat riittäviä. Tutkimusryhmän tilanne on siis erilainen kuin suomalaisten, sillä kansuomalaisten työssä käyvien kohdalla ikä korreloi suoraan heidän digiosaamisensa. (Alasoini ym., 2022, s. 73; Sutela ym., 2019, s. 93). Digitaidot ovat

jatkuvasti keskeisempi osa työelämässä pärjäämistä, ja työssäkäyvistä suomalaisista yhdeksän kymmenestä raportoi käyttävänsä työssään digitaalisia välineitä (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 20).

Digitaitojen puute koettiin yleisesti elämää rajoittavana tekijänä. Palveluiden etsiminen ja löytäminen oli vaikeaa, ja omien asioiden itsenäinen hoitaminen joskus mahdotonta. Haastateltavat tukeutuivat lastensa tai aviomiestensä apuun silloin, kun olivat joutuneet hoitamaan asioitaan digitaalisesti. Tämä on aiempienkin tutkimusten perusteella yleistä, ja voi toimia yhteiskunnasta eristävänä ja osallisuutta vähentävänä tekijänä (Eeli, 2014, s. 53–55). Kaikki digitaitonsa huonoiksi arvioineet haastateltavat kertoivat digitaitojen puutteen joskus estäneen työllisyyspalveluiden asettaman työnhakuvelvoitteen noudattamisen. Tällöin digitaitojen puute, esimerkiksi kyvyttömyys lähettää työhakemuksia tai ilmoittaa sairauspoissaoloista työllisyyspalveluihin, oli syynä karenssiin. Myös yksi digitaitonsa muuten hyväksi kokenut haastateltava kommentoi TE-toimiston verkkosivujen olevan vaikeaselkoiset ja hankalat käyttää, vaikka kertoi muuten netin kautta asiointiin olevan helppoa.

### 6.3 Palveluiden saavutettavuus ja oikea-aikaisuus

Kaikki haastateltavat naiset olivat työllisyyspalveluiden asiakkaita. Heistä kaikki ovat saaneet palveluita, kuten esimerkiksi tukea opiskeluun, apua koulupaikan etsimiseen, tukea työnhakuun ja ammatinvalintaan, kuntoutumisjakson ja kielikurssin. Silti neljä kuudesta haastateltavasta kokivat, etteivät ole saaneet tarpeeksi palveluita TE-toimistolta. Kaksi naisista toivoivat enemmän yhteydenottoja työntekijältä, mutta tästä huolimatta neljä haastateltavista kokivat TE-toimiston velvoittavat tapaamiset negatiivisiksi. He mainitsivat syyksi esimerkiksi ajanperuutuksen hankaluuden ja työntekijän vaihtumisen synnyttävän stressin. Myös monet haastateltavista koki pelkoa mahdollisista sanktioista ja koki työnhakuvelvoitteen stressaavana ja hankalana.

Negatiiviset kokemukset palveluista heikentävät luottamusta viranomaisiin. Luottamus viranomaisiin ja palveluihin on tärkeää, sillä se tukee maahanmuuttajan uuteen maahan ja yhteiskuntaan asettumista. Myös asioiden hoitaminen

tarkoituksenmukaisesti saattaa jäädä toteutumatta, jos asiakas ei uskalla kertoa tilanteestaan työntekijälle. (Tanttu, 2017, s. 25.) Sanktioiden ja tukien katkaisun pelko tulivat ilmi neljässä haastattelussa. Yksi naisista kertoi tarvitsevansa apua työnhakuvelvoitteiden toteuttamiseen, tai muuten veloitteet jäivät kokonaan toteuttamatta. TE-toimisto myös vaatii virallisia todistuksia asiakkailtaan päätöksien tekoa varten. Asiakkailla ei välttämättä ole tarvittavia todistuksia, ja niiden hankkiminen voi olla vaikeaa ja aiheuttaa stressiä.

Useimmilla haastateltavista ei tällä hetkellä ollut työnhakuvelvoitteita, mutta kolmella heistä oli kuitenkin kokemuksia niistä ja niiden noudattamisesta. Yksi haastateltavista kertoi, ettei hänen yksilöllistä tilannettaan ei otettu huomioon, kun työnhakuvelvoite tehtiin. Kaksi haastateltua kertoi puolestaan kokemuksenaan sen, että tilanteen huomioon ottaminen riippui täysin työntekijästä, jonka kanssa sattuu asioimaan.

Nykyinen työntekijäni otti huomioon jalkasairauteni ja sanoi, että voin tehdä vähemmän työtä. En tiedä olisivatko muut työntekijät ottaneet minun tilannettani huomioon. Minä haluan mennä töihin, enkä halua stressata siitä. – Haastateltava 4.

Haastateltavilla naisilla on kuitenkin ollut myös positiivisia kokemuksia TE-toimiston palveluista. Neljä kuudesta on saanut palvelua omalla äidinkielellään. Naiset kertoivat myös, että stressi on vähentynyt, kun he olivat saaneet tekemistä päiviinsä palveluiden kautta. Haastateltavat ovat myös saaneet apua CV:n tekemiseen sekä heillä on tunne, että työntekijät haluavat auttaa heitä. Yhden haastateltavan mukaan asiakastapaamisten peruminen on sujunut mutkitta sekä työntekijä on auttanut häntä päätösten teossa. Haastateltavien kesken kielikurssit koettiin hyödyllisiksi. Kysyimme naisilta, miten heidän yksilöllinen tilanteensa on otettu huomioon palveluissa, johon yksi haastateltava vastasi:

Halusin tuva-koulutukseen ja minulle kerrottiin, etten tule saamaan tukia sen aikana. Minulle ehdotettiin sopivampaa palvelua, josta saan rahallista tukea. Olin otettu siitä. – Haastateltava 5 (käännetty suomeksi).

## 6.4 Osallisuus ja syrjäytyminen

Sanalle ”osallisuus” ei ole tarkkaa määritelmää, mutta sitä voidaan ajatella eräänlaisena syrjäytymisen vastinparina, jonka tarkoitus on mahdollistaa hyvinvointia ja tasa-arvoa (Raivio & Karjalainen, 2013, s. 12, 15). Keskustelimme osallisuudesta ja itsenäisyydestä tekemissämme haastatteluissa, ja työelämä ja koulutus nähtiin yleisesti osallisuutta lisäävänä ja tukevana tekijänä. Tutkimme haastatteluiden vastauksia peilaten niitä Raivion ja Karjalaisen (2013, s. 16) kolmeen osallisuuden peruspilariin, jotka ovat taloudellinen, toiminnallinen ja yhteisöllinen osallisuus.

Kaikkein eniten haastatteluiden vastauksissa korostui yhteisöllisen osallisuuden ulottuvuus. Yhteisöllinen osallisuus viittaa yhteisöihin kuulumiseen ja jäsenyyteen, ja sen vastinparina on vetäytyminen ja osattomuus (Raivio & Karjalainen, 2013, s. 16–17). Työelämään pääsemisen ajateltiin haastatteluissa mahdollistavan pääsy osaksi yhteiskuntaa ja työyhteisöä, ja sen uskottiin edistävän kielen oppimista ja suomalaisiin tutustumista. Kaikki haastateltavista kokivat kielimuurin tai kulttuurieron esteenä yhteiskuntaan osallistumiselle ja suomalaisiin tutustumiselle.

Kaikki haastateltavat vastasivat tuntevansa olonsa ainakin jokseenkin irtautuneiksi suomalaisesta yhteiskunnasta riippumatta siitä, olivatko he olleet Suomessa työssä tai koulutuksessa vai eivät. Läheisiä suomalaisia ystäviä ei ollut kenelläkään vastaajista, vaikka yhtä lukuun ottamatta he kaikki toivoivat voivansa tutustua suomalaisiin. Kahdessa haastattelussa mainittiin myös se, että työssä voi tuntea itsensä tärkeäksi osaksi yhteisöä ja yhteiskuntaa. Neljässä, eli yli puolessa haastatteluista, toiveammattina mainittiin lääkäri, lähi- tai hammashoitaja, poliisi tai yleisesti työ, jossa pääsee auttamaan muita. Tämän voi tulkita myös osana yhteisöllisen osallisuuden ulottuvuutta, sillä itsensä tärkeänä osana yhteisöä tuntemisen voi ajatella lisäävän jäsenyyden tunnetta ja vähentävän vetäytymistä.

Minulla on muutama ystävä. Puhumme samaa kieltä, mutta suomalaisia ystäviä minulla ei ole. Luulen, että kieli on esteenä. – Haastateltava 3 (käännetty suomeksi).

Toiseksi eniten haastatteluissa esille tulleet osallisuuden ulottuvuus oli sen toiminnallinen ulottuvuus. Toiminnallinen osallisuus tarkoittaa valtaisuutta, toimijuutta ja ihmisen mahdollisuutta vaikuttaa elämäänsä niiden kautta (Raivio & Karjalainen, 2013, s. 16). Haastatteluissa työssä käymisen ja kouluttautumiseen ajateltiin antavan lisää mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämään. Suurimmassa osassa käytyjä haastatteluja toiminnallinen osallisuus näyttäytyi kuitenkin ennemminkin syrjäytymisen kuin osallisuuden kokemuksena. Toiminnallisen osallisuuden kääntöpuolelta löytyy vieraantuminen ja objektiivisuus (Raivio & Karjalainen, 2013, s. 17). Haastateltavista vain yksi kertoi olevansa varma siitä, että osaisi itsenäisesti täyttää TE-toimiston asettaman työnhakuvelvoitteen, ja hänen lisäkseen vain yksi toinen haastateltava uskoi löytävänsä tarvittaessa auttavia palveluita.

Työllisyyspalveluista puhuttaessa yksi haastateltavista kertoi, että hän nautti vapaaehtoisesta toiminnasta, mutta koki velvoittavan toiminnan ja pakotteet ikävinä. Haastateltavista kaikki kokivat työnhakuvelvoitteet ja velvoittavat tapaamiset työntekijän kanssa negatiivisina asioina. Työnhakuvelvoitteiden täyttämiseen jouduttiin haastateltavien mukaan pyytämään apua esimerkiksi lapsilta tai puolisoilta, ja haastateltavista kaksi mainitsivat erikseen, että toivovat tulevaisuudessa voivansa itse valita mitä työtä hakevat. Yksi haastateltava kertoi työnhakuvelvoitteiden laiminlyönnistä aiheutuvien karenskien vaikuttavan negatiivisesti motivaatioon toimia aktiivisena työnhakijana. Haastateltavista osa nostivat esille sen, että kieli- ja digitaalisten taitojen puuttuminen vaikeutti työllisyyspalveluihin yhteydenottoa esimerkiksi sairaspöissaolojen osalta.

En pystynyt noudattamaan [työnhakuvelvoitteita], koska suomen kieleni ei ole tarpeeksi hyvää, ja digitaitoni eivät riitä. Mielestäni ei pitäisi rangaista asiakkaita, koska meidän on muutenkin vaikeaa hakea töitä, ja jos emme onnistu, ei tunnu kivalta saada sanktiota. -Haastateltava 2 (käännetty suomeksi).

Vähiten haastatteluissa puhuttiin osallisuuden taloudellisesta ulottuvuudesta. Osallisuuden taloudellinen ulottuvuus viittaa riittävään toimeentuloon,

hyvinvointiin ja turvallisuuteen (Raivio & Karjalainen, 2013, s. 16). Haastateltavien mielestä Suomi on pääosin turvallinen maa asua ja työskennellä. Työllistymisen hyvänä puolena mainittiin useassa haastattelussa se, että palkaksi saadun rahan saa käyttää siihen, mihin itse haluaa. Palkka koettiin enemmän omana rahana kuin yhteiskunnalta saadut tuet, ja hyvä palkka nähtiin puolessa haastatelluista työllistymiseen kannustavana tekijänä. Tukien katkeaminen työnhakuvelvoitteen laiminlyönnin seurauksena nähtiin negatiivisena tekijänä, ja sen kerrottiin aiheuttavan stressiä ja taloudellista turvattomuutta. Oman ja lasten terveyden kerrottiin vaikuttavan osallisuuden tunteeseen. Yksi haastateltavista kertoi, että tunne osallisuudesta oli lisääntynyt, kun uusi vastuutyöntekijä työllisyyspalveluissa oli ottanut hänen terveydentilansa huomioon työnhakukriteeristöjä miettiessä. Haastateltavista kaksi taas mainitsi sen, miten oma tai lasten sairastuminen vaikutti negatiivisesti mahdollisuuksiin hakea työtä tai osallistua yhteisölliseen toimintaan.

## 6.5 Arki ja jaksaminen

Työssä käymisestä puhuttaessa kaikissa haastatteluissa keskusteltiin ainakin jonkin verran arjen pyörittämisestä ja jaksamisesta. Kaikki haastatteluihin osallistuneista naisista olivat äitejä, ja heillä kaikilla oli vähintään kaksi lasta. Yksi haastateltavista kertoi usean pienen lapsen olleen esteensä työnhakuvelvollisuuden täyttämiseksi, ja yksi kertoi, että lasten syntyminen oli keskeyttänyt opinnot. Tulos on samansuuntainen aikaisempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan maahanmuuttajaäitien työttömyys on sekä maahanmuuttajanaisia sekä suomalaisäitejä huomattavasti korkeampaa (Larja, 2019, s. 37). Yksi haastateltavista mainitsikin työllistymisen ikävänä kääntöpuolena sen, että työssä käydessä ei enää voinut viettää aikaa perheen kanssa yhtä paljoa, kuin työttömänä ollessa.

[Työssä] tunnet, että sinä olet tärkeä ihminen. Sinä tehdä jotain, not vain hoidat lapsia, siivoa, laittaa ruokaa, mutta sinä teet jotain. [Mutta] valtava negatiivinen asia, minulla ei ole voima, että teen jumppa ja teen sama kuin ennen. [...] Mä tulen väsynyt, mä haluan vaan laittaa ruokaa ja näin... - Haastateltava 4.

Haastatteluissa keskusteltiin myös jaksamisesta. Toisaalta työhön tai koulutukseen pääseminen nähtiin positiivisena asiana jaksamisen kannalta, sillä haastateltavien mukaan se antoi elämään rutiinia, päiviin tekemistä ja mahdollisuuden omaan aikaan. Toisaalta taas päivätyössä käyvä haastateltava kertoi, ettei työpäivän jälkeen enää jaksaa käydä harrastuksissa tai tutustua uusiin ihmisiin. Työnhakuvelvoitteet ja työllisyyspalveluiden työntekijöiden kanssa toimiminen olivat yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikkien mielestä kuormittavia. Tämä korostui niissä haastatteluissa, joissa haastateltava arvioi omat digitaitonsa huonoiksi. Heidän vastauksissaan näkyivät myös vaikeudet olla yhteydessä työllisyyspalveluihin, kun aikoja olisi pitänyt varata tai perua. Haastatteluissa jatkuva työnhaku, taloudellinen epävarmuus ja työllisyyspalveluiden epäselvyys koettiin stressaavina ja jaksamista vähentävinä tekijöinä. Haastateltavista kolmella työelämään tai koulutukseen pääsemistä vaikeutti tai sen esti oma terveys. Tulos on samansuuntainen aiemman tutkimustiedon kanssa, jonka mukaan omaan terveyteen vaikuttavat tekijät korostuvat Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta muuttaneiden naisten työllistymistä tutkittaessa (Kuusio ym., 2020, s. 58).

## 6.6 Tulevaisuuden haaveet

Haaveiden avulla ihminen kuvittelee, miltä elämä näyttäisi paremmalta tällä hetkellä tai tulevaisuudessa. Unelmointi antaa voimia ja mahdollisuutta paeta edes hetkeksi arjen keskeltä ja saada positiivia ajatuksia. Kyky unelmoida kertoo myös, että ihmisellä on luottamusta elämään ja tulevaisuuteen. Haaveet voivat olla pieniä tai suuria, hassuja tai ei välttämättä toteuttamiskelpoisia. Haaveilu voi muuttua milloin tahansa ihmisen mielialan mukaan. (Mieli, 2023.)

Haastateltavat naiset kertoivat omista haaveistaan. Yli 50-vuotiaat naiset toivoivat kotimaan itsenäistymistä ja mahdollisuutta muuttaa sinne takaisin. He kertoivat olevansa kiitollisia Suomessa saaduista mahdollisuuksista ja turvallisesta asuinmaasta, mutta kokevansa olonsa yksinäisiksi ja sopeutumisen vaikeaksi. Heidän mukaansa heidän lapsensa eivät ikävöi kotimaata samalla tavalla kuin he, vaan ovat kotoutuneet Suomeen vanhempiaan paremmin.

Toivoisin että oma valtio itsenäistyisi ja voisin muuttaa sinne. Vaikka Suomi on minun kotimaani tällä hetkellä, on se silti erilaista olla oman kansan kanssa, jossa on pelkästään omaa kulttuuria. Minun on ollut lapsiani vaikeampaa sopeutua tähän maahan. He olivat pieniä, kun muutimme tänne, eivätkä he välitä omasta maasta yhtä paljon kuin minä. He kokevat itsensä suomalaisiksi. Minäkin arvostan paljon sitä, että meille on annettu turvaa ja mahdollisuus asua täällä. - Haastateltava 3 (käännetty suomeksi).

Alle 50-vuotiaista naisista kukaan ei maininnut tulevaisuuden haaveena Suomesta pois muuttamista. Heistä kaikilla haaveet liittyivät uraan, koulutukseen tai taloudelliseen tilanteeseen. Haaveina kerrottiin olevan esimerkiksi oman asunnon ostaminen, matkustelu, ammattiin valmistuminen ja lasten terveys. Heistä kaikki mainitsivat halun oppia suomen kielen ja suomalaisten ystävien saamisen.

Kun kysyimme haastateltavilta haaveiden sijaan tulevaisuuden odotuksista, vastaukset ikäjakauman sijaan voitiin erotella sen mukaan, oliko vastaaja työtön vai työssä tai koulutuksessa. Työssä tai koulutuksessa olevat vastaajat kertoivat odottavansa tulevaisuudelta taloudellisesti tasaista tilannetta ja ammattiin valmistumista. Sen sijaan työelämän tai koulutuksen ulkopuolella olevat vastaajat kertoivat, ettei heillä ole selkeitä odotuksia tulevaisuudelta, vaan he elävät ”päivä kerrallaan”, kuten yksi haastateltava totesi.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 7.1 Tulosten käyttäminen

Tekemistämme haastatteluista kävi ilmi, etteivät TE-toimiston palvelut vastaa riittävästi haastattelemiemme asiakkaiden tarpeisiin. Tämä näkyy myös siinä, että osa heistä on ollut pitkäänkin työttöminä, ja tuntevat olonsa erillisiksi suomalaisesta yhteiskunnasta. Pohdimme ryhmässämme vastausten pohjalta sitä, miten tekemiämme haastatteluja voitaisiin hyödyntää sekä TE-toimiston että muidenkin tahojen toimesta. Haastatteluiden pohjalta tarvetta olisi sekä palveluiden

kehittämiseksi että uusille palveluille, jotka ottaisivat paremmin huomioon haastattelemiemme kaltaisten maahanmuuttajataustaisten äitien tilanteet ja toiveet.

Palveluiden parantamiseksi haastateltavien vastauksissa esitettiin palveluiden saavutettavuuden ja käyttöystävällisyyden parantamista. He toivoivat esimerkiksi aktiivisempaa yhteydenpitoa, läsnäolotapaamisia puhelintapaamisten sijaan sekä sitä, että TE-toimiston verkkosivut olisivat helppokäyttöisemmät. Digiosaamisen puute näkyikin selkeästi haastatteluvastauksissa. Vaikka digikursseja onkin tarjolla, eivät palvelut ole jostain syystä kohdanneet kaikkia niitä tarvitsevia. Digitaitojen puute syrjäyttää niitä, jotka ovat jo valmiiksi työmarkkinoilla riskiryhmä. Haastatteluiden pohjalta voidaan tulevaisuudessa mielestämme miettiä, pitäisikö digiosaamisen tukeminen nostaa keskeisemmäksi osaksi maahanmuuttajille osoitettuja koulutuksia.

Haastatteluissa myös yksilöllisen tilanteen ja henkilön omien kykyjen ja voimavarojen huomioiminen näkyi tärkeänä. Tällä hetkellä haastateltavien mielestä työntekijän taidot ottaa asiakkaan yksilöllinen tilanne huomioon vaihteli eri työntekijöiden välillä, mikä aiheutti puutetta asiakkaan ja työntekijän väliseen luottamukseen. Yksilöllisen tilanteen sivuuttamisen kerrottiin myös vievän motivaatiota osallistua tarjottuun toimintaan ja erilaisiin palveluihin. Mietimme siksi ryhmissämme sitä, että ammattilaisten olisi tärkeä saada harjoittaa harkintaa eri asiakaskohtaamisissa. Keskustelimme ryhmässämme myös kulttuurierojen vaikutuksista, sillä vähäinen motivaatio työllistymistä kohtaan korostui haastatteluissamme erityisesti vanhemmissa vastaajissa. Tulevaisuudessa voitaisiin pohtia sitä, miten suomalainen yhteiskunta voisi ottaa paremmin huomioon ikääntyvää maahanmuuttajaväestöä. Jatkotutkimusta voitaisiin tehdä myös Suomessa jo pidempään asuneiden maahanmuuttajien kotoutumisesta ja siitä, miten virallisen kotoutumisajan ohittaneiden ihmisten tarpeita voitaisiin tukea.

Kun haastatteluvastauksissa mainittiin kerta toisensa jälkeen palveluiden riittämättömyys ja ihmisistä eristäytyminen, voisi tässä olla diakoniatyölle helppo paikka toimia palveluverkoston täydentäjänä. Monissa seurakunnissa panostetaan jo nyt maahanmuuttajien neuvonta- ja ystävyystoimintaan ja esimerkiksi vapaaehtoisten vetämiin kielikursseihin, mutta ainakaan tätä työtä varten

haastateltavat naiset eivät olleet diakoniatyön toiminnan piirissä. Seuraava askel voisi olla pohtia, miten palveluiden tarvitsijat ja palvelut saataisiin kohtaamaan. Haastatteluissa toivottiin kielen tai digitaitojen opetuksen lisäksi mahdollisuuksia tavata ihmisiä ja tutustua suomalaisiin. Työssä käymisen hyvinä puolina nähtiin myös erityisesti mahdollisuus vaikuttaa omaan arkeen ja tuntea olonsa tärkeäksi. Diakoniaa voisi tässä tapauksessa tehdä koko seurakunta, kutsumalla ihmisiä mukaan matalan kynnyksen toimintaan ja tukemalla heidän hyvinvointiaan ja osallisuuttaan. Yhdessä toimimalla esimerkiksi vapaaehtoistyön ja erilaisten yhteisten tapahtumien ja ryhmien kautta voitaisiin tukea kaksisuuntaista kotoutumista. Haastateltavat kaipasivat mahdollisuuksia toimia itsenäisesti, tehdä valintoja ja olla vaikuttamassa yhteisön hyvään. Tähän diakonialla voisi olla hyvä mahdollisuus vastata ja luoda yhteistyöhön ja yhteisymmärrykseen pyrkivää turvallista tilaa.

Ammattimaisessa kohtaamisessa diakonialla on mahdollisuus toimia luotettavana ja myötätuntoisena ammattilaisena, jonka kohtaaminen tuntuu turvalliselta. Monilla haastattelemissamme henkilöillä oli kokemuksia puutteellisesta vuorovaikutuksesta työntekijöiden kanssa ja eri palveluiden käytön haasteista. TE-toimiston palveluissa erityisesti työntekijöiden vaihtuvuuden kerrottiin olevan asiakkaan kannalta ahdistavaa tai ongelmallista. Diakoniatyöntekijä voisi olla tuttu ja pysyvä työntekijä. Hän voisi myös toimia siltana asiakkaan ja yhteiskunnan muiden toimijoiden välillä, ja antaa asiakkaalle kokemuksen kohdatuksi tulemisesta.

Tulevaisuudessa jatkotutkimuksien aiheita voisivat olla kysymykset siitä, miten haastattelemiemme äitien kaltaiset henkilöt saataisiin mukaan yhteisölliseen toimintaan. Vaikka haastattelumme eivät keskeisesti koskettaneetkaan yksinäisyyttä, keskustelimme siitä kaikkien haastateltavien kanssa. Myös jo mainitsemamme digitaitojen kysymys jäi askarruttamaan meitä. Tutkimuksemme otanta oli melko pieni, joten tulevaisuudessa voisi olla aiheellista tehdä laajempia kartoituksia maahan muuttaneiden äitien ja maahan muuttaneiden työttömien digitaidoista.

## 7.2 Eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä

Huomioimme haastateltavien salassa pidettävät tiedot, ja teimme tarvittavat toimenpiteet yksityisyyden suojaamiseksi. Annoimme haastateltavillemme mahdollisuuden osallistua haastatteluun joko yhteistyökumppanimme työtiloissa tai haastateltavan kotona. Kanasen (2017, s. 91) mukaan yksityisyyden turvaamiseksi tulisi eristää haastateltava muista perheenjäsenistä haastattelun ajaksi. Tekemällä näin, vakuutetaan haastateltava siitä, että haastattelu on haastateltavan ja haastattelijan välille jäävä keskustelu. Kaikissa haastatteluissamme ei kuitenkaan täysin toteutunut tilanne, etteivät perheenjäsenet olisi kuulolla. Haastateltavien lapsia oli läsnä, mutta emme koe lasten läsnäolon vaikuttavan vastauksiin. Lapset voivat olla haastattelussa rauhoittava tekijä, kun tilanne saattoi olla muutenkin jännittävä. Yhdessä haastattelutilanteessa lapsi auttoi äitiään sanojen kääntämisessä, mikä auttoi haastattelussa eteenpäin.

Ruusuvuoren (ym., 2010, s. 448) mukaan arkaluonteisia kysymyksiä, henkilökohtaisia kysymyksiä ja ahdistavia aiheita saa käsitellä tutkimuksessa, mutta haastateltavalla on oltava oikeus sekä kieltäytyä halutessaan kysymyksiin vastaamiseen, että myös keskeyttää haastattelu. Tutkimuksemme koski täysi-ikäisiä, emmekä pyytäneet tutkimukseen alaikäisiä, joten haastateltavien oma suostumus riitti tutkimuksen osallistumiseen. Kysyimme henkilökohtaisia kysymyksiä, joihin vastaaminen saattoi olla haastateltaville melko vaativaa. Teimme haastattelun aikana puolueettomia havaintoja. Teimme selväksi haastateltaville, että haastattelu on anonyymi ja hänellä on oikeus valita mihin kysymyksiin haluaa vastata, ja että haastattelutilanteen saattoi lopettaa milloin vain.

Opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää huomioida laadullisten haastatteluiden luotettavuus ja eettisyys. Laadimme haastattelukysymykset sekä suomeksi että englanniksi. Teimme yhtä lukuun ottamatta kaikki haastattelut haastateltavien äidinkiellillä, mutta suomeksi tehdyssä haastattelussa huomioimme selkokielisyyden. Haastatteluissa ja haastattelukysymyksissä oli myös huomioitava niiden laatu, ja pyrkiä välttämään johdattelevaa kieltä.

Huomioimme haastatteluiden johtopäätöksiä kasatessa, että haastatteluissa on aina läsnä haastateltavien vastausten subjektiivisuus. Yksi haastattelijoistamme on töissä Uudenmaan työllisyyspalveluissa. Pohdimme tilannetta, jossa

haastateltava on haastattelijan asiakas, ovatkohan haastateltavan vastaukset työllisyyspalveluista tällaisessa tilanteessa kaunisteltuja? Antaako haastateltava vastauksia, jota häneltä "odotetaan"? Myös haastattelijan ja haastateltavan yhteinen äidinkieli on hyvä asia ymmärtämisen ja luotettavuuden kannalta. Kärsiikö tutkimuksen tulokset, jos kuulutaankin samaan kulttuuriseen yhteisöön, jotka ovat Suomessa pienehköjä. Voisiko tässäkin tilanteessa vastaukset olla sellaisia, joita saman kulttuurin jäsenen odotetaan vastaavan? Vastausten kääntäminen suomeksi tuo myös "oman tulkinnan" tuloksiin, kun kaikki lauseet eivät käänny sanasta sanaan. Vain yksi ryhmäläinen pystyi tulkitsemaan haastatteluiden alkupe- räisellä kielellä saatuja vastauksia.

Teimme haastattelumme pitämällä haastateltavamme anonyymeinä, ja käsitte- limme kerättyä tietoa tietoturvaan liittyviin ohjeistuksiin nojaten. Tuhoamme haas- tatteluista kerätyn materiaalin, eli äänitteet ja niiden pohjalta tehdyt litteroinnit, opinnäytetyön raportin valmistuttua. Emme jakaneet äänitteitä tai haastateltavien nimiä pilvipalveluihin, vaan pidimme ne erillisellä USB-tikulla. Raportissamme olemme käyttäneet haastatteluiden lisäksi aiempaa tutkimustietoa. Olemme mer- kanneet lähteemme työhömmä Diakin ohjeiden mukaisesti.

### 8.3 Pohdinta opinnäytetyöstä

Olemme kasvaneet ammattilaisina opinnäytetyö aikana. Opinnäytetyön proses- sin jokainen vaihe on haastanut meitä ja opettanut jotakin uutta. Saimme kaikki huomata uusia kykyjä niin itsessämme kuin toisissamme, ja erityisesti suunnitel- mavaiheen päätyttyä meidän alkoi olla helppo hyödyntää ryhmään kuuluvien vah- vuuksia työtä toteuttaessa. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen, asiakastyön ja tutki- muksen teon lisäksi opimme paljon myös ryhmässä työskentelystä. Aloitimme opinnäytetyön tekemisen neljän hengen ryhmässä, mutta jouduimme hajotta- maan ryhmäämme käsikirjoitusvaiheessa aikataulutusten ja erilaisten henkilö- kohtaisten syiden vuoksi. Tällainen ryhmädynamiikan muutos ei ollut helppoa, ja opetti meille kaikille ryhmässä toimimisesta, vastuusta ja selkeän kommunikaat- tion tärkeydestä.

Olemme olleet opinnäytetyössämme sosionomin ammatillisen ydinosaamisen ytimessä. Sosionomin ammatilliseen ydinosaamiseen kuuluu eettisyys, palvelujärjestelmän osaaminen, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen, asiakastyö, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä työyhteisö-, johtajuus-, sekä yrittäjyysosaaminen (Arene, 2019 s. 10). Olemme päässeet koskettamaan melkein näitä kaikkia pintoja; opinnäytetyömme kautta edistämme oikeudenmukaisuutta, olemme oppineet palveluista ja niiden järjestelmästä, tutkimme, tulkitsemme, käytämme ja jaamme saamiamme tutkimustietoja. Perinteiseen asiakastyöhön emme päässeet, mutta kohtasimme ihmisiä ja loimme ammatillista vuorovaikutussuhdetta heidän kanssaan sekä pohdimme sosiaalisen osallisuuden sekä hyvinvoinnin edistämistä työssämme.

Diakoniatyön ydinosaamiseen kuuluu sosionomin ydinosaamisen kanssa laajalti samoja teemoja. Erityisesti opinnäytetyömme kosketti diakoniatyön tehtäväosaamisen osa-alueita, jossa keskeistä on luovuttamattoman ihmisarvon puolustaminen, haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten puolustaminen sekä yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointiin vaikuttaminen (Kirkkohallitus, 2020, s. 9). Sekä työtä taustoittavan materiaalin kerääminen että saatujen tulosten pohtiminen pakottivat tutkijaa katsomaan laajasti yhteiskuntaa ja palveluverkostoa. Työssämme näimme yhteisöön kuulumisen sekä osallisuuden ja toimijuuden mahdollistamisen merkityksiä. Tutkimuksemme konkretisoi meille sitä, miten tärkeää on aktiivisesti tukea yhdenmukaisuutta sekä yksilöiden että yhteiskunnan tasolla.

Tulevina ammattilaisina opinnäytetyön aiheeseen perehtyminen ja haastatteluiden tekeminen sai meidät keskustelemaan muun muassa ihmisen kohtaamisen tärkeydestä. On selvää, että kaikkien ihmisryhmien kanssa empatia ja välittäminen ovat tärkeitä, ja Suomeen muuttaneet naiset ovat erityisen haavoittuvainen ryhmä. Moni haastattelimistamme naisista oli kokenut ammattilaisten taholta epäsovivaa kohtelua, ja kertoi stressaavansa tai jännittävänsä työntekijän tapamista tai vastuuhenkilön vaihtumista. Olisi tärkeää pystyä toimimaan asiakkaan tukena, ja ottaa huomioon hänen kokonaisvaltainen hyvinvointinsa, voimavaroja ja yksilölliset kykynsä. Huomasimme, miten laaja-alaisesti työelämä vaikuttaa ihmisen kokemukseen osallisuudesta, itseluottamukseen ja ajatuksiin omasta

paikasta yhteiskunnasta. Koemme, että on siksi erityisen tärkeää kohdata asiakas kokonaisena yksilönä ja nähdä tilastojen ja työllisyysprosenttien taakse.

Pitkän yhteisen työn tekeminen on vaatinut koko ryhmältä joustavuutta, kompromisseja ja sosiaalisia taitoja. Oli hetkittäin vaikea pitää yllä motivaatiota, kun työsämme tapahtui erilaisia muutoksia niin yhteistyötahon, ohjaavien opettajien kuin ryhmän jäsenten osalta. Keskustelimme yhdessä hieman siitä, mitä tekisimme toisin, jos aloittaisimme työn alusta. Pitäisimme työryhmämme pienempänä, kirjoittaisimme ylös ryhmällemme selkeät säännöt, ja olisimme yhteydessä opettajiin matalammalla kynnyksellä. Koimme joskus turhautumista, kun emme olleet ymmärtäneet kysyä neuvoa tarpeeksi ajoissa, jolloin heitimme käytännössä hyvää työskentelyaikaa hukkaan. Kiinnostus aiheesta, ryhmän jäsenten monenlaisien vahvuuksien käyttö, ja päättäväisyys kuitenkin kannattelivat meitä työn läpi. Olemme tyytyväisiä sekä itse työstä, että erityisesti kaikesta siitä, mitä sen tekeminen meille opetti.

## LÄHTEET

- Achrén, J., & Leinonen, S. (2015). *Maahanmuuttajaäitien arjen haasteet: Oulun kaupungin maahanmuuttajatyöntekijöiden kuvaamana* [Opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201502061953>
- Ahmad, A. (2019). Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa V. Kazi., A. Ali-toppa-Niitamo, & A. Kaihovaara (toim.), *Kotoutumisen kokonaiskat-saus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta* (s. 15–27). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>
- Aho, S., & Mäkiaho, A. (2017). *Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimen-piteiden vaikuttavuus*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-226-2>
- Airila, A., Bergbom, B., Koskinen, A., Toivanen, M., Väänänen, A., & Yli-Kaitala, K. (2013). *Maahanmuuttajan onnistuminen työssä: Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa*. Työ-terveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-314-1>
- Alasoini, T., Ala-Laurinaho A., Käsälä, M., Saari, E., & Seppänen, L. (2022). *Työelämän digikuilujen yli: digitalisaatio kaikkien kaveriksi*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-997-6>
- Arene. (2019). *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikor-keakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä*. Ammattikorkea-koulujen rehtorineuvosto. [https://www.arene.fi/wp-con-tent/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_ra-portti\\_fin.pdf?t=1526901428](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_ra-portti_fin.pdf?t=1526901428)
- Aurini, J., Heath, M., & Howells, S. (2016). *The how to of qualitative research*. Sage.
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S., Tähtinen, T. (2016). *Maahanmuuttajat työmarkkinoilla - tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista*. Eläketurvakeskus. [https://www.jul-kari.fi/bitstream/handle/10024/131159/Maahanmuuttajat\\_tyomarkki-noilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.jul-kari.fi/bitstream/handle/10024/131159/Maahanmuuttajat_tyomarkki-noilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Castaneda, A., Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähteenmäki, M., Miettinen, T., Nieminen, S., & Santalahti, P. (2018). *Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-100-3>
- Chinnigadoo, M., & Korkalainen, A. (2018). *Maahanmuuttajaäitien erityisen tuen tarve kotoutumisessa: Espoolaisten maahanmuuttajaäitien kokemuksia* [Opinnäytetyö, Laurea ammattikorkeakoulu]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201802122349>
- Del Angel, T. (2018). *Tasavertainen vanhemmuus kaksikulttuurisessa perheessä*. Hyvä kysymys. Saatavilla 21.2.2023. <https://www.hyvaksymys.fi/artikkeli/tasavertainen-vanhemmuus-kaksikulttuurisessa-perheessa/>
- Eeli, K. (2014). *Maahanmuuttajanaisten tiedontarpeet ja tiedonhankinta* [Progradu tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201412032378>
- Elenius, A. (2007). Avaran diakonian puolustus. Teoksessa K. Latvus, & A. Elenius (toim.), *Auttamisen teologia* (s. 158–176). Kirjapaja.
- Eskelinen, S., Kuitunen, J., & Kivilohkare, K. (2019). Kotouttava hanke diakoniatyön muotona – esimerkkinä työkuummitoiminta. Teoksessa J. Kuitunen (toim.), *Kaikkien kansojen koti: Seurakunta monikulttuurisessa Suomessa* (s. 458–473). Aikamedia, & Suomen helluntaikirkko.
- Hammarén S., Hietanimei, M., Kainulainen, S., & Kalanti, M. (2022). *Diakoniabarometri 2022: Muuttuva ja muuttava diakonia*. (Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 138). Kirkon tutkimus ja koulutus. <https://evl.fi/diakoniabarometri>
- Helsingin kaupunki. (i.a.). *Suomen kielen koulutus työllisyyspalvelujen asiakkaille*. Saatavilla 7.1.2023 <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=6431>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.
- Ihamäki, K., Kaljonen, P., Lautala, K., Meyer, A., Nyman, M. (2013.) *Ikääntyvien maahanmuuttajanaisten kotoutumisen tukeminen*. Kotoutumisen polkuja. Metropolia ammattikorkeakoulu.

- Isomäki, P., Lehmusmies, J., Salojärvi, P., & Wallenius, V. (2018). *Diakoniabarometri 2018: Yksinäisyyden monet kasvot*. (Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56). Kirkon tutkimuskeskus.  
<https://evl.fi/diakoniabarometri>
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja). Juvenes Print.
- Karinen, R., Kortelainen, J., Luukkonen, T., & Jauhola, L. (2020). *Työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjaus ja palvelut kunnissa*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-534-8>
- Kirkkohallitus. (2020). *Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus*.  
<https://evl.fi/ydinosaaminen>
- Kotoutuminen. (i.a.) *Kotoutumislain uudistus*. Saatavilla 16.2.2023. <https://kotoutuminen.fi/kotoutumislain-uudistus>
- Kuusimäki, K. (2012). Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa R. Gothóni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki, & K. Puuska, *Kantakaa toistenne kuormia: Diakoniatyön perusteet ja käytäntö* (s. 11–48). Kirjapaja.
- 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.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>
- L1386/2010 Laki kotoutumisen edistämisestä. 30.12.2010/1386.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Lancee, B. (2019). Ethnic discrimination in hiring: comparing groups across contexts. Results from a cross-national field experiment. *Journal of ethnic and migration studies* 47(6).  
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622744>
- Larja, L., & Sutela, H. (2.11.2015). *Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja*. Tilastokeskus.  
[https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art\\_2015-11-02\\_002.html](https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-11-02_002.html)
- Larja, L. (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa V. Kazi, A. Alitoppa-Niitamo, & A. Kaihovaara (toim.), *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita*

- kotoutumisesta* (s. 28–42). Työ- ja elinkeinoministeriö.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>
- Latvus, K., & Elenius, A. (2007). Auttaminen, diakonia ja teologia. Teoksessa K. Latvus, & A. Elenius (toim.), *Auttamisen teologia* (s. 11–33). Kirjapaja.
- Leppihalme, E. (2022). Vaikuttamisen mahdollisuuksia ja kompastuskiviä diakoniatyössä. Teoksessa S. Huhanantti, & V. Wallenius (toim.), *Diakonia. Nyt. Näkökulmia vaikuttavaan auttamistyöhön* (s. 40–52). Kirjapaja.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>
- Malkavaara, M. (2007). Suomalaisen diakonian taustat ja nykytilanne. Teoksessa Latvus K., & Elenius A. (toim.), *Auttamisen teologia* (s. 82–121). Kirjapaja
- Mankki, L., & Sippola, M. (2015.) Maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla. *Työelämän tutkimus* 13(3), 139–208. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87032>
- Mieli, (2023). *Tulevaisuuden minä*. Saatavilla 15.1.2023 [https://mieli.fi/wp-content/uploads/2021/07/tulevaisuuden\\_mina.pdf](https://mieli.fi/wp-content/uploads/2021/07/tulevaisuuden_mina.pdf)
- Nekby, L. (2008). Active labor market programs for the integration of youths and immigrants into the labor market: the Nordic experience. *Serie Macroeconomía del Desarrollo* 73. <http://hdl.handle.net/11362/5441>
- Nordberg, C. (2015). Invisibilised visions: Migrant mothers and the reordering of citizenship in a Nordic Welfare state context. *Nordic Journal of Migration research*, 5(2), 67–74. <https://doi.org/10.1515/njmr-2015-0011>
- OECD. (2018). *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264305250-en>.
- Puuska, K. (2012). Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. Teoksessa R. Gothóni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki, & K. Puuska, *Kantakaa toisenteen kuormia: Diakoniatyön perusteet ja käytäntö* (s. 116–150). Kirjapaja.

- Raamattu*. (i.a). Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama Uuden ja Vanhan testamentin suomennos sekä 2007 hyväksytyt Vanhan testamentin apokryfikirjat. <https://raamattu.fi/kaannokset/KR9>
- Raivio, H., & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Teoksessa T. Era (toim.), *Osallisuus: Oikeutta vai pakkoa* (s. 12–34). (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156). Juvenes Print. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-280-6>
- Raivio, H., & Nykänen, N., (2014) *Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä - yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämässä*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-171-6>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino.
- Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus. <https://www.doria.fi/handle/10024/184209>
- Tanttu, T. (2017). ”Sitten uskaltaa kertoa omista asioista enemmän” — Maahanmuuttaja-asiakkaiden työvoimaneuvojan käsityksiä luottamuksen rakentamisesta asiointikeskustelussa. *Prologi – puheviestinnän vuosikirja, 2017* (s. 25). <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201802121463>
- TE-palvelut. (14.3.2023). *Työnhakijan uusi asiakaspalvelumalli*. Saatavilla 14.3.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/uusi-asiakaspalvelumalli>
- Tilastokeskus. (2022.) *Työllisiä heinäkuussa 2022 enemmän kuin vuosi sitten*. Saatavilla 9.1.2023. <https://tilastokeskus.fi/julkaisu/cktr2evs8b1w0b53yjlbeoks>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi* (2. uud. p.). Tammi.
- Turtiainen, K., Kokkonen, T., & Viitasalo, K. (2018). Aktiivisen kansalaisuuden mahdollisuudet kotouttamistyön ulkoisten ehtojen ja maahanmuuttajien tarpeiden ristipaineessa. *Janus* 26(4), 343–360. <https://doi.org/10.30668/janus.76453>

- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Kotoutumisen sanasto: 1. laitos*.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-931-5>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022) *Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen*. Saatavilla 9.1.2023. <https://kotoutuminen.fi/tyollisyyskatsaus>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (22.1.2019). *Faktatietoa maahanmuutosta ja kotoutumisesta*. <https://tem.fi/-/faktatietoa-maahanmuutosta-ja-kotoutumisesta>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Kysymyksiä ja vastauksia pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista*. Saatavilla 20.3.2023. <https://tem.fi/usein-ky-syttyja-kysymyksia-pohjoismaisesta-tyovoimapalvelumallista>
- Työllisyyspalvelut. (i.a.). *Tietoa meistä*. Saatavilla 21.9.2022 <https://tyollisyyspalvelut.hel.fi/tietoa-meista>
- Työmarkkinatori. (21.7.2021). *Kotoutumissuunnitelma*. <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/63170062-159b-4668-8046-80ba188e4dc7/kotoutumissuunnitelma>
- Viljanen, A. (2015). *Maahanmuuttajatyön kehittäminen Tikkurilan seurakunnassa* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, YAMK-tutkinto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201504275130>

## LIITE 1. Haastattelurunko suomeksi

### TAUSTAKYSYMYKSET

#### 1. Kuka sinä olet?

- Mikä nimesi on?
- Minkä ikäinen sinä olet?
- Mikä on äidinkielesi?
- Milloin muutit Suomeen?
- Asuuko perheesi täällä? Ketä kuuluu perheeseesi?
- Harrastatko jotain?
- Opiskeletko, käytkö töissä, mitä teet vapaa-ajallasi?
- Onko sinulla aikaisempaa tutkintoa?

### KOKEMUKSET TYÖLLISYYSPALVELUISTA JA TYÖNHAUSTA

#### 2. Oletko tällä hetkellä työllisyyspalveluiden asiakas?

- Millaisia palveluita olet saanut?
- Kuvaile miltä palvelut ovat tuntuneet?
- Miten palvelut ovat hyödyttäneet sinua?
- Koetko saavasi tarpeeksi palveluita? Mitä haluaisit enemmän?
- Miltä mieltä olet velvoittavista asiakastapaamisista?
- Oletko saanut palveluita omalla äidinkielelläsi? Jos et, miksi et ole saanut?
- Miten yksilöllinen tilanteesi otetaan huomioon palveluissa?

#### 3. Minkälaisina olet kokenut työnhakuvelvoitteet?

- Minkälaisia työnhakuvelvoitteita sinulla on?
- Miltä ne ovat tuntuneet? Onko niitä paljon?
- Miten noudatat työnhakuvelvoitteita?
- Jos et, mikä on esteenä?
- Minkälaisia ajatuksia on työnhakuvelvoitteiden laiminlyömisestä johtuvista seurauksista?

## KOKEMUKSET TYÖLLISTYMISESTÄ

### 4. Mitä tavoitteita sinulla on työllistymiseen liittyen?

- Mitä hyvää voisi olla työllistymisessä?
- Herättääkö työllistyminen joitain negatiivisia ajatuksia? Millaisia?
- Millaisia odotuksia sinulla on liittyen työllisyyteen?
- Oletko hakenut töitä Suomessa ollessasi? Miten olet hakenut? Miltä hakeminen on tuntunut?
- Oletko saanut apua työnhakuun? Millaista apua?
- Oletko päässyt haastatteluihin? Tiedätkö mikä on estänyt haastattelun pääsyn?
- Mikä voisi houkuttaa työllistymään?
- Minkälaista koulutusta tarvitsisit?
- Koetko koulutuksen merkitykselliseksi?

## KOKEMUS YHTEISÖLLISYYDESTÄ

### 5. Miten olet osana yhteiskuntaa?

- Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että pääsee osaksi yhteiskuntaa?
- Miten olet tutustunut muihin Suomessa ollessasi?
- Millaisia yhteisöjä olet löytänyt itsellesi Suomessa?
- Miten löydät tarvitsemasi palvelut? Tiedätkö mistä hakea tukea tarvittaessa?

## LOPETTELUKYSYMYKSET

### 6. Minkälaisia unelmia sinulla on?

- Minkälaisia palveluita toivoisit olevan?
- Minkälaisen ammatin haluaisit, jos voisit olla mitä vain?
- Millaisia odotuksia sinulla on tulevaisuuteen?

## LIITE 2. Haastattelurunko englanniksi

### BACKGROUND QUESTIONS

#### 1. Who are you?

- What's your name?
- How old are you?
- What is your native language?
- When did you move to Finland?
- Does your family live here? Who belongs to your family?
- Do you have any hobbies?
- Do you study, work or what do you do for a living or in your free time?
- Do you have a previous degree?

### EXPERIENCES OF EMPLOYMENT SERVICES AND OF JOB SEARCH

#### 2. Are you a client of the employment services?

- What kind of employment services have you gotten?
- What have they felt like? Do you find them valuable?
- Describe how the services have felt like
- Do you think you have gotten enough employment services? What kind of services would you like to have more?
- What do you think about mandatory appointments?
- Have you gotten employment services by your native language? If not, why is that?
- How has your individual situation been noted in employment services?

#### 3. How do you feel about the job search obligation?

- What kind of job search obligations do you have?
- How do they feel like? How many per month? Is it too much?
- How do you find it to follow the job search obligation?
- If not, what do you think it's the issue?
- What are your thoughts about the consequences of neglecting the job search obligation?

## EXPERIENCES OF GETTING A JOB

4. What kind of targets do you have for getting a job? Is it your goal to get a job?
  - What are the positives of having a job?
  - Do you have some negative thoughts of having a job? What are they?
  - Do you have any expectations of having a job?
  - Have you applied for a job when living in Finland? How have you applied? How does it feel to apply?
  - Have you got any help searching for a job? What kind of help?
  - Have you made it to the interview? Do you know what the issue has been for not making it to the interview?
  - What kind of things would make you want to look for a job?
  - What kind of training would you need?
  - Do you find the education meaningful?

## EXPERIENCES OF BELONGING TO THE COMMUNITY

5. How are you part of society?
  - What are the things that matter when you are trying to be part of the society?
  - How have you met other people in Finland?
  - What kind of communities have you found for yourself? Do you find them useful?
  - How do you find the needed services? Do you know where to find them when you need them?

## FINISHING QUESTIONS

6. What kind of dreams do you have?
  - What kind of services you would like to have here in Finland?
  - If you could be anything, what would you be?
  - What kind of expectations do you have for the future?

### LIITE 3. Saatekirje suomeksi ja englanniksi

Hei!

Olemme Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä aiheesta "Maahanmuuttajataustaisten naisten kokemukset ja ajatukset työllisyyspalveluista". Pyydämme sinua, maahanmuuttajataustainen nainen, jakamaan kokemuksiasi ja ajatuksiasi työllisyyspalveluista. Näillä tiedoilla työllisyyspalvelut voivat kehittää palveluitaan.

Haastattelut ovat anonymoja eli nimettömiä. Haastattelu kestää noin 1–1,5 tuntia. Voimme haastatella sinua kotonasi tai Helsingin TE-palveluiden tiloissa. Jokainen haastattelu on meille tärkeä. Haastattelut käydään joko suomeksi, englanniksi, amhariksi, turkiksi tai kurdin kielellä (kurmandzin murteella). Voit itse valita mihin kysymyksiin haluat vastata. Kiitos jo etukäteen!

Mukavaa alkutalvea!

Toivoo,

Milla Kärnä, Sibel Demir, Edom Tadesse ja Tammi Kervinen,  
Diakonia ammattikorkeakoulu

Hi!

We are students of Diakonia University of Applied Sciences. We are working on a thesis on the experiences and thoughts of women with an immigrant background on employment services. We ask you, a woman from an immigrant background, to share your experiences and thoughts on employment services. With this information, employment services can develop their services.

The interviews are anonymous. The interview lasts about 1-1.5 hours. We can interview you at your home or in the offices of Helsinki Employment services. Every interview is important to us. The interviews are conducted either in Finnish, English, Amharic, Turkish or Kurdish (Kurmandzi dialect). You can choose which questions you want to answer. Thanks in advance!

We wish you a good winter!

Milla Kärnä, Sibel Demir, Edom Tadesse ja Tammi Kervinen  
Diaconia university of applied sciences

#### LIITE 4. Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta suomeksi

Suostumus tutkimukseen osallistumista varten

Opinnäytetyön aihe: Maahanmuuttajataustaiset naiset ja työllisyyspalvelut

Opinnäytetyön tekijät: Tammi Kervinen, Sibel Demir, Milla Kärnä ja Edom Tadesse

Minulle on kerrottu, mitä tutkimus koskee ja suostun osallistumaan keskustelutilaisuuksiin.

Tiedän, että keskustelutilaisuudet ovat vapaaehtoisia ja halutessani voin milloin tahansa keskeyttää tutkimukseen osallistumisen.

Antamalla suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta annan luvan siihen, että antamaani haastattelumateriaalia voidaan käyttää opinnäytetyössä.

Tiedän, ettei henkilöllisyyteni tule paljastumaan tutkimuksessa ja tutkimusaineisto tullaan tuhoamaan tutkimuksen valmistuttua.

Tiedän ja annan luvan sille, että tulokset esitellään Diakonian ammattikoululle ja valmis

opinnäytetyö julkaistaan verkossa Theseus-palvelussa.

Paikka ja aika \_\_\_\_\_

Osallistujan allekirjoitus \_\_\_\_\_

Osallistujan nimenselvennys \_\_\_\_\_

## LIITE 5. Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta englanniksi

Written consent for taking part in this thesis study.

Subject of the thesis: Immigrant women and employment services

The authors of the thesis: Tammi Kervinen, Sibel Demir, Milla Kärnä and Edom Tadesse

I have been informed on the topic of this study, and I agree to take part in the interviews for it.

I understand that these interviews are completely voluntary, and I am allowed to end my participation at any time.

By agreeing to take part in this study I consent to having the results of my interview be used in this thesis.

I understand that any identifying information will not be used in the study, and that all the interview material (recordings and transcripts) will be destroyed on the completion of the thesis.

I understand and give permission to have the results of this study presented to the Diaconal university of applied sciences. I understand and give permission to have the completed thesis be published in the Theseus web archive.

Place and time \_\_\_\_\_

Signature of the participant \_\_\_\_\_

Name of the participant \_\_\_\_\_