



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

MAAHANMUUTTAJAYRITTÄJYYS RAVINTOLA-ALALLA POHJOIS-SAVOSSA

TEKIJÄ: Sanna Liuska

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma	
Työn tekijä Sanna Liuska	
Työn nimi Maahanmuuttajayrittäjyys ravintola-alalla Pohjois-Savossa	
Päiväys	7.12.2014
Sivumäärä/Liitteet	71/5
Ohjaaja Hilkka Lassila	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Savon Koulutuskuntayhtymä	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa on usein vaikeampaa kuin valtaväestön. Yrittäjäksi ryhtyminen ja itsensä työllistäminen tarjoaa maahanmuuttajalle varteenotettavan tavan työllistyä sekä päästä osalliseksi yhteiskuntaa. Maahanmuuttajien yrittäjyysaktiivisuus yleisesti ottaen on suurempi kuin kantaväestön. Yrittäjätöiminnan aloittaminen vieraassa kulttuurissa on kuitenkin haasteellista.</p> <p>Maahanmuuttajayrittäjyydestä on olemassa vähän tutkimustietoa. Maahanmuutto nähdään mahdollisuutena sekä tärkeänä työvoimaa ylläpitävänä tekijänä Pohjois-Savon alueella. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Savon ravintola-alan maahanmuuttajayrittäjyyttä. Tutkimuskysymystä "Miksi maahanmuuttajat ovat päätyneet ravintola-alan yrittäjiksi Pohjois-Savoon?" lähestyttiin etnisten resurssien hyödynnettävyyden näkökulmasta. Ongelmalähtöisyys nousi esille yritysten perustamis- ja nykyvaihetta kartoittaessa.</p> <p>Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tapaustutkimus, joka toteutettiin teemahaastatteluna. Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa ravintola-alan maahanmuuttajayrittäjää Kuopiossa, Iisalmissa, Lapinlahdella ja Nilsiässä. Teoreettinen viitekehys muodostui maahanmuuttajiin ja yrittäjyyteen läheisesti liittyvistä asioista ja käsitteistä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että maahanmuuttajien yrittäjyys on monitahoinen ilmiö, johon vaikuttavat niin yksilölliset resurssit, motiivit kuin yhteiskunnalliset rakenteet. Maahanmuuttajayrittäjyys nähtiin Pohjois-Savossa mahdollisuutena, mikä ilmeni haluna perustaa oma yritys. Etniset resurssit toimivat kilpailuetuna erityisesti sellaisten yrittäjien kohdalla, joilta puuttui yrityksen perustamiseen vaadittavia taitoja, koulutusta tai pääomaa. Inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma ovat sidoksissa toisiinsa ja sen vuoksi on vaikeaa tehdä yksiselitteistä päätelmää eri pääomien tuotosta työmarkkinoilla. Yrittäjä, joka pystyy parhaiten hyödyntämään saatavilla olevat suomalaiset ja lähtömaan resurssit, suhteet ja verkostot, omaa mahdollisuudet menestyä. Suurimmiksi ongelmiksi ravintolan perustamisvaiheessa koettiin puutteellinen kielitaito ja byrokratiaan liittyvät asiat. Kilpailu ravintola-alalla on kovaa, mutta pohjois-savolaiset maahanmuuttajaravintoloitsijat olivat valtaosin tyytyväisiä yrittäjyyteen, mikä ilmeni työn sisällön ja työn tekemisen tärkeinä.</p>	
Avainsanat Maahanmuuttajat, maahanmuuttajayrittäjyys, etniset resurssit, ravintola-ala	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hospitality Management			
Author Sanna Liuska			
Title of Thesis Immigrant Entrepreneurship in North Savo Restaurant Business			
Date	7th Dec 2014	Pages/Appendices	71/5
Supervisor Hilkka Lassila			
Client Organisation /Partners Savo Consortium for Education			
<p>Abstract</p> <p>Finding employment in Finland often poses more of a challenge for immigrants than it does for the natives. Self-employment as an entrepreneur provides an immigrant a feasible path to employment and becoming a functional part of the society. Statistically, immigrant entrepreneurship activity is more prevalent than among the natives. However, there are certain challenges to face when starting a business within a strange culture.</p> <p>There is very little study data about immigrant entrepreneurship available. Nevertheless, immigration is viewed in the North Savo area as an opportunity and an important supporting factor in maintaining local work force. The aim of this thesis was to study the local restaurant business entrepreneurship in more detail. The study question "Why do immigrants find themselves as restaurant entrepreneurs in North Savo?" was approached from the vantage point of capitalizing ethnic resources. The problem-based aspect arose when charting the stages of development of the companies from starting up to their current state.</p> <p>The thesis is a qualitative case study that was carried out with thematic interviews. Eight representatives of restaurant business immigrant entrepreneurs were interviewed in Kuopio, Iisalmi, Lapinlahti and Nilsjä. The frame of theoretical reference was comprised of concepts and notions close to immigrants and entrepreneurship.</p> <p>The results of the study revealed that entrepreneurship among immigrants is a multifaceted phenomenon affected by personal resources and motives of the entrepreneur as well as structures within the society. Entrepreneurship is seen as an opportunity for immigrants in North Savo, and that opportunity manifests itself in a desire to start a business. Their ethnic resources function as advantages especially for those entrepreneurs lacking skills, education or funding to start a business. Due to humanistic, cultural and social capital of the entrepreneurs all being indistinguishable from each other it is difficult to decipher what exactly is the yield of each type of such equity in the work market. It is clear, however, that the entrepreneur best able to capitalize on the available resources, relationships and networks both in Finland and their country of origin, has the best chances to succeed. The biggest problems in the setting up phase were reported to lie in lacking language skills and issues with bureaucracy. Competition in the field of restaurant business is fierce, but the restaurant managers with an immigration background in North Savo nevertheless indicated being satisfied with being entrepreneurs for the most part, and this manifested itself in the importance of working and what the work entails.</p>			
Keywords immigrants, immigrant entrepreneurship, ethnic resources, restaurant business			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Maahanmuuttajien yrittäjyys tutkimuskohteena	7
2	MAAHANMUUTTAJAT	12
2.1	Maahanmuuton historiaa Suomessa	14
2.2	Maahanmuuttajat ja työllisyys.....	16
3	YRITTÄJYYS.....	19
3.1	Yrittäjyyden määrittelyä	19
3.2	Ravintola-alan yrittäjyys	24
3.3	Maahanmuuttajien yrittäjyys.....	26
3.3.1	Maahanmuuttajayrittäjäksi ryhtyminen	32
3.3.2	Etninen yrittäjyys ja -markkinat.....	36
3.3.3	Inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma	37
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	41
5	MAAHANMUUTTAJAYRITTÄJÄSI POHJOIS-SAVOON.....	45
5.1	Inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma	47
5.2	Etnisen ravintolan perustamisen haasteet.....	53
5.3	Yritysten nykytilanne ja tulevaisuuden visioita.....	57
6	TÄRKEIMMÄT TULOKSET JA POHDINTAA	62
	LÄHTEET	68

LIITTEET

Liite 1 Taustatietojen kysymykset

Liite 2 Taustatietoja

Liite 3 Teemahaastattelun runko

Liite 4 Haastattelurunko yhteistyötahoille

1 JOHDANTO

Maahanmuuttajyritys on erittäin ajankohtainen aihe. Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa on linjattu, että maahanmuuttajien yritysyyttä on tuettava ja siitä on tehtävä lisää tutkimusta. Ongelmakohtina nähdään erityisesti ihmisten ennakkoluulot maahanmuuttajia ja maahanmuuttajayrittäjiä kohtaan. Koska niitä on myös virkamiestasolla, tutkimusten kautta näitä ennakkoluuloja voidaan vähentää.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ensimmäistä kertaa ravintola-alan maahanmuuttajien yritysyyttä Pohjois-Savossa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on antaa vastauksia kysymykseen:

- Miksi maahanmuuttajat ovat päätyneet ravintola-alan yrittäjiksi Pohjois-Savoon?

Tutkimuskysymykseen haettiin selvennystä seuraavien lisäkysymysten avulla: Mitä ja miten etnisiä resursseja hyödynnettiin ravintolan perustamisessa? Millaisia ongelmia maahanmuuttajyrittäjät kokivat perustaessaan ravintolaa Pohjois-Savossa?

Yritysten nykytila ja tulevaisuuden visiot ovat selventämässä käsitystä maahanmuuttajien yritysyyden motiiveista jatkaa yritystoimintaansa. Pääpaino selvityksessä on maahanmuuttajyrittäjiltä itseltään kerätyissä omakohtaisissa kokemuksissa yritysyydestä Suomessa. Vertailukohtana on lisätty maahanmuuttajien kanssa yhteistyötä tekevien tahojen näkemyksiä maahanmuuttajyritysyydestä. Selvityksen tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa maahanmuuttajille suunnattuja yritysyytyskoulutuksia ja yritysyyden tukitoimia järjestettäessä.

Vajaa kolmannes maahanmuuttajista tulee maahamme työn perässä. Muut syyt maahan tuloon liittyvät yleisimmin perhesuhteisiin ja opiskeluun, mutta maahanmuuttaja voi olla myös pakolainen tai turvapaikanhakija. Maahanmuutto Suomeen on historiallisesti tuore asia. Viimeisten vuosikymmenten aikana maahanmuuttajien osuus on kuitenkin kasvanut merkittävästi. Tilastokeskuksen viimeisimpien tilastojen mukaan (2012) ulkomaalaisia vakituisesti Suomessa asuvia on noin 200 000. Kuopion kaupungissa vain 2 % eli 2125 asukasta on ulkomaalaistaustaisia ihmisiä (Kuopion kuntarekisterit). Vaikka maahanmuutto pääsääntöisesti keskittyykin suuriin kasvukeskuksiin, nähdään se mahdollisuutena ja tärkeänä työvoimaa ylläpitävänä tekijänä myös Pohjois-Savon alueella. Vuoteen 2017 asti linjattu Itä-Suomen maahanmuuttostrategia tähdentää ulkomaalaisväestön osaamisen hyödyntämistä alueen elinkeinoelämän käyttöön.

Maahanmuuttajilla on tulevaisuudessa merkittävä rooli työikäisen väestön määrän säilymisessä taloudellisen hyvinvoinnin edellyttämällä tasolla. Suomen kansantalouden kasvulle pitkällä aikavälillä riittävän työvoiman tarjonta on välttämätön edellytys. Suomeen muuttavista ulkomaalaisista ei tule valtiontalouden kannalta kannattavia veronmaksajia, ellei heitä saada integroitua yhteiskuntaamme. Siksi on tärkeää tukea heidän kotoutumista ja työllistymistä. Työn tekemisellä on suomalaisessa yhteiskunnassa merkittävä rooli. Forsanderin (2013) mukaan suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan jäsensyys ansaitaan työnteon kautta. Maahanmuuttopolitiikassamme työ nähdään kotouttamisen par-

haana takeena. Myös Suomeen tulleet maahanmuuttajat näkevät työn tekemisen keskeisenä asiana integroitumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan.

Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa on ollut vaikeaa. Yleisimmäksi työllistymisen esteeksi aikaisemmissa tutkimuksissa on noussut riittämätön suomen kielen taito. Toinen usein esille nostettu syy maahanmuuttajien heikkoon työmarkkina-asemaan on se, etteivät suomalaiset työnantajat tunnusta muualla kuin Suomessa suoritettua tutkintoa tai ulkomailla hankittua työkokemusta. Maahanmuuttajien palkkaamiseen vaikuttaa myös työnantajien asenteet ja epäluottamus ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohtaan, mikä voi esiintyä syrjintänä.

Yrittäjyys tarjoaa monelle maahanmuuttajalle varteenotettavan tavan työllistyä uudessa yhteiskunnassa. Pakkoyrittäjyydestä on kyse silloin, kun edellämainitut työllistymisen esteet ovat työpaikan saannin esteenä. Uusimpien tutkimusten mukaan (Forsander 2013; Joronen 2012) pakkoyrittäjyys on kuitenkin paljon aiempaa luultua harvinaisempaa. Vain pieni osa yrittäjiksi ryhtyneistä on ollut työttömänä. Maahanmuuttajien yrittäjäaktiivisuus on korkeampaa kuin kantaväestön ja kantaväestöä nuorempi ikärakenne suosii myös yrittäjyyttä. Vieraaseen maahan muuttaminen ja outoon kulttuuriin sopeutuminen vaatii riskinottoa ja aktiivisuutta, mitä tarvitaan myös yrityksen perustamisessa. Monet yrittäjät tulevat maista, missä pienyrittäjyys on hyvin yleistä ja siihen suhtaudutaan myönteisesti.

Maahanmuuttajien yritystoiminnan aloittamista hankaloittavat kuitenkin monet asiat, kuten riittämätön kielitaito, vähäiset tiedot suomalaisesta yhteiskunnasta ja yritystoiminnasta, pienet alkupääomat ja suomalaisten asenteet. Heillä voi olla myös vain vähäisiä kontakteja suomalaisiin ja silloin apua haetaan omista etnisistä resursseista. Suomessa etnisyydellä tarkoitetaan usein vain Euroopan ulkopuolisia seikkoja. Tässä raportissa maahanmuuttajayrittäjyyden ja etnisen yrittäjyyden välillä ei tehdä eroa, eikä myöskään rajoituta tarkastelemaan vain sellaista yritystoimintaa, joka hyödyntää toiminnassaan etnisyyttä.

Etnisellä ravintolalla ymmärretään tietyn maan, kansan tai kulttuurisen alueen ruokaan erikoistunut ravintola. Ruoan lisäksi ravintoloissa korostetaan etnisyyttä muun muassa sisustuksella, musiikilla ja tunnelmalla. Tänäpäivänä ero etnisen ja muun ravintolan välillä on usein vaikeaa, koska etniset ravintolat soveltavat tarjottavia ruokia asiakkaiden makutottumuksiin sopivaksi. Myös monet suomalaisten omistamat ravintolat tarjoavat etnistä ruokaa. Etninen ravintola on hyvä esimerkki etnisen resurssin käytöstä. Ruoanlaittotaito on kohtuullisen helposti käyttöönotettava etninen resurssi ja etnisyyteen perustuvien verkostojen kautta hankitaan pääomaa ja työvoimaa. Etniset resurssit voivat olla esimerkiksi neuvoja yritystoiminnan aloittamiseen ja yrityksen käytännön pyörittämiseen tai esimerkiksi työhön opastaminen, jotka yrittäjä voi saada käyttöönsä toiselta samaa etnistä alkuperää olevilta kanssaihmisiltään. (Hautaniemi 2001, 17.)

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikuttivat aiheen ajankohtaisuus ja uutuusarvo alueella, työelämälähtöisyys kiinnostuksena ravintola-alan trendien ja tutkimustulosten hyödynnettävyyden kannalta. Lähtökohtana oli tietämättömyys Kuopion alueen ravintola-alan maahanmuuttajayrittäjistä: keitä he

ovat, paljonko heitä on, ovatko he käyneet mitään kouluja, millaista työkokemusta heillä on. Näiden ”ongelmien” kautta syntyi tutkimuskysymys: Miksi maahanmuuttajat ovat päätyneet ravintola-alan yrittäjiksi Pohjois-Savoon?

Kun kyseessä on uusi ilmiö, josta aikaisempaa tutkimusta ja tietoa ei ole paljoa, on laadullinen tutkimus oikea menetelmä saada syvällisempää tietoa asiasta. Tässä laadullisessa tapaustutkimuksessa teemahaastattelu on toiminut tutkimusmenetelmänä. Teemahaastattelu soveltuu hyvin tämän tyyppiseen selvitykseen, missä tutkittavaa ilmiötä lähestytään eri kulmilta. Opinnäytetyö on toteutettu haastattelemalla kahdeksaa etnistä ravintola-alan yrittäjää Kuopiossa, Nilsiässä, Lapinlahdella ja Iisalmessa. Tutkimukseen haastateltiin myös maahanmuuttajayrittäjien kanssa yhteistyötä tekeviä tahoja Kuopion Uusyrityskeskuksesta, Kuopion kaupungilta ja Kuopion Yrittäjistä. Teoreettinen viitekehys kokoaa yhteen maahanmuuttajayrittäjyydestä aikaisemmin tehdyt tutkimustulokset, avaa tässä selvityksessä käytetyt käsitteet ja toimii apuna tuloksia analysoidessa. Lähdeaineistona on käytetty sekä ulko- että kotimaista tutkimus- ja lähdekirjallisuutta.

Opinnäytetyö koostuu kuudesta eri luvusta. Seuraavassa luvussa tuodaan esille aikaisempien tutkimusten kautta maahanmuuttajien yrittäjyydestä esille nousseita asioita. Teoreettisessa osuudessa tarkastellaan ensin maahanmuuttajia Suomessa, sitten yrittäjyyttä siihen läheisesti liittyvien käsitteiden ja prosessien kautta ja lopuksi maahanmuuttajayrittäjyyden erikoispiirteitä. Tutkimuksen empiirinen osa kuvaa luvussa neljä tutkimusmenetelmän ja tutkimuksen toteutuksen. Tutkimustuloksista raportoidaan luvussa viisi. Luvussa kuusi opinnäytetyö kokoaa yhteen selvityksessä saadut tulokset pohdinnan kanssa.

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimivat Savon Koulutus kuntayhtymä, Savon ammatti- ja aikuisopiston erillisryhmien opettaja Kirsi-Maria Siltanen Kuopiosta ja yhteistyökumppanina Iisalmen kaupungin ja Ylä-Savon kuntien maahanmuuttoneuvoja Kaja Rahkema, joka työssään päivittäin on auttamassa maahanmuuttajia mitä erilaisimmissa asioissa ja ohjaamalla maahan muuttaneet Iisalmen kaupungin elinvoimapalveluiden yritysneuvontaan.

1.1 Maahanmuuttajien yrittäjyys tutkimuskohteena

Kauimmaiset maahanmuuttajien yritystoimintaa koskevat tutkimukset löytyvät Amerikasta 1960-luvulta. Laajemmin aiheesta kiinnostuttiin 1970-luvulla, kun Ivan Light julkaisi tutkimuksensa ”Ethnic Enterprise in America”, jossa hän käsitteli kiinalaisten, japanilaisten ja afroamerikkalaisten itsensä työllistämistä Yhdysvalloissa 1880–1940. Ulkomaalaisia tutkimuksia on tehty niin taloudellisista kuin kulttuurillisista lähtökohdista. Koska Suomessa maahanmuutto on lisääntynyt vasta viimeisen 20 vuoden aikana, on maahanmuuttoyrittäjyyttäkin tutkittu vielä todella vähän.

Ravintola-alan yrittäjyyttä on tutkittu laajemmin vain pääkaupunkiseudulla. Karisto (1992) on tutkinut Helsingissä toimivia etnisiä ravintoloita, Katila (2002) kiinalaisia, Wahlbeck (2005) turkkilaisten maahanmuuttajien omistamia kebabravintoloita ja Hirvi (2011) Intian sikhien päätymistä ravintoloit-

sijoiksi. Näiden tutkimusten mukaan maahanmuuttajien motiivit perustaa oma yritys ovat liittyneet heidän työllistymisongelmiin tai uralla etenemisen vaikeuksiin. Suomalaisissa tutkimuksissa keskiöön nousivat myös koulutus ja etniset sosiaaliset verkostot. (Karisto 1992; Katila 2002; Wahlbeck 2005; Hirvi 2011; Joronen 2012, 43.)

Kebabravintoiden liikeidea on Wahlbeckin (2005) mukaan tullut Suomeen 1980-luvulla Saksasta Ruotsin kautta, mutta Suomessa sitä muokattiin paikallisiin markkinoihin sopivaksi. Turkkilaisille yrittäjyys on tutkijan mukaan tarjonnut arvostetun sosiaalisen aseman yhteiskunnassa, vaikkei kebabin ja pizzan myynti olekaan kovin kannattavaa. Heidän mielestään on parempi olla yrittäjä pienellä palkalla kuin työttömänä. He kokivat myös, että heitä kunnioitetaan juuri yrittäjästatuksen vuoksi ja olivat ylpeitä siitä. Wahlbeckin tutkimuksessa korostuu myös sosiaalisen pääoman käyttäminen yritys-toimintaa käynnistäessä. Transnationaalinen eli valtio- ja kansallisuusrajat ylittävä verkosto on tärkeä resurssi Jorosen (2012, 44) mukaan Katilan ja Wahlbeckin (2011) Suomen kiinalaisia ja turkkilaisia ravintola-alan yrittäjiä vertaavassa tutkimuksessa, mutta ryhmien toimintatavoissa oli eroja johtuen heidän maahanmuuttohistoriasta. Heidän mukaansa erilainen maahanmuuttoperuste vaikuttaa siihen, millaista sosiaalista pääomaa heillä oli käytettävissä ja millaiseksi yritystoiminta muodostuu.

Hirvi (2011) tukeutuu omassa tutkimuksessaan vahvasti maahanmuuttohistorian merkitykseen. Tutkiessaan intialaisten päätymistä ravintola-alalle hän havaitsi, että helpointa oli päätyä yrittäjäksi sille alalle, mistä suomalaista työkokemusta oli jo hankittu. Intialaisia tuli Suomeen 1980-luvun alussa pieni etnis-uskonnollinen ryhmä ja he päätyivät lähinnä baarien, pubien, discojen ja yökerhojen työntekijöiksi. Turkkilaisista kebabryttäjistä poiketen intialaiset eivät perustaneet yrityksiään työttömyysuhan takia, vaan siksi, että heidän tulotyöpaikkansa olivat huonosti palkattuja ja vähän arvostettuja. Hirven (2011) tutkimuksessa nousi selkeästi esille sikhien ketjumuutto: myöhemminkin Suomeen muuttaneet sikhit ovat aluksi työskennelleet tuttavansa tai sukulaisensa yrityksessä ja perustaneet sitten oman yrityksen pääkaupunkiseudulle, missä valtaosa sikheistä asuu. (Wahlbeck 2005; Joronen 2012, 44; Katila ja Wahlbeck 2011; Hirvi 2011, 104-110.)

Tilastokeskuksen (2007) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajayrittäjät olivat sijoittuneet suomalaisia yrittäjiä useammin ravintola- ja siivouspalvelualalle. Useissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota, että eri maista tulleet maahanmuuttajayrittäjät ovat selkeästi hakeutuneet eri toimialoille. Forsanderin (2002, 172) tutkimuksessa turkkilaistaustaaset yrittäjät ovat keskittyneet selkeästi ravintola-alalle. Yli puolet Lähi-idästä ja Intian niemimaalta tulleista yrittäjistä oli myös ravintola-alalla.

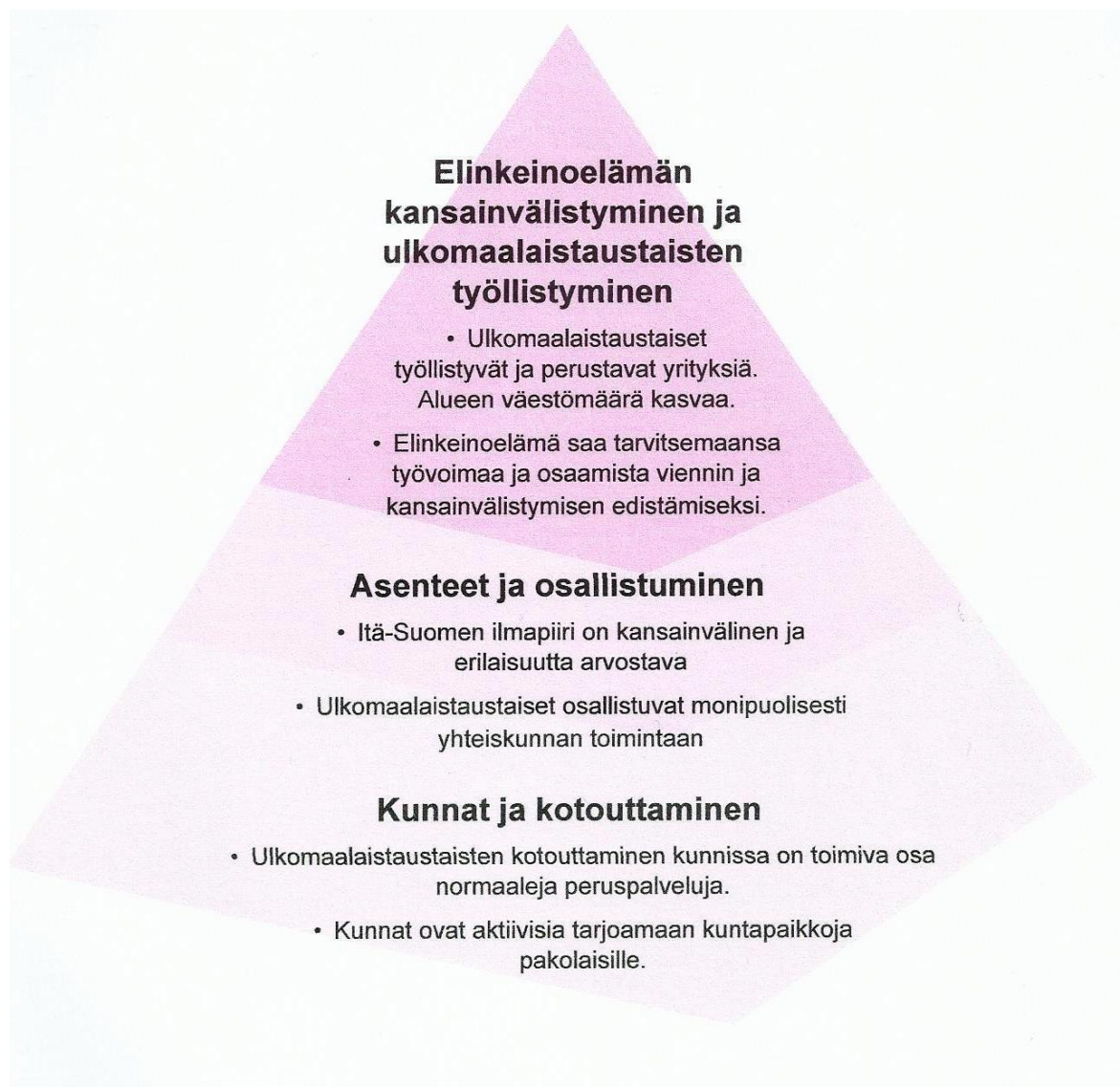
Tuorein maahanmuuttajien yrittäjyyttä käsittelevä tutkimus on Tuula Jorosen (2012) väitöskirja ”Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa”. Hän vertasi tutkimuksessaan maahanmuuttajayrittäjiä suomalaisiin kantaväestön yrittäjiin, tarkasteli pakkoyrittäjyyden yleisyyttä ja miten hyvin yrittäjyys on työllisyyden näkökulmasta onnistunut. Hän päätyi tutkimuksessaan havaintoon, että maahanmuuttajien yrittäjyys on melko samanlaista kuin kantaväestönkin yrittäjyys. Varsinkin Helsingin seudulla maahanmuuttajayrittäjät toimivat paljolti samoilla toimialoilla kuin seudun muutkin yrittäjät. Yleisimmät toimialat olivat tukkukauppa ja liike-elämän palvelut.

Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017

Pohjois-Savo kuuluu Suomen ongelmallisimpiin maakuntiin väestön ikääntymisen johdosta. Samaan aikaan kun työttömyys on 12,6 % (elokuu 2013), on pulaa ammattitaitoisista työntekijöistä usealla alalla. ELY-keskuksen tekemän ammattibarometrin mukaan Pohjois-Savossa on tällä hetkellä pulaa lääkäreistä, sairaanhoitajista, myyntiedustajista, puhelinmyyjistä, erityisopettajista, hammaslääkäreistä ja yrittäjistä. Valtakunnallisesti pahin pula yrittäjistä on nimenomaan Pohjois-Savossa. TE-toimiston mukaan osa syy löytyy vanhenevista yrittäjistä, jotka etsivät seuraajia. Toimistotyöntekijät, tietoliikenne- ja elektroniikka-asentajat, kuvataiteilijat, teurastajat, lihavalmistetyöntekijät, vaatturit, ateljee- ja kotiompelijat ovat ammatteja, joiden alojen työnhakijoita on Pohjois-Savossa eniten avoinna olleisiin työpaikkoihin nähden. (Pohjois-Savon ELY-keskus 2012; Eronen 2013.)

Itä-Suomen alueella on keskimääräistä vähemmän kansainvälisiä kasvuyrityksiä ja vientiä kun määrit suhteutetaan väkilukuun. Pohjois-Savon ELY-keskus onkin nimennyt alueen yhdeksi suurimmista haasteista kansainvälistymisen. Toinen suuri haaste on suurten ikäluokkien ikääntymisen johdosta aiheutuvan työvoimapulan korvaaminen ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen. ELY-keskuksen ylijohtajan Kari Virrannan mukaan kysymys ei enää ole siitä, haluammeko maahanmuuttajia ja ulkomaalaisia työntekijöitä, vaan siitä saammeko heitä. Tähän liittyy kiinteästi alueen kilpailukyky ja miten pärjäämme kilpailussa työvoimasta. Oma suhtautumisemme ulkomaalaisiin ja vieraisiin kulttuureihin vaikuttaa myös siihen, miten alueelle muuttavat maahanmuuttajat suhtautuvat meihin, kulttuuriimme, oppivat suomen kielen ja tätä kautta kotoutuvat. Kolmas näkökulma maahanmuuttoon on humanitäärinen apu, esimerkiksi pakolaisten vastaanottamisen muodossa. Vaikka avun lähtökohta onkin ihmisten tukeminen kotiseuduillaan, aina se ei ole mahdollista. (Mattsson ja Kivelä 2012, 5.)

Edellä kerrotuista lähtökohdista syntyi koko Itä-Suomen aluetta koskeva maahanmuuttostrategia, jossa on linjattu vuoteen 2017 asti. Strategia koostuu kolmesta eri toimintalinjasta. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Itä-Suomen maahanmuuttostrategian visio (Mattsson ja Kivelä 2017, 20)

Ensimmäinen toimintalinja käsittelee elinkeinoelämän kansainvälistymistä ja ulkomaalaistaustaisten työllistymistä. Strategisen ”kärjen” saavuttaminen edellyttää myös muiden toimintalinjojen saavuttamista. Kunnilla on merkittävä rooli kotouttamisessa ja pakolaisten vastaanottamisessa. Alueen ilmapiiri ja asenteet vaikuttavat suuresti kaikkeen tekemiseen kunnissa ja elinkeinoelämässä ja ovat siksi merkittävässä osassa maahanmuutosta puhuttaessa. Kansainvälistymisen kautta strategiassa tähdätään alueen hyvinvoinnin lisäämiseen ja osaavan työvoiman satavuuden turvaamiseen. Strategian ensimmäisen toimintalinjan yhtenä osa-alueena on yrittäjyys- ja kansainvälistymispalveluiden kohdentaminen tehokkaammin ulkomaalaistaustaisille. Itä-Suomen ulkomaalaisväestön osaamisen hyödyntäminen synnyttää uusia yrityksiä ja innovaatioita, edistää vientiä ja tukee alueen elinkeinoelämän kansainvälistymistä.

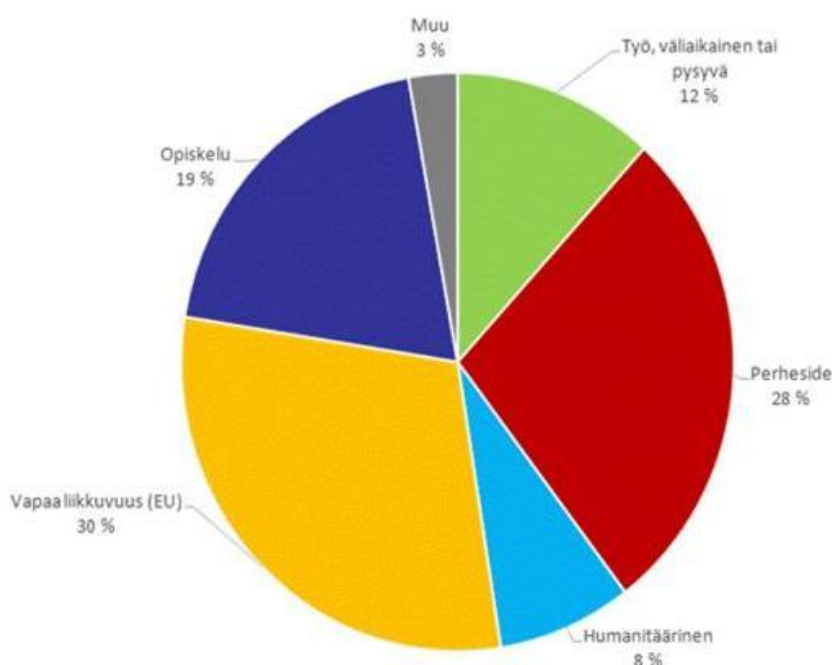
Maahanmuuttajat tulisi tutkijoiden mukaan huomioida selkeämmin ja suunnitellummin julkisten yrittäjyyttä ja elinkeinoelämän kansainvälistymistä tukevien palveluiden kohdentamisessa, jotta heidän osaamisensa saataisiin kokonaisuudessaan alueen elinkeinoelämän käyttöön. Yrittäjyysvalmiuksia kehitetään alueellisen yrittäjyysneuvonnan avulla. Yrittäjäkoulutuksiin osallistuminen on usein haas-

teellista puutteellisen kielitaidon vuoksi. Strategiassa mahdollisuus osallistua yrittäjäkoulutukseen mahdollistetaan huomioimalla maahanmuuttajien erityistarpeet koulutuksen järjestämistavoissa ja toteuttamalla maahanmuuttajille suunnattua yrittäjyyskoulutuksiin valmentavaa koulutusta. Tällaisessa koulutuksessa tuetaan muun muassa yritysideoiden kehittämistä, markkinoiden tuntemista ja verkostoitumista yhteistyötahojen kanssa. Strategia painottaa myös kotoutumiskoulutuksen työelämälähtöisyyttä, aikaisemman osaamisen tunnistamista ja yrittäjyysvalmiuksia. (Mattsson ja Kivelä 2012, 22–25.)

Itä-Suomen maahanmuuttostrategia on tarkoitettu alueen maahanmuuttoa ja sen tulevaisuutta linjaavaksi asiakirjaksi ja hyödynnettäväksi eri maahanmuuttotoimijoiden työssä ja tutkimuksissa. 2010 toteutettiin Pohjois-Savossa haastattelututkimus nimeltä ”Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen viranomaiskeinoin”. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa ja kehittää maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä viranomaistoimenpiteitä ja -työkäytäntöjä Pohjois-Savossa. Tutkimus oli osa M14 – Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi – hanketta, jota rahoittivat alueen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset ja Euroopan sosiaalirahasto.

2 MAAHANMUUTTAJAT

Maahanmuuttaja -käsitettä käytetään puhekielessä yleensä henkilöstä, joka on syntynyt ulkomailla. Tällöin voidaan puhua myös ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajasta. Toisen sukupolven maahanmuuttaja on henkilö, jonka vanhemmista ainakin toinen on maahanmuuttaja. Virallisessa kielenkäytössä Suomeen vuodeksi tai pidemmäksi ajaksi asettuvia ulkomaalaisia kutsutaan maahanmuuttajiksi (Joronen ja Salonen 2006, 20.) Usein maahanmuuttajuus määritellään myös muiden tekijöiden, kuten kielen tai kansalaisuuden perusteella. Ulkomaalaisia tulee Suomeen perhesyiden vuoksi, paluumuuttajina, turvapaikan hakijoina, pakolaisina tai työn takia. Työperäisen maahanmuuton Ulkomaalaislaki (301/2004, § 2) määrittelee olevan elinkeinonharjoittamista tai ansiotyötä varten tapahtuvaa maahanmuuttoa. Myös vastaanottajamaan työvoiman tarjontaa kasvattava maahanmuutto on työperäistä maahanmuuttoa (Ulkomaalaislaki 2004, § 2; Melin ja Melin 2012, 16.)



Kuvio 2. Maahanmuutto eri perusteiden mukaan vuonna 2011 (Väestöliitto 2012)

Kuviossa 2 on esitetty maahanmuutto eri perusteiden mukaan vuonna 2011. Mukana on sekä väliaikaiset että pysyvät muuttajat. Yleisin maahanmuuton syy on EU-perusteinen maahanmuutto (30 %). Vapaa liikkuvuus sisältää niin työn, opiskelun kuin perhesiteen vuoksi tapahtuvan muuton EU-maista. Toiseksi yleisin maahanmuuton peruste on perhesiteen perusteella tapahtuva muutto (28 %), jonka jälkeen tulevat maahanmuutto opiskelun (19 %) ja työn (12 %) perusteella. Humanitäärinen syy oli peruste kahdeksassa prosentissa maahanmuutosta. (Väestöliitto 2012.)

Vuonna 2012 tehtiin uusi maahanmuuttoennätys (31200 henkilöä) ja sen myötä Suomi sai ennätysmäärän muuttovoittoa ulkomailta. Vuoden 2012 nettomaahanmuutto oli 17 430 henkilöä. Yhteensä ulkomaalaisia vakituisesti Suomessa asuvia on tällä hetkellä noin 200 000. Luku ei sisällä jo Suomen kansalaisuuden saaneita eikä turvapaikanhakijoita. Ulkomaalaisten osuus koko väestöstä oli pääkau-

punkiseudulla 2012 8,4%, kun se Kuopion kaupungissa oli vain 2% eli 2125 asukasta. 2000-luvulla Suomeen on muuttanut ulkomailta yhteensä noin 220 000 henkilöä ja heistä joka kolmas oli paluumuuttaja. Siten suomalaiset itse ovat vuosittain ylivoimaisesti suurin maahanmuuttajaryhmä. Tämä tosiasia tahtoo monesti unohtua, kun maahanmuuttajista puhutaan vain tarkoittaen ulkonäöltään kantaväestöstä poikkeavia ihmisiä. Ilman nykyisen laajuista maahanmuuttoa Suomen väkiluku pieneneisi. (Tilastokeskus 2012; Rapo, 2011.)

Tuoreimman väestöennusteen (2012) sisältämä omavaraislaskelma kertoo, millaista väestönkehitys olisi Suomessa, jos muuttoliikettä yli rajojen ei tapahtuisi. Laskelma selvittää väestönkehitystä, mihin vaikuttaisivat vain syntyvyys ja kuolevuus. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle heidät työelämässä korvaavat ikäluokat ovat pieniä ja tästä syystä maamme työikäisen väestön määrä pienenee tulevaisuudessa. Omavaraislaskelman mukaan työikäisten (15–64-vuotiaat) määrä vähenisi vuoteen 2020 mennessä 280 000 henkilöllä. Vuoteen 2040 mennessä vähennys olisi 490 000 henkilöä eli lähes 14 prosenttia työikäisestä väestöstä. 50 vuoden päästä eli vuoteen 2060 mennessä työikäisen väestön määrä vähenisi peräti 650 000 henkilöllä eli 18 prosenttia nykyisestä. Tällainen lähes 20 prosentin verotulojen väheneminen valtiontaloudelle on kestämatöntä, kun samalla ikärakenteen muutoksen aiheuttamat lisäkustannukset rasittavat sosiaali- ja terveysmenoja (Rapo 2011.)

Siirtolainen on henkilö, joka muuttaa maasta toiseen vapaaehtoisesti tarkoituksenaan ansaista elantonsa pysyvästi uudessa maassa. Suomessa paluumuuttajalla tarkoitetaan nykyistä tai entistä Suomen kansalaista, joka palaa Suomeen, sekä entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin olevia henkilöitä kuten inkerinsuomalaisia, joilla on suomalainen syntyperä. Suomalainen syntyperä tarkoittaa, että hakijan isovanhemmista vähintään kahden täytyy olla kansallisuudeltaan suomalaisia. (Trux 2000, 344.) Pakolaisuudessa on kyse olosuhteiden pakosta tapahtuvasta muutosta. Yhä useammin ihmiset joutuvat lähtemään kotiseudultaan nälänhädän, sodan tai ympäristökatastrofien vuoksi. Pakolaisena maahan muuttava on henkilö, jolla on perustellusti aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi. Pakolaisaseman saa henkilö, jolle jokin valtio antaa turvapaikan tai jonka Yhdistyneiden kansakuntien pakolaisasiain päävaltuutettu eli UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) katsoo olevan pakolainen. (Maahanmuuttovirasto 2012.)

Maahanmuutto Suomeen herättää vilkasta keskustelua etenkin maailmanlaajuisen taloustilanteen heikennyttyä. Keskustelu maahanmuutosta on hyvin kaksijakoista: maahanmuuttajat koetaan joko mahdollisuudeksi tai uhaksi. Osa keskustelijoista pitää maahanmuuton lisääntymistä myönteisenä kansainvälistymisenä ja kulttuurisena rikkautena ja maahanmuuttajia puolestaan väestöllisenä ja taloudellisenä voimavarana. Osa taas kokee ulkomaalaiset lähinnä taakaksi ja ajattelevat, että maa saa vain lisää elätettäviä. He pitävät maahanmuuttajia uhkana ja silloin puhutaan työttömyyden ja rikollisuuden lisääntymisestä tai jopa pelätään suomalaisen kulttuurin olevan vaarassa. (Ihmisoikeudet.)

2.1 Maahanmuuton historiaa Suomessa

Maahanmuuttajien asemaa vastaanottavassa valtiossa on tarkasteltava historian, kulttuurin, talouden sekä sosiaalisen ja poliittisen tilanteen luomissa kehyksissä. Suhtautuminen maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin ei ole itsenäinen ilmiö, vaan sidoksissa maan muuhun kehitykseen osana kansainvälistä yhteisöä.

Maahanmuutto Suomeen on hyvin tuore ilmiö. Sotien jälkeen muuttoliikettä oli vain siirtolaisuus pääsääntöisesti Suomen ja Ruotsin välillä. Suomessa maahanmuuttopolitiikkaa ei ole muokattu työmarkkinoiden tarpeista lähtien, vaan veriside Suomeen tai humanitaariset syyt ovat motiiveja, joiden perusteella rajoja on avattu maahanmuuttajille. Toisin kuin muissa Pohjois-Euroopan maissa, Suomen maahanmuuttajaväestössä on vain vähän niitä, jotka ovat muuttaneet maahan ensi sijassa siksi, että heillä on työpaikka Suomessa. Pääosa muuttaa siksi, että puoliso tai muu perheenjäsen asuu Suomessa tai että etninen paluumuutto-ohjelma tekee oleskeluluvan saamisen mahdolliseksi, kuten inkerinsuomalaisten maahanmuuttajien tapauksessa tai siksi, että humanitaariset syyt mahdollistavat maahanmuuton. (Forsander 2004, 7.)

Kun useimmat Euroopan maat houkuttelivat työvoimaa teollisuuteensa ja jälleenrakentamiseen toisen maailmansodan jälkeisinä vuosina, Suomi oli työvoimaa luovuttava maa. Se puolestaan johtui siitä, että vasta toisen maailmansodan jälkeen alkanut teollistumiskehitys ei pystynyt imemään kaikkea maataloudesta vapautuvaa työvoimaa, vaan osasta maaseudulla elinmahdollisuutensa menettäneestä väestöstä tuli työvoimareserviä ruotsalaiseen teollisuuteen. ”Pellet pakettiin ja Volvolle töihin” oli tyypillisen maastamuuttajan urapolku. 1970-luvun alkupuolella, kun talous alkoi hiljalleen kohentua ja työllisyys parantua, heräsi myös keskustelu työvoiman saatavuudesta. Ulkomailla olevien suomalaissiirtolaiden houkuttelemisen takaisin kotimaahan oli kuitenkin yhteiskunnallisten toimijoiden mielestä parempi vaihtoehto kuin ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi. Lama 1970-luvun puolivälissä kuitenkin katkaisi huolen työvoiman riittävydestä. (Forsander 2004, 8.)

Työvoiman houkuttelua ulkomailta ehdotettiin myös 1980–90 lukujen vaihteessa ja tuolloin tulikin jonkin verran virolaisia kausityöntekijöitä. Edelleen työvoimavarannoksi etsittiin kuitenkin mieluummin ulkosuomalaisia ja Presidentti Koiviston aloitteesta inkerinsuomalaisten ja heidän jälkeläistensä maahanmuutto entisen Neuvostoliiton alueelta alkoi vuonna 1990. Ennen kuin inkerinsuomalaisten muutto oli ehtinyt kunnolla vauhtiin, lama katkaisi jälleen keskustelun ulkomaisen työvoiman tarpeesta (Forsander 2004, 8-10). Todellinen maahanmuuton lisäys tapahtui vasta EU:n laajentumisen myötä viime vuosikymmenen vaihteessa. Ihmisten liikkuvuutta helpotettiin ja uusista jäsenmaista, etenkin Virossa, tuli lisää muuttajia Suomeen. Myös Aasiasta on ollut yhä enemmän tulijoita.

Suomen maahanmuuttopolitiikka

Suomeen muuttavat henkilöt voidaan jaotella karkeasti kolmeen ryhmään: Kotimaahan palaaviin suomalaisiin, vapaaehtoisesti esimerkiksi työ-, opiskelu- tai perhesyistä muuttaviin ulkomaan kansa-

lasiin sekä niin sanottuihin pakkomuuttajiin eli pakolaistaustaisiin muuttajiin. Ulkomaan kansalaisista muuttaa eniten virolaisia, venäläisiä ja ruotsalaisia. Vuonna 2010 virolaisten muutto ylitti venäläisten tulomuuton. Suomeen muuton motiiveista perhesyyt ovat kaikkein suurin, sitten tulevat työ ja opiskeluperusteet. Koska EU:n, ETA-maiden ja Pohjoismaiden kansalaisten ei tarvitse hakea oleskelulupaa Suomeen, siksi eri syistä muuttaneiden todellista määrää on vaikea arvioida. (Tilastokeskus 2012.)

Suomen maahanmuuttopolitiikan suunta on muuttunut pikkuhiljaa voimakkaan väestörakenteen muutoksen kautta. Kun vuoden 1997 hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispolitiikassa painottuivat pakolaispoliittiset kysymykset, vuonna 2006 pääpaino oli jo työperäisen maahanmuuton edistämisessä. Tuolloin hallitusohjelmaan kirjattiin myös, etteivät maahanmuuttajat ole vain työvoimaa vaan osa yhteiskuntaa, jonka ongelmien ratkaisemisesta on kyse. Tämä edellyttää tukitoimia, joiden avulla Suomesta kehittyy yhä parempi paikka asua, elää, yrittää ja tehdä työtä ilman että joku joutuu kokemaan syrjintää tai rasismia ja tällaisista syistä johtuvaa painetta muuttaa maasta. Näitä tukitoimia ovat muun muassa asennekasvatuksen tehostaminen, syrjinnän torjuminen ja monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämisen tukeminen. (Jaakkola 2009, 11–13.) Väestökehityksen osatekijöistä maahanmuutto nähdään merkittävässä roolissa.

Suomen houkuttelevuutta kohdemaana vähentää ainakin harvinainen kieli ja lähtökohtaisesti pieni ulkomaalaisväestö. Maahanmuuton taso ja ulkomaalaisten osuus väestöstä ovat kuitenkin Suomessa edelleen kansainvälisessä vertailussa matalia, joten tässä suhteessa tilaa maahanmuuton kasvulle on. (Ikääntymisraportti 2009, 212–214.)

Muuttoliike, etenkin työperäinen maahanmuutto on usein läheisesti kytköksissä talouden kehitykseen. Taloussuhdanteen heikentyminen yleensä kääntää myös maahanmuuton laskuun. Myös Suomen maahanmuutolle keskeisten lähtömaiden oma demografinen eli väestöllinen ja taloudellinen kehitys saattaa vähentää Suomeen muuton kasvupotentiaalia. Tämä näkyy selvästi lähialueillamme siten, että Venäjältä ja Virosta on jatkossa todennäköisesti aiempaa vähemmän tulijoita.

Huomattava osa maahanmuutosta – myös työperusteisesta liittyy perhesuhteisiin. Työperusteisen maahanmuutonkin edistämiseksi on tärkeää huolehtia jo maassa olevan ulkomaalaistaustaisen väestön integroimisesta sekä elinolojen ja työmarkkina-aseman parantamisesta. Kielikoulutuksen ja muun kotouttamistoiminnan tukeminen on tältä osin tärkeää. Viranomaiset voivat tukea työperusteista maahanmuuttoa ja työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta muun muassa helpottamalla työluupien saantia ja nopeuttamalla lupa-asioiden käsittelyä. Viranomaiset voivat myös auttaa yritysten ulkomaista rekrytointia osallistumalla esimerkiksi lähetystöjen kautta informaation levittämiseen ja yhteisten rekrytointitilaisuuksien järjestämiseen. Tässä yhteydessä myös positiivisen Suomi-kuvan luominen ja markkinointi potentiaalisissa lähtömaissa on tärkeää. (Ikääntymisraportti 2009, 212–214.)

2.2 Maahanmuuttajat ja työllisyys

Maahanmuuttajien kotouttamisessa heidän työelämäänsä integroituminen nähdään usein tärkeimpänä tekijänä suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisessa. Maahanmuuttajien sijoittumista työmarkkinoille on selitetty sekä ulkoisilla (eksogeenisillä) että sisäsyntyisillä (endogeenisillä) tekijöillä. Ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan yhteiskunnallista toimintaympäristöä ja niitä olosuhteita, mihin maahanmuuttajat asettuvat ja etsivät omaa paikkaansa. Sisäsyntyiset tekijät liittyvät maahanmuuttajan taustaan, ominaisuuksiin ja resursseihin, joiden varassa he työllistyvät ja rakentavat uraansa. Maahanmuuttajan tyypillinen ensimmäinen työpaikka löytyy niin sanotuista sisääntuloammateista. Näillä tarkoitetaan sellaisia matalan rekrytoitumiskynnyksen tehtäviä, joihin on työmarkkinoiden ulkopuoleltakin mahdollista työllistyä. Työsuhteet näissä ammateissa ovat kuitenkin epävakaita ja epävarmoja, eikä niissä vaadita erityistä kielitaitoa tai ammattitaitoa. Sisääntuloammattissa maahanmuuttajat voivat hankkia kielitaitoa ja muuta osaamista, joka puolestaan voi auttaa heitä siirtymään koulutustaan, ammattitaitoaan ja motivaatiotaan paremmin vastaaviin tehtäviin. (Forsander 2013, 219.)

Ahmad (2010, 74) näkee kuitenkin tässä piilevän vaaran: samat ammatit voivat muodostua myös niin sanotuiksi liikkuvuus-ansoiksi, jos siirtyminen toisen laiselle uralle ei jostain syystä onnistukaan, vaan työntekijä jää kerta toisensa jälkeen näille työmarkkinoille. Selkeimmin sisääntuloaloiksi ovat leimaantuneet siivous- ja ravintola-ala. Pahimmassa tapauksessa tästä saattaa tulla kierre, joka syventää työmarkkinoiden etnistä lohkoutumista edelleen ja edistää sitä, että tietyt tehtävät muovautuvat huonosti palkatuiksi ja aliarvostetuiksi leimautuen raskaiksi ja ”likaisiksi” kantaväestön alkaessa karttamaan niitä. (Forsander 2013, 220–223, 225; Ahmad 2010, 74.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa maahanmuuttajien työllistymistä tutkittaessa on yleisimmäksi esteeksi noussut maahanmuuttajien puutteellinen suomen kielen taito. Tämä ei kuitenkaan kaikkien tutkijoiden mukaan ole aivan yksiselitteistä, sillä myös suomalaisten työnantajien kielitaitovaatimuksia on toisinaan pidetty kohtuuttomina (Haavisto, Kivikuru ja Lassenius 2010, 240–244). Forsander (2002, 167) päätyi tutkimuksessaan siihen, että kielitaitovaatimukset voivat olla niin epämääräisiä, että niiden varjolla voidaan tarvittaessa hylätä kaikki ulkomaalaistaustaiset työnhakijat. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportti vuodelta 2008 osoittaa kuitenkin, ettei kielitaidon puute pitäisi olla liian suuri este maahanmuuttajien palkkaamiselle. Raportin mukaan jopa 70 prosentilla maahanmuuttajista on hyvä tai riittävä suomen kielen taito. (Holm 2008, 33.)

Toinen usein esille nostettu syy maahanmuuttajien heikkoon työmarkkina-asemaan on se, etteivät suomalaiset työnantajat tunnusta muualla kuin Suomessa suoritettua tutkintoa tai ulkomailla hankittua työkokemusta. Vaikka maahanmuuttajalla olisi kotimaassaan suoritettu korkeakoulututkinto, hän harvoin pääsee koulutustaan vastaavaan työhön Suomeen muutettuaan. Suomessa ammatinharjoittamislupa saa vasta, kun tutkinto on tunnustettu Suomessa ja siihen voi mennä jopa kolme vuotta. (Ahmad 2010, 76).

Työkulttuuri ilmenee lukemattomina sääntöinä ja oletuksina, joita ei koskaan ääneen sanota. Jotta ihmisestä voisi tulla työyhteisön jäsen ja hän voisi edetä työssään, hänen on näytettävä ja kuulostet-

tava ryhmän jäseneltä. Forsander ja Ekholm (2001, 64) huomasivat, että varsinkin tiimityöskentelyssä vaaditaan sellaista tietoa kyseisen ammattialan ja työyhteisön kulttuurista, joka ylittää tavanomaiset kieli- ja ammattitaitovaatimukset. Tämä kasvattaa ennestään Suomi-spesifisen kulttuurin osaamisen tarvetta. Maahanmuuttajien palkkaamiseen vaikuttaa myös työnantajien asenteet ja epäluottamus ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohtaan sekä syrjintää. Epäsuoraa syrjintää on esimerkiksi kohtuuton kielitaitovaatimus, mikä estää maahanmuuttajan palkkaamisen työhön (Ahmed 2010, 77).

Työelämän yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja saada erilaisia palveluja. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, § 6.) Työelämässä syrjintää esiintyy silloin, jos ihmiset asetetaan eriarvoiseen asemaan esimerkiksi työtä hakiessa. Näitä ominaisuuksia voivat olla ikä, sukupuoli ja etninen alkuperä. Kun kyseessä on nimenomaan etnisen taustan, äidinkielen, uskonnon tai muiden kulttuuripiirteiden vaikutus, puhutaan etnisestä syrjinnästä. Työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän näyttäminen toteen esimerkiksi oikeudessa ei ole helppoa. Työnantaja saattaa helposti vedota puutteisiin työnhakijan kielitaidossa tai koulutuksessa, vaikkeivät puutteet olisikaan työllistämättä jättämisen varsinaiset syyt (Kuoppamäki 2008, 15.)

Yksi syrjinnän muoto on institutionaalinen diskriminaatio eli rakenteellinen syrjintä. Tällä tarkoitetaan sitä, että yhteiskunnan sosiaalisten instituutioiden säännöt, normit, rutiinit ja vakiintuneet toiminta- ja käyttäytymismallit estävät maahanmuuttajia (tai muita erilaisiin vähemmistöihin kuuluvia) saavuttamasta yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia kantaväestöön kuuluvien ihmisten kanssa. Nämä mekanismit voivat olla joko helposti tunnistettavia näkyviä ja tahallisia tai piileviä ja tahattomia, joita on vaikea tunnistaa ja korjata. Vakiintuneet normit voivat vaatia esimerkiksi kuulumista ryhmään tai kulttuurista samanlaisuutta. Eri maista tuleviin, eri uskontokuntien ja ulkonäöltään erilaisiin ihmisiin suhtaudutaan eri tavalla ja tuloksena on etninen hierarkia. Maahanmuuttajat ovat eriarvoisessa asemassa myös juridisen asemansa perusteella ja erityisen haavoittuvassa asemassa ovat ne ”paperittomat” ja laittomat maahanmuuttajat, joilla ei ole oleskelulupaa. He ovat myös työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa ja alttiita siten työnantajien hyväksikäytölle. (Forsander 2013, 236–238.)

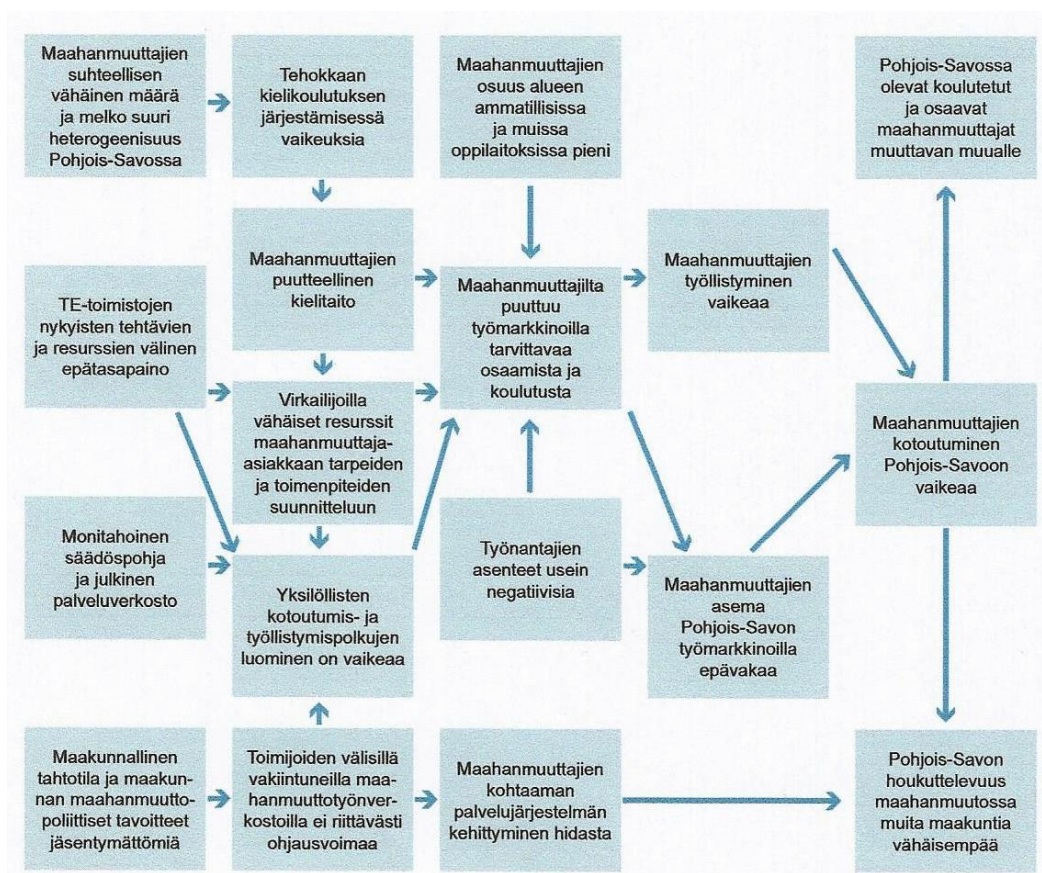
Rasismi eli rotusyrjintä tai rotusorto on aate tai toiminta, jossa ihmisten rotuluonne ja siihen liittyvät erilaiset fyysiset sekä henkiset piirteet aiheuttavat eriarvoista kohtelua eli syrjintää. Rasismiksi voidaan kutsua myös toimintatapoja ja yhteiskunnallisia rakenteita, jotka johtavat näihin seikkoihin perustuvaan eriarvoisuuteen. Rotusyrjintä on määritelty tiettyyn rotuun tai etniseen ryhmään kuuluvien

suosimiseksi tai johonkin tiettyyn rotuun tai etniseen ryhmään kuuluvien syrjinnäksi esimerkiksi työelämässä. (Makkonen 2000, 8.)

Pohjois-Savossa asuvien maahanmuuttajien työllistymisen esteitä

Hiljattain toteutetussa tutkimuksessa ”Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen viranomaiskeinoin” maahanmuuttajien työllistymisen esteistä vaikeimpana ylitettävänä pidettiin maahanmuuttajien puutteellista ammatillista osaamista ja olemassa olevan ammatillisen osaamisen puutteellista tunnistamista. Pohjois-savolaisten maahanmuuttajien työllistymisen esteet livat ptklti samansuuntaisia kuin kaikkien maahanmuuttajien Suomessa. Tutkimuksessa nousi esille myös kotoutumis- ja työllistymispolkujen luomisen vaikeuksia.

Heinäkuussa 2010 ulkomaalaisia työnhakijoita Pohjois-Savossa oli 974, joista työttömänä oli 545 henkilöä. Heistä yli vuoden työttömänä olleita oli 36. Pohjois-Savossa asui vuoden 2009 lopussa 2 885 ulkomaalaista. (Kuopion kuntarekisterit.) Pohjois-savossa maahanmuuttajan työllistyminen ei ole helppoa. Alla kuvatun ”ongelmavyyhdin” voi nähdä eräänlaisena uhkakuvana tai riskiarviona siitä, miten erilaiset työllistymisen esteet kytkeytyvät toisiinsa ja saavat aikaan negatiivisen kehityskierteen.



Kuvio 3. ”Ongelmavyyhti” (Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen viranomaiskeinoin 2010)

3 YRITTÄJYYS

Yrittäjyys on ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa työntekoon. Yrittäjyys ilmenee ihmisessä olevana haluna saada aikaan tuloksia. Yrittäjyys jaetaan yleisemmin kolmeen päätyyppiin: omaehtoiseen, sisäiseen ja ulkoiseen yrittäjyyteen. Omaehtoinen yrittäjyys ilmenee toimintana, jota kuvataan sanoilla oma-aloitteellisuus, tunnollisuus, rohkeus, kekseliäisyys ja luovuus. Omaehtoinen yrittäjä ottaa vastuun omasta työllistymisestään ja toimeentuloista niihin kuuluvine riskeineen ja etuineen. Sisäinen yrittäjyys tarkoittaa yrittäjämäistä toimintatapaa työsuhteessa, joka välittyy koko yrityksen toimintaan ja edistää sen päämääriä. Työntekijän odotetaan hoitavan oman työnsä kuin olisi yrittäjä työntantajayrityksensä sisällä. Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan yrityksen omistamista ja johtamista ja se ilmenee yksilön halukkuutta yrittäjäksi ryhtymiseen. Yrittäjänä olemiseen liittyy paljon erilaisia toimintoja, kuten liiketoiminnan suunnittelua, markkinointia, talouden suunnittelua ja seuranta. Oman yrityksen perustamisesta on tullut monille aloille tärkeä työllistymisen väylä, sillä samaa ammattitaitoa tarvitaan myös omassa yrityksessä työskentelyssä kuin toisen palveluksessa ollessa. (Alikoski, Viitasalo ja Koponen 2009, 10-12.)

3.1 Yrittäjyyden määrittelyä

Eri tutkijat korostavat yrittäjyyttä eri näkökulmista. Taloustieteessä yrittäjä kuvaillaan organisoijaksi, johtajaksi, riskien kantajaksi ja muutosagentiksi, jolla on taito yhdistää resursseja niin että yrityksessä syntyy uutta arvoa ja voittoa. Taloustiede jakaa yrittäjyyden kahteen ryhmään: toiminnalliseen eli siihen, mitä yrittäjä tekee ja persoonallisiin piirteisiin eli millainen henkilö yrittäjä on. Tähän jakoon viittaa myös käsitteet sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Ulkoinen viittaa toiminnalliseen rooliin, miten yrittäjä perustaa yrityksen, johtaa sitä ja sijoittaa siihen pääomaa ja työpanostaan taloudellisten tulosten aikaansaamiseksi. Sisäinen yrittäjyys viittaa yrittäjyyteen innovaatioiden luojana. (Mäki 1999, 26.)

Työllistävyyden mukaan yrittäjät voidaan jakaa itsensä työllistäjiin, pientyöntantajiin, omistaja-kontrolloijiin ja omistaja-johtajiin. Itsensä työllistäjillä liiketoiminta perustuu ensisijaisesti omaan osaamiseen. Pientyöntantajat hoitavat hallinnolliset ja työnjohdolliset tehtävät, mutta myös työskentelevät itse palkattujen työntekijöiden rinnalla. Omistaja-kontrolloijat vastaavat vain hallinnosta ja liiketoiminnan johtamisesta, eivätkä itse työskentele palkattujen työntekijöiden rinnalla. Omistaja-johtajat valvovat yrityksiä, joissa on johtamiseen liittyviä rakenteita. (Joronen 2012, 50-52.)

Hyrskyn (2001, 33) mukaan yrittäjyysmääritelmä on myös kulttuuriin sidottu. Suomen kielen ”yrittäjä”-sana on hänen mielestään enemmän englanninkielisen ”small business owner-manager” eli pienen yrityksen omistaja-johtaja kaltainen kuin ”entrepreneur”, johon mielletään enemmän uudistajaa ja innovaattoria.

Yrittäjyys yhteiskunnassa

Yhteiskunnassa yrittäjyydellä on merkittävä rooli, sillä yritykset tuottavat pääosan yhteiskunnassa tarjottavista tavaroista ja palveluista. Ne luovat työpaikkoja ja sitä kautta mahdollistavat ihmisille (työntekijöilleen) mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä oman itsensä ja työnsä kehittämiseen. Yritykset ja niissä työskentelevät ihmiset maksavat veroja, joilla katetaan suuri osa julkisista menoista. Ne edistävät yhteiskunnallista kehitystä muun muassa tarjoamalla kuluttajille uusia teknisiä ratkaisuja. Kun kuluttajat saavat tuotteita ja palveluita enemmän, se lisää kilpailua ja valinnanvaraa kuluttajille. Samalla yritykset antavat kuluttajalle mahdollisuuden valinnoillaan vaikuttaa kehitykseen. Yrittäjälle itselleen yrittäjyys on usein elämäntapa. Yritystoiminta antaa työtä ja toimeentulon ja samalla se on keino päästä eteenpäin ja saada arvostusta. Yrittämisessä on myös mahdollisuus kokeilla omia rajojaan ja hyödyntää omaa osaamistaan. (Alikoski ym. 2009, 8-12.)

Asenne yrittäjyyttä kohtaan on viime vuosina muuttunut myönteisemmäksi. Yhteiskunnassa on alettu arvostamaan työntekijöiden vastuullisuutta omaa työtä ja yrityksen toimintaa kohtaan. Vaikka suomalaiset arvostavat yrittäjiä, mutta eivät itse halua ryhtyä yrittäjiksi. Yrittäjyys koetaan tärkeäksi ja hyödylliseksi asiaksi, kunhan joku toinen kantaa siihen liittyvän riskin ja vastuun. Suomalaisten halukkuus yrittäjäksi ryhtymiseen on alhaisempi kuin useissa muissa maissa. Tämä on pahasti ristiriidassa sen kanssa, että Suomeen tarvittaisiin runsaasti uusia yrittäjiä parantamaan työllisyyttä ja korvaamaan eläkkeelle siirtyviä ikääntyviä yrittäjiä, joita on suuri joukko. Myös asukasluvuun suhteutettuna ja kasvuhaluisten yritysten määrässä Suomessa on vähemmän yrittäjiä kuin monessa muussa maassa. Kasvuyritysten pieni määrä on ongelma Suomen työllisyyskehityksen kannalta, sillä menestyäkseen kansainvälisessä kilpailussa Suomi tarvitsisi monenkertaisen määrän kasvuyrityksiä nykyiseen verrattuna. (Alikoski ym. 2009, 12.)

Yli puolet (60%) kaikista yrittäjistä on yksinyrittäjiä ja loput työnantajayrittäjiä. Naisyrittäjiä on huomattavasti miehiä enemmän. Heistä yli puolet toimii palvelualoilla. Viime vuosina kunnat ovat yksityistäneet palveluja paljon juuri naisvaltaisilla aloilla, kuten terveydenhuollossa, päivähoitossa ja vanhustenhuollossa, mikä on lisännyt naisyrittäjien määrää. Neljäsosa Suomen yrittäjistä toimii teollisuudessa ja rakentamisessa, toinen neljännes kaupan- ja majoitus- ja ravitsemusalalla ja loput eli puolet yrittäjistä toimii palvelualoilla. Tyypillistä suomalaisille yrittäjille on, että yrittäjien keski-ikä on palkansaajia korkeampi. Tähän vaikuttaa se, että monilla aloilla yrittäjyys edellyttää vankkaa ammatillista osaamista ja työkokemusta sekä taloudellisia voimavaroja. Suurin osa yrittäjistä on yli 50-vuotiaita (44%), 35-49 vuotiaita on noin 40 prosenttia ja alle 35-vuotiaiden osuus yrittäjistä on vain 16%. Yrittäjien osuus väestöstä vaihtelee eri puolella Suomea. Keskivertoa enemmän yrittäjiä on Pohjanmaalla ja Ahvenanmaalla, mutta Pohjois-Savossa yrittäjien osuus työllisistä on keskiarvoa pienempi. (Alikoski ym. 2009, 13.)

Liiketoiminnan alkusysäykset

Useimmiten yritys perustetaan uuden liikeidean varaan. Koska ideaa ei vielä ole testattu käytännössä, sisältää tämä tapa eniten riskejä. Hinnoittelu, erilaisten laskelmien ja ennusteiden tekeminen voivat olla vaikeaa. Uuden yrityksen tunnetuksi tekeminen tuotteineen vaatii yleensä alkuvaiheessa suuria panostuksia markkinointiin. Toisaalta uusi ja varsinkin omaperäinen liikeidea voi tarjota yrittäjälle parhaat mahdollisuudet omien innovaatioiden toteuttamiseen ja onnistuessaan yrityksestä voi tulla menestys. Yrittäjä voi myös hyödyntää jo olemassa olevaa ja hyväks havaittua liikeideaa, jolla olisi markkinoilla enemmän kysyntää mihin tämänhetkinen tarjonta pystyy vastaamaan. Liikeidea voi olla toteutettu muualla, mutta sitä ei toteuteta yrittäjän valitsemalla markkina-alueella tai kysyntää on tarjontaa enemmän. Ideoiden kopiointi ulkomailta on myös nykyään yleistä ja olemassa olevaa liiketoimintamallia ryhdytään toteuttamaan hieman muunneltuna. (Alikoski ym. 2009, 14-17.)

Yksi tapa ryhtyä yrittäjäksi on omistajan vaihdos. Yrittäjien ikääntyessä ja lähivuosina heidän jäädessä eläkkeelle monet heidän yrityksensä tarvitsevat jatkajaa. Näin uusi yrittäjä voi päästä mukaan valmiiseen ja jo markkinoilla testattuun yritystoimintaan, jolla on valmis asiakaskunta ja yhteistyöverkosto. Toimivan yrityksen ostamiseen sisältyy omat riskinsä, mutta se voi toisaalta tarjota helpomman alun uudelle yrittäjälle. Suurimmat riskit yrityskaupassa liittyvät tavallisesti ostettavan yrityksen kirjanpidon luotettavuuteen ja omistajanvaihdoksesta johtuviin muutoksiin. yrityskaupan luotettavuutta arvioidessa on tärkeää käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten esimerkiksi uusyrityskeskusten yritysneuvoja. Pohjois-Savon myytävänä olevista yrityksistä löytyy tietoa yrityspörssistä. Franchising yrittäjyydessä yrittäjä liittyy mukaan yritysketjuun, jossa ketju tarjoaa korvausta vastaan valmiin testatun liiketoimintamallin. Tunnettuja franchising-ketjuja ovat muun muassa Kotipizza, R-kioski ja Subway. (Suomen franchising yhdistys ry 2014.)

Jos yritystoimintana on osakkuus yrityksessä, silloin yritystoimintaan liittyvää riskiä ja vastuuta jaetaan muiden osakkaiden kanssa. Yleisemmin osakkuus syntyy kun useampi henkilö perustaa yrityksen tai ostaa osuuden yrityksestä yhdessä. Osakkuuden etuna on se, että yritys voi hyödyntää osakkaiden erilaista osaamista. Osakkaiden väliset henkilöristiriidat ja erilaiset näkemykset yritystoiminnan ratkaisuista voivat olla riskitekijöitä. Sivutoimista ja yleensä pienimuotoista yritystoimintaa voidaan harjoittaa myös sivutoimisesti päätyön, osa-aikatyön ja opiskelun rinnalla. Työvoimaviranomaiset olettavat, että henkilön ollessa yrittäjä, hän työllistyy omassa yrityksessään eikä työttömyysturvaa voi saada oman yrittäjänä olo ajalta. (Alikoski ym. 2009, 17-18.)

Freelancer käsitettä käytetään erilaisia pätkätoitä tekevästä työnsuorittajista, joilla on yksi tai useampia työn tarjoajia samanaikaisesti. Freelancer voi olla joko yrittäjä, työntekijä tai hän voi saada työkorvausta olematta yrittäjä tai työsuhhteessa. freelance työlle on tyypillistä tilapäisyys ja se antaa freelancerin mahdollisuuden melko vapaasti tehdä töitä eri toimeksiantajille. Freelance työ on joustavaa, koska työsuorituksia voidaan ostaa freelancerilta tarpeen mukaan ilman sitoutumista säännölliseen palkanmaksuun. (Alikoski ym. 2009, 19.)

Kuka on yrittäjä?

Yrittäjästä ei ole olemassa yhtä selkeää määritelmää, koska eri tahot tulkitsevat eri tavoin, milloin henkilö on yrittäjä. *Työoikeudellinen* määritelmä perustuu siihen, onko työn tilaajalla työnjohto ja valvontaoikeus työn suorittamiseen. Jos työn suorittaja tekee työn itsenäisesti, eikä työn tilaajalla ole työn johto ja valvontaoikeutta, kyseessä on itsenäinen yrittäminen. *Verottajan* mielestä yritystoiminnaksi katsottavaan toimintaan pitää sisältyä yrittäjäriski. Yrittäjäriski toteutuu, kun henkilö joutuu sijoittamaan yritykseen pääomaa tai hän samanaikaisesti myy palvelua useille asiakkaille. Ennakkoperintälaissa määritellään, mikä on työntekijälle maksettavaa palkkaa ja mikä itsenäiselle yrittäjälle maksettavaa työkorvausta. (Verohallinto.) *Yrittäjän eläkelain* mukainen yrittäjä vakuutetaan yrittäjän eläkelain (YEL) ja työntekijät työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan. (Eläketurvakeskus.)

Yrittäjän eläkelain mukaisia yrittäjiä ovat; yksityiset elinkeinonharjoittajat (toiminimi), avoimen ja kommandiittiyhtiön vastuunalaiset osakkaat sekä osakeyhtiön osakkaat silloin kun he ovat yhtiössä vastuullisessa asemassa ja omistavat yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa vähintään 30% osakeyhtiön osakkeista. Yrittäjäeläkkeen piiriin kuulumisen edellyttää lisäksi, että henkilö työskentelee yrityksessä ja että hänen työmääränsä ylittää tietyn vuosittain vahvistettavan vähimmäismäärän (Eläketurvakeskus.) *Työttömyysturvalain* mukainen yrittäjä on henkilö, jolla on yksin vähintään 15 prosentin tai yhdessä perheenjäsenten kanssa 30 prosentin omistusosuus yrityksestä ja joka lisäksi työskentelee yrityksessä johtavassa asemassa. Myös yrittäjän puoliso ja kotona asuvat lapset saataan tulkita työttömyysturvalaissa yrittäjiksi. (Suomen Yrittäjien työttömyyskassa.)

Yrittäjältä vaadittavat ominaisuudet

Syitä yrittäjyyteen on lukemattomia. Toiselle se voi olla itsestänselvyys, toiselle sattumien summa. Muita syitä voivat olla esimerkiksi hyvä liikeidea, mahdollisuus hankkia toimeentulo tai perheyrittäjien jatkaminen. Hyvä osaaminen jossakin asiassa tai harrastuksessa saavutettu osaaminen voivat myös johtaa oman yrityksen perustamiseen. Hyvä liikeidea on yritystoiminnan menestymisen perusedellytys. Liikeidean lisäksi yrityksen perustamiseen tarvitaan myös yrittäjäksi aikovan omaa halua, tahtoa, yrittäjävalmiuksia, joiden varaan kannattava yritystoiminta rakennetaan. Yrittäjän on oltava ennenkaikkea rohkea, kyettävä ottamaan hallittavissa olevia riskejä. Kuopion yrittäjien toiminnanjohtajan (2014-11-14) mukaan ominaisuudet kuten yhteistyökyky, ulospäinsuuntautuneisuus ja täsmällisyys ovat välttämättömiä asiakassuhteissa ja yhteistyökumppaneiden kontakteissa. Sitkeys, paineensietokyky ja vahva usko omaan yritysideaan auttavat yrittäjää vaikeinkin aikoina. Yrittäjäksi aikovalta edellytetään myös kunnossa olevaa taloutta.

Yrityttäjyyden vaatimukset

- halu yrittää
- hyvä yritysidea
- hyvä ammattitaito
- kokemuksia työelämästä
- tietoja ja taitoja yrittämisestä
- riittävästi alkupääomaa.

Menestyvällä yrittäjällä on myös

- hyvä ammattitaito
- halu itsenäiseen työskentelyyn
- halu ottaa vastuuta ja riskejä
- kyky tehdä tuloksellista työtä
- kyky hakeutua hyödyllisiin verkostosuhteisiin
- perheen tuki.

Yrittäjyys edellytetään monipuolista osaamista. Yrittäjän täytyy tuntea yrityksen toimiala, tuotanto, markkinointi ja talousasiat, toimintaympäristö, markkinat ja kilpailijat. Vaikka koulutuksen ja kokemuksen kautta muodostuva ammattitaito on yrittäjän tärkeä voimavara, kaikkea ei kuitenkaan tarvitse osata tehdä itse, sillä ammattitaitoa voi myös ostaa ulkopuolelta. Hyvän yritysideoita pohjalta rakennettu liikeidea yhdistettynä osaavaan yrittäjään on hyvä pukea liiketoimintasuunnitelmaksi, jossa arvioidaan suunnitellun liiketoiminnan kannattavuutta ja menestymismahdollisuuksia. Markkinoilla kilpailu on kovaa ja useilla aloilla on ylitarjontaa. Tuotteen on oltava kilpailijoiden tuotteita parempi, tuottavampi ja omaperäisempi. Kansainvälistyminen lisää kilpailua, mutta tuo myös uusia mahdollisuuksia. Huolellisella koko yritystoiminnan kattavalla suunnittelulla voidaan vähentää huomattavasti yritystoimintaan liittyviä riskejä. (Suomen yrittäjät.)

Yrittäjän työ

Yrittäminen on monessa suhteessa erilaista kuin palkkatyö. Henkilöstä riippuen yrittäjän työhön liittyvät erityispiirteet voidaan kokea samanaikaisesti joko myönteisinä tai kielteisinä asioina. Yrittäjän tulot voivat vaihdella paljonkin, mikä luo epävarmuutta. Yrittäjällä ei yleensä ole kiinteitä työaikoja, mikä tosin antaa yrittäjälle enemmän vapauksia, mutta voi olla myös olla melkoinen haaste työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen välillä. Työaikojen puuttumien voi myös johtaa kohtuuttoman suureen työmäärään. Epäsäännölliset ja liian pitkät työpäivät voivat puolestaan haitata yrittäjän perhe- ja sosiaalista elämää sekä vapaa-ajan harrastuksia. Toisaalta yrittäjät voivat kokea yrittämisen niin mielenkiintoisena, että pitkät työpäivät eivät ole haitta. Työaikavapaus mahdollistaa yrittäjälle ajoittaa yritystoimintaan liittyviä työtehtäviä itselle parhaiten sopivaan ajankohtaan. Tosin työaikaratkaisissa yrittäjän on kuitenkin otettava huomioon asiakkaiden vaatimukset. Jos asiakas ei saa haluaansa tuotetta tai palvelua silloin kun se hänelle sopii, hän todennäköisesti ostaa sen jostain muualta. Siksi esimerkiksi palveluyrittäjä asettaa yrityksensä aukioloajat asiakkaiden eikä yrittäjän omien tarpeiden mukaan maksimoidakseen asiakasmäärän ja menestyksen. (Suomen yrittäjät.)

Yrittäjän työ on monipuolista; tuotteen valmistamisen lisäksi siihen kuuluu ostamista, myymistä, markkinointia, laskuttamista, laskujen maksamista ja yhteistyösuhteiden hoitamista. Yleensä pien-

yrittäjän on itse hallittava yrityksensä pyörittämiseen liittyvät eri työtehtävät. Tehtävien monipuolisuus edellyttää monipuolista osaamista. Se voi olla työn rikkaus, mutta samalla myös haaste. Suurimman eron yrittämisen ja palkkatyön välillä tekee se, että palkkatyössä työ tehdään työnantajan ohjeiden ja valvonnan alaisena, kun yrittäjä puolestaan suunnittelee ja johtaa itse omat työnsä. Tämä on tärkeä osa yrittäjän vapautta. Se on myös yrittäjyyteen liittyvä työn positiivinen piirre, mutta samalla se kuitenkin myös lisää työn vaativuutta. (Suomen yrittäjät.)

Yrittäjä on yksin päätöksenteossa, sillä hänellä ei ole esimiestä, jonka puoleen voisi kääntyä vaikeissa tilanteissa. Toki yrittäjä voi käyttää apuna ulkopuolisia asiantuntijoita, mutta lopullisen päätöksen yrittäjä tekee itse ja kantaa siitä myös vastuun. Yrittäjä asettaa itse omat tavoitteensa. Ne voidaan asettaa kunnianhimoisesti korkealle, mutta yrittäjän vapaus mahdollistaa niiden asettamisen matalammalle tasolle esimerkiksi silloin, kun yrittäjän elämäntilanne sitä edellyttää. Yksinyrittäjällä ei ole työyhteisöä eikä työkavereita yrityksen sisällä. Tämäkin koetaan joko negatiivisena tai positiivisena asiana tilannekohtaisesti. Yrittäjän ja työntekijöiden välillä on erilainen suhde kuin työntekijöiden keskinäinen suhde tavanomaisessa palkkatyöyhteisössä. Jotkut yrittäjät ovat sitä mieltä, että liian läheiset välit työnantajayrittäjän ja työntekijöiden välillä ei välttämättä ole hyvä asia yritystoiminnan kannalta. (Alikoski ym. 2009, 20-23.)

Yrittäjän vapauden kääntöpuolena on laaja vastuu. Yrittäjän on itse huolehdittava verojen ja sosiaaliturvan maksuista, on maksettava työntekijöille vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa riippumatta yrityksensä taloudellisesta tilanteesta. Yrittäjällä on vastuu yritystoiminnan ulkopuolisille aiheuttamista vahingoista. Yrittäjällä on usein laaja yhteistyöverkosto moniin yrityksensä ulkopuolisiin tahoihin. Näitä ovat esimerkiksi asiakkaat, tavarantoimittajat, kirjanpitäjä, rahoittajat, vuokranantaja, viranomaiset ja muut tärkeät sidosryhmät. Kun yritykset verkostoituvat keskenään, tulee yhteistyötä myös näiden verkostojen kautta. (Alikoski ym. 2009, 24.)

3.2 Ravintola-alan yrittäjyys

Palveluyritys - joihin myös ravintolayritykset luetaan – eroaa monella tapaa tuotantohyödykkeitä tarjoavasta yrityksestä. Palvelu on tekojen sarja, joka tapahtuu yleensä palveluntarjoajan ja asiakkaan välisessä vuorovaikutuksessa tarjoten ratkaisun asiakkaan ongelmiin. Palvelu on vuorovaikutteista, johon asiakas myös itse osallistuu. Palvelu on riippuvainen vallitsevista olosuhteista ja sen laatu vaihtelee tilanteen mukaan. Palvelukokemus on ainutkertainen, luonteeltaan häviävä – käyttämättä jäänyt potentiaalinen palvelutilanne on menetetty mahdollisuus. (Hemmi, Häkkinen ja Lahdenkauppi 2008, 14-18.)

Asiakkuus koostuu asiakkaan ja yrityksen välisistä kohtaamisista. Ravintolayrityksessä asiakkuuden merkitys on keskeinen. Yrityksen asiakkaita ovat tuotteen varsinaisen ”pääkäyttäjän” lisäksi myös muut sidosryhmät kuten tavarantoimittajat, jakelijat, rahoituslaitokset, kaikki ne tahot, joihin yritys on kytköksissä. Tyytyväinen asiakas on tehokas markkinoija. Hän on myös yrityksen tietolähde, tuo-

tekehittelijä ja laadunvarmistaja, sillä asiakkaalta saa parasta tietoa, kokemusta ja toiveita yrityksen tuotteista ja palveluista. (Hemmi, Häkkinen ja Lahdenkauppi 2008, 14-18.)

Ravintola-asiakkaiden kulutustottumukset ovat vaikeasti ennakoitavissa. Erilaiset trendit ja arvot vaikuttavat ravintolakäyttäytymiseen. Nopeatempoisen ja muuttuva toimintaympäristö tarjoaa ravintola-alan yrityksille samanaikaisesti paljon mahdollisuuksia mutta myös riskejä. Edes vahva liikeidea, oikea asiakassegmentti ja hyvä liikepaikka eivät välttämättä takaa menestystä, sillä ravintolasektorilla tilanne voi muuttua nopeasti. (Matkailu- ja ravintolapalvelut 2014a.)

Palvelualoihin, mihin myös ravintola-ala kuuluu, liittyy alalle tyypillisiä ja keskeisiä piirteitä. Ravintola-ala on jatkuvassa muutoksessa. Tilastollisesti se näkyy keskiolupaikkojen tarjonnan vähenemisenä ja anniskeluravintoloiden kapasiteetin kasvuna, kun olutpubit ovat osittain siirtyneet B- ja A-luvanvaraisiksi anniskelupaikoiksi. Ravitsemisalalla on viimeisten kolmen vuoden aikana ollut tasaista perustamisen ja lopettamisen välillä. Uusia yrityksiä perustetaan vuosittain noin 1100 ja lopetetaan 1100 – 1200 yritystä. Hyvin usein uusi ravintola perustetaan jo ravitsemiskäytössä olleeseen liikehuoneistoon vain liikeidea uudistaen. (Matkailu- ja ravintolapalvelut 2014a.)

Matkailu- ja ravintolapalveluiden kattojärjestön MARA ry:n (2014b) mukaan Matkailu- ja ravintola-ala kärsii palvelujen kysynnän laskusta myös tänä vuonna. Alan tilannetta pahentavat voimakkaasti kohonneet kustannukset ja verojen korotukset. Alkoholin anniskelukulutus on historiallisen alhaisella tasolla. Työ- ja elinkeinoministeriö on nostanut matkailualan yhdeksi Suomen strategiseksi toimialaksi. Tämä ei kuitenkaan näy poliittisissa päätöksissä. Venäläisten ja aasialaisten matkailun kasvu on matkailu- ja ravintola-alan harvoja myönteisiä uutisia tänä vuonna. Alan palveluiden kysynnän määrä laski vuonna 2013 3 – 4 prosenttia ja heikko kehitys jatkunee tänäkin vuonna. Matkailu- ja ravintola-alan kustannuskehitys on viime vuosina ollut poikkeuksellisen ankaraa. Vuoden vaihteessa nousseet alkoholi-, virvoitusjuoma- ja sähköverot sekä edustuskulujen verovähennysoikeuden poisto leikkaavat kysyntää entisestään. Myös viime vuoden arvolisäverojen korotukset heikentävät palvelujen kysyntää.

Etniset ravintolat Suomessa

Etnisellä ravintolalla ymmärretään tietyn maan, kansan tai kulttuurisen alueen ruokaan erikoistunut ravintola. Ruoan lisäksi ravintoloissa korostetaan etnisyyttä muun muassa sisustuksella, musiikilla ja tunnelmalla. Tänäpäivänä ero etnisen ja muun ravintolan välillä on usein vaikeaa, koska etniset ravintolat omaksuvat vaikutteita uudesta ympäristöstä ja tarjottavia ruokia usein sovelletaan asiakkaiden makutottumuksiin sopivaksi. Myös monet suomalaisten omistamat ravintolat tarjoavat etnistä ruokaa. (Hautaniemi 2001, 14.)

Suomen ensimmäiset ”etniset ravintolat” edustivat Euroopan keittiöitä. Esimerkiksi espanjalaisia bodegaita perustettiin jo 1880-luvulla isoimpiin kaupunkeihin, jopa Kuopioon. Ruokatarjoilu oli näissä viinituvissa sivuosassa, mutta myytävänä oii viinien lisäksi monenlaista, kuten hedelmiä, mausteita,

kaviaaria, juustoja ja kahvia. Etniset ravintolat olivat kuitenkin Suomessa melko harvinaisia aina 1950-luvulla saakka. Ulkomaanmatkailun lisääntyminen 1950-luvulla tutustutti suomalaiset turistit uusiin ruokiin, joita haluttiin syödä myös kotimaasakin. Kiinalaisiin keittiöihin suomalaiset tutustuivat euroopan matkoillaan kiinalaisissa ravintoloissa, mikä synnytti aasialaisten ravintoloiden tulon Suomeen. Useimmat ravintoloista olivat kuitenkin ainakin nimellisesti suomalaisten perustamia ja omistamia, sillä ravintolayrityksen pyörittämiseen tarvittava lupa voitiin antaa vain Suomen kansalaiselle. Kiinalaisen ravintolan listalla saattoi tosin olla chili con carnea ja italialainen ravintola saattoi tarjota wieninleikettä. Etniset ravintolat yleistyivät 1970-luvulla ja ravintolat alkoivat tiukemmin keskittyä jonkin tietyn maan tai alueen ruokiin. 1970-luvun muotia edustivat Neuvostoliiton alueen etniset ravintolat sekä välimerelliset ravintolat pizzerioineen. (Hotelli- ja ravintolamuseo.)

Etnisten ravintoloiden buumi alkoi Suomessa varsinaisesti 1980-luvulla, kun kaikenlainen kiinnostus ruokaa kohtaan lisääntyi ja ulkona syömisen kulttuuri sai jalansijaan lisääntyneiden ansiotulojen kautta. Samaan aikaan Suomi kansainvälistyi ja maahanmuuttajien määrä kasvoi. Monet maahanmuuttajat työllistyivät juuri ravintola-alalla tai ryhtyivät itse yrittäjiksi. Eniten kasvoi aasialaisten, lähi-idän alueiden ravintoloiden, pizzerioiden ja kebabravintoloiden määrä. Etninen ruoka arkipäiväistyi ravintoloiden lisääntymisen myötä, kun etnisvaikutteisia pikaruokapaikkoja perustettiin myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelle. Etnisten ravintoloissa jouduttiin kuitenkin soveltamaan alkuperäisiä reseptejä käyttämällä suomalaisia raaka-aineita, kun joitakin raaka-aineita oli vaikea saada ja tuontia rajoitettiin. Tänä päivänä etnisten ravintoloiden joukkoon kuuluu niin pikaruokapaikkoja, nopeita lounaspaikkoja kuin fine dining – ravintoloitakin. (Hotelli- ja ravintolamuseo.)

3.3 Maahanmuuttajien yrittäjyys

Maahanmuuttajien harjoittamaan yritystoimintaan viitataan yleensä sekä käsitteillä maahanmuuttajayrittäjyys (immigrant entrepreneurship) että etninen yrittäjyys (ethnic entrepreneurship). Usein nämä kaksi käsitettä mielletään synonyymeiksi. Joissakin tutkimuksissa on kuitenkin tehty ero näitten välille aikaulottuvuuden tai resurssien hyödyntämisen näkökulmasta. Suomen kielessä käsite etnisyys liitetään usein ainoastaan ulkoeurooppalaisiin piirteisiin. Tässä tutkimuksessa on kyse maahanmuuttajien yrittäjyydestä myös silloin, kun viitataan etnistä taustaa hyödyntävään yritystoimintaan maahanmuuttajan tullessa mistä tahansa maasta. Joronen (2005) erottaa maahanmuuttajayrittäjyyden etnisestä yrittäjyydestä ja määritellyt yrittäjyyden sekä aikaperspektiivin että voimavarojen hyödyntämisen mukaan (kuvio 4).

Määrittelytapa	Maahanmuuttajien yrittäjyys	Etninen yrittäjyys
Aikaprospektiivin mukaan	Maahan muuttaneen sukupolven yrittäjyys	Toisen tai sitä seuraavan sukupolven yritystoiminta
Voimavarojen hyödyntäminen	Kenen tahansa ulkomaalaisen yrittäjyys	Etnistä taustaa hyödyntävä yritystoiminta

Kuvio 4. Maahanmuuttajayrittäjien kaksi määritelmää (Joronen 2005)

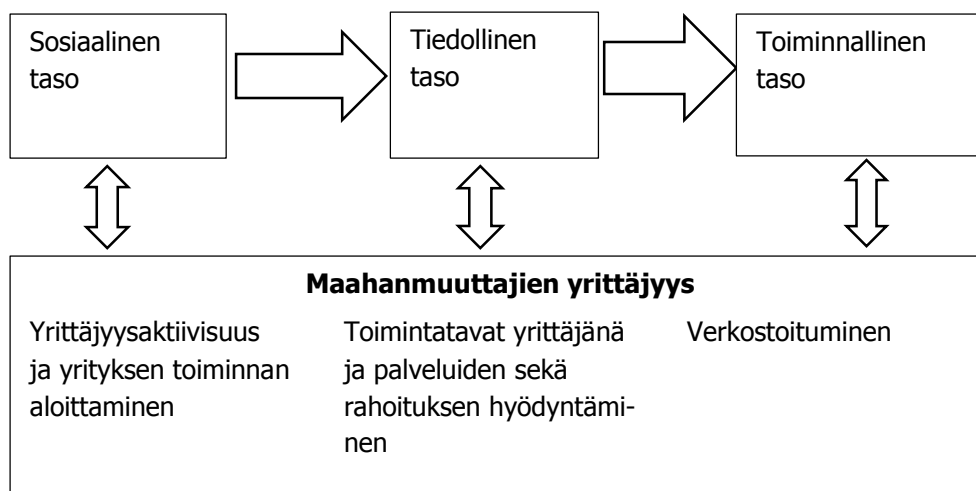
Aikaprospektiivistä katsottuna Suomessa ei ole vielä kovin paljon toisen polven siirtolaisia, joten ulkomaalaisten yrittäjyys on meillä lähinnä ensimmäisen maahan muuttaneen sukupolven yrittäjyyttä. Ajan myötä se voi tulla muuttua etniseksi yrittäjyydeksi. Maahanmuuttajien yritystoiminta taas on kaikkea heidän harjoittamaa yritystoimintaa riippumatta etnisten resurssien hyödyntämisestä. Niin sanottuja etnisiä taskuja voi syntyä työmarkkinoille silloin, kun samaan etniseen ryhmään kuuluvilla on joillakin toimialoilla niin iso valta, että he kykenevät kontrolloimaan esimerkiksi alan työpaikkoihin pääsyä suhteittensa kautta. Tämän kontrolliaseman avulla voidaan muun muassa vähentää työttömyyttä omaan ryhmään kuuluvien keskuudessa, kun työhönotossa suositaan vain omaan ryhmään kuuluvia. (Forsander 2002, 165.)

Forsander (2002, 166) jaottelee maailmanlaajuisen etnisen talouden viralliseen, epäviralliseen ja laitomaan sektoriin, joiden rajat ovat hyvin liukuvia. Ennen yritystoiminnan siirtymistä viralliseksi toiminnaksi sitä saatetaan kokeilla pienimuotoisesti ja epävirallisesti tai osa yritystoiminnasta tapahtuu virallisella ja osa epävirallisella sektorilla. Tällaisesta toiminnasta on kyse silloin, kun osa yrityksen toiminnasta tapahtuu kirjanpidon ulkopuolella niin sanotuilla ”harmailla markkinoilla”. Varsin yleistä hyvinvointivaltiossa toimiessa on se, että perheyriyksessä on virallisesti töissä vain yksi perheenjäsen, mutta tosiasiasa yrityksessä työskentelee muitakin perheenjäseniä tulonsiirtojen turvin.

Maahanmuuttajien yrittäjäaktiivisuudelle yhtenä selityksenä pidetään heidän matalampaa riskinotto-kykyä verrattuna kantaväestöön. Tämä oletetaan johtuvan siitä, että he ovat jo sinällään ottaneet suuren riskin muuttaessaan toiseen maahan. Heillä ajatellaan myös olevan enemmän innovaatiopotentiaalia, koska he elävät kahden tai useamman kulttuurin välissä, mikä mahdollistaa näiden kulttuurien välisen vertailun. (Joronen 2005, 161.)

Useat maahanmuuttajat mieltävät yrittäjyyden väylänä yhteiskunnalliseen ja taloudelliseen riippumattomuuteen ja arvostukseen. Yritystoiminta on nähty tehdyissä selvityksissä (muun muassa Melin ja Melin 2012) varsin tehokkaana integraation välineenä, sillä yritystoiminnassa menestyminen edellyttää maahanmuuttajilta sekä aktiivista perehtymistä vastaanottavan maan olosuhteisiin että oman toimintansa sopeuttamista niihin. Toisaalta yrittäjyys tarjoaa mahdollisuuksia vaikuttaa vastaanottavaan yhteiskuntaan tuomalla siihen uusia toimintatapoja ja tuotteita (Joronen 2005, 87.)

Maahanmuuttajien integraatiota on pyritty vauhdittamaan viimeaikoina myös lainsäädännön kautta. Laki kotouttamistoiminnasta (493/1999) määrittelee kolme tavoitetasoa: sosiaalisen, tiedollisen ja toiminnallisen tason. Sosiaalisen tason toiminnan tavoitteena on maahanmuuttajan psykososiaalisen toiminnan vahvistaminen, joka mahdollistaa muun muassa sosiaalisten verkostojen luomisen. Tiedolliseen tasoon liittyy kielitaidon kehittäminen ja yhteiskunnallinen osallistuminen. Toiminnallinen taso pitää sisällään muun muassa harrastus- ja virkistystoiminnan. Kun maahanmuuttaja käynnistää yritystoimintaa, on se merkki toiminnallisen tason saavuttamisesta, yhteiskunnallisesta osallistumisesta ja verkostojen luomisesta. Yrityksen perustamisvaiheessa edellytetään jo melko hyvää kielitaitoa varsinkin palvelualalla. Yritystoiminnalla näyttäisi päästävän ainakin osaan näistä kaikista tavoitteista ja siten se vaikuttaisi positiivisesti myös sopeutumiseen (Melin ja Melin 2012, 17.)



Kuvio 5. Yritystoiminta maahanmuuttajien sopeutumisen kentässä (Melin ja Melin 2012).

Maahanmuuttajayrittäjyyttä tutkitaan yleisimmin vuorovaikutusmallin avulla. Oletuksena on, että maahanmuuttajayritysten syntyminen edellyttää potentiaalisia yrittäjiä, yritystoimintaan tarvittavia resursseja ja motivaatiota. Heidän toimintaa rajaa markkinoista ja poliittisesta ympäristöstä muodostuva toimintaympäristö. Tässä ympäristössä ja näiden tekijöiden vuorovaikutuksessa syntyy etnistä yrittäjyyttä.

Maahanmuuttajyrityksien määrät ja toimialat

Tilastokeskuksen maahanmuuton vuosikatsauksesta (2012) löytyy viimeisempiä lukuja Suomessa toimivista maahanmuuttajyrityksistä. Ulkomaalaistaustaisten yritysten määrä on kasvanut Suomessa viime vuosina voimakkaasti ja vuonna 2011 niitä oli yhteensä 6 321 eli 2 prosenttia koko yrityskannasta. Yritykset ovat tyypillisesti pieniä, työllistävät yhteensä lähes 8 700 henkeä ja tuottavat noin miljardin liikevaihdon. Henkilöstön määrä on lisääntynyt ulkomaalaistaustaisissa yrityksissä kolmessa vuodessa 28 prosenttia. Samaan aikaan kaikkien yritysten henkilöstömäärä on vähentynyt prosentilla. Viimeisen kolmen vuoden aikana on virolaistaustaisten yritysten määrä lisääntynyt suhteellisesti eniten, lähes 60 prosenttia.

Taustamaa	Lkm	Muutos 2008–2011, %
Entinen Neuvostoliitto	1 285	30,3
Turkki	739	24,4
Viro	682	58,6
Entinen Jugoslavia	251	30,1
Thaimaa	223	39,4
Kiina	217	30,7
Irak	208	15,6
Vietnam	205	25,8
Britannia	204	10,9
Iran	196	7,7
Saksa	188	11,9
Intia	105	25,0
12 suurinta yhteensä	4 503	
Muut	1 818	
Kaikki yhteensä	6 321	25,2

Taulukko 1. Ulkomaalaistaustaiset yritykset vuonna 2011 yrittäjän taustamaan mukaan ja muutos 2008-2011* (Tilastokeskus 2012)

*Tilastokeskuksen yritysrekisterissä ulkomaalaistaustaiset yritykset on päätelty ammatinharjoittajien henkilötunnusten ja yhtiömuotoisten yritysten osalta yrittäjäläkeaineistosta saatujen henkilötunnusten avulla. Ulkomaalaistaustan päättely perustuu yrittäjän kieleen: jos äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame, on yrittäjä ulkomaalaistaustainen. Jos yrityksessä on useampi kuin yksi yrittäjä, on se ulkomaalaistaustainen, jos vähintään puolet yrittäjistä on ulkomaalaistaustaisia. Vuoden 2011 tilastoaineistossa on tällä menettelyllä tunnistettu 6 321 ulkomaalaistaustaista yritystä.

Selvästi yleisin taustamaa on edelleen entinen Neuvostoliitto: sen osuus on viidennes kaikista. Seuraavana tulevat Turkki (12 %), Viro (11 %) ja entinen Jugoslavia (4 %). Kaikkiaan ulkomaalaistaustaisilta yrittäjiltä löytyy yli 120 eri taustamaata. Sukupuolijakauma vaihteli kuitenkin huomattavasti lähtömaan mukaan; esimerkiksi thaimaalaisista naisista lähes kaikki (97 %) toimi yrittäjänä ja keskimääräistä enemmän oli naisyrityksiä myös Virossa (47 %), Venäjältä (46 %) ja Kiinasta (41 %). Yleisin yritystoiminnan aloittamisikä on 30–54 vuotta, mikä on huomattavasti alempi kuin suomalaisten. Osittain tämä on selitettävissä maahanmuuttajien ikärakenteella ja osittain korkeammalla yrittäjyyttä aktiivisuudella. Maahanmuuttajien yrittäjyyttä aktiivisuus on jatkuvasti kasvanut ja viimeisen kymmenen

vuoden aikana yrittäjien osuus työllisistä on noussut 8,4 prosentista 9,8 prosenttiin. (Tilastokeskus 2012.)

Maahanmuuttajien yritystoiminta on aikaisemmin keskittynyt etenkin sellaisille toimialoille, joilla ei vaadita korkeaa koulutusta eikä suuria alkupääomia. Perheillä näyttäisi olevan näissä yrityksissä keskeinen rooli. Yrityksen pyörittämisessä ovat mukana kaikki ja kilpailukeinot ovat halpa työvoima, palvelu, pitkät aukioloajat ja edulliset hinnat tuotteissa. Näitä ovat esimerkiksi pienimuotoinen vähittäiskauppa, ravintolat ja pienteollisuus. Nyt maahanmuuttajayrittäjyyden kuva on muuttumassa ja kansainvälistymässä osin ensimmäisen sukupolven ansaitsemien pääomien turvin. Vähittäismyynnistä siirrytään tukkumyyntiin ja liike-elämää tukevaan toimintaan kuten kirjanpitoon ja maahanmuuttotautaiset yrittäjät ottavat tuotantoketjut laajemmin haltuunsa. Ulkomaalaisten kasvanut toiminta lääkäri- ja muissa terveystalveissa murtaa käsitystä siitä, että maahanmuuttajat toimisivat vain vähän koulutusta vaativilla toimialoilla. (Forsander 2013, 228.)

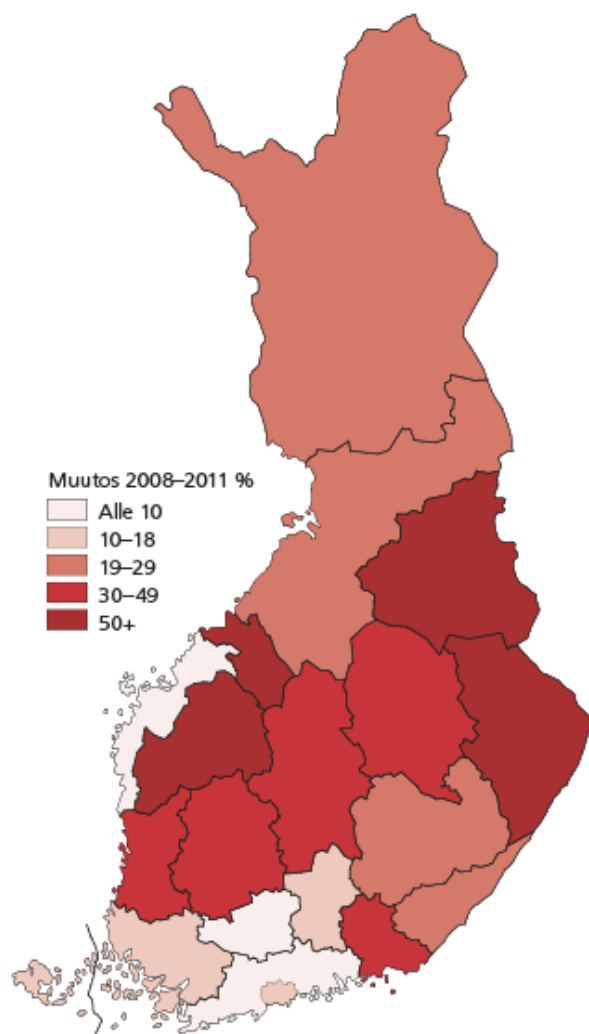
Maahanmuuttajien yritysten osuus Suomen koko yrityskannasta oli vuonna 2010 2,2 prosenttia ja työllisyydestä 1,5 prosenttia. Suurin osuus oli ravintola-alalla, jossa jo joka viides yritys oli maahanmuuttajataustainen. Etnisillä yrityksillä on kuitenkin vaatimaton markkinaosuus. Ravintola-alan liikevaihdosta näiden yritysten osuus oli vain kolme prosenttia, sillä alaa hallitsevat Suomessa suuret hotelli- ja ravintolaketjut. Verrattaessa vuosina 1996 ja 1998 aloittaneiden ulkomaalaistaustaisten ravintoloiden toiminnan laajuutta kaikkiin samoina vuosina aloittaneisiin majoitus- ja ravitsemisalan yrityksiin, jää maahanmuuttajayritysten osuus alan liikevaihdosta ja henkilöstöstä noin 10 prosenttiin. Etnispohjaisten ravintoloiden määrän kasvu nostaa kuitenkin niiden liikevaihto- ja henkilöstöosuusia jatkossa. Maahanmuuttajien yrityksistä suuri osa on pieniä yksitoimipaikkaisia majoitus- ja ravitsemisliikkeitä. Tästä syystä niiden osuus muun muassa anniskelutoimipaikoista tai ravintoloiden anniskelupaikoista (istumapaikoista) on selvästi pienempi suhteessa ravintoloiden määrään. Vuonna 2011 Suomessa oli 1689 ulkomaalaistaustaista yrittäjää, joilla oli 1705 ravintolaa. He työllistivät yhteensä 3386 henkeä. (Tilastokeskus 2012.)

Taustamaa	Lkm	Henkilöstö	Liikevaihto	Lv/yritys, 1000 €
Turkki	641	1 348	121 966	190,3
Kiina	123	263	20 700	168,3
Irak	121	171	16 051	132,7
Entinen Jugoslavia	110	161	13 713	124,7
Vietnam	105	198	17 340	165,1
Iran	98	155	13 992	142,8
Bangladesh	75	160	13 062	174,2
Intia	54	185	17 111	316,9
Afganistan	40	51	5 350	133,8
Thaimaa	37	69	5 090	137,6
Entinen Neuvostoliitto	34	76	6 812	200,4
Marokko	21	28	2 047	97,5
Pakistan	19	43	4 051	213,2
Nepal	18	45	3 440	191,1
Syyria	18	22	1 858	103,2
15 suurinta yhteensä	1 514	2 975	262 583	173,4
Muut (45 maata)	175	411	34 178	195,3
Kaikki yhteensä	1 689	3 386	296 761	175,7

Taulukko 2. Ulkomaalaistaustaiset ravintola-alan yritykset vuonna 2011 yrittäjän taustamaan mukaan (Tilastokeskus 2012)

Kolmessa vuodessa määrä on lisääntynyt 21 prosenttia, eli uusia ravintoloita syntyy noin sadan vuosivauhtia. Kun koko ravintola-alan kasvu on ollut samansuuruista, kertoo se, että alaa ovat kasvattaneet vain ulkomaalaistaustaiset yrittäjät. Noin 500 eli runsas kolmannes kaikista Suomen etnisistä ravintoloista sijaitsee Helsingissä ja sekä henkilöstöstä että liikevaihdosta lähes 40 prosenttia tuli pääkaupunkiseudulle sijoittuneista yrityksistä. Turkki-laistaustaiset ravintolat johtavat ylivoimaisesti ulkomaalaistaustaisten ravintoloiden määrässä, joita oli kokomaassa yli 600 eli runsaat 39 prosenttia kaikista etnisistä ravintoloista. Vuonna 2010 Suomessa asuneista työkäisistä turkkilaistaustaisista henkilöistä joka kahdeksas oli ravintola-alan yrittäjä, eli turkkilaisia ravintoloita kaikista Suomen ravintoloista on jo 7,4 prosenttia. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella turkkilaisten omistamien ravintoloiden määrä oli 44 prosenttia. Muita ravintolayrittäjien yleisiä taustamaita olivat Irak, Vietnam, Kiina sekä entinen Jugoslavia, joilla kaikilla on yli 100 ravintolaa Suomessa. Ravintoloiden kirjo on kaikkiaan varsin suuri, sillä alalla on yrittäjiä yli 60 eri maasta. (Tilastokeskus 2012.)

Ulkomaalaistaustaisten ravintoloiden määrä kasvoi vuosina 2008–2011 kaikissa muissa maakunnissa paitsi Kanta-Hämeessä, jossa se on pysynyt ennallaan (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Ulkomaalaistaustaisten ravintoloiden määrän muutos vuosina 2008-2011 maakunnittain ja pääkaupunkiseudulla. (Tilastokeskus 2012.)

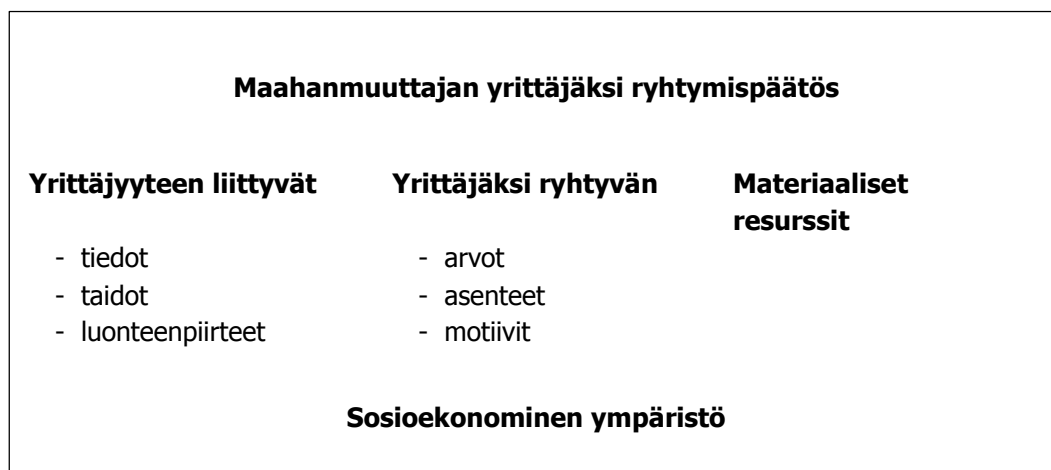
Pääkaupunkiseudun ravintoloista ulkomaalaisomistuksessa on jo lähes kolmannes, muualla Uudellamaalla, Pirkanmaalla, Päijät-Hämeessä ja Keski-Suomessa osuus on noin 20 prosenttia ja Lapissa vain noin 10 prosenttia. Suurista kaupungeista ulkomaalaistaustaisia ravintoloita on suhteessa eniten Vantaalla, missä niitä on jo joka kolmas. Turussa ja Oulussa vain joka seitsemäs ravintola on ulkomaalaisomistuksessa. (Tilastokeskus 2012.) Majoitus- ja ravitsemisalalan yritysrekisteriä apuna käyttäen Kuopiossa olisi joka kuudes ravintola ulkomaalaistaustainen ja Iisalmissa joka neljäs. Nämä lasketut perustuvat omiin päätelmiini ja tietoihini näistä ravintoloista.

3.3.1 Maahanmuuttajayrittäjäksi ryhtyminen

Joronen (2005) puhuu maahanmuuttajien yrittäjyyspäätöksen mallintamisessa sisäsyntyisistä (endogen) ja ulkosyntyisistä (exogen) tekijöistä. Sisäsyntyisillä syillä hän tarkoittaa yksilöön liittyviä piirteitä, taustaa, kokemuksia ja maahanmuuton syitä. Ulkosyntyisillä syillä viitataan taloudellisiin ja historiallisiin tekijöihin yhteiskunnan rakenteissa. Huuskonen (1992) nimeää yrittäjyyspäätöksen taustalla

vaikuttavat tekijät myönteisiin, yrittäjyyteen vetäviin seikkoihin, joita ei olisi ollut mahdollista saavuttaa ryhtymättä yrittäjäksi, ja kielteisiin, yrittäjyyteen työntäviin tekijöihin, joiden välttämiseksi ja kättämiseksi yrittäjäksi ryhdytään.

Maahanmuuttajan yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat hyvin paljon samat asiat kuin yleensäkin yrittäjäksi ryhtymiseen. Päätökseen vaikuttaa useat tekijät, mutta tekijöiden sisällöt poikkeavat usein maahanmuuttajayrittäjien kohdalla. Tekijät voidaan ryhmitellä seuraavasti:



Kuvio 7. Maahanmuuttajan yrittäjäksi ryhtymisen taustalla vaikuttavia tekijöitä (Lähdesmäki ja Savela 2006 mallia mukailten)

Yrittäjyyteen työntävät tekijät

Yrittäjäksi ryhtymisen motiivit voivat painottua joko veto- tai työntötekijöihin. Maahanmuuttajien yrittäjäksi ryhtymisen motiiveissa ovat yleensä painottuneet yrittäjyyteen työntävät tekijät. Näitä ovat vaikeus työllistyä uudessa kotimaassa, mikä voi johtua tarjolla olevien työpaikkojen vähäisestä määrästä, maahanmuuttajien puutteellisesta kielitaidosta tai muista maahanmuuttajan näkökulmasta epäedullisista työmarkkinoiden vaatimuksista. Työttömyys on monessa maahanmuuttajia vastaanottavassa maassa huomattavasti yleisempää maahanmuuttajien keskuudessa valtaväestöön verrattuna. Tutkimuksissa käytetty käsite suljettu liikkuvuus (blocked mobility) tarkoittaa sitä, että väylät avoimille työmarkkinoille ovat maahanmuuttajilta ja etnisiltä vähemmistöiltä suurelta osin suljettut. (Lähdesmäki ja Savela 2006, 17.)

Kun yritystoiminnasta tulee maahanmuuttajalle ainoa keino elättää itsensä ja perheensä, voidaan maahanmuuttajien kohdalla usein puhua myös ”pakkoyrittämisestä”. Pakko – sana on lainausmerkeissä siksi, ettei Suomen kaltaisessa korkean tulotason ja sosiaaliturvan maassa totaalista pakkoa yleensä pääse syntymään, vaikka yrittäjyysmotiivit olisivatkin työntötekijöihin liittyviä. Pakko voi olla myös henkistä laatua, esimerkiksi maahanmuuttajalle sosiaaliturva voi olla omanarvontuntoa alentavaa. Toisaalta heikompi asema työttömyysturvan suhteen voi työntää maahanmuuttajan yrittäjäksi. (Joronen 2012, 52, 188–189.)

Forsander ja Ekholm (2001,75) päätyivät tutkimuksessaan väitteeseen, että yrittäjinä eivät aina toimi ne maahanmuuttajat, joilla olisi parhaat valmiudet ja taidot uuteen maahan sopeutumiseen, vaan ne maahanmuuttajat, joiden ominaisuudet eivät kaikilta osin edes sovellu uuteen ympäristöön. Näin varsinkin siinä tapauksessa, jos maahanmuuttoon liittyy myös sosiaalisen aseman heikentyminen, jolloin yrittäjäksi ryhdytään sosiaalisen statuksen kohottamisen perässä. Tällöin maahanmuuttajan päätöstä ryhtyä yrittäjäksi voidaan kuvata "sosiaalisella marginaalisuudella", millä tarkoitetaan epätasapainoa yksilön henkilökohtaisten ominaisuuksien ja hänen yhteiskunnallisen asemansa välillä. Tilanne voi olla myös päinvastainen, jolloin yrittäjäksi ryhtyminen koetaan sosiaalisen aseman laskuna, mahdollisesti jopa häpeällisenä asiana.

Hyvin usein maahanmuuttajien yrittäjiksi ryhtymisestä pidetään reaktiona vallitseviin olosuhteisiin (Hyrsky 1998). Silloin maahanmuuttajan yrittäjyyspäätöksen syntyminen on seurausta erilaisista institutionaalista ja markkinoilla vallitsevista rajoituksista, joita maahanmuuttajayhteisöt kohtaavat jokapäiväisessä elämässä: sosiaalisen aseman laskeminen ja heikot tai olemattomat mahdollisuudet hyvin palkattuihin töihin. Yrittäjäksi ryhtyminen on heidän mukaansa keino paeta näitä etniseen alkuperään limittyviä epäkohtia. (Lähdesmäki ja Savela 2006, 17.) Yrittäjyyspäätökseen vaikuttavaa luonnollisesti myös se, millaiset mahdollisuudet yrittäjäksi ryhtymiselle maahanmuuttajan uusi kotimaa tarjoaa. Silloin korostuu muun muassa markkinoiden kysyntätilanne ja ylipäätään mahdollisuus päästä yrityksen omistajaksi sekä muun muassa myytävänä olevat liiketilat, kilpailu, valtion politiikka sekä etnisten ja ei-etnisten tuotteiden kysyntä. Rakenteellisia tekijöitä ovat myös maassa olevien maahanmuuttajien lukumäärä sekä asiakaskunnan rakenne ylipäänsä. (Lähdesmäki ja Savela 2006, 17-18.)

Yrittäjyyteen vetävät tekijät

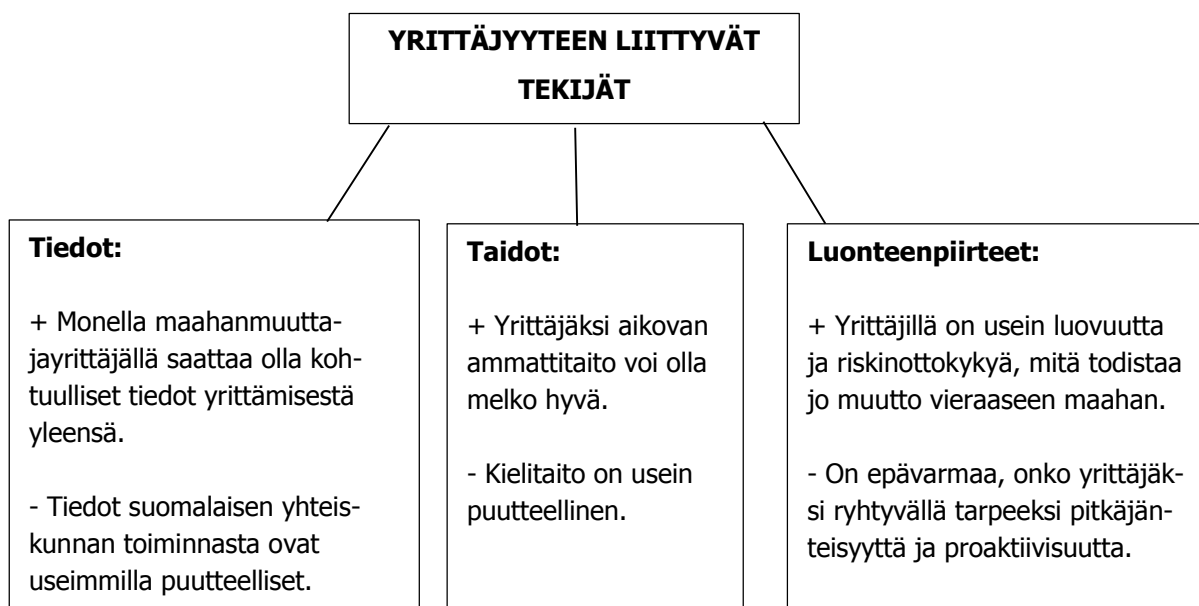
Maahanmuuttajien yrittäjyyttä tutkiessa törmää väistämättä maahanmuuttajan kulttuuriperimään. On luonnollista, että omaksuttu kulttuuri arvoineen ja uskomuksineen vaikuttavat sekä yrittäjään että näkyvät hänen perustamassaan yrityksessä ja sen takia on tärkeää huomioida maahanmuuttajien eri kansalliset kulttuuriperimät yrityksen perustamisen, kehittämisen ja kasvun taustalla. Yrittäjyysaktiivisuuden tai yrittäjänä menestymisen eroja eri kansallisuusryhmien välillä on selitetty usein myös muuttoon liittyvillä tekijöillä, kuten tilanteella ennen muuttoa, muuton olosuhteilla ja muuttoa seuranneilla olosuhteilla; millaisia taitoja maahanmuuttajilla on ollut ennen muuttoa, ja miten nämä taidot soveltuvat uuden maan olosuhteisiin, saavutaanko maahan pysyvinä vai väliaikaisina siirtolaisina, mihin historialliseen kohtaan muutto ajoittuu ja kuinka suuri etninen ryhmä maassa asuu ennuudesta. (Lähdesmäki ja Savela 2006, 19-20.)

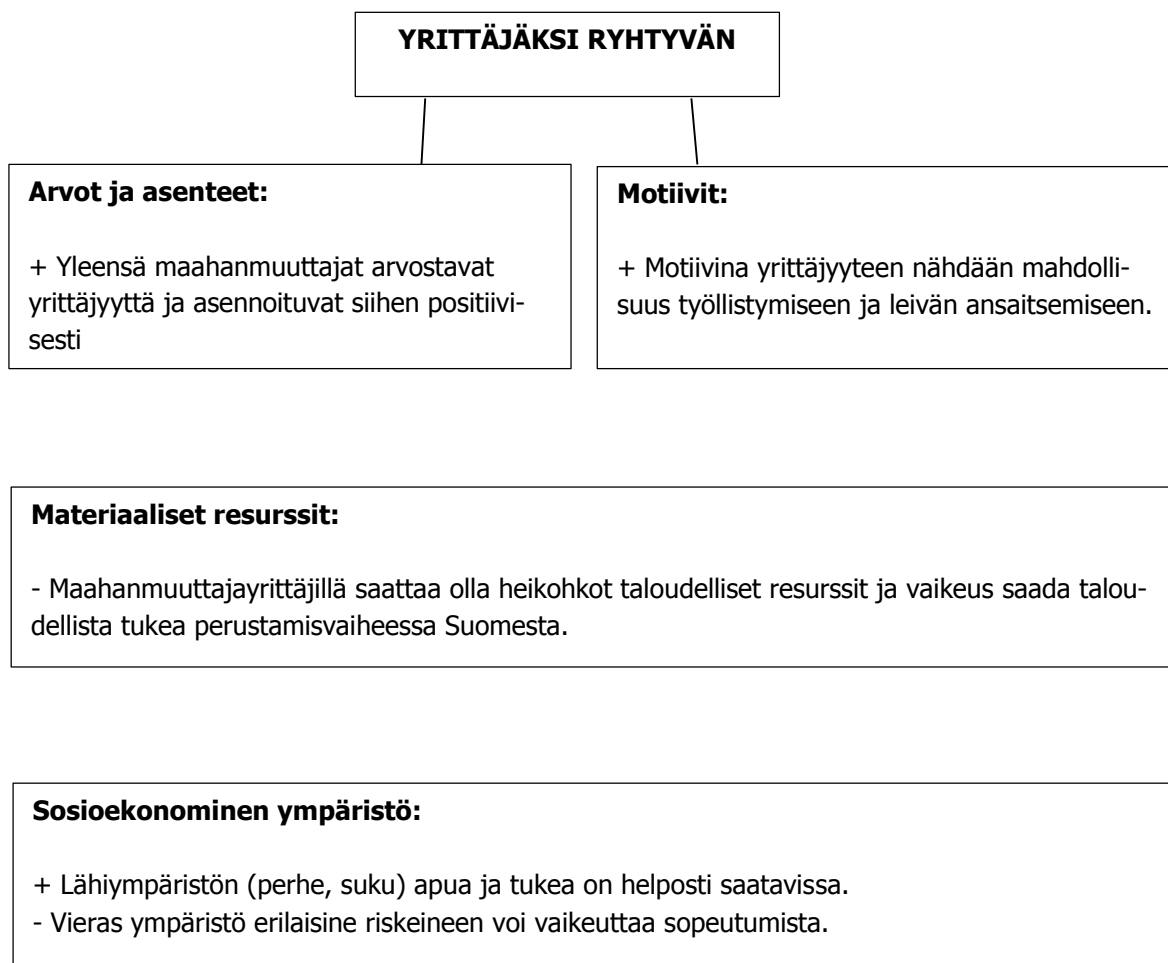
Etniset resurssit

Etniset resurssit ovat piirteitä, joita samaan ryhmään kuuluvat hyödyntävät yritystoiminnassaan. Tämä nähdään maahanmuuttajayrittäjien kilpailuetuna ja ennen kaikkea sellaisten yrittäjien kohdalla,

joilta puuttuu taitoja, koulutusta tai pääomaa. Resurssien saaminen perustuu jäsenten keskinäiseen solidaarisuuteen ja ryhmän harjoittama sosiaalinen kontrolli takaa palvelusten vastavuoroisuuden. Etniset verkostot on usein nähty tärkeinä niin sosiaalisen kuin taloudellisen pääoman, tieto-taidon, yrityskontaktien ja luotettavan työvoiman hankkimisessa. Etnisen yhteisön voi olla merkittävä osa maahanmuuttajayrityksen asiakaskuntaa ja toimia tavarantoimittajana sekä työntekijäreservinä. Etnisillä resursseilla tarkoitetaan erilaisia materiaalisia, esimerkiksi taloudellista apua, informatiivisia kuten neuvoja yritystoiminnan aloittamiseen ja yrityksen käytännön pyörittämiseen tai koulutuksellisia (esimerkiksi työhön opastaminen) voimavaroja, jotka yrittäjä voi saada käyttöönsä toiselta samaa etnistä alkuperää olevilta kanssaihmisiltään. Tämän takia etnisten resurssien hyväksikäyttöä on pidetty maahanmuuttajayrittäjien keskeisenä kilpailutekijänä yritystoiminnassa. Hyvä esimerkki etnisen resurssin käytöstä on etninen ravintola. Ruoanlaittotaito on kohtuullisen helposti käyttöönotettava etninen resurssi ja etnisyyteen perustuvien verkostojen kautta hankitaan pääomaa ja työvoimaa. (Forsander 2002, 160-164.)

Oman ryhmän suosiminen ei kuitenkaan ole yrittäjälle pelkästään mahdollisuus. Se voi olla myös vastavuoroisuuden ja lojaalisuuden tuoma velvollisuus, josta voi muodostua rasite sekä yritystoiminnan että perhe- ja yhteisön suhteiden kannalta. (Forsander 2002, 166–168.) Kulttuuriperimää ja etnisiä resursseja painottavat yrittäjyysmallit korostavat, ettei yrittäjäksi ryhtyvää maahanmuuttajaa voi tarkastella yksinomaan passiivisena olosuhteiden uhrina. On tärkeää huomata, ettei yrittäjäksi ryhtymisen yleensä voida sanoa olevan syytä ja/tai seurausta mistään yksittäisestä seikasta, vaan erilaiset yrittäjän taustaan, tilanteeseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät seikat vaikuttavat monimutkaisena prosessina toisiinsa (Kuvio 8.) (Lähdesmäki ja Savela 2006, 19-20.)





Kuvio 8. Maahanmuuttajayrittäjän yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät analysoiden (Melin ja Melin 2012 kuviota mukailien)

3.3.2 Etninen yrittäjyys ja -markkinat

Kun usko yhteiseen historiaan ja syntyperään sitoo ihmisiä toisiinsa, puhutaan etnisestä ryhmästä. Kielikuvana etnisestä ryhmästä puhutaan usein laajennetusta versiosta perheestä. Tietyt erityispiirteet erottavat ryhmän kulttuurin muista ja ryhmän jäsenet identifioivat itsensä omaan etniseen ryhmäänsä. Yleensä ryhmät ovat riippuvuussuhteessa ympäröivään yhteiskuntaan ja muihin ryhmiin. Lisäksi ryhmän jäsenet voivat kokea kuuluvansa muihinkin ryhmiin etnisen ryhmänsä lisäksi. (Hautaniemi 2001, 17.) Etnisyys eli samaistuminen tiettyyn etniseen ryhmään syntyy vasta maahanmuuttajan jouduttua kosketuksiin vastaanottavaan maahan ja yhteiskuntaan ja vuorovaikutuksesta ryhmien kohdatessa.

Forsanderin (2002, 37) päätelmissä etnisen taustan korostuminen ja eri etnisten ryhmien keskittymät työmarkkinoilla eivät sinällään ole kielteinen tai myönteinen asia vaan se, millaiseksi ryhmän ja yksilöiden suhde valtaväestöön muodostuu. Alkuun etniset verkostot toimivat positiivisena tarjoamalla tulijalle tukea ja tietoa paikallisista työmarkkinoista, mutta jatkossa niistä voi tulla jopa liikkuvuuden este. Valtayhteiskunnan tarjoamat sosiaalisen nousun mahdollisuudet ovat kuitenkin laajemmalla kuin mitä etninen yhteisö voi tarjota.

Etninen yrittäjyys nähdään ennen muuta toiminnan kytkeytymisenä etniseen yhteisöön. Etninen yrittäjä yleensä työllistää omaan ryhmäänsä kuuluvia ja samaa kieltä puhuvia ihmisiä. Vaikka kansalaisuus onkin yksi etnisen yrittäjän olennainen kriteeri, myös uskonto ja äidinkieli määrittelevät käsitettä. Etninen yrittäjyys tukeutuu omaan etniseen yhteisöön ja sen kautta saatavilla oleviin resursseihin.

Etnisillä markkinoilla ymmärretään maahanmuuttajien lähtömaihin liittyvien tavaroiden ja palveluiden kauppaa. Ruokakulttuuriin perustuvat etniset markkinat saattavat yhdistää useita ryhmiä, jotka ovat esimerkiksi tottuneet käyttämään samoja mausteita. (Joronen 2013, 53–54.)

Elintason nousu ja siihen liittyneiden elämäntapojen muutokset loivat liiketoimintamahdollisuuksia etnisille ravintolayrittäjille niin Suomessa kuin muuallakin Euroopassa. Suomen ravintola-alan kasvuun vaikutti merkittävästi 1970-luvun lopulla alkanut kaupallisen lounasruokailun yleistymisen. Kehitystä jatkoi 1980-luvun hyvä talouskehitys, väestön vaurastuminen ja keskiluokkaistuminen, lisääntynyt ulkomaanmatkailu, joka muokkasi kulutustottumuksia. Ensimmäinen pizzeria Suomeen perustettiin Lappeenrantaan jo 1960-luvulla. Helsinkiin ensimmäiset etniset ravintolat tulivat 1970-luvun alkupuolella, mutta määrällisesti ne alkoivat lisääntyä voimakkaasti vasta 1980-luvun lopussa. (Hotelli- ja ravintolamuseo.)

Etnisten ravintoloiden lisääntymiseen vaikutti myös Suomen työlupakäytännön väljeneminen. 1985 työministeriö teki etnisten kokkien työluvista erillismääräyksen, mikä helpotti etnisiin ravintoloihin töihin tulevien työluvan saantia. Myös vuoden 1991 ulkomaalaislaki helpotti työluvan saantia erikoisammattien perusteella ja etniset kokit kuuluivat tämän lain piiriin. Tällä on ainakin Hon (2008, 36–38) tutkimuksen mukaan ollut iso merkitys ainakin kiinalaisille maahanmuuttajille, koska se on mahdollistanut monen kohdalla laillisen maahanmuuton Suomeen. 1990-luvulla poistettiin myös ulkomaalaisomisteisia ravintoloita rajoittanut yritys- ja kiinteistöomistusta koskeva laki. Ravintola-alan suuret rakennemuutokset 1990-luvulla lisäsivät maahanmuuttajien pääsyä ravintola-alalle. Lama, elinkeinon luvanvaraisuuden poistuminen ja anniskelulupien saamisen helppous houkutteli alalle paljon uusia yrittäjiä, mikä lisäsi kilpailua ja konkursseja vapauttaen samalla liikepaikkoja. (Joronen 2013, 87–88.)

3.3.3 Inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma

Perinteisesti pääomalla tarkoitetaan taloudellista, yleensä rahalla mitattavissa olevaa varallisuutta. Maahanmuuttajayrittäjillä on usein vaikeuksia saada pankkilainaa ja tällöin muut rahoituskeinot kuten esimerkiksi sukulaisilta tai etniseltä yhteisöltä lainaaminen ovat auttaneet yrityksen perustamisessa ja ylläpidossa. Pääomiksi voidaan kutsua myös sellaisia ei-materiaalisia tekijöitä, joilla on vaihtoarvoa yhteiskunnassa. Tällaisia ovat inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma.

Inhimillinen pääoma nähdään investointina henkilökohtaiseen tuottavuuteen ja jonka perusmuotoja ovat koulutus, kielitaito, ammattitaito ja työkokemus (Light ja Gold 2000). Maahanmuuttajien heik-

koa menestystä työmarkkinoilla perustellaan juuri näiden puuttumisella tai riittämättömyydellä. Ongelman katsotaan helpottuvan, kun inhimillisen pääoman tekijöitä kartutetaan. Muuttoliike aiheuttaa yhteensovittamisongelmia pääoman siirtämisessä. Tämä näkyy muun muassa siinä, että yleensä maahanmuuttajien tulotaso on välittömästi muuton jälkeen alhaisempi kuin kantaväestön. Kun maahanmuuttajan koulutuspääoma jää käyttämättä uudessa asuinmaassa, puhutaan ”aivotuhlauksesta”. (Gächter 2007,3).

Inhimillinen pääoma tuottaa parhaan vasteen siellä, missä se on hankittu. Tämä koskee työkokemuksen lisäksi myös koulutusta: eri maissa hankitusta koulutuksesta saa erilaisen vasteen eri työmarkkinoilla, mutta kotimainen koulutus on arvostetuinta. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen kelpoisuudet ja tulkinnat ovat usein esteitä maahanmuuttajien tulosta työmarkkinoille. Työkokemus saa erityisen arvonsa paikallisessa kontekstissa. Mittei mikä tahansa Suomessa saatu työkokemus lisää maahanmuuttajien inhimillistä pääomaa suomalaisilla markkinoilla. (Forsander 2013, 230-232.)

Useimmissa ammateissa toimimisen perusedellytyksiin kuuluu asuinmaan kielen taito, joka on myös yksi inhimillisen pääoman laji. Koulutus nähdään tärkeänä maahanmuuttajien kotouttamispolitiikan välineenä. Maahanmuuttajien kotouttamiskoulutus lähtee liikkeelle oletuksesta, että hyvä suomen kielen taito on keskeisin edellytys työllistymiselle. Kotouttamiskoulutuksen keskeisimpiä keinoja ovat kielikoulutus erilaisilla kursseilla sekä koulutuksen ja työpaikan löytäminen erilaisten koulutus- ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden avulla. Kuntien ja TE-toimistojen tehtävänä on kotouttamisohjelman ja jokaisen henkilökohtaisen kotoutumissuunnitelman laatiminen. Maahanmuuttajien koulutustason selvittäminen on edelleenkin hankalaa, sillä koulutusta koskevien tietojen rekisteröinnissä on suuria puutteita. (Light ja Gold 2000; Linnanmäki 2007, 27.)

Nykyaikainen työelämä painottaa tiimityötä, verkostoitumista ja kommunikaatiota ja työntekijän on näissä toimintaympäristöissä hallittava erilaisia kulttuurikoodeja. Tämä kulttuurinen pääoma on erilaista kuin inhimillinen pääoma ylittämällä aikaisemmat ammattitaito- ja kielivaatimukset, jotka perustuivat muodolliseen oppimiseen ja työkokemukseen. Kulttuurinen pääoma tuo vaikutusvaltaa ja arvostusta, osallisuuden halutuista ihmis- ja liikesuhteista sekä pääsyn tavoiteltuihin työpaikkoihin. Kulttuurista pääomaa voi kartuttaa muun muassa osallistumalla koulutuksiin, mikä tarjoaa tietojen, taitojen ja tutkintojen lisäksi myös hyödyllisiä suhteita, tietoja ja taitoja työmarkkinoilla. Myös vapaaajan toiminta harrastus- ja yhdistystoiminnassa kartuttaa kulttuurista pääomaa. Kulttuurinen pääoma näkyy ihmisestä ”hyvän maun hallinnassa”, jolla viestitetään kuulumista tiettyyn yhteiskuntaluokkaan esimerkiksi pukeutumalla tai puhumalla kulttuurisen koodin vaatimalla tavalla. Työyhteisöön päästäkseen täytyy näyttää ja kuulostaa siltä, että kuluu juuri tähän työyhteisöön ja sopii tehtävään muutoinkin kuin vain muodollisesti. (Forsander 2013, 233-234.)

Laajennettuna käsite maahanmuuttokonteksteissa ”isäntämaan viestintäosaamiseen” kuuluu sekä oman että vieraan kulttuurin kielen ja kulttuurin hallinta, toisin sanoen kulttuurinen lukutaito. Suomen kieli on siten sosiaalista valuuttaa, joka mahdollistaa aktiivisen osallistumisen uudessa elämänympäristössä. Tämän sosiaalisen valuutan hankkiminen, kyky viestiä paikallisten kanssa heidän omalla kielellään ja kyky seurata esimerkiksi paikallista mediaa, helpottaa myös uuden kulttuurisen

pääoman kertymistä. Kulttuurista pääomaa tarvitaan kulttuurisen lukutaidon saavuttamisessa. Kun ymmärretään paikallista ajattelutapaa, pystytään toimimaan herkästi ja tehokkaasti uudessa elinympäristössä. (Salo-Lee 2009, 18.)

Yrittäjien kulttuurista pääomaa tarkastellaan yleensä ammatillisen kulttuurin lähtökohdista, minkä yrittäjät ovat sisäistäneet sosialisoinnin myötä joko kasvamalla yrittäjäperheessä tai olemalla muuten läheisissä tekemisissä lähipiirissä toimiviin yrittäjiin. Kulttuurinen pääoma sisältää yritystoiminnan aloittamisen ja harjoittamisen edellyttämiä tietoja ja taitoja, asenteita ja arvoja ja tietoa siitä, miten sosiaalista pääomaa hyödynnetään. (Joronen 2012, 54-55.)

Sosiaalisen pääoman määritelmästä on käyty paljon keskustelua. Sosiaalisella pääomalla yleensä viitataan sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, joiden avulla edistää verkoston jäsenten välistä yhteistoimintaa, resurssien hyödyntämistä ja toimintojen yhteensovittamista.

Monet tutkijat (Linnanmäki 2007, 24; Ruuskanen 2001, 7) korostavast luottamuksen merkitystä sosiaalisena pääomana. Sosiaalista pääomaa voidaan heidän mukaansa pitää eräänlaisena ”sosiaalisena voiteluaineena”: ihmisten ollessa usein toistensa kanssa tekemisissä luottamus vahvistuu, ja sosiaalinen vuorovaikutus helpottuu. Maahanmuuttajanäkökulmasta nimenomaan luottamuksen rakentaminen työnantajiin on keskeinen tekijä: tuottoisimpiin töihin pääsevät ne työntekijät, jotka ovat aiemmissa työpaikoissa osoittautuneet luottamuksen arvoisiksi. (Forsander 2002, 216.) Ahmadin (2005) käsityksen mukaan sosiaalisilla verkostoilla on merkittävä rooli työnhakijoiden kiinnittämisessä työmarkkinoille. Erityisen suuri merkitys verkostoilla näyttäisi olevan vasta maahan muuttaneille, joilla on suurimmat puutteet inhimillisessä pääomassa.

Työnhaku yleistyy virallisia kanavia pitkin maassaoloajan pidentyessä, kun kielitaito ja työkokemus lisääntyvät. Sosiaalisten verkostojen koostumus ei kuitenkaan ole työmarkkinoille integroitumisen näkökulmasta yhdentekevää: samoissa työpaikoissa työskentelevät verkostoituvat keskenään, mikä voi estää nousun ”paremmalle” tasolle tai toiseen ammattiin. Siksi verkostot, kontaktit ja suhteet suomalaisiin ovat muihin kontakteihin verrattuna hyödyllisempää työn saannin kannalta. Suomalaiset tuntevat parhaiten suomalaisen yhteiskunnan, ja voivat näin välittää tietoa vapaista työpaikoista ja suositella maahanmuuttajaystäviään työnantajille, joiden on havaittu luottavan enemmän suomalaisten kuin maahanmuuttajien suosituksiin. (Ahmad 2005, 86; Linnanmäki 2007, 24.) Joronen (2012, 55) korostaa maahanmuuttajayrittäjien sosiaalisella pääomalla henkilön kykyä saada haltuunsa erilaisia niukkoja resursseja sillä perusteella, että hän on jäsenenä tietyissä sosiaalisissa verkostoissa ja niiden muodostamisessa laajemmissa sosiaalisissa rakenteissa. (Joronen 2012, 55).

Sosiaalisen, inhimillisen ja kulttuurisen pääoman muodot ovat toisiinsa sidoksissa olevia pääomia: eihän kielitaidon merkityskään rajoitu pelkästään mahdollisuuksiin päästä ja edetä työmarkkinoilla, vaan suomenkielen hallinta ulottuu niin maahanmuuttajan koulutus- ja vaikuttamismahdollisuuksiin kuin palvelujen käyttöön, yhteyksiin valtaväestön kanssa ja ylipäätään viihtymiseen maahanmuutto- maassa. Näin inhimillinen pääoma voi tuottaa maahanmuuttajalle myös sosiaalista, kulttuurista ja taloudellista pääomaa. Myönteinen kehä syntyy pääomien kasautuessa. Maahanmuuttaja, jolla on so-

siaalista pääomaa, kartuttaa todennäköisesti samalla myös kielitaitoaan, ja se puolestaan auttaa työllistymään paremmin palkattuihin työtehtäviin. (Linnanmäki 2007, 20.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusmenetelmät jaetaan määrällisiin ja laadullisiin, joiden avulla tutkittavasta kohteesta saadaan monenlaista tietoa, näkökulmia ja ideoita. Tätä tutkimustyötäni lähestyn laadullisella tutkimusotteella, koska se soveltuu erityisen hyvin aiheeseen, jota ei entuudestaan tunneta kovin hyvin ja jota halutaan ymmärtää paremmin. Tyypillisiä laadullisia menetelmiä ovat teema-, avoin ja ryhmähaastattelu sekä osallistuva havainnointi. Tässä menetelmässä tutkittavia on vähemmän, mutta aineistoa syntyy paljon, kuten myös litteroitavaa tekstiä. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja haastattelijana pääsen hyvin lähelle tutkittavia. Tutkimusprosessin tarkka kuvaus ja tulkintojen perustelut ovat hyvin oleellisia luotettavuuden kannalta. Kun ilmiötä tutkitaan useammasta eri näkökulmasta, puhutaan triangulaatiosta. (Ojasalo ym. 2010, 93-94.) Tässä tutkimuksessani tarkastelin maahanmuuttajien yrittäjyyttä erilaisista näkökulmista, kun halusin selvittää, miten Suomen tarjoamat mahdollisuudet ovat vaikuttaneet yrityksen perustamiseen ja toisaalta, miten yrittäjän omat motiivit ja käytettävissä olevat resurssit ovat vaikuttaneet yrityksen perustamiseen. Haastattelin myös Uusyrityskeskukseen yritysneuvojaa, Kuopion Yrittäjien edustajaa ja Kuopion kaupungin yritysneuvojaa, koska halusin saada toisenlaistakin näkökulmaa maahanmuuttajien yrittäjyyteen liittyvissä asioissa. Toinen syy tutkimusasetelman valintaan oli se, että maahanmuuttajien yrittäjyyttä kuvaavaa aineistoa ei ole helppoa saada. Aikaisempien tutkimusten perustella maahanmuuttajat ovat haasteellisia kohderyhmiä kyselyiden kannalta ja vastausaktiivisuus niissä jää yleensä alhaiseksi. Tietosuojasäännöksiä vuoksi taas erilaisia rekistereitä on vähän tai ainakin niitä on vaikea saada.

Tutkimustyyppiltään tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus (case study), koska tässä käsitellään yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Tapaustutkimus on lähestymistapa tai näkökulma todellisuuden tutkimiseen ja tavoitteena on tyypillisesti kuvailla ilmiötä ja tehdä uusia havaintoja. (Hirsjärvi ym. 2005, 131–133.) Tässä tapaustutkimuksessa tutkin ravintola-alalla yrittäjinä työskenteleviä maahanmuuttajia ja heidän haasteita, syitä ja motivaatiota yritystä perustaessa. Tapaustutkimuksessa pitää Laineen, Bambergin ja Jokisen (2007, 10) mukaan erottaa toisistaan tapaus ja tutkimuksen kohde. Tämän tarkennuksen mukaisesti tässä työssä tapaus on maahanmuuttajat ja tutkimuksen kohde on yrittäjyys.

Aineiston keruu

Haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä. Sillä saadaan nopeasti kerättyä syvälistäkin tietoa tutkittavasta kohteesta. Tutkimustyössäni käytän teemahaastattelua, missä aihealueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka järjestys ja muoto puuttuu (Lassila, 2013-09-02). Puolistrukturoitu haastattelulomake on täydentämässä tausta- ja henkilötietojen keräämistä varten. Haastattelu on tiedonkeruumenetelmän joustava, sillä siinä voidaan säädellä aineiston keruuta tilantta ja vastaajia myötäillen. Haastatteluun ei välttämättä tarvita tarkkoja, valmiita kysymyksiä vaan pääasia on, että kaikki aihealueet tulevat käsitellyiksi. Haastattelun päätavoitteena on selvittää, mitä haastateltavalla on mielessään tutkimusaiheesta. (Hirsjärvi ym. 2005, 134.)

Maahanmuuttajia haastateltaessa täytyy myös huomioida, ettei suomenkielen ymmärrys ja sen tuottaminen ole heille välttämättä helppoa ja väärinkäsityksiä ja – ymmärryksiäkin saattaa tulla. Haastattelijan on tärkeää osata käyttää selkokieltä ja välttää monimutkaisia kysymyksiä. Suomea vieraina kielenä puhuvat eivät myöskään kovin mielellään täytä ”ylimääräisiä” lomakkeita. myös nämä asiat tukivat temahaastattelun valintaa tiedonkeruumenetelmäksi. Ennen haastattelua minua mietitytti myös se, että tutkimusaiheittani lähellä ovat aiheet kuten veronkierto, harmaa talous ja taloudelliset asiat ja ne ovat Hirsjärven ja kumppaneiden (2005, 196) mukaan asioita, joista ei mielellään haastatteluissa haluta puhua.

Tutkimuskohteet

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa, kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa tai antamaan teoreettinen kuvaus jollekin ilmiölle. Laadullisessa tutkimuksessa on ensisijaisen tärkeää, että tutkimuksen kohde henkilöt tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai että heillä olisi kokemusta siitä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88.) Maahanmuuttajayrittäjistä ei ole – eikä saa olla – saatavilla yhtenäistä rekisteriä, mistä löytäisin haastateltavani. Tässä käytin apuna omia kolmannen vuosikurssin tarjoilijaopiskelijoita ja kyselin heiltä, missä ja millaisia maahanmuuttajien ravintoloita he tuntevat ja käyttävät. Kuopion kaupungin yrityshakemistosta saatoin osittain myös nimen perusteella päätellä kyseessä olevan maahanmuuttajataustaisen ravintolan. Tarkoituksena oli haastatella Pohjois-Savon alueella toimivia maahanmuuttajaomisteisia ravintolayrittäjiä. Pelkästään pizzaa ja kebabia ruokana tarjoavia ravintolan omistajia haastattelin muutamia, sillä maahanmuuttajataustaisia pizzeriaita on Kuopion kaupungin alueella niin monia.

Ravintolayrittäjien lisäksi haastattelin tutkimusta varten myös Kuopion seudun Uusyrityskeskukseen yritysneuvojaa, joka on työssään auttanut maahanmuuttajayrittäjiä yrityksen perustamisen alkuvaiheissa, Kuopion Yrittäjien toiminnanjohtajaa sekä Kuopion Yrityspalveluiden yrityskoordinaattoria. Ensimmäisen vinkin haastateltaviin sain Iisalmen kaupungin ja Ylä-Savon kuntien maahanmuutto-neuvoja Kaja Rahkemalta, joka osasi kertoa taustoja iisalmelaisista etnisten ravintoloiden yrittäjistä. Ensimmäiseksi otin yhteyttä yrittäjiin puhelimitse sopiakseni tapaamisen. Tämä osoittautui hankalaksi jo pelkästään yrittäjien tai työntekijöiden huonon kielitaidon vuoksi.

Henkilökohtainen käynti ilman ennakkoyhteydenottoa osoittautui hedelmälliseksi tavaksi ottaa kontaktia. Yrittäjä oli itse paikalla ja suostui ilomielin haastatteluun. Haastattelu sujui hyvin ja päätin hyödyntää kyseisen yrittäjän verkostoja kysyllen häneltä seuraavaa mahdollista haastateltavaa, joka olisi myös maahanmuuttajayrittäjä. Tämä haastateltavani yrittäjä vielä itse soitti omalle ystävälleen, kertoi minusta ja kysyi valmiiksi suostuisiko tämä haastateltavaksi. Vastaus oli myönteinen ja ajan-kohta sovittiin seuraavalle päivälle. Tällaisen lumipallotekniikan avulla pystyi hyödyntämään maahanmuuttajayrittäjien keskinäisiä suhteita ja luottamusta, ja näin löysin myös seuraavia haastateltavia. Ongelmalliseksi tässä muodostui lumipallotekniikan haittapuoli eli se, että minulle suositeltiin aina vain turkkilaisia kebab-pizzeriaiyrittäjiä, kun tarkoitus oli haastatella monipuolisesti erilaisten ra-

vintoloiden edustajia. Olin yhteydessä 21 ravintolaan ja heistä haastattelun antoi 8 ravintolayrittäjää. Heistä kaksi ei ehtinyt tapaamiseen, mutta antoi haastattelun puhelimitse ja kuutta yrittäjää haastattelun heidän omassa työpaikassaan.

Kaikki kiinalaiset kieltäytyivät haastattelusta. Kaksi kiinalaista ei ymmärtänyt suomea eikä englantia, yksi halusi kysymykset lähetettäväksi sähköpostiin, mutta ei vastannut niihin. Yksi ravintoista oli suljettu remontin vuoksi, yksi ei halunnut ja yksi ei ehtinyt. Thaimaalainen yrittäjä oli lomalla kotimaassaan, kuten myös yksi turkkilainen yrittäjä. Kolme yrittäjää lupasi soittaa minulle takaisin antaakseen haastattelun, mutta eivät kuitenkaan soittaneet. Haastateltaviksi sain nepalilaisen, italialaisen, irakilaisen, virolaisen, bosnialaisen ja kolme turkkilaista ravintolayrittäjää. Heistä kolme toimii Kuopiossa, kolme Iisalmissa, yksi Lapinlahdella ja yksi Nilsiässä. Haastattelut suoritin suomen kielellä 4.-23.6.2014 välisenä aikana. Haastatelluista 7 oli miehiä ja kaksi naisia, kaksi haastatelluista toimi samassa yrittäjäpariskuntana. Haastatteluun kului aikaa 10 – 56 minuuttia ja kolmessa yrityksessä minulle tarjottiin pizza.

Kaikki haastattelut tallensin nauhurille, josta purin ne tietokoneelle. Numeroin haastateltavat 1-8, jotta pysyin oikeassa järjestyksessä. Haastattelujen litteroinnin tein pian haastattelujen jälkeen. Litteroinnissa on päätettävä, kirjoitetaanko teksti puhe- vai kirjakielen mukaisesti. (Ojasalo ym. 2010, 99.) Vaikka tutkimuksessani kiinnostikin esille tulevat asiat, tein litteroinnin kuitenkin puhekielellä, koska kysessä oli ulkomaalaiset ihmiset ja puheen ymmärtäminen joidenkin kanssa oli työlästä. Toisaalta puhekielen käyttö tässä tapauksessa on myös elävöittämässä raportointia. Litteroinnin tein valikoiden teema-alueuiden mukaisesti, koska päätelmien tekeminen siten on helpompaa kuin suoraan nauhoista.

Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysi alkaa jo sen keruuvaiheessa, kun tutkija havainnoi sekä tutkittavaa materiaalia että kontekstia, jossa se esiintyy. Aineiston analyysin yleisiä lähtökohtia ovat vastausten saaminen tutkimuskysymyksiin. On myös tärkeää erottaa aineistosta olennainen, tutustua aineiston sisältöön ja sitä kautta ymmärtää ilmiö tai asia syvällisemmin.

Aineiston analyysitapoja on monenlaisia. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysissä tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla esimerkiksi haastatteluja. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto ensin hajotetaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudelleenlaiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Menetelmien erona on analyysin ja luokittelun perustuminen joko aineistoon tai valmiiseen teoreettiseen viitekehykseen. Aineiston analyysi vaatii tekstin lukemista ja hahmottamista. (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 43.)

Tämän laadullisen opinnäytetyön analyysissä käytin hyväkseni teoriaohjaavaa analyysiä. Analyysin tekemisessä teoria toimi apunani ja aikaisempi tieto ohjasi analyysiä niin, että pystyin näkemään asioita uudella tavalla ja havainnoida niitä. Teoriasidonnaisuus ohjasi koko työprosessia. Taustatiedot, teemahaastattelun kysymysrunko ja aineiston analyysi ovat nousseet teoriasta esille tulleisiin asioihin. Teoriaohjaavan analyysin päättelyn logiikassa on usein kyse abduktiivisesta päättelystä. Silloin tutkijalla on valmiina erilaisia teoreettisia johtolankoja, joita pyritään todentamaan saadun aineiston avulla. (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 96–98.)

Teemahaastatteluni etukäteen valitut teemat perustuivat tutkimukseni viitekehykseen, eli asioihin mitä aiheesta jo tiedettiin. Varsinaisen tutkimushaastattelun aluksi keräsin haastateltavilta taustatietoja, jotta pystyin paremmin tutustumaan haastateltavaan. Samalla vapaamuotoinen kysely laukaisi jännitystä keskustelultamme ja kykenin arvioimaan haastateltavan kielitaitoa ja ymmärrystä. Yhteisen äidinkielen puuttuminen toi erinäisiä haasteita haastattelutilanteeseen: ymmärsikö haastateltava kysymykseni oikein, ymmärsinkö ja tulkitsinko minä saamani vastauksen oikein.

Taustatiedot pohjautuivat myös tutkimusongelmaan ja inhimillisen pääoman resursseja. Kyselin heilätä maahanmuuton syitä, maastamuuttomaata, ammattia kotimaassa, koulutusta sekä kotimaassa että Suomessa ja kielitaitoa. Nämä auttoivat luomaan haastateltavasta kokonaiskuvaa ja selventämään heidän työhistoriaa. Lisäksi kyselin haastateltavan aikaisempaa työ- ja yrittäjyyshistoriaa Suomessa ja sitä, kuinka kauan haastateltava oli asunut Suomessa ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Näillä kysymyksillä hain vastauksia yrittäjyyteen johtaneisiin asioihin. Tutkimuksen kannalta keskeisimmät taustatietojen kysymykset on koottu liitteeseen 1 ja kysymyksistä koodut tiedot on siirretty kuvioon 9.

Varsinaiset teemahaastattelun teemat jaoin yrityksen perustamisvaiheeseen ja nykytilaa ja tulevaisuuteen liittyviin aihealueisiin. Tutkimuskysymykseni kartoittivat yrityksen perustamiseen liittyviä inhimillisiä, kulttuurisia ja sosiaalisen pääoman tekijöitä, etnisiä resursseja, motivaatiotekijöitä, tiedon hakuun, byrokraatiaan ja rahoitukseen liittyviä seikkoja, avuntarvetta ja – saantia. Kirjasin ylös myös ravintolatyyppin ja sijaintipaikkakunnan. Nykytilanteen ja tulevaisuuden suhteen utelin yrittäjien omaa käsitystä ravintolan pärjäämisestä, tuotteiden hinnoittelusta, työnteon määrästä. Olin myös kiinnostunut yrittäjyyden vaihtoehdoista, ”kurjuudesta ja ihanuudesta”. Lopuksi juttelimme yrittäjien tulevaisuuden näkymistä.

Kyselyn pohjalta syntynyttä kuvaa maahanmuuttajien yrittäjyydestä olen täydentänyt maahanmuuttajayrittäjien kanssa yhteistyötä tekevien tahojen haastatteluilla. Nämä yhteistyötahot edustivat Kuopion Uusyrityskeskusta, Kuopion kaupunkia ja Kuopion Yrittäjiä. Haastattelulla selvitin lähinnä yhteistyötahojen näkemyksiä maahanmuuttajien yrittäjyydestä ja yritystoiminnan aloitusprosessiin liittyneistä haasteista ja ongelmista.

5 MAAHANMUUTTAJAYRITTÄJÄSI POHJOIS-SAVOON

Maahanmuuttajayrittäjyys on monitahoinen ilmiö. Maahanmuuttajien omistamat yritykset eroavat toisistaan sekä toimialojensa, toimintavolyymiensa että toimintastrategioidensakin suhteen. Taustoiltaan ja tavoitteeltaan maahanmuuttajayrittäjistä löytyy hyvin erilaisia ihmisiä. Maahanmuuttajien harjoittamaan yritystoimintaan viitataan yleensä käsitteillä maahanmuuttajayrittäjyys ja etninen yrittäjyys. Usein nämä kaksi termiä ymmärretään toistensa synonyymeina, mutta joissakin yhteyksissä on tehty käsitteellinen ero joko aikaulottuvuuden tai resurssien hyödyntämisen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa puhutaan maahanmuuttajien yrittäjyydestä myös silloin, kun viitataan etnistä taustaa hyödyntävään yritystoimintaan. Maahanmuuttajayrittäjyyden ja etnisen yrittäjyyden käsitteellä viitataan samaan ilmiöön – maahan muuttaneiden henkilöiden harjoittamaan yritystoimintaan.

Maahanmuuttajaväestöstä löytyy paljon yrittäjäpotentiaalia ja palkkatyön ohella se on toinen mahdollinen keino työllistyä. Lithin (2005) tutkimuksen mukaan ulkomaalaisten yrittäjäaktiivisuus eli yrittäjien osuus kaikesta työllisestä työvoimasta ylitti jo 1990-luvun lopulla suomalaisten yrittäjäaktiivisuuden. Maahanmuuttajien korkeaa yrittäjyysaktiivisuutta on selitetty itse maahanmuuttotilanteella. Riskin ryhtyä yrittäjäksi on oletettu olevan heillä keskimäärin matalampi kuin valtaväestöllä, sillä he ovat jo ottaneet suuren riskin muuttaessaan toiseen maahan. Toisaalta yrittäjyysaktiivisuutta perustellaan maahanmuuttajien usein heikolla työmarkkina-asemalla. (Joronen 2005, 187.)

Maahanmuuttajayrittäjien määrä Suomessa on kasvanut voimakkaasti 2000-luvulla ja vuonna 2010 lähes 6400 ulkomaan kansalaista toimi Suomessa yrittäjänä (Tilastokeskus 2012). Pohjois-Savon maahanmuuttajayrittäjistä ei ole olemassa tilastoitua tietoa ja viimeaikaiset maahanmuuttajayrittäjiin liittyvät tutkimuksetkaan eivät tilastoineet Kuopion tai Ylä-Savon yrittäjiä. Tästä voimme päätellä, että valtakunnallisesti Pohjois-Savossa on vain vähän maahanmuuttajataustaista yrittäjyyttä. Löysin erinäisiä kanavia käyttäen Kuopio-Iisalmi – akseliilta 30 maahanmuuttajayrittäjää ravintola-alalta. Luku voi olla suurempikin, koska yrityksiä on vaikea kartoittaa ilman minkäänlaista rekisteriä. Myöskään läheskään kaikilla ravintoloilla ei ole nettisivuja ja yritysten elinkaari usein suhteellisen lyhyt. Löytämistäni Pohjois-Savon maahanmuuttajaravintoloitsijoista 33 % on turkkilaista syntyperää, saman verran yrittäjiä tulee Aasiasta (Nepalista, Intiasta, Thaimaasta ja Kiinasta). Tässä tutkimuksessa kartoittamia ravintoloitsijoita oli myös Italiasta, Kreikasta, Irakista, Bosniasta. Neljän yrittäjän kansallisuutta en saanut selville.

Haastattelemistani yrittäjissä oli 7 miestä ja kaksi naista. Yksi pariskunta toimi yhdessä yrittäjänä samassa ravintolassa. Yrittäjistä nuorin oli 28-vuotias ja vanhin 55-vuotias keski-ikä ollessa 38,3 vuotta. Pisimpään heistä oli Suomessa asunut 42-vuotias italialainen mies, jonka oli tuonut Suomeen ”pielavetinen nainen” 22 vuotta sitten. Suomeen vuonna 2010 saapuneista maahanmuuttajista yli puolet oli 20–34-vuotiaita ja alle kaksi prosenttia yli 60-vuotiaita. Kun suomalaisten keski-ikä ylittää jo 40 vuotta, kaksi kolmasosaa (67,3 %) tulijoista on 15–44-vuotiaita (Tilastokeskus). Maahanmuuttajien saapuminen kohdemaahan parhaassa työiässä onkin yksi muuttoliikkeiden harvoista säännönmukaisuuksista. Keskimääräinen Suomessa oleskeluaika näillä yrittäjillä oli haastatteluhetkellä 11 vuotta.

nro	sukupuoli M/N	ikä (6/2014)	Kotimaa	Suomeen muutto- vuosi	muuttami- sen syy	ammattisi kotimaas- sa	mitä muu- ta työtä olet tehnyt Suomessa
1	M	42	Italia	1992	perhesyyt	varasto- mies, tar- joilija	ravintola- alan töitä, yrittäjänä
2	M	33	Turkki	2010	perhesyyt	yrittäjä	ainoastaan opiskelu- jen työhar- joitteluja
3	M	33	Turkki	2001	työ	urheilija	ravintola- alan töitä
4	M	28	Turkki	2009	työ	hotelli- työn-tekijä	ravintola- alan töitä
5	M+N	30/28	Nepal	M 2006, N 2010	opiskelu		ravintola- alan töitä Helsingissä
6	M	42	Irak	1997	pakolaisuus	ravinto- loitsija (yrittäjä)	tulkkina 2v
7	N	55	Viro	2008	perhesyyt	yrittäjä (hotelli)	siivousta
8	M	54	Bosnia	1994	pakolaisuus	myyjä, yrittäjä (kauppa)	harjoitteli- jana kau- passa

Kuvio 9. Taustatietojen yhteenvetoa haastatteluista

Suomeen muuton syistä perhesyyt ovat kaikkein yleisin, sitten tulevat työ ja opiskeluperusteet. Koska EU:n, ETA-maiden ja Pohjoismaiden kansalaisten ei tarvitse hakea oleskelulupaa Suomeen, siksi eri syistä muuttaneiden todellista määrää on vaikea arvioida. (Tilastokeskus 2012.) Perhesyyt olivat Suomeen muuton taustalla myös yhdellä turkkilaisella ja virolaisella yrittäjällä. Pakolaisstatuksella Suomeen tulleita yrittäjiä haastatelluissa oli Irakista ja Bosniasta. Heidän Suomessa oleskeluaika oli joukon pisimpiä, lähes 20 vuotta. Kahdella turkkilaisella kolmesta oli Suomeen muuton syynä työ, eli tiedossa oli jo työpaikka tutun kautta tai tutun yrittäjän luona. Heidän Suomessa oloaikansa olivat joukon lyhyimmät, vain 1-5 vuotta. Haastateltujen maahanmuuttajayrittäjien yritykset edustivat monipuolisesti ravintola-alan koko skaalaa pizzeriaista à la carte -ravintoloihin.

Haastatteluhetkellä suurin osa yrityksistä oli ollut toiminnassa jo useamman vuoden. Vanhin yritys oli toiminut kahdeksan vuotta, uusin oli aloittanut toimintansa kolme kuukautta aikaisemmin. Kaikki yritykset olivat mikroyrityksiä eli niihin työllistyy alle kymmenen henkilöä. Yhtä osakeyhtiötä lukuunottamatta kaikki yritykset toimivat toiminimellä. Ravintoloiden nimet viittasivat vahvasti etniseen syntyperään. vain kahdessa ravintolassa oli suomalainen nimi: toinen oli aiemmin ollut suomalaisomistuksessa oleva ravintola ja toinen kaupan yhteydessä oleva lounaskahvila. Työperäisillä turkkilaisilla

oli myös selkeä tavoite muuttaa takaisin Turkkiin lähiaikoina. Yrittäjänä toimiva pariskunta oli päässyt Itä-Suomen yliopistoon opiskelemaan, missä heidän opinnot jatkuvat edelleen.

Etnisyyden painottaminen maahanmuuttajayrittäjyyden määrittelyssä saattaa myös rajata ilmiön tarkastelua liiaksi ravintolatoimintaan, jossa sillä on hyvin merkittävä ja näkyvä rooli liiketoiminnan kilpailutekijänä. Huomioitavaa on myös se, että maahanmuuttajayrittäjä ei välttämättä korosta etnistä alkuperäänsä liiketoiminnassaan. Tässä selvityksessä ainoastaan yksi yrittäjä teki näin; Hän toimi kauppaliikkeen yhteydessä lounasravintola-kahvilayrittäjänä valmistaen suomalaista kotiruokaa. Jos maahanmuuttajien yrittäjyyttä tarkastelee ja tulkitsee pelkästään yrittäjien etniseen taustaan liittyvien tekijöiden kautta, on vaarana, että muut yrittäjyyteen liittyvät tekijät jäävät taka-alalle. (Joronen 2013, 57-58.)

5.1 Inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma

Inhimillinen pääoma nähdään investointina henkilökohtaiseen tuottavuuteen. Sen perusmuotoja ovat koulutus, kielitaito, ammattitaito ja työkokemus (Light ja Gold 2000). Maahanmuuttajien heikkoa menestystä työmarkkinoilla perustellaan juuri näiden puuttumisella tai riittämättömyydellä. Suomalaisilla työmarkkinoilla arvostetaan muodollista pätevyyttä ja suoritettuja tutkintoja. Forsanderin (2002) mukaan ulkomailla suoritettujen tutkintojen kelpoisuusehdot ja niiden tulkinta ovat keskeisiä rakenteellisia esteitä maahanmuuttajien tiellä työmarkkinoille. Tämän tutkimuksen haastatelluilla oli vain vähän kotimaassaan hankittua koulutusta. Kolmanneksella oli takanaan lähtömaan ”peruskoulu”, yhdellä lukioasteen opinnot ja kahdella ammattikoulu. Poikkeuksen tekivät italialainen, joka oli suorittanut kielilukion ja opettajaseminaarin sekä atk-alaa opiskelleet nepalilaiset yrittäjät. Huomioitavaa tutkimuksessani oli se, että vähäisimmän koulutuksen (peruskoulutason) omaavat olivat kotimaassaan toimineet yrittäjänä. Haastattelussa he kertoivat yrittäjyyden olevan lähtömaassaan erilaista ja paljon helpompaa kuin Suomessa. Heille yrittäjäksi ryhtyminen kotimaassaan oli ollut ainoa keino työllistyä. Lähtömaissaan muut haastateltavat olivat työskennelleet kaupan alalla myyjinä ja varastomiehenä, yksi oli ollut täysipäiväinen urheilija ja usealla oli työkokemusta turismin parissa erinäisissä tehtävistä.

Keskeinen osa inhimillistä pääomaa on työkokemus, joka saa erityisen arvonsa paikallisessa kontekstissa. Suomalaisessa työelämässä hankittu mikä tahansa työkokemus entaa kosketuspinnan suomalaisen työelämään ja tätä kautta lisää maahanmuuttajan inhimillistä pääomaa tšekäläisillä työmarkkinoilla. (Forsander 2013, 232.) Suomessa oloaikana ravintola-ala on tullut jokaiselle yrittäjälle tutuksi ja toiminut kaikille niin sanottuna sisääntuloammattina. Tämä vahvistaa kirjallisuudessa esille nousutta seikkaa, että maahanmuuttajien on helpompi työllistyä esimerkiksi ravintola-alan töihin kuin omaa koulutustaan tai ammattiaan vastaavaan työhön. Forsanderin (2002, 152–156) tutkimuksen mukaan 1990-luvun lopulla lähtien selvästi suurin osa Suomen maahanmuuttajista on työskennellyt palvelualoilla ja erityisesti ravintola- ja siivousalalla. Maahanmuuttajatyövoiman tuloa palvelualoille edelsi mittava rakennemuutos, kun toiminnan tehostamisen ja tukitoimintojen ulkoistamisen

myötä osa-aikaisen ja väliaikaisen työvoiman määrä näillä aloilla on kasvanut kovasti. Tällaista uutta ja joustokykyisempää työvoimaa löytyi muun muassa maahanmuuttajien joukosta.

Yrittäjyyden aloittaminen palkkatyöläisenä pehmentää alkua, mikäli tällainen vaihtoehto on olemassa. Toisaalta palkansaajina koulutetut ulkomaalaiset voivat toimia pitkään koulutustaan vastaavissa matalapalkkatöissä. Kun lähtömaassa hankittua koulutusta ei tunnusteta tulomaassa, voi yrittäjyys olla ainoa keino kunnollisen elannon hankkimiseksi uudessa kotimaassa. (Lith 2005.) Tämän tutkimukseen osallistuneilla oli hyvin vähän muuta kuin ravintola- tai siivousalan työkokemusta Suomesta. Määrällisesti he olivat kuitenkin työskennelleet lukuisissa eri paikoissa. Huomioitavaa oli se, että lähes kaikilla oli ollut omistuksessaan muitakin yrityksiä kuin tämä, minkä haastatteluhetkellä omisti. Selkeimmin tämä erottui turkkilaisten pizzerioiden piirissä; työn perässä tulleilla turkkilaisilla oli jo kolmas yritys meneillään.

Suomessa oloaikana yrittäjistä puolet olivat opiskelleet joko kurssimuotoisissa koulutuksissa tai tutkintoon tähtäävässä ammatillisessa koulutuksessa. Maahanmuuttajilla Suomessa hankittu tutkinto lisää todennäköisyyttä työskennellä koulutusta vastaavassa työssä. Merkille pantavaa tässä tutkimuksessa oli kuitenkin se, että ainoastaan yksi yrittäjä työskenteli suomalaisessa oppilaitoksessa hankittua osaamistaan ja tutkintoaan vastaavassa työssä. Toinen ennako-olettamuksista poikkeava asia oli, että tämä yrittäjä oli nainen. Tämä naisyrittäjä ei korostanut etnisyyttään ruokalistalla, sillä hän valmisti suomalaista kotiruokaa kaupan yhteydessä olevassa lounasravintola-kahvilassa. Etnisyys ilmeni pelkästään työntekijöiden palkkaamisessa. Yleensä maahanmuuttajanaissilla on Suomessa miehiä vähäisemmin hankittua koulutusta.

Kaikille pakolaisstatuksella maahanmuuttaneilla oli alkuvaiheessa ollut valmentavaa koulutusta, mihin koulutuksen osana on kuulunut työharjoittelujaksoja muunmuassa ravintoloissa. Tämä koulutus auttaa Suomeen tulleita maahanmuuttajia kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan, auttaa suomen kielen kiemuroiden oppimisessa sekä suomalaisen opiskelu- ja työkuultuuriin tutustumisessa. Työharjoittelun tarkoitus on antaa valmiuksia, rohkeutta ja omatoimisuutta, mitä tarvitaan myös työnhaussa. Kestoltaan nämä kurssit ovat olleet 4 kuukaudesta ylöspäin. (Saukkonen 2013, 26.)

Työperäisiä turkkilaisia maahanmuuttajia lukuunottamatta kaikki yrittäjät olivat käyneet kielikursseja Suomessa. Poikkeuksen tähänkin ryhmään teki italialainen yrittäjä, joka on opiskellut suomalaista filologiaa yliopistossa ja on tällä hetkellä gradua vaille valmis maisteri. Italialaisen ja virolaisen yrittäjän suomenkielen taito oli erittäin hyvää. Alkukartoituksessa kiinalaisten kanssa yhteisen kielen löytäminen oli hankalaa ja haastattelut yleensä heidän kanssa kaatuivatkin kielitaidon puutteeseen.

Suomen kielen oppimista ja taitoa pidetään tärkeimpänä tekijänä sekä integroitumisessa että työllistymisessä. Huonoimmin suomea tutkimukseen osallistuvista puhuivat turkkilaiset. Heistä osa asui kimppekämpässä ja he pitivät tiiviisti yhteyttä keskenään vapaa-ajallakin. He kertoivat huonon kielitaitonsa johtuvan suomalaisten ystävien puutteesta ja että heidän keskinäinen kommunikointikieli on turkin kieli. Kielen oppii vain käyttämällä sitä ja siksi kielitaidon kartuttaminen on kiinteästi yhteydessä omaan aktiivisuuteen. Melko huonosti suomea puhuvatkin kertoivat ymmärtävänsä suomea pa-

remmin, vaikka oman puheen tuottaminen oli hankalaa. He kertoivat myös, että asiakaspalvelutilanteissa on vain erittäin harvoin tilanteita, etteivät he ymmärrä mitä asiakas kysyy. Ravintolasanasto ja –slangi on suhteellisen yksinkertaista ja helposti opeteltavissa, eikä suomalaisten asiakkaiden kanssa tarvitse juuri muista asioista jutella.

”Suomalainen tilaa vain pizzan. Antaa rahan ja lähtee. Ei sano aina edes moi.”

”Ei ne juttele. Mitään. Silloin vain, jos hinta nostaa.”

Vaikka pakolaisina Suomeen tulleilla onkin ollut muita pidempi kielikoulutus, oli heidän kielitaitonsa suhteellisen heikko Suomessa olovuosiin verrattuna. He kertoivat perheen sisäisen kommunikaatiokielen edelleen olevan lähtömaan kieli. Lisäksi savon murre on monelle ollut vaikeaa.

”Kielikurssilla opettelin suomen kieli, sitten tulin Kuopioon ja kaikki puhu savoa. Opetele taas uusi kieli!”

Parhaiten suomea puhuivat tähän tutkimukseen osallistuneista perhesyiden perusteella Suomeen tulleet, vaikka Suomeen perhesyillä muuttanut turkkilainen koki kielitaitonsa vielä liian heikoksi selviytyäkseen opiskelemallaan kone- ja metallialalla. Hän kartuttaa kielitaitoaan kotona puhumalla suomea vaimonsa kanssa. Italialainen yrittäjä kertoi oppineensa suomen kielen ”kadulla” ja ravintolätöissä Helsingissä. Hänen oppimansa kieli oli kuitenkin puhekieltä, slangia ja ongelmia tuli siinä vaiheessa, kun hän aloitti kielen opiskelun yliopistossa. Opittu puhekieli ja kirjakieli erosivat toisistaan niin selkeästi. Suuri osa haastatelluista piti omaa suomen kielen taitoaan kohtalaisena tai hyvänä. Valtaosa haastatelluista osasi puhua myös muita vieraita kieliä, etenkin englantia. Heidän mielestään asiointi virastoissa onnistuu englanniksi Kuopiossakin, mutta palvelualalla toimiessa asiakkaiden kanssa vaaditaan suomen kielen taitoa. Maahanmuuttajien kotoutumista pääkaupunkiseudulla käsitellyt seurantatutkimus (Perhoniemi ja Jasinskaja-Lahti 2006) osoitti, että maahanmuuttajien omasta mielestä heidän suomen kielen taidon kehittyminen melko hyvälle asteelle vie keskimäärin yli kymmenen vuotta. Samaisen tutkimuksen mukaan hyvä suomen kielen taito edisti sekä työllistymistä että yleistä hyvinvointia maahanmuuttajilla. Pitkä oleskeluaika ei kuitenkaan takaa automaattisesti valtakielien omaksumista.

Kulttuurinen pääoma

Kielitaito on myös osa kulttuuria, sillä suomen kieli, suomalaisuus ja suomalainen kulttuuri kytkeytyvät toisiinsa. Kulttuurin oppiminen ja ymmärtäminen ovat kiinteästi esillä kotouttamisohjelmissa, koska se on tärkeä osa integroitumista. Kulttuuri liittyy myös vahvasti työelämään, sillä työelämän toimintatavat ja säänot ovat kulttuurisidonnaisia. Kulttuuripääomaa voi määritellä melko moniulotteisena osana yksilön habitusta. Pääpiirteissään kulttuuripääoma tarkoittaa tietotaitoa, älyä, kokemuksia, suhteita ja kaikenlaista ei-rahallista pääomaa, jota yksilö voi käyttää yhteiskunnassa menestyäkseen. Maahanmuuttajien yrittäjyyttä käsittelevässä tutkimuksessa (Joronen 2013) maahanmuuttajilla on ajateltu olevan keskimääräistä enemmän innovaatiopotentiaalia, koska he elävät eräänlaisessa

välitilassa vähintään kahden erilaisen kulttuurin välissä, mikä mahdollistaa erilaisten kulttuuristen käytäntöjen vertailun. Nykyaikainen työelämä painottaa tiimityötä, verkostoitumista ja kommunikointia. Samalla on hallittava toimintaympäristön kulttuuriset koodit. Kulttuurinen pääoma tuo vaikutusvaltaa, arvostusta ja mahdollistaa osallisuuden halutuista ihmis- ja liikesuhteista. Suomalainen työkulttuuri arvostaa koulutusta. Osallistuminen koulutuksiin tarjoaa tietojen, taitojen ja tutkintojen lisäksi myös hyödyllisiä tietoja, taitoja ja suhteita työmarkkinoille. Kulttuurista pääomaa käytetään erottautumisen välineenä, mutta sillä on myös taloudellinen vaihtoarvonsa. Työyhteisössä täytyy näyttää ja kuulostaa siltä, että kuuluu juuri tähän työyhteisöön ja sopii tehtävään muutoinkin kuin vain muodollisesti. (Joronen 2013, 233.)

Etnisten markkinoiden syntyminen edellyttää riittävän määrän kantaväestön maku- ja kulutustottumuksista poikkeavaa kysyntää. Suomessa paikalliset etniset markkinat ovat pieniä ja sen vuoksi maahanmuuttajaryttäjät kilpailevat avoimilla markkinoilla muiden yritysten kanssa suomalaisista asiakkaista. Avoimilla markkinoilla yksi keskeisimpiä markkinarakoja on ollut ravintola-ala. (Joronen 2013, 87; Hirvi 2011.)

Suuri osa Suomen etnisistä ravintoloista on turkkilaisten maahanmuuttajien perustamia itsenäisiä pikaruokaravintoloita ja he toimivat erityisen aktiivisesti kebab-yrityksissä. Yksi keskeinen syy, miksi he ovat keskittyneet nimenomaan tälle liiketoiminnan alueelle, on epäilemättä se, että Suomeen saapuneiden maahanmuuttajien on ollut vaikea löytää työtä. Wahlbeckin (2005, 39) mielestä itsenäinen yritystoiminta on kuitenkin yleistä ainoastaan tietyn kansallisuuden tai etnisen taustan omaavilla maahanmuuttajilla, ja turkkilaiset ovat hyvä esimerkki tästä. Selitystä voitaneen etsiä kulttuurista. Kebab on alun perin turkkilainen ruokalaji ja turkkilaiseen kulttuuriin kuuluu ehkä yrittäjyys. Nämä yhdistämällä selitettäisiin juuri kyseisen liiketoiminnan valinta. Alkujaan kebab-ravintoloiden perustaminen Suomeen johtui ruokakulttuurin muutoksesta maassamme. Kebabin myynti Suomessa ei missään tapauksessa ole ominaista ainoastaan turkkilaisille ja kaikki pikaruokaryttäjät ovat selvästikin mukauttaneet tuotteensa Suomen markkinoille ja suomalaisia kuluttajia varten. Vaikka kebab on alun perin turkkilainen ruokalaji, Suomessa myytävät kebabit muistuttavat ainoastaan etäisesti Turkissa tarjottavia *kebapeja*. Wahlbeck (2005, 46) kyseenalaistaakin, voidaanko kebabravintoloita yleisesti ottaen kutsua etnisiksi tai turkkilaisiksi. Turkkilaisten yritysten kulttuuria ei voida mitenkään katsoa Turkista tuoduksi konseptiksi, sillä kyseinen liiketoiminnan alue ja sen kaupalliset tuotteet vaikuttavat suurelta osin olevan hyvinkin suomalaisperäisiä.

Maahanmuuttajaryhmän kulttuuria pidetään ainakin julkisissa keskusteluissa tärkeänä etnisten ravintoloiden perustamiselle. Lähes jokainen työskenteli oman maansa ruokien parissa lukuunottamatta irakilaista yrittäjää, joka valmisti italialaistyyppistä ruokaa ja virolaista yrittäjää, joka valmisti suomalaista ruokaa. Yrittäjäksi ryhtymisessä oli heidän mukaansa kyse sekä kulttuurisista tekijöistä että selviytymisestä vaikeassa tilanteessa eli työllistymisestä, mutta myös oman unelman toteuttamisesta. Kulttuurin osuutta kannattaakin tulkita vallitsevissa sosiaalisissa ja taloudellisissa oloissa, missä maahanmuuttajat toimivat. Osa haastatelluista oli kokenut oman kulttuurisen taustansa negatiivisena ilmiönä, mikä oli näkynyt erityisesti työnsaantimahdollisuuksina.

"Alussa ei otettu töihin. Eestiläisen maine huono täällä."

"Helppo saada työtä mamun. Aina määräaikainen työ, sitten kolme kuukautta työttömyys. Se ei hyvä."

Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisella pääomalla tässä yhteydessä tarkoitetaan yrittäjien sosiaalisia verkostoja, heitä yhdistäviä arvoja ja normeja ja keskinäistä luottamusta. Monille maahanmuuttajille samaan yhteisöön kuuluminen on osa sosiaalista verkostoa, johon he voivat turvautua parantaakseen sosiaalista ja taloudellista asemaansa ja tilannettaan. Tämän verkoston merkitys on suurimmillaan maahanmuuton alkuvaiheessa, kun muuttajalta puuttuu paljon inhimillistä pääomaa. (Forsander 2013, 234.) Tyypillisesti samoissa työpaikoissa työskentelevät maahanmuuttajat verkostoituvat keskenään, mikä ei puolestaan välttämättä edistä siirtymistä niin sanotuista maahanmuuttajien "sisääntuloammateista" muihin työpaikkoihin. Tutkimuksessani sosiaalisen verkoston merkitys nousi erityisen suureksi juuri turkkilaisilla yrittäjillä. Kuten aikaisemmatkin tutkimukset (Wahlbeck 2005; Joronen 2013) osoittivat, aikaisemmin saapuneiden maahanmuuttajien esimerkki on ratkaiseva myöhemmin saapuneiden maahanmuuttajien kannalta.

Useimmiten turkkilainen pizzeria/kebab-yrittäjä aloittaa työuransa Suomessa toimimalla työntekijänä toisen, yleensä turkkilaisen maahanmuuttajan ravintolassa. Jonkin ajan kulutta hän avaa oman ravintolan tai hyvin usein ostaa sen ravintolan, jossa aiemmin työskenteli. Palkatut työntekijät suostuvat usein työskentelemään hyvin pienellä palkalla, sillä he kokevat tarpeelliseksi oppia alaa ja solmia tulevien liiketoimien kannalta hyödyllisiä suhteita. Valtaosalla Pohjois-Savon turkkilaisilla yrittäjillä oli ollut ystävä, joka houkutteli heidät Turkista Suomeen. Hyvin usein tämä ystävä otti tulijan omaan ravintolaansa töihin.

"Turkkilainen ystävä houkutteli Suomeen töihin."

Yrittäjät nimittivät tulijaa näissä tapauksissa harjoittelijoiksi, minkä ymmärsin tarkoittavan työntekoa minimaalisella palkalla, jopa ilmaiseksi. Ystävän houkuttelemana tulleet turkkilaiset yrittäjät olivat työskennelleet kolmessa pizzariassa ennen oman yrityksen perustamista. Ennakkokäsityksiä vahvistaen myös näillä uusi ravintola oli aina perustettu jonkin ystävän entisen ravintolan tiloihin. Nämä asiat viittaavat siihen, että sosiaalinen pääoma ei ole paikkaan sidottu, vaan maahanmuuttajayrittäjät voivat käyttää hyväkseen sekä maahanmuuttajan lähtö- että tulomaassa olevia resursseja. Tiiviiseen turkkilaisyhteisöön oli törmännyt myös pakolaisena maahan tullut bosnialainen yrittäjä. Hän oli perustanut ensimmäisen ravintolansa Kajaaniin oltuaan sitä ennen harjoittelijana ravintolassa puoli vuotta. Hänen yrityksensä elinkaari kesti 1,5 vuotta.

"Se oli sattuma. Muutin Kajaaniin, mutta oli vaikea löytää työtä. Kajaanissa ei mennyt hyvin, turkkilaisten kanssa ei mennyt hyvin. Liikaa turkkilaisia Kajaanissa, jos olet turkkilainen ok, jos et ole, lähe pois. Sielä tilaa vain turkkilaisille. Minun ikkunoita töhrittiin, pakko muutin pois. Onneksi."

Joronen (2013, 48) näkee vastavuoroisuuden ja luottamuksen sosiaalisen pääoman tärkeimpinä ilmenemismuotoina. Yrittäjät ovat talous- ja liikeasioissa läheisissä ja vastavuoroisissa suhteissa ihmisiin, joihin he luottavat. Luottamuksen puuttuminen johtaa helposti ongelmiin yrityksen toiminnassa. Tutkimuksessani yrittäjien Suomessa hyödyntämät sosiaaliset ja taloudelliset suhteet ylittävät perinteiset etniset rajat varsinkin ulkomaalaisten miesten ja suomalaisten naisten välisissä avioliitoissa. Transnationaalit siteet liittyvät aina tiettyihin paikkoihin ja sosiaalisiin konteksteihin. Tässä tutkimuksessa paikallisten ja transnationaalien yhteyksien tutkiminen auttaa ymmärtämään syyt yritysten perustamiseen. Transnationaalisen tarkastelun avulla on helpompi havaita, miten maahanmuuttajayrittäjien hyväksikäyttämä sosiaalinen pääoma liittyy samanaikaisesti sekä paikallisiin että transnationaalisiin sosiaalisiin suhteisiin. Tämänkin yrittäjä oli tutustunut pohjois-savolaiseen turkkilaisyhteisöön, mutta yrityksen perustamistilanteessa yhteydet suomalaisiin muodostui ratkaisevaksi sosiaalseksi pääomaksi:

”Yllätys minulle. Ystävän (turkkilainen) syy. Hän houkutteli. Mutta vaimo ja ystävät auttoi alkuun. Vaimo kirjoitti kaikki lappuja ja haki lupia. Häneen voin luottaa.”

Tämä osoittaa todeksi myös oletuksen, että avioliiton kautta voi syntyä tarvittava vastavuoroisuuden side ja suomalaisen puolison tai puolison sukulaisiin voi luottaa samanlailla kuin oman maanlaisiin yhteistyökumppaneihin.

Maahanmuuttajayrittäjyydestä syntyvät mielikuvat liittyvät usein perheen ja muun etnisen yhteisön keskeiseen rooliin yritystoiminnan arjessa. Transnationaalisuus ilmenee siinä, että koettu vastuu perheestä, suvusta, ystävästä ja apua tarvitsevista ulottuu myös rajojen yli, esimerkiksi yrittäjän entiseen kotimaahan. Maahanmuuttajien hoitamat ravintolat ovat yleensä pieniä, eikä palkattujen työntekijöiden tarve ole suurta. Tutkimukseeni osallistuvat ravintolat työllistivät itsensä mukaan lukien 41 työntekijää, joista ulkomaalaistaustaisia oli 93 %. Pelkästään pizzan ja kebabin myyntiin keskittyvät ravintolat toimivat omistajan ja 1 työntekijän tai ”harjoittelijan” voimin. Eniten työllistivät nepalilainen ja italialainen ravintola (7-8 työntekijää) ja kaikki heidän työntekijänsä olivat lähtömaan kansalaisia, suurin osa sukulaisia. Ainoastaan yksi à la carte – ravintola ja yksi lounasravintola työllistivät suomalaisia työntekijöitä.

Etnisten verkostojen hyväksikäyttöä liiketoiminnan käytännön harjoittamisessa on pidetty maahanmuuttajayrittäjyyden keskeisenä ominaispiirteenä (Forsander 2002; Joronen 2013). Vain yhdellä haastattelemistani yrittäjistä oli transnationaalisia verkostoja arjen liiketoiminnan pyörittämisessä. Tällä yrittäjällä oli ravintolatoiminnan ohella myös ruokatavaroiden maahantuontia Suomeen, mutta hän koki sen liiketoimintansa osa-alueena, mitä kannattaisi laajentaa esimerkiksi viinien maahantuontiin. Hänellä oli laajat tukkuverkot lähtömaahansa ja hänen isänsä omisti muun muassa tukkuyrityksen lähtömaassaan. Tutkimukseni mukaan tyypillinen Pohjois-Savolainen etninen ravintola ostaa kaikki tarvitsemansa tarvikkeet ja ruoka-aineet suomalaisista tukkukaupoista.

5.2 Etnisen ravintolan perustamisen haasteet

Toisessa tutkimuskysymyksen aiheessa keskityin käytännön ongelmien ratkaisujen löytämiseen yrityksen perustamisvaiheessa. Aluksi kartoitin ravintolan tyyppiä ja miksi yrittäjä oli päätenyt juuri kyseisen yrityksen omistajaksi ja kyseiseen paikkaan. Kysymyksen käsittelivät myös perusamisen motivaatiotekijöitä, avun tarvetta ja selviytymistä byrokratian viidakossa; mikä oli vaikeinta yrityksen perustamisessa ja rahoituksen järjestymistä. Teemakysymyksiin liittyvät aihealueet löytyvät liitteestä 3. Kyselin samoihin aihealueisiin liittyviä asioita myös maahanmuuttajien parissa työskenteleviltä yhteistyötahoilta Kuopiossa ja liitin heidän näkemyksiään analysoidessani vastauksia. (Liite 4.)

Ulkomaalaisväestöstä löytyy paljon yrittäjäaktiivisuutta. Kuopion Yrittäjien toiminnanjohtaja näkee etniset yrittäjät erittäin ahkerina ja kantäväestöä suuremman motivaation omaavina työntekijöinä. Samanlailla kuin yrittäjähalukkuus, heillä paljon matalampi kynnys lähteä yrittäjäksi kuin suomalaisilla, jotka pelkäävät epäonnistumista niin paljon. Heidän harjoittama yrittäjyys on painottunut samoille toimialoille kuin koko ulkomaalaisten työllisyys yleensä eli kauppoihin, ravintoloihin ja muihin palvelualojen yrityksiin. Anniskelutoimintaa oli tutkimukseen osallistuneilla ravintoloitsijoilla neljänneksellä, mutta luku on oletettavasti vielä pienempi, kun mukaan lasketaan kaikki alueen etniset ravintolat, jotka ovat pääsääntöisesti pieniä kebab- ja pizzaravintoloita ilman anniskeluoikeuksia. Maahanmuuttajien ravintoloista pääosa on pieniä yksitoimipaikkaisia ravitsemisliikkeitä. Tästä syystä niiden osuus anniskelutoimipaikoista tai ravintoloiden anniskelupaikoista (istumapaikoista) on selvästi pienempi kuin yritysten määrä (Lith 2005). Anniskelupassin voi maahanmuuttaja ja/tai tulkkia tarvitseva suorittaa yksityistentin alan oppilaitoksissa, mutta hinta on silloin huomattavasti kalliimpi kuin ”normaali” tentti.

Alueen ravintolatyypit tulivat suhteellisen hyvin edustettuina tutkimuksessani; aasialainen ruokaravintola, turkkilaiset kebab-pizzeriat, italialaiset ruokaravintola ja pizzeria, lounasravintola-kahvila ja turkkilainen ravintola, missä oli baari, à la carte- ja kebab-pizzeria. Yhdellä yrittäjällä oli samassa kaupungissa kaksi pizzeriaa ja lounasyrittäjällä oli myös kotipalveluja tarjoava yritys. Miksi yrittäjä oli päätenyt juuri kyseisen ravintolan omistajaksi ja paikkakunnalle, oli yleensä sattuma.

”No. Kuopio on Kuopio.”

”Aivan sattuma. Jäimme Iisalmeen. Täällä kaikki ystävälliset. Päätin, mikä ettei.”

”Rakastan Iisalmia.”

”Yksi ystävän syy. Hän houkutteli ensin, sitten hän suositteli Kuopio. Sanoi, tämä hyvä paikka perustaa yritys, ei niin kilpailua kuin etelässä.”

Yleisin syy paikan valikoitumiseen kuitenkin oli, että ravintolan tilat olivat tyhjillään, toiminnassa, mutta myytävänä tai ystävä myi omistamansa ravintolan.

Pelkästään etnisyyteen ja kulttuuriin keskittyvät selitykset maahanmuuttajien yrittäjyydestä voivat piilottaa muita tärkeitä tekijöitä ja antaa yksinkertaistetun kuvan siitä, miten ja miksi jonkin tietyn etnisen ryhmän edustajat ryhtyvät yrittäjiksi. Wahlbeckin (2005, 41) mukaan maahanmuuttajien

yrittäjyys ei koskaan ole suora perintö lähtömaan kulttuurista. Kulttuuriset selitykset voivat peittää rakenteellisia tekijöitä, jotka pakottavat maahanmuuttajia ryhtymään itsenäisiksi yrittäjiksi. Ulkomaa-laistaustaisuuden vuoksi koettua syrjintää työhönottotilanteissa oli esiintynyt yrittäjillä enemmän kauimmin Suomessa asuvilla maahanmuuttajilla. Kauemmin Suomessa asuneet yrittäjät näkivät syrjinnän vähentyneen selkeästi viime vuosien aikana. Vain neljäsosa koki työttömyyden uhan olleen heille painavin syy yrityksen perustamiseen:

”Työttömyysuhka. Oli vaikea saada töitä.”

”Vaikea löytää töitä. Tämä ainoa mahdollisuus.”

Suomessa kuten muuallakin pakkoyrittäjyys on kantaväestöä yleisempää maahanmuuttajien keskuudessa. Vaikka viimeaikaisissa tutkimuksissa (muun muassa Joronen 2012, 52, 188-189) työttömyyden merkitys ja siitä johtuva sosiaalisen aseman lasku sekä syrjintä työmarkkinoilla ovat nousseet yleisimmiksi syiksi yrityksen perustamiseen, ei se Pohjois-Savon etnisillä ravintoloitsijoilla nousut keskiöön. Mahdollisuusyrittäjyydestä puhutaan silloin, kun yrittäjyys on houkuttelevaa ja yrittäjän haluun perustaa yritys. Tässä selvityksessä yrittämisen halu nousi vahvasti esille.

”Halua yrittää. Se on se juttu. Tulen yrittäjäperheestä, minulla on yrittäjyys verissä.”

”Yllätys minulle! Mutta positiivinen sellainen.”

”Mieheni oli kolme vuotta töissä Vantaalla ystävän ravintolassa. Siellä syntyi unelma omasta ravintolasta.”

”Osittain siksi, että alussa ei otettu töihin, sen takia, että ulkomaalainen. Mutta en halua olla toisten alainen!”

Jos yrittäjyys perustuu liikeideoiden kopioimiseen ja huonosti kannattavien yritysten lisääntymiseen, se ei myöskään edistä talouskasvua toivotulla tavalla. Myöskään liian vähäisin resurssein perustettu yritys, joka johtaa epäonnistumiseen ja yrittäjien työttömyyteen ja velkaantumiseen on huono asia. (Joronen 2012, 88.)

Usealla yrittäjällä on jo paljon kokemusta ravintola-alan töistä ennen oman yrityksen perustamista. Turkki-laisten pizzeriayrittäjien keskuudessa yritysten vaihdot olivat hyvin yleisiä.

”Viisi vuotta minun ammatti. Tämä jo neljäs pizzeria minulla.”

”Valmis paikka. Ystävä kysyi, ostatko. Minä ostin. Tämä minulla kolmas yritys.”

Tällainen yrittäjyys, missä kopioidaan toisen liikeidea ja jatketaan entisillä kuvioilla, ei oletettavasti tue yrityksen kehitystä toivotulla tavalla. Yleensä yrityksen tulo markkinoille tuo uutta tietoa yritys-ideaista ja kilpailun lisääntyminen uudistaa myös muita yrityksiä. Yrittäminen on raskasta myös niille yrittäjille, jotka huonosta kannattavuudesta huolimatta sinnittelevät kykenemättä kuitenkaan kustantamaan itselleen kohtuullista eläketurvaa. (Joronen 2012, 189.) Kuopion Uusyrittäjäkeskuksen yritysneuvoja nostaakin maahanmuuttajayrittäjien suurimmaksi haasteeksi liikeidean ja ansintalogiikan merkityksen. Hänen mielestään yrittäjien perustietämys on monesti heikkoa ja he osaavat vain har-

voin tehdä laskelmia siitä, mikä riittää sekä elämiseen että yrityksen pyörittämiseen Suomessa; summat ovat hyvin eriluokkaa Aasiassa kuin Suomessa. Yrittäjien halu perustaa yritys on yleensä tietotaitoa vahvempaa.

Aktiivisuudesta ja halusta huolimatta yrittäjyys Suomessa ei ole maahanmuuttajalle aina helppoa muun muassa kieli- ja kulttuuriongelmien takia. Sekä Kuopion kaupungin yrityspalvelujen että Kuopion Yrittäjien edustajien mielestä kulttuurilähtöiset tekijät aiheuttavat suurimpia ongelmia etnisten ravintoloiden perustamisessa. Maahanmuuttajat eivät vielä välttämättä tunne yhteiskuntarakennettamme, verotusta ja esimerkiksi sopimuskäytäntö voi vaikuttaa hyvinkin oudolta.

”Meidän byrokratia ei ole heille niin tuttua, että siinä on se suurin ongelma. Se on se suurin asia, mikä meidän pitäisi saada vietyä heille tiedoksi. Kaikki asiat ja ongelmat, mitä he ehkä jättävät tekemättä ei johdu siitä, etteikö he haluaisi vaan siitä, että heillä ei ole tietoa. Ulkopuolisen silmin meidän järjestelmä näyttää ihan sekopäiseltä, mitä kaikkea pitää tehdä.” (Yhteistyötaho)

Vaikka maahanmuuttajataustaisten ystävien merkitys korostui avunannossa yrityksen perustamisen alkuvaiheessa, lähes kaikki olivat itse ottaneet selvää virallisista asioista ja luvista muun muassa internetistä ja kyselemällä viranomaisilta. Yhteistyötahojenkin mukaan virallisten lupien selvittäminen on helppoa ja apua on tarjolla. Sen sijaan lähtemisen kynnyksellä yrittäjäkoulutuksiin on usein liian korkea kielitaitovaatimusten vuoksi. Ravintola-alalla työskentelevät tarjoavat palveluja suoraan kuluttajille ja senkin takia suomen kielen hallinta on välttämätöntä ravintoloissa työskenteleville. Kielitaidon merkitys nousi erityisen tärkeäksi asioinnissa viranomaisten kanssa.

”Mitä parempi kielitaito, sitä paremmin saat apua.”

Yleistettynä maahanmuuttajien ongelmat yrityksen pyörittämisessä ovat hyvin paljon yhteneväiset kantaväestön kanssa, mutta ero ja ongelmallisuus nousevat esille siinä, kun huono kielitaito estää asioiden korjaamisen, bisneksen suunnittelun ja asioista selvää ottamisen (Yhteistyötaho). Aikaisempienkin tutkimusten mukaan (muun muassa Forsander 2012) suomalaiset oikeusmenettelyt ja byrokratia ovat vieraita maahanmuuttajille. Vaikka monet tahot yhteiskunnassamme, muun muassa Uusyrityskeskukset, kunnat ja kaupungit, Te-keskukset antavat ilmaista apua yrityksen perustamiseen ja lupakäytänteisiin, maahanmuuttajat eivät aina ole tietoisia kaikista mahdollisuuksista. Yleisesti ottaen yrittäjät eivät edes halunneet lisää apua, vaan yrittäjähenkisyyteen kuuluu selviytyminen itse.

”En kaipaa apua. On parempi, että itse teet asiat ja otat niistä selvää, ettet tarvi syyttää ketään. Minulla oli jo kokemusta yrittämisestä. Asiat olivat tuttuja ja olen tottunut asioimaan virkamiesten kanssa.”

”Itse otin selvää, ihan kaikesta. Kaikki hoitui. En kaipaa apua.”

”Koulutukseeni kuului yrittäjäkurssi, se antoi rohkeutta.”

Byrokraatiaan liittyvien ongelmien ja kulttuuriesteiden madaltamisessa suomalainen puoliso tai liikekumppani onkin usein avainasemassa. Suomalaisesta puolisoista olikin ollut erityisen suuri apu yrityksen perustamisvaiheessa. Puoliso oli näissä tapauksissa auttanut erilaisissa käännoistyöissä, virallis-

ten lupahakemusten ja lomakkeiden täyttämässä ja toiminut jopa yrityksen edustajana ulospäin, jolloin oli vältetty muun muassa kieliongelma ja mahdollisesti syrjintää. Suomalaisen puolison lisäksi suomalainen kirjanpitäjä oli tutkimukseni mukaan tärkeä resurssi maahanmuuttajayrittäjälle. Poikkeuksetta kaikilla haastatelluilla yrityksen kirjanpidosta vastasi ammattitaitoinen suomalainen kirjanpitäjä. He olivat auttaneet yrittäjiä usein muissakin byrokraatiaan liittyvissä asioissa. Erityisen haastavaksi ja kohtuuttomaksi koetaan myös Suomen korkea verotus, koska pienissä maahanmuuttajien yrityksissä ei ole kyse suurista rahavirroista.

"Verotus paljon hankalaa. Suomalainen kirjanpitäjä auttaa."

"Alussa kaikkein vaikeinta (verotus). Nyt se sujuu ja kirjanpitäjä huolehtii."

Kaikista negatiivisimmin suomalaiseen viranomaistoimintaan suhtautui alueella pitkään asunut yrittäjä.

"Kyllä olisin halunnut apua. Ensin ennakkoluulot pois. Työvoimatoimistosta ei annettu starttirahaa, koska olen ulkomaalainen. Pärjääminen oli alussa vaikeaa, nyt sujuu hyvin."

Yritystoimintaa aloitteleva yrittäjä tarvitsee yleensä myös ulkopuolista rahoitusta, esimerkiksi pankin tai yksityisen myöntämää lainaa. TE-toimisto (entinen työvoimatoimisto) voi myöntää myös starttirahaa, jonka tarkoituksena on edistää uuden yritystoiminnan syntymistä ja työttömän työnhakijan omaehtoista työllistymistä. Starttirahan tarkoituksena on turvata yrittäjän toimeentulo sinä aikana, jonka yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän. Starttirahaa myönnettäessä otetaan huomioon mm. alan yritysten kilpailutilanne, kannattavuusedellytys, yrittäjän ammattitaito ja uuden yritystoiminnan tarve paikkakunnalla. (TE-palvelut.) Usein starttirahan saamisen ehtoihin kuuluu myös yrittäjäkurssin suorittaminen. Joskus tarpeellisen ulkopuolisen rahoituksen järjestäminen voi olla hankalaa, jos rahoitus edellyttää pitkää ja luottamuksellista pankkisuhdetta. Yksi kolmasosa yrittäjistä oli perustanut ravintolansa ilman lainarahaa ja olivat halukkaita sijoittamaan toimintaansa omaa rahaa.

"Laina ystäviltä. Se toinen oli suomalainen ja toinen irakilainen. Sitten laitoin koko omaisuuden. Minulle ei jäänyt silloin mitään."

Joissakin tapauksissa koko suku keräsi rahaa, että rahoitus yleensä järjestyi. Kaksi kolmasosaa oli kuitenkin saanut Finnveran tai pankin myöntämää lainaa yritystoimintansa käynnistämiseen. Finnvera-laina on tarkoitettu sekä uusille että jo toimiville pk-yrityksille kotimaisten rakennus-, kone- ja laiteinvestointien, energia- ja ympäristöhankkeiden, käyttöpääomatarpeiden sekä erilaisten omistujajärjestelyjen rahoittamiseen. (Finnvera.) Finnveran lainan saajan tulee täyttää tietyt kannattavuuskriteerit. Pankkien myöntämä yrityslaina on nimensä mukaisesti yrityksille suunnattu lainatyyppi, kun suuria investointeja rahoitetaan lainarahalla. Lainan hakeminen vaatii vakaata taloutta ja neuvottelua, mutta hyvin hoidetulla yrityksellä ei ole tavallisesti ongelmia saada tarvitsemaansa lainaa.

5.3 Yritysten nykytilanne ja tulevaisuuden visioita

Etnisten ravintoloiden nykytilannetta selvittelin aluksi itsetekemisen- ja työntekijöiden määrällä. Olin kiinnostunut kuulemaan myös tuotteiden hinnoittelusta ja miten yrittäjät omasta mielestään pärjäävät. Juttelimme myös suomalaisten asenteista maahanmuuttajyrittäjiä kohtaan. Paljon keskustelua syntyi myös tyytyväisyydestä omaan yrittäjyyteen ja kysymyksistä: ”Mikä on mukavinta ja mikä haastavinta yrittäjyydessä?”. Lopuksi keskustelimme yrittäjien tulevaisuuden suunnitelmista.

Maahanmuuttajia pidetään yleisesti ahkerina työntekijöinä ja rohkeina ottamaan vastuuta. Sama oletamus pätee yleensäkin yrittäjiin: he ovat ahkeria ja tekevät pidempiä työpäiviä kuin palkansaaajat. Jokainen yrittäjänä toimiva työskentelee perustamassaan ravintolassa ja antaa valtavan suuren työpanoksen omaan yritykseensä.

”Paljon! Keittiö ja catering. Melkein kaikki itse.”

”Koko ajan. Joka päivä 8-10 tuntia. Jopa 12-15 tuntia päivässä.”

”Melkein kaikki teen itse.”

”Kun elannon hankkiminen ja perheen elättäminen – heillä usein hyvinkin suuret perheet - on kiinni omasta selkärangasta ja silloin sitä työtä tehdään!” (Yhteistyötaho)

Haastattelemani yrittäjät työllistivät itsensä mukaan lukien yhteensä 41 työntekijää. Koko työntekijämäärästä vain kolme oli syntyperäisiä suomalaisia. Näistä kaksi työskenteli samassa ravintolassa maakunnassa, jotka olivat siirtyneet nykyisen yrittäjän palvelukseen vanhoina työntekijöinä yritys-kaupan myötä. Yrittäjä oli erittäin tyytyväinen suomalaisiin työntekijöihin. Etniset yrityksen työllistivät keskimäärin 4,5 työntekijää/yritys. Lukumäärällisesti eniten henkilökuntaa oli italialaisella ja nepalilaisilla yrittäjillä. Rekrytointi Kuopion alueella mukailee aiempien tutkimusten tuloksia: maahanmuuttajayrittäjät suosivat rekrytoinnissa ensin oman maansa kansalaisia. Jos omista ei löydy sopivaa työntekijää, sitten otetaan töihin toinen maahanmuuttaja. (Joronen 2012, 43.) Sukulaisten ja perheenjäsenten työllistyminen maahanmuuttajyrityksiin on hyvin yleistä ja todennäköistä ja näissäkin esimerkkitapauksissa 63 prosentilla yrittäjistä työntekijät koostuivat joko kokonaan tai osittain omista sukulaisista.

Etniset yrittäjät vaikuttivat pääosin tyytyväisiltä tämän hetkiseen toimeentuloonsa, mutta eivät odota sen juuri paranevan tulevaisuudessa. Yleisesti ottaen tulotaso riittää elämiseen, mutta säästäminen on vaikeaa. Kilpailu ravintola-alalla on kovaa ja uusia ravintoloita syntyy lisäten entisestään kilpailua. Kuopion kaupungin yrityspalvelun väki näkee myös huonon taloudellisen tilanteen vaikutuksen ravintolassa käyntien määrässä sekä erikoistuneen ja kehittyneen lounastarjonnan lisääntymisen tuoneen haastavia tilanteita etnisille ravintoloille. Taloudellinen tilanne heijastuu ravintoiden kannattavuuteen ja kilpailukykyyn.

”Nyt ihan jees. Lama vaikuttaa nyt. Muita ravintoloita nyt.”

”Ok, mutta aina vois olla enemmän. Ruualla, ystävällisellä palvelulla pärjään. Yksin (itsensä työllistämällä) pärjäsin yhtä hyvin.”

”Vaihtelevasti. Riittää elämiseen. Yrittäminen vaikeaa.”

Erityisen tyytyväinen toimeentuloonsa oli italialainen yrittäjä, jonka ravintola oli ollut toiminnassa hieman yli vuoden ajan.

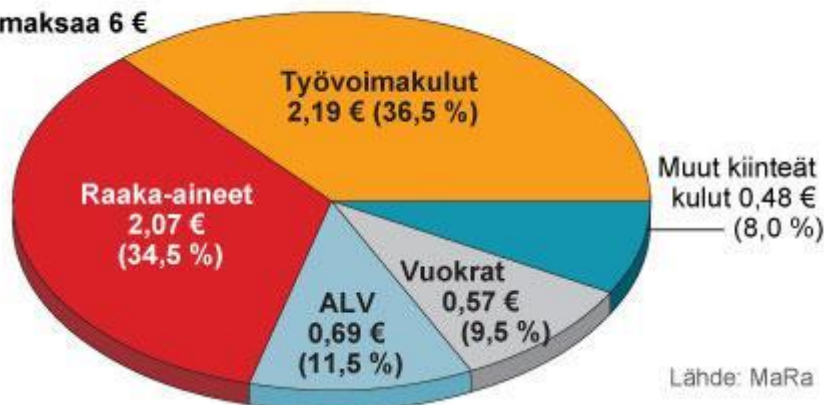
”Pakko olla tyytyväinen toimeentuloon. Ensimmäinen vuosi meni erittäin hyvin. Seuraava haave on hankkia tämä liiketila omaksi. Täytyy uskoa omaan työhön! Ainakin seuraavat 10 vuotta ollaan tässä.”

Hänen toiminnastaan henkii vahvat kannattavan yrittäjän ominaisuudet, ahkeruus, positiivisuus, tietynlainen uteliaisuus ja tavoitteellisuus; hän osaa katsoa eteenpäin. Ainoastaan yksi turkkilainen yrittäjä kaikista haastattelemistani yrittäjistä koki, ettei pärjää ”oikein hyvin.” Hän oli myös aikeissa muuttaa takaisin synnyinmaahansa vuoden sisällä.

Kuopion Uusyrityskeskukseen yritysneuvojan mukaan maahanmuuttajayrittäjien yleisin ja suurin ongelma on kannattavan yrityksen perustaminen. Monet etniset ravintolat kilpailevat edullisilla hinnoilla. Liian alhaiset hinnat eivät kuitenkaan takaa yritystoiminnan jatkuvuutta, vääristävät kilpailua ja viittaavat helposti harmaan talouden keinoihin. Liian alhaiset hinnat eivät myöskään aja yrittäjän etua, jos he eivät pysty mahdollistamaan itselleen esimerkiksi kohtuullista eläketurvaa. Edullisin pizza haastattelemissani etnisissä ravintoloissa maksoi 4,50€, mutta viiden euron pizza oli enemmän sääntö kuin poikkeus. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRan laskelmien mukaan kuusi euroa pizzasta on vähimmäishinta, jolla pizzeria kattaa kulunsa.

Näin syntyy normaali pizzan hinta

Pizza maksaa 6 €



Kuvio 10. Näin syntyy normaali pizzan hinta (Matkailu- ja ravintolapalvelut 2014c)

Laskelmien mukaan alle kuuden euron hinta ei ole mahdollista, jollei kyse ole lyhyestä kampanjasta tai jollei hintaa subventoida muiden tuotteiden hinnoilla. Kuuden euron hinta perustuu valtakunnalliseen kulurakenteeseen. Suurissa kaupungeissa ja niiden keskustoissa vuokrat ja työvoimakustannukset ovat korkeammat kuin maakunnissa. Viiden euron pizzasta Maran laskelmien mukaan yrittäjän tulos on ”plus-miinus-nolla”. Harmaata taloutta ravintola-alalla pyritään kitkemään esimerkiksi

kuitinantopakolla. Kuitittomassa ateriasa on usein muutakin vialla. Yritys toimii luultavammin elintarvikevalvonnan ulkopuolella ja ilman tarvittavia lupia ja omavalvontajärjestelmää. Ravintolassa saatetaan käyttää lisäksi laittomasti maahantuotuja raaka-aineita, joiden sisältöä ja laatua ei valvo kukaan. Siten ateriointi paikassa voi olla hygieniariski. Harmaassa taloudessa toimivat ravintolayritykset myös maksavat työntekijöilleen usein palkkaa alle työehtosopimuksessa määritellyn minimipalkan. (Matkailu- ja ravintolapalvelut 2014c.) Kuopion Uusyrityskeskukseen yritysneuvojan mukaan harmaa talous ei aina ole tietoisia. Hän korostaa myös, että harmaata taloutta esiintyy sekä suomalaisilla että maahanmuuttajilla. Maahanmuuttajilla harmaa talous kytkeytyy usein ihmillisen pääoman puutteeseen: kielitaidon puute estää asioista selvää ottamisen. Harmaa talous polkee hintoja ja antaa hetkellistä kilpailuetua, mutta samalla vie kilpailukykyä rehellisiltä yrittäjiltä.

Rahaa ja varallisuutta enemmän yrittäjät painottivat työtyytyväisyyttä ja työn tekemisen tärkeyttä. Työn sisältö ja oman itsensä pomona oleminen tuotti työtyytyväisyyttä monelle. Moni ravintolayrittäjä ammentaa jaksamista siitä tyydytyksestä, jota omassa firmassa työskentely tuo.

”Oma työ. Olen viihtynyt.”

”Kukaan ei komentele!”

”Meillä on töitä. En halua istua kotona!”

”Vapaus! Tieto ja taito käytäntöön.”

”Pakko olla tyytyväinen, kun näin tulokset. Paljon tehtyä työtä, mutta pakko kehittää toimintaa koko ajan. Asiakas haluaa uudistumista. Se, että on asiakkaita, on mukavinta. Kiva keskustella ja puhua asiakkaiden kanssa. Tuottaa elämyksiä!”

Työn haastavuuden ilmenemisessä ja kokemisessa vastaukset vaihtelivat kovasti. Onnistumisen odotus oli vastaajien ajatuksissa vahvasti läsnä ja se nostettiin useimmin esille kuin epäonnistumisen pelko.

”Pitää asiat balanssissa, pysyä kiinnostavana yrityksenä ja kilpailukykyisenä. Pitää huolta, että luvut ei heitä kovasti. Jalat maassa!”

”Sun pitää onnistua. Ruoka ja asiakas pitää olla hyvää.”

”Kovasti työtä.”

Byrokraatiaan liittyvät asiat, kuten oikeudet, luvat, verot sekä laskujen määrä olivat asioita, mitkä ilmenivät negatiivissävytteisissä vastauksissa yrittäjyyden haastavuutta kartoittavissa kysymyksissä. Yksi koki yrittämisen Suomessa vaikeaksi verrattuna lähtömaansa yrittäjyyteen. Etenkin monissa Länsi-Euroopan ulkopuolisissa maissa yritystoiminnan aloittamiseen tarvitaan vain vähän rahaa ja byrokratiaa.

Suomalaisten asenteet maahanmuuttajayrittäjiä kohtaan koettiin hyväksi tai ainakin asianmukaisiksi. Varsinkin Kuopiossa yleinen ilmapiiri on hyvä, eikä rasismia juurikaan esiinny. Kuopio on koko ajan kasvava kaupunki, mikä tuo myös ostovoimaa lisää. Itä-Suomen yliopisto ja savonia ammattikorkeakoulu vetävät myös ulkomaalaisia opiskelijoita, mikä vaikuttaa kansainvälisyyteen katukuvassakin. Etniset ravintolat tuovat kulttuuria ja ”väriä” ja ne nähdään suurena rikkautena kaupungissa.

”Suuri rikkaus, että etnisiä ravintoloita on paljon. Suomalainen ravintola on suomalaisen näköinen, asiakaspalvelukin eroaa. Hyvä, että työllistävät omasta halustaan tai tahtomattaan tänne tulleita, koska suomalaisilla on edelleen ennakkoluuloja ottamaan tuihin.” (Yhteistyötaho)

”Ihmiset toivoo pitkäaikaisia ravintoloja, hyvä bisnes ja markkinointi antaa kilpailuedun suomalaiseen yrittäjään... Täällä on uteliaita ihmisiä, halutaan erikoista. Kokeilunhaluisia!” (Yhteistyötaho)

Tulevaisuuden suunnitelmissa haastattelemiä yrittäjät jakautuivat selkeästi kahteen ryhmään. 1-2 vuotta toimineet muut kuin pizzeriayrittäjät näkivät yritystoimintansa erityisen positiivisina ja kehittämis- tai laajentumiskelpoisena.

”Toivon, että asiakkaat viihtyy ja tämä oli sellainen asiakkaiden olohuone. Toivon myös omaa rentoutumista. Ja maisterin tutkinto!”

”Avaamme toisen ravintolan.”

”Pieni á la carte –ravintola. Se on unelma.”

Toisen ryhmän nimitin ”Päivä kerrallaan” –ryhmäksi. He katsoivat laman ja ravintola-alan kilpailun aiheuttaneen kysynnän vähenemistä, eivätkä pystyneet vastaamaan siihen toivotulla tavalla. Kaikki haastattelemiä turkkilaiset ovat olleet Pohjois-Savossa vasta muutamia vuosia, mutta pitävät edelleen tiiviisti yhteyttä Turkissa asuviin sukulaisiin ja ystäviin. Heillä oli vankka aikomus palata takaisin kotimaahansa 1-5 vuoden kuluttua.

”Huono aika on tullut. Säästäminen? Ei onnistu varmasti.”

”Takaisin Turkkiin 1-1,5 v päästä.”

”5 vuotta vielä Suomessa, sitten Turkkiin. Taloudellinen tilanne varmasti paranee siihen mennessä.”

Kuopion kaupungissa maahanmuuttajat ovat ajankohtainen asia. Kaupungissa aiheuttaa paljon työtä maahanmuuttajien työllistyminen, ja sen yksi keino on yrittäjyys ja yrittäjyyden edistäminen. Kuopion kaupungin alueella on epävirallisten laskelmien mukaan noin 360 ravintola-alan yritystä, kun lukuun sisällytetään grillikioskit ja kahvilat. Pelkästään Kuopion ydinkeskustassa määrä on 122. Maahanmuuttajataustaisten yrittäjien omistuksessa olevia ravintola-alan yritysten lukumäärää ei kukaan yhteistyötaho pystynyt sanomaan. Yrityspalvelujen toimijat näkevät maahanmuuttajien ongelmien tulevan kulttuuritaustasta, mutta varsinaiset ongelmat ovat heillä hyvin samantyyppisiä kuin suomalaisilla yrittäjillä. Ongelmia voi aiheuttaa markkinointi, huonolaatuinen tuote tai huono liikepaikka. Ero tulee heidän mielestään siinä, että maahanmuuttaja yleensä on valmiimpi ottamaan suurempia riskejä. Käsitys yhteiskunnasta, lupaprosesseista ja rahoitusratkaisuksista voi olla vaillinaista. Ristiriitaa aiheuttaa usein kielitaidon puute; Suomessa on tarjolla yllin kyllin ilmaista apua yritysneuvontaan, mutta kielitaitoa pitäisi olla.

Kuopion Yrittäjissä on viimeisen vuoden aikana keskusteltu paljon maahanmuuttajayrittäjistä; heidän määrä kasvaa koko ajan ja on pohdittu, millaista tukea ja apua he tarvitsisivat ja mitä kuopion Yrittäjät voisivat tehdä. Ongelmana on resurssien puute. Kuopion Yrittäjien jäsenenä on noin 1700 yrittäjää, joista maahanmuuttajia muutama kymmenen. Vuosittain uusia yrityksiä syntyy Kuopion alueelle noin 300 yrityksen vuosivauhdilla. Maahanmuuttajat perustavat yrityksiä eniten ravintola-alalle. Kuopion Yrittäjien omat yrittäjät alkavat olla iäkkäitä ja eläköitymisvauhti on huimaa. Toiminnanjohtajan mukaan uusia yrittäjiä ei saada kantaväestöstä, jos mitään merkillistä ei tapahdu. Suurin ongelma on erityisesti maakunnassa; kun palvelu kerran häviää, se ei tahdo tulla takaisin. Hän näkisi tulevaisuuden kehittämishankkeena maahanmuuttajille suunnatun yrittäjä-kotouttamisohjelman.

6 TÄRKEIMMÄT TULOKSET JA POHDINTAA

Tässä opinnäytetyössä selvitin ravintola-alan maahanmuuttajayrittäjyyttä Pohjois-savon alueella. Teemahaastattelulla toteutettuun selvitykseeni osallistui yhdeksän yrittäjää kahdeksasta eri ravintolasta Kuopiosta, Nilsiästä, Lapinlahdelta ja Iisalmesta. Haastateltavat edustivat kansalaisuuksia Italiasta, Turkista, Nepalista, Irakista, Virosta ja Bosniasta. Tutkimuskysymystä ”Miksi maahanmuuttajat ovat päätyneet ravintola-alan yrittäjiksi Pohjois-Savoon?” lähestyttiin motivaatiotekijöiden ja etnisten resurssien hyödynnettävyyden kautta. Ongelmalähtöisyys nousi kuitenkin esille yritysten perustamis- ja nykävaihetta kartoittaessa. Maahanmuuttajat kertoivat omia kokemuksiaan yrittäjyydestään. Heidän urapolut yrittäjiksi olivat erilaiset. Maahanmuuttajayrittäjistä paljastui erittäin heterogeeninen joukko, mikä tulee hyvin esille haastatteluaineistosta.

Halu yrittää

Tärkein syy maahanmuuttajien päättämiseen ravintola-alan yrittäjiksi Pohjois-Savoon oli halu yrittää. Jopa 75 prosenttia selvitykseen osallistuneista näki, että yrittäjyys on houkuttelevaa, koki elävänsä unelmaa tai olevansa vähintäänkin tyytyväinen ravintola-alan yrittäjänä. Yrittäjyydestä oli tullut elämäntapa. Yrittäjäksi ryhtymisessä ei ollut kyse yleensä vain yksittäisestä tekijästä, vaan se oli monimutkainen prosessi, johon vaikuttivat yrittäjän taustaan, tilanteeseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät. Näistä yrittäjistä henki vahvoja yrittäjyyttä tukevia ominaisuuksia, kuten rohkeutta, riskinottoa ja oman osaamisen hyödyntämistä. He ovat erityisen ahkeria tekemään töitä. Koska yrittäjyys ei ole alueen maahanmuuttajayrittäjille heidän omasta mielestään ollut ainoa keino työllistyä, ei voida puhua pakkoyrittäjyydestä. Pakko oli näissä tapauksissa enemmänkin henkistä laatua, sillä yrittäjät kokivat elämisen vain sosiaaliturvan varassa omanarvontuntoa alentavaksi asiaksi. Taustatiedoista selvisi, että matalimman pohjakoulutuksen omaavat yrittäjät olivat myös lähtömaassaan toimineet yrittäjinä. Siitä voidaan päätellä, että yrittäjäksi ryhtyminen on useissa maissa helppoa ja ollut heille vain vähäisellä koulutuksella ainoa vaihtoehto itsensä työllistämiseen. Johtopäätöksenä voidaan ajatella, että pakkoyrittäjyys on heille todennäköisempää lähtömaassaan kuin Suomessa.

Etniset resurssit

Yritystoiminnassa alkuun pääseminen edellyttää monenlaisia resursseja. Etniset resurssit nähdään maahanmuuttajayrittäjien kilpailuetuna ennen kaikkea sellaisten yrittäjien kohdalla, joilta puuttuu taitoja, koulutusta tai pääomaa. Erityisesti turkkilaiset kebab-pizzeriayrittäjät ja nepalilaiset ravintoloitsijat hyödynsivät etnisiä resursseja toiminnassaan. Nämä ilmenivät neuvoina yritystoiminnan aloittamisessa ja yrityksen käytännön pyörittämisessä ja työhön opastamisessa, jotka yrittäjä voi saada käyttöönsä toiselta samaa etnistä alkuperää olevilta kanssaihmisiltään. Etnisyys korostuu usein myös ruokalistassa ruokien nimissä, raaka-aineissa, sisustuksessa, musiikissa ja ravintolan nimessä. Voi kuitenkin olla, että maahanmuuttajayrittäjä ei korosta etnistä alkuperäänsä lainkaan liiketoiminnas-

sa; maahanmuuttajayrittäjä voi toimia rautakaupan tiloissa lounasravintola-kahvilassa valmistuen suomalaista kotiruokaa.

Ihmisten ajattelua ja toimintaa ohjaavat erilaiset kulttuuriset resurssit. Tämän opinnäytetyön tekemisessä painotin kulttuurisen, inhimillisen ja sosiaalisen pääoman ilmentymistä ja vaikuttavuutta maahanmuuttajan yrityksen perustamiseen. Jokaisen yhteiskunnan ja kulttuurin arvostukset ovat kulttuurisidonnaisia, samoin kuin jokaisen yksilön ajattelumallit ja arvot. Yrittäjät itse näkivät omat yritystensä perustamisen motiivit juuri kulttuurilähtöisinä, kun haluttiin tuoda omaa kulttuuriperimää esille etnisen ruoan muodossa. Selviytyminen itse ja haluttomuus elää toimeentulotuen ja avustusten varassa kuului heidän kulttuurin muovaamaan arvoihin. Inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma ovat sidoksissa toisiinsa ja sen vuoksi on vaikeaa tehdä yksiselitteistä päätelmää eri pääomien tuotosta työmarkkinoilla.

Inhimillisen pääoman ilmenemismuotoja ovat koulutus, kielitaito, ammattitaito ja työkokemus. Näiden puuttuminen tai riittämättömyys vaikeuttaa menestymistä työmarkkinoilla, koska Suomen työmarkkinoilla arvostetaan muodollista pätevyyttä ja suoritettuja tutkintoja. Pohjois-Savon maahanmuuttajayrittäjillä oli hyvin eritasoista koulutusta peruskoulusta yliopistotutkintoon. Mielestäni erikoista - tai sattumaa otannassa - on se, että kolmasosa haastatelluista yrittäjistä suorittaa tällä hetkellä yliopistotutkintoa yrittäjyyden lomassa. Aikaisempien tutkimusten (mm. Joronen 2013) perustella korkeasti koulutetut maahanmuuttajat toimivat yrittäjinä keskimääräistä harvemmin kuin vähemmän koulutetut. Myös kantaväestöön kuuluvilla ravintola-alan yrittäjillä yliopistotutkinto on harvinaista.

Etnisen ruoan valmistaminen on kulttuurin mukana tullut taito ja etniset ravintoloitsijat hyödyntävät tätä taitoa työssään. Ruoan valmistamisen ammattitaito karttuu parhaiten työtä tekemällä. Vain yksi yrittäjä oli suorittanut Suomessa ravintola-alan tutkinnon, mutta valmistaakin nyt "suomalaista" ruokaa. Vain harva maahanmuuttajayrittäjä oli lähtömaassaan toiminut ravintola-alalla, mutta ala oli toiminut jokaiselle sisääntuloammattina suomalaisille työmarkkinoille. Ravintola-ala työllistää paljon maahanmuuttajia. Alalla on työtehtäviä, missä ei tarvita erityisen suurta ammattitaitoa ja etniset ravintolat rekrytoivat mielellään muita maahanmuuttajia.

Suomen kielen taitaminen nähtiin tärkeimmäksi työkaluksi integroitumisessa Suomalaiseen yhteiskuntaan. Mitä enemmän maahanmuuttaja osaa puhua suomea, sitä useammat ovet avautuvat. Kielitaito osoittautui myös yrityksen perustamisen suurimmaksi haasteeksi. Perhesyillä ja pakolaisstatuksella maahanmuuttaneilla yrittäjillä oli kotouttamiskoulutuksen ja kielikurssien myötä selkeästi parempi suomen kielen taito kuin työn perässä maahan muuttaneilla. Ne maahanmuuttajat, joilla oli eniten kielivaikeuksia, olivat päätyneet yrittäjiksi nopeimmalla aikataululla ja eniten riippuvaisia omista sosiaalisista verkostoistaan yritystä perustaessa.

Etniset yritykset nähdään usein kulttuurin seurauksena, mutta rakenteelliset ongelmat kuten työttömyys jäävät usein piiloon. Itsenäinen yrittäjyys on monelle ainoa vaihtoehto työttömyydelle. Suomeen muuton motiivilla, Suomessa oloajalla ja yrityksen iällä näyttäisi tässä selvityksessä olevan

selkeä yhteys toisiinsa. Pakolaisstatuksella Suomeen tulleet yrittäjät olivat haastatteluhetkellä toimineet kauimmin aikaa nykyisen ravintolansa yrittäjinä. He olivat myös ehtineet asua Suomessa pisimpään (11 vuotta) ennen ryhtymistä yrittäjiksi ja heidän nykyiset ravintolansa ovat olleet toiminnassa pisimpään. Tämä tulos on ristiriidassa Jorosen (2013) tutkimuksen kanssa, missä todettiin, että lamavuosina 1990-luvulla maahanmuuttaneiden yrittäjäaktiivisuus on painottunut ensimmäisiin asumisvuosiin ja yrittäjyys on ollut heille reaktio ensimmäisten vuosien työllistymisongelmiin. Tästä selvityksestä voisi päätellä, että Pohjois-Savoon pakolaisena maahantulleilla on ollut aikaa miettiä eri vaihtoehtoja työllistymiseen ja ettei yrityksen perustaminen ole ollut hetken päänäpistö. Kuitenkin he olivat juuri niitä, joille yrittäjyys näyttäisi olleen ainoa vaihtoehto työllistymiseen. Vaikka he olivat myös kokeneet eniten syrjintää työhönottotilanteissa ja ennakkoluuloja viranomaistaholta yrityksen perustamisen aikoihin, näyttäisi heidän liiketoimintansa olevan terveellä pohjalla yritysten menestymisestä päätellen. Pitkän yrittäjähistoriansa kautta he näkevät kuitenkin laman ja kovan kilpailun vaikutuksen tänäpäivänä heikentävän menestymismahdollisuuksiaan ravintola-alalla.

Työn perässä tulleilla turkkilaisilla yrittäjähistoria ja Suomessa oloaika ennen oman yrityksen perustamista on lyhyt. Heidän mestari-kisälli – systeeminsä näyttäisi kantavan pääsääntöisesti vain lyhytikäisiä ravintoloita, joille on tyypillistä etnisten resurssien hyödynnettävyys transnationaalisuhteiden kautta. Transnationaalisuus ilmeni tässä selvityksessä erityisesti vastuun ottamisessa suvusta, ystäväistä ja apua tarvitsevista. Näyttäisi vahvasti, että turkkilaisilla heidän vahvasta sosiaalisesta verkostosta johtuen on vaikea siirtyä muihin ammatteihin ja ainoa mahdollisuus edetä uralla on perustaa oma ravintola. Kaikilla harjoittelija-nimikkeellä tuttavien pizzerian kautta yrittäjäksi tulleilla turkkilaisilla oli vakaa aikomus muuttaa kotimaahansa lähivuosien aikana. Nämä maahanmuuttajayrittäjät hyödyntävät oman etnisen ryhmänsä sisäistä sosiaalista pääomaa sekä Suomessa että transnationaalisissa yhteyksissä. Koska näiden suhteiden tuomat resurssit ovat usein hyvin rajallisia, on usein helppo hyödyntää paikallisten suomalaisten suhteiden, esimerkiksi suomalaisen puolison tai kirjanpitäjän kautta saavutettavaa sosiaalista pääomaa. Näin ollen voidaan sanoa, että nämä yrittäjät käyttävät kaikkea mahdollista sosiaalista pääomaa yrityksensä perustamisessa. Voidaan olettaa, että yrittäjällä, joka pystyy parhaiten hyödyntämään saatavilla olevat suomalaiset ja lähtömaan resurssit, suhteet ja verkostot, on mahdollisuudet menestyä. Myönteinen kehä syntyy, kun pääomat kasautuvat. Maahanmuuttaja, jolla on kantaväestöön ulottuvaa sosiaalista pääomaa, todennäköisesti kartuttaa myös kielitaitoaan kantaväestöön kuuluvien kanssa.

Yritysten perustamisen haasteita

Vaikeimmiksi asioiksi ravintolan perustamisessa Suomeen maahanmuuttajat itse väkivät kielitaidon ja byrokratian. Yleistettynä maahanmuuttajien ongelmat yritysten perustamiseen liittyvissä asioissa ovat yhteneväiset kantaväestön kanssa, mutta erot ja ongelmat syntyvät siinä, kun huono kielitaito estää bisneksen suunnittelun, asioiden korjaamisen ja niistä selvää ottamisen. Lähteminen yrittäjäkoulutuksiin ja avun hakemiseen tyrehtyy usein riittämättömään kielitaitoon. Tässä selvityksessä nousi vahvasti esille yrittäjyysshenkeen kuuluva periksiantamattomuus ja halu selviytyä kaikesta itse. Avun pyytäminen on osittain myös kulttuurisidonnaista. Yhteistyötahot näkevätkin tässä ristiriitaa,

sillä apua ja neuvontaa on tarjolla paljon, mutta selviytyminen itse ja tietämättömyys estävät maahanmuuttajia hyödyntämästä tarjolla olevaa apua.

Byrokraatiaan liittyvät asiat kuten oikeudet, luvat, verot ja laskut yrittäjät itse kokivat ongelmallisiksi varsinkin puutteellisen kielitaidon takia. Suomalainen puoliso ja kirjanpitäjä nousevat tärkeäksi voimavaraksi lupien hakemisessa ja lomakkeiden täyttämässä. Maahanmuuttajien omista mielipiteistä hämmästeltiin sitä, miksi lupia pitää olla niin paljon ja miksei papereita voisi palauttaa vain yhteen paikkaan.

Yhteistyötahot näkivät maahanmuuttajayrittäjien suurimmat ongelmat inhimillisen pääoman puutteissa. Maahanmuuttajilla on enemmän halua perustaa yritys kuin siinä tarvittavaa tietotaitoa. Varsinkin lyhyen aikaa maassa olleilla ei vielä ole riittävästi tietoa suomalaisesta yhteiskuntarakenteesta, verotus- ja sopimuskäytännöistä sekä ansaintalogiikasta. Varsinkin silloin, kun apu on lähtöisin toiselta maahanmuuttajalta eikä viranomais- tai yhteistyötaholta, ajaututaan helposti harmaan talouden vyöhykkeelle.

Yritysten toiminnan käynnistämiseen tarvittavan pääoman hankkimisessa ei nähty isoja ongelmia. Pankkilainan saaminen on helppoa ainakin, jos ei ole entistä velkaa. Ainoastaan starttirahan saaminen on käynyt vaikeaksi varsinkin pizzeriaissa kilpailutilanteen ja kannattavuusedellytysten takia. Maahanmuuttajille on ominaista myös rahoituksen järjestäminen ilman velkarahaa omien sosiaalisten verkostojen kautta.

Yritysten nykytilanne ja tulevaisuus

Maahanmuuttajayrittäjät olivat tyytyväisiä yrittäjyyteensä. Taloudelliselta kannalta heidän tulotasonsa riittää elämiseen, mutta ei säästämiseen. Ravintola-alan kilpailu sekä suomalaisten että etnisten ravintoloiden välillä on kovaa. Etnisille ravintoloille on tyypillisiä alhaiset hinnat, usein liian alhaiset. Rahaa tärkeämmäksi asiaksi yrittäjien mielissä olivat työn sisältöön ja itse työn tekemisen tärkeyteen liittyvät asiat. Työtyytyväisyyteen liittyi myös itsensä pomona oleminen.

Yrityskannan säilyminen tulevaisuuden Suomessa on varsin tärkeä tavoite, koska nykyinen yrittäjäpolvi on jäämässä eläkkeelle. Maahanmuuttajien kantaväestöä suurempi yrittäjyysaktiivisuuden hyödyntäminen nähdään yhtenä mahdollisuutena tähän ongelmaan. Tulevaisuuden visioissa yrittäjyysaktiivisuus korostui muiden kuin pizzeria-kebab-ravintoloitsijoiden mielissä laajentumis- ja kehittämisaikaina. Turkkilaisista valtaosa näki paluun kotimaahansa olevan todennäköinen muutaman vuoden kuluessa.

Tutkimuksen toteutus

Kun ilmiöstä tai asiasta ei ole aikaisempaa tutkimusta tai sitä on vain vähän, on laadullinen tutkimus ainoa oikea menetelmä. Opinnäytetyöni on enemmän selvitys kuin tutkimus, sillä ravintola-alan maahanmuuttajayrittäjyyttä Pohjois-Savon alueella lähdettiin kartoittamaan vasta ensimmäistä kertaan tämän työn tuloksena. Samalla halusin saada syvällisempää näkemystä ilmiöstä. Tutkimuskysymykseen vastausten haku toi sivutuotteena kartoitusta alueen maahanmuuttajayrittäjistä, mikä helpottaa jatkotutkimusten tekemistä. Aikaisempien tutkimusten hyväksikäyttö ja verrattavuus oli haastavaa, sillä pelkästään ravintola-alan maahanmuuttajayrittäjistä tehtyä tutkimusta ei juurikaan ole. Yrittäjyyspainotteisissa maahanmuuttajatutkimuksissa on mukana paljonkin ravintola-alan yrittäjiä etnisten ravintoloiden suuren määrän johdosta, mutta tutkimustuloksia ei ole eritelty toimialoitain.

Teemahaastattelu oli tähän työhön parhaiten soveltuva tiedonkeruumenetelmä. Tutkimuskohteena olevien ihmisten suomen kielen taito asetti omat vaatimuksensa haastattelujen toteuttamiselle ja parhaiten pystyin ratkomaan ne kahdenkeskisillä haastatteluilla. Puheessa käytin selkokieltä ja tarpeen vaatiessa avasin kysymyksiä lisäkysymyksillä. Kysymyksiini ei ollut mahdollisuutta vastata vain kyllä tai ei, vaan haastateltavan piti omin sanoin kertoa asiasta. Väärinymmärryksen vaara on aina olemassa vieraalla kielellä toteutettavissa haastatteluissa. Se oli myös tämän tutkimuksen luotettavuutta heikentävä tekijä. Jatkotutkimuksia ajatellen kielitaitoasiaan pitää paneutua erityisen huolellisesti. Opettelin myös kulttuurien tuntemusta ja – kohtaamista ennen haastatteluihin ryhtymistä.

Haastatellut edustivat monipuolisesti toimialaa, eri kansalaisuuksia ja maahantulon perusteita. Opinnäytetyön aihe ja tutkimuskohde olivat mielenkiintoisia ja aineistoa syntyi paljon. Teoreettisen viitekehyksen rajaus oli haastavaa, mutta tutkimuskysymyksen täsmentyessä se selkiytyi. Tutkimuksen toteutuksen kannalta rajaus oli onnistunut. Taustatiedot perustuivat teoriassa esille nousseisiin asioihin ja niiden kautta löysin mielenkiintoisia vertailukohteita teemahaastattelun aiheisiin.

Yhteistyötahojen mukaanotto selvitykseen toi tärkeää näkemystä eri näkökulmasta. Triangulaatio antoi selvitykselle monipuolisemman kokonaiskuvan tutkittavasta ilmiöstä ja sitä kautta lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Opinnäytetyöni tärkein anti oli uutuusarvo asian tutkimiselle. Koska maahanmuutto on erityisen ajankohtainen ja tunteita ja ristiriitoja herättävä asia, tutkimusta asiasta tullaan lähitulevaisuudessaakin tekemään. Olisi mielenkiintoista jatkaa tutkimusta esimerkiksi aiheista, minkälaisia yhteyksiä maahantulon syyllä, Suomessa oloajalla ja yrittäjäksi ryhtymisellä on. Kannattavuusnäkökulmasta oli aiheellista verrata nyt selvitykseen osallistuneita yrittäjiä Uusyrityskeskukseen kautta yrityksensä perustaneiden kanssa.

Opinnäytetyöni tulokset olivat samoilla linjoilla kuin Joronen (2012) väitöskirjan tulokset, että maahanmuuttajien yrittäjyys on melko samanlaista kuin kantäväestönkin yrittäjyys. Tässä selvityksessä

esille nousseita asioita yrittäjyydestä, ongelmista ja avun tarpeista voidaan hyödyntää yhteistyötahojen toimesta muun muassa suunniteltaessa maahanmuuttajayrittäjyyskoulutusta tai – kursseja.

LÄHTEET

AHMAD, Akhlaq 2010. "Voisin tietysti palkata heitä, mutta..." Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa WREDE, Sirpa ja NORDBERG, Camilla (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus, 72-92.

ALIKOSKI, Risto, VIITASALO, Jari ja KOPONEN Marika 2009. Yritystoiminnan taitajaksi. Helsinki: WSOY

ELÄKETURVAKESKUS. Yrittäjän vakuutus perustuu YEL-työtuloon. [Viitattu 2014-11-14]. Saatavissa: <http://www.etk.fi/fi/service/yel-yritt%C3%A4j%C3%A4t/237/yel-yritt%C3%A4j%C3%A4t>

ERONEN, Eeva 2013. Kartta kertoo: Täältä löytyy Suomessa töitä. *Taloussanomat* [digilehti] 20.6.2013 [viitattu 2013-09-23]. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/06/20/kartta-kertoo-taalta-loytyy-suomessa-toita/20138673/139>

FINNVERA. Yrittäjälaina. Viitattu 2014-11-02] Saatavissa: <http://www.finnvera.fi/Tuotteet-ja-FAQ/Lainat/Yrittajaelaina>

FORSANDER, Annika 2002. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Helsinki: Väestöliitto.

FORSANDER, Annika 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa: MARTIKAINEN, Tuomas, SAUKKONEN, Pasi ja SÄÄVÄLÄ, Minna (toim.): Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja Suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 220-246.

FORSANDER, Annika 2004. Tekeekö työ oikeaksi suomalaiseksi? Teoksessa HELNE Tuula, HÄNNINEN Sakari, KARJALAINEN Jouko (toim.), Seis Yhteiskunta – tahdon ulos. Jyväskylä: SoPhi. 195–215.

FORSANDER, Annika ja EKHOLM, Elina 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa FORSANDER, Annika ym. (toim): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus

GÄCHTER, August 2007. Migration Policies for the Highly Skilled: The Case of International Graduates. Migration and Social Mobility Working Papers No. 7. [Viitattu 2013-09-29] Saatavissa: <https://www.zsi.at/attach/p07%2007%20drc.pdf>

HAAVISTO, Camilla, KIVIKURU, Ullamaija ja LASSENIUS, Marina 2010. Toisesta työvoimaksi – maahanmuuttajat mediassa. Teoksessa WREDE, Sirpa ja NORDBERG, Camilla (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus, 229-253.

HAUTANIEMI, Petri 2001. Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa: FORSANDER, Annika, EKHOLM, Elina ja HAUTANIEMI, Petri (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki 2001

HEMMI, Marja, HÄKKINEN, Ulla ja LAHDENKAUPPI, Merja 2008. Avec, asiakaspalvelua ravintolassa. 6. painos. Helsinki: WSOY.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Helsinki: Tammi.

HIRVI, Laura 2011. Sikhs in Finland: Migration Histories and Work in the Restaurant Sector. Teoksessa Knut A. JACOBSEN and Kristina MYRVOLD (eds.): Sikhs in Europe. Migration, Identities and Representations. UK: MPG Books Group. Ashgate Publishing Ltd, 95-114.

HO, Yue Ching 2008. Työperäinen maahanmuutto – mitä sen jälkeen? Hongkongilaiset palkansaajat Suomessa. Helsinki: Helsingin Yliopisto. Pro Gradu –tutkielma.

HOLM, Pasi, HOPPONEN, Anneli ja LAHTINEN, Markus 2008. Maahanmuuttajien työkyky 2008. *Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 210*. Helsinki.

HOTELLI- JA RAVINTOLAMUSEO. Viitattu 2014-10-21] Saatavissa: <http://www.hotelliaravintolamuseo.fi/38>

HUUSKONEN, Visa 1992. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun Kauppa- korkeakoulun julkaisuja, sarja A-2:1992, Turku.

HYRSKY, Kimmo 2001. Reflections on the Advent of a More Enterprising Culture in Finland: An Exploratory Study. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 10. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

IHMISOIKEUDET. Oppia ihmisyydestä. Viitattu [2013-09-22]. Saatavissa: <http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=maahanmuuttajat>

IKÄÄNTYMISRAPORTTI 2009. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009.

JAAKKOLA, Magdalena 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987-2007. Tutkimuksia 2009/1. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

JORONEN, Mikko ja SALONEN, Annamari 2006. Rasismi ja etninen syrjintä – ajatuksia ja tekoja. Määritelmät keskeisille käsitteille. Julkaisussa: *Rasismi ja etninen syrjintä Suomessa* 2005. Helsinki: Cosmoprint.

JORONEN, Tuula 2005. Maahanmuuttajat yrittäjinä. Teoksessa Hannikainen, Mika (toim.): *Työväestön rajat*, 161–187. Saarijärvi.

JORONEN, Tuula 2012. Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa. *Tutkimuksia* 2012. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

KARISTO, Antti 1992. Maailmanruoan tulo, olo ja omaksuminen Helsingissä. Helsinki: *Helsingin kaupungin tietokeskuksen neljännesvuosikatsaus Kvartti* 3/1992.

KATILA, Saija 2002. Reliance on Transnational Networks: The Case of Chinese Catering Sector in Finland. Helsinki: 12th Nordic Migration Conference, Cultural Diversity and Integration 10.-12.10.2002. Luentomateriaali.

KATILA, Saija ja WAHLBECK, Östen 2011. [Viitattu 2013-09-10]. The role of (transnational) social capital in the start-up processes of immigrant businesses: the case of Chinese and Turkish restaurant businesses in Finland. *International Small Business Journal*. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1177/0266242610383789>

KUOPIO KUNTAREKISTERIT. [Viitattu 2014-11-24.] Saatavissa: http://www.kuopio.fi/c/document_library/get_file?uuid=55c8520e-ef7c-4c41-a333-a24d9c4fb7d8&groupId=12167

KUOPIO YRITTÄJÄT 2014-11-14. Toiminnanjohtaja. [Haastattelu.] Kuopio: Kuopion Yrittäjät.

KUOPPAMÄKI, Markku 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.

LAKI MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTTAMISESTA JA TURVAPAIKANHAKIJOIDEN VASTAANOTOSTA. 493/1999. *Finlex*. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-11-13.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>

LASSILA, Hilikka 2013. Tutkimuksellinen kehittämistyö. Kuopio 2013-09-02. Luento.

LIGHT, Ivan ja GOLD, Steven 2000. *Ethnic Economies*. San Diego and London: Academic Press.

LINNANMÄKI, Suvi 2007. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio Suomessa. Vuosina 1989-1993 tulleiden aseman tarkastelua. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. [Viitattu 2013-09-28]. Saatavissa: http://sockom.helsinki.fi/ceren/suomi/maahanmuuttajat/suvi_linnanmaki_gradu.pdf

LITH, Pekka 2005. Maahanmuuttajissa paljon yrittäjäpotentiaalia Viitattu 2014-10-14]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/tietoaika/ta_03_05_maahanmuuttaja_yrittajat.html

LÄHDESMÄKI, Merja ja SAVELA, Terttu 2006. Tutkimus maahanmuuttajien yrittäjyyskoulutuksen vaikuttavuudesta. Case Pro maahanmuuttajayrittäjä –koulutus. Web Reports No. 19. Siirtolaisinstituutti 2006. [Viitattu 2014-10-28.] Saatavissa: http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/webreport/webreport_019.pdf

MAAHANMUUTTOVIRASTO 2012. [Viitattu 2013-09-22]. Helsinki. Saatavissa: <http://www.migri.fi/netcomm/?language=FI>

MAKKONEN, Timo 2000. Rasismi Suomessa. Helsinki: Ihmisoikeusliitto.

- MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT 2014a. Matkailu- ja ravintola-ala lyhyesti. [Viitattu 2014-11-13.] Saatavissa <http://www.mara.fi/matkailu-ja-ravintola-ala-lyhyesti/>
- MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT 2014b. Uusi vuosi ei tuo valoa matkailu- ja ravintola-alalle. 2014-01-02. [Viitattu 2014-03-10]. Saatavissa: <http://www.mara.fi/mara-uusi-vuosi-ei-tuo-valoa-matkailu-ja-ravi/>
- MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA 2014c. [Viitattu 2014-11-06] Saatavissa <https://www.mara.fi/harmaa-talous-musta-tulevaisuus/>
- MATTSSON, Lisbeth ja KIVELÄ, Niina 2012. Kansainvälinen Itä-Suomi. Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017. Pohjois-Savo, Etelä-Savo ja Pohjois-Karjala. Elinvoimaa alueelle 7/2012. Kuopio: Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.
- MELIN Kirsti ja MELIN Kristian 2012. Yrittäjyys maahanmuuttajien integroitumisen keinona Pohjanmaalla. Biotekniikan ja kemiantekniikan laitos. Aalto-yliopiston julkaisusarja, Crossover 24/2012.
- MÄKI, Juhani 1999. Palkkatyöhön vai omistajayrittäjäksi. Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics 50. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- OJASALO, Katri, MOILANEN Teemu ja RITALAHTI, Jarmo 2010. Kehittämistyön menetelmät. uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1.-2. painos. Helsinki: WSOY.
- PERHONIEMI, Riku ja JASINSKAJA-LAHTI, Inga 2006. Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Seurantatutkimus vuosilta 1997-2004. Helsingin kaupungin tietokeskus: tutkimuksia 2006:2.
- POHJOIS-SAVON ELY-KESKUS. Pohjois-Savon työllisyyskatsaus 7/2013. Näkymiä heinäkuu 2013. [Viitattu 2013-09-23] Saatavissa: http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/268011/POS_ELY_tyollisyyskatsaus_heina_2013.pdf/0f4981dc-c9a0-4826-988c-bce35d72f63e
- POHJOIS-SAVOSSA OLEVIEN MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMINEN VIRANOMAISKEINOIN. [Viitattu 2014-11-06] Saatavissa: http://www.tem.fi/files/33663/Pohjois-Savossa_olevien_maahanmuuttajien_tyollistymisen_edistaminen_viranomaiskeinoin.pdf
- RAPO, Markus 2011. Kuka on maahanmuuttaja? *Tieto & rendit* 1/2011. [Viitattu 2013-09-22]. Saatavissa: http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html
- RUUSKANEN, Petri 2001, Sosiaalinen pääoma - käsitteet, suuntauksat ja mekanismit. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT- tutkimuksia 81.
- SALO-LEE, Liisa 2009. Teemana maailmalaajuinen vastuu. Monikulttuurinen osaaminen ja kulttuurinen lukutaito. Teoksessa Tulevaisuus meissä. Kasvaminen maailmanlaajuiseen vastuuseen. [Viitattu 2013-09-28]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/etusivu/arkisto/2009/2708/globalivastuu.html>
- SAUKKONEN, Pasi 2013. Maahanmuutto ja kotouttamispolitiikka. Julkaisussa: MARTIKAINEN, Tuomas, SAUKKONEN, Pasi ja SÄÄVÄLÄ, Minna (toim.) Muuttajat – kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Tallinna: Raamatutrükikoda
- SUOMEN FRANCHISING YHDISTYS RY. Franchising Suomessa 2014. [Viitattu 2014-11-14]. Saatavissa: http://www.franchising.fi/sfy_vuosikirja2014_ejulk/
- SUOMEN YRITTÄJÄIN TYÖTTÖMYYSKASSA. Milloin yrittäjä on työtön? [Viitattu 2014-11-14]. Saatavissa: <http://www.syt.fi/index.php/fi/yrittajan-tyottomyysturva/milloin-yrittaja-on-tyoton>
- SUOMEN YRITTÄJÄT. Oletko valmis yrittäjäksi? [Viitattu 2014-12-07.] Saatavissa: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/valmis-yrittajaksi/>
- TE-PALVELUT. [Viitattu 2014-11-06] Saatavissa http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/starttiraha/index.html
- TILASTOKESKUS 2007. Maahanmuuttajat ovat erilaisia yrittäjinä. [Viitattu 2014-12-07.] Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-10-26_001.html?s=5

TILASTOKESKUS 2012. Maahanmuuton vuosikatsaus 2012. Sisäasianministeriö. [Viitattu 2013-09-22] Saatavissa: http://www.migri.fi/download/43811_43667_Maahanmuuton_tilastokatsaus2012_web.pdf?7ed077b7eb45d088

TRUX, Marja-Liisa. 2000. Sanasto. Teoksessa TRUX, Marja-Liisa. (toim.). Aukeavat ovet. Juva: WSOY, 343-346.

TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

ULKOMAALAISLAKI 301/2004. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2013-09-22.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>

VEROHALLINTO. Olenko palkansaaja vai yrittäjä? [Viitattu 2014-11-14]. Saatavissa: http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ ja_yhteisoasiakkaat/Osakeyhtio_ ja_osuuskunta/Palkansaaja_vai_yrittaja

VÄESTÖLIITTO 2012. Maahanmuuton perusteet. [Viitattu 2014-12-07.] Saatavissa: http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja- ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/maahanmuuton-perusteet/

WAHLBECK, Östen 2005. Turkkilaiset maahanmuuttajat yrittäjinä Suomessa. Paikallinen ja transnationaali sosiaalinen pääoma. Artikkel. [Viitattu 2013-09-26.] Saatavissa: http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0105/artikkeli3_0105.pdf

YHDENVERTAISUUSLAKI. 21/2004. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2013-10-02.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

LIITTEET

Liite 1: taustatietojen kysymykset

Taustatietoja:

- Mies/nainen?
- Ikä?
- Suomeen muuttovuosi? Syy?
- Ammattisi/Mitä (työtä) teit kotimaassa ennen tuloa Suomeen?
- Oletko tehnyt samaa työtä Suomessa?

Kielitaito, koulutus

- kuinka kauan olet ollut yrittäjänä tässä ravintolassa (haastatteluhetkellä)?
- Olitko ennen sitä jossakin muualla yrittäjänä? Tai työntekijänä?
- Kuinka kauan olit asunut Suomessa ennen kuin ryhdyit yrittäjäksi?
- Osaitko suomen kieltä, kun ryhdyit yrittäjäksi?
- Mitä kouluja/kursseja olet käynyt kotimaassa? Suomessa? Mitä kursseja? Yrittäjäkurssi?

Liite 2: taustatietoja

nro	yrittäjänä oloaika tässä ravintolassa	aikaisempi yrittäjä-/työkokemus ravintola-alalta	kuinka kauan olit asunut Suomessa ennen yrittäjäksi ryhtymistä	koulut/kurssit kotimaassa	koulut/kurssit Suomessa	suomenkielen-taito
1	1 v	3 eri yritystä (kahvila, mainostoimisto, mobiiliala)vuodesta 2008	16 v	kielilukio, opettajaseminaari	yliopistossa suomalaista filologiaa, grammaa vaille valmis	erittäin hyvä
2	4 kk	kotimaassaan ravintola-alan töitä	4v	lukio	maahanmuuttaja-koulutus, kone- ja metallialan perusopinnot	kielikurssit mamukoulutuksessa, vaimon kansa kotona suomea
3	6v	ensin pizzariassa töissä, sitten yrittäjänä	1v	ammattikoulu	ei kouluja/kursseja	heikko
4	3kk	kavereiden pizzarioissa töissä	5v	kultaseppäkoulu, yrittäjäkurssi	ei	hieman
5	1v	töissä 2-3v ravintolassa	M 7v N 3v	peruskoulu, ATK-koulua	M: Savonia AMK:ssa insinööriksi, N: yliopistossa ATK	N: 6 kk kielikurssi, puhuu paremmin suomea kuin miehensä
6	7v	yrittäjänä 2,5 v	11 v	yläaste	kielikurssi	hyvä
7	1,5 v	yrittäjänä Virossa	1 v	peruskoulu	kotityöpalvelulinja 2v, suurta-louskokki 1v	hyvä
8	8 v	pizzeria Kajaanissa 1,5 v	11 v	kielikurssi 6-7kk		kohtalainen

LIITE 3. teemahaastattelun runko

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Yrityksen perustaminen:

- Ravintolatyyppejä? Missä sijaitsee? Miksi Kuopiossa/Iisalmessa?

- Miksi perustit yrityksen?
 - työttömyys?
 - ainoa mahdollisuus?
 - halu yrittää?

- Miten sinusta tuli yrittäjä?
 - perustitko yksin? toisen kanssa? ostit toimivan yrityksen? olet osakkaana? Kenen kanssa?
 - Mistä sait tietoa ravintolan perustamiseen Suomessa?
 - Millaista apua sait yrityksen perustamiseen?
 - mistä sait apua? kuka auttoi? (luvat yms) Hygieniä-/ anniskelupassi?
 - Missä olisit toivonut lisää apua? Millaista apua?
 - mikä oli vaikeinta yrityksen perustamisessa?
 - kielitaito?
 - koulutus?
 - asiakkaat (hankinta)?
 - liiketilat?
 - suomen lait ja säädökset ym viralliset luvat?
 - verotusasiat, kirjanpito?
 - asiointi ja yhteistyö viranomaisten kanssa?
 - Mistä sait rahoituksen? Millaisen?

AIHE: TYYTYVÄISYYS JA TULEVAISUUS

Nykytilanne - tulevaisuus?

- paljonko teet itse työtä ravintolassasi?
- Onko sinulla työntekijöitä? Montako? Ovatko he sukulaisia/suomalaisia?
- tärkeimmät yhteistyökumppanit? Mitä teette?
- miten ravintolasi mielestäsi pärjää? Toimeentulo?
- tuotteiden hinnoittelu?
- suomalaisten suhtautuminen? Asenteet?
- Tyytyväisyys omaan yrittäjyyteen? valitsisitko toisin, jos nyt saisit valita? Tekisitkö jotakin toisin nyt?
- Mikä haastavinta yrittäjyydessä?
- Mikä "mukavinta" yrittäjyydessä?
- Tulevaisuuden suunnitelmat?

Liite 4. Haastattelurunko yhteistyötahoille

- Käsitys maahanmuuttajayrittäjistä/-yrittäjyydestä
- Miten heidän yrittäjyys eroaa kantaväestön yrittäjyydestä?
- tulevaisuus Pohjois-Savossa?
 - tarvitaanko?
 - mihin suuntaan ollaan menossa?
- Onko se hyvä vai huono asia (etninen yrittäjyys)?
- Mikä on vaikeinta etnisen yrityksen perustamisessa?
 - syyt?
- Mistä he saavat tietoa?
- Millaista apua he saavat teiltä?
- Miten rahoitus järjestyy?

- Millainen on menestyvä yritys?