

Opinnäytetyö (AMK)

Sosiaali-ala

Sosiaalipalvelutyö

2016

Maiju Toiviainen

”EN HALUA VAIN ISTUA KOTONA”

– DaisyLadies ry:n asiakkaiden näkemyksiä
työllistymisestä Suomessa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Maiju Toiviainen

”EN HALUA VAIN ISTUA KOTONA” – DAISYLADIES RY:N ASIAKKAIDEN NÄKEMYKSIÄ TYÖLLISTYMISESTÄ SUOMESSA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää DaisyLadies ry:n maahanmuuttajanasiaakkaiden näkemyksiä työllistymisestä Suomessa sekä tuoda esiin heidän ajatuksiaan syistä, tekijöistä ja haasteista, jotka vaikuttavat heidän työllistymiseensä. Tutkimuksen tarkoituksena on myös saada tietoa DaisyLadies ry:n asiakkaiden koulutuksen ja työllisyyden taustoista niin Suomessa kuin heidän omissa kotimaissaan. DaisyLadies ry on Turussa toimiva yhdistys, joka tarjoaa noin 40–50-vuotiaille maahanmuuttajanasille työharjoittelukokeilupaiikkoja ja tällä tavoin tukee naisten kotoutumista ja työllisyyden mahdollisuuksia.

Tutkimuksen teoriaosuudessa on käsitelty maahanmuuttajien työllisyystilastoja, aikuismaahanmuuttajille tarjottavia kotoutumis- ja työllisyyspalveluita sekä aikaisempia tutkimuksia maahanmuuttajien työllisyyden erityispiirteistä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimus on toteutettu teemahaastattelun ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Tutkimuksessa on haastateltu kuutta DaisyLadies ry:n harjoittelijaa, jotka olivat kotoisin, Iranista, Irakista, Somaliasta ja Venäjältä.

Tutkimuksen tuloksissa haastateltavat kertovat osallistuneensa Suomessa moniin valmentaviin koulutuksiin, kielikoulutuksiin ja työharjoitteluihin. Monilla haastateltavista on omassa kotimaassa hankittua työkokemusta, mutta työkokemusta on vaikea hyödyntää Suomessa. Haastateltavat kokevat ammatin puuttumisen ja vähäisen kielitaidon suurimpina esteinä työllistymiselle. Yleisimmät alat joihin maahanmuuttajanaiset haastateltavien mielestä sijoittuvat ovat hoiva-, siivous- ja ravintola-ala. Haastateltavien tulevaisuuden toivetyöpaikat sijoittuvat myös näille aloille. Haastateltavat ovat optimistisia tulevaisuuden työllistymisen suhteen.

Maahanmuuttajanasilla on paljon potentiaalia onnistua työelämässä ja he ovat aktiivisia osallistujia. Yhteiskunnan rakenne ja palvelujärjestelmä ovat kuitenkin osaltaan vaikuttamassa naisten heikompaan työllisyyteen. Tarjottavat palvelut eivät aina vastaa maahanmuuttajien tarpeisiin ja maahanmuuttajapalveluiden työlähtöisyys ei välttämättä tue kaikkien maahanmuuttajien integroitumista yhteiskuntaan.

ASIASANAT:

maahanmuutto, maahanmuuttajanainen, työllistyminen, kotoutumispalvelut

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Social Services | Social Services

Autumn 2016 | 53+1

Sirppa Kinos

Maiju Toiviainen

“I DON'T WANT TO JUST SIT AT HOME”- DAISYLADIES CLIENTS POINTS OF VIEW ON FINDING EMPLOYMENT IN FINLAND

The aim of this thesis is to find out the views of DaisyLadies' immigrant clients on finding employment in Finland and to ascertain the thoughts, reasons, factors and challenges the clients may face when trying to find employment. Additionally this thesis attempts to find out the background of said clients in terms of education and employment in Finland and in their countries of birth as well. DaisyLadies is an association working in Turku which offers internships for immigrant women between the ages of approximately 40 and 50 and in this way aids the integration and employment of these women.

In the theory portion this thesis examines employment statistics of immigrants, the integration and employment services offered for adult immigrants and studies on the specific aspects of the employment rates of immigrants. This thesis has been complement utilizing the method of semi-structured interview and theory based content analysis. The six clients interviewed for this thesis are interns for DaisyLadies who are originally from Iran, Iraq, Somalia and Russia.

In the results for this thesis the clients said that they had attended many preparatory courses for working life in Finland including language courses and internships. Many of the interviewees had prior work experience in their home countries but that experience was hard to make use of in Finland. The interviewees felt that the greatest challenges facing them while searching for employment was the lack of belonging to a recognized profession and lack of language skills. The most common sources of employment for immigrant women according to the interviewees was care, hygiene and food services. The interviewees wished to find employment in these areas. They were also optimistic when asked about finding employment in the future.

Immigrant women have a lot of potential to succeed in working life and are active participants. The structure of society and the services provided are hindering the ability for these women to find employment. The services offered don't always meet the needs of immigrants and the focus on employment of all immigrant services does not necessarily aid the integration of immigrants into Finnish society.

KEYWORDS:

Immigration, Female immigrant, Employment, Social integration services

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMISPALVELUT	8
2.1 Asiakasryhmän kuvaus	8
2.2 Kotouttamispalveluista lyhyesti	9
2.3 Turun kaupungin työllisyyspalvelut maahanmuuttajanaيسلله	10
3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYY	12
3.1 Maahanmuuttajien työllistyminen lukuina	12
3.2 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet	14
3.3 Maahanmuuttajanaisten erityisyys ja työpaikat työmarkkinoilla	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
4.1 DaisyLadies ry	21
4.2 Tutkimuksen tavoite	22
4.3 Kvalitatiivinen tutkimus ja teemahaastattelu	22
4.4 Aineiston hankinta ja haastateltavat	24
4.5 Aineiston analysointi	26
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
5.1 Naisten taustat ja heidän ajatuksiaan naisten työllistymisestä heidän omassa kotimaassaan	29
5.2 Naisten työkokemus ja koulutus Suomessa	31
5.3 Maahanmuuttajanainen suomalaisessa työelämässä ja ajatuksia Suomessa tehtävästä työstä	34
5.4 Maahanmuuttajanainen työhönotossa ja siihen vaikuttavat tekijät	36
5.5 Usko tulevaisuuteen	38
5.6 Tulosten yhteenveto	39
6 POHDINTA	42
6.1 Tutkimustulosten vertailu teoriapohjaan	42
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	47
6.3 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja loppusanat	49
LÄHTEET	52

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

KUVIOT

Kuvio 1. Työllisyysaste sukupuolen ja syntyperän mukaan, 20-64- vuotias väestö Suomessa vuonna 2014, % (UTH- tutkimus 2014, Tilastokeskus)

13

1 JOHDANTO

Suomen maahanmuutto on jatkuvasti kasvussa ja maahanmuuttoon liittyvät kysymykset ovat ajankohtaisia nyt ja tulevaisuudessa. Maahanmuuttajien ja pakolaisten työllistymisen mahdollistaminen on yksi kotoutumispalveluiden merkittävimmistä osa-alueista, jonka kehittämiseen tarvitaan entistä suurempia resursseja ja uusia välineitä. Maahanmuuttajien hitaampi työllistyminen kantaväestöön verrattuna herättää monia kysymyksiä maahanmuuttajataustaisten ja erityisesti maahanmuuttajien heikoimmin työllistyvien ryhmien, kuten pakolaisten ja naisten työllistymisen esteistä. Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää DaisyLadies ry:n maahanmuuttajanaisasiakkaiden näkemyksiä työllistymisestä Suomessa sekä tuoda esiin heidän ajatuksiaan syistä, tekijöistä ja haasteista, jotka vaikuttavat heidän työllistymiseensä. Tutkimuksen tarkoituksena on myös saada tietoja DaisyLadies ry:n asiakkaiden koulutuksen ja työllisyyden taustoista niin Suomessa kuin heidän omissa kotimaissaan. DaisyLadies ry on yhdistys, joka tarjoaa TE-toimiston välityksellä maahanmuuttajanaisille työkokeilupaikkoja ja tällä tavoin tukee naisten kotoutumista ja työllisyyden mahdollisuuksia.

Tutkimuksen teoriaosuudessa olen käsitellyt maahanmuuttajien työllisyystilastoja, aikuismaahanmuuttajille tarjottavia kotoutumis- ja työllisyyspalveluita sekä aikaisempia tutkimuksia maahanmuuttajien työllisyyden erityispiirteistä ja siihen vaikuttavista sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä. Maahanmuuttajien työllisyyden yleisen tarkastelun lisäksi tutkimuksessa olen pyrkinyt tuomaan esiin erityisesti maahanmuuttajanaisten tilanteeseen vaikuttavia tekijöitä. Teoriaosuuden lähteinä olen käyttänyt ajankohtaisia, pääosin suomalaisia selvityksiä ja julkaisuja maahanmuuttajien työllisyyden tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Näiden lisäksi täydentävinä ja vertailevinä lähteinä olen käyttänyt yksittäisten tutkijoiden tekemiä tutkimuksia ja katsauksia maahanmuuttajien työllisyyden erityispiirteistä. Teoriaosuuden jälkeen kuvaan tutkimusmenetelmäni ja aineiston keruuta ja sen analyysitapoja, jonka jälkeen siirryn tulosten esittelyyn. Tuloksina on

haasteltavien omia kertomuksia heidän kokemuksistaan suomalaisessa työ- ja koulutuselämässä sekä heidän ajatuksiaan maahanmuuttajien paikoista ja asemasta vieraan maan työkentällä. Tuloksina on myös tietoja haastateltavien koulutus- ja työtaustoista heidän omassa kotimaassaan. Tulosten jälkeen siirryn pohdintaosioon, jossa vertailen tuloksia aikaisemmin esitettyyn teoriapohjaan. Teoriaosiossa pohdin mahdollisia syitä haastattelutuloksiin ja esitän joitakin johtopäätöksiä teoriapohjan ja tulosten perusteella.

Tutkimukseni aihetta on ohjannut oma kiinnostus maahanmuuttajatyöhön sekä maahanmuuton ja pakolaisuuden ajankohtaiset kysymykset Euroopassa. Lisääntyvä maahanmuutto tarvitsee lisää välineitä pysyäkseen toimivana ja erityisesti maahanmuuttajien omaa ääntä kuuntelemalla voidaan löytää parhaimmat keinot vastata kasvavaan palveluiden tarpeeseen. On tärkeää ottaa huomioon maahanmuuttajaväestön erityisyys, haasteet ja mahdollisuudet palveluita annettaessa ja suunnitellessa. Tämän tutkimuksen tavoitteena on myös antaa ääni maahanmuuttajaisille ja tuoda pienen maahanmuuttajaryhmän ajatukset esiin, jonka kautta voimme oppia uutta maahanmuuttajien mahdollisuuksista ja heidän tarvitsemastaan tuesta.

2 MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMISPALVELUT

2.1 Asiakasryhmän kuvaus

Maahanmuuttajat -käsite pitää sisällään monenlaisia maahanmuuttajia. Yleisimmin luokitteluun käytetään demografista, eli väestötieteellistä määritelmää, joka perustuu omaan tai vanhempien syntymaahan, kansalaisuuteen tai äidinkieleen. Kunkin määritelmän käyttö vaihtelee käyttötarkoituksen mukaan, ja jokainen määritelmä sulkee pois tiettyjä maahanmuuttajia. Esimerkiksi jaottelu maahanmuuttajiin äidinkielen perusteella on ongelmallinen, sillä äidinkieli perustuu henkilön omaan ilmoitukseen, joka ei aina ole välttämättä totuuden mukainen (Tilastokeskus 9, 2015). Maahanmuuttajat voidaan jakaa myös maahanmuuton syyn perustein. Yleisimmillään maahanmuuttajalla tarkoitetaan toiseen maahan muuttanutta ulkomaan kansalaista, joka aikoo asua maassa pidempään. Maahanmuuton syinä voi olla esimerkiksi väliaikainen työ, jolloin puhutaan siirtotyöläisistä, vainotuksi tuleminen, jolloin maahanmuuttajasta puhutaan nimellä turvapaikanhakija, tai vakavan vainon uhka, jolloin maahanmuuttajaksi hyväksyttyä kutsutaan pakolaiseksi. Pakolainen on YK:n pakolaissopimuksen mukainen turvapaikkaan oikeutettu henkilö ja YK:n jäsenmaat ovat velvoitettuja vastaanottamaan tietyn pakolaismäärän vuosittain. Näitä pakolaisia kutsutaan kiintiöpakolaisiksi. (Väestöliitto 2015). Erilaisista määrittelyistä olen valinnut tähän tutkimukseen maahanmuuttajan määritelmäksi ”ulkomaalaista syntyperää olevat henkilöt”, joka ottaa huomioon myös toisen sukupolven maahanmuuttajat ja sulkee suomalaisten vanhempien ulkomailla syntyneet lapset pois (Tilastokeskus 9, 2015). DaisyLadiesin asiakkaiden maahanmuuton syyt, syntymaat ja äidinkielet vaihtelevat, mutta yhteisenä tekijänä heillä on ulkomaalainen syntyperä, jonka vuoksi määritelmä sopii tähän tutkimukseen hyvin.

2.2 Kotouttamispalveluista lyhyesti

Maahanmuuttajien kotoutumisen vastuu kuuluu ensisijaisesti työ- ja elinkeinoministeriölle. Työvoima- ja elinkeinokeskuksen tehtävänä on ministeriön alaisuudessa suunnitella ja toteuttaa maahanmuuttajien integroituminen sekä suunnitella turvanpaikanhakijoiden vastaanottaminen. Myös integroitumisen toteutuminen ja seuraaminen kuuluu keskuksen alaisuuteen. Kunnalla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisessa. Työvoimatoimistot huolehtivat työvoima- ja elinkeinokeskuksen kanssa työvoimapalveluiden järjestämisestä. (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999, 6 §).

Kotoutumispalveluiden ensisijainen tarkoitus on nopeuttaa maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja tehdä heistä nopeasti täysivaltaisia kansalaisia. TE-toimisto hoitaa suurimman osan erityisesti aikuisikäisten kotoutumispalveluista. Aikuisikäisten kotoutumispalveluihin kuuluu mm. työvoimapalveluiden, luku- ja kirjoitustaidon opetuksen ja perusopetuksen järjestäminen työnhakijaksi rekisteröidylle maahanmuuttajalle. Kotoutumista tukevia ja edistäviä palveluita ovat ohjaus, neuvonta, tiedottaminen ja perehdyttäminen yhteiskuntaan ja sen toimintaan, suomen tai ruotsin kielen opetus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ja työmarkkinatoimenpiteet, perusopetusta täydentävä opetus, tulkkaus, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet sekä muut palvelut, jotka kannustavat maahanmuuttajaa hankkimaan omatoimisesti yhteiskunnassa tarvittavia tietoja ja taitoja (Arajärvi 2009, 63). Tarkemman muodon kotouttamispalvelut saavat kuntien laatimissa kotouttamisohjelmissa ja ne voivat vaihdella kunnittain.

Oleellisena osana kotouttamispalveluita on maahanmuuttajille tehtävä henkilökohtainen kotouttamissuunnitelma. Kotouttamissuunnitelmaan ovat oikeutettuja maahanmuuttajat, jotka ovat "...julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettu työtön työnhakija tai jos hän saa muuten kuin tilapäisesti toimeentulotuesta annetun lain mukaista toimeentulotukea." (Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386, 12 §).

Kotoutumissuunnitelma voidaan tehdä myös muulle maahanmuuttajalle jos alkukartoituksen perusteella hänen arvioidaan tarvitsevan suunnitelmaa kotoutumisen edistämiseksi. Ensimmäinen kotoutumissuunnitelma tulee tehdä kolmen vuoden sisällä ensimmäisen oleskeluluvan myöntämisen jälkeen. Ensimmäinen kotouttamissuunnitelma tehdään vähintään yhden vuoden ajaksi, mutta todellinen kotoutumissuunnitelman kesto määräytyy maahanmuuttajan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Enimmäisaika kotoutumissuunnitelmalle on yleisesti kolme vuotta, mutta aikaa voidaan pidentää harkinnanvaraisesti enintään kahdella vuodella, jos maahanmuuttajan nähdään tarvitsevan erityistoimia, tai jos suunnitelman edistyminen on katkennut esim. sairauden tai vanhempainvapaan vuoksi (Laki kotouttamisen edistämisestä 30.10.2010/1386, 12 §).

2.3 Turun kaupungin työllisyyspalvelut maahanmuuttajaisille

Kunnat laativat kotouttamisohjelman työvoimaviranomaisten ja Kansaneläkelaitoksen kanssa. Ohjelmassa tulee olla suunnitelma tavoitteista, toimenpiteistä ja yhteistyöstä maahanmuuttajien kotouttamisessa. Ohjelmaa laadittaessa ja toteutettaessa kuullaan maahanmuuttajia, kansalaisjärjestöjä, työntekijä- ja työnantajajärjestöjä ja mahdollisuuksien mukaan muita paikallisia tahoja. (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999, 7 §). Turun tuorein kotouttamisohjelma on suunniteltu vuosille 2014–2017.

Kaikille suunnatut maahanmuuttopalvelut ovat hyvin työkeskeisiä. Maahanmuuttajia kannustetaan työntekoon ja kouluttautumiseen hyvin pian ja tätä prosessia käynnistetään ja seurataan Turun TE-toimistossa. TE-toimistossa tehdään kaikille maahanmuuttajille kielikartoitus sekä arvioidaan maahanmuuttajan työllisyys- ja kouluttautumismahdollisuuksia. Näiden selvityksien mukaan päätetään tarvitseeko maahanmuuttaja kotoutumissuunnitelman. Tällä hetkellä suurin osa niistä aikuisista, joille kotoutumissuunnitelma on tarpeen, ohjataan työvoimapolitiittiseen kotoutumiskoulutukseen. Varsinais-Suomen ELY-keskus hankkii koulutukset

kilpailutuksen perusteella alueen oppilaitoksilta. Suurimpia työvoimapolitiittisen koulutuksen toteuttajia ovat Turun AKK (aikuiskoulutuskeskus) ja Turun ammatti-instituutti (Luukkaa 2013, 13–17). Turun kaupunki on myös aktiivisessa yhteistyössä lähikuntien kanssa, jonka vuoksi myös Raisiossa sijaitseva aikuiskoulutuskeskus Timali järjestää kotoutumiskoulutusta (KOTO) Turun seudun maahanmuuttajille. KOTO- koulutus sisältää mm. suomen kielen opiskelua, yhteiskuntatietoutta, työnhakuvalmennusta ja työssäoppimisia (RASEKO 2016). Osa TE-toimiston asiakkaista opiskelee myös ns. omaehtoisessa koulutuksessa. Turun kristillinen opisto, Turun iltalukio ja Paasikiviopisto järjestävät tällaista koulutusta. Maahanmuuttajilla on myös mahdollisuus muuhun ammatilliseen koulutukseen, sekä korkeakoulu opiskeluun, kun kielitaito on kehittynyt ja tiedot ja taidot mahdollistavat korkeatasoisemman koulutuksen. (Luukkaa 2013, 13–17).

Työvoimapolitiittisen- ja kotoutumiskoulutuksen lisäksi TE-toimistot järjestävät työkokeiluja eri työpaikkoihin tai yhdistyksiin tapauskohtaisesti. DaisyLadies ry:n lisäksi Turun seudulla sijaitsevia työkokeilupaikkoja tai muuta maahanmuuttajille suunnattua toimintaa tarjoavia yhdistyksiä ovat mm. Nuorten työtuki ry, Opetuskoti Mustikka ja YHDESSÄ-yhdistys ry. Turussa sijaitseva Nuorten työtuki ry tarjoaa palveluitaan pitkään työttöminä olleille henkilöille, nuorille ja maahanmuuttajille. Nuorten työtuki ry tarjoaa tekemistä puu- ja tekstiilityöpajoilla sekä henkilökohtaista yksilövalmennusta ja kielenopetusta maahanmuuttajille (Nuorten työtuki ry 2016). Opetuskoti Mustikka tarjoaa maahanmuuttajanaishille ja -lapsille kohtaamispaikan, jossa harjoitellaan arjen taitoja, suomen kieltä ja kulttuurituntemusta (Sateenkaarikoto 2016). YHDESSÄ-yhdistys ry:n toiminnan tarkoituksena on parantaa maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymismahdollisuuksia. YHDESSÄ- yhdistys ry:n NEDA- hanke on työvoimapolitiittista toimintaa, joka on suunnattu erityisesti pitkään työttöminä olleille maahanmuuttajille. NEDA-hanke tukee maahanmuuttajien työkokeiluja, sekä valmentaa maahanmuuttajia itsenäiseen työnhakuun (YHDESSÄ-yhdistys ry 2016).

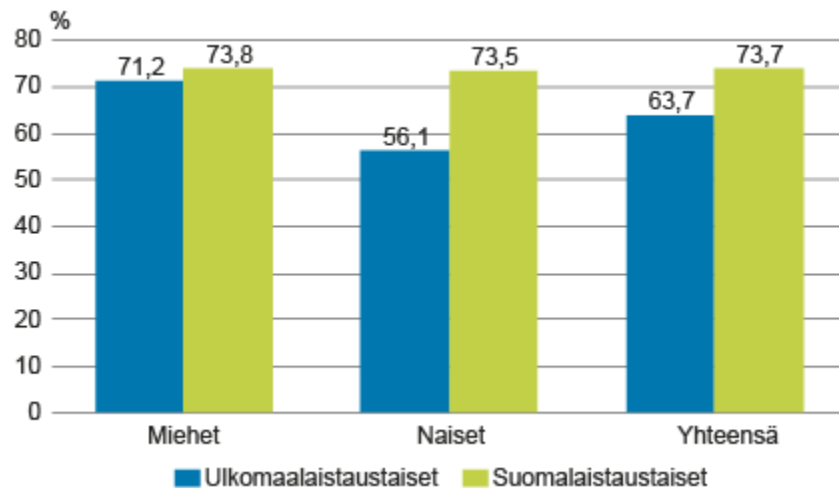
3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYYS

3.1 Maahanmuuttajien työllistyminen lukuina

Maahanmuuttajien työllistymistä on tutkittu paljon aina 1990- luvulta lähtien kun maahanmuutto alkoi lisääntymään Suomessa. Vuonna 1990 Suomessa asui vakituisesti kaiken kaikkiaan 38 000 ulkomaalaistaustaista ja vuoden 2014 lopussa ulkomaalaistaustaisia oli yhteensä jo 323 000 (Tarkoma 2015, 3) Maahanmuuttajien määrä Suomessa on ollut suuressa kasvussa viimeisen vuosikymmenen aikana ja maahanmuuttajia on tullut Suomeen eri syistä, jonka vuoksi maahanmuuttajien työllistyminen ei ole yksiselitteinen asia. Tämän osion tilastot maahanmuuttajien työllistymisestä ovat pääosin Tilastokeskuksen, Terveysten ja hyvinvointilaitoksen ja Työterveyslaitoksen vuosina 2014–2015 teettämän ”Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014” - tutkimuksen tuloksia. Maahanmuuttajien ja pakolaisten määrä on lisääntynyt tämän tutkimuksen jälkeen, mutta tutkimus antaa silti kattavan ja luotettavan kuvan maahanmuuttajien työllistymisen profiilista Suomessa tänäkin päivänä.

Vuonna 2014 Suomessa vakinaisesti asuvia 15 - 64 -vuotiaita ulkomaalaistaustaisia oli 241 000. Heidän työllisyysasteensa oli 60 % ja saman ikäisen suomalaisväestön työllisyysaste oli 69 %. Työllisyyttä on kuitenkin järkevämpää tutkia 20–64 -vuotiaiden kohdalla, sillä alle 20 -vuotiaiden tärkeimpänä tavoitteena pidetään ensisijaisesti kouluttautumista, jolloin heidän ei oleteta osallistuvan työelämään. Tässä ikähaarukassa ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste vuonna 2014 oli 63,7 % ja suomalaistaustaisten 73,7 %. Näitä prosenttilukuja verrattaessa ulkomaalaistaustaisten työllistyminen on kantaväestöä 10 prosenttiyksikköä heikompaa (Larja & Sutela 2015, 72).

Ulkomaalaistaustaisten heikompi työllistyminen verrattuna kantaväestön liittyy vahvasti maahanmuuttajanaisten heikkoon työllistymiseen. Ulkomaalaistaustaisten naisten työllistyminen on tutkimuksen mukaan yli 17 prosenttiyksikköä heikompi kuin suomalaistaustaisilla naisilla (kuvio 1).



Kuvio 1. Työllisyysaste sukupuolen ja syntyperän mukaan, 20–64 -vuotias väestö Suomessa vuonna 2014, % (UTH- tutkimus 2014, Tilastokeskus)

Tutkimukset, joissa miesten ja naisten työllistyminen on laskettu yhteen, ei kerro koko totuutta ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymisestä. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustaiset miehet työllistyvät lähes yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset miehet, erityisesti silloin kun miehillä on yhtenevät koulutustaustat. Korkeakoulutetut ja keskiasteen koulutuksen käyneet miehet työllistyvät Suomessa melkein yhtä hyvin kansalaisuudesta riippumatta (Larja & Sutela 2015, 78). Haasteeksi maahanmuuttajien työllistymisessä nouseekin erityisesti naisten työllisyys, joka on huomattavasti kantaväestöä heikompaa. Tutkimuksessa on nostettu esiin, että ulkomaalaistaustaisten naisten aikainen perheellistyminen on yksi selittävä tekijä. Tutkimuksen mukaan 15 prosenttia 20–24 -vuotiaista ulkomaalaistaustaisista naisista pitää pääasiallisena toimintanaan omien lasten hoitoa, kun suomalaisnaisten keskuudessa luku on neljä prosenttia. Korkeimmillaan niin ulkomaalaistaustaisten kuin suomalaistaustaisten naisten työllistyminen on 45 – 49 -vuotiaana, jolloin ulkomaalaistaustaisten työllistyminen on noin 66 % ja suomalaistaustaisilla 88 %. Ero on kuitenkin edelleen suuri kantaväestön ja ulkomaalaisväestön välillä perheenperustamisvaiheen jälkeenkin. Niin ulkomaalaistaustaisten miesten kuin naistenkin työllistymisen aste paranee kuitenkin maassa vietettyjen vuosien mukaan. Tutkimuksen mukaan alle viisi vuotta Suomessa asuvien naisten

työllistyminen oli 40 %, kun taas yli 10 vuotta Suomessa asuneiden naisten työllistyminen oli jo 67 %. Ulkomaalaistaustaisten työllistymiseen vaikuttaa myös maahantuloikä sekä maahantulon syy ja kansalaisuus. Tutkimuksessa todetaan, että kouluikäisinä ja yli 30 -vuotiaina maahan tulleet työllistyvät heikoimmin verrattuna alle kouluikäisinä tai noin 20 - vuotiaina maahan tulleeisiin (Larja & Sutela 2015, 71–76).

Kansalaisuuksista heikoiten työllistyvät ryhmät ovat Lähi-idästä, Pohjois-Afrikasta tai muualta Afrikasta tulleet maahanmuuttajat, jotka useimmiten ovat pakolaisia. Parhaiten työllistyvät ulkomaankansalaiset ovat lähtöisin Virosta ja muista EU- ja Efta maista sekä Pohjois-Amerikasta tulleet maahanmuuttajat. Näistä maista tulleet ovat useimmiten työperäisiä maahanmuuttajia, mikä selittää parempaa työllisyyttä (Larja & Sutela 2015, 71–76). Samankaltaisia tutkimustuloksia on saatu myös kansainvälisissä tutkimuksissa, joissa on mitattu maahanmuuttajien työllistymisen edistymistä kansalaisuuden mukaan. Ruotsissa, Migration Policy Institutin vuosina 1993–2011 tekemän kohorttitutkimuksen mukaan, Euroopan ulkopuolelta tulevat jäävät heikoimmin työllistetyiksi kuin Euroopan sisältä tulevat maahanmuuttajat. Esimerkkinä vertailu vuosina 1993–1997 Ruotsiin saapuneiden suomalaisten ja irakilaisten maahanmuuttajien välillä, jossa suomalaisten työllisyysprosentti saapumisvuosina oli 46 % ja irakilaisten 6 %. Vuoteen 2011 mennessä suomalaisten työllistyminen oli 91 % ja irakilaisten 76 %. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös, kun on verrattu muista Euroopan maista kuten Puolasta ja Tanskasta tulleiden työllisyyttä Iranista ja Turkista tulleiden maahanmuuttajien työllistymiseen. Euroopan ulkopuolelta tulleiden työllistyminen jää Euroopan sisäisten muuttajien työllistymistä huomattavasti heikommaksi (Bevelander & Irastorza 2014, 11–12).

3.2 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet

Maahanmuuttajien työmarkkina-asema on yleisesti ottaen kantaväestöä heikompi. Työmarkkina-asemalla tarkoitetaan työntekijän haluttavuutta ja

vahvuutta suhteessa muihin työntekijöihin (Aarnitaival 2012, 20). Maahanmuuttajien työllistymiseen katsotaan vaikuttavan työmarkkinatilanne maahantuloaikana, maassa asumisen kesto, kansalaisuus, koulutustausta, sukupuoli, etninen tausta, maahanmuuttoikä ja maahanmuuton syy. Pakolaisina maahan tulleet ja naiset ovat maahanmuuttajaryhmästä erityisen heikossa asemassa (Karinen 2011, 14).

Maahanmuuttajien heikompaa työmarkkina-asemaa voidaan lähteä tutkimaan monesta eri näkökulmasta. Sisäasiainministeriön maahanmuutto-osaston vuonna 2011 julkaistun raportin, Maahanmuuttajien työllistymisen esteet- kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä (Karinen 2011), mukaan maahanmuuttajien työllistymisen esteet voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen, jotka osaltaan kaikki vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymisen lopputulokseen. Neljän osa-alueen lisäksi, raportissa on jaoteltu osa-alueiden vaikuttavuuden erot kantaväestön ja maahanmuuttajaväestön kesken. Seuraavassa avaan maahanmuuttajien työllistymisen haasteita raportin kolmen osa-alueen mukaan. Jätän pois kaikkia työntekijöitä koskevat seikat käsittelemättä, sillä ne eivät ole tässä tutkimuksessa olennaisia.

Ensimmäisenä osa-alueena Sisäministeriön tuottamassa raportissa mainitaan "maahanmuuttajuuteen liittyvät tekijät", joka sisältää erityisesti maahanmuuttajille olennaisia haasteita. Maahanmuuttajuuteen liittyviä tekijöitä ovat mm. sosiaalisten verkostojen puute, suomalaisen työelämän puutteellinen tuntemus, koulutuksen ja työkokemuksen tunnistamiseen liittyvät ongelmat ja heikko kielitaito. Sosiaalisten verkostojen puutteella tarkoitetaan erityisesti kontaktien vähyyttä suomalaisiin. Tämän nähdään vaikuttavan siihen, millaisiin työpaikkoihin maahanmuuttajat pääsevät. Kapeat sosiaaliset verkostot saattavat aiheuttaa sen, että maahanmuuttajat ajautuvat töihin vähiten arvostetuille sektoreille (Karinen 2011, 19). Suomalaisen työelämän puutteellinen tuntemus sekä koulutuksen ja työkokemuksen tunnistamiseen liittyvät ongelmat ovat merkittäviä työllistymisen esteitä. Ulkomailla hankittua koulutusta ei useinkaan tunnisteta Suomessa riittävästi, joten sitä ei osata hyödyntää tai arvostaa suomalaisessa työelämässä (Joronen 2006, 296).

Suomessa hankittua koulutusta ja työkokemusta arvostetaan enemmän kuin ulkomailla hankittua. Kokemus suomalaisesta työ kulttuurista on työnantajalle osoitus maahanmuuttajan suomalaisen työ kulttuurin tuntemisesta ja siinä pärjäämisestä (Karinen 2011, 20–21). Edellä mainituista tekijöistä yksi merkittävimmistä haasteista maahanmuuttajille on puutteellinen kielitaito. Kielitaito on työmarkkinoilla toimimisen perusedellytys, jonka varaan muun työntekijän ammattitaidon nähdään rakentuvan. Kielitaidon nähdään olevan avaintekijä integroitumisen onnistumiselle ja osoittaa myös työntekijän sitoutumista Suomen kulttuuriin (OECD 2014, 7). Maahanmuuttajuuteen liittyvät haasteet nivoutuvat yhteen vielä yhdessä raportissa mainitussa tekijässä, joka on "tietojen puute tilanteen parantamiseksi tarvittavista toimista". Viranomais- ja palvelujärjestelmien vajavainen tuntemus vaikeuttaa jo olemassa olevien ongelmien ratkomista (Karinen 2011, 19–21).

Toisena maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavaksi osa-alueeksi Sisäministeriön raportissa mainitaan "työnantajiin liittyvät tekijät". Näillä tekijöillä tarkoitetaan raportin mukaan mm. työnantajan puutteellisia tietoja, asenneongelmia ja puutteellisia resursseja työntekijöiden kouluttamiseen ja perehdyttämiseen (Karinen 2011, 21). Yhdenvertaisuuslaissa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §, 17 §) kielletään henkilöiden syrjintä tämän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ym. henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella (8 §), sekä lain 17 § mukaan myös kielletään "Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö", jolla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta olla puolueeton työpaikkamenettelyissä, eikä edellyttää työnhakijalta mm. edellä mainittuja ominaisuuksia tai seikkoja. Työmarkkinoilla hyväksyttäviä työntekijöitä erottelevina tekijöinä voidaan pitää esim. ammattitaitoa, työkokemusta, koulutusta ja soveltuvuutta tehtävään. Raportin mukaan työnantajat kuitenkin saattavat käyttää esimerkiksi maahanmuuttajan puutteellista kielitaitoa esteenä palkkaamiselle tai vetoaa yleiseen asenneilmapiiriin maahanmuuttajia kohtaan. Asenneilmapiirillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja ei halua palkata maahanmuuttajaa asiakaspalvelutyöhön, sillä pelkona ovat asiakkaiden negatiiviset asenteet. Työnantajan puutteellisilla tiedoilla tarkoitetaan esimerkiksi työnantajan huonoa

kulttuurituntemusta, huonoa kielitaitoa ja puutteellisia tietoja maahanmuuttajien työllistämisen tukitoimista. Puutteellinen tietämys johtaa työnantajan asenneongelmiin, jotka voivat olla moninaisia. Asenneongelmat kohdistuvat usein epäilyksiin maahanmuuttajien heikosta ammatillisesta osaamisesta, koulutuksesta ja kielitaidosta (Karinen 2011, 21–22). Työnantaja tai muutoin maahanmuuttajan osaamisen tunnistaja ei pysty hyväksymään tai tunnistamaan maahanmuuttajan epävirallisesti, ”elämäkoulussa” hankittuja tietoja ja taitoja, mikä aiheuttaa maahanmuuttajien työttömyyttä osaamisesta huolimatta (Wilhelmsson 2010, 18,22). Myös työnantajan heikot rekrytointi- ja perehdyttämistaidot ja pelko maahanmuuttajista koituvista lisämaksuista vaikuttaa maahanmuuttajien työllistymiseen. Ennakkoluulot ja työnantajan puutteelliset taidot vähentävät merkittävästi työnantajan halukkuutta palkata maahanmuuttajataustaisia henkilöitä (Karinen 2011, 21–22).

Kolmas maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttava osa-alue Sisäministeriön raportin mukaan on ”Yhteiskunnan rakenne ja palvelujärjestelmä”. Tällä tarkoitetaan mm. palvelujärjestelmän ja viranomaisverkoston heikkoa yhteistyötä, kotouttamistyöhön laitettavien resurssien vähyyttä, koulutusjärjestelmän puutteita sekä kielikoulutusten riittämättömyyttä. Raportin mukaan maahanmuuttajien työllistymiseen tähtäävät palvelut toimivat melko niukoilla resursseilla. Niukat resurssit johtavat palveluiden tarpeiden ja niiden tarjonnan väliseen ristiriitaan. Palveluiden ja tarpeiden välinen kohtaamattomuus johtaa turhauttaviin asiakaspalvelutilanteisiin niin asiakkaiden kuin viranomaistenkin näkökulmasta (Karinen 2011, 22–25). Niukkojen resurssien on nähty vaikuttavan erityisesti pakolaistaustaisiin maahanmuuttajiin. Erityisesti pakolaisina 90 -luvulla tulleet maahanmuuttajat ovat kärsineet resurssien puutteesta, joka on näkynyt pakolaistaustaisten maahanmuuttajien heikkona työllisyytenä muihin maahanmuuttajaryhmiin verrattuna pitkänkin Suomessa asumisajan jälkeen (Linnanmäki-Koskela 2010, 53). Maahanmuuttajien palveluiden yhdeksi perusongelmaksi muodostuu myös se, ettei julkinen palvelujärjestelmä tavoita kaikkia maahanmuuttajia. Syynä tähän on palveluiden pirstaleisuus ja se, että kaikki viranomaistahot eivät tunne riittävästi toistensa palveluita. Pirstaleisuus maahanmuuttajatyössä tuottaa niin

sanottuja ”väliinputoajia”, jotka eivät ole palveluiden piirissä ollenkaan. Koko palvelujärjestelmän pirstaleisuudesta on suora yhteys myös kielikoulutuksen ja muun koulutuksen ongelmiin, josta seuraa esimerkiksi maahanmuuttajien koulupudokkuutta ja vähentää maahanmuuttajien hakeutumista seuraavan asteen koulutuksiin (Karinen 2011, 22–25). Raportissa on mainittu myös maahanmuuttajien ”kannustinloukuista”, josta myös Pertti Arajärvi puhuu tutkimuksessaan ”Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut”. Maahanmuuttajien nähdään joutuvan kannustinloukkuun herkemmin, sillä maahanmuuttajilla on valtaväestöä enemmän esimerkiksi työllistymiseen liittyviä esteitä (poikkeavalla tavalla hankittu ammattitaito, kielieste tai kulttuurin tietämättömyys), jolloin he ovat oikeutettuja toimeentulotukeen. Kannustinloukun siitä tekee sen, että työstä tai lisäänsioiden hankkimisesta saatu toimeentulo on parempi tai yhtä suuri kuin sosiaaliturvasta saatava toimeentulo. Työstä saatavan palkan tulisi olla riittävän suuri, jotta se kattaisi työnteosta koituvat lisäkulut, kuten työmatkat, työvaatteet ja ruokailut kodin ulkopuolella (Arajärvi 2009, 109–110).

3.3 Maahanmuuttajanaisten erityisyys ja työpaikat työmarkkinoilla

Aikaisemmin esitetyissä tilastoissa kävi ilmi, että erityisesti maahanmuuttajanaisten työllistyminen on maahanmuuttomaassa kaikkein heikointa. Maahanmuuttajamiehet työllistyvät naisia paremmin ja pitkänkin ajan jälkeen maahanmuuttajanaisten työllistyminen pysyy kantaväestöä selvästi heikompana. Syitä on lähdetty etsimään mm. maahanmuuttajanaisten aikaisella perheellistymisellä (Larja & Sutela 2015, 71–76). Aikainen perheellistyminen ei kuitenkaan selitä kaikkea. Ongelmana on myös se, millaisina muut kansalaiset ja työnantajat näkevät maahanmuuttajanaiset suhteessa työelämään. Heidät nähdään usein vaimoina ja äiteinä, riippuvaisina muista ihmisistä (Forsander 2006, 312), eikä aktiivisina työnhakijoina, vaikka monet kansainväliset tutkimukset osoittavat naisten olevan aktiivisia työnhakijoita (Joronen 2006, 285). Haastattelututkimusten mukaan maahanmuuttajanaiset suhtautuvat työhön positiivisesti ja haluavat työllistyä jossakin vaiheessa. Monesti

maahanmuuttajanaiset kuitenkin kokevat lasten hoitamisen ja perheen ensimmäiseksi prioriteetiksi, jolloin töihin suuntautuminen tapahtuu vasta sen jälkeen (Ekberg- Kontula 2000, 17-18).

Maahanmuuttajanaisten näkeminen pelkästään vaimoina ja äiteinä vaikuttaa suuresti maahanmuuttomaassa työllistymiseen. Epätasa-arvoinen suhtautuminen on kansainvälisellä tasolla johtanut naisten heikompaan asemaan esimerkiksi kielikoulutuksissa ja muissa maahanmuuttajien palveluissa. Tämä syrjintä on vaikuttanut eniten omassa kotimaassaan korkeasti koulutettuihin naisiin, joiden on vaikea saada oman koulutuksensa vastaista työtä maahanmuuttomaassa. Naisille tarjotaan vähän koulutusta vaativia töitä, kuten kotitaloustöitä, puhtaanapitopalvelutöitä, ompelutöitä, keittiötöitä ja enenevissä määrin myös hoitotöitä (Joronen 2006, 286). Maahanmuuttajanaisten työllistymistä vähän koulutusta vaativiin työtehtäviin selittää etniseksi segmentaatioksi kutsuttu ilmiö, jossa työmarkkinat ovat eriytyneet hierarkkisesti työntekijöiden etnisen taustan mukaan. Tämä merkitsee sitä, että maahanmuuttajat työskentelevät yhä useammin tehtävissä joihin kantaväestöä on vaikea motivoida. Tällaisia työosa-alueita aikaisemmin mainittujen lisäksi ovat mm. teollisuus-, rakennus-, ja opetusala (oman kielen opetus ja tulkkaus) (Aarnitaival 2012, 21). Etnisen segmentaation lisäksi niin mies- kuin naismaahanmuuttajien työmarkkinoita kuvaa myös työpaikkojen sekundaarisuus, jolla tarkoitetaan työsuhteen epävarmaa jatkumista (määräaikaisten työsuhteiden), heikkoja etenemismahdollisuuksia ja suurta työttömyyden riskiä ja muutoinkin heikompia työolosuhteita (Linnanmäki-Koskela 2010,16).

Vallitsevan yhteiskunnan tilanne ja asenteet vaikuttavat osaltaan maahanmuuttajanaisten työllisyyteen, mutta kuten monissa tutkimuksissa on osoitettu, on naisen roolilla ja asemalla omassa kotimaassa kuitenkin suuri vaikutus työllistymiseen maahanmuuttomaassa. Kuten aiemmin on todettu maahanmuuttosyyllä ja etnisellä taustalla on merkittävä vaikutus työllistymiseen; pakolaisina ja tietyistä maista tulleet työllistyvät heikoiten (Larja & Sutela 2015, 71–76). Tilannetta on tarkasteltu mm. siitä näkökulmasta

millaisia naisten ja miesten roolit ovat olleet heidän kotimaassaan ja miten työnjaon sukupuolittuneisuus on jatkunut muuttomaassa. Tilanteissa, joissa miehet ovat muuttaneet edeltä vieraaseen maahan, on naisten tehtäväksi jäänyt vastuu kotiin jäävistä perheenjäsenistä ja heidän valmistelu tulevaan kotimaahan. Toisaalta naisten tehtäväksi on myös koettu oman kulttuurin säilyttäminen, sekä yhteydenpito lähtömaahan jääviin sukulaisiin muuton jälkeen (Joronen 2006, 287). Kun naisen tehtävänä on perheestä huolehtiminen, on perhekoolla myös muuttomaassa olennaisesti merkitystä naisten työllistymiseen. Perheissä joissa on kuusi tai enemmän perheenjäsentä naiset työllistyvät kolmanneksen heikommin, kuin ne naiset joiden perheessä on alle viisi perheenjäsentä. Miehillä työllistymisen erot eivät ole yhtä suuria, mikä kertoo osittain naisen vastuusta perheestä myös maahanmuuttomaassa (Linnanmäki-Koskela 2010,57). Sopeutumista ja työllistymistä maahanmuuttomaassa on vaikeuttanut myös se, että erityisesti Afrikassa naiset ovat olleet epävirallisia itsensä työllistäjiä, esimerkiksi katumyyjiä (Joronen 2006,287- 288), mutta yrittäjyyden jatkaminen maahanmuuttomaassa on koettu hankalaksi tiukan lainsäädännön, rahoituksen ja byrokratian vuoksi (Ekberg-Kontula 2000, 17). Naisten työllistyminen mahdollisuudet heikkenevät, jos heillä ei ole mahdollisuutta jatkaa aiemmin tekemiään töitä tai muovata rooliaan tarpeeksi muuttuneen ympäristön mukaiseksi.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 DaisyLadies ry

DaisyLadies ry on vuonna 2002 perustettu yhdistys, joka tarjoaa palveluita Suomeen muuttaneille maahanmuuttajanaيسille. DaisyLadies ry:n tavoitteena on toimia Suomeen muuttaneiden naisten tukiverkkona, lähentäen eri kulttuureita toisiinsa ja tällä tavoin vahvistaa eri etnisten ryhmien kulttuuri-identiteettiä. Tasa-arvoa lisäämällä yhdistyksen tavoitteena on parantaa maahanmuuttajanaisten mahdollisuuksia opiskella ja työskennellä Suomessa. Tavoitettaan DaisyLadies ry toteuttaa järjestämällä seminaareja, luentoja ja kursseja sekä vertaistukea, ohjausta ja neuvontaa. DaisyLadies ry:n toiminta järjestetään suomeksi, mikä tukee maahanmuuttajanaisten sopeutumista suomen kieleen ja kulttuuriin. Suomen kielen- ja kulttuurin opetus on avainasemassa DaisyLadies ry:n toiminnassa (DaisyLadies ry 2011).

DaisyLadies ry:n asiakasryhmä koostuu aikuisikäisistä, noin 40- 50 -vuotiaista naisista, jotka ovat etniseltä alkuperältään hyvinkin vaihtelevia. Yhdistyksessä on asiakkaita esimerkiksi Somaliasta, Venäjältä, Irakista ja Iranista ja kerrallaan yhdistyksessä on asiakkaita noin 20. DaisyLadies ry toimii aktiivisessa yhteistyössä Turun TE-toimiston kanssa ja suuri osa DaisyLadies ry:n asiakkaista on tullut yhdistykseen TE-toimiston kautta (Katri-Maria Hirvonen 22.2.2016). Asiakkaat ovat yhdistyksessä työkokeilijoita ja sopimus tehdään maksimissaan kuudeksi kuukaudeksi kerrallaan. DaisyLadies ry on voittoa tavoittelematon yhdistys ja saa suurimman osan rahoituksestaan RAY:ltä. Yhdistys toimii pääosin vapaaehtoisvoimin ja toimii sen vuoksi aktiivisessa yhteistyössä Turun seudun maahanmuuttajatoimijoiden kanssa. Yhteistyötahoina toimivat mm. aikuisopisto Timali, aikuiskoulutuskeskukset, SPR ja Suomen Pakolaisapu ry. Monet yhdistykset, kuten UN Women ry ja Dysleksia ry tarjoavat kieli- ja lukukoulutusta osana DaisyLadies ry:n päivätoimintaa. DaisyLadies ry järjestää myös paljon asiantuntijaluentoja sekä erinäisiä vierailuja asiakkailleen tavoitteenaan tutustuttaa naisia

yhteiskunnallisiin aiheisiin, terveyteen, asumiseen, koulutukseen ja työhön (DaisyLadies ry 2011).

4.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa DaisyLadies ry:n asiakkaiden näkemyksistä työllistyä suomalaisessa työelämässä. Tutkimuksen tavoitteena on myös tuoda esiin syitä ja tekijöitä jotka vaikuttavat työllistymiseen sekä ymmärtää maahanmuuttajanaisten haasteita työllistyä ja opiskella Suomessa. Tavoitteena on myös saada tietoja DaisyLadies ry:n asiakkaiden taustoista niin Suomessa kuin heidän omassa kotimaassaan. Tutkimuksen tehtävänä pohdintaosiossa on verrata haastateltavien vastauksia kerättyyn tietopohjaan ja syventää sitä kautta tutkimuksen tavoitetta. Tutkimuksen avulla pyrin löytämään uusia näkökulmia maahanmuuttajanaisten työllistymisestä vieraassa maassa ja siihen vaikuttavista tekijöistä heidän itsensä näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda naisten oma ääni kuuluviin ja ymmärtää työllistymisen haasteita ja mahdollisuuksia subjektiivisesta näkökulmasta. Haastatteluiden ja tulosten avulla pyrin myös antamaan DaisyLadies ry:lle uusia lähestymistapoja naisten työllistymisen haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Tätä kautta yhdistys voi mahdollisesti myös kehittää toimintaansa vielä enemmän asiakkaidensa tarpeiden mukaiseksi.

4.3 Kvalitatiivinen tutkimus ja teemahaastattelu

Valitsin tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen, eli laadullisen tutkimusmenetelmän. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kontekstuaalisuuteen, tulkintaan ja osapuolten näkökulman ymmärtämiseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen pääasiallisena tavoitteena ei ole saavuttaa suurta yleistettävyyttä tai ennustettavuutta (Hirsijärvi & Hurme 2000, 22). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on ennemmin löytää uusia tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia, ja näin ollen tutkimuksen lähtökohta ei ole hypoteesin testaaminen vaan aineiston yksityiskohtainen ja monipuolinen

tarkastelu. (Hirsjärvi ym. 2009, 160–164). Kvalitatiivinen tutkimusote antaa tutkijalle mahdollisuuden syvempään tulkintaan ja dialogiin haastateltavien kanssa. Kvalitatiivisen tutkimuksen keinoja ja tavoitteita vasten tutkiskellen, kvalitatiivinen tutkimusote vastaa hyvin tutkimukseni tavoitetta. Tavoitteenani on saada uutta tietoa yksilöllisistä lähtökohdista käsin ja tuottaa tietoa spesifistä ryhmästä. Keräämäni aineisto sisältää subjektiivisia ja yksityiskohtaisia esimerkkejä ja ajatuksia DaisyLadies ry:n asiakkaiden elämästä ja heidän kokemuksistaan. Yksityiskohtaisuus ja subjektiivisuus vastaa kvalitatiivisen tutkimusaineiston tavoitetta.

Kvalitatiivinen tutkimusote ei kuitenkaan ole aivan ongelmaton. Kvalitatiivisessa tutkimusmetodissa tutkija on tutkimustilanteessa aina läsnä. Tutkimustavasta riippuen tutkija tuo haastatteluun omat näkemyksensä tutkittavasta asiasta ja asenteistaan tutkittavaa kohderyhmää kohtaan. Haastattelutilanteen objektiivisuus on todellinen haaste, sillä tutkija ei välttämättä huomaa oman käyttäytymisensä vaikutusta haastateltaviin. Tutkija saattaa esimerkiksi korostaa jotakin näkökantaa omissa muistiinpanoissaan tai suodattaa tiettyjä haastateltavien seikkoja pois (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136). Tutkijan oma elämäntarina ja ennakkoluulot ovat mukana luomassa tutkimuksen kohdetta. Tällä tarkoitetaan sitä, että kvalitatiivinen tutkimus, oli kyseessä haastattelu tai kyselylomake, on aina tutkijan ja haastateltavan yhteistyön tulosta (Hirsijärvi & Hurme 2000, 23). Tämä seikka on aina otettava huomioon tehtäessä ja analysoitaessa kvalitatiivista tutkimusta.

Valitsin tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun, eli puolistrukturoidun haastattelun. Puolistrukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan haastattelumuotoa, jossa haastattelun kysymyksiä on harkittu ja tehty etukäteen, mutta kysymysten järjestystä voidaan vaihtaa. Strukturoituun haastatteluun verraten, puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan myös muotoilla kysymyksiä eri tavoin eri ihmisten kohdalla ja valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole. Puolistrukturoidussa haastattelussa pyritään siihen, että haastateltava saa omin sanoin vastata kysymyksiin (Hirsijärvi & Hurme 2000, 47). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuitenkin eriäviä mielipiteitä siitä

pitääkö kaikki suunnitellut kysymykset esittää kaikille haastateltaville ja samassa järjestyksessä, jotta tutkimus olisi luotettava. Teemahaastattelun on toisinaan nähty olevan hyvinkin lähellä strukturoimatonta syvähaastattelua suuren muokattavuuden vuoksi (Tuomi & Sarajärvi 75, 2009), minkä takia tärkeintä teemahaastattelussa on, että tietyt näkökulmat on lyöty lukkoon. Teemojen etukäteen sopiminen tarkoittaa tutkijan tehneen taustakartoitusta haastateltavan ryhmän elämästä. Tutkijan olettamuksena on, että haastateltavat ovat kokeneet esimerkiksi jonkin yhteisen kokemuksen, jonka kautta haastattelua voidaan ryhtyä rakentamaan. Tämän lisäksi tutkija on selvittänyt tähän kokemukseen liittyviä oletettavia kokemuksia, prosesseja ja ilmiötä (Hirsijärvi & Hurme 2000, 47). Tässä tutkimuksessa haastateltavien yhteinen kokemus on lähtökohtaisesti muutto ja sopeutuminen Suomeen ja Suomen opiskelu- ja työkuultuuriin. Ennen haastatteluita olen rakentanut tietopohjaa maahanmuuttajien työllistymiseen ja kouluttautumiseen vaikuttavista tekijöistä, sekä Turun seudun ja kaupungin tarjoamista työllistymispalveluista. Nämä teemat ovat antaneet minulle viitekehyksen teemahaastattelurungon rakentamiselle ja kysymysten asettamiselle.

4.4 Aineiston hankinta ja haastateltavat

Haastattelun kuutta noin 40–50 -vuotiasta DaisyLadies ry:n asiakasta. Naiset olivat asuneet Suomessa 3 -15 -vuotta. Kaksi haastateltavista oli lähtöisin Iranista, kaksi Irakista, yksi Somaliasta ja yksi Venäjältä ja naiset olivat olleet DaisyLadies ry:llä harjoittelussa noin yhdestä kuukaudesta lähes kuuteen kuukauteen. Haastateltavat valittiin yhteistyössä DaisyLadies ry:n toiminnanjohtaja, Katri-Maria Hirvosen kanssa, sillä perusteella, että haastateltavat pystyvät kommunikoimaan riittävän selkeästi suomeksi. Kaikkia DaisyLadies ry:n naisia informointiin lyhyesti haastattelun tarkoituksesta ja kehoitettiin osallistumaan haastatteluun. Käytännössä haastateltavat valikoituivat Hirvosen avulla ja naisten suullisella suostumuksella haastatteluun. Nauhoitin haastattelut haastateltavien suostumuksella, jonka lisäksi tein käsimuistiinpanoja haastatteluiden aikana. Haastattelut pidettiin DaisyLadies

ry:n tiloissa haastateltavien harjoittelupäivän aikana ja jokaiseen haastattelukertaan kului aikaa noin tunti ja 15 minuuttia. Haastattelulle ei ollut asetettu aikarajaa ja haastattelua jatkettiin niin kauan kuin sille oli tarvetta ja kun kaikki kysymykset oli saatu kysytyä.

Valitsin haastattelutavaksi parihaastattelun, sillä pyrkimyksenäni oli luoda mahdollisuus haastateltavien väliselle keskustelulle käsittelemistämme teemoista. Valitsemalla parihaastattelun pyrin myös minimoimaan omien ajatusteni ja vaikutukseni haastattelussa, sillä antamalla enemmän tilaa naisten keskinäiselle keskustelulle koin, että naiset eivät kiinnittäneet minuun niin paljoa huomiota. Haastattelun kulku eteni niin, että kysyin vuorotellen haastateltavilta samat kysymykset. Jotkin kysymykset herättivät naisissa keskustelua ja he vertailivat kokemuksia keskenään. Lyhyen keskustelun jälkeen jatkoin taas suunnittelemieni kysymysten kysymistä. Haastattelumetodini noudatteli osin ryhmähaastattelun keinoja, jossa ryhmän, tässä tapauksessa parin, jäseniltä kysytään vuorotellen samat kysymykset, mutta haastateltavia kuitenkin varsinaisesti kehoiteta keskinäiseen dialogiin. Tällä tavoin kontrolli pysyy tutkijalla haastattelun ajan (Valtonen 2005, 223-224). Kysymysten esittämisjärjestys ja esittämismuoto vaihtelivat jokaisella haastattelukerralla, mutta huolehdin kuitenkin siitä, että jokaisessa haastattelussa käsiteltiin valmiiksi aseteltuja teemoja. Joustamalla kysymysjärjestyksestä annoin haastateltaville paremman mahdollisuuden vapaaseen kerrontaan ja keskusteluun, jonka ansiosta tutkimus sai uusia näkökulmia, joita ei haastattelurungon tekemisvaiheessa oltu huomioitu. Haastatteluni pääteemat olivat ”Haastateltavien taustat ja Suomessa asumisen historia”, ”Naisten ja miesten roolit omassa kotimaassa”, ”Suomalainen työkuulttuuri”, ”Maahanmuuttaja suomalaisessa työelämässä” ja ”Ajatuksia tulevaisuudesta”. Haastattelun teemojen avulla pääsin kattavasti, mutta rajatusti tutkimaan tähän tutkimukseen olennaisia ja merkittäviä asioita.

Laadullisen tutkimuksen yksi perustarkoituksista on tuottaa haastateltavan puhetta tutkimusaineistoksi. Tähän tavoitteeseen päästäkseen oletuslähtökohtana on, että haastattelija ja haastateltava ymmärtävät toisiaan.

Tilanteessa, jossa haastattelija ja haastateltava ovat eläneet eri kulttuurin ympäröimänä, on todennäköistä, että he tulkitsevat ympäröivää todellisuutta eri tavoin (Rastas 2005, 79–80). Oma tutkimusryhmäni oli hyvin monikulttuurinen, haastateltavat olivat eri lähtökohdista ja puhuivat eri kieliä. Monikulttuurisuuden läsnäoloa ei voinut sivuuttaa, ja minun tulikin valmistautua tilanteisiin, joissa emme haastateltavien kanssa ymmärrä toisiamme samalla tavoin. E erityisen huomioitavaa omassa haastatteluryhmässäni oli kielen selkeys. Jos kieli ei ole haastateltavan ja haastattelijan välillä sama, voi seurauksena olla, että osapuolet antavat sanoille eri merkitykset jolloin sekaannuksen riski on suuri (Rastas 2005, 82). Osa naisista puhui ja ymmärsi suomea todella hyvin, osalla oli enemmän vaikeuksia tuottaa ja ymmärtää suomea. Tämän vuoksi haastattelukysymykset tuli asetella niin, että kysymystä pystyi muokkaamaan yksinkertaisemmaksi. Kysymyksiin vastaamista helpotti myös se, että jos toinen haastateltavista ymmärsi kysymyksen paremmin ja vastasi siihen, ymmärsi myös toinenkin aiheen jota kysymyksessä haetaan. Jouduin kuitenkin toisinaan selittämään kysymyksiä enemmän auki, jotta kysymys ymmärrettäisiin. En kuitenkaan usko sen vaikuttaneen liikaa haastateltavien vastauksiin, sillä vastaukset olivat keskustelunkaltaisia, jossa aihetta käsiteltiin monesta näkökulmasta. Selkeän haastattelun ja teemojen rakentaminen oli tärkeä prosessi, sillä suomen kieltä vieraana puhuvalle haastatteluryhmälle liian vaikean tai moniulotteisen haastattelun esittäminen ei olisi tukenut tutkimuksen etenemistä.

4.5 Aineiston analysointi

Käytin tutkimuksessani aineiston analysoinnissa teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa on kyse siitä, että analyysi perustuu osittain jo olemassa olevaan teoriaan tai malliin. Sisällönanalyysissa on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät perustu täysin valmiiseen teoriaan, vaan teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. Analyysista on nähtävissä aikaisemman tiedon vaikutus, mutta aikaisemman tiedon tehtävä ei ole teoriaa testaava tai todentava (Tuomi & Sarajärvi 2009,

97). Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tuotetaan uutta tietoa uuden ja vanhan tiedon yhteistyönä. Tässä tutkimuksessa ohjaavina teorioina ovat aikaisemmin yleisesti tunnustetut maahanmuuttajien työllistymiseen ja kouluttautumiseen vaikuttavat tekijät, joita vertaan tämän tutkimuksen tuloksiin pohdintaosiossa.

Sisällönanalyysin tehtävänä on järjestää kerätty aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysiin kuuluu karkeasti jaoteltuna kolme eri vaihetta: aineiston redusointi, eli pelkistäminen, aineiston klusterointi, eli ryhmittely, sekä aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston redusoinnissa tutkimuksen informaatio on aukikirjoitettu, josta aletaan karsimaan tutkimukselle epäolennainen pois. Tätä vaihetta ohjaa tutkimustehtävä: tutkittavaan asiaan oleellisesti liittyvät asiat ja ilmaukset säilytetään ja epäolennaiset jätetään pois. Aineiston klusteroinnissa redusoidusta aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavia ilmaisuja ja käsitteitä. Tällä tavoin aineistosta voidaan rakentaa ryhmiä ja luokkia. Aineiston abstrahoinnissa aineistosta luodaan teoriakäsitteet, mutta teoriaohjaavassa analyysissä empiirinen aineisto liitetään jo valmiisiin teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–112, 117).

Tehtyäni haastattelut, litteroin eli purin nauhoitukset kirjalliseen muotoon, sekä tiivistin ja selkeytin haastatteluiden aikana tekemäni käsimuistiinpanot. Tämän jälkeen jätin haastatteluissa tulleet epäolennaiset asiat pois ja lähdin vertailemaan haastatteluiden vastauksia toisiinsa. Erittelin haastatteluissa tulleet yhteneväisyydet sekä tärkeiksi kokemani poikkeukset ja eroavaisuudet. Jaottelin ja ryhmittelin haastateltavien vastauksia teemojen mukaan, jonka jälkeen lähdin etsimään yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia valitsemaani teoriataustaan. Keräsin eniten yhtenevät vastaukset yhteen ja loin niistä tulososion osa-alueet. Osa-alueet noudattelevat pitkälti haastattelurungon teemoja, mutta tulosten osa-alueissa teemojen sisältöä on spesifioitu. Osa-alueiden yhteneväisyyksien lisäksi olen tuonut esiin mielestäni merkittävimpiä poikkeuksia tutkimuksen kannalta. Tulos-osiossa olen pyrkinyt käyttämään runsaasti suoria lainauksia, joiden tavoitteena on tuoda haastateltavien oma

ääni kuuluviin, sekä parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Joidenkin suorien lainausten perään olen suluissa kirjoittanut selvyyden vuoksi lainauksen tarkoituksen, jos se ei ole suoraan ymmärrettävissä. Olen käsitellyt haastatteluiden tuloksia enimmäkseen yhtenä kokonaisuutena, enkä ole kiinnittänyt liialti huomiota haastateltavien kansalaisuuksiin tai lähtömaihin. Joissakin kohdin olen tarkentanut haastateltavien vastauksia mainitsemalla haastateltavan lähtömaan kun olen kokenut sen tarpeelliseksi. Pääosin haastateltavien vastaukset olivat hyvin yhdistettävissä kokonaisuuksiksi kiinnittämättä liikaa huomiota haastateltavan kotimaahan tai lähtötilanteeseen, mikä mielestäni on sopivaa tämän kaltaisessa tutkimuksessa.

Pohdinta- osiossa vertailen tutkimuksessa aikaisemmin esiteltyä teoriaosuutta haastatteluissa saamiini tuloksiin. Vertailen teoriaosissa tuomiani selityksiä ja malleja tuloksiin ja pohdin niiden yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Pohdintaosiossa myös tutkin tutkimuksen onnistumista suhteessa tutkimustehtävään ja otan kantaa tutkimuksen jatkotarpeisiin ja tulosten yleistettävyyteen. Pohdintaosion tarkoituksena on nivoa analyysissa tulleet tulokset ja teoriaosuudessa käsitellyt teemat yhteen ja tätä kautta tuoda esiin tutkimuksen avulla saadut uudet tiedot tarkastelun kohteeksi (Hirsijärvi ym. 263, 2009).

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Naisten taustat ja heidän ajatuksiaan naisten työllistymisestä heidän omassa kotimaassaan

Haastateltavista kaksi oli Iranista, kaksi Irakista, ja yksi Somaliasta ja yksi Venäjältä. Naiset olivat olleet Suomessa kolmesta kuuteentoista vuotta. Neljä naisista olivat tulleet Suomeen pakolaisina, muun kahden naisen aviomiehet olivat tulleet Suomeen etukäteen opiskelemaan ja töihin, ja naiset olivat muuttaneet lapsineen myöhemmin heidän perässään.

Haastateltavien naisten taustat ja koulutus- ja työkokemukset olivat hyvin vaihtelevat. Lähes kaikilla naisilla oli kuitenkin jonkin verran koulutusta ja työkokemusta jo ennen Suomeen tuloaan. Kaikkien kohdalla tämä ei kuitenkaan ollut täysin selkeää. Osalla naisista, esimerkiksi toisella Iranista tulleella naisella oli oman maan korkeakoulutusta ja Venäjältä tulleella myös ammattiin valmistavaa koulutusta. Kaksi naisista ei maininnut merkittäviä koulutustaustoja ja monet naisista keskittyivät enemmänkin kertomaan siitä, mitä he ovat omassa kotimaassaan tehneet elättääkseen itseään. Venäjältä tullut nainen oli työskennellyt usean vuoden ajan koulutusta vaativissa tehtävissä ja toinen Iranista tullut oli työskennellyt isänsä omistamassa yrityksessä. Irakista ja Somaliasta tulleet naiset eivät maininneet tehneensä merkittäviä töitä ennen Suomeen tuloa, vain yksi heistä mainitsi olleensa pääosin kotiäitinä. Kaikilla naisilla oli lapsia, niin omassa kotimaassa kuin Suomessakin syntyneitä.

Neljällä naisista ei ollut niin kutsuttua virallista työkokemusta tai koulutustaustaa, jota olisi voinut rinnastaa suomalaiseen työ- tai opiskelukulttuuriin. Kysyttäessä naisilta, millaisia töitä miehet ja naiset tekevät heidän omassa kotimaassaan, ja mikä on naisen asema heidän työ- tai opiskelukulttuurissaan, keskustelussa toistuivat pitkälti samat teemat. Niin Iranista, Irakista ja Somaliasta tulleet naiset kertoivat, että naiset tekevät paljon töitä ja naiset voivat toimia samoissa ammateissa kuin miehet, sekä toimia myös

yrittäjinä. Sotaisista maista tulleet naiset korostivat naisen roolia työntekijänä erityisesti silloin, kun miehet ovat sodassa ja armeijassa.

H6: ...esimerkiksi minun omamaassani (kotimaassani), Irakissa kaikki firmat enemmän naisten, koska kaikki miesten on sota (koska kaikki miehet ovat sodassa).

H1: ...ja kauppa, yleensä kauppa on naiset Somaliassa (naiset työskentelevät usein kaupassa Somaliassa).

H3: Irakissa parempi naiset työ, koska miehet menee sota ja armeijat ja naiset poliisi, opettaja, lääkäri, sairaanhoitaja, kaikki kun haluaa... ja naiset opiskelee. (Naiset tekevät paljon töitä, koska miehet ovat sodassa ja armeijassa. Nainen voi työskennellä poliisinä, lääkärinä, sairaanhoitajana ja naiset myös opiskelevat.).

H1: ...kun 25 vuotta sota, yleensä on töissä naiset.

Naisten mukaan naiset tekevät pitkälti samoja töitä kuin miehet, ja naiset ja miehet saavat suurin piirtein saman verran palkkaa samoista tehtävistä. Pääosin tasa-arvoisesta suhtautumisesta huolimatta naiset kuitenkin tunnistivat miesten ja naisten välisiä eroavaisuuksia työelämässä, sekä niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat erityisesti naisten työllisyyteen heidän omassa kotimaassaan. Naiset kertoivat, että miesten on tärkeämpi saada työpaikka kuin naisen, sekä kaupungin koolla on myös merkitystä naisten työllistymiseen.

H4: Venäjällä enemmän miesten ja naisten työt kuin Suomessa. Miehet tekevät raskasta työtä ja naiset kevyempiä...Venäjällä miehen tärkeämpi saada parempi työ kuin naisen.

H3: ... kun on iso kaupunki naiset enemmän töissä, kun on pienempi kaupunki naiset vähemmän töissä.(Irak)

H1: Somaliassa... yleensä opettaja on miehet.

Haastateltavat toivat esiin tilanteita, joissa miesten ja naisten erot näkyvät työllistymisessä. Naisten kertoman mukaan, he kokivat työpanoksensa olevan

hyvin tärkeä ja merkityksellinen heidän omassa kotimaassaan. Lähes kaikki naiset kertoivat osallistuneensa työelämään. Vain yksi kertoi olleensa työttömänä ja toiminut enimmäkseen kotiäitinä. Kysyttäessä naisten töistä heidän kotimaassaan, kukaan haastateltavista ei maininnut pääasiallisena tehtävänä kodista ja perheestä huolehtimista. Haastateltavien mukaan naiset jäivät heidän kotimaassaan kotiäideiksi vain siinä tilanteessa, jos miehellä oli riittävän hyvä työ, josta sai tarpeeksi palkkaa tai jos naiselle ei ollut mitään kodin ulkopuolista työtä saatavana. Monet haastateltavat myös kertoivat, että heidän isänsä ja miehensä ovat olleet hyvin kannustavia naisten työllistymistä ja kouluttautumista kohtaan.

H6: ...ja minun isä sanoi, jos haluat tytöt mennä työssä, mene työhön. Minä siskot, kaikki mene työhön.

H1: ...mies on hyvä palkka, on töitä... hän (nainen) istuu kotona, mutta kun hän sanoo; "minä haluaisin mennä opiskelemaan", hän (mies) ei sano ei. (Kun miehellä on hyvä palkka, nainen istuu kotona, mutta kun nainen sanoo, että haluaa mennä opiskelemaan, mies ei kiellä sitä.)

5.2 Naisten työkokemus ja koulutus Suomessa

Haastateltavat naiset olivat osallistuneet moniin kotouttaviin palveluihin, kielikoulutuksiin, harjoitteluihin ja työkokeiluihin. Kaikki naiset kuuluvat kotouttamispalveluiden piiriin, jonka kautta suurin osa kouluttavista ja työllistäväistä toimista on toteutettu. Turun kaupungin ja Turun seudun opistot, harjoittelu- ja työllistymispaikat olivat hyvin edustettuina naisten puheissa. Niin kotouttavaa koulutusta, kuin muutakin koulutusta tarjoavista koulutuspaikoista mainittiin ammattiopisto Livia, aikuisopisto Timali, Turun AKK ja Turun kristillinen opisto. Kotouttavan koulutuksen lisäksi kaikilla naisilla oli useita pitkiäkin työharjoitteluita mm. päiväkodeissa, yhdistyksissä, kaupoissa, keittiöllä ja siivoustöissä. Harjoittelupaikkoja tarjoavista yhdistyksistä mainittiin mm. Poiju, Opetuskoti Mustikka, Yhdessä Yhdistys ja Nuorten tuki ry.

H1: Olen ollut kristillisessä opistossa kaksi vuotta ja yksi vuotta ammattiopisto Liviassa, valma (valmentava koulutus), ja muuta työharjoittelua... päiväkodissa ja Poijussa.

H3:...kaksi vuotta minä opiskelin suomea, ensimmäinen vuoteni minä opiskelen Turun kristillinen opistossa ja toinen vuosi opiskelen valmassa, se on Timalissa... minä olen esimerkiksi viime vuonna Mustikassa (opetuskoti)... minä olen ensin neljä kuukautta lastenhoitajana... ja sitten vielä kaksi kuukautta keittiössä.

H5:...aina mene työharjoittelu... monta paikkaa. Kolme kuukautta AKK siivooja ja täällä paikalla (DaisyLadies ry) yksi kuukautta. Sitten Nuorten talo Lauste, nuorisotalo, 12 kuukautta ja sitten Yhdessä Yhdistys kaksi kertaa... yksi kerta kuusi kuukautta, toinen kerta kuusi kuukautta.

Työharjoittelut ja koulutukset koettiin pääosin hyvin positiivisina asioina ja naiset olivat pitäneet työharjoittelupaikoistaan. Hyvistä kokemuksista huolimatta kaksi naista keskustelivat siitä, että he eivät saaneet tehdä riittävän haasteellisia tehtäviä työharjoittelupaikoillaan, joka oli vaikuttanut esimerkiksi suomen kielen oppimiseen.

H2: Kun minä opiskelin kristillinen (Turun kristillinen opisto) ja AKK minä menen työharjoittelu päiväkodissa... minä en opi mitä haluan. Kaikki lapset vain leikkii, ei puhu mitään.

Kaikki haastateltavat olivat opiskelleet suomea ja suomen kulttuuria kotouttamispalveluiden kautta. Monet haastateltavista olivat myös hakeneet ammattiin valmistavaan koulutukseen. Kaksi naisista oli opiskellut aikuiskoulutuksessa hotelli- ja ravintola-alalla ja heidän opintonsa olivat lopputyötä tai loppukoetta vaille valmiit. Molemmat hotelli- ja ravintola-alalla opiskelevat naiset kuitenkin sanoivat, että loppukokeen tekeminen on heille todella vaikeaa puutteellisen suomen kielen taidon vuoksi, jonka seurauksena heidän valmistumisensa on lykkääntynyt, eikä heillä ole tämän vuoksi tutkintoa. Yksi haastateltavista oli opiskellut Suomessa englanninkielisellä linjalla

korkeakoulututkinnon, mutta ei ollut saanut oman alan töitä Suomesta. Eräs haastateltavista myös kertoi, että oli hakenut useaan otteeseen opiskelemaan lähihoitajaksi, mutta koki olevansa liian vanha päästäkseen sisälle opiskelemaan. Kahdella muulla haastateltavalla ei ollut vielä ammattiin valmistavaa koulutusta, sillä he olivat olleet Suomessa muita haastateltavia huomattavasti vähemmän aikaa. Huolimatta siitä, että haastateltavat olivat osallistuneet monipuolisesti koulutuksiin ja työharjoitteluihin, kenelläkään heistä ei ollut merkittäviä työsuhteita ilman työllisyyspalveluiden tukea. Työkokemukseen naiset mainitsivat lähes yksinomaan erilaiset työharjoittelut ja kokeilut. Vain kaksi naisista mainitsi olleensa palkkatöissä lyhyitä pätkiä siivous- ja keittiötehtävissä, mutta niille ei oltu saatu jatkoa.

Kauiten, 10–16 vuotta, Suomessa olleilla naisilla oli myös pitkiä taukoja, jolloin he olivat olleet vailla mitään koulutusta tai työharjoitteluita. Näihin kausiin olivat vaikuttaneet oma sairastelu tai perheenlisäys, jolloin naiset olivat joutuneet tai olivat olleet omasta tahdostaan sivussa koulutus- ja työllisyyspalveluista. Osa naisista koki tämän vaikuttaneen negatiivisesti esimerkiksi heidän suomen kielen oppimiseen tai osallistumiseen työelämään. Monilla naisista lasten saaminen on keskeyttänyt kotoutumispalvelut useaksi vuodeksi.

H5:...minä tulen asun Suomessa... kaksi vuotta on kotona ei suomen kieli kurssi ei mitään...Sitten minä menen suomen kieli kurssi 10 kuukautta, mutta sitten minä tulen raskaana (tulla raskaaksi)... ja minun tyttö on syntynyt.. ja seuraava yksi vuotta minä seuraava tulee raskaana ja olen kotona kolme vuotta.

H6:... yksi vuotta olen sairaala ja joka päivä menen ja tulen... ja sitten minä vihainen, istun kotona viisi vuotta. (Pitkä sairausjakso, jonka jälkeen hän joutui olemaan kotona viisi vuotta)... minä unohdan suomen kieltä, minä unohdan kirjoittaa.

H4: Minä olen kotona kolme vuotta, koska tyttäreni hän syntynyt ja istuin tyttäreni kanssa kolme vuotta.

5.3 Maahanmuuttajanainen suomalaisessa työelämässä ja ajatuksia Suomessa tehtävästä työstä

Kysyttäessä naisilta, mitä mieltä he ovat suomalaisesta työnteosta ja mitä töitä Suomessa tehdään, naiset olivat pitkälti samaa mieltä, että Suomessa ei ole niinkään miesten ja naisten töitä ja Suomessa työtä tehdään paljon. Naiset kokivat erittäin hyvänä asiana sen, että miehet ja naiset tekevät samoja töitä. Naiset myös kokivat, että Suomessa on paljon mahdollisuuksia tehdä töitä erilaisissa paikoissa.

H1: Heillä on paljon työtä, erilaisia työtä. Joku opettaa, joku työssä vanhainkodissa, jokaisilla (joillakin) on firma. Paljon työtä.

H6: Minä katsoo suomalainen, naisten ja miesten ajaa bussi, sama... ei ole erilainen... on kaikki sama, poliisi sama, armeija sama, kaikki hyvin. Se on tosi hyvä minun mielestä kun menee tyttö ja poika sama.

Kysyttäessä mitä töitä maahanmuuttajat ja erityisesti maahanmuuttajanaiset Suomessa tekevät, vastasivat naiset kysymykseen hyvin monipuolisesti. Naiset luettelivat työpaikoiksi mm. ravintolan, pizzerian, ruokakaupan, päiväkodin ompelu- ja siivoustyöt, sekä lähihoitajan ja sairaanhoitajan työt. Maahanmuuttajamiesten töiksi mainittiin erityisesti ravintolat ja pizzeriat sekä bussikuskin työt. Mainituimpia maahanmuuttajanaisten töitä olivat lähihoitajan työt, lastenhoitotyöt sekä siivoustyöt. Haastattelupareilta tuli kuitenkin keskenäänkin eriäviä mielipiteitä siitä, miksi maahanmuuttajanaiset tekevät paljon edellä mainittuja töitä. Osan mielestä syynä oli työmarkkinatilanne, jossa lähihoitajan töitä ja siivoustöitä on enemmän tarjolla, kun toisten mielestä taas maahanmuuttajanaisten vähäiset ennakkotaidot ja kielitaito vaikuttaa enemmän siihen mitä töitä maahanmuuttajaiset saavat.

H2: Koska hän ei puhu hyvin suomi ja siivooja ei täytä puhu (ei tarvitse puhua) vain siivoa tämä huone, keittiössä ja pöydällä, hän ymmärrän tämän.

H1:....minä olen erimieltä, koska Suomessa on siivooja, lähihoitaja työtä on... Esimerkiksi kun minä oppii lähihoitajaksi minä löysin helposti töitä ja siivooja sama juttu, toinen työtä on vaikea löytää (Suomessa lähihoitajan ja siivoojan töitä löytää helpommin kuin muita töitä).

Naisten omat toiveet tulevaisuuden työpaikoista, eivät myöskään poikenneet suuresti luettelemistaan työpaikoista tai he eivät osanneet sanoa mitään erityistä työpaikkaa tai työtehtävää. Naisten mainitsemia toivetyöpaikkoja olivat mm. lähihoitajan työt, siivoojan työt, lastenhoito ja oman alan työt. Suurin osa naisista korosti sitä, että mikä vain työpaikka käy heille ja työstä maksettavalla palkalla ei ole suurta merkitystä. Kysyttäessä heidän mielestään sopivaa palkkaa tehdystä työstä palkkasummat pyörivät yleisesti noin 2000-3000 euron tienoilla ja perustelivat summaa sillä, että sillä pystyy elämään hyvin, maksamaan laskut, ostamaan ruokaa ja huolehtimaan lapsista. Yleisesti ottaen naiset pitivät itsestään selvyytenä sitä, että naiset osallistuvat perheen elättämiseen. Eräässä keskustelussa naiset kertoivat esimerkkejä siitä, kuinka he tuntevat joitakin maahanmuuttajanaisia, jotka eivät tee mitään ja istuvat vain kotona. Heidän mielestään tällainen käytös ei ole hyväksyttävää.

H6: Kaikki naisten tykkää mennä työhön... kaikki ei halua istua kotona ja hoitaa vain lapset ja siivota.

H5: Joskus on laiska ei halua olla työssä... koska minä tiedän minulla on kaveri lähellä kotona, hän ei ole vanha hän ei ole sairas. Hän sanoo: minä haluan eläke, minä haluan eläke. Minä sanon: sinulla on nuori, mitä haluat eläke, mennä työ!

Naiset kokivat Suomessa työskentelyn pääosin positiivisena asiana, eivätkä tuoneet suuria epäkohtia esiin esimerkiksi maahanmuuttajien työllistymisen paikoista Suomessa. Naiset kuitenkin nostivat oma-aloitteisesti esiin samankaltaisia huomioita maahanmuuttajien heikommasta työllistymisestä Suomessa verrattuna muihin maihin, vaikkei sille ollut asetettu erillistä kysymystä. Naiset keskustelivat keskenään siitä, kuinka esimerkiksi Ruotsissa,

Norjassa, Belgiassa ja Yhdysvalloissa maahanmuuttajat työllistyvät ja pääsevät opiskelemaan helpommin. Naisten mielipiteet perustuivat pitkälti heidän omiin kuulopuheisiin muilta maahanmuuttajilta, eikä omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin. Syitä tähän mielipiteeseen ei juurikaan osattu sanoa, mutta eräs nainen nosti esille asian, että erityisesti yrittäminen Suomessa on hankalaa, mikä saattaa vaikuttaa maahanmuuttajien heikompaan työllistymiseen verrattuna muihin mainittuihin maihin.

5.4 Maahanmuuttajanainen työhönotossa ja siihen vaikuttavat tekijät

Haastateltavilla naisilla oli kaikilla kokemusta suomalaisesta työelämästä erilaisten työkokeilujen tai koulutusten kautta. Vain kahdella oli varsinaista työkokemusta palkkatyöstä Suomessa. Asioidessaan TE -toimistossa naisten ensisijaisena tavoitteena on saada kunnollinen työpaikka, josta maksetaan palkkaa. Naiset kuitenkin kertoivat esimerkkejä siitä, että asioidessaan TE-toimiston kanssa, heille ei ole tarjolla työpaikkoja, mutta harjoittelupaikkoja heille tarjotaan useasti.

H1: Koska minä ensin kysyn haluaisin työtä, mutta hän (TE-toimiston työntekijä) sanoo: kun et itse löysi ensin työtä tule takaisin TE- toimisto. (Jos et ensin löydä itse töitä, tule takaisin TE-toimistoon). Mutta hän (TE- toimiston työntekijä) sano: ei ole työtä, voisitko mennä DaisyLadies?

Naiset myös kuvasivat, kuinka he olivat saaneet positiivista palautetta työharjoittelupaikoiltaan, mutta tästä huolimatta he eivät olleet työllistyneet näihin paikkoihin. Myös harjoittelupaikoilla naisille oli tarjottu uutta harjoittelusopimusta, mutta palkkatöitä heille ei ollut tarjolla.

H6: Esimerkki minä, vanhankoti keittiössä yksi kuukautta, kun minä valmis kaikki pomo sano: sinä olet ahkera nainen, tosi hyvä... Valmis yksi kuukautta hyvä ja ahkera ja minä sano (työnantajalle): antaa minulle työtä. Hän sanoi: Ei, jos sinä haluat työharjoittelu jatkaa... Mutta työ ei ole.

Yhtenä merkittävänä tekijänä työpaikkojen vaikeaan saantiin naiset mainitsivat ammatin puuttumisen. Naiset keskustelivat siitä, että heidän kokemuksensa mukaan Suomessa täytyy olla aina ammatti ennen kuin pääsee töihin mihinkään, vaikka tietäisikin hyvin mitä työssä tulisi tehdä tai vaikka heillä olisi työharjoittelukokemusta kyseisistä työtehtävistä.

H5: Esimerkiksi minä haluan mennä siivooja, hän (TE- toimiston työntekijä) ensin sanoo: onko sinulla ammatti? Ja minä sano ei. – Miksi sinä haluat tulla siivooja? Tarvii ammatti. Minä sanon hänelle minä tiedän kaikki mitä on siivota... mutta minä tiedän kaikki on kone, mitä on siivota, mitä on pesuaine, mitä on lattia, mitä on ikkuna... minä tiedän kaikki.

Suomessa korkeakoulututkinnon suorittanut haastateltava kertoi myös vaikeuksista saada työpaikkaa valmiista ammatista huolimatta ja pohdiskeli syyksi heikompaan suomen kielen taitoaan muihin työnhakijoihin verrattuna. Venäjällä työskennellyt nainen kertoi myös haasteesta soveltaa Venäjällä kerryttämäänsä työkokemusta ja koulutusta Suomessa. Lähes kaikkien naisten puheissa korostui huonomman suomen kielen taidon vaikuttavan niin työ- kuin opiskelupaikan saantiin. Sujuvan kielitaidon nähtiin olevan yksi suurimmista kriteereistä työn saannille.

H6:... kaikki paikka kun minä haluan kysy, onko täällä minulle vapaa paikka minä haluan työhön tai vain kokeile. Hän (työnantaja) sano ei ei ei, ei ole, ei ole. En tiedä, koska minä puhu vähän suomi, en tiedä.

H3:... minulla ammatti, olen hakenut paljon työtä.. en tiedä, kielitaito ei ole tarpeeksi hyvä.

Yleisesti ottaen naisilla ei kuitenkaan ollut vahvoja mielipiteitä sitä, miksi heidän on vaikeampi työllistyä suomalaisiin verrattuna. Erityisen rasistiseksi naiset eivät Suomea ja suomalaisia kokeneet, eivätkä syytelleet ihmisten asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Naisten puheet olivat ennemminkin hieman ihmetteleviä, mutta eivät kuitenkaan turhautuneita.

Naiset myös kokivat olevansa heikommassa asemassa suomalaisiin työnhakijoihin verrattuna ja yksi haastateltava koki omien kokemustensa perusteella, että kaikilta suomalaisilta, toisin kuin maahanmuuttajilta, ei vaadita ensin ammattia, että voisi saada työpaikan. Yksi haastateltava myös mainitsi, että Suomeen tulevat maahanmuuttajat ovat yleisesti heikommin koulutettuja kuin suomalaiset, mikä vaikuttaa työnsaantiin.

H5:...mutta minä tiedän suomalainen ei sama, koska minulla tämä paikka, minun kanssa on suomalainen nainen ei ole ikinä mennyt työharjoittelu, siivooja, ei ole ammatti... sinä (TE-toimiston työntekijä) sano minulle tarvi ammatti ja todistus, miksi ei sano hänelle (suomalaiselle)? Koska hänellä on suomalainen (TE-työntekijä vastaa). Onko riita suomalainen ja ulkomaalainen?

H3: Pomo valitsee ennemmin suomalainen kuin ulkomaalainen. Ennen suomalainen ja nuori kuin ulkomaalainen ja vanha.

H4:...Suomeen tulevat maahanmuuttajat ovat kouluttamattomia, joten sen vuoksi vaikea saada työtä.

5.5 Usko tulevaisuuteen

Kysyttäessä haastateltavilta, mitä he aikovat tehdä DaisyLadiesin harjoittelun jälkeen vastaukset olivat hyvin tulevaisuusorientoituneita ja toiveikkaita. Kaikki naiset kertoivat hakevansa johonkin koulutukseen, uuteen harjoittelupaikkaan tai hakevansa palkkatöitä. Jo Suomessa pitkään olleilla naisilla pääasiallisina suunnitelmina olivat kunnollisen työn saaminen sekä tutkinnon loppuun suorittaminen. Yhdellä haastateltavalla oli selkeitäkin pitkän ajan toiveita, kuten tietyn ammatin hankkiminen ja yhdellä haastateltavalla oli tiedossa työllistäviä aktiviteettejä kesäksi. Vähemmän aikaa Suomessa olleiden naisten tavoitteena oli ensin opiskella mahdollisimman paljon suomen kieltä, ennen kuin he hakevat ammattiin valmistavaan koulutukseen. Myös pidempään Suomessa olleet naiset mainitsivat jatkavansa suomen kielen opiskelua mahdollisuuksien mukaan.

H1: Haluaisin hakea koulutusta... minä haluan mennä ammattiin. Haluaisin ensiksi lähihoitajaksi ja toinen on siivoa (siivoojaksi). Minä ajattelen kaksi ammattia.

H2: Kun loppuu työharjoittelun, haluan mennä opiskella valma (valmentava koulutus) ja sitten mene ammatti.

Kaikilla naisilla oli suunnitelmia tulevaisuudelle, mutta he kuitenkin ajattelivat, ettei heillä ole kiire saada ammattia tai päästä työelämään. Yksi naisista kertoi, että ollessaan jo yli 50- vuotias, hänellä ei ole nuorten lailla kiire päästä työhön tai saada paljon rahaa. Hän mainitsi panostavansa enemmän lapsiinsa ja perheeseen, sekä omaan hyvinvointiinsa. Samankaltaisia ajatuksia oli myös muilla naisilla.

Yleisesti ottaen haastateltavilla oli hyvin positiiviset ajatukset tulevaisuudesta sekä omista työllistymisen mahdollisuuksista. Osa naisista uskoi saavansa työpaikan jo ennen ammatin hankkimista ja uskoi aktiivisen työnhaun tuottavan tulosta. Haastateltavat olivat halukkaita osallistumaan koulutukseen ja työhön, sillä sen nähtiin tuovan vastapainoa ja sisältöä elämään. Ilman koulutusta tai työpaikkaa naiset olisivat vain kotona ja se ei olisi heidän mielestään hyvä asia.

H2:... minä ei halua istua kotona, minä haluan opiskelen, koska minä tykkää luin ja testi... koska Suomessa kesä pitkä. En halua vain istua kotona.

H6:... minä pelkään kun valmis kuusi kuukautta (kun harjoittelu loppuu DaisyLadiesissa) sitten istun kotona. Minä en halua vielä istua kotona, koska tulee minulle rumasti, ja minä puhun itse ja minä vihainen.

5.6 Tulosten yhteenveto

Haastateltavat naiset olivat asuneet Suomessa kolmesta kuuteentoista vuotta. Naiset olivat kotoisin Iranista, Irakista, Somaliasta ja Venäjältä. Osalla haastateltavista oli aiempaa oman maan koulutusta ja ammatti omassa

kotimaassa. Lähes kaikilla naisilla oli kokemusta työnteosta ennen Suomeen tuloaan, mutta työkokemus oli pitkälti sellaista, jota ei ilman koulutusta pysty Suomessa hyödyntämään. Naisten kokemusten mukaan, naisten rooli oman kotimaan työelämässä on erittäin tärkeä ja naiset pystyvät työskentelemään monissa ammateissa heidän kotimaissaan. Erityisesti sotaisissa maissa naisten työpanos koettiin tärkeänä miesten ollessa sodassa. Naisten työllisyys on osittain kuitenkin ehdollinen miesten työasemaan tai kaupungin kokoon nähden. Perheissä joissa mies tuo riittävän elannon perheeseen naisen ei tarvitse työskennellä. Haastateltavien mukaan miehet ovat kannustavia naisten työllistymistä ja kouluttautumista kohtaan.

Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet useisiin kotouttaviin toimiin Suomessa ollessaan. Naiset olivat osallistuneet valmentaviin koulutuksiin, kielikoulutuksiin, ammattiin valmentaviin koulutuksiin sekä myös korkeakoulutukseen. Yhdellä naisista oli Suomessa hankittu ammatti ja valmis koulutus, muilla naisilla koulutus oli kesken tai he olivat hakeutumassa sellaiseen. Mainittavaa palkallista työtä haastateltavista oli tehnyt vain muutama. Haastateltavien työkokemus Suomessa koostui pääosin työharjoitteluista. Pisimpään Suomessa olleilla naisilla oli myös pitkiä kausia, jolloin he eivät olleet aktiivisesti palveluissa mukana. Sivuun jäämisen syinä olivat sairastelu ja lasten saaminen. Palveluista sivussa oleminen koettiin negatiivisena asiana, jonka vuoksi esimerkiksi suomen kielen oppiminen oli hidastunut.

Suomen työelämä koettiin hyvin tasa-arvoisena. Haastateltavat kokivat, että Suomessa on mahdollista tehdä monia töitä ja arvostivat sitä, että miehet ja naiset työskentelevät samoissa ammateissa. Haastateltavien mukaan maahanmuuttajat voivat myös sijoittua työelämässä moninaisille aloille, kuten ravintola-alalle, hoiva-alalle ja siivoustöihin. Osan mielestä monet maahanmuuttajat kuitenkin joutuvat tietyille aloille töihin, kuten siivousalalle, sen vuoksi, että heidän kielitaitonsa ei riitä muuhun. Asiasta oltiin myös eri mieltä. Naisten tulevaisuuden toiveammatit olivat myös samankaltaisia joihin maahanmuuttajat naisten mukaan muutoinkin työllistyvät. Naiset kuitenkin korostivat sitä, että he ovat valmiita tekemään mitä vain töitä, ja sopiva palkka

olisi sellainen, että se riittäisi peruselämiseen. Naiset olivat halukkaita tuomaan osuutensa heidän perheidensä talouteen.

Kaikilla haastateltavilla oli Suomessa kokemusta työelämästä harjoitteluiden kautta. Useista työkokeiluista ja harjoitteluista huolimatta, vain muutama oli saanut lyhyitä palkkatöitä. Naiset kertoivat esimerkkejä, joissa he olivat hakeneet palkkatöitä TE- toimistosta, mutta heille oli tarjottu vain harjoittelupaikkoja. Osa naisista oli myös kysynyt töitä harjoittelupaikalta, mutta heille oli vain tarjottu uutta harjoittelupaikkaa. Syyksi naiset sanoivat, että Suomessa tarvitsee aina ensin ammatin, jonka jälkeen he voivat vasta työllistyä. Työllistymisen haasteeksi yleisesti koettiin myös huono kielitaito verrattuna muihin työnhakijoihin. Osa naisista myös koki, että maahanmuuttajana he ovat heikommassa asemassa työnhaussa kuin suomalaiset. Rasistiseksi haastateltavat Suomea eivät kuitenkaan kokeneet.

Työllistymisen ja kielen oppimisen haasteista huolimatta haastateltavat olivat hyvin optimistisia tulevaisuuden suhteen. Kaikilla naisilla oli suunnitelmia harjoittelun loppumisen jälkeen. Lähes kaikki naiset suunnittelivat opiskelevansa lisää suomen kieltä, jotta muu opiskelu ja työnhaku olisi helpompaa. Osa naisista keskittyy suoraan työnhakuun ja toiset ammatin hankkimiseen. Kaikille naisille oli kuitenkin tärkeää omasta perheestä huolehtiminen, eikä naisilla ole suurta kiirettä työllistyä tai saada ammattia. Tärkeimmäksi naiset kokivat enemmän sen, että heillä on opiskeluiden ja työkokeilujen kautta tekemistä, jolloin heidän ei tarvitse vain ”istua kotona”.

6 POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten vertailu teoriapohjaan

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa DaisyLadies ry:n asiakkaiden näkemyksistä työllistystä Suomessa. Tavoitteena oli myös saada lisää tietoa maahanmuuttajanaisten työllistymisen erityisyydestä ja haasteista sekä siihen vaikuttavista syistä ja tekijöistä. Haastateltavien ajatusten ja nykytilanteen ymmärtämiseksi tutkimuksessa selvitettiin myös haastateltavien aikaisempia työ- ja koulutustaustoja Suomessa ja kotimaassa. Tutkimustulosten tehtävänä on tuoda DaisyLadies ry:lle uusia lähestymistapoja maahanmuuttajanaisten työllistymisen ja kotoutumisen tukemiseen. Pohdintaosion tehtävänä on verrata kerättyä teoriapohjaa tutkimuksen tuloksiin ja tätä kautta syventää tutkimuksen tuloksia.

DaisyLadies ry:n asiakasryhmä on yleisesti ottaen hyvin haasteellisessa asemassa suhteessa työelämään. Haastatteluryhmä ja pitkälti koko DaisyLadies ry:n asiakasryhmä on muita kuin työperäisiä maahanmuuttajia. Monet DaisyLadies ry:n asiakkaista ovat pakolaisia, tai muun syyn perässä Suomeen tulleita. Pakolaisuuden ja sen, että maahanmuuttaja on nainen, on nähty vaikuttavan negatiivisesti työllistymiseen (Larja & Sutela 71–76, 78), jonka vuoksi yhdistyksen asiakkaat ovat erityisen hankalassa asemassa tilastollisesti. Sen lisäksi, että haastateltavat ovat lähtökohdiltaan muita maahanmuuttajaryhmiä ja valtaväestöä heikommassa työllisyysasemassa tätä ryhmää koskee myös muut työllisyyteen vaikuttavat tekijät.

Lähes kaikilla haastateltavilla oli kokemusta työelämästä omassa kotimaassa ja osalla oli myös omassa kotimaassa hankittua koulutusta. Ongelmaksi Suomen työkulttuuriin sopeutumisessa muodostui mm. koulutuksen ja työkokemuksen sopeuttaminen suomalaiseen työkulttuuriin. Koulutuksen ja työkokemuksen tunnistamisen ongelmat ovat tunnistettuja maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä (Joronen 2006, 296), joka vaikuttaa myös tämän tutkimusryhmän työllistymiseen. Erityisen hankalassa asemassa ovat ääripäät;

naiset joilla ei ole "virallista" työkokemusta ja ne naiset, jotka ovat korkeasti koulutettuja. Korkeasti koulutettujen naisten kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että heille ei ole tarjolla oman koulutustason mukaista työtä. Epävirallista työtä tehneillä tilanne on, että he eivät saa tai löydä heidän osaamistaan vastaavia töitä, sillä esteenä on usein ammatin puuttuminen (Joronen 2006, 287–288). Haastateltavilla naisilla oli hyvin yhteneviä vastauksia näiden haasteiden suhteen, joka tuntui olevan melko suuri este naisten työllistymiselle. Ammatin hankkiminen ennen työelämään pääsyä on monelle suuri haaste, mikä on epätasapainossa naisten halukkuuden kanssa päästä mukaan työelämään. Monilla naisista oli muin tavoin kerättyjä tietoja ja taitoa työelämässä onnistumiseen, mutta ilman tunnustettua kokemusta, työelämään pääsy on todella vaikeaa. Tilanne on naisten kannalta hyvin harmillinen, sillä niin tämä tutkimusryhmä kuin muutkin maahanmuuttajanaiset ovat yleisesti aktiivisia työnhakijoita (Joronen 2006, 285) ja heissä on paljon potentiaalia työelämään; sotaissa maissa monet naiset ovat huolehtineet koko perheestä ja sen taloudesta miesten ollessa sodassa. Naiset ovat huomattavasti aktiivisempia osallistujia kuin monesti luullaan. On virheellistä olettaa, että miesten ja naisten sukupuoliroolit jatkuvat samanlaisina maahanmuuttomaassa, jos ne edes sellaisia ovat alun perin olleetkaan (vrt. 3.3, s. 20). Haastateltavat kertoivat, että isät ja aviomiehet ovat olleet hyvin kannustavia työllistymisen ja kouluttautumisen suhteen niin omassa kotimaassa kuin Suomessa, jonka vuoksi voidaan kyseenalaistaa sukupuoliroolien jatkumisen maahanmuuttomaassa vaikuttavan liiaksi maahanmuuttajanaisten työllistymiseen.

Naisten "Maahanmuuttajuuteen liittyvät tekijät" (kts 3.2, s. 15) eivät yksinään ole riittäviä selittämään naisten vaikeaa pääsyä työelämään. Monet naisista olivat kerryttäneet Suomessa työkokemusta ja koulutusta aina valmiiseen korkeakoulututkintoon asti, mutta silti työelämään pääsy koettiin haastavana. Haastateltavien puheissa oli monia esimerkkejä siitä, kuinka he olivat onnistuneet työharjoitteluissa, mutta kysyessään töitä he eivät olleet niitä saaneet. Naiset myös kertoivat, että työnhaussa he kokevat olevansa heikommassa asemassa suomalaisväestöön verrattuna ja että suomalaisilta ei

välttämättä vaadita samoja kriteerejä kuin maahanmuuttajilta. Tällaisissa tilanteissa haastateltavat olivat usein kokeneet ”maahanmuuttajuuteen liittyvien tekijöiden” vaikuttavan työnsaantiin. Tällaisia tekijöitä olivat mm. edellä mainittu ammatin puuttuminen ja huono kielitaito. Haastateltavat kokivat esteiden olevan siis lähinnä ”sisäsyntyisiä”, eli heistä itsestään lähteviä, eikä muista johtuvia. Tilannetta on kuitenkin hyvä pohtia myös siitä näkökulmasta, että toisinaan syyt voivat olla myös ”työnantajiin liittyvissä” tekijöissä (kts 3.2, s. 16). Voidaan kysyä ovatko työnantajat yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisesti puolueellisia työpaikkamenettelyissä, jossa suomalainen saa työpaikan pelkän suomalaisuuden perusteella. Syy ei välttämättä ole siinä, että työnantajat tekisivät näin tietoisesti, tai tahallaan, vaan syy voi enemmänkin olla siinä, että työnantajan on vaikea tulla vakuuttuneeksi maahanmuuttajan soveltuvuudesta työhön ilman virallista todistusta. Suoranaisesti syrjiväksi tai rasistiseksi haastateltavat eivät työpaikkamenettelyä ja suomalaisia kokeneet, mikä tukee selitystä työnantajan haasteesta tunnistaa maahanmuuttajan pätevyyttä.

Haastateltavien kokemukset ja ajatukset työelämään pääsystä ja sen haasteista herättää väistämättä kyseenalaistusta maahanmuuttajille tarjottavia palveluita kohtaan. Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet useisiin kielikoulutuksiin ja työkokeiluihin useiden vuosien ajan ja aloittaneet myös ammattiin valmistavia koulutuksia. Kaikesta osallistumisesta ja yrityksistä huolimatta naisten osallistuminen itsenäiseen palkkatyöhön on jäänyt hyvin marginaaliseksi. Maahanmuuttajien työllistymiseen täytyy siis olennaisesti vaikuttaa ”yhteiskunnan rakenne ja palvelujärjestelmä” (kts. 3.2, s.17), jonka puutteet ja pirstaleisuus vaikuttavat kotoutumisen onnistumiseen. Lähtökohtaisesti voidaan todeta, että maahanmuuttajille tarjotut kotoutumispalvelut ovat hyvin työkeskeisiä, joka saattaa osaltaan vaikuttaa kotoutumisen onnistumiseen. Kotoutumisesta vastaa TE-toimisto, jonka ensisijaisena tarkoituksena on ”...nopeuttaa maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja tehdä heistä nopeasti täysivaltaisia kansalaisia” (Arajärvi 2009, 63), johon tähdätään ensisijaisesti työvoimapolitiittisella kotoutumiskoulutuksella (Luukkaa 2013, 13–17) ja muulla koulutuksella. Kun tavoitteena on tehdä maahanmuuttajasta ”täysivaltainen kansalainen” ja siihen tähtäävät toimet ovat

hyvin työllistymiskeskeisiä, voi tehdä oletuksen, että kotoutumispalveluiden näkökulmasta ”täysivaltainen kansalainen” on pitkälti sama kuin ”työssäkäyvä ja palkkatuloja keräävä kansalainen”. Verrattaessa tätä tavoitetta maahanmuuttajien työllistymisen prosentteihin (kts. 3.1, s. 12–14), joka on heikompi kuin valtaväestön, voidaan todeta, että toimissa on vielä paljon kehitettävää. Kotouttamispalveluiden pirstaleisuutta kuvaa hyvin muutaman haastateltavan kokemukset palveluiden ulkopuolelle jäämisestä sairauden tai lasten saamisen vuoksi. Palveluiden pirstaleisuus aiheuttaa ”väliinputoajia” (Karinen 2011, 22–25), joiden on vaikea päästä uudestaan mukaan palveluiden piiriin. Tämän haastattelun naiset olivat kuitenkin onnistuneet löytämään itsensä uudestaan palveluiden piiriin ja jatkaneet kouluttautumista, mutta tämä ei kuitenkaan kerro sitä, kuinka moni nainen putoaa jatkuvasti pois palveluiden piiristä ja jää sinne esimerkiksi lasten saamisen vuoksi.

Kotoutumispalveluihin sisältyy myös paljon muuta toimintaa kuin työhön ja ammattiin tähtääviä toimia, kuten kulttuurituntemusta ja muita yhteiskunnassa tarvittavien taitojen kartuttamista. Pääpainon kuitenkin ollessa työhön tähtäävässä toiminnassa, voidaan kysyä onko se kaikkien maahanmuuttajien kannalta ensisijaisen tärkeää, tai edes hyödyllistä. Jatkuva paine saada maahanmuuttajat työelämään ja erityisesti maahanmuuttajanaisten epäonnistuminen siinä, herättää huolen, että maahanmuuttajanaisten positiivisesta suhtautumisesta huolimatta, toivo ja optimismi ei voi jatkua loputtomiin jos onnistumisen kokemuksia ei saada. Johtaako työelämään pääsemättömyys passiivisuutta, joka ilmenee esimerkiksi siten, että naiset kokevat perheestä huolehtimisen ensisijaiseksi asiaksi ja työelämään pääsy jätetään taka-alalle? Vai onko kyseessä enemmänkin kulttuurinen ero, jossa maahanmuuttajanaiset laittavat perheestä huolehtimisen tietoisesti ensisijaiseksi asiaksi, jolloin työhön hakeutuminen nähdään toissijaisena? Tulisiko tällainen suhtautuminen hyväksyä joidenkin maahanmuuttajien kohdalla, vai miten tähän tulisi reagoida? Kaikki haastattelemani naiset kokivat työelämään osallistumisen tärkeänä ja tavoiteltavana asiana, mutta monet kuitenkin laittoivat perheen ensisijaiseksi asiaksi. Työkokeiluihin osallistuminen ja opiskelu olivat naisille mielekästä tekemistä, mutta kysymykseksi jää, onko

naisten työhön pyrkiminen niin tavoitteellista toimintaa kuin se voisi olla. Ja tarvitseeko kotoutumisen tähdätä ensisijaisesti maahanmuuttajien työllistymiseen, vai voitaisiinko se nähdä etupäässä kaikkia maahanmuuttajia osallistavaksi toiminnaksi, jonka ansiosta integroituminen yhteiskuntaan ei olisi ehdollinen työnteon vaatimukselle?

Huomioitavaa maahanmuuttajanaisten työllistymisen näkökulmasta oli myös se, mitä ammatteja ja työaloja naiset kokivat tavoittelemisen arvoisina ja mihin he haluaisivat tulevaisuudessa työllistyä. Kartoitettaessa mihin haastateltavat sijoittavat maahanmuuttajat työmarkkinoilla, noudattelivat vastaukset etniseksi segmentaatioksi kutsuttua ilmiötä. Naiset luettelivat maahanmuuttajien työpaikoiksi ammatteja, joihin ei tarvita korkeaa koulutusta tai joihin muuta kantaväestöä on vaikea motivoida (Aarnitaival 2012, 21). Tällaisia töitä olivat mm. siivoustyöt, lastenhoito ja kaupassa tehtävät työt. Korkeimmin koulutettuja ammatteja, joissa maahanmuuttajat työskentelevät olivat haastateltavien mielestä lähihoitaja ja sairaanhoitaja. Kysyttäessä mitä töitä naiset haluaisivat tehdä tulevaisuudessa, eivät heidän vastauksensa poikenneet suuresti siitä, mitä töitä maahanmuuttajat muutoin tekevät Suomessa. Näistä vastauksista heräsi kysymys ovatko maahanmuuttajanaiset tietoisia niistä ammasteista, joita he eivät listauksissaan maininneet. Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut tavoitetta kouluttautua korkeasti tai tavoitella korkeakoulutusta vaativia työpaikkoja. Onko syynä se, että naiset kokevat alemman asteen koulutuksen riittävän hyvään elämään ja päättävät sen itse, vai ohjaako kotoutumispalvelut naisia aloille, jotka yleisesti tunnustetaan maahanmuuttajavetoisiksi? Verrattaessa tätä asetelmaa niihin paikkoihin, joissa haastateltavat kertoivat olleensa työharjoittelussa, voidaan todeta, että harjoittelupaikat ovat pääosin matalan koulutustason vaativia paikkoja ja tehtäviä, kuten päiväkoteja, yhdistyksiä ja keittiö- ja siivoustöitä. Yksi haastateltavista mainitsi, että olisi kaivannut enemmän haastetta harjoitteluun, sillä päiväkodissa tekemänsä harjoittelun aikana haastateltava koki, ettei oppinut suomen kieltä halutulla tavalla. Haastateltava olisi kaivannut vaativampaa ympäristöä, jotta oppiminen olisi ollut tehokkaampaa. On kuitenkin ymmärrettävää, että maahanmuuttajat pääsevät herkemmin tällaisiin harjoittelupaikkoihin jo pelkästään niiden

tarjonnan runsauden vuoksi, mutta onko harjoittelupaikkoja välittävien instituutioiden (mm. TE-toimiston) oletuksena, että juuri näihin paikkoihin maahanmuuttajanaiset haluavat? Vai onko syynä se, että maahanmuuttajia ei haluta tai osata ottaa huomioon muunlaisissa työtehtävissä? Kuten aiemmin todettu, haastateltavilla naisilla on monenlaista työkokemusta ja myös koulutusta omassa kotimaassaan, jonka vuoksi on ikävää, jos maahanmuuttajanaiset eivät pääse jatkamaan kehitystään Suomessa heidän osaamistasonsa mukaisissa tehtävissä, vaan joutuvat aloittamaan kaiken alusta.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta ja onnistumista on aina pohdittava tutkimuksen tekemisen aikana ja sen jälkeen. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa monet tekijät, ja niitä on pyritty tutkimaan erinäisillä mittareilla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa mittareina voidaan käyttää käsitteitä tutkimuksen reliabiliteetista, jolla tarkoitetaan tutkimustulosten toistuvuutta ja ei-sattumanvaraisuutta, sekä tutkimuksen validiudesta, eli sitä, että tutkimus on onnistunut mittaamaan sitä, minkä vuoksi se tehtiin (Hirsijärvi ym. 2009, 231). Reliabiliteetin ja validiuden onnistumiseen vaikuttaa monet tekijät tutkimusentekoprosessissa, jotka on otettava huomioon tutkimusta luettaessa ja hyödynnettäessä.

Tutkimuksen tehtävänä oli tuottaa uutta tietoa DaisyLadies ry:n asiakkaiden ajatuksista työllistymisestä Suomessa ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä saada tietoa heidän taustoistaan niin Suomessa kuin heidän kotimaassaan. Tutkimuksen pohdintaosiossa tehtävänä oli verrata kerättyä tietopohjaa tutkimuksen tuloksiin. Näitä tavoitteita vasten tarkastellen tutkimus on tyydyttävästi onnistunut. Haastatteluista saatiin asiakkaiden subjektiivisia näkemyksiä ja kokemuksia maahanmuuttajien työllistymisestä, sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Haastatteluiden avulla saatiin myös tietoa DaisyLadies ry:n asiakkaiden elämänhistoriasta koulutuksen ja työllisyyden suhteen heidän omassa kotimaassaan ja Suomessa. Tutkimustulokset olivat kvalitatiivisen

tutkimukseen kuuluvia subjektiivisia kertomuksia ja naisten omia mielipiteitä, joita pystyin käsittelemään lisää teoriaosuuden ja tulosten vertailuosiossa (6.1).

Tutkimuksen pääasiallisen tavoitteen onnistumisesta huolimatta, tutkimuksessa on myös puutteita, jotka vaikuttavat tutkimustulosten luotettavuuteen ja yleistettävyyteen. Ensimmäisenä seikkana on haastateltavien määrä. Kvalitatiivisen tutkimuksen sopiva haastatteluryhmän koko vaihtelee tilanteen mukaan, mutta suhteutettaessa haastateltavien määrää koko DaisyLadies ry:n asiakasmäärään (noin 30 kerrallaan) haastatteluun olisi ollut hyvä ottaa muutama haastateltava lisää. Ottamalla tutkimukseen lisää haastateltavia, olisi voitu tutkimuksen reliabiliteettia lisätä sillä näytöllä, että samansuuntaisia vastauksia olisi myös isommassa joukossa. Huomioitavaa on myös se, että DaisyLadies ry:n asiakasryhmä on hyvin heterogeeninen ja naisten taustat vaihtelevat suuresti. Tätä seikkaa vasten suurempi otanta olisi ollut ehkä tarpeellinen, jotta tutkimustulokset olisivat laajemmin yleistettävissä. Suhteutettaessa haastatteluryhmän koko kuitenkin tutkimuksen laajuuteen ja käytettävissä oleviin resursseihin, kuusi haasteltavaa on sopiva otanta. Kuuden haastateltavan elämäntarinat ovat hyvin käsiteltävissä ja yksilöllisiin kokemuksiin pääsee tutustumaan tarkemmin. Tähän tutkimukseen kuusi haastateltavaa oli sopiva määrä, sillä tässäkin joukossa löytyi toistuvia teemoja ja kokemuksia, joiden perusteella pystyi tekemään johtopäätöksiä. Mikäli kolmen haastattelukerran jälkeen tuloksista olisi kuitenkin puuttunut olennaisia seikkoja, olisi lisähaastatteluita tullut tehdä lisää. Tässä tapauksessa tutkija kuitenkin koki, että kuudella haastattelulla saatiin jo näkyviin tutkimuksen reliabiliteettia haastateltavien toistaessa samankaltaisia vastauksia haastattelukysymyksiin.

Haastattelutuloksia tutkittaessa on otettava huomioon kieliongelman läsnäolo ja sen vaikutus haastattelun tuloksiin (Rastas 2005, 82). Osa haastateltavista puhui suomea hyvinkin selkeästi, toisilla oli enemmän vaikeuksia ymmärtää ja tuottaa suomen kieltä. Haastattelutilanteessa pyrin aina selventämään vastausta heti, jos en sitä heti ymmärtänyt. Esimerkiksi tulososion lainausten merkitys on joissakin kohdin suluissa selitetty, sillä haastateltavien

vieraskielisyyden vuoksi lainauksia ei olisi välttämättä helppo ymmärtää, tai ne voidaan ymmärtää eri tavoin kuin haastateltava on sen tarkoittanut. Selventämällä lainauksen tarkoituksen pyrin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta ja varmistamaan haastateltavien äänen kuulumisen. Selityksistä ja haastatteluiden nauhoituksesta huolimatta on kuitenkin huomioitava, että kaikkia vastauksia ei voinut ymmärtää niin kuin haastateltava sen on sanonut, jonka vuoksi pyrin tällaiset lainaukset ja asiat jättämään pois. Joidenkin tutkijalle epäselvien ilmauksien on vaikutettava osaltaan tutkimustuloksiin, mutta tällaiset ilmaukset olivat kuitenkin hyvin marginaalisia koko haastatteluaineistoon nähden.

Sisällöllisesti tutkimus on pääosin kattava ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia tasaisesti. Kaikkiin kysymyksiin haastateltavat eivät kuitenkaan osanneet vastata ennakoidun laajalla tavalla, mikä vaikutti lopullisten tulosten antiin. Tällainen osio, joka jäi hieman vähemmälle huomiolle, oli haastateltavien koulutus- ja työllisyystaustat heidän omassa kotimaassaan. Tähän osioon olisi tullut perehtyä ensin paremmin, jotta olisi osannut kysyä oikeita selventäviä kysymyksiä haastattelun aikana. Hyvistäkin vastauksista huolimatta, jäi joidenkin kohdalla epäselväksi minkä asteisiin koulutuksiin he ovat osallistuneet ja mikä näiden koulutusten sisältö on ja miten se on verrattavissa Suomen koulutusjärjestelmään. Tämä puute oli osittain tutkijan syytä, mutta myös sen vaikutusta, että haastateltavat eivät osanneet kertoa mitä koulutusta he ovat saaneet ja mikä sen merkitys on. Tätä ongelmaa olisi voinut helpottaa tulkin käyttö, mikä on hyvä muistaa seuraavia tämän kaltaisia tutkimuksia tehdessä. Koulutus- ja työllisyystaustojen hienoisesta epätarkkuudesta huolimatta, niiden pohjalta pystyi tekemään tulkintoja ja näkemään niiden vaikutus ja vaikuttamattomuus haastateltavien tilanteeseen Suomessa.

6.3 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja loppusanat

Tämä tutkimus on lyhyt katsaus pieneen maahanmuuttajanaisten ryhmään, joka kuvaa heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan työllistymisestä Suomessa sekä

siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimustulosten avulla DaisyLadies ry voi tunnistaa paremmin asiakkaidensa tarpeita ja löytää uusia välineitä naisten kotoutumisen ja työllisyyden parantamiseen. Tämä tutkimus antaa näkemyksiä työllistymisen haasteisiin maahanmuuttajien silmin, mikä on avainasemassa maahanmuuttajien palveluita kehitettäessä. Tässä tutkimuksessa on myös tilastotietoja ja teoriapohjaa muista tutkimuksista, jotka ovat pyrkineet tutkimaan maahanmuuttajien haasteita päästä työelämään. Tätä tutkimusta voidaan myös pitää vertailukohteena muihin samankaltaisiin tutkimuksiin ja verrata tulosten yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Muista tavoitteista ja hyödynnettävyyksistä huolimatta, tämän tutkimuksen ensisijainen tavoite on kuitenkin vastata DaisyLadies ry:n tiedonsaannin tarpeisiin.

Jatkotutkimuksia pohdittaessa, olisi mielenkiintoista jatkaa tutkimusta siihen suuntaan, mitä parannusehdotuksia maahanmuuttajanaishilla on maahanmuuttajille suunnattujen työllisyys- ja kotoutumispalveluiden suhteen. Tämä tutkimus pyrki selvittämään niitä haasteita ja mahdollisuuksia ja muita tekijöitä jotka vaikuttavat maahanmuuttajien työllisyyteen, mutta niiden pohjalta kumpuvia mahdollisia parannusehdotuksia ei näin lyhyessä tutkimuksessa voitu käsitellä. Tulevaisuuden tutkimuksessa olisi siis mielenkiintoista kuulla kotoutumispalveluiden kokemusasiantuntijoiden, eli maahanmuuttajien, omia parannusehdotuksia palveluihin, joita he tällä hetkellä saavat. Omakohtaisten kokemusten kautta maahanmuuttajilla olisi varmasti hyviä ja tehokkaita parannusehdotuksia omiin palveluihinsa. Ottamalla palveluiden käyttäjien kokemukset ja toiveet palveluiden suunnittelulle lähtökohdaksi voisivat tulokset ja asiakastyytyväisyys parantua entisestään.

Sosionomin asiakaslähtöisen työskentelyn onnistumiseksi on tärkeää tunnistaa ja kuunnella asiakkaan tarpeita ja nähdä vaivaa asiakkaan kokonaistilanteen hahmottamiseksi. Ammattilaisen on otettava huomioon asiakkaan kaikki elämänalueet ja kohdattava hänet niin yksilönä kuin osana perhettä, yhteisöä ja ympäröivää yhteiskuntaa (Talentia ry 8, 2013). Vain tällä tavoin voidaan työskennellä asiakkaan parhaaksi. Tätä sosionomin eettistä velvoitetta vasten tämän tutkimuksen arvo on tärkeä. Pysähtymällä kuuntelemaan asiakkaiden

elämäntarinoita, kokemuksia ja mielipiteitä voidaan todella tarjota sellaisia palveluita ja tukea, jota asiakas kulloisellakin hetkellä tarvitsee. Maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden tarpeen kasvaessa, on maltettava pysähtyä kuuntelemaan asiakkaita itseään. Tämä tutkimus antaa pienelle maahanmuuttajaryhmälle äänen ja auttaa ymmärtämään heidän tilanteeseensa vaikuttavia tekijöitä. Näiden tekijöiden huomioiminen palveluita suunniteltaessa on avainasemassa, jotta voimme tarjota sopivia palveluita kasvavalle maahanmuuttajaryhmälle.

LÄHTEET

Aarnitaival, S. 2012. Maahanmuuttajanaiset työelämä tietoutta etsimässä. Tampere: Tampere University Press.

Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Helsinki: Sisäasiainministeriö. Verkkojulkaisu luettavissa: ISBN: 978-952-491-405-5 (PDF), www.intermin.fi/julkaisu

Bevelander, P.; Irastorza, N. 2014. The Labour Market Integration of New Immigrants in Sweden. Migration Policy Institute and International Labour Organization. Viitattu 3.5.2016. <http://www.migrationpolicy.org/research/catching-labor-market-outcomes-new-immigrants-sweden>

DaisyLadies 2011. Usein kysyttyä. Viitattu 17.10.2015. http://www.daisyladies.org/DaisyLadies_ry/Usein_kysyttya.html

DaisyLadies 2011. Etusivu. Viitattu 15.5.2016. http://www.daisyladies.org/DaisyLadies_ry/Etusivu.html

DaisyLadies 2011. Toiminta. Viitattu 15.5.2016. http://www.daisyladies.org/DaisyLadies_ry/Toiminta.html

Ekberg-Kontula, P. 2000. Toimettomuus tylsistää. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Eronen, A.; Härmälä, V.; Jauhiainen, S.; Karikallio, H.; Karinen, R.; Kosunen, A.; Laamanen, J-P & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 23.10.2015 https://www.tem.fi/files/40368/maahanmuuttajien_tyollistyminen.pdf

Forsander, A. 2006. Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille; Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuttamisen jälkeen. Teoksessa: Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja. 2. muuttamaton painos. Helsinki: Väestöliitto.

Hirsijärvi, S.; Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Joronen, T. 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset; Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa: Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja. 2. muuttamaton painos. Helsinki: Väestöliitto.

Karinen, R. 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet- kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriö. Nettijulkaisu. Viitattu: 28.2.2016. Luettavissa: <http://www.intermin.fi/julkaisu/132011?docID=24895>

Larja, L.; Sutela, H. 2015. Julkaisussa: Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus, Terveystietokeskus ja hyvinvoinninlaitos & Työterveyslaitos. Viitattu: 25.2.2016. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/138
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999, 6 §, 7 §
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>

Linnanmäki-Koskela, S. 2010. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio; Vuosina 1989- 93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus

Luukkaa, M. 2013. Turun kaupunki. Turun kaupungin kotouttamisohjelma. Viitattu 19.10.2015.
http://www.kotouttaminen.fi/files/41558/Turun_kaupungin_kotouttamisohjelma_2014-2017.pdf

Martikainen, T.; Tiilikainen, M. 2007. Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D46/2007. 2. muuttamaton painos. Helsinki: Väestöliitto.

Nuorten tuki ry. 2016. Työnhakijalle. Viitattu 21.6.2016.
<http://www.nuortentyotuki.fi/?sivu=Tyonhakijalle>

OECD. Labour and Social Affairs. 2014. Finding the Way: Discussion of the Swedish Migrant Integration System. Viitattu: 10.5.2016.
<http://www.oecd.org/migration/swedish-migrant-integration-system.pdf>

RASEKO. 2016. KOTO-koulutus. KOTO- koulutus maahanmuuttajille. Viitattu 21.6.2016.
<https://www.raseko.fi/koulutukset/koto-koulutus/>

Rastas, A. 2005. Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa: Ruusuvuori, J.; Tiittula. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Vastapaino

Sateenkaarikoto 2016. Opetuskoti Mustikka. Viitattu 21.6.2016.
<http://www.sateenkaarikoto.fi/opetuskoti-mustikka>

Wilhelmsson, N. Teoksessa: Seppälä, T.; Wilhelmsson, N. 2010. Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen. Helsingin yliopisto. Verkkojulkaisu luettavissa: ISBN 978-952-10-6226-1
<http://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf>

Talentia ry. 2013. Arki, arvot, elämä, etiikka – Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 6. painos. Helsinki: Talentia ry.

Tarkoma, J. 2015. Julkaisussa: Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus, Terveys- ja hyvinvoinninlaitos & Työterveyslaitos. Viitattu: 25.2.2016.
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Tilastokeskus. 2015. Maahanmuuttajat Väestötutkimuksissa - Hyviä käytäntöjä kvantitatiivisen haastattelututkimuksen tekijälle. Helsinki: Tilastokeskus. Verkkojulkaisu luettavissa: ISBN 978-952-244-540-7 (PDF)
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yksk51_201500_2015_16131_net.pdf

Tuomi, J.; Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut, millainen metodi?. Teoksessa: Ruusuvuori, J.; Tiittula. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Vastapaino

Vartiainen-Ora, P. 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. Hämeenlinna: Työväen sivistysliittoTSL 2005.

Väestöliitto 2015. Maahanmuuttajat. Viitattu: 16.10.2015.
http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §, 17 §
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidm2274336>,

YHDESSÄ-yhdistys ry. 2016. Yhdessä-yhdistys. Etusivu. Viitattu: 22.6.2016.
<http://www.yhdessa.org/fi/>

YHDESSÄ-yhdistys ry. 2016. Työllisyys. Neda. Viitattu: 22.6.2016.
<http://www.yhdessa.org/fi/neda/>

Haastattelukysymykset

Haastateltavien taustat ja Suomessa asumisen historia

1. Kauan olet asunut Suomessa?
2. Mistä olet kotoisin, miksi tulit Suomeen?
3. Mitä teit omassa kotimaassasi ennen kuin tulit Suomeen?
 - Olitko töissä?
 - Onko sinulla ammatti, muuta koulutusta?
4. Mitä olet tehnyt Suomessa täällä asumisen ajan?
 - Oletko opiskellut?
 - Oletko ollut töissä?
5. Mitä kautta tulit DaisyLadiesiin?

Naisten ja miesten roolit omassa kotimaassa

6. Tekevätkö miehet ja naiset samoja töitä sinun kotimaassasi?
7. Millaisia töitä naiset ja miehet tekevät sinun kotimaassasi?
8. Saavatko naiset ja miehet saman verran palkkaa?

Suomalainen työkuulttuuri

9. Tekevätkö miehet ja naiset samoja töitä Suomessa?
10. Millaisia töitä naiset ja miehet tekevät Suomessa?
11. Saavatko naiset ja miehet saman verran palkkaa?

Maahanmuuttaja suomalaisessa työelämässä

12. Millaisia töitä maahanmuuttajat/ maahanmuuttajanaiset tekevät Suomessa?
13. Mitä töitä sinä haluaisit tehdä?
14. Mitkä asiat vaikuttavat työnsaantiin?
15. Mikä olisi hyvä palkka?

Ajatuksia tulevaisuudesta

16. Mitä aiot tehdä työharjoittelun jälkeen?
17. Uskotko että saat töitä tulevaisuudessa?