

MONIKULTTUURISET TYÖMARKKINAT

Työelämän haasteet maahanmuuttajaperheiden näkökulmasta

LAB-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi YAMK
Lapsi- ja perhepalveluiden kehittäminen
kevät 2020
Heidi Ehn

Tiivistelmä

Tekijä Ehn, Heidi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 77	Valmistumisaika syksy 2020
Työn nimi Monikulttuuriset työmarkkinat – Työelämän haasteet maahanmuuttajaperheiden näkökulmasta.		
Tutkinto Sosionomi YAMK		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa selvitän, liittyykö ammatillisen koulutuksen suorittaneen maahanmuuttajanaisen työelämään osallistumiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen joitakin erityisiä haasteita. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastaus edellä mainittuun tutkimuskysymykseen sekä löytää ratkaisuja tai kehittämisehdotuksia, joiden avulla voidaan lisätä maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumista. Yhteistyötahona opinnäytetyössä oli Sateenkaari Koton Siivet-hanke.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen muodostivat aiemmat tutkimukset työn ja perheen yhdistämisestä sekä maahanmuuttajanaisten työllistymisestä. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla, teemat pohjautuivat teoreettiseen viitekehykseen. Haastatteluihin osallistui kuusi maahanmuuttajataustaista, perheellistä lähihoitajaa.</p> <p>Maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen kannalta olisi tärkeää panostaa työelämässä ilmenevän rasmin vähentämiseen ja ulkomaalaisiin kohdistuvien ennakkoluulojen vähentämiseen. Myös kielen opettamiseen liittyviä käytäntöjä olisi hyvä tarkastella kriittisesti ja kehittää niitä arkilähtöisempään suuntaan. Tutkimusta työelämän monimuotoisuuden turvaamiseksi ja kehittämiseksi olisi hyvä jatkaa, jotta myös maahanmuuttajat kokisivat hyvinvointia ja osallisuutta työelämässä.</p>		
Asiasanat työn ja perhe-elämän yhdistäminen, maahanmuuttajat, osallisuus, työelämä, syrjintä		

Abstract

Author Ehn, Heidi	Type of publication Master's thesis	Published Autumn 2020
	Number of pages 77	
Title A multicultural labor market. The challenges of working life in the perspective of immigrant families.		
Name of Degree master of Social Services		
Abstract <p>The thesis is a qualitative study in which I find out whether there are some specific challenges associated with the participation of a migrant woman who has completed vocational training in working life and reconciling work and family. The aim of the thesis is to find an answer to the research question mentioned above and to find solutions or development proposals that can be used to increase the participation of immigrant women in working life. The collaborator in the thesis was Sateenkaari Kotos Siivet - project.</p> <p>The theoretical framework of the thesis was formed by previous studies on reconciling work and family and the employment of immigrant women. The material was collected through a thematic interview. The themes were based on a theoretical framework. Six practical nurses with immigrant background were interviewed for this thesis.</p> <p>From the point of view of the integration and employment of immigrants, it would be important to invest in reducing racism in working life and reducing prejudices against foreigners. Practices related to language teaching should also be critically examined and developed in a more mundane direction. Research to safeguard and develop the diversity of working life should be continued so that immigrants also experience well-being and inclusion in working life.</p>		
Keywords Reconciling work and family life, immigrants, inclusion, working life, discrimination		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	4
2.1	Opinnäytetyön tausta, tavoitteet ja tarkoitus.....	4
2.2	Kohdeorganisaatio.....	5
3	MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA	7
3.1	Monikulttuurisuus on 2000-luvun arkea.....	7
3.2	Maahanmuuttajien hyvinvointi ja sen riskitekijät.....	8
3.3	Arjen haasteet lapsiperheissä.....	11
4	MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA	14
4.1	Maahanmuuttajien työllistyminen ja siihen liittyvät haasteet.....	14
4.2	Koulutus ja kielitaito maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen taustatekijöinä	16
4.3	Syrjintä ja rasismi suomalaisilla työmarkkinoilla	17
4.4	Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla	20
5	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN.....	23
5.1	Perheen sisäinen työnjako tasa-arvon mittarina.....	23
5.2	Työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja EU-tasolla	26
5.3	Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita	27
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	30
6.1	Toteuttamissuunnitelma ja tutkimuksen toteuttaminen	30
6.2	Aineiston keruu.....	32
6.3	Aineiston analysointi	34
7	TULOKSET.....	36
7.1	Suomeen muutto ja kotoutuminen	36
7.2	Työelämään osallistuminen sekä työn ja perheen yhteensovittaminen	46
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	58
8.1	Arviointi.....	58
8.2	Ajankohtaisuus ja hyödynnettävyys	59
8.3	Eettisyys ja luotettavuus	62
8.4	Johtopäätökset	63
8.5	Kehittämisehdotukset	66
8.6	Lopuksi.....	67
	LÄHTEET	69
	LIITTEET	78

1 JOHDANTO

Maahanmuuttajien määrä on viime vuosikymmeninä kasvanut ja erilaisista kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden määrä lisääntynyt myös työelämässä. Suomi tarvitsee maahanmuuttajia, sillä väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön suhteellisen osuuden väheneminen uhkaa hyvinvointivaltion rahoitusta. Ikääntymiseen liittyvien palveluiden tarve kasvaa samalla kun palveluita rahoittavien työssäkäyvien veronmaksajien määrä vähenee. Tilanteesta selviytymisen edellytys on korkea työllisyysaste, joka samaan aikaan vahvistaa veropohjaa ja hillitsee sosiaalimenojen kasvua. (STM 2018.) Työikäisten osallistuminen työelämään on tärkeää, sillä työhön osallistumisen seurannaisvaikutukset ovat myönteisiä kansantaloudelle ja kilpailukyvyille, mutta yhtä lailla myös yksilölle (Ojanen 2017, 18).

Maahanmuuton lisääntyessä erilaiset kielelliset, kulttuuriset ja yhteiskunnalliset taustat ovat yhä tavallisempia suomalaisilla työpaikoilla (Shemeikka ym. 2017, 32). Maahanmuuttajat saattavat kuitenkin kohdata syrjintää jo perustason matalapalkkaisissa töissä (Marti, Pietarinen & Mäntymaa 2019). Maahanmuuttajan integroituminen uuteen kulttuuriin ja asuinympäristöön riippuu aina sekä maahanmuuttajasta itsestään, että siitä, miten häneen suhtaudutaan. Maahanmuuttajan oman asenteen ja toiminnan lisäksi sopeutumiseen vaikuttavat virallinen maahanmuuttopolitiikka ja maahanmuuttajille suunnatut toimenpiteet, mutta yhtä lailla myös yleinen ilmapiiri. (Kaljonen 2014, 13.) Maahanmuuttajien sopeutumista uuteen maahan hankaloittaa Suomessa se, että kantaväestö ja maahanmuuttajat nähdään erillisinä ryhminä. (Tavasti 2015, 4.)

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset ovat olleet jo pitkään julkisen kiinnostuksen kohteena. Työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan nähdä yhtenä sukupuolten välisen tasa-arvon ilmentymänä niin perheen kuin yhteiskunnankin tasolla. Työn ja perheen yhteensovittamiseen voi liittyä ristiriitoja, mutta yhtä lailla työ ja perhe-elämä voivat tukea toisiaan (Ojanen 2017, 15). Tässä opinnäytetyössä selvitan lähihoitajakoulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajataustaisten naisten ajatuksia työssäkäyntiin ja työttömyyteen liittyen. Nostan esiin heidän kokemiaan haasteita ja ristiriitoja niin työelämässä kuin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessakin.

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on heikko verrattuna kantaväestön naisiin (Larja 2019, 36). Ammatillisen koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajanaisten työllistymisen haasteisiin on lähdetty etsimään ratkaisuja Sateenkaari Koto ry:n Siivet -hankkeessa, joka on yhteistyökumppanini tässä opinnäytetyöprosessissa. Hankkeen keskiössä oleva ilmiö on ammatillisen koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajataustaisten naisten työttömyys, johon perehdyn myös tässä

opinnäytetyössä. Tarkastelun keskiössä on kuitenkin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen: vaikuttavatko työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet haastateltavien työelämään osallistumiseen.

Aiempien tutkimusten mukaan työn ja perheen väliseen suhteeseen vaikuttavat monet työntekoon, miesten ja naisten rooleihin, hoivan järjestämiseen, työn organisointiin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät käytännöt sekä muut yhteiskunnalliset tekijät (Ojanen 2017, 27). Eri kulttuureissa miesten ja naisten roolit ja perheen sisäinen vastuunjako voivat poiketa suurestikin siitä, mihin olemme Suomessa tottuneet. Joissakin kulttuureissa on tyypillistä, että lapsia on paljon. Työn ja perheen yhteensovittaminen on tutkimuksen mukaan helpompaa lapsettomille perheille ja eniten ristiriitoja työn ja perheen yhteensovittamisessa on alle 45-vuotiailla palkansaajilla alle kouluikäisten ja kouluikäisten lasten perheissä (Ojanen 2017, 33). Työn ja perheen yhteensovittamisessa monet perheet hyödyntävät omien luontaisten verkostojen tarjoamaa apua ja tukea, mutta maahanmuuttajataustaisilla perheillä verkostot voivat olla kantaväestöä niukemmat. Lähihoitajan työlle tyypillistä on epätyypilliset työvuorot, mikä osaltaan lisää haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tässä opinnäytetyössä selvitän, miten lähihoitajakoulutuksen suorittaneet perheelliset maahanmuuttajanaiset ovat näitä työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita ratkaisseet.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

2.1 Opinnäytetyön tausta, tavoitteet ja tarkoitus

Opinnäytetyöprosessin alkaessa alkuvuodesta 2020 yhteistyökumppanina oli Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, mutta koronaviruspandemiasta johtuen jouduimme pohtimaan uudelleen yhteistyön lähtökohtia. Suunnitteilla ollut hanke, johon opinnäytetyö olisi liittynyt, ei toteutunutkaan ja sain Vassosta vinkin kysyä yhteistyökumppaniksi Sateenkaari Kotoa ja siellä käynnissä olevaa Siivet-hanketta. (Valta 2020b.) Siivet -hanke toimii Turun seudulla Kaarinassa ja Raisiossa. Hankkeen tavoitteena on edistää Suomessa ammatillisen koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajanaisten työllistymistä kehittämällä uudenlaisia toimintatapoja. (Sateenkaari Koto 2020a.) Otin yhteyttä Siivet-hankkeen hankepäällikköön ja keskustelimme hankkeesta, sen tavoitteista ja mahdollisuudesta tuoda opinnäytetyöprosessin kautta hankkeeseen uusia näkökulmia ja päädyimme siihen, että yhteistyölle voisi olla edellytyksiä.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa pyrin selvittämään, liittyykö ammatillisen koulutuksen suorittaneen maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumiseen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen joitakin erityisiä haasteita. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastaus edellä mainittuun tutkimuskysymykseen sekä löytää ratkaisuja tai kehittämisehdotuksia, joiden avulla voidaan lisätä maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumista. Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa tarkasteluun työelämään osallistumiseen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä haasteita, joita maahanmuuttajataustainen, Suomessa ammatillisen koulutuksen suorittanut lähihoitaja kohtaa. Tutkimuksen kohde on tarkasti rajattu, sillä tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat Suomeen ulkomailta muuttaneita perheellisiä naisia, jotka ovat suorittaneet Suomessa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Maahanmuuttajanaisten kohtaamat haasteet työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisessa voivat osaltaan olla niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat osaltaan maahanmuuttajanaisten kantaväestöä matalampaan työllisyysasteeseen.

Maahanmuuttajien työllistyminen on ajankohtainen teema, joka näkyy myös Sanna Marinin hallitusohjelmassa ”Osallistava ja osaava Suomi”. Yksi hallitusohjelman strategisista kokonaisuuksista on ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi”, jossa työllisyysastetavoitteen saavuttamiseksi pyritään lisäämään maahanmuuttajien osallistumista työelämään (Valtioneuvosto 2019, 130). Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia haasteita maahanmuuttajataustaisen, perheellisen lähihoitajan työllistymiseen ja työelämään osallistumiseen liittyy ja miten he itse kokevat oman tilanteensa ja roolinsa suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa.

Työn ja perheen yhteensovittamisen teema on ollut jo pitkään mielenkiinnon kohteena, mutta maahanmuuttajanaisten näkökulmasta asiaa ei juurikaan ole tutkittu. Maahanmuuttajanaisten haasteet työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat luonnollisesti osittain hyvinkin samankaltaisia, kuin kantaväestöön kuuluvien naisten haasteet, mutta myös eroavaisuuksia varmasti löytyy. Opinnäytetyön tuottamaa tietoa työllistymisen prosessista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä voidaan hyödyntää Sateenkaari Koton Siivet -hankkeessa, kun etsitään ratkaisuja haasteisiin, joita perheelliset maahanmuuttajataustaiset naiset kohtaavat suomalaisessa työelämässä.

2.2 Kohdeorganisaatio

Tässä opinnäytetyössä yhteistyökumppanina on Sateenkaari Koto ry:n Siivet-hanke, jonka tarkoituksena on edistää ammatillisen koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajanaisten työllistymistä (Sateenkaari Koto 2020a). Taustatukena opinnäytetyöprosessissa on Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (Vasso), jonka yhtenä toiminnan painopistealueena on alueen palveluiden ja ammattilaisten osaamisen kehittäminen vastaamaan paremmin myös maahanmuuttajaväestön tarpeisiin (Valta 2020a).

Opinnäytetyön kohdeorganisaatio on Sateenkaari Koto ry, joka on vuonna 1998 perustettu yleishyödyllinen, voittoa tavoittelematon yhdistys. Sateenkaari Koto ry:n missiona on toimia lapsiperheiden yhteisöllisyyden vahvistajana ja tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään. Sateenkaari Koto on Varsinais-Suomen alueella merkittävä toimija ennaltaehkäisevän perhetyön-, varhaiskasvatuspalveluiden sekä monikulttuurisen osaamisen toteuttajana. Sateenkaari Koto on profiloitunut Turun seudulla monikulttuuristen ja maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa työskentelyyn ja yhdistyksen tavoitteena onkin vahvistaa näiden perheiden juurtumista suomalaiseen kulttuuriin ja ympäristöön. Yhdistyksen toimintaan kuuluu hankkeita, joissa tuetaan perheitä, kestäväää kehitystä ja kotoutumista. (Sateenkaari Koto 2020b.)

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus käynnistää ja koordinoi kehittämistoimintaa kuntien, järjestöjen, koulutus- ja tutkimusorganisaatioiden sekä muiden toimijoiden kesken. Sen toiminta perustuu kuntien kehittämistarpeisiin ja toimintatapoina ovat mm. alueellisen hyvinvointitiedon kerääminen ja analysointi, sosiaalialan tutkimus-, koulutus- ja kehittämistarpeiden ennakointi sekä osallistuminen palvelurakenteiden kehittämiseen. Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen tehtävänä on sekä edistää sosiaalialan osaamista että pitää esillä sosiaalisia näkökulmia hyvinvointipalveluiden kehittämisessä. (Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2020.) Sosiaalialan osaamiskeskustoimintaa säätelevän lain (1230/2001) 1§ todetaan, että osaamiskeskustoiminnan tarkoituksena on luoda ja ylläpitää alueellisia yhteistyörakenteita sosiaalialan perus- ja

erityisosaamisen edistämiseksi sekä alueellista yhteistyötä edellyttävien erityisosaamista vaativien erityis- ja asiantuntijapalveluiden turvaamiseksi. Tästä toiminnasta vastaavat alueelliset sosiaalialan osaamiskeskukset, joiden toimialueet kattavat kaikki Suomen kunnat.

3 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA

3.1 Monikulttuurisuus on 2000-luvun arkea

Vuoden 2017 lopussa maailmassa oli Maailmanpankin mukaan yli 258 miljoonaa siirtolaista, joista pakolaisia oli yli 25 miljoonaa (Hollander 2020, 1). Suomessa maahanmuuttajataustaisten määrä on kaksinkertaistunut kymmenen vuoden aikana (Kuusio ym. 2020, 12). Suomessa ovat edustettuina käytännössä kaikki maailman suuret uskonnot, täällä puhutaan monia eri kieliä ja erilaisten tapojen ja perinteiden kirjo on suuri. Voidaankin sanoa, että suomalainen monikulttuurisuus on etnistä, kielellistä, uskonnollista ja muuta kulttuurista moninaisuutta. (Tilastokeskus 2016.)

Maahanmuutto Suomeen on lisääntynyt 1990-luvulta lähtien ja vuoden 2018 lopussa Suomessa asui noin 400 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä (Kazi, Alitolppa-Niitamo & Kaihovaara 2019, 6, Skogberg & Koponen 2019, 133). Suomeen muutetaan useimmiten perheistä tai töiden ja opintojen takia (Shemeikka ym. 2017, 119). Väestöliiton mukaan maahanmuuttajalla tarkoitetaan Suomeen muuttanutta ulkomaan kansalaista, jonka aikomuksena on asua maassa pidempään (Väestöliitto 2020). Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010, 3§) määrittelee maahanmuuttajan seuraavalla tavalla: ”Suomeen muuttanut henkilö, joka oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnettyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity taikka jolle on myönnetty oleskelukortti”. Arkikielessä termillä maahanmuuttaja viitataan henkilöihin, joiden sukujuuret ovat Suomen ulkopuolella. Osa näistä maahanmuuttajiksi kutsutuista on asunut maassa vuosia tai vuosikymmeniä, jotkut jo syntymästään saakka.

Maahanmuuttajista on vaikea muodostaa yhtenäistä joukkoa, sillä Suomeen muuttavat henkilöt tulevat erilaisista kulttuurisista, kielellisistä ja yhteiskunnallisista taustoista. Heidän lähtökohtansa voivat olla hyvinkin erilaiset, sillä joukossa on sekä korkeasti koulutettuja että luku- ja kirjoitustaidottomia henkilöitä. (Shemeikka ym. 2017, 119-120). Monikulttuurisuudelle tyypillistä on se, että sen tilastointi on vaikeaa. Tilastot eivät anna tietoa maassa asuvien ihmisten kansallisista, etnisistä, tai kulttuurisista identifikaatioista, vaikka tilastotietoja onkin saatavilla mm. kielen, uskonnon ja syntymämaan perusteella. (Tilastokeskus 2016.) Maahanmuuttajien määrää voidaan arvioida kansalaisuuden, äidinkielen tai syntymämaan perusteella sekä näiden yhdistelmänä. Vuonna 2017 ulkomaan kansalaisia oli Suomen koko väestöstä 4,5 prosenttia. Ulkomailla syntyneitä ja vieraskielisiä oli saman vuoden tilastoissa 6,8 prosenttia. Vieraskielisistä suurin ryhmä oli venäjänkielisiä, seuraavaksi puhutuimmat kotikielet olivat viro, arabia, somali, englanti ja kurdi. (Väestöliitto 2020.) Tarkkaa kuvaa monikulttuurisuudesta tilastot eivät kuitenkaan anna, sillä

väestörekisteriin ei ole merkitty kaikkia Suomessa asuvia tai pitkäaikaisesti oleskelevia ihmisiä ja toisaalta siellä on tietoa myös henkilöistä, jotka eivät enää asu Suomessa. (Tilastokeskus 2016.)

Turvapaikanhakijat ovat edelleen usein julkisen keskustelun keskiössä, vaikka turvapaikanhakijoiden määrä on laskenut jo huippuvuotta 2015 edeltänyttä tasoa alemmas. Sisäministeriön tilannekatsauksessa 8.5.2019 todettiin, että vuonna 2018 yhä useampi maahanmuuttaja haki oleskelulupaa opiskelun tai työn perusteella. (Sisäministeriö 2019, 11.) Maahanmuuttajien tulosityn selvittäminen tilastojen pohjalta on haastavaa, sillä tilastoissa näkyväksi tulee vain maahanmuuttajien kokonaismäärä. Selkeä trendi on kuitenkin se, että työperäisen maahanmuuton määrä on hiljalleen lisääntynyt. (Tavasti 2015, 4.) Suomessa asuneista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä vajaa 20% oli muuttanut maahan oman ilmoituksensa mukaan työn vuoksi ja yli puolet vastaajista perhe- tai ihmissuhdesyistä. (Skogberg & Koponen 2019, 133). Maahanmuuttovirasto myönsi vuonna 2018 kiintiöpakolaisille 750 oleskelulupaa ja kansainvälisen suojelun perusteella 2740 oleskelulupaa. Kaikkiaan oleskelulupia myönnettiin 41 323. (Sisäministeriö 2019, 12.)

3.2 Maahanmuuttajien hyvinvointi ja sen riskitekijät

Maahanmuutto ja sitä seuraava uuteen ympäristöön sopeutuminen on monesti stressiä aiheuttava prosessi. Uuteen yhteiskuntaan asettuminen sekä muutokset sosiaalisissa verkostoissa haastavat yksilön hyvinvointia monin tavoin. (Kerkkänen & Säävälä 2015, 10.) Muutto toiseen on yksilölle suuri elämänmuutos, jonka vaikutukset näkyvät elämän eri osa-alueilla (Suomen mielenterveysseura 2015, 5). Maahanmuuttajan on sopeuduttava uudenlaiseen sosiaaliseen ympäristöön, etsittävä työtä ja opeteltava uuden maan kieltä (Kaljonen 2014, 12.) Työttömyys, sosiaalinen eristyneisyys ja taloudelliset ongelmat ovat tutkimusten mukaan uuteen maahan asettumiseen liittyviä hyvinvoinnin riskitekijöitä (Kerkkänen & Säävälä 2015, 22). Pitkittyessään työttömyys aiheuttaa psyykkisiä ongelmia, jotka osaltaan vaikeuttavat työllistymistä entisestään (Shemeikka ym. 2017, 48).

Mielenterveysongelmat ja psyykinen kuormittuvuus ovat maahanmuuttajien keskuudessa tavallisia (Castaneda & Kuusio 2019, 131). Ruotsissa tehdyissä tutkimuksissa havaittiin, että maahanmuuttajien riski posttraumaattiseen stressireaktioon ja psykoosisairauksiin on kantaväestöstä suurempi. Erityisen suuri riski on kiintiöpakolaisilla, mikä voisi viitata siihen, että traumaattiset kokemukset nostavat psykoosiriskiä. (Hollander 2020, 1-3.) Pakolaistaustaisista henkilöistä lähes kolmella neljästä on taustallaan jonkinlainen traumatapahduma (Castaneda ym. 2015, 15). Turvapaikkaprosessien pitkittyminen on yksilön näkökulmasta kuormittavaa ja voi heikentää niin psyykkistä kuin fyysistäkin terveydentilaa (Gonzalez 2015, 8). Maahanmuuttoa edeltäneet vaikeat olosuhteet voivat tulla näkyväksi myös

työkyvyn heikentymisenä. Terveydenhuollon ja työterveyshuollon palveluissa olisikin hyvä olla osaamista maahanmuuttoon liittyvien työkykyongelmien, kuten trauma- ja kidutus-taustojen tunnistamiseen ja hoitoon ohjaukseen liittyen. (Shemeikka ym. 2017, 33.) On hyvä muistaa, että jokaisen maahanmuuttajan kokemukset ja elämäntarinat ovat yksilöllisiä ja samankaltaisissakin tilanteissa ihmiset reagoivat eri tavoin (Suomen mielenterveysseura 2015, 3).

Maahanmuuttajaryhmistä psyykkisesti haavoittuvimpia ovat turvapaikanhakijat ja pakolais-taustaisilla masennusta ja ahdistusta esiintyy enemmän kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä (Hollander 2020, 1). Jonkinlaisia mielenterveyden ongelmia on 20-30 prosentilla Ruotsiin tulleista turvapaikanhakijoista (Gonzalez 2015, 7). Maahanmuuton syy onkin merkittävin mielenterveyden haasteiden taustatekijä, sillä erilaiset mielenterveyden häiriöt ovat huomattavasti yleisempiä pakolaisilla ja turvapaikanhakijoilla kuin muista syistä maahan muuttaneilla tai kantaväestöllä (Kerkkänen & Säävälä 2015, 17). Monissa kulttuureissa mielenterveyden pulmat ovat leimaavia ja sen vuoksi maahanmuuttajat voivat välttellä hoitoon hakeutumista (Gonzalez 2015, 7). Mielenterveyden ongelmat saattavat oireilla myös somaattisesti, kuten selittämättöminä fyysisinä oireina, kiputiloina tai fysiologisina muutoksina (Kerkkänen & Säävälä 2015, 18). Muissa kulttuureissa tämä on tavallisempaa kuin länsimaissa (Gonzalez 2015, 15). Olisikin tärkeää, että maahanmuuttajien mielenterveyden pulmat osattaisiin tunnistaa perusterveydenhuollossa, jotta hoito voitaisiin aloittaa riittävän ajoissa. Näin voidaan välttää tarpeetonta inhimillistä kärsimystä sekä häiriön kroonistumista, joka pahimmillaan voi johtaa invaliditeettiin. (Gonzalez 2015, 7.)

On tärkeää muistaa, ettei muutto uuteen maahan automaattisesti heikennä yksilön mielen hyvinvointia, vaan mielenterveyden tilanteeseen vaikuttavat niin muuttoa edeltänyt aika, itse muuttoon liittyvät asiat kuin muuton jälkeinen sopeutuminenkin. (Kerkkänen & Säävälä 2015, 10.) Sosiaalisten verkostojen vaikutus hyvinvointiin on suuri, sillä sosiaalinen tuki mahdollistaa erilaisista stressitilanteista selviytymisen (Kerkkänen & Säävälä 2015, 23). Sosiaalisen osallisuuden kokemukset, kuten työelämään ja koulutukseen osallistuminen ovat maahanmuuttajien psyykkistä terveyttä edistäviä tekijöitä (Hollander 2020, 1).

Maahanmuuttajien psyykkisen hyvinvoinnin on havaittu kytkeytyvän jossakin määrin kotoutumiseen (Kerkkänen & Säävälä 2015, 13). Ruotsissa havaittiin, että masennuksen esiintyvyydellä on yhteyttä siihen, kauanko uudessa kotimaassa on asuttu. Lyhyen aikaa maassa olleilla ihmisillä masennuksen todennäköisyys oli suurempi. (Hollander 2020, 2). Hyvinvointiin kielteisesti vaikuttavat syrjintä ja rasismi, jotka luovat stressiä monelle maahanmuuttajalle. Syrjinnän aiheuttamalla stressillä on vaikutusta myös fyysiseen terveyteen

ja mielenterveyteen, tosin on viitteitä siitä, että joissakin tapauksissa etninen ryhmäidentiteetti voi suojata syrjinnän vaikutuksilta. (Kerkkänen & Säävälä 2015, 22.)

Suomessa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden terveyttä ja hyvinvointia on kartoitettu parissa tutkimuksessa. Väestötutkimuksista on saatu tietoa Suomessa asuvien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden terveydestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. (Castaneda & Kuusio 2019, 121.) Terveudessa ja hyvinvoinnissa on kyse kokemusperäisestä ilmiöstä (Kerkkänen & Säävälä 2015, 12). Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden hyvinvointia tutkineessa väestötutkimuksessa sosiaalista hyvinvointia tarkasteltiin neljän indikaattorin kautta: koetun yksinäisyyden, Suomessa asuvien hyvien ystävien, vapaa-ajan toimintaan osallistumisen sekä ihmissuhteisiin liittyvän tyytyväisyyden kautta. Kotoutumista kartoitettiin kysymällä työllisyystilanteesta, kielitaidosta, äänestysaktiivisuudesta sekä siitä, kokeeko vastaaja kuuluvansa asuinkuntaan tai suomalaisiin. (Castaneda & Kuusio 2019, 122-123.) Sopeutuminen uuteen kotimaahan on seurausta niistä kokemuksista, vuorovaikutussuhteista ja onnistumisista, joita yksilö arjessaan kohtaa (Kerkkänen & Säävälä 2015, 21).

Terveyttä edistävät tekijät ovat maahanmuuttajilla samoja kuin kantaväestölläkin. Henkisen hyvinvoinnin taustatekijöitä ovat yksilön oma elämänhistoria, elinolot ja elintavat, mutta maahanmuuttajien kohdalla vaikutusta on myös sillä, miten hyvin yksilö sopeutuu uuteen kotimaahansa. Köyhyys, rasismi ja syrjintä ovat riskitekijöitä maahanmuuttajien hyvinvoinnille, kun taas läheisyys perheen tai muun sosiaalisen verkoston kanssa on hyvinvointia lisäävä tekijä. (Hollander 2020, 4.) Kotoutumisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin välillä on siis selkeä yhteys. Tämä tuli näkyväksi myös suomalaisessa tutkimuksessa, jossa yksinäisyyttä kokivat harvemmin ne maahanmuuttajat, jotka kokivat kuuluvaisuutta suhteessa omaan asuinkuntaan tai kantaväestöön. (Castaneda & Kuusio 2019, 127.) Työn ja koulutuksen ulkopuolelle jääminen on hyvinvoinnin kannalta riskitekijä, sillä työelämästä syrjäytyminen johtaa herkästi sosiaalisten siteiden heikkenemiseen ja pahimmillaan seurauksena on sosiaalinen eristäytyminen (Shemeikka ym. 2017, 21, 37).

Terveyteen liittyy keskeisesti toimintakyvyn käsite. Riittävän hyvän toimintakyvyn omaava yksilö pystyy selviytymään arkielämän haasteista. Psykkinen ja emotionaalinen hyvinvointi on erottamaton osa yksilön muuta hyvinvointia. (Kerkkänen & Säävälä 2015, 12.) Vapaa-ajan toimintoihin osallistuminen sekä useampi Suomessa asuva hyvä ystävä ennustivat yksilön parempaa kotoutumista. Tyytyväisyys ihmissuhteisiin oli selkeästi yhteydessä työssäkäyntiin ja kuuluvaisuuden kokemuksiin. Ihmissuhteisiinsa tyytyväiset henkilöt kokevat muita useammin terveytensä ja työkykynsä hyväksi ja kokevat muita harvemmin psyykkistä kuormittuneisuutta (Castaneda & Kuusio 2019, 128-129.)

Maahanmuuttajat olivat muuta väestöä tyytyväisempiä ihmissuhteisiinsa, mutta sosiaalisissa verkostoissa oli havaittavissa eroja lähtömaiden välillä. Lähi-idästä Suomeen muuttaneilla yksinäisyyden kokemukset, niukat sosiaaliset verkostot sekä mielenterveysoireet olivat muuta väestöä tavallisempia. Kaikista tutkimukseen osallistuneista 14 prosenttia koki usein yksinäisyyttä ja lähes 20 prosentilla oli Suomessa enintään yksi hyvä ystävä (Castaneda & Kuusio 2019, 121-122, 124.) Erytisen tavallisia yksinäisyyden kokemukset olivat Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta Suomeen muuttaneilla, heistä lähes joka neljäs kertoi kokevansa usein yksinäisyyttä. Heillä oli muita vähemmän Suomessa asuvia ystäviä ja he olivat muita harvemmin tyytyväisiä ihmissuhteisiinsa. (Castaneda & Kuusio 2019, 129.) Maahanmuuttajien sosiaalisen hyvinvoinnin tukemiseen tulisikin jatkossa kiinnittää huomiota, sillä sosiaalisten verkostojen laatuun ja laajuuteen vaikuttamalla voidaan vaikuttaa myönteisesti myös kotoutumiseen, hyvinvointiin ja terveyteen (Castaneda & Kuusio 2019, 131).

3.3 Arjen haasteet lapsiperheissä

Maahanmuuttajaperheellä voidaan tarkoittaa monenlaisia perheitä. Erot perheiden välillä voivat olla suuria niin lapsilukuun, elämäntilanteeseen kuin verkostoihinkin liittyen. (THL 2020c.) Maahanmuuttajaperheissä kuormittavat tekijät ovat osaltaan samanlaisia kuin kantaväestöön kuuluvissa perheissä. Lapsiperheessä arjen velvoitteiden hoitaminen vaatii sekä aikaa että energiaa ja vanhemmat saattavat kokea, ettei työstä palautumiseen jää riittävästi aikaa (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 120).

Osa maahanmuuttajaperheistä kohtaa arjessaan haasteita, jotka ovat valtaväestölle melko tuntemattomia. Monessa maahanmuuttajaperheessä lapsia on paljon ja päävastuu arjen pyörittämisestä ja kotitöistä on naisella (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 120). Joissakin maissa naisen asema on voinut olla heikko, mikä saattaa vaikuttaa vahvasti arkeen myös uudessa kotimaassa. Mies on voinut joutua luopumaan perinteisestä perheen elättäjän roolistaan esimerkiksi työttömyyden vuoksi ja köyhyys tekee arjesta haastavaa. (THL 2020c.) Maahanmuuttajanaisten työmarkkina-asema on Suomessa yhä melko huono ja naisten heikko työllisyys näkyy köyhyystilastoissa maahanmuuttajaperheiden köyhyytenä (Larja 2019, 28). Monissa kulttuureissa vastuu lapsista ja sairaista perheenjäsenistä on naisella. Perheväkivalta ja perheen sisäiset konfliktit ovat tavallisempia traumatisoituneissa maahanmuuttajaryhmissä ja nainen on usein se, joka näistä kärsii. (Gonzalez 2015, 11.)

Tilastojen mukaan maahanmuuttajien kotitaloudet ovat usein suurempia kuin väestössä keskimäärin. Tilastoista on havaittavissa, että somalialaistaustaiset naiset synnyttävät keskimäärin neljä lasta, kun suomalaisnaisilla vastaava luku on 1,8 lasta. Jopa yli puolet

työelämän ulkopuolella olevista somalialaistaustaisista naisista asui yli viiden henkilön kotitalouksissa. Kurditaustaisista yli viiden hengen kotitalouksissa asui joka neljäs työelämän ulkopuolella oleva. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 21.) Suurperhe yhdistyneenä tiukoihin sukupuolirooleja koskeviin asenteisiin voi ohjata maahanmuuttajanaisia kodin piiriin. Maahanmuuttajanaisilla työn ja perheen yhteensovittamiseen voikin liittyä erityisiä haasteita ja eri elämänalueiden väliset ristiriidat voivat korostua. Naisten työllistymiseen on havaittu liittyvän haasteita koulutuksesta riippumatta. Sosiaalisten verkostojen puuttuminen voi hankaloittaa työn ja perheen yhteensovittamista, mikäli lasten- ja kodinhoitoapua ei ole saatavilla. Kodin velvoitteiden kuormittavuus voi viedä voimavaroja siten, ettei työelämään osallistumista koeta mahdollisena. (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 124.)

Työssäkäynnillä on merkitystä myös yksilön hyvinvoinnille, sillä työpaikan sosiaaliset suhteet ovat tärkeässä roolissa aikuisen hyvinvoinnin taustatekijänä. Maahanmuuttajanaisten työllisyysasteen nostaminen olisi tärkeää paitsi yksilötasolla köyhyyden vähentämiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi, myös yhteiskunnan näkökulmasta. (Larja 2019, 28.) Työn, perheen ja muun elämän väliset rajapinnat voivat eri kulttuureissa ja eri elämänvaiheissa rakentua. Useilla elämänalueilla toimiminen liittyy yksilöt vahvemmin sosiaaliseen ympäristöön, lisää hyvinvointia ja käytettävissä olevia voimavaroja. Maahanmuuttajien kohdalla eri elämänalueilla toimiminen lisää osallisuutta ja tukee onnistunutta kotoutumista uuteen maahan. (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 123-124.)

Haasteet työn ja perheen yhteensovittamisessa voivat heikentää hyvinvointia ja johtaa välillisesti jopa terveysongelmiin. Maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä perheen sisäinen työnjako voi noudatella oman kulttuurin perinteitä. Tästä ei kuitenkaan ole tähän saakka ollut suomalaista tutkimustietoa saatavilla. (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 117.) Kotihoidontuki houkuttelee pienten lasten äitejä jäämään kotiin lapsia hoitamaan. Alle kolmivuotiaiden lasten ulkomaalaistaustaisista äideistä useampi kuin kaksi kolmesta on työelämän ulkopuolella. Siinä missä lasten lukumäärä suomalaisäideillä vaikuttaa työllisyysasteeseen nostavasti, heikentää yksikin lapsi ulkomaalaistaustaisen äidin työllisyyttä kymmenellä prosenttiyksiköllä. Kolme tai useampi lapsi näkyy työllisyysasteessa 30 prosenttiyksikön heikkenemisenä. Voidaankin todeta, että ulkomaalaistaustaiset palaavat vanhempainvapailta töihin hitaasti. (Larja 2019, 37.)

Työssäkävivistä maahanmuuttajanaisista ja -miehistä valtaosa pitää naisen työssäkäyntiä oikeutettuna riippumatta siitä, millaisessa perhetilanteessa nainen elää (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 121). Miehen rooli perheen elättäjänä on tutkimuksen mukaan vahvempi maahanmuuttajien keskuudessa kuin koko väestössä (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 122).

Suurin osa maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä jatkaisi työntekoa, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä (Airila & Toivanen 2013, 97).

Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta merkityksellistä on se, miten työpaikoilla suhtaudutaan perheen mukanaan tuomiin velvoitteisiin ja minkä verran työkäytännöt joustavat muun elämän tarpeiden vaatimuksiin. Perheiden erilaisuuden hyväksyminen ja huomioiminen olisi maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumisen kannalta tärkeää. Maahanmuuttajaisien tietoisuutta esimerkiksi perhevapaisiin ja muihin työn ja perheen yhteensovittamiseen tukeviin palveluihin tulisi lisätä. (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 124.)

4 MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA

4.1 Maahanmuuttajien työllistyminen ja siihen liittyvät haasteet

Työpaikoilla maahanmuuttajien määrän lisääntyminen tulee näkyväksi lisääntyvänä monikulttuurisuutena, kun yhä useammalla työpaikalla on työntekijöitä eri kulttuureista. Erityisesti maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä on Etelä-Suomen alueella. (Toivanen, Väänänen & Airila 2013, 5.) Maahanmuuttajien integroituminen uuteen kotimaahan on haaste sekä Suomessa että muualla Euroopassa. Ratkaisuja kotoutumisen pulmiin on pohdittu EU:n tasolla, mutta viime kädessä jokainen jäsenvaltio tekee omat poliittiset ratkaisunsa kotouttamisen käytäntöihin liittyen. (EMN 2019, 6.) Yksi tärkeä integroitumisen sektori on työelämä. Maahanmuuttajien integroituminen työelämään ei kuitenkaan ole ongelmaton, sillä tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti Euroopan ulkopuolelta tulevat henkilöt tulevat helposti syrjäytetyiksi työnhakuprosessissa. (Kazi, Alitolppa-Niitamo & Kaihovaara 2019, 6).

Työnantajien ennakkoluulot, asenteet ja käytännöt vaikuttavat osaltaan maahanmuuttajien haavoittuvaan työmarkkina-asemaan ja riski syrjintään on suurin rekrytointiprosessin aikana (Shemeikka ym. 2017, 122). Maahanmuuttajien työllisyystilanne on tilastotietojen mukaan selvästi koko väestöä heikompi (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 20). Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin vaikuttavat luonnollisesti myös yksilöön liittyvät tekijät, kuten tausta, koulutukseen ja osaamiseen liittyvät resurssit ja henkilökohtaiset ominaisuudet (Shemeikka ym. 2017, 122). Työmarkkinoille integroitumisen haasteet liittyvät mm. kielellisen osaamisen puutteisiin, aiemman osaamisen tunnustamiseen ja syrjiviin rekrytointikäytäntöihin (EMN 2019, 6). Maahanmuuttajataustaisten työllisyysaste oli vuonna 2014 kymmenen prosenttiyksikköä heikompi kuin kantaväestöllä. (Larja & Sutela 2015, 71.)

Maahanmuuttajataustaisten keskuudessa osa-aikatyö on yleisempää kuin väestössä keskimäärin. Työn määräaikaisuus, lyhyet työsuhteet ja osa-aikatyö ovat usein yhteydessä heikompaan työmarkkina-asemaan. (Toivanen & Airila 2013, 54.) Pätkätyöt, pirstoutuneet työurat ja köyhtyminen ovat rakenteelliselle työttömyydelle tyypillisiä piirteitä. Rakenteelliseen työttömyyteen on Suomessa pyritty puuttumaan erilaisin uudistuksin, mutta siihen liittyviä kysynnän ja tarjonnan kohtaamisongelmia ja kannustinloukkuja on vaikea purkaa. Työvoiman kysynnän rakenne on muuttunut tarjonnan rakennetta nopeammin ja sen seurauksena työmarkkinoilla on havaittavissa tietyillä aloilla ja alueilla työvoimapulaa. Toisaalta työmarkkinoilla on runsaasti sellaisia työntekijöitä, joiden osaamiselle ei työmarkkinoilla ole kysyntää. (Shemeikka ym. 2017, 38.)

Vuonna 2010 noin puolet Suomessa asuvista ulkomaalaisista kuului työvoimaan (Väänänen, Toivanen & Airila 2013 19). Työttömyyden riskien on havaittu kasautuvan erityisryhmille, kuten maahanmuuttajille (Shemeikka ym. 2017, 44). Maahanmuuttajat ovat koko väestöä useammin epävakassa työmarkkina-asemassa työuran rakentuessa määräaikaisista työjaksoista sekä työttömyyden, opiskelun ja tuetun työllistymisen jaksoista (Toivanen & Airila 2013, 51). Maahanmuuttajat voivat työllistyä niin sanottuihin sisääntuloammatteihin, millä tarkoitetaan aloja, joille työllistyminen on melko helppoa. Sisääntuloammatteissa on mahdollisuus hankkia kielitaitoa tai osaamista, jonka avulla oma työmarkkina-asema voi parantua. Toisaalta niistä toisenlaisiin tehtäviin siirtyminen voi osoittautua vaikeaksi. (Shemeikka ym. 2017, 123.)

Maahanmuuttajien heikompaa työllisyysastetta tarkastellaan usein yksilöihin liittyvien puutteiden kautta, jolloin työnantajien syrjivät rekrytointikäytännöt jäävät vähemmälle huomiolle. Koulutus, työssä tarvittavan kielen hallinta ja ammatillinen osaaminen ovatkin maahanmuuttajalle erittäin tärkeitä työllistymisen taustatekijöitä. (Ahmad 2019, 16.) Suomen kielen taito edistää työllistymistä, mutta toisaalta työmarkkinoilla on yhä enemmän työpaikkoja, joissa työskentelykielenä on englanti (Shemeikka ym. 2017, 122). Kielitaidolla ja koulutuksella on keskeinen rooli maahanmuuttajien työllistymisessä. Parhaiten työllistyvät kulttuuritaustastaan riippumatta korkeakoulututkinnon suorittaneet, kun taas heikoimassa asemassa ovat ne, joilla ei ole lainkaan ammatillista koulutusta. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 25.)

Maahanmuuttajien määrän kasvun myötä heidän kiinnittymisensä työelämään on tullut yhä tärkeämmäksi haasteeksi suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa yleisestikin. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen tueksi tarvitaan tietoa keskeisten maahanmuuttajaryhmien sijoittumisesta työelämään: miten heidän osaamistaan työpaikoilla hyödynnetään, millaiset ovat työskentelyolosuhteet ja miten he työssään voivat. (Toivanen, Väänänen & Airila 2015, 6). Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvät haasteet ja erityiset tuen tarpeet on huomioitu Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa, jossa tavoitteeksi on asetettu muiden tukea tarvitsevien ohella myös maahanmuuttajien tehostettu pääsy työllistymistä edistävien ja yksilöllisten palveluiden piiriin. Hallitusohjelman tavoitteena on myös parantaa työhönvalmentajien saatavuutta TE- ja sosiaalipalveluissa. (Valtioneuvosto 2019, 133.)

4.2 Koulutus ja kielitaito maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen taustatekijöinä

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisessä keskeinen tekijä on koulutus (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 33). Parhaiten maahanmuuttajista työllistyivät korkeakoulutetut (Larja & Sutela 2015, 71). Vuonna 2014 Suomessa asuneista maahanmuuttajataustaisista 25-54 -vuotiaista henkilöistä joka kuudes oli kuitenkin vailla perusasteen jälkeistä koulutusta. Ero kantaväestöön tuli näkyväksi erityisesti toisen asteen tutkinnoissa, joita maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä oli selvästi suomalaistaustaista väestöä vähemmän. (Sutela & Larja 2015, 29). Matala koulutustaso heijastuu suoraan työllistymiseen heikentäen sitä, mutta toisaalta hyväkään koulutus ei aina takaa menestystä työmarkkinoilla. Ammatillinen koulutuksen suorittaneet maahanmuuttajat työllistyvät kuitenkin selvästi paremmin, kuin maahanmuuttajat, joilta tämä koulutus puuttuu. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 33.)

Tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajien taustalla on merkitystä, kun tarkastellaan mahdollisuuksia työllistyä suomalaiseen työelämään. Suurin osa somalaista ja kurdeista on tullut Suomeen pakolaisina tai turvapaikanhakijoina ja heillä on esimerkiksi venäläistaustaisia paluumuuttajia harvemmin kokemusta työelämään osallistumisesta kotimaassaan. Kuitenkin yli puolet maahanmuuttajista oli kotimaassaan ollut mukana työelämässä. Koulutustason ohella työllistymisen tärkeä taustatekijä on suomen tai ruotsin kielentaito. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 17.)

Suomeen muuttaneista maahanmuuttajista osa on vailla perusasteen koulutusta ja joukossa on myös luku- ja kirjoitustaidottomia henkilöitä. Opetushallituksen vuonna 2006 tekemän arvion mukaan valtaosa luku- ja kirjoitustaidottomista aikuisista maahanmuuttajista on naisia. Valtaosa näistä henkilöistä on pakolaistaustaisia ja kotoisin Lähi-idästä, Pohjois-Afrikasta sekä Saharan eteläpuoleisesta Afrikasta. (Sutela & Larja 2015, 40.) Maahanmuuttajataustaisille nuorille koulutuksen keskeyttäminen ja työelämän ulkopuolelle jääminen on tavallisempaa kuin suomalaistaustaisille nuorille. Perusasteen koulutuksella työllistyminen on vaikeaa ja työn ja koulutuksen ulkopuolelle jääminen on hyvinvoinnin näkökulmasta riskialtista, sillä niin syrjäytymisen riski kuin sosiaaliset ongelmat ja mielenterveysongelmat ovat tavallisempia koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jääneillä. (Larja, Sutela & Witting 2015, 56.)

Kielitaito on tärkeä osa kotoutumista, sillä se mahdollistaa uuteen ympäristöön sopeutumisen ja parantaa mahdollisuuksia opiskeluun ja työllistymiseen (Nieminen & Larja 2015, 43). Kielitaidon havaittiin olevan yhteydessä siihen, kuinka todennäköisesti nuori maahanmuuttajataustainen aikuinen jää työn ja koulutuksen ulkopuolelle (Larja, Sutela & Witting

2015, 62). Kielitaitoa voidaan arvioida neljällä ulottuvuudella: puhutun kielen ymmärtämistä ja kykyä puhua kieltä sekä luku- ja kirjoitustaitoa. Parhaiten hallussa on yleensä kyky ymmärtää kieltä, kun taas kirjoittaminen koetaan usein haasteellisimpana. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 26-27.) Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden suomen tai ruotsin kielen taidosta ei ole ollut saatavilla virallista tilastotietoa. Oman arvionsa mukaan maahanmuuttajista lähes joka viidennellä on lähes äidinkieltä vastaava suomen tai ruotsin kielen suullinen taito. Toisaalta noin joka neljäs heistä arvioi taitonsa aloittelijan tasolle. (Nieminen & Larja 2015, 44).

4.3 Syrjintä ja rasismi suomalaisilla työmarkkinoilla

Rasismilla tarkoitetaan syrjiviä toimintatapoja tai prosesseja yksilöiden tai ryhmien välillä. Rasismi voi olla myös rakenteellista, jolloin nämä syrjivät toimintatavat tai prosessit esiintyvät työelämässä, koulutuksessa tai palveluissa. (Hiltunen 2020, 5.) Maahanmuuttajat eivät vielä kukaan kovin hyvin integroidu suomalaisille työmarkkinoille ja valitettavan usein taustalla on etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää (Ahmad 2019, 25). Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että yksilö joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi ilman hyväksyttävää syytä (Hiltunen 2020, 5). Syrjintä voi olla välillistä tai välitöntä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että tasapuoliselta vaikuttava säädös, peruste tai käytäntö johtaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä kohdellaan toista huonommin jonkun syrjivän syyn perusteella. (Shemeikka ym. 2017, 126).

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajien mahdollisuudet työllistymiseen paranevat, kun maassa on asuttu pidempään. Kehitys ei kuitenkaan ole lineaarista ja siinä on havaittu eroja eri kulttuureiden ja kansalaisuuksien välillä. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 23.) Koneen säätiön rahoittamassa tutkimuksessa selvitettiin tasa-arvon toteutumista suomalaisilla työmarkkinoilla (Koneen säätiö 2017). On havaittu, että syrjinnän ja rasismin taustalta löytyy usein kielteisiä asenteita, mutta myös eriarvoistavia käytäntöjä ja rakenteita, joita ei osata tunnistaa tai tiedostaa (Hiltunen 2020, 14). Koneen säätiön rahoittamassa tutkimuksessa selvitettiin työnantajien asenteita maahanmuuttajataustaisten hakijoiden rekrytointiin lähettämällä avoimiin työpaikkoihin hakemuksia, joissa hakijat olivat osaamiseltaan nimeä ja äidinkieltä lukuun ottamatta samalla viivalla. (Ahmad 2019, 25.) Tavoitteena oli selvittää, kohtelevatko työnantajat suomalaistaustaisia ja ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita yhdenvertaisesti valitessaan uusia työntekijöitä yritykseensä (Ahmad 2019, 15).

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa niin työnantajia kuin viranomaisiakin edistämään yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 5§, 7§). Yhdenvertaisella kohtelulla tarkoitetaan

sitä, että yksilöt ovat samanarvoisia ja tulevat erilaisista henkilöön riippuvista syistä, kuten etnisestä taustastaan, iästään, sukupuolestaan tai kielestään huolimatta kohdelluksi samalla tavalla (Hiltunen 2020, 6). Työsyrintään liittyvässä tutkimuksessa ilmeni, että työsuojeluviranomaiselle tehdyissä yhteydenotoissa ja poliisin tietoon tulleissa rikosepäilyissä yleisin syrjäntäperuste heti terveydentilan jälkeen oli etninen ja kansallinen alkuperä sekä vieraskielisyys. Yhteydenottojen syinä oli yleensä alipalkkaus, epäasialliset työajat tai muu työehtojen vastainen toiminta. (Shemeikka ym. 2017, 124.)

Eriyisesti siivousalaan liittyvä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden riisto nousi laajempaan tietoisuuteen 5.7.2020, kun Helsingin Sanomat julkaisi laajan selvityksen alaan liittyvistä epäkohdista. Selvityksessä ilmeni, että siivousalaan liittyvä maahanmuuttajien hyväksikäyttö on laajaa ja systemaattista. Siivousalalla työtä tehdään usein yksin kohteen sulkemisajan jälkeen, työ voi olla silppumaista eikä siihen liity perinteistä työntekijän turvaa. Siivoustyötä tekevät usein ne, joilla ei ole muita vaihtoehtoja ja joillekin siivoustyö onkin ainoa mahdollisuus saada oleskelulupa. Työnantajat ovat olleet tästä tietoisia ja työntekijän heikkoa asemaa on käytetty hyväksi eri tavoin. Pahimmillaan olosuhteet ovat muistuttaneet ihmiskauppaa. (Teittinen 2020.)

Puutteellinen kielitaito yhdistettynä työkokemuksen puutteeseen, vähäiseen tai epäsopiivaan koulutukseen ja heikkoon työllisyystilanteeseen ovat maahanmuuttajien usein kohtaamia esteitä työllistymisen polulla. Myös niukat suhteet kantaväestöön sekä vaikeus saada tietoa avoimista työpaikoista vaikuttavat heikentävästi maahanmuuttajan mahdollisuuksiin työllistyä. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 29.) Maahanmuuttajien suurin haaste työmarkkinoilla vaikuttaisi kuitenkin olevan rekrytoijien asenne maahanmuuttajataustaisten henkilöiden rekrytointia kohtaan (Ahmad 2019, 26). Tutkimuksessa havaittiin, että maahanmuuttajataustaiset hakijat saivat suomalaista harvemmin kutsun työhaastatteluun ja erityisen heikossa asemassa olivat aasialais- ja afrikkalaistaustaiset maahanmuuttajat. (Ahmad 2019, 15.)

Suomen perustuslaissa todetaan, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Perustuslaki 731/1999, 6§). Syrjinnän vastainen lainsäädäntö ei näytä kuitenkaan estävän työnantajia syrjimästä näennäisesti yhtä päteviä ehdokkaita täyttäänsä avoinna olevia työpaikkoja. Syrjinnän kitkeminen olisi kuitenkin tärkeää, jotta koulutetut ja osaavat maahanmuuttajat voisivat löytää paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä. (Ahmad 2019, 26.) Syrjintää on havaittu tapahtuvan sekä rekrytoinnissa että työsuhteeseen liittyvissä ehdoissa (Hiltunen 2020, 28).

Maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ja ammatillisen liikkuvuuden parantamiseksi tulisi vaikuttaa työnantajien asenteisiin (Ahmad 2019, 16). Yhdenvertaisuusvaltuutetun tuoreen selvityksen mukaan erityisesti afrikkalaistaustaiset altistuvat työelämässä syrjinnälle niin työtovereiden kuin työnantajankin taholta. (Hiltunen 2020, 31.) Lähes joka kolmas maahanmuuttajataustainen kertoi kokeneensa viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana työpaikalla eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Erityisen tavallisia syrjintäkokemukset olivat Afrikasta tai Lähi-Idästä kotoisin oleville henkilöille. Syrjintä vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja sen vastaiseen työhön olisi syytä kiinnittää huomiota sekä kotoutumisen että hyvinvoinnin vuoksi. (Rask & Castaneda 2019, 229.) Euroopan maista tulevien maahanmuuttajien asema suomalaisilla työmarkkinoilla on huomattavasti parempi kuin muualta tulleilla maahanmuuttajilla. Euroopan ulkopuolelta tulevat herättävät valitettavan usein mielikuvia joko sosiaalihuoltojärjestelmää kuormittavista tai kantäväestön työpaikat vievistä yksilöistä. (Ahmad 2019, 17.) Syrjinnän esiintyvyyteen vaikuttanee myös vallitseva taloustilanne. Nousukauden aikana työvoimasta on kysyntää, mikä saattaa lisätä maahanmuuttajataustaisten hakijoidenkin kysyntää. Taantumisen aikana työvoimasta on ylitarjontaa, jolloin maahanmuuttajataustaiset henkilöt saattavat tulla useammin syrjityksi työnhakuprosessissa. (Ahmad 2019, 26.)

Tutkimuksen tulokset viittaavat siis vahvasti siihen, että työpaikkoja hakiessaan ulkomaalaistaustaiset kohtaavat syrjintää. Hakijan nimi vaikuttaa suuresti siihen, tuleeko hän kutsuksi työhaastatteluun. Siinä missä suomalaisen nimen omaava henkilö sai kutsun haastatteluun 39 kertaa sadasta, oli se maahanmuuttajataustaisella nimellä hakemuksen lähettäneille selvästi harvinaisempaa. Englantilaisen nimen omaava sai haastattelukutsuja toiseksi eniten, 27 lähetettyä sataa hakemusta kohden. Erityisen haastavaa työllistyminen oli somalitaustaisille henkilöille, sillä vain joka kymmenes somalihakijan lähettämä työhaakemus poiki yhteydenoton. (Ahmad 2019, 19-20.) Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksestä ilmeni, että syrjinnän eri muodot työelämässä ovat moninaisia eikä syrjintään puuttua riittävän tehokkaasti (Hiltunen 2020, 33). Rekrytointiin liittyvässä syrjinnässä erot hakijaryhmien välillä olivat merkittäviä. Heikoimmassa asemassa olevan somalitaustaisen hakijan tulisi lähettää lähes nelinkertainen määrä hakemuksia verrattuna suomalaistaustaiseen hakijaan saadakseen saman määrän haastattelukutsuja. (Ahmad 2019, 24.) Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden tulee ponnistella muita kovemmin työllistymään suomalaisilla työmarkkinoilla siinäkin tapauksessa, että heillä olisi vastaavat henkilökohtaiset ominaisuudet ja tehtävän vaativa osaaminen (Ahmad 2009, 24-25).

Ihmisen oikeus elää ilman syrjintää todetaan sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa että suomalaisessa lainsäädännössä. Syrjinnällä voidaan tarkoittaa sekä välitöntä syrjintää, jossa henkilö tulee kohdelluksi jonkin syyn vuoksi muita huonommin, että

välillistä syrjintää, jolla tarkoitetaan näennäisesti yhdenvertaisia käytäntöjä, jotka kuitenkin saattavat jonkun toisia epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvistä syistä. (Rask & Castaneda 2019, 229.) Työpaikan kielteiset vuorovaikutussuhteet aiheuttavat yksilölle sosiaalista stressiä ja heikentävät hyvinvointia (Bergbom 2017, 2). Moninaisuusajattelun kehittäminen työpaikoilla ja työnantajien keskuudessa olisi tärkeää, jotta maahanmuuttajataustaisten henkilöiden mahdollisuudet työelämään osallistumiseen ja siinä menestymiseen paranisivat (Shemeikka 2017, 34).

4.4 Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla

Suomessa naisten osallistuminen työelämään on muiden Pohjoismaiden tavoin ollut korkealla tasolla. Tähän on osaltaan ollut vaikuttamassa toimiva päivähoidon järjestelmä, mikä on helpottanut työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Shemeikka ym. 2017, 62). Suomalaisilla työmarkkinoilla maahanmuuttajataustaisia naisia on vielä ollut melko vähän. Syyksi tähän on esitetty mm. perhe-elämään liittyviä vastuita, puutteellista koulutusta sekä kulttuurisia syitä, jotka suosivat naisten jäämistä kotiin. (Ahmad 2019, 21.) Suomessa ei ole selkeitä väyliä EU-maiden ulkopuolelta tulevien työntekijöiden tutkintojen tunnustamiseen ja omaan ammattiin pätevytyminen voi Suomessa olla vähintäänkin hankalaa (Larja 2019, 40).

Maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyysaste oli jopa yli 17 prosenttiyksikköä matalampi kuin kantaväestön naisilla. Työllisyysasteen eroa selittää ainakin jossakin määrin maahanmuuttajataustaisten naisten varhainen perheellistyminen. (Larja & Sutela 2015, 73.) Äitiys vaikuttaa maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymiseen heikentävästi, sillä lapsettomilla naisilla työttömyys on vähäisempää (Kazi, Alitolppa-Niitamo & Kaihovaara 2019, 7). Työssä käyvät maahanmuuttajat elävät työttömiä maanmiehiään harvemmin suurissa kotitalouksissa (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 21). Maahanmuuttajataustaisten äitien työllisyysaste on huomattavasti matalampi kuin suomalaistaustaisilla äideillä (Larja & Sutela 2015, 79).

Maahanmuuttajanaisista työelämän ulkopuolella ovat todennäköisimmin pienten lasten äidit sekä ne, jotka ovat muuttaneet Suomeen 30-vuotiaana tai sitä vanhempana (Skogberg & Koponen 2019, 139). Ulkomaalaistaustaisilla äideillä harvoin on työpaikkaa, johon palata perhevapaiden jälkeen. (Larja 2019, 37.) Tilastoissa edukseen erottuvat työn ja opiskelun vuoksi Suomeen muuttaneet sekä EU-maiden kansalaiset sillä heidän työllisyysasteensa on kantaväestöä parempi. Sen sijaan heikoin työllisyysaste on pakolaistaustaisilla, Lähi-idästä, Afrikasta tai kolmansista maista tulevilla maahanmuuttajilla. (Larja & Sutela 2015, 75.) Ulkomaalaisten heikko työmarkkina-asema selittyy ainakin jossakin määrin

syrynnällä. Syryntää on kuitenkin vaikea todentaa, sillä toisten hakijoiden pätevydestä on harvoin tietoa saatavilla. (Larja 2019, 39.)

Työvoimatutkimuksissa on tullut näkyväksi se, että ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste on vain hieman yli 50% (Larja 2019, 28). Työllistymisen helpottamiseksi on viime vuosina pyritty kehittämään suomen kielen opetusta tuomalla sitä lähemmäs työelämää ja kehittämällä aiempaa työelämälähtöisempää, kohdennetumpaa ja joustavampaa kielikoulutusta (Shemeikka ym. 2017, 33). Erityisen suuri riski työmarkkinoiden ulkopuolelle joutumiseen on ollut luku- ja kirjoitustaidottomilla naisilla ja naisilla, jotka ovat suorittaneet korkeintaan perusasteen koulutuksen (Larja 2019, 31). Ammatillisen koulutuksen kielitaitovaatimuksia olisi hyvä tarkastaa siten, että koulutukseen olisi mahdollista päästä myös heikommalla kielitaidolla ja suomen tai ruotsin kielen opetus liitettäisiin kiinteäksi osaksi ammatillista koulutusta. Näin voitaisiin varmistaa se, että valmistumisvaiheessa opiskelijan kielitaito olisi riittävällä tasolla. (Shemeikka ym. 2017, 33.)

Maahanmuuttajataustaiset alle kouluikäisten lasten äidit ovat usein suomalaistaustaisia äitejä heikommin koulutettuja ja jopa lähes kolmannes heistä on vailla aiempaa työkokemusta. Heikko koulutus ja työkokemuksen puute voivat liittyä perheen hankkimiseen nuorella iällä, jolloin tutkintoa ja työkokemusta ei ole ehditty vielä hankkia. (Larja & Sutela 2015, 79.) Ulkomaalaistaustaisista alle kouluikäisten lasten äideistä kolmanneksella on vain perusasteen koulutus ja kolmanneksella ei ole lainkaan aiempaa työkokemusta. Joka toinen näistä äideistä kokee työllistymisen tärkeimmäksi esteeksi puutteellisen kielitaidon. (Larja 2019, 37.) Ulkomaalaistaustaisten naisten työttömyyttä selitetäänkin usein heikolla koulutuksella ja kielitaidon puutteella. Ulkomaalaistaustaisista naisista viisi prosenttia on vailla perusasteen oppimäärää ja 17 prosentilla ei ole lainkaan peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Vastaavasti 43 prosenttia ulkomaalaistaustaisista 25-54 -vuotiaista naisista on suorittanut korkea-asteen tutkinnon. (Larja 2019, 30.) Hyvä koulutus ja kielitaitokaan ei takaa maahanmuuttajanaiselle hyvää työmarkkina-asemaa, sillä se, mistä maasta henkilö on Suomeen muuttanut vaikuttaa osaltaan työllistymiseen. (Kazi, Alitolppa-Niitamo & Kaihovaara 2019, 6-7).

Ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste on heikko verrattuna kantaväestön naisten työllisyysasteeseen. Kaikkein heikointa työllistyminen on somali- ja syyrialaistaustaisilla naisilla. (Larja 2019, 36.) Työllisyysaste paranee, mitä pidempään maassa on asuttu. Alle viisi vuotta Suomessa asuneiden työllisyysaste oli 56 prosenttia, kun yli kymmenen vuotta maassa olleilla se oli jo lähellä kantaväestön lukua, 69 prosenttia. Maassa asumisajalla on merkitystä erityisesti naisten työllisyysasteeseen. (Larja & Sutela 2015, 75.)

Naiset tunnistivat miehiä laajemmin työn saannin esteitä ja keskeisimmiksi esteiksi naiset nostivat puutteellisen kielitaidon ja heikon työllisyystilanteen. Somalitaustaiset naiset raportoivat muita useammin työllistymistä estäviksi tekijöiksi omia työelämävalmiuksiaan, kuten puutteellista kielitaitoa, työkokemuksen puutetta koulutuksen riittämättömyyttä tai epäsopivuutta. (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 31.) Edes erinomainen kielitaito tai Suomessa suoritettu tutkinto eivät auta työllistymään koulutusta vastaaviin tehtäviin. (Larja 2019, 40.) Työelämä on aiempaa palveluvaltaisempaa ja sen myötä asiakaspalveluosaaminen, vuorovaikutustaidot sekä yhteistyötaidot ovat korostuneet (Shemeikka ym. 2017, 25). Myös terveysongelmien, epävarmuuden ja pelkojen, perheenjäsenten kielteisten asenteiden sekä uskontoon liittyvien sääntöjen ja tapojen tulkittiin estävän työllistymistä (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 29). Haavoittuvimmassa työmarkkina-asemassa ovat ne, joiden koulutustausta on matala, työnhakutaidot heikot eikä verkostoja työmarkkinoille juurikaan ole. Nämä henkilöt jäävät usein työttömyysturvan varaan pitkiksi-kin ajoiksi, eikä suomalainen passiivinen työvoimapolitiikka pysty juurikaan tukemaan heidän työmarkkinoille pääsemistään. (Larja 2019, 37.)

5 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

5.1 Perheen sisäinen työnjako tasa-arvon mittarina

Työn ja perheen yhteensovittaminen on jo pitkään ollut perhepolitiikan ja työelämän kehittämisen tavoitteena ja se on huomioitu myös erilaisissa strategioissa, hankkeissa ja toimintaohjelmissa (Ojanen 2017, 16). Työn ja perheen yhteensovittamisen teema näkyy myös tuoreimmassa hallitusohjelmassa, jonka tavoitteena on toteuttaa yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa perheiden hyvinvointia tukeva perhevapaa-uudistus. Perhevapaa-uudistuksen tavoitteena on hoitovastuun ja perhevapaiden aiempaa tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken ja sen myötä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä sukupuolten välisen palkkaerojen pieneneminen. (Valtioneuvosto 2019, 135.) Työn ja perheen yhteensovittamisen teema on merkittävä myös kansainvälisesti. Teema nousee esiin mm. Eurooppa 2020-kasvustrategian uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelmassa, Euroopan komission työllisyyspolitiikan suuntaviivoissa ja Euroopan unionin tavoitteenasetteluissa. Nämä kansainväliset tavoitteet ohjaavat osaltaan myös kansallista päätöksentekoa. (Ojanen 2017, 18.)

Vanhempien työssäkäynti on siis merkittävä teema sekä yksilön näkökulmasta että laajemminkin yhteiskunnan tasolla. Tähän arkiselta kuulostavaan aiheeseen kiteytyy monenlaisia hyvinvointiin ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä, joilla on myös yhteiskunnallista merkitystä. Perheen sisäinen työnjako on kodin seinien sisäpuolella sukupuolten välisen tasa-arvon ilmentymä. Onko kotona tehty työ, yhteisten lasten kasvatusta ja kodin hoito yhtä arvokasta kuin kodin ulkopuolella tehty työ? Miten tämä arvostus tulee näkyväksi arjessa? Miten taloudellinen tasa-arvo perheenjäsenten välillä toteutuu, kun toinen käy palkkatöissä ja toisen talous on etuuskien varassa? Miten kotityöt jaetaan, kun aiemmin kotona lasten kanssa ollut vanhempi lähtee työelämään? Miten asioista pystytään vanhempien kesken keskustelemaan ja kenellä on valta päättää asioista? Nämä ovat tärkeitä kysymyksiä niin yksilön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta.

Vanhempien työssäkäynti turvaa kotitalouden materiaalista hyvinvointia, mutta on samalla myös tärkeä tekijä hyvinvointivaltion rahoituksen näkökulmasta. Hyvinvointivaltioajatteluun liittyy sekä yhteinen vastuu hyvinvoinnista että ajatus tasa-arvosta, sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta ja universaaleista, kaikille kuuluvista palveluista ja etuuksista (Laitinen 2019). Hyvinvointivaltio rahoitetaan verotuloilla ja noin kaksi kolmasosaa kaikista verotuloista saadaan ansiotuloista maksettavista veroista ja sosiaaliturvamaksuista (Vallander 2019). Hyvinvointivaltion taustalla on ajatus siitä, että jokainen meistä voi joutua tilanteeseen, jossa tarvitsee tukea. Tällöin apua on saatavilla ilman leimautumista ja

syyllistämistä. (Laitinen 2019.) Hyvinvointivaltioajattelussa ihmiset ovat kuitenkin lähtökohdaisesti tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Ihminen itsessään on arvokas, koulutuksestaan tai yhteiskunnallisesta asemastaan riippumatta.

Suomessa sukupuolten välistä tasa-arvoa kannatetaan laajasti niin perheissä kuin työelämässäkin (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 121). Perhepolitiikalla on perinteisesti pyritty edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja naisten työssäkäynnin mahdollisuuksia ja sen avulla on pystytty vaikuttamaan myönteisesti työn ja perhe-elämän yhdistämisen mahdollisuuksiin (Laakso 2017, 18). Perheen sisäisessä työnjaossa sukupuolierot ovat kuitenkin havaittavissa myös monissa suomalaisissa perheissä, joissa vastuu lasten- ja kodinhoitosta jää usein edelleen äidille. Isän oletetaan huolehtivan perheen elättämisestä ja rationaalisesta päätöksenteosta. (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 121.) Työelämän keskeinen haaste tasa-arvon näkökulmasta on ollut naisten alhainen palkkataso miehiin verrattuna (Shemeikka 2017, 62).

Perhevapaiden laajemman käytön ja pääasiallisen vastuun lastenhoidosta on katsottu näkyvän naisten miehiä heikompana työmarkkina-asemana. Osa-aikatyöt ja määräaikaiset työsuhteet ovat naisilla miehiä yleisempiä siitäkin huolimatta, että naisten koulutustaso on Suomessa miehiä korkeampi. Oletus naisten mahdollisista perhevapaista ja lasten hoitoon liittyvistä poissaoloista saattaa hankaloittaa naisten urakehitystä etenkin uran alkuvaiheessa. (Laakso 2017, 22.) Suomalaisten naisten työssäkäynti on kuitenkin tavallista ja useimmiten suomalaisen perheen äiti on kokopäivätyössä. Lapsiperheiden vanhempien työssäkäynti on lapsettomien naisten ja miesten työssäkäyntiä yleisempää. (Salmi & Lammi-Taskula 2014a, 26.)

Työn ja perheen yhteensovittamista on perinteisesti pohdittu sosiaalipoliittisena kysymyksenä, mutta sosiaalipoliittikan keinot eivät yksin riitä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien haasteiden ratkaisuun. Lisäksi tarvitaan työn organisointiin liittyviä ratkaisuja, jotka mahdollistavat perhe-elämän ja työssäkäynnin yhdistämisen. (Laakso 2017, 23.) Työolot ja -järjestelyt, työn vaatimukset ja sisältö sekä työyhteisön sosiaaliset suhteet vaikuttavat siihen, kuinka kuormittavaksi työ koetaan (Vartia & Airila 2013, 88). Työpaikalla vallitsevat asenteet ja arvot vaikuttavat työntekijän kokemukseen siitä, millaisia mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen on tarjolla. Kaikenkattavia, joka tilanteeseen soveltuvia käytäntöjä ei ole mahdollista kehittää, vaan käytäntöjä tulee voida soveltaa ja kehittää eri tilanteiden vaatimusten mukaan. Työaikajoustot, etätyömahdollisuudet ja työvuorojärjestelyt ovat työnantajien käytössä olevia välineitä, joilla voidaan helpottaa työntekijän perhe-elämää. (Laakso 2017, 23.)

Työ ja vanhemmuus nähdään usein toisistaan erillisinä elämänalueina, mitä ne eivät kuitenkaan koskaan voi olla (Yle 2010). Kokemukset heijastuvat kotoa työhön ja työstä kotiin ja vaikutukset voivat olla myönteisiä tai kielteisiä (Laakso 2017, 11). Tutkimukset ovat osoittaneet, että vaativan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa perhe on usein se, joka joutuu joustamaan työelämän vaatimusten edessä (YLE 2010.) Perhe-elämän ja työn sujuva yhdistäminen parantaa työhyvinvointia ja vähentää stressiä sekä muuta psykososiaalista kuormitusta. Työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa voidaan parantaa erilaisilla joustoilla ja työaikajärjestelyillä. (Shemeikka ym. 2017, 62.) Perheystävällisellä työpaikalla työntekijöiden ei oleteta asettavan työtä perheen edelle jäämällä toistuvasti ylitöihin tai viemällä töitä kotiin. Perhevapaiden ja muiden työn ja perheen yhteensovittamisen käytänteiden hyödyntämisestä ei koidu työntekijälle haittaa uralla etenemisessä tai palkkakehityksessä. Esimiehet ja johto tukevat työntekijöitä ja kannustavat heitä tarjoten mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen. (Laakso 2017, 25.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen teema kulkee mukana läpi työuran, mutta eri elämäntilanteissa erilaiset tilanteet ja tarpeet korostuvat. Lapsiperheissä melko yleisiä ovat ajankäyttöön ja omaan jaksamiseen liittyvät haasteet. (Salmi & Lammi-Taskula 2014b, 39.) Työn ja perheen ristiriidat ovat selkeästi yhteydessä lapsiperheellisyyteen, mutta toisaalta vanhemmuudella on havaittu olevan myös hyvinvointia ja työntekoa tukeva vaikutus. (Ojanen 2017, 34.) Työn koetaan antavan voimavaroja perhe-elämään ja lasten kanssa olemiseen, sillä se antaa hengähdystauon perheen hälinästä. Perhe auttaa irtautumaan työasioista työpäivän jälkeen (Salmi & Lammi-Taskula 2014b, 43-44). Sisällöltään mielekäs ja kehittymismahdollisuuksia sisältävä työ edistää työntekijän hyvinvointia. Tyytyväisyys työhön tulee näkyväksi työn mielekkyyden kokemuksena, työhön sitoutumisena ja vähäisempinä sairauspoissaoloina sekä hyvänä suoriutumisenä erilaisissa työtehtävissä. (Airila & Toivanen 2013, 97.) Onnistuneesta työn ja perheen yhteensovittamisesta hyötyvätkin työntekijän ja hänen perheensä lisäksi myös työnantaja ja koko yhteiskunta (Laakso 2017, 8). Parhaimmillaan työ ja perhe-elämä siis tukevat toisiaan, mutta pahimmillaan ne voivat aiheuttaa jännitteitä, jotka koetaan arjessa kuormittavina (Salmi & Lammi-Taskula 2014b, 40).

Perheystävälliset käytännöt työpaikalla ovat tutkimusten mukaan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon ja vaikuttavat myönteisesti työntekijän sitoutuneisuuteen organisaatiota ja työnantajaa kohtaan. Lisäksi työpaikan perheystävällisyys vähentää työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja. Perheystävällinen työyhteisö huomioi erilaiset elämäntilanteet ja ymmärtää niiden vaikutuksen yksilön kykyyn suoriutua ja jaksaa työssään. (Laakso 2017, 8.) Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytännöt eivät suomalaisilla työpaikoilla ole kuitenkaan kovin yleisiä. Äitien ja isien mahdollisuuksissa hyödyntää

työaikoihin liittyviä joustoja on suuria eroja, sillä työpaikan joustavat käytännöt ovat useammin miesten kuin naisten käytettävissä. (THL 2020a.) Työaikajoustoilla voidaan tarkoittaa liukuvaa työaikaa tai työaikapankkeja, mutta laajimmillaan sillä voidaan tarkoittaa tilannetta, jossa työajan käsite alkaa hämärtyä ja raja työajan ja muun ajan välillä katoaa. (Laakso 2017, 27.) Joustoilla voidaan tarkoittaa erilaisia työntekijälähtöisiä ja työyhteisössä sovittuja toimintatapoja, kuten etätöyskentelyä, työaikaliukumia sekä erilaisia järjestelyitä perhesyistä tapahtuviin poissaoloihin liittyen. (Kokko 2013, 8.) Työn luonne vaikuttaa siihen, miten työaikajoustoja on mahdollista toteuttaa. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työaikajoustot ovat muita aloja harvinaisempia. (Laakso 2017, 28.)

Perheystävälliset käytännöt työpaikoilla voivat olla joko asenteita tai tekoja. Perheystävällisen työkuultuurin on todettu olevan kilpailutekijä ja lisäävän työyhteisön hyvinvointia ja tuottavuutta. Tärkeää on huolehtia työntekijöiden välisestä oikeudenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta erilaisissa tilanteissa. (Kokko 2013, 8.) Tutkimuksissa on havaittu, että työn järjestämisen tavoilla, työajoilla ja työpaikan olosuhteilla on suora vaikutus työntekijän hyvinvointiin (Salmi & Lammi-Taskula 2014b, 38). Esimiestyöllä on merkitystä, kun pohditaan työn ja perheen yhteensovittamista työpaikalla. Lähiesimies on avainasemassa työilmapiirin luomisessa ja esimiehen asenne vaikuttaa siihen, kokeeko työntekijä voivansa ottaa perheasioita työpaikalla esiin. (Laakso 2017, 32.)

5.2 Työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja EU-tasolla

Työn ja perheen yhteensovittamiseen on haettu ratkaisuja niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Euroopan unionin poliittisissa linjauksissa työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset on huomioitu ja Euroopan unionin ratkaisut ohjaavat osaltaan myös kansallisen tason poliittista päätöksentekoa. (Ojanen 2017, 42.) Euroopan parlamentti hyväksyi vuonna 2019 uudet säännöt, joilla pyritään parantamaan naisten asemaa työmarkkinoilla, lisäämään tasa-arvoa sekä perheen sisällä että laajemminkin yhteiskunnassa ja helpottamaan työ- ja yksityiselämän tasapainottamista (Euroopan parlamentti 2019). Yksi Euroopan unionin työllisyys- ja sosiaalipolitiikan pitkäaikaisista tavoitteista onkin työn ja perhe-elämän välisen tasapainon saavuttaminen. Tähän pyritään parantamalla naisten, nuorten ja ikääntyneempien työllisyysastetta sekä luomalla erilaisia työn ja perheen yhteensovittamista edistäviä käytänteitä. (Ojanen 2017, 42.)

Työllisyyden parantuminen ja työllisyysasteen nousu sekä työurien pidentäminen edellyttävät riittäviä edellytyksiä osallistua työmarkkinoille (Ojanen 2017, 42). Monet naiset Euroopassa tekevät töitä osa-aikaisesti voidakseen huolehtia lapsista tai muista perheenjäsenistä ja tämän vaikuttaa osaltaan naisten miehiä matalampaan työllisyysasteeseen (Euroopan parlamentti 2018). Marinin hallituksen hallitusohjelmassa tavoitteena on selvittää

mahdollisuuksia työajan joustojen lisäämiseen, jotta työn ja perheen yhteensovittaminen olisi helpompaa ja työuralla jaksaminen parantuisi (Valtioneuvosto 2019, 137).

Euroopan parlamentti on linjannut perhevapaauudistuksen, jonka myötä kaikissa EU-maissa kumpikin vanhempi saa oikeuden vähintään neljän kuukauden henkilökohtaiseen vanhempainvapaaseen, josta kahdesta kuukaudesta maksetaan korvaus. Lisäksi syntyneen lapsen isä tai toinen vanhempi saa oikeuden vähintään kymmenen päivän isyysvapaaseen, jolta maksetaan vähintään sairausajan korvausta vastaava korvaus. Alle 8-vuotiaiden lasten vanhemmille tulisi tarjota mahdollisuuksia työaikajoustoihin tai lyhennettyyn työaikaan. Uudistuksen siirtymäaika on kolme vuotta. (Euroopan parlamentti 2018.) Suomessakin perhevapaajärjestelmää ollaan uudistamassa. Hallituksen tavoitteena on luoda perheiden monimuotoisuuden huomioiva ja perheiden hyvinvointia tukeva perhevapaajärjestelmä, jossa perhevapaat ja sen myötä myös hoitovastuu jakautuisivat perheessä tasaisesti molempien vanhempien kesken. Perhevapaauudistuksen avulla pyritään lisäämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa myös työelämässä. (Valtioneuvosto 2019, 135.) Perhepoliittisilla ratkaisuilla voidaan tukea ja edistää työhön osallistumista sekä perheiden toimivuutta ja samalla edistää työllisyyttä ja työurien pidentämistä (Ojanen 2017, 43).

Yksilöt vaikuttavat valinnoillaan ja toiminnallaan yhteiskunnallisiin linjauksiin ja ratkaisuihin, mutta toisaalta poliittisilla päätöksillä ja yhteiskunnallisen tason ratkaisuilla voidaan vaikuttaa yksilön valintoihin. Esimerkiksi perhevapaauudistuksella voidaan vaikuttaa paitsi lasten ja perheiden hyvinvointiin, myös vanhempien ratkaisuihin ja perheen sisäisen työnjaon muodostumiseen (Valtioneuvosto 2020). Joustavuus perhevapaiden käytössä antaa vanhemmille vapauden valita omalle perheelle sopivin tapa jakaa vanhempainvapaita. Monissa perheissä vanhempainvapaiden tasainen jakautuminen vanhempien välillä näkyy myös perheen sisäisessä työnjaossa tasapuolisempana vastuunottona.

5.3 Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita

Työn ja perheen välillä voi olla ristiriitaa, joka voi ilmetä eri tavoin. Aikataulujen ja ajankäytön ristiriidassa yhden elämänalueen vaatimukset syövät resursseja toiselta elämänalueelta, työpaikalla tai ajatukset työssä oleva vanhempi ei voi täysipainoisesti keskittyä perhe-elämän haasteisiin. (Laakso 2017, 13.) Työpaineet voivat näkyä kotona vaikuttaen kielteisesti vanhempana toimimiseen ja vastaavasti kotielämän haasteet voivat nousta mieleen myös työpaikalla häiriten työhön liittyvien velvoitteiden täyttämistä. Työroolin ja vanhemmuuden yhteensovittaminen voi olla haastavaa, jos ristiriitaiset vaatimukset ulottuvat aikataulujen ohella myös tunnetasolle. (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 117.)

Työn ja perheen vuorovaikutusta tarkastellaan usein ongelmalähtöisesti (Laakso 2017, 14). Työ voikin kuormittaa tekijäänsä ruumiillisesti tai henkisesti ja kuormittavuus voi tulla näkyväksi työntekijän henkisen hyvinvoinnin tai jaksamisen pulmina (Vartia & Airila 2013, 88). Useammassa roolissa toimiminen voi kuitenkin tarjota mahdollisuuden kehittyä ihmisenä oppimalla uusia tietoja ja taitoja sekä luomalla uudenlaisia sosiaalisia suhteita. On hyvä muistaa, että ihmisen voimavarat eivät ole rajalliset, vaan mielekkäät ja palkitsevat sosiaaliset toiminnot ja tehtävät voivat myös lisätä voimavaroja. (Laakso 2017, 14).

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden esiintyvyyteen vaikuttavat sekä työn luonne ja vaativuus että perhevaihe ja -rakenne (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 119). Usein työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan haastavana lapsiperhevaiheessa, jossa perheen perustamiseen ja lapsista huolehtimiseen yhdistyy uran luomiseen liittyvät haasteet. (Ojanen 2017, 22.) Erityisen haastavana työn ja perheen yhteensovittamisen kokevat pienten lasten äidit ja yksinhuoltajavanhemmat. (Toivanen & Yli-Kaitala 2013, 119). Aikuisen tulee pystyä sovittamaan yhteen erilaisia rooleja: työntekijän rooli työpaikalla, puolison ja vanhemman rooli kotona sekä mahdollisesti vielä hoivarooli läheisten huolenpitovastuuseen liittyen (Ojanen 2017, 23).

Jopa 40 prosenttia työssäkävivistä vanhemmista olivat huolissaan jaksamisestaan vanhempana. Tämän huolenaiheen taustalta löytyi usein vanhemman haastava ja voimavaroja vaativa työtilanne, jonka vuoksi vanhempi joutui laiminlyömään kotiasioita. Huolen omasta jaksamisesta on havaittu olevan vahvasti yhteydessä vanhemman masennukseen ja uupumukseen. Uupuneet äidit olivat kaksi kertaa muita äitejä useammin huolissaan jaksamisestaan. Vanhemman huoli jaksamisesta on sidoksissa työelämän vaativuuteen ja uupuminenkin on usein työstä johtuvaa. Työn ja perheen onnistunut yhteensovittaminen näyttäisi vähentävän vanhemman huolta jaksamisestaan. (Salmi & Lammi-Taskula 2014b, 42.)

Työn ja vapaa-ajan suhteen määrittelyyn vaikuttavat työtuntien määrä, työajan ennakoitavuus ja työtuntien sijoittuminen vuorokauden eri hetkiin. Työpaineet, suuri työmäärä, vähäinen päätösvalta sekä työyhteisön heikko tuki ovat tutkimuksissa osoittautuneet työn ja perheen välisiä ristiriitoja lisääviksi tekijöiksi. (Ojanen 2017, 36.) Vuonna 2012 tehdyssä lapsiperhekyselyssä kyseltiin vanhempien kokemuksia työn ja perheen välisistä jännitteistä. Lähes kolmasosa vanhemmista kertoi, ettei heillä työn aiheuttaman ajanpuutteen vuoksi ole riittävästi aikaa lapsilleen. Erityisesti ajanpuutteesta raportoivat alle kouluikäisten lasten vanhemmat sukupuolesta riippumatta. Työn aiheuttama ajanpuute näkyi myös vanhempien välisessä parisuhteessa, tämäkin korostui alle kouluikäisten perheissä. (Salmi & Lammi-Taskula 2014b, 41.)

Työhön liittyvät seikat ovat usein avainasemassa työn ja perheen yhteensovittamisessa. Työaikaan liittyvät tekijät, autonomia, joustot ja työyhteisön tuki ovat usein suuressa roolissa, kun pohditaan työn ja perheen yhteensovittamista. (Ojanen 2017, 58.) Kun työ ja perhe asetetaan vastakkain, joutuu perhe usein joustamaan työn edessä, mitä tulee ajankäyttöön. 40 prosenttia vanhemmista kokee laiminlyövänsä kotiasioita työnsä vuoksi. Näitä kokemuksia on yhtä usein isillä ja äideillä, eikä kokemusten yleisyyteen vaikuta lasten ikä. (Salmi & Lammi-Taskula 2014b, 42.) Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen yhtenä keinona pidetään osa-aikatyötä, jota kuitenkin Suomessa tehdään melko harvoin. Vuonna 2012 Suomessa alle 20 prosenttia naisista teki osa-aikatyötä, kun EU-maissa osa-aikatoissa oli lähes 30 prosenttia naisista. Osa-aikaisen työskentelyn syynä voi olla lasten tai omaisten hoito, mutta melko usein myös kokoaikatyön puute. (Salmi & Lammi-Taskula 2014a, 30.) Mahdollisuus osa-aikatyöhön ja työn joustavuuteen motivoivat tutkimusten mukaan äitejä palaamaan perhevapailta työelämään. Perheen talous voi kuitenkin vaatia täysiaikaisen työn tulot eikä osa-aikaisuus kaikilla työpaikoilla myöskään onnistu. Osa-aikatyön houkuttelevuutta voi vaikuttaa myös pelko ura- ja palkkakehityksen hidastumisesta. (Ojanen 2017, 58.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Toteuttamissuunnitelma ja tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyöprosessi alkoi vuodenvaihteessa 2020, kun kokoonnuimme Vasson edustajan kanssa suunnittelemaan opinnäytetyötä ja sen roolia hankehakemuksessa. Prosessi eteni aiheen valinnasta suunnitelman tekoon ja hyväksymiseen maaliskuussa, mutta koronapandemian aiheuttamat haasteet pakottivat miettimään, kannattaako aiheen kanssa jatkaa hyödynnettävyyden jäädessä muuttuneissa olosuhteissa heikoksi. Päädyttiin siihen, että on viisasta vaihtaa suuntaa ja prosessi alkoikin tavallaan uudelleen, kun Vasson sijaan pääyhteistyökumppaniksi tuli Sateenkaari Koto ry:n Siivet -hanke. Siivet-hankkeen tavoitteena on löytää ammatillisen koulutuksen suorittaneille maahanmuuttajanaيسille polkuja työelämään sekä ratkoa työllistymiseen liittyviä haasteita ja ongelmia. Opinnäytetyön aiheeksi tarkentui maahanmuuttajataustaisten perheellisten lähihoitajien työn ja perheen yhteensovittaminen sekä siihen vaikuttavat tekijät. Tutkimuskysymys on, liittyykö ammatillisen koulutuksen suorittaneen maahanmuuttajanaisen työelämään osallistumiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen joitakin erityisiä haasteita. Tavoitteena on löytää ratkaisuja ja mahdollisia kehittämissuhteita, joiden avulla voitaisiin vaikuttaa myönteisesti maahanmuuttajanaisten työllisyyteen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on siis nostaa tarkasteluun sekä työelämään osallistumiseen että työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä haasteita, joita maahanmuuttajataustainen, Suomessa ammatillisen koulutuksen suorittanut lähihoitaja kohtaa. Tutkimuksen kohde on tarkasti rajattu, sillä tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat Suomeen ulkomailta muuttaneita perheellisiä naisia, jotka ovat suorittaneet Suomessa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Maahanmuuttajanaisten kohtaamat haasteet työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisessa voivat olla niitä tekijöitä, jotka osaltaan ovat vaikuttamassa myös maahanmuuttajanaisten kantaväestöä matalampaan työllisyysasteeseen.

Tämä opinnäytetyö on lähestymistavaltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on pyrkimys syvällisesti ymmärtää tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä (Juuti & Puusa 2020, 9). Laadullisen tutkimuksen tuloksena voikin syntyä uutta ymmärrystä ja uudenlaisia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön (Saldana, Leavy & Beretvas 2011, 2). Tutkimuksen lähestymistapa on fenomenologis-hermeneuttinen. Fenomenologiassa ollaan kiinnostuneita ihmisen kokemuksista sekä niille annetuista merkityksistä (Puusa & Juuti 2020, 71). Fenomenologiselle lähestymistavalle ominaista on pyrkimys saada syvä ymmärrys ihmisten kokemuksista (Saldana, Leavy & Beretvas 2011, 6). Tutkimuksen keskiössä on siis yksilön kokemusmaailma ja elämäntodellisuus (Vilkka 2015,

171). Hermeneuttiselle lähestymistavalle tyypillistä on pyrkiä ymmärtämään tutkimuksen kohdetta ja eläytyä siihen (Puusa & Juuti 2020, 81).

Aiheen määrittelyn jälkeen tutkimusstrategiaksi valikoitui tapaustutkimus. Tapaustutkimus on lähestymistapa, jossa tutkimuksen kohteena on yksi tai useampi tarkasti rajattu tapaus (Vilkkä 2015, 155). Sille tyypillistä on, että tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä saadaan kokonaisvaltainen, syvälinen ja monipuolinen ymmärrys eri menetelmiä käyttäen (Kananen 2015, 76, Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 55). Tapaustutkimuksessa tutkimusmenetelmien rajat ovat häilyviä ja tyypillistä on eri tietolähteiden yhdistely (Kananen 2012, 35). Tapaustutkimus lähtee siis liikkeelle jostakin alustavasta kehittämistehtävästä tai -ongelmasta ja se soveltuu sellaiseen tutkimukseen tai kehittämiseen, jossa kohde on kategorisesti rajattavissa erottamalla joku fyysinen yksikkö tai yksiköiden muodostama joukko tutkimuskohteeksi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 53-54). Tutkimuksen kohteena voi siis olla yhteisö, ihmisryhmä, perhe tai yksilö, jota tarkastellaan hänen todellisessa ympäristössään (Kananen 2012, 34). Kohteena oleva ilmiö valitaan käytännön tarpeen ja kehittämistyön tavoitteiden ohjaamana. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 53.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena oleva tapaus rajattiin koskemaan Suomessa lähihoitajakoulutuksen suorittaneita tai suorittavia perheellisiä maahanmuuttajanaisia. Tutkimuksen kohteena oleva ilmiö on ammatillisen koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajanaisten työn ja perheen yhteensovittaminen. Tutkimuskohteen tarkka määrittely on ensiarvoisen tärkeää, mutta on syytä muistaa, että tarkankaan määrittelyn jälkeen tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia muita vastaavia tapauksia (Kananen 2012, 35).

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui maahanmuuttajien työttömyyteen ja työllistymiseen sekä työn ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvistä teemoista, sillä pelkästään maahanmuuttajanaisten osalta aiempaa tutkimustietoa oli saatavilla niukasti. Kirjallisuuden syventymisen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta ja luoda sen kautta perusta aineistonkeruulle (Puusa & Juuti 2020, 82). Opinnäytetyön teoriaosaan kootaan valikoidusti aiempaa saatavissa olevaa tietoa ja tutkimustuloksia. Teoriaosan avulla pyritään valottamaan ilmiötä ja kiinnittämään huomiota ilmiön kannalta keskeisiin osa-alueisiin. (Kananen 2015, 82-83.) Tämän opinnäytetyön teoriaosuuksessa syvennytään maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviin haasteisiin ja erityispiirteisiin sekä työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin. Teoreettisen viitekehysten avulla muotoillaan tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset (Vilkkä 2015, 37-38).

6.2 Aineiston keruu

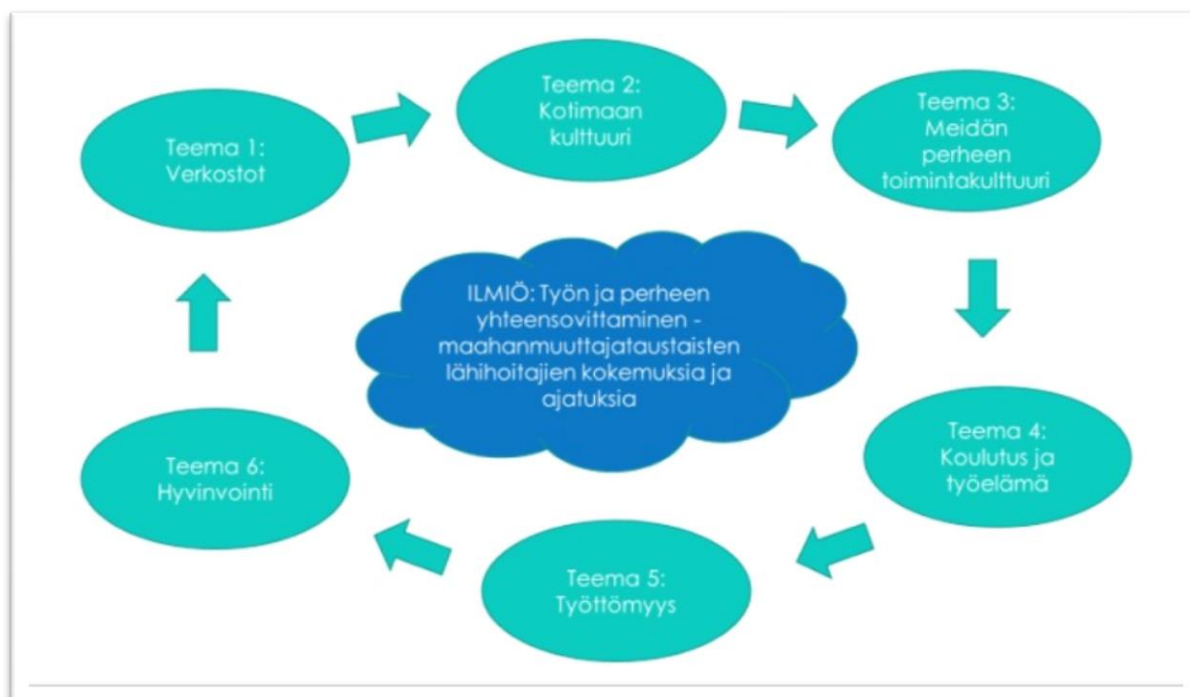
Tapaustudkimukselle tyypillistä on se, että prosessin edetessä alkuperäinen kehittämistehävä täsmentyy. Tutkimuksen aikana aineistoa kerätään ja analysoidaan valituin menetelmin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 54.) Haastattelu sopii aineistonkeruumenetelmäksi silloin, kun tutkitaan mielipiteitä, käyttäytymistä tai tutkimusalueita, joista ei ole vielä kovinkaan paljon tietoa. Haastattelu sopii käytettäväksi myös tilanteissa, joissa pyritään selvittämään tutkimushetken ilmiötä. (Kananen 2015, 143). Kun tarkoituksena on tutkia maahanmuuttajanaisten kokemuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, suomalaiseseen työelämään ja työttömyyteen liittyen, on haastattelu menetelmänä toimiva.

Laadullisessa tutkimuksessa yleisin haastattelun muoto on teemahaastattelu, jossa dokumentaation muodostavat äänitteet tai niistä puretut translitteroinnit (Kananen 2015, 80). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa haastattelun teeman merkitys on keskeinen. Ennalta määrätyn teeman sisällä voidaan kuitenkin haastattelussa liikkua joustavasti, mikä antaa tilaa sekä tutkijalle että haastateltavalle. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48.) Teemahaastattelu antaa siis mahdollisuuden yksilöllisyyteen haastattelutilanteissa, kun kysymysten järjestys tai sanamuodot voivat olla erilaisia eri haastateltavien kohdalla. Haastattelun ennalta valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen ja aiempaan tietoon (Tuomi & Sarajärvi 2013, 75).

Kun tarkastelun kohteena ovat yksittäiset tapaukset ja tavoitteena on tavoittaa heidän näkökulmansa asiaan, soveltuu haastattelu erinomaisesti aineiston keräämiseen (Puusa & Juuti 2020, 85). Tässä opinnäytetyössä haastateltiin kuutta maahanmuuttajataustaista naista, joista kolme työskenteli lähihoitajana ja kolme oli haastatteluhetkellä jostakin syystä työelämän ulkopuolella. Haastattelun teemat nousivat teoreettisesta viitekehuksesta. Teemahaastattelujen avulla pyrittiin muodostamaan syvälinen ja kokonaisvaltainen ymmärrys maahanmuuttajanaisten työelämän ulkopuolelle jäämiseen vaikuttavista tekijöistä sekä työn ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvistä haasteista. Haastattelut tehtiin kesäkuussa 2020 yksilöhaastatteluina. Viisi haastattelua toteutettiin vallitsevan pandemia-tilanteen takia ulkotiloissa haastateltavan kodin lähellä ja yksi haastatteluista tehtiin haastateltavan toiveesta puhelimitse.

Ennen varsinaisen haastattelun alkua kävin läpi tutkimuksen tavoitetta ja tarkoitusta sekä haastateltavan roolia siinä. Totesin haastatteluun osallistumisen olevan vapaaehtoista ja ettei haastatteluun osallistuvien henkilöllisyyttä ole mahdollista lopullisesta työstä tunnistaa. Kerroin, että haastateltavalla on oikeus jättää vastaamatta kysymyksiin, mikäli hän niin haluaa. Kysyin jokaiselta haastateltavilta lupaa tallentaa haastattelutilanne iPadin sanelinohjelmaan. Kerroin, että tallenne tulee vain omaan käyttööni ja toimii

haastattelutilanteen muistiinpanoina. Jokainen haastattelu tallennettiin haastateltavan luvalla. Haastatteluissa keskustelu sai kulkea omia polkujaan etenkin haastateltavalle merkityksellisten aiheiden kohdalla, mutta runkoa hyödynnettiin turvaamaan kaikkien teemojen käsittely.



KUVIO 1

Teemahaastattelun runko (kuvio 1) osoittautui toimivaksi jo ensimmäisessä haastattelussa, joten sisältöön kohdistuvia muutoksia ei haastattelujen välillä tehty. Kunkin haastateltavan perustiedot koottiin tarkoitusta varten laaditulle lomakkeelle. Itse haastattelussa käytettiin haastattelurunkoa, jossa jokainen teema oli tulostettuna erilliselle paperille. Ensimmäinen varsinainen teema haastattelussa liittyi haastateltavan verkostoihin. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia lähiverkostoja haastateltavalla on ja minkälaista tukea ne tarjoavat haastateltavalle erilaisissa arjen tilanteissa. Toinen haastatteluteema oli lähtömaan kulttuuri ja sen vaikutus elämään Suomessa. Tähän teemaan liittyvät mm. perheen sisäinen työnjako sekä asenteet naisen työssäkäyntiä kohtaan. Kolmantena teemana oli koulutus ja työelämä sekä perheen vaikutus opintoihin tai työelämään osallistumiseen. Neljäntenä teemana oli työttömyys ja työllistyminen ja tarkoitukseni oli selvittää haastateltavien ajatuksia työttömyyteen ja työllistymiseen haasteisiin liittyen sekä omalta osaltaan että laajemminkin maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin liittyen. Näiden teemojen pohjalta yritän

löytää ymmärrystä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen ja työn ja perheen yhdistämiseen liittyviin haasteisiin.

Tapaustutkimuksessa tutkija on ulkopuolinen havainnoija, joka toteaa vallitsevan tilanteen pyrkimättä osallistumaan tutkittavan ilmiön toimintaan tai saamaan aikaan muutoksia kyseiseen ilmiöön, vaikka toimenpidesuosituksia voidaankin esittää (Kananen 2012, 37). Aineistoa voidaan kerätä haastattelemalla henkilöitä, joiden kokemuksista tai näkemyksistä voidaan saada lisää ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön (Kananen 2015, 80). Syvällisen ja kokonaisvaltaisen ymmärryksen muodostamiseksi tutkijan tulee raportointivaiheessa tehdä valintoja siitä, mitä asioita hän ilmiöstä nostaa esiin ja miten hän tutkimusraporttinsa rakentaa (Kananen 2012, 36). Tieteellisessä tutkimuksessa tietoa tuotetaan tietoisesti ja perustellen hyödyntämällä erilaisia käsitteitä, teorioita, tutkimusmenetelmiä, aineiston keräämisen ja analysoinnin tapoja sekä argumentointia. (Vilkkä 2015, 38.)

6.3 Aineiston analysointi

Teemahaastattelun aineiston analyysi edellyttää aineiston muuttamista tekstimuotoon, jonka jälkeen sitä voidaan analysoida lukemalla ja luokittelemalla aineistoa ja sen sisältö sekä tekemällä siitä johtopäätöksiä (Kananen 2015, 83). Aloitinkin aineiston käsittelyn kuuntelemalla nauhoitetun aineiston. On tärkeää huomioida, että oma aiempi ymmärrys aiheesta vaikuttaa sekä prosessin aikana tehtyihin valintoihin ja tulkintoihin että aineiston analysointiin ja sitä kautta myös tutkimuksen tuloksiin (Juuti & Puusa 2020, 141). Litteroin haastattelut valikoidusti jättäen huomiotta aineiston kannalta merkityksettömäksi tulkitsemani materiaalin, kuten omat kommenttini ja haastateltavien ynähdykset ja täytesanat. Osan aineistosta litteroin sanatarkasti, osasta taas nostin esiin ydinasiat. Tähän ratkaisuun vaikutti osaltaan myös haastateltavien väliset erot suomen kielen tuottamisessa, sillä erityisesti heikommin suomen kieltä osaavan haastateltavan viestin ymmärtäminen ei olisi pelkän litteroidun aineiston pohjalta ollut mahdollista. Haastattelutilanteessa yhteiseen ymmärrykseen pääsemiseksi oli mahdollista hyödyntää myös sanatonta viestintää, kuten ilmeitä ja eleitä.

Koodasin haastateltavat koodein H1-H6 haastattelujen ajallisen järjestyksen perusteella. Haastateltavien suorat lainaukset muokkasin yleiskielen mukaisiksi taatakseni sekä ymmärrettävyyden että haastateltavan kunnioittavan kohtaamisen. Aikuisena Suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien suomen kielen taito ei litteroituna ole virheetöntä eikä aina edes helposti ymmärrettävää. Halusin opinnäytetyössäni nostaa esiin haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia tutkimuksen kannalta keskeisistä teemoista, en korostaa mahdollisia virheitä tai puutteita suomen kielen taidossa. Opinnäytetyön lukijan on näin helpompi päästä sisään haastateltavan maailmaan ja kokemuksiin.

Tutkimuksen kohteena olevan ilmiön ymmärtäminen, kuvailu ja tulkinta on aineiston analyysin tavoitteena. Tähän tavoitteeseen pääseminen edellyttää aineiston luokittelua erilaisiin teemoihin, luokkiin ja kategorioihin, mutta yhtä lailla myös erilaisiin teorioihin ja tutkimuksiin perehtymistä sekä niiden luokittelua. (Juuti & Puusa 2020, 141.) Aineiston ymmärtäminen ja luokittelu edellyttää aineiston läpikäymistä useaan kertaan ja eri näkökulmia hyödyntäen. Litteroinnin jälkeen analyysin ensimmäinen vaihe oli aineiston avoin lukeminen. Aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, kategorisointi ja teemoittelu sekä aineiston tulkinta ovat aineiston analysoinnille tyypillisiä vaiheita (Puusa 2020, 149). Omassa analyysiprosessissani aineiston lukemista seuraava vaihe oli sen luokittelu teemahaastattelun mukaisiin teemoihin. Luokittelun kautta pyrin aineiston pelkistämiseen, missä käytin apunani Power Point-ohjelman avulla laatimiani kuvioita. Niiden kautta pystyin paremmin hahmottamaan ja luokittelemaan haastateltavien kuvailemien yksilöllisten kokemusten taustalla olevia ilmiöitä. Vertailin haastateltavien kertomuksia ja etsin niistä sekä eroja että samankaltaisuuksia. Aineiston pilkkomisen jälkeen kokosin siis aineiston tavallaan uudelleen nostaakseni siitä esiin merkittäväksi tulkitsemiani teemoja ja huomioita. Laadulliselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan tavoitteenani oli luoda aineistosta mielekäs kokonaisuus, josta voidaan tehdä tulkintoja ja johtopäätöksiä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä (Puusa 2020, 148).

7 TULOKSET

7.1 Suomeen muutto ja kotoutuminen

Kotoutuminen Suomeen

Kotoutuminen on prosessi, jossa voidaan havaita erilaisia vaiheita. Onnistunut kotoutuminen edellyttää maahanmuuttajalta aina psyykkistä työskentelyä ja erilaisten tunteiden läpi käymistä sekä sopeutumista uuteen tilanteeseen, yhteisöön ja yhteiskuntaan. (THL 2020b.) Kotoutumisella tarkoitetaan sitä, että maahanmuuttaja kokee olevansa yhteiskunnan täysivaltainen jäsen ja sen myötä oikeutettu osallistumaan ja vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin (THL 2019c). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksen mukaan yli puolet maahanmuuttajista on tullut Suomeen perhesyistä ja vain kymmenen prosenttia pakolaisena (Sutela & Larja 2015, 15). Omassa otoksessani puolet haastateltavista oli muuttanut Suomeen perhesyistä: yksi oli ollut raskaana suomalaiselle miehelle ja kaksi tullut maahan perheen yhdistämisen vuoksi omien vanhempien tai sisarusten perässä. Turvapaikanhakijoita otoksessa oli kaksi ja yksi haastateltavista oli muuttanut Suomeen yhdessä miehensä kanssa paremman elämän toivossa. Aiemmin mainitussa tutkimuksessa näitä ”muusta syystä” maahan muuttaneita oli 8% (Sutela & Larja 2015, 17). Maahanmuuton monenlaiset syyt tulivat siis näkyväksi omassakin otoksessani, kuten myös se, että muuton taustalta löytyy erilaisia elämäntarinoita ja erilaisia valmiuksia sopeutua uudelleenlaiseen elinympäristöön.

Haastatteluhetkellä haastateltavat olivat iältään 30-39 -vuotiaita ja he olivat asuneet Suomessa 5-20 vuotta. Suomeen tullessaan vain yksi haastateltavista oli ollut alaikäinen, 12 -vuotias, kun muut olivat iältään 19-31 vuotiaita. Kaksi haastateltavista oli lähtöisin Somaliasta, muiden kotimaat olivat Afganistan, Iran, Kosovo ja Thaimaa. Kolme haastateltavista ei ollut kotimaassaan käynyt lainkaan yleissivistävää koulua, yksi heistä oli kuitenkin opiskellut ompelijaksi ja työskennellyt ompelijana kolmen vuoden ajan. Yhdellä haastateltavista oli kotimaassaan lukiokoulutus ja vuoden työkokemus myyjän työstä. Yksi haastateltavista oli kotimaassaan opiskellut kirjanpitäjäksi, mistä hänellä oli myös työkokemusta viiden vuoden ajalta. Yhdellä haastateltavalla oli kaupallisen alan yliopistotutkinto sekä kymmenen vuoden työkokemus alalla.

Viisi haastateltavaa oli suorittanut Suomessa lähihoitajatutkinnon, yhdellä koulutus oli vielä kesken. Neljä haastateltavista oli tehnyt lähihoitajan töitä jo opiskeluaikana opintojen ohella, yhdellä valmistuminen oli tästä syystä viivästynyt vuosilla. Työelämään osallistui haastatteluhetkellä kolme henkilöä, yksi haastateltavista oli päätoiminen opiskelija ja kaksi työelämän ulkopuolella perhevapailla. Suomen kielen taito oli kaikilla tutkinnon

suorittaneilla oman arvionsa mukaan hyvä, yhä opiskeleva haastateltava sen sijaan koki kielitaitonsa vielä huonoksi.

Verkostot Suomessa ja kotimaassa

Tuoreessa FinMonik 2018-2019 tutkimusraportissa todettiin, että suurella osalla tutkimukseen osallistuneista Suomessa asuvista maahanmuuttajista oli puoliso ja perheellisistä suurimmalla osalla oli Suomessa koko perhe. Perheenjäsenet ovat merkittävässä roolissa niin yksilön hyvinvoinnin kuin kotoutumisenkin kannalta, sillä perheestä erossaolo vaikuttaa kielteisesti hyvinvointiin ja kotoutumiseen. (Jokela, Martelin & Kuusio 2020, 34.) Tämä nousi vahvasti esiin myös omassa otoksessani. Viisi haastateltavaa asui yhdessä puolison ja heidän yhteisten lastensa kanssa, yksi haastateltavista oli yksinhuoltaja. Kolmella haastateltavalla asui Suomessa myös lapsuuden perheenjäseniä. Nämä Suomessa asuvat vanhemmat ja sisarukset olivat haastateltaville tärkeitä arjen tukipilareita tarjoten sekä käytännön apua että henkistä tukea. Samassa maassa asuvat läheiset ovatkin maahanmuuttajalle tärkeä sosiaalisen tuen lähde ja vaikuttavat myönteisesti sekä kotoutumiseen että hyvinvointiin laajemminkin (Jokela, Martelin & Kuusio 2020, 40). Hyvinvointiin liittyen nostin haastattelussa esiin elämän tärkeät asiat. Jokainen haastateltavista nosti perheen elämän tärkeimpien asioiden joukkoon: neljä haastateltavista mainitsi lapset, kolme lisäksi perheen viitaten sillä omiin vanhempiansa tai sisaruksiinsa. Neljä haastateltavista mainitsi työn yhtenä tärkeistä asioista ja yhtä moni arvosti terveyttä. Uskonto ja kaverit saivat kumpikin yhden maininnan.

Myönteisten sosiaalisten suhteiden yhteys hyvinvointiin ja terveyteen on yleisesti tunnettu. Maahanmuuttajista lähes kaikilla (90%) on FinMonik-tutkimuksen mukaan vähintään yksi Suomessa asuva läheinen ystävä. (Kuusio, Castaneda & Leemann 2020, 65-66.) Omista haastateltavistani yksi kertoi, ettei oman perheensä lisäksi kaipaa ystäviä ja toisella ystäviä ei ollut, vaikka hän olisi niitä halunnut. Yksinäisyyden kokemukset ovat tutkimusten mukaan maahanmuuttajilla yleisempiä kuin muulla väestöllä (Kuusio, Castaneda & Leemann 2020, 68). Kysyin haastateltavilta, kokevatko he yksinäisyyttä. Viidellä haastateltavista yksinäisyyden kokemuksia ei ollut, mutta yksi vastasi kysymykseen myöntävästi. Itsensä yksinäiseksi kokeneella haastateltavalla ei ollut Suomessa sukulaisia eikä hänellä myöskään ollut aktiivisia kontakteja sen enempää kantaväestön kuin oman kotimaansa ihmisiin. Tämä haastateltava kuvasi läheisten ihmissuhteiden merkitystä sanoen:

”Lapsi on minun sydän. Jos ei ole lasta, minä en jää Suomeen. Minä menen takaisin, minulla on siellä perhe ja hyvä työ, siellä on tosi hyvin asiat. Täällä on hyvin kaikki ja hyvä elämä, mutta ilman perhettä ei ole mitään.”

Yksinäisyyden seuraukset voivat olla merkittäviä niin yksilölle kuin yhteiskunnallekin, joten sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen ja vahvistumiseen olisi tärkeää kiinnittää huomiota (Kuusio, Castaneda & Leemann 2020, 68). Maahanmuuttajien sosiaalisen hyvinvoinnin tukemiseen tulisikin jatkossa panostaa, sillä sosiaalisten verkostojen laatuun ja laajuuteen vaikuttamalla voidaan vaikuttaa myönteisesti myös kotoutumiseen, hyvinvointiin ja terveyteen (Castaneda & Kuusio 2019, 131).

Osallisuuden edistäminen sekä köyhyyden ja syrjäytymisen ehkäiseminen ovat niin Suomen hallituksen kuin Euroopan unioninkin tavoitteena. Osallisuus ilmenee osallistumisena ja aktiivisuutena esimerkiksi eri järjestöissä, yhdistyksissä ja seuroissa. (Kuusio, Castaneda & Leemann 2020, 69.) Haastateltava H5 kertoi olleensa alusta asti miehensä kanssa aktiivinen:

”Punaisen ristin diakonian kautta saatiin ensikontakti leireille ja siitä lähti verkostoituminen. Kun lapsi oli pieni, olimme auttamassa vanhuksia seurakunnan järjestämällä perheleireillä. Autoimme vanhuksia yläkertaan ja alakertaan ja sellaista. Sieltä saimme paljon kavereita.”

Sosiaalinen osallistuminen ja verkostoituminen voikin tapahtua harrastustoiminnan kautta tai vaikkapa uskonnon tai oman kieli- ja kulttuuritaustan mukaisessa toiminnassa (Kuusio, Castaneda & Leemann 2020, 69). Kun samassa maassa ei oman perheen lisäksi asu muita sukulaisia, on ystävien ja kavereiden rooli korostunut.

Haastateltavat toivat esiin erilaisia verkostoitumisen tapoja. Haastateltavat olivat löytäneet ystäviä eri kansalaisuuksien yhdistyksestä ja uskonnollisista yhteisöistä, mutta myös opiskelun ja harrastuksen kautta. Yksi haastateltavista, H4 kertoi suomalaistuneensa suomalaisten ystävien kautta. Suomalaisia ystäviä hän oli löytänyt niin opinnoista, töistä kuin harrastuksista.

Yhteydet kotimaahan olivat monella haastateltavalla melko vähäiset. Haastateltavista neljä ei ollut käynyt kotimaassaan lainkaan sieltä lähtemisen jälkeen ja vain yksi kertoi käyvänsä kotimaassaan säännöllisesti. Neljä haastateltavista oli yhteydessä kotimaassa asuviin sukulaisiin tai ystäviin vähintäänkin satunnaisesti. Yksi haastateltavista, H4, kertoi, ettei kotimaassa ole ihmisiä, joihin olisi yhteydessä eikä hän tässä tilanteessa haluakaan ylläpitää yhteyksiä kotimaahan. Hän totesi: *”Joskus, jos tilanne paranee ja nainen pystyy olemaan nainen siellä ja elämään omalla tavalla, niin ehkä sitten...”*

Haastateltavat olivat elämässään monesta asiasta kiitollisia ja kuvasivat kiitollisuuden aiheita niin arjessa kuin laajemminkin. Arjessa kiitollisuuden aiheena nousi esiin äitiys ja oma perhe, pärjääminen sekä Suomessa suoritettu ammatillinen koulutus ja työ.

Tyytyväisyys omaan elämäntilanteeseen tuli vahvasti esiin vastauksissa: Haastateltavista, H5 totesi:

”Asiat on tosi hyvin ja tuntuu siltä, että pystyn vaikuttamaan elämän tärkeisiin asioihin. Olen päässyt tosi hyvin sisälle suomalaiseen kulttuuriin ja olen osallinen yhteiskunnassa. Koko perheellä on Suomen kansalaisuus. En haluaisi muuttaa mitään. Lähdin sodan jälkeen kotimaasta. Kotimaa oli köyhä maa, jossa ei ollut töitä. Myyjänä sain palkkaa 180 euroa kuukaudessa. Suomeen tullessamme meillä ei ollut mitään. Nyt ollaan tässä, meillä on oma rivitalo-asunto. Olemme kiitollisia Suomesta, täällä on kaikki mahdollisuudet. Täytyy osata katsoa taaksepäin, mistä on tultu ja missä ollaan nyt.”

Haastateltava H4 nosti esiin rauhallisen elinympäristön merkityksen yksilölle:

”Olen kiitollinen kaikesta, ensinnäkin Suomesta. Olen täällä, asun rauhassa. Perheeni on täällä. En voi kuvitella, millaista olisi, jos olisin siellä kotimaassa. Joka päivä olen kiitollinen siitä, että elän täällä. Toivon rauhaa koko maapallolle. Rauha on tosi tärkeä. Ihminen, joka ei ole nähnyt sotaa, ei voi ymmärtää, mitä se oikeasti on.”

Kotimaan kulttuuri ja sen vaikutus perheen toimintakulttuuriin

Eri maiden kulttuureista puhuttaessa tarkoitetaan yleensä sosiaalisesti tunnustettuja ja vähintäänkin jossain määrin tiedostettuja merkityksiä, jotka säätelevät ja mahdollistavat yksilöiden toimintaa ja keskinäistä kanssakäymistä. Kulttuuri voi tulla näkyväksi esimerkiksi arvoissa ja moraalissa, uskomuksissa, normeissa, ihanteissa tai tapakulttuurissa. Kulttuuri ei kuitenkaan koskaan ole yhtenäinen ja selvärajainen tai selkeästi paikantuva kokonaisuus. Kulttuuri on sosiaalisesti jaettu ja tunnustettuja merkityksiä ja käytäntöjä esimerkiksi pukeutumiseen, seurusteluun ja vapaa-ajanviettopoihin liittyen. Kulttuurin käsitettä pidetään usein erojen tuottamisen välineenä. (Isotalo 2015, 26.) Nostin kotimaan kulttuurin yhdeksi haastatteluteemaksi selvittääkseni, tuleeko lähtömaan kulttuuri jollakin tavalla haastateltavien arjessa näkyväksi ja onko sillä vaikutusta työllistymiseen tai suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumiseen. Tässä luvussa lähtömaiden kulttuuri näyttytyy sellaisena, kuin haastateltavat sitä kuvailivat. Joillakin kotimaasta lähdöstä oli jo aikaa ja haastateltavista osa pohtikin, että kulttuuri on saattanut siinä ajassa jo hieman muuttuakin.

Maahanmuuttajaperheiden kanssa työskennellessäni olen havainnut, etten voi olettaa samasta maasta tulevien, samaa kotikieltä puhuvien perheiden olevan tavoiltaan, kielitaidoltaan tai uskonnoltaan samankaltaisia. Sama pätee toki myös suomalaisiin perheisiin.

Kulttuuri on yksi tapa luokitella ihmisiä, mutta lopulta jokainen meistä on yksilö omine erityispiirteineen, vahvuuksineen ja rajoitteineen.

Kaksi haastateltavaa (A ja B) oli lähtöisin Somaliasta ja kumpikin heistä tiiviiden perhesuhteiden ja yhteisöllisyyden olevan ominaista somalialaiselle kulttuurille. Perhe, suku ja ystävät muodostavat yhteisön, jonka jäsenet tukevat ja auttavat toisiaan. Somaliassa mies on perheen pää, jonka tehtävänä on sekä vastata perheen elatuksesta, myös tehdä perhettä koskevat päätökset. Jos isä kuolee tai lähtee pois perheestä, vastuu siirtyy pojille. Toinen haastateltavista (A) kuvasi avioliiton suunnittelua kertoen, että sukulaiset selvittävät, mikälainen puolisoehdokas on kyseessä ja mitkä ovat hänen motiivinsa avioliittoon. Tämän jälkeen suku päättää, onko avioliitto kyseisen henkilön kanssa mahdollinen. Kumpikin haastateltavista totesi avioeron olevan somalialaisessa kulttuurissa sallittu, joskaan ei suositeltava. Erojen haitallisuus lapsille tunnustetaan, mutta jos avioliitossa jatkaminen ei ole mahdollista, on eroaminen sallittua. Somalialaisilla perheillä on usein paljon lapsia. Ehkäisyä Somaliassa ei haastateltavien mukaan juurikaan ole käytössä, mutta sen käyttö on kuitenkin enimmäkseen hyväksyttyä. Haastateltava A totesi, että Afrikassa terveydenhuollon taso on heikko ja lapsikuolleisuus on suurta. Äidin vastuulla on kasvattaa lapsia ja hoitaa kotia miehen tuodessa elannon perheeseen. Naisten työssäkäynti on harvinaisempaa, mutta on niitäkin perheitä, joissa kumpikin vanhemmista käy töissä. Haastateltava B pohdiskeli, että osaltaan työnjakoon vaikuttavat perinteet, osaltaan taas päivähoitopalveluiden puuttuminen. Koraanikoulua lukuun ottamatta koulut ovat maksullisia, mikä rajaa monet lapset, erityisesti tytöt, koulutuksen ulkopuolelle. Haastateltava B kertoi kulttuurin nojautuvan vahvasti uskontoon. Vahva yhteisöllisyys tukee perheitä arjessa, kotitöihin saa apua. Somalikulttuurille ominaista on vanhempien ihmisten kunnioittaminen.

Iranista lähtöisin oleva haastateltava kertoi Iranin olevan suuri maa, jossa kulttuurilliset erot eri alueiden välillä ovat suuria. Iranissa asuu myös kurdeja, joilla on oma kulttuurinsa. Iranilaista kulttuuria on siis vaikea kiteyttää muutamaan lauseeseen. Naisen asema Iranissa on yleisesti ottaen heikko. Jos nainen haluaa hankkia passin tai matkustaa, tarvitaan aina lupa mieheltä. Jos nainen on naimaton, luvan antaa isä tai joku muu miespuolinen sukulainen. Huivin käyttö on pakollista. Yli kolmekymmentä vuotta naiset ovat yrittäneet muuttaa asioita ja taistelleet epätasa-arvoa vastaan. Moni on joutunut vankilaan ja kuollutkin, muslimitasavallassa kapinoinnista ei ole ollut hyötyä. Perheissä voi olla erilaisia käytäntöjä, mutta vaikka mies olisi avoin, on laki usein naista vastaan. Iranissa naisten työssäkäynti on yleistä ja naisia opiskelee myös yliopistossa. Iranissa miehet tekevät pitkää työpäivää, aamukahdeksasta jopa iltakymmeneen. Tällöin kotityöt jäävät naisen vastuulle. Ehkäisy on Iranissa sallittua ja sitä myös käytetään. Suhtautuminen avioeroon on Iranissa viime vuosina suhtautunut myönteisemmäksi. Aiemmin naisen oli pysyttävä

liitossa, mikäli ei omilta vanhemmiltaan saanut lupaa eroon. Eronneen naisen oli mahdollista saada asuntoa ja lapset jäivät erossa aina isälle, äidillä ei eron jälkeen ollut lapsiin mitään oikeuksia. Edelleen nainen on avioeron tullen heikossa asemassa. Naisen vaatteita lukuun ottamatta kaikki muu jää miehelle. Sosiaaliturvaa ei ole ja haastateltava toteikin, ettei Iranissa ei yhteiskunnan apua ole tarjolla. Jos ei pärjää, kuolee.

Afganistanista lähtöisin oleva haastateltava ei ollut lähtönsä jälkeen ollut yhteydessä kotimaahan ja arveli muutoksiakin tapahtuneen kuluneen 12 vuoden aikana. Myös toisella haastateltavalla oli perhepiirissä afganistanilaisia ja hän kertoi maan olleen sodassa lähes 40 vuotta, mikä näkyy siinä, että monet ovat paenneet naapurimaihin ja kauemminkin. Afganistanissa asunut haastateltava kertoi: *”Siellä mies päättää melkein kaikista asioista. Päähenkilö on mies. Nainen on kotona, nykyään varmaan enemmän nainen on töissä ja politiikassa. Se lähtee perheestä, naisen pitää koko ajan taistella, jos haluaa jotakin.”* Naisen rooli on olla kotona ja huolehtia kodista ja lapsista. Ehkäisy on Afganistanissa sallittu, mutta avioero ei. Jos nainen ei koe pystyvänsä jatkamaan avioliitossa, hän joko kestää tilannetta tai masentuu ja voi päätyä itsemurhaan. Muita ulospääsyjä liitosta ei ole. Sosiaalipalveluita Afganistanissa ei ole. Läheinen perhe auttaa, jos joku tarvitsee apua. Kun tulet äidiksi, et voi enää ajatella itseäsi. Jos olet äiti, palvelet lasta ja perhettäsi koko ajan. Itsensä ajattelu on häpeäksi äidille.

Kosovosta kotoisin oleva haastateltava kertoi, ettei kotimaan kulttuuri juuri eroa suomalaisesta kulttuurista. Naisten työssäkäynti ei ole yhtä tavallista kuin Suomessa, sillä työllisyystilanne on aika heikko eikä päiväkoteja ole etenkin maaseudulla. Muutosta on kuitenkin tapahtunut, nykyään yli puolet naisista käy töissä. Kosovossa mies käy töissä, tuo rahaa kotiin ja vastaa perheen taloudellisesta hyvinvoinnista. Naisen katsotaan pärjäävän paremmin kotona ja etenkin pienten lasten hoitovastuu on äidillä. Kosovossa miehet eivät opettele ruuanlaittoa tai kotitöitä, kuten suomalaisessa peruskoulussa kotitalouden tunneilla tehdään. Perheessä roolit jaetaan tilanteen mukaan: jos nainen on töissä, mies ottaa enemmän vastuuta kotitöistä. Raha-asiat hoitaa se, joka on niissä parempi. Parisuhde on Kosovossa ehkä hiukan vahvempi, ainakin eroja on vähemmän. Ero on kuitenkin mahdollinen, mutta siihen tarvitaan vahva syy. Ehkäisy on sallittu ja perheissä on nykyään keskimäärin 1-2 lasta. Suku on Kosovossa tärkeämpi kuin Suomessa. Isovanhemmat asuvat perheen kanssa, naapurit ja sukulaiset, kuten enot ja serkut ovat tärkeitä. Toisista huolehditaan ja tarkistetaan, että asiat ovat kunnossa. Suomessa oli aluksi outoa, ettei naapureita nähty kerrostalossa. Haastateltava pohti, että osittain eroja selittää erot järjestelmässä: Suomessa on tarjolla sosiaalipalveluita, kuten varhaiskasvatusta ja vanhustenhoitoa. Kun järjestelmä pitää ihmisistä huolta, ei naapureista tarvitse samalla tavalla huolehtia. Ihmiset itsessään ovat samanlaisia. Jos yhteiskunta huolehtisi Kosovossa

yksilöistä, ei suvun ja naapuruston panosta tarvittaisi. Perusturvan ja sosiaalipalveluiden puuttuminen näkyy siinä, että veroja ei tarvitse maksaa ja elämä on halvempaa. Toisaalta etuuksia ei ole saatavilla, ei sen enempää lapsilisiä kuin muitakaan etuuksia. Jos ei käy töissä, ei tule rahaa.

Thaimaalaisessa kulttuurissa päärooli on perinteisesti ollut miehellä, mutta tilanne on vähitellen muuttumassa. Eroaminen ei ole Thaimaassa yhtä helppoa kuin Suomessa.

Uuteen maahan muuttaminen vaatii yksilöltä ja perheeltä aina sopeutumista uuteen ympäristöön. Kolme haastateltavistani kuvasi omaa sopeutumisen polkuaan ja valintoja, joita oli tehnyt löytääkseen paikkaansa uudessa kotimaassa. Haastateltava H2 kertoi: *”Miehen kanssa me puhuttiin ja päätettiin, et yritetään ottaa kaikki hyvät tavat omasta kulttuurista. Otetaan hyvät tavat, mitä meillä on ja mitä Suomen kulttuurista me saadaan.”*

Uudessa kotimaassa yksilö joutuu uudelleen arvioimaan omia arvojaan, tapojaan ja tottumuksiaan sekä niiden yhteensovittamista asuinmaan toimintakulttuuriin. Haastateltava H4 kuvasi muutosprosessiaan:

”Muutos lähti siitä, kun otin huivin pois ja sit pikkuhiljaa se muuttui. Täällä ihan suomalaisena eletään, en voi sanoa, että meillä ois yhtään mitään sitä kulttuuria. Lapsi on vapaa päättämään tulevaisuudessa, mitä haluaa. Uusi-vuosi on meille iso juttu, syödään perinneruokia ja juhliitaan kevään alkamista. Juhlitaan myös joulua, olen yrittänyt ottaa kiinni tästä kulttuurista. Lapsen takia ja muutenkin, kun asuu täällä niin on pakko. Afganistanilaisessa kulttuurissa naisen täytyy taistella, jos hän haluaa jotakin. Kun tulimme Suomeen, meillä kaikilla oli huivi. Huivi oli meille enemmän kulttuuria kuin uskontoa ja halusin luopua siitä. Jouduin taistelemaan isän ja miehen kanssa huivin jättämisestä, kesti kaksi vuotta ennen kuin he hyväksyivät asian. En halunnut olla paha tyttö tai paha vaimo, joka tekee niin kuin haluaa, vaan halusin että he ymmärtävät, miksi en halua käyttää huivia. Se oli vaikeaa, äiti oli vihainen ja siskot eivät puhuneet minulle vuoteen. Olin kuitenkin päättänyt luopua huivista, halusin olla oma itseni ja elää niin kuin haluan – en niin, että ihmiset ovat tyytyväisiä. Oli tosi rankkaa, masennuin ja olin tosi yksinäinen. Kun menin äidin luokse, itkin aina kun tulin sieltä pois. Mutta silti menin, koska perhe on meille tosi tärkeä. Olin aloittanut lähihoitajaopinnot enkä halunnut näytellä, että olen muslimi, kun en ollut. Olimme muslimeja, kun tulimme tänne, mutta kun näin erilaisia uskontoja ja tapoja, huomasin, etten halua olla muslimi enkä mikään muukaan. Uskon siihen, että ihmisen pitää olla vaan hyvä ihminen. Näin tosi paljon vaivaa ja lopulta onnistuin. Nyt

kukaan mun perheestä ei käytä huivia, ei äiti eikä siskot, jotka ei silloin puhuneet mulle. Kaikki on uskaltanut olla oma itsensä. Mä näin, että jos mulla on huivi, en pääse tähän yhteiskuntaan, se on vaikeeta. Olen nähnyt rasistista käytöstä muihin kohdistuen, äitiin varsinkin. Mutta nyt kaikki näyttää hyvältä.”

Uudessa kotimaassa oma luontainen tukiverkko sukulaisineen ja ystävineen voi puuttua kokonaan ja vanhempi voi kulttuurilleen epätyypilliseen tapaan jäädä yksin kasvattamaan lapsiaan vieraassa maassa. Suomeen jo nuorena muuttanut H3 totesi:

”Kumpikin meistä on kasvanut täällä pienestä asti ja me tiedetään ja tunnetaan, ettei meillä täällä ole sitä yhteisön tukea arkeen samalla tavalla kuin kotimaassa. Meillä ei oo miesten ja naisten töitä, vaan jokainen tekee mitä ehtii. Uskonto on tottakai läsnä elämässä joka päivä, me eletään uskonnon mukaan. Muuten kotimaan kulttuuri ei näy arjessa ollenkaan.”

Haastateltava H1 kertoi Euroopassa asuville perheille olevan tyypillistä se, että se, joka on parempi tai viisaampi, hoitaa asian. Haastateltava H1 kertoi omasta perheestään:

”Mies vie ja hakee lapsia päivähoitoon, hakee kaupasta ruokaa ja vie roskat. Kaikki muu on minun vastuulla, ruuanlaitto, siivous, koti, laskut, vuokrat, kaikki. Se tuntuu välillä raskaalta, kun on kaikki vastuu. Äiti on aina syyllinen, jos joku asia on huonosti tai tehtävät tekemättä. Asumme kolmiossa pian kuuden lapsen kanssa, neljä tyttöä on samassa huoneessa. Olemme jonotaneet monta vuotta isompaan asuntoon. Lasten kasvatuksesta tulee välillä riitoja miehen kanssa, olen aika tiukka ja hän on löysä. Kun en ole paikalla, hän tekee, mitä lapset tahtovat.”

Haastateltavat kuvasivat elämän Suomessa muuttaneen perinteisiä tapoja siten, että vastuunjako kahden huoltajan välillä oli perheessä tasaisempi, kuin mitä se kotimaassa olisi perinteisesti ollut. Haastateltavien H2, H3, H4 ja H5 perheissä kotitöitä tekee se, joka jaksaa tai ehtii. H5 kuvasi perheen arkea:

”Meillä se, kuka on kotona tekee ruokaa. Ei ole sovittuja tehtäviä, se, joka jaksaa ja ehtii, tekee. Koti ja lapset ovat tärkeitä. Kun mies tekee ruokaa ja siivoaa, jää työpäivän jälkeen voimia tehdä yhdessä asioita, usein mennään vaikka maauimalaan. Lapsen ollessa pieni, vastuu oli enemmän äidillä, nyt kumpikin hoitaa yhtä lailla.”

Työnjaon sujuvuutta ja luontevuutta kuvasi myös haastateltava H4:

”Elämä Suomessa on muuttanut perinteisiä tapoja, kotitöissä vastuunjako on tasainen. Mies on ollut tosi reipas, kaikki lapsen paperiasiat hän on hoitanut. Meillä ei ole tiettyjä rooleja kotona, mies tekee ehkä enemmän kotitöitä. Kumpikin on käynyt koko ajan töissä ja se tekee, joka jaksaa tai ehtii. Kaikki menee sujuvasti ja luontevasti.”

Kahdessa perheessä uskonto näkyi vahvasti arjessa, muiden perheiden arjessa uskonnon rooli oli vähäinen. Haastateltavat H2 ja H4 kertoivat kasvaneensa muslimiperheessä, mutta päättäneensä Suomeen tultuaan, että lapset saavat itse muodostaa käsityksensä maailmasta ja elämästä. Kosovosta kotoisin oleva haastateltava kertoi, ettei kotimaassa uskonnolla perinteisestikään ole suurta roolia, vaan kaikki uskonnosta riippumatta juhlivat yhdessä niin joulua, id-juhlaa kuin uutta vuottakin. Thaimaasta kotoisin oleva haastateltava kertoi, että thaimaalainen ruokakulttuuri ja juhlat näkyvät perheen arjessa myös Suomessa. Haastateltava kertoi olevansa buddhalainen, mutta lapsi on isänsä uskonnon mukaisesti kristitty.

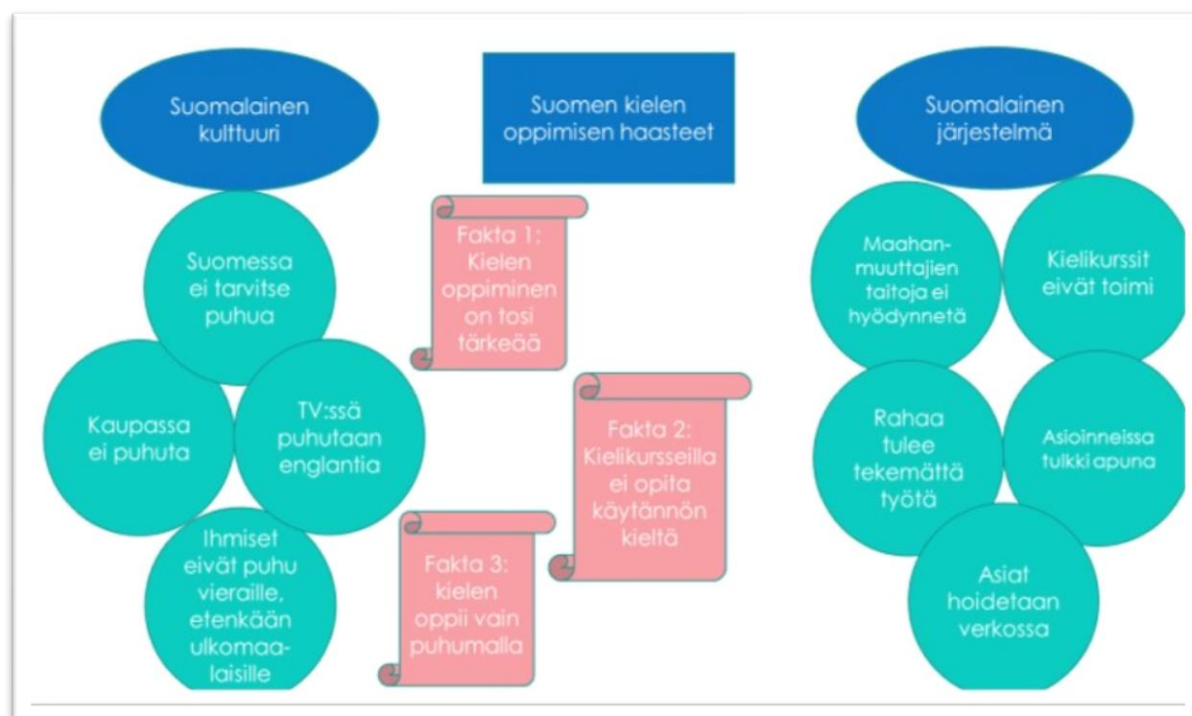
Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kohtaamisessa tärkeää on kulttuurinen osaaminen. Tällä tarkoitetaan kaikista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kunnioittamista sekä tasa-arvoisen ja syrjimättömän ilmapiirin rakentamista ja vaalimista. (THL 2019d.) Tässäkin otoksessa tuli selkeästi esiin se, ettei maahanmuuttajan kotimaan kulttuurin tai valtauskonnon perusteella voi tehdä kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä yksilön tai perheen tavoista. Kulttuurinen osaaminen on kykyä kunnioittaa erilaisuutta ja erilaisia toimintatapoja ja antaa arvoa yksilöllisille eroille.

Kielen oppiminen kotoutumisen tärkeänä taustatekijänä

Kotoutumiseen liittyvät haasteet on huomioitu myös Marinin hallituksen hallitusohjelmassa, jossa tavoitteeksi on asetettu vahvistaa, tehostaa ja nopeuttaa maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Hallitusohjelmassa tavoitteena on ottaa käyttöön kotouttamistyön malli, jolla maahanmuuttajien työllistymistä ja osallisuutta suomalaiseen yhteiskuntaan voidaan tukea. Hallituksen mallissa maahanmuuttajan kielitaidon ja ammatillisten valmiuksien vahvistaminen sekä yhteiskunnan tuntemuksen ja osallisuuden edistäminen ovat kotoutumisen keskiössä. Tavoitteena on päästä kielikoulutukseen kolmen kuukauden kuluessa myönteisen oleskelulupapäätöksen saamisesta. (Valtioneuvosto 2019, 138-139.)

Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa pitää kielitaidon estettä yhtenä tärkeimpänä työllistymisen esteenä (Busk 2017). Maahanmuuttajat ymmärtävät kielen tärkeän roolin työllistymisen taustatekijänä, sillä kielitaito nousi esiin tavalla tai toisella jokaisessa tekemäsäni haastattelussa. Haastateltava H5 totesi: *”Kun halusimme elää Suomessa, oli pakko*

oppia suomen kieli. Jos haluaa sopeutua Suomen kulttuuriin tai työllistyä, kieli on tosi tärkeä.” Haastateltava H2 oli pohtinut eri näkökulmat huomioiden, mitkä tekijät suomalaisessa kulttuurissa ja järjestelmässä tekevät kielen oppimisesta hidasta ja hankalaa (Kuvio 2). Hän totesi, suomalainen kulttuuri tekee kielen oppimisesta vaikeaa. Suomalaiset eivät puhu vieraille, etenkin ulkomaalaisen näköisille. Kaupassa pärjää puhumatta ja tv-ohjelmistakin suuri osa on englanninkielisiä, vain tekstitys on suomen kielellä. Erilaisiin asioimistilanteisiin saa tulkin. Haastateltava H5 kiitteli Suomen tarjoavan ulkomaalaisille hyvät mahdollisuudet, mutta omaa aktiivisuuttakin tarvitaan. Hän aloitti kieliopinnot kielikursseilla ja opiskelu jatkui miehen kanssa kotona lastenohjelmia katsoen ja sanastoa harjoitellen. Hän kertoi puheliaisuuden auttaneen kielen oppimisessa, väärin puhumiseen voi suhtautua huumorilla.



KUVIO 2

Haastateltava H2 oli pohtinut kriittisesti kielikurssien hyödyllisyyttä. Samoille kursseille osallistuvat eri kulttuureista ja erilaisista taustoista tulevat ihmiset ja kielen oppimisessa painottuu käytännön sijaan sanaston ja kieliopin opettelu. Lukutaidoton ja lääkäri voivat istua samassa luokassa opettelemassa genetiiviä, mutta kurssin päättyessä ihmiset eivät pärjää yhteiskunnassa. He eivät osaa esimerkiksi varata tai perua lääkäriaikaa.

Työllistyminen omaa osaamista ja koulutusta vastaamattomiin tehtäviin on tekijä, joka josain määrin leimaa Suomeen muuttaneiden ihmisten työuria. Monen maahanmuuttajan tiedot ja taidot riittäisivät vaativampiinkin tehtäviin, mikä voi näkyä työn mielekkyydessä ja työmotivaatiossa, mutta yhtä lailla myös työpaikkojen tuloksessa ja tuottavuudessa. (Shemeikka ym. 2017, 124.) H2 totesi maahanmuuttajilla olevan monenlaisia taitoja, jotka valittavan usein jäivät hyödyntämättä: *”Kun maahanmuuttaja tulee Suomeen, hän on tehnyt kymmenen tuntia päivässä töitä. Ei kukaan ole istunut kotona ja saanut tukia. Pitäisi hyödyntää sitä, mitä hänellä on sillä hetkellä, laittaa hänet tekemään jotain hyödyllistä.”* On tiedossa, ettei maahanmuuttajien koulutusta ja osaamista tällä hetkellä hyödynnetä täysimääräisesti suomalaisessa työelämässä (Shemeikka ym. 2017, 122). Koska kielitaidon merkitys työllistymiselle on suuri, olisikin hyödyllistä yhdistää kielikoulutus ja työvoimapolitiittisia toimenpiteet (Busk ym. 2016, 21). Samaan tulokseen oli päätyneet myös haastateltava H2: *”Saksan systeemi on hyvä, siellä käydään osa päivästä tai viikosta koulua ja osa ollaan töissä. Töissä näet ja ymmärrät sen kautta paremmin, mistä koulussa puhutaan. Sanaston oppiminenkin on helpompaa, kun näet, mitä sanat tarkoittavat.”*

Tutkimuksissa on havaittu, että humanitaarisista syistä maahan muuttaneet työllistyvät heikommin kuin perhesyistä maahan tulleet. Pitkäkestoinen turvapaikanhakuprosessi voi heikentää työmarkkinoille pääsemistä (Busk 2017.) Pitkät odotusajat kotouttamispalveluihin, kotouttamispalveluiden jälkeisten jatkopalveluiden ja palveluketjujen puute vaikeuttavat osaltaan niin kieli- ja työelämätaitojen kartuttamista kuin työllistymistäkin (Shemeikka ym. 2017, 121). H2 pohdiskeli omia kokemuksiaan:

”Kun ihminen tulee Suomeen, hänellä on ollut tosi vaikea elämä. On väärin, että maahanmuuttajalle sanotaan, että odota oleskelulupaa. Se passivoi. Kun hän istuu kotona kahdeksan tuntia, hän miettii, mitä on tapahtunut ja hän masentuu. Kun saa oleskeluluvan, aloitetaan kielikurssilla, jopa kolme vuotta opiskellaan kieltä.”

Onnistuneen kotouttamisen tavoitteena on mahdollistaa työmarkkinoille pääsy. On hyvä muistaa, että epäonnistumisen vaikutukset kotoutumisen kentällä voivat olla haitallisia ja pitkäkestoisia sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. (Busk ym. 2016, 21.)

7.2 Työelämää osallistuminen sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Työ sekä antaa että vie voimavaroja

Työn merkitys yksilölle on moninainen. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu työn antavan taloudellista turvaa, elämään tarvittavaa rytmiä sekä merkittäviä sosiaalisia suhteita (Ojanen 2017, 19). Viisi kuudesta haastateltavasta nostikin taloudellisen turvan ja riippumattomuuden esiin kysyessäni, mitä työ heille antaa. Hoitotyöhön liittyvä toisten ihmisten

auttaminen nousi esiin neljän haastateltavan vastauksissa. He kuvasivat auttamisen merkitystä: H3: *”Asiakkaan auttaminen arjessa tuo hyvää oloa.”* ja H6: *”Meidän kulttuurissa toisten auttaminen on tärkeää. Tulen onnelliseksi ja iloiseksi, kun asiakas on iloinen ja voi puhua jostain asiasta.”* Työ antaa vastapainoa perhe-elämälle, kuten haastateltava H1 kuvasi: *”Hetken rauha kotoa, kun olin poissa, ihmisten ilmoilla. Vapaalla, ei lapsia mukana huutamassa. Se tuntui mukavalta. Näin muita aikuisia ihmisiä ja voin unohtaa kodin raskaudet hetkeksi.”* Työssä käynnin koettiin myös opettavan asioita ja antavan itsevarmuutta. Haastateltava H1 mainitsi kielitaidon parantuvan ja H4 ammattitaidon kehittyvän säännöllisen työssäkäynnin seurauksena. Kaksi haastateltavaa nosti esiin työn mukanaan tuoman säännöllisen arkirytmän ja työpaikan sosiaaliset suhteet. H2 nosti esiin osallisuuden toteamilla: *”Ajattelen, että olen osa yhteiskuntaa, en ole ulkopuolella. Voin sanoa oman mielipiteen, koska olen osa yhteiskuntaa. Jos saat tukea ja avustusta, olet eri asemassa.”*

Työn siis voi todeta antavan tekijälleen paljon muutakin kuin rahaa, mutta toisaalta se myös kuormittaa. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa lähihoitajan työ on todettu vaativaksi ja kuormittavaksi aivotyöksi, jossa nuoret vastaajat kokivat kuormitusta vanhempia enemmän. Kiireessä työskentely nousi suurimmaksi kuormittavuustekijäksi, jossa ympäristön häiriötekijät, jatkuvat keskeytykset, epäselvät ohjeet ja puutteellinen tai ristiriitainen tieto koettiin arjessa haastaviksi. (Super 2019.) Omassa otoksessani haastateltavien vastaukset yllättivät, sillä kuormittavimmaksi työssä koettiin yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta syrjintä ja rasismi työpaikalla. Erityisesti syrjintää ja rasismia kuvasivat Afrikasta ja Lähi-idästä kotoisin olevat haastateltavat, kun taas Euroopasta Suomeen muuttaneella haastateltavalla näitä kokemuksia ei ollut lainkaan. Ulkopuolisuuden tunnetta työpaikalla kuvasi useampikin haastateltava: H4: *”Yhdellä työpaikalla jokaisella oli oma kaveri, jonka kanssa istui kahvihuoneessa ja keskusteli. Olin yksin, jätettynä ulkopuolelle.”* H3:

”Raportilla kukaan ei kerro sulle asiakkaista. Istuvat ja kääntyvät toisiaan vasten ja antavat toisilleen raportin. Eivät ota suhun kontaktia. Sun on pakko kertoa asiakkaista seuraavalle työvuorolle, mut kun annan raporttia, niin sua ei kuunnella.”

H1: *”Hoitoalalla työkaveri voi olla huono. Vaikka ollaan samassa ammatissa hän voi nenä pystyssä pyytää sua tekemään asioita. Se tuntuu välillä pahalta.”* Haastateltava H5 nosti kuormittavaksi tekijäksi korkean verotuksen: *”Joudun maksamaan muiden kotona makamista.”*

Säännöllistä palkatonta työtä, kuten vapaaehtoistyötä, ei tehnyt kukaan haastateltavista. Kolme haastateltavista kertoi auttavansa satunnaisesti hiljattain Suomeen muuttaneita maahanmuuttajia joko tulkaamalla tai muilla tavoin. H2 kuvasi avun merkitystä tulijoille:

”On tosi tärkeää, kenen kanssa aluksi puhuu. Voi olla, että se vaikuttaa siihen, millaisen tien valitsee.” H4 puhui samasta aiheesta:

”Haluan olla esimerkkinä ja auttaa muita sopeutumaan Suomeen. Itselleni oli tosi rankkaa tää Suomen yhteiskuntaan tuleminen. Naisten asia on mun sydäntä lähellä. Naisella pitää olla vapaus valita. Tunnen naisia, jotka elää täällä samalla tavalla kuin kotimaassa. Järkytyin, kun kuulin, että Suomessakin on perheväkivaltaa. Mietin, että Suomessakin – onko tää mahdollista?”

Työn ja perheen yhdistäminen

Työn tai opintojen ja perheen yhteensovittaminen ei ole ainoastaan perheen sisäinen asia, vaan sille luodaan edellytyksiä sekä lainsäädännön että työpaikan käytännön toimien avulla (Ojanen 2017, 41). Työn ja perheen yhteensovittamiseen ei olekaan yhtä ja oikeaa ratkaisua, vaan se koostuu erilaisista toimintatavoista ja ratkaisuehdotuksista, joista jokainen perhe koostaa omaan arkeensa mahdollisimman hyvin soveltuvan kokonaisuuden. Työn voi usein jättää työpaikalle, mutta opintoihin liittyy usein myös kotona tehtävää työskentelyä, mikä voi perheelliselle olla haastavaa. Haastateltava H6 kuvasi opintojen ja äitiyden yhdistämisen haasteita:

”Kun on koulusta tehtäviä ja häntä tarvitsee hoitaa samaan aikaan, on vaikeaa. Ei ole aikaa lukea kirjaa, kun pääsen koulusta. Pitää lähteä lapsen kanssa ulos. Kun aamulla aloitan, vien lapsen päiväkotiin ja menen kouluun. Kun koulu loppuu, teen ruokaa, siivoan ja olen lapsen kanssa, joskus menemme ulos. Yhdeksältä hän menee nukkumaan ja sitten teen tehtäviä pitkälle yöhön. Harjoittelussa on helpompaa, kun voi oppia työssä. Koulussa istun ja opiskelen, kieli on vaikeaa. Harjoittelussa minä opin työssä, katson ohjaajaa ja tehdään samoja asioita joka päivä. Siinä opin, se on tosi hyvä.”

Työn tai opintojen ja perheen yhteensovittaminen on usein haastavaa etenkin monilapsisissa perheissä, sillä lasten lukumäärän on havaittu lisäävän työn ja perheen välisiä ristiriitoja (Ojanen 2017, 34). Haastateltava H1 päätti lähteä opiskelemaan ollessaan raskaana ja asumuserossa miehestään:

”Minä lähdin opiskelemaan. Jos en olisi eronnut hänestä, en ehkä olisi lähtenyt. Luottaisin, että hän elättäisi mut sillä tavalla. Eron jälkeen tuntui, että hän ei tule elättämään mua ja mun lapsia. Ajattelin, et unohda tää henkilö, tee mitä sä pystyt vaikka kuinka vaikeaa tulee.”

Pari palasi yhteen, mutta haastateltavan päätös suorittaa lähihoitajatutkinto aiheutti riitoja. Opiskelupaikka oli kuudenkymmenen kilometrin päässä kotikaupungista, mikä aiheutti haasteita nelilapsisen perheen arkeen. Haastateltava H1 kuvasi opiskeluaikaansa:

”Kun olin koulussa, hän ei tehnyt lounasta, ei aamupalaa, ei mitään. Minä tulin kotiin illalla kello seitsemän tai kahdeksan, kotitehtävät tietysti mukana. Lapset oli ehkä menneet nukkumaan, mutta kotona odotti pyykit, astiat, ruuanlaitto. Laukku pois, menin suihkuun, laitoin huomisen ruuan, lounaan ja aamupalan, huomisen vaatteet päiväkotiin tai kouluun, nimikoituina pinoon. Pesin pyykit ja imuroin, vaikka joskus hän imuroi kun käskin. Katson Wilman, valvon, onko läksyt tehty. Kun mä olen tehnyt kaiken, mä olen väsynyt ja kello puoli kaksitoista. Silloin avaan oman laukun ja teen omat kotitehtävät.”

Opiskelu oli raskasta ja päivät pitkiä, bussilla piti lähteä aamuviideltä ja takaisin kotona hän oli usein vasta seitsemän jälkeen illalla. Aiemmista laitoshuoltajan opinnoista oli apua ja hän valmistui aikataulussa 2017, vaikka synnytti opintojen lomassa perheen viidennen lapsen. Vauva oli isoäidillä hoidossa kuukauden ikäisestä ja opinnot jatkuivat. Oma jaksaminen oli koetuksella, mutta haastateltava ajatteli, että opintojen myötä hänen ja lasten tulevaisuus on turvattu:

”Nyt jos hän lähtee, mä en oo riippuvainen. Opiskeluaikana en nähnyt lapsia aamulla hereillä ja välillä kun tulin he oli nukkumassa. Välillä tuntui syylliseltä. Viikonloppuna korvasin sen, leivoin ja tein kaikkea. Nyt mä en enää syyllisty, oon läsnä joka asiassa.”

Valmistumisen jälkeen haastateltava ei juurikaan ole osallistunut työelämään, sillä perheeseen on sen jälkeen syntynyt vielä kaksi lasta.

Työn ja perheen yhteensovittamista on pyritty helpottamaan lainsäädännön avulla tarjoamalla lapsiperheille erilaisia tukia, kuten subjektiivista päivähoito-oikeutta, perhevapaita ja lapsiperheiden tulonsiirtoja (Ojanen 2017, 45). Haastateltavat eivät kuitenkaan juurikaan nostaneet näitä tekijöitä esiin pohtiessaan työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita omassa perheessään. Haastateltavien joukossa oli perheitä, joissa molemmat vanhemmat tekivät työtä myös virka-ajan ulkopuolella, mutta esimerkiksi vuorohoitoa tai osittaista hoitovapaata ei mainittu työn ja perheen yhteensovittamisen keinona. Sen sijaan erilaiset työvuorojärjestelyt nousivat esiin useassakin haastattelussa. H2 nosti esiin esimiesten jouston ja ymmärryksen eri elämäntilanteessa olevia työntekijöitä kohtaan: *”Meillä oli aina eri vuorot tai aamuvuorot, että päästiin itse hakemaan lapset.”* Kouluikäisten lasten perheessä myös koulujen loma-ajat ovat tärkeitä, myöhemmin ei esimerkiksi koulun talvilomaviikolle ajoittuvalla talvilomalla ole enää merkitystä.

Työaikojen joustavuus voi olla se tekijä, joka mahdollistaa lapsiperheen vanhemmalle työssäkäynnin. Haastateltava H3 kertoi, että sekä koulusta että työpaikoilta on löytynyt joustoa, jotta työn ja perheen yhdistäminen onnistuisi. Hän kertoi miehen olevan vuoro-työssä, jossa vuoroihin ei pysty vaikuttamaan:

”Mä olen enemmän sitten valinnut itselleni sopivia vuoroja. Olen tehnyt paljon keikkaa ja jos lastenhoito ei ole järjestynyt, en ole ottanut vuoroa. Joskus työnantajalle sopii lyhentää vuoroa, että saadaan hoito järjestymään. Niinkin on tehty. Jos olisin vakituisesti töissä, olisi paljon hankalampaa. Usein työnantaja joustaa, jos ei saa ketään muuta tilalle.”

Myös haastateltava H5 koki, että vuorojen sovittelu esimiesten tai työkavereiden kanssa on ollut helppoa: *”Joustoa on aina löytynyt, kun kysyy ajoissa ja perustelee tarpeensa, kertoo et lapsella ei ole hoitajaa eikä meillä ole täällä perhettä.”* Kolmessa perheessä (H2, H4 ja H5) kumpikin vanhemmista on koko ajan tehnyt täyttä työaika, jotkut lisäksi ylimääräisiä vuoroja.

Lapsen hoidon yhdistäminen epäsäännöllisiin työaikoihin vaatii sovittelua ja lisäksi toimivaa perheen sisäistä työnjakoa. Haastateltava H3:

”Työssäkäynti vaikuttaa vastuunjakoon perheessä. Kun molemmat käy töissä, pitää yhdistää koti ja arkielämä ja työ. Mies ja nainen on erilaisia, äiti kestää enemmän stressiä. Kun mä käyn töissä, pystyn työpäivän jälkeen jatkamaan kotitöissä ja tekemään mitä jäi tekemättä, huolehtimaan loppupäivästä. Kun hän on töissä, samoin hänkin tekee. Työssä täytyy aikatauluttaa arkea, sopia päiväkodin kanssa mihin aikaan lapsi menee.”

Arjen suunnitelmallisuus ja aikatauluttaminen ovat onnistumisen edellytyksiä silloin, kun työajat ovat epäsäännölliset. Monet hyödyntävät verkostojaan, mutta kaikilla niitä ei ole. Haastateltava H5 kertoi heidän tehneen tietoisia valintoja helpottaakseen työn ja perheen yhteensovittamista: *”Muutimme tähän rivitaloon koulun viereen ja olemme molemmat lähellä töissä. Lapselle on turvallista, kun tietää, että voi mennä tarvittaessa käymään vanhemman työpaikalla.”* Onnistunut työn ja perhe-elämän yhdistäminen näkyy arjen sujuvuutena ja toimivuutena, kuten haastateltava H4 kuvasi:

”Opiskelun, työn ja perheen yhdistäminen on ollut mulle helppoa, olen ehtinyt samalla harrastaakin. Kaikki on käynyt sujuvasti. Joskus on ollut molemmilla samaan aikaan iltavuoroja, silloin lapsi on joutunut olemaan yksin tai sisko on käynyt katsomassa, että lapsi pärjää ja on syönyt. Puhelin on ollut koko ajan mukana, että lapsi voi soittaa. Olen tarkka siitä, että asiat on aina

järjestyksessä ja on joku suunnitelma, se auttaa mua. Jos tulee muutos, täytyy muuttaa suunnitelmaa.”

Kysyin haastateltavilta, mitä he haluaisivat elämässään muuttaa. Jatko-opinnot joko ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa olivat monen mielessä. Haastateltava H1 haluaisi jatkaa opintoja kätilöksi ja pohdiskeli avoimen ammattikorkeakoulun väylää mahdollisena vaihtoehtona. Haastateltava H2 oli jo useamman kerran hakenut ammattikorkeakouluun sekä hoitoalalle että taideopintoihin. Haastateltava H3 haluaisi opiskella joko yliopistossa kasvatustieteitä tai ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogiksi. Opintojen jatkaminen korkeakoulussa ei maahanmuuttajataustaisille toisen asteen tutkinnon suorittamisen jälkeenkään ole erityisen helppoa. Ammatillisten opintojen todistuksella he ovat samalla viivalla suomalaisten nuorten ylioppilaiden ja ammatillisen tutkinnon suorittajien kanssa. Valintakokeiden tehtävät on suoritettava rajatussa ajassa. Kielitaidon riittämättömyys muodostuu helposti esteeksi koulutukseen pääsulle, kun tehtävänantoa ei ehdi kunnolla lukea ennen kuin paperi pitää palauttaa. Opintojaan vielä viimeistelevä haastateltava H5 halusi töihin voidakseen turvata perheen taloudellisen selviämisen ja antaakseen lapselle mahdollisuuden harrastaa. Haastateltava H4 nosti esiin hoitajien pienen palkan etenkin pelkkää päivätyötä tehtäessä. Hän haaveili helpommasta taloudellisesta tilanteesta, jossa ei tarvitsisi ihan niin tarkkaan suunnitella jokaista ostosta.

Työttömyys

Työttömyys oli haastateltaville itselleen melko vierasta, mutta ajatuksia ja tunteita se heissä herätti. Lähihoitajien hyvä työllisyystilanne oli yleisesti tiedossa ja nousi esiin monessa haastattelussa. Maahanmuuttajataustaisten naisten kantaväestöä korkeampaan työttömyysasteeseen haastateltavat löysivät sekä yksilöön että yhteiskuntaan liittyviä syitä.

Suomalainen järjestelmä sai kritiikkiä useammalta haastateltavalta. Suomalaisen järjestelmän ei katsota tukevan työssä käymistä ja Kelan etuudet mahdollistavat monelle taloudellisesti turvatun elämän kodin piirissä. Haastateltava H1 totesi, että monet kokevat, etteivät tarvitse rahaa enempää kuin mitä Kelasta saa. Myös haastateltava H5 näki järjestelmän selittävän osaltaan työttömyyttä ja totesi päiväkodin ja vuokran tulevan itselle maksettavaksi, kun menee töihin. Haastateltava H2 totesi:

”Systeemin pitäis olla sellainen, et se kannustaa käymään töissä. Ei niin, et joku laskee, että mulla on viis lasta, jos mä käyn töissä nää kaikki tuet loppuu. Ei kannata mennä töihin. Mä olen kuullut monta kertaa, että ei kannata. Tulee vähemmän rahaa, jos menee töihin. Totta kai hän istuu kotona, jos tulee vähemmän rahaa.” Hän pohdiskeli, että tukea olisi parempi saada työtä

vastaan: ”Terveen aikuisen ihmisen ei pitäisi istua kotona. Jokainen maahanmuuttaja osaa tehdä jotain, vaikkei osaa kieltä. Kun tekee jotain, voi kokea olevansa hyödyksi.”

Työpaikoilla tapahtuvan rasismien, syrjinnän ja ennakkoluulojen vaikutukset työttömyyteen nousivat esiin haastateltavien vastauksissa. Haastateltava H3 pohdiskeli:

”Jos ennakkoluuloja ei olisi, useampi olisi töissä. Ennakkoluuloihin ei vaikuta se, onko tullut Suomeen aikuisena vai onko kasvanut tai jopa syntynyt Suomessa. Tummaihoiset kohtaa enemmän ennakkoluuloja, vaaleaihoiset hyväksytään helpommin.”

Rekrytointiin liittyvä syrjintä vaikuttaa työllistymisen mahdollisuuksiin. Haastateltava H1 totesi: *”Jos paikka ei ole ennalta tuttu, voi koulutetunkin olla vaikea saada töitä Suomesta.”* Haastateltava H4 pohti nimen vaikutusta: *”Maahanmuuttajilla työllistymiseen vaikuttaa nimi tosi paljon. Ulkomaalaisella nimellä on vaikeampi saada töitä, vaikka olisi puoliksi suomalainenkin, kuten kaverini.”* Vaikka töitä muuten löytyisi, voi vakituisen työpaikan saaminen olla hankalaa. Toisenlaisiakin kokemuksia onneksi on, haastateltava H5 kuvasi rekrytointiin liittyviä kokemuksiaan:

”Minulle työllistyminen on ollut aina helppoa, töitä tarjottiin jo opiskeluaikana harjoittelujen jälkeen. Olen saanut nykyisen vakituisen työpaikan hakemalla paikkaa netin kautta. Ensin kutsuttiin haastatteluun ja sitten soitettiin, että sain paikan.”

Yksilötasolla maahanmuuttajanaisten työttömyyden taustalla vaikuttavat syyt voivat olla hyvinkin erilaisia. Haastateltava H2 pohdiskeli kotimaan kulttuurin ja oman taustan vaikutuksen:

”Mikä ammatti hänellä oli vai oliko ammattia ollenkaan. Jos kotimaassa naiset eivät tee töitä ja naisen tehtävänä on olla kotona ja hoitaa kotiasiat miehen huolehtiessa toimeentulosta, ei ehkä ole motivaatiota mennä töihin. Sekin vaikuttaa, mitä koulua on käynyt ja missä on asunut, mitä haluaa elämältä, millaisia tavoitteita on ja kenen kanssa on puhunut asioista. Moni soittaa paennut haluaa vain rauhallisen paikan, jossa elää. Rauha ja oma koti ovat tärkeitä. Kerrostaloasunto, jossa on vesi, sähkö ja kaikki voi riittää hänelle. Jos kotimaassa on elänyt kaupungissa ja kotona on ollut juokseva vesi, sähkö, kouluja, yliopistoja ja töitä, haluaa ihminen todennäköisesti Suomessakin samaa ja mielellään vielä vähän parempaa.”

Taustan vaikutuksen nosti esiin myös haastateltava H1:

”Afrikasta tulleet tytöt ei Suomeen tullessaan osaa nimeään kirjoittaa. Tytöt eivät käy koulua, eivät ehkä haluakaan. Aikuisena ei haluta kouluttautua, alusta aloittaminen on vaikeaa.”

Laisuus nousi esiin sekä haastateltavan H5 että haastateltavan H6 kommentissa. H6:

”Ajattelen, että jos haluaa, on työtä. Olen nähnyt, että moni maahanmuuttaja on tosi laiska, haluaa jäädä kotiin. Työtä ei ole vaikea saada. On parempi olla työssä.”

Työn nähtiin vaikuttavan myönteisesti hyvinvointiin. H6 kertoi:

”En ole ollut työttömänä, koko ajan olen ollut jollakin kursilla tai työharjoittelussa. Minulla ei ole ollut lomaa. Tarvitsen lisää rahaa, saan yhdeksän euroa päivässä. Se on pieni raha, mutta auttaa meitä. Haluan hyvän elämän.”

Työttömyys nähtiin hyvinvoinnin riskitekijänä ja sen ajateltiin vaikuttavan mielenterveyteen kielteisesti. Työttömyyden vaikutukset olisivat haastateltavien mielestä suuret myös taloudelliseen tilanteeseen ja suomen kielen taitoon.

Rasismi työpaikoilla

Teemahaastattelun teemoissa en ollut huomioinut rasismia, mutta jokainen haastateltavista nosti sen tavalla tai toisella käsittelyyn. Lähes kaikilla haastateltavilla oli jonkinlaisia kokemuksia rasismista ja syrjinnästä työpaikalla, sillä vain yksi haastateltavista kertoi, ettei hänellä ollut omakohtaisia kokemuksia rasismista sen enempää työpaikalla kuin vapaa-ajallakaan. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tuoreessa selvityksessä todettiin rasisen syrjinnän olevan Suomessakin laaja yhteiskunnallinen ilmiö ja erityisesti ennakkoluulojen kohteeksi joutuvat afrikkalaistaustaiset henkilöt (Hiltunen 2020, 7). Tämä tuli selkeästi näkyväksi myös haastateltavieni tarinoissa. Haastateltavista ainut, joka ei ollut joutunut rasismia tai syrjintää Suomessa kohtaamaan, oli lähtöisin Euroopan alueelta. Haastateltavista selkeästi eniten syrjintäkokemuksia oli afrikkalaistaustaisilla, mutta jonkin verran myös Lähi-idästä ja Aasiasta kotoisin olevilla haastateltavilla.

Syrjintä ja häirintä voi ilmetä monin eri tavoin aina näennäisesti harmittomista teoista tai sanoista väkivaltaan asti (Hiltunen 2020, 11). Kokemukset kiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta vaihtelevat eri ryhmien välillä ja työpaikkakiusaamiselle alttiita ovat erityisesti ne henkilöt, joiden kotimaan kulttuuri on kaukana suomalaisesta kulttuurista. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat aiemmissa tutkimuksissa kokeneet epäasiallista kohtelua niin asiakkaiden, työtovereiden kuin esimiestenkin taholta. (Shemeikka ym. 2017, 124.) Epäasiallinen kohtelu tuntuu loukkaavalta ja nöyryyttävältä. Se voi ilmetä

sosiaalisista tilanteista ulos jättämisenä, nöyryytyksinä tai erilaisten huhujen levittämisenä. Siihen liittyy aina jollakin tavalla myös vallan elementti, epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneella ei ole välineitä puolustaa itseään. (Bergbom 2017, 24.) Syrjintä työelämässä on moninaista ja se voi liittyä työn saamiseen, uralla etenemiseen sekä erilaisiin kokemuksiin työpaikalla ja työelämässä ylipäätään (Hiltunen 2020, 29). Tämä syrjinnän moninaisuus ilmeni myös haastateltavien kertomuksissa (kuvio 3)



KUVIO 3

Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksessä kävi ilmi, että asiakkaiden työntekijän osaamisen kohdistamat epäilykset ovat tavallisia etenkin terveydenhoitoalalla (Hiltunen 2020, 30). Asiakkaan työntekijään kohdistamaa rasismia ja epäasiallista käytöstä kuvasi kolme haastateltavaa. Hoitajan pätevyyden kyseenalaistaminen voi tulla näkyväksi esimerkiksi siinä, ettei asiakas halua maahanmuuttajataustaista hoitajaa itselleen. Haastateltavilta löytyi kuitenkin ymmärrystä asiakkaan käyttäytymiselle. Haastateltava H3:n sanoin:

”Asiakkaiden kohdalla tottakai yritän selittää, että olen pätevä ja näin. Se ei ole rasittavaa. Mä mietin, ettei vanha ihminen pysty päivittäisiä asioita tekemään. Mä en tule häntä hylkäämään, en jätä asiakasta hoitamatta.”

Haastateltava H1 kuvasi asiakkaan häneen kohdistamaa rasismia:

”Olen saanut aika paljon sellaista kohtelua. Hoidin iäkstä ihmistä, rasvasin jalkoja, kun hän istui pytyllä. Rasvasin jalkoja, laitoin tukisukat ja kun nousin, hän kaatoi naamaani pissaa. Se tuntui aika pahalta. Mä autan häntä, hän ei pääse itse pytyltä pois ja hän laittaa pissaa naamaan. Mä en pystynyt tekemään mitään. Yritin olla rauhallinen ja pestä naamaa. Se on välillä ymmärrettävää. Ymmärrän iäkkäitä, kun ei silloin ole ollut ulkomaalaisia, kun he olivat normaalissa elämässä.”

Työkavereiden taholta tapahtuva afrikkalaistaustaisiin kohdistuva syrjintä ja kiusaaminen oli yhdenvertaisuusvaltuutetun tutkimuksessa valitettavan yleistä, sille oli altistunut 32 prosenttia kyselyyn vastanneista. Se, miten kuormittavana yksilö syrjinnän kokee, liittyy ainakin jossakin määrin kokemusten toistuvuuteen ja kasautuvuuteen. (Hiltunen 2020, 31.)

Työkavereiden taholta koettu syrjintä ja rasismi voi tulla näkyväksi eri tavoin. Se voi olla ryhmän ja työyhteisön ulkopuolelle jättämistä, ammattitaidon ja osaamisen kyseenalaistamista, aiheetonta negatiivista palautetta tai ihan suoranaista kiusaamista.

Ulkopuolelle jättäminen ja ulkopuolisuuden tunne nousivat esiin useammassa haastattelussa. Lähihoitajan työssä vuorovaikutus työkavereiden kanssa on tärkeää, sillä työtä tehdään usein tiimin tai työparin kanssa. Yhteistyöhön liittyvät haasteet luonnollisesti kuormittavat, mutta toisaalta ne myös uhkaavat työn menestyksellistä suorittamista. Esimerkiksi vuoron vaihtuessa annettu raportti on tärkeä tiedon siirtämisen kanava, jonka avulla seuraava vuoro saa tiedon asioista, jotka tulisi omassa työssä ottaa sinä päivänä huomioon. Haastateltava H3 kuvasi ulkopuolelle jäämistä raportilla:

”Kun istut ajoissa odottamassa raporttia eikä kukaan ota kontaktia tai anna listaa töistä. Tummaihoisena huivipäisenä jäät huomiotta, kukaan ei kerro sulle asiakkaista. Istuvat, kääntyvät toisiaan vasten ja antavat toisilleen raportin. Joskus kun mun on pitänyt antaa raportti, niin ei edes kuunneltu. Ihminen voi mennä mieluummin tietokoneelle lukemaan kuin kuunnella mua.”

Haastateltava H4 kuvasi ulkopuoliseksi jättämistä vapaamuotoisemmissa sosiaalisissa tilanteissa, kuten kahvi- ja ruokatauoilla:

”Oon ollut työpaikalla, jossa jokaisella työkaverilla on ollut oma kaveri, jonka kanssa on istunut kahvihuoneessa ja keskustellut. Olin yksin, jätettynä ulkopuolelle.”

Jatkuva ammattitaidon epäily ja osaamisen kyseenalaistaminen on kuormittavaa. Osa työntekijöistä kokee, että kollegan maahanmuuttajatausta, kantäväestöstä poikkeava ulkonäkö ja nimi antavat oikeuden epäillä tämän ammattitaitoa. Haastateltava H3 kertoi

kokevansa tämän raskaammaksi kuin itse työn teon. Edes sujuva suomen kieli ja Suomessa suoritettu ammatillinen tutkinto eivät anna suojaa, vaan osaamista kyseenalaistetaan ja arvioidaan säännöllisesti toisten työntekijöiden toimesta. H3 totesi: *”Työpaikalla nämä rasittavat tekijät – mä jätän ennemmin sen työpaikan kuin haavoitan itseäni.”* Haastateltava H4 kiteytti asian:

”Ulkomaalaisena sun on pakko yrittää enemmän. Sun pitää tehdä enemmän töitä et sut nähdään. Se on kyl harmi. Ja vaikka kuinka yrität, silti tulee sanomista. Jokaisessa työpaikassa on joku semmonen.”

Osaamisen kyseenalaistamisen ja ulkopuolelle jättämisen lisäksi työkaverit voivat käyttäytyä epäasiallisesti ja kohdella maahanmuuttajataustaista työntekijää huonommin kuin muita työyhteisön jäseniä. H1 kuvasi kokemuksiaan:

”Hoitoalalla työkaveri voi olla huono. Vaikka on samassa ammatissa, hän yrittää ehkä olla pomo, vaikka olisi itse vastavalmistunut. Hän voi nenä pystyssä pyytää sua tekemään asioita, vaikka ollaan kavereita, samassa veneessä ja samassa roolissa työpaikalla. Se tuntuu välillä pahalta.” Samaa teemaa nosti esiin haastateltava H3: *”Kun puhutaan nöyryytyksistä, ei ole ikärajaa siihen, kuka niin tekee. Voi olla nuori, vastavalmistunut, joka haluaa, että teen hänen pillin mukaan. Näitä on ollut työpaikalla... Oli tullut uusia työntekijöitä ja olin uuden työntekijän työparina. Mitä hän teki? Hän otti ilta-kärryn ja heitti roskat lattialle, odotti, että mä nostaisin ne. Hän ei ottanut muihin kontaktia, ajatteli, etten ole pätevä ihminen. Näitä tapahtuu, nöyryytyksiä, heitetään roskaa lattialle. Jos otat nämä vastaan, tulet hyväksytyksi työympäristöön.”*

Haastateltavilta löytyi kuitenkin myös ymmärrystä työkavereita kohtaan. H6 pohdiskeli:

”Yhdessä työharjoittelussa oli vaikeaa. Ehkä minun kieli ei ollut riittävän hyvä. En onnistunut tekemään mitään, kaikki tein väärin.”

H1 nosti myös kielen merkityksen:

”Jos kieli on heikko, etkä ymmärrä ohjeita, ei kukaan jaksa koko ajan ohjeistaa. Perusasiat pitää olla kunnossa, että pärjää työpaikalla.”

Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, ettei työnantajien tietoisuus ja osaaminen yhdenvertaisuuteen ja syrjinnän ehkäisyyn liittyen ei ole vielä riittävällä tasolla. Rekrytointiin liittyvä rasismi nousi vahvasti esiin aiemmin tässä opinnäytetyössä mainitussa Koneen säätiön rahoittamassa tutkimuksessa. Haastateltavatkin tunnistivat rekrytointiin liittyvän

rasismin, mutta hoitoalan hyvän työtilanteen takia työllistyminen oli pääsääntöisesti ollut heille helppoa. Neljä haastateltavista oli tehnyt töitä jo opiskeluaikana, kun heitä oli työsäoppimisjakson päättyessä pyydetty keikkatöihin. H1 kuvasi kohtaamaansa rasismia rekrytointitilanteessa:

”Uutta paikkaa hakiessa luvataan, että me soitamme ja ilmoitamme. Sitten soittavat ja kertovat, että valitettavasti et tullut valituksi, mutta soitamme, jos paikka vapautuu. Paikan vapautuessa eivät soita. Nimi vaikuttaa työllistymiseen, vaikeuttaa sitä.”

Haastateltavat kertoivat, etteivät juurikaan olleet hakeneet avoimia paikkoja, vaan olivat työllistyneet itselleen ennalta tuttuihin paikkoihin tai sijaisia välittävien palveluiden kautta.

Yksi haastateltavista, H5, totesi, ettei ole koskaan törmännyt rasismiin työpaikalla. Toisten kohdalla hän on havainnut rasismia esimerkiksi bussissa, mutta omakohtaisesti ei koskaan. Hän korosti oman asenteen ja toiminnan merkitystä ja totesi, että ulkomaalaisen täytyy osata itse sopeutua uuden maan kulttuuriin ja opetella maassa puhuttava kieli:

”Ketään ei kutsunut meitä Suomeen, tulimme vapaaehtoisesti. Meidän pitää oppia Suomen kieli ja sopeutua kulttuuriin. Jos me puhutaan omaa kieltä ja nauretaan, eikä toiset ymmärrä, se vaikuttaa. Jos sopeudutaan heidän tii-miin, puhutaan suomea vaikka väärinkin, ei tapahdu rasismia. Jotkut sekoittaa kulttuurin ja uskonnon, se on ongelma, mikä aiheuttaa rasismia. Ulkomaalaiset syyttävät suomalaisia esimerkiksi alkoholin juomisesta. Pieni asia, joka alkaa ärsyttää ja aiheuttaa rasismia. Yksi huono ulkomaalainen leimaa kaikki. Joka maassa on näin. Me tulimme itse, meidän täytyy sopeutua. Jos emme sopeudu, lähdetään pois.”

Hän nosti esiin maahanmuuttajat, jotka ovat asuneet Suomessa 20 vuotta, elävät Kelan etuuksilla eivätkä osaa yhtään suomen kieltä. Haastateltava totesi, että lakia pitäisi muuttaa. Suomessa saa liikaa tukea. Terveet ja työkuntoiset ihmiset pitäisi saada töihin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Arviointi

Tässä opinnäytetyössä selvitin, liittykö ammatillisen koulutuksen suorittaneen maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen joitakin erityisiä haasteita. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää vastaus tähän tutkimuskysymykseen sekä löytää ratkaisuja ja kehittämisehdotuksia, joiden avulla maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumista voidaan lisätä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin työelämään osallistumiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä haasteita, joita maahanmuuttajataustaiset, Suomessa lähihoitajakoulutuksen suorittaneet naiset kohtaavat. Aiempien tutkimusten mukaan maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on matalampi kuin kantaväestön naisilla. Halusin lähteä selvittämään, millaisia syitä matalan työllisyysasteen takaa löytyy. Työllisyysaste muodostuu yksilöiden työelämään osallistumisesta tai osallistumattomuudesta. Jokaisella yksilöllä on omat syynsä siihen, osallistuuko hän työelämään. Kun näitä syitä tunnistetaan ja lähdetään tutkailemaan tarkemmin, voidaan löytää ratkaisuja, joiden avulla maahanmuuttajanaisten työllisyysastetta on mahdollista nostaa nykyistä korkeammalle tasolle. Yhteiskunnankin tasolla muutoksen taustalla on aina yksilöt omine ratkaisuineen. Sosiaalialan työlle tyypillistä on se, että parempaan maailmaan pyritään muuttamalla elämää ja sen olosuhteita paremmaksi yksi asiakas kerrallaan. Yksilöiden hyvinvointi tulee näkyväksi myös yhteisön hyvinvointina.

Tutkimusstrategiana opinnäytetyössä oli tapaustutkimus, joka soveltuu hyvin tutkimukseen, jossa kohde on kategorisesti rajattu ja tarkkaan määritelty. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui maahanmuuttajien työllistymiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä aiemmista tutkimuksista. Maahanmuuttajien työllistymiseen ja hyvinvointiin liittyviä tutkimustietoja oli jonkin verran saatavilla, mutta erityisesti maahanmuuttajanaisten ja -perheiden näkökulmasta tutkimusta oli niukasti. Teoreettisen viitekehysten pohjalta nousseisiin kysymyksiin hain vastauksia teemahaastattelujen avulla. Teemahaastattelut avasivat minulle ikkunan tutkittavien maailmaan ja avasivat silmäni sille, miten eri lähtökohdista maahanmuuttajataustaiset naiset lähtevät koulutukseen ja suomalaiseen työelämään.

Aiemman tutkimustiedon vähyys vahvisti osaltaan olettamustani siitä, että maahanmuuttajanaiset ovat usein marginaaliin jäävä ryhmä suomalaisessa yhteiskunnassa. Heidän ääntään ei useinkaan kuulla julkisessa keskustelussa. Tässä työssä halusin antaa äänen näille naisille sekä nostaa esiin heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan niin työn ja perheen yhteensovittamiseen kuin suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään sopeutumiseenkin

liittyen. Tämä tietoinen valinta näkyy työssä pitkinä lainauksina, joiden avulla yritän välittää haastateltavien autenttisia kokemuksia ja ajatuksia lukijalle. Tämä opinnäytetyö ei tarjoa laajaa yleistettävyyttä aiheesta, mutta se antaa mahdollisuuden tarkastella kuuden maahanmuuttajataustaisen lähihoitajan kokemuksista koostuvaa kuvausta suomalaisesta työelämästä ja työn ja perheen yhteensovittamisen haasteista. Näiden kokemusten pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, millaisiin asioihin vaikuttamalla voitaisiin vaikuttaa myönteisesti maahanmuuttajanaisten työllisyysasteeseen.

8.2 Ajankohtaisuus ja hyödynnettävyys

Ajankohtaisuus

Opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen, sillä maahanmuuttajien määrä on Suomessa kaksinkertaistunut kymmenen vuoden aikana ja vuoden 2018 lopussa maassamme asui lähes 390000 ulkomailla syntyneitä henkilöä. Koko väestöstä ulkomaalaistaustaisia oli vuoden 2019 lopussa hiukan reilu 7 prosenttia. (Kuusio ym. 2020, 12.) Maahanmuuttajien ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten määrän kasvu haastaa niin työelämää kuin yhteiskuntaakin huomioimaan paremmin erilaisista taustoista tulevien yksilöiden ja perheiden erityispiirteitä, vahvuuksia ja tarpeita. Väestön ikääntyminen ja alhainen syntyvyys ovat herättäneet huolta ja ratkaisuksi on haettu työperäisen maahanmuuton lisäämistä (Sisäministeriö 2020). Maahanmuuttajien työllistyminen nousee teemana esiin myös Sanna Marinin hallitusohjelmassa, jonka yhtenä tavoitteena on lisätä maahanmuuttajien työelämään osallistumista (Valtioneuvosto 2019, 130). On kuitenkin hyvä muistaa, etteivät maahanmuuttajat ole millään lailla yhtenäinen ryhmä, vaan laaja joukko erilaisista taustoista ja lähtökohdista tulevia yksilöitä (Kurki 2019, 1). Jokainen on taustastaan ja kulttuuristaan riippumatta ainutlaatuinen yksilö henkilökohtaisine tarpeineen. (THL 2019d.) Maahanmuuttajien joukkoon mahtuu sekä korkeasti koulutettuja asiantuntijoita, että luku- ja kirjoitustaidottomia henkilöitä (Shemeikka ym. 2017, 119-120). Osa maahanmuuttajista on joutunut pakenemaan sotaa tai muuta kriisiä, mutta yhä useampi muuttaa Suomeen opintojen, työn tai perheen perässä. Jokaisella on kuitenkin tullessaan toivo paremmasta elämästä, mitä se itse kullekin tarkoittaakaan. Paremmasta elämästä saavuttaminen edellyttää sitä, että jokaiselle annetaan mahdollisuus tavoitella unelmiaan ja hyödyntää omia vahvuuksiaan myös uudessa kotimaassa.

Vaikka Suomi on kautta historian ollut monikulttuurinen maa joutuvat eri vähemmistöihin kuuluvat edelleen valitettavan usein kohtaamaan syrjintää ja rasismia. Rasismi nousi opinnäytetyöprosessin aikana teemana esiin niin tekemissäni haastatteluissa kuin julkisessa keskustelussakin. Tummaihoisen George Floydin kuolema Minneapolisissa, Yhdysvalloissa toukokuussa 2020 nosti maailmanlaajuiseen tietoisuuteen etnisiin vähemmistöihin

kohdistuvat ihmisoikeusrikkomukset ja poliisin heihin kohdistaman tarpeettoman väkivallan (Amnesty International 2020). Tapahtuman jälkeen rakenteellista rasismia ja poliisiväkivaltaa vastustava Black Lives Matter -liike kasvoi kansainväliseksi ilmiöksi. Suomessa näkyvyyttä saanut liike halusi kiinnittää ihmisten huomiota rakenteelliseen rasismiin ja muistuttaa siitä, että Suomessakin rasismia ilmenee. (Collin 2020.)

Kesäkuun 2020 alussa afrikkalaistaustaisten kokema syrjintä ja rasismi nousivat jälleen otsikoihin, kun yhdenvertaisuusvaltuutetun selvitys aiheesta julkaistiin. Selvityksen mukaan syrjintää ja rasismia esiintyy niin yhteiskunnan rakenteissa ja toimintatavoissa kuin arjen tilanteissa eri ympäristöissä ja suuri osa afrikkalaistaustaisista kohtaa syrjintää säännöllisesti (Toivanen 2020.) Vähemmistöasema voikin tutkimusten mukaan altistaa työntekijän kiusaamiselle (Bergbom 2017, 24).

Ulkomaalaisia työllistävien alojen heikoista työoloista ja epäkohdista saatiin lukea uutisista heinäkuussa 2020, kun julkisuuteen nousivat siivousalalla esiintyvät vakavat epäkohdat työoloissa sekä suomalaisten marjatiilojen epäinhimilliset olosuhteet. ”Mansikanpoimijoilta passit pois, alipalkkausta, kelvoton majoitus – Avin tarkastaja: Työnantajalla on monta mahdollisuutta hyväksikäyttöön” uutisoi Yle 6.7.2020. Koronapandemian seurauksena ulkomaalaista työvoimaa on ollut tavallista haastavampaa löytää marjatiiloille ja suomalaisten työntekijöiden myötä tietoja marjatiilojen työolosuhteista on tihkunut julkisuuteen. Ylen jutussa todettiin, että ulkomaalaisten työntekijöiden kaltoinkohtelulla on yhteiskunnassa hiljainen hyväksyntä ja tilanteen muuttaminen vaatisi ennen kaikkea poliittista tahtoa. (Tolonen 2020.)

Edellä mainitut poiminnat kesän 2020 julkisesta keskustelusta vahvistavat sen, mistä suuri osa haastateltavistanikin kertoi: maahanmuuttajat eivät tule työelämässä kohdelluksi kantaväestön tavoin. He altistuvat edelleen monenlaiselle syrjinnälle ja muita huonommalle kohtelulle. Edes vahva osaaminen ja myönteinen asenne eivät suojaa huonolta kohtelulta. Maahanmuuttajien kohtaaminen on edelleen monelle suomalaiselle uutta ja ennakkoluulot vahvoja.

Osallisuuden tunne on ihmisen hyvinvoinnille ensiarvoisen tärkeä. Kokemus osallisuudesta lisää yksilön hyvinvointia, turvallisuuden tunnetta ja uskoa niin omiin mahdollisuuksiin kuin tulevaisuuteenkin. Osallisuudella tarkoitetaan mahdollisuutta elää itsensä näköistä elämää, kuulua itselle tärkeisiin ryhmiin ja yhteisöihin sekä vaikuttaa omiin ja itselle tärkeisiin asioihin. Osallisuus on myös oikeutta yhteiseen hyvään. (THL 2020d.) Osallisuuden kokemuksen taustalla on tunne hyväksytyksi tulemisesta. Erilaisuuden hyväksyminen ei aina ole helppoa ja eri kulttuureista Suomeen muuttaneet voivat joutua kohtaamaan

monenlaisia ennakkoluuloja. Sopeutuminen uuteen kotimaahan on prosessi, jonka jokainen toteuttaa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden määrän lisääntyminen on haastanut oppilaitoksia ja koulutusjärjestelmää, mutta yhtä lailla myös työllisyyspalveluita huomioimaan paremmin erilaisista lähtökohdista tulevien opiskelijoiden ja asiakkaiden tarpeita (Kurki 2019, 13). Maahanmuuttajilla on monenlaisia taitoja ja osaamista, mutta haastattelemieni naisten mukaan näitä ei Suomessa kovinkaan usein osata hyödyntää. Sen sijaan erityisesti nuoria maahanmuuttajataustaisia naisia ohjataan hoivatyöhön, mikä osaltaan vahvistaa koulutus- ja työmarkkinoiden rodullistumista ja sukupuolittumista (Kurki 2019, 15). Haastatteleman naiset kuvasivat omia polkujaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Osa haastateltavista oli hakeutunut hoitoalalle omasta aloitteestaan hyvän työllisyystilanteen tai oman mielenkiinnon houkuttelemana. Jotkut sen sijaan oli ohjattu alalle henkilökohtaisista toiveista ja aiemmasta osaamisesta piittaamatta.

Hyödynnettävyys

Opinnäytetyön tuloksia ja kehittämissuhteita voidaan hyödyntää Sateenkaari Koton Siivet -hankkeessa, jossa ammatillisen koulutuksen suorittaneiden naisten työllistymispolkujen ja osallisuuden edistämiseen etsitään uusia keinoja ja käytäntöjä. Opinnäytetyön tulokset ovat laajalti hyödynnettävissä työpaikoilla, joilla työskentelee maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Toivoisin erityisesti esimiesten tiedostavan paremmin näitä maahanmuuttajien työelämään osallistumiseen liittyviä haasteita, joita haastatteleman maahanmuuttajanaiset toivat haastatteluissa esiin. Esimies on vastuussa siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen jokaiselle työntekijälle (Työturvallisuuskeskus 2020). Hyvien tapojen vastainen käyttäytyminen, epäasiallinen kohtelu ja henkinen väkivalta lisäävät työntekijän kokemaa stressiä ja heikentävät työhyvinvointia (Tehy 2020). Opinnäytetyön tulosten perusteella maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden riski joutua epäasiallisen kohtelun uhriksi työpaikoilla on suuri. Riski olisi tärkeää tiedostaa työpaikoilla, jotta epäasiallinen kohtelu osattaisiin tunnistaa ja siihen voitaisiin puuttua jo varhaisessa vaiheessa.

Opinnäytetyön tulokset ovat hyödynnettävissä myös oppilaitoksissa, kun pohditaan maahanmuuttajille suunnattuja koulutuksia. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aiemman osaamisen nykyistä parempi hyödyntäminen sekä suomen kielen opetuksen tuominen luokahuoneista kohti käytännön arki- ja työelämää olisivat selkeitä parannuksia nykytilanteeseen. Toisaalta koulutuksen kentällä olisi laajemminkin hyvä huomioida myös työelämän monimuotoistuminen ja siihen liittyvät erityispiirteet. Omien arvojen ja asenteiden pohtiminen jo opiskeluaikana on tärkeää, sillä niillä on tapana tulla näkyväksi työelämässä erityisesti ihmisläheisissä ammateissa. Myös kantaväestöön kuuluvien opiskelijoiden olisi

tärkeää saada osaamista moninaisissa työyhteisöissä toimimiseen ja oppia kohtaamaan niin työkaverit kuin asiakkaatkin ensisijaisesti yksilöinä, ei tietyn kansalaisuuden tai rodun edustajina.

8.3 Eettisyys ja luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus muodostuu tutkimuksen uskottavuudesta, luotettavuudesta ja eettisyydestä (Juuti & Puusa 2020, 175). Tutkimuksen kaikissa vaiheissa noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta ja siihen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteereiden mukaisia aineiston hankinnan, tutkimuksen ja arvioinnin menetelmiä (Kananen 2015, 125). Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys muodostui aiemmista tutkimuksista ja selvityksistä. Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta oli tärkeää kiinnittää huomiota asianmukaisiin lähdeviitteisiin, jotta lukijan on helppo erottaa kirjoittajan ajatukset aiemmista tutkimustuloksista. Muiden tutkijoiden työlle tulee antaa arvoa ja aiempiin julkaisuihin tulee viitata asianmukaisesti (Kananen 2015, 125).

Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, mikä osoittautui sopivaksi menetelmäksi sallien tietynlaisen joustavuuden ennalta valittujen teemojen käsittelyssä. Haastateltavien anonymiteetin turvaamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota läpi koko opinnäytetyöprosessin. Haastateltavien taustatiedot eivät ole yhdistettävissä heidän tarinoihinsa eikä haastateltavien henkilötietoja kerätty missään opinnäytetyöprosessin vaiheessa. Haastateltavat osallistuivat haastatteluun vapaaehtoisesti ja he antoivat luvan haastattelun tallentamiseen nauhoittamalla. Heille kerrottiin haastattelun yhteydessä mihin tarkoitukseen ja millä tavalla haastattelun aineistoa tullaan hyödyntämään. Riittävä ja tarkka dokumentaatio on tapaustutkimuksessa luotettavuuden tärkein taustatekijä (Kananen 2012, 36). Teemahaastattelujen osalta dokumentointi tapahtui ensin äänittämällä ja sen jälkeen litteroimalla haastattelut tekstimuotoon.

Tutkimuksen eettisyys edellyttää sitä, että tutkija noudattaa kaikissa tutkimuksen vaiheissa eettisiä periaatteita. Eettisyyden kannalta on tärkeää huomioida tutkimuksen vaikutukset sen kohteena olevien ihmisten elämään. Tutkimus ei saa aiheuttaa haittaa sen kohteena oleville yksilöille tai muille tutkimukseen liittyville tahoille. (Juuti & Puusa 2020, 175.) Tässä tutkimuksessa eettisyyteen pyrkiminen näkyy esimerkiksi haastateltavien suorissa lainauksissa, jotka olen ohjeiden vastaisesti muokannut yleiskielen mukaisiksi. Aikuisena uuden kielen ja erityisesti uusien äänteiden oppiminen on haastavaa ja tämä kuului haastateltavien artikuloinnissa. Halusin turvata haastateltavien viestin ymmärrettävyyden ja välttää huomion kiinnittämisen artikuloitvirheisiin, minkä vuoksi päädyin toimimaan kuvaamallani tavalla.

8.4 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä nostin esiin niitä haasteita ja kehittämisen kohtia, joita sosiaali- ja terveydenhoitoalan toisen asteen tutkinnon suorittaneet perheelliset maahanmuuttajanaiset kohtaavat suomalaisessa työelämässä. Samalla havahduin pohtimaan sitä, mikä tekee maahanmuuttajanaisesta selviytyjän. Miksi osa naisista löytää paikkansa suomalaisesta yhteiskunnasta, kun taas osa jää marginaaliin? Haastattelemani naiset kuvasivat sitä, miten he olivat pohdiskelleet aiempaa elämäänsä, oman kotimaansa ja Suomen kulttuuria sekä sitä, minkälaisen elämän ja roolin he itselleen uudessa kotimaassa haluaisivat. Onko onnistuneen sopeutumisen taustalla yksilöllisiä eroja? Voisivatko maahanmuuttajia työssään kohtaavat ammattilaiset tehdä jotakin helpottaakseen maahanmuuttajien sopeutumista uuteen kotimaahan? Ihmisellä on luontaisesti tarve kuulua joukkoon ja vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin. Ulkopuolelle jääminen on riski niin yksilölle kuin yhteiskunnallekin, sillä eriarvoistuminen ja syrjäytyminen uhkaa pahimmillaan myös yhteiskuntarauhaa. Näin pienellä otoksella on vaikea tehdä kovin pitkälle meneviä tulkintoja, mutta asiaa on kuitenkin hyvä pohtia. Jokainen ammattilainen voi omilla ratkaisuillaan vaikuttaa asiakkaan elämään ja joskus lyhytkin kohtaaminen voi muuttaa elämän suuntaa pysyvästi.

Aiempien tutkimusten mukaan suomalaiset ystävät auttavat osaltaan uuteen kotimaahan sopeutumisessa. Ystävien löytäminen ei kuitenkaan ole aina helppoa. Oman aktiivisuuden merkitys nousi esiin myös ystävien hankkimisessa. Verkostoituminen voi tapahtua opinnoissa tai työelämässä, mutta yhtä lailla harrastustoiminnassa tai uskonnollisissa yhteisöissä (Kuusio, Castaneda & Leemann 2020, 69). Yhteisen kielen puuttuminen on haaste sekä ystäväystymisen että laajemminkin osallisuuden toteutumisen kannalta. Kielen oppiminen on siis yksi askel uuteen kotimaahan sopeutumisessa, mutta oikotie onneen sekkään ei ole. Haastatteluissa nousi selvästi esiin se, että maahanmuuttajanaiset olivat kohdanneet monenlaisia haasteita ja raivanneet tiensä niiden läpi päästäkseen siihen, missä he nyt olivat. Erilaisesta kulttuurista suomalaiseen yhteiskuntaan tuleminen voi olla hyvin raskasta. Naisten vahvuus ja kyky tehdä valintoja selviytyäkseen eteensä tulleista vastoinkäymisistä nousi selvästi esiin haastatteluissa.

Kun nainen tai perhe muuttaa täysin toisenlaisesta kulttuurista ja toimintaympäristöstä Suomeen ja jää vaille luonnollisia verkostoja, sopeutumista vaaditaan. Jokaisen haastattelutavan perheessä muutto vieraaseen maahan oli muuttanut perinteisiä käytäntöjä ja työnjakoa puolisoitten välillä. Suuri osa haastateltavista kuvasi toimivaa keskusteluyhteyttä puolisoonsa sekä heidän kykyään neuvotella asioista ja sopia juuri omalle perheelle sopivasta työnjaosta ja käytännöistä. Omaan kulttuuriin liittyviä tapoja ei noussut haastattelussa juurikaan esiin, uskonnon ja sen perinteet nosti esiin kaksi haastateltavaa. On hyvä muistaa,

että ihminen usein sokeutuu omalle kulttuurilleen ominaisille tavoille ja käytännöille. Tee-mahaastattelun keinoin voi olla vaikea saada näkyväksi todellisia eroja valtakulttuurin ja kotimaan kulttuurin välillä.

Maahanmuuttajien määrän kasvaessa heidän kiinnittymisensä työelämään on tullut yhä tärkeämmäksi (Sutela & Larja 2015, 24). Aiempaan tutkimustietoon perehtymisen myötä kävi ilmi, että syrjintä on osaltaan syynä maahanmuuttajanaisten heikkoon työllisyysasteeseen (Larja 2019, 40). Itselleni tuli kuitenkin haastatteluja tehdessäni yllätyksenä se, että yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat olivat kohdanneet rasismia työelämässä. Olin olettanut, että työelämän ulkopuolelle jäämisen taustalta voisi löytyä esimerkiksi työn ja suurperheen yhteensovittamiseen liittyviä haasteita sekä puutteita kielitaidossa, mutta rasmin ja syrjinnän vaikutusta en ollut osannut ennakoida.

Suomessa naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon on kiinnitetty huomiota jo 1800-luvulla ja täydet poliittiset oikeudet suomalaiset naiset saivat jo vuonna 1906. Sukupuolten välisen tasa-arvon tavoittelu on muokannut suomalaista kulttuuria ja yhteiskunnallisia käytäntöjä. Perhevapaat, varhaiskasvatus ja peruskoulu ovat olleet tärkeässä roolissa tasa-arvokehityksessä. Perheen sisäisen hoivavastuun jakautuminen, naisen ja miehen tasavertainen oikeus kouluttautua ja toteuttaa itseään työelämässä sekä oikeus päättää lapsiluvusta ovat kaikki tärkeitä askeleita tasa-arvon tiellä niin perheen sisällä kuin laajemminkin yhteiskunnassa. (STM 2020.) Usein ajatellaan, että maahanmuuttajaperheissä perheen sisäinen tasa-arvo ei toteudu kovinkaan hyvin, mutta suomalaisessa työelämässä tasa-arvoa sen sijaan pidetään itsestäänselvyytenä. Tämän opinnäytetyön perusteella tilanne on kuitenkin päinvastainen: perheen sisäinen tasa-arvo oli haastattelemini naisten perheissä hyvällä tolalla, mutta työelämässä syrjintää ja huonoa kohtelua edelleen esiintyy.

Jos sukupuolten välisen tasa-arvon mittarina perheessä on kotitöiden ja hoivavastuun jako, olivat haastattelemani perheet lähtömaan kulttuurisista perinteistä riippumatta hyvin pitkällä tasa-arvokehityksessään. Moni haastateltavistani kertoi, että lähtömaassa naisen asema oli heikko ja päätösvalta miehillä. Monessa maassa naisen tehtävänä on edelleen huolehtia perheestä ja kodista, usein tässä apuna ovat suvun ja yhteisön muut naiset. Maahanmuuttajaperheissä on tilastojen mukaan keskimäärin enemmän lapsia kuin kantaväestön perheissä (Väänänen, Toivanen & Airila 2013, 21). Puolisoiden välinen toimiva työnjako lasten- ja kodinhoitoon sekä muihin arjen velvoitteisiin liittyen tukee tutkimusten mukaan perheen hyvinvointia, sillä vanhempien välinen toimiva työnjako ja parisuhde ovat hyvinvoinnin keskeisimpiä tekijöitä. Kotityöt ovat kuitenkin suomalaisissa lapsiperheissä yksi yleisimmistä riidan aiheista (Lammi-Taskula & Salmi 2014b, 72-73). Haastateltavieni perheissä kotitöiden jakaantuminen ei juurikaan aiheuttanut riitoja. Vain yksi

nainen toi esiin tyytymättömyyttään kotitöiden epätasaiseen jakautumiseen puolisoiden välillä, neljä naista kertoi miehen hoitavan osuutensa ja joissakin perheissä mies teki kotitöitä naista enemmän. Pohdiskelin, mistä tämä merkittävä ero suomalaisiin kotitalouksiin voisi johtua ja löysin kaksikin mahdollista selittävää tekijää. Kun koti on lähtömaan kulttuurissa perinteisesti ollut täysin naisen vastuulla, nainen ei ehkä samalla tavalla odota miehen tekevän osuuttaan kotitöistä. Tällaisesta taustasta tuleva nainen ei ehkä suomalaisesta, tasa-arvoon tottuneesta kanssasisarestaan poiketen ehkä pety, mikäli imurointi unohtuu tai tiskit jäävät altaaseen. Toisaalta asiaa voi selittää myös perheen elämänhistoria: kun on selvitty sodan jaloista turvalliseen maahan ja saatu elämä toimimaan, ei jakseta lähteä riitelemään pyykkivuorista ja muista pikkuasioista. Kotitöiden tasainen jakautuminen puolisoiden välillä lisää tutkimusten mukaan tyytyväisyyttä parisuhteeseen ja saattaa ilmentää puolisoiden kykyä keskustella ja sopia asioista (Lammi-Taskula & Salmi 2014b, 79). Haastatteluissa puolisoiden kyky keskustella asioista ja luoda omalle perheelle sopivia käytäntöjä nousi vahvasti esiin.

Työaikoihin liittyvät joustot, työvuorojärjestelyt ja etätyömahdollisuudet ovat tutkimuksen mukaan merkittävässä roolissa, kun tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista perheissä (Laakso 2017, 23). Lähihoitajan työssä etätyöhön harvoin on mahdollisuuksia, mutta työvuorojärjestelyt ja erilaiset työnantajan puolelta tulevat joustot nousivat esiin usean haastateltavan kokemuksissa. Kun omat verkostot ovat vähäiset ja molemmat vanhemmat tekevät vuorotöitä, vaatii työelämään osallistuminen vanhemmilta organisoitukykyä ja kykyä ennakoitiin. Toisaalta nämäkään eivät aina riitä, joskus tarvitaan myös joustavaa työaikaa ja esimiehen tukea haastavissa tilanteissa. Epätyypilliset työajat voivat haastaa vanhempien välistä vuorovaikutusta sekä työn ja muun elämän tasapainoa (Ojanen 2017, 37). Haastateltavat olivat onnistuneet ratkomaan työvuoroihin liittyviä haasteita yhdessä esimiestensä kanssa melko hyvin. Myös keikkatyöt nähtiin mahdollisuutena vaikuttaa omiin työvuoroihin. Keikkatöihin liittyy kuitenkin aina epävarmuutta töiden jatkuvuudesta ja sen myötä taloudellisesta toimeentulosta. Työn ja perheen yhteensovittamisessa perheet hyödynsivät varhaiskasvatuspalveluita, mutta muuten keskiöön nousi vanhempien kyky sopia perheen sisäisestä työnjaosta, suunnitella arkea ja ennakoida haastavia tilanteita.

Hyvinvoinnin kannalta läheisyys perheen ja muun sosiaalisen verkoston kanssa on tärkeää, kun taas köyhyys, rasismi ja syrjintä uhkaavat hyvinvointia (Hollander 2020, 4). Köyhyys ei erityisesti noussut esiin haastatteluissa, vaikka sitä parissa haastattelussa sivuttiinkin. Sen sijaan erilaiset ennakkoluulot, syrjintä ja rasismi olivat tuttuja lähes kaikille haastateltaville. Työpaikoilla haastateltavat olivat kohdanneet ennakkoluuloja ja syrjintää niin asiakkaiden kuin työtovereidenkin taholta. Osaamisen kyseenalaistaminen,

työyhteisön ulkopuolelle jättäminen ja asiakkaiden taholta tuleva asiaton kielteinen palaute tai epäasiallinen, jopa törkeä käyttäytyminen ovat haastateltavien mukaan tänä päivänäkin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden arkipäivää. Erityisesti ulkonäöltään tai kulttuuriltaan valtaväestöstä poikkeavat ovat ennakkoluulojen kohteena. Jatkuva oman osaamisen todistelu ja ennakkoluuloja vastaan taistelu on raskasta ja valitettavan usein myös hyödytöntä. Maahanmuuttajan rima on työelämässä aina hieman korkeammalla kuin suomalaisella työntekijällä. Eräs haastateltavista totesikin, että ulkomaalaisen on aina pakko yrittää enemmän, jotta tulee nähdyksi.

Syrjinnästä ja huonosta kohtelusta huolimatta useassa haastattelussa nousi esiin kiitollisuus ja tyytyväisyys nykytilanteeseen. Haastateltavat tiedostivat, mistä olivat tulleet ja kuinka pitkälle heidän ponnistelunsa olivat heidät vieneet. Eräs haastateltavista kuvasi tunteitaan koskettavasti: *”Joka päivä olen kiitollinen siitä, että elän täällä. Toivon rauhaa koko maapallolle. Rauha on tosi tärkeä. Ihminen, joka ei ole nähnyt sotaa, ei voi ymmärtää mitä se oikeasti on.”*

8.5 Kehittämisehdotukset

Työelämässä ilmenevän rasismien vähentäminen

Tapaustutkimukselle ominaista on, että sen pohjalta syntyy kehittämisehdotuksia (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 54). Opinnäytetyössä etsittiin ammatillisen koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajanaisten työelämäänsä osallistumiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä haasteita ja niihin ratkaisuja. Aiemman tutkimustiedon perusteella voitiin todeta, että maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on matala. Haastateltavani eivät nähneet työllistymistä sinällään haastavana, mikä liittyy todennäköisesti ainakin osittain lähihoitajien hyvään työllisyystilanteeseen. He kokivat, että töitä löytyy aina, mikäli niitä haluaa tehdä.

Työelämäänsä osallistumisen vaikutukset nähtiin myönteisinä, työ antoi paitsi rahaa, myös vastapainoa perhe-elämäänsä ja kokemuksen osallisuudesta yhteiskunnassa. Työttömyyden sen sijaan nähtiin uhkaavan hyvinvointia ja mielenterveyttä ja heikentävän suomen kielen taitoa ja taloudellista tilannetta. Työttömyyden tärkeimmäksi taustasyiksi haastateltajat nostivat haluttomuuden tehdä työtä. Haluttomuuden taustalla saattoi haastateltavien mielestä olla erilaisia yksilöllisiä syitä aina suomalaisen järjestelmän kannustamattomuudesta yksilön omaan taustaan. Niin aiempien tutkimusten kuin tämänkin opinnäytetyön tulosten perusteella ulkomaalaisten on kantaväestöä vaikeampaa työllistyä ja toisaalta työpaikoilla etenkin tummaihoiset maahanmuuttajat kohtaavat rasismia edelleen valitettavan usein. Rasismi ja syrjintä työpaikoilla vaikuttaa myös halukkuuteen osallistua työelämäänsä.

Olisikin tärkeää panostaa työelämässä esiintyvän rasmin ja syrjinnän kitkemiseen niin rekrytointivaiheessa kuin työpaikoilla laajemminkin. Ennakkoluulojen purkamiseen ja kulttuuriseen osaamiseen olisikin syytä panostaa jo uusia ammattilaisia koulutettaessa. Sosiaaliturvajärjestelmän kannustusloukkuja tulisi purkaa ja tehdä työnteosta kannattavaa myös perheille, joiden tulot muodostuvat pääsääntöisesti tai kokonaan Kelan etuuksista.

Suomen kielen opettamisen käytäntöjen uudistaminen

Yhteinen kieli on tärkeä työkalu, kun rakennetaan yhteyttä yksilöiden ja ryhmien välille. Kieli mahdollistaa vuorovaikutuksen ja ryhmään kuulumisen. Se antaa mahdollisuuden ja-ettuun ymmärrykseen ja uusien asioiden oppimiseen. (Timonen 2015, 20.) Tämän ymmärsivät varsin hyvin myös haastateltavat, jotka nostivat suomen kielen taidon esiin niin työllistymiseen kuin laajemminkin yhteiskuntaan sopeutumiseen liittyvänä tekijänä. Kielen oppiminen on osallisuuden tärkeä taustatekijä. Se mahdollistaa osallistumisen työelämään ja opiskeluun sekä antaa keinoja ilmaista ajatuksiaan ja mielipiteitään.

Suomen kielen oppiminen koetaan usein vaikeana. Maahanmuuttajat ohjataan suomen kielen kursseille, joilla opiskellaan uutta kieltä koulumaisissa olosuhteissa. Kieli on kuitenkin ensisijaisesti vuorovaikutuksen väline ja sitä ei voi oppia ilman vuorovaikutusta. Aidoissa ympäristöissä sanat saavat merkityksen aivan eri tavalla kuin kirjoista opeteltaessa ja jäävät paremmin mieleen. Vaikka kielen opettamiseen panostetaan, on monen maahanmuuttajan suomen kielen taito vielä vuosien päästäkin heikko. Osa maahanmuuttajista ei selviä suomen kielellä edes usein toistuvissa arkisissa tilanteissa. Kielen opettamisen käytäntöjä olisikin hyvä miettiä uudelleen ja tuoda kielen oppimista lähemmäs maahanmuuttajien arkea. Esimerkiksi työelämässä käytännön sanaston oppiminen tapahtuu luontevasti. Kielen opiskelun ohessa olisi tärkeää oppia toimimaan suomalaisessa yhteiskunnassa.

8.6 Lopuksi

Opinnäytetyön tuloksena voidaan todeta, että ammatillisen koulutuksen suorittaneet maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumiseen liittyy erityisiä haasteita. Maahanmuuttajien kohtaamaan syrjintään ja huonoon kohteluun työpaikoilla tulisi suhtautua vakavasti, sillä syrjinnän vaikutukset ovat kielteisiä niin yksilön kuin yhteiskunnankin tasolla. Syrjinnän vaikutukset erityisesti yksilön hyvinvoinnille ovat suuret ja voivat vaikuttaa yksilön haluun osallistua työelämään. Voitaneen todeta, että maahanmuuttajien työelämässä kohtaamaa syrjintää olisi hyvä tutkia lisää ja etsiä aktiivisesti ratkaisuja tilanteen parantamiseksi. Jatkossa olisi hyvä tutkia tarkemmin myös sitä, missä määrin syrjintä ja rasismi selittävät maahanmuuttajanaisten matalaa työllisyysastetta.

Erityisesti hoitoalalla suomen kielen taidolla on merkitystä, sillä toimiva vuorovaikutus asiakkaiden ja työkavereiden kanssa on työssä menestymisen edellytys. Kielitaidon parantamiseen tähtäävät toimet helpottavat sekä työllistymistä että työyhteisöön sopeutumista. Työyhteisöön sopeutumiseen vaikuttaa kuitenkin vahvasti myös työpaikan ilmapiiri ja työyhteisön jäsenten kyky toimia yhteistyössä erilaisista taustoista tulevien työntekijöiden kanssa. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja kulttuurisensitiivisyyden lisääminen työpaikoilla olisi tärkeää, jotta erilaisista taustoista tulevat ihmiset voisivat tulla nykyistä paremmin hyväksytyiksi työyhteisöissä. Monimuotoisuudessa on aina kyse myös vallasta, kun pohditaan sitä, kuka on samanlainen ja kuka erilainen ja kenen normien mukaan eletään (Jaatinen 2015, 15). Omien kulttuuristen tapojen ja arvojen tunnistaminen sekä kulttuurinen tiedostaminen ja kohtaamisosaaminen antavat eväitä kohdata toisten kulttuurien edustajat ensisijaisesti yksilöinä, ilman ennako-odotuksia ja ennakkoluuloja. Jokainen työntekijä on taustastaan riippumatta yksilö ja toivoo tulewansa nähdyksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Jokainen ansaitsee mahdollisuuden tulla kohdatuksi ilman ulkonäköön, sukupuoleen tai rotuun liittyviä ennakkoluuloja.

Opinnäytetyön tavoitteet täyttyivät, kun vastaus tutkimuskysymykseen löytyi ja sen pohjalta kehitettiin ratkaisuja maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumiseen liittyviin haasteisiin. Sateenkaari Koton Siivet -hankkeessa kehittämistyö ammatillisen koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukemiseksi ja sosiaalisen osallisuuden vahvistamiseksi jatkuu vuoden 2021 loppuun saakka. Opinnäytetyön tulokset ovat hankkeen käytettävissä ja hyödynnettävissä kehittämistyön tueksi.

LÄHTEET

Ahmad, Akhlaq 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa: Kazi, Villiina, Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.) 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. (15-27.)

Airila, Auli & Toivanen, Minna 2013. Hyvinvointi työssä. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (97-107.)

Amnesty International 2020. Demand justice for George Floyd. [viitattu 27.7.2020]. Saatavissa: <https://www.amnesty.org/en/get-involved/take-action/george-floyd-police-violence-usa/>

Bergbom, Barbara 2017. Immigrants' and Natives' Intra- and Intercultural Co-worker Relations and Their Associations With Employee Well-being. A study in an urban bus transportation company. Academic dissertation. The Faculty council of Social Sciences. University of Tampere.

Busk, Henna; Jauhiainen, Signe; Kekäläinen, Antti; Nivalainen, Satu & Tähtinen, Tuuli 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2016.

Busk, Henna 2017. Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda 2030:sta. VNS 1/2017 vp. Pellervon taloustutkimus 14.3.2017.

Castaneda, Anu & Kuusio, Hannamaria 2019. Sosiaalinen hyvinvointi, kotoutuminen ja terveys sekä näiden väliset yhteydet Suomen ulkomailla syntyneessä väestössä. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (121-132.)

Castaneda, Anu; Larja, Liisa; Nieminen, Tarja; Jokela, Satu; Suvisaari, Jaana; Rask, Shadia; Koponen, Päivikki & Koskinen, Seppo 2015. Ulkomaalaistaustaisten psyykinen hyvinvointi, turvallisuus ja osallisuus. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014. Terveiden ja Hyvinvoinnin laitos, työpaperi 18/2015.

Collin, Paula 2020. Black Lives Matter -mielenilmaus järjestetään Turussa. Yle Uutiset 11.6.2020. [viitattu 27.7.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11396942>

EMN. European Migration Network 2019. Labour Market Integration of Third-Country Nationals in EU Member States – Synthesis Report. [viitattu 18.7.2020]. Saatavissa:

http://www.emn.fi/files/1936/EMN_STUDY_Labour_Market_Integration_of_TCN.PDF

Euroopan parlamentti 2018. Lisää joustoa työelämään vanhemmille. [viitattu 11.5.2020].

Saatavissa: <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20180706STO07413/lisaa-ioustoa-tyoelamaan-vanhemmille>

Euroopan parlamentti 2019. Mepit hyväksyivät uudet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevat säännöt. Lehdistötiedote 4.4.2019. [viitattu 14.8.2020]. Saatavissa:

<https://www.europarl.europa.eu/news/fi/press-room/20190402IPR34670/mepit-hyvaksyivat-uudet-tyo-ja-perhe-elaman-yhteensovittamista-koskevat-saannot>

Gonzalez, Manuel Fernandez 2015. Psykisk ohälsa hos asylsökande och nyanlända migranter. Ett kunskapsunderlag för primärvården. Socialstyrelsen.

Hiltunen, Rainer 2020. Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvitys.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu.

Hollander, Anna-Clara 2020. Hur migration påverkar den psykiska hälsan. Epidemiologiska perspektiv. Läkartidningen 2020;117. FTPS.

Isotalo, Anu 2015. Mistä on hyvät tytöt tehty. Somalitytöt ja maineen merkitykset. Akateeminen väitöskirja. Humanistinen tiedekunta. Turun yliopisto.

Jaatinen, Kari 2015. Havaintoja suomalaisen työelämän moninaisuudesta. Teoksessa: Timonen, Mäkelä & Raivio (toim.) 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 2013. (45-56.)

Jokela, Satu; Martelin, Tuija & Hannamaria Kuusio 2020. Perhe ja kotitalous. Teoksessa: Kuusio, Hannamaria; Seppänen, Anna; Jokela, Satu; Somersalo, Laura; Lilja, Eero (toim.) 2020. Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-tutkimus 2018-2019. Raportti 1/2020. THL. (34-40.)

Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020. Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa: Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. (9-19.)

Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa: Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. (141-144.)

Kaljonen, Päivi 2014. EU:n ulkopuolelta tulleiden maahanmuuttajien kertomaa: kokemuksia sosiaalisesta integraatiosta suomalaisen arkeen. Teoksessa: Ihamäki, Katja & Kaljonen, Päivi (toim.) 2014. Kotouttamista ja kohtaamisia. Aatos-artikkelit 14/2014. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. (12-36.)

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kazi, Villiina, Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.) 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

Kerkkänen, Heikki & Säävälä, Minna 2015. Maahanmuuttajien psyykkistä hyvinvointia ja mielenterveyttä edistävät tekijät ja palvelut. Systemaattinen tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 40/2015.

Kokko, Anna 2013. Perheystävällinen työpaikka. Väestöliitto.

Koneen säätiö 2017. Vuosittainen apurahahaku. Tieteen arvioijaprofiilit. [viitattu 15.7.2020]. Saatavissa: <https://koneensaatio.fi/apurahat/tuetut/2017-2/vuosittainen-apurahaku-tieteen-arvioijaprofiilit-8-12-2017/>

Kurki, Tuuli 2019. Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education. Academic dissertation. University of Helsinki. Faculty of Educational Sciences. Helsinki.

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. Jyväskylä.

Kuusio, Hannamaria; Somersalo, Laura; Lilja, Eero; Seppänen, Anna & Jokela, Satu 2020. Johdanto. Teoksessa: Kuusio, Hannamaria; Seppänen, Anna; Jokela, Satu; Somersalo, Laura & Lilja, Eero (toim.) 2020. Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-tutkimus 2018-2019. THL raportti 1/2020. Terveystieteiden tutkimuslaitos. (12-14.)

Laakso, Emmi 2017. Töistä kotiin ja kotoa töihin. Perheystävällisen työpaikan jäljillä. Johdattamisen ja organisoimisen pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Turun kauppakorkeakoulu. Turku. [viitattu 7.6.2020]. Saatavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/134252/TSEgradu2017Laakso.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Laitinen, Jaana 2019. Suomalaiset luottavat hyvinvointivaltioon, vaikka politiikassa se on joutunut takapenkille. Talentia-lehti. 13.5.2019.

Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.

Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 1230/2001. [Viitattu 26.2.2020]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011230>

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna 2014. Työnjako ja tyytyväisyys parisuhteeseen lapsiperheessä. Teoksessa: Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.) 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. (72-81.)

Larja, Liisa 2019. Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Kazi, Villiina, Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.) 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. (28-42.)

Larja, Liisa & Sutela, Hanna 2015. Työllisyys. Ulkomaalaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa: Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Tilastokeskus. (71-82.)

Larja, Liisa; Sutela, Hanna & Witting, Mika 2015. Nuorten kouluttautuminen. Ulkomaalais-taustaiset nuoret jatkavat toisen asteen koulutukseen suomalaistaustaisia harvemmin. Teoksessa: Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Tilastokeskus. (55-70.)

Martti, Eemeli; Pietarinen, Eetu & Mäntymaa Eero 2019. Suomalainen nimi on valtava etu Suomen työmarkkinoilla – tutkija lähetti tuhansia työhakemuksia eri nimillä ja tulokset hätkähdyttävät. Yle Uutiset 21.10.2019. [Viitattu 22.5.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11023468>

Nieminen, Tarja & Larja, Liisa 2015. Kielitaito. Suomen tai ruotsin kielitaito vähintään keskitasoa kolmella neljästä ulkomaalaistaustaisesta. Teoksessa: Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Tilastokeskus. (43-54.)

Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla 2015. Johdanto. Teoksessa: Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Tilastokeskus. (7-11.)

Ojanen, Miia 2017. Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden

tiedekunta. Tampere. [viitattu 6.6.2020]. Saatavissa: <file:///C:/Users/Heidi/Downloads/978-952-03-0324-2.pdf>

Ojasalo, Katri; Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro. Helsinki.

Perustuslaki 731/1999.

Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa: Juuti, Pauli & Puusa Anu (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. (145-156.)

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Organisaatiokulttuurinäkökulma esimerkkinä laadullisen tutkimuksen yleistymisestä. Teoksessa: Juuti, Pauli & Puusa Anu (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. (61-74.)

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa: Juuti, Pauli & Puusa Anu (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. (75-85.)

Rask, Shadia & Castaneda, Anu 2019. Syrjintäkokemukset ja niiden yhteys hyvinvointiin ja kotoutumiseen ulkomaalaistaustaisessa väestössä. Teoksessa: Kazi, Villiina, Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.) 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. (228-243.)

Saldana, Johnny; Leavy, Patricia & Beretvas, Natasha 2011. Fundamentals of Qualitative Research. Oxford University Press.

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna 2014a. Lapsiperheiden vanhemmat työelämässä. Teoksessa: Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.) 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. (26-36.)

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna 2014b. Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa: Teoksessa: Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.) 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. (38-51.)

Sateenkaari Koto 2020a. Siivet – Maahan muuttaneet naiset kohti työelämää sosiaalista osallisuutta vahvistamalla. [viitattu 2.5.2020]. Saatavissa: <https://www.sateenkaari-koto.fi/siivet-maahanmuuttaneet-naiset-kohti-tyoelamaa-sosiaalista-osallisuutta-vahvistamalla-1-2-2020-31-12-2021/>

Sateenkaari Koto 2020b. Sateenkaari Koto. [viitattu 2.5.2020]. <https://www.sateenkaari-koto.fi/sateenkaari-koto/>

Shemeikka, Riikka; Aho, Simo; Jokinen, Esa; Järnefelt, Noora; Kaakinen, Markus; Kivimäki, Riikka; Korkeamäki, Johanna; Mertala, Sirpa; Mäkiäho, Ari; Parkkinen, Maari; Pitkänen, Sari; Terävä, Kimmo & Vuorento, Mirkka 2017. Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017. Valtioneuvoston kanslia.

Sisäministeriö 2019. Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2019. Sisäministeriön julkaisuja 2019:22. Sisäministeriö. Helsinki.

Skogberg, Natalia & Koponen, Päivikki 2019. Terveyden yhteys työssäoloon koko väestössä ja ulkomaalaistaustaisilla. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (133-142.)

STM 2018. Väestön ikääntyminen ja maahanmuuttajien työllistymisvaikeudet yhdistävät Pohjoismaita. [viitattu 7.3.2020]. Saatavissa: https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/vaeston-ikaantymisen-ja-maahanmuuttajien-tyollistymisvaikeudet-yhdistavat-pohjoismaita

STM 2020. Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä. [viitattu 18.7.2020]. Saatavissa: <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edellakavija>

Suomen mielenterveysseura 2015. Opas maahanmuuttajien parissa toimiville. [viitattu 7.6.2020]. Saatavissa: <https://mieli.fi/fi/raportit/opas-maahanmuuttajien-parissa-toimiville>

Super 2019. Lähihoitajien työn kuormittavuus näkyy lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Suomen lähi- ja perushoitajien liitto 13.5.2019. [viitattu 18.7.2020]. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/viestinta/tiedotteet-ja-kannanotot/super-lahihoitajien-tyon-kuormittavuus-nakyy-lisaantyneina-sairauspoissaoloina/>

Sutela, Hanna & Larja, Liisa 2015. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa: Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Tilastokeskus. (29-42.)

Tavasti, Pinja 2015. Työperäisten maahanmuuttajien kokemuksia ystävyssuhteiden rakentumisesta kantasuomalaisiin. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylä

Tehy 2020. Työpaikkakiusaaminen. [viitattu 28.8.2020]. Saatavissa:

<https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen>

Teittinen, Paavo 2020. Siivoton ala. Helsingin Sanomat 5.7.2020.

THL 2019a. Kulttuurivähemmistöt. [viitattu 25.5.2020]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kieli-ja-kulttuurivahemmistot>

THL 2019b. Kotitöiden ja hoivavastuun jakautuminen. [viitattu 12.5.2020]. Saatavissa:

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/kotitoiden-ja-hoivavastuun-jakautuminen>

THL 2019c. Kotoutuminen ja osallisuus. [viitattu 28.7.2020.] Saatavissa:

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus>

THL 2019d. Kulttuurisensitiivinen työote. [viitattu 28.7.2020.] Saatavissa:

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-tyoote>

THL 2020a. Työn ja perheen yhteensovittaminen työpaikoilla. [Viitattu 13.5.2020]. Saatavissa:

<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsiperhekysely/tuloksia/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen-tyopaikoilla>

THL 2020 b. Kotoutuminen. [viitattu 20.7.2020.] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/kotoutuminen>

THL 2020c. Maahanmuuttajalasten, -nuorten ja perheiden terveys. [viitattu 22.7.2020].

Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/maahanmuuttajalasten-nuorten-ja-perheiden-terveys>

THL 2020d. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. [viitattu

28.7.2020]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>

Tilastokeskus 2016. Monikulttuurisuuden tilastointi kaipaa uudistamista. [viitattu

14.3.2020]. Saatavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/monikulttuurisuuden-tilastointi-kaipaa-uudistamista/>

Timonen, Liisa 2015. Moninaisuus – hyvän työyhteisön ominaisuus? Teoksessa: Timo-

nen, Mäkelä & Raivio (toim.) 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 2013. (15-23.)

Toivanen, Minna & Airila, Auli 2013. Kiinnittyminen työhön ja työorganisaatioon. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (51-61.)

Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli 2013. Johdanto. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (3-8.)

Toivanen, Minna & Yli-Kaitala, Kirsi 2013. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (117-125.)

Toivanen, Pauliina 2020. Valtaosa afrikkalaistaustaisista kokee Suomessa syrjintää ihonvärinsä vuoksi, kertoo tuore selvitys – lapsillekin saatetaan huudella törkeyksiä. Yle Uutiset 9.6.2020. [viitattu 27.7.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11391170>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki.

Työturvallisuuskeskus 2020. Johtaminen ja esimiestyö. [viitattu 28.8.2020]. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyö

Vallander, Taina 2019. Hyvinvointivaltion kestävä rahoitus edellyttää vahvaa veropohjaa. STTK Blogi 4.4.2019. [viitattu 11.5.2020]. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/2019/04/04/hyvinvointivaltion-kestava-rahoitus-edellyttaa-vahvaa-veropohjaa/>

Valta, Reeta 2020a. Suunnittelija. Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Haastattelu 26.2.2020.

Valta, Reeta 2020b. Suunnittelija. Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Sähköposti 21.4.2020.

Valtioneuvosto 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Helsinki.

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2019. Toimintasuunnitelma 2019. Saatavissa: <http://www.vasso.fi/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/toimintasuunnitelma-2019-final-nettiin.pdf> [viitattu 26.2.2020]

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2020 NETTISIVUT sivulla 4

Vartia, Maarit & Airila, Auli 2013. Työn kuormittavuus. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (88-96.)

Vilkka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Väestöliitto 2019. Väestöpolitiikka Nyt – Suomen idea. [viitattu 7.3.2020]. Saatavissa: https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/mita_vaestoliitto_tekee/vaikuttamistyo/suomenidea/

Väestöliitto 2020. Maahanmuuttajien määrä. [viitattu 14.3.2020]. Saatavissa: https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/

Väänänen, Ari; Toivanen, Minna & Airila, Auli 2013. Taustaltaan erilaiset ryhmät työssä ja työelämän ulkopuolella. Teoksessa: Toivanen, Minna; Väänänen, Ari & Airila, Auli (toim.) 2013. Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa. Samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Työterveyslaitos. Helsinki. (17-37.)

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

YLE 2010. Työelämä ei ota vanhemmuutta huomioon. Yle Keski-Suomi 21.1.2010. [viitattu 11.5.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-5495158>

LIITTEET

Teemahaastattelun runko

Taustatiedot:

- Ikä
- Suomeen muutto (vuosi & kotimaa)
- Syy maahanmuuttoon
- Koulutus kotimaassa
- Työkokemus kotimaassa
- Koulutus Suomessa & valmistumisvuosi
- Työkokemus Suomessa
- Perheeseen kuuluvat
- Suomen kielen taito (oma kokemus)

Teema 1: Verkostot

- Ystävät ja tärkeät ihmiset Suomessa
- Tärkeät ihmiset kotimaassa
- Ihmiset, joita autan ja joilta saan tarvittaessa apua
- Yksinäisyys

Teema 2: Kotimaan kulttuuri

- Naisen ja miehen rooli perheessä, työnjako, päätösvalta
- Naisten työssäkäynti
- Suhtautuminen ehkäisyyn ja avioeroon

Teema 3: Meidän perheen toimintatavat

- Miehen ja naisen rooli, työnjako, päätösvalta, vanhemmuuden roolit
- Kotimaan kulttuurin vaikutus arjessa
- Työssäkäynnin vaikutus vastuunjakoon

Teema 4: Koulutus ja työelämä

- Perheen vaikutus opintoihin tai työssäkäyntiin, puolison suhtautuminen
- Opintojen/työn ja perheen yhteensovittaminen, haasteet ja ratkaisut
- Työn vaikutus hyvinvointiin, kuormittavuus ja voimavarat
- Kotihoidontuki ja työelämään osallistuminen
- Palkaton työ

Teema 5: Työttömyys

- Kokemukset työttömyydestä
- Työnhakuprosessi
- Syyt maahanmuuttajien työttömyyteen
- Työttömyyden vaikutukset hyvinvointiin

Teema 6: Hyvinvointi

- Elämän tärkeät asiat
- Arjessa jaksaminen, elämäntilannetta
- Kiitollisuus
- Mitä haluaisit muuttaa elämässäsi