

VIERAASTA TUTUKSI

Työ ja sen mukanaan tuomat verkostot maahanmuuttajataustaisten
hoitoalan työntekijöiden osallisuuden rakentajina

Itä-Suomen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden ja
kauppatieteiden tiedekunta
Yhteiskuntapolitiikan
pro gradu – tutkielma
Taru Väänänen 170680
Elokuu 2011

Itä-Suomen yliopisto

Tiedekunta Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden	Laitos Yhteiskuntatieteiden laitos
Tekijä Taru Väänänen	
Työn nimi Vieraasta tutuksi – Työ ja sen mukanaan tuomat verkostot maahanmuuttajataustaisten hoitoalan työntekijöiden osallisuuden rakentajina	
Oppiaine Yhteiskuntapolitiikka	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika Syksy 2011	Sivumäärä 101+3
Tiivistelmä – Abstract <p>Tutkielman aiheena on maahanmuuttajataustaisten lähi- ja sairaanhoitajien polku koulutusta vastaavaan ammattiin Suomessa, heidän työlleen asettamansa merkitykset, sekä kokemukset työyhteisöihin ja -kulttuuriin sopeutumisesta. Tutkimuskysymyksenä voidaan pitää sitä, kuinka henkilöiden kansalaisidentiteetti ja osallisuus yhteiskunnasta rakentuvat erityisesti työn ja sen mukanaan tuomien verkostojen kautta.</p> <p>Väestön ikärakenteen vanheneminen aiheuttaa muutoksia suomalaisilla työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien rooli mahdollisen työvoimapulan paikkaajina näyttäytyy erityisesti työperäisen maahanmuuton näkökulmasta. Hoitoala on yksi niistä aloista, joilla kansainvälisen työvoiman rekrytoinnille on nähty voimakasta tarvetta. Samaan aikaan kun julkista keskustelua käydään työperäisestä maahanmuutosta, on maassa suuri maahanmuuttajien työvoimareservi, jonka työmarkkina-asema on epävakaa. Työllä on kiistaton merkitys henkilön kotiutumisen kannalta, sillä toimeentulon lisäksi sen avulla saadaan kontakteja valtaväestöön ja luodaan asemia yhteiskunnassa laajemminkin. Toimiminen yhteiskunnan eri areenoilla rakentaa yksilön epämuodollista kansalaisuutta muodollisesta kansallisvaltiokansalaisuudesta riippumatta.</p> <p>Tutkimuksen kohdealueena on Joensuun seutu, joka käsittää seitsemän kuntaa. Tällä alueella maahanmuuttajataustaisia lähi- ja sairaanhoitajia toimii selvityksen perusteella yhteensä 35. Hoitoalalla työhön kiinnittymistä hidastavat etenkin EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien työntekijöiden tutkintojen rinnastamisen vaikeudet. Tutkimuksen varsinainen aineisto koostuu yhteensä seitsemästä Joensuun seudun kunnissa työskentelevän maahanmuuttajataustaisen henkilön haastattelusta. Mukana on neljä lähihoitajaa ja kolme sairaanhoitajaa, kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat naisia. Perheside on yleisin maahanmuuton syy, se on taustalla 60–65 prosentilla muuttajista. Tämä näkyy tutkimuksen kohderyhmässä, sillä viisi seitsemästä haastatellusta on tullut Suomeen alun perin avioliiton vuoksi. Tutkimus on toteutettu laadullisen tutkimuksen periaattein käyttäen metodina teemahaastattelua ja sisällönanalyysia.</p> <p>Työllä on haastatelluille suuri merkitys itsessään, minkä lisäksi se vahvistaa yhteiskunnallista jäsenyyttä. Työyhteisö toimii paikallisesti tärkeänä kuulumisen paikkana. Työyhteisöt ovat toimineet tukena maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osallisuuden sekä kansalaisuuden rakentumiselle muun muassa sosiaalisia suhteita tarjoamalla. Työntekijät ovat solahtaneet työyhteisöihin kivuttomasti, ainakin mitä tulee työn käytäntöihin. Työyhteisön kulttuurissa vallitsevat tietyt samanlaisuuden normit, joiden avulla siirtymää ”vieraasta tutuksi” tehdään.</p>	
Asiasanat maahanmuutto, maahanmuuttajien työmarkkinat, hoitoala, osallisuus, kansalaisuus	
Säilytyspaikka	Itä-Suomen yliopiston kirjasto
Muita tietoja	

Sisällys

JOHDANTO	1
2 SUOMEN TYÖMARKKINAT TULEVAISUUDESSA	3
2.1 Työvoiman tarve kasvaa	4
2.1.1 Hoitoala haasteen edessä	8
2.2 Väestön liikkuvuus ja liikkuvuuden hallinta	12
2.2.1 Tuoko liikkuvuus lisää tekijöitä?	15
2.2.2 Työvoiman reservi - maahanmuuttaneet	20
3 OSALLISENA YHTEISKUNNASSA	28
3.1 Moniulotteinen kansalaisuus	29
3.1.1 Sauna, sisu – Suomi?	32
3.2 Kiinnekohтия yhteiskuntaan	36
3.2.1 Kotouttamisesta kotiutumiseen – ensikosketuksesta kodin tekemiseen.....	38
3.2.2 Työn eetos osallisuuden rakentajana	42
3.2.3 Naisten hoiva hoitotyön perinteenä	48
3.2.4 Sosiaalisen kansalaisuuden luominen	52
4 TUTKIMUS MAAHANMUUTTAJATAUSTAISTEN HOITOALAN TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISUUDEN KOKEMUKSISTA	58
4.1. Haastattelututkimuksen lähtökohdat	60
4.2 Hoitajien haastattelututkimus	62
4.2.1 Työelämään kiinnittyminen.....	66
4.2.2 Raskas mutta tärkeä työ.....	70
4.2.3 Yhteisöjen merkitys.....	74
4.2.4 Kansalaisuuden kokemus ja kulttuurienvälisyys.....	81
5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	86
LÄHTEET	90
LIITE 1	
LIITE 2	

JOHDANTO

Maahanmuuttajien työllistyminen on viime vuosina ollut näkyvästi esillä julkisessa keskustelussa. Varsinkin ennen loppuvuodesta 2008 nopeasti syventynyttä taantumaa maahanmuuttokeskustelussa tuotiin kuuluvasti esiin Suomeen muuttavien rooli tulevaisuuden työvoimapotentiaalina. Hoitoala on tässä suhteessa ajankohtainen, sillä henkilöstön ikääntymisestä johtuvasta työvoimavajeesta on tullut nykytodellisuutta myös Pohjois-Karjalassa.

Työperäisen maahanmuuton käsite esiintyy tiheään sekä Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) että sitä täydentämään laaditussa työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelmassa (Sisäasiainministeriö 2009). Valtaosalla maahantulon syyt ovat kuitenkin edelleen muualla kuin työssä. Työvoima 2025 – raportin (2007) mukaan muuton taustalla on usein paluumuutto tai perheside. Perheside on muodostunut Suomeen muuton syyksi jopa 60–65 prosentilla muuttajista. Raunion (2005, 66) mukaan juuri puolison mukana muuttaneet ja kotona olevat puoliset muodostavat suomalaiselle työelämälle käyttämättömän resurssin. Vuodenvaihteessa 2009 – 2010 Suomessa asui 155 705 ulkomaiden kansalaista. Työvoimaan maahanmuuttajista on viime vuodet kuulunut yli 50 prosenttia, mutta työttömyys on edelleen valtaväestöön verrattuna huomattavan suurta. Samaan aikaan kun Suomen maahanmuuttopoliitikkaa ohjaa pyrkimys tarkastella sitä aiempaa enemmän työvoimapolitiittisista näkökohdista käsin (mm. Sorainen 2007, 34–35), huomiota tulisi kiinnittää maassa olevien työllistymiseen. Suuresta joukosta maahanmuuttajia on muodostunut reservi, joka ollaan valmiita hyväksymään työmarkkinoille puskurityövoimaksi. Taantumassa reservi päätyy ensimmäisenä ulos työmarkkinoilta, noususuhdanteessa se pääsee viimeiseksi sinne sisälle (Wrede ym. 2010, 277).

On huomattava, että maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen asema työmarkkinoilla heijastelee näiden ryhmien asemaa yhteiskunnassa. Työtä pidetään yleisesti keskeisenä kotiutumisen osatekijänä. Suomalaisessa kulttuurissa työllä on ollut perinteisesti iso rooli ja työn merkitys yhteiskunnallisen osallisuuden rakentajana tuntuu edelleen kasvavan. Työllä ansaitaan elannon lisäksi asema ja paikka erilaisissa yhteisöissä. Toisin sanoen, työllä rakennetaan kansalaisuutta. Muodollinen kansalaisuus on yksiselit-

teinen, epämuodollista kansalaisuutta voi vahvistaa toimimalla eri areenoilla, työyhteisössä ja sen kautta tulevilla verkostoilla.

Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) todetaan: ”Kun maahanmuuttaja kokee olevansa osa yhteiskuntaa, myös yhteiskunta ja työelämä sopeutuvat monimuotoisuuden arkipäivään”. Tästä heräsi mielenkiinto tuoda esille koulutustaan vastaavassa hoitoalan työssä olevien maahanmuuttajataustaisten ihmisten kokemuksia siitä, missä määrin he itse ovat kokeneet pääsevänsä osallisiksi yhteiskunnasta nimenomaan työn kautta. Millaisia merkityksiä he työhön liittävät, ja kuinka työ ja siihen liittyvät verkostot toimivat osana henkilön sosiaalista identiteettiä ja kansalaisuuden rakentumista. Laadullista tutkimustani varten haastattelin neljää lähihoitajaa ja kolmea sairaanhoitajaa, jotka kaikki toimivat Joensuun seudun kunnissa julkisen perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon eri tehtävissä. Merkittävänä kehyksenä tutkimuksessa toimii perheside maahantulon perusteena, sillä viidellä seitsemästä haastatellusta on avioliittomuuttajan tausta, mikä mukailee valtakunnallisia tilastoja maahantulon syistä.

2 SUOMEN TYÖMARKKINAT TULEVAISUUDESSA

Väestön ikääntyminen leimaa Suomen työmarkkinoita tulevaisuudessa. Työministeriön julkaiseman Työvoima 2025-raportin (2007) mukaan työikäisten määrän ennustetaan vähenevän vuoteen 2025 mennessä 200 000 hengellä. Tuolloin yli 65-vuotiaita suomalaisia olisi puolet enemmän kuin tällä hetkellä. Asiantuntijoiden mukaan työikäisen väestön vähenemisellä on kokonaisuudessaan talouskasvua hidastava vaikutus, jollei korkeampi työllisyys tai tuottavuus korvaa tätä. Työntekijöitä tarvitaan työmarkkinoille, jottei työssä olevien huoltotaakka muodostu kestäväksi.

Väestön ikääntymisen vaikutuksia on alasta riippuen jo nähtävissä työmarkkinoilla. Maaliskuun puolivälissä 2011 uutisissa kerrottiin Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän vaikeuksista sairaanhoitajien rekrytoinnissa. Avoimena oli tuolloin parikymmentä sijaisuuksia. Työikäisten, 15–64-vuotiaiden ennustetaan vähenevän lähes kaikissa maakunnissa, erityisen voimakasta väheneminen on tilastoennusteiden mukaan Itä-Suomen maakunnissa sekä Lapissa. Ratkaisuksi on esitetty työn tuottavuuden lisäämisen ja työurien pidentämisen lisäksi työperäisen maahanmuuton lisäämistä. Julkisessa keskustelussa maahanmuutto oli esillä varsinkin ennen loppuvuodesta 2008 syventynyttä taloustaantumaa. Parin viime vuoden aikana tapahtunut yleinen asenneilmapiirin muutos Euroopassa, mikä näkyy myös Pohjoismaissa kansallismielisten oikeistopuolueiden kannatuksen nousuna, on siivittänyt keskustelua, jossa maahanmuuttopolitiikasta halutaan aiempaa kontrolloidumpaa. Tätä vasten asettuu näkemys siitä, että kansalaisten ylijääminen on lähtökohtaisesti ihmisoikeus.

Koko maan ennustelaskelmissa pidetään vuotuisena nettomaahanmuuttona noin 7500 henkilöä, mikä ei laskelmien valossa riitä pitämään työikäisten määrää nykyisellään. Työvoima 2025-raportin (2007) tavoitelaskelmissa työvoima kasvaisi vuoteen 2025 mennessä 40 000 henkilöllä. Jotta tähän päästäisiin, on esitetty että entistä useampi pyysisi työelämässä pidempään ja vastaavasti nuoret pääsisivät työelämään pian valmistumisen jälkeen. Maahanmuuttajien kohdalla keskustelun painopiste on ollut juuri työperäisessä muutossa, jonka tavoite on houkutella Suomeen ”eri alojen osaajia”. Tulevaisuuden kasvustrategian keskeisimpään rooliin nouseva ”osaaminen” puretaan käsitteenä muun muassa innovatiivisuudeksi ja luovuudeksi. Huomattavaa on se, että samaan

aikaan kun työperusteisen maahanmuuton näkökulmasta on tarve osaajista, on ulkomaalaisten keskuudessa huomattava työnhakijoiden joukko, joka kirjavine ammattitaustoineen on jäänyt marginaaliin koulutustaan vastaamattomaan työhön, pätkäuralle tai pitkäaikaistyöttömäksi. Huoltosuhteen heikkeneminen ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjan rapautuminen asettavat paineita etenkin pitkäaikaistyöttömyyden kuriin saattamiselle. Pitkäaikaistyöttömien joukossa maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat yliedustettuna. (Kajanoja ym. 2010, 114.)

Tässä luvussa syvennän tietopohjaa väestön ikääntymisestä johtuvasta työvoiman tarpeesta erityisesti Pohjois-Karjalassa ja Joensuun seudulla. Käsittelen työvoiman saataavuushaasteita tutkimuksen kohteena olevan hoitoalan näkökulmasta ja kytken ongelman laajempaan ilmiöön väestön liikkuvuudesta. Viimeisessä alaluvussa käsittelen työvoiman reserviksi kuvaamieni, jo maassa olevien maahanmuuttajien, lähtökohtia työllistymiseen ja siten osallisuuden rakentamiseen yhteiskunnassa.

2.1 Työvoiman tarve kasvaa

Vuoden 2010 lopussa suomalaisia oli yhteensä 5 376 214. Tilastokeskuksen julkaiseman väestökehityksen vuosikatsauksen perusteella on helppo todeta, että maakuntien väestökehitys ajautuu voimakkaasti eri suuntiin, ja että kehitys on pitkän aikavälin tulosta. Väestön lisäys on suhteellisesti suurinta Uudellamaalla, kun taas Pohjois-Karjala kuuluu niiden kahdeksan kunnan joukkoon, joissa väkiluku on laskenut vähintään viimeiset 15 vuotta. Luonnollinen väestönlisäys on negatiivista, mikä tarkoittaa kuolleiden enemmyyttä syntyviin nähden. Näin synnyttävät ikäluokat ovat tulevaisuudessa yhä pienempiä. Ikääntymisen ja eläköitymisen lisäksi yksi alueellisesti vaikuttava tekijä on muuttoliike, Suomessa se suuntautuu vahvasti pohjoisesta etelään ja toisaalta kasvukeskuksiin. Pohjois-Karjala on Joensuun seudun ansiosta saanut osansa maakuntakeskusten positiivisesta kehityksestä. Kun vuonna 1998 maakunnan väkiluku väheni jopa 1473 henkeä, vuoden 2010 vähennys edelliseen vuoteen nähden jäi 44 henkilöön. Pohjois-Karjalassa asui 31.12.2010 yhteensä 163 436 henkilöä, joista Joensuun seudun seitsemän kunnan alueella 117 127 henkilöä. Vuosien 2009–2010 osalta muuttovoittoisia kuntia Pohjois-Karjalassa olivat Joensuu, Kontiolahti ja Liperi.

Työministeriön Työvoima 2025 -raportin (2007) mukaan on todennäköistä että keskityvän aluekehityksen linja jatkuu. Kehityksen tasapainoisuus edellyttää sitä, että mahdollisimman monet keskukset ympäri maata pärjäävät. Paineet kohdistuvat erityisesti reuna-alueille jääviin maaseutukuntiin, sillä palvelumenojen kasvu etenkin hoivasektorilla pakottaa kunnat suitsimaan menojen kasvua.

Muutokset työvoiman kysynnässä ja tarjonnassa vaihtelevat taloustilanteen mukaan nopeastikin. Valtakunnallisesti työvoiman kysyntä aleni 2000-luvun alussa, mutta kääntyi voimakkaaseen nousuun vuosikymmenen puolivälin suhdannenousun alettua. Työllisyystilanne Pohjois-Karjalassa kasvoi vuosina 2003 - 2006 suhteellisesti eniten maassa yhdessä Pirkanmaan, Varsinais-Suomen sekä Kanta-Hämeen kanssa. Vuoden 2008 loppupuolella taantumien vaikutukset alkoivat nopeasti näkyä monilla aloilla lomautuksina ja irtisanomisina. Kansainvälinen talouskriisi pysäytti niin Suomessa kuin monessa muussakin maassa useita vuosia hyvänä jatkuneen työmarkkinakehityksen (Kajantie ym. 2010, 110.) Vaikka työttömyys on Pohjois-Karjalassa edelleen maan kärkipäätä, helmikuussa 2011 Joensuun seudun kehittämissyhtiö Josek arvioi Ylen uutisille taantumien olevan Pohjois-Karjalassa jo ohi. Joulukuun lopussa 2010 koko maan työttömyysaste oli Tilastokeskuksen tiedoissa 7,9 prosenttia. Synkin työttömyystilanne oli Pohjois-Karjalassa, työttömyysprosentiksi muodostui 14,7. Työttömyys kuitenkin väheni maakunnassa valtakunnan keskiarvoa enemmän. Työllisten määrä oli vuonna 2010 koko maassa yhteensä 2 447 000.

Arvioiden mukaan työvoiman määrä vähenee väestön ikärakenteen muutoksen takia radikaalisti siten, että vuonna 2025 työvoiman määrä olisi lähes 90 000 henkeä vähemmän kuin vuonna 2005. Työllisyysaste saavuttaisi 70 prosenttia lähestyttäessä 2010-luvun puoltaväliä. Tavoitellussa kehityskulussa erityisesti ikääntyvien, naisten ja erityisryhmien osallistuminen nousisi. Ennusteissa tavoitellaan tilannetta ennen 1990-luvun lamaa, käytännössä täystyöllisyyttä. Voi kuitenkin kysyä, saadaanko esimerkiksi työvoiman alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus täystyöllisyyden edellyttämälle tasolle. Julkisuudessa täystyöllisyydestä puhui tammikuun lopussa 2011 myös työministeri Anni Sinnemäki (vihr.), joka selvensi kantaansa niin, että osittain työmarkkinoilla olemisen pitäisi olla tulevaisuudessa helpompaa. Tätä tavoitetta palvelisi yrittäjyyden ja palkkatyön tai työn ja sosiaaliturvan nykyistä helpompi yhdistäminen. Itä-Suomessa työttömyyden ennustetaan laskevan 2020-luvulla jopa maan alhaisimmal-

le tasolle. Juuri työvoimaan liittyvät resurssiongelmat kuitenkin synkentävät tulevaisuudennäkymiä Itä-Suomessa.

Työvoima 2025 -raportissa on koottu yhteen johtopäätöksiä maahanmuuton mahdollisuuksista väestön ikääntymisongelman ratkaisemisessa. Lähtökohtana skenaarioissa on ollut se, että Suomen ei katsota olevan ensisijainen kohdemaahan monellekaan työn perässä muuttavalle, eikä vähiten kielellisten seikkojen takia. Vaikka työperäistä muuttoa olisi-kin, ei sen katsota sosiaalisesti ja poliittisesti voivan yksinään vastata työvoiman tarpeeseen. (Mm. Sisäasiainministeriö 2009, Raunio 2005.)

Työllisten maahanmuuttajien määrästä Tilastokeskus esittää vain arvioita, joista viimeisin koskee vuotta 2008. Tuolloin työllisiä oli arvion mukaan 52,4 prosenttia maahanmuuttajista. Luotettavaa tilastointia työllisyydestä heikentää työ- ja elinkeinoministeriön mukaan se, että maahanmuuttajilla vaihtuvat työllisyys- ja työttömyysjaksot ovat tyypillisiä. Maahanmuuttajien tulevaisuuden työllistymisestä eri aloille Heikkilä ja Pikkarainen (2008, 150) piirtävät kuvan Opetushallituksen Ensti-tietokannan ja Tilastokeskuksen ennusteiden pohjalta. Ennusteen mukaan työllisten maahanmuuttajien määrä tulee olemaan pääammattiryhmittäisen trendiennusteen mukaan vajaat 78 000 henkeä vuonna 2015. Pääammattiryhmittäisen tarkastelun valossa hoitotyössä on tapahtunut 2000-luvulla notkahdus, ja vuonna 2015 tässä pääammattiryhmässä työskentelisi 5100 henkeä. Vertailun vuoksi, vuonna 2000 hoitotyön parissa työskenteli 3284 maahanmuuttajaa. Kasvu on hidasta, mikäli toteuma on trendiennusteen mukainen. Hoitoalan työpaikat ovat kuitenkin pääosin julkisella sektorilla, ja kunta-alasta ennustetaan tulevaisuudessa merkittävää työllistäjää, sillä vuoteen 2025 mennessä kunta-alalta arvioidaan poistuvan noin 55 000 työntekijää. (Sisäasiainministeriö 2009.)

Tässä yhteydessä on tarpeen korostaa, ettei työllisyyden kehitys ole suoraviivaista. Globaali rakennemuutos on heijastunut ja heijastuu Suomeen toimialarakenteen muutoksena ja muutoksena tuotannon järjestämisen tavassa. Yritysten ennakoidaan tulevaisuudessa keskittyvän enenevässä määrin ydintoimintoihinsa ja ulkoistavan suuren osan muista toiminnoista sinne, mistä ne halvimmalla saadaan. Monet heikosti siirrettävät työt ovat usein matalapalkka-alojen töitä; siivousta ei voida siirtää, abstraktimmat työt voidaan. Tässä viitataan myös tutkimuksen kohteena olevaan hoitoalaan. Vaikka hoivan markkinaistuminen ylittää kansallisia rajoja, pitää alueellinen sidonnaisuus alan työ-

voimatarpeita yllä myös tulevaisuudessa. Vallitsevana realiteettina on tosin syytä muistaa, ettei kaikkia työpaikkoja korvata eläköitymisen yhteydessä; ei myöskään hoitoalalla, vaikka henkilöstön määrä on useissa kunnissa taantuman myötä jo nipistetty minimiin. Keskeinen työllisyyteen vaikuttava tekijä on talous- ja tuottavuuskehitys, joka globaalissa maailmassa verkottuu maailmantalouden kanssa. Yksi ratkaistava asia on kohtaanto-ongelma, mikä tarkoittaa sitä, ettei työttömien joukosta löydy sopivia ihmisiä avoimna oleviin työpaikkoihin. Työvoimavaroja on käyttämättä samaan aikaan kun tiettyillä aloilla on pulaa tekijöistä. Asiantuntijoiden mukaan tarvitaan tietoa ja ennakoitua, millä aloilla työvoimaa tulevaisuudessa tarvitaan. Näihin tarpeisiin vastataan eri koulutustahojen ja työvoiman tarvitsijoiden yhteistyöllä. (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 135.)

Globaalisti työpaikkoja on liian vähän suhteessa kysyntään niin pitkään kuin ennusteita kyetään luotettavasti laatimaan (Työministeriö 2007). Yksi keino ongelman ratkaisuun on kiertomuutto, jota kannattaa myös EU:n komissio. Työvoima muuttaa kirjaimellisesti työn perässä asuen eri maissa tietyn mittaisia jaksoja. Suomessa tarvitaan tulevaisuudessa molempia, sekä lyhyeksi että pidemmäksi aikaa maahan jääviä työntekijöitä, korostetaan myös hallituksen työperäisen maahanmuuton toimenpideohjelmassa (2008). Kaikille aloille kiertomuutto ei kuitenkaan sovellu kovin hyvin, esimerkiksi terveydenhoitoalalla ammattilaisten pätevöittäminen on kallista ja vie aikaa, mistä syystä koulutettujen ammattilaisten halutaan jäävän työhön pidemmäksi aikaa.

Toistaiseksi pula työntekijöistä Suomessa on yksittäistä ja alueelliset erot suuria. Suurinta tarve on Uudellamaalla, sekä muualla eteläisessä Suomessa ja suurissa kasvukeskuksissa, jotka saavat työntekijöitä myös maan sisäisen muuttoliikkeen ansiosta. Maa-seutukunnissa kohdataan toisenlaisia ongelmia osaavan työvoiman saannissa ja palvelujen järjestämisessä. Työvoima 2025 – raportin (2007) arvioiden mukaan työpaikat vähenevät maa- ja metsätaloustyössä, toimistotyössä sekä turvallisuusalalla. Eniten työpaikkoja avautuu palvelu-, sosiaali- ja terveysalan sekä teollisuuden työssä.

2.1.1 Hoitoala haasteen edessä

Työvoimavaltaisella alalla työvoiman riittävyys on toiminnan perusedellytys. Vaikkei kaikkia työpaikkoja työntekijöiden eläköitymisen yhteydessä korvattaisikaan, on lähtökohtana pidettävä sitä, että vanhukset ja sairaat hoidetaan myös tulevaisuudessa, oli se minkä hintaista tahansa. Kirsti Santamäki (2004, 145) korostaa, että pääosin julkisin varoin tuotettuna hoitotyö on yhteiskunnalle suuri taloudellinen investointi.

Tutkimukseni kohdistuu julkisen terveyden- ja sairaanhoidon piirissä toimiviin lähihoitajiin ja sairaanhoitajiin, joten tarkastelen tässä kyseisten ammattiryhmien henkilöstömääriä. Ennusteiden mukaan työllisten määrä ja osuus suurenevät kummassakin ammattiryhmässä. Työllisten ikääntymisen lisäksi yksi syy kasvavaan tarpeeseen on Heikkilän ja Pikkaraisen (2008, 136) mukaan se, että vaikka suomalaisia koulutetaan näille aloille paljon, osa heistä siirtyy työtehtäviin ulkomaille. Sosiaali- ja terveydenhuollon tilastollisen vuosikirjan (2009) mukaan sairaanhoitajat muodostavat terveydenhuollon suurimman ammattiryhmän: neljäsosa kaikista terveydenhuollon ammattilaisista Suomessa on sairaanhoitajia.

Vuosina 2005 - 2020 sosiaali- ja terveyssektorille ennustetaan avautuvan 185 000 - 210 000 työpaikkaa. Vuositasolla tämä tarkoittaa 11 000 - 12 000 työpaikkaa. Poistuma alalta on vuotta kohti keskimäärin 7600 työpaikkaa. Pohjois-Karjalassa sosiaali- ja terveydenhuollon rekryointitarpeen arvioidaan vuosina 2008 - 2020 olevan 3300 henkilöä, eli noin 260 rekryointia vuodessa. Tästä määrästä valtaosa sijoittuu Joensuun seutukuntaan. Vuoteen 2020 mennessä henkilöstöstä poistuu ennusteiden mukaan liki tuhat työntekijää. Absoluuttisesti poistuma on suurinta perus- ja lähihoitajien ammattiryhmässä. Merkittäviä rekryointitarpeita nähdään myös osastonhoitajien, hammashoitajien, terveydenhoitajien, sairaanhoitajien ja mielenterveyshoitajien ryhmissä. Pohjois-Karjalan alueella ennakoitaan pikaisen rekryointitarpeen kasvamista vuosina 2011 - 2015, mikä lisää rekrytoinnin haasteellisuutta. Suurin kuntien sosiaali- ja terveystalouksissa työskentelevä ikäluokka on syntynyt vuosina 1953 - 1957. Suuret ikäluokat, vuosina 1945 - 1950 syntyneet olivat Kuntien eläkevakuutuksen mukaan siirtyneet jo suurelta osin eläkkeelle vuoden 2007 loppuun mennessä. Työurien pidentämistä ei nähdä alan tulevaisuuden kokonaisratkaisuna. Nykyisellään 60 vuotta täyttäneiden osuus

työvoimasta on noin 7 prosenttia, mitä voidaan pitää varsin pienenä. (Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2009.)

Joustot ovat olleet leimallisia ammattikunnan, etenkin sairaanhoitajien, rekrytoinnille kautta vuosikymmenten. Santamäki (2004) korostaa, ettei sairaanhoitajien tarjonta ja kysyntä ole Suomessa ollut juuri koskaan tasapainossa. Työntekijöistä alkoi olla pulaa toisen maailmansodan aikana. Ongelma jatkui ja korostui 1950-luvun puolivälissä, jolloin monet keskussairaalat aloittivat toimintansa. Vuosittainen valmistuneiden määrä oli 1950-luvun lopussa noussut lähes tuhanteen, mutta kaikki eivät siirtyneet harjoittamaan ammattiaan. Vielä 1960- ja 1970-luvuilla naisen tärkeimmät syyt sairaanhoitajan ammatin jättämiselle olivat perhe ja koti. Näin oli varsinkin ennen 1970-luvulla kehittyntä kunnallista päivähoitoa. Työtilanne jatkui hyvänä ja työntekijäpulasta puhuttiin jälleen 1980-luvun lopussa, kun keskiasteen koulu-uudistus pidensi koulutusaikaa. Valtiontalous kasvoi ja koulutuspaikkoja päätettiin lisätä. Valmistumismäärien huippuvuodet osuivat vuosiin 1994 - 1999, kun Suomi alkoi toipua vaikeasta lamasta. Santamäki (2004, 162–165) katsoo, että laman aikana aloitettu kansantalouden tervehdyttämiskuuri pelasti kansantalouden, mutta heikensi sairaanhoitajien työmarkkina-asemaa pysyvästi. Suuri joukko ammattiin valmistuneista jäi joko työttömäksi, lyhytaikaisten työsuhteiden varaan tai poistui alalta kokonaan. Viime vuosina ennakoitu työvoimapula on saanut kunnat ja kuntayhtymät pitämään kiinni osaavista hoitoalan työntekijöistä. Toisaalta alalla esiintyy enenevässä määrin niin sanottua keikkatyötä, minkä lisäksi työmarkkinoilla on huomattava joukko epävakaisissa työsuhteissa olevia. (Santamäki 2004, 150–165.)

Vaikka terveydenhuoltohenkilöstön määrä on kasvanut jatkuvasti 1990-luvun alun laman jälkeen, on henkilöstön kysynnässä alueellisia eroja. Sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja koulutustarpeet 2015 -raportin (2006) ennusteiden mukaan sairaanhoitajien ja lääkärin rekrytointi vaikeutuu entisestään suurten kaupunkien ja niiden vaikutusalueiden ulkopuolella. Erikoissairanhoidossa pulaa nähdään osaajista. Raportissa nostetaan esille kotihoitoon suuntautuvan koulutuksen lisääminen. Valtakunnallisesti työperäisen maahanmuuton pää on avattu myös hoitoalalla. Lyhytaikaisiin töihin hoitoalan henkilökuntaa on saatu etenkin pääkaupunkiseudulle. Vuosina 2007–2008 hoiva- ja terveyspalveluyritys Espero Care palkkasi 100 lähihoitajaa Filippiineiltä. Hoitajat saivat Suomeen tultuaan lähihoitajan näyttötutkintoon johtavan koulutuksen sekä kielikoulutusta.

Helsingin yliopistollisessa keskussairaalassa työskenteli 20 filippiiniläistä sairaanhoitajaa kaksivuotisella kokeilulla kevääseen 2011. Työn ohessa he suorittivat räätälöidysti suomalaisen sairaanhoitajan ammattikorkeakoulututkinnon. Kokeilua arvioinut ylihoitaja nosti suurimmiksi haasteiksi hoitajien kielitaidon sekä työkuulttuuriset asiat. Keväällä 2012 tehdään päätös, jatketaanko sairaalassa hoitajien palkkaamista Filippiineiltä. Asiantuntijat arvioivat suurimman osan ulkomaisesta työvoimasta tulevan jatkossa lähi-alueilta, Venäjältä ja Baltiasta. Valtioneuvoston vuosille 2007 - 2012 hyväksymä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (Opetusministeriö 2008) on tähdännyt koulutuksen aloituspaikkojen lisäämiseen, minkä lisäksi suunnitelmassa korostetaan Suomessa asuvien maahanmuuttajien kouluttamista ja rekrytointia alalle.

Toistaiseksi ulkomailta muuttaneet työntekijät ovat muodostaneet Suomen terveydenhuollossa lukumääräisesti varsin marginaalisen ryhmän (Nieminen 2010, 147). Maahanmuuttajien työllistymistä hoitoalalle hidastavat etenkin tutkintojen tunnustamisen vaikeudet. Könösen (2011, 101) mielestä maahanmuuttajien aiemman koulutuksen tunnistamisessa ei tosin ole kyse vain osaamisen tunnistamisen vaikeuksista tai koulutuksen automaattisesta laskusta toiseen maahan muutettaessa, vaan myös työvoimapolitiikasta ja suomalaisten työmarkkinoiden suojelemisesta. EU- ja ETA-maiden kansalaisten tutkintojen tunnustamisesta Suomessa säädetään laissa (1597/1992). Tutkinnon tunnustamis päätöksen tekee Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto (Valvira). EU-/ETA-valtioiden ulkopuolella suoritettu tutkinto tunnustetaan Suomessa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (28.6.1994/559) edellytysten täytyessä. Valvira voi ennen koulutuksen hyväksymistä vaatia hakijalta lisäopintojen suorittamista ja kuulustelua ammattitaidon selvittämiseksi. Lisäksi Valvira edellyttää riittävää kielitaitoa tutkinnon saamiseksi. Lisäopintoja voi suorittaa pätevöittämisskoulutuksessa, jossa ammattiosaaminen päivitetään Suomen järjestelmää vastaavaksi. Sairaanhoitajan ammattitutkintoon on Pohjois-Karjalassa ollut mahdollista pätevöityä Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulussa, jossa on järjestetty pätevöittämisskoulutusta maahanmuuttajasairaanhoitajille ELY-keskuksen Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi (M14) – hankkeen puitteissa.

Yksi, ja monelle muuttajalle todennäköinen, vaihtoehto on opiskella tutkinto Suomessa alusta saakka uudelleen (ks. myös Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, 23). Esimerkiksi Venäjältä Suomeen muuttavilla tämä hidastaa työllistymistä huomattavasti. Tästä

syystä puhtaan työperäisen muuton käsitettä ei EU-maiden ulkopuolelta tuleviin hoitoalan työntekijöihin voi oikeastaan soveltaa, sillä työperusteinen maahanmuuttaja on ”henkilö, jonka pääasiallinen syy muuttaa Suomeen liittyy työntekoon Suomessa” (Työperusteisen maahanmuuton sanasto 2010). Lupaprosessin kestäessä moni odottelee työhön pääsyä työttömänä, hakeutuu kurssille tai aloittaa tutkintoon johtavan koulutuksen.

Muodollisten ammattitaitovaatimusten lisäksi alaan sisältyy erityispiirteitä, jotka vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen ja alalla toimimiseen. Alalle tulemista säätelee vahvasti kielitaidon vaatimus. Potilaskontaktin osuus on suuri, ja jo potilasturvallisuuden takia alalla on korkeat kielitaitovaatimukset, mutta terveydenhuollon ammattihenkilöstön kielitaidosta säädetään myös laissa. Tulevaisuuden hoitotyötä leimaa kuormittavuus, mikä yhtäältä johtuu kasvavan vanhusväestön määrästä. Toisaalta tulevaisuudessa työssä oleva hoitohenkilöstö ikääntyy, ja alalta jää paljon vanhoja työntekijöitä pois, mikä tarkoittaa myös niin sanotun hiljaisen tiedon katoamista. Uusien työntekijöiden on omaksuttava paljon uutta tietoa käytännön työn ohessa. Hiljaisen tiedon eroa fokuoituun tietoon verrattuna kuvaa Raija Nurmisen (2008, 188) mukaan se, ettei hiljaista tietoa ole mahdollista kuvata tarkoin sanallisesti. Sosiaalinen tai yhteisöllinen hiljainen tieto ilmenee työyhteisön käytännöissä, kulttuurissa ja vuorovaikutuksessa. Yksilötasolla sosiaalinen ja kulttuurinen sopivuus sekä hyvä kielitaito ovat painottuneet työmarkkinoilla yhteistyön lisääntyessä. Tiimeissä tarvitaan sosiaalista kompetenssia. Maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä sosiaalisen aseman pelätään kilpistyvän ”kulttuuritulkkina” toimimiseen tai kulttuuristen yhteentörmäysten selvittämiseen. (Forsander & Ekholm 2001, 73; vrt. Ekholm 2001, 180–181.)

Pohjois-Karjalassa hoitoalan työperusteista muuttoa ei alkukartoituksen perusteella näytä toistaiseksi olevan, minkä vuoksi tutkimukseni keskiöön nousevat Suomessa jo asuvat, muun muassa avioliiton kautta maahan asettuneet ja myöhemmin hoitoalalle työllistyneet henkilöt ja heidän osallisuuden kokemuksensa. Seuraavassa alaluvussa tarkastelen kuitenkin myös liikkuvuuteen kytkeytyvää työperäistä muuttoa, sillä EU:n alueelta hoitoala pääsee siitä osalliseksi yhä enenevässä määrin.

2.2 Väestön liikkuvuus ja liikkuvuuden hallinta

Työperusteisen maahanmuuton sanasto (2010) määrittää maahanmuuttajan ulkomailta Suomeen muuttaneeksi henkilöksi, joka on jonkin toisen maan kansalainen tai kokonaan kansalaisuutta vailla oleva henkilö. Todellisuudessa hyvin heterogeeninen joukko suljetaan puheissa usein kuitenkin saman ”maahanmuuttaja” – käsitteen alle. Laura Huttunen (2009, 118) erottaa julkisessa keskustelussa kaksi ryhmää: pakolaiset ja työn vuoksi Suomeen muuttaneet. Varjoon ovat jääneet muun muassa avioliiton vuoksi Suomeen tulleet. Heidän osuutensa on merkittävä tässäkin tutkimuksessa. Tästä syystä olen päättänyt käsittelemään maahanmuuttoa yhtäältä liikkuvuuden (työperäinen muutto), sekä toisaalta maassa jo asuvien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kannalta. Maassa jo asuvilla taustalla voi olla niin pakolaisuus, perheen yhdistäminen kuin avioliittokin. Käsitteinä käytän sekä termejä maahanmuuttaja että maahanmuuttajataustainen, joka on ymmärrettävissä laajemmin, kenties jo kaukaisena, mutta silti henkilöä määrittävänä tekijänä.

Maahanmuuttoa on kokonaisuudessaan hallinnoitava. Suhteessa ulkomaalaisiin, muihin kuin kansalaisiinsa, valtio ylläpitää yhtäältä etuoikeuksien ja suosimisen kautta mukaan vetämisen (inkluisio) ja toisaalta säätelyn ja torjunnan kautta ulossulkemisen (ekskluisio) järjestelmää, jonka yksi käytännön ilmentymä on ulkomaalaisten asemaa määrittelevä lainsäädäntö ja hallintomenettely lupajärjestelmineen. Maahanmuuttopolitiikka ei ole itsenäinen ilmiö, vaan voimakkaasti sidoksissa historiaan, talouteen sekä muuhun politiikkaan (Forsander ym. 2004, 91- 93). Suomessa maahantuloon, maastalähtöön ja maassa oleskeluun sovelletaan ulkomaalaislakia (301/2004). Karkeasti jakaen Suomeen tullaan EU:n vapaan liikkuvuuden nojalla, humanitaarisen suojelun tarpeen perusteella tai muista syistä, kuten perhesiteen tai työn vuoksi myönnetyn oleskeluluvan nojalla. Vuonna 2009 oleskelulupahakemuksia jätettiin yhteensä 20 790 kappaletta. Perhesiteen, kuten avioliiton, nojalla hakemuksia jätettiin 2342 kappaletta. Päätöksiä tehtiin yhteensä 18 260. (Maahanmuuttovirasto.) Forsanderin ym. (2004, 87) mukaan kaikille maahanmuuttopolitiikan hallintomalleille on yhteistä se, että maahan- ja maastamuuttoa pyritään hallinnoimaan siten, että sekä lähettävän että vastaanottavan maan, sekä yksittäisen maahanmuuttajan ja työnantajan tarpeet tulevat tyydytetyiksi.

Nykyisin yksittäisen valtion hallinnolliset päätökset ovat monessa suhteessa alisteisia ylikansalliselle päätöksenteolle. Perinteisesti Suomen maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikkaa ovat sitoneet kansainväliset sopimukset, kuten Geneven pakolaissopimus. EU on ottanut vahvan roolin jäsenmaidensa maahanmuuttokysymyksissä. Kansallisesti maahanmuuttopolitiikkaa on rakennettu kolmikantaisen päätöksenteon varassa, mistä syystä ammattiyhdistysliikkeellä, erityisesti SAK:lla, on ollut merkittävä rooli ulkomaalaispolitiikan muokkaamisessa.

Suomen maahanmuuttopolitiikkaa linjataan hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) sekä sitä täydentämään tehdyssä työperäisen maahanmuuton toimenpideohjelmassa (2008). Paikallisesti maahanmuuttopolitiikka on elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten koordinoimaa. Maahanmuuttopolitiikan suuntaviivoja vedetään Joensuun seudulla seitsemän kunnan yhteisessä maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa, valmisteleva selvitys valmistui vuonna 2010. Selvityksessä korostetaan, että haasteet löytää osaavaa työvoimaa alueelle lisääntyvät. Suurinta tarve on sosiaali- ja terveydenhoitosektorilla. Jo seudulle asettuneet, usein hyvin kielitaitoiset, maahanmuuttajat nostetaan raportissa esille työvoimareservinä ulkomaisen rekrytoinnin lisäksi.

Vuodenvaihteessa 2009 - 2010 Suomessa asui 155 705 ulkomaiden kansalaista, mikä merkitsee noin kolmea prosenttia väkiluvusta. Vuonna 2009 Suomessa asuvista ulkomaiden kansalaisista Euroopan maiden kansalaisia oli 63 prosenttia. Aasian maiden kansalaisia oli 22 prosenttia, Afrikan maiden kansalaisia 10 prosenttia ja muualta tulleita tai tuntemattomia 5 prosenttia. Suurimmat kansalaisuusryhmät ovat venäläiset, virolaiset ja ruotsalaiset. Suomeen on muuttanut viimeisen 20 vuoden aikana noin 30 000 henkilöä paluumuuttajina, pääosin Venäjältä ja Virosta. Tutkimukseni kohteena ovat maahanmuuttajataustaiset ihmiset. Tällöin on syytä muistaa, ettei edellä mainittuihin lukuihin sisällytetä ihmisiä, jotka ovat saaneet Suomen kansalaisuuden. Maahanmuuttoviraston tilaston mukaan vuoden 2009 aikana laitettiin vireille yhteensä 2897 kansalaisuushakemusta, ilmoituksen perusteella kansalaisuutta haki 487 henkilöä. Kansalaisuushakemuksista virasto vahvisti 2273 myönteistä ratkaisua.

Äidinkieleltään vieraskielisiä asui Suomessa vuoden 2009 lopussa 207 037 henkilöä. Valtaosa vieraskielisistä puhuu äidinkielenään venäjää. Toiseksi eniten puhutaan eestiä, kolmanneksi englantia. Tilastokeskuksen väestörakennekatsauksen mukaan maahan-

muuttajamiesten keski-ikä oli vuoden 2009 lopussa 33,7 ja -naisten 34,5 vuotta. Ikärakenteeltaan he ovat kantaväestöä nuorempia.

Maahanmuuttajien määrä on Suomessa edelleen pieni verrattuna lähes mihin tahansa muuhun maahan. Suomen maahanmuuttopoliittista historiaa voi luonnehtia protektionistiseksi. Kauppiaita ja liikemiehiä Suomessa liikkui autonomian ajoista lähtien, mutta tiettyjä ryhmiä kohtaan asenteet olivat hyvin ulossulkevia. Vähemmistöryhminä tataarit ja juutalaiset ja hieman myöhemmin Venäjältä tulleet pakolaiset koettiin 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa ongelmiksi Suomessa. Heidän mahdollisuuksiaan maahanmuuttoon, työntekoon ja elinkeinonharjoittamiseen pyrittiin monin tavoin kaivamaan. Maahanmuuton historiassa on kyse tiivistäen rajojen vartioinnista sekä muukalaisten luetteloinnista ja tarvittaessa maasta poistamisesta. Suomen geopoliittisen aseman voidaan nähdä vaikuttaneen siihen, että maahanmuuttajat on koettu – ja koetaan osin edelleen - uhkana. ”Maahanmuuttopolitiikka” oli Suomessa pitkään yhtäältä ulkopolitiikkaa, eli suhteiden hoitoa Neuvostoliittoon päin, ja toisaalta sisäpolitiikkaa eli järjestyksen ylläpitoa. Vuonna 1991 tuli voimaan ulkomaalaislaki, joka oli vasta toinen laatuaan koko Suomen historian aikana. (Forsander ym. 2004, 91–93; Sorainen 2007, 34; Lepola 2000, 44.)

Etniset asenteet ovat kytköksissä myös yhteiskunnan vaiheisiin, muistuttaa Magdalena Jaakkola (1999, 15). Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin oli vuonna 1998 myönteisempää kuin lamavuonna 1993, mutta ei niin myönteistä kuin ennen lamaa vuonna 1987. Täytyy tosin muistaa, että tuolloin maahanmuuttajien määräkin oli vielä huomattavasti 2000-luvun vaihdetta pienempi. Myös teollistuminen, vaurastuminen sekä poliittinen itsenäisyys saavutettiin Suomessa myöhemmin kuin muissa Pohjois- ja Keski-Euroopan maissa, millä on ollut vaikutuksensa maahanmuuttoon. Vaikka 1960-luvun heräävä kansainvälisyys näkyi myös Suomessa, aina 1970-luvulle saakka Suomesta muutettiin lähinnä pois päin. Muuttovoittoinen maa Suomi on ollut vasta 1980-luvulta lähtien. Vuonna 1990 ylitettiin 20 000 ulkomaalaisen raja, minkä jälkeen alkoi voimakas kasvu muun muassa Somalian ja Balkanin sotien myötä. Taitekohtana voidaan pitää 1990-luvun alkuvuosia, jolloin Suomeen saapui runsaasti somalipakolaisia. Talouslaman kynsissä kamppailevassa maassa maahanmuuttajista syntyi kiivas julkinen keskustelu, jälkikäteen on puhuttu Esa Aallaksen (1991) samannimisen kirjan mukaisesti muun muassa somalisokista (mm. Paananen 1999). Yhteiskunnalliseen kes-

kusteluun alkoivat 1980-luvun lopulta alkaen rantautua käsitteet monikulttuurisuus ja etnisuus. Maahanmuuttajien ja pakolaisten ohella alettiin puhua etnisistä vähemmistöistä ja etnisistä ryhmistä. Neuvostoliiton hajoamisen myötä Suomen geopoliittinen asema muuttui, tai oikeastaan palautui. Sulkeutuneesta Suomesta alkoi jälleen muotoutua idän ja lännen rajamaa, kulttuurinen kohtauspaiikka. (Lehtonen 2004, 16–17.)

Vaikka maahanmuuttajien määrä on sinällään pieni, on Suomen väkiluvun kasvu Tilastokeskuksen tietojen mukaan maahanmuuton ansiota. Esimerkiksi Pohjois-Karjalaan muutti vuonna 2009 ulkomailta 422 henkilöä. Vuodenvaihteessa 2009–2010 Pohjois-Karjalassa asui yhteensä 2809 ulkomaan kansalaista (vajaat kaksi prosenttia väestöstä), näistä 2068 henkilöä asui Joensuun seudun kunnissa. Rajan läheisyys näkyy selvästi, ylivoimaisesti suurin kansallisuusryhmä ovat venäläiset.

Työministeriön Työvoima 2025 – raportissa (2007) esitetään arvio, jonka mukaan ulkomailta syntyneiden määrä olisi vuonna 2025 yli 300 000 henkilöä, mikä tarkoittaa noin kuutta prosenttia väestöstä. Itä-Euroopasta ja itäisestä Keski-Euroopasta tulijoiden määrän ennustetaan kasvavan edelleen. Pohjoismaista ja Länsi-Euroopasta muuttavien määrä kasvaa sekin, mutta osuus supistuu. Työperäisen maahanmuuton osalta lähtöalueena arvioissa nousevat esiin myös Aasia sekä Kiina ja Intia. Suomen vuotuisiksi muuttovoitoksi arvioidaan noin 7 500 henkeä. Suuremman maahanmuuton ennusteessa nettomuutoksi arvioidaan vuodessa 10 000 henkilöä. Tässä ennusteessa Suomen väkiluku saavuttaisi huippunsa 2020-luvun lopulla ollen lähellä 5,5 miljoonaa. Suurimmat kysymykset kohdistuvat nettomaahanmuuton suuruuteen sekä muuttovirtojen rakenteeseen ja maahanmuuton sijoittumiseen alueellisesti.

2.2.1 Tuoko liikkuvuus lisää tekijöitä?

Suomi on EU:n maahanmuuttopolitiikan yhtenäistämiskeskustelussa mukana hyvin erilaisista lähtökohdista kuin esimerkiksi Britannia ja Ranska. Suomen vähäinen maahanmuuttajamäärä selittyy osaltaan sillä, ettei Suomella ole sellaisia kolonialismin aikana syntyneitä siteitä, jotka ovat tuoneet maahanmuuttajia moniin muihin EU-maihin. Niin ikään Suomen historia siirtolaisista työllistävänä maana on erittäin lyhyt. Suomi ei ollut mukana maahanmuuton niin sanotussa ensimmäisessä aallossa, joka kumpusi toisen

maailmansodan jälkeen syntyneestä työvoiman tarpeesta. Myöhään teollistunut, syrjäinen maa sai maaseudulta vapautuvaa halpaa työvoimaa teollisuuteen ja rakennusosalalle, minkä lisäksi työvoimaa runsastuttivat palkkatöihin totuneet naiset. Ulkomaalaisia työntekijöitä alettiin houkutella Suomeen vasta 1980-luvun puolivälin työvoimapulan seurauksena. (Paananen 1999, 46–53.)

Maahanmuuttopolitiikka on sidoksissa myös talouteen ja työllisyyspolitiikkaan. Esi-merkiksi 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa Suomessa elettiin nousukautta, millä oli vaikutuksensa aiempaa avoimemman ulkomaalaispolitiikan synnylle: tarvittiin lisää työvoimaa. (Forsander ym. 2004, 93; Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, 32.) Vuonna 1988 ilmestynyt siirtolaisuusasiain neuvottelukunnan mietintö oli laajuudessaan ensimmäinen laatuaan. Tuolloin periaatteina esitettiin, että työvoiman kysyntä on ensisijaisesti pyrittävä tyydyttämään omista työvoimavaroista. Todettiin myös, ettei ulkomaista työvoimaa tule käyttää lyhytaikaisena reservinä, joka työvoimapulan hellitettyä pakotetaan lähtemään maasta. Jo tuolloin kiinnitettiin huomiota myös siihen, ettei ulkomainen työvoima keskity yksipuolisesti matalapalkka-aloille. (Lepola 2000, 73–74.)

2000-luvulla keskustelua on käyty aiempaa aktiivisemmasta maahanmuuttopolitiikasta, kolmannelta aallosta. Forsanderin ym. (2004, 97) mukaan kolmas aalto liittyy juuri ikärakenteen vanhentumiseen ja työvoiman määrän vähentymiseen kaikissa teollisuusmaissa. Kun ensimmäisen aallon maahanmuuttajilta haluttiin Euroopassa lähinnä ”tekeviä käsiä”, on kolmannen aallon painopiste koulutuksessa ja osaamisessa. Tämä voidaan selvästi nähdä myös Suomen maahanmuuttoliittisessä ohjelmassa (2006). ”Maahanmuutto ja maahanmuuttajat voivat muodostaa yhden keskeisen keinon selvittää paremmin tulevasta työvoiman ikääntymisestä ja muista toimintaympäristön haasteista. Maahanmuuttajat voivat helpottaa työvoiman saatavuusongelmia, laajentaa osaamis pohjaa ja lisätä innovatiivisuutta”, linjataan ohjelmassa. Ohjelman viestin voi nähdä maahanmuuttajien kategorisointia edistävänä, sillä niin läpinäkyvästi ”osaamista” ohjelmassa painotetaan. Suomeen tulevaa ”ylijäämäväestöä” arvosteleva keskustelu heikentää Forsanderin ym. (2004, 102) mukaan mahdollisuuksia houkutella maahan tietoyhteiskunnan vetureiksi tituleerattuja ”osaajia”. Toinen näkökulma muuttajien seulontaan on inhimillinen. Norjassa puhuttiin 1980-luvulla valtiorasismista, joka syntyi länsimaisten työnhakijoiden suosimisesta (ks. Paananen 1999, 123). Maa oli halukas ottamaan vastaan lähinnä niitä siirtolaisia, joista oli maalle eniten taloudellista hyötyä. Työperusteita

sen maahanmuuton toimenpideohjelmaa lukiessa termi tulee valitettavan lähelle; aina ajatusta ei piiloteta edes rivien väliin. Täällä jo olevaa, työ- ja koulutusmotivoitunutta muuttajakategoriaa ei ohjelmissa ole juuri muistettu. Maassa, jossa kahden perheenlätäjän malli elää vahvana, avioliittomuuttajien marginalisointi tuntuu oudolta (Saarinen 2009).

Keskustelu eri maahanmuuttajaryhmien arvottamisesta on ajankohtainen, sillä EU-alueen työmarkkinoiden ja maahanmuuttopolitiikan yhdentymisen on luonut tilanteen, joka konkretisoi väestön liikkuvuutta ja globalisaation vaikutuksia Euroopan työmarkkinoilla. Unionin itälaajenemisen on pelätty tuovan huomattavasti lisää työvoimaa uusista jäsenmaista nykyisiin ja aiheuttavan häiriöitä nykyisten jäsenmaiden työmarkkinoille. Suomessa keskustelua on käyty muun muassa rakennus- ja siivousalan yritysten ulkomaalaistyövoimasta. Pahimmillaan alipalkatun työvoiman käyttö on ollut rinnastettavissa ihmiskauppaan. Heikkilän ja Pikkaraisen (2008, 134) haastattelemat työelämän asiantuntijat pelkäävät, että joillekin sektoreille muodostuu pelkästään maahanmuuttajapohjaista tarjontaa. Pirkko Pitkäsen (2006) tutkimuksen mukaan osa Suomen viranomaisista olisi suorastaan vahvistamassa duaalityömarkkinoiden kehitystä. Pitkäsen haastattelemat viranomaiset, kuten sosiaalityöntekijät, poliisit ja työvoimaviranomaiset, näkisivät maahanmuuttajat mieluiten matalapalkka-alan töissä, mutta erityisesti työvoimapulasta kärsivillä aloilla, kuten siivoojina ja kaupan kassoina. Toisaalta uhkakuvat ”eriarvoisten” maiden välisestä muuttovirrasta ja matalapalkka-alojen vahvistumisesta ovat julkisessa keskustelussa usein niin vahvoja, että ne tuntuvat leimaavan koko maahanmuuton. Kaikki Suomeen pyrkivät eivät työskentele alipalkattuina tai elä sosiaaliturvalla, kuten uhkakuvien sävyttämässä keskustelussa usein suoraan sanotaan. Joidenkin näkemysten mukaan köyhistä maista suuntautuva maahanmuutto saattaa osaltaan edistää globaalin köyhyyden vähenemistä, kun maahanmuuttajat lähettävät rahaa sukulaisilleen ja tukevat näin paikallista yritystoimintaa. Vapaaseen liikkuvuuteen on nähty liittyvän myös inhimillisen pääoman lisääntyminen, joka saadaan käyttöön lähtömaassa työntekijän mahdollisen paluun yhteydessä (brain circulation). (Forsander ym. 2004, 74–79; Haaparanta 2010, 196; Sorainen 2007. 36.)

Työn perusteella pysyvästi Suomeen muuttavien osuudeksi arvioidaan vain 5 - 10 prosenttia ulkomaalaisten nettomaahanmuutosta (Raunio ym. 2009). Työministeriön arvion mukaan ulkomaista työvoimaa on Suomessa noin kolme prosenttia koko työvoimasta,

mikä on kansainvälisesti vähän. Syyksi vähäiseen työperäiseen muuttoon pidetään kansainvälistä kilpailua. Yli rajojen liikkuvasta työvoimasta pitää enenevässä määrin kilpailla, eivätkä kylmä ilmasto, korkea verotus ja vaikea kieli ole erityisiä valttikortteja. Työhön tulleilla yleisimmät motiivit maahantuloon ovat kiinnostavat ja haastavat työ- ja uramahdollisuudet. (Raunio 2005, 9; Sorainen 2007, 33.)

Työperäisen maahanmuuton lisäämiseen tartutaan sekä hallituksen maahanmuuttopolitiitisessa ohjelmassa (2006) sekä työperäisen maahanmuuton toimenpideohjelmassa (2008). Ohjelmissa patistetaan kehittämään yhteistyöhön nojaavaa, aktiivista maahanmuuttopolitiikka ja luomaan viranomaiskäytäntöjä, jotka edistävät työperäistä maahanmuuttoa. Esille nostetaan muun muassa testaus- ja kotouttamistoimien järjestäminen jo muuttajien lähtömaissa. Katseet on suunnattu varsinkin EU- ja ETA-sisämarkkina-alueelle. Kolmansien maiden kanssa yhteistyötä lisätään tarpeen mukaan. Kolmansista maista tulevien maahantuloprosessi on kaksivaiheinen. Työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee ensin työperusteisen oleskeluluvan työvoimapolitiittiset edellytykset, minkä jälkeen Maahanmuuttovirasto myöntää ensimmäisen oleskeluluvan, ellei sen myöntämiselle ole esteitä. Lupaa voi hakea joko työntekijä tai työnantaja. Ulkomaalaislaissa mainituissa tilanteissa ulkomaalainen voi työskennellä Suomessa myös viisumin tai viisumivapauden nojalla. Schengen-valtiot ovat päättäneet, minkä valtioiden kansalaiset ovat viisumivelvollisia ja minkä taas velvollisuudesta vapautettuja.

Tulevaisuuden Suomea luonnehditaan sekä työvoiman luovuttajaksi että vastaanottajaksi. Suomeen tulijoissa muuttovoittoa on ollut heikommin koulutettujen osalta, mutta työperusteinen maahanmuutto on tuonut lisääntyvästi myös ammattiosaajia. (Työministeriö 2007.) Ennusteiden mukaan perinteisen siirtolaisliikkuvuuden rinnalle tulee yhä enenevässä määrin monipuolista liikkuvuutta, jossa työskennellään lyhyemmän aikaa ja useammassa maassa. Esimerkiksi EU- ja ETA-maiden piiristä sekä Sveitsistä tulee arvioiden mukaan kymmeniätuhansia kansalaisia vuosittain Suomeen alle vuoden mittaisille lyhyille työkomennuksille. Nämä kansalaiset saavat työskennellä toisissa EU-maassa ilman työntekijän oleskelulupaa eli työlupaa. Pysyvästi maahan muuttava työntekijä rekisteröidään vakinaisesti Suomeen asuvaksi, ja hänelle merkitään kotikunta, jos oleskelu kestää vähintään vuoden.

Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) listataan eri selvitysten pohjalta Suomen vetovoimatekijöitä, joita ovat muun muassa puhdas luonto, yleinen vakaus ja turvallisuus, toimivat julkiset palvelut sekä kansainvälisesti toimivien yritysten tunnettuus ja kohtuullinen ansiotasoa. Edellisen hallituksen yksi politiikkalinjaus oli tehdä Suomen vetovoimatekijöitä entistä tunnetummaksi. Raunio (2005, 10) tiivistää tavoitteen seuraavasti: Suomen osaamistaloutta uhkaava pitkäaikainen aivovuoto on kyettävä kääntämään Suomea hyödyttäväksi aivokierroksi. Teesin lähtökohta on siinä, että korkeakoulutettuja työntekijöitä muuttaa Suomesta ulkomaille ainakin joitakin satoja enemmän kuin tulee tilalle. Vielä 1990-luvulla yhteiset työmarkkinat eivät lisänneet merkittävästi työvoiman liikkuvuutta Euroopan unionin sisällä. Tuolloin vanhojen EU-maiden ja uusien jäsenmaiden väliset elintasoerot eivät olleet samaa suuruusluokkaa kuin muukaan 2000-luvulla tulleiden maiden kohdalla on ollut. Hoitoalalla Suomesta ulkomaille lähdettiin vielä 2000-luvun alussa työpaikkojen perässä. Nyt työtä on kotimaassa tarjolla yllin kyllin, mutta ulkomaat houkuttelevat esimerkiksi työkokemuksen ja osittain myös paremman palkkatason vuoksi. Toisaalta ennuste lyhytaikaisista ”työkiertolaisista” näyttää osittain toteutuvan esimerkiksi virolaisten hoitoalan työntekijöiden tulona Suomeen.

Erilaiset hankkeet ja ohjelmat korostavat maahanmuuton mahdollista työvoimapulaa ratkaisevaa luonnetta. Vastuullista on tarkastella maahanmuuttoa myös lähtömaiden kannalta. Heikkilän ja Pikkaraisen (2008, 168 - 169) mukaan maahanmuutto uusista EU-maista ei välttämättä tarjoa ratkaisuja vanhojen EU-maiden väestön ikääntymiseen ja työvoiman tarpeeseen, sillä uusissa jäsenmaissa väestö vähenee jopa nopeammin. Keskeinen syy tähän on huomattavan alhainen syntyvyys. Suhteessa voimakkainta väestön väheneminen väestön luonnollisen muutoksen kautta on Bulgariassa, Latviassa, Unkarissa ja Liettuassa. Väestömuutosennusteen mukaan uudet jäsenmaat tulevat vuoteen 2015 mennessä menettämään väestöään sekä luonnollisen väestömuutoksen kautta että kansainvälisessä muutossa. Onkin nostettu esille, että uudet jäsenmaat tarvitsevat itse inhimilliset voimavaransa väestökehityksen turvaamiseksi ja työvoimapulan ehkäisemiseksi.

Pirkko Pitkänen (2011) tuo artikkelissaan esille terveydenhuoltoalan rekrytoinnin etikan. Hän kysyy, onko oikein houkutellessa koulutettua terveydenhuoltohenkilöstöä muuttamaan köyhistä kehitysmaista korkeamman tulotason maihin. Afrikassa, missä tervey-

denhuollon taso on henkilöstövajeen takia laskenut, "aivovuodon" vaikutukset näkyvät selvimmin. Suomessa Sisäasiainministeriö on korostanut vastuuta terveydenhuollon kansainvälisessä rekrytoinnissa. Rekrytoinnin etiikkaan on syytä liittää myös kysymys jo maassa olevien, EU- ja ETA-maiden ulkopuolella alan tutkinnon suorittaneiden henkilöiden työllistämisestä.

2.2.2 Työvoiman reservi - maahanmuuttaneet

Työn sijaan syyt maahantuloon ovat Työvoima 2025 -raportin (2007) mukaan usein perhesyyt tai paluumuutto. Monikulttuuriset avioliitot ovat lisääntyneet. Näitä ovat avioliitto Suomen kansalaisen tai Suomessa pysyvästi asuvan ulkomaan kansalaisen kanssa. Koko Euroopassa avioliittojen osuus oleskeluluvan myöntämisen perusteena korostui perinteisen siirtotyöläisyyden vähentymisen myötä (Räty 2002, 31). Nykyään perheside on muuton syynä jopa 60 - 65 prosentilla muuttajista. Näin ollen aviopuolison vuoksi Suomeen muuttaneet ovat hyvin edustettuna tässäkin tutkimuksessa. Tämä senkin vuoksi, että hoitoalalla työskentelevät ovat valtaosin naisia, ja tutkimusten mukaan naiset muuttavat edelleen enemmän puolison mukana maasta toiseen, ja jopa maan sisällä, kuin toisinpäin. Reuterin ja Jaakkolan (2005, 28) näkemyksen mukaan avioliittojen etninen rakenne ilmentää suomalaista oleskelulupakäytäntöä, joka työperäisen muuton sijaan suosii pikemminkin paluu- ja avioliittomuuttoa. Avioliitto- ja paluumuutto sekä perheenyhdistämiset ovat yleisesti ottaen lisänneet naisten osuutta muuttajista siten, että nykyään noin puolet maahanmuuttajaväestöstä on naisia. Naisvaltaisia lähtöalueita ovat etenkin entisen Neuvostoliiton alueet, Filippiinit ja Thaimaa. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 15; Martikainen 2007, 44.) Pohjois-Karjalassa suurin osa ulkomaalaisista puolisoista on naisia, joista valtaosa muuttaa maahan Venäjältä. Thaimalaiset ovat seuraavaksi suurin ryhmä.

Kun maahanmuuton syy on muualla kuin työssä, ei työmarkkinoille kiinnittyminen useinkaan tapahdu heti. Sitä vauhdittavat Suomessa asumisaika, Suomessa hankittu koulutus ja suhteet, sekä olennaisena osana kielitaito. (Holm ym. 2008; Linnanmäki-Koskela 2010.) Kuten Joensuun seudun yhteisen maahanmuuttopolitiikan linjauksia valmistelevassa selvityksessä (2010) todetaan: ”Kun suurimmat työllistymisen esteet saadaan ylitettyä, pitäisi maahan muuttaneen henkilön olla käypää valuuttaa työmark-

kinoilla.”

Käytännössä näin ei kuitenkaan ole. Työ- ja elinkeinohallinnon virkailijoille vuonna 2008 tehdyn selvityksen mukaan jo maassa olevien maahanmuuttajien ammatillista osaamista pystytään tunnistamaan ja hyödyntämään vain välttävästi. Maahanmuuttajien työttömyys on viime vuodet ollut sitkeästi noin kolminkertainen kantaväestöön nähden (mm. Sisäasiainministeriö 2009). Vuoden 2007 lopussa työvoimaan kuului noin 65 000 maahanmuuttajaa, mikä tarkoittaa 60 prosentin työvoimaosuutta. Suotuisa työllisyyskehitys alensi maahanmuuttajien työttömyyttä liki 18 prosenttiin syksyllä 2008, mutta taantumien vaikutukset nostivat työttömyysprosenttia pian tämän jälkeen. Muusta kuin eläkkeestä ja opiskelusta johtuneista syistä työvoiman ulkopuolella on maahanmuuttajien työkykyä mittaavan tutkimuksen (2008) mukaan 25 prosenttia työikäisistä maahanmuuttajista. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien henkinen ja ruumiillinen työkyky on valtaväestöön verrattuna hyvä. Työkyvyllä tarkoitetaan työterveyden näkökulmasta sellaisten sekä yksilöön että työhön liittyvien toimien kokonaisuutta, jotka tutkimusten mukaan ovat tärkeitä yksilön kyvyille suoriutua työelämässä. Holmin ym. (2008, 2) mukaan työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien yhteisreservi muodostaakin rekrytointipohjan, jonka hyödyntäminen on keskeinen elementti ratkottaessa väestön ikääntymisen työmarkkinoille aiheuttamia ongelmia. Työmarkkinoille pääsyä vauhdittamaan kaivataan muun muassa osaamiskartoituksia, näyttötutkintoja, lisäkoulutusmahdollisuuksia ja parempaa tutkintojen tunnustamisjärjestelmää (Sisäasiainministeriö 2009). Pätevöittämissä koulutuksen mahdollisuuksista ja tutkintojen tunnustamisjärjestelmän kehittämisestä on keskusteltu erityisesti hoitoalalla, sillä ala vaatii yksiselitteisesti rekisteröintikelpoisen tutkinnon. Muodollisen pätevyuden lisäksi työtehtävien vaatimuksiin voidaan liittää kulttuurisidonnaisuus, joka jarruttaa maahanmuuttajien pääsyä alalle. Vasta viime vuosina mielikuva ”perisuomalaisesta” hoitajasta on alkanut saada rinnalleen variaatioita, eikä pään avaajien rooli ole arvattavasti ollut helppo.

Siirtolaisperheen toimeentulo on suomalaisia useammin yhden työssäkävijän varassa. Muun muassa Raunion (2005, 66) mukaan kotona olevat puoliset muodostavat suomalaiselle työelämälle käyttämättömän resurssin. Holm ym. (2008, 31) näkevät naisten integroitumisen suomalaisille työmarkkinoille haasteena silloin, kun maahanmuuton syy liittyy muuhun kuin omaan tai puolison työhön. Somalinaisten maahanmuuttokokemuk-

sia tutkinut Marja Tiilikainen (2003) tosin huomauttaa naisten joukon olevan heterogeeninen. Monien somalinaisten työnä on olla kotona monilapsisen perheen hoitajana, mutta moni on työllistynyt myös kodin ulkopuolelle, esimerkiksi hoitoalalle. Jorosen (2007) mukaan ne naiset, jotka työllistyvät muuten heikommin esimerkiksi alhaisesta koulutustasosta johtuen, hakeutuvat usein yrittäjiksi. Yhtenä perustavana ongelmana naisten työllistymisessä on Jorosen (2007, 285) mukaan se, että maahanmuuttajanaisten toimintaa tarkastellaan usein perinteisten sukupuoliroolien kautta. Sen sijaan että heidän asemaansa tarkasteltaisiin suhteessa työmarkkinoihin, heidät nähdään ennen muuta vaimoina ja äiteinä, jotka joustavat urastaan ja taloudellisesta riippumattomuudestaan puolison vuoksi.

Keskimäärin työllistyneiden maahanmuuttajien koulutustaso on parempi kuin vaille työtä jääneiden (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, 69). Tämä tukee ajatusta siitä, että koulutus on yksi tärkeimmistä ihmiset työmarkkina-asemaan vaikuttavista tekijöistä, mutta korkeasti koulutetuilla työn löytäminen voi olla joissakin tapauksissa vaikeampaa kuin matalamman koulutustason omaavilla (Säävälä 2007, 63). Suomeen tulevien työntekijöiden tarvitseman perehdytyksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen tarpeen arvellaan kuitenkin vaihtelevan suuresti. Niin sanottu osaamisvaje syntyy ammatin sisällöllisistä osaamisvaatimuksista tai teknologisista eroista, sekä työkuultuurien eroista (Työperäisen maahanmuuton sanasto 2010). Sosiaali- ja terveyssektorilla ammatinharjoittamisen luvanvaraisuus asettaa ehtonsa ammatissa toimimiselle. Muina työllistymistä hidastavina tekijöinä nähdään osittain kotouttamiskoulutuksen puutteisiin kytkettävä vajaa kielitaito, heikot verkostot yhteiskunnassa ja toisaalta työnantajien syrjivät asenteet.

Jos maahanmuuttaja ei pääse hyödyntämään ammattiosaamistaan, ajautuu hän koulutustaan vastaamattomaan työhön tai kokonaan työttömäksi. Forsander ym. (2000, 74 - 75) puhuvat työntekijöistä inhimillisenä pääomana, jota voidaan verrata taloudelliseen pääomaan. Sen kasaantuminen tuottaa lisäarvoa, mutta vain jos se sijoitetaan oikein. Tämä tarkoittaa, että työvoimaa hyödynnetään sen koulutusta ja työkokemusta vastaavissa tehtävissä. Maahanmuuttajataustaiseen työvoimaan kohdistuvat odotukset vaihtelevat; nousukaudella työvoimapulasta kärsivien alojen työnantajat ovat valmiita joustamaan ja näkemään vaivaa maahanmuuttajien ja muiden työmarkkinoille vasta tulleiden perehdyttämiseksi ja sitouttamiseksi. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, 49.) Yksi-

lön kannalta muodollisen osaamisen katoamisella, ammattiaseman laskulla ja pitkäaikaistyöttömyydellä voi olla monia psykososiaalisia vaikutuksia. Reuterin ja Jaakkolan (2005, 38) mukaan ne voivat vähentää kielen opiskelun motivaatiota, vähentää mahdollisuuksia tutustua kantaväestön jäseniin ja johtaa riippuvuuteen yhteiskunnallisista etuuksista.

Luonnollisesti maahanmuuttajien työllistyminen heijastelee myös yleistä työllisyyslannetta. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työllisyyden heikkeneminen pysähtyi vuonna 2010. Työllisyysaste oli liki 68 prosenttia. Työttömyysaste oli keskimäärin 8,4 prosenttia. Pohjois-Karjalassa työllisiä oli vuonna 2010 yhteensä 68 000 henkeä, mikä on 3000 edellisvuotta enemmän. Työttömyysasteeksi muodostui 12,5 prosenttia. Hoitoalalla työllisyyden kehityssuunta on toistaiseksi negatiivinen, sillä alan työllisyys heikkeni teollisuuden ohella eniten. Työllisyys heikkeni etenkin alemmissa toimihenkilöammateissa toimivilla. Yleisen työllisyyskehityksen heijastevaikutus maahanmuuttajiin oli erityisen suuri 1990-luvun alussa, jolloin laajempi humanitaarinen muutto alkoi kohdistua Suomeen samaan aikaan kun maa kamppaili vaikean talouslamman kourissa. Tästä syystä huonosti työmarkkinoilla ovat selvinneet juuri 1990-luvulla Suomeen pakolaisina tulleet maahanmuuttajat. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 22.)

Vuosina 1989–1993 Suomeen tulleen ”pioneeriryhmän” työmarkkinaintegraatiota tutkinut Suvi Linnanmäki-Koskela (2010, 62–65) toteaa työllisyyden nousseen ja työmarkkina-aseman vakiintuneen tutkituissa ryhmissä alkuvaikeuksien jälkeen. Siirtymää oli tapahtunut marginaalista pätkäuralle ja pätkäuralta vakituisiin työsuhteisiin. Pakolaisilla työllistyminen on kestänyt muita pidempään, mutta huomattavaa on, että työmarkkinoiden etninen lohkoutuminen näyttää tasoittuvan ajan myötä.

Forsander ja Ekholm (2001,62) toteavat muun muassa työvoimapolitiittisten kotouttamistoimenpiteiden, kuten työvoimakoulutuksen, lisäämisen edistäneen maahanmuuttajien työelämävalmiuksia. Maahanmuuttajien työkykyä selvittäneen tutkimuksen (2008) mukaan niiden maahanmuuttajien osuus, jotka ovat olleet töissä viimeisen 24 kuukauden aikana, nousee merkittävästi sen jälkeen kun maahanmuuttaja on asunut Suomessa yli neljä vuotta. Miesten työssäkäynti saavuttaa tutkimuksen mukaan 90 prosentin tason 4 - 6 vuotta maassa asuneiden osalta, naistenkin kohdalla luku on yli 70 prosenttia. Myös Linnanmäki-Koskela viittaa tutkimuksessaan siihen, että maassa asumisaika on

keskeisin maahanmuuttajan sosioekonomista asemaa selittävä tekijä. Monet suorittavat suomalaisia tutkintoja, mikä kohentaa lähtöasemaa työmarkkinoilla.

Myös Suomessa hankittu työkokemus, sekä olennaisena osana kielitaito ovat tärkeitä työllistymisessä auttavia tekijöitä. Inhimillisellä pääomalla, kuten soveltuvuudella, asenteilla sekä henkilökohtaisilla valmiuksilla on oma osuutensa, samoin sosiaalisilla kontakteilla, oma-aloitteisuudella sekä aktiivisuudella. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002; Forsander 2001; Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000.) Jaakkolan (2000, 42) tutkimuksen perusteella tärkeimmät väylät päästä työhön ovat olleet suomalaisten ystävien kautta saadut kontaktit ja työvoimatoimiston palvelut. Linnanmäki-Koskela (2010, 66) viittaa suomalaiskontakteihin sosiaalisen, inhimillisen ja kulttuurisen pääoman kartuttajina. Niin sanotun ensimmäisen polven maahanmuuttajilla ei ollut tukea ja kontakteja omista yhteisöistään, mikä sai heidät nopeasti vuorovaikutukseen kantaväestön kanssa, mikä taas on edistänyt työmarkkinoille ja laajemminkin yhteiskuntaan kiinnittymistä.

Maahanmuuttajien työkykyä selvittävä tutkimus (Holm ym. 2008, 16) osoitti, että sukupuoli määrää maahanmuuttajien sijoittumista eri työelämän sektoreille. Julkisen sektorin palveluksessa on noin 20 prosenttia enemmän naisista kuin miehistä. Miehet taas työllistyvät usein sekä itsensä että perheenjäsenensä omassa palveluyrityksessään. Forsanderin (2007, 320) mukaan erot miesten ja naisten työllistymisessä tasoittuvat Suomessa asumisajan myötä. Korkea-asteen koulutustausta korostui opetus- ja tutkimustyön piirissä. Heikkilän ja Pikkaraisen (2008, 55) mukaan parhaiten Suomessa ovat työllistyneet virolaiset, seuraavana tulevat ruotsalaiset ja britit. Heikointa työllistyminen on ollut Irakista, Iranista, Somaliasta, Afganistanista ja Marokosta tulleilla. Työnhakijoiden kirjavassa joukossa on luku- ja kirjoitustaidottomia sekä suurten perheiden äitejä, joiden nopea työllistyminen on epärealistista. Toisaalta vaikeuksia työmarkkinoille pääsemisessä saattaa olla, vaikka henkilöt olisivat suorittaneet akateemisen tutkinnon Suomessa. Niillä henkilöillä, joilla on akateeminen tai ammatillinen tutkinto kotimaastaan, hidasteena työllistymiselle ovat muun muassa tutkinnon rinnastamisvaikeudet ja mahdollisten kompensoivien opintojen suorittaminen. Paananen (1999, 94–95) vertaa yhteiskuntaa trampoliiniin, joka heilauttaa työtä hakevan pakolaistaustaiset työnhakijat tilapäistöihin, koulutukseen tai sosiaalityön asiakkaaksi. Monien kohdalla kyse on suorasta potentiaalın hukkaamisesta.

Työelämään kiinnittymisen ongelmat otetaan esille hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006). Ohjelmassa puututaan siihen epäkohtaan, että työelämän ulkopuolella olevat maahanmuuttajat ovat saaneet kotoutumiskoulutusta vain satunnaisesti. Usein he ovat jääneet kokonaan tai osittain ilman kielikoulutusta ja yhteiskuntaan perehdyttävää koulutusta. Suomalaiseen työkuulttuuriin perehdyttävälle koulutukselle näyttäisi myös Holmin ym. (2008, 36) mukaan olevan selvä tarve sekä työllisten että vielä työelämän ulkopuolelle olevien maahanmuuttajien keskuudessa. Tähän liittyy myös suomen kielen valmiuksien kasvattaminen. Maahanmuuttajien työkykyä arvioivasta tutkimuksesta käy ilmi, että työssä olevat maahanmuuttajanaiset tuntevat tarvitsevänsä ennen kaikkea kielikoulutusta ja tietotekniikkaan perehdytystä.

Maahanmuuttajien työllistymisen esteitä ja tuloloukkuja selvittänyt työryhmä (Sisäasiainministeriö 2009) tarkastelee työllistymisen ongelmia kolmesta näkövinkkelistä: maahanmuuttajan itsensä, työnantajan, työolosuhteiden ja työyhteisön, sekä viranomaisten taholta. Työryhmä nimeää suurimmiksi työllistymisen esteiksi vajaan kieli- ja ammattitaidon, sekä ulkomailla hankitun pätevyyden tunnustamisvaikeudet. Maahanmuuttajilta puuttuvat selvityksen mukaan usein myös perustiedot työllistymisen edistämiseksi. Työnantajan kohdalla työllistämisen esteenä voivat olla pelko maahanmuuttajatyöntekijän aiheuttamista ylimääräisistä kustannuksista tai epäily kieli- ja ammattitaidon riittävyydestä. Viranomaisten osalta kyse voi olla esimerkiksi väärin suunnatusta ja riittämättömästä maahanmuuttajien koulutuksen järjestämisestä. Nopeaa tukityöllistämistä pidetään lähtökohtaisesti hyvänä. Tätä perustellaan sillä, että näin maahanmuuttaja saa luotua verkostoja tulevaisuutta silmällä pitäen ja välttää turhautumista ja motivaation laskua. Tästä tosin saattaa seurata ongelmia. Ensinnäkin maahanmuuttajan toimeentulo voi häiriintyä, toisekseen maahanmuuttajan koulutusta ja kokemusta vastaamaton työllistämipaikka saattaa monista maahanmuuttajista tuntua siltä, että heidät halutaan vain siivota työttömyystilastoista pois. Säävälän (2007, 57) tutkimustulosten mukaan tukityöllistäminen ja erilaiset määräaikaisten työllistämismuodot ovat saattaneet erityisesti venäläistaustaiset työnhakijat pätkätöiden vuoristorataan.

Maahanmuuttajat itse erittelevät työllistymisensä esteitä Jaakkolan (2000, 61) tutkimuksessa. Vastanneiden mukaan suurimmat syyt työhön pääsyn vaikeuteen ovat Suomen korkea työttömyys ja kilpailun kovuus. Yleisinä syinä nähtiin myös se, ettei työnantaja arvosta hakijan kokemusta sekä puutteellinen kielitaito. Paanasen (1999, 123)

tutkimuksen mukaan suomen kielen osaamista käytetään työnhakijoiden luokitusperusteena varsin laajalti. Varsinaisen työssä pärjäämisen lisäksi kielitaidon katsotaan ilmentävän työnhakijan arvostusta suomalaisia ihmisiä ja suomalaista työkulutturia kohtaan. Kilpailun kovuus ja arvostuksen puute korostavat luokittelua, jolla Paanasen (1999, 10) mukaan pyritään torjumaan työelämän normaalia kulkua uhkaavaa epäjärjestystä. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän ammattitaitoa saatetaan esimerkiksi arvioida valtaväestöä kriittisemmin. Kriittisyys toimii myös tekosyynä silloin, kun maahanmuuttajataustaista henkilöä ei yksinkertaisesti haluta palkata.

Työmarkkinoilla tapahtuva syrjintä näyttää joidenkin tutkijoiden mukaan sitkeältä ilmiöltä ja pelko jopa sen yleistymisestä tulee esille. Tätä perustellaan muun muassa sillä, että maahanmuuttajaväestön koulutustason ja pätevyyden noustua kantaväestön tasolle, ulkonäkö ja etninen alkuperä ovat ainoita muista suomalaisista erottavia tekijöitä. Silloin kun maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat jo Suomen kansalaisia, on syrjintää vaikea seurata. Elina Ekholm (2001, 181) nostaa esille huolen siitä, että heikko sosio-ekonominen asema jatkuu usein myös seuraavassa sukupolvessa, vaikka toisen polven maahanmuuttaja olisi hyvin koulutettu ja hallitsisi kielen täydellisesti.

Yksi keino päästä työuran alkuun Suomessa on työllistyä matalapalkka-alan töihin. Aiemmin viittasin käsitteeseen duaalityömarkkinoista, joita kohtaan on syytä esittää myös kritiikkiä. Heikkilä ja Pikkarainen (2008, 61) puhuvat niin sanotuista sisääntuloammateista. Vaikka maassa on työvoimareserviä, tietyillä ammattialoilla podetaan työvoimapolua. Kun väestön koulutustaso nousee, eivät matalapalkkaiset, raskaat ja yksitoikkoiset alat kiinnosta. Heikkilä ja Pikkarainen laskevat näiden alojen joukkoon myös terveydenhoito- ja sosiaalialan. (Ks. myös Laurén & Wrede 2010, 173.) Forsander ja Alitolppa (2000, 66–67) sekä Holm ym. (2008, 39) viittaavat samaan ilmiöön. He puhuvat näistä tietyistä aloista tärkeänä jatkotyöllistymisen väylänä. Vielä 2000-luvun alussa ilmiö näkyi erityisesti pääkaupunkiseudulla, 2010-luvulla siitä voidaan puhua merkittävänä ainakin suurimmissa kasvukeskuksissa.

Matalapalkka-aloilla kääntöpuolena ovat kannustinloukut. Työstä tai lisäansioden hankkimisesta saatavan toimeentulon tulisi olla suurempi kuin sosiaaliturvasta saatavan toimeentulon, jotta työnteosta tulisi kannustavaa. Lyhytaikaisen työn vastaanottamisessa pitkäaikaiseksi ongelmaksi saattavat muodostua etuuksien tasojen vaihtelevuus, niin

sanottu tukien karenssiaika ja mahdolliset takaisinperinnät. Kyse on järjestelmän kyvystä reagoida yksilön elämäntilanteiden muutoksiin. (Mm. Sisäasiainministeriö 2009). Toinen riski on jumiutuminen suorittavan tason matalapalkkaisiin maahanmuuttajätöihin, joista eteenpäin pääsemiseen omiin koulutusta vastaaviin töihin kaivataan työhallinnon tukitoimia (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, 74).

Suvi Nieminen (2011) on tutkinut maahanmuuttajasairaanhoitajien terveydenhoitoalan ammattikuntaan sisäänpääsyä ja sen ehtoja avainkäsitteenä ”kuulumisen politiikka”. Koulutuksen lähtömaissaan saaneiden haastatteluista kuvastuu turhautuneisuus vaihtelevaa ja epäselvää pätevytymisprosessia kohtaan. Prosessin läpikäytyään maahanmuuttajasairaanhoitajat saavuttivat jalansijan suomalaisilla työmarkkinoilla kuitenkin suhteellisen helposti. Tutkimukseen osallistuneet hoitajat rakentavat ammattikuntaan kuulumistaan luottaen ammatilliseen osaamiseensa ja tukeutuen ammattiinsa vahvoihin tunteisiin. Vahva ammatti-identiteetti näkyy eräänlaisena tien raivaamisena läpi pätevytymiskoulutuksen kohti työpaikkaa ja suurempaa jalansijaa yhteiskunnassa.

3 OSALLISENA YHTEISKUNNASSA

Oikeus tasavertaisena osallistua ja vaikuttaa itseä koskeviin asioihin sekä yhteiskunnan kehityksen ohjaamiseen nähdään yhtenä demokraattisen yhteiskunnan perusarvoista. Perustuslaki (11.6.1999/731) säättää muun muassa oikeudesta ilmaista mielipiteitään, kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta sekä vaali- ja osallistumisoikeudesta. Vähemmistöillä on oikeus toteuttaa omaa kulttuuriaan, ellei se ole ristiriidassa vallitsevan lainsäädännön kanssa. Näissä puitteissa jokainen toimii omassa arjessaan halujensa ja voimavarojensa mukaan. Kulttuurilla ymmärretään yleensä jäsenyhteisön kollektiivista tietoisuutta. Yleisimmillään sillä tarkoitetaan yhteisön piirissä omaksuttua elämäntapaa. Kulttuuria voidaan pitää myös auktoriteettina, jonka perustavia oletusarvoja juuri esimerkiksi vähemmistökulttuurien luokat kyseenalaistavat. (Hautaniemi 2001, Knuuttila 1994, Douglas 2000.)

Osallisuus on viime vuosina otettu entistä näkyvämmiin osaksi erilaisia toimenpideohjelmia ja julkista keskustelua. Salmikangas (2002, 97) kytkee osallisuuden käsitteen toiminnan subjektina olemiseen. Subjektina olemisella hän tarkoittaa sitä, että yksilö voi vaikuttaa ja osallistua itseään koskeviin asioihin ja olla mukana kantamassa vastuuta yhteisöstä. Toimiva subjekti on oman elämänsä asiantuntija. Forsanderin (2001, 39, 42) esittelemän näkemyksen mukaan yhteisössä osalliseksi tuleminen voi kuvailta kuvitella eteensä ympyrän. Maahanmuuttajat liikkuvat tässä ympyrässä kohti keskiötä toteuttamalla normien mukaista yhteiskunnallista toimintaa esimerkiksi työelämässä – tässä mielessä osallisuus on prosessi. Reunoille jääminen ei ole suotavaa, sillä se edustaa epäjärjestystä ja normien vastaisuutta.

Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) osallisuuden lisääminen tuodaan esille pyrkimyksenä tukea maahanmuuttajia oman kulttuurin säilyttämisessä ja edistää vähemmistökulttuuriryhmien omaa kansalaistoimintaa. Kotoutumisen lisäksi tavoitteena on oman identiteetin vahvistaminen sekä omaehtoisen toiminnan lisääntyminen. Johdannossa viittasin ohjelmassa esillä olleeseen lauseeseen: “Kun maahanmuuttaja kokee olevansa osa yhteiskuntaa, myös yhteiskunta ja työelämä sopeutuvat monimuotoisuuden arkipäivään“. Osallisuus voidaan nähdä tässä kontekstissa eräänlaisena maahantulijoiden hyväksymisen ehtona, joka toteutuessaan vahvistaa oikeutta elää

maassa. Kysymys kuuluu, kenen ehdoin ja missä laajuudessa osallisuus yhteiskunnassa toteutuu. Jääkö osallisuus vähemmistöryhmien jäsenyyden tasolle, vai toteutuuko se laajemmin eri yhteisöissä? Ajatus verkostojen luomisesta voidaan yhdistää Pierre Bourdieun (1986) näkemykseen, jossa sosiaaliset suhteet ovat yksilöä tavoitteisiin pääsemisessä auttavaa pääomaa. Yhteisön tasolla taas voidaan ajatella, että eri ryhmien osallisuus kasvattaa yhteistä hyvää, Robert Putnamin (1993) ajatuksen mukaisesti sosiaalista pääomaa.

Ennen kaikkea osallisuus on subjektiivinen kysymys. Vaikka kansallisuus yhä jäsentää usean suomalaisen kokemuksia kuulumisesta johonkin ja toimii erilaisten alueellisten ja paikallisten identiteettien määrittäjänä, se ei ole ainoa kuulumisen perusta (Lehtonen 2004, 269). Subjektiivinen osallisuus voi syntyä erilaisia kiinnekohtia tarjoavien instituutioiden ja verkostojen kautta. Tarkastelen tässä luvussa kansalaisuuden merkitystä ja kokemusta sekä identiteetin rakentumista kansalaisuuden kautta. Aihetta jatkaa eronteoissa esille tuleva toiseuden kokemus. Pohdin tarkemmin sitä, kuinka tietoinen kotouttaminen ja integroiminen sekä toisaalta työ ja epämuodolliset verkostot kiinnittävät yksilöä yhteiskuntaan. Integraation edellytyksenä voidaan nähdä pyrkimys osallistua yhteiskuntaelämään – muodossa tai toisessa. Mikäli näin ei tapahdu, vaarana on suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista vieraantuminen. Pahimmillaan yksilön omakaan kulttuuri ei tarjoa enää tarttumapintaa, jolloin edessä on ajautuminen marginaaliin. (Berry 1991, ks. Jasinskaja-Lahti ym. 2002.)

3.1 Moniulotteinen kansalaisuus

Passissani lukee kansalaisuuden kohdalla Suomi, olen siis suomalainen ja minulla on maani kansalaisoikeudet. Muodollisesti se on näin yksinkertaista. Ronkaisen (2009, 12–15) mukaan aktiiviseen kansalaisuuskeskusteluun on tullut yksilöllisen ja paikallisen lisäksi globaali tulokulma, kosmopoliittinen kansalaisuus. Uudet teknologiat ovat helpottaneet ihmisten kommunikointia ja ylirajaista liikkumista. Kunkin valtion sisällä elää eri kulttuureihin identifioituvia ja kulttuuri-identiteettejä myös yli maan rajojen ylläpitäviä ihmisiä. Kun kulttuuriset vaikutteet ja sosiaaliset suhteet elävät yli kansallisten rajojen, puhutaan transnationaalisuudesta. (Huttunen ym. 2005, 33; Forsander 2001, 50.)

Manuel Castells (1998, 310–333) puhuu Euroopan yhdentymisprosessin ja siihen liittyvän talouden, teknologian ja kommunikaation globalisoitumisen lopputuloksena verkostoyhteiskunnasta (the network state), mikä asettaa kysymyksen eurooppalaisen identiteetin syntymisen mahdollisuuksista. Kulttuurisesti Eurooppa voidaan luontevasti käsitellä kulttuurisena mosaiikkina, joka sisältää kansalliset, alueelliset ja paikalliset kulttuuriset ulottuvuudet. Sen sijaan Euroopan ulkopuolelle ulottuva identiteetti on keskusteluttanut näinä aikoina, joina eurooppalaisen yhteisön piiriin pyrkiviä pyritään kontrolloimaan yhä tarkemmin. Vertovec (2009, 162) korostaa, että maahanmuutto ja siihen liittyvät transnationaaliset käytännöt toimivat molemminpuolisena yhteiskuntien rikastuttajana kulttuuristen virtojen, ideoiden, arvojen ja käytäntöjen kulkiessa yli rajojen. Kosmopoliittinen kansalaisuus toteutuu liikkeellä olevien toimijoiden muuttuvissa identiteeteissä globaalilla ulottuvuudella.

Suomessa alue, syntyperä, kieli, kulttuuri, kansallisuus ja kansalaisuus on totuttu liittämään yhteen (Davydova 2009, 156). Maahanmuuton lisäksi Euroopan unioni ja kansainväliset sopimukset ovat asettaneet suomalaisenkin kansalaisuuden muutokseen. Globalisaatio vaatii ulottamaan kansalaisoikeudet ja vapaudet yli kansallisvaltiörajojen siten, että kansalaisuutta toteutetaan kulttuurisesti yksilönvapauden lähtökohdista subjektiivisesti merkityksellisissä elämäntilanteissa. Näin paikallisyhteisön ja kansallisvaltion suhde on muutoksessa, kun maasta toiseen muuttavat ihmiset vaativat yhdenvertaisen kansalaisuuden tunnustamista uusissa asuinpaikoissa. Kotipaikka on yhä merkittävämpi kansalaisuuden oikeuttamisperuste. Oikeus kotipaikkaan on mahdollista lunastaa paitsi syntyperän, myös yksilönvapauden ja vapaan liikkuvuuden perustein. Kosmopoliittisista lähtökohdista tarkastellen jäsenyys yhteisössä ansaitaan rikastuttamalla paikalliskulttuuria monikulttuurisiin käytännöihin. (Ahponen 2008, 2010.) Yhtenäisyyden ja eroavaisuuksien minimointia tuotetaan edelleen kansalaisuuspuheessa. Tilanteessa, jossa maahanmuutto voimistuu ja väestön heterogeenisyys lisääntyy, käsityksiä ”suomalaisuuden” luonteesta on muodostettava uudelleen. Uudet tulijat toimivat toiseutta edustavina peileinä, joita vasten omaa identiteettiä peilataan. (Lepola 2000, 19, 35–36.)

Valtio määrittelee, ketkä se hyväksyy kansalaisikseen. (Kansalaisuuslaki 359/2003). Muodolliset kansalaisoikeudet voi saada kolmen periaatteen mukaisesti: 1) perimällä kansalaisuuden omilta vanhemmilta, 2) saamalla kansalaisuuden syntymällä kyseiseen maahan tai 3) oleskelemalla maassa laillisesti tietyn pituinen aika. Suomessa käytössä

ovat etupäässä perimällä saadun kansalaisuuden sekä oleskeluun perustuvan kansalaisuuden ehdot. Edelliseen liittyy lisäehtoina se, ettei henkilö ole syyllistynyt Suomessa rangaistavaan tekoon ja hänellä on toimeentulo sekä vähintään tyydyttävä kielitaito. (Ekholm 2001, 164, Lepola 2000, 34–38; Sorainen 2007, 246.)

Nira Yuval-Davisin (1997, 68–71) tiivistetyn näkemyksen mukaan kansalaisuus on kokonaisuus, joka kiteyttää kansalaisen ja valtion suhteen. Kansalainen on yhteiskunnan täysivaltainen jäsen, suhde valtioon kattaa yksilön oikeudellisen, poliittisen ja taloudellisen aseman oikeuksineen ja velvolluuksineen. Yuval-Davis kysyy aiheellisesti, mitä tapahtuu niille vanhoille ja uusille vähemmistöille, jotka eivät ole perinteisen hegemonisen kansalaisyhteiskunnan täysjäseniä. Kansallisvaltiokansalaisuuden rinnalle ja tilalle tuodaan globaalin liikkuvuuden aikoina maailmankansalaisuuden ideaaleja. Tällainen kansalaisuus ei synny vain valtion sanelemista velvollisuuksista tai sen luovuttamista oikeuksista, se syntyy myös toisista ihmisistä ja suhteesta heihin. Kansalaisyhteiskunta toimii areenana, joka rakentaa kansalaisuutta osin valtiosta riippumatta. Kansalaisuuden merkityksen voi nähdä lisääntyvän juuri kansalaisyhteiskunnan kontekstissa silloin, kun yhä suurempi joukko on vailla yhteiskunnan täysivaltaista jäsenyyttä sen muodollisessa merkityksessä. Tässä suhteessa kansalaisuus on prosessi, joka etenee ihmisen saadessa kiinnekohtia eri osista yhteiskuntaa. Sosiaalisen tasa-arvon, poliittisen oikeudenmukaisuuden ja yksilöllisen itsensä toteuttamisen ideaalit antavat elinvoimaa kansalaisoikeuksia laajentavalle utopialle (Ahponen 2008). Yuval-Davis (1997, 73–74) korostaa, ettei yhteisöä tulisi nähdä annettuna luonnollisena yksikkönä, johon toinen voi lähtökohtaisesti kuulua, toinen taas ei. Kansalaisuuden liberaali määritelmä näkee kansalaisten luokkaa, etnistä taustaa ja sukupuolta koskevat erot epäolennaisina kansalaisuusstatukseen nähden.

Kansalaisuuteen liittyy Lepolan (2000, 35–36) mukaan myös moraalinen ja symbolinen ulottuvuus. Kysymys ei ole yksinomaan kansalaisuuden saamisesta, vaan myös siitä, mitä sen saaminen edustaa. Kansalaisuuden avulla tuotetaan identiteettejä, joissa kysymys on itseymmärryksestä; kansalaisuuden ja kansakuntaan kuulumisen välisestä suhteesta.

3.1.1 Sauna, sisu – Suomi?

Nationalismista johdetun määritelmän mukaan kansasta on erotettavissa yhteinen kielellinen, etninen, kulttuurinen ja/tai uskonnollinen ulottuvuus, minkä yhtenäisyyttä pidetään yllä samanlaisella identiteetillä (ks. Ronkainen 2009, 27). Kansalaisidentiteetissä on kyse asteittain rakentuvasta ja keskeneräisestä projektista, joka Anthony D. Smithin (1991, 14) tyypittelyn mukaisesti koostuu 1) historiallisesta territorista tai kotimaasta, 2) yhteisistä myyteistä ja historiallisista muistoista, 3) yleisestä, yhteisestä ja julkisesta kulttuurista, 4) kaikkien jäsenten oikeuksista ja velvollisuuksista sekä 5) yhteisestä taloudesta. Smith painottaa kansallisen identiteetin olevan ennen kaikkea moniulotteinen. Jos suomalaisuus ymmärretään suomalaiseksi etnisyydeksi, on se suljettu piiri, joka aukeaa vain niille, joiden vanhemmista vähintään toinen on etnisesti suomalainen. Jos taas suomalaisuus käsitetään yhteiskunnalliseksi yhteenkuuluvuudeksi, sen piiriin voivat kuulua maahanmuuttaneet siinä missä maahansyntyneetkin. (Lepola 2000, 385.)

Lehtonen (2009, 113–114) on sitä mieltä, ettei puhdasta suomalaisuutta ylipäättään ole olemassa; itäisen ja läntisen sekä eteläisen ja pohjoisen ainekset ovat rajamaalla sekoittuneet toisiinsa vuosisatojen ajan. Fennomaanit tekivät 1800-luvulla hartiavoimin töitä saadakseen kansan uskomaan kotikutoiseen suomalaisuuteen. Paanasen (1999, 22) mukaan suomalaisessa kansallisajattelussa on saksalaisen etnisen nationalismin piirteitä, jossa kansakuntaan kuuluminen riippuu yksilön halusta riippumattomasta ”luonnon ja historian määräämästä kohtalosta”. Suomi alueena oli syrjäinen ja pieni yhteisö, jossa etenkin kieli yhdisti samanmielisiksi koettuja ihmisiä. Kielen ja kulttuurin kansallinen yhdenmukaisuus selittää Paanasen mukaan sitä, että Suomessa syrjäinen viattomuuden aika jatkui suhteellisen pitkään. Suomalaisen yhteiskunnan rakentaminen on tapahtunut siitä lähtökohdasta, että Suomi on yksikulttuurinen yhteiskunta, ”tavallisten suomalaisten” maa (Räty 2002, 47).

Väestön kulttuurista yhtenäisyyttä on pidetty ideaalina kansakunnan rakentamisprojektin alusta saakka ja erityisesti sotien jälkeen oltiinkin melko lähellä ideaalin toteutumista, sillä maahanmuutto oli olemattoman pientä. Homogeenisuuden kuva on vaikuttanut ja vaikuttaa edelleen voimakkaasti puheeseen suomalaisuudesta ja sen muutoksesta. (Lepola 2000, 21.) Yhteisöillä on omat tapansa vahvistaa keskinäistä yhteenkuuluvuu-

den tunnettaan sen perusteella, mikä kulloinkin määritellään normatiiviseksi ja mikä taas poikkeavaksi. Normaaliuden käsitykset ovat niin sanottua hiljaista tietoa, niihin sosiaalistutaan kasvatuksen ja yhteisön jäsenyyden myötä. Suomalaisuudessakin on asioita, joita on vaikea pukea sanoiksi, mutta joiden ajatellaan olevan intuitiivisella tasolla selvää useimmille suomalaisille. (Löytty 2004, 46.) Sukupolvelta toiselle suomalaisen mentaliteetin piirteinä on sanottu siirtyneen niin ujous, vähäpuheisuus, humalahakuinen juominen kuin kova työntekokin. Suomalaisuuteen perehtynyt Euroopan historian professori Laura Kolbe (2010) korostaa, että puhetta suomalaisuudesta ovat maan historian aikana sävyttäneet etenkin maailmansodat, itsenäistyminen ja jälleenrakennusaika. Sotien kautta kansallista identiteettiä luodaan aina uudelleen selviytymistarinaan, jossa on näkyvissä jopa romantisoivia piirteitä. Kansallista identiteettiä tuotetaan siis toistamalla stereotyyppioita. Kuten Löytty (2004, 111) ironisoi: yhdenmukaisinta Suomessa on se yhdenmukaisuus, jolla Suomen väitetään olevan yhdenmukainen.

Löytty jatkaa, ettei tarkoita, etteikö kollektiivisuutta tai ylipäätään yhteenkuuluvuuden tunnetta korostava kansallinen kertomus sisältäisi myös myönteisiä ja tarpeellisiakin merkityksiä. Ongelmaksi voi muodostua se, minkä tai keiden kustannuksella yhteisöllisyyttä tehdään. Ulkomaalaisten luokitusperusteet liittyvät tavalla tai toisella suomalaisuuteen. Viime vuosina esiin pulpahtanut ”maassa maan tavalla” – hokema esiintyy yhä laajempina ilmiönä suomalaisessa maahanmuuttokeskustelussa. Miikka Pyykkönen (2010) viittaaakin Kulttuurintutkimus – lehden pääkirjoituksessaan uusfennomaaneihin, jotka pelkäävät maahanmuuttajien vaarantavan ”meidän” yhtenäiskulttuurimme ja perusarvomme. Kansallisia identiteettejä koskevassa puheessahan on kyse ennen muuta eronteoista. Eurooppa-keskeinen näkökulma on asettanut oman eurokulttuurinsa mittapuuksi, johon muita kulttuureja verrataan. Mary Douglas (2000, 165) viittaa siihen, kuinka ihmiset pyrkivät seremonioilla, eleillä ja puheilla ilmaisemaan näkemyksensä ja sopimaan siitä, millainen on kulloinkin tarkoituksenmukainen sosiaalinen rakenne. Vastavoimana huomio kiinnittyy usein siihen, mikä eroaa ”tyypillisenä” pidetystä suomalaisuudesta. Erilaisuutta tuotetaan ”me” ja ”muut” erottelulla. ”Muihin” liitetään stereotyyppioita, jotka vahvistavat etäisyyttä ja jopa uhkaa (Yuval-Davis 1997, 73).

Maahanmuuttajataustaisia ihmisiä kuvataan usein yläkäsitteellä ”etninen” suomalaisuuden vastakohtana (Löytty 2005, 161). Jermanin (2009, 101–102) mukaan tämä ilmentää toiseutta korostamalla ”meille” vieraan, rajatun ryhmän vierautta. Kun joku ryhmä mää-

ritellään etniseksi, sillä ajatellaan olevan tavalla tai toisella yhteinen alkuperä; etnisyyden käsitteellä viitataan siis kulttuuristen erontekojen systeemiin. Subjektiivisesti etnisyys viittaa ensisijaisesti ihmisen tunteeseen kuulumisesta tiettyyn ryhmään. (Hautaniemi 2001, 13, 16; Rätty 2002, 45.) Monikulttuurisesta yhteiskunnasta Suomessa on Lepolan (2000, 203) päätelmän mukaan puhuttu hallinnollisissa teksteissä ensimmäisen kerran vuonna 1990. Tuolloin monimerkityksellisellä käsitteellä tarkoitettiin yksinkertaisesti sellaisen maan ominaisuutta, jossa asuu ihmisiä ”monesta kulttuurista”. Lepola jatkaa, että Suomessa monikulttuurisuus on käsitetty nimenomaan seuraukseksi maahanmuutosta ja kulttuurin kontekstin lisäksi se liitetään tasa-arvoisen yhteiskunnan ideaaliin. Yksilön tulee saavuttaa kyky toimia kahdessa kulttuurissa, lähtömaan sekä Suomen, yhteiskunnan eri tahojen puolestaan oppia ottamaan huomioon uusien asiakkaiden tavallisuudesta poikkeava kulttuuritausta. Oletuksena näyttää olleen se, etteivät maahanmuuttajat muuta suomalaista kulttuuria ja että tulijoidenkin kulttuuri on sellaisenaan siirrettävissä uuteen asuinmaahan. Monikulttuurinen politiikka toimii näin osaltaan vähemmistöjen marginalisoijana (Yuval-Davis 1997, 86). Löytty (2004, 236) puolestaan huomauttaa, että puhuttaessa monikulttuurisuudesta, ei suomalaista kulttuuria yleensä lueta joukkoon. Suomalaisen valtakulttuurin oheen ajatellaan siitä radikaalisti poikkeavat etniset kulttuurit.

”Me” ja ”muut” -erottelu on Jaakkolan (1999, 100) mukaan ilmennyt eri kansallisuusryhmiä kohtaan vuodesta toiseen melko samanlaisena. Ulkonäöltään ja kulttuuriltaan suomalaisista erottuviin ja Suomea köyhemmistä maista tuleviin on suhtauduttu muita torjuvammin. Venäläisiä leimaa edelleen laajalle levinnyt sotapropagandistinen ryssäpuhe. (Mm. Jerman 2009, 98–99; Lehtonen 2009, 109.) Puhe toisen polven maahanmuuttajista ulottaa toiseuden leiman lapsiin ja aina lapsenlapsiin asti (Kyntäjä 2005, 137). Yleisesti ottaen etniset suhteet ovat Suomessa perustuneet, ja perustuvat osin vieläkin, tietämättömyyteen tai irrationaalisen pelkoon. Perättömät huhut eri väestöryhmistä leviävät ja paisuvat etenkin Internetin keskustelupalstojen kautta.

Myös media on omalta osaltaan asettamassa maahanmuuttajataustaisia ryhmiä eri tasoille. Camilla Haavisto (2011) selvittää väitöstutkimuksessaan viiden eri sanomalehtimedien maahanmuuttokirjoittelua vuosina 1999–2007. Tutkimuksen mukaan avoin rasismi on lehdistä kadonnut, mutta syrjintä on hienovaraisempaa. Yleisesti ottaen maahanmuuttajat miellettiin EU:n ulkopuolelta tuleviksi turvapaikanhakijoiksi, vaikka suu-

rin osa heistä oli aivan muuta. Yleisesti ottaen maahanmuuttokirjoittelussa korostui hyötynäkökulma: maahanmuuttajien on perusteltava Suomessa olemisensa työllä, opiskelulla tai vastaavalla hyväksyttävällä syyllä.

Mainittu ”maassa maan tavalla” -sanonta on lyhytnäköinen ennen muuta sen vuoksi, että se tuottaa kansallisuuksista stereotypioita, jotka jättävät tyystin huomiotta kulttuurin variaatiot ja rajanylitykset (ks. myös Lepola 2000, 384). Magdalena Jaakkolan vuonna 1999 julkaistun tutkimuksen tulokset seuraavat Manuel Castellsin ajatuksia eurooppalaisesta identiteetistä osoittaen, etteivät kansalliset ja kansainväliset identiteetit sulje toisiaan pois. Varsinkin koulutetut kaupungeissa asujat tunsivat itsensä sekä suomalaisiksi että eurooppalaisiksi. Tämä joukko suhtautui ennakkoluulottomammin muihin kansoihin ja kulttuureihin kuin pelkässä suomalaiskansallisessa identiteetissä pitäytyvät. Mielenkiintoista olisi toteuttaa vastaava tutkimus nyt 2010-luvulla, kun liberaali vapauspuhe tuntuu liukuvan nationalismiin sävyttämään monokulttuurisuuden ihannointiin.

Tiivistäen voidaan todeta, että kansallisvaltioiden ideologisen perustan vahvistuminen tarvitsee kansakuntaa yhdistäviä ja muista erottavia tekijöitä (Paananen 1999, 21). Näin ollen kansallinen identiteetti on vahvasti kollektiivinen. Yksilön identiteetti sen sijaan muodostuu subjektiivisena tai objektiivisena riippuen siitä, tarkastellaanko identiteettiä yksilön omasta näkökulmasta käsin (subjektiivinen identiteetti) vai toisten ihmisten määrittelyjen kautta (objektiivinen identiteetti) (Liebkind 1992).

Tässä tutkimuksessa yhtenä mielenkiinnon kohteena on se, kuinka pysyvästi Suomeen muuttanut ihminen itse kokee identifioituvansa suomalaisuuteen eri yhteisöjen jäsenyyksien välityksellä. Yksilön identiteettiä tarkastellaan subjektiivisista lähtökohdista käsin, mikä ei tosin tarkoita, etteivätkö ulkopuoliset määrittelyt vaikuttaisi siihen. Klassisen sosiologian määritelmän mukaan identiteetti voidaan nähdä interaktiivisena. Subjektilla on sisäinen minä, joka muokkautuu dialogissa ulkopuolisten kulttuuristen maailmojen ja niiden tarjoamien identiteettien kanssa. Jos johdetaan teoria esimerkkiin kansalaisidentiteetistä, maahanmuuttajataustainen henkilö käy jatkuvaa vuoropuhelua ulkopuolisen maailman kanssa omasta kansalaisuusidentiteetistään. Esimerkiksi Venäjältä lähtöisin oleva henkilö voidaan muiden taholta esittää usealla tavalla: hän voi muiden puheessa olla ”venäläinen”, ”Venäjältä muuttanut”, ”venäläis-suomalainen” tai ”venäläistaustainen”. Näin henkilö käy jatkuvaa dialogia hänelle tarjottavien identiteet-

tien kanssa, eivätkä ulkopuolelta tarjotut määritelmät ja identiteetit aina vastaa henkilön omia käsityksiä. Ulkopuolelta henkilö määritellään usein ”ulkomaalaiseksi” vielä senkin jälkeen kun hän on saanut Suomen kansalaisuuden. Identiteetikriisi on seurausta epävarmuuden tunteesta – kuka ja millainen oikein olen? (Vrt. Kyntäjä 2005, 154, Hautaniemi 2001, 22; Alitolppa-Niitamo 1994, 43, Lepola 2000, 367.)

Stuart Hallin (1999, 23) näkemyksen mukaan identiteetit myös muuttuvat. Descartesin ja myöhemmin John Locken esittelemän rationaalisen subjektin vastakohtana Hall esittelee postmodernin subjektin, jolla ei ole pysyvää identiteettiä. Identifikaatiot vaihtelevat suhteessa tapoihin, joilla ihmisiä puhutellaan heitä ympäröivissä kulttuurisissa järjestelmissä. Identiteetti on jatkuvassa prosessissa ja ikään kuin ”täytyy” ulkopuolelta niiden tapojen kautta, joilla yksilö kuvittelee toisten näkevän hänet. Julkisella elämäalueella yhteiskunnassa maahanmuuttajan ajatellaan täyttävän samoja taloudellisia, poliittisia ja oikeudellisia normeja, joita muutkin täyttävät. Yksityisen piirissä, uskonnossa ja perhe-elämässä, heidän usein ajatellaan samaistuvan ensisijaiseen viiteryhmäänsä. Näin identiteetit elämän eri osa-alueilla eriytyvät ja sulautuvat jälleen toisiinsa. (Forsander 2001, 45–46.) Muuttaminen itsessään tuo liikettä identiteettiin. Muuttaja ei koskaan enää ole perinteisessä mielessä ”paikallinen”, muuttipa hän paikkakunnalle muuttaman sadan kilometrin päästä tai Filippiineiltä. Ihminen katsoo paikallisuutta väkisin ulkopuolelta, vaikka halu solmia siteet uuteen asuinpaikkaan olisikin kova.

3.2 Kiinnekohtia yhteiskuntaan

Sosiologian piirissä luotiin käsitys yksilöistä, jotka muodostuvat subjektiivisesti olemalla osallisia laajemmissa sosiaalisissa suhteissa (ks. Hall 1999, 34). Sosialisatioteoriassa yksilö tarvitsee siis tarttumapintaa häntä ympäröivään yhteisöön luodakseen oman kokonaisen minuutensa. Onpa maahanmuuttajan tausta millainen hyvänsä, hän tarvitsee maahan tultuaan kiinnekohtia yhteiskunnasta. Viranomaisverkosto ja sen toiminta on merkittävässä roolissa varsinkin silloin, kun maassa ei ole entuudestaan ystäviä tai sukulaisia. Yhteiskunta vaikuttaa maahanmuuttajan elämään niin henkilökohtaisten suhteiden tasolla, virallisella maahanmuuttopolitiikalla kuin yleisen yhteiskunnallisen ilmapiirin kautta (Räty 2002, 114).

Vuonna 1999 voimaan tullut ensimmäinen kotouttamislaki on Forsanderin (2001, 43) mukaan hyvä esimerkki veloitteesta integroitua yhteiskuntaan. Laki velvoittaa maahanmuuttajat osallistumaan eri toimintoihin ja kunnat tarjoamaan integroivia kiinnikkeitä. Laki korostaa varsinkin maahanmuuttajien työmarkkinaosallisuutta. Sisäasiainministeriön työryhmän (2009) mukaan erityisesti Euroopan ulkopuolelta tulevilla maahanmuuttajilla on yhteiskuntaan sitoutumiseen ja siinä toimimiseen liittyviä esteitä. Kyse voi olla muun muassa sukupuolten välisestä tasa-arvosta, puutteista suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemisessa, suhtautumisessa viranomaisiin tai toimeentulon ja elämisen ongelmista. Said Aden (2009, 26) korostaa, että lähtökohta kotoutumiselle - tai oikeammin kotiutumiseksi, on varmuus siitä, että uuteen maahan voi tai täytyy jäädä. Epävarmuus ei edistä maan tuntumista kodilta.

Työperäisen maahanmuuton sanasto (2010) määrittelee kotoutumisen, eli integraation, maahan muuttaneen henkilön sopeutumiseksi suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään siten, että henkilö säilyttää oman kielensä ja kulttuurinsa. Kotouttaminen voidaan ymmärtää viranomaistermiksi, jonka lopputuloksena on parhaimmillaan henkilön kotiutuminen ympäröivään yhteiskuntaan. Ihminen tuntee olevansa kotonaan, hän pystyy hoitamaan asioitaan sekä osallistumaan ja vaikuttamaan yhteiskunnan toimintaan. Maahanmuuttajien kannalta kysymykset kodista ja kuulumisesta ovat merkittäviä, sillä ne jäsentävät suhdetta sekä lähtömaahan että Suomeen. Uudempi maahanmuuttotutkimus on muun muassa transnationaalisuuden käsitteen kautta kyseenalaistanut ajatuksen siitä, että uusi asuinmaa olisi tulijalle uusi kotimaa. Yhtenä lähtökohtana on hyvä muistaa, että kodin merkitys herättää globaalien virtojen määrittämässä maailmassa kysymyksiä paikan, tilan, kuulumisen ja kiinnittymisen liittymisestä toisiinsa. Mentaalisessa mielessä koti voi olla aivan muualla kuin nykyisessä asuinmaassa, mikä voi näkyä myös arkisissa käytännöissä. (Huttunen 2001, 13–16, 50.) Vertovec (2009, 13–15, 77) muistuttaa, ettei sosiaalisten, taloudellisten ja poliittisten sitoumusten ylläpitäminen yli rajojen ole muuttajille itsestään selvää, mutta yleisesti ottaen ilmiön voimakkuus ja vaikutukset ovat kasvaneet. Tämä johtuu ”uuden transnationaalisuuden” mahdollistavista tekijöistä. Halvat puhelut, sähköposti, internet-sivut ja satelliitti-tv mahdollistavat tiiviiden kontaktien ylläpitämisen lähtömaahan. Tällä on vaikutuksensa sosiaalisten identiteettien rakentumiseen, niistä käytäviin neuvotteluihin ja identiteettien uusintamiseen.

Vaikka ihmisten keskinäinen koheesio olisi suurinta lähtömaan ja tulomaan välille muodostuneissa kontakteissa, ei tämä Vertovecin (2009, 78) mukaan tarkoita sitä, ett-eikö ihminen voisi integroitua paikkaan, johon hän on asettunut. Kuuluminen, lojaali-suus ja tunne liittymisestä ei ole joko tai -valintaa eri maiden välillä. Muuttajat voivat vapaasti ilmaista ja toteuttaa kiintymystään lähtömaataan kohtaan, samalla kun he kehittävät uutta elämäntapaa kotimaassaan solmimalla sosiaalisia siteitä ja toteuttamalla poliittisia ja muita intressejään. Viranomaisten ja muuttajan yhteistyönä kotouttaminen prosessina muodostaa siihen oikeutetuille yhdenvertaisen perustan yhteiskuntaan kiinnittymiselle. Kotouttamistoimien rinnalla keskeisiä yhteiskuntaan kiinnittäviä tekijöitä ovat mahdollisuus hakeutua koulutukseen ja myöhemmin koulutusta vastaavaan työhön. Käsittelen omassa alaluvussaan työn merkitystä osallisuuden rakentajana. Toinen alaluku käsittelee sosiaalisia verkostoja, jotka tarjoavat kiinnikkeitä yhteiskuntaan niin työn kuin kodinkin piirissä. Sosiaalisia verkostoja käytetään yhtenä maahanmuuttajien integraation asteen mittarina (Reuter & Jaakkola 2005, 23).

3.2.1 Kotouttamisesta kotiutumiseen – ensikosketuksesta kodin tekemiseen

Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman (2006) mukaan onnistuneen kotoutumisen perusedellytyksiä ovat muun muassa tarkoituksenmukainen asunto ja tarpeelliset palvelut, sekä koulutukseen ja myöhemmin työllistymiseen liittyvät erityistoimet. Kotiutuminen voidaan nähdä kaksisuuntaisena prosessina, jossa myös valtaväestön kulttuurinen ympäristö on muutoksessa. Yhteisön ja yksilön välistä toimintaa leimaa selkeä konteksti, maahanmuuttajuus. Vieraksi koettujen elementtien nopea ilmaantuminen omana pidettyyn ympäristöön on kulttuurisen monimuotoistumisen sopeutumista vaativa osa (Hammar-Suutari 2009). Muuttajat tarvitsevat paikallisyhteisön jäsenyyden kotiutuakseen, mutta tasaveroisen jäsenyyden saavuttaakseen heidän on ansaittava paikallisväestön luottamus. Heidän odotetaan hoitavan kansalaisvelvollisuutensa kouluttautumalla, hankkimalla työpaikan ja osallistumalla toimentulon hankkimisen ohella yhteisön toimintaan (Ahponen 2010).

Muutosprosessiin liittyy sekä vähemmistön sopeutuminen enemmistökulttuuriin että enemmistön suhtautuminen kulttuurivähemmistöihin. Tällöin puhutaan myös akkultu-

raatioprosessista, joka muuttaa ajan kuluessa toisen kulttuurin kanssa tekemisissä olevien ihmisten uskomuksia, asenteita ja arvoja. Ihannetuloksena voidaan pitää integraatiota, jossa yksilö osallistuu yhteiskuntaelämään säilyttäen ainakin osittain oman kulttuurinsa. (Liebkind 2000, 13–20.)

Sisäasiainministeriö vastaa maahanmuuttajien kotouttamisesta ja käytännön toimenpiteitä ja palveluita järjestävät kunnat. Kotouttamista säätelee asetus maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (22.4.1999/511). Kotouttamistoimenpiteiden piiriin ovat Suomessa kuuluneet kaikki ne henkilöt, jotka hakevat toimeentulotukea tai ilmoittautuvat työttömiksi työnhakijoiksi. Nykymalliseen työhallinnon kustantamaan kotoutumiskoulutukseen työhön tulevilla maahanmuuttajilla ei ole ollut pääsyä. Työntekijöiden kieliopintojen ja suomalaisen yhteiskuntaan orientoitumisen ja opastamisen peruspalveluihin hoitaa työnantaja tai omatoimisesti työntekijä itse. (Sorainen 2007, 245.) Suurimmat työnantajat ovat saattaneet ostaa niin sanottuja asettautumispalveluja henkilöstöpalveluyrityksiltä. Myös kunta tai monien toimijoiden projekti voi olla apuna järjestämässä asettautumispalveluja ja opastusta kunnan tarjoamiin peruspalveluihin. Varsinkin suuret työnantajat järjestävät ja kustantavat kielikoulutusta jo lähtömaassa. Osa työntekijöistä käy vapaa-ajallaan vapaan sivistystyön piirissä järjestettävillä kielikursseilla. Huomattavaa on se, että myös niin sanotut avioliittomuuttajat jäivät suurelta osin vuoden 1999 lainsäädännön ulkopuolelle, sillä säädöksiä työstettiin tuolloin lähinnä humanitaarisen muuton näkökulmasta.

Syksyllä 2011 voimaan tuleva uusi kotoutumislaki (Laki kotoutumisen edistämisestä) koskee jatkossa kaikkia maahanmuuttajia. Jatkossa kaikki Suomeen muuttavat saavat perustietoa yhteiskunnasta ja ohjausta palveluista saadessaan oleskeluluvan tai rekisteröidessään oleskeluoikeutensa. Uuden lain mukaisesti Suomeen muuttaneilla on mahdollisuus alkukartoitukseen, jossa selvitetään muun muassa kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien toimenpiteiden tarpeet. Kotouttamissuunnitelma laaditaan jatkossa vain sitä tarvitseville. Tavoitteena on nykyistä nopeampi ohjautuminen kotoutumiskoulutukseen. Sisäministeriön tietojen mukaan vuonna 2009 kotoutumiskoulutuksessa opiskeli yhteensä yli 14 400 maahanmuuttajaa ja hieman yli 2900 maahanmuuttajaa oli kotouttamiseen liittyvässä työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (21.8.1998/630) mukaisesti maahanmuuttajille voidaan järjestää myös ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta.

Kotiutumisen perusedellytyksinä voidaan nähdä tarpeellisten tukipalvelujen turvaamisen lisäksi koulutukseen ja myöhemmin työllistymiseen liittyvät erityistoimet. Kielen oppiminen on kotiutumisen keskeisimpiä osia, sillä se vaikuttaa mahdollisuuksiin kouluttautua, saada työtä, käyttää palveluja, vaikuttaa yhteiskunnassa sekä solmia uusia kontakteja (Tarnanen & Suni 2005, 9). Kotouttamiskoulutuksen kieliohjelmojen tavoite on edistää maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyä ja yhteiskuntaan sopeutumista. Kielitaidon tasoa voidaan mitata Opetushallituksen aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutukselle laatiman opetussuunnitelman mukaan. Opetuksessa käytetään tavoitetasoa (B1.1), jonka mukaan kieltä käyttävä henkilö selviytyy paitsi jokapäiväisistä suullisista ja kirjallisista viestintätilanteista, myös tuetusti käytännönläheisestä työstä ja ammatillisista opinnoista. Tavoitetason mukaisessa opetuksessa ongelmana on se, että ryhmissä on hyvin eritasoisia opiskelijoita. Toiset saavuttavat tason pian, toiset eivät välttämättä koskaan. Kielitaidon kehittymisen kannalta olennaista on se, kuinka yksilölliseksi opetus pystytään tarvittaessa tekemään. (Pöyhönen ym. 2009, 14.)

Kielitaitoarviot annetaan 6-portaisen taitotasoasteikon avulla. Kansalaisuutta haettaessa edellytetään keskitason (taitotasot 3-4) kielitutkintoa. (Opetushallitus 2002). Useissa työtehtävissä taitotaso 3 mukaisen kielitaidon saavuttaminen tarkoittaa riittävää toiminnallista kielitaitoa (Sisäasiainministeriö 2009). Tiettyä tasoa voidaan käyttää mittarina, mutta mikä sitten on lopulta riittävä kielitaidon taso työelämässä toimimiselle? Sitä on vaikea suoralta kädeltä sanoa, sillä asiaa määrittelevät niin kielikouluttaja, työnantaja kuin maahanmuuttaja itse. Maahanmuuttajat ovat arvioineet omaa kielitaitoaan muun muassa Maahanmuuttajien työkyky 2008 -selvityksessä (Holm ym. 2008). Lähes 70 prosentilla kyselyyn vastanneista oli itsearvion mukaan hyvä tai riittävä puhuttu suomen kielen taito. Vastaajista 75 prosenttia arvioi lukemisen taitonsa ja 60 prosenttia kirjoittamisen taitonsa hyväksi tai riittäväksi. Marja Tiilikainen (2008) on tutkinut menestyneitä maahanmuuttajanaisia. Tutkimuksessa kävi ilmi, että usea nainen koki itsensä epävarmaksi kielen käyttäjäksi, vaikka oli ollut maassa yli kymmenen vuotta. He pitivät suomen kieltä kuitenkin tärkeänä sosiaalisen kanssakäymisen takia, vaikka työyhteisön kieli olisikin englanti. Epäviralliset tilanteet, esimerkiksi työpaikan kahvitauot, toimivat osaltaan kielen harjaannuttajina, joissa puhuttua kieltä oppii paremmin kuin millään kurssilla.

Sisäasiainministeriö kehittää kotouttamisen, kotoutumisen ja etnisten suhteiden seuranta-järjestelmää Suomessa. Kotoutumisesta ja sen käytännöistä on puhuttu 2000-luvulla paljon. Kritiikkinä viranomaisten kotouttamistoimintaa kohtaan voidaan esittää toiminnan Suomi-keskeisyys, ikään kuin ”muista” tulisi nahkoineen ja karvoineen tulla ”meitä”, jotta suomalaisuus säilyisi tahrattomana. ”Uusien tulijoiden nopea ja joustava saattaminen osaksi yhteisöä ylläpitää seudun elinvoimaisuutta ja houkuttelevuutta”, todetaan Joensuun kaupunkiseudun kuntien maahanmuuttopolitiikan valmistelua varten tehdyssä selvityksessä (2010). Herää kysymys, mihin maahanmuuttajan oikein lopulta pitäisi kotoutua, jottei hän osaltaan alenna seudun imagoa (vrt. Lehtonen 2009, 113).

Etenkin työperäisen maahanmuuton yhteydessä käytävässä kotoutumiskeskustelussa on tärkeää ymmärtää, ettei ”puhdasta” työvoiman maahanmuuttoa, jossa maahan muuttaa vain työvoimaa, ole olemassakaan. Työntekijät muuttavat usein perhekunnittain, ja osa heistä asettuu - suuri osa pysyvästi - yhteiskuntaan myös muuten kuin työn kautta. Maahanmuuttajia yhteiskuntaan kiinnittävä toiminta ja sen toimivuus on yhteiskunnan koheesion kannalta olennaista riippumatta siitä, keitä maahan halutaan. (Sisäasiainministeriö 2009, Forsander ym. 2004, 98, Hammar-Suutari 2010.) Asiaan on kiinnitetty huomiota myös paikallistasolla. Joensuun kaupunkiseudun kuntien yhteistä maahanmuuttopolitiikkaa valmisteleavassa selvityksessä (2010) linjataan, että kuntien tulee myös varautua järjestämään kuntapalvelut työvoiman maahanmuuton kautta tulleille maahanmuuttajille ja heidän perheilleen. Tähän tarpeeseen vastaa osaltaan uuden lain linjaus siitä, että kaikki maahan tulleet voivat hakeutua alkukartoitukseen. Kunnat tarvitsevat tähän riittävästi resursseja, jottei mahdollisuus jää kuolleeksi kirjaimiksi määrärahojen loppuessa.

Kotiutumisen onnistumista voidaan tarkastella jakamalla prosessi objektiivisiin ja subjektiivisiin indikaattoreihin (Paganus 1999, ks. Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 21 - 22). Objektiiviset indikaattorit liitetään yhteiskunnan ilmapiiriin ja maahanmuuttajien sosio-ekonomiseen asemaan. Näitä ovat muun muassa maahanmuuttajaväestön rakenne, koulutus, työllisyys ja maahanmuuttajiin kohdistuvat valtaväestön asenteet. Subjektiiviset indikaattorit puolestaan kuvastavat yksilöllisiä kokemuksia muun muassa syrjinnästä ja omasta henkisestä hyvinvoinnista sekä kokemusta yhteiskunnan arvoihin kiinnittymisestä. Jasinskaja-Lahti ym. (2002) ovat sitä mieltä, että mitattiinpa maahanmuuttajien integroitumista kummalla mittarilla tahansa, se ei ole sujunut ongelmitta. Tutkijat jaka-

vat ongelmat kahteen ryhmään, yhtäältä erilaisten inhimillisten ja materiaalistien resurssien puutteeseen, toisaalta eri muodoissa esiintyvään tahalliseen tai tahattomaan syrjintään.

Kaikkienensa kotiutuminen tarvitsee perustakseen asiat, joiden turvin yksilö voi omaehtoisesti toimia yhteiskunnassa. Työllistyminen on yleensä seuraava luonnollinen tavoite kielitaidon hankkimisen ja koulutuksen päivittämisen tai uudelleen opiskelun jälkeen. Timo Jaakkolan (2000, 18) näkemyksen mukaan yhteiskuntaan integroituminen tarkoittaa pitkälti työllistymistä, jonka avulla henkilö pääsee tehokkaimmin tutustumaan yhteiskunnan käytäntöihin.

3.2.2 Työn eetos osallisuuden rakentajana

Yhteiskunnallisena perustilanteena voidaan pitää sitä, että terve aikuinen hankkii työllä, ammatilla tai elinkeinolla toimeentulon itselleen ja perheelleen. Tätä yleistä lähtökohtaa täydentää näkemys, jonka mukaan hyvinvointivaltiossa ja -yhteiskunnassa yksilön ja hänen perheensä toimeentulo turvataan silloin, kun hän on niin sanotusta hyväksytystä syystä estynyt hankkimaan toimeentuloaan. (Sisäasiainministeriö 2009.) Näin työ ymmärretään yhdeksi ehdoksi täysivaltaiselle kansalaisuudelle.

Työn merkitys on nyky-yhteiskunnassa edelleen painottunut, mistä osoituksena eri ryhmien halu päästä täysimääräisesti työmarkkinoille (esimerkiksi vammaiset) ja työmarkkinoilta syrjässä olevien tarve perustella omaa ratkaisuaan (esimerkiksi kotiäidit). Venäläisen (2011, 79) mielestä päätelmässä ”suomalainen yhteiskunta on työyhteiskunta” kaikuu kyseenalaistamaton lähtökohta, mistä seuraa se, että työyhteiskuntaan liittämässä ei ole kyse vain sosiaalipoliittisesta hallinnoinnista, vaan viime kädessä ”suomalaisuuteen” liittämistä jaettujen arvojen, elämäntavan ja moraalien lähteenä.

Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) linjataan: ”Työikäisten maahanmuuttajien työllistyminen on yksi keskeinen edellytys maahanmuuttajien osallistumiselle yhteiskunnan toimintaan.” Työ tuo mukanaan monia sopeutumiselle keskeisiä asioita: taloudellista riippumattomuutta, suhteita kantaväestöön ja monelle tätä myötä paremman itsetunnon (mm. Jasinskaja-Lahti ym. 2002; Sutela 2005, 109). Monet tutkijat korosta-

vat, että työn merkitys on tässä suhteessa kaksisuuntainen. Työ auttaa saamaan kiinni yhteiskunnan raameista, ja mitä paremmin maahanmuuttaja on yhteiskuntaan integrointunut, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on löytää itselleen työtä (mm. Jaakkola 2000, 93).

Palkkatyö rakentaa sosiaalista osallisuutta ja kansalaisuutta niin paikallisyhteisön piirissä kuin laajemmin yhteiskunnassa (vrt. Lister 1997, 139). Aiemmin viittasin ajatusmalliin ympyrästä, jossa osallistumista yhteiskunnan toimintoihin kuvaa etäisyys ympyrän keskiöstä. Suomalaisessa yhteiskunnassa ansiotyö leimaa voimakkaasti keskiössä olemista. Työmarkkinat ovat tulojen ensijaon näyttämö, ja keskeisin osa hyvinvointia jaetaan työmarkkinoilla (Paananen 1999, 65). Välinearvon lisäksi työllä osoitetaan yhteiskuntakelpoisuutta. Jos työtä ei ole tarjolla, normivaje on täytettävä esimerkiksi opiskelulla. (Forsander 2001, 42.) Työn merkitys voidaan siis kytkeä moraliteettiin, mihin yllä oleva otsikkokin viittaa. Etenkin humanitaarisin perustein maahan tulleilla työn merkitys korostuu myös ulkopäin tarkasteltuna. Vuonna 1998 lähes joka kolmas suomalainen oli sitä mieltä, että ”pakolaisten tulisi tulla alusta asti toimeen omin neuvoin ilman yhteiskunnan tukea”. Lamavuonna 1993 tätä mieltä oli vielä useampi. Työnteko antaa oikeuden yhteiseen hyvään sekä materiaalisessa että symbolisessa mielessä. (Jaakkola 1999, 124; Huttunen 2002, 342.) Minna Säävälän (2007, 38) mukaan muualta tulijoilla on työn sijaan vain rajallisesti muita mahdollisuuksia saada sosiaalista arvostusta suomalaisessa yhteiskunnassa, minkä vuoksi kokemukset työttömyydestä voivat olla hyvin raskaita.

Työn merkityksellä arvostuksen tuottajana on suomalaisen työn historiassa pitkät perinteet. ”Hiellä pitää sinun leipäsi ansaitseman” -tyyppiset sananparret ovat ilmentäneet kovan ruumiillisen työn arvostusta köyhässä agraari-Suomessa. Luterilaisessa perinteessä työtä tekemättömän köyhyys näyttäytyy epämoraalisuuteen ja laiskuuteen liittyvänä kurimuksena, ja yhteisön on vältettävä apua ansaitsemattomien tukemista (Wrede 2010, 16). Matti Kortteinen (1992) kohtasi koneistajia ja pankkitoimihenkilöitä koskeudessa tutkimuksessaan sankarityöntekijöitä. Kortteisen haastatteleminen ihmisten keskuudessa tapa jäsentää omaa työtä tapahtui kovuuden kautta. Työ on lähtökohtaisesti kovaa, mutta se tarjoaa myös hyviä hetkiä. Naisten puheissa korostui uhrautuminen työn vuoksi. Myös Ruotsissa Volvon autotehtailla 1960- ja 1970-luvuilla puhuttiin suomalaisista maskuliinisina sankarityöntekijöinä (Paananen 1999, 64). Ammattiasema ei tuo

vain rahallista pääomaa. Työsuorituksilla on lunastettu paikka työyhteisössä, kun taas nyky-yhteiskunnassa korostuu entisestään se, että arvostetun työn kautta ihminen saavuttaa sosiaalisia asemia laajemminkin.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n ja Suomalaisen työn liiton tutkimuksen (2010) mukaan työllä on edelleen tärkeä merkitys suomalaisille. Kolmeksi tärkeimmäksi motivaation lähteeksi muodostui hyvä työilmapiiri, sen jälkeen palkka sekä mahdollisuus omien taitojen hyödyntämiseen. Suomalaisten asennetta työntekoon voi kuvata termillä sisukas; ”puurtajiksi” itsensä tunsivat kaikissa ikäryhmissä noin 40 prosenttia vastaajista. Vastaajista 60 prosenttia katsoi työn vaikuttavan positiivisesti terveyteen. Työterveyslaitoksen tutkimukset osoittavat, että suomalaisten työkyky on 2000-luvulla parantunut, etenkin stressioireilu on vähentynyt. Tutkimusten mukaan työ korreloi voimakkaasti hyvinvoinnin ja terveyden kanssa. Toisaalta yhä useammat työt ovat pitkäjänteistä keskittymis- ja päättelykykyä vaativia. Niissä pärjäävät ne, joiden työ- ja stressinsietokyky ovat parhaat, vajaakuntoisten tie on yhä useammin työkyvyttömyyseläke.

Maahanmuuttajien kokemuksia ja työlle asettamia merkityksiä ovat sivunneet muun muassa Aino Saarinen (2007), Timo Jaakkola (2000, 85) sekä Hanna Sutela (2005, 109). Venäläiset naiset maahanmuuttajina Pohjolassa: Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa -projektin (2004–2007) aineiston mukaan venäläiset naiset kokevat etenkin työyhteisöön kuulumisen tärkeäksi. Työyhteisö ja osallistuminen sen kehittämistä koskeviin hankkeisiin ovat tärkeimpiä väyliä integroitumiseen ja kuulumiseen. (Saarinen 2007, 131.) Maahanmuuttajien elinolot – tutkimuksen (2002) aineistosta Sutela tulkitsee maahanmuuttajien arvostavan ansiotyötä erittäin korkealle. Erityisesti työssä käyvien naisten joukossa työ koetaan erittäin tärkeäksi elämänalueeksi. Työ tuo arvostusta ja lisämotivaatiota, mutta vastaajat tuntevat pelkoa tulevaisuuteen ja työn loppumiseen sekä toisaalta työssä esiintyviin ennakkoluuloihin liittyen. Suomessa työsyrijintää estetään muun muassa työsopimuslailla (26.1.2001/55) ja yhdenvertaisuuslailla (20.1.2004/21), joka tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa.

Sisäasiainministeriön selvityksessä (2009) suositellaan työnantajia maahanmuuttajia palkatessaan huolehtimaan siitä, että tulijalle annetaan riittävästi tietoa ja ohjausta työelämän käytännöistä. Esimiehiä, luottamusmiehiä ja koko työyhteisöä tulisi selvityksen mukaan kouluttaa kohtaamaan muita kulttuureja. Pikay Richardson (2005, 68–70) pu-

huu monimuotoisen henkilöstön johtamisesta, jonka hyvien käytäntöjen oppiminen on tärkeää yhtäältä työntekijöiden inhimillisen pääoman hyödyntämisen, toisaalta sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumisen kannalta. Tavoitteena on toimintaympäristö, jossa erilaisuutta arvostetaan ja jossa jokainen yksilö voi maksimoida edistymisensä ja työpanoksensa. Vaikka johtamisella tulisi pyrkiä ”me” ja ”he” -asetelman purkamiseen, ei tuloksia saavuteta sillä, että kaikkia henkilöstöön kuuluvia kohdellaan taustasta riippumatta samalla tavalla. Pirkko Pitkäsen (2005, 108) mukaan samanlaisen kohtelun periaate johtaa siihen, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät viihtyvät huonosti, eikä työnantaja pysty täysin hyödyntämään heidän valmiuksiaan. Pitkänen tähtääkin argumentissaan monimuotoisuuden tunnustamiseen ja sen tekemiseen osaksi organisaation toimintakulttuuria.

Suvi Niemisen (2011) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajasairaanhoitajat kokevat maahanmuuttajataustansa helposti peittoavan ammatillisen osaamisen etenkin uusissa työyhteisöissä. Sosiaalisesti vieraana nähty maahanmuuttajasairaanhoitaja tulee nähdyksi myös kulttuurisesti vieraana. Pitkänen (2005, 104) näkee, että uudet tulokkaat häiritsevät näin työyhteisön arjen vaivattomuutta. Kantaväestöön kuuluvat joutuvat tahdomattaankin mukaan sosiokulttuurisen sopeutumisen prosesseihin, jotka saatetaan kokea stressaavina, sillä muutos edellyttää sekä uuden oppimista että vakiintuneista toimintatottumuksista luopumista. Richardsonin (2005, 71) mukaan monissa työyhteisöissä kulttuurieroista puhuminen koetaan vaaralliseksi, koska erojen ajatellaan olevan konfliktien lähde. Asioista vaikenemista ohjaa myös stereotyyppisen ajattelun pelko: ajatellaan, että toista ei nähdä yksilönä vaan kulttuurinsa edustajana. Jaakkolan (2000, 77) mukaan ”me ja muut” -asetelma tuntuu melko hallitsevalta työpaikoilla. Assimilaation tärkeys korostuu: häiriötä ei saa tuottaa suomalaisille työntekijöille oudoilla tavoilla, jotta työmukavuus säilyy. Kyse on yleisemmin kulttuurin normeihin mukautumisesta. Tähän liittyy myös kulttuurisen demokratisoitumisen käsite. Julkisilla areenoilla, yhteiskunnan taloudellisessa, poliittisessa ja sosiaalisessa elämässä korostuu integraation merkitys. Oman kulttuurin ylläpitäminen on sallittua, mutta se tapahtuu yksityisen piirissä, irrallaan ja sivussa valtakulttuurista, jonka asemaan vähemmistökulttuurit eivät juuri vaikuta. (Lepola 2000, 267; Huttunen 2001, 51–52.)

Jos mahdollisia konfliktitilanteita ei käsitellä ja ratkaista, syrjinnän mahdollisuus työyhteisössä kasvaa. Syrjinnän tietoisena tarkoituksena ei välttämättä ole vahingon tuot-

taminen. Sitä motivoi pikemminkin halu suosia tiettyä ryhmää toisten ryhmien kustannuksella. Syrjintä ilmentää puolueellisuutta. Syrjintä voidaan edelleen jakaa välittömään ja välilliseen syrjintään. Välitön syrjintä tarkoittaa ihmisten kohtelua eri lailla jonkin ei-hyväksyttävissä olevan syyn, kuten ihonvärin tai uskonnon perusteella. Välillistä syrjintää on hankala todentaa; ihmisiä kohdellaan näennäisesti samoin periaattein, mutta kohtelu johtaa syrjintään. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 28 - 30; vrt. Scheinin 1996.) Jaakkolan (2000, 66) tutkimuksessa epätasa-arvoinen kohtelu ilmeni työpaikalla asenteellisuutena, ulossulkemisena työyhteisöstä, kontaktien välttelemisenä ja tuijotteluna. Epätasa-arvoisen kohtelun vastaajat arvioivat johtuvan kansallisuudesta ja kielivaikeuksista. Vastauksissa tuli ilmi myös työntekijän oma aktiivisuus; pää keskustelulle työkaavereiden kanssa aukeaa omaehtoisella yrittämisellä ja työnantajan myötävaikutuksella. Vastauksena kohtelulleen etnisiin vähemmistöihin kuuluvat haluavat kertoa taustoistaan ja kulttuuristaan, mutta siihen ei aina anneta tilaisuutta. Toiseksi vastaajat korostavat näyttämisen halua, parempaa työntöä kuin suomalaisilla. Kyntäjän (2005, 146–148) tutkimuksesta käy ilmi, että etenkin idästä (Venäjältä ja Virosta) tulevat maahanmuuttajat kamppailevat eron ”itärikollisen” leimasta todistelemalla olevansa kunnan työntekijöitä ja hyviä tyyppejä.

Työelämässä maahanmuuttajien arvostusta tuotetaan usein ulkoapäin juuri työteliäisyyttä korostamalla. Karina Horsti (2009, 80) viittaa ranskalaisfilosofi Luc Boltanskiin, jonka mukaan hyväksytyjen tulijoiden kohdalla tapahtuu siirtymä ”muista” ”meihin”. Tämä siirtymä tapahtuu ”meidän” kulttuuriimme liittyviä arvoja korostamalla ja toisia häivyttämällä. Valkoiseen pukeutunutta maahanmuuttajataustaista sairaanhoitajaa tehdään vieraasta tutuksi korostamalla, kuinka henkilö on äärimmäisen ahkera ja tunnollinen. Tätä näkemystä puoltavat myös Forsanderin & Alitolppa-Niitamon (2000, 57) tutkimuksen tulokset, joissa osa mukana olleista työnantajista mainitsi maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden olevan kantaväestöä tunnollisempia ja ahkerampia, minkä arveltiin johtuvan arvostuksesta ”oikeaa työpaikkaa” kohtaan. Työ on uusien ihmisten kohdalla tehtävä aina uudelleen, mutta työyhteisössä vanhat työtoverit tekevät usein siirtymää ”muista” ”meihin” ikään kuin antamalla vakuutuksen siitä että ihminen on hyväksyttävissä työyhteisön sisärenkaaseen. Jokaisen uuden ihmisen kohdalla ennakkoluuloihin varautuvalle henkilölle kyse on äärimmäisen stressaavasta tilanteesta. Ensimmäisenä tavoitteena maahanmuuttajataustaisten hoitoalan henkilöiden näkökulmasta katsottuna on tulla nähdyksi stereotyyppisen maahanmuuttajakategorian edustajan yk-

silönä, jolla on alan edustajalle kuuluvat tiedot ja taidot. Kyse on myös ammatillisen jäsenyyden neuvottelusta. (Forsander&Alitolppa-Niitamo 2000, 59; Nieminen 2010, 158.)

Hankitulla kielitaidolla osoitetaan pärjäämistä etenkin runsaasti potilaskontaktia sisältävässä hoitotyössä. Aija Virtasen (2010) tutkimuksesta käy ilmi, että puhuttu suomen kieli esiintyy filippiiniläishoitajilla tärkeimpänä työvälineenä. Suomen kieltä osaamaton on yhtä kuin ammattitaidoton, kävi ilmi tutkimusta varten analysoiduista verkkokeskusteluista. Tässäkin suhteessa siirtymää ”muista” ”meihin” tehdään työyhteisön tukemana, sillä käytännön työtilanteet opettavat kieltä parhaiten. Näin painottuu myös arkikeskustelujen merkitys ammattikielen ohella. Sen oppii vasta työyhteisöön tullessaan. Olenaisista on, että kielitaito karttuu vähitellen ja kieltä opitaan myös työssä.

Seuraavassa tarkastelen hoitotyötä naishoivan näkökulmasta. Yleisesti ottaen pohja suomalaisten naisten kodin ulkopuoliselle työssäkäynnille on suomalaisessa yhteiskunnassa rakentunut pitkällä aikavälillä. Taloudellisen pakon lisäksi naisten työmarkkinoille osallistuminen oli osa emansipoitumisen prosessia, mikä nähtiin myös uhkana perinteiselle perhe-elättäjämallille ja miehelle auktoriteetille (Suoranta 2009, 258). Naisten panos on ollut merkittävä ensin maataloustyössä, sitten tehtaissa ja palvelusektorilla, minkä vuoksi perinteinen kotirouvakulttuuri ei ole Suomeen koskaan juurtunut. Tämän voi nähdä heijastuvan nykykeskusteluun muun muassa naisten lisääntyneistä hoitovapaisten käytöstä. Toisaalta sukupuolen mukaan jakaantuneiden työmarkkinoiden eriarvoisuus rakennettiin jo teollistumisen alkuvaiheessa, jolloin Suomeen syntyi nopeassa tahdissa suuri määrä matalapalkkaisia työpaikkoja (Suoranta 2009, 57). Palkkahierarkia on toistanut itseään myös korkeakoulutettujen joukossa. Korkeakoulutetut suomalaismiehet ansaitsevat keskimäärin viidenneksen enemmän kuin naiset viiden vuoden kulluttua tutkinnon suorittamisesta. (Kivinen & Nurmi 2009.)

Vaikka suomalainen yhteiskunta on rakennettu kahden palkkatyössä olevan aikuisen mallille, eikä naisten työssäkäynti ole juuri poikennut miesten työssäkäynnin yleistymisestä, naisten työn rahassa mitattava arvo ei asettunut palkkatyöyhteiskunnan rakentamisessa kovinkaan korkealle tasolle. Vaikka vaihtoehtoinen kehityssuuntakin oli olemassa, 1900-luvun alkuvuosikymmeninä muotoutunut, sukupuolten eriarvoisuuteen perustuva palkkahierarkia sai toteutua ilman tasa-arvo vaatimuksia 1960-luvun sukupuol-

lisopimukseen asti. (Suoranta 2009, 55.) Hoivatyön sektorilla työn arvostusta ei edelleenkään ansaita palkkanauhan pituudella, minkä voi nähdä juontavan juurensa paitsi sukupuolittuneen palkkatyön, erityisesti naisten hoivan historiaan saakka. Mielenkiintoinen kysymys on, näkyykö esimerkiksi kasvava työvoimapula alan arvostuksessa. Ainakin hyvinvointivaltion kontekstissa hoivalla on arvonsa. Oikeudenmukaisen yhteiskunnan tulisi *pitää huolta* kanssaihmisistään, ja työntekijät nähdään osana tätä olemusta.

3.2.3 Naisten hoiva hoitotyön perinteenä

”Tätä pidetään yhä semmoisena kutsumusammattina, ettei tästä tarte maksaa sillai. Meidän ajatellaan olevan niin kilttejä ja hoivaavaisia, että halutaan vaan sitä hoitoo antaa. Sitä vähän käytetään hyväksi”. (Sairaanhoitaja Pirkko Selin YLE:n A-Studioon haastattelussa 23.3.2011.)

Hoivan historia on pyyteettömyydessä. Se on liitetty yksityiseen, naiselliseen ja kotiin (Jokinen & Jakonen 2011, 120). Apua tarvitsevien hoivaamista ja sairauksien parantamisesta on ollut olemassa aina ja kaikissa kulttuureissa, mutta varsinainen hoitotyö alkoi kehittyä kristinuskon ja luostarilaitoksen myötä. Hoitotyötä johdettiin rakkauden ja laupeuden etiikalla, joka perustui lähimmäisenrakkauteen ja apua tarvitsevien pyyteetöntömaan hoitamiseen. Hoitotyö oli kutsumus, Jumalalta annettu tehtävä. Hoitojärjestelmä jatkui kristillisessä hoitotyössä ja leimasi etenkin sairaanhoitajan ammattia; hoitaja työskenteli joka päivä, luopui yksityiselämästään ja omista tarpeistaan, eikä kaivannut työstään palkkaa. Ammattimaisen hoitotyön kehitys alkoi Saksasta 1800-luvulla. Nykyaikaisen hoitotyön perustajana pidetty Florence Nightingale halusi kehittää hoitotyöstä erityisen naisten osaamisalueen. Suomessa hoitoalan koulutus alkoi ensimmäisissä diakonissalaitoksissa 1850–1860-luvuilla Nightingalen hengessä. Vuosisadan alun hoitotyössä näkyy romantiikan naisihanne, jonka mukaan naisen tuli olla miehen alamainen, epäitsenäinen ja auktoriteeteista riippuvainen. (Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 70–75.)

Sukupuolisopimus siirsi 1960-luvulla yksityisen alueelle kuuluneita naisten töitä palkkatyön piiriin, mutta määritteli työt vähempiarvoiseksi kuin perinteiset miesten tehtävät.

Uusintavasta työstä saatu palkka antoi naisille ainakin muodollisesti mahdollisuuden vapautua miehen tuloista ja sitä kautta yhdestä keskeisestä patriarkaatin kahleesta, mutta samalla patriarkaaliset suhteet laajenivat ”ydinperheen” piiristä koko yhteiskuntaan korvaten julkisen alueella toimivan vapaan kansalaisen julkisella alueella palveluksia tekevällä naisella (Vähämäki 2011, 168). Patriarkaalisen hallintasuhteen hyväksyminen ei toteuta täysivaltaista kansalaisuutta sukupuolten kesken tasa-arvoisena. Naisten kansoittamat hoito-, hoiva-, kasvatusta- ja palvelutyöt luokitellaan suurelta osin alempien toimihenkilöiden suorittamiksi töiksi. Varsinkin suorittavan tason hoitotehtävissä naisten kodin piirissä tekemä työ, syöttäminen, peseminen ja pukeminen ovat osa työn kuormittavinta arkipäivää. Hoitoalan raskaus on ikään kuin itsestänselvyyttä, ei vain historiassa, vaan myös nykypäivässä. (Vrt. Davis 2007.) Ruumiillisuuden ja työn suhteesta puhuva Carol Wolkowitz (2006) puhuu hi touch -töistä, jotka ovat usein matalasti palkattuja, paikoilleen sidottuja, toisen ihmisen ruumiillisuuteen kohdistuvia ruumiillisia töitä. Yksityisen ja toisaalta julkisen piiriin kuuluvat työt ovat määrittäneet myös naisten kansalaisuutta. Sen määritelmää on hallinnut joko sukupuolineutraalisuus, joka tähtää miesten ja naisten tasa-arvoiseen osallistumiseen julkisen piirissä, tai sukupuolten eroja painottava käsitys, joka tunnistaa naisten erityistarpeet erityisesti yksityisen alueella (Lister 1997, 92–93).

Suorannan (2009, 260) mukaan osa palkkatyöyhteiskunnan aloista rakentui perustamisestaan lähtien lähes yksinomaan naistyöntekijöiden ja naissukupuolelle ominaisten työsuhteiden järjestämisen tavan varaan. Työelämän muutos ja uudet työvälineet tuovat mukanaan uusia tehtäviä, joilta puuttuu sukupuolinen muisti. Ammatillinen sukupuoli-jako uusiutuu kuitenkin Julkisen (2010, 131) mukaan työmarkkinoilla jatkuvasti. Myös maahanmuuttajat ovat Forsanderin (2007, 329) mielestä joukossa, jolla on heikon työmarkkina-asemansa vuoksi mahdollisuudet lähinnä heikomman statuksen ammatteihin, jotka monissa tapauksissa ovat naisammatteja. Sosiaali- ja terveysalan sukupuolijako on jyrkimpiä: yli 90 prosenttia alan opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista on naisia (Kivinen & Nurmi 2009). Suomessa 1960- ja 1970-luvulla voimakkaasti rakennettu hyvinvointivaltio toimi ”naisten ystävänä”, sillä muun muassa päivähoitojärjestelmän kehittyminen mahdollisti naisille palkkatyöhön osallistumisen. Julkisen (1992, 147) mukaan hyvinvointivaltion kriisiytyminen ja naisvaltaisten alojen työpaikkojen voimakas karsiminen asetti myös sukupuolisopimuksen uudelleen pohdintaan. Tulevaisuuden puitteita myös sosiaali- ja terveydenhuollossa määrittävät pitkälti palvelujen siirtäminen

yksityiselle sektorille voitontuotannon areenaksi. Tässä suhteessa muutoksen vaikutus jakautuu tasaisesti niin mies- kuin naistyön sektorillekin. (Julkunen 2010, 213–214.)

Vaikka työelämän laatu on tutkimusten mukaan kohentunut, Suomi on viime vuosina sijoittunut korkealle muun muassa työntekijöiden kiireen kokemusta sekä työpaikkakiusaamista mittaavissa tutkimuksissa. Naisvaltaisissa töissä kiireen ongelma korostuu kokonaisajankäytössä, sillä vaikka kotitöiden osuus perheissä on tasoittunut sukupuolten välillä, korostuu naisten vastuu perheen sisäisessä hoivassa. Tämä aiheuttaa yhdessä palkkatyön kanssa aikaköyhyyttä ja heikentää sukupuolten muodollista tasa-arvoa taloudellisilla, sosiaalisilla ja poliittisilla kentillä. (Lister 1997, 133.) Hyvinvointiammatissa riittämättömyyden tunne on erityinen ongelma, sillä jo eettisistä syistä henkilön on tehtävä parhaansa ja käytettävä ammattitaitoaan. Moraalisena toimintana hoitotyön perusta on toteuttaa sitä, mikä on oikein ja hyvää toisille ihmisille. Näin ollen hoitotyötä voi luonnehtia altruistiseksi toiminnaksi. Taloudelliset, tieteelliset ja esteettiset arvot eivät aina ole yhtäpitävät yksilön arvojen kanssa. Taloudelliseen ulottuvuuteen liittyvät esimerkiksi vajeet hoitohenkilökunnassa, mikä ei nykyisellään monin paikoin anna mahdollisuuksia ylimääräiseen ”seurusteluun” ja potilaiden huomiointiin. Lupa- ja valvontavirasto Valvira on kiinnittänyt huomiota etenkin terveyskeskusten vuodeosastojen henkilökuntavajeeseen. Valviran kyselyn (2011) mukaan yli viidesosassa vuodeosastoja henkilökuntaa oli alle vähimmäissuosituksen. Tavoiteohjaus, tulosvastuu, kustannustehokkuus ja kilpailuttaminen ovat tuttuja termejä niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Hoidosta on tullut enenevässä määrin kauppatavaraa. (Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 9-13, 82.)

Yksi kuormittava tekijä etenkin naisten kohdalla on työmarkkinoilla vallitseva henkinen epävarmuus tulevasta. Hoitoalaankin yhdistettävä prekarisaation käsite ei tarkoita vain epätyypillisiä työsuhteita tai ”pätkätoita”, siinä on kyse ihmisen olemassaolon epävarmuudesta, epäjatkuvuudesta ja epävakaudesta silloin, kun arkiset toimet menettävät rytminsä ja rajansa (Jokinen ym. 2011, 7-8). Forsanderin ym. (2004, 105) mukaan työvoima on jakaantunut yhä selvemmin ydintyövoimaan, jolla on vahva työsuhdeturva, sekä ”pätkäuraa” epätyypillisissä työsuhteissa tekeviin, joiden asema on kiinni taloudellisen tilanteen vaihteluista. Työpaikkojen määrän lisäys on Suorannan (2009, 11) mukaan merkinnyt 1990-luvun laman jälkeen epävarman ja huonosti palkatun työn teettämisen yleistymistä. Tässä joukossa naiset, nuoret ja maahanmuuttajat ovat yliedustettu-

na. Naiset maksavat myös ”naiskatkoista”, eli synnyttämisestä ja perhevapaista (Julkunen 2010, 151).

Varsinkaan avustavan tason hoitotyöstä ei edelleenkään olla valmiita maksamaan. YLE:n A-Studioissa 23.3.2011 haastateltu perushoitaja ilmoitti peruspalkkaseen noin 1900 euroa, jota korottavat henkilökohtaiset kokemuslisät. Neljässä vuodessa palkka oli noussut vajaat 300 euroa. Ammattitutkintona perushoitaja rinnastuu uudempaan lähihoitajan nimikkeeseen. Samassa ohjelmassa haastatellun sairaanhoitajan palkka oli neljän vuoden periodilla noussut vajaat neljä sataa euroa reiluun 2700 euroon. Työn raskeudesta ja vastuullisuudesta huolimatta etenkin perushoitajan palkka jää kauas suomalaisten tilastollisesta keskipalkasta. Kuntasektorilla työskentelevien kuukausipalkkaisten säännöllisen työajan ansio oli vuonna 2009 keskimäärin 2 720 euroa. Kuukausipalkkaisilla miehillä säännöllisen työajan ansio oli keskimäärin 3 203 euroa ja naisilla keskimäärin 2 599 euroa. (Tilastokeskus). Feministisestä näkökulmasta tarkasteltuna naisalojen matalampi palkkaus ja naisten tekemä hoiva- ja kotityö on miehille ja miesaloille annettua taloudellista tukea (Julkunen 2010, 151).

Terveystieteiden lain (30.12.2010/1326) tarkoituksena on edistää ja ylläpitää väestön terveyttä, hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista turvallisuutta. Kunnan ja sairaanhoitopiirin kuntayhtymän on huolehdittava vastuullaan olevien asukkaiden palvelujen järjestämisestä ja saatavuudesta yhdenvertaisesti koko alueellaan. Lain kirjainta täytetään jo nyt vaativissa olosuhteissa, sillä paikoitellen ammattitaitoisesta hoitohenkilökunnasta on pulaa. Hoitoalan paikallisuuden vaatimus edellyttää riittävää työvoiman saantia myös tulevaisuudessa. Alan tulevaisuuden haasteina nähdään alalla jo olevan työvoiman pitäminen työkykyisenä nykyistä pidempään ja kasvavan vanhusväestön hoivapalvelujen turvaaminen etenkin syrjäseuduilla.

Jo vuonna 2015 ikääntyneet ovat terveydenhuollon ylivoimaisesti suurin asiakasryhmä. Kansansairauksiksi sydän- ja verisuonitautien rinnalle ovat nousseet diabetes ja erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Haasteina nähdään myös mielenterveysongelmat, lasten ja nuorten kasvuolojen parantaminen sekä päihteistä johtuvien sairauksien hoito ja ennaltaehkäisy. Eräs ulottuvuus on väestöryhmien välisten terveyserojen kasvaminen. Etenkin koulutettu väestönosa pitää itsestään huolta ja yhä useammin hoidattaa sairautensa osin omalla kustannuksellaan yksityisellä puolella, samaan aikaan kun janan toisessa

päässä elää kokonaan yhteiskunnan tukien varassa olevia henkilöitä moninaisine sairauksineen. Täydellä syyllä voi sanoa, että tulevaisuuden hoitoalan henkilöstön toimintakenttä on eriarvoistumisessa hyvään vauhtiin päässyt yhteiskunta. (Tulevaisuuden tutkimuskeskus 2006.)

Hoitotyöntekijöiden työnkuva on sekin muutoksessa. Pienimmissä paikoissa hoitohenkilöstö nähdään sosiaali- ja terveysalan moniosaajina, jotka osaavat ohjata asiakkaan oikeanlaiseen terveydenhuoltoon ja samalla arvioida mahdollisten sosiaalipalvelujen tarpeen. Tulevaisuudessa lukuisia lääkärille kuuluvia tehtäviä on sairaanhoitajien vastuulla. Vuodenvaihteessa 2011 voimaan tulleen lain mukaan sairaanhoitajat voivat erikoistumisopinnot suorittettuaan saada oikeuden määrätä tiettyjä lääkkeitä. Vastaavasti sairaanhoitajien toimintakenttään kuuluvia tehtäviä siirretään lähihoitajakoulutuksen saaneille.

3.2.4 Sosiaalisen kansalaisuuden luominen

Työn lisäksi kiinteästi henkilön yksityisen piiriin kuuluvat verkostot, kuten perhe ja ystävät, ovat vahvasti paikkoihin, kansallisuuksiin ja valtioihin kiinnittäviä elementtejä. Ne, samoin kuin yhteiskunnallista toimintaa edistävät verkostot, ovat tärkeitä paikoilleen integroivia tai toisaalta liikuttavia tekijöitä. (Huttunen 2002, 347.)

Sosiokulttuurinen kansalaisuus ilmentää yksilön sosiaalista identiteettiä, joka rakentuu yhteisön eri jäsenyyksien, kuten harrastuspiirien, yhdistystoiminnan tai työelämäkontaktien kautta. Rätty (2002, 50) esittää, että työstä tuttu tekemisen ja pärjäämisen kulttuuri ulottuu myös vapaa-ajalle. Oleilua arvostetumpaa on toiminta ja sen määrää pidetään yhtenä hyvinvoinnin mittarina. Ronkaisen (2009, 13) mukaan sosiokulttuurinen kansalaisuus on kansalaisuutta, jota on mahdollista toteuttaa ilman muodollisia kansalaisoikeuksia. Tässä tullaan kansalaisyhteiskunnan käsitteeseen. Kansalaisyhteiskunta sosiaalisen areenana toteuttaa vapaaehtoista osallistumista, aktiivista kansalaisuutta, jossa erilaiset jäsenyydet implikoivat eriasteista sitoutumista valtioon. Yhdessä toimiminen lisää koheesiota ja synnyttää sosiaalista pääomaa. Kansalaisyhteiskunta toimii yhtäältä kansallisvaltiota ilmentävän kansalaisuuden vastavoimana, toisaalta toiminnan kautta eri areenoille pääseminen on tie täysivaltaiseen kansalaisuuteen.

Ruth Lister (1997, 35, 41) näkee kansalaisuuden muodolliset oikeudet ja velvollisuudet sisältävänä asemana sekä käytäntönä. Kansalaisoikeuksiin kuuluu sosiaalinen ja poliittinen osallistuminen, joiden vuorovaikutus on Listerin mukaan toiminut avaimena naisten aseman kehitykselle 1900-luvulla. Naisten asema itsenäisinä yksilöinä miesten rinnalla on kehittynyt tässä suhteessa hitaasti, eivätkä kansalaisoikeudet edelleenkään toteudu kaikissa maissa tasa-arvoisina. Lister (1997, 68) huomauttaa, että monissa länsimaissa naiset saavuttivat poliittiset oikeudet ennen täysiä kansalaisoikeuksia. Yuväl-Davis (1997, 92, 132) täydentää poliittisen osallistumisen tärkeyttä siten, että se antaa mahdollisuuden osallistua yhteisön ja yhteiskunnan kehityskulkujen määrittelyihin. Poliittisella osallisuudella muutetaan yhteiskuntaa kohti transkulttuurisuutta. ”Transversaalista dialogia” määrittävät kahdensuuntaisuus ja keskinäinen kunnioitus, sekä keskusteleva demokratia.

Työelämässä ammattiyhdistysliikkeessä toimiminen tai muun järjestäytyminen lisää vaikutusmahdollisuuksia, samoin äänestäminen valtiollisissa ja kunnallisissa vaaleissa, niissä rajoissa kuin se muodollisesti on mahdollista. Ulkomaan kansalaisilla on mahdollisuus äänestää kunnallisvaaleissa asuttuaan maassa vähintään neljä vuotta. Kansalaisuuden saaneilla on luonnollisesti täydet poliittiset oikeudet. Lepola (2000, 33) tuo esille sen seikan, että vaikka vakituisesti Suomessa asuvat henkilöt eivät kansalaisten tapaan olekaan valtion jäseniä, heillä on vahvat sosiaaliset oikeudet. He voivat toimia täysipainoisesti yhteiskunnassa osana väestöä, työvoimaa, talous- ja kulttuurielämää, poliittista elämää kunnallisella tasolla, sekä sanan- ja kokoontumisvapauden käyttäjinä myös valtiollisella tasolla.

Tasapuolisella sosiaalisen kansalaisuuden toteuttamisella on Suomessa lyhyt historia, sillä vasta vuonna 1988 Siirtolaisuusasiain neuvottelukunta esitti yhdistyslain muuttamista siten, että kaikkien vakituisesti Suomessa asuvien ulkomaalaisten sallittaisiin liittyä puolueisiin. Se katsoi myös, että ulkomaalaisilla tulisi olla oikeus järjestää yleisiä kokouksia. Samassa yhteydessä esitettiin kunnallislain muuttamista niin, että kunnallinen äänioikeus ja vaalikelpoisuus laajennettaisiin koskemaan kaikkia Suomessa asuvia ulkomaalaisia. Samana vuonna hallitus antoi esityksen yhdistyslain kokonaisuudistuksesta, jonka yksi olennainen esitys oli se, ettei yhdistysten jäseniltä enää edellytettäisi Suomen kansalaisuutta. Perusoikeuksia, kuten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, liikkumisvapautta ja oikeutta opetukseen ja sivistykseen määrittelevään lainsäädäntöön tehtiin

vuonna 1993 tärkeä ulkomaalaispoliittinen korjaus. Perusoikeuksien määriteltiin koskevan ”jokaista”, ei vain Suomen kansalaisia. (Lepola 2000, 127, 137, 167.) Edelleen voi kuitenkin kysyä, kuinka tasapuolista sosiaalisen kansalaisuuden rakentaminen tässä suhteessa on. Saarinen (2009) väittää, että vaikka Pohjoismaat ovat monessa suhteessa naisten inklusion mallimaita, poliittisen kansalaisuuden edistämässä niillä on vähiten ylpeiltävää. Inklusiosta annetaan lupauksia, jotka täyttyvät vasta viimeisenkin oven auettua täyskansalaisuuteen.

Sosiokulttuurista kansalaisuutta rakentavalla yhdistys- ja kansalaisjärjestötoiminnalla on pitkät perinteet osallisuuden edistäjänä Suomessa. Maaseudun rakennemuutos johti autioituviiin kyliin ja toisaalta yksinäisiin kaupunkilähiöiden ihmisiin. Eristäytymisen ja vieraantumisen torjumiseksi alettiin kehittää kylätoimintaa ja kaupunginosayhdistyksiä. (Salmikangas 2002, 90.) Maahanmuuttajayhdistysten määrä alkoi lisääntyä Suomessa 1990-luvun puolivälin tienoilla maahanmuuttajien määrän ja yhteisöjen koon kasvaessa. Myös viralliset tahot alkoivat kannustaa maahanmuuttajia yhdistysten perustamiseen. (Pyykkönen 2007, 107–108.)

Suomen liittyminen Euroopan Unioniin toi maahanmuuttajatyöhön EU:n rakennerahastojen varoilla tuetun projektitoiminnan. Maahanmuuttajanaiset ovat perustaneet omia yksi- ja monietnisiä yhdistyksiään, vuonna 2007 näitä yhdistyksiä oli Suomessa 30–40. Niin sanotun kolmannen sektorin toimijoina yhdistykset eivät ole vain kohtaamispaikkoja, vaan ne nostavat kansalaisyhteiskunnassa ongelmaksi koettuja asioita julkisen keskustelun piiriin. Monietniset naisten yhdistykset ovat nostaneet keskusteluun muun muassa maahanmuuttajanaisiin kohdistuvan väkivallan sekä naisten aseman työelämässä. Erilaiset toimijuudet muokkaavat sosiaalista identiteettiä ja määrittävät henkilöä myös ulkoa päin.

Yhteiskuntaan integroitumisen kannalta nähdään tärkeänä, että olemassa on sekä maahanmuuttajat että valtaväestön yhteen kokoavaa kansalaistoimintaa (Sisäasiainministeriö 2009). Forsander (2001, 53) näkee maahanmuuttajien oman yhdistystoiminnan merkittävänä siinä suhteessa, että se edistää maahanmuuttajien keskinäistä organisoitumista. ”Omassa” ryhmässä toimimisessa on myös sosiaalinen aspekti. Ihmiset voivat puhua äidinkieltään, jakaa kokemuksia ja viettää aikaa ilman tarvetta selitellä omaa olemassaoloaan. (Räty 2002, 112.) Kääntöpuolena on maahanmuuttaja- ja kantaväestön eriyty-

minen. Yhteisten toimintamahdollisuuksien turvaaminen edesauttaa maahanmuuttajien integroitumista kantaväestön verkostoihin esimerkiksi ystävyysuhteiden syntymistä edesauttamalla.

Sosiaalisia kontakteja tarkasteltaessa ystävyysuhteet voidaan nähdä erittäin merkittävänä hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Jo sanontakin sanoo, että ystävänsä ihminen valitsee itse. Reuterin ja Jaakkolan (2005, 27) mukaan monien maahanmuuttajien sukulaisverkostot heikentyvät tai jopa katkeavat kokonaan muuton yhteydessä, mutta uusia sukulaisverkostoja luodaan silloin, kun muutto kytkeytyy avioitumiseen Suomen kansalaisen kanssa. Etenkin länsimaissa vallitsee vahva ideologia siitä, että avioliitot solmitaan kahden yksilön välille rakkaudesta. Avioliitot ovat kuitenkin myös sosiaalisia ja symbolisia järjestelmiä, Laura Huttusen (2002, 254) näkemyksen mukaan myös Suomessa puhutaan myös ”sukuun naimisesta”. Suomalaisen ja ulkomaalaisen välinen avioliitto tarjoaa täten myös perspektiivin, jossa muuttaja tulee osalliseksi sukua, sitä kautta laajempaa yhteisöä ja lopulta kansakuntaa.

Minna Säävälän (2007, 76–77) mukaan naisen rooli perheessä ja suvussa ja toisaalta asema työelämässä ja yhteiskunnan eri kentillä asettuvat suomalaisessa maahanmuuttokeskustelussa usein vastakkain. Asenteissa tehdään jakoa suomalaiseen perhevelvoitteista vapaaseen, emansipoituneeseen naiseen ja toisaalta alistettuun maahanmuuttajanaiseen. Perheen ja suvun merkitys näyttäytyy helposti kielteisessä valossa, vaikka se olisi naiselle omanarvontunnon lähde ja voimavara.

Oman perheen tuki on olennaisen tärkeää sopeutumisen ja yhteiskuntaan kiinnittymisen kannalta, mutta siihen liittyy siihen myös ongelmia. Nopea perheen perustaminen pian maahantulon jälkeen saattaa vaikuttaa helpolta kotiutumisen ratkaisulta. Ongelmat voivat kuitenkin tulla esiin kotityön vähentyessä lasten kasvettua tai avioerotilanteessa, mikäli nainen ei ole aktiivisesti hakeutunut työelämään tai hankkinut kodin ulkopuolisia kontakteja. Pahimmillaan avioliitoissa puhutaan eristämisestä ja väkivallasta, minkä seurauksena nainen jää tietämättömäksi omista oikeuksistaan ja yhteiskunnan tarjoamista palveluista. Tällöin avun hakeminen on vaikeaa tukiverkoston jäätyä vähäisiksi. Mikäli koko perhe on muuttanut ulkomailta, uuteen kulttuuriin sopeutuminen tuo perhedynamiikalle haasteen. Kukin jäsen sopeutuu eri tahdissa ja eri tavoin uuteen kulttuuriin. (Peltola, Metso 2008, 88; Alitolppa-Niitamo 1994, 92–93.) Lister (1997, 135) ko-

rosta julkisen vallan tukea lastenhoitoon yhtenä avaintekijänä naisten kansalaisuuden tasa-arvoistumiselle.

Jos kotiutuminen on edennyt toivotulla tavalla, kontaktit valtaväestöön lisääntyvät Suomessa asutun ajan pidentyessä. Suhteiden luomisessa työ toimii merkittävänä kanavana, vietetäänhän työpaikalla merkittävä osa päivästä. Vuonna 2001 Tilastokeskuksen toteuttaman kyselyn mukaan kaikkien mukana olleiden äidinkieliyriyhmiin ystävöverkostot suomalaistuivat ajan myötä, kaikkein eristyneimmäksi ryhmäksi paljastuivat asumisajasta riippumatta venäjänkieliset (Reuter & Jaakkola 2005, 30). Tulosta voisi tulkita niin, että monilla venäläistaustaisilla on Suomessa vahva Venäjältä muuttaneiden ystävöverkosto, ovathan venäläiset etenkin Itä-Suomessa ylivoimaisesti suurin maahanmuuttajaryhmä. Jääminen kokonaan tulomaan sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle on tutkimusten valossa harvinaista, mutta voi selittyä sillä, että henkilöllä on tiiviit kontaktit lähtömaahansa ja siellä eläviin ihmisiin esimerkiksi Skypen ja sosiaalisen median välityksellä. Pisimmälle vietynä tekniikka tarjoaa mahdollisuuden transnationaalien identiteetin luomiseen. Tällä tarkoitetaan kuulumisen tunnetta yhteisöön yli maan rajojen. Eri maissa elävät yhteisöön jäsenet luovat tekniikan avulla itselleen sosiaalisen toiminnan tilan, joka muodostaa maahanmuuttajan identiteetille jatkumon ja integroi hänet globaaliin yhteisöön. Uhkakuvana on paikallisen tason integraation jääminen materiaalien ehtojen toteutumisen asteelle. Skenaario koskee etupäässä ensimmäisen polven maahanmuuttajia, joihin tämäkin tutkimus kohdistuu. (Forsander 2001, 51–52, 54.)

Sosiaalisiin kontakteihin liittyy olennaisena osana kielitaidon aspekti. Mitä taitavammin henkilö käyttää suomea, sitä helpompi hänen on eri verkostoissa liikkua. Toisaalta mitä enemmän hän solmii kontakteja kantaväestöön, sitä sujuvammaksi mahdollinen puutteellinen kielitaito tulee (ks. Tarnanen & Suni 2005, 14). Arkisissa kohtaamisissa naapurustossa, vanhempainilloissa ja harrastuspiireissä muokataan myös asenteita vähemmistöjä kohtaan. Vuoropuhelu lisääntyy kuin huomaamatta. (Ekholm 2001, 187.)

Myös asuinpaikalla on tutkimusten mukaan vaikutusta ystävöyksien solmimiseen; pienillä paikkakunnilla yhteyksien luominen on helpompaa kuin pääkaupunkiseudulla. Osallisuudesta ja verkostojen luomisesta puhuttaessa on syytä ottaa esille myös sosiaalisen integraatiota tukevat perusrakenteet, joista yksi keskeisimmistä on asuntopolitiikka. Julkiseen keskusteluun on noussut eri asuinalueiden segregoituminen myös Suomessa.

Jotta nykykehitys saadaan kääntymään, tarvitaan eri alueille monimuotoista, niin vuokra- kuin omistusasuntokannastakin koostuvaa asuntotuotantoa.

4 TUTKIMUS MAAHANMUUTTAJATAUSTAISTEN HOITO- ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISUUDEN KOKEMUKSISTA

Joensuun seudun seitsemän kunnan alueella on yhteensä noin 120 000 asukasta. Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat muodostavat vain 0,5 - 3 prosenttia Joensuun seudun kuntien väestöstä. Koko Pohjois-Karjalan alueella maahanmuuttajien työttömyysaste oli vuonna 2009 arvioiden mukaan jopa noin 40 prosenttia. Maahanmuuttajataustaisten hoitoalan työntekijöiden työllistymisestä ei ole virallista tietoa, sillä tilastoinnissa on samat ongelmat kuin maahanmuuttajien työllisyyden seurannassa yleisemminkin. Osa työntekijöistä on saanut Suomen kansalaisuuden, eivätkä he näin ollen näy maahanmuuttoa kuvaavissa tilastoissa. Toisekseen maahanmuuttajataustaisten hoitoalan työntekijöiden määrä on Pohjois-Karjalan alueella toistaiseksi melko vähäinen verrattuna esimerkiksi Etelä-Suomen kuntiin. Tilastoinnille ei kenties ole toistaiseksi nähty tarvetta.

Osana tutkimusta olen selvittänyt kunnallisella sektorilla työskentelevien maahanmuuttajataustaisten lähihoitajien ja sairaanhoitajien lukumäärän Joensuun seutuun kuuluvissa kunnissa: Joensuussa, Liperissä, Kontiolahdella, Polvijärvellä, Outokummussa, Juuassa ja Ilomantsissa. Maahanmuuttajataustaisilla ihmisillä tarkoitan sekä Suomessa asuvia ulkomaiden kansalaisia että muualla kuin Suomessa syntyneitä Suomen kansalaisia. Tutkimuksessa ovat mukana sekä vakituiset että sijaisena tai määräaikaisena toimivat hoitajat. Selvitys tapahtui ottamalla tammi-maaliskuussa vuonna 2011 puhelimitse yhteyttä kuntiin. Yhteyshenkilöksi valikoitui kunnissa johtava hoitaja, ylihoitaja tai kunnan sosiaali- ja terveystoiminnan johtaja. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystoimintayhtymässä yhteyshenkilönä ja asiaa selvittäneenä tahona toimi työhönottaja.

Ongelmaksi tiedonkeruussa osoittautui se, ettei maahanmuuttajataustaisuus luonnollisesti ole peruste tilastoida töihin otettuja henkilöitä. Kuten terveyskeskussairaaloista vastaava hoitaja Joensuussa totesi: "Nimistä voi ehkä arvata ja päätellä ihmisten taustan, ei muuta keinoa". Eri tahoilla tutkimukseen suhtauduttiin kuitenkin varsin myönteisesti. Osassa kuntia tilanne osattiin sanoa ensimmäisellä yhteydenotolla, toiset jäivät selvittämään asiaa sähköpostipyynnön perusteella. Etenkin pienissä kunnissa ja yksiköissä esimiehet tunsivat työntekijänsä, ja lopputuloksena sain varsin luotettavana

pidettävän listauksen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrästä Joensuun seudulla. Työntekijöiden määrän lisäksi pyysin tiedon siitä, mistä henkilö on kotoisin. Sukupuolta en tässä yhteydessä pyytänyt erittelemään, sillä se ei ole tutkimuksen kannalta oleellinen asia.

Maahanmuuttajataustaisia lähi- ja sairaanhoitajia on Joensuun seudun seitsemän kunnan alueella, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon aloilla yhteensä 35. Vakituksessa työsuhteessa toimivia lähihoitajia on yhteensä 8, sijaisia 10. Vakituksisia sairaanhoitajia alueella toimii 14, sijaisena heitä on yhteensä 3. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät keskittyvät Joensuun seudulla vahvasti vanhustenhoitoon. Joensuun alue käsittää kantakaupungin lisäksi niin sanotut vaarakunnat, Kiihtelysvaaran ja Tuupovaaran sekä Pyhäselän ja Enon alueet. Joensuun kaupungin perusterveydenhuollossa maahanmuuttajataustaiset hoitajat työskentelevät vanhustenhoidon kotipalvelussa, palveluasumisen yksiköissä sekä terveyskeskussairaalassa. Niin ikään Liperissä, Outokummussa, Ilomantsissa ja Juuassa maahanmuuttajataustaiset hoitajat työskentelevät vanhustyön parissa palveluasumisen yksiköissä. Tutkimuksessa mukana olevista kunnista Kontiolahdella ja Polvijärvellä ei ilmoituksen mukaan työskentele lainkaan maahanmuuttajataustaisia lähi- ja sairaanhoitajia. Polvijärveltä johtava hoitaja arvioi yhdeksi syyksi sen, että Polvijärvi sijaitsee tämänkaltaisen työntekijäpotentiaalinkin kannalta syrjässä. Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä johtava hoitaja palkkaisi mielellään, omien sanojensa mukaan etenkin vuodeosaston puolelle.

Erikoissairaanhoidon puolella Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän palveluksessa Pohjois-Karjalan keskussairaalassa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä on yhteensä 15. Heitä työskentelee yhdeksällä osastolla. Kahta lukuun ottamatta kaikki ovat sairaanhoitajia. Keskussairaalassa työskentelevien joukosta löytyy Venäjältä, Hollannista, Ukrainasta, Virossa, Filippiineiltä, Marokosta ja Saksasta Suomeen muuttaneita. Perusterveydenhuollon parissa Joensuussa ja neljässä muussa kunnassa työskentelevistä enemmistö on venäläisiä. Heidän lisäksi työssä on Japanista ja Thaimaasta Suomeen muuttaneita. Venäläistaustaisten hoitotyöntekijöiden määrä on rajan läheisyydestä johtuen huomattava, mutta ilman tutkintojen yhteensovittamisesta johtuvia vaikeuksia heidän määränsä olisi todennäköisesti hoitotyön alalla nykyistä huomattavasti suurempi. Tutkimuksen kuluessa kävi ilmi, että monilla Joensuun seudulla työskentelevillä venäläistaustaisilla lähihoitajilla on venäläinen sairaanhoitajan

koulutus. Sisällöltään tutkinto vastaa lähinnä suomalaista lähihoitajan koulutusta, mutta sellaisenaan sitä ei voida tutkintona ottaa huomioon. Näin ollen lähihoitajan ammatissa työskentelevät ovat työtä saadakseen opiskelleet suomalaisen lähihoitajan tutkinnon alusta alkaen uudelleen. Esimerkiksi Liperin ja Outokummun yhteisen kotihoidon alueen ohjaaja otti puhelimesta esille nimenomaan venäläistaustaiset kuntalaiset, joissa työvoimapotentiaalia olisi mutta ”hoitapuolen” koulutus puuttuu. EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tuleville hoitajille pätevöittämisskoulutusta järjestetään myös Pohjois-Karjalassa, mutta vielä toistaiseksi koulutus on valtakunnallisesti vakiintumatonta.

Tutkimuksessani haastattelen ammatillisilta lähtökohdiltaan ja vastuualueiltaan yhdenvertaista joukkoa. Sekä sairaanhoitajan että lähihoitajan toimenkuva on hyvin samanlainen riippumatta siitä, millä alueella työntekijä työskentelee. Sairaanhoitajan tehtävänä on ammatillinen hoitaminen, johon kuuluu väestön terveyden ylläpitäminen ja edistäminen sekä sairauksien hoitaminen julkisen, yksityisen tai kolmannen sektorin palveluksessa. Sairaanhoitajat ovat hoitotyön asiantuntijoita, jotka toteuttavat potilaan hoidossa lääkärin ohjeiden mukaista lääketieteellistä hoitoa. Kun sairaanhoitajalla on päävastuu potilaan kokonaishoidon suunnittelusta, lähi- ja perushoitajan vastuu keskittyy perushoidon toimenpiteisiin, kuten auttamiseen pesuissa ja pukeutumisessa. Ammatin harjoittamista säädetään ammatinharjoittamislaissa ja asetuksessa terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Valvira rekisteröi kaikki ammattioikeuden saaneet hoitohenkilöt. Jos ammattipätevyyteen johtava tutkinto on suoritettu muussa EU/ETA-maassa, voi henkilö tietyin edellytyksin saada oikeuden harjoittaa ammattiaan Suomessa. Jos vähimmäisvaatimukset eivät aiemman koulutuksen osalta täyty, hakijalta voidaan vaatia esimerkiksi pakollista sopeutumisajakaa tai kelpoisuuskoetta. Muilta alueilta tulevat tarvitsevat erikseen pätevöittämisskoulutusta.

4.1. Haastattelututkimuksen lähtökohdat

Lähestyn tutkimuskysymystäni laadullisen tutkimuksen keinoin. Teemahaastattelu on tarkoitus selvittää, millaisen polun kautta tutkimukseen osallistuneet hoitoalan työntekijät ovat päätyneet ammattiinsa nykyiselle kotiseudulle, millaisia merkityksiä he työhönsä liittävät ja millaisena he ovat kokeneet sopeutumisen työyhteisöön. Varsinaisena tutkimuskysymyksenä voidaan pitää sitä, kuinka haastatellut ovat kokeneet työn ja

työyhteisön kautta päässeensä laajemminkin osallisiksi yhteiskuntaan. Esille on tarkoitus nostaa se, kuinka työ ja siihen liittyvät verkostot toimivat osana maahanmuuttajan kansalaisidentiteetin rakentumista. Kuten King ja Horrocks (2010, 26) korostavat, tutkimuskysymysten on laadullisessa haastattelututkimuksessa pyrittävä selvittämään haastateltavien kokemuksia ja asioille asettamia merkityksiä. Edelleen he painottavat, että saadun tiedon on autettava ymmärtämään kohderyhmän elämää tietyssä kontekstissa, tieto ei saa jäädä hajanaiseksi.

Tähän tutkimukseen teemahaastattelu valikoitui siitä syystä, että halusin saada tietoa tietyistä aihealueista. Lisäksi halusin antaa haastateltaville mahdollisuuden tuoda tärkeiksi katsomiaan asioita esille aihealueiden ympäriltä ja ulkopuoleltakin, mihin muodoltaan väljä teemahaastattelu antaa mahdollisuuden. Teemahaastattelu muistuttaa monilta osin tavallista keskustelua, sillä se välttää totunnaisen haastattelumallin kontrollia ja standardimaisuutta. Haastattelu on kuitenkin päämäärähakuista toimintaa. Teemahaastattelu on sitä erityisesti, sillä sen aihepiirit ja teema-alueet ovat ennalta määärätty. Teemat käydään läpi haastattelijan johdolla, mihin haastattelijan on usein asennoiduttava jokapäiväisestä keskustelusta poikkeavalla tavalla. Teemahaastattelussa haastattelijalla on tukilista käsiteltävistä asioista, mutta haastateltava saa puhua vapaamuotoisesti, jopa teemat voivat vaihdella. Teemat kuitenkin muodostavat konkreettisen kehikon, mikä ohjaa haastattelun kulkua, yhtenäistää aineistoa ja helpottaa tulosten analysointia. Haastateltavat ovat myös persoonina erilaisia, toinen on puheliaampi kuin toinen. Aiheiden listauksen voi nähdä motivoivan ja vievän haastattelutilannetta eteenpäin. (Hirsjärvi ja Hurme 1980, 39; Packer 2011, 43–49.)

Haastateltavien valinnassa tärkein kriteeri oli maahanmuuttajataustan lisäksi ammattinimike, haastateltavien tuli olla joko sairaanhoitajia tai lähihoitajia. Kingin ja Horrocksin (2010, 29) mukaan haastatteluryhmän valinnassa tärkein kriteeri on moninaisuus, haastateltavien tulisi edustaa eri näkökulmia suhteessa tutkimuskysymykseen. Tähän pyrin kiinnittämällä huomiota siihen, että haastateltavien taustat, kuten lähtömaat ja Suomessa oloaika vaihtelevat. Kerroin tarkoituksistani haastatella työntekijöitä jo ensimmäisellä yhteydenottokerralla. Kuntien kontaktihenkilöt lähettivät laatimani tutkimuskuvauksen eteenpäin mahdollisille haastateltaville. Toimivampi keino haastateltavan saamiseen oli se, että esimies pyysi mahdolliselta haastateltavalta suostumuksen yhteystietojen luovuttamiseen. Näin saatoin selittää tutkimukseni tarkoituksen henkilö-

kohtaisesti haastateltavalle puhelimitse, minkä voi nähdä motivoivan henkilöä osallistumaan tutkimukseen paremmin kuin persoonaton sähköposti. Lähtökohta oli kuitenkin se, että haastateltava olisi lähtökohtaisesti myönteinen tutkimusta ja sen aihetta kohtaan. Kuten Eskola ja Suorantakin (2004, 92) toteavat, ei suostuttelua voi pitää kovin eettisenä toimintatapana, eikä se ainakaan anna kovin antoisia lähtökohtia haastattelulle. Haastateltavat suhtautuivat haastatteluun myönteisesti, ja kaikki vaikuttivat lähtevän mukaan omasta halustaan ja kiinnostuksestaan, vaikka aloite tutkimukseen osallistumisesta olisikin tullut omalta esimieheltä. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä edellytti haastattelututkimuksen suorittamiselle tutkimuslupaa, joka myönnettiin 31.3.2011. Tämän jälkeen pääsin ottamaan yhteyttä eri osastoille ja tiedustelemaan halukkuutta haastatteluihin.

Haastateltavien kanssa sovin haastatteluajan ja -paikan puhelimitse. Ajankohdasta sovittaessa pyysin varaamaan haastattelulle aikaa noin kaksi tuntia. Haastattelupaikan haastateltavat saivat valita itse. Ensimmäisessä puhelinkontaktissa haastateltavan kanssa selvitin tutkimuksen tarkoituksen ja mihin tutkimusta teen. Korostin tutkimuksen luottamuksellisuutta ja haastattelun vapaaehtoisuutta. Luottamuksellisuuden ja nimettömyyden korostaminen oli mielestäni tässä tapauksessa erityisen tärkeää, sillä maahanmuuttajataustaisten lähi- ja sairaanhoitajien määrä on Joensuun seudun kunnissa pieni, mistä syystä haastateltavan henkilöllisyys saattaa helposti olla pääteltävissä aineistosta. Alustavan kuvauksen lisäksi lähetin haastateltaville teemahaastattelurungon sähköpostitse ennen haastattelua, jotta haastateltavat saisivat perehtyä aihealueisiin ennen haastattelutilannetta.

4.2 Hoitajien haastattelututkimus

Perusterveydenhuollon piiristä haastattelin neljää lähihoitajaa Joensuun, Liperin ja Juuan alueilta. Haastattelut tapahtuivat 10.2., 17.2., 25.2. ja 10.3.2011. Ensimmäiset haastattelut antoivat informaatiota seuraavien toteuttamiselle. Haastattelututkimuksessa kysymysrunгон sisältö voi muuttua tarpeen mukaan. Tässä tutkimuksessa kysymysrunгон eri osiot painottuivat eri haastateltavilla, mutta teemat sinällään toistuivat melko lailla samanlaisena. Kolme haastattelua tehtiin haastateltavien kotona, yksi haastateltavan työpaikalla taukhuoneessa. Haastateltavat saivat valita parhaiten itselleen sopivan

haastattelupaikan. Työpaikalla oleva hiljainen huone osoittautui rauhalliseksi tilaksi verrattuna koteihin, missä haastattelutilassa saattoivat käväistä niin haastateltavan aviomies kuin koulusta välituntia viettävä lapsi. Toisaalta kodeissa haastattelutilanne oli epämuodollisempi kuin keskustelu työpaikan kliinisessä taukotilassa. Sairaanhoidtajien haastattelut tapahtuivat 8.4., 14.4. ja 19.4.2011. Näistä kaksi haastattelua tehtiin haastateltavien työpaikan tauko- ja kahvitilassa ja yksi kahvilassa.

Kaikki haastattelut tallensin digitaalinauhurille. Nauhurin olemassaolo aiheutti haastateltavissa havaittavaa alkujännitystä, mutta aloitin haastattelut tietoisesti mahdollisimman helpolla taustoittavalla kysymyksellä, josta olisi luontevaa jatkaa eteenpäin. Haastattelujen kesto vaihteli hieman yli tunnista kahteen tuntiin. Kaikki haastateltavat olivat suhteellisen puheliaita ja ottivat asioita puheeksi myös oma-aloitteisesti. Tutkimusrunгон teemat toimivat luontevasti keskustelun ohjaajina varsinkin silloin, kun puhe oli ryöstäytymässä liikaa aiheeseen kuulumattomiin teemoihin.

Yleisesti ottaen kysymystenasettelu on pidettävä niin yksinkertaisena ja suorana kuin mahdollista (King & Horrocks 2010, 51), mikä tässä tapauksessa oli erityisen tärkeätä kohdejoukon puhuessa muuta kuin omaa äidinkieltään. Ymmärtämisvaikeuksia tai väärinkäsityksiä ei haastattelutilanteissa syntynyt, sillä kaikki haastateltavat puhuivat varsin hyvää suomen kieltä. Yhden haastateltavan kanssa haastattelukieleksi vaihtui haastateltavan pyynnöstä englanti. Joidenkin haastateltavien kohdalla haastattelijan piti tarkentaa joitakin kohtia puheen käydessä paikoitellen nopeaksi ja siten hieman epäselväksi. Selkeällä kielellä ja muun muassa tieteellisten käsitteiden välttämällä pyrin estämään myös tilanteen, jossa haastateltava tuntisi olevansa statukseltaan haastattelijaa alempana. Haastattelumateriaalin litteroin sanasta sanaan Word-tiedostoksi. Haastateltavan reaktioista, kuten naurusta, tein aineistoon merkinnän, sillä se kuvaa haastateltavan tunnetilaa ja suhtautumista käsiteltävään aiheeseen.

Toiveensa mukaisesti haastateltavat eivät ole tunnistettavissa aineistosta. Tunnistamattomuuden ylläpitäminen on haastavaa, sillä tutkimukseen sopivien henkilöiden kohdejoukko on kokonaisuudessaan pieni, 35, henkilöä. Näin ollen ammattinimike, ikä, lähtömaa ja nykyinen asuinpaikkakunta olisi helppo yhdistää tiettyyn henkilöön. Tästä syystä haastateltavien puheenvuorojen yhteydessä kerron ainoastaan henkilön ammattinimikkeen sekä iän. Nimettömyyden turvaaminen on yksi osa tutkimuksen eettisten

periaatteiden noudattamista. Pietarinen (2002, 58–59) tiivistää näiden periaatteiden olevan sääntöjä, normeja, arvoja ja hyveitä. Tutkimuksen perustehtävä on luotettavan informaation tuottaminen, mutta on hyvä muistaa, että moraalisen toimijana tutkija on samassa asemassa kuin kuka tahansa kansalainen.

Haastatellun neljän lähihoitajan yhteinen taustatekijä on se, että kaikki ovat naisia ja kolme heistä on tullut Suomeen alun perin avioliiton vuoksi. Yksi työn perusteella muuttanut ja ravintola-alalla suomalaisen työuransa aloittanut henkilö on hänkin pian maahantulon jälkeen avioitunut suomalaisen miehen kanssa. Naiset ovat lähtöisin Venäjältä sekä Japanista, iältään he ovat 43–57-vuotiaita. Kaksi haastateltavista on asunut Suomessa jo pitkään, parikymmentä vuotta. Kaksi muutakin on ollut maassa jo suhteellisen pitkään, kahdeksan ja kymmenen vuotta. Niin ikään haastatellun kolmen sairaanhoitajien taustassa esille nousee avioituminen maahantulon perusteena, näin oli kahdella kolmesta haastateltavasta. Yksi haastateltavista oli muuttanut Suomeen jo lapsena perheensä mukana. Hän on asunut Suomessa 18 vuotta. Avioitumisen myötä Suomeen muuttaneista toinen on asunut Suomessa 14 vuotta, toinen jo 32 vuotta. Henkilöt ovat lähtöisin Virostä ja Filippiineiltä. Heidän ikäjakaumansa on 26–57 vuotta.

Avioliittotausta ohjaa tarinoita vahvasti, sillä kaikilla haastateltavilla oli sama lähtökohda Suomeen tullessaan: sopeuduttava on, muuten avioliitosta ei tule mitään. Aiemmin viittasin käsitteeseen rakkausavioliitto, jota tyyppiä tutkimukseen osallistuneiden avioliitot vaikuttavat edustavan. Huttusen (2002, 338) mukaan suomalaisten ja muualta tulevien välisiä liittoja arvioi ja kontrolloi paitsi valtio, myös sukulaiset ja tuttavat, ohikulkijat ja yleisessä kansalaiskeskustelussa media (vrt. Jokinen & Jakonen 2011, 136). Esimerkiksi venäläisten ja filippiiniläisten naisten ja suomalaismiesten suhteista on muodostettu kyseenalaisia stereotyyppioita, jotka osaltaan ovat luomassa sopeutumisen paineita uusille tulijoille. Yksilötasolla muuttajien lähtökohdat ovat olleet juuri siinä suhteessa suotuisat, että Suomessa odotti aviomies, joka auttoi esimerkiksi virastoissa asioinnissa ja opiskelu- ja työmahdollisuuksien selvittämisessä. Valmiina oli myös aviomiehen sukulaisista, ystäväistä ja tuttavista koostuva joukko, johon muuttaja saattoi solmia ensimmäiset kontaktit uudessa maassa. Viidellä haastatellulla on Suomessa perheeseen syntyneitä lapsia. Aiempien tutkimusten perusteella maahanmuuton vaikutus avioliittoon vaikuttaa olleen pikemminkin negatiivinen kuin positiivinen (mm. Siim 2007, 225). Tässä tutkimuksessa kuva avioliitoista muodostui tasapainoiseksi, vaikka-

kaan ristiriidoilta ja ymmärrysvaikeuksilta ei ole välttytty etenkin maahantulon alkuvaiheessa.

Haastattelutilanne eteni haastattelurungon mukaisesti. Teemat jakautuvat haastateltavan henkilökohtaista profiilia ja taustaa eritteleviin kohtiin, sekä haastateltavan nykyiseen elämäntilanteeseen ja työhön, työyhteisöön sekä sen kulttuuria koskeviin arvioita, mielipiteitä ja kokemuksia heijasteleviin kohtiin:

Haastateltavan profiili

Sukupuoli, ikä, perhesuhteet, kansalaisuus, äidinkieli, lähtömaa, Suomessa oloaika, ammattinimike.

Tausta

Ammattitausta, koulutushistoria (lähtömaassa/Suomessa), Suomeen päätyminen, kotoutumisvaihe, työllistymisvaihe.

Nykyisyys

Työn kuvaus, työssä tarvittavat taidot, kokemus pärjäämisestä, työhön suhtautuminen, potilaskontaktin kuvaus, työn merkitys

Työyhteisö

Rakenne, työtoverit, suhtautuminen, erilaisuuden/samanlaisuuden kokemus, verkostot (työhön liittyvät/ulkopuoliset), työyhteisön merkitys/muiden yhteisöjen merkitys, tulevaisuuden odotukset työssä/vapaalla.

Kulttuuri

Työkulttuuri, työyhteisön kulttuuri, erojen kokemus, kulttuurienvälisyys, sopeutuminen, kiinnittyminen, kansalaisuuden/identiteetin kokemus.

Haastatteluaineiston analyysivaiheen aloitin merkitsemällä aineistosta tutkimuskysymyksiin informaatiota antavat asiat ja teemoitteleamalla ne omiksi ryhmikseen. Aineistosta olen nostanut esille seuraavia teemoja:

- Työhön suuntautuminen ja kiinnittyminen Suomessa
- Työn merkitystä kuvaavat teemat
- Työyhteisöä ja sen merkitystä kuvaavat teemat
- Työn ja vapaa-ajan suhdetta kuvaavat teemat
- Verkostoja kuvaavat teemat
- Työkulttuurin eroja/sopeutumista edistävät tekijät
- Erilaisuuden/samanlaisuuden teemat
- Kansalaisuuden kokemusta kuvaavat teemat.

Taustalla ovat lisäksi henkilön maahanmuuton jälkeiset tulomaahan kiinnittävät tekijät, kuten kotouttaminen ja opiskeluaika sekä perheen mukanaan tuomat tekijät. Analyysissa pyritään teoriasidonnaiseen tulkintaan, jonka voidaan sanoa antavan ilmiöstä kuvauksen tiivistetyssä muodossa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä voidaan toimia aineiston ehdoilla, mutta abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettiseen käsitteistöön. (Tuomi & Sarajärvi 2009.)

4.2.1 Työelämään kiinnittyminen

Haastateltujen naisten yhteisenä taustatekijänä esille nousee kokemus osaamisen heikkenemisestä, jopa ammattitaidon täydellisestä katoamisesta Suomeen tulon jälkeen. Kouluttaja Tuija Vartiainen-Gomez Pohjois-Karjalan Aikuisopiston ohjaus- ja monikulttuurisuuspalveluista korosti maahanmuuttajia ja työelämää käsittelevässä seminaarissa Joensuun Tiedepuistossa 15.4.2011, että osaamisen katoaminen on tärkein huomioitava tekijä maahanmuuttaneen ihmisen kannalta. Kotimaassaan ammatti on tuonut paitsi elannon, myös itsetuntoa ja ulkopuolista arvostusta. Kun ammattistatus katoaa, tilalle tulee hahmoton ”maahanmuuttaja”. (Vrt. Könönen 2011, 99–103.)

Alkuvaiheessa maahanmuuttajan kontaktit ympäröivään yhteiskuntaan muodostuvat muun muassa viranomaisten kohtaamisesta. Huomattavaa on se, että suurin osa haastateltavista on muuttanut Suomeen ennen kotouttamislain voimaantuloa (1999). Toisaalta myös lain voimaantulon jälkeen Suomeen tulleet avioliittomuuttajat ovat jääneet lain ulkopuolelle, sillä lainsäädäntöä työstettiin tuossa vaiheessa lähinnä humanitaarisen maahanmuuton näkökulmasta. Haastateltujen kontaktit viranomaisten, kuten maistraa-

tin, Kansaneläkelaitoksen ja työvoimatoimiston virkailijoiden, kanssa ovat rajoittuneet lähinnä pakollisten asioiden hoitoon. Minna Säävälän (2007, 41) mukaan paljon sosiaalista ja koulutuksellista pääomaa mukanaan tuovat naiset saattavat nostaa odotukset uudessa maassa korkealle, minkä vuoksi ongelmien kohtaamisen riski on suuri. Tässä tutkimuksessa haastatelluista henkilöistä yksi oli henkilökohtaisten suhteiden kautta varmistanut itselleen oman alansa työpaikan jo ennen maahantuloa, yksi henkilö aloitti työt perheyriyksessä ravintola-alalla. Yksi haastatelluista oli Suomeen tullessaan vasta alakouluikäinen. Loput vaikuttavat tulleen maahan ilman tarkkaa ennakkosuunnitelmaa mutta luottavaisina sen suhteen, että eteenpäin päästään. Tärkeimmät viranomaisille kohdistetut kysymykset ensi alkuun ovat koskeneet työ- ja opiskelumahdollisuuksia:

Lähihoitaja, 57-v:

Kävin poliisissa, rekisteröin että sain oleskeluluvan ja voin asua Suomessa pysyvästi. Kysyin mieheltäni, että mitä pitää tehdä sitten. No, hän sanoi, pitää odottaa (nauraa). Sitten käytiin työvoimatoimistossa, siellä sanottiin että pitää rekisteröidä maistraatissa ensin ja sitten minä voin päästä eteenpäin. Sen jälkeen minä rekisteröin ja pääsin suomen kielen kurssille, se tuntui eteenpäin.

Aviomiesten rooli on ollut etenkin alkuvaiheessa merkittävä. He ovat voineet tarjota kielitaitonsa ansiosta runsaasti tukea käytännön asioissa, mikä vahvistaa muuttajan tunnetta siitä, että puoliso todella välittää ja haluaa panostaa kumppaninsa viihtymiseen ja työuran luomiseen kodin ja perheen ohella. Monien haastateltavien aviomiehet opettivat vaimoilleen myös suomen kieltä, samoin appivanhemmat:

Sairaanhoitaja 51-v:

Anoppini sanoi olevansa niin suomalainen, ettei hän mene minnekään englanninkurssille, hän pysyisi kielessään ja opettaisi minua. Hän oli se joka opetti. Hän näytti, että mikä tämä on? (näyttää pöytää). Minun piti muistaa, että pöytä. Hän oli aina näyttämässä asioita, opin niin paljon.

Kuten muun muassa Tarnanen ja Suni (2005, 9) korostavat, kielen oppiminen on yksi kotoutumisen avaintekijöistä. Kielen oppimisen merkitys oman toimintakyvyn ja toiminnan alueen laajentajana korostuu läpi aineiston, mutta varsinkin maahantulon alkuvaiheessa. Eräs haastateltava kuvailee häpeän tunteita, joita kielen osaamattomuus alkuvaiheessa aiheutti arkipäiväisissä tilanteissa kaupassa ja virastoissa. Noloudesta aiheutuva puhumattomuus piti voittaa vain puhumalla. Haastatellut kokivat muun muassa riippuvaisuutensa toisista ihmisistä vähenevän kielen oppimisen myötä.

Kotiutumisvaiheessa haastateltavien on täytynytkin nojata jo olemassa oleviin verkostoihin, sillä ulkopuolista tukea ei juuri ole ollut tarjolla. Moni haastateltavista sanoo tosin olleensa niin rakkauden huumassa maahantulon aikoihin, ettei alkuvaiheen sopeutuminen tuottanut vaikeuksia. Rätty (2002, 121) puhuu kuherruskuukausivaiheesta, jossa ihminen on innostunut kaikesta uudesta ja optimistinen mahdollisuuksistaan uudessa maassa. Toisaalta aineistossa on kokemuksia myös masennuksesta. Se on suurelta osin yhdistettävissä vierauden tunteeseen, joka kumpuaa oman äidinkielen käytön vähäisyydestä ja kontaktien puutteesta (vrt. Huttunen 2002, 265, 281). Haastateltavien oma aktiivisuus kielen oppimisessa ja eri työ- opiskeluvaihtoehtojen selvittämisessä korostuu virallisten tahojen kotouttamistoimien vähyyden rinnalla.

Yhteistä haastatelluille on ollut pyrkimys päästä pian työhön kiinni. Määrätietoinen sopiikin haastateltavia kuvaavaksi adjektiiviksi. Kahden henkilön kohdalla voidaan puhua niin sanotuista sisääntuloammateista, joihin on ollut maahantulon jälkeen helppo kiinnittyä. Eräs lähtömaassaan päiväkodissa työskennellyt haastateltava päätyi ennen lähihoitajan opintoja suorittamaan lyhyen hierojan ammattitutkinnon, ja saikin yksityisenä yrittäjänä asiakkaita, toinen haastateltava teki useita lyhyitä sijaisuuksia siivoojana. Kukaan jo alalle hakeutuneista haastatelluista ei kuitenkaan halunnut luopua ammatistaan hoitajana. Kahdella lähihoitajalla ja kahdella sairaanhoitajalla on hoitolan tutkinto lähtömaastaan. Ammattiin sitoutumisesta kertoo se, että kaksi lähihoitajaa ja yksi sairaanhoitaja opiskeli suomalaisen hoitoalan tutkinnon alusta saakka uudelleen, vaikka heillä oli alan tutkinto lähtömaastaan. Yksi sairaanhoitaja on suorittanut Suomessa täydentävät hoitoalan opinnot, muut haastatellut ovat opiskelleet alalle vasta Suomessa. Tutkintojen rinnastamisesta ei ole ollut kovin yhtenäisiä käytäntöjä vielä 1990-luvullakaan:

Sairaanhoitaja, 51 v:

Kukaan ei voinut antaa minulle vastausta, kuinka päästä töihin, ei mitään neuvoa mitä tehdä. Tein selvityksen suoraan opetusministerille. Sain kolmen päivän kuluttua kirjeen opetusministeriltä, he olivat siirtäneet kirjeeni opetushallitukselle. Sitten sain kirjeen opetushallitukselta, he olivat kääntäneet asiani alan kansainvälisiä suhteita hallinnoivalle taholle. Liitin uuteen kirjeeseeni saamani vastauksen terveydenhuollon oikeusturvakeskuksesta. Kerroin että minulla on jo yli 70 opintoviikkoa opintoja, aloitin opinnot ammattikorkeakoulussa näitä päätöksiä odottaessani. Kirjoitin, että mielestäni minulla on riittävä määrä opintoja takana toimiakseni sairaanhoitajana Suomessa. Ettei minun tarvitse opiskella koko tutkintoa Suomessa, voisin keskittyä sen sijaan suomen kielen opintoihin. Tämä oli minun toiveeni. He ottivat

yhteyttä rehtoriini koulussa ja lähettivät minulle kirjeen, jossa sanottiin että minulla on kaksi mahdollisuutta: Voin jatkaa opintojani Suomessa, minun ei tarvitse suorittaa kielikoetta, tai voin keskeyttää opintoni ja tehdä kielikokeen. Oli marraskuu 2000 ja olin opiskellut jo kolme vuotta. Minulla oli vain muutama opintoviikko jäljellä, jotta saisin tutkinnon valmiiksi.

Könösen (2011, 101) mukaan maahanmuuttajanaisten osaamisen hyödyntämistä Pohjois-Karjalassa ohjaa työvoimapula hoiva-alalla. Jokisen ja Jakosen (2011, 124) mielestä ylenpalttinen puhe hoivavajeesta tönii väkisin maahanmuuttajanaisia alalle, jolle he eivät edes halua. Tässä aineistossa alalle vasta Suomessa lähteneet naiset ovat aloittaneet opinnot omasta aloitteestaan ja mielenkiinnosta hoitoalaa kohtaan. Opintojen suorittaminen on vaatinut sitkeyttä ja peräänantamattomuutta etenkin suomen kielellä selviytymisen vuoksi. Vaikka pohjalla olisi kielen opetukseen painottuvaa ammatillisiin opintoihin valmentavaa koulutusta, on ammattisanaston opettelussa ja tenttivastausten laatimisessa työtä. Vaikeuksista huolimatta opiskelujalla on ollut haastateltaville merkitystä paitsi ammatillisesti, myös verkostojen luoja. Opiskelukaverit ovat kannustaneet, auttaneet suomenkielisten luentojen vaikeiden osuuskien tulkkauksissa ja vetäneet mukaan ryhmätöihin. Opintoihin kuuluva työharjoittelu on osoittautunut merkittäväksi työelämään kiinnittymisen kannalta: kaksi haastatelluista on saanut vakituisen työpaikan opiskeluaikaisten työelämäkontaktiensa ansiosta.

Ammattipätevyuden saamisen jälkeen haastateltavat ovat päässeet koulutustaan vastaavaan työhön nopeasti. Vaikka työkokemus lähtömaassa voi olla vuosia tai vuosikymmeniä, eniten haastateltavien puheessa korostuu suomalaisen tutkinnon suorittamisen merkitys sekä mahdollinen paikallinen työkokemus kesätöiden, sijaisuuksien tai harjoittelujen kautta. Tässä suhteessa havainto on yhtäpitävä tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan Suomessa saatu pidempi koulutus on arvokkaampaa sosiaalista pääomaa kuin ulkomailla saatu korkeakin koulutus (Jaakkola & Reuter 2007, 347). Näin työhön kiinnittymistä arvioivat yli 15 vuoden työkokemuksen ulkomailla kerännyt sairaanhoitaja, sekä valmistumisensa jälkeen lyhyen sijaisuuden toisella paikkakunnalla ennen Joensuun seudulle muuttoa tehnyt lähihoitaja:

Haastattelija: Oli siis aika helppo saada töitä täältä?

Sairaanhoitaja: Oli siinä mielessä, että minulla oli kokemusta jo Kuopiosta (edellinen asuinpaikka). Mutta jos minulla ei olisi ollut työkokemusta sieltä, se olisi voinut olla vaikeaa. Syy siihen, että minut

alun perin hyväksyttiin Kys:iin oli, että olin opiskellut Kuopiossa. Kollegoistasi tulee ystäviäsi ja tiedät kuinka arvioida itseäsi. Se tulee helpommaksi, kun on suhteita.

Lähihoitaja: Minä en uskaltanut heti täällä (Joensuun seudulla) aloittaa ja minä kävin tuolla työvoimatoimistolla. Kävin ja pyysin neuvoo, mitä sitten teen kun ei ole työtä. Minä sain sitten harjoittelijana, pääsin töihin (työ)markkinatuella. Ja sen kautta minä sain vaan pidempiä sijaisuuksia. Se varmasti auttoi, kun vielä ulkomaalainen ja vastavalmistunut. Työhönottajakin vähän epäilee, että miten jos ei osaa, kun ei vielä puhu ja muutenkin.

Työhön kiinnittymisessä toteutuu siis ainakin jossain määrin työn hakijan luokittelu suomalaisuuden kautta (ks. Paananen 1999). Kun on saanut tarttumapintaa suomalaiseen järjestelmään koulutuksen ja työkokemuksen kautta ja solminut suhteita työharjoittelun kautta, portit työpaikkaan alkavat aueta.

Viidellä haastatellulla on tätä nykyä vakituinen työsuhde. Yksi haastateltavista on työskennellyt kunnan kahdessa yksikössä lukuisissa määräaikaisissa työsuhteissa. Toive vakinaistamisesta on kova, sillä pätkätyöt vaikeuttavat arjen suunnittelua. Koskaan ei tiedä, milloin puhelin soi ja kutsu käy työvuoroon. Haavoittuvuus työelämässä ulottuu myös vapaa-ajalle sosiaalisiin suhteisiin (vrt. Wrede ym. 2010, 276):

Lähihoitaja 43-v:

No, esimerkki. Minun äiti täyttää huhtikuussa 70 vuotta ja minä haluan tänä aikana olla hänen luona, mutta onnistuuko se, se on taas kysymysmerkki. Kun soittavat, se voi olla kysymys pari päivästä, mutta sitten se voi jatkua.

4.2.2 Raskas mutta tärkeä työ

Työn ihmiskeskeisyys tulee aineistosta selvästi esille. Työn merkitys näyttäytyy haastatelluille ennen muuta potilaiden kautta. Hoitajat kokevat ammatillista tyydytystä perustyönsä äärellä – saadessaan auttaa potilaitaan. Potilailta saatu kiittävä palaute palkitsee ja antaa työssä onnistumisen tunteen.

Suhteessa altruistiseen ajatteluun työstä saatu palkka jää toisarvoiseksi. Palkan rooli tulee esille toimeentulon turvaajana ja näin myös vapauden tuojana. Miehen ei tarvitse toimia elättäjänä, kun nainen saa omilla tuloillaan katettua omiaan ja osin perheenkin

menoja (ks. Lister 1997, 139). Työn suoma vapaus tulee esille myös itsensä toteuttamisen merkityksessä. Ammatti on itse valittu ja on mielekästä tehdä arvostamaansa työtä:

Sairaanhoitaja 51-v:

(Parasta työssä on) nähdä potilaat ja kuulla heidän sanovan kiitos. Kun potilas tuntee, että hän on saanut huolenpitoa. Kaikki täällä tapaamani hoitajat ovat antaneet kaikkensa silloin, kun he ovat pitäneet huolta potilaasta. Ehkä sen vuoksi tunnemme töiden jälkeen itsemme niin väsyneiksi. Me olemme tottuneet antamaan kaikkemme, energian ja tiedon, potilaalle, jotta hän olisi turvassa ja parantuisi.

Lähihoitaja 43-v:

Että kuitenkin mitä minulla hyvää, sitä voi antaa toiselle. Ei mitään tämmöistä raha-asiat. Nekin kuuluu tähän ihan niin kuin varmasti kaikilla, mutta kun istut vain kotona, se on vähän kuin suossa. Vähän kuin aina alas. Aina löytää jotakin, mitä tarvitsee tehdä kotona.

Sirpa Wrede (2010) puhuu maahanmuuttajataustaisista henkilöistä vieraina suomalaisilla työmarkkinoilla. Vastaavalla tavalla vieraita olivat suomalaisilla palkkatyömarkkinoilla naiset vielä työelämän sukupuolisopimuksen syntymisen jälkeen. Maahanmuuttajataustaisia vieraita kaivataan Wreden (2010, 20) mukaan yhtäältä ”huippuosaimisen” aloilla, toisaalta halpatyömarkkinoilla. Tässä suhteessa haastateltujen edustama terveydenhoitoala on poikkeuksellinen. Matalapalkkaista, mutta arvostuksessaan suurelta osin varsin keskiluokkaista naisammattia edustavia hoitotyöntekijöitä ei yksiselitteisesti kategorisoida kumpaankaan joukkoon. Maahanmuuttajataustainen työnhakija aiheuttaa hämmennystä ja jopa torjuntaa:

Sairaanhoitaja 51-v:

Suomalaiset yleensä ottaen ovat asteittain hyväksymässä sairaanhoitajat muista maista. Minulle on kerrottu, että alussa ei oltu valmiita hyväksymään ulkomaalaisia hoitajia, vain suomalaisia. Sen takia minulla oli alussa vaikeuksia hakea työtä, sillä he (työnantajat) eivät tulisi ottamaan minua tuosta noin vaan. Pyrin muuten Ouluunkin, sieltä tuli vastauskin. Kirjoitin hakemukseni englanniksi, ja sieltä tuli suomeksi että ”ystävällisesti ilmoitamme, että valitettavasti...” Sen kaltainen torjunta.

Haastateltaville itselleen työ näyttäytyy ulkonaista statusta rakentavana tekijänä melko vähäisessä määrin. Siinä suhteessa lähtömaassa suoritettun ammattitutkinnon arvo ei ole kadonnut, että haastatellut ovat tulleet Suomeen ”ammattinaan hoitaja”, vaikka Suomessa olisikin ollut edessä tutkinnon suorittaminen uudelleen.

Haastatellut kokevat, että myös ulkopuolisten silmissä ammattiin valmistuminen Suomessa ei enää sinällään ole statusta kohottanut; todistuksella on vain ansaittu työ lupa. Itse osataan antaa arvoa sille, millaisen polun kautta työpaikka on lopulta saatu:

Lähihoitaja 43-v:

Ihan yleensä minä voin sanoa aina, että mitä minä teen töiksi. Opiskelin ja hain töitä ja sain vakipaikka, niin kyllä se on ylpeä juttu.

Toisaalta työ näyttyy haastateltavien elämässä myös kuormittavana tekijänä. Osa haastatelluista tuntee huonoa omatuntoa omasta suoriutumisestaan. Arki työpaikoilla voi olla hyvin kiireistä, ja etenkin vuodeosastoilla työskentelevistä haastatelluista osa kokee, etteivät he suoriudu tarpeeksi hyvin omasta työstään. Perushoito ehditään hoitaa juuri ja juuri ajallaan, mutta millekään ylimääräiselle huolenpidolle ei jää aikaa. Tästä seuraa riittämättömyyden tunteita ja huonoa omatuntoa, mikä lisää työn raskautta. Potilaille haluttaisiin tarjota enemmän:

Lähihoitaja 43-v:

Kun aina tuntuu, että kun käy potilaan luona ja on tehnyt sen, mitä sillä ajalla kerinnyt, niin jatkuvasti tuntuu, että onko tarpeeksi tehnyt. Alkuun tuntui jatkuvasti, että en minä tätä varten lähihoitajaksi lukeutunut. Jotakin paljon semmoinen inhimillisempi paikka olisi. Jos potilasta hoitaa, niin vähän enemmän kuin pestä ja syöttää. Jotain ekstraa. Että jos vaikka nainen, niin tehdä joku erikoinen, joku hieronta tai joku kasvojen hoito. Semmoiseen ei oikein aikaa, niin se ikävä paikka.

Työn kuormittavuuden varjopuolek tulevat esille juuri potilaiden kautta. Sängyssä makaava vanhus on sääli jättää, kun on jo kiiruhdettava aikataulussa seuraavan luo. Tämä tuo ammatinharjoittamiseen eettistä ristiriitaa. Yksi haastatelluista pelkää kiireen aiheuttaneen suoranaisia virheitä hoitotyössä. Henkilökunnan jaksamisen ja hoitotyön laadun korjaamiseksi kiirettä kokevat haastatellut toivovat lisää henkilökuntaa. Tämä mahdollistaisi muun muassa juttelun potilaan vierellä, hänen ulosviemisensä – jopa sellaisen perusasian kuin istumaan nostamisen.

Suoriutuminen näyttyy aineistossa myös siinä valossa, että haastatellut haluavat yrittää parhaansa ja vähän ylikin, ikään kuin lunastaa paikkansa hyvinä työntekijöinä. Tämä toteuttaa työyhteisössä osaltaan siirtymää ”muista” ”meihin”, jossa maahanmuuttajataustaisten ihmisten arvostusta työyhteisössä tuotetaan juuri työteliäisyyttä ja samankal-

taisuutta korostamalla (mm. Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Eräs haastateltava kertoo merkitsevänsä mahdollisen ylityön raporttiin silloin, kun viivästys ”ei ole oma vika”. Näin maine hyvänä työntekijänä, josta ei ole harmia ja kustannuksia työnantajalle, säilyy. Palkintona saavutetaan kiitosta ja arvostusta etenkin potilailta, mutta myös työtovereilta. Suvi Niemisen (2010, 158) näkemyksen mukaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden paineet olla virheettömiä muistuttavat niitä paineita, joita naiset pitkään kohtasivat ja osin kohtaavat yhä päteäkseen työmarkkinoilla:

Sairaanhoitaja57-v:

Joo, kyl pitää osoittaa (että pärjää ja osaa). Sitten kun saakin palautteen, niin on ihan yllättyne, että ai niin hyvinkö ne ajattelee musta. Kyllä semmoisia hetkiä on ollut kun tuntuu, että ei pärjää, ei osaa niin hyvin kun pitäis. Sitten kuitenkin ihan hyvä palaute. Yöllä yksin kun on töissä, niin potilaspalaute on se paras loppujenlopuksi.

Sairaanhoitaja 26-v:

Jos siellä (työpaikalla) on niitä ulkomaalaisia, seurataan aluks tosi tarkkaan. Jos ne tekee hyvää työtä tai silleen ja niiden kanssa ei oo mitään niin kuin ongelmia, niin sitten se ei oo mittään. Mutta aika usein mennään, jos jotain tapahtuu tai he ei teekään kaikkee samalla tavalla tai on jotain mihin he ei oo tottunu ja mitä joutuu sitten rautalangasta vääntämään, että ei näin vaan näin, sit se tekee vähän semmosta että kiristää sitä tunnelmaa. Tulee semmosta että ”kun ne on sieltä ja ei osaa mitään ja vois mennä takasin kotiinsa”. Siis semmosta ihan suoraan. Mene ja tiedä, joku voi puhua minustakin semmosta.

Samankaltaisuuteen pyrkiminen saattaa siis tapahtua omia toimintatapoja ja totuttua hoitokulttuuria muokkaamalla. Toisaalta haastatellut kokevat suomalaisen hoitokulttuurin helposti sisäistettävänä ja monilta osin sellaisena, mihin he ovat lähtömaissaan tottuneet. Itse hoitotyössä sopeutuminen ei ole vaatinut ponnisteluja, mikä vaikuttaa tosin olevan myös asenteesta kiinni. Osa haasteltavista käyttää sopeutumisprosessista ”maassa maan tavalla” -tyylisiä ilmauksia kuvaamaan haluaan työskennellä suomalaisen työ-
kulttuurin ehdoilla (vrt. Pitkänen 2005, 104). Kuten yksi haastateltavista tiivistää: ”Pyrrin kunnioittamaan, millä tavalla Suomessa kaikki toimii ja muutenkin toisten tapoja”. Tämä asettaakin kysymyksen siitä, missä määrin ajatus monimuotoisesta työyhteisöstä (ks. Richardson 2005) toteutuu. Tästä yksi esimerkki on lähtömaassa opittu työ-
kulttuuri, jossa aikaa on ollut esimerkiksi kasvohoidon tekemiseen vanhukselle. Kun uudessa työ-
kulttuurissa se käsitetään ylimääräiseksi ”seurusteluksi”, joka on kiivastahtisessa päiväaikataulussa unohdettava, tuottaa se pahaa mieltä ja riittämättömyyden tunnetta.

Koska suurin osa haastateltavista työskentelee vanhustyön parissa, nousevat huomiot tältä alalta muita enemmän esiin. Aineistosta käy ilmi, että huonokuntoisten vuodepotilaiden suuri määrä on asia, joka kulttuurisesti poikkeaa haastateltavien aiemmista hoitoalan kokemuksista. Esimerkiksi Japanissa kuolevat vanhukset on hoidettu yleisesti kotona, sillä se koetaan arvokkaammaksi tavaksi lähteä, Venäjällä kotihoito tapahtuu sen sijaan usein pakon edessä hoitopaikkojen puutteen vuoksi.

Työn ulottuminen kotiin ja perhe-elämään vaikuttaa olevan yhteistä haastateltaville työn raskaudesta riippumatta. Salassapitovelvollisuuden takia haastateltavat eivät voi kovin tarkasti jakaa potilaskokemuksiaan esimerkiksi puolison kanssa, mutta kuten yksi haastateltavista sanoo, rankkoja tai vaikuttavia asioita on joskus hyvä heijastella toisen ihmisen kautta. Työn ja vapaa-ajan erottajana perhe toimii usein vedenjakajana, ikävät asiat unohtuvat:

Lähihoitaja 53-v:

No, mies ei paljon ymmärrä potilaista ja näin eikä nimellä puhu tietenkään. Se vaan tukena kuitenkin ollu. Lapset oli iloisena tässä, vaikka työssä ollut paha olla. Sitten näkee että lapset iloisia ja kuulee hyviä uutisia. Oma mielikin muuttuu. Voi jättää ne työasiat sinne kaikki. Tässä keskittyä hoitamaan lapsia ja mies ja kaikki. Se on se.

4.2.3 Yhteisöjen merkitys

Yleisesti ottaen haastateltujen kokemukset työyhteisöön sopeutumisesta ja kiinnittymisestä ovat positiivisia. Vastaanotto on ollut hyvä ja moni kokee tärkeäksi korostaa sitä, etteivät ”sukset ole menneet ristiin” kenenkään kanssa alkuvaiheessa eikä myöhemminkään. Kukaan haastateltavista ei ole itse kokenut syrjintää työyhteisössään.

Työyhteisöjä kuvaillaan positiivisuuden ja avoimuuden lisäksi huumorintajuisiksi, käytöskoodiltaan epämuodollisiksi ja rennoiksi, toisaalta työn rutiineja jäykiksi ja ihmisiä ammattitaitoisiksi mutta samalla luonteeltaan työkeskeisiksi. Suomalaisessa työelämässä tasa-arvoisuuden periaate näkyy etenkin matalina hierarkioina. Esimiehen sinuttelu tuntuu oudolta, mutta samaistumisen vuoksi siihen tottumattomat haluavat opetella tavan. Kolme haastateltavaa on sitä mieltä, että toisinaan työyhteisössä ollaan epäkohtelaita: puhutaan muista työntekijöistä ja potilaista selän takana, ei anneta taukhuoneessa

puheenvuoroa toisille vaan puhutaan päällekkäin, eikä tervehditä oma-aloitteisesti samassa talossa työssä olevia ihmisiä aamuisin. Esimiestä paitsi sinutellaan, häntä kohtaan asetetaan vaatimuksia ja kovaakin kritiikkiä, mikä ei osalle haastateltavista ole luontevaa:

Lähihoitaja 43-v:

Joskus suomalaiset on liian voimakkaita tämä kielenkäyttö. Se minusta tuntuu välillä epämukavalta. Esimies ei saisi olla sillä tavalla ystävällinen, mutta ei saisi olla pirullinenkaan. Tavallaan meidän puolella pitäisi olla kuitenkin. Hänenkin jaksamisensa on tärkeää meidän kannalta. Se naisten alalla usein on tämmöstä. Jospa kunnioittaisi toisia vähän enemmän. Asiat asioina, kyllä tunteita varmasti on ja kaikki, mutta se millä tavalla sen esittää, niin se on sitte aikuisten elämässä suuri merkitys. Aikuisen pitää olla aikuisen.

Useissa haastatteluissa esimiehet saavat kiitosta siitä, että he ovat valmiita kuuntelemaan alaisiaan ja pyrkivät järjestämään esimerkiksi työvuorot toiveiden mukaan. Yksi haastateltavista on sitä mieltä, että hyvä työilmapiiri riippuu suoraan esimiehestä. Toinen haastateltava jakaa vastuuta hyvinvoinnista koko työyhteisölle. Vaikkeivät hänen suomalaiset työtoverinsa pidäkään niin sanotuista ”hemmottelujutuista”, millä voidaan ymmärtää esimerkiksi halaamista, haastateltavan mukaan on tärkeää osoittaa muita kohtaan kunnioitusta ja hiukan huolenpitoa. Se auttaa kulkemaan läpi jokapäiväisen työn.

Työyhteisöt ovat naisvaltaisia. Yhteisön dynamiikkaan tällä on kahden haastateltavan mielestä negatiivinen vaikutus. Toinen haastateltavista kommentoi naurahtaen asiaa: ”Kun on naisia, on aina jotakin...”, tarkoittaen yksittäisten työntekijöiden keskinäisiä ristiriitoja. Yleisemmin työyhteisöjen naisvaltaisuus nähdään vahvuutena muun muassa siinä mielessä, että työtovereiden joukossa on monen sukupolven naisia:

Lähihoitaja 43-v:

Aika paljon kysyn neuvookin, lasten suhteen. Täällä kun on paljon äitejä ja niin paljon kokemusta enemmän kuin minulla. Kyselen kaikkea, että mistä saa avustusta, ja siihen paljon sai apua.

Keskustelutuokioita virittävät parhaiten ruoka- ja kahvitauot, jotka tosin osassa työpaikeista jäävät kiireisimpinä päivinä hyvin lyhyiksi. Tauoilla puhutaan useasti työasioista. Tieto kulkee ja esimerkiksi potilaiden akuutit asiat tulevat välitetyksi hoitajalta toiselle. Toisaalta kiireisessä työyhteisössä työasioiden kertaaminen voi tuntua stressaavalta.

Tauolla haluttaisiin painaa työasiat taustalle ja puhua hetki jostakin muusta. Muut asiat koskettelevat kunkin omia lapsia, lemmikkieläimiä ja muita arkipäivän asioita. Monille työyhteisöille vaikuttaa olevan tyypillistä se, että tukea tarjotaan esimerkiksi lasten murrosiän ongelmien keskellä tai vanhempien kuoltua. Tämänkaltainen kanssakäyminen edellyttää kuitenkin vastavuoroisuutta. On oltava valmis jakamaan asioita omasta elämästään ja oltava kiinnostunut toistenkin asioista:

Sairaanhoitaja: 57-v:

Tietysti aina työkaverit kyselee kuulumisia, pitää omiakin juttuja kertoa ja kuulet sitten itekin. Se sitten taas sitä keskinäistä suhtautumista, miten niin kun tuet toista tai autat toista, ja miten hän auttaa minua. Työkavereilta oon saanut tukea esimerkiksi lasten sairaustapauksissa, suorastaan ihmettelin.

Suurimpana keskinäisen kanssakäymisen ongelmana on haastateltavan osin puutteellinen suomen kielen taito. Pienempiä tai isompia puutteita kielitaidossaan kokee viisi haastateltavaa. Kielitaidon karttumisen omasta mielestä hyvälle tasolle vie aikaa, sillä kielen edelleen ongelmallisena kokevat haastateltavat ovat asuneet Suomessa jo pitkään, 10–17 vuotta. Puutteet tulevat ilmi etenkin haastavissa kommunikointitilanteissa. Tähän liittyy myös aiemmin esille nostettua epäkohteliaisuutta tai ajattelemattomuutta; kollegan puutteellista kielitaitoa ei oteta huomioon.

Lähihoitaja 53-v:

Kokouksessa kaikki puhuu samana aikana, minun vaikea ymmärtää. Yksittäin helpompaa, ja voi kysyä jos ei ymmärrä. Jos on että yksi henkilö puhumassa oikeita asioita, ja toinen sitten päällekkäin puhuu, minä en voi kuunnella tämä asia ja ihmisen puhe. Hirveästi minun pitää keskittyä, mitä hän sanoo ja mitä hän haluaa sanoa. Minä jo kerran sanoin, että älkää puhuko päällekkäin, minä en ymmärrä. Mutta kuitenkin ei kaikki pysty näitä joka kerta.

Lähihoitaja 43-v.

Se on mulle tätä Pohjois-Karjalan murretta välillä vähän vaikee. Täällä xxxx:ssa (paikkakunta) ne sitä aika paljon...mutta niin minä aina kysyn, että mikä se on.

Sairaanhoitaja 51-v:

Kerran eräs nainen sanoi minulle: ”anakkotaitos”. Minä että annakko? kysymys. Minä siihen että ”en”. Sitten hän että ”voitko antaa taitos”, sitten minä ymmärrän. Mutta että ”annakko”. Turhauttavaa. Se ei ole vain suomen kieli, vaan murrekin mikä vaikuttaa.

Sairaanhoitaja 51-v:

Yksi asia on, etteivät he (työkaverit) halua puhua minulle englantia. Sen takia tunnen itseni niin yksinäiseksi välillä. En aina ymmärrä mistä asiasta he ovat puhumassa. Yritän vain olla siinä ja hymyillä. En ole siinä hetkessä, koska en ymmärrä mistä puhutaan, enkä osaa kysyä.

Työyhteisöstä vapaa-ajalle ulottuvia suhteita on kaikilla haastatelluilla. Henkilöstön virkistyspäivät ja vastaavat tapahtumat kohottavat työpaikan yhteishenkeä ja tutustuttavat ihmisiä toisiinsa. Yhdessä mennään liikkumaan, keilaamaan tai uimaan. Yhteisiä tapahtumia, kuten Tupperware-kutsuja, melontaretkiä tai Lapin-matkoja järjestetään myös työajan ulkopuolella. Näin työyhteisö linkittyy myös yksikön henkilökohtaisen elämän alueelle ja toimii laajemmin yhteiskuntaan kiinnittävänä verkostona. Yksi haastateltavista kuvailee saaneensa ”samalla suunnalla” asuvista työtovereista lenkkeilyseuraa, mutta painottaa, että tämänkaltaisessa kanssakäymisessä kemioiden on kohdattava. Lenkillä kun voittopuolisesti puhutaan muista kuin työasioista. Kaksi haastateltavaa kuitenkin sanoo kaipaavansa hyvää ystävää, sellaista, jonka kanssa tavattaisiin kaksistaan ja juteltaisiin asioista. Suurimmaksi syyksi ystävän löytymisen vaikeuteen haastateltavat nimeävät sen, että suomalaisten työ ja vapaa-aika on melko tarkkaan säänneltyä ja vapaa-ajalla odottavat muut, usein jo lapsuudesta saakka mukana kulkeneet ystävät. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on asia, jonka tärkeys käy selvästi ilmi aineistosta. Se käy ilmi nimenomaan suomalaisena piirteenä, sillä osa haastateltavista on vähäisestä kanssakäymisestä hieman kummissaan ja surullisiakin:

Lähihoitaja 53-v:

Se on harvoin semmoinen tavallinen kaveri, että mennään juomaan kahvia, ei oo semmoisia kuitenkaan. Kun työssä olemme, olemme yhdessä ja sitten juttelee. Mutta sitten hänkin lähtee kotiin ja sitten ei mitään yhdessä syömään tai kahvia juomaan tai viikonloppuna tavata. Harvoin semmosta.

Haastateltavalle merkityksellisenä näyttäytyykin tapahtuma, jossa senaikaiset työtoverit osallistuvat hänen 50-vuotissyntymäpäivilleen:

Kun oli syntymäpäivät, minä en halua juhlia yhtään. Mutta kuitenkin mies pakotti, että kyllä pittää olla juhla. Sitten minä, että eihän minulla ole kavereita. (Lähtömaasta tulleet) kaikki etelässä asuu ja ei tänne asti voi kutsua, kun arkipäivä. Ja sitten kun mietin, niin sanoin, että ei kun työkaveri on minun kaveri. Ei muuta kaveria oo. Kuka tulee tai ei tule, mutta minä kutsuin. Sitten minä kaverille sanoin, kun kutsukortin laitoin, että kun te olette minun työkaveri, myös minun kaveri. Ei minulla oo muuta kaveria, tervetuloa. Tulivat. Oli niin kiva juhla, se oli. Ei minulla oo kavereita.

Työn ja vapaa-ajan välisen raja-aidan murtaminen on vaatinut kekseliäisyyttä. Työtovereiden kanssa voi lähentyä esimerkiksi oman ruokakulttuurin kautta:

Sairaanhoitaja 51-v:

He vaikuttavat olevan kiinnostuneita myös vieraista kulttuureista, erityisesti ruoka-asioista (nauraa). Olen kutsunutkin heitä kotiin, jos vain jaksan tehdä ruokaa. Isoja juhlia en voi järjestää, meillä on pieni talo, mutta noin kuusi, sen määrän voin ruokkia ruokapöytäni ympärillä. Olen siis kutsunut täältä ryhmiä käymään. Luulen, että he ovat aika lailla avoimia. Erittäin työorientoituneita kylläkin, kaikki suomalaiset ovat.

Yksi haastateltava on kokenut kansalaisuuden vaikuttavan sosiaalisten suhteiden luomiseen. Hänen mukaansa suomalaiset ovat mieluummin vapaa-ajalla omassa porukassaan ja muualta tulleet omassa porukassaan. Toisaalta haastateltava myöntää, ettei hänellä itselläkään ole aktiivisuutta hakeutua näihin ryhmiin, oma perhe vie aikansa. Kaikki eivät syvempää kanssakäymistä työtovereiden kanssa haluakaan. Keskustelun liikkuminen pinnallisissakin arkipäivän asioissa on sopiva tapa kommunikoida:

Lähihoitaja 43-v:

On joku asia, mistä minä en puhu kaikille, en missään nimessä. Että se on kuin minun asiat. Minulla ystävyyden tai oma kriteeri on. Tuttu, kyllä, minä voin jutella hänen kanssaan säästä, kukista, lumesta että ei ihan, joku pieni henkilökohtainen asia. Mutta kenen kanssa minä voin jutella ihan kaikesta, se on oikeasti kaksi henkilö vain. No mies, se on kolmas.

Vapaa-ajan alueelle syntyneiden verkostojen synnyssä nousevat esille perheen, esimerkiksi miehen ystävien ja lasten päivähoitokaverien kautta syntyneet suhteet. Vapaa-ajalla suhteita luovat myös yhteiskunnallisen osallistumisen muodot, joissa näkyvät henkilöiden oma kulttuuritausta. Yksi haastateltava toimii aktiivisesti Suomi-Viro-seurassa muun muassa uusien maahanmuuttajien tukemalla, toinen käy keskustelemassa kansalaisopistossa omien lastensa japanin opettajan kanssa japaniksi, jotta opettajan puhetaito harjaantuu natiivin kanssa puhuessa. Toimiminen kansalaisyhteiskunnan areenoilla on kuitenkin melko vähäistä. Yksi haastateltavista haluaisi osallistua Suomen Punaisen Ristin ystävätoimintaan, mutta ei usko pystyvänsä sitoutumaan toimintaan ainakaan vielä suurelta osin lasten tarpeiden vuoksi. Pitkälti osallistuminen on myös persoonakysymys; toiset saavat energiaa yhdistys- ja kansalaistoiminnasta, toiset yksin olosta ja perheen kanssa puuhailusta. Haastatelluilla vaativa työ lienee osaltaan

vaikuttamassa siihen, että vapaa-ajan harrasteet ovat verkkaisia: lukemista, sauvakävelyä, ristikoiden täyttämistä ja luonnossa lasten kanssa liikkumista.

Työyhteisön merkitys yksilöä yhteiskuntaan kiinnittävänä organismina tulee esille muun muassa siinä, että maahanmuuttajataustaista henkilöä neuvotaan ja korjataan kieliasioissa, mitä haastateltavat pitävät hyvänä asiana. Kielen kustannuksella myös vitsailaan, mitä haastateltavat eivät ole kokeneet loukkaavana asiana, vaikka vitsailu olisi ronskiakin. Uutta ihmistä tavallaan testataan ja tehdään tutuksi työyhteisön jäsenenä:

Sairaanhoitaja 57-v:

Meni niinku kaksi kuukautta semmosta hidasta puhetta ennen kuin alko kahvitunnilla ymmärtää mitä ne puhuu. Ne heitti vähän vitsiä mun kohalla ja alkoi kunnan Pohjois-Karjalan murretta vääntää, sitten kysyi että ymmärrätkö, ymmärrätkö?

Sairaanhoitaja 51-v:

Kun olin tekemässä ensimmäistä leikkaustani, kirurgi kysyi uteliaana: ”minkä takia sinä olet täällä Suomessa?” Minä siinä mietin, että mitä se oikein on suomeksi: ”rakastuin suomalaiseen mieheen”. Maski päällä sanoin lääkärille: ”minä rakastelin suomalainen mies”. Kaikki nauroivat ja kysyivät että miltä alueelta, minä että Pohjois-Karjalan. He että voi hitsi, nyt on tosi mies siellä.

Kollegat ymmärtävät puutteellista suomeani. He korjaavat minua, arvostan sitä ja annan siihen luvan. Jos äännän väärin, he korjaavat. Jos sanon asiat eri tavalla, ykkönen on ukkonen, he korjaavat. ei ole ongelmia siinä, se pitää ottaa sillä tavalla että oppii.

Työyhteisöissä koetaan myös erilaisuuden tunteita, joita juuri esimerkiksi kielitaidon korostuminen vahvistaa. Se jota korjataan ja opastetaan, on yhteisössä jatkuvasti esillä, silmätikkuna, vaikka tarkoitus hyvä olisikin. Suullisesti kieli taipuu suurimmalla osalla haastateltavista erittäin hyvin, vain ympärillä oleva häly tai hermostuneet tilanteet vaikeuttavat ymmärtämistä tai saavat sanoja katoamaan mielestä. Sen sijaan kirjallinen tuottaminen tuottaa vaikeuksia suurimmalle osalle haastateltavista. Esimerkiksi päivittäisten raporttien kirjoittamiseen menee tavallista enemmän aikaa, toisten on pyydettävä apua kollegoilta. Tästä seuraa huono omatunto työtovereiden työn keskeyttämisestä ja viivyttämisestä:

Lähihoitaja 53-v:

Vielä minä haen sen melkein joka kerta, kuka on lähellä. Mutta se on, ite tuntuu niin paljon. Yksi, minä

häiritseen hänen työnteko, toinen, aika noloa. Mutta ei voi mittään, minä kysyä. Ei kukkaan oo koskaan ilkeästi sanonut, vaan joskus vaan nauraa kun minä kirjotan. Minä sitten, että ”voi ei” (nauraa ja irvistää). Sitten vaan korjataan. Minä yritän itte kirjottaa, sitten paremmin oppii.

Relevantti kielitaito nostaa Niemisen (2010, 165) mukaan maahanmuuttajahoitajat työyhteisössä usein lähes korvaamattomaan asemaan. Haastateltavien oma äidinkieli nousee työyhteisöissä esille etenkin silloin, kun potilaaksi saapuu samaa kieltä puhuva ihminen. Luonnollisesti hoitotilanteessa turvaudutaan tällöin henkilöön, joka puhuu kieltä äidinkielenään. Haastateltavat tuovat esille sen, että kielten osaamisesta on ollut heille hyötyä, mutta avun jatkuva tarjoaminen voi olla myös rasittavaa ja tuoda omaa taustaa tarpeettomastikin esille (ks. Huttunen 2002, 50):

Sairaanhoitaja 26-v:

Jos oot töissä, niin se on ihan saman tien että ”sinä sieltä”. Ihan sama mitä oot sillä hetkellä tekemässä. Kerran oli töissä silleen, että tuli lähemmäs kakskyt ihmistä kerralla ja siinä sitten homman nimi oli se, että kaikki oli ulkomaalaisia. Ykskään ei vissiin puhunut hirveesti sanaa suomee, niin kyllä minä silloin toivoin, että oisin saanut olla autuaasti vaan siellä omassa kuplassa. Että minuu ei ois just keksitty, että ”ahaa, sullahan on yhteinen kieli heidän kanssaan”. Koska se tilannehan oli ihan kaaosta.

Sairaanhoitaja 57-v:

Kyllä mulla aina silloin tällöin on potilaita kuitenkin ollut, kuka on ihan umpikielisiä venäläisiä ja ne on aika tyytyväisiä, että saa omalla kielellä puhua jotakin, ilmasta itseensä. Joskus on pitänyt päivystykseenkin lähteä yöllä, että kääntää pikkusen tekstejä. Aika paljon on kyllä lääkäreitäkin, jotka venäjää hallitsee, että ei tarvis kovin usein. Sen kyllä olen oppinut, että tulkki on aika hankala olla, kun ei ole opetellut asiaa.

Erilaisuuden kokemus ei tarvitse vahvistuakseen työtovereista poikkeavaa ulkonäköä tai aksenttia, tavanomaisista suomalaisnimistä poikkeava nimi herättää hämmästyksiä, mikä taas tuottaa tarpeen selitellä omaa taustaa:

Sairaanhoitaja 26-v:

Semmoiset kenen kanssa on enempi tekemisissä ja pidemmän aikaa, sitten he kiinnittää siihen jo vähän huomiota. Sit siellä tulee just niitä että ”ai jaa”, ahaa - elämyksiä. Sit just se yleensä menee vielä niin, että ”ai jaa, susta ei yhtään kyllä osais arvata. Niin, ottaisi tämän nimikyltin pois ja oisin ihan niin kuin kaikki muutkin täällä.

Tässäkin tutkimuksessa tiheään käytettävät nimitykset maahanmuuttaja- tai maahanmuuttajataustainen ylläpitävät kategorisointia. Vaikka henkilö olisi kiinnittynyt maahan arjen, niin perheen, työn kuin muidenkin verkostojen kautta, ei hän tunnu pääsevän irti omasta ulkomaalaisen ”luokastaan” (vrt. Säävälä 2007, 51):

Sairaanhoitaja 51-v:

He kutsuvat ”mamuksi”. Että on haastattelu, joka on suunnattu ”mamuille”. Minä olin, että ”mitä”? He, että ”joo, kun sinä olet mamu, sinä olet tässä joukossa. No, ei minulla mitään sitä vastaan ole.

Potilaskontaktit yleisesti näyttävät tukevan osallisuutta työyhteisössä. Alkuun aksentilla suomea puhuvaa, kenties ulkonäöltään suomalaisesta poikkeavaa hoitajaa saatetaan katsoa avoimen kummeksuen, mutta alkukankeus lientyy nopeasti. Tilalle astuu usein kiinnostus.

Lähihoitaja 43-v:

Vanhukset on yllättävän semmoinen avoimia. Jotkut ihan rohkeana tulee kysymään, ”mistä sinä oot?”, ”saanko udella?”. Minusta se on paljon parempi, että sillä tavalla suoraan. Minä aina sanon, kun sitä kysytään. Minä sanon, että ihan perus rakkaustarina (Suomeen tulon syynä).

Varsinkin vanhustyössä vuorovaikutteinen potilaskontakti voi olla melko vähäistä potilaiden heikentyneen kunnon vuoksi. Etenkin pitkäaikaisissa potilassuhteissa syntyy kuitenkin kiintymyssuhteita, jotka kiinnittävät työntekijää yhteisön jäseneksi:

Lähihoitaja 43-v:

Yksi mummo oli aina minun perässä, hän tykkää minusta paljon. Muille vaikka kiroilee tai jotakin, nipistää tai potkia. Minulle hänen kanssaan ei ikinä ole tämmöisiä ongelmia, hän aina kaikki hyvin. Hän ei mennä nukkumaan, ennen kuin minä jo kaikki laitoin nukkumaan, sillä tavalla ei onnistunut että hän ekana olisi mennyt nukkumaan. Aina kulki minun perässä.

4.2.4 Kansalaisuuden kokemus ja kulttuurienvälisyys

Kolmella haastatellulla on Suomen kansalaisuus, heistä yhdellä on kaksoiskansalaisuus. Neljällä haastatellulla Suomen kansalaisuutta ei ole, yksi heistä on jättänyt kansalaisuuden hakemisen omasta tahdostaan. Syitä tähän ovat prosessin pituus ja kalleus sekä haluttomuus muuttaa kahtalaista kansalaisidentiteettiä; on jännittävää olla hieman

muista poikkeava (ks. Hyvönen 2007, 199). Kuten Löytty (2004, 236) toteaa, niin kulttuurien kuin identiteettienkin ymmärretään usein olevan selvärajaisia ja toisistaan erillisiä. Kun on suomalainen, ei voi olla mitään muuta. Näinhän asia ei ole:

Sairaanhoitaja 26-v:

Mä oon ehkä nauttinut vähän siitä, että mä oon vähemmistökansaa (nauraa). Tai siis silleen että meitä on vaan kaks miljoonaa, vähän silleen erikoinen. Vaikka ei oo kansalaisuutta, niin siinä ei oo oikeestaan mitään muuta, että periaatteessa samat oikeudet lukuun ottamatta sitä äänestysasiaa. Ennen se ei oo mua häirinnyt, mutta viimeaikoina just kun vaalit pyörii, niin vähän silleen harmittaa.

Olga Davydovan (2005) näkemyksen mukaan esimerkiksi inkeriläisten paluumuuttajien asian yhteydessä käytävä keskustelu suomalaisuudesta muodostaa pohjan yhteiskunnalliselle ja kansalliselle osallisuudelle. Inkerinsuomalaisten kohdalla suomalaisuus on kietoutunut etenkin syntyperän sekä identiteettiin liitettävän suomen kielen taidon ympärille. Hyvin samansuuntaiset kokemukset tulevat esille tästä aineistosta. Yleisesti voidaan sanoa, että maassaoloajasta riippumatta haastateltavat representoivat itsensä Suomessa asuvaksi ulkomaalaiseksi. Esille nousee suomalaisuuden kokemus kielen kautta, kun puhe ja olemus eivät ole ”sataprosenttisen” suomalaista, ei henkilö itsekään koe itseään suomalaiseksi. Yhdelle haastateltavalle suomen kielellä ajatteleva ja unien näkeminen on ollut yksi rajapyykki, joka on lähentänyt häntä suomalaisuuteen tunteena. Kielellä vaikuttaa siis tässäkin suhteessa olevan oma merkittävä roolinsa. Sukujuuret ovat yksi tekijä, mikä saa kansalaisidentiteetin säilymään muuttumattomana. Näin on esimerkiksi aineiston kahdella haastateltavalla, joita ulkopuolisen silmin erottaa suomalaisesta vain nimi:

Sairaanhoitaja 57-v:

Kyllä se tuntuu, että se kansallisuus kuitenkin pysyy. Et ei se identiteetti, mikä on joskus äidinmaidossa saatu, tai sitten se on varmaan se lapsuus missä sä kasvat, se on kuitenkin tämä sisäinen perusta.

Työyhteisön voi nähdä omalla tavallaan tukevan henkilön kansalaisuuden kokemusta. Kuten luonnollista on, niin työtoverit kuin potilaatkin ovat kiinnostuneita muualta tulijan taustasta. Haastatellut arvostavat kiinnostusta, sillä silloin ihmiset kysyvät suoraan tuijottamisen tai selän takana arvailun sijaan. Toisinaan taustan esittelemisestä saattaa muodostua ulkopuolisen korviin hieman huvittavakin kulttuuriohjelmanumero:

Lähihoitaja 53-v:

Minä kerroin Japani-juttuja ja tytöillä oli kimono päällä, ja vanhuksille näytettiin. Semmoisia aika usein ollut tähän asti. Joskus sitten kun asiakkaan kanssa juttelen, niin ”ai, sinä Japanista tullu”. Minä sanon, ettei tarte käydä Japanissa, kun tässä on ihan aito japanilainen. Voin kertoa sinulle, jos se kiinnostaa.

Tällä tavalla henkilö käy myös työyhteisössään arkipäivän dialogia omasta kansalaisidentiteetistään. Stuart Hallin (1999) näkemyksen mukaan identifikaatiot vaihtelevat suhteessa tapoihin, joilla ihmisiä puhutellaan heitä ympäröivissä kulttuurisissa järjestelmissä. Identiteetti on jatkuvassa prosessissa ja ikään kuin ”täytyy” ulkopuolelta niiden tapojen kautta, joilla yksilö kuvittelee toisten näkevän hänet. Kollegoiden kiinnostus vaikuttaa jäävän potilaiden kiinnostukseen verrattuna melko pintapuoliseksi. Syynä voi olla se, että ihmiset kokevat puuttuvansa kysymyksillään liikaa toisen elämään:

Sairaanhoitaja 26-v:

No, ensin kysytään että kuinka usein mä käyn siellä. Seuraavaks tulee, että ”ai, puhut sie sitä kieltä?”, sitten alkaa tää, että ”opeta minuu”. Se on ehkä se yleisin, mitä ihmiset haluaa, mutta tota ei silleen, se on ehkä semmosta aika pintapuolista.

Sairaanhoitaja 57-v:

Se on kauheen mielenkiintonen tämä ensimmäinen juttu, että sitä saa kertoa joka paikassa, mutta sitten kun niinku menee eteenpäin siitä, kun on saanut kevyesti taustatietoja ja pari hauskaa juttuu kuunnellut, niin hyvä, nyt meillä on niinku omia hommiakin.

Yksi haastateltavista kuvaa kansalaisidentiteettiään harmaalla viivalla liikkumiseksi. Viivan toiselle puolelle, ”muualta tulijoiden joukkoon”, hän on hypännyt henkisesti esimerkiksi silloin, jos työyhteisössä on perusteetta kritisoitu maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamista. Mentaalisella tasolla kuulutaan molempiin maihin, painotus vaihtelee tilanteesta riippuen (ks. Hyvönen 2007, 200):

Sairaanhoitaja 26-v:

Tietyissä asioissa tulee se semmoinen, että ottaa aika henkilökohtaisesti, vaikka se ei itseä just koskis. Silleen, että mä oon nyt vähän tätä ja sitten kun tulee jotain semmoisia konflikteja, niin oonkin vähän tätä. Sitä on hirmu vaikee olla silleen jommankumman puolella, että enemmän käy siinä välissä vähän.

Yksi haastateltavista vastaa kansalaisuutta koskeviin kysymyksiin niin, että suomalaisuuteen voi ulkokohtaisesti oppia. Tietää, kuinka pukeutua pakkasissa ja osaa valittaa

talven pituutta – tietenkin kesää odottaen. Suomalaisuuden ymmärrystä ja valtaväestöön kuulumisen tunnetta voi lisätä myös erään haastateltavan jännitys tv:n ääressä ampumahiihtäjä Kaisa Mäkäräisen suoritusten puolesta. Suomalaisuutta tuotetaan tiettyjen toistuvien rituaalien ja käytäntöjen kautta (vrt. Lehtonen 2004, 142). Urheilusankarien juhlinta on rituaaleista tutuimmasta päästä. Suomalaiseksi koettua käyttäytymistä saatetaan myös selittää ja ohjeistaa ulkopuolelta. Kun kollegat eivät aamuisin tervehtineet oma-aloitteisesti, haastateltavan mies lohdutti, että ”suomalaiset nyt ovat tommosia”. Toinen haastateltava koettaa olla puuttumatta kanssaihminen asioihin, sillä hän on kokenut, ettei ”nuuskimista” pidetä työyhteisössä suotavana. Yhteisöllisempään kulttuuriin tottuneelle kyse on kulttuurishokista (ks. Rätty 2002, 58):

Sairaanhoitaja 51-v:

Joskus kun joku on ollut pidempään sairaana, olen huolissani. Kysyn, miksi hän on ollut poissa niin pitkän aikaa, millainen sairaus, miten on mahdollista, ettei kukaan tiedä? Miten kukaan ei suunnittele käyntiä tai kukkien lähettämistä? Joku kertoi minulle, että se on suomalainen tapa myös, huolehtia omista asioistaan. Et pistä nenääsi toisten asioihin, jos joku on kaksi kolme kuukautta sairaana, ei se ole sinun asiasi. Yritän käyttäytyä kuten suomalainen, mutta sisälläni velloo.

Minttu Rädyn (2002, 46) mukaan oman kulttuuri-identiteetin merkitys saattaa uudessa ympäristössä korostua. Perheellisten haastateltavien joukossa tämä ilmenee siten, että omille lapsille halutaan välittää omaa kulttuuriperintöä oman äidinkielen kautta. Tätä tehdään suunnitelmallisesti esimerkiksi viemällä lapsia kielen keskustelukerhoihin. Kaikilta kielen siirtäminen lapsille ei ole onnistunut, mitä luonnehditaan suureksi virheeksi:

Lähihoitaja 43-v:

En minä osannut sitä hallita, kun minun pää oli aivan sekaisin, kun minunkin piti piti opetella suomeksi kaikki koulussa. Sitten pikkuhiljaa, kun lapsetkin oli päivähoitossa ollu, niin hirveesti oli vaan sitä suomen kielen tekstiä. Minäkin rupesin puhumaan, meni ihan sanat sekasin, suomen ja japanin sanoja sekasin. Nyt ei lapsilla ole, ihan yksittäisiä sanoja ne ymmärtää, mutta ei ne semmoisia keskusteluja pysty. Se on minulle ihan suuri suru ollut tässä. Se vaan kun tiukkana olisi jatkanut, mutta kun piti itsekkin siinä vaiheessa pärjätä Suomessa.

Suomessa syntyneet ja kasvaneet lapset vaikuttavat toimivan vanhemmalleen eräänlaisina kulttuuritulkkeina ja suomalaisuuden normien ylläpitäjinä. Tämä tulee esille juuri kielen kautta. Monet lapsista ovat nimenomaan halunneet vanhempiansa kommunikoi-

van heidän kanssaan suomeksi. Kielen osaaminen toisaalta helpottaisi lasten kanssa käymistä myös äidin kotimaassa asuvien sukulaisten kanssa. Kontakti kotimaahan on osalla haastateltavista tiivistä, osalla käynnit ovat vuosien mittaan harventuneet. Matkoja tekevät huomaavat niiden muuttavan kansallisidentiteetin tunnetta. Esimerkiksi Virossa lähtöisin oleva haastateltava kokee itsensä ehdottoman virolaiseksi, mutta Virossa matkustaessaan hän liikkuu maassa suomalaisena, myös omasta mielestään. Tämä kuvastaa henkilökohtaisen, merkityksellisen suhteen ylläpitämistä molempiin maihin. Suhdetta uuteen asuinmaahan on rakennettu tietoisesti ja usein käytännönläheisesti muun muassa kieltä ja kulttuuria oppien. Samaan aikaan lähtömaa on kuulumisen paikka ja ylpeydenkin aihe. (Vrt. Huttunen 2002, 333.)

Toisilla harvan vierailutahdin syynä on pitkä välimatka ja matkojen kalleus. Käymisen sijaan yhteyttä sukulaisiin ja ystäviin pidetään yllä puhelimitse, etenkin internetin Skype-ohjelman kautta sekä internetin sosiaalisessa mediassa. Aiemmin viittasin muun muassa Annika Forsanderin (2001) näkemykseen, jonka mukaan eri maissa elävät ihmiset voivat luoda itselleen sosiaalisen toiminnan tilan, joka muodostaa maahanmuuttajan identiteetille jatkumon ja integroi globaaliin yhteisöön, mutta saattaa jättää paikallisen integraation materiaalistien ehtojen toteutumisen asteelle. Näin ei kuitenkaan haastatelluille näytä käyneen. Valtaosalla kontakteja on syntynyt joko työyhteisön, perheen ja suvun ja muiden vapaa-ajan verkostojen tai näiden kaikkien myötävaikutuksella. Suhtautuminen Suomeen kansakuntana on sinänsä neutraalia, mutta maasta on muodostunut asuinpaikka - koti, missä elää itselle tärkeitä ihmisiä ja joka antaa itsensä toteuttamiselle riittävästi mahdollisuuksia. Kuten Laura Huttunen (2002, 299) muotoilee: kotia tehdään, koti ei ”ole”. Koti syntyy ihmissuhteissa, viihtymisessä ja yhteisöihin kuulumisessa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tutkimus vahvistaa oletuksen siitä, että kansalaisuuden rakentuminen on projekti, jossa työelämä näyttölee mittavaa roolia. Tutkimuksen maahanmuuttajataustaiset hoitajat ovat lähteneet Suomessa liikkeelle koko lailla vaatimattomista lähtökohdista niin kielitaidon kuin ammatillisen asemankin suhteen. Huomattava tekijä naisten taustalla on perhe, aviomies ja suku, jotka ovat toimineet opastajana ja tukena uudessa maassa läpi eri elämänvaiheiden. Suurin työ polun aukaisemiseksi on kuitenkin täytynyt tehdä itsenäisesti. Oma päämäärätietoisuus työmarkkinoille suuntautumisessa ja halu rakentaa koti Suomeen ovat toimineet osallisuuden rakentamisen moottoreina.

Ensimmäisenä merkittävä etappina kohti yhteisön jäsenyyttä on toiminut ammattipätevyyden hankkiminen, joka suomalaisen hoitoalan koulutuksen käyneillä on tuottanut hankaluuksia etenkin kielen suhteen, mutta opiskelupaikan kautta haastateltavat ovat solmineet ensimmäisiä ystävyyssuhteita, parantaneet kielitaitoaan ja luoneet kontakteja työmarkkinoille. Ylipäätään suomalainen tutkintotodistus tai vastaavasti työkokemus nousee esiin merkittävänä työelämän esteiden poistajana, mikä on osoitus toisaalta alan muodollisista vaatimuksista, toisaalta myös sen käytäntöjen ja arvojen vanhakantaisuudesta. Vaikka Suomessa suoritettu tutkinto näyttää vahvistaneen hoitajien työmarkkina-asemia, on paikallaan yhtyä Suvi Niemisen (2011) maahanmuuttajasairaanhoitajia koskevan väitöskirjan tuloksiin, joiden mukaan tutkintojen rinnastamisesta aiheutuvat vaikeudet erityisesti EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien kohdalla hidastavat merkittävästi Suomeen tulevien hoitajien integroitumista työmarkkinoille. Alan pätevoittämiskoulutusta tulisi edelleen kehittää ja yhtenäistää, jotta ulkomailla suoritettulla tutkinnolla olisi Suomessa todellista arvoa. Kysymys on Suomeen tulevan työvoimapotentiaalin hyödyntämisestä; toistaiseksi liian moni koulutettu hoitoalan ammattilainen joutuu sysätyksi työmarkkinoiden marginaaliin.

Kaikille tutkimuksessa mukana olleille naisille työ on tärkeä elementti oman yhteiskunnallisen jäsenyyden kannalta. Vaikka valtioiden rajat sosiaalisten suhteiden solmimisen tasolla menettävät merkitystään, niin sanottuihin avioliittomuuttajiin suhtaudutaan edelleen tietyin ennakko-oletuksin. Yksi stereotypia on heikommista oloista tulevan naisen ”luokkaretki” hyvin toimeentulevan suomalaismiehen kustannuksella. Tässä

suhteessa työllä on arvonsa sekä naisten aseman määrittäjänä että välineellisesti: palkka lujittaa yksilön toimijuutta yhteiskunnassa ja mahdollistaa itsenäisen toimimisen ilman jatkuvaa taloudellista riippuvuussuhdetta aviomiehestä.

Toiseksi, työllä on haastatelluille suuri arvo itsessään. Työn merkitys ja palkitsevuus tulee esille potilaiden tyytyväisyyden kautta. Hyvinvoiva potilas tarkoittaa onnistumista työssä. Tämän kaltainen altruistinen ajattelu näyttää johtavan osittain ristiriitaan tavoitteiden ja toteutuneen hoitosuhteen välillä. Osalla työpaikoista kiire haittaa työn arkea siinä määrin, että hoitajat kokevat onnistuvansa potilaiden hoidossa vain välttävästi. Tästä seuraa riittämättömyyden tunteita, jotka heijastuvat väkisinkin arvostukseen koko työtä kohtaan. Yksi haastateltavista on pohtinut työkierron mahdollisuutta, mutta suoranainen alan vaihto ei kiirettä kokevien puheesta käy ilmi. Tähän liittyy ainakin osaltaan henkilökohtainen arvostus ammattia kohtaan, siitä ei heikommissakaan olosuhteissa olla valmiita luopumaan. Herää kuitenkin kysymys, kuinka moni on tulevaisuudessa valmis vaihtamaan alaa, jollei työolosuhteita saateta pahiten vajausta kärsivillä hoidon aloilla, erityisesti terveyskeskusten vuodeosastoilla, työntekijöiden kannalta inhimilliselle tolalle.

Kolmanneksi, työllä on yhteisöllinen merkitys. Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että työyhteisöt ovat osaltaan tukeneet maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osallisuutta yhteiskunnasta, tosin tietyin ehdoin. Kokemuksista käyvät ilmi tulijoihin kohdistetut samanlaisuuden odotukset, joiden aiempienkin tutkimusten mukaan on huomattu näytettyvän työyhteisöissä vahvoina. Tämä käy ilmi esimerkiksi työpaikan puhekulttuurissa. Maahanmuuttajataustaisen henkilön muita heikompaa suomen kielen taitoa ei välttämättä oteta yhteisissä seurustelutilanteissa riittävästi huomioon, mikä saattaa olla ajattelelemattomuuden sijaan osoitus asenteista: ajatellaan, että suomalaisessa työyhteisössä pärjätäkseen on osattava sujuvasti suomea. Kollegat auttavat tarvittaessa kirjallisten raporttien kieliasun kanssa ja korjaavat puheessa sattuvia kömmähdyksiä. Se näyttäisi toisaalta lähentävän välejä työyhteisössä, toisaalta tuottavan erilaisuuden kokemuksia, ikään kuin työntävän tulijan maahanmuuttaja-kategoriaan aina uudelleen. Vaikutus on siis usein erilaistava ja kategorisoiva, vaikka perimmiltään kyse on ilmiöstä, jossa kollegat tekevät arkisissa käytännöissä uutta ihmistä tutuksi työyhteisössä. Kun työyhteisön jäsenyys on lunastettu, pääsee tulija ainakin jossain määrin osalliseksi työpaikan yhteisistä sosiaalisista käytännöistä, kuten kahvitaukokeskusteluista ja työn arjesta irtautu-

vista harrastepäivistä ja retkistä. Työyhteisöissä aikaa tulisi olla epämuodolliselle ajatustenvaihdolle ja keskustelulle. ”Seurustelulla” on paitsi virkistävä, myös työyhteisön keskinäistä dynamiikkaa ja kiinteyttä parantava vaikutus.

Maahanmuuttajan roolin toteuttaminen ulottuu osin myös työyhteisön vapaa-ajan viettoon, mutta merkittävää on se, että liki kaikki haastatellut ovat solmineet työyhteisössä vapaa-ajalle ulottuvia merkityksellisiä suhteita. Hidasteena koetaan tiukka rajanveto työ- ja vapaa-ajan välille. Haastateltavista tuntuu hämmäntävältä se, että työtoverin kanssa saatetaan jutella töissä niitä näitä ja vakavampiakin asioita, mutta vapaa-ajalla kutsua kahville ei kuulukaan. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen on osaltaan työpaikan kulttuurista riippuvainen asia, toisaalta se voi olla osoitus myös työkeskeisen kulttuurin vahvistuvista vastavoimista. Kun työ vie paljon aikaa elämästä, moni haluaa sijoittaa lopun ajan harrastuksiin ja perheeseen.

”Vieraan” leiman saa työyhteisössä helposti, sillä jo suomalaisittain outo nimi on herättänyt kysymyksiä henkilön taustasta. Työyhteisö ei yksistään luo kulttuurista samanlaisuuden painetta, sen ovat tehneet myös haastateltavat itse. Omasta taustasta kerrotaan, jos joku siitä kiinnostuu, mutta työelämässä halutaan luovia suomalaista hoitokulttuuria kunnioittaen. Työn käytäntöihin onkin tunnuttu solahtaneen hyvin, työyhteisöjen kulttuuri vaikuttaa tuottavan enemmän yhteentörmäyksiä ja työntävän näin osaltaan pois päin ”samanlaisuuden piiristä”. Kulttuuriset variaatiot tulisi ottaa huomioon esimerkiksi esimiehen sinuttelun ja teitittelyn suhteen. Suomessa on totuttu ensimmäiseen, mutta mikään muu kuin yhdenmukaisuuden paine tuskin estäisi teitittelyäkään. On luonnollista, että uusi yhteisöön tulija muuttuu tutkimuksen otsikon mukaisesti ”vieraasta tutuksi”, ja että muutosta ”heistä” ”meihin” tehdään erilaisissa arkisissa kohtaamisissa ja käytännöissä. Erilaisille toimintatavoille tulisi kuitenkin taata työyhteisöissä enemmän sijaa, sillä nyt vasta kansainvälistymisen alkuun päässeet hoitoalan työyhteisöt muuttuvat tulevana vuosina entistä useamman kulttuurin kohtaamispaikaksi. Muutos edellyttää valmiutta uuden oppimiseen ja vanhoista toimintatottumuksista luopumiseen.

Kansalaisuuden rakentuminen ja osallisuus yhteiskunnassa ei valtaosalla haastatelluista ole muuttanut kansalaisidentiteettiä. Sen ajatellaan tulevan ihmiselle joko äidinmaidossa tai ainakin ihmisen on puhuttava ”sataprosenttisesti” suomea voidakseen kutsua itseään suomalaiseksi. Huomattavaa on, että kielitaidon merkitys korostuu vahvana läpi tutki-

muksen aina ensimmäisistä kotiutumisen askelista työyhteisöön sopeutumiseen ja identiteetin määrittelyihin. Tämä oli yksi tutkimuksen ennako-olettamuksista. Identiteetin määrittelyissä kuultaa itsekriittisyys, joka ulkoapäin opittuna tai ei, vaikuttaa identiteetin kokemukseen. Haastateltujen kokemuksissa korostuu se, että identiteetit ovat alati liikkuvia ja muuttuvia. Ihminen voi tuntea identifioituvansa sekä lähtömaahansa että Suomeen. Modernin kansalaisuuden toteuttamista on edesauttanut se, että nekin tutkimukseen osallistuneet, joilla Suomen kansalaisuutta ei ole, kokevat pystyvänsä toimimaan yhteiskunnan eri areenoilla ainakin lähestulkoon tasavertaisina muiden kansalaisten kanssa. Elämän eri osa-alueista, perheestä, työstä ja vapaa-ajan toiminnoista rakentuu arjen kansalaisuus, jossa koti on Suomessa, mutta lähtömaahan pidetään yhtäläillä merkittäviä ja läheisiä suhteita.

Tutkimuksen kannalta vapaaehtoinen avioliittomuuttajuus loi tutkimukselle mielenkiintoisen kehyksen, sillä se määrittelee maassa olemisen ja työhön hakeutumisen lähtökohdista merkittävällä tavalla. Työn vuoksi muuttaneiden lähtökohdat ovat työhön kiinnittymisen suhteen erilaiset, mistä syystä tämä ryhmä olisi kokonaan toisen tutkimuksen aihe. On syytä muistaa, että kaikki haastateltavat asuvat Joensuun seudulla, mikä asettaa omat lähtökohdansa urapolun luomiselle. Alhaisemman työttömyysprosentin kunnissa tarinat työhön kiinnittymisestä olisivat voineet olla erilaisia. Myöskään etnisen taustan vaikutuksesta työhön kiinnittymiseen ja työyhteisöön sopeutumiseen ei näin suppean aineiston perusteella voi tehdä johtopäätöksiä. Tässä tutkimuksessa esille nousivat taustan sijaan koulutuksen ja työkokemuksen sekä työnhakijan oman sinnikkyuden merkitys ammattiaseman saavuttamisessa.

Joensuun seudulla maahanmuuttajataustaisia hoitoalan työntekijöitä on toistaiseksi kokonaisuudessaan niin vähän, että heidät on kohdattu sananmukaisesti yksilöinä, ei maahanmuuttajatyöntekijöiden massana. Osallisuuden ja toisaalta erillisyyden ja toiseuden kokemukset olisivat laajemman haastattelututkimuksen paikka siinä vaiheessa, kun maahanmuuttajataustaisten hoitoalan työntekijöiden määrä lasketaan Joensuun seudulla ja Pohjois-Karjalassa sadoissa, ei kymmenissä. Toisaalta, niin sanotun pioneerijoukon, joksi tätä 35-henkistä ryhmää voi hyvällä syyllä nimittää, oli erittäin palkitsevaa. Tutkimus antaa mielestäni yhden tarkastelukulman maahanmuuttajataustaisen työntekijän kansalaisuuden rakentumiseen. Työyhteisöille se tarjoaa eväitä siihen, kuinka muualta tulevan työntekijän osallisuuden rakentumista voidaan aiempaa paremmin tukea.

LÄHTEET

- Aden, Said 2009. Ikuisesti pakolaisina? Maahanmuuttokeskustelu Suomen somalialaisten näkökulmasta. Teoksessa *En ole rasisti, mutta...Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä*. Keskinen, Suvi; Rastas, Anna; Tuori, Salla (toim). Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto, 25–32.
- Ahponen, Pirkkoliisa 2008. Tasa-arvoa vai erojen politiikkaa? Sosiaalisesta kulttuurista kansalaisuuteen. *Janus* vol. 16 (2) 2008, 127–145.
- Ahponen, Pirkkoliisa 2010. Nurkkakuntaisuudesta kosmopoliittisuuteen. *Kulttuurinen kansalaisuus muuttuvassa paikallisyhteisössä*. *Kulttuurintutkimus* 24 (2010): 4, 19–30.
- Alitolppa-Niitamo, Anne 1994. *Kun kulttuurit kohtaavat*. Keuruu: Sairaanhoidajien koulutussäätiö & Suomen mielenterveysseura.
- Castells, Manuel 1998. *End of Millennium. The information age: Economy, society and culture. Volume III*. Cambridge (Massachusetts): Blackwell.
- Davis, Kaarina 2007. *Rankka kutsumus. Sairaanhoidajan päiväkirja*. Helsinki: Gummerus Kirjapaino.
- Davydova, Olga 2005. Rituaali, identiteetti ja ylijärjestyminen. Joitakin ajatuksia paluumuuttajan hautajaisista. *Elore* vol 12 1/2005. Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura ry. http://cc.joensuu.fi/~loristi/1_05/dav1_05.pdf
- Davydova, Olga 2009. Suomalaisena, venäläisenä ja kolmantena. Etnisyysdiskursseja transnationaalissa tilassa. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Douglas, Mary 2000. Puhtaus ja vaara. Ritualistisen rajanvedon analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Ekholm, Elina 2001. Monietninen yhteiskunta. Teoksessa *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Forsander, Annika; Ekholm, Elina; Hautaniemi, Petri (toim.) Helsinki: Palmenia-kustannus, 161–188.
- Forsander, Annika; Alitolppa-Niitamo, Anne 2000. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu nro 242. Helsinki: Työministeriö.
- Forsander, Annika; Ekholm, Elina 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Forsander, Annika; Ekholm, Elina; Hautaniemi, Petri (toim.) Helsinki: Palmenia-kustannus, 57–82.
- Forsander, Annika 2001. Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Forsander, Annika; Ekholm, Elina; Hautaniemi, Petri (toim.) Helsinki:

Palmenia-kustannus, 31–56.

Forsander, Annika; Raunio, Mika; Salmenhaara, Perttu; Helander, Mika 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.

Haaparanta, Pertti. Kehitysapu, maahanmuutto ja Suomi. Hyvinvointivaltion suunta – nousu vai lasku? Heikki Taimio (toim.) Helsinki: Työväen sivistysliitto, 186–197.

Forsander, Annika 2007. Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomen muuton jälkeen. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 312–334.

Hall, Stuart 1999. Identiteetti. Tampere: Vastapaino.

Hammar-Suutari, Sari 2009. Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoininnan etnografia. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 147. Joensuu: Joensuun yliopisto. http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/hammar_suutari_asiakkaana/hammar_suutari.pf

Hautaniemi, Petri 2001. Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Forsander, Annika; Ekholm, Elina; Hautaniemi, Petri (toim.) Helsinki: Palmenia-kustannus, 11–28.

Heikkilä, Elli; Pikkarainen, Maria 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Raisio: Siirtolaisuusinstituutti.

Hirsjärvi, Sirkka, Hurme, Helena 1980. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.

Holm, Pasi; Hopponen, Anneli; Lahtinen, Markus 2008. Maahanmuuttajien työkyky 2008. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos PTT.

Horsti, Karina 2009. Kyllä Suomeen yksi nainen mahtuu! Turvapaikanhakijat uhreina ja uhkana suomalaisessa julkisuudessa. Teoksessa En ole rasisti, mutta...Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Keskinen, Suvi; Rastas, Anna; Tuori, Salla (toim). Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto, 77–86.

Huttunen, Laura 2002. Kotona, maanpaossa, matkalla. Kodin merkitykset maahanmuuttajien omaelämäkerroissa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Huttunen, Laura; Löytty, Olli; Rastas, Anna 2005. Suomalainen monikulttuurisuus. Teoksessa Suomalainen vieraskirja – kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Rastas, Anna; Huttunen, Laura; Löytty, Olli (toim.) Tampere: Vastapaino, 16–40.

Huttunen, Laura 2005. Etnisyys. Teoksessa Suomalainen vieraskirja - kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Rastas, Anna; Huttunen, Laura; Löytty, Olli (toim.) Tampere: Vastapaino, 117–160.

Huttunen, Laura 2009. Mikä ihmeen maahanmuuttaja? Teoksessa En ole rasisti, mutta...Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Keskinen, Suvi; Rastas, Anna; Tuori, Salla (toim). Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto, 117–122.

Hyvönen, Heli 2007. ”Koti on Suomessa mutta kotimaa on Viro”: Suomessa asuvien virolaisäitien transnationaaliset sosiaaliset tilat. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 190–217.

Jaakkola, Magdalena 1999. Maahanmuutto ja etniset asenteet. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin 1987–1999. Helsinki: Työministeriö.

Jaakkola, Magdalena; Reuter, Anni 2007. Maahanmuuttajanaiset entisen Neuvostoliiton alueelta: Resurssit ja sijoittuminen työmarkkinoille. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 335–358.

Jaakkola, Timo 2000. Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Helsinki: Työministeriö.

Jasinskaja-Lahti, Inga; Liebkind, Karmela; Vesala, Tiina 2002.. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus.

Jerman, Helena 2009. Venäläiset tulivat – Tutkija kohtaa median kuvan maahanmuuttajista. Teoksessa En ole rasisti, mutta...Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Keskinen, Suvi; Rastas, Anna; Tuori, Salla (toim). Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto, 97–108.

Jokinen ym. 2011. Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa –tutkimusryhmä. Teoksessa ”Yrittäkää edes!” – Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Jokinen, Eeva; Könönen, Jukka; Venäläinen, Juhana; Vähämäki, Jussi (toim.) Helsinki: Tutkijaliitto, 7-16.

Jokinen, Eeva & Jakonen, Mikko 2011. Rajaton hoiva. Teoksessa ”Yrittäkää edes!” – Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Jokinen, Eeva; Könönen, Jukka; Venäläinen, Juhana; Vähämäki, Jussi (toim.) Helsinki: Tutkijaliitto, 118–140.

Joronen, Tuula 2005. Työ on kahden kauppa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Seppo Paananen (toim.) Helsinki: Tilastokeskus, 57–77.

Joronen, Tuula 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset: Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 285–311.

- Julkunen, Raija 1992. Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Kajanoja, Jouko; Kauhanen, Merja; Tiainen, Pekka 2010. Uusi suunta työllisyyspolitiikkaan. Hyvinvointivaltion suunta – nousu vai lasku? Heikki Taimio (toim.) Helsinki: Työväen sivistysliitto, 108–131.
- King, Nigel; Horrocks, Christine 2010. Interviews in Qualitative Research. London; Thousand Oaks, California: SAGE Publications Ltd.
- Kivinen, Osmo; Nurmi, Jouni 2009. Sukupuolten keskinäissuhteet korkeakoulutuksessa ja työmarkkinoilla - eurooppalainen vertailu. Yhteiskuntapolitiikka 2/2009.
- Knuuttila, Seppo 1994. Kaiken kattava kulttuuri? Kulttuurintutkimus: johdanto. Jari Kupiainen & Erkki Sevänen (toim.). Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Kolbe, Laura 2010. Ihanuuksien ihmemaa. Suomalaisen itseymmärryksen jäljillä. Helsinki: Kirjapaja.
- Kortteinen, Matti 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää.
- Kyntäjä, Eve 2005. Venäläisten ja virolaisten leimautumiskokemuksia. Teoksessa Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Seppo Paananen (toim.) Helsinki: Tilastokeskus, 137–154.
- Könönen, Jukka 2011. Valttikorttina Venäjä. Teoksessa ”Yrittäkää edes!” – Prekarisatio Pohjois-Karjalassa. Jokinen, Eeva; Könönen, Jukka; Venäläinen, Juhana; Vähämäki, Jussi (toim.) Helsinki: Tutkijaliitto, 97–117.
- Laurén, Jeannette; Wrede, Sirpa 2010. Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismi - lähihoitajan työ. Teoksessa Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Wrede, Sirpa; Nordberg, Camilla (toim.) Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 172 – 192.
- Lehtonen, Mikko 2004. Suomi rajamaana. Teoksessa Suomi toisin sanoen. Lehtonen, Mikko; Löytty, Olli; Ruuska, Petri (toim.). Tampere: Vastapaino, 173–202.
- Lehtonen, Mikko 2004. Vieraus ja viisaus. Teoksessa Suomi toisin sanoen. Lehtonen, Mikko; Löytty, Olli; Ruuska, Petri (toim.). Tampere: Vastapaino, 247–270.
- Lehtonen, Mikko 2009. Olen suomalainen (lo sono finlandese). Teoksessa En ole rasis-ti, mutta...Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Keskinen, Suvi; Rastas, Anna; Tuori, Salla (toim.). Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto, 109–116.

- Lepola, Outi 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Liebkind, Karmela 2000. Kun kulttuurit kohtaavat. Teoksessa Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Karmela Liebkind (toim.) Helsinki: Gaudeamus., 13–27.
- Linnanmäki-Koskela, Suvi 2010. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1989-93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Lister, Ruth 1997. Citizenship. Feminist Perspectives. Washington Square, New York: New York University Press.
- Löytty, Olli 2004. Erikoisen tavallinen suomalaisuus. Teoksessa Suomi toisin sanoen. Lehtonen, Mikko; Löytty, Olli; Ruuska, Petri (toim.). Tampere: Vastapaino, 31–54.
- Löytty, Olli 2004. Suomeksi kerrottu kansakunta. Teoksessa Suomi toisin sanoen. Lehtonen, Mikko; Löytty, Olli; Ruuska, Petri (toim.). Tampere: Vastapaino, 97–120.
- Löytty, Olli 2004. Meistä on moneksi. Teoksessa Suomi toisin sanoen. Lehtonen, Mikko; Löytty, Olli; Ruuska, Petri (toim.). Tampere: Vastapaino, 221–246.
- Löytty, Olli 2005. Toiseus. Teoksessa Suomalainen vieraskirja - kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Rastas, Anna; Huttunen, Laura; Löytty, Olli (toim.) Tampere: Vastapaino, 161–189.
- Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja 2007. Maahanmuuttajanaiset: Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 15–38.
- Martikainen, Tuomas 2007. Maahanmuuttajaväestön sukupuolittuneisuus, perheellistyminen ja sukupolvisuus. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki. Väestöliitto, 38–67.
- Nieminen, Suvi 2010. Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä - maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Wrede, Sirpa; Nordberg, Camilla (toim.) Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 147–171.
- Nieminen, Suvi 2011. Kuulumisen politiikkaa. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammatikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nurminen, Raija 2008. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Teoksessa Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. Toom, Auli; Onnismaa, Jussi; Kajanto, Anneli

(toim.) Helsinki: Kansanvalistusseura, 187–200.

Paananen, Seppo 1999. Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Helsinki: Tilastokeskus.

Packer, Martin 2011. The Science of Qualitative Research. New York: Cambridge University Press.

Peltola, Ulla; Metso, Laura 2008. Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Pitkänen, Pirkko 2005. Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Teoksessa Kulttuurien välinen työ. Pitkänen, Pirkko (toim.) Helsinki: Edita, 99–110.

Pietarinen, Juhani 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Tutkijan eettiset valinnat. Karjalainen, Sakari; Launis, Veikko; Pelkonen, Risto; Pietarinen Juhani (toim.) Helsinki: Gaudeamus Kirja. Oy; Yliopistokustannus University Press Finland Ltd, 58–69.

Pitkänen, Pirkko 2006. Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki, Edita.

Putnam, Robert D. 1993. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press.

Pyykkönen, Miikka 2007. Naiset maahanmuuttajien yhdistyksissä. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 105–124.

Pyykkönen, Miikka. Uusfennomaanit ja maan tapa. Kulttuurintutkimus 4/2010. http://www.jyu.fi/kulttuurintutkimus/pk4_10.html

Pöyhönen, Sari; Tarnanen, Mirja; Kyllönen, Teija; Vehviläinen, Eeva-Maija; Rynkänen, Tatjana 2009. Kielikoulutus maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksessa: Tavoitteet, toteutus ja hallinnollinen yhteistyö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Raunio, Mika 2005. Aivovuodosta aivokiertoon. Huippuosaajat talouden voimavarana. Helsinki: Taloustieto.

Reuter, Anni; Jaakkola Magdalena 2005. Venäjänkielisten, vironkielisten ja kaksikielisten sosiaaliset verkostot. Teoksessa Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Seppo Paananen (toim.) Helsinki: Tilastokeskus, 23–38.

Richardson, Pikay 2005. Kulttuurisesti monimuotoisen työn johtaminen. Teoksessa Kulttuurien välinen työ. Pitkänen, Pirkko (toim.) Helsinki: Edita, 63–75.

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Saarinen, Aino 2007. Venäläiset maahanmuuttajat ”naisystävällisessä” Pohjolassa:

Kansalaisuus ja stigmatisoitunut identiteetti. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 125–146.

Saarinen, Aino. Kolmoishaaste - maahanmuuttajanaiset ja poliittinen kansalaisuus. Naistutkimus 1/2009.

Salmikangas, Anna-Katariina 2002. Osallisuutta yhdistysten kautta. Teoksessa Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Gretscher, Anu (toim.) Helsinki: Suomen kuntaliitto, 90–106.

Santamäki, Kirsti 2004. Sairaanhoidajatyöttömyys ja ammattikunnan lohkoutuminen. Teoksessa Hyvinvointityön ammatit. Lea Henriksson, Sirpa Wrede (toim.). Helsinki: Gaudeamus, 144 - 167.

Sarvimäki, Anneli; Stenbock-Hult, Bettina 2009. Hoitotyön etiikka. Helsinki: Edita.

Siim, Pihla 2007. Äidit ja heidän lapsensa: Perhesuhteista neuvottelua ylijärjestyksissä. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 218-244.

Sorainen, Olli 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita.

Suoranta, Anu 2009. Halvennettu työ. Tampere: Vastapaino.

Sutela, Hanna 2005. Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Seppo Paananen (toim.) Helsinki: Tilastokeskus, 83–106.

Säävälä, Minna 2007. Sukupuoli etnisen itseymmärryksen keskiössä: Naiseus, avioliitto ja perhe Kosovon albaaninaisten puheessa. Teoksessa Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Martikainen, Tuomas; Tiilikainen, Marja (toim.) Helsinki: Väestöliitto, 68–87.

Säävälä, Minna 2007. Uussuomalainen nainen etsii paikkaansa. Venäläisten ja Kosovon-albaanien elämänpolut työssä ja kotona. FEMAGE-projekti 2007. Helsinki: Väestötutkimuslaitos.

Tarnanen, Mirja; Suni, Minna 2005. Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Seppo Paananen (toim.) Helsinki: Tilastokeskus, 9-20.

Tiilikainen, Marja 2000. Somalinaiset ja maahanmuuton kokemukset. Teoksessa Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Karmela Liebkind (toim.) Helsinki: Gaudeamus, 93–111.

Tiilikainen, Marja 2003. Arjen islam: Somalinaisten elämää Suomessa. Tampere: Vas-

sinki. Saatavilla www-muodossa:

[http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/620a7bb47a3b1008c22573b60050a16c/\\$file/thj371_mamupol_ohjelma.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/620a7bb47a3b1008c22573b60050a16c/$file/thj371_mamupol_ohjelma.pdf). Haettu 18.1.2011.

Jatkossa kaikille maahanmuuttajille jaetaan perustietoa Suomesta. Sisäasiainministeriön tiedotteet. 29.12.2010. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/HeadlinesLinked/09EDD727D0910C2FC22578080041F270>. Haettu 18.1.2011.

Joulukuun työttömyysaste 7,9 prosenttia. Tilastokeskus. 25.1.2011. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/12/tyti_2010_12_2011-01-25_tie_001_fi.html. Haettu 23.2.2011.

Kansalaisuustilastot 2009. Maahanmuuttovirasto. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2709,2717,2732> Haettu 12.4.2011.

Kilpeläinen, Taina. Ulkomaalaisen sairaanhoitajan opas suomalaisen työelämään. Satakunnan ammattikorkeakoulu 2010. Pori. Saatavilla www-muodossa: <http://www.workinfinland.fi/useruploads/files/shoitaopas%20suo.pdf> Haettu 3.3.2011.

Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö 2008. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm09.pdf> Haettu 23.2.2011.

Kuntasektorin palkat. Tilastokeskus. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.stat.fi/til/ksp/index.html> Haettu 24.3.2011.

M14 - Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi -hankkeen loppuraportti 2010.

Maahanmuuttajien kotoutumislaki koskisi jatkossa kaikkia maahanmuuttajia. Sisäasiainministeriön tiedotteita. 15.10.2010. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/PFBD/63EEC649D7921191C22577BD00314602?opendocument> Haettu 23.1.2011.

Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut.

Sisäasiainministeriön julkaisuja 2/2009. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: [http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/\\$file/22009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/$file/22009.pdf). Haettu 23.1.2011.

Oleskelulupatilastot. Maahanmuuttovirasto. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2709,2717,2730>. Haettu 12.4.2011.

Pohjois-Karjalan kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveyssektorin työvoimatarpei-

den ennakointiraportti 2010 - 2030. Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2009. Joensuu. Saatavilla www-muodossa:

<http://www.pohjois-karjala.fi/dman/Document.phx?documentId=vd16309082642022&md=download>. Haettu 12.3.2011.

Selvitys maahanmuuttajien työvoimakoulutuksen tuloksista. Loppuraportti. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. M14 - Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi -hanke. Euroopan unioni/Euroopan sosiaalirahasto. 2010. Saatavilla www-muodossa:

http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pohjoiskarjalanely/Ajankohtaista/Julkaisut/Documents/Selvitys_maahanmuuttajien_tyovoimakoulutuksen_tuloksista_P-K.pdf.

Haettu 18.1.2011.

Sosiaali- ja terveydenhuollon tilastollinen vuosikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Saatavilla www-muodossa:

<http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2009/julkaisut/sosteri2009.pdf>. Haettu 18.1.2011.

Sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja koulutustarpeet 2015. Loppuraportti sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointihankkeesta. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. TU-TU-julkaisuja 4/2006. Turku. Haettu 19.1.2011.

Suomen asukasluku vuodenvaihteessa 2009 - 2010. Väestörekisterikeskus. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://vrk.fi/default.aspx?docid=3959&site=3&id=0>. Haettu 8.3.2011.

Suomen asukasluku kuukausittain. Joulukuu 2010. Väestörekisterikeskus. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://vrk.fi/default.aspx?docid=4137&site=3&id=0>. Haettu 8.3.2011

Terveydenhuoltolaki. 30.12.2010/1326. Suomen asetuskokoelma. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. Haettu 7.5.2011.

Turvapaikka- ja pakolaistilastot. Maahanmuuttovirasto. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2709,2717,2731>. Haettu 12.4.2011.

Tutkintojen tunnustaminen. Ammattipätevyys-tunnustaminen. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. Helsinki. Saatavilla www-muodossa: http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet/tutkintojen_tunnustaminen. Haettu 8.3.2011.

Työllä tärkeä merkitys suomalaisille – Tasa-arvoa pitäisi olla enemmän. SAK:n ja

Suomalaisen työn liiton tutkimus vapusta ja suomalaisesta työstä. 28.4.2010. Helsinki.

Saatavilla www-muodossa:

<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?lang=fi&location1=1&id=33894>. Haettu

16.5.2011.

Työvoima 2025 -raportti. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö 2007. Helsinki.

Saatavilla www-muodossa:

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf. Haettu 20.1.2011.

Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma. Sisäasiainministeriön julkaisuja 23/2009. Helsinki. Saatavilla www-muodossa:

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86C1C347491A1C85C2257665003AACC7/\\$file/232009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86C1C347491A1C85C2257665003AACC7/$file/232009.pdf). Haettu 18.1.2011.

Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2010. Tilastokeskus 15.2.2011.

Helsinki. Saatavilla www-muodossa:

http://www.stat.fi/til/tyti/2010/tyti_2010_2011-02-15_fi.pdf. Haettu 10.3.2011.

Väestörakenne. 2009 vuosikatsaus. Tilastokeskus 2010. Helsinki. Saatavilla www-muodossa:

http://www.stat.fi/til/vaerak/2009/01/vaerak_2009_01_2010-09-30_fi.pdf.

Haettu 14.2.2011.

Väestönmuutosten ennakkotiedot tapahtumaneljänneksen mukaan alueittain 2010. Tilastokeskus. Helsinki. Saatavilla www-muodossa:

<http://pxweb2.stat.fi/Dialog/Varvalagg.asp?ma=010%5Fvamu%5Ftau%5F102%5Ffi&ti=V%5E4est%5F6nmuutosten+ennakkotiedot+tapahtumanelj%5E4nneksen+mukaan+alueittain+2010&path=../Database/StatFin/vrm/vamu/&lang=3&xu=&yp=&nr=1&aggfile%281%29=Maakunnat+2010&prevagg=NNN&mapname=&multilang=fi>.

Haettu 14.2.2011.

Yleisten kielitutkintojen perusteet. Määräys 55/011/2001. Opetushallitus 2002. 15.2.2011. Helsinki. Saatavilla www-muodossa:

http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/111294_yleisten_kielitutkintojen_perusteet.pdf. Haettu 29.1.2011.

Artikkelit:

Grönholm, Pauliina. Hyksin filippiiniläishoitajat valmistuvat. Helsingin Sanomat. 24.5.2011.

Häyrynen, Raiko. Sinnemäki heitti ilmoille ajatuksen täystyöllisyydestä. Karjalainen. 26.1.2011.

Jalkanen, Marita. Idän pienin pudotus. Karjalainen 17.1.2011.

Kauhanen, Hannu. Lieksan kierre kuriin. Karjalainen 17.2.2011.

Liian vähän hoitajia. Karjalainen 1.6.2011.

Reijonen, Katja. Lempi leiskuu yli rajojen. Karjalainen 5.6.2011.

Suikkanen, Mika. Hoitajapulaan helpotusta Filippiineiltä? Esperi houkuttelee ulkomailta työvoimaa suomalaisia hoitamaan. Kuntalehti 15/2007.

Toteutuiko vaalilupaus naisvaltaisten alojen palkkaremontista. A-studio 23.3.2011.

<http://areena.yle.fi/video/1300910825176>

Työ onkin hyvinvoinnin paras tae. Karjalainen 28.3.2011.

Vartiainen-Gomez, Tuija. Oppimisvaikeus vai kulttuurishokki? Alustus Maahanmuuttajat ja työelämä –seminaarissa 15.4.2011, Joensuun Tiedepuisto.

Väitös: Media luopui avoimesta rasismistaan. Karjalainen 12.5.2011.

(LIITE 1)

SAATE

4.2.2011

Arvoisa vastaanottaja,

Tiedustelen halukkuuttanne osallistua maahanmuuttajataustaisia hoitoalan työntekijöitä käsittelevään pro gradu -tutkimukseen. Opiskelen Itä-Suomen yliopistossa pääaineenani yhteiskuntapolitiikka. Pro Gradu -tutkimukseni käsittelee maahanmuuttajataustaisten hoitoalan työntekijöiden sijoittumista ammattiinsa Joensuun seudun kunnissa. Olen kiinnostunut siitä, miten hoitajat kokevat osallisuutensa hoitoalan yhteisössä ja laajemmin yhteiskunnassa nimenomaan työn kautta. Tavoitteeni on kartoittaa, millaisen polun kautta he ovat päätyneet harjoittamaan ammattiaan maakuntaan, miten he ovat sopeutuneet työyhteisöönsä sekä sitä, kuinka he kokevat työyhteisönsä ja suomalaisen hoitokulttuurin.

Haen haastateltavaksi perus-/lähihoitajana tai sairaanhoitajana Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä toimivia ihmisiä. Työsuhde voi olla vakituinen tai määräaikainen. Maahanmuuttajataustainen tarkoittaa tässä tapauksessa sitä, että syntymämaa on jokin muu kuin Suomi, tämän hetkiselällä kansalaisuudella ei ole tutkimukseen osallistumisen kannalta merkitystä. Haastattelut toteutan vapaamuotoisen teemahaastattelun keinoin. Haastattelun ajankohdasta ja -paikasta sovin jokaisen haastateltavan kanssa henkilökohtaisesti. Haastattelut toteutetaan luonnollisesti nimettöminä. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa maaliskuun aikana. Tutkimustani ohjaa professori Pirkkoliisa Ahponen Itä-Suomen yliopistosta.

Vastaan mielelläni kaikkiin lisäkysymyksiin.

Terveisin,

Taru Väänänen

Puh. 044-354 4354

tavaanan@student.uef.fi

(LIITE 2)

TUTKIMUKSEN HAASTATTELURUNKO:

– HAASTATELTAVAN PROFIILI

Sukupuoli, ikä, perhesuhteet, kansalaisuus, äidinkieli, lähtömaa, Suomessa oloaika, ammattinimike

– TAUSTA

Ammattitausta (työ nyt, aiempi työ/työt)

Koulutushistoria (lähtömaassa, Suomessa/muualla)

Suomeen päätyminen

Kotoutumisvaihe

Työllistymisvaihe

– NYKYISYYS

Työn kuvaus

Taidot (mitä työssä vaaditaan)

Pärjääminen (oma kokemus/muiden kokemus)

Työhön suhtautuminen (parhaat puolet, esille tulevat ongelmakohdat)

Potilaskontakti

Työn merkitys

– TYÖYHTEISÖ

Rakenne (hierarkia, työtoverit)

Erilaisuuden/samanlaisuuden kokemus

Suhtautuminen

Verkostot (työhön liittyvät/ulkopuoliset)

Työyhteisön merkitys (muiden yhteisöjen merkitys)

Odotukset tulevaisuudelta

– KULTTUURI

Hoitotyön piirteet (työkulttuuri, työyhteisön kulttuuri)

Kulttuurien välisyys

Sopeutuminen

Kiinnittyminen

Kansalaisuuden kokemus