Työ ja ihminen

Lisänumero 2

MONIKULTTUURISUUS
toim. Maarit Vartia

Tavoitteena monikulttuurinen työelämä
Maarit Vartia

Monikulttuurisuus kunnan henkilöstöstrategioissa
Kirsti Kujanpää

Koulutetun maahanmuuttajan erilaiset työnhakijaidentiteetit
Anita Rintala-Rasmus

Perhe- ja avioliittomuuttajat lohkoutuneilla globaaleilla työmarkkinoilla: tapaustutkimus intialaisista ja nepalilaisista naisista Suomessa
Tuomas Martikainen

Maahanmuuttajat suomalaisissa työyhteisöissä: työtoverien väliset sosiaaliset suhteet
Barbara Bergbom, Ulla Kinnunen ja Ari Väänänen

Työpaikkakiusaaminen monikulttuurisissa työyhteisöissä
Maarit Vartia

Suuren kuljetusyrityksen maahanmuuttaja- ja suomalaiskuljettajien työtapaturmat
Simo Salminen

Työturvallisuutta Kiina-keskukseen
Simo Salminen, Harriet Lonka, Urpo Huuskonen ja Xiaona Tang

Työterveyslaitos

AIKAKAUSKIRJA 21. vuosikerta

Työ ja ihminen

Päätoimittaja Harri Vainio, 030 474 2340

Toimittaja Virve Mertanen 030 474 2537, 046 850 5117

Tieteelliset toimittajat
Raoul Grönqvist, 030 474 2071
Irja Kandolin, 030 474 2721
Timo Kauppinen, 030 474 2417
Kari Kurppa, 030 474 2394
Anneli Leppänen, 030 474 2524
Hannu Rintamäki, 030 474 6096
Riitta Sauni, 030 474 8650

Sähköpostiosoitteet etunimi.sukunimi@ttl.fi

Toimituksen osoite Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

Toimituskunta
Marko Elovainio
Pertti Era
Mikael Fogelholm
Maila Hietanen
Raija Kalimo
Pentti Kalliokoski
Antti Karjalainen
Ulla Kinnunen
Juhani Kirjonen
Kirsti Launis
Kari Lindström
Veikko Louhevaara
Esko Matikainen
Markku Mattila
Toivo Niskanen
Henrik Nordman
Hannu Norppa
Tuula Nurminen
Clas-Håkan Nygård
Göte Nyman
Pekka Oja
Olavi Pelkonen
Ilkka Pirttilä
Jorma Rantanen
Riitta Riala
Vesa Riihimäki
Kaija Leena Saarela
Pentti Seppälä
Olli Seppänen
Jukka Starck
Heikki Summala
Jouko Suokas
Esa-Pekka Takala
Sakari Tola
Jouko Tuomisto
Matti Vartiainen
Seppo Väyrynen
Gustav Wickström
Erkki Yrjänheikki

Tilaukset Pirjo Teräs, puh. 030 474 2542, faksi (09) 477 5071

Työ ja ihminen

Lisänumero 2
21. vuosikerta
MONIKULTTUURISUUS

Pääkirjoitus

Tavoitteena monikulttuurinen työelämä.....613
Maarit Vartia

Artikkelit

Monikulttuurisuus kunnan henkilöstöstrategioissa.....616
Kirsti Kujanpää

Koulutetun maahanmuuttajan erilaiset työnhakijaidentiteetit 632
Anita Rintala-Rasmus

Perhe- ja avioliittomuuttajat lohkoutuneilla globaaleilla työmarkkinoilla: tapaustutkimus intialaisista ja nepalilaisista naisista Suomessa 651
Tuomas Martikainen

Maahanmuuttajat suomalaisissa työyhteisöissä: työtoverien väliset sosiaaliset suhteet.....663
Barbara Bergbom, Ulla Kinnunen ja Ari Väänänen

Työpaikkakiusaaminen monikulttuurisissa työyhteisöissä 682
Maarit Vartia

Suuren kuljetusyrityksen maahanmuuttaja- ja suomalaiskuljettajien työtapaturmat 695
Simo Salminen

Essee

Työturvallisuutta Kiina-keskukseen 703
Simo Salminen, Harriet Lonka, Urpo Huuskonen ja Xiaona Tang

Sammandrag 707
Summaries 713

Kirjoittajat 719

Toimitus Virve Mertanen
Taitto Tiina Vaahtera
ISSN 0783-4098
Kirjapaino Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 2010

Tavoitteena monikulttuurinen työelämä

Maahanmuuttajan työllistyminen ja sovittautuminen osaksi suomalaista työelämää ja työyhteisöä on sekä maahanmuuttajan ja työpaikan että Suomen etu. Sanotaan, että monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tulo työpaikalle on hankalaa työyhteisölle ja sen johtamiselle. Otammeko huomioon, että suomalaiseen työelämään pääsy ja työpaikalle tulo ovat myös maahanmuuttajalle suuri haaste? Työelämän monikulttuurisuuden kehittäminen on yhteiskunnan ja organisaation eri toimijoiden, johdon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työterveyshuollon sekä kaikkien työntekijöiden yhteistä työtä.

Monikulttuurisella työyhteisöllä tarkoitetaan usein tilannetta, jossa työyhteisössä työskentelee monista eri kulttuureista lähtöisin olevia työntekijöitä. Monikulttuurisuudella voidaan tarkoittaa myös asennetta tai suhtautumista. Monikulttuurisessa yhteisössä eri kulttuuriset ryhmät säilyttävät omat ominaispiirteensä ja hyväksyvät sen, että muut ryhmät tekevät samoin.

Maahanmuuttopolitiikkaa ovat pitkään ohjanneet muut kuin työvoimapoliittiset syyt, ja työperusteinen maahanmuutto on toistaiseksi ollut kohtalaisen vähäistä. Koska suuret ikäluokat lähenevät eläkeikää, työvoimavajetta korjaava työperusteinen maahanmuutto nousi osaksi yhteiskunnallista keskustelua. Hallitus hyväksyi vuonna 2006 maahanmuuttopoliittisen ohjelman, jonka yksi tavoite on työperäisen maahanmuuton aktiivinen edistäminen. Ohjelmalla pyritään moniarvoiseen, monikulttuuriseen ja syrjimättömään yhteiskuntaan. Tavoitteena on tukea työyhteisöjen kehittymistä monikulttuurisiksi ja kehittää ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvontaa. Vaikka ekonomistien tämän päivän ennusteiden mukaan suurten ikäluokkien eläkkeelle lähtö ei välttämättä johda työvoimapulaan[5] ja sitä kautta ulkomaalaisen työvoiman lisääntyvään tarpeeseen, lisää kansainvälistyminen, vapaan liikkumisen laajeneminen sekä pakolaisuus ja turvapaikkaa hakevat ulkomaalaisten määrää. Työelämän kannalta on olennaista, että ensimmäisen polven maahanmuuttajien enemmistö on työikäisiä.

MONIKULTTUURISUUS ON TULLUT JO TYÖPAIKOILLE

Monikulttuuristen työpaikkojen määrä on hitaassa kasvussa. Työ ja terveys 2009 -tutkimuksessa 30 % palkansaajista ilmoitti, että omalla työpaikalla työskentelee maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Vuonna 2006 vastaava luku oli 26 %. Useimmin maahanmuuttajia työskenteli koulutuksen ja teollisuuden toimialoilla.[7] Myös yksityisillä palvelualoja koskeneessa tutkimuksessa noin kolmasosa vastaajista kertoi, että heillä on maahanmuuttajia työtovereina[3].

Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiselle työpaikalle on vastavuoroinen prosessi; maahanmuuttajan sovittautumiseen työyhteisönsä jäseneksi vaikuttaa niin kantaväestöön kuuluvien työtovereiden ja esimiesten asenteet kuin työntekijän oma käyttäytyminen ja suhtautuminen. Vuosina 1987–2007 toteutetut koko väestöä edustavat asennetutkimukset ovat osoittaneet, että asenteet ulkomaalaisia työnhakijoita kohtaan ovat 1990-luvun laman jälkeen muuttuneet myönteisemmiksi. Suhtautumisessa eri kansallisuuksiin on eroja, torjuvimmin suhtaudutaan somalialaisiin ja venäläisiin. Nuoret, naiset, ylemmät toimihenkilöt ja koulutetuimmat ihmiset suhtautuvat maahanmuuttajiin myönteisimmin, miehet, vähän koulutetut ja iäkkäät kielteisimmin.[1]

Molemminpuolisessa sovittautumisessa keskeisiä ovat yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden monikulttuuriset valmiudet. Maahanmuuttajatyöntekijän integroitumisen ja viihtymisen kannalta olennainen asia on hänen perheensä viihtyminen ja se, miten perheenjäsenet löytävät paikkansa uudessa maassa. Tähän voidaan vaikuttaa yhteiskunnan toimin. Organisaatioiden monikulttuuristen valmiuksien kehittäminen ja maahanmuuttajien onnistunut integroituminen suomalaiselle työpaikalle edellyttää työpaikoilla organisatorisia ja kulttuurisia muutoksia ja monen tason toimia.

Työpaikoilla on tärkeää miettiä, mitä monikulttuurisuus ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tulo työyhteisöön tarkoittaa, minkälaisia toimia se edellyttää toiminnan eri osa-alueilla. On keskusteltava uudenlaisista asioista, kuten rukoilu työpaikalla ja työaikana, ja sovittava niistä. Monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuuden ja toimintatapojen kehittämiseen on tärkeää ottaa mukaan myös maahanmuuttajat, jotta heidän näkemyksensä ja tarpeensa tulevat huomioon otetuiksi.

LISÄÄ TUTKIMUSTIETOA TARVITAAN

Monikulttuurisuuden kehittymistä ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden integroitumista suomalaiseen työelämään on toistaiseksi tutkittu verrattain niukasti. Monikulttuuristen organisaatioiden henkilöstöjohtamista koskevassa kehittämistutkimuksessa todettiin, ettei henkilöstöjohtaminen muuttunut monessakaan organisaatiossa. Lisääntynyt monimuotoisuus ei vaikuttanut strategiseen tai operationaaliseen henkilöstöjohtamiseen. Henkilöstöjohtamisen toimintoja ei nähty tai osattu käyttää keinoina vähentää eriarvoisuutta ja viedä läpi muutoksia.[4] Maahanmuuttajien kokemukset suomalaisesta esimiestyöstä ovat kuitenkin olleet kohtalaisen myönteiset. On havaittu, että suomalaiset ja maahanmuuttajat kokevat esimiehen kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti yhtä usein[7], mutta toisaalta maahanmuuttajat ovat olleet sitä mieltä, että heidän työpaikallaan esimiehet suosivat suomalaisia[2].

Vuosien 2008–2009 taitteessa toteutettiin Sektoritutkimuksen neuvottelukunnan Osaaminen, työ ja hyvinvointi jaoston aloitteesta ja eri ministeriöiden rahoittamana esiselvitys ”Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla”[8]. Sen tavoitteena oli kartoittaa maahanmuuttajien kotoutumista koskevan, elämän eri alueille paikantuvan tutkimuksen nykytila ja luoda monitieteinen perusta suunnitelmalliselle, pitkän aikavälin tutkimustyölle sekä seuranta- ja palvelujärjestelmien kehittämiselle. Työelämän osalta esiselvitys toi selvästi esiin interventiotutkimuksen sekä pitkittäis- ja seurantatutkimuksen tarpeen. Interventiotutkimusta

tarvitaan mm. monimuotoisuuden johtamisen mallien toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Pitkittäistutkimuksen avulla tulee selvittää, miten organisaatioiden erilaiset toimintatavat ja -käytännöt – kuten johtamis- ja tiedottamiskäytännöt – muuttuvat organisaatioiden monikulttuuristumisen myötä. Pitkittäistutkimusta tarvitaan myös erilaisten työhön ja työuraan liittyvien riski- ja suojaavien tekijöiden vaikutuksista maahanmuuttajien hyvinvointiin, eri elämänalueiden väliseen tasapainoon ja terveyteen eri maahanmuuttajaryhmien miehillä ja naisilla.

Tässä teemanumerossa kirjoittavat tutkijat tuovat oman panoksensa tutkimustiedon tarpeeseen. Kirsti Kujanpää selvittää, miten monikulttuurisuus on otettu huomioon kunnan henkilöstöstrategioissa ja Anita Rintala-Rasmus maahanmuuttajatyöhakijoiden työnhakijaidentiteettiä. Tuomas Martikainen on kiinnostunut työperäisten maahanmuuttajien puolisoiden asettumisesta suomalaisille työmarkkinoille. Työyhteisöllisyyttä tarkastellaan kahdessa artikkelissa: Barbara Bergbom tarkastelee monimuotoisen työyhteisön sosiaalisia suhteita ja Maarit Vartia maahanmuuttajien ja heidän suomalaisten työtovereittensa kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta ja työpaikkakiusaamisesta. Simo Salmisen tutkimusaihe on maahanmuuttajille sattuneet työtapaturmat.

Maarit Vartia

KIRJALLISUUS

1. Jaakkola, M. 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Tutkimuksia 2009/1, Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.
2. Juuti, P. 2005. Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. ETMO – Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä. Tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO.
3. Kandolin, I., Tilev, K., Lindström, K., Vartia, M. & Ketola, R. 2009. Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. työympäristötutkimuksen raporttisarja 43, Työterveyslaitos, Helsinki.
4. Sippola, A. 2008. Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. Työpoliittinen Aikakauskirja 1, 29–39.
5. Suomi palaa kasvun tielle. Helsingin Sanomat 20.1.2010.
6. Vartia, M., Riala, R., Bergbom, B. & Giorgiani, T. 2007. Työ ja työympäristö maahanmuuttajien ja suomalaisten työntekijöiden kokemana. Kirjassa M. Vartia, B. Bergbom, T. Giorgiani ym. (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, Työministeriö, Helsinki, s. 85–104.
7. Väänänen, A. & Toivanen, M. 2010. Maahanmuuttajat työssä. Kirjassa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin ym. (toim.) Työ ja Terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Helsinki.
8. Väänänen, A., Toivanen, M., Aalto A-M. ym. 2009 Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta, Osaaminen, työ ja hyvinvointi 9–2009.

Monikulttuurisuus kunnan henkilöstöstrategioissa

Kirsti Kujanpää

Työelämän kansainvälistyminen ja maahanmuuttajien lisääntyminen työelämässä näkyvät johtamisen suunnittelussa ja strategioissa. Strateginen johtaminen kuntaalan johtamiskäytäntönä korostaa samalla henkilöstöjohtamisen merkitystä. Henkilöstöjohtamisen tavoitteet kirjataan henkilöstöstrategiaan.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten monikulttuurisuus ilmeni ajallisesti erityisesti kansainvälisyyttä, erilaisuutta ja moninaisuutta sekä maahanmuuttajia ilmaisevina sanoina tai lauseina kunnan henkilöstöstrategioissa. Tutkimuksessa tarkasteltiin yhden kunnan ja sen kolmen keskeisen toimialan, sosiaali- ja terveystoimen ja palvelualan henkilöstöstrategioiden sekä näihin liittyvien muiden strategioiden kautta sitä, milloin nämä sanat ilmaantuivat strategioihin ja missä asiayhteyksissä ne otettiin esille.

Tutkimuksen aineisto koostui 22:stä pääkaupunkiseudun, yhden kunnan ja sen kolmen viraston henkilöstöstrategioista sekä yhteis- ja erityisstrategioista vuosille 1999–2009. Asiakirjat analysoitiin induktiivisesti sisällönanalyysia käyttäen.

Strategioiden perusteella monikulttuurisuus ilmeni ajallisesti kolmen erilaisen linjauksen kautta. Vuosisadan vaihteessa korostuivat kansainvälisyys ja monikulttuurisuus valtaväestön koulutuksessa. Vuosina 2004–2009 painopiste siirtyi työvoiman turvaamiseen muun muassa maahanmuuttajia rekrytoimalla. Monikulttuurisuutta korostava organisaatiokulttuuri ja etnisesti monimuotoisten ja monikulttuuristen työyhteisöjen johtaminen mainittiin strategioissa vasta tutkimuskohteena olevien asiakirjojen parina viimeisenä vuotena. Henkilöstövoimavarojen johtamisen haasteet painottuvat nyt ja tulevina vuosina niihin käytännön toimenpiteisiin, joilla työyhteisöjen monikulttuurisuuden, moninaisuuden ja erilaisuuden hyväksyminen saavutetaan.

► **Avainsanat:** henkilöstövoimavarojen johtaminen, monimuotoisuus, kansainvälisyys, maahanmuuttajat, organisaatiokulttuuri

JOHDANTO

Työelämän kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus näkyvät lisääntyvästi henkilöstöjohtamisen suunnittelussa ja strategioissa. Näillä on katsottu olevan yhteyksiä organisaation menestymiseen ja palvelutuotannon tuloksellisuuteen[3, 4, 34, 38]. Virastojen ja laitosten kriittisiä menestystekijöitä ovat alan parhaan henkilöstön saaminen, pysyvyys ja kehittäminen. Maahanmuuttajien lisääntyminen työelämässä tuo uudenlaisia haasteita henkilöstön johtamiselle. Strateginen johtaminen kunta-alan johtamiskäytäntönä korostaa henkilöstöjohtamisen merkitystä.

Henkilöstöstrategiassa ilmaistaan henkilöstöjohtamisen ja -politiikan tavoitteet sekä lähivuosien haasteet. Siinä ilmaistaan henkilöstöä koskevat määrälliset, rakenteelliset ja osaamiseen sekä hyvinvointiin liittyvät suunnitelmat. Strategian pohjana toimivat kunnan visio ja kunnan luottamusmiesten hyväksymä toimintastrategia[19, 20]. Viime vuosina etenkin pääkaupunkiseudun kuntien painopisteinä ovat olleet kilpailu työvoimasta ja kunnallisten työpaikkojen houkuttelevaksi tekeminen. Maahanmuuttajat ovat potentiaalinen vaihtoehto, kun suuret ikäluokat poistuvat kunnallisista työpaikoista.

HENKILÖSTÖSTRATEGIA HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN JOHTAMISEN VÄLINEENÄ

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategiat liittyvät henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja strategiseen johtamiseen. Strategiaprosessissa henkilöstöhallinnon eri osa-alueille määritellään henkilöstöpolitiikka ja tavoitteet henkilöstövoimavarojen suhteen[16]. Henkilöstövoimavarojen johtamista (HRM = Human resources management) käytetään usein yleisnimityksenä erotuksena perinteisestä henkilöstöhallinnosta (Personnel management)[2, 22]. Henkilöstövoimavarojen johtamisessa voidaan erottaa ns. kova ja pehmeä lähestymistapa[19, 22, 26]. Molemmat näkökulmat korostavat henkilöstöstrategian yhteyttä toimintastrategiaan, sen tavoitteisiin ja henkilöstöpolitiikkaan. Kovassa näkemyksessä koko henkilöstöjärjestelmä palvelee organisaation strategisia tavoitteita. Pehmeässä näkemyksessä sen sijaan korostetaan henkilöstön sitoutumisen, taitojen ja korkean laadun merkitystä organisaation kilpailukyvyn lähteinä[19, 20]. Strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen (SHRM = Strategic human resource management) voidaan tiivistää prosessiksi, jossa henkilöstövoimavarojen toiminnot yhdistetään toimintastrategisiin tavoitteisiin organisaation suorituskyvyn lisäämiseksi[3].

Kunnallishallinnossa strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen merkitsee henkilöstöjohtamisen ja poliittisten elinten toimintastrategisten päätösten keskinäistä sopusointua. Henkilöstö- ja toimintastrategian yhteen kytkeminen henkilöstösuunnitteluun, koulutukseen ja palkitsemisjärjestelmien kehittämiseen kuvaa kovaa linjaa ja henkilöstön osallistumiseen ja sitoutumiseen painottaminen pehmeää linjaa. Tällöin painottuvat johtamistyyli ja organisaatiokulttuuri[18]. Kunnan toimintasuunnitelma, visio, arvot, vastuutahot ja aikataulut ilmaistaan henkilöstöstrategiassa. Strategiaa toteutetaan käytännössä henkilöstövoimavarojen johtamisen ja henkilöstöpolitiikan avulla[4, 18].

Henkilöstöstrategiat voidaan hahmottaa suunnitelmana, johtamisjärjestelmä-

nä ja strategiaprosessin muotoiluna[4]. Andrew Brown näkee strategian ja kulttuurin kuvaavan samoja organisaation piirteitä[4]. Strategia suunnitelmana on johdon virallinen ja selkeästi ilmaistu toimintasuunnitelma organisaation kilpailukykyisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä muodossaan se on yleisimmin käytetty tapa[14].

Henkilöstöstrategia johtamisjärjestelmänä kuvaa niitä arvoja ja yleisiä periaatteita, joilla organisaatiota ja henkilöstöä johdetaan. Strategiaprosessin muotoileminen pitää sisällään päätöksentekoon, tapahtumiin ja toimintoihin liittyviä toimintamalleja. Henkilöstön osallistuminen strategian muotoiluun mahdollistaa sen yhtenevyyden organisaation kulttuurin kanssa. Sitoutuminen prosessiin edesauttaa myös strategian toimeenpanon onnistumista.

Monikulttuurisuus henkilöstöstrategioissa ja aikaisemmissa tutkimuksissa

Monikulttuurisuus on määritelty monin tavoin, eikä tutkijoilla ole aina yksimielistä käsitystä siitä, mitä sillä tarkoitetaan[12]. Sillä viitataan yhteiskunnassa esiintyviin eri kulttuureihin, mutta myös poliittiseen tavoitteeseen, jossa eri kulttuurit ja väestöryhmät voivat elää rinnakkain yhteiskunnassa[40]. Puhutaan myös kulttuurisesta monimuotoisuudesta, jolloin tarkoitetaan ihmisten kulttuurista eroavuutta esimerkiksi arvojen, asenteiden ja tyylien osalta[11].

Kulttuurisen monimuotoisuuden näkökulmasta kulttuuri nähdään laajasti. Silloin ei tarkastella vain kansallista kulttuuria, vaan eri ammattiryhmien ja yksiköiden kulttuureja yrityksen tai laitoksen sisällä[11]. Yleisesti kulttuuri nähdään niin koulutuksen, taiteen ja kirjallisuuden kautta kehittyvinä yksilön ominaisuuksina kuin kollektiivisena, ryhmiä toisistaan erottavina sosiaalisen elämän sääntöinä[12, 29] sekä eettisiä arvoja ja asenteita koskevina, yleisesti hyväksyttyinä tunteina ja uskomuksina[25]. Kulttuurin määrittelyä arvojen, asenteiden ja mielipiteiden kautta on kritisoitu siitä, että arvoja tutkimalla on vaikea sanoa konkreettisia asioita yhteiskunnasta ja organisaatioista, vaan asiat jäävät liian yleisluonteiselle tasolle[28]. Yleisesti voi sanoa, että kulttuuri on ennen kaikkea kollektiivista. Ihmiset luovat merkityksiä, jotka vastaavasti muovaavat ihmisiä erityisesti yhteiskunnan ja sen ympäristön jäseninä, jossa he elävät ja asuvat[10].

Monikulttuurisuutta henkilöstöstrategioissa ei ole paljon tutkittu. Esimerkiksi työntekijöiden moninaisuutta tai erilaisuutta pidetään organisaation kilpailukyvyn kannalta tärkeänä tekijänä, mutta tämä ei tullut HRM-strategioissa erityisesti esille, toteaa Aulikki Sippola väitöskirjassaan[36].

Valtiotason strategioissa monikulttuurisuutta on tarkasteltu pääasiassa maahanmuuttopoliittisen keskustelun kautta[24]. Painoalueina ovat olleet monikulttuurisuuden ehdot ja vastaanottavan maan maahanmuuttopolitiikkaa[6, 7, 24], sen toimeenpano, monikulttuurinen yhteiskunta[33] ja maahanmuuttajien integroituminen eri Euroopan maissa[2, 5, 6, 17, 23, 27]. Yksittäisen maahanmuuttajan kohdalla esimerkkinä onnistuneesta integroitumista voi olla toimiminen Suomessa tasaarvoisena yhteiskunnan jäsenenä säilyttäen kuitenkin samalla oman kulttuurinsa[24]. Monikulttuurisuus tässä merkityksessä tarkoittaa kulttuurien moninaisuuden ja taustaltaan eri etnisten ryhmien suvaitsemista[43]. Aikaisemmissa tutkimuksissa monikulttuurisuutta on tarkasteltu

juuri taustaltaan erilaisten ihmisten suvaitsemisena erityisesti työelämässä. Tällöin on keskitytty maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan, työllistymiseen[8, 9, 24, 31] ja sen esteisiin sekä viranomaisten ja työnantajien näkemyksiin ja asenteisiin ulkomaalaistaustaista työvoimaa kohtaan[27, 32, 34, 39].

Scheinin[35] mukaan monikulttuurisuus ilmenee strategioissa artefaktien, arvojen ja perusoletusten kautta. Artefaktit kuvaavat esimerkiksi käytettyä kieltä ja työyhteisön käyttäytymistapoja. Arvot julkilausumina kertovat, miten asioiden tulisi olla, ja toimivat usein organisaatioiden filosofioina yhdistämässä henkilöstöä. Kun arvot osoittautuvat toistuvasti valittujen ratkaisujen kannalta hyviksi, ne vähitellen muuttuvat uskomuksiksi ja siirtyvät viimein tiedostamattomalle tasolle perusoletuksiksi. Ne ovat organisaatiokulttuurin ydin ja edustavat organisaatioissa useista vaihtoehdoista valittuja ratkaisuja. Tästä näkökulmasta henkilöstöstrategiat voivat heijastaa perusolettamuksiin pohjautuvia valintoja.

Organisaatiokulttuuriteorioita koskevan kirjallisuuskatsauksen[13] perusteella organisaatiokulttuuriparadigma oli yksi merkittävimpiä 1900-luvun länsimaisia organisaatio- ja johtamisparadigmoja. Kuitenkaan tieteellisissä tutkimuksissa niitä ei ole juuri nostettu esille. Tutkimusten perusteella vallitseva organisaatiokulttuuri on yhteydessä etenkin tiedon hallinnan ja oppimisen prosesseihin, ja siksi organisaatiokulttuurin tavoitteellinen ja tietoinen kehittäminen nähdään tärkeänä.

Tässä tutkimuksessa monikulttuuriselle ja etnisesti monimuotoisella työyhteisöllä ymmärretään organisaatiota, jossa työskentelee etniseltä taustaltaan erilaisia työntekijöitä, ja monikulttuurisuudella niitä henkilöstöpoliittisia tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla edistetään maahanmuuttajien integroitumista organisaatiossa. Työelämän liikkuvuutta ja ulkomaalaisten työtekijöiden määrän kasvua sekä valtaväestölle suunnattuja toimenpiteitä kuvataan henkilöstöstrategioissa usein kansainvälistymisenä.

TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan monikulttuurisuutta henkilöstövoimavarojen johtamisen kontekstissa. Tavoitteena on selvittää, miten monikulttuurisuus näkyy ja ilmenee yhden kunnan henkilöstöstrategioissa kymmenen vuoden aikajaksolla, saako monikulttuurisuus erilaisia ilmenemismuotoja ajan kuluessa ja miten nämä muutokset ovat yhteydessä yhteiskunnalliseen kehitykseen. Vastausta tutkimuskysymykseen etsittiin analysoimalla yhden kunnan ja sen kolmen viraston henkilöstöstrategioita. Asiakirjoja analysoimalla selvitettiin, milloin monikulttuurisuutta ilmaisevat sanat ilmestyivät strategioihin ja missä asiayhteyksissä ne ilmenivät.

AINEISTO JA MENETELMÄT

Aineisto

Tutkimuksen aineisto koostui 22:sta henkilöstöä koskevasta strategia-asiakirjasta vuosille 1999–2009: pääkaupunkiseudun yhteisstrategioista ja talousarvioehdotuksista (4 asiakirjaa vuosilta 2004, 2006, 2007 ja 2008), tutkimuskohteena olleen kunnan ja sen kolmen viraston henkilöstöstrategioista (2 kunnan asiakirjaa vuosilta 1999 ja 2006, 2 terveystoimen asiakirjaa vuosilta 2005 ja 2006; 3 sosiaalitoimen asiakirjaa vuosilta 2000, 2004 ja 2006; 3 palvelualan asiakirjaa vuosilta 2001, 2002 ja 2004) ja terveystoimen

yleisstrategioista (5 asiakirjaa vuosilta 2003, 2004, 2005, 2006 ja 2007), talousarvioehdotuksesta vuodelta 2007 sekä rasismin ja etnisen syrjinnän ehkäisemisen strategioista (2 asiakirjaa vuosilta 2002 ja 2004). Tutkimusaineistossa oli sivuja yhteensä noin 480. Talousarvioasiakirjoista on otettu mukaan vain yhteisstrategioita koskevat otteet. Aineistosta ainoastaan kaksi asiakirjaa oli vain paperimuodossa. Kaikki muut olivat saatavissa myös sähköisesti.

Tutkimuskohteeksi valittiin pääkaupunkiseudun suuri kunta/kaupunki ja sen kolme keskeisintä toimialaa. Toimialojen henkilöstömäärä käsitti noin 60 % kunnassa työskentelevien kokonaismäärästä (31.12.2007 61,1 %), joten aineisto edustaa hyvin kyseistä kuntaa. Tutkimuskohteen valintaan vaikuttivat kunnan kansainvälistyminen ja sen kasvava ulkomaalainen työväestö sekä kokemus maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistämisestä. Tutkimuskunta toimi myös vertailukohteena pääkaupunkiseudun muille kunnille sekä sosiaali- ja terveystoimen alueilla Suomen suurimmille kaupungeille.

Tutkimusaineistoon valittujen strategiaasiakirjojen tutkiminen oli mahdollista, koska niiden rakenne oli selkeä, valmisteluvaiheet ja niihin osallistuneet henkilöt sekä hyväksymismenettelyt ja perustelut valinnoille olivat löydettävissä. Strategioiden rakenne koostui strategian valmistelusta, sen perusteluista, toteuttamissuunnitelmasta tai toimenpideohjelmasta sekä seurannasta. Asiakirjat edustivat laajaa hyväksyntää kunnassa, koska ne olivat kunnan tai yksiköiden henkilöstöryhmien ja valtuuston hyväksymiä.

Menetelmät

Aineisto analysoitiin induktiivista sisällönanalyysia käyttäen. Menetelmä soveltuu hyvin erilaisten kirjallisten materiaalien analysointiin[21]. Analyysimenetelmänä ei käytetty varsinaisesti tekstianalyysia, jossa aineistoa pyritään tulkitsemaan ja kontekstisoimaan intuitiivisesti[37]. Tekstianalyysia on tosin käytetty myös synonyymina sisällönanalyysille[41].

Analyysiprosessissa aineisto luettiin läpi useita kertoja. Jokainen asiakirja käsiteltiin ja analysoitiin aluksi erikseen toimialakohtaisesti. Analyysiyksiköksi määriteltiin sana, sanayhdistelmä, lause tai ajatuskokonaisuus. Asiakirjoista etsittiin tutkimustehtävän mukaisesti kansainvälisyyttä, erilaisuutta, moninaisuutta ja maahanmuuttajia ilmaisevia sanoja ja asiakokonaisuuksia. Nämä kirjattiin prosessin eri vaiheissa taulukoihin. Asiakirjoista pelkistettiin ja yhdistettiin toisiinsa liittyvät ilmaisut. Pelkistyt ilmaukset ryhmiteltiin samaa asiaa ilmaiseviin teemoihin (alaluokat) ja ryhmät (pääluokat) yhdistettiin toisiinsa asiakokonaisuuksiksi (yleistykset)[1, 21]. Asiakokonaisuuksista muodostuivat päätulokset. Jokaisesta asiakirjasta laskettiin lisäksi päälinjausten, osatavoitteiden ja toimenpiteiden osalta analyysiyksikköjen osuudet[21]. Taulukko 1 kuvaa analyysimenetelmää.

TULOKSET

Pääkaupunkiseudun yleisstrategiat

Pääkaupunkiseudun yhteistyö käynnistyi vuonna 2004. Strategioiden päälinjaukset keskittyivät vuosina 2005–2008 hyvinvointiin, palveluihin, kilpailukykyyn, kau-

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysista.

Alkuperäinen lainaus	Pelkistäminen	Alaluokka	Pääluokka	Yleistys
"…arvot merkitsevät…mm. erilaisuuden hyväksymistä".	arvo – erilaisuuden hyväksyminen	Erilaisuuden hyväksyminen	Erilaisuuden hyväksyminen arvoperustassa	Monimuotoisen ja -kulttuurisen organisaation johtaminen
"Työyhteisöjen ilmapiiri ja johtaminen ovat sellaisia, että yksiköissä hyväksytään ja arvostetaan henkilöstön erilaisuutta koulutuksen, kokemuksen, henkilökohtaisten ominaisuuksien ja syntyperän suhteen."	työyhteisöjen ilmapiiri ja johtaminen sellaista, että hyväksytään ja arvostetaan ihmisten erilaisuutta.. …syntyperän suhteen	henkilöstön erilaisuuden huomioon ottaminen koulutuksen suhteen erilaisuuden huomioon ottaminen kokemuksen suhteen erilaisuuden hyväksyminen syntyperän suhteen	Monikulttuurisen työilmapiirin ja johtaminen	
"Henkilökohtaiset ominaisuudet ja vahvuudet otetaan huomioon tehtäväjärjestelyissä."	Henkilökohtaiset ominaisuudet ja vahvuudet otetaan huomioon	henkilökohtaisten ominaisuuksien ja vahvuuksien huomioiminen tehtäväjärjestelyissä	Erilaisuuden huomioon ottaminen työjärjestelyissä	
"arvot merkitsevät…tasa-arvoa. Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti sukupuolesta, ***etnisestä taustasta, ihonväristä, uskontokunnasta*** *tai iästä riippumatta."*	henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ….	Tasa-arvoinen kohtelu	Yhdenvertaisuusperiaatteen huomioon ottaminen	
"Henkilöstön johtaminen ja yhteistoiminta: Tavoitteena on aktiivinen, ***ihmisten erilaisuuden*** *huomioon ottava ja palautetta antava esimies. "*	Ihmisten erilaisuuden huomioon ottava esimies	Erilaisuuden huomioon ottaminen esimiestyössä	Monikulttuurisuutta tukeva esimiestyö	
"Esimiesten valmennuksessa korostetaan henkilöstöjohtamisen taitojen kehittymistä siten, että työntekijät otetaan huomioon yksilöinä."	Työntekijät huomioon yksilöinä	Yksilöllisyyden huomioon ottaminen esimiestyössä		

punkirakenteeseen ja asumiseen. Tavoitteena oli erityisesti pääkaupunkiseudun toiminnan yhtenäisyys, mutta niillä haettiin myös vaikuttavuutta valtion strategiseen linjauksiin ja hallitusohjelmaan. Ajatuksena oli luoda monimuotoisen johtamisen tueksi yhteiset henkilöstöstrategiset linjaukset ja toimintamallit.

"Pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteisillä strategisilla päämäärillä ja strategioilla on suurkaupunkipoliittinen ulottuvuus. Niiden tulee vaikuttaa valtiovallan strategisiin linjauksiin, kuten hallitusohjelmaan, kehyspäätöksiin ja ohjelmasuunnitteluun. Yhteisestä visiosta johdetuilla strategisilla päämäärillä ja strategioilla tavoitellaan pääkaupunkiseudun toiminnan yhtenäisyyttä..."

Strategiaan oli kirjattu kolme päälinjausta, yhdeksän pää- ja 76 alatavoitetta sekä 290 toimenpidettä. Tutkimustehtävän mukaisia mainintoja löytyi viidessä osatavoitteessa (6,5 %) ja 13 toimenpiteessä (4,5 %). Nämä liittyivät tarjottaviin palveluihin eli asiakastyöhön, eivät niinkään maahanmuuttajiin työntekijöinä. Osion *"syrjäytymisen ehkäisy ja yhteistyön kehittäminen siinä"* kohteina olivat maahanmuuttajaperheet. Palveluresurssit haluttiin turvata syrjäytymisriskiryhmille. Syrjäytymistä ehkäisevinä toimenpiteitä esitettiin maahanmuuttajien kotouttamiseen sekä aktiiviseen ja omaehtoiseen kansalaisuuden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä. Ehdotukset liittyivät kunnan yleisiin palveluihin kansalaisille. Kilpailukykyyn liittyvät maininnat koskivat yhteiskuntaan integroitumista ja työllistymisessä tarvittavan suomen tai ruotsin kielen taidon hankkimisen edistämistä. Käytännössä ehdotukset lisäsivät myös henkilöstön osaamisvaatimuksia palvelujen tarjoajina.

Kunnan strategiat

Kunnan vuosien 1999–2004 henkilöstöstrategian yhdeksästä päätavoitteesta ja 33 osatavoitteesta yksi päätavoite sisälsi neljä (12,1 %) tutkimustehtävän mukaista mainintaa. Kansainvälistymiskehityksen vahvistamista tavoiteltiin henkilöstön kielikoulutusta monipuolistamalla ja laajentamalla sekä henkilöstön omatoimista opiskelua tukemalla. Henkilöstöä suositeltiin osallistumaan monikulttuuriseen työskentelyyn ja kansainvälisiin projekteihin. Monikulttuuristuminen tuli ottaa huomioon henkilöstökoulutuksessa. Tarkempia toimeenpaino-ohjeita ei mainittu.

Vuosien 2006–2008 henkilöstöstrategian neljästä strategisesta päämäärästä ja 39 tavoitteesta kahdessa oli mainintoja tutkimustehtävän mukaisista asioista (5,1 %). Nämä liittyivät henkilöstöresurssien määrälliseen ja laadulliseen varmistamiseen. Tavoitteina ja toimenpiteinä oli *"ottaa maahanmuuttajat huomioon työpaikoista tiedotettaessa ja työpaikkailmoituksia laadittaessa"* sekä *"kehittää maahanmuuttajille urapolkuja"* lisäämällä oppisopimus- ja rekrytointikoulutusta maahanmuuttajille. Myös organisaatiokulttuurin ja johtamisen merkitystä korotettiin: *"Organisaatiokulttuuri ja johtaminen rakennetaan oppimista ja innovatiivisuutta edistäviksi."*

Henkilöstöstrategioiden tueksi laaditun rasismin ja etnisen syrjinnän ehkäisyohjelman tavoitteina oli rasismin ja etnisen syrjinnän ehkäiseminen sekä etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen kaikessa kaupungin toiminnassa. Päämäärinä oli luoda selkeät hallinto- ja toimintatavat sekä edistää etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien tasavertaista osallistumista kunnan elämään. Tarkoitus oli myös saada henkilöstö tunnistamaan etninen syrjintä ja syrjivät käytännöt sekä reagoimaan niihin. Tarkempia toimenpide-ehdotuksia ei esitetty.

Palvelualan strategiat

Palvelualan henkilöstöstrategiassa 2001–2004 oli kahdeksan pää- ja 30 alatavoitetta. Yhden päätavoitteen kolmessa (10 %) alakohdassa viitattiin tutkimustehtävän mukaisiin sanoihin ja lauseisiin. Tavoittee-

na oli edistää kansainvälistymiskehitystä panostamalla henkilöstön kielikoulutukseen ottamalla samalla huomioon viraston ulkomaalaistaustainen henkilöstö.

> *"Henkilöstön kielikoulutusta jatketaan ja monipuolistetaan ottaen huomioon henkilöstön monikulttureellinen tausta."*

Muilta osin tavoitteet myötäilivät kaupungin henkilöstöstrategiaa kehottamalla henkilöstöä omalla ajalla tapahtuvaan kielten opiskeluun ja monikulttuuriseen työskentelyyn sekä kansainvälisiin projekteihin osallistumiseen. Henkilöstösuunnitelmassa vuodelle 2002 ei mainittu erikseen maahanmuuttajia. Vuoden 2004 henkilöstöstrategiassa korostettiin yksilön kunnioittamista yleismaailmallisena arvona. Strategian yhden linjauksen tavoitteena oli edelleen kansainvälistymiskehityksen edellytysten vahvistaminen.

Terveystoimen strategiat

Terveystoimen henkilöstöstrategia vuosille 2007–2009 perustui kunnan henkilöstöstrategiaan. Monikulttuurisuuteen liittyviä mainintoja esiintyi pääasiassa strategian perusteluissa. Suurimmat haasteet kohdistuivat työvoiman saatavuuteen ja osaamiseen sekä henkilöstön liikkuvuuteen. Keskeisimpiä muutostekijöitä olivat henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen, työikäisen väestön väheneminen, kilpailu työvoimasta sekä palvelutarpeen ja työelämän vaatimusten muutokset. Yhdeksi ratkaisuksi työvoimapulaan katsottiin maahanmuuttajat.

> *"Terveystoimi tarvitsee myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä."*

Uutena näkökulmana tuotiin esille työyhteisöjen monikulttuurisuus ja hyödyntäminen voimavarana.

> *"Työyhteisöiltä edellytetään monikulttuurisuuden hyväksymistä ja sen hyödyntämistä voimavarana."*

Tarkempia ehdotuksia ei mainittu.

Strategian toimenpideosiossa oli neljä pää- ja 14 alatavoitetta ja 54 toimenpidettä. Tutkimustehtävän mukaisia mainintoja löytyi vain yksi. Henkilöstöresurssien määrän ja laadun varmistamiseksi tuli kehittää rekrytointia. Maahanmuuttajille järjestettiin suunnitelman mukaan vuosittain vähintään yksi rekrytointikoulutus: ***"Järjestetään vuosittain vähintään yksi rekrytointikoulutus ulkomaalaistaustaisille"***.

Yleisstrategioissa henkilöstöön liittyvät maininnat kohdistuivat henkilöstön ruotsinkielen taidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen, terveydenhuollon henkilökunnan saantiin työvoimapulan ja lähivuosien eläkkeellesiirtymisten takia, monikulttuurisuuden esiintymiseen arvoissa sekä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden lukumäärään.

> *"Henkilökunnan ruotsinkielen taidon kehittämistä ja ylläpitämistä tuetaan mm. mahdollistamalla kouluttautumista työaikana sekä kannustamalla esim. erillispalkkioin hakeutumista oppimaan työssä ruotsinkielisten hoitoyksiköiden ja -tiimien jäseniksi." (Strategia 2002–2004)*

> *"Asiakaslähtöisyys, palveluja kehitetään väestön tarpeista lähtien ottamalla huomioon monikulttuurisuus." (Strategiat 2005–2007 ja 2006–2008)*

> *"…Toisaalta myös maahanmuuttajataustaista ja muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvaa henkilöstöä on 130." (Strategia 2006–2008)*

Palvelujen tarjontaan viittaavat asiat painottuivat ruotsinkielisille äidinkielisten palvelujen tarjontaan ja maahanmuuttajien tarpeiden huomioon ottami-

seen terveyspalvelujen tuottamisessa. Ensimmäisen kerran strategiassa vuosille 2005–2007 mainittiin kansainvälistymisestä seuraava mahdollinen negatiivinen vaikutus: kansainvälistymisestä ja sen ohella päihteiden lisääntymisestä syntyvä uhka toiminnalle ja henkilöstöturvallisuudelle.

> *"…palvellaan myös ruotsinkielellä." (Strategiat vuosille 2002–2004 ja 2004–2006)*

> *"Maahanmuuttajien tarpeet huomioidaan terveyspalvelujen tuottamisessa." (Strategia vuosille 2004–2006)*

> *"Maahanmuuttajataustaisen väestön erityistarpeiden huomioon ottaminen on kasvava haaste perusterveydenhuollolle. (Strategiat vuosille 2005–2007 ja 2006–2008)*

> *"Kansainvälistymisestä ja mm. päihteiden lisääntyvästä käytöstä aiheutuu uhkia toiminnan jatkuvuudelle ja henkilöstöturvallisuudelle. " (Strategia vuosille 2005–2007)*

Strategiasuunnitelmissa vuosille 2007–2009 ja 2008–2010 ei ollut edellisiin suunnitelmiin verrattuna uusia näkökulmia monikulttuurisuuteen. Strategiat noudattivat henkilöstöohjelmaa.

Sosiaalitoimen strategiat

Sosiaalitoimen henkilöstöohjelmassa vuosina 2006–2008 oli 13 painopistealueita, noin 20 tavoitetta ja yli 55 toimenpidettä. Näistä vain yksi painopistealue (1,8 %) viittasi monikulttuurisuuteen. Painopiste oli henkilöstön rekrytoinnissa, saatavuudessa ja pysyvyydessä. Lisäksi tavoitteena oli laatia "monimuotoiset työyhteisöt" -periaatteet. Tavoitetasoksi asetettiin ***"työyhteisöjen ristiriitatilanteiden vähentyminen ja työyhteisöjen monimuotoisuuden hyödyntämisen lisääntyminen."*** Periaatteet oli tarkoitus laatia, viedä työpaikoille ja saada ne aktiiviseen käyttöön kahden vuoden aikana.

Monikulttuurisuuteen viittaavia mainintoja löytyi lisäksi strategian arvoperustan kuvauksesta ja toiminta-ajatuksesta sekä toimintaympäristön analyysistä. Joidenkin yleisten viittauksien mainittiin koskevan kaikkia työntekijöitä. Sosiaalitoimi kuvattiin ihmisten, erilaisuuden ja monimuotoisuuden kohtaamispaikaksi. Monikulttuurisuus ja maahanmuuttajat nähtiin yhdeksi vaikuttavaksi muutosvoimaksi. Tämä muutos näkyi myös henkilöstön osaamisvaatimusten kasvuna ja asiakkaiden yhdenvertaisuuden edistämisen, syrjimättömyyden ja rasismin torjumisen tarpeen kasvuna. Maahanmuuttajien osuus työntekijöinä kasvoi, ja tämä tuli ottaa huomioon henkilöstön perehdytyksessä, urakehityksessä ja suomen kielen oppimisessa työpaikoilla.

> *"Erilaisuuden hyväksyminen. Työyhteisöjen ilmapiiri ja johtaminen ovat sellaisia, että yksiköissä hyväksytään ja arvostetaan henkilöstön erilaisuutta koulutuksen, kokemuksen, henkilökohtaisten ominaisuuksien ja syntyperän suhteen. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja vahvuudet otetaan huomioon tehtäväjärjestelyissä. " (Strategia 2002–2004, 2004–2006)*

> *"Tasa-arvo. Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti sukupuolesta, etnisestä taustasta, ihonväristä, uskontokunnasta tai iästä riippumatta. " (Strategia 2002–2004, 2004–2006)*

> *"…kaikkien työntekijöiden ja esimiesten jatkuvaa kehittymistä ja kasvua koulutuksen ja työssä oppimisen keinoin." (Henkilöstöstrategia 2006–2008)*

> *"…heitteille ei jää kukaan." (Henkilöstöstrategia 2006–2008)*

Yhteenveto

Monikulttuurisuuden ilmenemistä kuvaavat asiat kunnan henkilöstö- ja muissa strategioissa vuosina 1999–2009 on koottu taulukkoon 2. Monikulttuurisuus ilmeni pääasiassa strategioiden perusteluissa ja taustakuvauksissa. Varsinaisissa strategioiden toimenpideosioissa monikulttuurisuutta ilmaisevia mainintoja oli noin 1,8–13 prosenttia kaikista tavoitteista, mikä tarkoittaa lähinnä yhtä päälinjausta, yhtä pää- ja alatavoitetta ja paria toimenpidettä. Todellisuudessa useampaan tavoitteeseen voi sisältyä myös maahanmuuttajien huomioon ottaminen, mutta sitä ei erikseen mainittu.

Induktiivisen sisällönanalyysin päätuloksena muodostui kolme eri aikoina alkanutta linjausta, joihin monikulttuurisuuden ilmeneminen kiteytyi: valtaväestön kansainvälistymiseen kannustamisena, maahanmuuttajien rekrytointiin ja työelämän monikulttuuristumiseen sekä monikulttuurisuutta tukevaan organisaatiokulttuuriin ja etnisesti monimuotoisen työyhteisön johtamiseen. (Taulukko 2, s. 626.)

Monikulttuurisuus strategioissa näkyi kahdella tavalla. Se liittyi toisaalta henkilöstöön kohdistuviin tavoitteisiin ja toimenpide-ehdotuksiin sekä toisaalta monikulttuurisen asiakaskunnan palvelujen kehittämiseen. Jotkin asiat painottuivat useimmissa strategioissa koko suunnittelukauden ajan, toiset ilmaantuivat vasta viimeisiin tarkasteltaviin asiakirjoihin.

Kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus olivat henkilöstöstrategioiden painopisteitä vuosisadan vaihteen molemmin puolin. Ne korostuivat etenkin kunnan ja palvelualan strategioissa. Kansainvälistymisen osalta puhuttiin henkilöstön kielikoulutuksen laajentamisesta ja monipuolistamisesta ja kansainvälisiin projekteihin osallistumisesta. Sekä henkilöstön että asiakaskunnan monikulttuuristuminen pyrittiin huomioimaan henkilöstökoulutuksessa. Henkilöstöä suositeltiin osallistuman omaehtoiseen kielenopiskeluun ja monikulttuuriseen työskentelyyn. Monikulttuurisuus ilmeni strategioissa lähinnä henkilöstövoimavarojen johtamisen arvoperustan kuvausten kautta.

Maahanmuuttajien rekrytointi ja työelämän monikulttuuristuminen korostuivat vuoden 2004 jälkeisissä strategioissa. Keskeisiä asioita olivat työvoiman saatavuus, osaaminen ja ammatillinen liikkuvuus. Tavoitteina oli varmistaa hyvä perus- ja ammattikoulutus sekä osaava työvoima. Maahanmuuttajat otettiin ensimmäistä kertaa huomioon potentiaalisina työnhakijoina, ja heidän uralla etenemiseensä kiinnitettiin huomiota. Sosiaalitoimen vuosien 2006–2008 ja terveystoimen vuosien 2007–2009 henkilöstöstrategian painopistealueet kohdistuivat selkeästi maahanmuuttajien rekrytointiin.

Monikulttuuristuminen työelämässä merkitsi lähinnä sitä, että ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoitiin lisääntyvästi työyhteisöihin. Sosiaalitoimen strategiassa esiintyi ensimmäisen kerran viittauksia työyhteisötasolla tapahtuvaan erilaisuuden hyväksymiseen ja henkilöstön tasaarvoiseen kohteluun. Periaatteiden toteuttamisesta ei kuitenkaan annettu toimenpide-ehdotuksia. Terveys- ja sosiaalitoimen strategioissa korostuivat monikulttuuristuvan asiakaskunnan palvelutarpeet ja tätä kautta henkilöstön monimuotoisuusosaaminen.

Taulukko 2. Monikulttuurisuuden ilmeneminen henkilöstö- ja muissa strategioissa vuosina 1999–2009.

Strategiat eri tasoilla	Kansainvälisyys/ monikulttuurisuus valtaväestön koulutuksessa	Maahanmuuttajien rekrytointi Monikulttuuristuminen työelämässä Osaamisulottuvuus / Asiakasulottuvuus	Monikulttuurisuutta tukeva organisaatiokulttuuri Etnisesti monimuotoisuuden ja monikulttuurisen työyhteisön johtaminen
Ajanjaksot	1999–2004	2004–2008 >	2006–2009 >
Pääkaupunkiseutu Henkilöstö		Osaavan työvoiman saatavuus ja maahanmuuttopolitiikka, henkilöstön saatavuuden varmistaminen pitkällä aikavälillä	Seudullisen yhteistyön malli ja yhteiset henkilöstöstrategiset linjaukset monimuotoisen johtamisen tueksi
Palvelut		Palveluresurssien turvaaminen syrjäytymisvaarassa oleville riskiryhmille, mm. maahanmuuttajille	
Kunta/ kaupunki Henkilöstö	Henkilöstön kielikoulutus; omatoiminen opiskelu, osallistuminen kansainvälisiin projekteihin Henkilöstön ja asiakaskunnan monikulttuuristumisen huomioiminen henkilöstökoulutuksessa	Henkilöstöresurssien määrällinen ja laadullinen varmistaminen: Maahanmuuttajien huomioiminen työnhakijoina Urapolkujen kehittäminen maahanmuuttajille Oppisopimus- ja rekrytointikoulutus maahanmuuttajille Etninen syrjäytymisen ja rasismin vastainen ohjelma	Perehdyttäminen; perehdyttämisohjelmat maahanmuuttajille Työssä oppiminen Johtamisvalmiuksien lisääminen, monimuotoistuvien työyhteisön johtaminen Rasismin ja etnisen syrjinnän ehkäisyohjelma: • Rasismin ja etnisen syrjinnän ehkäiseminen sekä etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen kaikessa kunnan toiminnassa • Rasismin ja etnisen syrjinnän estämiseen vakiintuneet hallinto- ja toimintatavat
Palvelut		Kaupungin maahanmuutto- ja maahanmuuttajapalveluiden kehittäminen	Yhdenvertaisuuden edistäminen kaupungin hallinto- ja toimintatavoissa
Palveluala Henkilöstö	Henkilöstön kielikoulutus; osallistuminen kansainvälisiin projekteihin	Henkilöstön vakinaistaminen Selvitys palvelualan maahanmuuttajien tausta-ammateista ja -koulutuksista, osaamisesta, ura- ja koulutustoiveista sekä tulevaisuuden suunnitelmista jatkotoimenpiteitä varten (ura- ja koulutuspolut)	Henkilöstön monikulttuurisen taustan huomioiminen työyhteisöissä. Tiimien kouluttaminen ja olemassa olevan henkilöstön monikulttuurisuuden huomioiminen
Terveystoimi Henkilöstö		Ulkomaalaisten rekrytointi Selvitys terveystoimen maahanmuuttajien tausta-ammateista ja -koulutuksista, osaamisesta, ura- ja koulutustoiveista sekä tulevaisuuden suunnitelmista jatkotoimenpiteitä varten (ura- ja koulutuspolut)	Työyhteisöjen erilaisuuden hyväksyminen
Palvelut	Ruotsinkielisten palvelujen tarjoaminen	Erityispalvelujen linjaaminen, mm. maahanmuuttajien palvelut	
Sosiaalitoimi Henkilöstö	Kansainvälistyminen ja monikulttuurisuuden lisääntyminen > palvelujen räätälöiminen ja uudistaminen väestön tarpeiden mukaisesti		Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä Henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu Monikulttuurisuus ja maahanmuuttajat vaikuttava muutosvoima: henkilöstön osaamisvaatimusten kasvu, asiakkaiden yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjimättömyyden ja rasismin torjunnan tarpeen kasvaminen Maahanmuuttajien huomioiminen henkilöstön perehdytyksessä, urakehityksessä ja suomen kielen oppimisessa työpaikoilla. Työpaikka erilaisuuden ja monimuotoisuuden kohtaamispaikka Monimuotoiset työyhteisöt -periaatteet: ristiriitatilanteiden vähentyminen ja työyhteisöjen monimuotoisuuden hyödyntäminen
Palvelut		Kansainvälistyminen palveluissa maahanmuuttajien osuuden kasvaessa väestössä	

Monikulttuurisuutta tukeva organisaatiokulttuuri ja etnisesti monimuotoisen ja monikulttuurisen työyhteisön johtaminen ilmaantuivat vuosille 2006–2008 laadittuihin strategioihin. Pääkaupunkiseudun strategioiden tavoitteina oli luoda monimuotoisen johtamisen tueksi yhteiset henkilöstöstrategiset linjaukset ja toimintamallit. Henkilöstöstrategiatyö tehtiin kehittämishankkeena pääkaupunkiseudun kaupunkien case-yksiköissä. Hankkeen tuloksia ei ole vielä julkaistu, joten monikulttuurisuuden ilmenemisestä tältä osin ei ole tietoa. Organisaatiokulttuurin merkitys tuotiin esiin ensimmäistä kertaa kunnan strategiassa. Painopiste oli perehdyttämisessä ja työssä oppimisessa sekä johtamisvalmiuksien lisäämisessä.

Rasismin ja etnisen syrjinnän vastainen ohjelma tarjosi tukea henkilöstöstrategisiin linjauksiin ja toimintamalleihin ehdottamalla vakiintuneita hallinto- ja toimintatapoja etnisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan toiminnassa.

Lisäksi sekä sosiaali- ja terveystoimen että palvelualan strategioissa löytyi muutamia mainintoja monikulttuuristuvista työyhteisöistä ja niitä tukevista organisaatiokulttuureista ja niiden johtamisesta. Sosiaalitoimessa ihmisten moninaisuuden tai erilaisuuden huomioon ottaminen kytkeytyi henkilöstön johtamiseen. Tavoitteena oli erilaisuuden huomioon ottava esimies. Terveystoimessa työyhteisöjen erilaisuuden hyväksymiseen kiinnitettiin huomiota, mutta käytännön toimenpiteitä ei mainittu. Palvelualan henkilöstöstrategiassa tavoitteina olivat tiimien kouluttaminen ja olemassa olevan henkilöstön monikulttuurisen taustan huomioon ottaminen.

POHDINTA

Tutkimuksen kohteina olleet asiakirjat olivat strategioita vuosille 1999–2009. Reilu kymmenen vuoden tarkasteluajanjakso antoi kuvan pitkäaikaisesta suunnittelusta. Tutkimuksen kohteena olevat strategiat ja ohjelmat toimivat monikulttuurisuuden kannalta pitkän aikavälin toimintasuunnitelmina ja henkilöstövoimavarojen johtamisen välineinä.

Henkilöstöstrategioiden yhdistäminen toimintastrategiaan viittasi niiden pohjautuvan strategisen johtamisen toimintamalliin[3, 4]. Monikulttuurisuutta kuvaavissa ilmaisuissa toimintastrategiset painopistealueet liittyivät kunnan ja valtaväestön kansainvälistymiseen, osaamisen ja suoriutumiskyvyn parantamiseen sekä työvoiman saatavuuden varmistamiseen maahanmuuttajia rekrytoimalla. Toiminta kuvasi henkilöstöjohtamisen kovaa lähestymistapaa. Henkilöstö oli kirjausten perusteella osallistunut henkilöstöstrategioiden ja -ohjelmien rakenteisiin ja valmisteluun alusta lähtien. Työntekijöiden sitouttamisella strategioihin pyrittiin lisäämään henkilöstövoimavarojen johtamisen pehmeää lähestymistapaa.

Brownin[4] mukaan tarkasteltuna monikulttuurisuus ilmeni strategioissa pääasiassa henkilöstöjohtamisen suunnitelmana. Siitä kertoivat etenkin pääkaupunkiseudun kilpailukykyä edistävät tavoitteet. Kunnan ja toimialojen strategiat edustivat lisäksi johtamisjärjestelmää. Monikulttuurisuutta ilmaisevat arvot ja johtamisperiaatteet kuvattiin strategioiden alussa. Monikulttuurisuuteen liittyvien tavoitteiden asettelutapa ja päätöksenteko eivät tulleet esille. Näin ollen strate-

gioita ei voinut hahmottaa strategiaprosessin muotoilemisena.

Scheinin[35] jaottelun mukaan monikulttuurisuus ilmeni tutkimusaineistoissa kaikilla tasoilla. Vuosisadan vaihteen strategiat kuvasivat keskimmäistä tasoa, julkilausuttuja arvoja. Ne ilmensivät kunnan ja sen toimialojen organisaatiokulttuuria ja monikulttuurisuutta antamalla suosituksia kansainvälistymisestä ja valtaväestön omatoimisesta monikulttuurisuuteen perehtymisestä. Useimmat painotukset oli ilmaistu siten, että niiden voi tulkita kohdistuvan myös ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin. Mattlinin[28] ajatusta lainaten, organisaatioiden monikulttuurisuudesta ei voi kuitenkaan varmuudella sanoa konkreettisia asioita pelkästään arvojen perusteella.

Strategioista oli löydettävissä viitteitä myös perusolettamuksista eli organisaation ytimestä[35]. Ne edustivat valittuja ratkaisuja ja pyrkivät Scheinin ajattelun tavoin yhdenmukaistamaan kunnan eri virastojen ja laitosten toimintaa ja osaltaan yhdistämään eri henkilöstöryhmiä. Liki 20 vuoden kokemus strategioista oli muovannut henkilöstön ja poliittisten päättäjien ajattelutapaa ja niin arvot kuin valitut ratkaisutkin olivat mahdollisesti osoittautuneet toimiviksi, muuttuneet vuosien varrella uskomuksiksi ja siirtyneet tiedostamattomalle tasolle perusoletuksiksi. Tämän voisi päätellä siitä, että strategiat edustivat tiettyä samaa peruslinjaa ilman suuria vaihteluita. Poikkeuksena voi sanoa lähinnä monikulttuuristen asioiden selvän esiinnousun. Perusolettamuksia on kuitenkin vaikea osoittaa pelkän asiakirja-analyysin perusteella, ja siksi niiden ei voi varmuudella sanoa kuvaavan perusolettamuksia.

Induktiivisen analyysin pohjalta monikulttuurisuus ilmeni strategioissa kolmena ajallisena vaiheena. Se näkyi suoraan henkilöstöön kohdistuvina tavoitteina ja toimenpiteinä, mutta painottui selkeästi monikulttuuristuvan asiakaskunnan tarpeiden huomioon ottamisena ja palvelujen kehittämisenä ja tätä kautta epäsuorasti henkilöstön osaamisvaatimusten lisääntymisenä.

Kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden ilmeneminen valtaväestön koulutuksena, maahanmuuttajien rekrytoimisena ja työelämän monikulttuuristumisena myötäilivät 2000-luvun vaihteen molemmin puolin yhteiskunnassa tapahtuneita ilmiöitä. Kuntaan oli jo 1995 laadittu ulkomaalaispolitiikka, ja perustettu ulkomaalaisasiain neuvottelukunta valmisteli 1999 kunnan kotouttamisohjelman. Kunta on seurannut aktiivisesti valtakunnan tason päätöksiä ja ottanut strategioita valmistellessaan huomioon hallituksen 2000-luvun alussa paikallistasoille antamat suositukset ja kotouttamislain muutokset.

Suomen liittyminen EU:hun vuonna 1995 ja lisääntynyt pääkaupunkiseudun maahanmuutto lisäsivät tarvetta henkilöstön kansainvälistymiseen ja kielitaidon parantamiseen. Strategiassa tavoitteet ilmenivät suosituksina mutta eivät näkyneet juurikaan käytännön toimintoina. Vuosisadan vaihteessa kansainvälistyminen merkitsi lähinnä yksittäisten työntekijöiden omatoimista kielen opiskelua ja monikulttuurisuuteen tutustumista, ei niinkään systemaattista henkilöstön kouluttamista. Tavoitteiden saavuttamista ei seurattu.

Henkilöstön saatavuuden turvaaminen työelämässä korostui strategioissa vuodesta 2004 alkaen aina nykyhetkeen asti. Maahanmuuttopoliittinen keskustelu, -ohjelma ja painotus työperäiseen maahanmuuttoon[15, 24, 33], samoin kuin tutki-

muskohteena olevan kunnan henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen näkyivät panostamisena työvoiman turvaamiseen. Suomeen ja pääkaupunkiseudulle muuttaneiden maahanmuuttajien rekrytoiminen nähtiin yhtenä vaihtoehtona asian ratkaisemiseksi. Kunnan kilpailukykyä lisättiin vakinaistamalla henkilöstöä ja kehittämällä suoritukseen perustuvaa palkkausta. Maahanmuuttajien kohdalla tämä näkyi urapolkujen kehittämisenä. Yhtenä käytännön järjestelynä oli oppisopimuskoulutuksen järjestäminen työnantajan toimesta. Kunnalle jo 2000-luvun alussa laadittu etnisen syrjinnän ja rasismin vastainen asiakirja sekä vuonna 2004 valmistunut rasismin ja etnisen syrjinnän ehkäisyohjelma pyrkivät osaltaan takaamaan kaikille yhtenäiset mahdollisuudet. Analysoiduissa strategioissa maahanmuuttajien rekrytointi ja sitä kautta vähitellen lisääntyvä monikulttuuristuminen työelämässä painottuivat eniten.

Monikulttuurisuutta kuvaava kolmas vaihe, monikulttuurisuutta tukeva organisaatiokulttuuri ja etnisesti monimuotoisen ja monikulttuurisen työyhteisön johtaminen ovat kunnan ja sen virastojen tulevaisuuden haasteita. Strategioissa näihin viitattiin, mutta tavoitteet olivat yleisellä tasolla eikä käytännön toimenpiteitä tai seurantamenetelmiä juuri ilmaistu asiakirjoissa. Tutkimuskuntaan on perustettu työperäiseen maahanmuuttoon keskittyvä yksikkö, ja sen myötä monikulttuurisuuden tutkimus ja toiminta ovat selkeytyneet. Lähivuosien suunnitelmissa on erityinen monikulttuuristuviin työyhteisöihin kohdistuva monikulttuurisuusohjelma.

Tämän tutkimuksen vahvuutena on pitkä tarkasteluaika ja laaja aineisto. Aineiston analyysi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti tutkimuksen toistettavuuden lisäämiseksi ja tulosten luotettavuuden parantamiseksi. Strategioita analysoimalla on vaikea arvioida monikulttuurisuuden kehittymistä strategioiden toimeenpanon, toimenpiteiden toteutumisen ja vaikuttavuuden osalta. Tämä rajoittaa tulosten tulkintaa. Strategioissa on kuitenkin nähtävissä selkeä muutos pelkkien monikulttuurisuudesta kertovien arvojen kuvauksista käytännön toimenpide-ehdotusten ja joiltakin osin jopa tavoitetasojen asettamisen sekä seurannan suuntaan.

Henkilöstöstrategioita on toistaiseksi tutkittu vähän, ja siksi niitä on perusteltua tutkia. Ne kertovat siitä tahtotilasta, miten monikulttuurisuutta tulevaisuudessa halutaan edistää ja monikulttuuristuvia organisaatioita johtaa. Monikulttuuristumisen näkökulmasta tutkimusta tulisi lisääntyvästi suunnata maahanmuuttajien työelämään integroitumiseen, heidän osaamisensa hyödyntämiseen voimavarana, monikulttuuristen työyhteisöjen johtamiseen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvoinnin kysymyksiin[42].

KIRJALLISUUS

1. Alasuutari P: Johdatus yhteiskuntatutkimukseen, Helsinki, 2001.
2. Bevelander P: Immigrant Employment Integration and Structural change in Sweden, 1970–1995. Lund Studies in Economic History 15. Dissertation. Almqvist & Wiksell, Stockholm 2000.
3. Bratton J ja Gold J: Human Resource Management. Theory and Practice. Bath Press, Path 2003.
4. Brown AD: Organisational Culture. London, Financial Times, Pitman, 1998.

5. Claus L, Vloeberghs D, Pichault F: Belgian-style Human Resource Management: A Case of Mistaken Identity. European Management Journal 20 (2002) 4: 438–446.

6. Cyrus N, Vogel D: Work-permit decisions in the German labour administration: an exploration of the implementation process. Journal of Ethnic and Migration Studies 29 (2003) 2: 225–255.

7. Farner HB: Diversity is our challenge and opportunity. Siirtolaisuus – Migration 1 (2003) 14–18.

8. Forsander A: Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Väitöskirja. Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto. Vammalan kirjapaino Oy, Helsinki 2002.

9. Forsander A ja Alatolppa-Niitamo A: Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu nro 22. Työministeriö. Valopaino Oy, Helsinki 2000.

10. Hannerz U: Cultural Complexity. Studies in the Social Organization of Meaning. Columbia University Press, New York 1992.

11. Heikkinen M: Monimuotoisuus organisaatioissa – monimuotoisuustutkimuksen pääpiirteitä ja kehityslinjoja. Hallinnon tutkimus 24 (2005) 1: 3–13.

12. Hofstede G ja Hofstede GJ: Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. McGraw-Hill. United States of America, 2005.

13. Huhtala H ja Laakso A: Kirjallisuuskatsaus organisaatiokulttuuriteorioihin: mitä ne ovat ja miten niistä on keskusteltu kansainvälisissä ja suomalaisissa tieteellisissä journaaleissa? Hallinnon tutkimus 26 (2007) 2: 13–32.

14. Johanson J-E: Suunnitteluperusteinen, voimavaralähtöinen ja suhdekeskeinen. Kolme lähtökohtaa virastostrategian suunnitteluun. Hallinnon tutkimus 27 (2008) 1: 1–17.

15. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Työhallinnon julkaisuja 371, Työministeriö, Valopaino Oy, 2006.

16. Kauhanen J: Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY, Dark Oy, Vantaa 2003.

17. Korkiasaari J: Siirtolaisia ja ulkosuomalaisia. Suomen siirtolaisuus ja ulkosuomalaiset 1980-luvulla. Työpoliittinen tutkimus no 33, Työministeriö. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1992.

18. Kunnallisen henkilöstöjohtamisen käsikirja 2002.

19. KT:n yleiskirje: Henkilöstöstrategia tukee hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Kannanotto strategisen henkilöstöjohtamisen kehittämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä. Yleiskirje 16/2001, Kunnallinen työmarkkinalaitos. Helsinki 2001.

20. Kunnallinen työmarkkinalaitos: Henkilöstöstrategia kehittämisen ja johtamisen välineeksi. Yleiskirjeen 16/2001 liite. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Helsinki 2001.

21. Kyngäs H ja Vanhanen L: Sisällön analyysi. Hoitotiede 11 (1999) 1: 3–12.

22. Legge K: Human Resource Management. Rhetories and Realities. Great Britain by Anthony Rowe Ltd, Chippanham, Wiltshire 1995.

23. Leoukhine M: Emigraatio Venäjältä. Idäntutkimus no 3/2003.

24. Lepola O: Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Väitöskirja. Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 787, Hakapaino Oy, Helsinki 2000.

25. Liebkind, K: Kun kulttuurit kohtaavat. Teoksessa: Liebkind K (toim): Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa, s. 13–27. Gaudeamus, Helsinki, 2000.

26. Mabey C, Salaman G, Storey J: Strategic Human Resource Management. The Theory of Practice and the Practice of Theory. Teoksessa: Mabey C, Salaman G ja Storey J (toim): Strategic Human Resource Management 1998, s. 1–13. The Open University Business School. SAGE Publications Ltd, London, 1998.

27. Maddens B, Jaak B, Roeland B: National identity and the attitude towards foreigners in multinational states: the case of Belgium. Journal of Ethnic and Migration Studies 26 (2003) 1: 45–60.

28. Mattlin M: Kulttuuri ja etnisyyden politisoituminen. Politiikka 43 (2001) 2: 167–176.

29. Mead R: Cross-Cultural Management Communication. JohnWiley & Sons. Courier International Ltd, Great Britain, Essex 1990.

30. Milner A, Browitt J: Contemporary cultural theory. An Introduction. 3. painos. Routledge. Taylor & Francis Group. Great Britain, 2002.

31. Paananen S: Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Tutkimuksiasarjan toimituskunta. Tilastokeskuksen tieteellinen neuvottelukunta. Hakapaino, Helsinki 1999.

32. Pitkänen P ja Atjonen P: Monikulttuurisuus itäsuomalaisissa yrityksissä. Siirtolaisuus – Migration 2 (2003) 5–12.

33. Saukkonen P: Politiikka monikulttuurisessa yhteiskunnassa. WSOY, Helsinki 2007.

34. Savileppä A: Monimuotoisuus ja tasa-arvo yrityksen tuloksen tekijänä. Teoksessa: Kauppinen K ja Evans J (toim): Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä, s. 112–127. Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo 2007.

35. Schein EH: Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Weilin+Göös, Espoo 1987.

36. Sippola A: Essays on Human Resource Management Perspectives on Diversity Management. Väitöskirja. Business Administration 75, Management and Organization No. 180 Universitas Wasaensis 2007.

37. Suhonen M, Paasivaara L ja Stenvall J: Tekstianalyysin mahdollisuudet ja käytännön sovellukset terveyshallintotieteellisessä tutkimuksessa. Hallinnon tutkimus 27 (2008) 2: 3–14.

38. Sädevirta J: Henkilöstöjohtamisen ja sen tutkimuksen kehittyminen. Henkilöstöhallinnollisesta johtamisesta ihmisvoimavarojen strategiseen johtamiseen. Tykes, raportteja 35, Helsinki 2004.

39. Söderqvist M: Ulkomaalaiset työnantajan silmin – ”Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei”. Helian julkaisusarja A:20. Multiprint Oy, Helsinki 2005.

40. Trux M-L: Yhteenveto. Teoksessa: Trux M-L (toim): Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä, s. 317–333. WSOY, Helsinki 2000.

41. Tuomi J, Sarajärvi A: Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2002.

42. Vartia M, Bergholm B, Giorgiani T, Rintala-Rasmus A, Riala R ja Salminen S: Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, työministeriö, Tammer-paino Oy, Tampere 2007.

43. Ylänkö M: Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa: Trux M-L (toim): Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä, s. 21–84. WSOY, Helsinki 2000.

erityisasiantuntija, henkilöstöhallinto, TtM, VTT opisk. Kirsti Kujanpää
kirsti.kujanpaa@netsonic.fi

Koulutetun maahanmuuttajan erilaiset työnhakijaidentiteetit

Anita Rintala-Rasmus

Tutkimuksen tavoitteena oli maahanmuuttajien työnhakukokemuksilleen antamien merkitysten ja tulkintojen avulla ymmärtää koulutetun maahanmuuttajatyönhakijan työnhakijaidentiteetin muotoutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla 22 maahanmuuttajataustaista henkilöä, joilla oli kokemusta työnhausta Suomessa. Kiinnostuksen kohteena aineiston analyysissä oli haastateltavien näkökulma: miten tutkittavat kuvasivat kertomuksissaan työnhakijaidentiteettinsä rakentumista akkulturaation eli uuteen kulttuuriin asettautumisen eri vaiheissa.

Sisällönanalyysin pohjalta rakennetun luokituksen mukaan havaittiin kolme erilaista maahanmuuttajan työnhakijaidentiteettiä: 1. kompetentti lähtijä, 2. kompetenssistaan epävarma tulija ja 3. uuskompetentti työnhakija. Työnhakijaidentiteetit vaihtelivat suhteessa akkulturaatioprosessiin ja koettuun kompetenssiin työnhakijana. Kompetenssilla viitataan taustalla vaikuttavaan ominaisuuteen tai omaksuttuun taitoon toimia ja suoriutua hyvin työssä. Työnhakijaidentiteetti muovautui suhteessa työnhakuympäristöön ja siihen, miten hyödyllinen ja relevantti hakijan koettu kompetenssi oli kulloisessakin kontekstissa. Haastateltavat liittivät työnhakijaidentiteettiinsä erilaisia kompetenssin kuvauksia akkulturaation eri vaiheissa. Maahanmuuttajien identiteetin muotoutumisen tukeminen edistäisi työnhakua, hyvinvointia ja uuteen kulttuuriin asettautumista laajemminkin

► **Avainsanat:** akkulturaatio, haastattelu, identiteetti, kompetenssi, laadullinen tutkimus, maahanmuutto, työnhaku

JOHDANTO

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on nelinkertaistunut 1990-luvun alusta tähän päivään[33]. Vuoden 2007 lopussa ulkomaiden kansalaisia oli 132 708 ja ensimmäisen kerran itsenäisyyden aikana muuttovoitto ulkomailta oli luonnollista väestönlisäystä suurempi väkilukua kasvattava tekijä[34]. Suomeen saapuvat maahanmuuttajat kohtaavat haasteita hakeutuessaan työmarkkinoille uudessa ympäristössä. Maahanmuuttajien työllisyys ja työmarkkinastatus on suomalaistaustaisia heikompi[36, 38]. Moni kokee syrjintää ulkomaalaistaustaisena työnhakijana[10, 17].

Identiteetti, akkulturaatio ja kompetenssi

Kuuluminen tiettyihin sosiaalisiin ryhmiin vaikuttaa tapaamme määritellä itseämme. Käsityksemme itsestämme on sosiaalisissa tilanteissa rakentunutta[11, 20]. Käsitys itsestä on minän kognitiivinen määrittely, joka koostuu useista osatekijöistä[35]. Näitä osatekijöitä ovat esimerkiksi yksilöllinen, sosiaalinen, etninen tai kulttuurinen identiteetti[4, 22, 30, 35]. Etninen identiteetti voidaan mieltää myös sosiaalisen identiteetin yhdeksi komponentiksi. Sosiaalinen identiteettimme muodostuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja suhteessa ympäristöömme sekä erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin, kollektiiviseen kokemukseen samankaltaisuudesta. Etninen ja kulttuurinen identiteetti määrittyvät suhteessa tiettyyn etniseen tai kulttuuriseen ryhmään, ja niihin liittyy subjektiivinen tiettyyn ryhmään kuulumisen tunne[30]. Yksilöllinen identiteetti puolestaan rakentuu suhteessa havaintoihin eroista tai erilaisuudesta. Identiteetin ja sen osatekijöiden määrittely vaihtelee eikä aiemmissa tutkimuksissa ilmene yhtä yhteneväistä määrittelytapaa[28].

Identiteetin pohtiminen tai identiteetin muutos liittyy yleensä tilanteeseen, jossa ihminen on identiteettinsä suhteen epävarma. Esimerkiksi hybridistä identiteetistä puhutaan silloin, kun maahanmuuttaja on kahden kulttuurin välissä[40.] Identiteetti muotoutuu koko elämän ajan yksilön kokemien haasteiden myötä. Maahanmuutto toiseen kulttuuriin on yksi tällainen haaste.

Eri kulttuureista tulevien yksilöiden ja ryhmien välisestä pitkällisestä kontaktista seuraa muutoksia alkuperäisen kulttuurin ilmentymissä – joko molemmissa tai toisessa kulttuuriryhmässä. Näitä muutoksia kutsutaan akkulturaatioksi[4, 29]. Berry[3, 4] erottelee neljä akkulturaatiostrategiaa: integraation, assimilaation, separaation ja marginalisaation, jotka eroavat toisistaan pyrkimyksissä yhteydenpitoon toisten ryhmien kanssa ja kulttuurisen identiteetin säilyttämisessä (kuvio 1). Berryn malli on kaksiulotteinen, ja siinä otetaan huomioon suhde ja identifioituminen sekä lähtö- että tulomaan kulttuuriin[28]. Integraatiota pidetään adaptiivisimpana sekä parhaiten hyvinvointia tukevana akkulturaatiostrategiana ja marginalisaatiota vähiten adaptiivisena strategiana[22]. Integraatiossa suhdetta sekä lähtö- että tulokulttuuriin pidetään tärkeänä.

Akkulturaatioprosessin eteneminen vaikuttaa maahanmuuttajan hyvinvointiin paitsi kulttuurisen myös sosioekono-

	Alkuperämaan kulttuurin ja identiteetin säilyttäminen tärkeää	Alkuperämaan kulttuurin ja identiteetin säilyttäminen ei tärkeää
Yhteydenpito muiden ryhmien kanssa tärkeää	INTEGRAATIO	ASSIMILAATIO
Yhteydenpito muiden ryhmien kanssa ei tärkeää	SEPARAATIO	MARGINALISAATIO

Kuvio 1. Berryn malli neljästä akkulturaatiostrategiasta[4].

misen integraation myötä[16]. Työpaikan löytäminen on osa sosioekonomista integraatiota. Aiemmissa tutkimuksissa on noussut esille työllistymisen myönteistä minäkäsitystä ja identiteettiä luova merkitys, sosiaalinen merkitys sekä hyvinvointia tukeva merkitys[8, 25, 27, 37]. Maahanmuuttajataustaan liittyvä syrjinnän kokemus ja heikko työmarkkinastatus heijastuvat negatiivisesti yksilön identiteettikäsitykseen. Jättäessään lähtömaansa taakseen maahanmuuttajat joutuvat luopumaan siitä osasta identiteettiään, joka rakentui lähtömaan työkokemukseen, kompetensseihin, kieleen ja työkulttuuriin, sekä rekonstruoimaan identiteettinsä uudelleen akkulturaatioprosessissa uudessa maassa. Tällaiseen identiteettikriisiin ei ole varauduttu. Sosiaalisen identiteetin teoriaa onkin kritisoitu siitä, että se kuvaa aiemmasta identiteetistä luopumisen ja uuden identiteetin muotoutumisen turhan vaivattomaksi[8].

Padillan ja Perezin[26] psykologisen akkulturaation malli rakentuu neljälle kulmakivelle: sosiaalinen kognitio, kulttuurinen kompetenssi, sosiaalinen identiteetti ja sosiaalinen stigma. Heidän teoriansa tuo identiteetin ja kompetenssin käsitteen samaan malliin, joka kuvaa psykologista akkulturaatiota. Heidän mukaansa akkulturaatio muun muassa on vaikeampaa henkilöille, joilla on erilaisuuden stigma, kuten erilainen ihonväri, kieli, etninen tausta tai muu erottava ominaisuus tietyssä kontekstissa (esim. työnhakukonteksti). Negatiivinen stigma vaikuttaa epäsuotuisasti minäkäsitykseen. Padillan ja Perezin[26] mukaan kulttuurinen kompetenssi viittaa omaksuttuun taitoon toimia ympäröivän kulttuurin huomioivalla tavalla.

Boyatzis[5] (s. 21) on määritellyt kompetenssin seuraavasti: ”Kompetenssi on henkilön perustavanlaatuinen ominaisuus, joka vaikuttaa työsuoriutumiseen.” Määriteltäessä kompetenssi perustavanlaatuiseksi, taustalla vaikuttavaksi ominaisuudeksi se voi olla myös opittua, kuten tietyt työssä tarvittavat motiivit, tiedot tai taidot, minäkäsitys tai jokin sosiaalinen rooli. Minäkäsitys liittyy kompetenssin rakentumiseen, ja kompetenssit ennustavat työssä suoriutumista[5, 31, 41].

Työnhakijaidentiteetti

Se, miten määrittelemme itsemme ja kompetenssimme työnhakijana, on osa työnhakijaidentiteettiämme. Kuten sosiaalinen identiteetti, myös maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetti elää ja muokkautuu kontaktissa ympäristöön ja siihen, miten ympäristö kohtaa maahanmuuttajan työnhakijana. Työnhakijaidentiteetin muutos on osa akkulturaatioprosessia, jossa maahanmuuttaja joutuu peilaamaan käsitystään itsestään työnhakijana tulomaan työmarkkinoilla kohtaamiinsa käsityksiin maahanmuuttajasta työnhakijana. Ympäristön asenteissa maahanmuuttajiin liittyy stereotypia alhaisesta kompetenssista, luottamuksen puute maahanmuuttajien osaamiseen[21, 23]. Kohdatessaan tällaisen ympäristön maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetti joutuu koetukselle.

Työnhakijaidentiteetti voi olla erilainen uuteen maahan akkulturaation ja työmarkkinoille hakeutumisen eri vaiheissa. Se identiteetti, joka maahanmuuttajalla on ollut lähtömaassa, ei usein vastaakaan uutta työnhakutilannetta eikä sosiaalista identiteettiä uudessa maassa. Lähtöstatus (departure status) on usein korkeampi kuin tulostatus (entry status), eikä tulijan kompetensseja arvosteta[3, 12]. Tämä korostuu, jos tulijaan liittyy Padil-

lan ja Perezin kuvaama sosiaalinen stigma[26]. Maahanmuuttajatyönhakija joutuu luokittelemaan ja ”uudelleen koodaamaan” käsityksensä itsestään työnhakijana suhteessa uuteen ympäristöön. Minäkäsityksen ja työnhakijaidentiteetin muutos on identiteetin uudelleen muotoutumista. Identiteetin muotoutuminen on osa tulijan psykologista coping-strategiaa ja akkulturaatiota uudessa, mahdollisesti hyvinkin erilaisessa ympäristössä ja työkulttuurissa.

Tutkimuksen tarve identiteetin roolista akkulturaatiossa on noussut esille[30]. Aiemmat ilmiötä kuvaavat mallit ovat käsitelleet akkulturaatiota ryhmätasolla tai esimerkiksi vähemmistöryhmien identiteetin muotoutumista amerikkalaisessa kontekstissa, eivät niinkään maahan muuttavan yksilön työnhakijaidentiteetin näkökulmasta[4, 28].

Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli työnhakijoiden työnhakukuvauksissaan antamien merkitysten ja tulkintojen avulla ymmärtää koulutetun maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetin muotoutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Aineiston analyysin edetessä tutkimuskysymykseksi tarkentui, miten maahanmuuttaja määrittelee työnhakijaidentiteettinsä työmarkkinapolun eri vaiheissa.

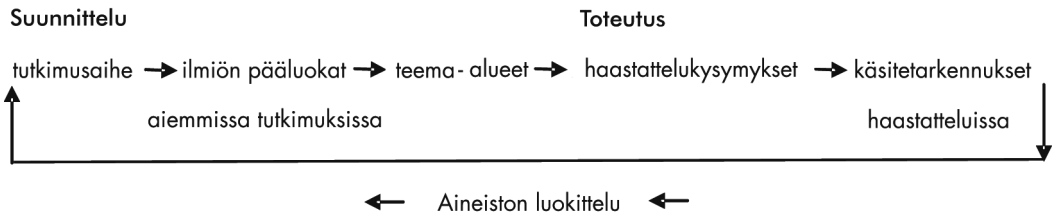
TUTKIMUSAINEISTO JA METODI

Haastattelut

Aineisto kerättiin tutkimushaastatteluin. Monikulttuurisessa tutkimuksessa metodin valinta on haaste. Kulttuurille vieras tiedonhankintatapa ei ole paras pyrittäessä ymmärtämään eri kulttuuritaustoista tulevia[39]. Haastattelutilanteessa on yhtymäkohtia keskusteluun ja puhujan kuunteluun, jotka ovat yleismaailmallisia informaation hankkimisen menetelmiä vuorovaikutuksessa. Haastattelu on siten tutummanoloinen tilanne eri kulttuureista tuleville kuin esimerkiksi kyselylomake. Kohdennettu, puolistrukturoitu haastattelu sopii monikulttuuriseen tutkimukseen, sillä se on riittävän laaja, jotta haastateltava voi tuoda esiin itselleen merkittävät näkökohdat, mutta kuitenkin mahdollisimman spesifi valaisemaan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Kohdennetun haastattelun syvyys auttaa haastateltavaa kuvaamaan tutkittavan ilmiön affektiivisia, kognitiivisia ja tulkinnallisia merkityksiä. Lisäksi sen avulla voidaan päästä lähelle informantin henkilökohtaista kontekstia ja ilmiön merkitystä hänelle[13, 19, 24].

Haastatteluteemat olivat seuraavat: työnhakukokemukset, työn löytämisen merkitys, maahanmuuttajataustan merkitys työnhakijalle sekä työnsaantiin vaikuttavat tekijät. Teemat muodostuivat ja tarkentuivat kuviossa 2 esitetyn prosessin mukaisesti. Pilottihaastattelulla testattiin tiedonhankintamenetelmän toimivuutta maahanmuuttajainformantin kohdalla. Lisäksi menetelmään ja haastatteluteemoihin pyydettiin kommentteja maahanmuuttajataustaiselta asiantuntijalta.

Osa haastatelluista tavoitettiin Työvoimatoimiston kautta, osa Työterveyslaitoksen monikulttuurisuustutkimukseen osallistuvilta työpaikoilta[37]. Työvoimatoimistossa oli tiedote tutkimuksesta sekä haastatteluista suomen ja englannin kielellä. Lisäksi työvoimaneuvojat kertoivat asiakkailleen mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen. Kaksi haastattelijaa toteutti haastattelut yksilöhaastatteluina erikseen. Haastattelut tehtiin vuosina 2005 ja 2006.



Kuvio 2. Haastatteluteemojen muodostamisprosessi.

Tutkimuksessa haastateltiin 22 maahanmuuttajataustaista henkilöä. He olivat joko parhaillaan työnhakijoina tai heillä oli tuoreeltaan kokemusta työnhakutilanteista. Heistä 14 oli naisia ja 8 miehiä. Suurin osa tähän työnhakukokemuksia koskevaan haastatteluun osallistuneista oli saapunut Suomeen 16–35-vuotiaina. Myös alle 10-vuotiaana ja yli 36-vuotiaana saapuneita oli mukana. Suomessa oleskelun kesto vaihteli alle vuodesta yli 10 vuoteen. Monet olivat asuneet myös muissa maissa lähtömaan ja Suomen lisäksi. Suurin osa (17) suunnitteli asuvansa Suomessa pysyvästi. Haastateltavat olivat lähtöisin eri maista ja kaikista maanosista. Useampia haastateltavia oli Venäjältä, Virosta, Somaliasta, Saksasta ja Englannista. Lisäksi haastateltavien lähtömaita olivat Australia, Bulgaria, Djibouti, Dominikaaninen tasavalta, Libanon, Nicaragua, Thaimaa ja USA. Haastatellut olivat hankkineet koulutusta sekä lähtömaassa että Suomessa. Korkeakoulututkinnot (9) oli hankittu lähtömaassa, kun taas ammattikoulu- ja opistotasoisia tutkintoja oli tasaisesti sekä lähtömaasta (6) että Suomesta (7).

Yksilöhaastattelut tehtiin suomeksi tai englanniksi. Koska haastateltaviksi oli haettu henkilöitä, joilla oli työnhakukokemuksia Suomesta, heillä oli myös työmarkkinoille hakeutumisessa edellytettävää kielitaitoa (työkieli suomi tai englanti). Tässä tutkimuksessa ei siis tavoiteltu sellaisessa kotoutumisvaiheessa olevia maahanmuuttajia, joiden suomen tai englannin taito ei vielä olisi riittänyt haastatteluun. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin. Haastateltaville selvitettiin, ettei tutkimuksella ollut vaikutusta heidän asemaansa tai tilanteeseensa työnhakijana tai työntekijänä.

Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä sovellettiin laadullisen sisällönanalyysin periaatteita. Analyysi aloitettiin tutustumalla haastatteluihin kokonaisvaltaisesti sekä kuuntelemalla nauhoja että lukemalla litterointeja. Materiaalia täydensivät myös haastattelujen aikana tehdyt muistiinpanot. Aineiston luokittelussa käytettiin aluksi apuna ATLAS.ti-ohjelmaa. Kahdella eri kielellä tehtyjen haastattelujen analysoinnissa aineistoon paneutuminen litterointeja lukemalla ja erityisesti haastattelunauhoja kuuntelemalla tuki analyysin tekemistä parhaiten.

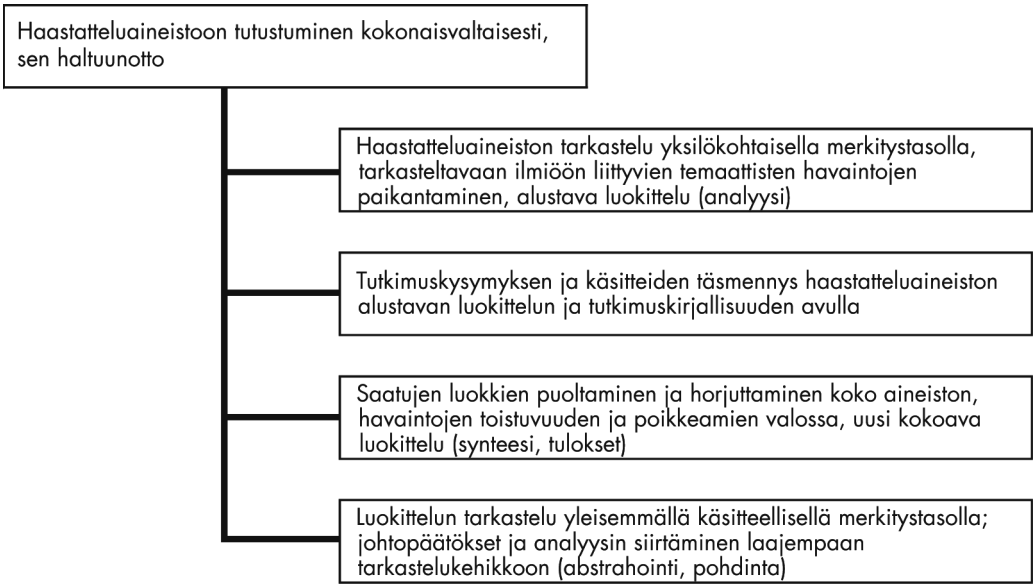
Analyysin seuraava vaihe eteni osin teoriaohjautuvasti siten, että haastatteluaineistosta paikannettiin ajatus- ja merkityskokonaisuuksia, jotka liittyivät haastateltavien ilmaisemaan työnhakijaidentiteettiin. Aineistoa tarkasteltiin siten kysymyksenasettelun kannalta olennaisesta viitekehyksestä, eli teoriaohjautuvuus toi-

mi lähinnä taustalla tehden yksilöllisten havaintojen merkitystä ymmärrettäväksi. Haastateltuja ei tarkasteltu esimerkkeinä tai ”otoksina” jostakin yhdestä kuvitellusta ajatustavasta, vaan erilaisina informantteina, jotka vastauksissaan valottivat tutkittavaa ilmiötä eri puolilta yksilöllisellä merkitystasolla. Näin tavoitetut yksilötason havainnot ryhmiteltiin samankaltaisia havaintoja sisältäviin luokkiin.

Tämän analyysivaiheen jälkeen tehtiin synteesi eli alustavasta luokittelusta yhdistettiin laajempia, tutkimuksen kannalta olennaisia kokoavia luokkia. Nämä kokoavat luokat nimettiin niiden sisältöä kuvaavalla nimikkeellä, joka toi tarkastelun yleisemmälle käsitteelliselle merkitystasolle. Tätä analyysin vaihetta kutsutaan myös abstrahoinniksi. Siinä tutkimusaineisto järjestetään sellaiseen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan suhteuttaa yksittäisistä informanteista yleisemmälle käsitteelliselle tasolle[1, 6, 24]. Aineiston sisällönanalyysin menetelmälliset vaiheet on kuvattu prosessina kuviossa 3.

TULOKSET

Aineisto tarjosi mahdollisuuden tarkastella sekä rinnakkaisia kertomuksia työnhausta että saman kertomuksen sisällä ilmeneviä erilaisia käsityksiä itsestä työnhakijana. Aineiston analyysi nosti esille haastateltavien työnhakuun liittyviä pohdintoja omista kompetensseistaan ja identiteetistään työnhakijana maahanmuuton ja akkulturaation eri vaiheissa. Käytetyt sitaatit kuvaavat aineistossa laajasti esiintyneitä työnhakijaidentiteettiin liitettyjä merkityksiä ja tulkintoja sekä niistä muodostettuja luokkia. (V = haastateltava, K = haastattelija.)



Kuvio 3. Haastatteluaineiston sisällönanalyysin vaiheet Syrjäläisen[32] mallia mukaillen.

Lähtöstatus

Lähtöstatus edusti työmarkkinapolun ja akkulturaation vaihetta, jolloin maahanmuuttaja lähti alkuperämaastaan ja hänen identiteettinsä oli lähtömaan kontekstista. Kun haastateltavat kuvasivat näkemystään alkuperämaassaan hankkimistaan tiedoista, taidoista ja työmotiiveista Suomeen lähtötilanteessa, he liittivät niihin useita positiivisia ja arvostavia merkityksiä. Oma kielitaito, lähtömaassa hankittu koulutus ja oman kulttuurin mukainen vuorovaikutustapa nähtiin myönteisinä kompetensseina, joiden uskottiin edesauttavan mahdollisuuksia Suomen työmarkkinoille tullessa. Näkemys omasta työnhakijaidentiteetistä lähtöstatusvaiheessa oli myönteissävyinen.

Kielitaitoaan arvostava lähtijä:

> *"V: No voi olla kieli, mä uskoin että eduksi tulee se venäjän ja eestin kielen osaamisen. Se tulee hyöty, mä haluisin hyödyntää sen taiton tai osaamisen, venäjän kun tässä (Suomessa) käy paljon turisteja, ulkomaalaisia Venäjältä." (nainen, myyntiala)*

> *"V: Well ... I passed languages tests at work (lähtömaassa). I did speak Spanish quite well, and I did study Russian ... I speak a little Swedish and I'm learning Finnish." (nainen, palveluala)*

> *"V: ...There were people from all sorts of cultures, immigrants here... -- And hmm, maybe it's (työllistyminen) easier for me, well English is my first language but also because I'm from Western Europe, I got the impression, that that helps." (mies, opetusala)*

Koulutustaan arvostava lähtijä:

> *"V: Niin mä, mulla on monenlaista koulutusta, mutta tuota... Silloin niinkun (lähtömaassa) mä olin agrologiksi ammattikorkeakoulussa opiskelemassa. -...- Yliopiston tai ammattikorkeakoulun, missä mä olin (lähtömaassa), oli Euroopan ensimmäinen, jossa luomu oli niinkun tossa tasossa niinkun linja. Ja mä olin siinä ensimmäisessä linjassa, että siis tavallaan, mulla oli sen tausta, että vielä, aika erikoisosaamista olemassa tai semmosta, mikä ei oo monella. Ja sitten mä oon asunut (lähtömaassa), eli mulle EU on ihan tavallinen asia, ja mä oon nähnyt, miten siellä asiat ovat kehittyneet, niin. Eli se, tämä ajatus, mä ihan mielellään toimisin suomalaisen maatalouden hyväksi..." (nainen, maatalousala)*

Asiakaspalvelutaitoaan arvostava lähtijä:

> *"V: In training personnel ..., the customer is always, as we say (lähtömaassa): the customer is always right. Even though they're not. But, I'm definitely one of these people that works well with the public, and can tone down a person if I have to, if they get very angry at other personnel people.*

> *K: You learnt that as (lähtömaan työssä)?*

> *V: Yes. I'm very good with people, when I have difficult situations or not. And we take care of our customers in different way than around here." (nainen, palveluala)*

Uuteen maahan lähtiessä maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetti rakentui vielä suhteessa lähtömaan ympäristöön, jossa hänen siellä hankkimansa koulutus ja työkokemus olivat relevantteja ja lähtömaan työmarkkinoilla arvostettuja. Haastateltavien tämän vaiheen kompetensseihinsa liittämät merkitykset kuvastuivat itseä arvostavina ja omiin työnhakumahdollisuuksiin luottavina. Akkulturaation tässä vaiheessa kohtaamisia tulomaan eli Suomen työkulttuurin kanssa ei vielä ollut kertynyt. Tälle työnhakijaidentiteetille annettiin tutkimuksessa nimi "Kompetentti lähtijä".

Tulostatus

Tulostatus edusti työmarkkinapolun ja akkulturaation vaihetta, jossa maahanmuuttaja oli uusi tulija työnhakijana Suomessa. Maahan tultuaan haastateltavat olivat hakeneet töitä ja päässeet peilaamaan kompetenssejaan uudessa työnhakuympäristössä. Tulostatusta leimasi identiteettimuutos, ja maahanmuuttajat kuvasivat haastatteluissa, miten kompetenssit eivät riittäneetkään työnsaantiin uudessa maassa ja he tulivat usein torjutuiksi työnhakijana. Lähtömaan kielitaidon, koulutuksen ja työkokemuksen vähäisen arvostuksen ja sitä kautta oman itsen riittämättömyyden kohtaaminen saattoi alkuvaiheessa yllättää.

Toistuvasti työnhakijana torjuttujen kuvauksissa kuvastui jo omakin kompetenssien, kuten kielitaidon, vähättely. Tulijoiden työnhakijaidentiteettiin liittyvissä kuvauksissa toistuivat työnhakijana torjutuksi tulemisen luoma epävarmuuden ja riittämättömyyden tunne. Omien, aiemmin myönteisesti identiteettiä tukeneiden lähtömaan kompetenssien vähäinen arvostus ja mitätöityminen uuden maan työmarkkinoilla kuvattiin psykologisesti rankkana ja työnhakijaidentiteettiä ravistelevana.

Tulijan kielitaito ei riitä Suomessa:

> *"V: There were (-) companies like (-) where the requirement in the job advert was clearly German and English, and even there I was turned down. So I've been checking also for example the German companies because I thought, well I do speak fluent German, so maybe that is of help, but - it wasn't." (nainen, kaupallinen ala)*

> *"V: Minä.. valitettavasti, mä en osaa englantia valitettavasti mä en osaa ruotsia. Se olikin se vaikea paikka työnhaku, sillon kun haen töitä, pitäs osata ruotsia vielä ja englantia. Ja (lähtömaassa) oli niin huono se, meil oli saksa ja sitten sekin oli niin huono opetus, että ei ole mitään taito englanti, se on niin paha paikka. Ma olen.. tässä se on iso miinus, minulla et se englanti niinku (lähtömaassa) kukaan ei osaa hyvin englantia. Et tässä niinku Suomessa on se niin.. normaali et kaikki suomalaiset puhuvat niin sujuvasti englantia ja se on niin hyvä. Ja ikävä juttu että minä ei osaa." (nainen, myyntiala)*

Tulijan koulutus tai kokemus lähtömaasta ei riitä Suomessa:

> *"V: Mulla on Iso-Britanniasta sitten maisteri ja sit täälä kerrottiin että se ei oo niin hyvä kuin se Suomen filosofian maisteri koska.. se pro gradu on laajempi Suomessa ehkä 50 sivua enemmän kun Iso-Britanniassa ja sen takia se ei oo niin hyvä. ...- Niin ja koska täälä Suomessa on se titteli on niin tärkeä. Eli kun mä kerroin että no okei mulla on humanistinen tiedekunnasta tutkinto, ai jaa mutta sulla ei oo valtiotieteen tiedekunnasta sitten, sä et voi tietää niinku niin paljon politiikasta tai valtiotieteestä..." (nainen, markkinointi ja projektisuunnittelija)*

> *"V: I'm not highly educated like Finnish people. Because here, what I want to say... education level is very high here, and competition to get the work is very high." (mies, hotelli- ja ravintola-alan koulutus)*

> *"V: ..Että nää kaikki haluavat vaan kokkia tai leipuria tai.. tämmöstä et, et ei vaan tällaista työntekijää, se ei riitä mihinkään, missä mä olen käynyt ja.. Ja sitten yhdessä vaiheessa se oli niinku kesällä, mä olin ihan masentunu kun mä etsin, etsin työpaikkaa, mä en löytynyt, sitten mä jätin sen kesken vähän." (nainen, myyntiala)*

> *"V: ...Mutta oli aika katkera havainto silleen, että niinkun.. mä hain (--), mä lopetin sit-*

ten hakemaan jossain kuudessakymmenessä paikoissa niinkun... Ja se, mikä oli niin masentavaa, oli se, että ei ole kertaakaan kysytty haastatteluun. " (nainen, maatalousala)

Lähtömaassa muotoutunut työnhakijaidentiteetti ei enää vastannut uutta työnhakutilannetta ja työnhakijaidentiteettiä. Lähtömaassa arvokkaaksi mielletyt kompetenssit eivät tukeneetkaan työnhakua Suomessa. Haastateltavat joutuivat pohtimaan kompetenssejaan uudelleen ja muokkaamaan käsitystään itsestään työnhakijana suhteessa uuteen ympäristöön. Tähän akkulturaation vaiheeseen liittyi epävarmuuden ja identiteetin kriisiytymisen kuvauksia.

Tulijan kokemukset Suomen työmarkkinoilta luovat identiteettikriisiä:

"V: ... Se on liitetty mun työpaikkaan, koska se on iso osa mun elämää, mun identiteetti. Mä yritän ..., mutta nyt mä en ole tyytyväinen tässä. Koska en (saanut) työtä... --- Mutta mä tiedän myös, että ehkä jos minä saan (työtä), se voi auttaa mun self confidence... Yleisesti se on korkea, mutta nyt se ei ole.

K: Kerroitkin jo, että olet hakenut työtä Suomesta. Kuinka kauan olet hakenut?

V: Kaks vuotta." (mies, IT-ala)

"V: Kun eli siis yks tosi iso ongelma on hyvin koulutetut ulkomaalaiset, jotka tulevat ... Suomeen ja ne saa kovan shokin, eli nimenomaan sen takia, koska heitä ei haluta. ... Se kun, olet puoli vuotta ollut, eli kun sä tulet maasta, missä oot tottunut siihen, että ... elättää perheen ja tuota sä oot puoli vuotta siinä asemassa, että sä et edes osallistu perheen elättäminen ... voi niinkun se madaltaa työn motivaatio ja myöskin niinkun aiheuttaa paljon ongelmia." "Muunlaiset ei niin helposti masentuisi, jos ei olisi heilläkään se olo, että mä en oo riittävä ja sitten kun on kriisissä tai toiset suhtautuu sinuun näin, niin se vahvistuu tää olo ja juuri sitten jos työnhakutilanteessa, niin ehkä ... mietin..."--

"Ja semmonen jännä juttu, niin vaikka minä en tiedä, minä en hermostu siellä (lähtömaassa), mutta Suomessa minä hermostun, kun minä en tiedä, miten pitäis toimia."--(nainen, maatalousala)

"K: So you started looking for a job when you arrived?

V: Well, I did have a bit of look before I came as well. -- And I thought that there would be work when I came, but in the end there wasn't in fact. They say that they're interested in you, but then if there's no work, um. Then you don't have any work. It's a bit insecure." --"There was a bit of a problem, because a couple of (employers) said; yes there is work, and we'll be in touch with .. within the next .. we'll be in touch with you soon. I got the impression that they'd contact me within the next days or so, and then nothing. Which is a bit depressing." (mies, opetusala)

"V: I'm not as secure with myself here as I would be in my own country ...--- If I'm going to be speaking Finnish, I know I'm not going to feel comfortable, so therefore I don't want to speak poorly or wrong so I won't be maybe as communicative, or as warm" (nainen, palveluala)

Tulijoiden kuvauksissa siihen, että maahanmuuttaja mielletään erilaiseksi kuin suomalaistaustaiset työnhakijat, liitettiin työnhakumahdollisuuksia heikentäviä merkityksiä. Erilaisuuteen liittyi sosiaalista stigmaa. Tämä sosiaalinen stigma liittyi torjutuksi tulemisen kuvauksiin ja kielteiseen työnhakijaidentiteettiin tulomaan työmarkkinoilla. Joissakin kuvauk-

sissa tuotiin lisäksi esille turhautumista maahanmuuttajiin liittyviin yleistyksiin ja ympäristön stereotyyppisiin asenteisiin.

Erilaisuus osana työnhakijaidentiteettiä:

> *"V: Disadvantage, because you are different, you don't speak Finnish or have not been long enough in Finland." (mies. taideala)*

> *"V: On, toisilla esimerkiks, tai siis toisilla eri mailla, jos sanotaan se näin, että ihonvärikin aika paljon vaikuttaa. Esimerkiks jos me mennään venäläisen kanssa (työnhakuun) toistensa perään, niin mä luulen että se, joka saa työpaikan ensimmäisenä, on se venäläispoika kuin minä. Ja tota, et se on... se vaikuttaa aika paljon sillä tavalla. -- Et, mitä sanoisin ehkä, mikä kuulostaa väärältä, mikä kuulostaa vähän järkyttävältä, mitä vaaleempaa, sitä parempi on saada työpaikka. Vaikka et, että ei erotu joukosta sillä tavalla niin paljon, niin sit." (mies, vartiointiala & hoitoala)*

> *"V: Minä menen ja sinne ja hän sanoo, ei sinä ei voi, ei voi tulla tänne töihin, koska sinä olet ulkomaalainen, maahanmuuttaja. -- On erilainen... -- Mulla ei löytyi työ, mutta minä ajattelin tämä juttu... työnantaja ei halua antaa työ. Minä ajattelen, että ehkä... työnantajan ei tunne mulle vielä, ei osaa kuka minä olen." (nainen, kaupallinen ja puhtaanapitoala)*

> *"V:. Joo yks (työ)haastattelukysymys oli what kind of worker are you... Mä kysyin, että miksi sinä kysyt tästä, niin he sanoivat, että heillä oli joku maahanmuuttaja intialainen ja ... hän ei tehdä paljon töitä, tai se ei onnistu. Ja sitten he alkasi pelottaa vähän, että minä olen sama. Minusta se on, nyt kun minä ajattelen, se on epäreilua, koska.. Hän ei ole minä." (mies, IT-ala)*

Uudessa maassa työmarkkinoille hakeuduttaessa aiempi, kompetentti identiteetti arvioitiin uudessa kontekstissa. Työnhaun yhteydessä koettu torjunta ja lähtömaasta hankitun kompetenssin vähäinen merkitys Suomen työmarkkinoilla toi eteen vaiheen, jossa työnhakijaidentiteetti muuttui. Muutos suhteessa lähtöstatukseen oli kielteinen ja aiempi myönteinen kuvaus omista kompetensseista vaihtui epävarmuuteen ja pettymykseen. Muutosvaiheen merkitys vertautui identiteettikriisiin, johon ei ollut varauduttu. Tässä vaiheessa haastateltavien kuvauksiin työnhakijaidentiteetistään liittyi epäsuotuisuutta ja kompetenssien riittämättömyyden tunnetta, joista edellä olevat sitaatit ovat esimerkkeinä. Tälle työnhakijaidentiteetille annettiin tutkimuksessa nimi "Kompetenssistaan epävarma tulija".

Uusi status

Uusi status edusti työmarkkinapolun ja akkulturaation vaihetta, jota leimasi uuden työnhakijaidentiteetin rakentaminen, uusien kompetenssien löytäminen suomalaisessa kontekstissa ja niiden liittäminen aiempaan minäkäsitykseen. Maahanmuuttajan oleskeltua Suomessa pidempään kuin tulostatuksen vaiheessa ja rakennettua työnhakijaidentiteettiään uudelleen liittyi kompetenssikuvauksiin uutta uskoa itseen ja siihen, mitä itsellä oli tarjota työmarkkinoille. Erilaisuus, joka työnhaun alkuvaiheessa liitettiin torjutuksi tulemiseen, nähtiin myös voimavarana. Haastateltavat kuvasivat lisäksi uusia hankkimiaan kompetensseja, jotka liittyivät osaksi uutta työnhakuidentiteettiä. Usein uuden työnhakijaidentiteetin rakennusaineet nivoutuivat kompetenssien kasvattamiseen uudelleen kouluttautumalla, työharjoittelussa tai muussa kosketuksessa paikallisiin työmarkkinoihin ja paikalliseen työkulttuuriin. Ilman täl-

laista kosketusta tulomaan kulttuuriin jääneiden kertomuksissa uutta statusta ei ilmennyt ja identiteetti ilmensi lähinnä tulostatusta.

Erilaisuuden ja maahanmuuttajataustan merkitys rikkautena kompetensseissa ja identiteetissä:

> *"V: Mul on ollu se idea että, me ollaan ammattilaisia, ja me ollaan työkavereita. Toiset kunnioittaa toisella. Kaikki me ollaan eri kulttuuri." (mies, hoitoala)*

> *"V: Ulkomaalainen..., jotka pienestä lähtien näkee paljon enemmän kuin tavalliset lapset ja ... se on myöskin jotain... minuuskuvassa, mikä kriistitilanteessa, siis kriisitilanteessa, se voi olla rikkaus, että on kahta mallia, mihin voi nojautua." (nainen, maatalousala)*

> *"V: Niinku että.. että maahanmuuttajilla olisi enemmän tarjottavaa ... -- Tajuta että aha, katsokaa: heillä on muita etuja, ... you know.. not benefits, mikä se sana olisi... They would have more... more to offer." (nainen, markkinointi ja projektisuunnittelija)*

Uusien työmarkkinoilla relevanttien kompetenssien liittäminen osaksi työnhakijaidentiteettiä:

> *"V: Kyllä se oli hyvä et mä pääsin työharjottelijaksi että mä pääsin.. työelämään ja näin, se oli kyllä erittäin hyvä kokemus. Hyvä kokemus... sen takia kun tarvitsee oppia lisää suomea --...ja sen takia kun tässä Suomessa on erilaista olla töissä kun esimerkiksi (lähtömaassa) ihan ja ei ole ihan sama olla myyjänä (lähtömaassa) ja myyjänä Suomessa, ihan eri juttu. -- Se on se ero että suomalaiset pitävät esimerkiksi yhdestä palvelusta ja (lähtömaassa asuvat) pitävät toisesta palvelusta ja suomalaiset pitävät eniten kun ne menevät itse kauppaan ja saavat vapaasti valita et kukaan ei tule tyrkyttämään mitään ja (lähtömaassa) on päinvastoin, sä tulet kaupa, kaikki.. myyjä tulee heti. -- Suomalainen ei pidä tyrkyttämisestä, et se on se kulttuuriero, niin."- -*

> *"Nyt ma ei ole arka ja soitan ja menen ja.. nyt ma koputan (työnantajan) oven takaa. Niin että se periodi on vähän taakse jäänyt toi, mä olen muuttunut niinkun ei enää pelkä kun mulla oli jo harjottelukokemuksia on ollut ja hyviä kokemuksia harjottelutyöpaikoista ja suomalaisista ihmisistä... ja et se (työnhaku) ei pelotta minua enää." (nainen, myyntiala)*

> *"V: Mä oon etsinyt ittee, että mikä mun ammatti on ja vaihtanut alaa, kun mä ajattelin, että pitää olla ammattikoulutus, että mä saan sitä työtä, että mulla on se kieli, että mä pärjään, että mä voin perustaa, koska tuota, varsinkin sitten kun sä meet eri maahan ja se tulee jotenkin korostuu vielä enemmän se pärjääminen... hirvee tommonen vastuullisuus itteeni kohden, että mun pitää pyrkiä koko ajan eteenpäin." - -*

> *"Ei se riitä, että on (lähtömaan koulutus). Kyllä se koulutus on kanssa.. Ja sitä kautta työkokemus ja sitten.. Mulla se autto, että mulla oli ensiks oli niinkun.. koulutusta ja sitten mä opin hyvin suomen kielen ja sitä kautta mä pääsin sitten, työkokemusta sain pikkusen ja sitä kautta pääsin." (nainen, kaupallinen ja sosiaaliala)*

> *"V: Et se oli niinku tavote kouluttaa itseeni et ja se oli se tavote nyt ja nyt mä aattelin et nyt mun pitäis nyt kyl mennä töihin. Se koulutus on jo ollut hyvä ja nyt mä ei ole enää niin arka ja osaan suomee ja kyllä mä pärjään. Ne harjottelupaikat on mulle näyttänyt että ei mitään hätää, mä pärjään viel paremmin kun joku suomalainen. Ei mitään eri onkelma tästä ei ole että ma olen ulkomaalainen, ei ole tästä ... kiinni." (nainen, myyntiala)*

Uuteen statukseen liittyvissä kuvauksissa Suomessa hankitut kompetenssit ja lähtömaan kulttuuri-identiteettiin nivoutuvat

kompetenssit integroituivat ja loivat aiempia statuksia vankempaa työnhakijaidentiteettiä. Esimerkiksi jo lähtiessä osana omaa identiteettiä olleet vuorovaikutusvalmiudet, motivaatiotekijät, aktiivinen ja periksi antamaton ote kohosivat tässä vaiheessa tärkeiksi kompetensseiksi työnhakua ajatellen. Uudelleen rakennettu identiteetti yhdisti lähtömaan kulttuuriympäristössä rakentunutta ja Suomessa rakentunutta minäkäsitystä.

> *"V: Se on hyvä mun mielessä että, että me kunnioita vanhusihmisillä ja esimers hoidetaan kunnolla ja. Esimersi ja mekin kunnioitetaan työkaverina, että autetaan ja me ollaan ystävällisiä. Mun mielessä ... asia niin tärkeäkin, että suomalaiset näkee että jos sä olet maahanmuuttaja, ... ammatti hoitaa hyvin ja esimersi huolehtii esimersi työ ajoissa ja kaikenlaista. Jos menee hyvin, sinä saat niin suomalaiset niin kaveria. - - Pitää olla vahvaa voimaa että ei katso mitä muut sanoo." (mies, hoitoala)*

> *"V: Because yeah, you have to be ready to do something else, because the job you have in your home country, you don't get it here.... Then you have to be realist." (mies, taideala)*

> *"V: .. I think it means that the applicant has to make extra effort, and for some people that doesn't come naturally.-- But, you kind of need to be patient I think, that's the thing, 'cause there might not be work straight away. -- Um, well I think, you need to be quite active, that's the main thing. You need to take an active approach to it, and try not to... Like there's always setbacks, you know like you have a, things like you think you might get a job and then you are not contacted or something like that. So just trying to keep going and keep looking and then try to find something... And I think contacting people, and that kind of thing, active approach, that's good." (mies, opetusala)*

Oleskelun ja työnhaun jatkuessa monet maahanmuuttajat hankkivat lähtömaakompetenssinsa rinnalle uuden maan työmarkkinoilla relevanteiksi ja kompetenssia kasvattaviksi koettuja taitoja ja kokemusta. Haastateltavat kuvasivat suomen kielen taidon kehittämistä, suomalaisen koulutuksen ja työkokemuksen hankkimista, sosiaalisten verkostojen ja suomalaisen työkulttuurin tuntemisen merkitystä. Nämä loivat pohjaa uudenlaisen, työnhakumahdollisuutensa suomalaisessa kontekstissa suotuisammiksi kokevan identiteetin rakentumiselle akkulturaatioprosessin edetessä. Tälle työnhakijaidentiteetille annettiin tutkimuksessa nimi "Uuskompetentti työnhakija".

Pieni osa (2) haastateltavista ei ollut kohdannut työmarkkinoiden kannalta riittäviä mahdollisuuksia kehittää suomen kielen taitoaan, suomalaisen työkulttuurin tuntemusta tai sosiaalisia verkostojaan tulomaan kulttuurikontekstissa. Akkulturaatioprosessi ei ollut heidän kohdallaan tukenut lähtömaan ja tulomaan kompetenssien nivoutumista vahvemmaksi työnhakijaidentiteetiksi eikä myönteistä integraatiota. Näiden sosioekonomisen integraation ulkopuolelle jääneiden haastateltavien identiteetin muotoutumisprosessi ei ollut haastatteluajankohtaan mennessä edennyt uuskompetenttiin vaiheeseen, vaan ilmensi tässä vaiheessa epävarman kompetenssin statusta.

> *"V: I did not even get a job interview, because mainly the requirement is Finnish. So it's not the searching (for a job) but the result which is quite turning me down." (nainen, kaupallinen ala)*

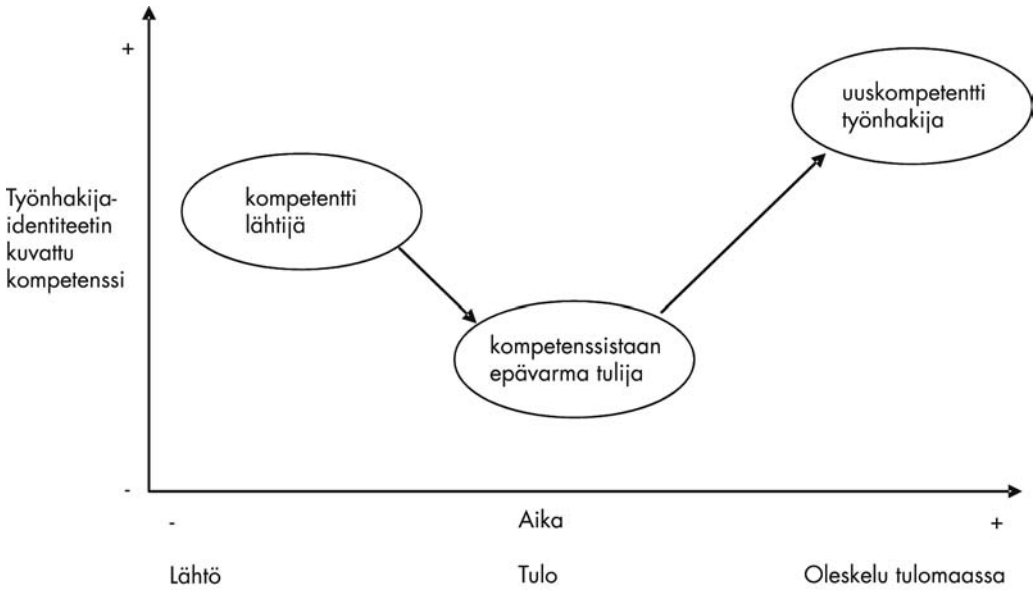
Muuttuva työnhakijaidentiteetti

Analyysin pohjalta rakennetun luokituksen synteesissä löydettiin siis kolme erilaista maahanmuuttajan työnhakijaidentiteettiä. Ne vaihtelivat suhteessa maassa vietettyyn aikaan ja koettuun kompetenssiin työnhakijana. Työnhakijaidentiteetti vaihteli suhteessa työnhakuympäristöön ja siihen, miten hyödyllinen ja relevantti hakijan koettu kompetenssi oli kulloisessakin työnhakukontekstissa. Haastateltavat liittivät työnhakijaidentiteettiinsä erilaisia kompetenssin kuvauksia eri vaiheissa. Kuviossa 4 esitetään tutkimuksen keskeiset tulokset kokoava malli maahanmuuttajan identiteetin muotoutumisesta uuden maan työmarkkinoille hakeuduttaessa.

Erilaisia työnhakijaidentiteettejä voitiin aineistossa tarkastella osana akkulturaatioprosessia. Muutokset identiteetissä heijastelivat tulomaahan asettautumisen eri vaiheita ja ilmaistuja kompetensseja.

1. Alkutilanne lähtömaassa: **Kompetentti lähtijä**.
2. Saapuminen tulomaahan: → Havainto torjutuksi tulemisesta työnhakijana, riittämättömyys, havainto, ettei kelpaa → Identiteettikriisi, työnhakijaidentiteetin muutos → **Kompetenssistaan epävarma tulija**.
3. Integraatio tulomaahan: → Kielitaidon, pätevyyksien, työkulttuuritunteemuksen ja sosiaalisen verkoston hankkiminen → Voimaantuminen työnhakijana ja uuden työnhakijaidentiteetin rakentaminen, jossa aiempi identiteetti integroituu uuden kanssa → **Uuskompetentti työnhakija**.

Muutosprosessi ei ollut haastatelluille täysin identtinen prosessi. Esimerkiksi ulkoinen erilaisuus, pidempään jatkunut työttömyys tai kulttuurinen etäisyys lähtömaan ja Suomen välillä toivat yksilöllisiä vivahde-eroja. Näitä olivat akkulturaatio-



Kuvio 4. Maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetin muutokset. Kokoava malli tutkimuksen tuloksista.

prosessin etenemisen tahdissa, eri vaiheiden kestossa ja identiteettimuutoksen kriisiluonteen voimakkuudessa ilmenneet erot. Tulosten tulkintaa tuki analyysin pohjalta tehdystä luokituksesta poikkeava haastatteluaineisto. Poikkeukset eivät kumonneet luokittelulla kuvattua ilmiötä, vaan antoivat johtolankoja siitä, mihin identiteettimuutos oli kytköksissä ja mikä teki sen ymmärrettäväksi. Ne, joiden identiteettikuvaukset eivät istuneet rakennettuun malliin, olivat saapuneet Suomeen lapsina ja rakentaneet työnhakuidentiteettinsä alun perinkin suomalaisessa kontekstissa (ks. sitaatti alla).

Alle 10-vuotiaana Suomeen saapunut:

> *"V: Yhtä tyätähän sitä tehää, et mikä sillä välii on, että minkä kansalainen sitä on, vaikka mä oon ite, mä oon ite siis ihan oon Suomen kansalainen ja kaikkee. Mut silti, en mä silti, mä tiedän, minkä maalainen mä oon, en mä ... mä en nää itteäni sillee. - ..Että mä tiedän, et mä oon somalialainen, ja mä oon ylpee ... omasta kansasta ja itsestäni, niin ei mun tartte sen takii ... työhön päästä sen takii, et ku on ... Suomen kansalainen." - -*
>
> *"Et moni ihminen ne saattaa sanoo mulle, et mä oon liikaa suomalainen. Mut sitten [naurua] et se on, miten se luokitellaan se asia, et mul on taas semmonen, liikaa semmonen eurooppalainen mielipide kaikista asioista. ... Sit taas ihminen, joka just tullu, niin sil on taas se oman maan mielipide, niin totta kai siinä tulee aina niit yhteentörmäyksiä. -*
>
> *(Minäkäsitys) tulee varmaan nuoruudesta lähtien. Kato, ala-asteet ja yläasteet leikkiny koulun pihalla suomalaisten kanssa ja ollu suomalaisten kaa, niin se on vaan jotenkin jääny." (nainen, hoitoalan koulutus)*

Näiden lapsena Suomeen saapuneiden (kaksi henkilöä) työnhakijaidentiteettiä olivat muokanneet Suomessa hankittu koulutus, työkokemus, sosiaaliset verkostot ja kosketus ympäröivään työkulttuuriin. Heidän työnhakuympäristönsä ei ollut vaihtunut kulttuurista toiseen. Sen sijaan tutkimuksessa rakennetun mallin mukaisten haastateltavien työnhakuympäristö oli muuttunut, työnhakuidentiteetti oli alun perin rakentunut lähtömaassa ja käynyt läpi muutosprosessia Suomeen tultua. Tämä vahvisti mallin tulkintaa siitä, että työnhakuidentiteetti muotoutuu osana akkulturaatioprosessia.

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa keskityttiin maahanmuuttajatyönhakijan työnhakijaidentiteetin muotoutumiseen työmarkkinapolun eri vaiheissa. Tutkimuksessa havaittiin, että se, miten maahanmuuttaja määrittelee itseään ja mahdollisuuksiaan työnhakijana, vaihtelee akkulturaatioprosessin edetessä ja siihen vaikuttavat useat tekijät. Maahanmuuttajatyönhakijan identiteetin muotoutumisprosessissa löydettiin kolme eri identiteettiluokkaa, joita työnhakijan erilaiset kompetenssit ja akkulturaation eri vaiheet erottelevat: 1. kompetentti lähtijä, 2. kompetenssistaan epävarma tulija ja 3. uuskompetentti työnhakija. Tutkimustulos antaa aihetta kysyä, voisiko tässä aineistossa näkyvä identiteetin muotoutumisprosessi olla suhteutettavissa yleisemmin maahanmuuttajiin suomalaisilla työmarkkinoilla.

Tutkimuksen tulokset tukevat aiempia havaintoja siitä, että maahanmuuttajataustaan liittyvä syrjinnän kokemus työnhaussa ja heikko työmarkkinastatus heijastuvat kielteisesti maahanmuuttajan identiteettikäsitykseen. Colic-Peiskerin ja Walkerin[8] tutkimustulokset olivat samansuuntaisia: lähtömaansa jättävät maahan-

muuttajat joutuivat luopumaan siitä osasta identiteettiään, joka rakentui lähtömaan työkokemukseen, kompetensseihin, kieleen ja työkulttuuriin, sekä rekonstruoimaan identiteettinsä uudelleen akkulturaatioprosessissa uudessa maassa. Erilaisuus liittyi sosiaaliseen stigmaan kuten Padillan ja Perezin psykologisen akkulturaation mallissa[26]. Tutkimus vahvistaa näkemystä siitä, että identiteetin muotoutuminen ei ole maahanmuuttajalle helppo prosessi, vaan kulkee usein identiteettikriisin kautta.

Uutena havaintona erotettiin Berryn[3] ja Hayfronin[12] kuvaamien lähtöstatuksen ja tulostatuksen lisäksi kolmas identiteettiluokka: uuskompetentti työnhakija. Se liittyy akkulturaatiovaiheeseen, jossa maahanmuuttaja on hankkinut kielitaitoa, pätevyyttä, paikallista työkulttuurituntemusta ja sosiaalista verkostoa Suomessa. Berryn[4] akkulturaatiostrategioiden nelikentässä tämä edustaa integraatiostrategiaa. Uuskompetentti työnhakija on ylittänyt tulostatuksen, voimaantunut työnhakijana ja rakentanut uuden työnhakijaidentiteetin, joka integroi lähtömaan identiteetin sekä uuden, tulomaassa rakentuneen osan identiteettiä (uusi status). Sosioekonominen integraatio tukee myönteisen, kompetentiksi kuvatun identiteetin muodostumista ja hyvinvointia. Jos kosketusta tulomaan työmarkkinoille ja integraatiota ei saavuteta, identiteetin muotoutumisprosessi voi seisahtua epävarmaan, itsetuntoa ja hyvinvointia kaventavaan vaiheeseen, kuten tämän tutkimuksen parilla haastateltavalla, joille ei ollut muodostunut uuskompetenttia identiteettiä.

Tutkimuksen arviointia

Suhteutettaessa tutkimuksen tuloksia osaksi laajempaa kokonaisuutta tulee ottaa huomioon , että luokitus ja sen pohjalta rakennettu malli maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetin kehityksestä kuvaa tilannetta, jossa maahanmuuttaja ei saavu tulomaahan lapsena, vaan myöhemmin – rakennettuaan työnhakijaidentiteettiään jo lähtömaassa. Tuloksia tarkasteltaessa on tärkeä pitää mielessä myös, että minäkäsitys ja identiteetti voidaan mieltää eri tavoin eri kulttuureissa[11]. Joissakin kulttuureissa koko identiteetin käsite on merkityksetön[22].

Niin sanotuissa länsimaisissa kulttuureissa identiteettiin liittyy vahvasti yksilöllisyys ja itsensä toteuttamisen tärkeys[4]. Niin sanotuissa yhteisöllisissä kulttuureissa minäkäsitys määrittyy painotetusti suhteessa toisiin ja ympäröivään yhteisöön. Yksilöllisyyttä korostavissa kulttuureissa fokus on ”minä”-identiteetissä ja itsen aktualisaatiossa, kun taas kollektivistisessa, yhteisöllisessä kulttuurissa fokus on ”me”-identiteetissä ja sosiaalisessa kategorisaatiossa. Tulosten tulkinnassa tulee myös muistaa, että haastateltavat edustivat pääkaupunkiseudulla asuvia koulutettuja maahanmuuttajia. Jatkossa tärkeää olisikin tarkastella identiteetin muotoutumisprosessia ja mallin yleistettävyyttä muissa aineistoissa.

Kohdennetun teemahaastattelun luotettavuuteen vaikuttavat muun muassa tutkimuksen käsitevaliditeetti ja sisältövaliditeetti[13]. Tässä tutkimuksessa näitä pyrittiin vahvistamaan kuviossa 1 esitellyn teemojen muodostusprosessin myötä, jotta haastatteluissa tavoitettaisiin tutkittavasta ilmiöstä olennaisia piirteitä ja jotta kysymysteemat nostaisivat esiin haasta-

teltavien kannalta olennaisia merkityksiä. Haastatteluissa suuri osa informanteista käytti muuta kuin äidinkieltään, joten käsitteiden avaaminen lisäkysymyksillä ja vastausten tarkennukset keskinäisen ymmärryksen tavoittamiseksi olivat merkityksellisiä.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että haastateltavat olivat motivoituneita ja pitivät haastatteluteemoja relevantteina. Luottamuksellisen haastatteluvuorovaikutuksen rakentumisesta viestitti se, että yksikään haastateltava ei kieltäytynyt haastattelun nauhoituksesta. Haastateltuja oli myös informoitu siitä, että haastattelu ei vaikuta heidän asemaansa työnhakijana tai työntekijänä. Näin vähennettiin heidän mahdollista tarvettaan vedota haastattelijaan (enonsiaatio). Haastattelijat eivät edustaneet työvoimaviranomaisia tai työnantajatahoa, vaan työnsaannin kannalta neutraalia tahoa: tutkimuslaitosta.

Johtopäätöksiä

Suhteutettaessa tämän analyysin tuloksia osaksi laajempaa kokonaisuutta ja maahanmuuttajien työmarkkinatilannetta voidaan tulla seuraaviin johtopäätöksiin: Työnhakijaidentiteetin muutos ei ole yksinomaan yksilön persoonakohtainen prosessi, vaan tapahtuu vuorovaikutuksessa työnantajien, rekrytoijien ja sosiaalisten verkostojen kanssa, kuten tutkimuksen haastatelluilla. Työnhakijaidentiteetti muodostuu ja muuttuu interaktiossa ympäristön kanssa. Erilaisuus ja identiteetti sinällään ovat sosiaalisia konstruktioita[15, 20]. Tutkimuksessa havaittiin, että työnhakuympäristö muokkaa työnhakijaidentiteettiä. Myös rekrytointikäytäntöjen koettu oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus vaikuttavat hakijoiden käsitykseen itsestään[2]. Työhönoton käytäntöjen kehittäminen yhdenvertaisiksi tukee maahanmuuttajien sosioekonomista integraatiota ja pääsyä työmarkkinoille mutta auttaa lisäksi heitä identifioitumaan ammatti-identiteettinsä ja kompetenssiensa, ei yksinomaan etnisen taustansa tai ”erilaisuutensa” kautta.

Työnhakijaidentiteetin muotoutuminen voidaan nähdä osana maahanmuuttajan akkulturaatioprosessia. Uuskompetenttiin statukseen edenneet maahanmuuttajat edustivat lähtömaan ja tulomaan kompetenssien ja työkulttuurien integraatiota – adaptiivisinta akkulturaatiostrategiaa[vrt. 4, 22]. Marginalisaatio – jääminen tulomaan kulttuurin ulkopuolelle, ilman työkokemuksen, tarvittavan kielitaidon ja sosiaalisen verkoston kehittämisen mahdollisuuksia – tuo esteitä kompetentin identiteetin rakentumiselle. Ne kognitiiviset, tunnetason ja käyttäytymisen tason prosessit, jotka liittyvät identiteettimuutoksiin, heijastuvat myös psykososiaaliseen hyvinvointiin. Kielteinen minäkäsitys, alhainen itsetunto ja vieraantuneisuuden tunne heikentävät myönteistä akkulturaatioprosessia ja psyykkistä hyvinvointia[16]. Maahanmuuttajien identiteetin muotoutumisen tukeminen siten, että itsensä epäkompetentiksi määrittelyn vaihe jäisi mahdollisimman vähäiseksi, edistäisi työnhakua, hyvinvointia ja laajemminkin akkulturaatiota Keinot tälle löytyvät integraation tukemisesta ja marginalisaation ehkäisystä (taulukko 1). Integraatiossa yhdistyvät kontakti tulomaan työkulttuuriin sekä samalla halu ylläpitää lähtömaan identiteettiä ja kulttuuria[4]. Nämä tekijät yhdistyivät myös uuskompetenttiin vaiheeseen edenneillä työnhakijoilla.

Taulukko 1. Käytännön keinoja tukea integraatiota ja hyvinvointia sekä edistää myönteistä kehitystä kohti uuskompetenttia identiteettiä, josta on hyötyä työmarkkinoilla.

- kosketuspinnan tarjoutuminen tulomaan työkulttuuriin, työkokemuksen kerryttämisen mahdollisuudet, rekrytointiasenteisiin vaikuttaminen, työelämään kiinnittymisen mahdollisuuksien tarjoutuminen
- suomen kielen käytön ja kehittämisen mahdollisuus ensin työelämään liittyvän kielitaidon kursseilla ja sittemmin aidossa työkontekstissa
- tutkintojen vastaavuuksista ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista tiedottaminen ja niiden hakeminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa
- työelämään liittyvien sosiaalisten verkostojen luomisen mahdollisuus sekä tulomaan kulttuurin edustajien että vertaisryhmien edustajien kanssa
- tilan antaminen maahanmuuttajan omalle aktiivisuudelle, kompetenssien havaitsemiselle sekä lähtömaan kompetenssien arvostukselle

Yksilöllisiä eroja ilmeni siinä, missä tahdissa kunkin yksilön identiteetin muotoutumisprosessi etenee, miten pitkään kukin identiteettivaihe kestää ja kuinka kriisimäiseksi aiemmasta identiteetistä luopuminen ja uuden rakentaminen koetaan. Rakennettua käsitteellistä mallia olisikin mielenkiintoista jatkossa tarkastella tarkemmin niiden tekijöiden kannalta, jotka edistävät tai ehkäisevät kompetentin identiteetin muotoutumisprosessin etenemistä.

Tutkimuksen fokus on ollut maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetissä, jota sosiaalinen ympäristö ja koetut kompetenssit akkulturaation eri vaiheissa muokkaavat. Tutkimustulos horjuttaa näkemystä maahanmuuttajista yhtenäisenä, samana pysyvänä työnhakijaryhmänä ja rohkaisee antamaan tilaa erilaisten työnhakijaidentiteettien variaation havaitsemiselle. Huomattavan tärkeää on lisäksi pitää mielessä, etteivät maahanmuuttajan mahdollisuuksiin Suomen työmarkkinoilla vaikuta pelkästään työnhakijan tiedot, taidot ja kompetenssit, vaan hyvin suurelta osin myös yhteiskuntaan, työmarkkinoihin ja työnantajiin liittyvät rakenteelliset, institutionaaliset ja asenteelliset tekijät[9, 18, 23]. Näihin vaikuttaminen edistää maahanmuuttajien työllisyyttä ja tukee yhdenvertaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla, jotta yhä useampi uuskompetentti työnhakija voi integroitua suomalaiseen työelämään.

KIRJALLISUUS

1. Alasuutari P: Laadullinen tutkimus. Gummerus, Jyväskylä 2001.
2. Anderson N & Cunningham-Snell N: 2002. Personnel Selection. Teoksessa: Chmiel N (toim): Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective, s. 69–99. Blackwell Publishing, Oxford 2002.
3. Berry JW: Contexts of Acculturation. Teoksessa: Sam DL & Berry JW (toim): The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology, s. 27–42. Cambridge University Press, Cambridge 2006.
4. Berry JW, Poortinga YH, Segall MH & Dasen PR: Cross-Cultural Psychology. Research and Applications. Cambridge University Press, Cambridge 1994.

5. Boyatzis RE: The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons, New York 1982.

6. Cassel C & Symon G (toim): Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research. SAGE Publications, London 2004.

7. Cassel C & Symon G (toim): Qualitative Methods in Organizational Research. A Practical Guide. SAGE Publications Ltd., London 1994.

8. Colic-Peisker V & Walker I: Human Capital, Acculturation and Social Identity: Bosnian Refugees in Australia. Journal of Community & Applied Social Psychology 13 (2003) 337–360.

9. Forsander A ym.: Economy, Ethnicity and International Migration. The Comparison of Finland, Hungary and Russia. Finnish Yearbook of Population Research 43, 2007–2008 (2008) 85–114.

10. Forsander A: Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002, Väestöliitto.

11. Gudykunst WB & Kim YY: Communicating with Strangers. An Approach to Intercultural Communication. McGraw-Hill, Inc., New York 1992.

12. Hayfron JE: Immigrants in the Labor Market. Teoksessa: Sam DL & Berry JW (toim): The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology, s. 439–451. Cambridge University Press, Cambridge 2006.

13. Hirsjärvi H & Hurme H: Teemahaastattelu. Yliopistopaino, Helsinki 1991.

14. Hirsjärvi H & Hurme H: Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki 2001.

15. Hoffman DM: The Career Potential of Migrant Scholars in Finnish Higher Education. Emerging Perspectives and Dynamics. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 318. Jyväskylän yliopisto, 2007.

16. Jasinskaja-Lahti I & Liebkind K: A Structural Model of Acculturation and Well-Being. Among Immigrants from the Former USSR in Finland. European Psychologist 12 (2007) 2: 80–92.

17. Jasinskaja-Lahti I, Liebkind K & Vesala T: Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Gaudeamus, Helsinki 2002.

18. Kin S: Employment Prospects of Selected Skilled Immigrant Groups in the Greater Helsinki Area. CEREN, Rapporter och diskussionsinlägg 2/2007.

19. King N: The Qualitative Research Interview. Teoksessa: Cassel C & Symon G (toim): Qualitative Methods in Organizational Research. A Practical Guide. SAGE Publications Ltd., London 1994.

20. Lawthom R: Against All Odds: Managing Diversity. Teoksessa: Chmiel N (toim): Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective, s. 387–406. Blackwell Publishing, Oxford 2002.

21. Lee TL & Fiske ST: Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the Stereotype Content Model. International Journal of Intercultural Relations 30 (2006) 751–768.

22. Liebkind K: Ethnic Identity and Acculturation. Teoksessa: Sam DL & Berry JW (toim): The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology, 78–96. Cambridge University Press, Cambridge 2006.

23. Matinheikki-Kokko K: Monikulttuurisuuden haasteet työelämässä. Teoksessa: Eteläpelto A ym. (toim): Työ, identiteetti ja oppiminen, 64–88. WSOY, Helsinki 2007.

24. Metsämuuronen J: Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa: Metsämuuronen J (toim): Laadullisen tutkimuksen käsikirja, s. 79–144. International Methelp, Helsinki 2006.

25. OSH: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. http://osha.europe.eu/publications/reports/7807118 (2008).

26. Padilla AM & Perez W: Acculturation, Social Identity, and Social Cognition: A New Perspective. Hispanic Journal of Behavioral Sciences 25 (2003) 1: 35–55.

27. Perhoniemi R & Jasinskaja-Lahti I: Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Seurantatutkimus vuosilta 1997–2004. Helsingin kaupungin tietokeskus, Tutkimuksia 2/2006.

28. Phinney JS: Ethnic Identity in Adolescents and Adults: Review of Research. Psychological Bulletin 108 (1990) 3: 499–514.

29. Sam DL. Acculturation: Conceptual Background and Core Components. Teoksessa: Sam DL & Berry JW (toim): The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology, s. 11–26. Cambridge University Press, Cambridge 2006.

30. Schwartz SJ, Montgomery MJ & Briones E: The Role of Identity in Acculturation among Immigrant People: Theoretical Propositions, Empirical Questions, and Applied Recommendations. Human Development 49 (2006) 1–30.

31. Spencer LM & Spencer SM: Competence at Work. John Wiley & Sons, New York 1993.

32. Syrjäläinen E: Etnografisen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa: Syrjälä L ym. (toim): Laadullisen tutkimuksen työtapoja, s. 67–112. Kirjayhtymä Oy, Rauma 1994.

33. Säävälä M: How Do Locals in Finland Identify Resident Foreigners? Finnish Yearbook of Population Research 43, 2007–2008 (2008) 114–130.

34. Tilastokeskus: Suomen väestö 2007. www.stat.fi (2008).

35. Turner JC ym.: Rediscovering the Social Group. A Self-Categorization Theory. Blackwell Ltd., Oxford 1987.

36. Työministeriö: Maahanmuuttotilastot. Ulkomaalaisten työttömyysaste 2001–2007. www.mol.fi (2008).

37. Vartia M ym.: Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, Helsinki 2007.

38. Westin C: Acculturation in the Nordic Countries. Teoksessa: Sam DL & Berry JW (toim): The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology, s. 368–384. Cambridge University Press, Cambridge 2006.

39. Virtanen J: Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa: Metsämuuronen J (toim): Laadullisen tutkimuksen käsikirja, s. 151–215. International Methelp, Helsinki 2006.

40. Virkki H: The Identities of Young International Adoptees in Finland. Finnish Yearbook of Population Research 43, 2007–2008 (2008) 131–146.

41. Woodruffe C: Development and Assessment Centres. Identifying and Assessing Competence. 3. painos. IPD House, London 2000.

erikoispsykologi, PsM Anita Rintala-Rasmus
Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja organisaatiot -osaamiskeskus,
Henkilöarviointi ja kompetenssien kehittäminen -tiimi, Helsinki
anita.rintala-rasmus@ttl.fi

Perhe- ja avioliittomuuttajat lohkoutuneilla globaaleilla työmarkkinoilla: tapaustutkimus intialaisista ja nepalilaisista naisista Suomessa

Tuomas Martikainen

Pitkään jatkuvaan työperäiseen maahanmuuttoon liittyy olennaisena osana puolisoiden ja muiden perheenjäsenten muutto. Tutkimuksessa analysoitiin neljäntoista intialaisen ja kahden nepalilaisen työperäisen maahanmuuttajan puolison asettumista suomalaisille työmarkkinoille globaalisti lohkoutuneiden työmarkkinoiden näkökulmasta. Haastateltujen ensisijainen muuttosyy on puolison työ Suomessa, ei oma työllistyminen. Heidän puolisonsa olivat töissä informaatio- ja kommunikaatioteollisuudessa (lyhenne: IT, 10 henkeä) ja etnisissä ravintoloissa (lyhenne: ER, 6 henkeä). Kaikki haastatellut olivat naisia, 25–45-vuotiaita, perheellisiä ja asuneet vähintään vuoden Suomessa.

Tutkimuksessa analysoidaan haastateltavien inhimillistä pääomaa, muutto-odotuksia, työllistymistä ja tulevaisuuden odotuksia globaalisti lohkoutuneiden työmarkkinoiden näkökulmasta. Analyysissä naiset jaettiin IT- ja ER-aloilla työskentelevien puolisoiksi. Haastatellut naiset olivat pääsääntöisesti onnistuneet siirtämään inhimillisen pääomansa Suomeen, mutta heidän työmarkkina-asemaansa määritteli silti heidän puutteellinen suomen kielen taitonsa ja sijaintinsa työmarkkinoilla maahanmuuttajavaltaisilla aloilla. IT-puolisoiden tulevaisuudessa näkyi mahdollisuus siirtyä, tarpeen tai halun niin vaatiessa, ulkomaille. ER-puolisot olivat puolestaan sitoutuneet Suomeen. Ryhmien erilaisen aseman huomioiminen kotouttamispolitiikassa edistäisi työnhakua, hyvinvointia ja uuteen kulttuuriin asettumista laajemminkin.

► **Avainsanat:** työperäinen maahanmuutto, intialaiset, nepalilaiset, lohkoutuneet työmarkkinat, avioliitto, perhe

JOHDANTO[1]

Globaalin ja länsimaisen taloudellisen hyvinvoinnin on todettu viime vuosikymmeninä polarisoituneen, ainakin osittain laajalti harjoitetun uusliberalistisen talouspolitiikan seurauksena[2, 11, 22]. Myös Suomen taloudellisen hyvinvoinnin aikaisempaa jyrkempää jakautumista voidaan tarkastella osana globaalia taloutta ja sen rakenteita[20]. Tämä globaali taloudellinen rakenne heijastuu kansainvälisiin muuttoliikkeisiin ja niiden pitkäaikaisiin seurauksiin vastaanottajamaisissa. Tällöin eri olosuhteista tulevat maahanmuuttajat sijoittuvat lähtökohtaisesti erilaisten taloudellisten rationaliteettien piiriin, joita tässä yhteydessä katsotaan työmarkkinoiden lohkoutumisen näkökulmasta.

Työperäinen maahanmuutto Suomeen on kasvussa. 1990-luvulla työperäisen maahanmuuton arveltiin muodostavan 5–10 prosenttia kaikesta maahanmuutosta. 2000-luvulla työperäisten muuttajien osuuden on arvioitu kasvaneen. Vuonna 2007 maassa asui pysyvästi 203 000 ulkomailla syntynyttä, joiden lisäksi maassa arveltiin olevan noin 35 000 väliaikaista ulkomaista työntekijää. Vaikka työperäisten muuttajien määrästä ei ole tarkkaa tietoa, heitä voidaan arvella olevan useita kymmeniä tuhansia, joista merkittävä osa on väliaikaisia vierailijoita.

Pitkään jatkuvaan työperäiseen maahanmuuttoon liittyy olennaisena osana puolisoiden ja muiden perheenjäsenten muutto. Perheenyhdistäminen ei sinänsä ole uutta Suomessa, sillä valtaosa maahanmuutosta on tähän mennessä ollut juuri sitä. Useimmiten maahan muuttaneet perheenjäsenet ovat olleet suomalaisten ulkomailla syntyneitä puolisoja tai pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden perheitä[15, 24]. Aikaisempi tutkimus työperäisten maahanmuuttajien puolisoista ja perheistä on Suomessa ollut vähäistä, vaikka sitä on sivuttu joissakin tutkimuksissa[10, 18].

Kansainvälinen työperäinen maahanmuutto jakautuu kahteen varsin erilaiseen muuttovirtaan. Erityisosaamista ja usein korkeaa koulutusta vaativat primaarit työmarkkinat kilpailevat globaalisti osaajista. Valikoiva, korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tarve on tunnustettu myös valtioiden tasolla erilaisin viisumi- ja oleskelulupahelpotuksin. Esimerkkejä tästä muuttoliiketyypistä ovat huippu-urheilijoiden, yliopistotutkijoiden ja teollisuuden asiantuntijoiden muuttoliikkeet[3]. Suomessa intialaiset informaatio- ja kommunikaatioteknologiaan erikoistuneet insinöörit ovat yksi tällainen ryhmä[10].

Varsin toisenlaista työperäistä maahanmuuttoa edustavat usein (ei tosin välttämättä) heikosti koulutetut maahanmuuttajat, jotka ovat valmiita tekemään lähestulkoon mitä tahansa työtä. He työskentelevät muita useammin erilaisissa etnisesti leimautuneissa tai etnospesifeissä ammateissa, joita valtaväestöön kuuluvat eivät enää mielellään tee. Näitä voidaan kutsua sekundaarisiksi työmarkkinoiksi. Suomessa on viitteitä etnisesti lohkoutuneista työmarkkinoista esimerkiksi ravintola-, puhtaanapito- ja kuljetusalalla[9, 12]. Etniseen ruokaan perustuvat ravintolat ovat yksi laajalti levinnyt ja näkyvä maahanmuuttajien yrittäjyyden muoto. Suomessa turkkilaisten kebab- ja pizzeriabisnestä tutkinut Östen Wahlbeck[26] toteaa, että oma yritys on usein ainoa mahdollisuus

[1] Kiitän dosentti Östen Wahlbeckiä, Suomen Akatemian tutkijatohtori Marja Tiilikaista ja anonyymiä ulkopuolista arvioitsijaa artikkelikäsikirjoituksen kommentoinnista.

työllistyä. Yrittäjyys mahdollistaa erityisesti niiden työllistymisen, joiden muut edellytykset esimerkiksi kielitaidon tai koulutuksen osalta eivät vastaa suomalaisia työmarkkinoita. Suomessa myös intialaiset ja nepalilaiset ovat ryhtyneet ravintolayrittäjiksi, ja erityisesti pääkaupunkiseudulla on useita intialaisia ja nepalilaisia ravintoloita.

Työmuuttajien puolisoiden ja perheenjäsenten muuttoa eivät ohjaa vain työmarkkinoihin vaan myös perhedynamiikkaan liittyvät kysymykset. Itse asiassa pitkän tähtäimen muuttopäätöksiä tehtäessä koko perheyksikön tai laajemman sukuyhteisön merkitys siinä, kuka lähtee ja minne lähdetään, on varsin merkittävä[14]. Suomessa aiheeseen ei ole kiinnitetty huomiota, vaikka työperäistä muuttoa on pyritty edistämään ja helpottamaan. Tosin marraskuussa 2006 hyväksytyn hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman yksi lähtökohta oli juuri perheiden muuton edistäminen, mutta käytännössä tämän politiikan linjauksista ei ole vielä tietoa[25].

Lisäksi on syytä huomioida työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus, jossa on eroja eri maiden välillä. Annika Forsander[8, 9] on todennut entisestä Neuvostoliitosta muuttaneiden hakeutuvan Suomessa ”naisisiin” töihin, alkuperäisestä koulutuksesta riippumatta. Suomessa maahanmuuttajanaisten työllistyminen on muutoinkin ollut miehiä vaikeampaa[12]. Koska tässä tutkimuksessa tarkastellaan nimenomaan maahanmuuttajanaisia, on syytä pohtia, näkyykö suomalaisten työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus heidän kokemuksissaan. Tosin Forsander[9] huomauttaa kaikkien maahanmuuttajien olevan muuta väestöä tyypillisemmin ”naisisissa” töissä, mikä lienee ainakin osin julkisen vallan työllistämispolitiikan seurausta: maahanmuuttajia on ohjattu naisvaltaiselle julkiselle sektorille, kuten sosiaali- ja terveyspalveluihin. Työmarkkinaintegraatioon vaikuttaa suuresti myös henkilön inhimillinen pääoma eli se, millä tavoin hänen osaamisensa (mm. koulutus, kielitaito ja työkokemus) soveltuu työmarkkinoille[7].

TUTKIMUKSEN TAUSTA, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan neljäntoista intialaisen ja kahden nepalilaisen työperäisen maahanmuuttajan puolison asettumista suomalaisille työmarkkinoille. Tutkimuksen tavoite on analysoida tätä prosessia globaalisti lohkoutuneiden työmarkkinoiden näkökulmasta. Puolisoiden ensisijainen muuttosyy on puolison työ Suomessa, ei oma työllistyminen. Tutkimus perustuu Euroopan Sosiaalirahaston rahoittaman MONIKKO-hankkeen[13] yhteydessä toteutettuihin laadullisiin tutkimushaastatteluihin pääkaupunkiseudulla tammi–elokuussa 2006. Samaan aineistoon liittyen on aikaisemmin julkaistu yleiskatsaus tutkimustuloksista[17] ja artikkeli naisten käsityksistä perhe- ja sukupuolirooleista[16]. Näissä julkaisuissa totesimme haastateltujen elämänkokemusten olevan hyvin pitkälti sidonnaisia naisten ja heidän puolisoidensa koulutukseen, työmarkkina-asemaan, luokkastatukseen ja taloudelliseen asemaan, mikä puolestaan heijastaa heidän asemaansa globaalisti lohkoutuneilla työmarkkinoilla. Tämä tutkimus paneutuu tähän havaintoon.

Tutkimuksessa käsitellään yhtä keskeisintä muotoutumassa olevan maahanmuutto- ja kotoutumispolitiikan osa-aluetta, perheiden ja aviopuolisoiden muuttoa.

Haastatellut naiset edustavat Euroopan unionin ulkopuolista maahanmuuttoa, jonka oletetaan olevan yksi eniten kasvavia maahanmuuton alueilta tulevaisuudessa[19, 25]. Tutkimuksessa tarkastellaan työperäisten maahanmuuttajien puolisoiden työllistymistä Suomessa, esimerkkinä intialaiset ja nepalilaiset maahanmuuttajat, globaalisti lohkoutuneiden työmarkkinoiden näkökulmasta.

Tutkimuskysymyksissä käsitellään haastateltavien inhimillistä pääomaa, muutto-odotuksia, työllistymistilannetta ja tulevaisuuden odotuksia: Mitkä ovat haastateltavien lähtökohdat koulutuksen, kielitaidon ja työkokemuksen suhteen? Millä tavoin haastateltavien työnsaantimahdollisuudet vaikuttivat muuttopäätökseen ja mitkä olivat heidän odotuksensa työllistymisestä Suomessa? Mikä oli haastateltavan työmarkkina-asema haastatteluhetkellä? Millä tavoin haastateltavat näkivät tulevaisuutensa Suomessa?

KOHDERYHMÄ, MENETELMÄT JA AINEISTO

Vuonna 2007 Intia oli 16. ja Nepal 54. yleisin maahanmuuttajien lähtömaa Suomessa, kun vastaavat luvut vuonna 2000 olivat Intialla 22. ja Nepalilla 84. Kummankin ryhmän lukumäärä on kasvanut merkittävästi 2000-luvun aikana. Vuonna 2007 Suomessa asui 2 815 Intiassa ja 458 Nepalissa syntynyttä, eli 1,6 prosenttia kaikista ulkomailla syntyneistä. Valtaosa heistä on työmuuttajia, heidän puolisoitaan ja perheenjäseniä. Naisten osuus intialaisista oli 37 prosenttia ja nepalilaisista 27 prosenttia[24]. Vaikka asiasta ei ole tarkkaa, tutkimuksellista tietoa, vaikuttaa siltä, että intialaisten joukossa on enemmän korkeasti koulutettuja erityisosaajia, kun taas nepalilaisten joukossa etninen yrittäjyys, erityisesti ravintolabisnes, on yleisempää. Opiskelijoita on maahanmuuttajien keskiarvoa (13 %) vähemmän, 7 prosenttia. Avioituminen tapahtuu pääsääntöisesti lähtömaan kansalaisten kanssa, etenkin naisilla. Noin neljä viidesosaa on muuttanut maahan 15–44-vuotiaina. Kaksi kolmasosaa on iältään 25–44-vuotiaita. Miesten työllistyminen on varsin korkea ja työttöminä heistä oli 9 prosenttia, eli selvästi alle maahanmuuttajien 24 prosentin keskiarvon. Sen sijaan naisten työvoimaosuus on alle maahanmuuttajien keskiarvon ja työttöminä heistä oli 27 prosenttia vuonna 2005. Tilanne heijastanee naisten yleistä asemaa kotiäitinä. Sen sijaan naisten yksinhuoltajaperheitä on selvästi koko väestön ja maahanmuuttajien 20 prosentin keskiarvoa vähemmän, 11 prosenttia[15].[2]

Intialaisia ja nepalilaisia koskevaa tutkimusta ei ole juurikaan aikaisemmin tehty Suomessa. Tutkimuksen mahdollisti Lalita Golan työllistyminen MONIKKO-hankkeesen. Hänen antropologin koulutuksensa, kielitaitonsa ja kohderyhmää vastaava taustansa loivat hyvät edellytykset hankkeelle. Tutkimukseen valikoitui lumipallomenetelmällä neljätoista intialais- ja kaksi nepalilaissyntyistä naista, joita haastateltiin puolistrukturoidun lomakkeen avulla kerran tammi–elokuussa 2006. Haastattelut nauhoitettiin ja toteutettiin joko hindin tai englannin kielellä, minkä jälkeen ne käännettiin eng-

[2] Martikaisen (2007) käyttämissä tilastoissa on liitetty yhteen Intiassa, Nepalissa ja Sri Lankassa syntyneet vieraskieliset. Tämä heikentää hieman työllisyystilastoja, sillä Sri Lankasta on tullut pakolaisväestöä, jolla on ollut intialaisia ja nepalilaisia suurempia vaikeuksia työmarkkinaintegraatiossa. Lisäksi maiden keskinäisiä eroja ei voi tarkasti todentaa. Syy näiden tilastojen käyttöön on se, ettei vastaavia tietoja ole muuten julkisesti saatavilla.

lanniksi. Käytetyt sitaatit on kääntänyt suomeksi Tuomas Martikainen. Haastateltavista käytetään heidän itse valitsemiaan pseudonyymejä, ja tunnistamisen vaikeuttamiseksi joitakin yksityiskohtia on muutettu. Haastateltavat olivat iältään 25–45-vuotiaita, perheellisiä ja he olivat asuneet vähintään vuoden Suomessa. Yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat avioituneet maanmiehensä kanssa. Arvioimme heidän olevan muita ikäisiään intialaisia ja nepalilaisia hieman koulutetumpia ja useammin työssäkäyviä. Lisäksi kaikki asuivat pääkaupunkiseudulla. Suurin osa haasteltavista oli muuttanut Suomeen vuosina 1995–2005. Maassaoloajan ja lapsimääränsä suhteen he edustivat keskiarvoa suhteessa muihin samoista maista muuttaneisiin (ks. taulukko 1.)[17].

Haastattelujen analyysi on tehty englanninkielisestä käännöksestä temaattisella sisällönanalyysilla. Käytännössä tämä tarkoittaa haastattelujen yhdenmukaisuuksien etsimistä. Sitaatit on valikoitu niiden edustavuuden mukaan. Haasteltavien kokemuksia tarkastellaan sen perusteella, oliko haastateltavan puoliso töissä informaatioteknologian palveluksessa (lyhenne: IT, 10 naista) vai työskentelikö hän etnisessä ravintolassa (lyhenne: ER, 6 naista). Jako kuvastaa hyvin naisten välisiä eroja, kuten aikaisemmassa tutkimuksessa havaitsimme[16, 17].

Ryhmät erosivat toisistaan muun muassa muuton ajoituksen, reitin ja muuttosyyn, aviopuolison ammatin, koulutuksen ja lasten määrän suhteen. Lisäksi ryhmät näkivät toisensa erillisinä. Koska otos on pieni ja alueellisesti sijoittunut pääkaupunkiseudulle, sen ei voida katsoa edustavan intialaisten ja nepalilaisten naisten kokemuksia väestötasolla. Sen sijaan haastatteluja käytetään taustaaineistona pohdittaessa, millä tavoin naisten kokemukset heijastavat globaalisti lohkoutuneita työmarkkinoita erityisesti maahanmuuttajien Suomeen asettumisen näkökulmasta.

TULOKSET

Inhimillinen pääoma ja muutto-odotukset

> *”Koulutuksellamme ei ole mitään arvoa täällä. Kaikki on suomeksi. Englanninkielinen koulutuksemme on täällä hyödytön. Puhun hyvää suomea, mutta kirjoittaminen on eri asia.” (Nisha, ER-puoliso, 34-vuotias, Suomessa vuodesta 1993)*

> *”Olen täällä, koska mieheni sai töitä Nokialta. Tulimme Suomeen suoraan Intiasta. Tultuani tänne etsin ja löysin töitä. Toimin unelmatyössäni projektipäällikkönä Nokialla. Emme kuitenkaan ole varmoja tulevaisuudesta. Mieheni viihtyy hyvin Suomessa, tilanne on fifty–fifty. Jollei minulla olisi töitä, niin en olisi jäänyt tänne. Mielestäni on suuri ongelma, etten osaa kieltä, se haittaa osallistumistani yhteiskuntaan.” (Toni, IT-puoliso, 31-vuotias, Suomessa vuodesta 2000)*

Maahanmuuttotutkimuksessa korostetaan usein koulutuksen ja kielitaidon merkitystä työllistymisessä. Niihin viitataan tässä yhteydessä inhimillisen pääoman käsitteellä[7]. Erityisesti suomen kielen taitoa pidetään tärkeänä, johon myös Nisha ja Toni lainauksissaan viittaavat. Kaikki haastellut naiset olivat saaneet peruskoulutuksensa lähtömaassaan, ja he olivat muuttaneet Suomeen aikuisina. IT-puolisoiden koulutustaso oli selvästi korkeampi, ja kaikilla oli ainakin alempi korkeakoulututkinto. Sen sijaan ER-puolisoista puolella oli ainoastaan peruskoulutus. Lähes puolella kaikista haastatelluista oli myös jonkinlaista työkokemusta

Taulukko 1. IT- ja ER-puolisoiden väliset erot.

	IT-puolisot	ER-puolisot	Yhteensä
Pseudonyymit	Aarju, Anushka, Barbie, Dimple, Dove, Ladybird, Rita, Sima, Sonam, Toni	Asha, Butterfly, Kali, Mina, Nisha, Sana	16
Syntymämaa			
Intia	10	4	14
Nepal	-	2	2
Kansalaisuus			
Intian/Nepalin	10	5	15
Suomen	-	1	1
Syntymävuosi			
1965–1969	-	2	2
1970–1974	6	3	9
1975–1980	2	-	2
Muuttovuosi Suomeen			
1985–1989	-	1	1
1990–1994	-	2	2
1995–1999	5	2	7
2000–2005	5	1	6
Muuttosyy Suomeen			
Aviomiehen työ	9	-	9
Avioliitto	1	5	6
Muu	-	1	1
Muuttoreitti			
Intia/Nepal–Suomi	5	6	11
Intia–muu maa–Suomi	5	-	5
Odotukset pysyvästä asettumisesta Suomeen			
Kyllä	2	5	7
Epävarma	5	-	5
Ei	3	1	4
Koulutus			
Peruskoulutus	-	2	2
Opisto, yliopisto	10	3	13
Muu	-	1	1
Pääasiallinen toiminta			
Kotona	2	3	5
Töissä	8	3	11
Naimisissa	10	6	16
Lasten lukumäärä (n = 19)			
0	3	-	3
1	6	1	7
2	1	5	6
Lasten syntymämaa (n = 17)			
Intia	4	1	5
Suomi	4	8	12

kotimaassaan. Naisten kielitaito oli varsin laaja. Kaikki puhuivat hindiä ja englantia ja kolmetoista heistä vähintään kolmea kieltä. Suomen kielen taidossa oli sen sijaan merkittävää vaihtelua. ER-puolisoista kaikki ilmoittivat puhuvansa ainakin kohtuullisesti suomea, kun IT-puolisoista vain puolet katsoi olevansa suomen kielen taitoisia. Tämän perusteella ER-puolisoilla haasteena on matalahko kou-

lutustaso ja IT-puolisoilla heikohko suomen kielen taito.

Kaikki naiset olivat muuttaneet Suomeen ensi sijassa puolisoidensa työn takia tai avioituakseen maassa jo olevan kanssa. Valtaosa oli muuttanut Suomeen suoraan Intiasta tai Nepalista, mutta tässä oli eroja IT- ja ER-puolisoiden välillä. IT-puolisoista puolet muutti Suomeen jonkin muun maan kautta, eli he olivat jo asuneet jo ulkomailla ennen Suomeen tuloaan. Puolison muutto tai asuminen Suomessa oli siis ratkaiseva tekijä muuttopäätöstä tehtäessä. Itse muuttoprosessi oli varsin erilainen IT- ja ER-puolisoiden välillä. Kaikki IT-puolisot kertoivat päätöksen olleen (perheen) yhteinen, eli vaihtoehtoja oli mietitty yhdessä. Puolisoiden muutto myös ajoittui ajallisesti lähelle toisiaan. ER-puolisoiden kohdalla mies oli usein asunut Suomessa jo jonkin aikaa, joskus jo usean vuoden, ja puolisot tulivat maahan avioituakseen. Suomesta tiedettiin ennen muuttoa yleensä vain vähän, ja useimmiten tieto oli saatu puolisolta tai Suomessa käyneiltä tai asuneilta tutuilta, usein sukulaisilta.

Työllistyminen

"Tultuani Suomeen hoidin lapsiamme muutaman vuoden kotona. Kotona istuskelu on pidemmän päälle kuitenkin todella tylsää ja sosiaalinen elämä köyhää. Kävin kielikursseja ja olin töissä kaupassa. Sitten menin intialaiseen ravintolaan töihin ja myöhemmin ryhdyimme yrittäjiksi. Yrittäjänä oleminen on kuitenkin varsin haastavaa ja raskasta." (Nisha, ER-puoliso, Suomessa vuodesta 1993)

"Kävin kouluni Delhissä ja Bangaloressa. Valmistuttuani olin vuoden töissä Delhissä, jonka jälkeen muutimme Suomeen, koska mieheni sai töitä Nokialta. En mennyt töihin, koska olin raskaana. Myöhemmin hain töihin erääseen IT-alan yritykseen ja lapsemme on nyt päivähoidossa. Työpaikan löysin etsimällä netistä ja laittamalla hakemuksen. En saanut siihen ulkopuolista apua." (Dove, IT-puoliso, 31-vuotias, Suomessa vuodesta 2000)

Naiset olivat varsin hyvin työllistyneitä, vaikka moni oli viettänyt aluksi jonkin aikaa kotona, usein raskauden tai lastenhoidon takia, kuten edellä lainatut Nisha ja Dove kertovat. Naisista yksitoista oli töissä ja viisi hoiti lapsiaan kotona. IT-puolisoista kahdeksan kymmenestä ja ER-puolisoista joka toinen oli töissä. Naisten työllistyminen heijasti selvästi heidän puolisoidensa työtä ja paljon myös samankaltaista koulutustaustaa. IT-puolisoista puolet oli informaatioteknologian yritysten palveluksessa ja ER-puolisoista kaikki työssäkäyvät olivat töissä etnisessä ravintolassa. Työpaikat olivat löytyneet etnisten verkostojen ja oma-aloitteisen työnhaun kautta.

Haasteltavat eivät yhtä lukuun ottamatta tuoneet esille oleskelulupiin liittyviä ongelmia, vaikka perhejäsenten lupiin ei automaattisesti liity työskentelyoikeutta. Suomalaisia työvoimaviranomaisia ei juurikaan mainittu, vaikka monet lienevät olleet heihin yhteydessä ainakin kielikurssien kautta. Työpaikan etsimisessä puutteellinen suomen kielen taito mainittiin yleisimmäksi ongelmaksi.

Naisten inhimillinen pääoma vaikutti siis sopivan kohtuullisen hyvin Suomeen, huolimatta heidän puutteellisesta suomen kielen taidostaan ja ulkomaisesta koulutuksestaan. Toisin kuin kotimaisessa tutkimuksessa usein esitetään, niin ulkomainen koulutus ja vajavainen kielitaito eivät näyttäytyneet haastatteluissa keskeisenä puutteena, vaikka kielitaitoa naiset itse kaipasivatkin lisää. Vaikka

kyseessä lienee valikoitunut otos, jossa naisten työllistymiskokemukset ovat keskimääräistä paremmat, niin kuvaavaa onkin se, missä naiset ovat työssä. Heidän työpaikkansa sijaitsevat juuri niillä aloilla, joissa ulkomaalaisia muutenkin on. IT-puolisot ovat usein töissä kansainvälisissä yrityksissä, joissa englanti on yrityksen virallinen kieli, ja ER-puolisot etnisissä ravintoloissa, joissa pärjää puutteellisella suomen kielellä, kunhan osaa ravintola-alan perussanaston. Emme siis voi olettaa naisten inhimillisen pääoman yksistään selittävän hyvää työllistymistä, vaan olennaista on myös heidän sijaintinsa työmarkkinoilla, joihin heillä kaiken lisäksi oli vielä jonkinlainen suhde puolisonsa työn kautta. Työllistyminen muihin suomalaisiin yrityksiin on huomattavasti vaikeampaa, kuten useat haastateltavat itsekin totesivat (vrt.[5]).

Tulevaisuuden odotukset

> *"Aikaisemmin ajattelimme, että kun saamme lapsia, niin lähetämme heidät takaisin Nepaliin, jossa he voisivat käydä koulunsa ja oppia kulttuurimme. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista. Jäimme tänne ja lapset käyvät koulunsa Suomessa. Emme kuitenkaan tiedä mitä tulevaisuudessa tapahtuu, mitään ei ole lopullisesti päätetty." (Mina, ER-puoliso, 37-vuotias, Suomessa vuodesta 1990)*

> *"Tällä hetkellä keskityn omaan uraani. Minulla on haastava asema ja siinä on paljon mahdollisuuksia. Työ on siis minulle juuri nyt keskeistä. Olemme toistaiseksi Suomessa. Jatko riippuu mieheni mahdollisuuksista." (Barbie, IT-puoliso, 31-vuotias, Suomessa vuodesta 2005)*

Enemmistö koki viihtyvänsä varsin hyvin Suomessa. Naisten tulevaisuuden odotuksissa oli keskeistä se, olivatko he päättäneet jäädä pysyvästi Suomeen. Suomen kansalaisuuden hakemista voidaan pitää indikaattorina pysyvästä asettumisesta maahan. Haastatteluissa kansalaisuus näyttäytyi kuitenkin hyvin instrumentaalisessa valossa ja kaksoiskansalaisuutta pidettiin hyvänä vaihtoehtona. Suomen kansalaisuus lähinnä helpottaisi lupabyrokratiaa ja EU-passi maasta toiseen liikkumista. Alkuperämaiden kansalaisuutta ei mainittu Suomessa asumista haittaavana tekijänä. Tulosta voi pitää yllättävänä, sillä ajankohtaisessa integraatiotutkimuksessa korostaan kansalaisuuden symbolista ja osallistavaa merkitystä[4].

Lasten kasvaessa maahanmuuttajavanhemmat joutuvat pohtimaan maahan asettumista lasten väistämättömän kielellisen ja kulttuurisen integraation myötä. Tämä heijastui monissa vanhempien päätöksissä, esimerkiksi lasten kouluvalinnoissa. Lasten englanninkielinen koulutus oli erityisen houkutteleva, jos ajatuksissa siinsi lähtö muualle. Naisista seitsemän piti jäämistä Suomeen todennäköisimpänä vaihtoehtona, kun taas neljä oli ehdottomasti lähdössä eteenpäin. IT-puolisoiden tulevaisuushorisonttiin vaikutti pohdinta alan tulevasta kehityksestä, joka on riippuvainen teollisuuden suhdanneherkkyydestä.

Osa IT-puolisoista oli selvästi orientoitunut tulevaan muuttoon kolmanteen maahan, mikä ei vaihtoehtona näyttäytynyt ER-puolisoiden pohdinnassa. Suomi oli välivaihe, ja työ Nokian pääkonttorissa Espoossa oli hyvä lisä ansioluetteloon. Näitä ylirajaisia etappimuuttajia (engl. transmigrants[6]) oli vain IT-puolisoiden joukossa. Vaikka osa IT-puolisoista näki tulevaisuutensa Suomessa, niin oli myös selvää, että se oli heille tietoinen valinta. ER-puolisoille asettuminen Suomeen oli

itsestään selvää, ellei mielessä ollut palaaminen takaisin Intiaan tai Nepaliin. Lähes kaikkien lapset kävivät myös suomenkielistä koulua tai olivat suomenkielisessä päiväkodissa. Haastateltavien tulevaisuuden näkymät olivat siis selvästi sidoksissa heidän koulutustaustaansa ja asemaansa globaaleilla työmarkkinoilla.

POHDINTA

> *"Meillä on täällä kaikki hyvin. Ei ole meidän eikä lastemme etujen mukaista lähteä takaisin Intiaan. Meillä on rajoituksemme koulutuksen suhteen toisin kuin sinulla [viittaus haastattelijaan] ja insinööreillä, joilla on paljon enemmän mahdollisuuksia. Voimme toteuttaa unelmamme täällä, Intiassa se olisi myös mahdollista, mutta paljon vaikeampaa." (Butterfly, ER-puoliso, 32-vuotias, Suomessa vuodesta 1995)*

> *"Miehelläni on laajat verkostot ja kokemusta ja voisimme muuttaa koska tahansa. Täällä on kuitenkin hyviä puolia, kuten työympäristö, sosiaaliturva ja julkinen lastenhoito. Jos kaikki menee sujuvasti, vaikka ei täydellisesti, niin miksi muuttaisimme?" (Rita, IT-puoliso, 27-vuotias, Suomessa vuodesta 2002)*

Haastellut naiset olivat siis pääsääntöisesti onnistuneet siirtämään inhimillisen pääomansa Suomeen, mutta heidän työmarkkina-asemaansa määritteli silti jossain määrin heidän vajavainen suomen kielen taitonsa ja sijaintinsa maahanmuuttajavaltaisilla aloilla. IT-puolisoiden tulevaisuudessa näkyi mahdollisuus siirtyä, tarpeen tai halun niin vaatiessa, ulkomaille. ER-puolisot olivat puolestaan sitoutuneet Suomeen. On kuitenkin huomattava, että tulevaisuudenpohdinta ei vaikuttanut olevan erityisen keskeistä haastatelluille. Ainoastaan ne harvat, jotka olivat selvästi tyytymättömiä nykytilanteeseensa, pohtivat enemmän tulevaisuutta. Samat henkilöt olivat myös muuttohalukkaimpia. Tästä huolimatta on selvää, että naisten ja heidän aviopuolisoidensa sijainti globaaleilla ja suomalaisilla työmarkkinoilla on avain siihen, kuinka he näkivät asemansa, kuten Butterfly ja Rita lainauksissaan antavat ymmärtää.

Eri ryhmien asema globaalisti lohkoutuneilla työmarkkinoilla on hyvin erilainen. IT-osaajat edustavat tällä hetkellä ankarasti kilpailtua osaajapotentiaalia, jolle riittää kysyntää eri puolilla maailmaa. Useissa raporteissa on peräänkuulutettu tämän ryhmän erityistä huomioimista, jotta Suomen kilpailukyky pysyisi ajan tasalla globaalissa kilpailussa (esim.[21]). Monet tähän ryhmään kuuluvista henkilöistä ja myös heidän puolisoistaan tiedostavat hyvin tilanteen. Aineistossamme tämä kenties ylikorostuu, koska monilla IT-perheillä on vasta pieniä lapsia ja osa on lapsettomia. Kansainvälisestä tutkimuksesta tiedämme, että lasten kasvaessa paine asettua paikalleen kasvaa. Toki myös teollisuuden heilahtelut ovat loppujen lopuksi arvaamaton tekijä.

ER-perheiden asema näyttää hyvin toisenlaiselta. He ovat joko sidottuja yrittäjyyteen tai palkkatyössä, jossa heidän tulotasonsa on usein vaatimaton. Heidän intresseissään suomen kielen opiskelu ja lasten korkeampi kouluttaminen ovat keskeisiä. Etninen talous tarjoaa tiettyä turvaa ja jatkuvuutta, joskin sieltä ulospääsy näyttää haastavalta. Kansainvälistyvä ruokakulttuuri ylläpitää etnisten ravintoloiden kysyntää. Haastattelujen perusteella suomalaisen yhteiskunnan vahvuuksina näyttäytyvät monessa muussakin yhteydessä raportoidut puhtaaseen ympäristöön, turvallisuuteen, sosiaaliturvaan, koulutukseen ja leppoisampaan työtah-

tiin liittyvät tekijät. Suomen rajoitteina näyttäytyvät puolestaan ilmasto, kieli ja tietty sisäänpäinlämpiävyys (esim.[10, 21]).

On keskeistä ymmärtää näiden maahanmuuttajaryhmien erilainen asettuminen nimenomaan suhteessa globaalisti lohkoutuneisiin työmarkkinoihin ja sen mukanaan tuomiin rajoitteisiin ja mahdollisuuksiin, sillä ne luovat ne raamit, joiden puitteissa asianomaiset tarkastelevat elämäänsä Suomessa. Liika keskittyminen kotimaiseen näkökulmaan, eli metodologinen nationalismi, hämärtää tätä perusasetelmaa, eikä ota riittävästi huomioon laajempaa kokonaisuutta[27]. Haastateltujen naisten kokemukset ovat tärkeä muistutus siitä, että maahanmuutossa ei useinkaan ole kysymys yksilöiden tyhjiössä tekemistä päätöksistä, vaan perheiden ja puolisoiden yhdessä harkitsemista kokonaisuuksista, joita punnitaan yhtä valtiota laajemmassa, ylirajaisessa todellisuudessa.

Vaikka tässä aineistossa haastatellut puolisot olivat sijoittuneet melko hyvin työmarkkinoille, niin muun muassa Annika Forsanderin[9, 10] tutkimusten mukaan monet vastaavassa asemassa olevat ovat koulutustaan vastaavaa työtä vailla. Koska suomalainen yhteiskunta perustuu kahden palkkatyössä käyvän perheen malliin – ja sitä kautta monia muita länsimaita alempaan asiantuntijoiden palkkatasoon – niin avioliittomuuttajien asemaan olisi hyvä kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota. Toistaiseksi perhemuuttajat ovat olleet lähes täydellisessä maahanmuuttopolitiikan katveessa. Tämä näkyy erityisen selkeästi lukuisten maahanmuuttajaprojektien profiileissa, joissa avioliitto- ja perhemuuttajia ei juurikaan ole otettu huomioon omana ryhmänään[23].

Alkuperäisessä tutkimusasetelmassa pyrittiin luomaan laaja katsaus naisten elämäntilanteeseen Suomessa, jossa otettiin huomioon heidän inhimilliseen pääomaan, muuttoprosessiin, ylirajaisiin suhteisiin, perhetilanteeseen, etniseen ryhmään, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, työhön ja tulevaisuuden odotuksiin liittyvät kysymykset. Lähestymistavasta johtuen esimerkiksi työllistymiseen liittyvän rekrytoimisprosessin kuvaukset olivat varsin ylimalkaisia ja vaihtelivat suuresti haasteltavien välillä. Tämän tutkimuksen näkökulmasta kyseessä on puute, koska rekrytointi on keskeistä työllistymisessä. Voimme kuitenkin olettaa Akhlaq Ahmadin[1] pakistanilaisten rekrytointiprosesseja pääkaupunkiseudulla tutkineen väitöskirjan perusteella, että näiden selvittäminen on hyvin työlästä ja olisi vaatinut erillistä tarkastelua. Tästä johtuen tutkimuksessa ei käsitelty rekrytoitumista sen tärkeydestä huolimatta.

Aineistossamme ei käynyt esille suomalaisten työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus, vaikka näin olisi voinut olettaa. Toki ER-puolisot olivat usein töissä ravintola-alalla, mutta siihen vaikutti ensi sijassa monien työ perheyrityksissä. Tosin emme kysyneet haastateltavien omaa arviota sukupuolensa vaikutuksesta työmarkkinaintegraatioon, joten kysymyksen voi jättää jossain määrin avoimeksi. Lisäksi selvittämättä jäi naisten asema työpaikalla, joka myös heijastaa työmarkkinoiden sukupuolittuneisuutta. Naiset toimivat miehiä harvemmin esimiesasemassa. Tämän selvittäminen vaatisi lisätutkimusta.

Suomalaiselle työelämälle tutkimuksen havainnot tarkoittavat sitä, että työperäisessä maahanmuutossa olisi tärkeää ottaa huomioon myös puolison edellytykset

työllistyä Suomessa. Tämä koskee erityisesti korkeasti koulutettuja työmuuttajia. Voidaan kysyä, pitäisikö yritysten pyrkiä räätälöimään muuttopaketteja juuri perheille joko oman organisaationsa tai yhdessä muiden tahojen kanssa. Lisäksi työmuuttajien suomen ja ruotsin kielen taitoa tulisi kohentaa, jotta heillä esimerkiksi muuttuneiden työmarkkinaolosuhteiden myötä olisi mahdollisuus työllistyä oman alansa ulkopuolelle. Vaikuttaa nimittäin siltä, että huippuosaajien liikkuvuus on varsin rajattua oman alansa ulkopuolelle, sillä selkeästi englanninkielisiä toimialoja ja työtehtäviä ei Suomessa ole kovinkaan paljon.

KIRJALLISUUS

1. Ahmad A: Getting a Job Finland: The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Research Reports No. 247. University of Helsinki, Department of Sociology, Helsinki 2005.
2. A Symposium on Labor: Is Labor on the Move Again? Contemporary Sociology 37 (2008) 1: 1–23.
3. Baganha MI, Doomernik J, Fassmann H, Gsir S, Hoffmann M, Jandl M, Kraler A, Neske M & Reeger U: International Migration and Its Regulation. Teoksessa: Penninx R, Berger M & Kraan K (toim): The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe, s. 19–40. Amsterdam University Press, Amsterdam 2006.
4. Bauböck R, Kraler A, Martinello M & Perchinig B: Migrants' Citizenship: Legal Status, Rights and Political Participation. Teoksessa: Penninx R, Berger M & Kraan K (toim): The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe, s. 65–98. Amsterdam University Press, Amsterdam 2006.
5. Bommes M & Kolb H: Migrants' Work, Entrepreneurship and Economic Integration. Teoksessa: Penninx R, Berger M & Kraan K (toim): The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe, s. 99–132. Amsterdam University Press, Amsterdam 2006.
6. Castles S & Miller M: The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World. 3. painos. Palgrave, New York 2003.
7. Forsander A: Luottamuksen ehdot: Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2002.
8. Forsander A: Maahanmuuttajat sukupuolitetuilla työmarkkinoilla – mistä löytyy naisen paikka. Työpoliittinen aikakauskirja 1 (2003) 64–73.
9. Forsander A: Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa: Martikainen T & Tiilikainen M (toim): Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ, s. 312–334. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2007.
10. Forsander A, Raunio M, Salmenhaara P & Helander M: Sykettä ja suvaitsevaisuutta: Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Edita, Helsinki 2004.
11. Harvey D: Uusliberalismin lyhyt historia. Vastapaino, Tampere 2008.
12. Joronen T: Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset: Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa: Martikainen T & Tiilikainen M (toim): Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ, s. 285–311. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2007.
13. Kauppinen K & Evans J (toim): MONIKKO – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. MONIKKO-hanke, Helsinki 2007.
14. Mahler S & Pessar P: Gender Matters: Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies. International Migration Review 40 (2006) 1: 27–63.
15. Martikainen T: Maahanmuuttajaväestön sukupuolittuneisuus, perheellistyminen ja sukupolvisuus. Teoksessa: Martikainen T & Tiilikainen M (toim): Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ, s. 38–67. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2007.
16. Martikainen T & Gola L: Intian niemimaalta muuttaneiden naisten käsityksiä perheestä ja sukupuolirooleista. Teoksessa: Martikainen T & Tiilikainen M (toim): Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ, s. 88–104. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2007.

17. Martikainen T & Gola L: Women from the Indian Subcontinent in Finland: Patterns of Integration, Family Life, Employment and Transnationalism among Marriage Migrants. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2007.

18. Martikainen T & Tiilikainen M (toim): Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2007.

19. Moisio E & Martikainen T: Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2006.

20. Patomäki H: Uusliberalismi Suomessa: Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. WSOY, Helsinki 2008.

21. Raunio M: Aivovuodosta aivokiertoon: Huippuosaajat talouden voimavarana. EVA, Helsinki 2005.

22. Reich R: Supercapitalism: The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life. Alfred A. Knopf, New York 2007.

23. Ruhanen M & Martikainen T: Maahanmuuttajaprojektit: Hankkeet ja hyvät käytännöt. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Helsinki 2006.

24. Tilastokeskus: StatFin-tilastopalvelu, Väestörakenne. (2008) http://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/index.html.

25. Työministeriö: Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Työhallinnon julkaisu 371. Työministeriö, Helsinki 2008.

26. Wahlbeck Ö: Turkkilaiset maahanmuuttajat yrittäjinä Suomessa: paikallinen ja transnationaali sosiaalinen pääoma. Janus 13 (2005) 1: 39–53.

27. Wimmer A & Glick Schiller N: Methodological Nationalism and Beyond: Nation-state building, Migration and the Social Sciences. Global Networks 2 (2002) 4: 301–334.

Suomen Akatemian tutkijatohtori, FT Tuomas Martikainen
Åbo Akademi, uskontotiede (religionsvetenskap), Turku (Åbo)
tuomas.martikainen@abo.fi

Maahanmuuttajat suomalaisissa työyhteisöissä: työtoverien väliset sosiaaliset suhteet

Barbara Bergbom, Ulla Kinnunen ja Ari Väänänen

Tutkimuksen tavoitteena oli analysoida maahanmuuttajien myötä kulttuurisesti monimuotoistuneen työyhteisön työtoverien välisiä sosiaalisia suhteita. Lisäksi tavoitteena oli tarkastella työtoverisuhteissa mahdollisesti ilmeneviä maahanmuuttajaryhmien välisiä eroja. Työtoverisuhteiden laatua lähestyttiin samankaltaisuus vetää puoleensa -paradigman[3, 4], sosiaalisen identiteettiteorian[18, 19] sekä kulttuurisen etäisyyden käsitteen[22, 23] avulla. Tutkimus toteutettiin postikyselynä, ja vastausprosentti oli 45. Tutkimusjoukko koostui erään kuljetusalan yrityksen maahanmuuttajataustaisista (n = 183) ja kantaväestöön kuuluvista työntekijöistä (n = 186), joista enemmistö (90 %) oli miehiä. Tulokset osoittivat, että sosiaaliset suhteet samasta maasta tulevien tai omaan kulttuuriseen ryhmään kuuluviksi koettujen työtoverien kanssa koettiin myönteisemmiksi kuin muihin työtovereihin. Myös läheisimmäksi koettu työtoveri oli useimmiten samasta maasta tai kulttuurista peräisin kuin työntekijä itse. Läheisiä ja myönteisiä työtoverisuhteita esiintyi kuitenkin myös sekä maahanmuuttajien ja kantaväestön että eri lähtömaista tulleiden maahanmuuttajien kesken. Virosta tulleet maahanmuuttajat kokivat suhteensa suomalaisiin työtovereihin myönteisemmiksi kuin Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet maahanmuuttajat. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että työyhteisöissä kulttuurisesti etäisimmillä työntekijöillä ja niin sanotuilla kulttuurisilla ainokaisilla voi olla muita suurempi riski jäädä ulkopuolisiksi työyhteisön sosiaalisista verkostoista ja ilman sosiaalista tukea – tämä taas voi vaikuttaa kielteisesti heidän hyvinvointiinsa.

► **Avainsanat:** monikulttuurinen työyhteisö, maahanmuuttajat, työtoverisuhteet, sosiaaliset suhteet, kulttuurinen etäisyys

JOHDANTO

Tutkimuksen lähtökohta – maahanmuuttajat suomalaisessa työelämässä

Työyhteisöt Suomessa ovat kulttuurisesti monimuotoistumassa, joskin maahanmuuttajia on työelämässä vielä verraten vähän. Vuonna 2006 työllisistä 45 000 oli ulkomaan kansalaisia, mikä oli vain vajaa kaksi prosenttia työssäkäyvistä[20]. Todellisuudessa maahanmuuttajia on työelämässä jonkin verran enemmän kuin tämä tilasto kertoo, sillä Suomen kansalaisuuden saaneet maahanmuuttajat näkyvät tilastoissa suomalaisina. Maahanmuuttajien määrä työelämässä on kuitenkin lisääntymässä, sillä heidän työllisyysasteensa on parantunut koko 2000-luvun[20]. Lisäksi heidän määränsä Suomessa lisääntyy. Vuonna 2007 ulkomailta Suomeen muutti enemmän väkeä kuin kertakaan itsenäisyyden aikana[21], ja on odotettavissa, että sekä maahan muuttaneiden että väliaikaisesti Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten määrä kasvaa seuraavina vuosikymmeninä. Tulevaisuudessa yhä useammalla työntekijällä on työtoverinaan muista maista tai kulttuureista lähtöisin olevia työtovereita ja työtä tehdään monikulttuurisessa sosiaalisessa ympäristössä.

Suomalaisten suhtautuminen ulkomaalaisten työnhakijoiden vastaanottamiseen on viime vuosina muuttunut myönteisempään suuntaan ja asennetasolla suomalaiset suhtautuvat varsin myönteisesti potentiaalisiin maahanmuuttajiin työelämässä ja työtovereinaan[8, 9]. Kuitenkin tutkimustieto siitä, millaisiksi kantaväestön ja maahanmuuttajien suhteet rakentuvat heidän työskennellessään samassa työyhteisössä, on varsin vähäistä sekä Suomessa että kansainvälisesti. Työtoverisuhteiden laatu on useissa työn stressiteorioissa[ks. 12] keskeinen tekijä, joka vaikuttaa sekä työhyvinvointiin että yleiseen hyvinvointiin, joskin tutkimustieto on pitkälti perustunut kulttuuriltaan homogeenisiin työyhteisöihin. Työyhteisön sosiaalinen toimivuus on yhteydessä myös työn sujuvuuteen ja tuloksellisuuteen[ks. 2]. Siten on tärkeää selvittää, millaisiksi kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön sosiaaliset suhteet muodostuvat, sekä mitkä tekijät vaikuttavat työtoverisuhteiden kehittymiseen. Käsillä olevassa tutkimuksessa tarkastellaan kantaväestön ja taustaltaan eri kansallisuutta edustavien maahanmuuttajien keskinäisiä työtoverisuhteita.

Monikulttuurisen työyhteisön työtoverien väliset sosiaaliset suhteet

Työtoverisuhteiden syntymisestä ja kehittymisestä sekä niihin vaikuttavista tai yhteydessä olevista tekijöistä on niukasti tutkimustietoa. Tämä havainto pätee siis myös niin sanottuihin monokulttuurisiin työyhteisöihin. Monikulttuurisissa työyhteisöissä eri maista ja kulttuureista tulleiden työntekijöiden erilaiset kulttuuritaustat ja niihin liittyvät käsitykset ja odotukset sosiaalisesta kanssakäymisestä, mahdolliset kieliongelmat sekä erityisesti ihmisten erilaisuuteen liittyvä varauksellisuus ja ennakkoluulot voivat luoda erityisiä haasteita vuorovaikutuksen onnistumiselle ja suhteiden rakentumiselle.

Samankaltaisuus ja erilaisuus sosiaalisiin suhteisiin vaikuttavana tekijänä

Donn Byrnen samankaltaisuus vetää puoleensa -hypoteesin (similarity-attraction hypothesis & paradigm[3, 4]) mukaan ihmi-

set hakeutuvat itseään muistuttavien seuraan, luottavat erityisesti heihin sekä haluavat olla heidän kanssaan tekemisissä ja yhteistyössä. Byrnen alkuperäiset tutkimukset, joissa hypoteesi sai vahvistusta, koskivat asenteiden samankaltaisuutta. Myöhemmin tutkimukset ovat osoittaneet samankaltaisuuden toimivan myös monien muiden tekijöiden, kuten demografisten tekijöiden, sosiaalisen statuksen, arvojen, kielen ja persoonallisuuden kohdalla puoleensa vetävänä voimana[5, 14, 15, 24]. On kuitenkin todettu, että koettu samankaltaisuus ennakoi paremmin toiseen ihmiseen koettua vetovoimaa ja suhteen koettua myönteisyyttä kuin todellinen samankaltaisuus[7].

Kulttuurien välisestä samankaltaisuudesta ja erilaisuudesta voidaan käyttää käsitettä kulttuurinen etäisyys. Kulttuuriseen etäisyyteen vaikuttavat muun muassa kieli, sosiaaliset järjestelmät, kuten perhejärjestelmät, uskonto, taloudellinen hyvinvointi ja sen jakaantuminen määrätyssä kulttuurissa, sekä arvot[22]. Mitä suurempi kulttuurinen etäisyys vuorovaikutuksessa olevien välillä on, sen vaikeammaksi vuorovaikutus muodostuu ja sen todennäköisemmin syntyy väärinymmärryksiä ja ristiriitoja[22, 23].

Sosiaalisen identiteettiteorian[18, 19] mukaan ihmiset rakentavat sosiaalista identiteettiään luokittelemalla itsensä ja muut sosiaalisiin kategorioihin. Yksilö luokittelee itsensä ja muut sellaisten kategorioiden perusteella, jotka ovat ilmeisiä tai selvästi pääteltävissä määrätyssä sosiaalisessa kontekstissa, kuten sukupuoli ja etnisyys. Yksilö kokee sisäryhmänä ryhmän, johon hän itse kokee kuuluvansa ja jonka jäseniin hän useimmiten lähtökohtaisesti suhtautuu myönteisemmin kuin ulkoryhmiin kuuluviksi luokittelemiinsa henkilöihin.

Monikulttuurisessa työyhteisössä samankaltaisuus vetää puoleensa -hypoteesin mukaisesti sekä sosiaaliseen identifiointiin ja luokitteluun liittyvät kognitiiviset ja affektiiviset että sosiaaliset prosessit voivat lähteä käyntiin monista eri tekijöistä, kuten sukupuolesta, iästä, persoonallisuudesta, kulttuurisesta taustasta, kielitaustasta tai työhön liittyvistä rooleista tai asemasta. Voidaan olettaa, että kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä sekä kansallinen että kulttuurinen tausta voi toimia voimakkaana sosiaalisena kategoriana ja ilmeisenä sekä todellisena että koetun samankaltaisuuden määreenä ja tekijänä. Kulttuurisen etäisyyden kasvaessa myös vuorovaikutus voi vaikeutua, ja tällä tavoin se voi vaikeuttaa myönteisten suhteiden syntymistä, kun taas kulttuurinen läheisyys voi helpottaa suhteiden solmimista ja myönteisten suhteiden syntymistä.

Aikaisempia tutkimustuloksia maahanmuuttajien ja kantaväestön suhteista voidaankin tulkita edellä mainitusta viitekehyksestä. Nämä aikaisemmat tutkimukset ovat kuitenkin olleet luonteeltaan eksploratiivisia ja kuvailevia eikä niissä ole hyödynnetty mainittuja teorioita, jotka ovat tämän tutkimuksen lähtökohtana. Sosiaalisella identiteettiteorialla taustoitettiin kuitenkin yhtä tutkimuksista[16].

Aikaisempia tutkimuksia maahanmuuttajien ja kantaväestön suhteista työyhteisöissä

Israelissa[17] ja Isossa-Britanniassa[16] tehtyjen tutkimusten valossa maahanmuuttajien ja kantaväestön väliset suhteet työyhteisöissä näyttäytyvät vuorovaikutuksen ja työtoverisuhteiden kehittymisen osalta varsin ongelmallisina. Tutkimusten mu-

kaan kantaväestöön kuuluvat ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät eivät juuri integroituneet keskenään, vaan työpaikkoihin muodostui kansallisuus- tai kulttuuritaustaan perustuvia sosiaalisia ryhmiä, joiden jäsenet halusivat työskennellä keskenään ja oleskelivat yhdessä myös tauoilla. Työn suorittamiseen liittyvää välttämätöntä kanssakäymistä lukuun ottamatta ryhmien jäsenet eivät olleet tekemisissä keskenään, eikä maahanmuuttajataustaisten ja kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden välisiä ystävyyssuhteita esiintynyt. Maahanmuuttajat ja kantaväestöön kuuluvat suhtautuivat toisiinsa kriittisesti ja kielteisesti. Tutkijoiden mukaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden heikko kielitaito vaikeutti heidän integraatiotaan kantaväestöön[16, 17]. Maahanmuuttajien ja kantaväestön kielteisiä suhteita selittivät muun muassa erot työhön liittyvässä asemassa, molemminpuoliset stereotypiat[17], uskontoon liittyvät asiat[16] sekä eri kielten käyttö työyhteisössä[16, 17].

Suomessa toteutetun Monikulttuurisuus voimavarana -hankkeen[11] osana tehtiin tutkimus maahanmuuttajien työoloista 16 työyhteisössä, joissa oli sekä maahanmuuttajataustaisia että kantaväestöön kuuluvia työntekijöitä. Tämä tutkimus antaa hieman valoisamman kuvan maahanmuuttajien ja kantaväestön suhteista työpaikoilla kuin edelliset tutkimukset. Valtaosa sekä suomalaisista että maahanmuuttajista oli sitä mieltä, että maahanmuuttajat ja suomalaiset tulevat hyvin toimeen keskenään työpaikalla sen jälkeen, kun he ovat tutustuneet toisiinsa. Maahanmuuttajat kokivat kuitenkin suomalaisiin tutustumisen vaikeampana kuin tutustumisen toisiin maahanmuuttajin, ja he kokivat suomalaisia useammin, etteivät suomalaiset keskustele maahanmuuttajien kanssa työpaikalla. Osa maahanmuuttajista oli kokenut syrjintää, joka oli useimmin ollut epäsuoraa ja ilmennyt muun muassa vuorovaikutuksen välttelemisenä ja etäisyyden ylläpitämisenä maahanmuuttajiin. Useimmin kantaväestön syrjinnän kohteeksi olivat joutuneet kaukaisimmasta maista tulleet maahanmuuttajat. Tutkimuksessa ei kohdistettu huomiota siihen, miten eri maista tulevat maahanmuuttajat tulevat toimeen keskenään.

Edellisten tutkimusten valossa maahanmuuttajat ja kantaväestöön kuuluvat verkostoituvat pääosin niiden henkilöiden kanssa, joilla on sama kulttuuri- tai kielitausta. Tutkimustulokset ovat samankaltaisuusvaikutuksen[3, 4], sosiaalisen identiteettiteorian[18, 19] ja kulttuurinen etäisyys -hypoteesin[22, 23] mukaisia. Kansallisuuden, kulttuurin ja kielen perusteella muodostuneilla sosiaalisilla ryhmillä on vain vähän vuorovaikutusta toistensa kanssa ja heillä on kielteisiä käsityksiä toisistaan, joskin Suomessa toteutettu tutkimus[11] antaa suhteista työyhteisöissä jonkin verran myönteisemmän kuvan. Nämä tutkimukset eivät käsitelleet kysymystä, missä määrin maahanmuuttajat jäivät ilman sosiaalista tukea tai oliko joillakin määrätyillä maahanmuuttajaryhmillä suurempi riski jäädä sosiaalisten verkostojen ja tuen ulkopuolelle.

Saksassa tehdyssä Hoppen ja hänen tutkimusryhmänsä tutkimuksessa[6] maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden havaittiin saavan kantaväestöä vähemmän sosiaalista tukea. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät tunsivat itsensä kantaväestöön kuuluvia työntekijöitä useammin sosiaalisesti eristyneiksi sekä saivat heitä vähemmän sosiaalista tukea ja hyväksyntää sekä työtovereiltaan että esimieheltään. Maahanmuuttajaryhmistä

Afrikasta tulleet työntekijät kokivat muita useammin olevansa sosiaalisesti eristyneitä ja jäävänsä ilman sosiaalista tukea. Sen sijaan USA:ssa toteutetusta Amasonin, Watkinsin ja Holmesin kyselytutkimuksesta[1] ilmeni, että maahanmuuttajat eivät kokeneet saavansa kantaväestöä vähemmän sosiaalista tukea työpaikallaan, vaan osin jopa enemmän, sillä ensimmäisen ja toisen polven hispano-taustaiset maahanmuuttajat saivat yhtä paljon tukea angloamerikkalaisilta työtovereiltaan ja esimiehiltään kuin kantaväestöön kuuluvat angloamerikkalaiset. Lisäksi he kokivat saavansa angloamerikkalaisia enemmän sosiaalista tukea hispano-taustaisilta työtovereiltaan. Maahanmuuttajia koskevissa tutkimuksissa tulisikin kohdistaa huomiota myös maahanmuuttajaryhmien mahdollisiin eroihin sen sijaan, että maahanmuuttajia käsitellään yhtenäisenä ryhmänä.

TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tutkimuksen tavoitteena oli analysoida kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä vallitsevia horisontaalisen tason, eli samassa työhön liittyvässä asemassa olevien, työtoverien välisiä sosiaalisia suhteita. Tämän lisäksi tavoitteena oli tarkastella maahanmuuttajaryhmien välisiä mahdollisia eroja. Tutkimuskohteena olleen työyhteisön maahanmuuttajaryhmistä naapurimaastamme Virosta tulleet vironkieliset ovat kulttuuri- ja kielitaustaltaan verraten lähellä suomalaista kulttuuria, ja siksi tämä maahanmuuttajaryhmä arvioitiin kulttuuriselta etäisyydeltään läheisimmäksi kantaväestöön nähden. Kulttuurisesti etäisimpänä ryhmänä suomalaisesta kulttuurista pidettiin Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleita, joiden lähtökulttuuri, kielet, uskonnot sekä perhejärjestelmät eroavat paljon suomalaisten vastaavista.

Kysymyksenasettelu hypoteeseineen, joista viimeinen (H3) perustuu ”samankaltaisuus vetää puoleensa”- ja ”kulttuurinen etäisyys/läheisyys” -hypoteeseihin ja kaksi ensimmäistä (H1–H2) myös sosiaaliseen identiteettiteoriaan, oli seuraava:

1. Minkälaisiksi työtoverisuhteet koetaan saman ja toisenlaisen kulttuuritaustan omaaviin työtovereihin?

   H1. Sosiaaliset suhteet samasta maasta olevien tai omaan kulttuuriseen ryhmään kuuluviksi koettujen työtovereiden kanssa koetaan myönteisemmiksi kuin suhteet muihin kulttuurisiin ryhmiin kuuluvien työtovereiden kanssa.

2. Minkälainen on läheisimmän työtoverin kulttuurinen tausta?

   H2. Kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä läheisimmäksi koettu työtoveri on useimmiten samasta maasta tai kulttuurista peräisin, mikäli heitä on työyhteisössä.

3. Minkälaiset ovat maahanmuuttajaryhmien sosiaaliset suhteet kantaväestöön kuuluvien työtoverien kanssa?

   H3. Kulttuurisesti ja kielellisesti Suomea läheisimmästä alueesta kotoisin olevat maahanmuuttajat (Virosta tulleet) kokevat työtoverisuhteet kantaväestöön myönteisemmiksi kuin kulttuurisesti etäisimmistä maista (Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta kotoisin) olevat maahanmuuttajat. Muut maahanmuuttajaryhmät sijoittuvat näiden ryhmien väliin.

TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkittavat ja aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin osana Työterveyslaitoksen tutkimushanketta ”Monikulttuuriset työyhteisöt” vuoden 2006–2007 aikana suurehkossa kuljetusalan yrityksessä, jonka työntekijöistä vajaa kolmannes oli maahanmuuttajataustaisia. Valtaosa yrityksen kantaväestöön kuuluvista työntekijöistä toimi samankaltaisissa kuljetustehtävissä tai korjaustöissä kuin maahanmuuttajat, mutta pieni osa työskenteli hallinnollisissa tehtävissä. Maahanmuuttajia ei toiminut esimiestehtävissä. Työntekijät tekivät töitä kolmessa eri toimipisteessä, jotka sijaitsivat eri paikoissa, mutta jotka työn sisällöltään olivat samankaltaisia.

Kaikkiaan 847:lle ei-esimiesasemassa toimivalle kuljetus- tai korjaustehtävissä työskentelevälle työntekijälle lähetettiin maaliskuussa 2006 postikysely työntekijöiden kotiosoitteeseen yrityksestä saatujen nimi- ja osoitetietojen perustella. Kyselyn sai joka toinen satunnaisesti valittu suomalaissyntyinen työntekijä (n = 413) ja jokainen maahanmuuttajataustainen työntekijä (n = 434). Oletetut maahanmuuttajat saivat kyselylomakkeen 2–4 kielellä (suomeksi, viroksi, venäjäksi, somaliksi tai englanniksi). Lainsäädäntöön liittyen työnantajalla ei ollut tietoja työntekijöiden kansallisuudesta tai kansallisesta syntyperästä, minkä vuoksi maahanmuuttajataustaisuus arvioitiin nimien perusteella.

Kyselyn saaneesta 835 henkilöstä (kyselyistä 12 palautui tuntemattoman tai muuttuneen osoitteen vuoksi) 374 palautti kyselyn, joten vastausprosentti oli 45. Suomalaissyntyisistä lomakkeen palautti 189 (46 %) ja maahanmuuttajataustaisista 185 (43 %). Palautetuista kyselylomakkeista viisi oli vaillinaisesti täytettyjä, joten tutkimusjoukoksi jäi lopulta 369 henkilöä (186 suomalaista ja 183 maahanmuuttajaa).

Katoanalyysi tehtiin keväällä 2007 yrityksestä saatujen henkilöstöä koskevien tietojen perusteella, ja se kattoi 83 % (n = 693) kyselyn saaneista työntekijöistä (N = 835). Kyselyn saaneista 17 % (n = 88) ei enää ollut työsuhteessa organisaatioon eivätkä saadut taustatiedot siksi kattaneet heidän tietojaan. Katoanalyysitietojen perusteella vastaajat (n = 281) ja vastaamattomat (n = 412) erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan iän, sukupuolen sekä kansallisen syntyperän suhteen. Vastaajat (ka = 46,9 vuotta, kh = 0,52) olivat vastaamattomia (ka = 44,3 vuotta, kh = 0,45) vanhempia keskimäärin 2,5 vuotta ($t(691) = 3.69$, $p < .001$). Naiset (61 %) vastasivat kyselyyn miehiä (39 %) suhteellisesti useammin ($\chi^2(1) = 6.53$, $p < .01$) ja suomalaissyntyiset (47 %) työntekijät maahanmuuttajataustaisia (35 %) useammin ($\chi^2(1) = 8.96$, $p < .005$). Sen sijaan vastaajien ja vastaamattomien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työsuhteen vakituisuuden, työsuhteen keston eikä toimipisteen suhteen. On kuitenkin hyvä huomata, että suomalaisten ja maahanmuuttajien vastausprosentit eivät todellisuudessa – silloin kun kaikki tiedot olivat käytössä – eronneet toisistaan.

Kun katotarkastelut tehtiin erikseen maahanmuuttajien ja suomalaissyntyisten kesken, havaittiin seuraavat erot: Suomalaissyntyisten joukossa kyselyyn vastanneet (n = 152) ja vastaamattomat (n = 174) erosivat tilastollisesti merkitsevästi keskenään ainoastaan toimipisteen suhteen ($\chi^2(2) = 6.40$, $p < .05$) siten, että yhdes-

sä kolmesta toimipisteestä vastausprosentti (32 %) oli selvästi kahden muun toimipisteen vastausprosentteja (47 % ja 51 %) alhaisempi. Maahanmuuttajataustaiset kyselyyn vastanneet (n = 129) erosivat tilastollisesti merkitsevästi vastaamattomista maahanmuuttajista (n = 237) ainoastaan iän suhteen (t(364) = 2.81, p < .005) niin, että he olivat keskimäärin 2,7 vuotta (ka = 45,2 vuotta, kh = 8,4) vastaamattomia (ka = 42,5 vuotta, kh = 8,8) vanhempia.

Tutkittavien taustatiedot

Enemmistö vastanneista oli miehiä (90 %). Vastanneiden keski-ikä oli 45,1 vuotta (vaihteluväli 24–63; kh = 9,1). Vastanneet olivat olleet töissä nykyisessä työpaikassaan keskimäärin 7,7 vuotta (vaihteluväli 0,1–35; kh = 8,0). Valtaosa (96 %) vastanneista oli vakituisessa työsuhteessa ja kaksi kolmesta (67 %) ilmoitti nykyisen työnsä vastaavan koulutustaan vähintään melko hyvin. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät erosivat suomalaissyntyisistä siten, että he olivat nuorempia (t(347) = 2.84, p < .005) ja heidän työsuhteensa oli lyhempi (t(364) = 10.97, p < .001) kuin kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden (taulukko 1). Maahanmuuttajien joukossa oli myös suhteellisesti vähemmän naisia kuin suomalaissyntyisten joukossa ($\chi^2(1) = 7.41$, $p < .01$).

Maahanmuuttajien taustatiedot

Ensisijaiseksi Suomeen tulon syyksi 32 % vastanneista ilmoitti työn. Pakolaisuus oli tärkein maahanmuuton syy 20 %:lle vastaajista, ja vastaavasti 15 % ilmoitti tärkeimmäksi syyksi etnisen paluumuuton (ns. inkerinsuomalaiset). Maahanmuuttajat olivat asuneet Suomessa keskimäärin 8,6 vuotta (kh = 5,2; vaihteluväli 1–24). Maahanmuuttajat olivat kotoisin 41:stä eri maasta, jotka jaoteltiin lähtömaan sekä kieliryhmän ja kulttuurisen etäisyyden mukaan viiteen suurempaan ryhmään: 1) Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta tulleet sekä ne Virosta ja Latviasta tullet, jotka täyttivät venäjänkielisen lomakkeen (n = 32); 2) Virosta tulleet viron- tai suomenkielisen lomakkeen täyttäneet (n = 68); 3) Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet (Somalia, Angola, Eritrea, Etiopia, Gambia, Ghana, Kongo, Zimbabwe) (n = 23); 4) entisestä Jugoslaviasta tulleet (n = 19); sekä 5) ryhmä muut (Kiina, Intia, Sri Lanka, Iran, Irak, ”Kurdistan”, Libanon, Algeria, Marokko, Tunisia, Egypti, Israel, Armenia, Turkki, Kreikka, Bulgaria, Romania, Italia, Iso-Britannia, Ruotsi) (n = 40).

Taulukko 1. Tutkittavien taustatiedot (%, ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, n = 369).

Taustatekijä	Maahanmuuttajat (n = 183)		Suomalaissyntyiset (n = 186)	
	%	n	%	n
Sukupuoli: miehiä	94	172	85	158
Vakinaisessa työsuhteessa	96	175	98	179
Työ vastaa koulutusta (melko tai erittäin hyvin)	66	118	69	127
	ka	kh	ka	kh
Keski-ikä vuosina	43,7	8,7	46,4	9,3
Työsuhteen kesto vuosina	3,8	2,9	11,7	9,3

Edellä mainitut maahanmuuttajaryhmät eivät eronneet toisistaan työsuhteen keston, työsuhteen vakinaisuuden taikka sukupuolijakauman suhteen (ks. taulukko 2). Sen sijaan ryhmien välillä oli eroja iän ($F_{(4,165)} = 8.80$, $p < .001$), maahanmuuton syiden ($\chi^2(28) = 249.15$, $p < .001$), Suomessa asutun ajan ($F_{(4, 64.1)} = 24.67$, $p < .001$), puhutun suomen kielen taidon ($F_{(4, 62.2)} = 13.28$, $p < .001$) sekä työn ja koulutuksen vastaavuuden ($\chi^2(16) = 54.79$, $p < .001$) suhteen. Virosta tulleet työntekijät olivat asuneet Suomessa lyhimmän aikaa ja he olivat vanhimpia, kun taas Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet olivat asuneet Suomessa kauimmin mutta olivat nuorimpia. Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet arvioivat oman puhutun suomen kielen taitonsa parhaimmaksi ja Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta tulleet huonoimmaksi. Ryhmään muut kuuluvat ilmoittivat nykyisen työnsä vastaavan koulutustaan muita heikommin.

Taulukko 2. Maahanmuuttajaryhmien taustatekijät (%, n = ryhmien suuruus, ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, n = 183).

	Venäjä tai entinen Neuvostoliitto (n = 32) (Venäjä tai entinen NL, Virosta ja Latviasta tulleet venäjänkieliset)		Viro (n = 68) (Virosta tulleet ei-venäjänkieliset)		Saharan eteläpuolinen Afrikka ja Afrikan sarvi (n = 23) (Somalia, Angola, Eritrea, Etiopia, Gambia, Ghana, Kongo, Zimbabwe)		Entinen Jugoslavia (n = 19)		Muut (n = 40) (Turkki, Algeria, Intia, Iso-Britannia, Israel, Italia, Kiina, Libanon, Marokko, Romania, Armenia, Ruotsi, Sri Lanka, Tunisia, Egypti, Bulgaria, Kreikka, Irak, Iran, "Kurdistan")	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Miesten osuus	97	31	92	62	100	23	95	17	90	38
Vakinaisessa työsuhteessa	100	32	97	66	96	22	90	17	95	38
Työ vastaa koulutusta (melko/ erittäin hyvin)	59	19	79	53	78	18	74	14	38	14
Tärkein maahantulosyy (tärkeimmäksi mainittu syy viidestä vaihtoehdosta)	Etninen paluumuutto		Työ		Pakolaisuus / turvapaikan haku		Pakolaisuus / turvapaikan haku		Avo-/avioliitto suomalaisen kanssa	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
	61	17	79	50	78	14	88	15	61	22
	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh
Ikä vuosina	45,1	8,3	47,4	8,0	37,6	6,4	41,2	9,7	40,2	7,4
Työsuhteen kesto vuosina	4,1	2,3	4,1	3,4	2,5	2,1	3,8	1,7	3,5	3,4
Suomessa asuttu aika vuosina	9,2	3,6	5,0	3,8	13,0	3,4	8,6	2,5	11,6	5,7
Puhutun suomen kielen itse arvioitu kielitaito (1 = erittäin huono, 5 = erittäin hyvä)	3,1	0,7	3,5	0,5	4,1	0,4	3,6	0,7	3,8	0,7

Kyselyiden sisältö

Tutkimuksessa käytetyt kyselylomakkeet kehitettiin tätä tutkimusta varten. Työtoverisuhteiden laatua mittaavia kysymyksiä rakennettaessa hyödynnettiin tutkimuksen aiemmassa vaiheessa tehdyissä haastatteluissa esiin nousseita teemoja. Sosiaalista tukea koskevien kysymysten laatimisessa hyödynnettiin soveltuvin osin Terve Organisaatio -kyselyn[13] vastaavia asteikkoja. Maahanmuuttajille ja suomalaisille laadittiin osin erilliset lomakkeet. Osa kysymyksistä kysyttiin pelkästään maahanmuuttajilta, kuten maahanmuuttoon liittyvät asiat, ja osa pelkästään suomalaisilta, kuten asenteet maahanmuuttajia kohtaan. Osa kysymyksistä, kuten sosiaalisia suhteita koskevat kysymykset, oli myös muotoiltava hieman eri tavalla suomalaisille ja maahanmuuttajille. Maahanmuuttajille suunnatun kyselylomakkeen suomenkielinen versio käännettiin viroksi, venäjäksi, somaliksi ja englanniksi. Kulttuurista validiteettia pyrittiin kontrolloimaan ja parantamaan siten, että kääntäjiä pyydettiin ilmoittamaan, mikäli jokin kysymys oli kulttuurisesti tai kielellisesti vaikeasti käännettävissä, jolloin keskustelemalla pyrittiin löytämään mahdollisimman sopiva käsite tai kysymyksen muotoilu. Kyselylomakkeita esitestattiin sekä maahanmuuttajataustaisilla että suomalaissyntyisillä työntekijöillä, joiden kommentit otettiin huomioon kyselyjen lopullisissa versioissa.

Yleiset taustatekijät

Taustatekijöinä tutkittiin seuraavia: sukupuoli, ikä (vuosina), työsuhteen muoto (1= vakituinen, 2 = muu), työsuhteen kesto (vuosina ja kuukausina) sekä työn ja koulutuksen vastaavuus. Nykyisen työn ja koulutuksen vastaavuutta arvioitiin asteikolla 1 (ei ollenkaan) – 5 (erittäin hyvin).

Maahanmuuttoon liittyvät taustatekijät

Maahanmuuton syitä kysyttiin yhdellä kysymyksellä, jossa oli viisi vaihtoehtoa: 1) työ, 2) etninen paluumuutto, 3) pakolaisuus tai turvapaikan haku, 4) avio- tai avoliitto suomalaisen kanssa ja 5) jokin muu syy. Tämän lisäksi kysyttiin, mistä maasta on kotoisin sekä Suomessa asuttua aikaa. Puhutun suomen kielen taitoa mitattiin kahdella osiolla (puhuminen sekä kuullun ymmärtäminen) asteikolla 1 (= erittäin huonosti) – 5 (= erittäin hyvin), joista muodostettiin summamuuttuja (Cronbachin $\alpha = 0.77$). Maahanmuuttajilta kysyttiin myös, onko heidän työpaikallaan muita samasta maasta tai kulttuurista kuin itse tulleita maahanmuuttajia (1 = ei ole, 2 = yksi, 3 = useampia).

Työpaikan sosiaaliset suhteet

Kysymykset sosiaalisista suhteista kohdistuivat suhteisiin sekä samasta (omasta) kulttuuritaustasta tai kotimaasta että toisesta kulttuuristaustasta tai lähtömaasta tulleisiin työtovereihin. Maahanmuuttajataustaisten kyselylomakkeessa kysymyksiä sosiaalisista suhteista oli 12 ja suomalaisten lomakkeessa 8, aina neljä kysymystä kustakin määritellystä kulttuurisesta ryhmästä. Nämä neljä kysymystä kohdistuivat 1) sosiaaliseen tukeen, 2) kanssakäymisen määrään, 3) halukkuuteen kanssakäymiseen ja 4) työntekijöiden välisten suhteiden laatuun. Kutakin kysymystä arvioitiin asteikolla 1 (= ei ollenkaan / erittäin huonosti) – 5 (= erittäin usein / erittäin hyvin). Osassa kysymyksiä oli myös vaihtoehtona 0 (= heitä ei ole työpaikallani).

Suomalaisten sosiaalisia suhteita mitattiin kahdella summamuuttujalla, jotka siis koostuivat edellä mainituista neljästä kysymyksestä: 'Sosiaaliset suhteet muihin suomalaisiin työtovereihin' (SuSu) (Cron-

bachin α = 0.62) ja 'Sosiaaliset suhteet maahanmuuttajataustaisiin työtovereihin' (SuMa) (Cronbachin α = 0.80). Maahanmuuttajien sosiaalisia suhteita mitattiin kolmella summamuuttujalla: 'Sosiaaliset suhteet suomalaisiin työtovereihin' (MaSu) (Cronbachin α = 0.72). 'Sosiaaliset suhteet muista kuin omasta kulttuurista tulleisiin maahanmuuttajataustaisiin työtovereihin' (MaMuuMa) (Cronbachin α = 0.69) sekä 'Sosiaaliset suhteet samasta kulttuurista kuin itse tulleisiin työtovereihin' (MaOma) (Cronbachin α = 0.60). Summamuuttuja (keskiarvona) muodostettiin niille vastaajille, jotka olivat vastanneet vähintään summamuuttujan kolmeen osioon neljästä. Maahanmuuttajien niissä kysymyksissä, jotka koskivat toisia maahanmuuttajia, he saivat kysymyksen asettelun vuoksi itse määritellä, keiden he kokivat kuuluvan samaan kulttuurisen ryhmään kuin he itse. Peruste on siis voinut olla esimerkiksi etnisyys, kielitausta, klaanijäsenyys, lähtömaa tai suurempi kulttuurinen ryhmä tai maanosa. Summamuuttujan korkea pistemäärä heijastaa sosiaalista integraatiota sekä myönteiseksi koettuja suhteita määrättyyn kulttuuriseen ryhmään kuuluvien työtoverien kanssa.

Läheisimmän työtoverin kulttuurinen tausta

Läheisin työtoveri määriteltiin kyselylomakkeessa sellaiseksi henkilöksi, jonka kanssa tekee mielellään yhteistyötä, oleskelee tauoilla ja jonka kanssa puhuu myös yksityiselämästään. Läheisimmän työtoverin kulttuurista lähtötaustaa kysyttiin yhdellä kysymyksellä, jossa maahanmuuttajilla vastausvaihtoehtoja oli kolme: 1 = maahanmuuttaja samasta kulttuurista kuin minä itse, 2 = maahanmuuttaja toisesta kulttuurista ja 3 = suomalainen. Suomalaisilla vastausvaihtoehtoja oli kaksi: 1 = suomalaissyntyinen ja 2 = maahanmuuttajataustainen.

Tilastolliset analyysit

Muodostettujen summamuuttujien sisäistä konsistenssia tarkasteltiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla ja muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Ryhmien (2 ryhmää) keskiarvojen välisiä eroja analysoitiin sekä riippuvalla että riippumattomalla t-testillä. Lisäksi keskiarvojen vertailuun käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysia (3 ryhmää tai enemmän). Ryhmien parivertailut (post hoc -testit) tehtiin Scheffen testillä. Niissä tapauksissa, joissa varianssien yhtäsuuruusoletus ei täyttynyt, varianssitestinä käytettiin karkeampaa Welchin testiä ja parivertailut tehtiin Tamhanen testillä. Hypoteesin 3 kohdalla haluttiin vakioida riippuvaan muuttujaan yhteydessä olevien taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, Suomessa asuttu aika, työn ja koulutuksen vastaavuus sekä maahantulosyy) vaikutus. Tämä testattiin kovarianssianalyysilla. Hypoteesin 2 kohdalla analyysi toteutettiin vertaamalla yhden otoksen tapahtumafrekvenssiä normaalijakauman todennäköisyysarvoon.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä 92 % ilmoitti, että heillä oli työpaikallaan yksi (7 %) tai useampia (85 %) maahanmuuttajataustaisia työtovereita, jotka tulivat samasta maasta tai kulttuurista kuin he itse. Kaikilla suomalaissyntyisillä työntekijöillä oli sekä suomalaissyntyisiä että maahanmuuttajataustaisia työtovereita. Suomalaisista 91 % arvioi, että heillä

oli useita maahanmuuttajataustaisia työtovereita ja 6 % ilmoitti, että lähes kaikki työtoverit olivat maahanmuuttajia. Valtaosalla työntekijöistä oli siis sekä omasta kulttuurista tai kotimaasta että muista kulttuureista ja maista tulleita työtovereita työyhteisössään.

Sosiaalisia suhteita kuvaavat muuttujat olivat yhteydessä toisiinsa sekä suomalaissyntyisten (r = 0,25) että maahanmuuttajataustaisten (r = 0,36–0,49) työntekijöiden ryhmässä. Taustatekijöistä ainoastaan työn ja koulutuksen vastaavuus oli yhteydessä suomalaissyntyisten työntekijöiden tekemiin sosiaalisten suhteiden arvioihin. Mitä paremmiksi työn ja koulutuksen vastaavuus arvioitiin, sitä myönteisemmiksi suhteet kanssasuomalaisiin (r = 0,26, p < .01) ja maahanmuuttajiin (r = 0,15, p < .05) arvioitiin.

Taulukko 3. Muuttujien väliset korrelaatiokertoimet (Pearson) maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä (n = 183).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Demograafiset tekijät									
1. Sukupuoli [1]									
2. Ikä	0.10								
Maahanmuuttajuuteen liittyvät taustatekijät									
3. Suomessa asuttu aika	0.02	–0.08							
4. Puhutun suomen kielen taito [2]	0.04	–0.28**	0.35**						
Työsuhteeseen liittyvät tekijät									
5. Työsuhteen muoto [3]	0.20**	–0.11	–0.04	–0.08					
6. Työsuhteen kesto	0.14	0.26**	0.34**	0.11	–0.07				
7. Työn ja koulutuksen vastaavuus [4]	0.09	–0.05	–0.12	0.08	–0.17*	0.05			
Työtoverisuhteet									
8. Suhteet omaan kulttuuriseen ryhmään (MaOma) [5]	0.07	0.05	–0.04	0.22*	–0.08	0.04	0.09		
9. Suhteet suomalaisiin (MaSu) [5]	0.08	0.21**	–0.18*	–0.01	–0.10	0.05	0.23**	0.36**	
10. Suhteet muista maista/ kulttuureista tulleisiin maahanmuuttajiin (MaMuuMa) [5]	0.01	–0.11	0.16*	0.22**	–0.06	–0.18*	–0.04	0.49**	0.37**

[1] 1 = mies, 2 = nainen
[2] 1 = erittäin huono, 5 = erittäin hyvä
[3] 1 = vakituinen työsuhde, 2 = muu (määräaikainen työsuhde, tukityöllistetty tai muu)
[4] 1 = ei ollenkaan, 5 = erittäin hyvä
[5] 1 =erittäin huonot/ongelmalliset suhteet, 5 =erittäin hyvät/ongelmattomat suhteet
* p < .05, ** p < .01

Taustamuuttujien yhteydet sosiaalisiin suhteisiin maahanmuuttajien ryhmässä on esitetty taulukossa 3. Siitä nähdään esimerkiksi, että työn ja koulutuksen hyvä vastaavuus oli yhteydessä ainoastaan maahanmuuttajien kokemiin myönteisiin suhteisiin suomalaisten kanssa. Sen sijaan maahanmuuttajien suomen kielen hyvä puhetaito oli yhteydessä myönteisiin suhteisiin sekä samasta kulttuurista että muista kulttuureista tulleisiin maahanmuuttajataustaisiin työtovereihin, mutta ei suhteisiin suomalaisiin työtovereihin.

Taulukosta 4 ilmenevät sosiaalisten suhteiden arviot maahanmuuton syyn mukaan. Sosiaaliset suhteet sekä omaan kulttuuriseen ryhmään kuuluviin työntekijöihin että suomalaisiin työntekijöihin arvioitiin myönteisemmiksi työn takia muuttaneiden ryhmässä kuin pakolaisuuden tai turvapaikan takia muuttaneiden ryhmässä. Sen sijaan suhteet muista kulttuuritaustoista tuleviin työtovereihin arvioitiin avioliiton takia muuttaneiden ryhmässä myönteisemmiksi kuin työn takia muuttaneiden tai etnisten paluumuuttajien ryhmässä.

Sosiaaliset suhteet saman ja toisenlaisen kulttuuritaustan omaaviin

Taulukossa 5 on esitetty työpaikan sosiaalisten suhteiden laatu sekä suomalaisten että maahanmuuttajien arvioimina. Taulukosta nähdään, että ensinnäkin suomalaissyntyiset työntekijät kokivat suhteensa suomalaisiin työtovereihinsa merkitsevästi myönteisemmiksi kuin suhteet maahanmuuttajataustaisiin työtovereihinsa ($p < .001$). Toiseksi havaitaan, että myös maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokivat suhteensa omaan kulttuuriseen tai kansalliseen ryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa myönteisemmiksi kuin suhteensa suomalaisiin tai muista maista tulleisiin maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin ($p < .001$).

Taulukko 4. Eri syistä Suomeen muuttaneiden sosiaaliset suhteet eri kulttuurisiin ryhmiin kuuluviin työtovereihin (ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, yksisuuntainen varianssianalyysi).

	1. Työhön tulo tai työnhaku (n = 59)	2. Avio-/ avoliitto suomalaisen kanssa (n = 26)	3. Etninen paluu-muutto (n = 27)	4. Pakolaisuus/ turvapaikan haku (n = 36)	5. Muu syy (n = 14)	F	df	parivertailut
	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)			
Suhteet omaan kulttuuriseen ryhmään (MaOma)	4,2 (0,6)	4,0 (0,4)	3,9 (0,5)	3,7 (0,7)	4,2 (0,6)	3,59**	4, 134	1 > 4
Suhteet suomalaisiin (MaSu)	4,0 (0,5)	3,5 (1,0)	3,6 (0,6)	3,3 (0,7)	3,5 (0,9)	6,28***	4, 47.84	1 > 4
Suhteet muista maista/kulttuureista tulleisiin maahanmuuttajiin (MaMuuMa)	3,3 (0,7)	3,9 (0,6)	3,2 (0,6)	3,4 (0,7)	3,6 (0,6)	4,21**	4, 144	2 > 1, 3

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Taulukko 5. Suomalaissyntyisten (n = 186) ja maahanmuuttajien (n = 183) sosiaalisia suhteita kuvaavien muuttujien keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh) (1 = erittäin huonot/ongelmalliset suhteet, 3 = neutraalit suhteet, 5 = erittäin myönteiset suhteet) sekä riippuvien t-testien t- ja p-arvot.

Kansallisuusryhmä	1) Suhteet muihin suomalaisiin (SuSu)		2) Suhteet maahanmuuttajiin (SuMa)				t-testi 1 vs. 2
	ka	(kh)	ka	(kh)			
Suomalaissyntyiset	4,00	(0,56)	3,26	(0,82)			11,42***
	3) Suhteet omaan kulttuurisen ryhmään (MaOma)		4) Suhteet suomalaisiin (MaSu)		5) Suhteet muista maista/kulttuureista tulleisiin maahanmuuttajiin (MaMuuMa)		t-testi 3 vs. 4 3 vs. 5 4 vs. 5
	ka	(kh)	ka	(kh)	ka	(kh)	
Maahanmuuttajat	3,98	(0,59)	3,66	(0,73)	3,39	(0,70)	5,92 *** 11,01*** 3,82 ***
Maahanmuuttajaryhmät							
Venäjä ja entinen Neuvostoliitto (n = 32)	3,9	(0,6)	3,5	(0,7)	3,3	(0,6)	3,08 ** 5,59 *** 1,84
Viro (n = 68)	4,1	(0,5)	4,0	(0,5)	3,3	(0,7)	2,02 * 9,62 *** 10,10***
Saharan eteläpuolinen Afrikka ja Afrikan sarvi (n = 23)	4,0	(0,6)	2,9	(0,6)	3,5	(0,7)	4,15 ** 3,25 ** 2,82*
Entinen Jugoslavia (n = 19)	3,6	(0,6)	3,6	(0,5)	3,2	(0,7)	0,03 2,35 * 1,47
Muut (n = 26–37)	3,9	(0,6)	3,4	(0,9)	3,8	(0,7)	2,77 ** 1,96 (*) 1,56

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, (*) p < .10

Tarkasteltaessa sosiaalisia suhteita maahanmuuttajaryhmittäin edellä kuvatut tulokset pätivät Venäjältä, Virosta sekä Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleiden kohdalla (ks. taulukko 5). Myös ryhmään muut kuuluvien kohdalla tulokset olivat pitkälti samansuuntaiset, mutta sosiaaliset suhteet omaan kulttuuriseen ryhmään kuuluvien kanssa ja muihin maahanmuuttajiin eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ($p \leq .08$). Entisestä Jugoslaviasta tulleet kokivat suhteet omaan kulttuuriseen ryhmään tai samasta maasta tulleiden kanssa myönteisemmiksi kuin muista maista tulleiden maahanmuuttajien kanssa ($p < .05$), mutta heidän kokemansa sosiaalisten suhteiden myönteisyys suomalaisiin ja omaan kulttuuriseen ryhmään kuuluviin eivät eronneet toisistaan.

Läheisimmän työtoverin kulttuurinen tausta

Yrityksestä saatujen tietojen perusteella pystyttiin arvioimaan, että suomalaissyntyisten työntekijöiden työtovereista 70 %

oli suomalaisia ja 30 % maahanmuuttajataustaisia. Vastanneista suomalaisista 90 % ilmoitti, että heidän läheisin työtoverinsa oli suomalaissyntyinen. Suomalaisten läheisin työtoveri oli merkitsevästi useammin suomalaissyntyinen kuin tilastollisesti normaalijakauman perusteella ($\underline{P}$ = .70) olisi ollut odotettavissa ($\underline{z}$ = 5,74 > 3,30, p < .0005).

Maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä ei ollut käytettävissä prosenttimääräistä tietoa siitä, kuinka moni oli samasta kulttuurista tai lähtömaasta peräisin kuin työntekijä itse. Sen sijaan tiedossa oli, että samasta kulttuurista tai lähtömaasta tulleiden määrä oli alle 30 %, koska maahanmuuttajataustaisten määrä koko yrityksessä oli 30 %. Näin ollen tilastolliseksi odotusarvoksi asetettiin $\underline{P}$ = 0.30 sille, että maahanmuuttajan läheisin työtoveri on samasta kulttuurista peräisin kuin hän itse. Analyysistä poistettiin kulttuuriset ainokaiset, eli se joukko (8 % vastanneista, n = 15), joka oli ilmoittanut, ettei hänen työpaikallaan ollut muita samasta maasta tai kulttuurista tulleita maahanmuuttajia kuin hän itse. Maahanmuuttajista 84 % ilmoitti läheisimmän työtoverin olevan samasta maasta tai kulttuurista peräisin kuin hän itse, 8 % valitsi suomalaisen ja 8 % toisesta kulttuurista tai maasta tulevan maahanmuuttajan läheisimmäksi työtoverikseen. Maahanmuuttajien läheisin työtoveri oli siis merkitsevästi useammin samasta maasta tai kulttuurista lähtöisin kuin tilastollisesti olisi ollut odotettavissa ($\underline{z}$ = 21,72 > 3,30, p < .0005). Kaikissa maahanmuuttajaryhmissä läheisin työtoveri oli useimmiten samasta kulttuurista peräisin. Työpaikan kulttuuriset ainokaiset ilmoittivat yhtä usein läheisimmän työtoverinsa olevan suomalainen kuin jostain muusta kulttuurista kuin itse tullut maahanmuuttaja.

Maahanmuuttajaryhmien sosiaaliset suhteet kantaväestöön kuuluvien työtoverien kanssa

Maahanmuuttajaryhmien välillä oli eroja maahanmuuttajien kokemissa suhteissa suomalaisiin työtovereihin ($F_{(4, 55.1)}$ = 10.28, p < .001). Virosta tulleet työntekijät kokivat suhteensa suomalaisiin (ka = 4,0, kh = 0,5) myönteisimmiksi ja merkitsevästi myönteisemmiksi kuin Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet (ka = 3,1, kh = 0,7, p < .001), jotka puolestaan kokivat suhteensa kantaväestöön vähiten myönteisiksi. Virolaisten suhteet suomalaisiin olivat myös Venäjältä tulleita (ka = 3,5, kh = 0,7, p < .01) ja ryhmään muut kuuluvia (ka = 3,5, kh = 0,9, p < .05) myönteisempiä mutta eivät eronneet merkitsevästi entisestä Jugoslaviasta tulleiden kokemasta suhteiden myönteisyydestä suomalaisiin työtovereihin (ka = 3,6, kh = 0,5).

Edellä kuvatut keskiarvovertailut tehtiin myös vakioimalla sukupuolen, iän, Suomessa asutun ajan, työn ja koulutuksen vastaavuuden sekä maahanmuuton syyn vaikutus koettuihin suhteisiin kantaväestöön kuuluvien työtovereiden kanssa. Analyysi osoitti, että maahanmuuttajaryhmien välillä oli edelleen eroja ($F_{(4, 44.4)}$ = 6.82, p < .001), vaikka erojen tilastollinen merkitsevyys väheni hieman. Ryhmien väliset erot pysyivät samanlaisina, mutta Virosta tulleiden suhteet suomalaisiin eivät enää eronneet merkitsevästi muista maista tulleiden ryhmän arvioista.

POHDINTA

Päätulokset

Tässä tutkimuksessa selvitettiin sekä maahanmuuttajataustaisten että kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden työto-

verisuhteita kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä. Tulokset osoittivat, että sosiaaliset suhteet omaan kulttuuriseen tai kansalliseen ryhmään kuuluviin työtovereihin koettiin myönteisempinä kuin suhteet muihin työtovereihin. Tämä näkyi siten, että työntekijät sekä olivat että halusivat olla työpaikallaan eniten tekemisissä samasta kulttuurista tai lähtömaasta tulleiden työntekijöiden kanssa, luottivat saavansa heiltä tarvittaessa tukea varmemmin kuin muilta sekä kokivat tähän ryhmään kuuluvien keskinäiset suhteet toimivimmiksi. Myös läheisimmäksi koettu työtoveri oli useimmilla samasta maasta tai kulttuurista peräisin.

Samankaltaisuusvaikutukseen[3, 4], kulttuuriseen etäisyyteen[22, 23] sekä sosiaaliseen identiteettiteoriaan[18, 19] perustuneet hypoteesimme 1 ja 2 saivat siis tukea. Ainoa ryhmä, jonka kohdalla hypoteesi 1 ei täysin saanut tukea, oli entisestä Jugoslaviasta tulleet maahanmuuttajat. Tähän ryhmään kuuluvat kokivat kylläkin suhteensa omaan kulttuuriseen ryhmäänsä tai maanmiehiinsä oletusten mukaisesti myönteisemmiksi kuin muista maista tulleisiin maahanmuuttajiin, mutta sosiaalisten suhteiden myönteisyys kantaväestöön ja omaan ryhmään ei eronnut toisistaan toisin kuin muiden maahanmuuttajien kohdalla. Entisen Jugoslavian lähihistorian – sisällissodan ja etnisten kansanmurhien – vuoksi on ymmärrettävää, ettei kaikkiin entisiin maanmiehiin suhtauduta myönteisesti. Koska vastaajat saivat itse määritellä, vastasivatko he asetettuihin kysymyksiin ensisijaisesti kansallisuuden vai kulttuuriksi ymmärtämänsä taustan perusteella, näyttää siltä, että entisestä Jugoslaviasta tulleet ovat arvioineet suhteitaan kaikkiin entisiin maanmiehiinsä. Läheisimmäksi työtoverikseen he kuitenkin ilmoittivat – hypoteesimme 2 mukaisesti – jonkun samasta kulttuurista kuin itse tulleen.

Tulokset myönteisten työtoverisuhteiden kehittymisestä ensisijaisesti omaan kulttuuriseen tai kansalliseen ryhmään kuuluvien työtovereiden kanssa ovat samansuuntaisia aikaisempien[16, 17] tutkimustulosten kanssa. Sen sijaan kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä havaitut työtoverisuhteet vaikuttavat myönteisemmiltä kuin edellä mainituissa tutkimuksissa havaittiin, joskin tuloksia on vaikea verrata johtuen erilaisista tutkimusmenetelmistä sekä hieman eri tavoin asetetuista tutkimuskysymyksistä. Vaikka läheisimmäksi koettu työtoveri useimmiten oli samasta kulttuurista peräisin, myönteisiä ja läheisiä työtoverisuhteita esiintyi – toisin kuin Remennickin[17] sekä Obgonnan ja Harrisin[16] tutkimissa työyhteisöissä – myös maahanmuuttajien ja kantaväestön kesken.

Hypoteesin 3 mukaisesti maahanmuuttajaryhmien välillä oli eroja koetuissa suhteissa kantaväestöön. Kulttuurisesti ja kielellisesti Suomea läheisimmältä alueelta kotoisin olevat maahanmuuttajat, eli Virosta tulleet, kokivat työtoverisuhteensa kantaväestöön myönteisemmiksi kuin kulttuurisesti etäisimmistä maista, eli Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta kotoisin olevat maahanmuuttajat. Jälkimmäisestä ryhmästä voidaan todeta, että kantaväestöön nähden pisimmän kulttuurisesti etäisyyden lisäksi alueelta tulleet useimmiten poikkeavat ihonväriltään muita enemmän kantaväestöstä, mikä voi vaikuttaa vähentävästi samankaltaisuuden kokemiseen ja olla syynä vähemmän myönteisiin suhteisiin kantaväestöön[ks. myös esim. 6, 11].

Maahanmuuttajien arvio omasta puhutun suomen kielen taidostaan ei ollut yhteydessä heidän kokemiinsa suhteisiin

suomalaisiin. Tulos on sikäli yllättävä, että kielitaidon yleisesti uskotaan edistävän sosiaalista integraatiota. Obgonna ja Harris[16] sekä Remennick[17] tulkitsivat laadullisella otteella tehtyjen tutkimustensa tuloksia myös siten, että heikko kielitaito vaikeutti maahanmuuttajien integroitumista työyhteisöön. Voi olla, että vaikka jonkintasoinen kielitaito on edellytys vuorovaikutuksen onnistumiselle ja sosiaaliselle integraatiolle, se ei kuitenkaan edistä suoraviivaisesti myönteisten sosiaalisten suhteiden kehittymistä kantaväestön kanssa. Tosin kyseessä oli itse arvioitu kielitaito eikä objektiivisen kielitaidon mittari.

Puhutun suomen kielen taito oli kuitenkin yhteydessä suhteisiin muista maista tai kulttuureista tulleisiin maahanmuuttajiin: mitä paremmaksi oma suomen kielen taito arvioitiin, sen myönteisemmäksi koettiin suhteet muista maista tai kulttuureista tulleisiin maahanmuuttajataustaisiin työtovereihin. Yhteys on sikäli ymmärrettävä, että suomen kieli voi olla eri maista tulleille maahanmuuttajille ainoa yhteinen kieli, joka luonnollisesti helpottaa vuorovaikutusta. Yllättävää oli, että paremmaksi suomen kielen taitonsa arvioivat maahanmuuttajat kokivat suhteensa myös samasta kulttuurista tulleisiin myönteisempänä. Tässä kyse voi olla esimerkiksi siitä, että suomea osaavasta maahanmuuttajasta tulee suosittu maanmiestensä keskuudessa, kun hän voi toimia kieli- tai kulttuuritulkkina niille, jotka osaavat suomea heikommin.

Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

Tutkimuksen yhtenä heikkoutena voidaan pitää melko alhaista vastausprosenttia, jonka vuoksi tutkimustuloksiin on suhtauduttava osin varauksella. Tehdyn katoanalyysin mukaan kyselyyn vastaamattomat ja vastanneet eivät eronneet toisistaan työsuhteen vakituisuuden, työsuhteen keston taikka toimipisteen suhteen, mutta nuoremmat, miehet sekä maahanmuuttajat jättivät vanhempia, naisia ja suomalaisia useammin vastaamatta.

Tarkasteltaessa maahanmuuttajia ja kantaväestöä erikseen vastanneet maahanmuuttajat erosivat vastaamattomista maahanmuuttajista ainoastaan iän suhteen siten, että vastaamattomat olivat vastaajia nuorempia. Iän yhteys maahanmuuttajien valikoitumiseen voi liittyä myös muihin ikään yhteydessä oleviin tekijöihin, kuten kansallisuuteen tai kulttuuritaustaan. Aineiston valossa näyttää siltä, että Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet sekä ryhmään muut kuuluneet olivat Venäjältä ja Virosta tulleita nuorempia. Suomessa tehdyissä kirjallisesti vastattavissa maahanmuuttajien kyselytutkimuksissa somaleiden vastausprosentti on todettu erityisen alhaiseksi, kun taas virolaiset vastaavat usein muita useammin[esim. 10]. Maahanmuuttajat ovat voineet valikoitua myös kielitaustansa ja suomen tai englannin kielen taitonsa mukaan, sillä kaikki maahanmuuttajat (varsinkin ryhmässä muut sekä entisestä Jugoslaviasta tulleet) eivät saaneet kyselyä äidinkielellään.

Suomalaisten kesken ainoa merkitsevä ero oli toimipisteessä: yhden toimipisteen vastausprosentti oli kahdessa muussa toimipisteessä työskenteleviä selvästi heikompi. Tämä voi johtua monesta syystä, kuten erilaisesta – välinpitämättömämmästä tai kielteisemmästä – suhtautumisesta työpaikkaa tai työpaikan monikulttuurisuutta kohtaan. Mahdollinen asenteisiin liittyvä systemaattinen valikoituminen voi koskea myös koko aineistoa siten,

että esimerkiksi monikulttuurisuuteen tai työpaikkaan myönteisesti suhtautuvat ja aiheesta kiinnostuneet ovat vastanneet työpaikan monikulttuurisuutta koskevaan kyselyyn muita useammin.

Edellä mainittu vastaajien valikoituneisuus ja se, että tutkimus tehtiin yhdessä kuljetusalan organisaatiossa, jossa vajaa kolmannes työntekijöistä oli maahanmuuttajia ja pääosin miehiä, vaikuttavat tulosten yleistettävyyteen. Työpaikalla tehtävän työn luonne ja sen edellyttämät yhteistyömuodot sekä mahdollisuudet sekä työhön liittyvään että epämuodolliseen vuorovaikutukseen voivat osaltaan vaikuttaa työpaikan sosiaalisten suhteiden kehittymiseen. Myös sukupuoli tai työyhteisön kulttuurisen monimuotoisuuden aste sekä maahanmuuttajien ja kantaväestön määrälliset suhteelliset osuudet työyhteisössä voivat vaikuttaa työyhteisön sosiaalisen kudelman muodostumiseen. Tämän kaltaista tutkimusta olisikin hyvä sekä tehdä muilla toimialoilla että kohdistaa huomiota myös sukupuolen ja kulttuurisen monimuotoisuuden asteen vaikutukseen työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin.

Yksi tutkimuksen vahvuuksista on sen teorialähtöisyys, joka erottaa sen kuvatuista aiemmista tutkimuksista, jotka ovat olleet luonteeltaan kuvailevia ja eksplorativiisia. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että tutkimus ei kohdistunut vain maahanmuuttajien ja kantaväestön suhteiden tarkasteluun, vaan huomioon otettiin myös maahanmuuttajaryhmien keskinäiset suhteet työyhteisössä. Maahanmuuttajia ei siis käsitelty homogeenisenä ryhmänä. Tutkimus on tältä osin ensimmäinen laatuaan Suomessa.

Jatkotutkimustarpeet sekä kulttuurisen monimuotoisuuden mahdolliset sosiaaliset seuraukset työyhteisöissä

Tutkimus tuo esille useita jatkotutkimustarpeita. Ensinnäkin erityisen tärkeää olisi selvittää maahanmuuttajista ja kantaväestöstä koostuvan työyhteisön työtoverisuhteiden yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen, kuten myös työyhteisön toimivuuteen ja tuloksellisuuteen. Toiseksi huomiota tulisi myös kohdistaa työyhteisön kulttuurisiin ainokaisiin. Mikäli työntekijät verkostoituvat ja kehittävät läheisiä ja luottamuksellisia suhteita ensisijaisesti työntekijöihin, joilla on sama kansallis- tai kulttuuritausta, miten ja mistä kulttuuriset ainokaiset, joilla ei ole maanmiehiä tai samaa äidinkieltä puhuvia työtovereita, löytävät paikkansa työyhteisön sosiaalisessa järjestelmässä? Kulttuuriset ainokaiset ovat huomiotta jäänyt ryhmä sekä suomalaisessa että kansainvälisessä maahanmuuttajia ja kulttuurista moninaisuutta koskevassa tutkimuskirjallisuudessa, ja heidän tilaansa ja hyvinvointiaan tulisi selvittää laajemminkin maahanmuuttajia koskevassa tutkimuksessa.

Käsillä oleva tutkimus oli poikkileikkaustutkimus, ja arvokasta olisi tutkia pitkittäisasetelmalla, miten kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön työtoverisuhteet kehittyvät ajan oloon, sekä mitkä seikat vaikuttavat suhteiden kehittymiseen myönteisempään tai kielteisempään suuntaan. Tosin kyselyin toteutetuissa tutkimuksissa erityisesti maahanmuuttajien vastausprosentit jäävät usein hyvin alhaisiksi, mikä vaikeuttaa poikkileikkaustutkimusten ja erityisesti pitkittäistutkimus-

ten onnistunutta läpivientiä sekä heikentää tulosten luotettavuutta. Vastausprosentin nostamiseksi maahanmuuttajille kohdistetuissa kyselytutkimuksissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota kyselylomakkeen pituuteen sekä kulttuurisen validiteetin parantamiseen. Kyselylomakkeita on myös tarpeen kääntää mahdollisimman monelle kielelle, joskin kääntäminen on aikaa vievää ja tulee kalliiksi. Koska kaikki maahanmuuttajat eivät tule maista, joissa on totuttu kyselytutkimuksiin, tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta tiedottamiseen tulisi panostaa tavallista enemmän. Harkinnanarvoista on myös ottaa kantaa siihen, milloin ja missä määrin haastattelut tai muut vaihtoehtoiset menetelmät voisivat toimia kyselyitä paremmin.

Työyhteisöissä kulttuurisesti etäisimmillä työntekijöillä voi olla muita suurempi riski jäädä ulkopuolisiksi työyhteisön sosiaalisista verkostoista ja ilman sosiaalista tukea, millä voi olla kielteinen vaikutus heidän hyvinvointiinsa. Jonkin tai joidenkin kulttuuristen ryhmien sosiaalinen eristyminen muista voi vaikuttaa epäedullisesti myös työyhteisön toimivuuteen sekä toiminnan tuloksellisuuteen. Kulttuurisesti monimuotoisissa työyhteisöissä voi olla syytä kohdistaa erityistä huomiota siihen, etteivät jotkut työntekijät ajaudu vastentahtoisesti sosiaalisesti eristetyiksi.

Suomessa työyhteisöissä yleisesti käytettävät ilmapiirikartoitukset on rakennettu monokulttuurisille työyhteisöille. Jatkossa olisikin syytä kehittää työyhteisöjen kartoitusmenetelmiä siten, että ne soveltuisivat myös monikulttuurisille työyhteisöille ja kartoittaisivat paremmin myös esimerkiksi työyhteisön sosiaalista toimivuutta.

Ihmisten välinen koettu erilaisuus voi lisätä varauksellista suhtautumista toiseen ja toimia eräänlaisena tutustumisen kynnyksenä tai esteenä suhteiden syntymiselle, jotka muutoin voisivat kehittyä jopa myönteisiksi. Pidempään kestäneissä suhteissa todellisen samankaltaisuuden merkityksen onkin todettu vähänevän sekä suhteen jatkumisen kannalta että sen kannalta, miten tyytyväisiä suhteen osapuolet ovat suhteeseensa[5, 15]. Sen sijaan mitä tyytyväisempiä esimerkiksi ystävyyssuhteeseen ollaan, sitä paremmin toinen osapuoli koetaan muistuttavan itseä, eli koettu samankaltaisuus lisääntyy[14, 15]. Näin ollen monikulttuurisissa työyhteisössä tulisi kiinnittää erityistä huomiota työyhteisöjen sosiaaliseen toimivuuteen ja sen kehittämiseen tavoilla, jotka voisivat edistää myönteisten suhteiden syntymistä yli kulttuurirajojen. Työyhteisöille suunnatuissa kehittämisinterventioissa, joilla pyritään edistämään toimivaa monikulttuurisuutta, yhtenä tavoitteena on usein erilaisuuden suvaitsemisen parantaminen. Vaikka tavoite sinänsä on tavoittelemisen arvoinen, interventioissa olisi ehkä syytä panostaa myös samankaltaisuuden kokemuksen lisäämiseen, ihmisten ja kulttuurien erilaisuuden korostamisen sijaan.

”Monikulttuurinen työyhteisö – maahanmuuttajien integroituminen työyhteisöön, työhyvinvointi, työturvallisuus ja yhdenvertaisuus työhönottoprosesseissa” -hanketta (no 104376) ovat tukeneet Työsuojelurahasto sekä työministeriö.

KIRJALLISUUS

1. Amason P, Watkins Allen M & Holmes SA: Social support and acculturative stress in the multicultural workplace. Journal of Applied Communication Research 27 (1999) 4: 310–334.
2. Bond FW, Flaxman PE & Loivette S: A business case for the Management Standards for stress. Health & Safety Executive Research report 431 (2006) HSE Books. Saatavilla osoitteesta www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr431.htm.
3. Byrne D: The attraction paradigm. Academic Press, New York 1971.
4. Byrne D: An overview (and underview) of research and theory within the attraction paradigm. Journal of Social and Personal Relationships 14 (1997) 3: 417–431.
5. Fehr B: Friendship processes. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, US 1996.
6. Hoppe A, Ambruzs R, Grimme J: Work-related risk factors and resources for migrant workers' well-being. CD:ROM: 7th International Conference on Occupational Stress & Health. March 6–8, 2008, Washington D.C.
7. Hoyle RH: Interpersonal attraction in the absence of explicit attitudinal information. Social cognition 11 (1993) 309–320.
8. Jaakkola M: Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 286, Helsinki 2005.
9. Jaakkola M: Suomalaisten suhtautuminen ulkomaiseen työvoimaan vuonna 2007. Kuntoutus 1 (2008) 21–38.
10. Jasinskaja-Lahti I, Liebkind K, & Perhoniemi R: Perceived Discrimination and Well-Being: A Victim Study of Different Immigrant Groups. Journal of Community & Applied Social Psychology 16 (2006) 4: 267–284.
11. Juuti P: Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä. ETMO-hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO-tutkimuksia -sarja, 2005.
12. Kahn RL & Byosiere P: Stress in organizations. Teoksessa: Dunnette MD & Hough LM (toim): Handbook of industrial and organizational psychology 3, s. 571–650. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA 1992.
13. Lindström K, Hottinen V, Kivimäki M, & Länsisalmi H: Terve Organsiaatio -kysely. Menetelmän perusrakenne ja käyttö. Työterveyslaitos, Helsinki 1997.
14. Morry MM: Relationship satisfaction as a predictor of similarity ratings: A test of the attraction-similarity hypothesis. Journal of Social and Personal Relationships 22 (2005) 4: 561–584.
15. Morry MM: The attraction-similarity hypothesis among cross-sex friends: Relationship satisfaction, perceived similarities, and self-serving perceptions. Journal of Social and Personal Relationships 24 (2007) 1: 117–138.
16. Obgonna E, Harris LC: The dynamics of employee relationships in an ethnically diverse workforce. Human Relations 59 (2006) 3: 379–407.
17. Remennick L: Work relations between immigrants and old-timers in an israeli organization: Social interactions and inter-group attitudes. International Journal of Comparative Sociology 45 (2004) 1–2: 45–71.
18. Tajfel H: Social identity and intergroup behaviour. Social Science Information 13 (1974) 2: 65–93.
19. Tajfel H, Turner J: The social identity theory of intergroup behavior. Teoksessa: Worchel S & Austin W (toim): Psychology of intergroup relations, s. 7–24. Nelson Hall Chicago, IL 1986.
20. Tilastokeskus: Työssäkäyntitilasto 2006. Tilastokeskus, www.tilastokeskus.fi.til_2006_2008-07-04, 2008.
21. Tilastokeskus: www.tilastokeskus.fi.til/muutl_2007_2008-05-03_tie.fi.html, 2008.
22. Triandis HC: Culture and social behavior. McGraw-Hill, New York 1994.
23. Triandis HC: Culture and conflict. International Journal of Psychology 35 (2000) 2: 145–152.
24. Ward C, Bochner S, Furnham A: The psychology of culture shock. 2. painos. Routledge, East Sussex 2001.

tutkija, PsL Barbara Bergbom
Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja organisaatiot -osaamiskeskus, Helsinki

professori, PsT Ulla Kinnunen
Tampereen yliopisto, psykologian laitos, Tampere

vanhempi tutkija, YTT, dos. Ari Väänänen
Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja organisaatiot -osaamiskeskus, Helsinki

Työpaikkakiusaaminen monikulttuurisissa työyhteisöissä

Maarit Vartia

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työpaikkakiusaamista, sen yleisyyttä ja erityyppisiä kielteisen kohtelun muotoja, monikulttuurisissa työyhteisöissä maahanmuuttajien ja heidän suomalaisten työtovereittensa kokemana. Lisäksi selvitettiin kiusatuksi tulemisen yhteyttä eräisiin yksilöllisiin tekijöihin mm. Suomessa asumisen ja nykyisessä työyhteisössä työskentelyn pituuteen, omaan arvioon suomen kielen taidosta sekä nykyisen työn ja koulutuksen vastaavuuteen. Kyselytutkimus toteutettiin yhdeksässä organisaatiossa pääkaupunkiseudulla, pääasiassa kuljetustyössä sekä sosiaali-, terveys- ja opetustyössä, ja siihen osallistui 208 maahanmuuttajataustaista ja 600 heidän kantaväestöön kuuluvaa työtoveriaan. Tulokset osoittivat, että kuljetustyössä maahanmuuttajat kokivat kiusaamista useammin kuin suomalaiset työntekijät, sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä ei kiusatuksi tulemisessa ollut eroa maahanmuuttajien ja suomalaisten välillä. Maahanmuuttajat myös kokivat kiusaamista kuljetustyössä useammin kuin sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä. Kuljetustyössä Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta ja Virosta tulleet työntekijät kohtasivat erityyppistä kielteistä kohtelua merkittävästi harvemmin kuin muista maista lähtöisin olevat työntekijät. Yksilöllisistä tekijöistä ainoastaan nykyisen työn ja koulutuksen vastaamattomuus oli yhteydessä koettuun kiusaamisen.

► **Avainsanat:** monikulttuurinen työyhteisö, kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu, työn ja koulutuksen vastaavuus, kielitaito

JOHDANTO

Työpaikkakiusaamisen määrittely ja mittaaminen

Työpaikkakiusaaminen on monimuotoinen ilmiö, jonka määrittelyt poikkeavat jonkin verran toisistaan. Yhteistä useimpien tutkijoiden määritelmille on, että työpaikkakiusaamisella (workplace bullying, harassment) tarkoitetaan toistuvaa, pitkään jatkuvaa kielteistä, aggressiivista tai vihamielistä käyttäytymistä. Yhteistä määritelmille on myös, että työpaikkakiusaaminen nähdään prosessina, jonka kuluessa kielteisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan[esim. 2, 23]. Kiusaamisen terveydelle haitallinen ydinpiirre on ennen kaikkea kielteisen kokemuksen jatkuvuus[3].

Suomessa käytetään useita sanoja. *Työpaikkakiusaaminen* on työelämäkeskustelussa ja työpaikoilla useimmin käytetty sana. Monissa tutkimuksissa puhutaan *henkisestä väkivallasta työssä.* Työturvallisuuslaissa[21] säädetään *häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta.* Laki ei tarkemmin määrittele, mitä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Epäasiallinen kohtelu -sanaa käytetään työelämässä nykyisin usein rinnan työpaikkakiusaaminen -sanan kanssa. Monet kuitenkin kokevat, että epäasiallinen kohtelu on lievempää kielteistä käyttäytymistä kuin kiusaaminen. Tässä artikkelissa käytetään sanaa työpaikkakiusaaminen.

Tutkimuksissa työpaikkakiusaamisen yleisyyttä ja kiusatuksi tulemista mitataan lähinnä kahdella eri tavalla. Yleisin tapa on määritellä kiusaaminen ja kysyä, kokeeko vastaaja olevansa määrittelyn mukaisen kiusaamisen kohteena. Näin vastaaja itse luokittelee itsensä joko kiusatuksi tai ei kiusatuksi (subjektiivinen menetelmä). Aikajänteenä käytetään joko kuutta tai kahtatoista kuukautta tai kysytään kiusatuksi tulemisen kokemusta tutkimushetkellä. Toinen tapa mitata kiusaamisen yleisyyttä ja kiusatuksi tulemista on, että vastaajalle esitetään lista erilaisia kielteisen käyttäytymisen muotoja (esim. huudetaan, eristetään sosiaalisesta kanssakäymisestä, annetaan toisarvoisia työtehtäviä) ja kysytään, onko hän tällaisen käyttäytymisen kohteena (operationaalinen menetelmä). Tässä menetelmässä tutkija luokittelee vastaajan kiusatuksi tai ei kiusatuksi. Vastaaja on luokiteltu kiusatuksi, jos hän on ilmoittanut olevansa yhden tai kahden luetellun kielteisen käyttäytymismuodon kohteena päivittäin tai lähes päivittäin. Tutkimusten mukaan operationaalinen menetelmä tuottaa suuremman määrän kiusattuja kuin subjektiivinen menetelmä[15, 18]. Listaa erilaisista kielteisen käyttäytymisen muodoista käytetään myös selvitettäessä minkä tyyppisen kiusaamisen kohteena vastaaja on.

Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutumista yleensä ja eri toimialoilla sekä eroja naisten ja miesten ja eri ikäryhmien välillä on tutkittu sekä Suomessa että kansainvälisesti kohtalaisen paljon[25]. Suomessa kiusatuksi tulemisen kokemusta on tutkittu vuodesta 1997 kaikkia palkansaajia edustavissa Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksissa sekä Tilastokeskuksen Työolotutkimuksissa. Vuoden 2006 Työ ja terveys -tutkimuksessa[17] palkansaajista 5 % ja vuoden 2008 Työolotutkimuksessa[13] palkansaajista 4 % koki olevansa kiusaamisen kohteena tutkimushetkellä. Molemmissa käytettiin edellä kuvattua subjektiivista menetelmää kiusaamiskokemuksen yleisyyden selvittämiseen. Yleinen havainto on ollut, että Suomessa kiusaamisen kokemusta ilmenee kuntasektorilla useammin kuin yksityisellä sektorilla[17]. Tiedon panttaus, työntekijän mielipiteiden huomioon ottamatta jättäminen, mahdottomien tai järjettömien työtehtävien tai määräaikojen antaminen, työn kohtuuton valvonta sekä työntekijän kykyjen alittavien työtehtävien tai liian vähäisten työtehtävien antaminen ovat useimmin koettuja kielteisen kohtelun muotoja[7, 16, 18].

Kiusaajia voivat olla työtoveri(t) tai esimies tai alainen. Joskus myös työn kohteena olevan henkilön, kuten asiakaan tai potilaan, käyttäytyminen koetaan kiusaamisena. Suomessa kiusaajaksi nimetään useimmin työtoveri[13, 22]. Valtion sektorilla tehdyssä tutkimuksessa 70 % kiusaamista kokeneista nimesi kiusaajakseen työtoverin, 59 % esimiehen ja 4 % alaisen[22]. Vuoden 2008 Työolotutkimuksessa 14 % palkansaajista oli kokenut kiusaamista työto-

vereiden taholta, 9 % esimiesten taholta, yksi prosentti alaisten ja 5 % asiakkaiden taholta[13].

Maahanmuuttajat työpaikkakiusaamisen kohteena

Maahanmuuttajataustaisten tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden joutumista työpaikkakiusaamisen kohteeksi on selvitetty toistaiseksi suhteellisen vähän niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Monikulttuurisia työpaikkoja koskevassa tutkimuksessa[1] suurin osa sekä maahanmuuttajista että suomalaisista arvioi kantaväestön ja maahanmuuttajien tulevan työpaikalla erittäin hyvin tai melko hyvin toimeen keskenään. Maahanmuuttajat kokivat kuitenkin kiusaamista suomalaisia työtovereitaan useammin (maahanmuuttajat 18 %, suomalaiset 10 %)[24]. Maahanmuuttajaryhmien välillä oli merkitsevä ero; useimmin kiusaamisen kohteena olivat Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Afrikan sarvesta tulleet (21 %) sekä ryhmään muut lähtömaat (esim. entinen Jugoslavia, Turkki, Marokko, Pakistan, Intia, Irak, Puola, Romania, Tunisia, Kiina, Ruotsi) (33 %) kuuluneet vastaajat. Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta tulleista 17 % ja Virosta tulleista 6 % ilmoitti kokevansa kiusaamista. Päivittäisen tai lähes päivittäisen kiusaamisen kohteeksi joutumisessa ei kuitenkaan ollut eroja maahanmuuttajien (2 %) ja suomalaisten (2 %) välillä. Maahanmuuttajista 14 % oli harvemmin kuin muutaman kerran kuukaudessa tapahtuvan kiusaamisen kohteena. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät olivat useimmin eristämisen kohteena. Kaikkiaan sekä maahanmuuttajat että suomalaiset nimesivät kiusaajaksi useimmin yhden tai useamman suomalaisen työtoverin.

Monikulttuurisuus voimavarana -kehittämisprojektissa[12] vastaajilta ei kysytty heidän joutumistaan kiusaamisen kohteeksi vaan kaikilta kysyttiin kiusaavatko työtoverit maahanmuuttajia. Maahanmuuttajista 5 % oli sekä alku- ja loppumittauksessa sitä mieltä, että työtoverit kiusaavat maahanmuuttajia omalla työpaikalla. Suomalaisista alkumittauksessa 2 %, mutta loppumittauksessa 20 % oli tätä mieltä. Maahanmuuttajista 11 %, mutta suomalaisesti vain 1 % oli sitä mieltä, että maahanmuuttajia kiusataan heidän maahanmuuttajataustansa vuoksi.

Rasismia ja syrjintää koskevassa tutkimuksessa [10] eniten kiusaamisen kokemuksia työpaikalla oli viimeksi kuluneiden 12 kk aikana ollut somalialaisilla ja venäläisillä. Useimmilla maahanmuuttajaryhmillä oli kiusaamiskokemuksia työpaikalla useammin kuin suomalaisilla. Osa kiusaajista oli asiakkaita. Myös työhön liittyvissä syrjintäkokemuksissa maahanmuuttajaryhmien on havaittu poikkeavan toisistaan. Turkkilaisia, somaleja ja arabeja oli sivuutettu eniten, kun he olivat yrittäneet edetä työssään[9]. Jorosen[11] haastattelututkimuksessa 60 % afrikkalaisista ilmoitti kokeneensa jonkinasteista syrjintää joko työtä etsiessään tai työssä ollessaan.

Brittiläisissä tutkimuksissa ei-valkoiset vastaajat raportoivat useammin tulleensa kiusatuksi kuin valkoiset. Julkisella sektorilla toteutetussa tutkimuksessa 25 % ei-valkoisista ja 12 % valkoisista vastaajista koki olleensa kiusaamisen kohteena viimeksi kuluneiden kuuden kuukauden aikana. Suurin osa kiusaamista kokeneista maahanmuuttajista oli sitä mieltä, että heitä kohdellaan työpaikalla epäoikeudenmukaisesti heidän etnisen taustansa vuoksi.[6] Samansuuntaisiin tuloksiin päädyttiin Walesissa tehdyssä tutkimuksessa,

jossa 35 % eri etnisiin ryhmiin kuuluneista, mutta vain 9 % valkoisista oli kiusaamisen kohteena. Sekä esimiehet että työtoverit kohdistivat etnisiin vähemmistöihin kuuluviin monenlaista kielteistä käyttäytymistä selvästi useammin kuin valkoisiin. Työtoverit mm. olivat käskeneet etnisiin vähemmistöihin kuuluvia jättämään työpaikkansa, heitä ei ollut otettu huomioon ja heidät oli eristetty merkittävästi useammin kuin valkoiset.[14] Britanniassa muita etnisiä ryhmiä useammin kiusaamista olivat kokeneet aasialaista alkuperää olevat maahanmuuttajat[6,7]. Aasialaista ja Afrokaribialaista alkuperää olevat työntekijät olivat muita useammin henkilökohtaisten loukkausten kohteena. Kiinalaista alkuperää olevat työntekijät raportoivat erilaisia kielteisen käyttäytymisen muotoja vähiten lukuun ottamatta sellaisia muotoja kuin ”ei oteta huomioon” tai ”kohdellaan kuin ilmaa”, joiden kohteena kiinalaiset olivat useimmin.[7]

Teoreettisia viitekehyksiä

Erilaisuuteen liittyy riski, kuten monet sosiaaliset ja poliittiset prosessit kautta ihmiskunnan historian ovat osoittaneet. Sosiaalisen identiteetin teoria[20] esittää, että vähemmistöön kuuluvat ryhmät tai yksilöt, jotka eroavat selvästi enemmistöstä, nähdään ulkoryhmänä ”he”, kun taas ryhmä, johon itse kuulutaan, on sisäryhmä ”me”. Ulkoryhmään kuuluvilla on muita korkeampi riski joutua eristetyiksi yhteisöstä [19]. Norjalaisessa tutkimuksessa havaittiin työpaikalla vähemmistönä olleiden miespuolisten perushoitajien joutuvan kiusaamisen kohteeksi naispuolisia perushoitajia useammin[4]. Tutkimukset ovat osoittaneet myös, että syrjinnän ja rasismin kohteeksi joutuvat Suomessa enimmäkseen ne, joihin suomalaiset kohdistavat eniten ennakkoluuloja ja jotka kuuluvat suurimpiin tai viimeksi tulleisiin ryhmiin[10].

Sosiaalisen interaktion teorian[5] mukaan puolestaan ihmisillä, jotka rikkovat yhteisön sosiaalisia normeja tai odotuksia on muita suurempi riski joutua aggressiivisen käyttäytymisen kuten kiusaamisen kohteeksi. Kulttuuriselta taustaltaan erilaiset työntekijät, joiden tavat, normit tai arvostukset poikkeavat kantaväestön tai paikallisen ja organisaation kulttuurista, voivat rikkoa muun yhteisön odotuksia ja ajautua siten riskiin joutua konfliktiin, syrjäytetyiksi tai kielteisesti kohdelluiksi työyhteisössä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on toistaiseksi selvitetty lähinnä sitä, onko työpaikkakiusaamisen kokemisen yleisyydessä eroja maahanmuuttajien ja kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden välillä ja jonkin verran sitä, onko eri etnisten ryhmien välillä eroa kiusatuksi tulemisen kokemuksessa. Toimialojen tai organisaatioiden välisiä eroja tai yksilöllisten tekijöiden, kuten työpaikalla työskentelyajan, maassa asumisajan tai paikallisen kielen hallinnan merkitystä kiusatuksi joutumisessa ei sen sijaan ole tutkittu.

TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksen kohteena oli työpaikkakiusaaminen monikulttuurisissa työyhteisöissä. Tavoitteena oli selvittää kiusatuksi tulemista ja erilaisten kielteisen kohtelun muotojen ilmenemistä erityyppisillä työaloilla (kuljetustyö ja sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyö) sekä eri maahanmuuttajaryhmissä. Tutkimuksessa selvitettiin myös kiusaajiksi koettujen työroolia. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, vaikuttaako Suomessa oleskeluaika, Suomessa kaikkiaan tai nykyisessä työpaikassa

työskentelyaika kiusatuksi tulemiseen sekä vastaajan nykyisen työn ja koulutuksen vastaavuuden ja työpaikalla järjestettäviin erilaisiin tilaisuuksiin osallistumisaktiivisuuden roolia kiusatuksi tulemisen kokemisessa. Koska kieliongelmat nostetaan usein esiin monikulttuuristen yhteisöjen ongelmana, analysoitiin yhteyttä kiusatuksi tulemisen kokemisen sekä itse arvioidun puhutun ja ymmärretyn suomen kielen taidolla välillä.

AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusmenetelmä ja mittarit

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Kiusatuksi joutumista kysyttiin yhdellä kysymyksellä, jossa ensin määriteltiin henkinen väkivalta ja kiusaaminen: ”Henkinen väkivalta ja kiusaaminen ovat kielteistä käyttäytymistä, joka on jatkuvaa ja toistuvaa. Se voi olla alistamista tai loukkaavaa kohtelua. Kiusaaja voi olla työtoveri, esimies tai alainen.” Sen jälkeen kysyttiin, kokiko vastaaja olevansa näin määritellyn kiusaamisen kohteena. Vastausvaihtoehdot olivat ”en” ja ”kyllä”. Lisäksi kysyttiin, kuinka usein vastaaja oli kiusaamisen kohteena (vastausvaihtoehdot 1 = päivittäin tai lähes päivittäin, 2 = muutaman kerran kuukaudessa, 3 =harvemmin) sekä sitä, kuka vastaajaan kohdisti henkistä väkivaltaa ja kiusaamista (vastausvaihtoehdot 1 = yksi tai useampi suomalainen työtoveri, 2 = yksi tai useampi maahanmuuttajatyötoveri, 3 = lähin esimies tai työnjohtaja, 4 = muu esimies ja 5 = alainen).

Erityyppisen kielteisen kohtelun kohteeksi joutumista selvitettiin kysymyssarjalla, joka sisälsi seitsemän kielteisen kohtelun muotoa: ”Sinusta levitetään huhuja ja juoruja”, ”Sinulle ei puhuta, sinua ei kuunnella”, ”Sinut eristetään”, ”Sinua muistutetaan jatkuvasti virheistäsi ja erehdyksistäsi”, ”Työtäsi tai sen tuloksia moititaan jatkuvasti”, ”Persoonaasi, esim. tapojasi tai taustaasi, tai yksityiselämääsi loukataan tai solvataan”, ”Sinuun kohdistuu perättömiä, valheellisia, vääriä, syytöksiä”, ”Sinulle annetaan kohtuuttomia tai mahdottomia työtehtäviä”. Vastausvaihtoehdot olivat: 1 = ei koskaan, 2= joskus ja 3 = usein.

Kaikilta vastaajilta kysyttiin kuinka kauan he ovat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan, miten työ vastaa heidän koulutustaan (vastausvaihtoehdot 1 = erittäin hyvin, 2 = melko hyvin, 3 = ei hyvin muttei huonostikaan, 4 = melko huonosti, 5 = ei ollenkaan) ja miten usein he osallistuvat työpaikalla järjestettyihin virkistystapahtumiin tai työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan tai työpaikan järjestämiin juhliin (vastausvaihtoehdot molemmissa 0= työpaikkani ei järjestä näitä, 1 = aina kun niitä järjestetään, 2 = melkein aina, 3 = silloin tällöin, 4 = harvoin, 5 = en koskaan). Maahanmuuttajataustaisilta kysyttiin myös, kuinka kauan he ovat asuneet Suomessa ja kuinka pitkään he ovat työskennelleet kaikkiaan Suomessa. Suomen kielen taidon osalta kysyttiin neljää eri kielen hallinnan dimensiota, joissa tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vastaajan omaa arviota siitä, kuinka hän ymmärtää puhuttua suomen kieltä ja osaa puhua suomea (vastausvaihtoehdot 1 = erittäin huonosti, 2 = melko huonosti, 3 = en hyvin mutten huonostikaan, 4 = melko hyvin, 5 = erittäin hyvin).

Maahanmuuttajille suunnattu lomake oli saataville suomen lisäksi englanniksi, venäjäksi, viroksi ja somalin kielellä

Tutkimusjoukko

Tutkimus oli osa laajaa monikulttuurisia työyhteisöjä ja maahanmuuttajataustais-

ten työntekijöiden suomalaisiin työyhteisöihin integroitumista selvittävää tutkimushanketta. Kohdeorganisaatioita oli yhdeksän ja kaikkiaan tutkimukseen osallistui 39 yksittäisen työyhteisön työntekijät. Suurin osa työyhteisöistä edusti kuljetustyötä, vanhustenhuoltoa, sairaanhoitotyötä, opetustyötä, nuorisotyötä ja päiväkotityötä. Lisäksi mukana oli kaksi siivousalan yritystä ja yksi pesula. Kaikki työpaikat sijaitsivat pääkaupunkiseudulla. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluivat sekä työyhteisöjen maahanmuuttajatyöntekijät että heidän suomalaiset työtoverinsa. Kuljetustyön yksiköitä lukuun ottamatta kohderyhmänä oli työyhteisön kaikki jäsenet. Kuljetusalalla kohteena olivat kaikki maahanmuuttajat sekä tasaväliotannalta työntekijälistoilta valitut suomalaiset työntekijät.

Kyselylomake toimitettiin kaikkiaan 1 548 työntekijälle (1 070 suomalaista, 478 maahanmuuttajaa). Käytännön syistä kuljetusyrityksen työntekijöille kyselylomake lähetettiin kotiosoitteeseen, sairaan- ja vanhustenhoidon työpaikoille sekä nuorisotaloihin tutkija vei lomakkeet työpaikalle, päiväkoteihin, kouluihin, siivous- ja pesulayrityksiin lomakkeet lähetettiin vastaajan nimellä varustettuna postitse yksiköiden esimiehille, jotka jakoivat ne työntekijöille. Lomake palautettiin suoraan tutkijoille valmiiksi maksetussa vastauskuoressa.

Vastanneita oli yhteensä 808 (vastausprosentti 53), 600 suomalaista (vastausprosentti 56) ja 208 (vastausprosentti 44) maahanmuuttajaa. Suomalaisista 31 % oli miehiä kun taas maahanmuuttajista 70 % oli miehiä. Tämä johtuu siitä, että maahanmuuttajia oli paljon kuljetusyrityksessä, joka on hyvin miesvaltainen ala. Sen sijaan useimmilla muilla työpaikoilla heitä oli vain muutamia ja nämä työpaikat puolestaan ovat varsin naisvaltaisia. Kuljetusalalla vastanneita oli 306 (vastausprosentti 39), 176 suomalaista (vastausprosentti 40) ja 130 maahanmuuttajaa (vastausprosentti 38). Sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä opetustoimessa työskenteli kaikkiaan 478 vastaajaa, 408 suomalaista (vastausprosentti 65) ja 70 maahanmuuttajaa (vastausprosentti 68). Siivousyrityksestä ja pesulasta vastanneita oli kaikkiaan 20, 7 maahanmuuttajaa (vastausprosentti 22) ja 6 suomalaista (vastausprosentti 50). Maahanmuuttajataustaiset työntekijät olivat kotoisin 36 maasta. Kaikki olivat syntyneet muualla kuin Suomessa.

Tulosanalyysit

Maahanmuuttajataustaisten ja suomalaisten työntekijöiden kokemuksia kiusaamisesta tarkastellaan erityyppisissä töissä, joista tässä artikkelissa käytetään termiä ”työala”. Työalat ovat 1) kuljetustyö sekä 2) sosiaali- (vanhustenhuolto, päiväkodit), terveydenhuolto- (sairaalaosastot) ja opetustyö (koulut, nuorisotyö). Erityyppisen kielteisen kohtelun kohteeksi joutumista tarkastellaan työaloittain kahdessa maaryhmässä: 1) Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta ja Virosta tulleet ja 2) muut lähtömaat (sisältää mm. Saharan eteläpuolisen Afrikan ja Afrikan sarven maista kuten Somaliasta, Angolasta, Etiopiasta, Gambiasta, Keniasta, Kongosta ja Nigeriasta sekä mm. entisestä Jugoslaviasta, Turkista, Marokosta, Pakistanista, Puolasta, Filippiineitä, Egyptistä, Libyasta, Libanonista ja Tunisiasta lähtöisin olevat). Kiusatuksi tulemisen yhteyksiä yksilöllisiin tekijöihin analysoitiin koko tutkimusjoukossa.

Tulokset esitetään kuvailevina ja eri ryhmiä verrataan keskenään. Ryhmien välisiä eroja analysoitiin χ^2-testillä. Muut-

tujien välisiä yhteyksiä analysoitiin Pearsonin korrelaatiolla.

Artikkelissa ja taulukoissa muista kuin maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä käytetään pääsääntöisesti nimitystä suomalaiset.

TULOKSET

Kiusatuksi joutuminen ja sen useus

Kiusatuksi tulemisen kokemuksessa ilmeni työalojen välillä selviä eroja (taulukko 1). Ensinnäkin kuljetustyössä maahanmuuttajataustaiset työntekijät raportoivat kiusaamista selvästi useammin kuin suomalaiset työntekijät. Sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä maahanmuuttajien ja suomalaisten välillä ei sen sijaan ollut eroa. Toiseksi kuljetustyössä työskentelevillä maahanmuuttajilla oli kiusaamisen kokemuksia enemmän kuin maahanmuuttajilla sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä. Sen sijaan suomalaisten työntekijöiden osalta ei ilmennyt merkitsevää eroa työalojen välillä.

Vähintään muutaman kerran kuukaudessa kiusaamisen kohteena oli 9 % maahanmuuttajista ja 8 % suomalaisista. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät olivat vähintään muutaman kerran kuukaudessa tapahtuvan kiusaamisen kohteena kuljetustyössä useammin kuin sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä (taulukko 1). Pienet erot suoran kiusaamisen kohteeksi joutumista koskevan ja kiusaamisen useutta mittaavan kysymyksen tulosten välillä johtunee siitä, että myös jotkut suoraan kiusaamista mittaavaan kysymykseen kieltävästi vastanneista ovat kuitenkin useutta koskeneessa kysymyksessä vastanneet olevansa kiusaamisen kohteena.

Taulukko 1. Kiusatuksi tuleminen ja kiusaamisen useus työaloittain suomalaisilla ja maahanmuuttajataustaisilla (%).

	Kaikki	Kuljetustyö		Sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyö		p
		Suomalaiset	Maahanmuuttajat	Suomalaiset	Maahanmuuttajat	työalat
	(n=773)	(n=175)	(n=124)	(n=406)	(n=68)	
Kiusaamisen kokemus						
Kiusaamisen kohteena	12	8	23	11	9	suomalaiset ns maahanmuuttajat <0,01
p		<0,001		ei merk.		
Kiusatuksi joutumisen useus	(n=735)	(n=167)	(n=117)	(n=391)	(n=60)	
Päivittäin tai lähes päivittäin taimuutaman kerran/kk	8	6	12	8	3	suomalaiset ns maahanmuuttajat <0,05
Harvemmin	7	4	18	5	10	
En koskaan	85	90	70	87	87	
	100	100	100	100	100	
p		<0,001		ns		

Kielteiset kohtelun muodot

Työalojen sisällä havaittiin muutamia eroja. Kuljetustyössä maahanmuuttajat olivat suomalaisia työtovereitaan useammin sosiaalisen eristämisen kohteena (p<0,05). Sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä puolestaan suomalaisista esitettiin perättömiä syytöksiä useammin kuin maahanmuuttajista (p<0,001), samoin suomalaiset työntekijät ilmoittivat olevansa huhujen ja juorujen levittämisen kohteena maahanmuuttajia useammin (p<0,01). Maahanmuuttajien kokemuksissa erityyppisestä kielteisestä kohtelusta ei ollut eroja työalojen välillä. Sen sijaan suomalaiset kokivat sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä useammin kuin kuljetustyössä, että heitä ei kuunnella ja että heidät eristetään (p<0,05).

Kuljetustyössä muualta kuin Venäjältä tai entisen Neuvostoliiton maista tai Virosta kotoisin olevat maahanmuuttajat joutuivat näistä maista tulleita useammin lähes kaikenlaisen kielteisen kohtelun kohteeksi. Sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä kielteisen erityyppisen kielteisen kohtelun kohteeksi joutumisessa ei ollut eroa eri maahanmuuttajaryhmien välillä (taulukko 2).

Taulukko 2. Erityyppiset kielteisen käyttäytymisen muodot suomalaisten ja maahanmuuttajien kokemina työaloittain (joskus tai usein %).

	Kuljetustyö				Sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyö			
	Suomalaiset (n=168)	Venäjä/ ent. Neuvostoliitto ja Viro (n=66)	Muut lähtömaat (n=54)	p maahanmuuttajat	Suomalaiset (n= 121)	Venäjä/ ent. Neuvostoliitto ja Viro (n=36)	Muut lähtömaat (n=25)	p maahanmuuttajat
Levitetään huhuja ja juoruja	32	17	31	ns	38	22	16	ns
Ei puhuta, ei kuunnella, eristetään	15	17	36	<0,05	24	17	19	ns
Muistutetaan jatkuvasti virheistä ja erehdyksistä	22	14	29	<0,05	26	23	15	ns
Annetaan kohtuuttomia tai mahdottomia työtehtäviä	20	7	36	<0,001	20	17	7	ns
Työtä tai sen tuloksia moititaan jatkuvasti	13	6	30	<0,001	19	14	4	ns
Persoonaa (esim. tapoja tai taustaa) tai yksityiselämää loukataan tai solvataan	10	11	26	<0,05	15	2	12	ns
Esitetään perättömiä (valheellisia, vääriä) syytöksiä	16	9	19	ns	24	6	4	ns

Kiusaajaksi koettu

Kiusaajaksi nimetyn osalta työalat erosivat maahanmuuttajien osalta, suomalaisten osalta ei ollut eroa (taulukko 3). Kuljetustyössä sekä suomalaiset että maahanmuuttajat nimesivät kiusaajaksi jonkun työtoverin tai esimiehen yhtä usein. Sen sijaan sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä kiusaamista kokevista maahanmuuttajista kaikki nimesivät kiusaajaksi suomalaisen työtoverin. Kuljetustyössä muutama kiusaamista kokeva, sekä suomalainen että maahanmuuttaja, koki joutuneensa maahanmuuttajatyötoverinsa kiusaamaksi. Kuljetustyössä suomalaisten ja sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä maahanmuuttajien pienen lukumäärän vuoksi tuloksiin on suhtauduttava lähinnä suuntaa antavina.

Yksilölliset tekijät ja kiusatuksi joutumisen kokeminen

Nykyisen työn ja koulutuksen vastaavuus oli yhteydessä kiusatuksi tulemisen kokemukseen sekä maahanmuuttajilla että suomalaisilla työntekijöillä. Ne työntekijät, joiden työ vastasi huonosti omaa koulutusta kokivat useammin olevansa kiusaamisen kohteena työyhteisössään kuin ne, joiden työ ja koulutus vastasivat paremmin toisiaan (maahanmuuttajat $r=.20$, $p<0{,}01$, suomalaiset $r=.12$, $p<0{,}05$)

Nykyisessä työpaikassa työskentelyaika, kaikkiaan Suomessa työskentelyaika tai Suomessa asumisaika eivät olleet maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä yhteydessä kiusaamisen kokemiseen. Odotusten vastaisesti myöskään se, kuinka hyvin maahanmuuttajavastaaja mielestään ymmärtää puhuttua suomen kieltä tai se kuinka hyvin vastaaja mielestään puhuu suomea, ei ollut yhteydessä maahanmuuttajien kokemaan kiusaamiseen. Yhteisöllinen osallistumisaktiivisuus/passiivisuus ei myöskään näyttänyt vaikuttavan kiusatuksi tulemiseen; se, kuinka paljon maahanmuuttajataustainen työntekijä osallistui erilaisiin työyhteisössä järjestettäviin virkistystapahtumiin tai työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan ei ollut yhteydessä kiusaamisen kokemiseen.

Taulukko 3. Kiusaajaksi koetun tehtävärooli työaloittain suomalaisilla ja maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä (% kiusaamista kokeneista).

	Kuljetustyö		Sosiaali-, terveydenhuolto-, opetustyö		p
	Suomalaiset (n=17)	Maahanmuuttajat (n=32)	Suomalaiset (n=47)	Maahanmuuttajat (n=8)	
Suomalainen työtoveri	29	44	51	100	
Maahanmuuttajatyötoveri	6	9	2	0	
Lähin esimies, muu esimies tai työnjohtaja	47	35	30	0	maahanmuuttajat <0.01 suomalaiset ns
Alainen	12	3	0	0	
Kaksi edellisistä	6	9	17	0	
	100	100	100	100	
p työtoverit/esimiehet tai työnjohtajat	ns		<0,01		

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja heidän suomalaisten työtovereittensa kokemaa kiusaamista monikulttuurisilla työpaikoilla. Keskeinen havainto oli, että kuljetustyössä maahanmuuttajat olivat selvästi suomalaisia useammin kiusaamisen kohteena, sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä ei sen sijaan ollut eroa. Kuljetustyössä toimivat maahanmuuttajat kokivat kiusaamista myös selvästi sosiaali-, terveys- ja opetustyössä työskenteleviä useammin. Suomalaisten työntekijöiden kokemassa kiusaamisessa sen sijaan ei ollut eroa työalojen välillä. Molemmilla työaloilla kiusaamista koettiin jonkin verran palkansaajien keskiarvoa useammin[17]. Organisaatiokohtaisissa tutkimuksissa kiusaamista kokevien määrä on kuitenkin usein palkansaajia edustavia tutkimuksia korkeampi ja anonyymeissä kyselyissä korkeampi kuin haastattelututkimuksissa.

Syitä kuljetusalan ja sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetusalan väliseen eroon kiusatuksi tulemisen määrässä voi olla monia. Kuljetusala on hyvin miesvaltainen ja suomalaisten suhtautumista ulkomaiseen työvoimaan mittaavat tutkimukset ovat osoittaneet, että miehet suhtautuvat naisia kielteisemmin ajatukseen, että heillä olisi ulkomaalaisia työtovereita. Samoin työntekijäasemassa olevat suhtautuvat ulkomaiseen työvoimaan kielteisemmin kuin muihin henkilöstöryhmiin kuuluvat.[8] Usein tuttuuden ja tutustumisen uskotaan vähentävän ennakkoluuloja. Kuljetusalalla maahanmuuttajia on työskennellyt jo viisitoista vuotta, joten he tavallaan ”kuuluvat olennaisesti joukkoon” ja sen olisi luullut näkyvän kiusaamisen ja kielteisen kohtelun määrässä. Tutkimushetkellä yrityksessä oli työvoimapula eivätkä suomalaiset hakeutuneet alalle, joten sinne tuli yhä enemmän maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Tällaisessa tilanteessa kasvava maahanmuuttajien määrä ja kasvava osuus koko henkilöstöstä voidaan kokea myös uhkana.

Kuljetustyössä maahanmuuttajat olivat suomalaisia useammin eristämisen kohteena. Havainto on yhdenmukainen Walesissa tehdyn tutkimuksen kanssa[14]. Sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetusalalla puolestaan suomalaiset työntekijät kokivat maahanmuuttajia useammin, että heistä levitetään huhuja ja juoruja ja että esitetään perättömiä syytöksiä. Tämä voi johtua siitä, että maahanmuuttajista ei todella juoruta, mutta myös siitä, että maahanmuuttajat eivät välttämättä havaitse tai ”kuule” heitä koskevaa juoruilua, huhuja tai syytöksiä samalla tavalla kuin suomalaiset. Usein sanotaan, että suomalaisissa työpaikoissa juoruilu ja toisista selän takana puhuminen on hyvin tavallista. Työntekijä ei välttämättä ”kuule” juoruja ja huhuja, jos hänellä ei ole aikaisempaa kokemusta tällaisesta työyhteisökulttuurista.

Kuljetustyössä muualta kuin Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta tai Virosta tulleet maahanmuuttajatyöntekijät olivat selvästi useammin lähes kaikenlaisen mitatun kielteisen kohtelun kohteena kuin näistä maista tulleet. Tässä ”muut lähtömaat” ryhmässä oli runsaasti mm. eteläisen Afrikan ja Lähi-idän maista tulleita työntekijöitä, jotka eroavat monella tavalla, myös ulkonäöltään, niin suomalaisista kuin suomen lähialueilta tulleista. Tällaista eroa ei kuitenkaan havaittu sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä.

Vaikka useammassa aikaisemmassakin tutkimuksessa[6, 14] maahanmuuttajien on

todettu joutuvan työpaikkakiusaamisen kohteeksi kantaväestöön kuuluvia useammin, tilanteen varsinaisen syiden pohtiminen on ollut toistaiseksi melko vähäistä. Jonkin verran tukea tässä tutkimuksessa saivat aikaisemmat tutkimukset ja viitekehykset, joiden mukaan erilaisuus voi johtaa syrjäyttämiseen, kiusaamiseen ja kielteiseen kohteluun. Jaakkolan tutkimuksessa[8] tutkituista viidestä etnisestä ryhmästä suomalaiset suhtautuvat myönteisimmin virolaisten maahanmuuttoon, somalialaisia kohtaan asenteet olivat torjuvimpia. Brittiläisessä tutkimuksessa[6] pohdittiin, joutuvatko maahanmuuttajat kiusatuksi rotunsa tai etnisen taustansa vuoksi (bullying by race or by ethnicity). Onko rasismi ja ennakkoluulot syitä, jotka sinällään voivat selittää maahanmuuttajiin kohdistuvan kantaväestöä laajemman kiusaamisen ja kielteisen kohtelun myös työssä?

Yksi tällaisen tutkimuksen haaste on, että erilaisista kulttuureista lähtöisin olevien työntekijöiden kokemuksia on yleensä vaikea verrata keskenään. Se, mikä koetaan kiusaamiseksi tai kielteiseksi käyttäytymiseksi voi olla erilaista eri kulttuureista tuleville. Käyttäytyminen, jota suomalaiset pitävät kielteisenä ja loukkaavana voi joissakin kulttuureissa olla normaalia ja arkipäiväistä tai päinvastoin. Tässä tutkimuksessa erityyppisen kielteisen kohtelun muotojen kokemisen tutkiminen voikin olla kuvaavampi mittari kuin suora kysymys kiusaamisesta, jossa kiusaamista ei kuitenkaan ole määritelty kovin laajasti.

Kiusatuksi tuleminen nostattaa aina myös häpeän tunteita ja siksi sitä on vaikea myöntää muille, jopa itselle. Voi olla niin, että joistain kulttuureista tulevien miesten kynnys myöntää joutuneensa kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi on korkeampi kuin joidenkin muiden. Tässä tutkimuksessa kuljetustyössä työskenteli pääosin miehiä, mikä on voinut vaikuttaa kiusaamisen kokemusten raportointiin. Voi myös olla, että erityisesti suomalaisen miehen on vaikea myöntää tulevansa kiusatuksi. Tätä tulkintaa ei kuitenkaan puolla se, että miesvaltaisessa kuljetustyössä maahanmuuttajat kokivat kiusaamista useammin kuin naisvaltaisessa sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä. Sukupuolten välisiä kulttuurisia eroja raportoida kiusatuksi tulemista tietynlaisessa tilanteessa ei ole systemaattisesti tutkittu. Kulttuurin vaikutuksen tunnistamiseen tarvitaan jatkossa haastattelua ja tapausesimerkkejä hyödyntävää tutkimusta.

Kuljetustyössä kiusaajaksi nimettiin työtoveri ja esimies yhtä usein, sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetustyössä kiusaaja oli useimmiten työtoveri. Aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa kiusaajaksi nimetty on useimmin ollut työtoveri [13, 22]. Kuljetustyössä usea kiusaamista kokeva, sekä suomalainen että maahanmuuttaja, ilmoitti kiusaajaksi maahanmuuttajatyötoverin. Maahanmuuttajilta ei kysytty, oliko hän samasta vai eri maasta tai kulttuurista kuin vastaaja. Onkin tärkeää muistaa, että tutkittaessa maahanmuuttajien asemaa ja oloja suomalaisilla työpaikoilla tai pyrittäessä kehittämään maahanmuuttajatyöntekijöiden työoloja ja tukemaan heidän integroitumistaan suomalaisiin työyhteisöihin, otetaan huomioon koko yhteisö, niin maahanmuuttajat kuin suomalaiset työntekijät. Tukea monikulttuurisen yhteisön, sen vuorovaikutuksen ja yhteistyön rakentamisessa tarvitsevat sekä maahanmuuttajat että suomalaiset työntekijät.

Sosiaalisen identiteetin teoriaan[20] pohjaten todetaan usein, että kun ihmiset

oppivat paremmin tuntemaan toisiaan, erilaisuudesta johtuvat ennakkoluulot vähenevät ja niiden mukana myös kielteinen ja syrjivä kohtelu. Vastoin odotuksia tässä tutkimuksessa maahanmuuttajien kokema kiusaaminen ei ollut yhteydessä heidän työhistoriansa pituuteen nykyisessä työpaikassa tai oloaikaansa kaikkiaan Suomessa. Myöskään työpaikalla järjestettäviin tilaisuuksiin osallistumisaktiivisuus ei näyttänyt olevan merkitsevä tekijä. Vaikka maahanmuuttajien puutteellinen kielitaito usein nostetaan syyksi erilaisiin ongelmiin monikulttuurisissa yhteisöissä, ei maahanmuuttajien kokema kiusaaminen ollut tässä tutkimuksessa itse arvioituun kykyyn ymmärtää puhuttua suomen kieltä tai puhua suomea. Näiden tekijöiden merkitystä kiusaamisen kohteeksi joutumisessa tulisi kuitenkin tutkia lisää suuremmilla aineistoilla sekä seuranta-asetelmilla.

Kaikkiaan tutkimuksen tulokset osoittivat, että monikulttuurisilla työpaikoilla on erittäin tärkeää kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen laatuun eri työntekijäryhmien välillä. Myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tulee saada riittävästi välineitä tunnistaa kiusaaminen sekä tietoa toimintatavoista tämän tyyppisissä tilanteissa. Tällä tavoin he myös rohkaistuvat nykyistä useammin ilmoittamaan kohtaamastaan kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta esimiehille ja työterveyshuollolle.

Maahanmuuttajataustaisten tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden kokemaa kiusaamista koskevan tutkimuksen keskeinen ongelma Suomessa on toistaiseksi ollut yhtäältä se, että maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä on työpaikoilla vielä kohtalaisen vähän ja toisaalta se, että työpaikkakiusaaminen on kohtalaisen harvinaista. Siksi jatkossa tällaisessa tutkimuksessa tulee kaikin tavoin pyrkiä varmistamaan, että tutkimusjoukko muodostuu riittävän suureksi, jotta myös kiusaamista kokevia on niin suuri määrä, että tilannetta voidaan tarkastella erilaisissa ryhmissä.

KIRJALLISUUS

1. Bergbom, B.: Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio suomalaisiin työyhteisöihin. Kirjassa M. Vartia, B. Bergbom, T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala ja S. Salminen. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, Työministeriö 2007, Helsinki, 105–124.
2. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L.: The concept of bullying at work. The European tradition. Kirjassa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ja C.L. Cooper (toim.) Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. Taylor & Francis, 2003, 3–30.
3. Einarsen S. & Hoel, H.: Bullying and mistreatment at work; How managers may prevent and manage such problems. Kirjassa A. Kinder, R. Hughes ja C.L. Cooper (toim.) Employee Well-Being Support. A Workplace Resource. John Wiley sons Ltd. Chicester, 2008, 161–173.
4. Eriksen, W. & Einarsen, S.: Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case on male assistant nurses. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2004,13(4), 473–492.
5. Felson, R.B.; 'Kick 'em when they're down': Explanations of the relationship between stress and interpersonal aggression and violence. The Sociological Quarterly 1992, 33, 1–16.
6. Giga, S. & Hoel, H.: Is it Racial Discrimination or Bullying? An Exploration into the Relationship between Racial Background and Experiences of Workplace Bullying. Proceendings of the Fifth International conference on Bullying and Harassment in the Workplace, June 15–17 2006, Dublin, 82–84.
7. Hoel, H. & Cooper, C.L.: Destructive Conflict and Bullying at Work. Manchester School of Management (UMIST), 2000.

8. Jaakkola, M.: Suomalaisten suhtautuminen ulkomaiseen työvoimaan vuonna 2007. Kuntoutus 1/2008, 21–38.

9. Jasinskaja-Lahti, I. & Liebkind, K.: Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla. Sosiaalispsykologinen näkökulma. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 1997:9.

10. Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Vesala, T.: Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Gaudeamus, Helsinki 2002.

11. Joronen, T.: Afrikkalaisten maahanmuuttajien työllistymispolut. Kirjassa H. Schulman & V. Kanninen (toim.) sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin. Helsingin tietokeskuksen tutkimuksia 1997:12, 59–89.

12. Juuti, P.: Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä ETMO -hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO -tutkimuksia sarja, 2005.

13. Lehto, A-M. & Sutela, H.: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki 2008.

14. Lewis, D. & Gunn, R.: Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension. Public Administration 85(2007) 3: 641–665.

15. Mikkelsen, E. & Einarsen, S.: Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2001, 10(4), 393–413.

16. Paananen, T. & Vartia, M.: Henkinen väkivalta työpaikoilla. Kysely- ja haastattelututkimus valtion työterveyshuollossa ja työterveyshuollon auttamiskeinot. Työterveyslaitos, Helsinki 1991. (tutkimusraportti)

17. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Ervasti, J., Huuhtanen, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Lindström, K., Manninen, P., Mikkola, J., Reijula, K., Riala, R., Salminen, S., Toivanen, M. & Viluksela, M.: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 2007.

18. Salin, D.: Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2001, 10(4), 425–441.

19. Schuster, B.: Rejection, exclusion, and harassment at work and in schools. An integration of results from research on mobbing, bullying, and peer rejection. European Psychologist, 1996, 1, 293–317.

20. Tajfel, H. & Turner, J.: The social identity theory of intergroup behavior. Kirjassa S. Worcel ja W. Austin (toim.) Psychology of intergroup relations. IL:Nelson Hall, Chicago 1986.

21. Työturvallisuuslaki 738/2002.

22. Vartia, M.: Bullying at workplaces. Kirjassa S. Lehtinen, J. Rantanen, P. Juuti, A. Koskela., K. Lindström, P. Rehnström ja J. Saari (toim.) Towards the 21st Century. Work in the 1990s. Proceedings of an International Symposium on Future Trends in the Changing Working Life. 13–14 August, 1991. Proceedings 3, Aavaranta series 29. Finnish Institute of Occupational Health, Finnish Employers' Management Development Institute, 131–135.

23. Vartia, M.: Workplace Bullying – A study on the work environment, well-being and health. People and Work Research Reports 56, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 2003.

24. Vartia, M. & Bergbom, B.: Yhteisöllinen kiusaaminen ja asiakkaiden kohdistama epäasiallinen kohtelu. Kirjassa M. Vartia, B. Bergbom, T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala ja S. Salminen. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, Työministeriö, Helsinki 2007, 125–138.

25. Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M.: Empirical findings on bullying in the workplace. Kirjassa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ja C.L. Cooper (toim.) Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. Taylor & Francis, 2003, 103–126.

johtava asiantuntija, PsT Maarit Vartia
Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus, Helsinki
maarit.vartia@ttl.fi

Suuren kuljetusyrityksen maahanmuuttaja- ja suomalaiskuljettajien työtapaturmat

Simo Salminen

Tässä tutkimuksessa vertaillaan samaa työtä samoissa olosuhteissa tekeville maahanmuuttajille ja suomalaisille sattuneita työtapaturmia. Aikaisempien ulkomaisten tutkimusten pohjalta oletettiin maahanmuuttajille sattuvan useammin tapaturmia kuin suomalaisille. Yhteensä 130 maahanmuuttajakuljettajaa ja 176 suomalaiskuljettajaa ilmoitti kyselyssä heille sattuneet työtapaturmat edellisen 12 kuukauden aikana. Lisäksi yritys antoi tiedot 14 kuukauden ajalta vakuutusyhtiölle ilmoittamistaan työtapaturmista. Sekä vastaajan itsensä ilmoittamat että yhtiön raportoimat työtapaturmat osoittivat, että maahanmuuttajataustaisille kuljettajille ei sattunut sen enempää työtapaturmia kuin suomalaisillekaan kuljettajille. Kun sattuneet työtapaturmat suhteutettiin kuljettajien lukumäärään, suomalaisten tapaturmasuhde oli suurempi kuin maahanmuuttajakuljettajien. Lisäksi maahanmuuttajien työtapaturmat vähenivät työkokemuksen myötä, kun suomalaisten vastaavasti lisääntyivät. Tämä tutkimus osoitti, että samoissa olosuhteissa maahanmuuttajat pystyvät työskentelemään yhtä turvallisesti kuin suomalaiset.

► **Avainsanat:** ulkomaalaiset, työturvallisuus, bussiliikenne, työkokemus

JOHDANTO

Tiettävästi ensimmäinen tutkimus maahanmuuttajien työtapaturmista tehtiin singaporelaisella telakalla 1950-luvulla. Siinä osoitettiin kiinalaisille työntekijöille sattuvan useammin tapaturmia kuin valtaväestön malaijityöntekijöille[13]. Myöhemmässä tutkimuksessa havaittiin, että maahanmuuttajille sattuu kolme kertaa useammin kuolemaan johtaneita työtapaturmia kuin singaporelaisille[10]. Myös sai-

raalahoitoa vaatineita työtapaturmia sattui maahanmuuttajille kaksi kertaa enemmän kuin alkuperäisväestölle[11].

Yhdysvalloissa tutkittiin ensimmäiseksi Kalifornian maatiloille tulleiden siirtotyöntekijöiden tapaturmia, joita havaittiin sattuvan kolme kertaa useammin kuin muulle väestölle[21]. Myös kaupungeissa latinotyöntekijöille sattui puolitoista kertaa enemmän tapaturmia kuin työntekijöille keskimäärin[27]. Muualla kuin Yhdysvalloissa syntyneiden työntekijöiden riski joutua työtapaturmaan oli suurempi kuin syntyperäisten amerikkalaisten[4, 23, 31].

Euroopassa maahanmuuttajien työtapaturmia tutkittiin ensimmäisenä Englannissa, jossa maahanmuuttajille havaittiin sattuneen useammin tapaturmia kuin englantilaisille työntekijöille[7, 22]. Hollannissa työskentelevät turkkilaiset kattoasentajat joutuivat tapaturmaan kaksi ja puoli kertaa useammin kuin hollantilaiset asentajat[19]. Espanjassa vierastyöläisillä havaittiin nelinkertainen riski kuolla työtapaturman seurauksena[1]. Lazion alueella Italiassa maahanmuuttajille sattui hieman mutta ei merkitsevästi enemmän työtapaturmia kuin italialaisille[20].

Taulukkoon 1 on kerätty ne tähän asti julkaistut tutkimukset, joissa on vertailtu maahanmuuttajien ja kantaväestön työtapaturmia. Taulukon oikeassa laidassa oleva suhdeluku kertoo maahanmuuttajien tapaturmasuhteen jaettuna kantaväestön tapaturmasuhteella, jota kuvaa kantaluku 1. Jos maahanmuuttajille sattui enemmän työtapaturmia kuin kantaväestölle, niin ensimmäinen luku on suurempi kuin 1. Näin oli 20 tutkimuksessa kaikkiaan 25 tutkimuksesta, eli enemmistössä tutkimuksia maahanmuuttajille sattui enemmän tapaturmia. Saudi-Arabiassa[3] ja Espanjassa[1] maahanmuuttajille sattui jopa yli neljä kertaa niin usein työtapaturmia kuin syntyperäisille kansalaisille. Sen sijaan viidessä tutkimuksessa maahanmuuttajille havaittiin sattuneen vähemmän työtapaturmia kuin kantaväestölle[5, 8, 16, 30, 35].

Sekä Ruotsissa[16] että Australiassa[14] tehdyissä tutkimuksissa havaittiin, että maahanmuuttajien tapaturmat vähenivät kantaväestön tasolle, kun heidän työsuhteensa oli kestänyt viisi vuotta. Ilmeisesti maahanmuuttajat oppivat viidessä vuodessa asianomaisen maan kieltä ja työtapoja sen verran, että he pystyvät työskentelemään turvallisesti. Mainittakoon, että ruotsalaisen autotehtaan suurin maahanmuuttajaryhmä olivat suomalaiset.

Naiset ovat maahanmuuttajina alttiimpia joutumaan työtapaturmiin kuin miehet[16, 34]. Ilmeisesti he tekevät maahanmuuttajina raskaampia ja vaarallisempia töitä kuin kantaväestön naiset. Toisaalta tapaturmiin joutuneet maahanmuuttajat ovat vanhempia kuin alkuperäisväestöstä tapaturmiin joutuneet[16, 19]. Tämä johtunee sitä, että suuri osa maahanmuuttajista tulee kohdemaahan vasta aikuisiällä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vertailla maahanmuuttajille ja suomalaisille työntekijöille sattuneita työtapaturmia. Ulkomaisten tutkimusten pohjalta oletetaan maahanmuuttajille sattuvan enemmän työtapaturmia kuin suomalaisille työntekijöille. Maahanmuuttajalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä henkilöitä, jotka ovat töissä Suomessa, mutta ovat syntyneet Suomen ulkopuolella.

Taulukko 1. Yhteenveto tutkimuksista, jotka vertaavat maahanmuuttajien ja alkaperäisväestön työtapaturmia.

Lähde	Aineisto	Suhde (maahanmuuttajat:alkuperäiset)
Collins (1959)13	Laivaston telakka Singaporessa, 1955–1956	1,02:1
Fuentes (1974)21	Kalifornian maatilojen työntekijät, 1969	3:1
Bong, Chao & Lee (1976)10	Kuolemaan johtaneet työtapaturmat Singaporessa, 1970–1972	3,1:1
Lee & Wrench (1980)22	Aasialaiset teollisuustyöntekijät Birminghamissa, 1974–1975	1,8:1
Baker (1987)7	Aasialaiset autonmoottoritehtaan työntekijät Kaakkois-Englannissa, 1979	1,3:1
Egger, Minder & Smith (1990)17	Rakennustyöläiset Sveitsissä, 1982	1,45:1
Corvalan, Driscoll & Harrison (1994)14	Ulkomailla syntyneiden kaivostyöntekijöiden kuolemat Australiassa, 1982–1984	2,37:1
Döös, Laflamme & Backström (1994)16	Ruotsalaisen autotehtaan työntekijät, 1986–1987	0,83:1
Al-Arrayed & Hamza (1995)2	Työntekijät Bahrainissa, 1988–1991	3,77:1
Wu ym. (1997)35	Työntekijät Taiwanilla, 1991–1993	0,86:1
Al-Dawood (2000)3	Työntekijät Al-Khobarin kaupungissa Saudi-Arabiassa, 1995	4,4:1
Pransky ym. (2002)27	Latinotyöntekijät Alexandrian kaupungissa Virginiassa, 1997–1998	1,7:1
Thurston & Verhoef (2003)32	Työntekijät Albertan osavaltiossa Kanadassa, 1994	1,7:1
Arndt ym. (2004)5	Rakennustyöntekijät Baden-Württembergin osavaltiossa Saksassa, 1986–2000	0,86:1
Carangan, Tham & Seow (2004)11	Työntekijät Singaporessa, 1998–1999	1,6:1
Elders, Burdorf & Öry (2004)19	Turkkilaiset kattoasentajat Hollannissa, 1981–2000	2,48:1
Loh & Richardson (2004)23	Ulkomailla syntyneiden kuolemaan johtaneet tapaturmat USA:ssa, 2000	1,18:1
Farchi ym. (2005)20	Sairaalahoitoon johtaneet työtapaturmat Lazion alueella Italiassa, 2000	1,19:1
Richardson (2005)28	Ulkomailla syntyneiden hispanotyöntekijöiden kuolemat USA:ssa, 2004	1,4:1
Sincavage (2005)30	Ulkomailla syntyneiden aasialaisten kuolemat USA:ssa, 2000–2003	0,69:1
Ahonen & Benavides (2006)1	Ei-kuolemaan johtaneet työtapaturmat Espanjassa, 2003	4,4:1
Sinclair, Smith & Xiang (2006)31	Ulkomailla syntyneiden työtapaturmat USA:ssa, 2000–2003	1,45:1
Colao ym. (2006)12	Työntekijät Fabrianon alueella Italiassa, 2000–2003	3,20:1
Mulloy ym. (2007)24	Vailla Yhdysvaltain kansalaisuutta olevat Uudessa Meksikossa, 1998–2002	1,75:1
Benavides ym. (2008)8	Työntekijät Espanjassa, 2004	0,95:1

AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimuksen kohteena olevan henkilöliikenteen kuljetusyrityksen palveluksessa on noin 1 300 kuljettajaa, joista lähes 400 on maahanmuuttajia. Ensimmäiset maahanmuuttajat yrityksessä olivat Inkerin suomalaisia ns. paluumuuttajia noin 15 vuotta sitten. Kun suomalaisia on ollut vaikea saada kuljettajiksi, on maahanmuuttajien osuus kuljettajista kasvanut koko ajan.

Kuljetusyritys teki vakuutusyhtiölleen ilmoituksen kaikkiaan 134 työtapaturmasta 1.5.2005 ja 30.6.2006 välisenä aikana. Tapaturmailmoituksen tekee vahingoittuneen esimies, joten loukkaantuneen äidinkielen ei pitäisi vaikeuttaa ilmoituksen tekoa.

Yrityksen työntekijät raportoivat heille sattuneet tapaturmat kyselyn avulla. Kysely postitettiin joka toiselle satunnaisesti valitulle yrityksen suomalaiselle työntekijälle. Kysely lähettiin näin 421 suomalaiselle, joista vastasi 176 eli 42 %. Tutkijat poimivat työntekijöiden nimiluettelosta kaikki maahanmuuttajat eli yhteensä 348 kuljettajaa. Heille postitettuun kyselyyn vastasi 130 työntekijää eli 37 %. Kaikkiaan lähetettiin 769 kyselylomaketta ja vastauksia saatiin 306 eli 40 %.

Kyselyyn vastanneista maahanmuuttajista 70 % oli miehiä ja 30 % naisia, kun suomalaisista miehiä oli 31 % ja naisia 69 %. Maahanmuuttajat olivat suomalaisia työtovereita nuorempia, sillä heidän keski-ikänsä oli 42,9 vuotta, kun suomalaisten keskimääräinen ikä oli 44,0 vuotta[33].

Osana laajempaa kyselyä työntekijöiltä kysyttiin, ovatko he joutuneet työtapaturmaan joko työssä tai työmatkalla edellisen 12 kuukauden aikana. Kysymys oli sama, jota käytetään Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastatteluissa[26]. Vastaajat ilmoittivat heille sattuneiden tapaturmien lukumäärän. Kysely oli saatavana suomen lisäksi englannin, venäjän, viron ja somalian kielellä.

TULOKSET

Kuljetusyritys ilmoitti vakuutusyhtiölleen 134 työtapaturmaa, joista maahanmuuttajille sattui 33 ja suomalaisille 101 (χ^2 = 3.72, df = 1, n.s.). Kun tapaturmien lukumäärät suhteutetaan työntekijöiden lukumäärään eli jaetaan 1 000 työntekijällä, saadaan maahanmuuttajakuljettajien tapaturmasuhteeksi 77,5 ja suomalaisten kuljettajien 113,6. Suomalaisille kuljettajille sattui siis enemmän työtapaturmia kuin maahanmuuttajakuljettajille. Tapaturmien vakavuuden suhteen ryhmien välillä ei ollut eroa, sillä molemmissa ryhmissä tapaturmat aiheuttivat keskimäärin 15,8 poissaolopäivää.

Kyselyn perusteella maahanmuuttajille sattui hieman useammin tapaturmia kuin suomalaisille, vaikkakaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä (13,0 % vs. 9,8 %, χ^2 = 0,7, df = 1, n.s.). Koska suomalaisissa kuljettajissa oli enemmän useampaan tapaturmaan joutuneita, heidän tapaturmasuhteensa oli suurempi (172,4) kuin maahanmuuttajakuljettajien (147,5).

Taulukossa 2 on verrattu kyselyn pohjalta maahanmuuttaja- ja suomalaiskuljettajien joutumista tapaturmaan yrityksen palveluksessa työskenneltyjen vuosien mukaan. Vain 16 kuljettajalta molemmista ryhmistä saatiin tarvittavat tiedot. Maahanmuuttajilla havaitaan jo aiemmin todettu viiden vuoden työkokemuksen vaikutus tapaturmiin. Yli viisi vuotta kuljetusyrityksen palveluksessa olleille maahanmuuttajille sattui selvästi harvemmin työtapaturmia kuin uusille kuljettajille,

Taulukko 2. Maahanmuuttaja- ja suomalaiskuljettajille sattuneet tapaturmat työkokemuksen mukaan, %.

Työkokemus	Maahanmuuttajat, n = 16	Suomalaiset, n = 16
0–4 vuotta	15,8	7,3
5+ vuotta	3,6	11,1

vaikkakaan ero ei havaintojen vähäisen lukumäärän vuoksi ole tilastollisesti merkitsevä (χ^2 = 2,85, df = 1, n.s.). Suomalaisista kuljettajista viisi vuotta tai kauemmin yrityksessä työskennelleille sattui hieman useammin tapaturmia kuin vain lyhyen aikaa työskennelleille (χ^2 = 0,61, df = 1, n.s.). Niinpä maahanmuuttajien ja suomalaisten välinen ero tapaturmissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä (χ^2 = 12,95, df = 1, p<0,001).

Vastaajat jaettiin kahteen ikäryhmään iän mediaanin mukaan: 24–45-vuotiaisiin ja 46–63-vuotiaisiin. Nuoremmat maahanmuuttajat olivat joutuneet työtapaturmiin hieman useammin kuin vanhemmat (14,5 % vs. 10,6 %). Samoin oli tilanne suomalaisilla kuljettajilla: nuoremmista 13,3 % ja vanhemmista 6,8 % ilmoitti joutuneensa tapaturmaan.

Mies- ja naiskuljettajien välillä ei havaittu eroa sen enempää maahanmuuttajien (χ^2 = 0,00, df = 1, n.s.) kuin suomalaisten (χ^2 = 1,25, df = 1, n.s.) osalta. Yrityksen maahanmuuttajakuljettajista, sekä miehistä että naisista, 13 % oli joutunut tapaturmaan, kun yrityksen suomalaisista naiskuljettajista 16 % ja mieskuljettajista 9 % ilmoitti joutuneensa tapaturmaan.

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa on ensi kertaa tarkasteltu maahanmuuttajien työtapaturmia suomalaisessa työelämässä. Tulokset osoittavat, että maahanmuuttajakuljettajille sattui jopa vähemmän työtapaturmia kuin suomalaisille kuljettajille. Tämä tulos on päinvastainen kuin sekä valtaosassa ulkomaisista tutkimuksista saadut tulokset että näiden tulosten pohjalta esitetty hypoteesi. Syynä tähän on se, että tässä tutkimuksessa maahanmuuttajat tekivät samaa työtä (ajoivat bussia) samoissa olosuhteissa (samat linjat, samat vuorokaudenajat) kuin suomalaiset. Ulkomaisissa tutkimuksissa maahanmuuttajat ovat useimmiten tehneet vaarallisempaa työtä kuin kantaväestö[9, 15].

Toisaalta tämä tutkimus perustuu vain yhden yrityksen tietoihin, mutta yritys on kuitenkin yksi laajimmista maahanmuuttajia työllistävistä yrityksistä. Kun työtapaturma on harvinainen tapahtuma, joudutaan etsimään tutkimuskohteeksi laajahko yritys, jossa on sattunut riittävästi tapaturmia vertailua varten.

Yhdysvalloissa on havaittu maahanmuuttajien jättävän usein heille sattuneet työtapaturmat ilmoittamatta[6]. Tämä ilmiö voisi vaikuttaa maahanmuuttajien omakohtaiseen tapaturmien raportointiin kyselyssä. Sen sijaan yrityksen korvaushakemukset vakuutusyhtiölle tekee loukkaantuneen esimies, jolloin tämän tekijän vaikutus pitäisi pieniä tapaturmia lukuun ottamatta eliminoitua. Myöskään loukkaantuneen mahdolliset kieliongelmat eivät näin ollen vaikuta vakuutusyhtiölle raportointiin.

Kuljettajille tehty kysely ja tapaturmailmoitukset antavat eri kuvan kuljetta-

jille sattuneiden työtapaturmien määrästä. Kyselyssä kuljettajat ilmoittivat vain neljäsosan siitä tapaturmien määrästä, joka ilmoitettiin vakuutusyhtiölle. Aikaisemmin on havaittu ihmisten unohtavan ainakin kolmasosan niistä tapaturmista, joihin he ovat joutuneet edellisen vuoden aikana[18].

Kuljettajista vain 40 % vastasi tehtyyn kyselyyn. Alhainen osallistuminen kyselyyn johtui ainakin osittain siitä, että kyselyt postitettiin vastaajille kotiin, jolloin heidän oli ehkä vaikea ajatella työtilannetta. Työjärjestelyjen vuoksi kyselyä ei voitu jakaa ja täyttää työpaikalla, mikä olisi saattanut lisätä vastaamisaktiivisuutta. Kuitenkaan maahanmuuttajien ja suomalaisten kyselyyn osallistumisessa ei ollut merkittävää eroa, joka olisi vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin.

Mielenkiintoinen havainto oli, että suomalaisilla kuljettajilla tapaturmaan toistuvasti joutuminen oli yleisempää kuin maahanmuuttajakuljettajilla. Silti ei ehkä voida puhua varsinaisesta suomalaisten kuljettajien tapaturmataipumuksesta[29]. Jatkossa olisi tarpeen verrata suomalaisia ja maahanmuuttajia paitsi turvallisuusilmapiirin myös riskinoton suhteen.

Tähän tutkimukseen osallistuneista kuljettajista 12 % ilmoitti joutuneensa työtapaturmaan edellisen vuoden aikana. Se vastaa melko tarkkaan Työ ja terveys -haastattelututkimuksen 2006 mukaan tapaturmaan joutuneiden osuutta koko väestössä. Sen sijaan tutkimukseen osallistuneessa yrityksessä sattui työtapaturmia harvemmin kuin kuljetusalalla yleensä, sillä Työ ja terveys -tutkimuksessa 17 % kuljetus- ja tietoliikennealan työntekijöistä ilmoitti joutuneensa tapaturmaan[26].

Vaikka maahanmuuttajille ei sattunutkaan sen enempää tapaturmia kuin suomalaisille kuljettajille, on heidän perehdyttämiseensä syytä kiinnittää erityistä huomiota[25, 34]. Puutteellinen suomen kielen taito tekee suomenkielisen materiaalin jakamisen turhaksi. Niinpä muutamat suuret työnantajat ovat käännättäneet perehdytysmateriaalia myös muille kielille, kuten viroksi, venäjäksi tai englanniksi. Kuvia ja piirroksia tulisi maahanmuuttajille tarkoitetussa materiaalissa käyttää tavallista enemmän. Lisäksi työnantajan on tarpeen varmistua siitä, että maahanmuuttaja on varmasti ymmärtänyt sen, mitä perehdytyksessä on sanottu.

KIRJALLISUUS

1. Ahonen EQ & Benavides FG: Risk of fatal and non-fatal occupational injury in foreign workers in Spain. Journal of Epidemiology and Community Health 60 (2006) 5: 424–426.
2. Al-Arrayed A & Hamza A: Occupational injuries in Bahrain. Occupational Medicine 45 (1995) 5: 231–233.
3. Al-Dawood K: Non-fatal occupational injuries requiring admission to hospitals in Al-Khobar City, Saudi Arabia: Prospective cohort study. Croatian Medical Journal 41 (2000) 3: 323–326.
4. Argeseanu Cunningham S, Ruben JD & Venkat Narayan KM: Health of foreign-born people in the United States: A review. Health and Place 14 (2008) 4: 623–635.
5. Arndt V, Rothenbacher D, Daniel U, Zschenderlein B, Schuberth S & Brenner H: All-cause and cause specific mortality in a cohort of 20 000 construction workers; results from a 10 year follow up. Occupational and Environmental Medicine 61 (2004) 419–425.

6. Azaroff LS, Levenstein C & Wegman DH: Occupational health of Southeast Asian immigrants in a US city: A comparison of data sources. American Journal of Public Health 93 (2003) 4: 593–598.
7. Baker CC: Ethnic differences in accident rates at work. British Journal of Industrial Medicine 44 (1987) 206–211.
8. Benavides FG, Ahonen EQ & Bosch C: Riesgo de lesión por accidente laboral en trabajadores extranjeros (España, 2003 y 2004). Gaceta Sanitaria 22 (2008) 1: 44–47.
9. Bollini P & Siem H: No real progress towards equity: Health of migrants and ethnic minorities on the eve of the year 2000. Social Science and Medicine 41 (1995) 6: 819–828.
10. Bong A, Chao TC & Lee J: Risks of death from industrial accidents of foreign workers in Singapore. Annals of the Academy of Medicine, Singapore 5 (1976) 2: 138–142.
11. Carangan M, Tham KY & Seow E: Work-related injury sustained by foreign workers in Singapore. Annals of the Academy of Medicine, Singapore 33 (2004) 2: 209–213.
12. Colao AM, Pisciottano V, Giampaoletti C & Cenci G: Il fenomeno infortunistico nei lavoratori extracomunitari della zona territoriale n. 6 Fabriano. Medicina del Lavoro 97 (2006) 6: 787–798.
13. Collins CP: Accidents in a naval dockyard. British Journal of Industrial Medicine 16 (1959) 208–215.
14. Corvalan CF, Driscoll TR & Harrison JE: Role of migrant factors in work-related fatalities in Australia. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 20 (1994) 5: 364–370.
15. de Castro AB, Fujishiro K, Sweitzer E & Oliva J: How immigrant workers experience workplace problems: A qualitative study. Archives of Environmental & Occupational Health 61 (2006) 6: 249–258.
16. Döös M, Laflamme L & Backström T: Immigrants and occupational accidents: A comparative study of the frequency and types of accidents encountered by foreign and Swedish citizens at an engineering plant in Sweden. Safety Science 18 (1994) 15–32.
17. Egger M, Minder CE & Smith GD: Health inequalities and migrant workers in Switzerland. Lancet (1990) September 29: 816.
18. Elander J, West R & French D: Behavioral correlates of individual differences in road-traffic crash risk: an examination of methods and findings. Psychological Bulletin 113 (1993) 2: 279–294.
19. Elders LAM, Burdorf A & Öry FG: Ethnic differences in disability risk between Dutch and Turkish scaffolders. Journal of Occupational Health 46 (2004) 391–397.
20. Farchi S, Rossi PG, Chini F, Baglio G, Cacciani L, Lori G, Borgia P & Guasticchi G: I traumi negli immigrati da paesi non industrializzati: analisi degli accessi in pronto soccorso nel Lazio nell'anno 2000. Annali di Igiene Medicina Preventiva 17 (2005) 4: 335–342.
21. Fuentes JA: The need for effective and comprehensive planning for migrant workers. American Journal of Public Health 64 (1974) 1: 2–10.
22. Lee G & Wrench J: "Accident-prone immigrants": an assumption challenged. Sociology 14 (1980) 551–566.
23. Loh K & Richardson S: Foreign-born workers: trends in fatal occupational injuries, 1996-2001. Monthly Labor Review 127 (2004) 6: 42–53.
24. Mulloy KB, Moraga-McHaley S, Crandall C & Kesler, DO: Occupational injury mortality: New Mexico 1998-2002. American Journal of Industrial Medicine 50 (2007) 910–920.
25. Ong VYK, Habibah AK & Lee FCY: Safety among foreign workers and impact on emergency medicine services in Singapore. Singapore Medical Journal 47 (2006) 2: 121–128.
26. Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M, Elo A-L ym: Työ ja terveys -haastattelututkimus. 2006. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.
27. Pransky G, Moshenberg D, Benjamin K, Portillo S, Thackrey JL & Hill-Fotouhi C: Occupational risks and injuries in non-agricultural immigrant Latino workers. American Journal of Industrial Medicine 42 (2002) 117–123.
28. Richardson S: Fatal work injuries among foreign-born Hispanic workers. Monthly Labor Review 128 (2005) 10: 63–67.
29. Shaw L & Sichel HS: Accident proneness. Pergamon Press, Oxford 1971.
30. Sincavage JR: Fatal occupational injuries among Asian workers. Monthly Labor Review 128 (2005) 10: 49–55.
31. Sinclair SA, Smith GA & Xiang H: A comparison of nonfatal unintentional injuries in the United States among U.S.-born and foreign-born persons. Journal of Community Health 31 (2006) 4: 303–325.
32. Thurston W & Verhoef M: Occupational injury among immigrants. Journal of International Migration and Integration 4 (2003) 1: 105–123.

33. Vartia M, Bergbom B, Giorgiani T, Rintala-Rasmus A, Riala R & Salminen S. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, Helsinki 2007.

34. Vázquez RF & Stalnaker CK. Latino workers in the construction industry. Professional Safety 49 (2004) 6: 24–28.

35. Wu T-N, Liou S-H, Hsu C-C, Chao S-L, Liou S-F, Ko K-N, Yeh W-U & Chang P-Y: Epidemiologic study of occupational injuries among foreign and native workers in Taiwan. American Journal of Industrial Medicine 31 (1997) 623–630.

vanhempi tutkija, VTT, dos. Simo Salminen
Työterveyslaitos, Tapaturmien ehkäisy, Inhimillinen työ -osaamiskeskus, Helsinki
simo.salminen@ttl.fi

Työturvallisuutta Kiina-keskukseen

Simo Salminen, Harriet Lonka, Urpo Huuskonen ja Xiaona Tang

JOHDANTO

Kiinalaiset liikemiehet ovat perustaneet Kouvolaan kiinalaisten tuotteiden vähittäis- ja tukkukaupan keskuksen, Nordic China Centerin (NCC). Kouvola valittiin sijaintipaikaksi siksi, että se on ensimmäinen läntinen kaupunki, kun Kiinasta tuodaan tavaraa junalla Siperian halki. Kouvolasta hoidetaan jakelua sekä Pohjoismaihin että Venäjälle. Hankkeen tarkoituksena oli kertoa kiinalaisille toimijoille suomalaisesta työturvallisuuslainsäädännöstä ja sen asettamista velvoitteista. Lisäksi tarkoituksena oli saattaa heidät kontaktiin paikallisten suomalaisten viranomaisten ja muiden alan toimijoiden (ay-liike ym.) kanssa. Näiden toimien kautta tavoitteena oli käynnistää keskuksessa kehittämistoiminta, joka tuottaisi muun muassa työsuojelun toimintaohjelman. Hanke käynnistyi tammikuussa 2008 ja se kesti neljä kuukautta.

Yhden lähtökohdan hankkeelle antoi Kansainvälisen Työjärjestön (ILO) keräämät tiedot, joiden mukaan Kiinan kansantasavallassa sattui 73 615 kuolemaan johtanutta ja 56 179 742 yli kolmen päivän poissaoloon johtanutta työtapaturmaa vuonna 1998. Nämä luvut merkitsivät 10,5 kuolemaa ja 8 028 lievempää työtapaturmaa 100 000 työntekijää kohti.[1] Kun vastaavat luvut Suomessa olivat 2,9 kuolemaan johtaneiden ja 2 232 muiden työtapaturmien osalta, voidaan tästä laskea työtapaturman riskin Kiinassa olevan sekä kuolemaan johtaneiden että lievempien työtapaturmien osalta 3,6 kertaa suurempi kuin Suomessa. Kiinalaisen turvallisuuskulttuurin voidaan olettaa olevan lähtökohdiltaan heikomman kuin suomalaisten.

HAASTATTELUT

Kiina-keskuksen työturvallisuuden kohentamistyö aloitettiin haastattelemalla 20 henkilöä 18 eri organisaatiosta. Haastateltavina olivat toisaalta Kouvolassa toimivat kiinalaiset yrittäjät ja toisaalta kaksi heidän kanssaan tekemisissä olevaa suomalaista työvoima- ja kaksi työsuojeluviranomaista ja yksi poliisiviranomainen sekä kaksi kirkon ja viisi ammattiyhdistysliikkeen edustajaa. Kahdeksan kiinankielistä haastattelua teki Xiaona Tang ja 12 suomenkielistä Urpo Huuskonen.[2]

Suomalaisten haastattelut

Eri viranomaisten haastatteluissa tuli ilmi, että Suomessa on tehty runsaasti

materiaalia työhönsijoittumisesta maahanmuuttajille. Suoraan kiinalaisten tarpeisiin tehtyä materiaalia ei ollut.

Suurin ulkomaalaisryhmä Kouvolassa on venäläiset. Pakolaisista suurimmat ryhmät ovat entisen Jugoslavian alueelta tulleet sekä kurdit. Thaimaalaisista varsinkin naiset ovat usein työelämän ulkopuolella. Suomessa tavanomainen naisten työskentely kodin ulkopuolella on monissa kulttuureissa ristiriitoja herättävä asia.

Kouvolan Yritysmagneetti Oy, joka on Kouvolan elinkeinoelämän kehitysyhtiö, on opastanut kiinalaisia perustamaan kukin oman osakeyhtiön, jossa he ovat palkallisia toimitusjohtajia. Näin heidän oleskelupa-asioitaan käsitellään työvoimatoimistossa, jolloin yrityksestä saatava palkkatodistus on oleskeluluvan jatkon kannalta keskeinen dokumentti. Yhtiön perustamiseen liittyy käsitteistöä, joka on ollut kiinalaisille vaikea selittää. Hankalin lienee äänetön yhtiömies. Työskentely omassa yrityksessä merkitsee sitä, ettei työsuojelulainsäädäntö koske kiinalaisia yrittäjiä.

Ammattiyhdistysliikkeen edustajien haastattelussa tuli esiin, että maahanmuuttajien järjestäytymisaste on alle puolet (30 %) suomalaisten järjestäytymisasteesta (75–80 %). Kun maahanmuuttajat jäävät useimmiten ay-liikkeen ulkopuolelle, he eivät myöskään saa siltä taholta tulevaa tietoa oikeuksistaan. Ay-liike on järjestänyt omia kurssejaan esimerkiksi venäläisille, mutta ei kiinalaisille.

Haastatteluissa tuli esiin kummitoiminta maahanmuuttajien tukimuotona. Työpaikalla valitaan kokeneempi työntekijä maahanmuuttajan kummiksi, jolta hän saa opastusta ja jolta hän voi kysyä epäselviksi jääneistä asioista. Maahanmuuttajien poikkeavan käyttäytymisen taustalla on usein kotimaan olosuhteet. Esimerkiksi Pohjois-Afrikan kuivilta alueilta tulleet pitävät vettä niin arvokkaana, että heidän on vaikea käyttää sitä lattioiden pesuun niin runsaasti kuin Suomessa on tapana.

Kiinalaisten haastattelut

Kiina-keskuksen yrittäjät suhtautuivat haastattelussa myönteisesti työturvallisuuden kehittämiseen. Erityisesti he halusivat selvitettävän, kuka on vastuussa, jos tapaturma sattuu. Esimerkiksi he olivat kokeneet, että keskuksen piha-alue oli syksyllä tai talvella liukas. Tällöin kysymys on työturvallisuuden lisäksi myös asiakkaiden turvallisuudesta ja sitä kautta koko alueen imagosta.

Kiinalaiset kaipasivat apua yhteyksien luomisessa suomalaisiin viranomaisiin. He kokivat, että Suomessa on paljon erilaisia säädöksiä, jotka ovat heille vieraita. Esimerkiksi kirjanpitoon he tarvitsivat apua. Yrittäjät ovat myös epätietoisia vakuutusturvastaan. He olettavat, että oleskelulupaan sisältyy automaattisesti jonkinlainen vakuutus. He olivat epätietoisia esimerkiksi pakollisesta tapaturmavakuutuksesta, joka koskee kaikkia palkattuja työntekijöitä. Samoin epätietoisuutta vallitsi verotuksesta.

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on ollut vieras ajatus kiinalaisille. He ovat olettaneet, että oleskelulupaan liittyy jonkinlainen terveydenhoito. Työterveydenhuollon järjestäminen on yksi niistä asioista, joissa Kiina-keskuksen yrittäjät voisivat hyötyä yhteistoiminnasta, sillä he voisivat tehdä yhdessä työterveyshuoltosopimuksen jonkun palveluntuottajan kanssa.

Kiinalaiset yrittäjät pitivät suomalaisia viranomaisia säännöistä pikkutarkasti kiinni pitävinä. Kaikki viranomaisten

vaatimukset on täytettävä täsmälleen. Osalla yrittäjiä on oleskelulupa myös muissa maissa ja he kokivat, että esimerkiksi Italiassa tai Itä-Euroopassa viranomaisiin voi vaikuttaa rahalla. Suomessa se ei ole onnistunut.

TYÖPAJATOIMINTA

Hankkeen keskeinen työtapa oli kolme työpajaa. Kaksi niistä järjestettiin NCC:n kiinalaisille yrittäjille ja kolmas pääasiassa suomalaisille sidosryhmille. Työpajoissa pyrittiin vuorovaikutuksen kautta luomaan yhteisymmärrys toisaalta kiinalaisten tarpeista ja toisaalta suomalaisten mahdollisuuksista auttaa kiinalaisia heidän ponnistuksissaan.

Ensimmäiseen työpajaan osallistui 24 kiinalaista yrittäjää. Työpajaa jouduttiin siirtämään alkuperäisestä ajankohdasta kiinalaisen uuden vuoden takia, sillä monet yrittäjät olivat käymässä kotimaassaan. Yrittäjien osanotto oli aktiivista ja keskustelevaa. Suomalaisiin verrattuna yrittäjissä oli runsaasti nuoria, ilmeisesti toisen polven yrittäjiä. Keskustelussa tuotiin esiin julkisen liikenteen puute keskuksen läheisyydessä, mikä haittaa sekä työntekijöiden että asiakkaiden liikkumista. Varastaminen koettiin ongelmaksi, johon ei edes poliisin läsnäolo auta. Keskuksen ilmastoinnissa oli puutteita, joiden osalta oli epäselvyyttä korjausvastuusta.

Toisessa työpajassa olivat mukana kiinalaiset johtajat Valkealan hyvinvointikeskuksesta ja Kiina-Suomi-seurasta sekä edustajat 16 suomalaiselta taholta, mm. viranomaistaholta ja ammattiyhdistysliikkeestä. Työpajan keskeinen tulos oli toteamus siitä, että maahanmuuttajia varten täytyisi olla internetissä yksi lähtösivu, josta aukeaisi linkit muille tarpeellisille sivuille. Nyt maahanmuuttajien tarvitsemia tietoja on eri viranomaisten sivuilla ja maahanmuuttajan on vaikea tietää, onko hän käynyt läpi kaiken tarpeellisen. Lähtösivun tulisi olla helposti löydettävissä niin, että jo Shanghaissa Suomeen muuttoa harkitseva voisi siihen tutustua.

Kolmanteen työpajaan osallistui 25 kiinalaista yrittäjää, jotka olivat pääosin samoja kuin ensimmäisessä työpajassa. Siinä käytiin läpi esimerkiksi yhteisen työpaikan ajatusta siitä, että samassa liiketilassa toimivat kertoisivat toisilleen omaan toimintaansa kohdistuvista riskeistä, jotta niitä voitaisiin ratkaista yhdessä. Kun keskukseen tulee myöhemmin lisää yrittäjiä, heidän on helpompi liittyä mukaan, kun ensin tulleet ovat jo määritelleet omat riskinsä. Samoin kiinalaisille esiteltiin tarkastuskierroksen idea siitä, että vaaroja havainnoidaan järjestelmällisesti ja tehdään niiden poistamisehdotuksia. Sen sijaan hankkeen tavoite työsuojelun toimintaohjelman laatimisesta keskusta varten jäi riippumaan yrittäjien omasta aktiivisuudesta. Eräs yrittäjä mainitsi tutustuneensa tämäntapaiseen toimintaan työskennellessään kemian tehtaalla Kiinassa.

LOPUKSI

Kaiken kaikkiaan tehty hanke kohotti kiinalaisten yrittäjien turvallisuustietoisuutta sekä sai heidät keskustelemaan turvallisuudesta keskenään. Työpajan jälkeen nimettiin yksi yrittäjistä vastaamaan riskinarvioinnin ja työturvallisuuden edistämisestä Kiina-keskuksessa. Keskuksessa on tehostettu liukkauden torjuntaa ulkoovien edessä ja rapuissa sekä parannettu sisäovien toimintaa lapsiasiakkaita silmälläpitäen.

Tämä Kouvolassa toteutettu hanke osoitti monikulttuurisen kehittämistyön raskauden ja hitauden. Vie aina aikaa, kun asiat joudutaan kääntämään ensin suomesta englantiin ja siitä kiinaksi. Koskaan ei voi olla varma, ymmärtävätkö vastaanottajat käsitteet samalla tavalla. Palopäällikkö on ilmeisesti ainoa virranomainen, jolla on Kiinassa ja Suomessa samankaltaiset tehtävät. Toisaalta kiinalaisten oppimishalu ja halu täyttää lain vaatimukset vievät hanketta eteenpäin. Valitettavasti myöhemmin esiin tulleet rikosepäilyt varjostavat työsuojeluhanketta kin.

KIRJALLISUUS

1. Hämäläinen P, Takala J & Saarela KL: Global estimates of occupational accidents. Safety Science 44 (2006) 2: 137–156.
2. Lonka H, Huuskonen U, Nikula J, Tang X & Salminen S: Työturvallisuuden kehittäminen monikulttuurisissa työyhteisöissä. Gaia Consulting Oy, Kouvola 2008.

vanhempi tutkija, VTT, dos. Simo Salminen
Työterveyslaitos, tapaturmien ehkäisy, Inhimillinen työ -osaamiskeskus, Helsinki
simo.salminen@ttl.fi

liiketoimintajohtaja Harriet Lonka
Gaia Consulting Oy, Kouvola
harriet.lonka@gaia.fi

vanhempi konsultti Urpo Huuskonen
Gaia Consulting Oy, Kouvola
urpo.huuskonen@gaia.fi

nuorempi konsultti, Xiaona Tang
Gaia Consulting Oy, Kouvola

Mångkulturalism i kommunens personalstrategi

Det ökade antalet anställda med utländsk bakgrund har påverkat ledarskapet och kommunen strategier. Betydelsen av en strategisk personalledning lyfts fram också i den offentliga sektom. Målen i fråga om personalledning finns med i personalstrategin.

Avsikten med denna studie är att avhandla huruvida mångkulturalism förekommer i kommunernas personalstragier i form av ord eller meningar some anknyter till internationalism, mångfald eller invandrare. Fokus i denna studie ligger på den kommunala socialsektorn, hälsovårdssektorn och servicesektorn. Man har undersökt när och i vilka sammanhang mångkulturalism förekommer i kommunernas strategier.

Undersökningsmaterialet består av 22 personalstrategier och andra icke-specifika strategier från tre kommunala huvudkontor mellan 1999 och 2009. Samtliga dokument har analyserats såväl kvalitativt som indikativt.

Mångkulturalismens uppkomst i de kommunala strategierna kan delas in i tre faser. Internationalism och mångkulturalism uppmärksammades i personalutbildning i början av 2000-talet. Under perioden 2004–2009 blev invandring en viktig källa till arbetskraft. Det är bara på senaste tid som organisationskulturen har börjat fokusera på mångkulturalism, och i strategierna nämns även begreppet mångfaldsledning.

Utmaningarna i strategisk personalledning är att hitta praktiska lösningar för att främja mångkulturalism och mångfald på arbetsplatsen..

► **Nyckelord:** personalledning, internationalism, invandrare, organisationskultur

Kirsti Kujanpää, specialist, personal administration, M.Sc, Pol.dr.stud
European Union Rule of Law Mission in Kosovo, EULEX
kirsti.kujanpaa@netsonic.fi

Den utbildade invandrarens olika identiteter som arbetssökande

Målet med undersökningen var att med hjälp av betydelserna och tolkningarna av invandrarnas erfarenheter som arbetssökande förstå hur den utbildade invandrarens identitet utformas samt faktorer som inverkar på detta. Forskningsmaterialet samlades in genom intervjuer med 22 personer med invandrarbakgrund som redan hade erfarenhet av att söka arbete i Finland. Föremål för intresset i materialanalysen var de intervjuades perspektiv: hur de som undersöktes beskrev uppbyggandet av sin identitet som arbetssökande under ackulturationens olika stadier dvs. att etablera sig i den nya kulturen.

Enligt klassificeringen som gjordes utgående från den innehållsmässiga analysen kunde man urskilja tre olika identiteter hos de arbetssökande invandrarna: 1. kompetent avresare, 2. invandrare osäker på sin kompetens och 3. nykompetent arbetssökande. Arbetssökaridentiteten varierar i relation till ackulturationsprocessen och den upplevda kompetensen som arbetssökande. Kompetensen pekar på en i bakgrunden inverkande egenskap eller den tillägnade förmågan att fungera och klara sig bra i arbetet. Identiteten som arbetssökande utformade sig i relation till miljön för de arbetssökande och hur nyttig och relevant den sökandes upplevda kompetens var i respektive kontext. De intervjuade beskrev sin identitet som arbetssökande med varierande kompetenser i ackulturationens olika stadier. Att stöda utformningen av invandrarnas identitet skulle främja arbetssökandet, välbefinnandet och etableringen i den nya kulturen i högre grad.

► **Nyckelord:** ackulturation, intervju, identitet, kompetens, kvalitativ undersökning, invandring, arbetssökande

Anita Rintala-Rasmus, Spec. psykolog
Arbetshälsoinstitutet
Organisationsutveckling,
Personbedömning och
kompetensutveckling
anita.rintala-rasmus@ttl.fi

Familje- och äktenskapsinvandrare på en globalt segmenterad arbetsmarknad: en fallstudie om indiska och nepalesiska kvinnor i Finland

En central aspekt i långvarig arbetskraftsinvandring är den påföljande migrationen av invandrarens övriga familjemedlemmar. I denna artikel granskas hur fjorton indiska och två nepalesiska makor till arbetskraftsinvandrare har placerat sig på den finländska arbetsmarknaden. Den primära migrationsorsaken för de intervjuade är att deras makar jobbar i Finland, inte deras egen sysselsättning. Makarna jobbade inom information och telekommunikation (förkortning: IT) samt på etniska restauranger (förkortning: ER). Samtliga av de intervjuade var kvinnor, 25–45 år gamla, med familj och som hade bott minst ett år i Finland. I artikeln analyseras deras humankapital, flyttförväntningar, sysselsättning och framtidsförväntningar på en globalt segmenterad arbetsmarknad. Analysen skiljer på makor till män som arbetar inom IT- och ER-sektorerna. De intervjuade kvinnorna hade i regel lyckats överföra sitt humankapital till Finland, men deras arbetsmarknadsstatus avgjordes trots detta av att de hade bristande kunskaper i finska och blev placerade inom sektorer som domineras av invandrare. Bland IT-makorna fann man en möjlighet att flytta utomlands om det i framtiden fanns vilja eller tvingande skäl till det. ER-makorna var däremot bundna till Finland. De studerade gruppernas placering på den globalt segmenterade arbetsmarknaden är mycket olika.

► **Nyckelord:** arbetskraftsinvandring, indier, nepaleser, segmenterad arbetsmarknad, äktenskap, familj

Tuomas Martikainen, FD, forskardoktor
vid Finlands Akademi
Åbo Akademi, Religionsvetenskap
tuomas.martikainen@abo.fi

Invandrare i finländska arbetsgemenskaper: sociala relationer mellan arbetskamraterna

Syftet med undersökningen var att analysera de sociala relationerna mellan arbetskamraterna i en arbetsgemenskap som blivit mångkulturell som ett resultat av ett ökat antal invandrare. Dessutom var syftet att granska möjliga skillnader i relationerna till arbetskamraterna mellan invandrargrupperna. Kvaliteten på relationerna mellan arbetskamraterna undersöktes med hjälp av likheter dras till varandra-paradigmet[3, 4], social identitetsteori[18, 19] samt begreppet kulturell distans[22, 23]. Undersökningen genomfördes som en postenkät, och svarsprocenten var 45. Gruppen som undersöktes bestod av personer med invandrarbakgrund (n = 183) och med finländsk bakgrund (n = 186) vid ett företag inom transportbranschen och majoriteten av de som deltog var män (90 %).

Resultaten visade att de sociala relationerna med arbetskamrater som kommer från samma land eller med dem som upplevs tillhöra den egna kulturella gruppen upplevdes som mer positiva än relationerna till andra arbetskamrater. Även de arbetskamrater som upplevdes som mer närstående var oftare från samma land eller kultur som arbetstagaren själv. Nära och positiva relationer mellan arbetskamraterna förekom dock även både mellan invandrare och finländare och mellan invandrare från olika länder. Invandrare från Estland upplevde sina relationer till finländska arbetskamrater som mer positiva än invandrare från Afrika söder om Sahara och från Afrikas horn. Resultaten från undersökningen tyder på att de kulturellt mest avlägsna arbetstagarna och de så att säga kulturellt ensamma i arbetsgemenskaper löper större risk än andra att hamna utanför arbetsgemenskapens sociala nätverk och bli utan socialt stöd – detta kan igen inverka negativt på deras välbefinnande.

► **Nyckelord:** mångkulturell arbetsgemenskap, invandrare, relationer mellan arbetskamrater, sociala relationer, kulturell distans

Barbara Bergbom, PsL, forskare
Arbetshälsoinstitutet, Helsingfors
barbara.bergbom@ttl.fi

Ulla Kinnunen, PsD, professor
Tammerfors universitet
ulla.kinnunen@uta.fi

Ari Väänänen, doktor i samhällsvetenskaper, senior forskare
Arbetshälsoinstitutet, Helsingfors
ari.vaananen@ttl.fi

Mobbning i en mångkulturella arbetsplatser

Målet med undersökningen var att utreda mobbning på arbetsplatsen, hur vanlig mobbning och olika typer av negativa handlingar är på mångkulturella arbetsplatser baserat på invandrares och deras finländska arbetskollegors erfarenheter. Dessutom utreddes sambandet mellan risken att bli mobbad och vissa individuella faktorer bl.a. hur länge invandrarna har bott i Finland och arbetat på deras nuvarande arbetsplats, den egna bedömningen av kunskaperna i finska samt det nuvarande arbetets motsvarighet till utbildningen. Enkätundersökningen genomfördes i nio organisationer i huvudstadsregionen, huvudsakligen inom transportarbete samt social-, hälso- och undervisningsarbete. 208 personer med invandrarbakgrund samt 600 av deras arbetskollegor med finländsk bakgrund deltog i undersökningen. Resultaten visade att invandrarna som arbetade inom transport utsattes för mobbning oftare än de finländska arbetstagarna, medan det inom social- hälsovårds- och undervisningsarbetet inte förekom någon skillnad mellan invandrarna och finländarna vad gäller mobbning. Invandrarna som arbetade inom transport utsattes oftare för mobbning än de som arbetade i social-, hälsovårds- och undervisningssektorn. De som arbetade inom transport och härstammade från Ryssland eller det forna Sovjetunionen eller Estland utsattes i anmärkningsvärt mindre utsträckning för olika typer av negativa handlingar än de arbetstagare som härstammade från andra länder. Av de individuella faktorerna hade endast det nuvarande arbetets dåliga motsvarighet till utbildningen ett samband med mobbningen.

► **Nyckelord:** mångkulturell arbetsplats, mobbning, negativa handlingar, arbetets motsvarighet till utbildningen, språkförmåga

Maarit Vartia, ledande expert, PsD
Arbetshälsoinstitutet, Kompetenscentret Organisationsutveckling
maarit.vartia@ttl.fi

Arbetsolyckor bland finska och invandrade busschaufförer i ett stort trafikföretag

Syftet med denna studie är att jämföra förekomsten av olycksfall bland invandrare och finländare som utför samma arbete på samma villkor. På grundval av tidigare utländska studier har man trott att invandrare råkar ut för olyckor oftare än finländare. Denna gång uppgav sammanlagt 130 invandrare och 176 finska busschaufförer alla de olycksfall de råkat ut för i arbetet under de senaste 12 månaderna. Dessutom meddelade företaget alla olycksfall som rapporterats till försäkringsbolaget under de senaste 14-månaderna. Både deltagarnas egna rapporter och bolagets rapport visade att invandrarna inte hade råkat ut för några fler olyckor än de finska chaufförerna. När man analyserar antalet inträffade arbetsolyckor i relation till antalet chaufförer var olycksfrekvensen högre för de finska chaufförerna. Bland invandrarna minskade dessutom antalet arbetsolyckor ju längre de arbetade, medan olyckorna blev fler bland finländarna. Denna studie visar att invandrare kan arbeta lika säkert som finländare när villkoren är de samma.

► **Nyckelord:** invandrare, arbetarsäkerhet, bustraffik, arbetserfarenhet

Simo Salminen, docent, äldre forskare
Arbetshälsoinstitutet, Förebyggande av arbetsolycksfall, Helsingfors

Multiculturalism in human resource strategies of municipality

The increase in the number of employees with a foreign background has an influence on management and strategies. Strategic management as a practice also emphasises the importance of human resource management in the public sector. The objectives for human resource management are included in human resource strategies.

The purpose of this study is to find out how multiculturalism is emerging in municipal human resource strategies as words or sentences referring to internationality, diversity or immigrants. The study focused on the human resource strategies of one municipality and its social, health and service sectors. The study examined when and in what context multiculturalism appeared in strategies.

The research consisted of 22 human resource and other specific strategies of one municipality and its three main offices during the period 1999-2009. The documents were studied with reference to a qualitative and inductive content analysis method.

Multiculturalism emerged in the strategies, can be divided into three phases. The importance of internationalism and multiculturalism was emphasised in the training of personnel at the beginning of 2000. During the period 2004-2009 the recruitment of immigrants was important to secure an adequate workforce. Only in recent years has organisational culture started to focus on multiculturalism. Finally, diversity management was mentioned in the strategies.

The future challenge of human resource management will be to establish practical measures to promote multiculturalism and diversity in workplaces.

► **Keywords:** Human Resource Management, Diversity, Internationalism, Immigrants, Organisational Culture

Kirsti Kujanpää,
expert in Human Resources, M.Sc, Dr.Pol. Sc postgraduate, European Union Rule of Law Mission in Kosovo, EULEX
kirsti.kujanpaa@netsonic.fi

Different jobseeker identities of educated immigrants

The goal of the study was to use the meaning and interpretation of immigrant jobseeking experiences to understand the formation of an educated immigrants jobseeker identity and attendant factors. Research data was gathered by interviewing 22 subjects with an immigrant background and experience with seeking employment in Finland. One area of interest in the data analysis was the perspective of the subjects interviewed: how the subjects described the formation of their jobseeker identity during the various phases of acculturation.

According to the content analysis based classification, three different immigrant jobseeker identities were identified: 1. competent departure status 2. non-competent entry status and 3. neo-competent status. Jobseeker identities varied according to the acculturation process and perceived competences as a jobseeker. Competences were used to refer to an underlying characteristic or adopted skill to function and perform well in the workplace. The jobseeker identity was shaped in relation to the jobseeking environment as well as how useful and relevant the jobseeker's perceived competences were within each context. The subjects associated different descriptions of competences with their jobseeker identity during the various phases of acculturation. Providing support for immigrant identity adaptation would more broadly promote jobseeking, well-being and adapting to a new culture.

► **Keywords:** acculturation, interview, identity, competences, qualitative research, immigration, jobseeking

Anita Rintala-Rasmus, Lic Psych, Psychologist
Finnish Institute of Occupational Health
Work Organisations, Personnel Assessment and Competence Development
anita.rintala-rasmus@ttl.fi

The families of migrants in globally segmented labour markets: A case study of Indian and Nepalese women in Finland

An important aspect of labour-related migration is the immigration of spouses and dependants. The aim of this research is to analyse the settlement process of fourteen Indian and two Nepalese spouses of male labour migrants to Finland from the perspective of globally segmented labour markets. The primary reason for migration among these women is their husbands' work in Finland and not to seek employment for themselves. Their spouses work in information and communication technology (ICT, 10 individuals) and in ethnic restaurants (ER, 6 individuals). All of the interviewees were women, were aged from 25 to 45 years, had a family and had lived at least for one year in Finland. The article analyses human capital, their expectations prior to migration and future exceptions of living in Finland of the respondents within the framework of a globally segmented labour market. In the analysis the women are divided into two groups: the spouses of IT and ER personnel respectively. Generally speaking, the women had managed to transfer their human capital to Finland, but their labour market position was still characterised by their relative lack of skills in the Finnish language and their presence in immigrant-dominated segments of the labour market. The IT spouses had more flexible future prospects, including the possibility of a further move to a third country if necessary. The ER spouses were highly motivated to stay in Finland. The position of either group is very different in globally segmented labour markets.

► **Keywords:** labour migration, Indians, Nepalese, segmented labour markets, marriage, family

Tuomas Martikainen, Doctor of Philosophy, postdoctoral researcher at the Academy of Finland, Åbo Akademi University, Department of Comparative Religion
tuomas.martikainen@abo.fi

Immigrants in Finnish workplaces: co-worker relations

The aim of this study was to analyse the social relations of co-workers in a work community that has become culturally diverse through an influx of immigrants. Another purpose was to investigate the possible differences in co-worker relations between different immigrant groups. The quality of social relations was approached through the similarity-attraction paradigm, social identity theory, and the concept of cultural distance. The study was conducted as a mailed survey; the response rate was 45%. The research group consisted of employees with an immigrant background (n = 183) and host-national employees (n = 186) in a transport company, the majority of whom were men (90%). The results showed that co-worker relations between those from the same culture or country were perceived as the most positive. Moreover, co-workers from the same culture or country generally had the closest relationships, although other close, positive relationships also existed between immigrants and host-nationals and between immigrants from different countries. Immigrants from Estonia regarded relations with the host-nationals as more positive than did those from Sub-Saharan Africa and the Horn of Africa. The results suggest that the culturally most distant employees and those who are the sole representatives from a certain culture may be at a greater risk of becoming outsiders with respect to social networks at the workplace and of receiving less social support, which might in turn have negative implications for their well-being.

► **Keywords:** culturally diverse work communities, immigrants, co-worker relations, social relations

Barbara Bergbom, LicPsych., researcher
Finnish Institute of Occupational Health
Helsinki, Finland
barbara.bergbom@ttl.fi

Ulla Kinnunen, PhD, professor
University of Tampere
ulla.kinnunen@uta.fi

Ari Väänänen, PhD, senior researcher
Finnish Institute of Occupational Health
Helsinki, Finland
ari.vaananen@ttl.fi

Bullying in multicultural workplaces

The aim of this study was to explore the prevalence of bullying and subjection to different forms of negative acts in multicultural workplaces among migrant and native workers. Among migrant workers, the link between being bullied and certain individual factors e.g. the length of time lived in Finland, the length of time in the present workplace, individuals' own estimates of their ability to understand and speak Finnish, and the correspondence between their present job and their educational level were additionally explored. All the respondents were also asked whether the perpetrator was a co-worker or a supervisor. In all, 208 migrants and 600 Finnish workers answered a questionnaire in nine organisations, mainly in transport (130 migrants, 176 Finns) and in the health services, social services and teaching (70 migrants, 408 Finns). The questionnaire was translated into English, Estonian, Russian and Somali. The results showed that in transport, migrant workers were bullied more often than their Finnish workmates but in the health services, social affairs and teaching no difference was found. Migrant workers were also bullied more often in transport generally than in the health services, social affairs and teaching. In transport, migrant workers who had come from countries other than Russia, the former Soviet Union, or Estonia were subjected to different forms of negative acts more often than workers from these countries. In transport, co-workers and supervisors/foremen were reported as the perpetrators equally often both by migrants and Finnish workers. In transport, some workers, both migrants and Finns, were bullied by a migrant. In the health services, social affairs and teaching all migrant workers said the perpetrator was a Finnish co-worker. Of the individual factors studied, only poor correspondence between someone's present job and education was associated with perceived bullying.

► **Keywords:** multicultural workplace, bullying, negative acts

Maarit Vartia, Senior Specialist, PsD
Finnish Institute of Occupational Health,
Work Organizatios
Helsinki, Finland
maarit.vartia @ttl.fi

Occupational accidents among immigrant and Finnish drivers in a large transport company

In this study the incidence of occupational accidents among immigrant and Finnish drivers was compared when those involved did the same job under the same conditions. Based on previous studies from other countries, it was assumed that immigrants were the victims of occupational accidents more often than Finnish workers. Altogether 130 immigrant and 176 Finnish drivers responded to the questionnaire and reported on (stated?) the occupational accidents they had had during the past 12 months. In addition, the company reported to its insurance company 134 accidents over 14 months. Both the self-reported accidents and the company records showed that immigrant drivers were not more often the victims of occupational accidents than Finnish drivers. When the number of occupational accidents was divided by the number of workers, it was found that the accident rate among Finnish drivers was higher than that for immigrant drivers. The accident rate among immigrant workers decreased with work experience, whereas the opposite was true with Finnish workers. This study indicated that under the same working conditions immigrants can work as safely as Finnish workers.

► **Keywords:** foreign-born, occupational safety, bus traffic, work experience

Simo Salminen, senior researcher,
doctor of political science, dos.
Finnish Institute of Occupational Health,
Accident prevention, Helsinki, Finland
simo.salminen@ttl.fi

KIRJOITTAJAT

Barbara Bergbom
tutkija, PsL
Työterveyslaitos,
Työyhteisöt ja organisaatiot
-osaamiskeskus, Helsinki

Urpo Huuskonen
vanhempi konsultti
Gaia Consulting Oy, Kouvola

Ulla Kinnunen
professori , PsT
Tampereen yliopisto,
psykologian laitos, Tampere

Kirsti Kujanpää
erityisasiantuntija, henkilöstöhallinto,
TtM, VTT opiskelija
European Union Rule of Law
Mission in Kosovo, EULEX

Harriet Lonka
liiketoimintajohtaja
Gaia Consulting Oy, Kouvola

Tuomas Martikainen
Suomen Akatemian tutkijatohtori, FT
Åbo Akademi, uskontotiede, Turku

Anita Rintala-Rasmus
erikoispsykologi, PsM
Työterveyslaitos,
Työyhteisöt ja organisaatiot
-osaamiskeskus, Helsinki

Simo Salminen
vanhempi tutkija, VTT, dos.
Työterveyslaitos,
Tapaturmien ehkäisy,
Inhimillinen työ
-osaamiskeskus, Helsinki

Xiaona Tang
nuorempi konsultti,
Gaia Consulting Oy, Kouvola

Maarit Vartia
johtava asiantuntija, PsT
Työterveyslaitos,
Työyhteisöt ja organisaatiot
-osaamiskeskus, Helsinki

Ari Väänänen
vanhempi tutkija, YTT, dosentti
Työterveyslaitos,
Työyhteisöt ja organisaatiot
-osaamiskeskus, Helsinki

TYÖ JA IHMINEN -AIKAKAUSKIRJAN ILMESTYMINEN LOPPUU.

Työterveyslaitoksen Työ ja ihminen -aikakauskirjan tieteellisten toimittajien kokouksessa 23.5.2008 on päätetty, että neljästi vuodessa lehtenä ilmestyvän aikakauskirjan julkaiseminen lopetetaan.

Vuosikerran 2007 tilaajat saavat ylimääräisiä numeroita, jotka koostuvat toimitukseen ennen lehden lakkauttamispäätöstä tulleista artikkeleista. Vuosikerrassa mahdollisesti ilmestyvät ylimääräiset numerot ovat vuosikertatilaajille maksuttomia.

Työterveyslaitos jatkaa suomenkielisen, vertaisarvioidun tieteellisen kirjallisuuden julkaisemista Työ ja ihminen Tutkimusraportti -kirjasarjassa.

Lehden myyntiä koskeviin tiedusteluihinne vastaa Pirjo Teräs, TTL-kirjakauppa,
puhelin 030 474 2543.

Lisätietoja aikakauskirjasta ja tutkimusraporttisarjasta antaa toimittaja Virve Mertanen,
puhelin 030 474 2537.

Tidskriften Työ ja ihminen (Arbetet och människan) läggs ned.

Arbetshälsoinstitutets tidskrift Työ ja ihminen, som utkommer fyra gånger om året, kommer att läggas ned efter ett beslut som fattats av tidskriftens vetenskapliga redaktörer vid möte den 23 maj 2008.

De som prenumererat på årgång 2007 kommer att få extranummer med de artiklar som har kommit till redaktionen före nedläggningsbeslutet. Extranummer av denna typ är avgiftsfria för prenumeranterna.

Arbetshälsoinstitutet fortsätter att ge ut vetenskaplig, expertgranskad litteratur på finska i bokserien Työ ja ihminen Tutkimusraportti.

Förfrågningar som gäller tidskriftens försäljning kan riktas till Pirjo Teräs, bokhandeln. E-post: kirjakauppa@ttl.fi.

Mer information om tidskriften och om serien med undersökningsrapporter ges av
Virve Mertanen. E-post: virve.mertanen@ttl.fi.

Publication of Työ ja ihminen (People and Work) journal to cease

At a meeting of the scientific editors held on May 23, 2008, it was decided to discontinue publication of the quarterly journal of the Finnish Institute of Occupational Health, Työ ja ihminen (People and Work).

Subscribers to the 2007 volume will receive extra numbers consisting of articles received by the editors before the decision to stop publication. The extra numbers appearing in the volume are free of charge to annual subscribers.

The Finnish Institute of Occupational Health will continue to publish peer-reviewed scientific literature in Finnish in the Työ ja ihminen (People and Work) Research Report series.

For inquiries about the journal, please contact: Pirjo Teräs, FIOH Bookstore,
e-mail kirjakauppa@ttl.fi.

For further information about the journal and the research report series please contact:
Virve Mertanen, e-mail virve.mertanen@ttl.fi.

Työ ja ihminen

-aikakauskirja on suomenkielinen, tieteellinen julkaisu työterveys- ja työsuojeluhenkilöstölle sekä tutkijoille.

www.ttl.fi/TyoJaIhminen

http://verkkokauppa.ttl.fi

9 770783 409475