

Siirtolaistaustaisten työntekijöiden kokemuksia vanhusten hoitotyöstä

– Kieli resurssina ja eriarvoisuuden lähteenä

Matleena Eevi Mascher
Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Sosiologia
Pro gradu-tutkielma
Joulukuu 2018

Sisällys

Tiivistelmä

| | |
|--|-----------|
| 1 Siirtolaistyöntekijät hoiva-alan työvoimapulaa paikkaamassa | 1 |
| 2 Monimuotoistuva työelämä | 5 |
| 2.1 Siirtolaiset työmarkkinoilla | 6 |
| 2.2 Siirtolaiset hoiva-alalla | 11 |
| 2.3 Yhteenveto | 16 |
| 3 Resurssit työelämän eriarvoisuuden lähteenä | 19 |
| 3.1. Taloudelliset ja materiaaliset resurssit | 21 |
| 3.2 Sosiaaliset resurssit | 22 |
| 3.3 Kulttuuriset ja inhimilliset resurssit | 23 |
| 3.4 Yhteenveto | 27 |
| 4 Tutkimuskysymykset | 28 |
| 5 Aineisto ja menetelmät | 30 |
| 5.1 Aineisto | 30 |
| 5.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä | 34 |
| 5.3 Aineiston analyysimenetelmät | 35 |
| 6 Matkalla hoiva-alan ammattilaiseksi | 39 |
| 6.1 Suomen kielen oppiminen | 39 |
| 6.2 Työhaun ja -saannin haasteet | 42 |
| 6.3 Aktiivisuuden odotukset | 44 |
| 6.4 Työmarkkinoilla eteneminen | 47 |
| 6.5 Yhteenveto | 49 |
| 7 Siirtolaiset kotihoidon työssä | 50 |
| 7.1 Tulo hoiva-alalle | 51 |
| 7.2 Vanhusten kotihoitotyön haasteet | 56 |
| 7.3 Työyhteisön jäsenyys | 64 |
| 7.4 Tulevaisuuden näkymät | 71 |
| 7.5 Yhteenveto | 72 |
| 8 Johtopäätökset ja pohdinta | 74 |
| Lähteet | 83 |
| Liitteet | 1 |
| Liite 1; Haastattelurunko | 1 |
| Liite 2; Litteraatiomerkit | 4 |



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

| | | |
|---|--|--|
| Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta | | Laitos/Institution– Department Sosiaalitieteiden laitos |
| Tekijä/Författare – Author Matleena Eevi Mascher | | |
| Työn nimi / Arbetets titel – Title Siirtolaistaustaisten työntekijöiden kokemuksia vanhusten hoitotyöstä – Kieli resurssina ja eriarvoisuuden lähteenä | | |
| Oppiaine /Läroämne – Subject Sosiologia | | |
| Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu | Aika/Datum – Month and year Joulukuu 2018 | Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages 88 + 4 |
| Tiivistelmä/Referat – Abstract | | |
| <p>Suomen väestöennusteen mukaan työikäisen väestön määrä on vähentynyt ja huollettavien määrä työikäisiä kohden kasvanut. Väestörakenteen muutoksen ohella hoiva-ala käy läpi ikärakenteellista muutosta, jonka lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon taloudelliset tehostamistavoitteet uudistavat alaa. Muutokset ovat nostaneet pinnalle huolen siitä, kuinka vanhusten hoiva tulevaisuudessa järjestetään. Ratkaisuna on nähty esimerkiksi siirtolaisten rekrytoiminen alalle.</p> <p>Tutkielman teoreettinen näkökulma liittyy resursseihin. Resurssin käsite on väline, jonka avulla tutkielmassa eritellään siirtolaisten työllistymiseen ja työyhteisön jäsenyyteen vaikuttavia tietoja, taitoja, verkostoja ja ominaisuuksia. Resurssit jaetaan tutkielmassa taloudellisiin ja materiaalsiin, sosiaalsiin sekä kulttuurisiin ja inhimillisiin resursseihin.</p> <p>Tutkielmassa selvitetään siirtolaistaustaisten työntekijöiden työmarkkinoilla ja työssä kohtaamia haasteita sekä haasteiden kytkeytymistä resursseihin. Tutkielmassa tarkastellaan erityisesti, miten siirtolaiset kokevat ja tulkitsevat kielitaitoon liittyviä haasteita. Lisäksi tutkielma kysyy, millaisena resurssina suomen kielen taito näyttäytyy siirtolaisten kohdatessa työelämän haasteita, kuten eriarvoisuutta. Haasteiden ja resurssien tarkastelun kautta tutkielma hahmottaa, millaisena työn vanhustenhoivatyö siirtolaisille näyttäytyy ja tekee näkyväksi prosesseja, jotka tuottavat eriarvoisuutta, ehdollistavat pääsyä työmarkkinoille ja työyhteisön jäseneksi sekä ylläpitävät eroja myös siirtolaistaustaisten työntekijöiden välillä.</p> <p>Tutkielman aineisto koostuu Helsingin kaupungin kotihoidon siirtolaistaustaisten hoitajien teemahaastatteluista, joita on yhteensä 16 kappaletta. Aineisto on kerätty vuonna 2012 ja se on osa Suomen Akatemian rahoittamaa ”Maahanmuuttajataustaisten hoitajien ammatilliset subjektiveetit: Monipaikkainen analyysi globaalisoituvasta vanhustenhoidosta” tutkimushanketta.</p> <p>Tutkielmassa haastatteluja analysoidaan teema-analyysin ja paikoitellen odotusanalyysin menetelmin, joilla pyritään havaitsemaan sekä siirtolaisten haastattelijalle kertomia kokemuksia että niitä oletuksia, odotuksia ja tuntemuksia, joita tuodaan esiin erilaisten ilmaisujen keinoin.</p> <p>Tutkielman mukaan suomalaisilla työmarkkinoilla ja kotihoidossa arvostettuja ovat sellaiset resurssit, joilla siirtolainen pystyy häivyttämään erilaisuuttaan suhteessa valtaväestöön kuuluviin työntekijöihin. Tutkielma nostaa merkittävimpänä resurssina esiin suomen kielen taidon, sillä se mahdollistaa myös muiden arvostettujen resurssien hyödyntämisen ja kerryttämisen. Myös työntekijöiden oman aktiivisuuden merkitys korostuu työelämässä usein resurssien puutteen kautta.</p> <p>Tutkielman johtopäätöksenä esitetään, että työelämän rakenteet tuottavat eriarvoisuutta ja ehdollisuutta sekä työmarkkinoilla että työyhteisöissä vaatimalla työntekijöiltä määrättyjä resursseja, joita kaikilla ei kuitenkaan ole yhtä paljon. Resursseja ei myöskään arvosteta työelämässä tasavertaisesti, jonka lisäksi niiden arvostus ja määrä vaihtelee olosuhteiden mukaan.</p> <p>Tutkielma osoittaa myös, ettei siirtolaisten pääsy hoiva-alalle näyttäydy heille itselleen yhtä itsestään selvänä kuin mitä esimerkiksi media ja poliittinen keskustelu antavat ymmärtää. Puheet siirtolaistyöntekijöiden poliittisesta ohjaamisesta hoiva-alalle uhkaavat häivyttää näkyvistä siirtolaisten hoivatyössä kohtaamia haasteita ja sitä vaivaa, jonka useat heistä ovat nähneet alalle päästäkseen. Tutkielma tunnistaa työmarkkinoilla käynnissä olevan jonkinasteisen eriytymisen siirtolaisten ja valtaväestön töihin, mutta korostaa siirtolaisten kohtaavaa haasteita ja esteitä myös siirtolaisten töiksi leimatuissa töissä.</p> | | |
| Avainsanat – Nyckelord – Keywords hoivatyö, kotihoito, vanhustenhoito, siirtolaiset, hoivatyöläiset, eriarvoisuus, resurssit, kielitaito | | |

1 Siirtolaistyöntekijät hoiva-alan työvoimapulaa paikkaamassa

Tilastokeskuksen marraskuun 2018 puolivälissä julkaisema Suomen väestöennuste sai paljon huomiota niin mediassa kuin poliittisten päättäjienkin keskuudessa.

Väestöennusteen viesti oli selvä; syntyvyys on alhaisempaa vuosikymmeniin. Lisäksi kuluva vuosi 2018 on jo kolmas yhtäjaksoinen vuosi, kun kuolleisuus on korkeampaa kuin syntyvyys. Myös työikäisen väestön määrä on vähentynyt ja sen odotetaan vähenevän edelleen. Samalla huollettavien määrä jokaista työikäistä kohden on kasvanut. Vuoteen 2030 mennessä yli 65-vuotiaiden osuuden väestöstä on ennustettu nousevan yli 26 prosenttiin. Maahanmuutolla on ennusteessa merkittävä vaikutus, sillä laskelman mukaan ulkomailta Suomeen suuntaavan nettomaahanmuuton on oletettu olevan 15 000 henkilöä vuosittain. Ennusteen mukaan nettomaahanmuutto ylläpitää väkiluvun kasvua vuoteen 2035 saakka, jonka jälkeen väestön määrä kääntyy laskuun. (Suomen virallinen tilasto 2018, 2-6.) Väestörakenteelliset muutokset ovat nostaneet pinnalle myös hoivapoliittiset kysymykset; kun työikäinen väestö vähenee ja ikääntyvän väestön osuus kasvaa, herää kysymys siitä, kuinka vanhusten hoiva järjestetään tulevaisuudessa kestäväällä ja tehokkaalla tavalla (Näre 2012, 208-209).

Yhteiskunnallisen väestörakenteen muutoksen ohella myös hoiva-ala käy läpi ikärakenteellista muutosta, jossa suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja nuoret hoitajat ovat vähitellen tulleet heidän tilalleen (Kröger ym. 2018, 79). Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon taloudelliset tehostamis- ja säästötavoitteet sekä niihin liittyvät uudistukset järjestävät sosiaali- ja terveydenhuollon hoito- ja rahoitusvastuita uudelleen (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015; University of Helsinki 2015).

Moninkertaiset muutokset ovatkin johtaneet tilanteeseen, jossa hoiva-ala kärsii jatkuvasta työvoimapulasta. Tämä on johtanut työn kuormittavuuden lisääntymiseen ja näin ollen alan houkuttelevuus valtaväestön keskuudessa on vähentynyt. Etenkin vanhustenhoitoa kohtaan kiinnostus on laskenut ja yleiskuva työstä on muuttunut valtaväestön keskuudessa negatiiviseksi. Pohjoismaisen vertailun mukaan Suomessa esimerkiksi kotihoidon työntekijät ovat muihin Pohjoismaihin verrattuna aiempaa kuormittuneempia ja tyytymättömämpiä työhönsä, jonka lisäksi huoli potilaiden

turvallisuudesta on lisääntynyt kiireen alla työskentelyn johdosta. (Kröger ym. 2018, 3 ja 79-80.)

Poliittisessa päätöksenteossa, julkisessa keskustelussa ja hoiva-alan rekrytoinneista vastaavien tahojen keskuudessa ratkaisuna hoiva-alan jatkuvaan työvoimapulaan on nähty sekä kansainväliset rekrytoinnit että työperäinen maahanmuutto. Myös siirtolaisia ja työelämän ulkopuolella olevia työnhakijoita on pidetty sopivana hoiva-alalla työskentelyyn ja erityisesti lähihoitajan työhön. (Laurén & Wrede 2010, 172-173; Nordberg 2016, 111-113; Vuorensyrjä 2006, 93-100.) Lena Näre kuvaa ilmiötä vastaukseksi demografiseen hoivaköyhyyteen, millä hän viittaa suurten ikäluokkien eläköitymisen ja väestön ikääntymisen aiheuttamaan huoltosuhteen heikentymiseen ja hoitotyöntekijäpulaan (Näre ym. 2012, 188; Näre 2012, 208-209).

Käytän tässä tutkielmassa käsitteitä ”siirtolainen” ja ”siirtolaistaustainen” kuvaamaan muualla kuin Suomessa syntyneitä henkilöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen pysyvällä tarkoituksella asumaan tai työskentelemään. Pysyvä tarkoitus viittaa tässä tutkielmassa yli vuoden oleskeluun, jolloin henkilöltä edellytetään myös rekisteröityminen väestörekisterijärjestelmään. Siirtolaisuus ja siirtolaistaustainuus pitää tässä tutkielmassa sisällään eri syistä maahan muuttaneita henkilöitä, eikä käsitteiden ole tarkoitus ottaa kantaa kotimaasta lähdön syihin. (Forsander 2002, 10; Kuparinen 2010.)

Siirtolaisia ja heidän asemaansa hoiva-alan työmarkkinoilla on tarkasteltu esimerkiksi osana kansainvälistyvää työn tutkimusta, jossa mielenkiintona on ollut muun muassa siirtolaisten asema eriarvoisilla työmarkkinoilla, heidän sijoittuminen hoivatyöhön sekä heidän asemansa hoiva-alan työyhteisössä (mm. Forsander 2002; Könönen 2012; Näre 2013). Siirtolaiset ovat työmarkkinoiden kontekstissa mielenkiintoinen tutkimuksen kohde, sillä työmarkkinoilla tapahtuvassa vuorovaikutuksessa luodaan ja ylläpidetään erilaisia sosiaalisia luokitteluja ja käsityksiä (Näre ym. 2012, 185-187).

Sekä julkinen keskustelu, poliittiset päättäjät että hoiva-alan rekrytoivat esimiehet suhtautuvat siirtolaistaustaisiin työntekijöihin hoiva-alalla toisaalta myönteisesti, sillä heidät nähdään ratkaisuna alan kasvavaan työvoimapulaan (Nordberg 2016, 106-107; Näre 2013, 75-78). Toisaalta heidän pätevyytensä alalle kyseenalaistetaan. Epäilykset liittyvät useimmin puutteellisiin, mutta työmarkkinoilla arvostettuihin tietoihin ja

taitoihin, jotka nähdään työllistymisen ja työyhteisön jäsenyyden edellytyksenä (Näre 2013, 75-78).

Tällä tutkimuksella tarkoitukseni on osallistua keskusteluun muuttuvasta ja eriarvoisesta työelämästä. Vaikka siirtolaistyöntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä, eivätkä työmarkkinoilla ja työssä kohdatut haasteet kosketa pelkästään siirtolaisia, kokevat monet siirtolaiset haasteet eritavoin kuin valtaväestöön kuuluvat työntekijät. Esimerkiksi kielitaitoon liittyvät haasteet korostuvat siirtolaisilla ja kielivähemmistöihin kuuluvilla työntekijöillä usein valtaväestöön verrattuna enemmän (Koivuniemi 2012, 34-37; Tuononen 2013, 124-126). Tarkastelemalla siirtolaisten työmarkkinoilla ja työssä kohtaamia haasteita sekä niitä tietoja, taitoja ja ominaisuuksia, joita siirtolaiset itse liittävät haasteista selviämiseen, pyrin tuomaan lisänäkökulmaa keskusteluun, joka tarkastelee työelämän eriarvoisuuden lähteitä. Tuomalla siirtolaisten omia kokemuksia esiin pyrin tekemään näkyväksi erityisesti kielitaitoon liittyviä haasteita. Tämän lisäksi tarkastelen millaisena voimavarana ja eriarvoisuuden lähteenä etenkin suomen kielen taito näyttäytyy siirtolaisille suomalaisen työelämän haasteet kohdatessa. Kielitaito tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman työelämän eriarvoisuuden tarkastelulle, sillä sen lisäksi, että kieli on väline vuorovaikutukselle, kielitaito mahdollistaa myös muun työelämässä arvostetun osaamisen kehittämisen (Forsander 2002, 185).

Aloitan tutkielmani esittelemällä aiempaa tutkimusta, joka on tarkastellut siirtolaisten työmarkkina-asemaan ja hoiva-alalla työskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Tarkastelen minkälaisia haasteita monet siirtolaiset kohtaavat työmarkkinoilla ollessaan ja kartoitan minkälaiset tiedot, taidot ja ominaisuudet näyttäytyvät aiemman tutkimuksen mukaan työmarkkinoilla tunnustettuina. Tämän jälkeen, toisena keskustelukontekstina ja toisinaan työmarkkinakeskustelusta erillisenä näkökulmana, tarkastelen siirtolaisia työyhteisön kontekstissa. Perehdyn työyhteisöön liittyvään keskusteluun hoiva-alan näkökulmasta tarkastelemalla, miten aiemmassa tutkimuksessa eritellään siirtolaistyöntekijöiden polkua hoiva-alalle. Lisäksi kartoitan niitä yksilön ominaisuuksia ja sitä osaamista, jonka aiempi tutkimus ja julkinen keskustelu näkevät sekä hoiva-alalle että hoiva-alan työyhteisön jäseneksi pääsyn edellytyksenä. Näiden ohella tarkastelen miten hoiva-alan rekrytoinnit näkyvät julkisessa keskustelussa ja millaisena vaihtoehtona hoiva-alan työ näyttäytyy monille siirtolaisille aiemman tutkimuksen mukaan.

Tämän jälkeen siirryn tutkielmani teoreettisen viitekehyksen tarkasteluun. Resurssin käsite on väline, jonka avulla erittelen tutkielmassani työllistymiseen ja työyhteisön jäsenyyteen vaikuttavia tietoja, taitoja, verkostoja ja ominaisuuksia. Jaan resurssit tutkielmassani taloudellisiin ja materiaalsiin, sosiaalsiin sekä kulttuurisiin ja inhimillisiin resursseihin ja niiden avulla tarkastelen työelämän prosesseja, jotka tuottavat eriarvoisuutta, ehdollistavat pääsyä työmarkkinoille ja työyhteisön jäseneksi ja ylläpitävät eroja myös siirtolaistaustaisten työntekijöiden välillä. Teoreettisen näkökulman jälkeen esittelen tutkimuskysymykseni.

Tutkimusaineistonani käytän tässä tutkielmassa kevään ja kesän 2012 aikana kerättyä haastatteluaineistoa, joka on osa Sirpa Wreden johtamaa ”The Shaping of Occupational Subjectivities of Migrant Care Workers: A Multi-Sited Analysis of Glocalising Elderly Care” (”Maahanmuuttajataustaisten hoitajien ammatilliset subjektiviteetit: Monipaikkainen analyysi globalisoituvasta vanhustenhoidosta”) tutkimushanketta. Suomen Akatemian rahoittama projekti (projektinnumero 251239) on osa Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen tutkimustoimintaa sosiologian oppiaineessa. (Olakivi 2018b, 53; University of Helsinki, 2015.) Tutkielmassa käyttämäni aineiston ovat keränneet projektissa tutkimusavustajana työskennellyt Miika Saukkonen yhdessä tutkija Antero Olakiven kanssa. He ovat keränneet haastatteluista koostuvaa aineistoa projektin osahankkeessa, joka käsitteli Helsingin kaupungin kotihoidossa työskenteleviä siirtolaistaustaisia hoivatyöntekijöitä. Tutkielmassa käyttämäni aineisto koostuu Helsingin kaupungin kotihoidon siirtolaistaustaisten työntekijöiden temaattisista haastatteluista, joita on yhteensä 16 kappaletta (Olakivi 2018b, 125).

Aineiston analyysissä olen hyödyntänyt teema-analyysin ja paikoitellen odotusanalyysin menetelmiä, joilla pyrin havaitsemaan sekä siirtolaisten haastattelijalle kertomia kokemuksia että niitä oletuksia, odotuksia ja tuntemuksia, joita he eivät haastatteluissa pue sanoiksi vaan tuovat esiin esimerkiksi erilaisten ilmaisujen keinoin. Analyysini kohteena ovat haastatteluaineistosta esiin nousevat tosiasiat, kuten työmarkkinoilla ja työyhteisöissä kohdatut haasteet, sekä hoitajien kokemukset tosiasioista, kuten kohdattujen haasteiden oikeudenmukaisuuteen liittyvät tuntemukset. Kysyessäni aineistolta mitä haasteita siirtolaistaustaiset hoitajat ovat työmarkkinoilla ja työyhteisön jäsenenä kohdanneet ja millaiset tiedot, taidot, verkostot ja ominaisuudet edesauttavat haasteista selviämisessä, tarkastelen aineistoa faktapohjaisesti. Kysyessäni

miten siirtolaiset kokevat etenkin kielitaitoon liittyvät haasteet ja millaisena suomen kielen taidon merkitys näyttäytyy työelämän haasteet kohdatessa, olen kiinnostunut siirtolaisten omista kokemuksista ja tunteista.

Olen jakanut analyysini kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastelen siirtolaisten kohtaamia haasteita ja haasteiden selättämisen kannalta tärkeinä esiin nousevia tietoja, taitoja, verkostoja ja ominaisuuksia työmarkkinoiden kontekstissa. Toisessa osassa olen kiinnostunut näistä hoiva-alan ja työyhteisön jäsenyyden näkökulmasta. Tarkastelen molemmissa osissa, miten etenkin suomen kielen taitoon liittyvät haasteet siirtolaishoitajien keskuudessa koetaan ja tulkitaan, sillä aiemman tutkimuksen mukaan kielitaito on siirtolaisten kohdalla yksi merkittävimmistä taidoista paremman työmarkkina-aseman ja työyhteisön jäsenyyden kannalta (mm. Haavisto ym. 2010; Koivuniemi 2012; Näre 2013). Lisäksi pyrin hahmottamaan, millaisena työnä hoivatyö näyttäytyy siirtolaisille. Analyysin jälkeen kokoan vielä lopuksi yhteen tutkielmani keskeiset tulokset ja johtopäätökset.

2 Monimuotoistuva työelämä

Tässä luvussa tarkoitukseni on aiemman tutkimuksen tarkastelun kautta kartoittaa useiden siirtolaisten kannalta olennaisia työmarkkina-asemaan ja hoiva-alalla työskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Aloitan luvun tarkastelemalla millaista keskustelua aiemmassa tutkimuksessa ja julkisuudessa on käyty siirtolaisten työmarkkina-asemaan liittyen. Tarkastelen minkälaisia haasteita monet siirtolaistaustaiset työnhakijat kohtaavat työmarkkinoilla ollessaan ja kartoitan millaiset tiedot ja taidot korostuvat toisaalta työnsaannin ehtona ja toisaalta työmarkkinoilla kohdattujen haasteiden selättämisessä.

Tämän jälkeen, toisena keskustelukontekstina ja toisinaan työmarkkinakeskustelusta erillisenä näkökulmana, tarkastelen siirtolaisia työyhteisön kontekstissa. Tässä yhteydessä katson etenkin hoiva-alaan liittyvää keskustelua, sillä alalle rekrytoidaan yhä enemmän siirtolaistaustaisia työntekijöitä. Pyrin hoiva-alaan liitettyä keskustelua tarkastelemalla kartoittamaan millaiset tiedot, taidot ja ominaisuudet näyttäytyvät tunnustettuina hoiva-alan kontekstissa. Mitä edellytyksiä hoiva-alalla työskentelyyn ja

työyhteisön jäsenyyteen liittyy? Lisäksi tarkastelen, miten hoiva-alan rekrytoinnit ja siirtolaistyöntekijöiden tulo osaksi hoiva-alan työyhteisöjä näkyy julkisessa keskustelussa ja millaisena vaihtoehtona hoiva-alan työ näyttäytyy monille siirtolaisille aiemman tutkimuksen mukaan.

2.1 Siirtolaiset työmarkkinoilla

Suomessa kysymys työelämän muutoksesta ja siirtolaisten asemasta työmarkkinoilla on ollut huomion kohteena sekä yhteiskunnallisessa keskustelussa, suuren yleisön parissa että tutkimuksessa 1990-luvun alkupuolelta lähtien, jolloin maahan muuttaneiden siirtolaisten määrät Suomessa lähtivät kasvuun (Ahmad 2010, 72-73; Torres ym. 2014; 3-6; Wrede 2010, 7-9).

Sekä julkisessa keskustelussa että poliittisessa päätöksenteossa siirtolaisten integraatio työmarkkinoille, ja etenkin palkkatyö, on nähty yhtenä tehokkaimmista keinoista edesauttaa sosiaalista integraatiota suomalaiseen yhteiskuntaan (mm. Ahmad 2010, 72-74; Forsander 2013, 220; Katisko 2011, 31-35). Sosiaalisen integraation eli yhteiskunnan jäsenyyden ohella palkkatyöllä nähdään olevan myös ihmisten taloudellista ja sosiaalista asemaa sekä identiteettiä muovaava vaikutus (Wahlbeck 2010, 33; Wrede 2010, 11). Siirtolaisten työmarkkinoille pääsyn ja työllistymisen helpottamiseksi julkishallinto onkin pyrkinyt kehittämään erilaisia kieli- ja ammattikoulutusohjelmia. Tästä huolimatta monien siirtolaisten työmarkkina-asema on heikompi paikalliseen väestöön verrattuna. (Ahmad 2010, 72-73; Forsander 2013, 220.)

Siirtolaistaustaisten työnhakijoiden työmarkkina-asema

Työmarkkinoita ja siirtolaisten työmarkkina-asemaa järjestelmätasolla läntisessä Euroopassa tutkinut Nazareno Panichella on kuvannut työmarkkinaintegraatio-mallien avulla siirtolaisten työllistymismahdollisuuksia ja sijoittumista työmarkkinoille, joilla he kilpailevat työpaikoista paikallisen väestön kanssa (ks. Panichella 2017, 65-68; Ballarino & Panichella 2015, 344-350).

Panichellan mukaan Keski- ja Pohjois-Euroopan työmarkkinoilla siirtolaisten työllistyminen on usein paikalliseen väestöön nähden haasteellisempaa ja tapahtuu monesti paikallisen väestön aliarvostamille aloille, kuten siivous-, palvelu- ja hoiva-alalle. Panichellan mukaan siirtolaisilla onkin usein vaikeuksia saada laadultaan

osaamistaan ja ammattitaitoaan vastaavia töitä. (Panichella 2017, 66-70.)

Työllistymisen haasteellisuuden ohella Keski- ja Pohjois-Euroopan työmarkkinoille on Panichellan mukaan ominaista se, että eteneminen niillä on hidasta ja pysähtyy usein tietojen ja taitojen, kuten kielitaidon ja koulutuksen puutteeseen, jotka kyseisen mallin maissa nähdään usein edellytyksenä työn saannille (Panichella 2017, 67-70; Heath & Cheung 2007 5-18; Kogan 2004, 446-448).

Työmarkkinoilla odotettujen tietojen ja taitojen puute konkretisoituu Panichellan mukaan sekä työmarkkinoilla että työssä ollessa myös epäoikeudenmukaisuuden kokemuksena, johon Panichella viittaa termillä ”ethnic penalty”. Siirtolaistyöntekijä saattaa saada esimerkiksi vähemmän vastinetta osaamiselleen ja ammattitaidolleen, mikäli tältä puuttuu niitä tietoja, taitoja ja ominaisuuksia, joita maan työmarkkinoilla arvostetaan. Esimerkiksi kielitaidon puute voi estää siirtolaisen etenemisen työmarkkinoilla, vaikka hänellä olisi vaadittu koulutus ja alan työkokemusta. (Joronen 2005, 77-79; Panichella 2017, 66-70; Tilly 2011, 678-679.)

Siirtolaiset tulevat korostuneesti valtaväestöön verrattuna työmarkkinoille niin sanottujen ”sisääntuloammattien” kautta, joilla Annika Forsander (2002, 43-44; 2013, 222) viittaa epävarmoihin matalankynnyksen työsuhteisiin, joissa työntekijältä ei välttämättä vaadita esimerkiksi vahvaa ammatti- tai kielitaitoa. Sisääntuloammatit näyttävätkin monelle siirtolaistaustaiselle työntekijälle mahdollisuutena kehittää kielitaitoa ja kulttuurista osaamista, jotka puolestaan voivat edesauttaa siirtymisessä kohti omaa koulutusta tai ammattitaitoa vastaavaa työtä (Forsander 2002, 43-45).

Siirtolaisten asemaa työmarkkinoilla tutkineet Markus Himanen ja Jukka Könönen käsittelevät sisääntuloammattia vastaavia töitä prekaarisuuden käsitteen kautta. Prekaarisuuden merkitys pohjaa latinan kielen ”*precario*” sanaan, jolla viitataan muun muassa epävarmuuden, väliaikaisuuden ja epävakaisuuden merkityksiin. (Himanen & Könönen 2010, 46; Korhonen ym. 2006, 378-383.) Toisin kuin sisääntuloammatit, jotka näyttävätkin monelle siirtolaiselle mahdollisuutena, josta edetään vähän kerrallaan tietojen ja taitojen karttuessa eteenpäin, prekaarit työsuhteet näyttävätkin puolestaan vaihtoehtojen vähyyden ja pakon sanelemina työsuhteina (Himanen & Könönen 2010, 52-55). Könösen mukaan puhe sisääntuloammattista häivyttää työmarkkinoilla vallitsevia valtasuhteita normalisoiden käsitystä siitä, että siirtolaisten on tyydyttävä

mihin tahansa työhön saadakseen tietoja ja taitoja työmarkkinoilla etenemiseen (Könönen 2012, 200-201).

Himasan ja Könösen mukaan kokemus vaihtoehtojen vähyydestä heikentää siirtolaisten neuvotteluasemaa työmarkkinoilla ja pakottaa näin ollen joustamaan esimerkiksi palkasta tai työolosuhteista (Himanan & Könönen 2010, 52-55). Könösen mukaan prekaarisuus linkittyy myös työmarkkinoiden ulkopuolella toimiviin valtasuhteisiin, jotka vaikuttavat siirtolaisen haavoittuvuuteen työmarkkinoilla (Könönen 2012, 201-202). Himanen ja Könönen näkevätkin prekaarit työsuhteet ennen kaikkea epävarmuuden ja väliaikaisuuden kautta; pätkätyöt, harjoittelut, työaikojen ja tilojen muutokset sekä oleskeluoikeuteen ja toimeentuloon liittyvät epävarmuudet kuvaavat niitä töitä, joita siirtolaistyöntekijät joutuvat tekemään usein pakon edessä (Himanan & Könönen 2010, 47-55 ja 58). Vaikka prekaarit työt voivat lisätä myös vapautta ja sopivat tiettyihin elämäntilanteisiin, kuten opiskelun ohelle, on haasteena ennen kaikkea työn epävarmuus ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus. Tästä syystä prekaareista työsuhteista pyritäänkin usein etenemään kohti pysyvämpiä työsuhteita. (Könönen 2012, 195-196.)

Vaikka Suomessa työskentelevillä siirtolaisilla on työssä laillisesti samat oikeudet kuin valtaväestöön kuuluvilla työntekijöillä, ohjaavat mahdollisuuksien rajallisuus ja haavoittuvaisuus heidät usein etenkin työuran alkuvaiheessa sellaisiin töihin, joissa työehdot, töiden määrä sekä mielekkyys eivät vastaa siirtolaisten aiempaa osaamista tai mielenkiintoa (Alho 2010, 97-103 ja 114-115). Siirtolaiskysymyksiin erikoistuneen sosiologi Douglas Massey'n ja hänen kollegoidensa mukaan myös talouden tarpeet ohjaavat siirtolaisia näille aloille ja luovat kysyntää sellaiselle työvoimalle, joka työskentelee matalammalla palkalla ja heikommilla työehdoilla. Tämä johtuu muun muassa siitä, ettei työvoiman ulkopuolella ole enää riittävästi perinteistä halpatyövoimaa, kuten valtaväestöön kuuluvia naisia, nuoria ja maalta kaupunkiin muuttaneita. (Alho 2010, 93-94; Massey ym. 1998, 32-33.)

Himasan ja Könösen mukaan pakko tehdä töitä epävarmoissa ja epävakaisissa työsuhteissa näyttäytyy monelle siirtolaiselle kuitenkin tilanteeseen alistumisen lisäksi aktiivisena valintana pyrkiä työnteon kautta itsenäiseen elämään, talouden ja maahanmuuttopolitiikan vaikutuksesta huolimatta (Himanan & Könönen 2010, 55-67).

Forsanderin mukaan siirtolaisten työllistyminen matalapalkkaisille ja väheksytyille aloille voidaan nähdä toisaalta osana laajempaa, lohkoutuneiden työmarkkinoiden kokonaisuutta, jossa siirtolaiset tekevät valtaväestön väheksymät työt. Toisaalta se voidaan mieltää myös yksilön urakehityksen yhdeksi vaiheeksi, josta vähitellen edetään kohti arvostetumpia tehtäviä tietojen ja taitojen lisääntyessä. (Forsander 2002, 43-44.)

Työllistymisen haasteet ja edellytykset

Siirtolaisten työnsaantia ja etenemistä työmarkkinoilla hankaloittaa aiempien tutkimusten mukaan useimmin heikko kielitaito. Esimerkiksi oman pätevyyden osoittaminen rekrytointitilanteessa ilman vahvaa kielitaitoa voi olla haastavaa. (mm. Koivuniemi 2012, 26-27 ja 34-37; Tuononen 2013, 117.) Lisäksi työnhaussa tarvittavan kielitaidon virallisuus ja työnhakuprosessin vieraus voivat haitata sekä työnhakua että työnsaantia (Tuononen 2013, 140). Myös työssä kielitaidon merkitys korostuu, sillä puutteellinen kielitaito kasvattaa riskiä tulkinnallisiin eroihin sekä suullisessa että kirjallisessa viestinnässä. (Tuononen 2013, 124-126.)

Mediassa siirtolaistyöntekijää ja paikalliseen väestöön kuuluvaa työntekijää rinnastetaan vain harvoin, mikä voi olla merkki siitä, ettei siirtolainen mediatodellisuuden mukaan uhkaa valtaväestöön kuuluvan työntekijän työllistymismahdollisuuksia. Mediassa arvostetaan siirtolaisia, jotka ahkeroivat itse paikkansa sisääntulotyömarkkinoilta eteenpäin muun muassa kieli- ja ammattitaidon kehittämisen kautta, mikä näkyy myönteisempänä suhtautumisena näitä siirtolaisia kohtaan. (Haavisto ym. 2010, 244-246.) Sankareina näyttäytyvät ne siirtolaiset, jotka ovat oppineet molemmat kotimaiset kielet ja menestyneet työssään. Kielitaito näyttäytyykin mediassa eräänlaisena siirtolaisen potentiaalin osoittavana mittana. Esimerkiksi internetin keskustelupalstoilla kriittisissä keskusteluissa kielitaidoton siirtolainen nähdään vaikeasti työllistettävänä taakkana, joka jää helposti veronmaksajien elätettäväksi. (Haavisto ym. 2010, 234-336 ja 249.)

Myös siirtolaisten integraatiosta vastaavat viranomaistahojen toimenpiteet ovat Suomessa lähteneet liikkeelle usein nimenomaan kieli- ja ammattikoulutuksesta, sillä monien siirtolaisten heikompi työmarkkina-asema on nähty osaamisen puutteista johtuvana (Ahmad 2010, 88-90). Kielitaidon puutteiden arvioiminen ei kuitenkaan ole ongelmatonta, sillä kielitaito on monipuolinen kokonaisuus, joka elää ympäristön

vaikutuksesta. Myös kielen eri osa-alueet voivat olla eri tasoilla, jolloin puhuminen voi olla esimerkiksi kirjallista ilmaisua sujuvampaa. Lisäksi sanavaraston monipuolisuus ja sanojen oikeellisuus voivat vaihdella eri tilanteissa ja ympäristöissä; ystävien ja tuttujen kanssa puhuminen voi sujua ongelmitta, mutta ammattikielen käyttö työssä voi aiheuttaa hankaluuksia. Näin ollen kielitaitoa ei voidakaan ajatella pysähtyneeksi tilaksi, jossa sitä joko on tai ei ole. Lisäksi siirtolaisen oma persoona ja motivaatio vaikuttavat kielen käyttöön ja oppimiseen. (Tuononen 2013, 124-126.) Viranomaistahojen toimenpiteillä ei olekaan saatu aikaan haluttuja tuloksia ja siirtolaisten heikompaan työmarkkina-asemaan on etsitty muitakin selittäviä tekijöitä (Ahmad 2010, 88-90; Forsander 2013, 232; Paananen 2005, 179-180).

Akhlaq Ahmad (2010, 75-78) on nostanut esiin syitä, joita Suomessa on linkitetty siirtolaisten heikompaan työmarkkina-asemaan. Edellä mainitun kielitaidon, jonka merkitys korostuu etenkin julkishallinnon tutkimuksissa ja tiedotusvälineissä, ohella Ahmad mainitsee muun muassa monien siirtolaisten puutteellisen Suomi-spesifisin osaamisen, työnantajien epäluottamuksen ja ennakkoluulot siirtolaisia kohtaan sekä avoimen syrjinnän. Jouko Nätti (1988, 29-31) toi puolestaan 1980-luvun lopulla esiin, miten koulutuksen ja työkokemuksen työmarkkina-arvoa määriteltäessä oleellista on se, missä koulutus ja kokemus on hankittu. Suomalaisilla työmarkkinoilla suomalaista koulutusta ja työkokemusta arvostetaan enemmän kuin ulkomailla hankittua (mm. Ahmad 2010, 76; Nätti 1988, 29-31; Sutela 2005, 83-88). Ahmadin mukaan työmarkkinat eivät kuitenkaan ole siirtolaisilta suljettuja ja työmarkkinoilla tunnustettujen tietojen, taitojen verkostojen ja ominaisuuksien kehittäminen voi edesauttaa työllistymismahdollisuuksia (Ahmad 2010, 86-90).

Julkinen keskustelu vaikuttaa osaltaan siirtolaisten työnhaussa kohtaamiin ennakkoluuloihin ja asenteisiin (Haavisto ym. 2010, 230-239; Torres ym. 2014, 1-3). Lisääntyvässä määrin siirtolaisiin liittyvä uutisointi on ollut yhteydessä esimerkiksi hoiva-, palvelu- ja rakennusalaan, joiden kerrotaan kärsivän työvoimapulasta. Vaikka alat työllistävät jo nyt siirtolaisia, alan aktiiviset yritykset rekrytoida ulkomaista työvoimaa ovat olleet useasti uutisissa. Media palvelee työmarkkinoiden tarvetta pitämällä aihetta pinnalla ja ajankohtaisena. Työmarkkinoiden tarpeita koskeva uutisointi mediassa on sävyllään lähtökohtaisesti positiivista, mikä viestittää siitä, että siirtolaistyöntekijät halutaan aloille, joilla kärsitään työvoimapulasta. Simola toteaaakin

”kansallisen itsekkyyden” näkökulman korostuvan mediassa ja Haaviston ja tämän kollegoiden mukaan siirtolaiset suomalaisilla työmarkkinoilla hyväksytään, mikäli siitä on Suomelle hyötyä. (Haavisto ym. 2010, 230- 239; Simola 2008, 22-33 ja 67-82.)

2.2 Siirtolaiset hoiva-alalla

Kasvavan työvoimatarpeen lisäksi nopea väestön ikääntyminen sekä sosiaali- ja terveysalalla vallitsevat moninkertaiset muutokset, joita on tapahtunut vanhushoivatyössä ja etenkin kotihoidossa laitoshoidtoa enemmän ovat merkittävimpiä syitä sille, miksi siirtolaistyöntekijöitä halutaan ja tarvitaan hoiva-alalle (mm. Kröger ym. 3-4; Nieminen 2010, 147-148; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 5-8). Hoivatyön muutoksia Pohjoismaisessa vertailussa tarkastellut Teppo Kröger kollegoineen toteaa, että vuoden 2005 ja 2015 välillä asiakasmäärät etenkin kotihoidossa ovat nousseet huomattavasti, mikä on lisännyt asiakasmäärät Suomessa Pohjoismaiden korkeimmalle tasolle. Lisääntyneet työpaineet näkyvät henkilökuntavajauksena, kiireenä, ylityön lisääntymisenä sekä tauoista tinkimisenä. Myös mahdollisuus esimiehen apuun on vähentynyt, mikä on vähentänyt luottamusta hoitajien ja heidän esimiestensä välillä. Suomessa hoitajat ovatkin muihin Pohjoismaihin verrattuna huolestuneimpia sekä omasta jaksamisestaan ja turvallisuudestaan että hoivan tarvitsijoiden saaman hoidon laadusta. (Kröger ym. 2018, 79-80.)

Alan houkuttelevuus onkin vähentynyt ja työn lopettamista vakavasti harkitsevien hoitajien määrä on lähes kaksinkertaistunut vuoden 2005 ja 2015 välillä. Jopa hieman yli 40 prosenttia hoitajista harkitsi vuonna 2015 silloisen työnsä lopettamista. (Kröger ym. 2018, 79-80.) Myös Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin selvitys tuo esiin hoitajien tyytymättömyyden hoiva-alaa, vanhustenhoitoa ja etenkin kotihoitoa kohtaan. Selvityksen mukaan kotihoidon työntekijät ovat huomattavan tyytymättömiä sekä kotihoidon laatuun että kotihoidossa työskentelyyn. Tyytymättömyys on selvityksen mukaan yhteydessä työyhteisöjen puutteellisiin henkilöstöresursseihin, jotka eivät kohtaa kotihoidon asiakkaiden tarpeiden kanssa, mikä puolestaan estää hoito- ja palvelusuunnitelmien toteuttamisen laadukkaasti. Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus heijastuu haluttomuuteen työskennellä kotihoidossa. (Erkkilä 2018, 33.)

Hoiva-alan ja kotihoidon työvoimapula ja ikärakenteelliset haasteet ovatkin pakottaneet sekä yhteiskunnan eri sektorit että poliittiset päättäjät toimimaan yhteistyössä ja

etsimään ratkaisuja yhä paheneviin terveydenhoitojärjestelmien rekrytointikriiseihin (Laurén & Wrede 2010, 172; Nieminen 2010, 147-148; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 5-8). Hoiva-ala ja etenkin lähihoitajan työ on yksi niistä ammateista, joita sekä julkisessa keskustelussa että poliittisissa päätöksissä on nähty sopivana integroimaan yhteiskuntaan ja työelämään työvoiman ulkopuolella olevien ohella siirtolaisia (Laurén & Wrede 2010, 173; Nordberg 2016, 111-113; Vuorensyrjä 2006, 154-155).

Työ- ja elinkeinoministeriön joulukuussa 2009 allekirjoittama ja vuoden 2010 alusta voimaan tullut pääkaupunkiseudun aiesopimus pyrkii edistämään muun muassa siirtolaisten työllistymistä työ- ja elinkeinotoimistojen ja kuntien yhteisten toimenpiteiden kautta (Sisäministeriö 2009; Tuononen 2013, 25-27). Muun muassa Helsingin kaupungin rekrytointikoulutukset tarjoavat siirtolaisille reittejä kaupungin palvelukseen ja osa lähihoitajakoulutuksista onkin kohdennettu ainoastaan niille työnhakijoille, jotka eivät puhu äidinkielenään suomea (Sisäministeriö 2009; Tuononen 2013, 25-27).

Vaikka kouluttautuminen lähihoitajaksi ja työ hoiva-alalla näyttäytyy monelle siirtolaiselle etenemisenä matalamman kynnyksen töistä kohti ”vakavampia” työmarkkinoita, määräytyvät valinnat Maire Antikaisen mukaan usein kansallisten tarpeiden ehdoin ja ilmenevät lähes sosiaalisesti sanktioituneina valintoina. Tulkitsen Antikaisen viittaavan tällä siihen, että siirtolaisen omien intressien ollessa linjassa yhteiskunnallisten tarpeiden kanssa, on siirtolaisen helpompi toteuttaa omia haaveita. Näin ollen esimerkiksi ne siirtolaistaustaiset työnhakijat, jotka itse toivovat työllistyvänsä työvoimapulasta kärsivälle hoiva-alalle saavuttavat tavoitteensa todennäköisesti helpommin kuin ne siirtolaistyönhakijat, jotka etsivät työmarkkinoilta vaihtoehtoisia työllistymismahdollisuuksia. (Antikainen 2010, 197.)

Vaikka siirtolaistaustaisten terveydenhoidonammattilaisten määrät Suomessa ovat edelleen melko pieniä, työvoimapolitiittisten käytäntöjen ohjaamina siirtolaishoitajien määrät ovat lisääntyneet merkittävästi. Pääkaupunkiseudulla siirtolaishoitajien määrät ovat lisääntyneet muuta Suomea nopeammin ja Helsingissä siirtolaistyöntekijät ovat jo ylliedustettuina vanhustenhoidossa. (Näre 2013, 72-75.) Merkittävintä siirtolaishoitajien määrän kasvu onkin ollut nimenomaan hoiva-alan alemmilla tasoilla avustavissa hoitotehtävissä ja vanhustenhoidon parissa (Näre 2013, 78).

Hoivatyön haasteet ja edellytykset

Hoiva-alan työnjakoa selittää Näreeseen mukaan muun muassa hoiva-alan rekrytoijien kaksijakoiset näkemykset siirtolaistyöntekijöistä. Toisaalta heidän pätevyyttä ja ammattitaitoa epäillään, mutta toisaalta siirtolaiset nähdään usein kulttuurisen taustansa vuoksi vanhuksia kunnioittavina, korkean työmoraalin omaavina työntekijöinä, jotka ovat työhön sitoutuneita ja joustavia. Etenkin kunnioitus vanhuksia kohtaan ja joustavuus korostuvat ominaisuuksina, joista hoiva-alan esimiehet toivovat myös paikalliseen väestöön kuuluvien työntekijöiden ottavan mallia. (Näre 2013, 75-78.)

Näre nostaa kuitenkin esiin, miten työnantajien näkökulmasta houkuttelevat ominaisuudet ovat osaltaan heikomman työmarkkina-aseman synnyttämiä; kohdatessaan syrjintää ja vaikeuksia työmarkkinoilla useat siirtolaiset ovat joutuneet omaksumaan muun muassa joustavuutta työllistyäkseen (Näre 2013, 76). Kyse ei siis välttämättä ole siirtolaistyöntekijän ominaisuudesta sinänsä vaan olosuhteiden pakosta opitusta keinosta pärjätä työmarkkinoilla. Näre pohtiikin siirtolaistyöntekijöihin kohdistuvia odotuksia sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kautta; siirtolaistyöntekijät, joilta odotetaan joustavuutta ja alistuneisuutta työssä, eivät välttämättä pysty vaatimaan ja puolustamaan oikeuksiaan. (Näre 2013, 78.) Ongelmana ei siis olekaan se, etteivät siirtolaiset välttämättä tietäisi oikeuksiaan, mutta heikompi neuvotteluasema estää vaatimasta oikeuksia (Könönen 2012, 198). Myös päättävien tahojen vastuu hämärtyy ja siirtyy hoitajille itselleen, jos syntyy käsitys hoitajista, jotka selviytymiskykynsä ja periksiantamattomuutensa ansiosta pärjäävät hankalissakin työoloissa (Olakivi 2018a).

Sen lisäksi, että käsitykset siirtolaishoitajien kulttuurisen taustan tuomasta kiinnostuksesta ja sitoutuneisuudesta hoivaa ja vanhustenhoitotyötä kohtaan voivat jättää varjoonsa siirtolaishoitajien toiveet paremmista työoloista ja palkasta, voi syntyä myös käsitys, että työ jo itsessään on siirtolaiselle palkkio (Olakivi 2018a; 2018b, 76-77). Poliitiikan ohella myös media luo ja ylläpitää käsitystä, jonka mukaan siirtolaisen työllistyminen hoiva-alalle nähdään usein vain voittojen kautta; sen lisäksi, että työvoimapulasta kärsivä hoiva-ala saa työntekijöitä, saavat siirtolaiset töitä ja tuloja (Olakivi 2018a; 2018b, 76-77). Kehys palvelee muun muassa hoiva-alalle rekrytoivia johtajia, joille siirtolaisten palkkaaminen näyttäytyy palveluksena sekä hoivan tarvitsijoita että siirtolaistaustaisia työnhakijoita kohtaan (Olakivi 2018b, 76-77). Olakiven mukaan kehys voi palvella tarvittaessa kuitenkin myös siirtolaista itseään;

aikana, jolloin hoiva-palvelujen ja paikoitellen myös hoitajien laatua ja taitoja kyseenalaistetaan, ovat käsitykset ahkerasta, vastuullisesta ja hoivasta kiinnostuneesta työntekijästä siirtolaishoitajille eduksi. Siirtolaishoitajien onkin tässä kehyksessä mahdollista näyttäytyä ahkerana ja haasteet selättävänä toimijana, joka oppii uuden kielen ja selviää jopa epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. (Olakivi 2018a.)

Käsitys voittajista jättää kuitenkin varjoonsa ne hoitajat, jotka tekevät hoivatyötä muiden vaihtoehtojen puutteesta, hankaluudesta täydentää olemassa olevaa ammattia ja edetä uralla tai työmarkkinoilla kohtaamansa syrjinnän johdosta (Olakivi 2018a). Hoiva-alalla syrjintä linkittyy usein esimerkiksi siirtolaistyöntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen epäilyyn ja aliarviointiin. Olakiven mukaan monet siirtolaistyöntekijät itse näkevät syrjinnän työssä jopa itsestäänselvyytensä; se näyttäytyy ilmiönä, jota ei tarvitse selittää. Syrjimättömyys puolestaan näyttäytyy poikkeuksellisenä ja kaipaa selitystä. Monet siirtolaishoitajat näkevät etenkin kielitaidon puutteen ymmärrettävänä ja jollain tapaa jopa perusteltuna syynä syrjinnälle; ongelmilta voi puolestaan välttyä opettelemalla kielen. (Olakivi 2013, 91 ja 94-98.)

Myös hoiva-alan esimiesten keskuudessa puutteellista kielitaitoa pidetään siirtolaistyöntekijöiden merkittävimpana puutteena ja se linkittyy myös epäilyksiin ammattitaidosta (Näre 2013, 76-77). Puutteellinen kielitaito vaikuttaa esimerkiksi kykyyn tehdä kirjauksia, eli muistiinpanoja, joita kotihoidossa tehdään hoivan tarvitsijoiden terveydentilaan ja hoitotoimenpiteisiin liittyen. Potilasturvallisuuden ohella kirjaamiseen liittyvät ongelmat nähdään työnantajien toimesta sikäli vakavina, että Suomen lainsäädännön (asetus potilasasiakirjoista 298/2009) mukaan jokaisen ammattilaisen tulee pystyä kirjaamaan itse omat huomionsa. Näin ollen heikko kirjallinen kielitaito ei riitä perusteluksi siirtää tehtävää toiselle työntekijälle. (Finlex 2009; Koivuniemi 2012, 39-40; Tuononen 2013, 48.)

Vaikka kielitaidon merkitys hoiva-alalla korostuu, vain 20 prosenttia Tehyn kyselyyn vastanneista työntekijöistä on osallistunut työnantajan järjestämään kielikoulutukseen. Kielen opettelussa suuri vastuu jääkin siirtolaiselle itselleen. Tehyn kyselyn mukaan puolet kyselyyn vastanneista (50%) on opetellut kielen itsenäisesti työajan ulkopuolella. (Koivuniemi 2012, 39-40; Tuononen 2013, 48.) Kielen itsenäisen opetteluun vastuuseen liittyy myös kysymys siitä, milloin kielitaidon voidaan ajatella olevan riittävän hyvä ja

kenen näkökulmasta tämä määritelmä tehdään (Forsander 2002, 191). Esimerkiksi hoiva-alan esimiehet korostavat ”kunnollisen” suomen kielen taidon olevan edellytys työssä pärjäämiselle ja hoivan tarvitsijoiden kanssa toimimiselle. Näreen mukaan vaatimus ”kunnollisesta” kielitaidosta, ilman ”vierasta” aksenttia muuttuu kuitenkin herkästi syrjinnän keinoksi työhönotossa ja vaatimukseksi etnisestä suomalaisuudesta, joka ei enää liity pelkkään kielitaitoon. (Näre 2013, 76-77.) Myös mediassa epäilyt ja kielteisyys siirtolaistyöntekijöitä kohtaan linkittyvät usein pelkoon kielitaidon puutteesta (Simola 2008, 29).

Kielitaidon puutteisiin vetoaminen on Anna Simolan (2008, 29) mukaan argumentti, jota käytetään usein silloin, kun halutaan osoittaa siirtolaisten rekrytoimisen ongelmallisuus. Esimerkiksi filippiiniläiset sairaanhoitajat, joiden projektiluontoinen rekrytointi Suomeen vuonna 2007 sai mediassa melko paljon huomiota, nähtiin median tuottamassa kehyksessä aluksi toivottuina, hyvämaineisina työntekijöinä, jotka ovat ahkeria, ystävällisiä, oppivat kielen nopeasti ja tyydyttävät työvoimatarpeen hoiva-alan työmarkkinoilla. Uutisointi oli pääosin positiivista ja median luoma kehys palveli työntekijäpulasta kärsivää hoiva-alaa antaen legitimitetin rekrytointiprojektille. Ajan kuluessa median kehyksessä tapahtui kuitenkin muutos ja mediassa alkoi esiintyä kasvavissa määrin kritiikkiä koskien ennen kaikkea filippiiniläisten hoitajien kielitaitoa, joka nähtiin puutteellisena hoiva-alalle. (Näre 2012, 212-218; Näre & Nordberg 2016, 16-18 ja 22-26.)

Julkisessa keskustelussa kielitaidottomien hoitajien uskotaan olevan riski esimerkiksi hoivan tarvitsijoiden turvallisuudelle, eikä heidän uskota pärjäävän työelämässä ilman vahvaa kielen hallintaa. Mediakehysten mukaan siirtolaiset kelpaavatkin täyttämään työvoimatarpeet työvoimapulaa kärsivillä aloilla, kunhan hallitsevat suomen kielen hyvin. (Nordberg 2016, 111-113; Simola 2008, 29.) Siirtolaisten ammatti- ja kielitaitoa kohtaan asetetut odotukset mediassa luovatkin käsityksen siitä, että siirtolaisten tulisi olla jopa parempia työntekijöitä kuin paikalliseen väestöön kuuluvat työntekijät ansaitakseen paikkansa suomalaisilla työmarkkinoilla (Haavisto ym. 2010, 244-246). Kielen oppimisen ei kuitenkaan voida ajatella tapahtuvan tyhjiössä, vaan myös yksilön sosiaaliset verkostot vaikuttavat kielitaidon kehittymiseen. Näin ollen myös työyhteisön vuorovaikutus- ja perehdytystavat vaikuttavat siirtolaisen kielitaitoon ja työyhteisö

onkin osavastuussa siirtolaisen kielenoppimisessa. (Tuononen 2013, 48-50; Virtanen 2011, 168.)

Jeannette Laurénin ja Sirpa Wreden (2010, 186-188) mukaan työyhteisön tuen merkitys korostuu kaikkien uusien työntekijöiden perehdytyksessä taustasta riippumatta, mutta siirtolaistyöntekijöiden kielellisten ja kulttuuristen erityistarpeiden huomioimatta jättäminen tulee tässä yhteydessä usein selkeimmin näkyviin. Perehdytyksen ollessa puutteellinen, työntekijä joutuu itse selvittämään työpaikan käytännöt, mikä voi haitata työssä selviämistä. Yhdistettynä mahdollisesti puutteelliseen kielitaitoon, voi syntyä tilanne, jossa siirtolaistyöntekijän osaamattomuuteen turhaudutaan eikä tälle luoteta samoja työtehtäviä kuin muille hoitajille. (Koivuniemi 2012, 39-40; Tuononen 2013, 48-49.)

Siirtolaisten suomalaiseen työelämään kiinnittymistä tutkineen Olga Silfverin (2010, 129-130) mukaan osa työelämässä tapahtuvasta perehdytyksestä on muodoltaan epävirallista keskustelua, joihin niiden, joille suomen kieli aiheuttaa haasteita, on vaikea osallistua. Näin ollen työyhteisön vastuulla oleva, satunnainen perehdyttäminen siirtää tietoa eteenpäin asettaen siirtolaiset ja muut kielivähemmistöihin kuuluvat työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan työyhteisössä. Nappu Tuonosen (2013, 124-129) mukaan siirtolaisten täytyykin todistaa osaamisensa ja sopivuutensa työhön usein muin kuin verbaalisin keinoin. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi hymyily, silmiin katsominen, oma-aloitteisuus, ahkera työnteko ja innostuneisuus. Nämä kielenulkoiset keinot kertovat työyhteisölle, että työntekijä on valmis ottamaan vastuun tehtävistään ja on sitoutunut työyhteisöön, eikä häntä tämän jälkeen enää tarvitse tarkkailla erilaisuutensa vuoksi. (Tuononen 2013, 83.)

2.3 Yhteenveto

Edellä esittelemäni aiempi tutkimus ja julkinen keskustelu on tarkastellut siirtolaisia sekä työnhakijoina työmarkkinoilla että hoiva-alan työntekijöinä. Siirtolaisten työllistyminen, työmarkkina-asema ja työyhteisön jäsenyys on ollut esillä yhä kasvavissa määrin sekä poliittisessa päätöksen teossa, julkisessa keskustelussa että tutkimuksessa, sillä siirtolaisten integraatio työmarkkinoille, ja etenkin palkkatyö, on nähty yhtenä tehokkaimmista keinoista edesauttaa sosiaalista integraatiota suomalaiseen yhteiskuntaan.

Aloitin monimuotoistuvaan työelämään liittyvän aiemman tutkimuksen tarkastelun työmarkkinoiden rakenteelliselta tasolta tarkastelemalla siirtolaistaustaisten työnhakijoiden työmarkkina-asemaa. Aiemman tutkimuksen mukaan siirtolaistaustaisten työnhakijoiden työllistyminen on usein siirtolaisen omien kykyjen ja mielenkiinnonkohteiden ohella riippuvainen maahanmuutto- ja työmarkkinapolitiikasta sekä työmarkkinoiden rakenteista, jotka säätelevät työmarkkinoille pääsyä ja asemaa työmarkkinoilla. Myös talouden tarpeet luovat kysyntää sellaiselle työvoimalle, joka työskentelee matalammalla palkalla ja heikommilla työehdoilla, sillä työvoiman ulkopuolella ole enää riittävästi perinteistä halpatyövoimaa, kuten valtaväestöön kuuluvia naisia, nuoria ja maalta kaupunkiin muuttaneita. Pohjois-Euroopassa työllistyminen on monille siirtolaisille paikalliseen väestöön nähden haastavampaa ja tapahtuu usein paikallisen väestön aliarvostamille aloille kuten siivous-, palvelu- ja hoiva-alalle.

Siirtolaistyöntekijä saattaa saada vähemmän vastinetta osaamiselleen ja ammattitaidolleen, mikäli tältä puuttuu niitä tietoja, taitoja, verkostoja ja ominaisuuksia, joita maan työmarkkinoilla arvostetaan. Siirtolaiset tulevatkin korostuneesti valtaväestöön verrattuna työmarkkinoille niin sanottujen ”sisääntuloammattien” kautta, jotka viittaavat epävarmoihin matalankynnyksen työsuhteisiin, joissa työntekijältä ei välttämättä vaadita esimerkiksi vahvaa ammatti- tai kielitaitoa.

Sisääntuloammatit näyttäytyvätkin monelle siirtolaistaustaiselle työntekijälle mahdollisuutena kehittää kielitaitoa ja kulttuurista osaamista, jotka puolestaan voivat edesauttaa siirtymisessä kohti omaa koulutusta tai ammattitaitoa vastaavaa työtä. Näin ollen sisääntulotyöt voidaan mieltää myös yksilöllisen urakehityksen yhdeksi vaiheeksi. Toisaalta epävarmuus, väliaikaisuus ja pakko tehdä paikallisen väestön aliarvostamia töitä voidaan nähdä myös osaksi lohkoutuneita työmarkkinoita, joilla prekaarit, eli epävakaa ja epävarmat työt, jäävät usein siirtolaisten osaksi. Kokemus vaihtoehtojen vähyydestä heikentääkin aiemman tutkimusten mukaan siirtolaisten neuvotteluasemaa työmarkkinoilla ja pakottaa näin ollen joustamaan esimerkiksi palkasta tai työolosuhteista.

Omaa tutkimustani ajatellen tärkeimmät huomiot liittyvät työmarkkinoilla sijoittumisen ohella työmarkkinoilla tunnustettuihin tietoihin, taitoihin, verkostoihin ja

ominaisuuksiin, jotka aiempi tutkimus näkee työllistymisen ja työyhteisön jäseneksi tulemisen edellytyksenä. Siirtolaisten työnsaantia ja etenemistä työmarkkinoilla hankaloittaa aiempien tutkimusten mukaan useimmin heikko kielitaito. Myös mediassa kielitaito näyttyy eräänlaisena siirtolaisen potentiaalinen osoittavana mittana. Lisäksi mediassa arvostetaan siirtolaisia, jotka ahkerivat paikkansa sisääntulotyömarkkinoilta eteenpäin itse muun muassa kieli- ja ammattitaidon kehittämisen kautta. Kielitaidon ohella aiempi tutkimus tunnistaa, että työmarkkinoilla arvostetaan Suomi-spesifiä osaamista, suomalaista koulutusta ja työkokemusta sekä omaa aktiivisuutta tietotaidon kehittämisessä.

Monelle siirtolaiselle kouluttautuminen lähihoitajaksi ja työ hoiva-alalla näyttyy etenemisenä kohti ”vakavampia” työmarkkinoita. Hoiva-alalla siirtolaistyöntekijöihin suhtaudutaan kuitenkin kaksijakoisesti. Toisaalta siirtolaishoitajiin suhtaudutaan myönteisesti; sekä politiikassa että mediassa heidät nähdään ratkaisuna alan kasvavaan työvoimapulaan. Hoiva-alan esimiesten keskuudessa siirtolaishoitajat kuvaillaan taustansa vuoksi vastuullisiksi, aktiivisiksi ja ahkeriksi työntekijöiksi. Esimiehet kokevat siirtolaiset sopivina etenkin vanhustenhoiva-alalle vanhuksia kunnioittavan käytöksensä ansiosta. Toisaalta siirtolaishoitajat nähdään epäilyttävinä ja heidän pätevyytensä kyseenalaistetaan.

Hoiva-alan työnantajien epäilykset liittyvät useimmin puutteelliseen kielitaitoon, mitä aiemman tutkimuksen mukaan nähdään siirtolaishoitajien merkittävimpänä puutteena. Hoiva-alan esimiehet korostavat ”kunnollisen” suomen kielen taidon olevan edellytys työssä pärjäämiselle, sillä kielitaidon puuteet linkitetään myös epäilyksiin ammattitaidosta. Potilasturvallisuuden ohella puutteellinen kielitaito vaikuttaa hoiva-alan esimiesten mukaan esimerkiksi kykyyn tehdä kirjauksia ja kommunikoida hoivan tarvitsijoiden kanssa. Myös mediassa epäilyt ja kielteisyyt siirtolaistyöntekijöitä kohtaan linkittyvät usein pelkoon kielitaidon puutteesta.

Kuten työmarkkinoiden kontekstissa myös hoiva-alalla omaa aktiivisuutta, ahkeruutta ja oma-aloitteisuutta näytetään arvostavan. Näiden ominaisuuksien avulla siirtolainen voi pyrkiä todistamaan sopivuuttaan ja sitoutuneisuuttaan työyhteisöön silloin, kun tämän muut tiedot ja taidot nähdään puutteellisina suhteessa odotettuun ammattitaitoon.

Jatkan tutkielmassani sellaisten aiempien tutkimusten viitoittamalla tiellä, jotka eivät analysoi ainoastaan siirtolaisten sijoittumista työmarkkinoilla vaan tarkastelevat myös työyhteisöjä ja siirtolaistaustaisten työntekijöiden omia kokemuksia. Osallistun aiempaan tutkimukseen pyrkimykselläni jäsentää ja tehdä ymmärrettäväksi niitä prosesseja, jotka tuottavat eriarvoisuutta ja luovat esteitä. Näiden esteiden esittelyn ohella tuon tutkielmassani esiin keinoja niiden analysointiin ja ymmärtämiseen. Huomioin tutkielmassani siirtolaistaustaisten työntekijöiden heterogeenisyyden. En kuitenkaan tarkastele tutkielmassani heterogeenisyyttä siirtolaisryhmien välillä näiden etnisen taustan perusteella, vaan olen ensisijaisesti kiinnostunut, miten työmarkkinoilla tunnustetut ja jakautuvat tiedot, taidot, verkostot ja ominaisuudet luovat siirtolaisten välille eriarvoisuutta.

3 Resurssit työelämän eriarvoisuuden lähteenä

Tässä luvussa tarkastelen resursseja käsitteellisinä välineinä, jotka kuvaavat työmarkkinoilla arvostettuja tietoja, taitoja, verkostoja ja ominaisuuksia (Forsander 2002, 51-61). Resurssien avulla tarkastelen tutkielmassa niitä työelämän prosesseja, jotka tuottavat eriarvoisuutta, ehdollistavat pääsyä työmarkkinoille ja työyhteisön jäseneksi ja ylläpitävät eroja myös siirtolaistaustaisten työntekijöiden välillä.

Työelämän rakenteet tuottavat eriarvoisuutta ja ehdollisuutta työmarkkinoilla ja työyhteisöissä vaatimalla työntekijöiltä tiettyjä resursseja, joita kaikilla ei kuitenkaan ole yhtä paljon. Toisaalta resurssit ovat yhteydessä eriarvoisuuteen myös siten, ettei kaikkia yksilön tietoja, taitoja, ominaisuuksia ja verkostoja arvosteta ja tunnusteta työelämässä tasavertaisesti. (Forsander 2002, 54; Panichella 2017, 64-68.) Myös se, että osa resursseista on yhteiskuntasidonnaisia tuottaa eriarvoisuutta ja luo esteitä siirtolaisten työllistymiselle, sillä resursseja saatetaan arvostaa enemmän siellä, missä ne on hankittu (Forsander 2002, 51-57; Tuononen 2013, 41-42). Resurssin käsite on tutkielmassani väline, jolla kysyn aineistolta, millaisia tietoja, taitoja, ominaisuuksia ja verkostoja siirtolaiset liittävät työelämän haasteisiin ja niistä selviämiseen. Tarkastelen erityisesti, millaisena resurssina kielitaito näyttäytyy työelämässä.

Yksilön mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaansa yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla ovat yhteydessä muun muassa tämän taloudellisiin, kulttuurillisiin, sosiaalisiin ja inhimillisiin resursseihin (Bourdieu 1986, 241-258; 1989,17; Hiebert 1997, 3-7). Resurssit, joita voidaan myös pääoman käsitteen kautta tarkastella, ovat aineellisia ja aineettomia tietoja, taitoja, verkostoja ja ominaisuuksia, joiden eri muodot ovat sidoksissa toisiinsa. Resurssit myös tukevat toisiaan ja niillä on sekä yhteiskunnassa että työmarkkinoilla vaihtoarvoa. Työmarkkinoiden kontekstissa voidaan esimerkiksi ajatella, että yksilön kulttuuriset, inhimilliset ja sosiaaliset resurssit voivat edesauttaa työnsaantia, josta saa vastineeksi taloudellisia resursseja. (Bourdieu 1989, 17; Forsander 2013, 230; Tuononen 2013, 41-44.)

Työmarkkina-aseman ja työyhteisön jäsenyyden kannalta merkittävimpiä resursseja ovat ne resurssit, joita paikallisilla työmarkkinoilla- ja yhteisöissä tunnustetaan ja pidetään arvossa. Resurssit eivät näin ollen olekaan ainoastaan yksilön ominaisuuksia tai omaisuutta, vaan jotain, jotka välittävät yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta. Aiemman tutkimuksen mukaan suomalaisilla työmarkkinoilla ja -yhteisöissä korostuvat siirtolaisten kannalta usein sellaisien resurssien merkitykset, jotka auttavat häivyttämään erilaisuutta, sillä erilaisuus saatetaan rekrytoivien esimiesten keskuudessa nähdä uhkana muun muassa työyhteisöön sopeutumiselle. Erilaisuuteen linkittyvät ennakkoluulot saattavat näin ollen hankaloittaa myös siirtolaisten työnsaantia. (Ahmad 2010, 75-78; Tuononen 2013, 43.) Forsanderin (2002, 225) mukaan siirtolaistyöntekijän tulee pyrkiä häivyttämään erilaisuutensa ”näyttämällä, kuulostamalla ja vaikuttamalla luotettavalta suomalaiselta työntekijältä”. Siirtolaiskategoriasta pois pääsy, tutustuminen työyhteisöön ja ”todistamisen taakka” alalle ja työyhteisöön sopeutumisesta jää kuitenkin usein siirtolaisen omalle vastuulle (Nieminen 2010, 158-161).

Uusien työntekijöiden on jo rekrytointivaiheessa osoitettava työnantajalle sekä pätevyytensä että sopivuutensa työhön, jonka lisäksi työyhteisön arvostus on ansaittava päästäkseen siihen jäseneksi (Gilson 2003, 1454- 1456; Tuononen 2013, 32-35). Uusi työntekijä voi ansaita työyhteisön arvostuksen antamalla osaamisestaan luotettavaa, tunnustettuihin tietoihin ja taitoihin perustuvaa näyttöä ja toimimalla työyhteisön odotusten mukaisesti. Myös kyky ymmärtää ja tulla ymmärretyksi on yhteydessä arvostuksen syntymiseen. Työllistyminen ja työyhteisön jäsenyys edellyttävät tästä

syystä myös monipuolista, tarkkaa ja sujuvaa kielitaitoa. (Forsander 2002, 216-217; Tuononen 2013, 32-35 ja 136-139.)

Myös Suvi Niemisen (2010, 148-150) mukaan työyhteisön arvostus, osallisuus ja työn edellyttämä ammattitaito rakentuu tunnustettujen resurssien pohjalta. Työssä ammattitaitoa arvioidaan ja tarvitaan aina, mutta se mikä tunnustetaan ammattitaidoksi ei ole vakiintunut vaan vaihtelee muun muassa alakohtaisesti ja elää ajassa.

Työllistyäkseen ja tullakseen työyhteisön jäseneksi työnhakijan on ymmärrettävä ja omaksuttava ne tiedot ja taidot, joita häneltä vaaditaan. (mm. Ahmad 2010, 75-78; Forsander 2002, 51-61.) Työ hoiva-alalla on sosiaalista ja tapahtuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa sekä hoivan tarvitsijoiden, omaisten että työyhteisön muiden jäsenten kanssa, mikä vaatii työntekijältä monipuolisia resursseja, joita esittelen seuraavaksi taloudellisten ja materiaalisten, sosiaalisten sekä kulttuuristen ja inhimillisten resurssien käsitteiden kautta.

3.1. Taloudelliset ja materiaaliset resurssit

Resurssit mielletään usein taloudellisten resurssien kautta aineellisena varallisuutena. Taloudelliset resurssit, joita on tutkittu myös taloudellisen pääoman käsitteen kautta, ovat yksi klassisista pääoman muodoista. (Bourdieu 1986, 241-242; Light & Gold 2000, 84.) Siirtolaisten taloudellisia resursseja koskeva tutkimus linkittyy työmarkkinoiden kontekstissa usein taloudellisen pääoman käsitteen kautta siirtolaisyrittäjiä koskevaan tutkimukseen (Forsander 2002, 51-52; Joronen 2002, 119-127). Hoiva-alalle työllistymisen näkökulmasta taloudellisia resursseja on tutkittu vähemmän.

Aiemman tutkimuksen valossa näyttää siltä, että työmarkkinoilla liikkumisen, hoiva-alalle työllistymisen ja työyhteisön jäseneksi tulemisen kannalta taloudellisilla resursseilla on suurin vaikutus linkittyessään muihin resursseihin (ks. Forsander 2013, 230; Joronen 2002, 128-130; Tuononen 2013, 41-44). Taloudelliset resurssit voivat mahdollistaa muiden resurssien kehittämisen, mikä voi puolestaan edesauttaa työllistymistä tai antaa eväitä työyhteisön jäseneksi tulemiseen. Esimerkiksi yksityinen kielenopetus voi tulla kysymykseen taloudellisten resurssien niin salliessa ja nopeuttaa pääsyä työmarkkinoille sillä välin, kun siirtolainen odottaa oleskelulupaa ja pääsyä varsinaisten kotouttamispalveluiden mahdollistamien kielikurssien pariin. (Himanen & Könönen 2010, 57-60.) Kulttuuriset, sosiaaliset ja inhimilliset resurssit voivat myös

edesauttamalla työllistymistä lisätä yksilön taloudellisia resursseja työstä vastineena saatavan palkan muodossa. (Forsander 2013, 230; Tuononen 2013, 41-44).

Myös työnantajan taloudelliset ja materiaaliset resurssit ovat yhteydessä siihen, mitä resursseja työntekijöiltä vaaditaan ja miten työntekijät pystyvät työssään sekä hyödyntämään että kehittämään tietojaan ja taitojaan. Esimerkiksi hoiva-alan taloudellisten säästötavoitteiden johdosta jatkuvaa työvoimapulaa ei pystytä aina korvaamaan sijaisilla, jolloin työntekijät kuormittuvat ja joutuvat työskentelemään kiireessä (Erkkilä 2018, 20). Kiireestä johtuen työntekijöillä on näin ollen myös vähemmän aikaa vaadittavien tehtävien suorittamiseen. Työnantajan tarjoamat materiaaliset resurssit, kuten apuvälineet saattavatkin kompensoida työntekijältä puuttuvia resursseja, kuten aikaa. Super-liiton selvityksen mukaan apuvälineet saattavat tuoda helpotusta myös esimerkiksi kommunikointiin ja kirjaamiseen, mistä voi olla hyötyä etenkin niille työntekijöille, joille suomen kieli tuottaa haasteita. Toisaalta työnantajan tarjoamien materiaalisten resurssien puutteellisuus tai niiden viat saattavat puolestaan lisätä ajanpuutetta ja haasteita entisestään. Työntekijän omien resurssien merkitys korostuu tilanteissa, joissa esimerkiksi apuvälineet vioittuvat kesken työn ja työntekijä joutuu keksimään ratkaisun ongelmaan itsenäisesti. (Erkkilä 2018, 11-16.)

3.2 Sosiaaliset resurssit

Sosiaaliset resurssit ovat sosiaalisen pääoman teoriassa sosiaalisia suhteita ja verkostoja, jotka tulevat näkyviksi ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja toimivat muun muassa taloudellisen toiminnan ehtona (Coleman 1988, 97-105; Hjerpe 1998, 5-8 ja 14-19; Light & Gold 2000, 94-97). Sosiaaliset resurssit ilmenevät esimerkiksi tiedon jakamisena, yhteisinä toimintamalleina, odotuksina ja velvoitteina sekä luottamuksena yhteisöjen, yksilöiden ja instituutioiden välillä (Coleman 1988, 101-105). Lisäksi ne voivat vaikuttaa yksilön asemaan yhteiskunnassa ja määrittellä näin ollen myös yksilön yhteiskunnallista luokka-asemaa (Bourdieu 1986, 241-258).

Mark Granovetterin (1973, 1360 ja 1370-1371) verkostoteorian mukaan aiempi tutkimus on korostanut liikaa vahvojen suhteiden, ”strong ties”, merkitystä suhteessa heikkoihin suhteisiin, ”weak ties”. Granovetterin mukaan heikot suhteet, eli tuttavuuksista koostuvat verkostot ovat oletettua merkittävämpiä työmarkkinoilla etenemisen ja työmarkkinoihin liittyvän tiedonkulun kannalta. Suomen

työmarkkinakontekstissa muun muassa Kathleen Valtonen osoitti 2000-luvun alussa siirtolaisten tutuista koostuvien verkostojen olevan tehokas väline työllistymistä palvelevassa kommunikaatiossa (Valtonen 2001, 434-435).

Monien siirtolaisten kohdalla samaan yhteisöön kuuluvat muodostavat sosiaalisen verkoston, jonka merkitys korostuu etenkin maahantulon alkuvaiheessa, jolloin verkosto tuo turvaa ja auttaa eteenpäin tilanteessa, jossa siirtolaiselta usein puuttuu paikallisilla työmarkkinoilla vaadittu kielitaito, koulutus ja työkokemus. Omien siirtolaisverkostojen ohella ja etenkin ajan kuluessa verkostojen laajuus ja valtaväestöön luotujen kontaktien merkitys kuitenkin kasvaa, sillä laajat, paikalliset verkostot toimivat usein tehokkaampina työllistymisen kanavina työmarkkinoilla, joilla erilaisuus nähdään uhkana työelämään sopeutumiselle. (Coleman 1988, 102-103; Forsander 2002, 205; 2013, 234-239; Tuononen 2013, 42.)

Toisaalta verkostojen laajuuden ja paikallisuuden ohella merkittävää työllistymisen kannalta on myös se, millaisessa kieliympäristössä siirtolainen viettää aikaansa. Aiempien tutkimusten mukaan niillä siirtolaisilla, joiden lähimmät sosiaaliset verkostot kommunikoivat paikallisella valtakielellä on muita siirtolaisia paremmat edellytykset työllistymiselle, sillä heidän kielitaitonsa on usein monipuolisempi ja vahvempi kuin niillä, jotka altistuvat kielelle vähemmän. (Espenshade & Fu 1997, 288-292; Forsander 2002, 189.) Näin ollen työllistyminen hoiva-alalle, jolla kielitaito näyttäytyy yhtenä merkittävimmistä työllistymisen kriteereistä, voi olla helpompaa niille siirtolaisille, joilla on laajat, pääosin suomen kielellä kommunikoivat verkostot.

3.3 Kulttuuriset ja inhimilliset resurssit

Kulttuuriset ja inhimilliset resurssit kytkeytyvät työmarkkinoilla usein toisiinsa. Esimerkiksi työnantajien odotukset työntekijän ammattitaidosta käsittävät sekä kulttuurisia että inhimillisiä resursseja. Näiden resurssien merkittävin ero työmarkkinoiden kontekstissa liittyy Ivan Lightin ja Steven Goldin mukaan siihen, että kulttuuriset resurssit palautuvat yksilölle työelämässä usein arvostuksena, joka mahdollistaa osallisuuden, inhimilliset resurssit linkittyvät puolestaan useammin muodolliseen pätevyyteen ja tätä kautta yksilön työmarkkina-asemaan. (Forsander 2013, 230; Light & Gold 2000, 91-92.)

Kulttuurisia resursseja on perinteisesti tarkasteltu ranskalaisen sosiologin Pierre Bourdieun klassisen pääomateorian valossa kulttuurisen pääoman käsitteen kautta, joka voidaan mieltää ei-rahalliseksi pääomaksi, jota yksilö voi hyödyntää erottautumisen keinona yhteiskunnallisen asemansa parantamiseksi. Bourdieu onkin rinnastanut kulttuuriset resurssit yhteiskuntaluokkaan, jolloin resurssit kertovat yksilön ”hyvästä mausta” ja asemasta yhteiskunnassa. (Bourdieu 1973, 71-84; 1990, 123-139; Forsander 2013, 233-234.)

Kulttuuriset resurssit voidaan työmarkkinakontekstissa mieltää kulttuuristen tapojen, tietojen, arvojen ja normien ymmärtämiseksi, mitkä voivat esimerkiksi työtä hakiessa ilmetä oikeanlaisena käytöksenä rekrytointitilanteessa. Työn saaminen, eteneminen työssä ja työyhteisön jäsenyys edellyttää työyhteisön kulttuurin, sosiaalisen koodin, hallitsemista, jota ei aina muotoilla vain verbaalisti vaan se elää säännöissä ja oletuksissa. (mm. Bourdieu 1990, 123-139; Forsander 2002, 56; Light & Gold 2000, 91-92.) Yksilön on käyttäydyttävä niin ja kuulostettava siltä, että kuuluu yhteisöön vakuuttamalla työyhteisön jäsenet siitä, että hallitsee nekin tavat, säännöt ja oletukset, jotka ovat muodollisen pätevyyden ylittäviä (Forsander 2013, 233-234; Light & Gold 91-94; Silfver 2010, 122-144). Nämä odotukset, tavat, säännöt ja oletukset voivat kuitenkin vaihdella paikasta riippuen ja elää ajassa.

Yksilö voi Bourdieun teorian mukaan kerryttää kulttuurisia resursseja ja kasaantuessaan ne lisäävät yksilön potentiaalia ja arvostusta työmarkkinoilla. Resursseja voi kehittää esimerkiksi koulutuksen kautta, mikä puolestaan edellyttää yksilöltä muitakin resursseja. (Bourdieu 1986, 243-248; Light & Gold 2000, 91-94.) Suomalaisilla työmarkkinoilla ja hoiva-alalla rekrytoinnista vastaavat esimiehet arvostavat aiemman tutkimuksen mukaan suomalaista koulutusta ulkomailla saatua koulutusta enemmän muun muassa sen tarjoaman kulttuurispesifin opetuksen ansiosta. Koulutus tarjoaa ammattitaidon ohella mahdollisuuden kehittää työmarkkinoilla tunnustettuja kulttuurisia resursseja; niitä kulttuuriin sidoksissa olevia tietoja, taitoja, arvoja ja normeja, jotka edesauttavat myös työllistymistä ja työyhteisön jäseneksi tulemistä. Tässä mielessä etenkin ne siirtolaiset, joilla on ulkomailla saatu tutkinto, saattavat olla työnantajan silmissä heikommassa asemassa valtaväestöön nähden. (Forsander 2013, 233; Nätti 1988, 29-31; myös Light & Gold 2000, 91-94.)

Siinä missä kulttuuriset resurssit viittaavat yksilön kykyyn ymmärtää odotettuja tai vaadittuja kulttuuriin sidoksissa olevia tapoja, tietoa, arvoja ja normeja, linkittyvät inhimilliset resurssit osaamiseen ja ominaisuuksiin, joita yksilöltä eri yhteyksissä odotetaan. Inhimillisten resurssien osatekijöitä voivat olla esimerkiksi koulutus, työkokemus, ammatti- ja kielitaito (Chiswick 1978, 918-920; Light & Gold 2000, 87-91). Kuten kulttuuriset resurssit myös inhimilliset resurssit elävät sekä ajassa että paikassa ja esimerkiksi työmarkkinoiden kontekstissa työn kannalta arvostettu ja vaadittu osaaminen vaihtelee niin työpaikka- kuin alakohtaisesti. Myös työmarkkinoiden kysyntä vaikuttaa siihen, minkälaista osaamista arvostetaan. (Forsander 2002, 52-56; 2013, 230-233.)

Inhimillisiä resursseja on tarkasteltu inhimillisenä pääomana, ”human capital”, esimerkiksi taloustieteessä osana ekonomisen aseman tutkimusta, jossa se linkittyy yksilön asemaan yhteiskunnassa. Inhimillisen pääoman teorian mukaan yksilön inhimilliset resurssit vaikuttavat tämän potentiaaliin esimerkiksi työnantajien silmissä muun muassa koulutuksen, työkokemuksen ja vaaditun ammattitaidon kautta. (Chiswick 1978, 918-920; Forsander 2002, 51-57; 2013, 230-232; Tuononen 2013, 42.)

Teorian valossa siirtolaisten valtaväestöön verrattuna heikompaa työmarkkina-asemaa on selitetty siirtolaistaustaisten työntekijöiden inhimillisten resurssien puutteella, kuten heikommalla koulutuksella, vähäisemmällä työkokemuksella tai puutteellisella kielitaidolla (Borjas 1994, 1671-1685; Forsander 2002, 52-56; Massey ym. 1993, 434-435). Parempi työmarkkina-asema ja työllistymien edellyttää siirtolaiselta aiemman tutkimuksen mukaan näin ollen inhimillisten resurssien kehittämistä, mikä saattaa kuitenkin konkretisoitua paremmaksi työmarkkina-asemaksi joskus vasta vuosien päästä (Chiswick 1978, 918-920; Forsander 2002, 52-55; Hiebert 1997, 3-7).

Siirtolaisten valtaväestöön verrattuna heikompaa asemaa työmarkkinoilla- ja yhteisöissä on aiemmassa tutkimuksessa selitetty myös inhimillisten resurssien yhteiskuntasidonnaisuudella. Etenkin koulutus ja työkokemus ovat resursseja, joilla on työmarkkinoilla paras vaste usein siellä, missä ne on hankittu. Tämä näkyy työmarkkinoilla pitkälti paikallisen työkokemuksen ja tutkinnon arvostamisen kautta. (Bauer & Zimmermann 1999, 6-8; Forsander 2013, 231.) Vaikka lähtömaan korkea koulutus antaa siirtolaiselle paremmat edellytykset tarvittavien inhimillisten resurssien

kehittämiseksi, on korkea koulutus Thomas Bauerin ja Klaus Zimmermannin (1999, 14-15) mukaan yksi vaikeimmin uuteen asuinmaahan siirrettävistä resursseista. Tämä selittyy esimerkiksi sillä, että työnantajat uskovat paikallisen tutkinnon edistävän myös muita työssä tarvittavia resursseja, kuten paikallisten tapojen, arvojen ja ammattisanaston tuntemusta. Koulutus liittyykin näin ollen sekä yksilön inhimillisiin että kulttuurisiin resursseihin. Paikallinen työkokemus rinnastetaan usein vahvempaan ammattitaitoon, paikallisella kielellä suoritettu tutkinto puolestaan luo työnantajille kuvan kielen vahvasta hallinnasta. (Ahmad 2010, 76; Espenshade & Fu 1997, 290-292; Forsander 2002, 54-55.) Inhimillisiä resursseja, kuten ammattitaitoa, työkokemusta ja koulutusta arvostetaan työmarkkinoilla usein vasta siinä vaiheessa, kun kielitaito mahdollistaa niiden hyödyntämisen (Forsander 2002, 186; Waxman 2001, 491-494).

Kielitaito on yksi merkittävimmistä työmarkkina-asemaan vaikuttavista resursseista (Hiebert 1997, 3-4). Tutkimuksissa kielitaidon puutteella selitetään muun muassa siirtolaisten heikompaa työmarkkina-asemaa suhteessa valtaväestöön ja työnantajat pitävät kielitaitoa edellytyksenä viestittää sekä pätevydestä työhön että sitoutuneisuudesta työyhteisöön (Bauer & Zimmermann 1999, 14-15; Borjas, 1994; 1684-1685; Forsander 2013, 234). Myös Suomen työmarkkinoiden kontekstissa siirtolaisten suomen kielen taito näyttää merkittävimpänä resurssina työllistymisen kannalta, vaikka tyypillisesti suomalaisilla työmarkkinoilla pääpaino on ollut koulutuksella (Forsander 2013, 232; Tuononen 2013, 42). Lisäksi kielitaito linkittyy muihinkin resursseihin, sillä sen avulla ylläpidetään muun muassa sosiaalisia verkostoja ja kerrytetään kulttuurisia resursseja (Latomaa ym. 2013, 182-183; Hiebert 1997, 3-4). Aiempien tutkimusten valossa sekä työnantajat että siirtolaiset itse linkittävät suomen kielen taidon parempaan työmarkkina-asemaan, sillä kielitaito nähdään perusedellytyksenä, jolle muut työelämässä tarvittavat resurssit rakentuvat (mm. Antikainen 2010, 81; Forsander 2002, 185; Valtonen 2001, 424).

Suomen kielen taidolle annettu merkitys suhteessa muuhun kielitaitoon onkin huomattava ja vaikka siirtolaiset tuovat monipuolista kieliosaamista esimerkiksi yhä kansainvälistyvälle hoiva-alalle, ei muuta kieliosaamista arvosteta työyhteisössä samalla tavalla (Jaakkola 2000, 64-65 ja 123-126; Tuononen 2013, 136-138; Valtonen 2001, 436-437). Hoiva-alalla suomen kielen taito korostuu, sillä hoiva-alan esimiehet ja terveydenhoitoalan johtajat kokevat, että ammattiin liittyvän kielitaidon puute kasvattaa

väärinymmärryksen riskiä ja voi pahimmillaan vaarantaa potilasturvallisuuden. Suomen kielen taidon merkitys korostuu etenkin hoivan tarvitsijoiden kanssa kommunikoidessa ja etenkin vanhustenhoitoalalla ikääntyvien ihmisten puhettavat ja murteet voivat aiheuttaa ymmärtämisen haasteita monille siirtolaisille. (Koivuniemi 2012, 39-40; Tuononen 2013, 48-49.)

Kielitaidon riittävyys saa eri yhteyksissä erilaisia tulkintoja; resurssit eivät näin ollen olekaan ainoastaan yksilön ominaisuuksia, vaan määritelmät niistä tehdään työmarkkinoilla usein ulkopuolisten tahojen toimesta. Lisäksi kielitaito työmarkkinoilla arvostettuna resurssina asettaa siirtolaiset herkästi epätasa-arvoiseen asemaan sekä valtaväestöön nähden että toisiinsa verrattuna, sillä siirtolaisen äidinkielen ja opeteltavan kielen rakenteellinen samankaltaisuus vaikuttaa siihen, kuinka helposti uusi kieli on omaksuttavissa. (Forsander 2002, 187-189; Pälli & Latomaa 1997, 90-91.) Näin ollen pelkät opinnot tai maassa asuttu aika eivät riitä kertomaan todellisesta kielitaidosta (Latomaa ym. 2013, 178). Tästä johtuen tutkimuksissa onkin pidetty työnantajien vaatimuksia paikoitellen lähes virheettömästä kielitaidosta kohtuuttomina ja ne on rinnastettu epäsuoraan syrjintään, jossa johtopäätökset siirtolaisen pätevyydestä työhön tehdään pelkän kielitaidon perusteella (Ahmad 2010, 77-78).

3.4 Yhteenveto

Siirtolaisten työllistymisen taustalla vaikuttavat taloudelliset ja materiaaliset, sosiaaliset sekä kulttuuriset ja inhimilliset resurssit. Vaikka nämä resurssit kietoutuvat ja tukevat toisiaan, ei työmarkkinoilla arvosteta kaikkia resursseja tasavertaisesti. Resurssien arvostus vaihtelee paikoittain ja elää ajassa. Lisäksi resurssien tunnustamiseen vaikuttavat myös työmarkkinoiden tarpeet. Ehdollisuutta työmarkkinoille pääsyssä ja eriarvoisuutta siirtolaisten välillä syntyy myös sitä kautta, etteivät resurssit jakaudu tasaisesti. Hoiva-alan kontekstissa tunnustettuja ja arvostettuja resursseja ovat usein sellaiset resurssit, joilla siirtolainen pystyy häivyttämään erilaisuuttaan ja toimimaan kuten ”luotettava suomalainen työntekijä”.

Siirtolaisten paikalliseen väestöön verrattuna heikompaa työmarkkina-asemaa selitetään usein kulttuuristen ja inhimillisten resurssien puutteen kautta, sillä työntekijän ammattitaito määritellään usein näiden resurssien avulla. Kielitaito, jonka tutkimus mieltää yhdeksi inhimillisten resurssien osatekijäksi, on siirtolaisten hoiva-alalle

työllistymisen ja työyhteisön jäseneksi tulemisen näkökulmasta yksi tärkeimmistä resursseista. Kielitaidon merkitys korostuu, sillä se kietoutuu vahvasti myös muihin resursseihin. Kielitaito nähdään perusedellytyksenä, jonka pohjalle muut työelämässä tarvittavat resurssit rakentuvat. Kielitaito yhdessä muiden inhimillisten resurssien kanssa toimii välittävänä linkkinä kulttuurisia ja sosiaalisia resursseja kerrytettäessä ja yhdessä nämä resurssit voivat mahdollistaa paremman työmarkkina-aseman, mikä puolestaan palautuu takaisin taloudellisina resursseina. Toisaalta työmarkkinoiden kontekstissa myös työnantajan taloudelliset ja materiaaliset resurssit vaikuttavat siihen, mitä resursseja työntekijältä odotetaan ja kuinka hän pääsee työssä resurssejaan hyödyntämään tai kehittämään.

4 Tutkimuskysymykset

Siirtolaisten työllistyminen, työmarkkina-asema ja työyhteisön jäsenyys on ollut esillä yhä kasvavissa määrin niin politiikassa, julkisessa keskustelussa kuin tutkimuksessakin, sillä siirtolaisten integraatio työmarkkinoille, ja etenkin palkkatyö, on nähty yhtenä tehokkaimmista keinoista edesauttaa sosiaalista integraatiota suomalaiseen yhteiskuntaan. Hoiva-ala ja erityisesti lähihoitajan työ on yksi niistä ammateista, joka on nähty sopivana väylänä integroida siirtolaisia sekä työelämään että yhteiskuntaan. Kasvavan työvoimatarpeen lisäksi väestön ikääntyminen sekä sosiaali- ja terveysalan muutokset etenkin vanhushoivatyössä ja kotihoidossa ovat merkittävimpiä syitä sille, miksi siirtolaistyöntekijöitä halutaan ja tarvitaan erityisesti hoiva-alalle.

Hoiva-alalla siirtolaistaustaisiin työntekijöihin suhtaudutaan toisaalta myönteisesti; heidät nähdään ratkaisuna alan kasvavaan työvoimapulaan. Lisäksi siirtolaiset nähdään hoiva-alan esimiesten keskuudessa alalle sopivina heidän kulttuuriseen taustaan liitettyjen luonteenpiirteiden, kuten ahkeruuden ja kunnioituksen takia. Toisaalta heidän pätevyytensä hoiva-alalle saatetaan myös kyseenalaistaa. Epäilykset pätevyydestä liittyvät esimerkiksi puutteellisina pidettyihin tietoihin ja taitoihin. Korostuneesti etenkin siirtolaisten kohdalla ongelmaksi muodostuu usein puutteellinen suomen kielen taito. Lisäksi puutteellinen Suomi-spesifi osaaminen, paikallisen koulutuksen puute sekä suppeammat paikalliset sosiaaliset verkostot ovat tekijöitä, joilla on selitetty siirtolaistaustaisten hoitajien pätevyyteen kohdistuvaa epäluottamusta. Aiemman

tutkimuksen valossa hoiva-alan kontekstissa sellaisten resurssien merkitys näyttääkin korostuvan, joilla siirtolaistaustainen työntekijä pystyy häivyttämään erilaisuuttaan ja toimimaan kuten ”suomalainen työntekijä” (Ahmad 2010, 75-78; Forsander 2002, 224-228).

Tällä tutkimuksella tarkoitukseni on osallistua keskusteluun muuttuvasta ja eriarvoisesta työelämästä. Edellä mainitsemieni havaintojen pohjalta tutkielmani tarkoituksena on tuoda lisänäkökulmaa keskusteluun, joka käsittelee työmarkkinoilla ja työelämässä arvostettuja resursseja tuomalla siirtolaisten omia kokemuksia näkyväksi. Tutkielmani lähtökohtana on siirtolaisten kohtaamien haasteiden ohella tarkastella millaiset resurssit näyttäytyvät heidän näkökulmastaan arvostettuina sekä työmarkkinoilla että hoiva-alan työyhteisössä. Tarkastellessani näitä resursseja siirtolaistaustaisten hoivatyöntekijöiden näkökulmasta pyrin keskittymään erityisesti siihen, miten suomen kielen taitoon liittyvät haasteet koetaan ja tulkitaan. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, millaisena resurssina kielitaito näyttäytyy työelämän haasteet kohdatessa.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1) Mitä haasteita siirtolaistaustaiset työntekijät ovat suomalaisille työmarkkinoille tullessaan sekä hoiva-alan työntekijöinä ollessaan kohdanneet? Miten nämä haasteet ja niistä selviäminen kytkeytyvät työntekijöiden resursseihin tai resurssien puutteeseen.

Vastatessani aiempiin kysymyksiin keskityn erityisesti siihen,

2) Miten siirtolaiset kokevat ja tulkitsevat työmarkkinoilla ja hoiva-alan työyhteisöissä ollessaan kielitaitoon liittyviä haasteita. Millaisena resurssina suomen kielen taito näyttäytyy työelämän haasteet kohdatessa?

Näihin kysymyksiin vastaamalla pyrin myös hahmottamaan, millaisena työnä vanhusten kotihoivatyö siirtolaistaustaisille työntekijöille näyttäytyy. Koska osallistun työelämän eriarvoisuutta koskevaan keskusteluun, pyrin siirtolaisten työelämässä kohtaamien haasteiden tarkastelun lisäksi tekemään ymmärrettäväksi niitä prosesseja, jotka tuottavat eriarvoisuutta, ehdollistavat pääsyä työmarkkinoille ja työyhteisön jäseneksi sekä ylläpitävät eroja myös siirtolaistaustaisten työntekijöiden välillä. Huomioin myös siirtolaistaustaisten työntekijöiden heterogeenisyyden. Olen kuitenkin ensisijaisesti kiinnostunut, miten resurssit luovat siirtolaisten välille eriarvoisuutta ja huomioin

heterogeenisyyden ennen kaikkea resurssien tunnustamisen ja jakautumisen, en etnisen taustan kautta.

5 Aineisto ja menetelmät

Aloitan luvun esittelemällä käyttämäni aineiston ja sen keruussa käytettyjä menetelmiä. Tämän yhteydessä pohdin sekä aineiston käytön perusteluja että mahdollisia rajoituksia, jonka jälkeen esittelen aineiston keruussa ja analyysissä huomioon otetut tutkimuseettiset kysymykset. Lopuksi esittelen aineiston analyysissä hyödyntämiäni analyysimenetelmiä.

5.1 Aineisto

Tutkimusaineistonani käytän tässä tutkielmassa kevään ja kesän 2012 aikana kerättyä haastatteluaineistoa, joka on osa Sirpa Wreden johtamaa ”The Shaping of Occupational Subjectivities of Migrant Care Workers: A Multi-Sited Analysis of Glocalising Elderly Care” (”Maahanmuuttajataustaisten hoitajien ammatilliset subjektiviteetit: Monipaikkainen analyysi globalisoituvasta vanhustenhoidosta”) tutkimushanketta (2011-2015). Suomen Akatemian rahoittama projekti (projektinnumero 251239) on osa Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen tutkimustoimintaa sosiologian oppiaineessa. (Olakivi 2018b, 53; University of Helsinki, 2015.)

Projektissa tarkasteltiin ulkomailla syntyneiden, Suomeen muuttaneiden siirtolaistaustaisten hoitajien sijoittumista vanhustenhoidon työhön Helsingissä. Helsingin valikoituminen hankkeen tutkimusalueeksi perustui pääkaupunkiseudun kasvavan siirtolaisväestön ohella siihen, että Helsingin vanhustenhoidon hallinto tulee sosiaali- ja terveydenhuollon taloudellisiin tehostamis- ja säästötavoitteisiin linkittyvien uudistusten johdosta kohtaamaan erityisiä haasteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015; University of Helsinki 2015.)

Projektin tarkoituksena on ollut muun muassa lisätä ymmärrystä ja valottaa siirtolaistaustaisten hoiva-alan työntekijöiden ammatti-identiteettiä eli työntekijöiden omia käsityksiä siitä, millaisia työntekijöitä he kokevat olevansa ja voisivat olla. Lisäksi projektissa on pyritty tarkastelemaan, miten julkinen keskustelu ja politiikka rakentavat

näitä käsityksiä kyvyistä ja mahdollisuuksista sekä vaikuttavat hoitokäytäntöihin ja hoitotyön järjestelyihin. (University of Helsinki, 2015.)

Tutkielmassa käyttämäni aineiston ovat keränneet projektissa tutkimusavustajana työskennellyt Miika Saukkonen yhdessä tutkija Antero Olakiven kanssa. He ovat keränneet haastatteluista koostuvaa aineistoa tutkimushankkeen osahankkeessa, joka tarkasteli Helsingin kaupungin kotihoidossa työskenteleviä siirtolaistaustaisia hoivatyöntekijöitä. (Saukkonen 2015, 22.) Tutkielmassa käyttämäni aineisto koostuu Helsingin kaupungin kotihoidon siirtolaistaustaisten työntekijöiden temaattisista haastatteluista, joita on yhteensä 16 kappaletta (Olakivi 2018b, 124-125).

Haastatellut työntekijät tavoitettiin ottamalla yhteyttä eri puolilla Helsinkiä sijaitsevien lähipalvelualueiden esimiehiin ja pyytämällä heitä kysymään alueensa siirtolaistyöntekijöiltä halukkuutta osallistua tutkimushankkeeseen. Varsinaiset haastattelut on toteutettu yhdeksällä eri kotihoidon lähipalvelualueella. (Saukkonen 2015, 22-23.)

Kaikki haastatellut työntekijät työskentelivät haastattelujen aikaan Helsingin kaupungin kotihoidossa. Suurin osa haastatelluista työntekijöistä (14) työskenteli kotihoidossa hoitajina, kaksi työntekijää hoitoavustajana. Haastatelluista vain kaksi oli miehiä. Joukossa oli neljä Saharan eteläpuolisesta Afrikasta Suomeen muuttanutta työntekijää, neljä Euroopasta, entisen Neuvostoliiton alueelta, neljä Lähi-idästä ja neljä haastateltavaa Kaakkois- ja Itä-Aasian alueelta. (Olakivi 2018b, 124-125.)

Suurin osa (14) haastatelluista oli valmistunut Suomessa lähihoitajaksi. Yhdellä työntekijällä oli haastattelujen aikaan opinnot vielä kesken, mistä johtuen hän työskenteli kotihoidon avustajana. Lisäksi yksi haastatelluista oli vasta hakeutumassa lähihoitajan opintoihin, mutta pystyi jo työskentelemään kotihoidossa, työskenneltyään kotimaassaan opettajana ja Suomessa koulunkäyntiavustajana. Hänellä ei kuitenkaan ollut vakituista työsuhdetta, sillä se edellyttää vähintään lähihoitajan tutkinnon. Koulutus- ja työkokemustaustaltaan haastateltu joukko oli hyvin heterogeenistä ja valtaosalla ei ollut ennen Suomeen tuloa kokemusta hoiva-alasta. Vain kahdella oli kotimaassaan suoritettu sairaanhoitajan tutkinto, jota ei kuitenkaan sellaisenaan hyväksytty Suomessa, minkä takia myös he olivat suorittaneet Suomessa lähihoitajan

tutkinnon. Opiskelumuodot Suomessa vaihtelivat haastateltujen keskuudessa oppisopimuskoulutuksesta lähiopetukseen ja osa oli suorittanut ammattitutkintonsa siirtolaisille suunnatuissa ryhmissä, osa puolestaan valtaväestöön kuuluvien opiskelijoiden parissa. Myös Helsingin kaupungin kotihoidossa työskennelty aika vaihteli haastateltujen työntekijöiden keskuudessa kuukausista useampaan vuoteen.

Vaikka kaikki haastatellut työntekijät olivat syntyneet Suomen ulkopuolella, vaihteli Suomessa asuttu aika haastateltujen keskuudessa muutamasta vuodesta vuosikymmeneen. Osa haastatelluista työntekijöistä (3) oli tullut Suomeen jo lapsena, suurin osa (13) kuitenkin vasta aikuisena. Haastateltavien joukossa oli sekä pakolaisina että turvapaikanhakijoina Suomeen muuttaneita, mutta myös rakkauden tai parempien työmahdollisuuksien perässä tulleita. Noin puolet haastatelluista (8) kertoi olevansa Suomen kansalaisia, neljä haastatelluista ei tuonut asiaa esiin haastattelussaan ja kolme haastateltua työntekijää kertoi, etteivät ole kokeneet suomen kansalaisuuden hakemista tarpeellisena tai ajankohtaisena.

Saukkonen (2015) on analysoinut käyttämälläni aineistolla pro gradu-tutkielmassaan siirtolaistaustaisten työntekijöiden ammatillista toimijuutta ja siirtolaisten omia kokemuksia ammatillisista vaikuttamismahdollisuuksistaan. Olakivi (2018b) on puolestaan käyttänyt ainestoa väitöskirjassaan analysoidessaan haastatteluja diskursiivisesti keskittyen hoivatyön resurssipulaa koskeviin kiistoihin ja tulkintoihin. Siirtolaisten resurssien kytkeytymisestä työelämän haasteisiin ja kielitaidosta resurssina ei tällä aineistolla ole aiemmin tehty tutkimusta.

Aineiston käytön perustelu ja rajoitteet

Koska aineisto on kerätty tutkimushankkeeseen, jonka tarkoituksena on ollut tuoda esiin työorganisaatioissa tapahtuvaa toimintaa sekä siirtolaishoitajien omia käsityksiä työntekijä-identiteetistään, on hoitajia pyydetty kuvailemaan kokemuksiaan ja kertomaan läpikäymiään vaiheita sekä työmarkkinoiden että hoiva-alan työyhteisön kontekstissa. Esimerkiksi hoitajien taustoja, työnhakua ja hoiva-alalla työskentelyä koskevien kysymysten ohella hoitajat ovat saaneet kuvailla muun muassa työhön ja työyhteisön jäsenyyteen liittyviä haasteita, ja nostaa esiin keinoja, jotka ovat edesauttaneet näiden haasteiden kohtaamista. (Liite 1; Olakivi 2018b, 129-132.) Tässä

mielessä haastattelut tarjoavat kattavan ja monipuolisen aineiston tutkimuskysymysten kannalta.

Aineiston avulla pystyn tarkastelemaan hoitajien omia kokemuksia haasteista, joita he ovat työmarkkinoilla ja hoiva-alan työyhteisöissä kohdanneet. Pystyn aineiston avulla myös tarkastelemaan miten haasteet ja niistä selviäminen kytkeytyy resursseihin tai niiden puutteeseen; millaiset resurssit näyttävät siirtolaishoitajien näkökulmasta arvostettuina niin työmarkkinoilla liikuttaessa kuin työyhteisön jäseneksi pyrittäessäkin? Tämän lisäksi aineisto tarjoaa mahdollisuuden kysyä, miten kielitaitoon liittyvät haasteet koetaan ja millaisena resurssina kielitaito näyttäytyy työelämän haasteet kohdatessa. Kartoittamalla näitä kysymyksiä pystyn myös tarkastelemaan hoitajien tapoja puhua kohtaamistaan haasteista.

Aineiston rajoitukset liittyvät ennen kaikkea siihen, että noin tunnin pituiset haastattelut on toteutettu haastateltavien työpaikalla työajalla, mikä on voinut vaikuttaa haastateltujen halukkuuteen ja uskallukseen kertoa työssään kohtaamista epäkohdista ja haasteista. Lisäksi se, että työntekijöitä haastateltiin vain kerran ja haastattelijat olivat haastatelluille entuudestaan tuntemattomia, Suomessa syntyneitä akateemisia valkoisia miehiä, on saattanut myös vaikuttaa siihen, mikä on koettu luontevaksi tuoda esiin. Toisaalta tutkimusavustajana ja haastattelijana projektissa toiminut Saukkonen kuvailee tunnelman haastattelutilanteissa olleen avoin ja välitön. Lisäksi hän kertoo työntekijöiden suhteutuneen haastatteluihin mielenkiinnolla ja asianmukaisella vakavuudella, jonka lisäksi hän koki vastausten vaikuttaneen aidoilta ja luotettavilta. (Saukkonen 2015, 22-23.) Tässä mielessä aineiston merkittävyyttä ei ole syytä epäillä.

Aineiston rajoituksia pohdittaessa on syytä huomioida myös, että haastattelut on toteutettu suomen kielellä, mikä ei ole haastateltavien oma äidinkieli. Näin ollen kysymysten ymmärtämiseen ja vastausten ilmaisemiseen liittyy väärinymmärryksen ja virheellisten tulkintojen riskejä sekä mahdollisia tulkinnallisia eroja niin haastattelutilanteessa kuin analyysinkin yhteydessä. Lisäksi on huomioitava myös aineiston ikä; koska aineisto on kerätty jo vuonna 2012, ovat siirtolaisten määrät sekä hoivan antajina että hoivan tarvitsijoina lisääntyneet etenkin pääkaupunkiseudulla. Tästä syystä aineiston pohjalta ei voidakaan tehdä suoria yleistyksiä kuvaamaan Helsingin nykyistä tilannetta. Muualla Suomessa on kuitenkin tällä hetkellä paljon alueita, joita

Helsingin hoiva-alaa vuonna 2012 hahmottanut aineisto sopii paremmin kuvaamaan. Aineisto sopii kuvaamaan esimerkiksi kasvavia alueita, kuntia, joissa vasta totutellaan väestön monimuotoistumiseen ja alueita, joilla siirtolaistaustaisten työntekijöiden määrä hoiva-alalla on vasta vähitellen kasvamassa.

Tutkimuseettiset kysymykset

Aineiston keräämisen yhteydessä on huomioitu tutkimuseettiset periaatteet. Ennen haastattelua osallistujilta anottiin tutkimusluvat ja osallistujille on taattu anonymiteetti läpi tutkimushankkeen. Haastateltaville on myös kerrottu tutkimukseen osallistumisen perustuvan vapaaehtoisuuteen ja heille on kerrottu mahdollisuudesta keskeyttää osallistuminen halutessaan. Lisäksi haastateltavat ovat haastattelujen yhteydessä saaneet tutkimuksen kuvauksen kirjallisena ja lupa sekä haastatteluihin että niiden äänittämiseen pyydettiin kirjallisena allekirjoituksineen. (Saukkonen 2015, 22-23.)

Aineiston käyttöön saadessani allekirjoitin vaitiolositoumuksen ja olen tämän tutkimuksen yhteydessä sitoutunut pitämään sekä haastateltavat että heidän toimipisteensä anonyymeina. Myös haastateltavien taustatietojen anonymisoinnin kautta varmistan, ettei yksittäistä henkilöä pysty tämän elämäntarinan tai kansalaisuuden perusteella tunnistamaan. Myös haastateltavien nimet on muutettu. Lisäksi tutkielmassa esiintyviä lainauksia on muokattu niin, että niistä on poistettu toistojen lisäksi sellaiset mahdolliset yksilölliset kielivirheet, joista voisi tunnistaa henkilön tai päätellä tämän äidinkielen. Kielellisten virheiden poistamisen taustalla on myös pyrkimys siihen, etteivät kielioppi- tai sanavirheet korostuisi tarpeettomasti ja että teksti olisi helpommin ymmärrettävää. Aineiston analyysi ja tulkinta on kuitenkin tehty alkuperäisillä litteraateilla.

5.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Käyttämäni aineistoa varten kerätyt haastattelut on tehty suomen kielillä, yksilöhaastatteluina, haastateltavien työpaikalla, työajalla. Haastattelut on toteutettu teemahaastatteluina, joita voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluiksi. Teemahaastatteluissa ei ole esimerkiksi lomakehaastatteluille tyypillisiä lukkoon lyötyjä näkökohtia tai tietyssä järjestyksessä eteneviä tarkkoja kysymyksiä, vaan keskustelu on vapaampaa kuitenkin edeten kronologisesti ennalta päätettyjen, kaikille haastateltaville yhteisten aiheiden, teemojen, varassa. Teemahaastattelulle on myös tyypillistä, että sitä

varten rakennetaan haastattelurunko, jonka pohjalta haastattelija käy vuorovaikutuksellista keskustelua haastateltavien kanssa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48; Tuononen 56-57.) Käyttämäni aineiston pohjalla käytetyn haastattelurungon teemat koskivat esimerkiksi siirtolaishoitajien taustaa, nykyistä työtä, työyhteisöä ja tulevaisuuden suunnitelmia (Liite 1; Olakivi 2018b, 129-132).

Koska aineistoa varten on haastateltu siirtolaistaustaisia työntekijöitä eikä haastattelua ole tehty haastateltavien omalla äidinkielellä on tärkeää, että heillä on ollut mahdollisuus tarkentaa ja selittää kuvailuaan, minkä teemahaastattelun vuorovaikutuksellinen näkökulma on mahdollistanut. Haastattelurunko on toiminut siis haastatteluissa pelkkänä keskustelun pohjana, jonka lopulliseen suuntaan on vaikuttanut muun muassa haastateltavan ja haastattelijan välinen vuorovaikutus, heidän välilleen syntynyt luottamus, aiemmat kysymykset ja vastaukset sekä niiden pohjalta syntyneet tulkinnat. Lisäksi haastattelun suuntaan on vaikuttanut se, mitä asioita haastatellut ovat pitäneet tärkeinä. Teemahaastattelu antaakin tilaa haastateltavan äänelle ja sopii näin ollen tilanteisiin, jossa halutaan kartoittaa esimerkiksi kokemuksia, ihanteita, arvoja ja tunteita sellaisessa tilanteessa, jossa haastateltava joukko on taustaltaan hyvin heterogeeninen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-49; Tuononen 56-58.)

5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Olen käyttänyt tutkimukseni analyysimenetelmänä teema-analyysia, joka menetelmänä mahdollistaa aineistosta esiin nousevien teemojen tunnistamisen, analysoinnin, korostamisen sekä yksityiskohtaisen käsittelyn (Braun & Clarke 2006, 79-81). Lisäksi olen hyödyntänyt analyysissäni paikoitellen odotusanalyysin menetelmiä tarkastelemalla aineistossa esiintyviä moraalisia arviointeja, kontrastoivia sidesanoja sekä modaaliverbejä. Analyysini kohteena ovat sekä haastatteluaineistosta esiin nousevat tosiasiat että tutkimuksen kohteena olevien siirtolaistaustaisten työntekijöiden tavat sanallistaa kokemuksiaan.

Analyysiprosessini käynnistyi saatuaani ”The Shaping of Occupational Subjectivities of Migrant Care Workers: A Multi-Sited Analysis of Glocalising Elderly Care” (”Maahanmuuttajataustaisten hoitajien ammatilliset subjektiviteetit: Monipaikkainen analyysi globalisoituvasta vanhustenhoidosta”) tutkimushanketta varten litteroidun haastatteluaineiston. Aloitin analyysiprosessini keräämällä yhteen eri toimipisteissä

työskennelleiden Helsingin kaupungin kotihoidon työntekijöiden haastattelut ja lukemalla koko aineiston läpi useaan kertaan. Alustavien lukujen yhteydessä tein itselleni muistiinpanoja aineistosta esiin nousevien huomioiden pohjalta. Koska haastattelutilanteissa on käytetty apuna samaa kronologisesti etenevää teemahaastattelurunkoa, etenivät useat haastattelut samojen teemojen kautta. Teemojen painotus vaihteli kuitenkin haastateltavien keskuudessa.

Luettuani aineiston läpi useamman kerran tein siitä muistiinpanoja siirryin muodostamaan aineiston pohjalta alustavia koodeja. Ensimmäisiä käyttämiäni koodeja olivat teemahaastattelurungon teemojen mukaisten koodit ”tausta”, ”maahanmuutto”, ”työ- ja opiskeluhistoria”, ”nykyinen työ”, ”työn organisaatio”, ”työtaakka”, ”työympäristö”, ”näkemykset työn toimintatavoista ja hoiva-alasta” ja ”tulevaisuuden suunnitelmat”. Näiden ohelle muodostin uusiksi koodeksi ”resurssit”, ”haasteet työmarkkinoilla”, ”haasteet hoiva-alalla” ja ”kielitaito”. Merkitsin koodit aineistoon värikoodein. Tämän jälkeen siirryin muodostamaan koodien pohjalta tutkimuskysymysteni kannalta olennaisia ja yllättäviä teemoja, joiden alle aloin kerätä aineistoa. Käyttämiäni teemojani olivat ”siirtolaisen tausta”, ”työ- ja opiskeluhistoria Suomessa”, ”haasteet työmarkkinoilla”, ”haasteet hoiva-alalla”, ”resurssit työsaannissa”, ”resurssit hoiva-alalla”, ”kielitaito”, ”hoivatyöyhteisön jäsenyys” ja ”tulevaisuuden suunnitelmat”.

Jaettuani aineiston teemoihin ja hiottuani sitä suhteessa tutkimuskysymyksiini etsin aineistosta teemoihin sopivia sitaatteja toimimaan esimerkkinä aineistosta ja havainnollistamaan aineistosta tekemiäni löydöksiä. Tässä yhteydessä tarkastelin aineistoa myös odotusanalyysin menetelmiä hyödyntäen.

Odotusanalyysi on haastattelupuheessa esiintyvien kertomusten analyysimenetelmä, jonka Matti Hyvärinen on luonut kahden lingvistin, William Labovin ja Deborah Tannenin, ajatuksiin pohjaten. Haastattelujen aikana haastatellut eivät kerro pelkästään tilanteiden kulkua ja kaikkia siihen mahdollisesti liittyviä yksityiskohtia, vaan suhteuttavat sanomaansa olettamiinsa haastattelijan ja muun yleisön odotuksiin. Näin ollen haastatellut hoitotyöntekijät reagoivatkin esimerkiksi kertomalla tarkemmin niitä asioita, jotka jollain tapaa poikkeavat odotuksista. Tämän näkökulman valossa haastattelujen odotusanalyysi onkin Hyvärisen mukaan sen kysymistä, mihin odotuksiin

haastateltava kerronnallaan ja ilmaisuillaan vastaa. (Hyvärinen 2010, 110-111; Katisko 2011, 66-68.)

Haastattelijoiden ja yleisön oletetut odotukset, joihin haastatellut hoitotyöntekijät suhteuttavat kertomuksensa ja ilmaisunsa ovat kertomusmuotoista, kansantajuista, tietoutta siitä, miten asiat ”normaalisti” ovat tai miten tilanteiden odotetaan etenevän. Kulttuurin jäsenillä on käytössään sääntöjen ohella suuri määrä malleja siitä, miten eri tilanteissa tulee toimia, olipa kyseessä työhaastattelu tai käyttäytyminen työpaikalla. Joskus tilanteiden kulku on säännöin etukäteen määritelty, toisinaan etenemismallit on opittu aiempien kohtaamisten yhteydessä. (Hyvärinen 2010, 110; Katisko 2011, 66-68.)

Hyvärisen mukaan johtopäätöksen ja ymmärtämisen kannalta on merkittävää muun muassa se missä järjestyksessä lauseet kerrotaan. Pelkkä lausejärjestyksen muuttaminen voi synnyttää kuulijassa uusia mielikuvia ja voi vaikuttaa niihin tulkintoihin, joita tilanteista, tapahtumista ja motiiveista tehdään. Kuulija pyrkii aiemman kokemuksensa ja kuulemansa perusteella luomaan selityksiä ja tulkintoja sekä hahmottamaan tapahtumakulkuja, joita ei itse kertomuksessa esitetä. (Hyvärinen 1994, 56-60; Katisko 2011, 67-69.) Kertojalla, eli haastatellulla hoivatyöntekijällä, on lisäksi käytettävissään muitakin kieleen liittyviä keinoja, joiden kautta hän tarkoituksella tai huomaamattaan tuo esiin kertomuksen odotuksissa tapahtuvia muutoksia. Tanneniin ja Laboviin viitaten Hyvärinen kutsuu näitä odotusten osoittimiksi, sillä niiden avulla odotukset voidaan havaita haastatellun kertomuksesta. (Hyvärinen 1994, 57-63; Tannen 1993, 40-51.)

Tannenin mukaan tyypillisiä, odotustiheitä paikkoja kertomuksissa esiin nostavia odotuksen osoittimia ovat muun muassa poisjättö, toisto, korjaus, varaukset, kiellot, moraaliset arvioinnit, kontrastoivat sidesanat, modaaliverbit ja yleistäminen (Hyvärinen 1994, 57-63; 2010, 111-112; Tannen 1993, 41-51). Sen lisäksi, että olen tarkastellut aineistoa erilaisten teemojen kautta, olen huomionut niitä kohtia, joissa siirtolaistaustaiset työntekijät suhteuttavat kertomuksiaan sekä omiin että muiden odotuksiin. Odotusten täyttymisen ja rikkoutumisen tarkastelun kautta on mahdollista havaita myös niitä työelämän haasteisiin liittyviä kokemuksia, joista ei puhuta suoraan, vaan nimenomaan odotusten välityksellä (Katisko 2011, 65-67). Olenkin hyödyntänyt odotusanalyysin menetelmiä analyysissäni tarkastelemalla etenkin aineistossa esiintyviä moraalisia arviointeja, kontrastoivia sidesanoja sekä modaaliverbejä.

Moraalisten arviointien kautta voidaan Tannenin mukaan saada tietoa kertojan tavasta jäsentää maailmaa; vastaamalla moraalisiin arvioihin kertoja vastaa yleisön oletettuihin odotuksiin (Katisko 2011, 74; Tannen 1993, 49-50). Kertomuksissa kontrastoivat sidesanat, joita ovat esimerkiksi ”mutta” ja ”vaan” ilmentävät odotusten muutosta kertojan näkökulmasta joko positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan, jonka lisäksi ne toimivat täsmennyksinä lauseiden välillä (Hyvärinen 2010, 112; Katisko 2011, 72; Tannen 1993, 44-45). Marja Katiskon (2011, 72-73) mukaan kontrastoivat sidesanat ovat työelämäkertomuksissa yleisiä silloin, kun haastatellut vertaavat nykyistä työtään ja siihen liittyviä ilmiöitä aiempiin kokemuksiinsa. Siirtolaistaustaisten hoitajien tapauksessa vertailua syntyy myös suhteessa aiempaan kotimaahan. Modaaliverbit sen sijaan eivät Hyvärisen mukaan kerro siitä, mitä tapahtui, vaan ne nostavat esiin sen mitä piti tapahtua, saattoi tapahtua, olisi voinut tapahtua tai pitäisi tapahtua. Ne vertaavat, ilmaisevat ja rajaavat velvoitteita ja odotuksia. (Hyvärinen 2010, 112; Katisko 2011, 73-74, Tannen 1993, 45.) Tarkastelemisani siirtolaistyöntekijöiden haastatteluissa esiintyi esimerkiksi melko paljon kokemuksia siitä, mitä ”olisi pitänyt tehdä” tai ”pitäisi osata”.

Teemojen tarkastelun ja odotusanalyysien menetelmien avulla vastaan tutkimuskysymyksiini, jotka koskevat siirtolaishoitajien työmarkkinoilla- ja yhteisöissä kohtaamia haasteita ja haasteista selviämiseen liitettyjä resursseja. Olen erityisesti kiinnostunut suomen kielen taitoon liittyvistä haasteista ja kielitaidon merkityksestä työelämän haasteiden kohtaamisessa. Näiden ohella tarkastelen siirtolaishoitajien tapoja puhua kohdatusta haasteista. Analyysini kohteena ovatkin puhetapojen ohella Anssi Peräkylään (1995, 41-44) viitaten sekä vallitsevat tosiasiat ja tapahtumat että siirtolaishoitajien tapahtumia koskevat kokemukset ja tunteet. Kysyessäni aineistolta mitä haasteita siirtolaistyöntekijät ovat työmarkkinoilla ja työyhteisön jäsenenä kohdanneet ja millaisia resursseja he liittävät haasteista selviämiseen tarkastelen aineistoa faktapohjaisesti. Kysyessäni miten siirtolaiset kokevat etenkin kielitaitoon liittyvät haasteet ja millaisena he kokevat kielitaidon merkityksen työelämän haasteet kohdatessa olen kiinnostunut siirtolaisten omista kokemuksista ja tunteista.

Olen jakanut analyysini kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastelen siirtolaisten kohtaamia haasteita ja haasteiden selättämisen kannalta tärkeinä esiin nousevia resursseja työmarkkinoiden kontekstissa. Toisessa osassa olen kiinnostunut näistä hoiva-alan ja työyhteisön jäsenyyden näkökulmasta. Tarkastelen molemmissa osissa,

miten etenkin suomen kielen taitoon liittyvät haasteet siirtolaishoitajien keskuudessa koetaan ja tulkitaan, sillä aiemman tutkimuksen mukaan kielitaito on siirtolaisten kohdalla yksi merkittävimmistä taidoista paremman työmarkkina-aseman ja työyhteisön jäsenyyden kannalta (mm. Haavisto ym. 2010; Koivuniemi 2012; Näre 2013). Lisäksi pyrin hahmottamaan, millaisena työnä hoivatyö näyttäytyy siirtolaisille.

6 Matkalla hoiva-alan ammattilaiseksi

Analyysini ensimmäisessä osassa tarkastelen siirtolaisia työmarkkinoiden kontekstissa, analysoimalla haastateltujen kertomuksia keskittyen niihin osiin, jotka käsittelevät aikaa ennen hoiva-alalle tuloa.

Aloitin luvun tarkastelemalla suomen kielen oppimiseen liittyviä vaiheita ja kokemuksia, jonka yhteydessä tarkastelen myös, millaisena resurssina kielitaito siirtolaisten näkökulmasta näyttäytyy työmarkkinoiden kontekstissa. Tämän jälkeen tarkastelen työnhakuun ja -saantiin liittyviä haasteita. Tässä yhteydessä tarkastelen myös millaisia resursseja siirtolaiset nostavat esiin työnsaannin välttämättömyytenä; mitkä tiedot, taidot, ominaisuudet ja verkostot näyttäytyvät haastateltujen siirtolaishoitajien näkökulmasta työelämän portinvartioiden, rekrytoijien, arvostamina? Ennen lopun yhteenvetoa tarkastelen vielä, mitä resursseja haastatellut siirtolaiset pitävät työmarkkinoilla etenemiseen ja paremman työmarkkina-aseman edellytyksenä.

6.1 Suomen kielen oppiminen

Haastateltujen hoitajien kertomuksissa nousi esiin monenlaisia kanavia suomen kielen oppimiselle. Suomeen tulon alkuvaiheisiin liittyi yleensä suomen kielen kielikurssi, vaikka useimmat haastateltavat toivatkin esiin kielen oppimisen olevan jatkuva prosessi. Haastatellut hoitajat kertoivat osallistuneensa kursseille esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan, aikuislukion, vastaanottokeskuksen tai paikallisen kirjaston kautta. Vaikka usealla haastateltavalla kurssit olivat pituudeltaan noin puolen vuoden pituisia, oli työntekijöillä kokemuksia myös pidemmistä, useamman vuoden kursseista. Kokemukset olivat siis varsin yksilöllisiä ja vaikka osa kertoi oppineensa kielen kursilla niin, että pärjäisivät tämän jälkeen omillaan, nousi haastattelussa esiin myös

tarvetta tuelle kielikurssin jälkeenkin. Tästä huolimatta kielikursseja kuvailtiin kertomuksissa pitkälti positiivisessa valossa.

Positiiviset kuvailut kielikursseista liittyivät esimerkiksi kurssien tarjoamaan hyötyyn, mikä esimerkiksi Lähi-Idästä kotoisin olevan, pakolaisena Suomeen noin 20-vuotiaana tulleen Mohammedin haastattelussa näyttöytyi mahdollisuutena edetä elämässä.

Haastattelija: Millasta se oli tulla Suomeen?

Mohammed: Se oli aika vaikea minulle kun mä oon koko elämäni ollu ahkera, se oli minulle niinku fyysisesti ja henkisesti semmonen kaput paikka. [—] Mä ajattelin mitäs mä täällä teen [—] aika yksinäistä ilman mitään kieltä, niinku vaikuttaa siihen miten mä pärjään. Sitten onneksi Suomessa heti järjestetään kiintiöpakolaiselle semmosia koulutuksia, [—] kielikursseja. Sen kautta mä rauhoitin itseni ja sitten sen jälkeen mä pääsin jatkamaan elämäni. Ja se kurssi kesti kahdeksan kuukautta ja se oli minulle todella hyödyllinen [—] se oli positiivinen että tämmösiä on ollu [—] ja sen avulla mä pääsin niinku harjoitteluihin

Mohammed kertoo osallistuneensa suomen kielen kurssille, jonka koki hyödyllisenä ja tärkeänä elämän jatkamisen kannalta. Mohammed kuvailee, miten kielitaidottomuus oli sekä fyysisesti että henkisesti raskasta; ”kaput paikka”, jonka tulkitsen Mohammedin tavaksi kuvata ”rikkinäistä” tai ”epätasapainoista” tilaa, jossa ahkeraksi itseään kuvaava Mohammed ei voinut tehdä tuttuja asioita vaan oli kielitaidottomuuden armoilla. Hän liittyy kielitaidottomuuteen haasteisiin myös kokemukset yksinäisyydestä ja pärjäämisen epävarmuudesta. Kielitaidottomuuden ja ”rikkinäisyyden” ohella Mohammed asemoi itsensä myös käyttämällä hallinnollista kiintiöpakolainen-termiä. Hän tuokin esiin, miten kielikurssi mahdollisti rauhoittumisen ja elämän jatkamisen vaikean elämäntilanteen jälkeen. Toteamuksen ”se oli positiivinen, että tämmösiä on ollu” tulkitsen niin, ettei Mohammed pidä kielikurssia itsestäänselvyytenä. Opittuaan kieltä Mohammed kertoo, että ”pääsi” harjoitteluihin, jolloin kielikurssi toimi hänen tapauksessaan porttina suomalaisille työmarkkinoille.

Kielikurssien mahdollistama suomen kielen taidon kehittyminen kuvattiinkin usean työntekijän haastattelussa juuri mahdollisuuksien lisääntymisen kautta. Kertoessaan kielen oppimisen tärkeydestä monen haastateltavan kertomuksissa nousi esiin, miten valtaväestön käyttämän kielen oppiminen mahdollisti muun muassa omien työnhakuun

liittyvien asioiden itsenäisen hoitamisen sekä edesauttoi tulevaisuuden suunnittelemisessa. Lisäksi suomen kielen taidon kehittymisen koettiin avaavan sellaisia ovia työelämään, jotka olivat aiemmin pysyneet suljettuina. Kielitaidottomuutta kuvailtiin odotteluna ja pysähtyneenä elämänvaiheena, josta haluttiin ja aktiivisesti pyrittiin eteenpäin. Kielitaidottomuuden kerrottiin myös lisäävän riippuvuutta muista ihmisistä, sillä etenkin maahan tulon alkuvaiheissa siirtolaiset olivat usein riippuvaisia sosiaalisista verkostoistaan hoitaessaan asioitaan. Näin ollen kielitaito näyttäytyi haastatteluissa ennen kaikkea resurssina, joka lisäsi itsenäisyyttä ja mahdollisti sekä etenemisen elämässä että pääsyn työmarkkinoille.

Suomen kielen opetteluun haasteina haastatteluissa nousi esiin esimerkiksi kokemukset omiin tarpeisiin liian lyhyistä kielikursseista ja puutteellisesta lisätuen tarpeesta. Haastatteluissa nousi myös esiin, miten kaikki eivät voineet olosuhteiden tai asuinpaikan takia vaikuttaa saamansa kieliopetuksen määrään tai laadulliseen sisältöön. Muutamassa haastattelussa nousi esiin myös motivaation ja sitoutumisen merkitys kielen opetteluun. Esimerkiksi eräs haastateltava kertoo asuneensa Suomeen tulon alkuvaiheessa pienellä paikkakunnalla, jonka lähin kielikurssi järjestettiin lähimmässä suuremmassa kaupungissa, 40 kilometrin yhdensuuntaisen matkan päässä haastateltavan kotoa. Se, ettei omalla paikkakunnalla järjestetty kielikoulutusta korosti motivaation ja sitoutumisen merkitystä; osallistuminen kielikurssille säännöllisesti, noin kolmen vuoden ajan, vaati haastateltavilta työntekijältä halua sitoutua kielen opetteluun pitkäksi ajaksi. Kolmen vuoden kielikurssi oli kuitenkin pisin haastatteluissa esiintynyt kurssi, sillä valtaosa suomen kielen kursseista kesti hieman alle puoli vuotta.

Vain muutama haastateltavista oli tullut Suomeen jo ennen kouluikää, eivätkä näin ollen olleet käyneet erillistä suomen kielen kurssia, vaan oppivat kielen viimeistään koulussa. Myös aikuisena Suomeen tulleiden työntekijöiden haastatteluja tarkastellessa käy ilmi, etteivät kaikki ole kokeneet varsinaista kielikurssia tarpeellisena kielen oppimisen kannalta. Sen sijaan kieli opittiin esimerkiksi työn tekemisen kautta, vähemmän tai ei lainkaan aiempaa suomen kielen taitoa vaativissa työtehtävissä, kuten siivoojana. Nämä työmarkkinoiden sisääntulotyöt näyttivät haastattelijan perusteella olevan etenkin itäisestä Euroopasta, entisen Neuvostoliiton alueelta Suomeen muuttaneiden työntekijöiden keskuudessa yleinen tapa oppia kieli.

6.2 Työhaun ja -saannin haasteet

Kysyttäessä työnhakuun ja -saantiin liittyvistä haasteista mainitsivat useimmat työntekijät ensisijaisesti suomen kielen taitoon linkittyvät hankaluudet. Kielitaito työllistymiseen liittyvänä haasteena nousi esiin esimerkiksi hankaluutena seurata työ- ja elinkeinotoimiston työnhakua koskevia ohjeita, hakemusten täyttämisen vaikeutena sekä korkeampana kynnyksenä ottaa suoraan yhteyttä potentiaalisiin työnantajiin. Osa haastatelluista työntekijöistä koki, että kielitaito olisi voinut riittää työn tekemiseen, mutta työnhakuun liittyvät kielelliset haasteet vaikeuttivat työn saamista.

Sihteerinä kotimaassaan Kaakkois-Aasiassa työskennellyt Trang pohtii kielitaitoon linkittyviä työhaun haasteita työn saamisen kautta.

Haastattelija: Onko Suomessa työnhakuun liittynyt jotain haasteita?

Trang: On. Esimerkiksi jos mä soitin johonkin, kysyin että onko työpaikkaa tarjota minulle, ja mä tiedän että mun suomen kieli ei ole täydellinen, kyllä mä osaan puhua, mutta ei oo täydellinen, se heti mulle sanoi ei. Vaikka mä olen lukenu, lehdistä ja mol.fi-kautta että (tarvetta). Mä en tiie et onks se syy, että mä oon ulkomaalainen vai jotain muu syy, Mutta se ei ole helppoo löytää töitä täällä Suomessa.

Kuten enemmistö haastatelluista myös Trang kertoo hakeneensa töitä itsenäisesti työ- ja elinkeinotoimiston mol.fi-työnhakupalvelun kautta. Trangin kohdalla haasteet työhaussa tulivat näkyväksi hänen ottaessaan yhteyttä potentiaaliseen työnantajaan, mistä johtuen hän pohtii haastattelussaan sekä kielitaidon että ulkomaalaisuuden vaikutusta työnsaannille. Trangin kertomus ilmentää haastatteluissa esiin nousseita työnhakuun ja -saantiin liittyviä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, jotka linkittyvät usein kielitaitoon. Epäoikeudenmukaiseksi koetun tilanteen läpikäyminen saa Trangin myös perustelemaan kielitaitoaan. Trang käyttää kontrastoivaa sidesanaa ”mutta” puhuessaan kielitaidostaan; ”mutta ei oo täydellinen”-toteamuksella Trang täsmentää osaavansa suomea, mutta ei tasolla, jonka olettaa työnantajien odottavan työntekijältä. Tulkitsen Trangin kommentoivan toteamuksellaan odotusta virheettömästä kielitaidosta. Soittaessaan potentiaaliselle työnantajalle Trang kokee suomen kielen taitonsa olevan sellainen, että pärjäisi kyseisessä työssä. Tästä huolimatta hän kokee juuri kielitaidon muodostuneen esteeksi työnsaannille. Tällaiset epäoikeudenmukaisuuden kokemukset, jota Trang kuvailee haastattelussa, saattavatkin pitää siirtolaistyöhaajijoiden

keskuudessa yllä käsitystä eriarvoisesta asemasta suhteessa valtaväestöön ja luoda tunteen siitä, että työnantajien silmissä hyvä työnhakija osaa suomea ”täydellisesti”.

Kielitaitoon liittyvät haasteet ilmenevät myös työnhaun myöhemmissä vaiheissa. Esimerkiksi työsopimuksien ehdoista puhuttaessa tai työnkuvaan liittyvissä kysymyksissä osa haastateltavista koki joutuvansa olemaan varuillaan ja erityisen tarkkaavaisena välttyäkseen epäselvyyksiltä. Eräs työntekijä kertookin, miten väärinymmärrykset työsopimuksien ehdoista johtivat ristiriitaiseen tilanteeseen aiemman työnantajan kanssa. Kielitaidottomuuden tuoma haaste työnhaussa näkyikin aineistossa epäoikeudenmukaisuuden kokemusten ohella muun muassa kyvyttömyytenä ymmärtää ja näin ollen myös puolustaa omia oikeuksia.

Vaikka suurin osa haastateltavista oli Suomeen tullessaan muuttanut pääkaupunkiseudulle, jossa asuivat myös haastattelujen aikaan, oli osa haastateltavista muuttanut pääkaupunkiseudulle ensin muualla Suomessa asuttuaan. Haastateltujen siirtolaisten muuttohistoria Suomen sisällä liikkeikkin pieniltä paikkakunnilta kohti suurempia ja vähitellen pääkaupunkiseudulle. Osa haastateltavista nosti kertomuksissaan esiin, miten kielitaitoon liittyvät työnhaun ja -saannin haasteet korostuvat voimakkaammin pienemmillä paikkakunnilla suurempiin kaupunkeihin verrattuna. Sen lisäksi, että tämä voi olla yhteydessä suurempien kaupunkien laajempiin työmarkkinoihin, kertoivat pienemmiltä paikkakunnilta pääkaupunkiseudulle muuttaneet haastateltavat, miten siirtolaisuus tai valtaväestöön nähden heikompi kielitaito ei herättänyt suuressa kaupungissa samanlaista huomiota. Myös puhetta oli joidenkin haastateltavien mukaan helpompi ymmärtää pääkaupunkiseudulla, sillä voimakkaiden murteiden koettiin hankaloittavan työnhakua tietyillä alueilla. Muutama haastateltava kertookin hakeutuneensa pääkaupunkiseudulle juuri parempien työnsaantimahdollisuuksien perässä.

Yleisesti ottaen muiden kuin suomen kielen taito ei näyttäytynyt haastatteluissa resurssina, joka olisi työnantajien keskuudessa ollut arvostettu tai tunnustettu. Muiden haastatteluista poiketen, erään työntekijän haastattelussa korostui kuitenkin suomen kielen taidon ohella myös muiden kielten, kuten englannin ja venäjän, osaamisen merkitys työnhaun ja -saannin kannalta. Haastateltava kertoi työllistyneensä nopeasti työnhaun aloitettuaan turismin pariin pohjoisemmassa Suomessa, jossa hänen

kielitaidolleen oli kysyntää. Myöhemmin työntekijän palatessa takaisin pääkaupunkiseudulle, koki hän työllistymisen kuitenkin jälleen haastavana heikomman suomen kielen taidon takia; ”sitten mä jouduin tekemään siivoojan työtä, koska ei se suomen kieli ole riittävä”. Hän pohtikin haastattelussaan, miten pääkaupunkiseudulla suomen kielen taito korostuu työtä hakiessa muihin kieliin verrattuna. Lisäksi hän koki joutuvansa tyytymään työhön, joka ei vastannut hänen osaamistaan, koska pääkaupunkiseudun työmarkkinoilla suomen kielen taidon painotus on paikoitellen jopa työkokemusta voimakkaampi.

6.3 Aktiivisuuden odotukset

Kielitaito näyttäytyy haastatteluissa ennen kaikkea resurssina, joka tarjoaa mahdollisuuksia edetä sekä elämässä että työmarkkinoilla. Työmarkkinoilla liikkumisen näkökulmasta kielitaidon resurssin ohella siirtolaishoitajat nostivat esiin kuitenkin myös aktiivisuuden, jota korostettiin usein sen sijaan, että olisi korostettu muiden resurssien merkitystä. Aktiivisuus näyttäytyi haastatteluissa useimmin oman aktiivisuuden kautta. Se kuvautui ikään kuin hyveenä, tavoitetilana, joka nousi haastatteluissa esiin etenkin niissä yhteyksissä, kun työntekijä kertoi onnistuneensa jossain. Aktiivisuudesta ja pärjäämisestä otettiin kunniaa.

Työnhakuun liittyessä oma aktiivisuus näyttäytyi esimerkiksi työnhakemisena itsenäisesti työnhakusivustojen kautta, suorina yhteydenottoina työnantajiin, monipuolisten työnhakukanavien kartoittamisena ja ”omillaan” pärjäämisenä. Esimerkiksi itäisestä Euroopasta Suomeen puolison perässä muuttanut Olga kertoo oman aktiivisuuden olleen merkittävä tekijä työsaannissa.

Olga: No mä oon aktiivinen ihminen, mä oon helposti saanut (töitä), mulla ei mitään hankaluuksia koskaan. Ensin mä keikkailen [—] katson ilmapiiriä ja sitten sen jälkeen mä menen suoraan esimiehille keskustelemaan ja kun tulee avoimia paikkoja, sitten hakenut, sitten mä olen jo tuttu.

Olga liittää oman aktiivisuuden työnhaun helppouteen. Toteamuksella ”mä oon aktiivinen ihminen, mulla ei mitään hankaluuksia koskaan” tulkitseen Olgan viittaavaan aktiivisuuden merkitykseen työnhaussa siten, että on onnistunut aktiivisuudellaan välttämään työnhakuun liitetyt haasteet. Lisäksi korostamalla omaa aktiivisuuttaan Olgan toteamus on tulkittavissa niin, etteivät kaikki ole hänen tavoin yhtä aktiivisia.

Aktiivisuus näyttäytyy Olgan haastattelussa tavoiteltavana tilana, työnsaannin mahdollistajana. Toisaalta työmarkkinoilla pärjätessä on myös helpompi argumentoida saavutusten johtuvan omasta aktiivisuudesta, vaikka taustalla saattaa vaikuttaa muun muassa vahva kielitaito, jonka ansiosta työnhakijalla on kyky ymmärtää itsen kohdistuvia odotuksia, toimia odotusten edellyttämällä tavalla ja tulla ymmärretyksi.

Olga kertoo, että aktiivisuudella työhaussa hän tarkoittaa muun muassa keikkatyötä ilmapiirin kartoittamiseksi, suoraa keskustelua esimiehen kanssa sekä työnhakua siinä vaiheessa, kun on keikkailun jälkeen työyhteisölle jo tutumpi työntekijä. Vaikka nämä keinot ovat edesauttaneet Olgan työllistymistä, voivat tällaiset keinot kuitenkin näyttäytyä haasteellisina niille työnhakijoille, joiden kielitaito ei ole yhtä vahva kuin Olgan. Tätä pohtii haastattelussaan muun muassa Dina, joka muutti Suomeen Olgan tapaan itäisestä Euroopasta.

Dina: Mul oli ongelma, kun Työvoimatoimistossa annetaan (haettavaksi työ), se pitäis hakee mut jos soittaa, jos et osaa puhua kunnolla, ei ymmärrä. Mulla on vaikee ymmärtää, numerot esimerkiksi mä voin kuulla väärin sen numeron. Se vaikea mun mielestä, pitäis vähän tukee. [—] Kun mä tulin Suomeen, se oli ihan sama ulkomaalaisel ja suomalaisel pitäis itse olla aktiivinen, itse hakea paikka mutta jos et osaa kieltä, jos ei osaa ((naurahtaa)) soittaa, mitä sä voit tehdä? Ja kun mä kirjoitan, mulla on kymmenen virhettä, kuka ottaa minut töihin?

Kuten Olgan, myös Dinan haastattelussa nousee esiin oman aktiivisuuden merkitys. Toisaalta, Olga korosti omaa aktiivisuutta työnhakuun liittyvien haasteiden välttämiseksi, kun taas Dina nostaa esille aktiivisuuden ja kielitaidon välisen ristiriidan; ”jos et osaa kieltä, jos ei osaa soittaa, mitä sä voit tehdä?”. Dinan puheesta käy ilmi, miten hän kokee kielitaidottomuuden olevan esteenä aktiivisuudelle; aktiivisuus ei Dinan mukaan hyödytä, mikäli kieltä ei hallitse niin, että ymmärtää ja tulee ymmärretyksi.

Vaikka Dinan mukaan siirtolaisilta odotetaan valtaväestöön kuuluvien työnhakijoiden tapaan omaa aktiivisuutta ”ulkomaalaisel ja suomalaisel pitäis itse olla aktiivinen”, on oma aktiivisuus odotusten vastaisesti kielitaidottomana erittäin vaikeaa. Modaaliverbin ”pitäisi” tulkitsemisen Dinan tavaksi osoittaa mitä odotuksia hänen aktiivisuuteensa liitetään. Toisin kuin Olga, jolle oma aktiivisuus näyttäytyi kunnian lähteenä, kokee Dina omaa aktiivisuutta korostavan ajattelutavan ennemminkin epäoikeudenmukaisena. ”Pitäs

vähän tukee” osoittaa Dinan vertaavan saamaansa vähäistä tukea odotuksiinsa nähden. Tuen merkitys korostuukin, sillä hankaluudet työ- ja elinkeinotoimiston ohjeiden ymmärtämisessä, työhakemusten täytössä sekä yhteydenotoissa työnantajiin korostuvat Dinan mukaan herkemmin niillä työnhakijoilla, joilla kielitaito on odotuksiin nähden heikompi.

Voidaankin ajatella, että oman aktiivisuuden merkitystä haastatteluissa korostetaan, koska aktiivisuus on ominaisuus, jota työmarkkinoilla työnhakijoilta odotetaan. Haastatellut siirtolaiset korostavat myös kielen opetteluun velvollisuutta, joka aktiivisuuden tavoin voidaan tulkita työmarkkinoilla vallitsevaksi odotukseksi korostuneesti siirtolaisia ja kielivähemmistöjen edustajia kohtaan. Korostamalla omaa aktiivisuutta ja kielen opetteluun velvollisuutta siirtolaiset vastaavat suomalaisen yhteiskunnan ja työmarkkinoiden portinvartioiden, rekrytoivien esimiesten, moraalisiin arviointeihin, jossa siirtolaista arvioidaan työmarkkinoilla arvostettujen resurssien ohella sen mukaan kuinka aktiivisia he ovat sekä työnhaussa että kielen opettelussa (Olakivi 2018b, 77-80).

Olgan ja Dinan tapaan itäisestä Euroopasta Suomeen muuttanut Evi pohtii kieli- ja ammattitaidon merkitystä työn saannissa ja korostaen oppimisen velvollisuutta tuoden kuitenkin esiin myös yhteiskunnan taholta tulevat odotukset:

Evi: Minusta se on kieli ja ammattitaito, jos ne kaksi asiaa on kunnossa, et on ammattitaitonen ja kieli, kieli, kieli, et siis se on kaikki hyvin. [—] Siis on mahdollisuus opiskella se kulttuuri ja kaikki ne mitä sun on pakko tietää, jos sä olet toisessa yhteiskunnassa.

Kuten monelle haastateltavalle, myös Eville ammatti- ja kielitaito näyttävät merkittävimpinä resursseina työnhaussa. Hän korostaakin näitä useasti todeten kaiken olevan hyvin, kun edellä mainitut taidot ovat hallussa. Kuitenkin Evin ilmaisu ”*kaikki ne mitä sun on pakko tietää, jos sä olet toisessa yhteiskunnassa*” kuvastaa nähdäkseni niitä yhteiskunnan taholta tulevia odotuksia, joita Evi liittää siirtolaistyöhaakijoiden velvollisuudeksi oppia. Lisäksi tulkitsem Evin viittaavan tällä siihen, että kieli- ja ammattitaidon ohella myös itsen kohdistuvien odotusten ymmärrys auttaa työnhakijaa pärjäämään työmarkkinoilla; kun ymmärtää mitä itseltä odotetaan, on helpompi aktiivisesti pyrkiä tätä kohti.

6.4 Työmarkkinoilla eteneminen

Haastateltujen hoivatyöntekijöiden joukko oli sekä opinto- että työkokemustaltaan hyvin moninaista. Osa haastatelluista työntekijöistä oli ehtinyt opiskella itselleen ammatin ja työskennellä lähtömaassa, osalla Suomeen muutto tuli yllättäen ja opinnot jäivät kesken. Lisäksi muutama haastateltu työntekijä oli tullut Suomeen jo lapsena ja näin ollen myös opinnot olivat Suomessa suoritettuja. Riippumatta aiemmasta koulutuksesta tai työkokemuksesta, hoiva-alalle pääsyä edelsivät useimmiten työt muissa tehtävissä. Työntekijöiden haastatteluissa toistuukin työmarkkinoilla etenemisen näkökulmasta useasti samankaltainen kaava; työnhaun alkuvaiheessa vaihtoehdot rajautuvat hyvin pitkälti kielitaidon mukaan ja useimmilla työura Suomessa alkoi työssä, jossa kielitaitovaatimuksia ei ollut, tai ne olivat erittäin matalat. Tällaisena työmarkkinoiden sisääntulotyönä näyttäytyi useimmissa haastatteluissa siivoojan työ.

Haastattelija: Oliko sulla jo tiedossa työpaikka, kun muutit tänne vai tulit hakemaan?

Evi: Ei, mä lähetin e-maililla (hakemukset), vaan siivoojaksi ensiksi pääsin, kielentaito ei ollut kehittynyt näin paljon. Ja toinen asia, että sieltä oli helppo löytää töitä [—] Mutta se oli vain se ensimmäinen, sen jälkeen mulle oli selkeää, että se siivous ei jää. Vähän kaikki kehitty, tietoo ja kieli tuli lisäksi ja Metro-lehdestä mä näin, että lähihoitajakoulutus alkaa. [—] Ja sitten oli selkeää, että mun on pakko mennä kouluun, että ei ole muuta vaihtoehtoa. Kun mä menin sinne kouluun, sitten mulla oli semmonen tunne, että mä olen kuin kirkossa ja suojattu hyvin. Se anto turvan tunnetta, se oli hyvä.

Siivojaan työtä kuvattiin maatalousalalla kotimaassaan työskennelleen Evin kokemusten tapaan haastatteluissa helppona väylänä työelämään, mutta toisaalta myös työnä, johon liitettiin nopea työyhteisön vaihtuvuus, matala palkka ja fyysisen kuormittavuus. Siivoojan työ näyttäytyikin työntekijöiden haastatteluissa ristiriitaisella tavalla; vaikka työtä kuvailtiin hyväksi väyläksi työelämään ja kertomuksissa esiintyi kiitollisuutta siitä, että työnsaanti onnistui ilman kielitaitoa, haluttiin siivoojan työstä toisaalta edetä kohti ”arvostetumpia” töitä. Työmarkkinoilla etenemisen ja paremman työmarkkina-aseman edellytyksenä useimmat työntekijät pitivät kielitaitoa, mikä edesauttoi myös Eviä etenemään siivousuralta kohtia hoiva-alaa, mutta myös työkokemuksen, sosiaalisten verkostojen, kulttuurispesifin osaamisen ja suomalaisen koulutuksen nähtiin avaavan uusia ovia työmarkkinoilla.

Evi kertookin, miten lähihoitajaopintojen alkaminen ja eteneminen siivojaan tehtävistä kohti hoiva-alaa lisäsi turvallisuuden tunnetta ”*mulla oli semmonen tunne, että mä olen kuin kirkossa ja suojattu hyvin*”. Haastatteluissa korostuikin miten etenkin nykyinen, hoiva-alan työpaikka nähtiin ”parempana” aiempaan siivoajan työhön verrattuna. Tätä korostetaan haastatteluissa Evin tavoin esimerkiksi erilaisin painotuksin puhumalla siivoojista ”vaan siivoajina”. Kontrastoivan sidesanan ”vaan” tulkitsemisessä tässä yhteydessä vähättelyä osoittavaksi ilmaisuksi siivojaan työtä kohtaan.

Siivoajan työ näyttäätyy siis ennen kaikkea väylänä muihin töihin, työmarkkinoille sisääntulotyönä, johon päädytään haastattelujen mukaan aiemmasta koulutuksesta ja osaamisesta riippumatta, ja josta pyritään etenemään heti kielitaidon ja näin ollen myös mahdollisuuksien lisääntyessä. Vaikka haastatteluissa esiintyy kuvailua siitä, miten haastatellut kokevat hoiva-alan oleva valtaväestön keskuudessa aliarvostettu ala, näyttäätyy työ kotihoidossa mielekkäänä siivoajan työhön verrattuna.

Haastattelija: Ootko tehny Suomessa sit muita töitä, kun näit kotihoidon?

Pirita: Sillon kun muutettiin, eihän ollu suomen kieltä ollenkaan, niin mä alotin puutarhatyöt. Siinä mä olin kaks puol vai vuottakohan [—] pienellä paikkakunnalla nii ei oo paljo vaihtoehtoo tietysti, kun ei oo kieltä [—] ja puutarha oli aika lähellä, niin sieltä menin kysyy ja siel oli muitaki ulkomaalaisia niin, sinne pääsy oli kai aika helppoo. Ja Helsingissä, kun muutettiin, olin työttämänä, mut sitte sain siivoajan paikan, pari kuukautta siinä olin, ja sit mä hain oppisopimukseen.

Haastattelija: Onko työnhakuun liittyny Suomessa jotain haasteita?

Pirita: Ei. En mä ainakaa oo.. ei.

Esimerkiksi itäisestä Euroopasta Suomeen perheensä kanssa ensin vain muutamaksi vuodeksi tullut ja sittemmin vakituisesti asumaan jäänyt Pirita kertoo oman työnhaun alkuvaiheista hyvin samalla tavalla kuin Evi. Ilman kielitaitoa työnhaku on rajatumpaa, sillä töitä, jossa kielitaitovaatimuksia ei ole, on tarjolla vain vähän. Kuitenkin tulkitsemisessä Piritan ilmaisun ”*eihän ollu suomen kieltä ollenkaan, niin mä alotin puutarhatyöt*” eräänlaisena itsestäänselvyytenä siitä, että kielitaidottoman vaihtoehdot ovat hyvin rajatut. Tulkitsemisessä Piritan pitävän asiaa itsestäänselvyytenä, sillä työnhakuun liittyviä haasteita kysyttäessä, ei hän kokenut kielitaitoa mainitsemisen arvoiseksi, toisin kuin

useat muut haastatellut työntekijät, jotka nimesivät puutteellisen suomen kielen taidon isoimmaksi haasteekseen työmarkkinoilla.

Kuten työmarkkinoille tullessakin myös eteneminen työmarkkinoilla näytti tapahtuvan haastattelujen valossa ensisijaisesti kielitaidon sallimissa rajoissa. Vaikka muitakin resursseja liitettiin työmarkkinoilla etenemiseen, olivat muut resurssit usein yhteydessä kielitaitoon. Kielitaito esimerkiksi mahdollisti kulttuurispesifien taitojen ja tiedon oppimisen, työkokemuksen hankkimisen sekä oli yhteydessä mahdollisuuksiin hakeutua koulutuksiin. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin sosiaalisten verkostojen rooli työpaikoista informoivana kanavana. Myös omaa siirtolaisyhteisöä laajemmat, paikalliseen väestöön kytköksissä olevat sosiaaliset verkostot edellyttivät siirtolaiselta haastattelujen mukaan kuitenkin vahvaa kielitaitoa.

6.5 Yhteenveto

Asema työmarkkinoilla on haastattelujen valossa yhteydessä niihin resursseihin, joita työnhakijalla on käytettävissään. Haastattelujen perusteella työmarkkinoilla arvostettuina resursseina korostuvat kieli- ja ammattitaidon ohella ymmärrys työmarkkinoiden kulttuurisidonnaisista odotuksista, aiempi työkokemus sekä sosiaaliset verkostot avoimista työpaikoista tiedottavina informaatiokanavina. Merkittävimpanä näistä esiin nousee kielitaito, joka yhdistettiin parempaan työmarkkina-asemaan lähes jokaisessa haastattelussa. Kielitaidosta puhuttiin työnhaun ja -saannin edellytyksenä, jonka lisäksi kielitaito näyttäytyy resurssina, joka edesauttaa muiden resurssien kerryttämisen. Tästä syystä kielitaitoa korostettiin myös maahan tulon ensimmäisenä askeleena; paikallisen kielen taito asemoi siirtolaisen yhteiskuntaan ja työmarkkinoille. Haastatteluissa kielitaito korostuikin nimenomaan suomen kielen hallintana, vaikka haastatelluilla oli myös muuta kielitaitoa. Muut kielet eivät kuitenkaan näyttäytyneet työmarkkinoilla arvostettuina resursseina.

Koska suomen kielen taidon merkitys resurssina korostui haastatteluissa niin voimakkaasti työmarkkinoiden kontekstissa, liittyivät myös työmarkkinoilla kohdatut haasteet ensisijaisesti kieleen. Kielitaito resurssina ilmeni siis myös resurssin puutteen kautta. Kielitaidottomuuteen liitettiin epävarmuuden ja kuulumattomuuden tunteita sekä riippuvuutta muista ihmisistä. Lisäksi sitä kuvattiin henkisesti ja fyysisesti raskaana elämänvaiheena. Kielitaidon ”epätäydellisyys” rinnastettiin työnhaun- ja saannin

haasteisiin myös sikäli, että se nähtiin paikoitellen rekrytoinnista vastaavien työnantajien keinona syrjiä siirtolaistyönhakijoita; vaikka työnhakija itse koki osaavansa kieltä siinä määrin, että selviäisi työstä, saattoivat työnantajan ennakkoluulot kieli- ja ammattitaitoa kohtaan estää työnsaannin.

Työmarkkinoilla kohdattuihin haasteisiin liittyen esiin nousi odotuksia tarkkailemalla useammassa haastattelussa sekä siirtolaishoitajien omat, että heitä kohtaan asetetut odotukset aktiivisuudesta. Omaa aktiivisuutta korostettiin jopa suhteessa muihin resursseihin, sillä korostaminen on keino vastata yhteiskunnan moraalisiin arvioihin, jossa siirtolaista arvioidaan sen mukaan, kuinka aktiivinen tämä on. Haastattelujen valossa aktiivisuudella paikataan myös muiden resurssien puutetta. Tähän liittyvät kuitenkin myös yhteiskunnalliset odotukset ja velvoitteet siitä, että työmarkkinoilla on pärjättävä myös ilman resursseja. Osalla haastatelluista aktiivisuus näyttäytyi kunnian lähteenä, saavutuksena, joka oli mahdollistanut sen, ettei työmarkkinoilla oltu kohdattu juurikaan haasteita. Aktiivisuus kuitenkin linkittyy haastatteluissa kielitaitoon ja näin ollen saavutusten taustalla on saattanut vaikuttaa myös työmarkkinoiden odotuksiin nähden parempi kielitaito. Tästä kielii muun muassa se, että toisille aktiivisuuden puhetapa näyttäytyi epäoikeudenmukaisena; puutteellisen kielitaidon takia kaikki eivät kyenneet osoittamaan omaa aktiivisuuttaan tai aktiivisuudesta ei ollut hyötyä, mikäli kielitaito oli sellainen, ettei ymmärtänyt tai tullut ymmärretyksi.

7 Siirtolaiset kotihoidon työssä

Analyysini toisessa osassa tarkastelen siirtolaisia hoiva-alan, ja etenkin kotihoitotyön kontekstissa, kolmen eri näkökulman: hoiva-alalle tulon, hoiva-alalla vanhusten kotihoitotyössä työskentelyn ja kotihoitotyön työyhteisön jäsenyyden, kautta. Näiden ohella tarkastelen myös haastateltujen siirtolaisten tulevaisuuden toiveita.

Aloitan luvun tarkastelemalla hoiva-alalle ja vanhustenhoidon kotityöhön tuloon liittyviä kokemuksia ja haasteita, jonka yhteydessä tarkastelen myös millaisia hoiva-alalla arvostettuja resursseja hoitajat nostavat esiin haastatteluissaan olennaisina hoiva-alalle tulon kannalta. Tämän jälkeen tarkastelen siirtolaistaustaisten hoitajien työtä vanhusten kotihoidossa, siihen liittyviä haasteita sekä työssä pärjäämiseen liitettyjä

tietoja, taitoja ja ominaisuuksia. Olen kiinnostunut etenkin siitä, millaisena resurssina kielitaito näyttäytyy vanhusten kotihoitotyön haasteet kohdatessa. Hoivatyön tarkastelun jälkeen siirryn tarkastelemaan työntekijöiden kokemuksia työyhteisön jäsenyydestä ja katson, miten työyhteisössä arvostetut resurssit ja ennen kaikkea kielitaito ovat yhteydessä kokemuksiin työyhteisön jäsenyydestä. Lopuksi pohdin vielä työntekijöiden tulevaisuuden toiveita tarkastelemalla, millaisena työnä vanhustenhoivatyö siirtolaisille näyttäytyy.

7.1 Tulo hoiva-alalle

Työnhaku hoiva-alalta tuli haastattelujen mukaan usein kysymykseen siinä vaiheessa, kun kielitaito oli kehittynyt tasolle, jolla kommunikointi suomeksi onnistui. Vaikka haastatteluissa ei juurikaan tuotu esille syitä hoiva-alalle hakeutumiselle, kertoivat muutamat työntekijät esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston, kuntien kotouttamiskurssien sekä ammatteihin valmistavien kurssien ohjanneen heidät hoiva-alalle. Esimerkiksi Itä-Aasiasta lähtöisin oleva Lucy, jolla oli kotimaassaan kokemusta matematiikan opettamisesta ja koulutus tietotekniikan alalla, kertoi työ- ja elinkeinotoimiston ohjanneen hänet hoiva-alalle ja vihjanneen, ettei lähtömaan kokemuksesta ole hyötyä suomalaisilla työmarkkinoilla.

Lucy: He katsoivat minun tiedot ja mitä olen opiskellut, mutta ne sano vaan että no se on parempi että sinä pääset lähihoitajakoulutukseen siitä on helpompi päästä töihin ja sitten ei tarvii jäädä kotiin enää, minä mietin joo voi kyllä mennä, ja sitten minä pääsen melkein heti oli helppo pääsee

Haastattelija: Sanottiin ettei oo tästä tietotekniikkakoulutuksesta mitään hyötyä, että ((hiljaisuus))

Lucy: Kuitenkin on vaikea päästä töihin, lähihoitaja se on helpompaa

Lucyn haastattelussa nousee esiin, miten sekä siirtolaisten omat että ulkopuolelta tulevat käsitykset liittyen esimerkiksi siirtolaisten ammatti- ja kielitaitoon ylläpitävät siirtolaistyönhakijoiden käsityksiä siitä, mitkä työt ovat heidän ulottumattomillaan. Työ- ja elinkeinotoimiston ohjauksen toimesta Lucylle syntyi käsitys siitä, että aiemman kokemuksen ja koulutuksen hyödyntämisen sijaan ura hoiva-alalla on helpommin saavutettavissa. Saman ilmiön nostaa esille myös Saharan eteläpuoleisesta Afrikasta kotoisin oleva, kotimaassaan kirjanpitäjänä työskennellyt Elizabeth.

Elizabeth: Mä pääsin maahanmuuttajan valmistava ammatillinen [ammattitutkintoon valmistava koulutus], se oli vuosi opiskelua. Siellä meille opetettiin kaikki, tutustuimme eri ammatteihin [—] siinä tutustuin myös lähihoitajan (ammattiin), mä olin kiinnostanut ja se on hyvä mulle [—] kun Afrikassa me hoidamme meiän, mummot ja ukko itte, mulle se oli semmonen luonnollinen juttu, että kyllä tää mulle käy. Ja mult kyseltii, miksi en jatkanut kirjanpitäjäksi, mä sanoin mulla ei oo hyvä kieli, toi varmasti vaatii niin hyvä suomen kieli, jos mä jatkaa toi kirjanpitäjä, ni mä sanoin ei.

Elizabethin vahva käsitys odotuksista omaa kielitaitoa kohtaan ohjasi Elizabethin hakeutumaan aiempaa osaamista vastaavan alan sijaan entuudestaan tuntemattomalle hoiva-alalle. Siirtolaisiin kohdistuvat odotukset tulevat näkyväksi myös Elizabethin rinnastaessa valinnan hoiva-alasta omaan kulttuuriseen taustaansa. Toteamus ”mulle se oli semmonen luonnollinen juttu”, kertoo niistä siirtolaisten kulttuuriseen taustaan sidoksissa olevista odotuksista, joiden valossa siirtolaiset nähdään sekä poliittisessa päätöksenteossa että julkisessa keskustelussa luonnostaan tunnollisina ja vanhusten hoivasta kiinnostuneina.

Alalle kouluttautuminen

Lähes kaikki haastatellut työntekijät olivat tulleet kotihoitoon töihin opiskeltuaan lähihoitajan tutkinnon. Vaikka hoiva-alalla on lähtökohtaisesti tarvetta työntekijöille ei lähihoitajan koulutukseen pääseminen ollut haastatelluille työntekijöille itsestänselvyys ja monet työntekijät kertoivatkin haasteista sekä hakuprosessin että opintojen aikana. Lähihoitajan opintoihin pääsyä kuvailtiin haastattelussa usein saavutuksena ja ylpeyden aiheena. Opinnot herättivät myös eriarvoisuuden kokemuksia; esimerkiksi Lähi-idästä Suomeen muuttaneelle Miriamille etenkin opintoihin pääseminen tuntui haastavalta ja suomalaisten etulyöntiasema esimerkiksi kielitaidon suhteen tuntui epäoikeudenmukaiselta.

Miriam: Oppisopimuskoulutukseen oli aika paljon, melkein 400 hakijaa ja vain 19 on valittu. Totta kai se suomalaiset olivat. Totta kai suomalaisella on helpommin ne kielet ja kaikki, tää on heidän maa ja tietävät ne kaikki asioita mutta meille on vähän vaikea. Ei kaikki maahanmuuttajat osaa niin hyvin suomea ja halusivat opiskella ammatti.

Miriamin tapaan myös useat muut haastateltavat kertoivat opintoihin pääsemisen hankaluudesta ja painottivat tätä tuomalla esiin todennäköisyyksiä sisäänpääsulle korostamalla esimerkiksi opiskelemaan pyrkivien opiskelijoiden määriä suhteessa

valittuihin. Miriam koki epäoikeudenmukaisena, että siirtolaiset joutuvat kilpailemaan valtaväestön kanssa samoista opiskelupaikoista. Hän osoittaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen toteamalla, että *”totta kai”* valitut olivat suomalaisia. Miriamille valtaväestön valinta kouluun näyttyy siis eräänlaisena itsestäänselvyytenä valtaväestön etulyöntiaseman takia. Hän osoittaa eriarvoisuutta siirtolaisten ja valtaväestön välillä toteamalla, että suomalaisille kieli ja esimerkiksi tavat, *”asiat”*, ovat tutumpia, sillä *”tää on heidän maa”*, lukien samalla itsensä siirtolaisiin, jotka *”eivät kaikki osaa niin hyvin suomea”*. Toteamus on sikäli mielenkiintoinen, että Miriam oli myös itse suomen kansalainen, suomalainen, joten tulkitsenkin hänen suomalaisiin ja siirtolaisiin tekemänsä erottelun liittyvän ennen kaikkea kielitaitoon ja kulttuuristen tapojen tuntemukseen.

Monet haastateltavat kertoivatkin useasta yrityksestä päästä opiskelemaan ja nostivat esiin periksiantamattomuuden, jonka ansiosta kokivat lopulta päässeensä opiskelemaan lähihoitajaksi. Kuten työmarkkinoilla ahkeruutta, periksiantamattomuutta korostettiin haastatteluissa opintoihin pääsyn yhteydessä kenties vastauksena suomalaisen yhteiskunnan moraalisiin arvioihin, jossa siirtolaisia arvioidaan sen mukaan kuinka sitoutuneita he ovat. Kuten Miriamin, myös muiden haastatteluissa nousi kuitenkin esiin, että opiskelemaan hakiessa kynnyskysymykseksi nousi useimmin kielitaito. Sen lisäksi, että käsitys omasta kielitaidosta määrittäi sitä, milloin opiskelemaan hakeutuminen nähtiin ajankohtaisena, vaikutti se siihen, millaisia opintoja pidettiin realistisena.

Osa haastatelluista kertoi suorittaneensa opinnot oppisopimuskoulutuksena, jossa yhdistyvät sekä kirjalliset opinnot että työn kautta oppiminen. Osa hoitajista näki oppisopimuskoulutuksen vaihtoehtona, joka sopi paremmin perheellisen elämäntilanteeseen ja vaati vähemmän kielellistä osaamista kuin täysin teoriapainotteiset opinnot. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen yhteydessä saatava palkka mahdollisti sen, että myös ne siirtolaiset, joiden taloudelliset resurssit eivät mahdollistaneet päätoimisten teoriaopintojen yhteydessä saatavan opintotuen varaan jäämistä, pystyivät aloittamaan lähihoitajan opinnot. Tästä huolimatta myös oppisopimusopintoihin näytti haastattelujen valossa liittyvän haasteita, jotka olivat useimmin yhteydessä haastateltavien kielitaitoon.

Haastattelija: Mikä siinä oli siinä oppisopimukses sitte mitä..?

Amy: Henkilökuntaa on vähän siellä ja oli kiire. Ohjaaja ei kerkee sillä lailla neuvoa. Sitte varsinaisen opiskeluaika niin mä oon ulkomaalainen, ei ihan niin nopee oppii, tarviin siinä opetusta enemmän [—] monet suomalaiset kyllä tekee tehtäviä nopeesti monet tekee tunnissa, mä teen pari päivässä. Mä oon niin tarkka siinä. Ja kieli on hankala. Vaikka puhuminen on helppoo mutta kirjottaminen on ihan erillä tavalla.

Suomeen lapsena Kaakkois-Aasiasta tullut Amy kertoo haastattelussaan pitäneensä suomen kieltä isoimpana haasteenaan opintojen aikana. Vaikka Amy on käynyt kaikki koulut Suomessa suomen kielellä, joutui Amy pitämään hoitoalan opinnoista taukoja, koska koki ne kielellisesti niin haastaviksi. Amy suoritti lähihoitajan tutkinnon lopulta oppisopimuksena. Hän osoitti kotihoidon keskeiseksi ongelmaksi kiireen, mikä esti kunnollisen perehdyttämisen työhön. Usean muun haastattelun tapaan Amy vertaa itseään suomalaisiin opiskelijoihin puhuessaan kohtaamistaan haasteista opintojen aikana kertoessaan, että olisi kaivannut enemmän ohjausta. Vaikka opintoihin liittyvät tehtävät veivät aikaa myös suomea äidinkielenään puhuvilta opiskelijoilta, kertoi Amy käyttäneensä heikommalla kielitaidolla samoihin tehtäviin huomattavasti enemmän aikaa. Etenkin kirjallisen kielen tuottamisen hankaluus korostui Amyn ja muiden työntekijöiden haastatteluissa.

Amyn kokemukset kielitaidon haasteista ovat sikäli muista haastatteluista poikkeavia, että Amy on asunut moneen muuhun haastateltavaan verrattuna pitkään Suomessa, jonka lisäksi hän on käynyt koulut lapsesta saakka suomen kielellä. Amyn haastattelun perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että Amyn sosiaaliset verkostot koostuvat pääosin omasta kotimaasta lähtöisin olevista, saman kielen jakavista siirtolaisista, mikä voi olla yhteydessä siihen, ettei Amy työn ulkopuolella juurikaan altistu suomen kielelle.

Suuntautuminen vanhusten kotihoitotyöhön

Vaikka haastateltavat kertoivat haastatteluissaan opintoihin liittyvistä haasteista etenkin opintojen alkuvaiheessa, näkivät he opinnot tästä huolimatta hyödyllisenä väylänä sekä kielen että työmarkkinoilla arvostettujen kulttuurispesifien tietojen ja taitojen oppimisen kannalta. Kielitaidon ohella myös ammatillinen osaaminen kehittyi ja tarkentui opintojen edetessä, sillä ennen valmistumista koulu edellyttää opiskelijoilta suuntautumista. Osa haastateltavista kertoi valinnan vanhustenhoitotyöstä olleen selvillä

jo opintojen alkaessa, osa kertoi valinnan muodostuneen vähitellen opintojen aikana. Suuntautumista vanhustenhoitoon perusteltiin muun muassa oletuksilla, joiden mukaan vanhustenhoidossa työntekijä pärjää heikommallakin kielitaidolla. Näin ollen sekä omat että ulkoapäin tulevat käsitykset omista taidoista ohjasivat siirtolaisia lähihoitajan opinnoista vanhusten kotihoidon työhön.

Haastattelija: Entä haluaisitko, haluatko nimenomaan tehdä vanhustenhoitotyötä vai..?

Henry: Jos minä työskentelen nuoren kanssa tai lapsen kanssa, luulen en pysty. Koska se suomen kieli, tosi ((nauraa)).. Joo, parempi vanhusten kanssa.

Henryn kokemus ilmentää oletusta siitä, että vanhustenhoitotyö vaatii vähemmän kielitaitoa kuin esimerkiksi työ lasten tai nuorten parissa. Eräs toinen haastateltava kertoo, ettei vanhustenhoitotyö vaadi samanlaista kielitaitoa, kuin nuorten tai lasten kanssa työskentely, sillä vanhukset ilahtuvat jo kevyemmästä jutustelusta. Sen lisäksi, että osa haastatelluista näki vanhusten hoidon alana, jossa peruskielitaidolla pärjäsi vaatimuksiin nähden hyvin, näki osa haastatelluista hoitajista vanhusten parissa työskentelyn hyvänä keinona kehittää kielitaitoa edelleen.

Dina: Kaupungin toi vanhustyö, tosi hyvin voi työllistää. Koska tässä voi tehdä, sijaisuuksia voi tehdä harjoittelua, voi ihan nopeasti opiskella suomen kieltä. Se on tosi hyvä kun, jos suomen kieli on heikko, sitten ei pääse töihin mihinkään, mutta tää on ku tarvitaan ihmisiä. Tässä voi ihan hyvin vanhusten kanssa puhua ei se mikään ongelma ja sitten opit kun vanhukset joskus, korjaa mutta muut ihmiset ei korjaa, vain lapset ja vanhukset ((naurua)) korjaa sun kieltä ja sitten se kehitty.

Dina tuo esiin haastattelussaan, että siinä missä muut ihmiset jättävät usein kohteliaisuudesta kielivirheet korjaamatta, ovat vanhukset ja lapset herkempiä huomauttamaan virheistä, minkä Dina näkee hyvänä tapana oppia ja kehittää kielitaitoa. Vanhusten huomauttelu virheistä kääntyykin Dinan haastattelussa työn positiiviseksi ominaisuudeksi. Dina pohtii hoiva-alan työntekijätarpeen luovan mahdollisuuden myös niille työntekijöille, joiden kielitaito on vaatimuksiin nähden heikompi. Dina jatkaakin kielen oppimisesta hoiva-alalla;

Dina: Se on, tosi hyvä kielen oppimisen kannalta. Tää on tosi hyvä ala ulkomaalaiselle kyllä, saat työtä ja [—] ammatti aika hyvä. Ja se on helppoo [—]

koska ei tarvita niin hyvä se suomen kieli, peruskielellä voi pärjätä ja olla töissä. Mä aattelen et parempi jos joku, istu kotona ei tee mitään voi tehdä jotain [—] kun tarvitaan ihmisiä, ja se on tosi hyödyllistä.

Pohtiessaan vanhustenhoitotyötä kielen oppimisen näkökulmasta, tuo Dina esiin työntekemisen hyödyn; tekemällä työtä on hyödyksi sekä itselleen että muille. Sen lisäksi, että työllistyminen alalle, jolla on työvoimapulaa hyödyttää yhteiskuntaa, työnteko vahvistaa kielitaitoa ja kerryttää työkokemusta. Dina toteaaakin siirtolaisen työllistämisen olevan hyödyllistä, vaikka heikollakin kielitaidolla, mikäli vaihtoehtona on kotiin jääminen. Tulkitsen Dinan pohdinnan moraaliseksi arvioinniksi, joka heijastaa näkyväksi niitä velvollisuuksia, joita Dina työntekoon liittää. Toisaalta Dinan pohdinta on tulkittavissa myös vastaukseksi niihin moraalisiin arvioihin, joita siirtolaisia kohtaan yhteiskunnan tasolta asetetaan. Dinan haastattelussa heijastuukin se, miten vanhustenhoiva on suomea hoiva-alan vaatimuksiin nähden heikommin osaaville työntekijöille toisaalta oma valinta, mutta toisaalta valinta, joka palvelee yhteiskunnan poliittisia intressejä rekrytoida siirtolaiset, näiden opiskelu- tai työkokemustaustasta riippumatta, työvoimapulasta kärsivälle vanhustenhoiva-alalle.

7.2 Vanhusten kotihoitotyön haasteet

Haastatellut työntekijät työskentelevät Helsingin kaupungin kotihoidon lähipalvelualueiden eri tiimeissä. Hoitajien työvuorot alkavat aina lähipalvelualueiden toimipisteissä, joista he lähtevät asiakaskäynneille. Haastattelujen mukaan on tyypillistä, että työvuorot alkavat puoli tuntia ennen asiakaskäyntejä, jolloin tulostetaan päivän työtehtävälisterit ja otetaan tavarat mukaan. Aamuvuoro alkaa kello 7.30 ja päättyy kello 15.30, iltavuoro alkaa kello 14-14.30 ja päättyy kello 22. Työvuoron aikana ei kaikissa tiimeissä ollut varsinaista lounastaukoa, vaan työntekijät kertoivat syövänsä lounaan, mikäli sille aikaa jäi asiakaskäyntien välissä. Eri työntekijöillä oli eri määrä vastuusiakkaita ja sairauspoissaolot tai muut vajeet työvuoroissa lisäsivät päivän aikana käytävien asiakkaiden määrää työntekijää kohden. Työpäivien jälkeen tai ajan salliessa asiakaskäyntien väleissä työntekijät tulivat toimistolle ja kirjasivat muistiinpanot asiakaskäynneistään.

Osa työntekijöistä kertoo käyvänsä työn ohella myös kielikurssilla. Kuitenkin vain yksi haastateltavista kertoo työnantajan tarjoavan viikoittaisia kielikursseja, joihin kaikki hoitajat voivat osallistua työtilanteen niin salliessa. Kurssilla hoitajat oppivat

kirjaamiseen, asiakaskäynteihin ja yleisesti hoiva-alaan liittyvää ammattisanastoa. Muiden tiimien työntekijöiden kohdalla vastaavaa järjestelyä ei haastatteluissa esiintynyt, mutta osa kertoi käyvänsä vapaa-ajalla esimerkiksi paikallisen kirjaston järjestämällä avoimilla suomen kielen kursseilla. Siitä huolimatta, miten hoitaja kieltä työssä tai työn ohella oppi, yhdisti useaa haastateltavaa se, että vanhustenhoitotyö nähtiin aiempiin Suomessa tehtyihin töihin verrattuna sekä kielitaitoa haastavana että kehittävänä työnä. Kielelliset haasteet työssä liittyivät sekä kirjaamiseen että hoivan tarvitsijoiden parissa tehtävään työhön.

Kirjaaminen

Kun työntekijöitä pyydettiin haastattelun aikana kuvailemaan tyypillistä työpäiväänsä, herätti kirjaaminen paljon keskustelua. Vaikka kirjaaminen nähtiin tärkeänä asiakkaan potilasturvallisuuden kannalta, kokivat useimmat haastatellut työntekijät sen haastavimmaksi ja eniten aikaa vieväksi tehtäväksi. Tämä on linjassa esimerkiksi niihin löydöksiin, jotka nousivat esiin myös suomalaisen vanhustyön pohjoismaisessa vertailussa. Vertailun mukaan kirjaamisen määrä kotihoidossa on lisääntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana ja päivittäin kirjaamista tekee kotihoidossa jo lähes jokainen työntekijä (97%). Myös kirjaamiseen käytetty aika on noussut kaikilla kotihoidon työntekijöillä taustasta riippumatta ja jopa kolme neljästä työntekijästä (72%) kokee tehtävien kirjaamiseen kuluvan liikaa aikaa. (Kröger ym. 2018, 16-17.)

Haastattelujen valossa kirjaamiseen liittyvät ongelmat linkittyivät useilla siirtolaisilla ennen kaikkea siihen, että tehtävä vaati suomen kielen kirjallista taitoa. Esimerkiksi Mohammed koki suomen kielen kirjoittamisen heikkoudeksi ja kertoikin haastattelussaan käyttävänsä jopa puolitoista tuntia päivässä saadakseen kirjaukset tehtyä. Hän koki kirjaamisen hitaaksi ja raskaaksi prosessiksi, koska koki, että kirjaamisen tulee olla huolella tehty potilasturvallisuuden takaamiseksi. Huolellisuus korostui myös Henyan haastattelussa.

Haastattelija: Mainitsit jo aikasemmin, että se kirjottaminen voi olla välillä vaikeeta, niin..?

Henry: Joo ((nauraa)), suomen kieli on tosi valtava. Kirjaaminen, minä yritän kirjoittaa sen oikein, lauseet. Sen takia on vähän (vaikeeta), mutta opin..

Haastattelija: Entä saatko täällä apua, voiko kysyä työkavereilta jotain kun kirjoittaa?

Henry: Kyllä, kyllä. Joka päivä tarvitaan ((nauraa)). He auttavat ihan mielellään. Meillä hyvä työkaveriryhmä ja meillä yhteistöitä. [—] Minä aina kysyin heiltä, että miten kirjoitan oikein lauseet, että muut ymmärtävät oikein. Nyt vähän tarvitaan vähemmän (apua).

Haastattelija: Ei niin paljon enää? Onks se sun mielestä, tai koetko sä itse sen raskaana?

Henry: Ei niin paljon. Ei ole liikaa, oikeasti me kirjoitamme tärkeistä asioista. Jos on tärkeä asia, pitää kirjoittaa, vaikka lyhyt lause.

Monien haastateltavien tavoin Henry pitää kirjaamista haastavana, mutta pyrkii tekemään parhaansa ”yritän kirjoittaa sen oikein”. Haastattelujen valossa puutteellista kielitaitoa voi pyrkiä paikkaamaan myös sosiaalisilla resursseilla. Työtovereiden merkitys kirjaamisen yhteydessä korostuikin haastatteluissa, sillä monet haastateltavat kertoivat pyytävänsä tarvittaessa apua. Työtovereilta kerrottiin voivan tarkistaa esimerkiksi sanojen oikeinkirjoitusta tai muiden kirjaamia, hankalasti ymmärrettäviä lauseita. Auttavaisiin työkavereihin viitattiin useasti ”hyvänä työyhteisönä”, mitä tarkastelen ilmiönä tarkemmin työyhteisön jäsenyyttä käsittelevässä alaluvussa 7.3. Toisaalta osalle haastatelluista työntekijöistä avun pyytäminen ei kuitenkaan näyttäytynyt mielekkäänä vaihtoehtona, sillä he kokivat olevansa työyhteisölle taakaksi pyytäessään apua kiireisiltä ja kuormittuneilta työtovereiltaan.

Kysyttäessä kokeeko Henry kirjaamisen raskaaksi vastaa hän kieltävästi siitä huolimatta, että koki kirjaamisen haastavaksi. Henry korostaakin kirjaamisen tärkeyttä osana kotihoidon työtä. Myös monissa muissa haastatteluissa kirjaaminen nähtiin haasteista huolimatta tärkeänä, koska sen tarkoitus on pitää yllä ja välittää eteenpäin hoivan tarvitsijoiden terveydentilaa koskevaa tietoa, jotta nämä saavat tarvitsemaansa hoitoa ja hoitajat pysyvät ajan tasalla jo tehdyistä hoitotoimenpiteistä. Tulkitseen kirjaamisen tärkeyttä korostavan puhettavan tavaksi osoittaa tunnollisuus työssä, mikä näyttäytyy vastauksena yhteiskunnan moraalisiin arvioihin, jossa työntekijän oletetaan tekevän työnsä huolella. Haastatteluissa korostuukin kirjaamisen yhteydessä puhettavat vastuusta sekä huoli hoivan tarvitsijoiden turvallisuudesta. Lisäksi näihin linkittyi paine oppia kieltä ja suoriutua kirjaamisesta vaatimusten edellyttämällä tavalla.

Sairaanhoidon avustavien tehtävien sekä pankki- ja apteekkiasioiden tulo osaksi työnkuvaa sekä akuuttien tilanteiden lisääntyminen on joidenkin haastateltavien mukaan tehnyt kirjaamisesta aiempaa vaikeampaa, sillä tehtäväkuvien laajeneminen on tuonut kirjaamiseen uutta, vierasta sanastoa ja monimutkaisempia tilanteita. Vaikka perustasolla kielenkäytön koettaisi olevan ongelmatonta, juuri yllättävät ja poikkeavat tilanteet, jotka olisivat tärkeimpiä kirjata potilasturvallisuuden takaamiseksi, näyttävät vaativan eniten kielitaitoa. Vaikka kirjaaminen oli aikaa vievää kaikille kielitaidosta riippumatta, oli se erityisen haasteellista niille, jotka kokivat kirjoittamisen ja kielen ymmärtämisen haasteelliseksi. Monipuolinen ja tarkka tilanteen kuvailu ymmärrettävästi, ilman asiavirheitä voi viedä aikaa ja tuntua haastavalta etenkin paineen ja kiireen alla työskenneltäessä.

Haastatteluissa nouseekin esiin, miten vuorojärjestelyillä voitaisiin vaikuttaa työn vaatimuksiin nähden heikommin kieltä taitavien mahdollisuuksin käyttää enemmän aikaa kirjaamiseen ja näin ollen vähentää sen aiheuttamaa kuormitusta. Eräs haastateltava kertookin tekevänsä lähtökohtaisesti vain iltavuoroja, koska kokee ne rauhallisemmiksi, jolloin aikaa jää enemmän myös muistiinpanojen kirjaamiseen. Koska ylitöiden tekeminen kirjauksia varten ei virallisesti ole sallittua, tekevät monet työntekijät kirjaukset kiireessä. Tässä mielessä kirjaamisen haasteet kytkeytyvät myös työnantajan taloudellisiin ja materiaalsiin resursseihin; pula työvoimasta lisää kiirettä, mikä jättää työntekijöille vähemmän aikaa panostaa kirjoitettavien muistiinpanojen laatuun.

Kiire työssä alleviivaakin kirjaamiseen käytettyä aikaa; suurin osa haastatelluista kirjaamisen niin aikaa vieväksi, että he turvautuivat ottamaan mallia kollegoiden kirjauksista ajan säästämiseksi. Vaikka kirjausten tärkeyttä lähtökohtaisesti korostettiin, niitä myös kyseenalaistettiin, etenkin tilanteissa, joissa hoivan tarvitsijan tilanne oli pysynyt ennallaan eikä uutta tietoa ollut jaettavaksi. Etenkin alalla pitkään olleet, ammattisanaston hyvin hallitsevat työntekijät, jotka eivät kokeneet kirjaamista kielitaidollisesti haastavaksi, kokivat käyttävänsä päivässä paljon ”turhaa” aikaa erilaisten kiertoilmaisujen keksimiseen, sillä havainnot pysyivät ennallaan, mutta kirjausten kopioiminen ei ollut sallittua. Eräs pitkään alalla ollut työntekijä viittasikin kirjaamiseen joustamattomana byrokraattisena prosessina. Osa työntekijöistä puolestaan pohti haastatteluissaan mahdollisuutta sille, että kirjaukset tehtäisiin vain erityistä

huomiota vaativissa, poikkeuksellisissa tilanteissa. Tämä vapauttaisi aikaa myös varsinaiselle hoivan tarvitsijoiden luona tehtävälle hoitotyölle.

Hoivan tarvitsijoiden parissa tehtävä työ

Kirjaamisen ohella eniten kielitaitoa vaativat tilanteet olivat haastattelujen valossa ne tilanteet, joissa työntekijä oli hoivan tarvitsijan luona tämän kotona. Näissä yhteyksissä korostuivat myös kulttuuriset resurssit kykynä ymmärtää kulttuuriin sidoksissa olevia tapoja, arvoja ja normeja, jotka tulevat esiin esimerkiksi säännöissä ja oletuksissa. Hoivan tarvitsijan luona olleessaan työntekijän täytyi ymmärtää sekä toimipisteestä mukaan saadun työlistan kirjalliset tehtävät, hoivan tarvitsijan suulliset pyynnöt että kulttuuriin sidoksissa olevat ei-verbaaliset säännöt ja oletukset vaikuttaakseen ammattitaitoiselta ja tunnustetulta työntekijältä. Useassa haastattelussa nousikin esiin, miten tärkeää on saada tunnustusta hoivan tarvitsijoilta. Tätä pohti haastattelussaan muun muassa Mohammed, joka koki, että vieraskielinen mies hoiva-alalla on monelle jo lähtökohtaisesti ennakkoluulojen ja epäilyksen kohde.

Mohammed: Asiakkaalla on vaikeaa hyväksyä (minua) ulkomaalaisena, joka pääsee kotiin, eri kieltä puhuu ja vielä toisenlainen, niinku mies [—] minäkin jos olisin (nainen), en (päästäisi) miestä suihkuttamaan tai koskettamaan [—] Mutta mä ajattelin että niitten kanssa mä heti menen puhumaan ja jotakin vitsiä mä keksin ja rauhoitan niitä, että ei tämä oo semmonen hyökkäävä juttu [—] Ensimmäinen kerta kun on onnistunut, toinen kerta ja sitten sen jälkeen rauhoittunu. Monessa paikassa yrittäny tämmösiä keksiä että ensin huumoria, sitten sen jälkeen rauhoittaa asiat, sillä lailla kuin hän haluaa. Sen jälkeen päätetään yhdessä mennä niinku käsketty.

Tulkitsen Mohammedin korostavan haastattelussaan hoivan tarvitsijalta saatavan tunnustuksen merkitystä, sillä kyseessä on työ, jossa hoivan tarvitsijat ovat riippuvaisia hoitajien huolenpidosta. Arvostuksen ansaitseminen ei kuitenkaan haastattelujen perusteella näyttäytynyt helppona ja etenkin niille työntekijöille, joille kielitaito aiheutti enemmän haastetta, sen ansaitseminen näyttäytyi omaa aktiivisuutta ja kärsivällisyyttä vaativana prosessina.

Lisäksi kulttuuristen resurssien puute, joka ilmenee Mohammedin ”asiakkaalla on vaikeaa hyväksyä (minua) ulkomaalaisena” toteamuksen yhteydessä suomalaisuuden puutteena, pitävät yllä hoivan tarvitsijoiden ennakkoluuloja siirtolaistaustaisia työntekijöitä kohtaan. Mohammed kertookin pyrkinensä ansaitsemaan hoivan

tarvitsijoiden arvostuksen keskustelun ja huumorin keinoin. Tämä vaatii kuitenkin kykyä kommunikoida ja ymmärtää asiakkaan tunteita ja tarpeita, mikä ilman kielitaitoa tai kykyä ymmärtää kulttuuriin sidottuja sääntöjä ja oletuksia voi olla haastavaa. Mohammedin haastattelussa vaikeuksien kautta voittoon päätyneet tilanne näyttäytyy ammattiympäryyden kautta; hankala tilanne vaati kärsivällisyyttä, mutta lopulta Mohammed onnistui ansaitsemaan hoivan tarvitsijan hyväksynnän.

Myös vanhusten tapa puhua, murteet ja sanonnat, jotka olivat haastavia myös kieltä hyvin ymmärtäville, olivat erittäin vaikeita niille työntekijöille, joiden kielitaito oli hoiva-alan odotuksiin nähden heikompi. Kielitaidon tärkeyttä kuitenkin korostettiin haastatteluissa asiakkaalta saatavan hyväksynnän edellytyksenä.

Elizabeth: Kyllä kieli on tärkeä, jos esimerkiksi asiakas ei saa sinusta selvää, ei oo kiva, se on niin tärkeä. Ja esimerkiks kun mä menen jonku uuden asiakkaan luo, niin epäilee heti, osaako toi suomea, ja jos mä alan puhua; oi se osaa suomea. Se on tosi tärkeä osata. Mulla asiakkaan kanssa ei oo mitään ongelmaa.

Elizabeth kertoo kielitaidottomuuden olevan usein oletus myös asiakkaiden toimesta; ”epäilee heti, osaako toi suomea, ja jos mä alan puhua; oi se osaa suomea”.

Siirtolaishoitajia kohtaan koetut ennakkoluulot ja epäilyt saattavatkin kummuta oletuksista, ettei työntekijä ymmärtäisi suomea. Monet työntekijät kertoivat haastatteluissaan kokemuksista etenkin työsuhteen alkuvaiheesta, jolloin joutuivat todistamaan asiakkaille ammattitaitoaan siirtolaisuutensa ja kielitaitonsa herättämän epäluottamuksen takia. Haastattelujen perusteella vaikuttikin siltä, että hoivan tarvitsijat yhdistivät ammattitaidon kielitaitoon. Näin ollen kulttuuriin sidoksissa olevan sosiaalisen koodin ymmärryksen ohella siirtolaishoitajien tuli vakuuttaa hoivan tarvitsijat kielitaidosta saadakseen heidät luottamaan ammattitaitoon.

Haastattelujen mukaan työn tuoma vastuu ja jatkuva ammattitaidon todistaminen koetaankin välillä kuormittavana. Työntekijät kertovat haastatteluissa epävarmuuden tunteista, jotka kumpusivat siitä ristiriidasta, jossa toisaalta yrittivät vakuuttaa hoivan tarvitsijat ammattitaidostaan, mutta samalla itse pohtivat omaa kykyään suoriutua työstä jatkuvan paineen alla. Työntekijät tunnistavatkin haastatteluissaan kiireen ja yhä kasvavat asiakasmäärät ongelmaksi, jotka lisäävät muistettavan tiedon määrää ja näin ollen kasaavat unohtamisen ja väärintulkintojen riskejä hoitajan vastuulle.

Elizabeth: Vastuu se on haasteellinen mun mielestä, ku esimerkiksi, [—] jos mä menen asiakkaan (luo) mä huomaan jotain, mut mä unohdan kertoa vaikka sairaanhoitaja tai työkaverille, ne eivät tiedä mitä siellä on tapahtunut. Ja jos ei kukaan ota asiaa (hoidettavaksi) ja asiakas menee huonommaksi, se on minun syytä. Se on mun mielestä haasteellista kun pitää aina osata tiedustella miten asiakas voi ja kaikki tieto pitää olla ajan tasalla. Ajattele et voi olla päivällä sulla seitsemän käyntiä, aamulla jonku asiakkaan (luona) on tapahtunut (jotain), sulla on seitsemän (asiakasta), miten voi (muistaa). Siksi on viisaampaa kirjoittaa paperille että muistan kun (olen) toimistossa, sitten muistan kertoa, tai kirjata sen ylös.

Elizabethille työn vastuullisuus linkittyy vahvasti kielitaitoon sikäli, että kielitaidottomuus lisää kiireen ja asiakasmäärien ohella riskiä sille, ettei olennainen tieto siirry eteenpäin, sillä hoitajan ”*pitää aina osata tiedustella miten asiakas voi*”. Elizabethin käsitys siitä, mitä hoitajan pitää osata heijastaa sekä yhteiskunnan että hoiva-alan esimiesten odotuksia hoitajien ammatillista vastuuta kohtaan. Vastuu asiakkaiden hyvinvoinnista tuntui kuitenkin työntekijöistä paikoitellen jopa ahdistavalta, sillä haastatteluissa nousi useasti esiin miten kiire vähentää hoivan tarvitsijoiden kanssa kommunikointiin käytettyä aikaa, mikä tarkoittaa sitä, että aiempaa lyhyemmässä ajassa on saatava selvitettyä terveyteen liittyvät huolenaiheet, jotta ne voidaan välittää eteenpäin. Eräs hoitaja kertoikin, miten aiemmin aikaa riitti myös vapaampaan keskusteluun hoivan tarvitsijoiden kanssa, jolloin hoidon ohella tapahtuvan ”jutustelun” yhteydessä paljastua kipuja tai huolia, jotka olivat alussa jääneet muussa yhteydessä havaitsematta tai mainitsematta.

Hoivan tarvitsijoista ja työstä otettavan vastuun lisäksi osa haastatelluista työntekijöistä korostaa hoitajien omaa vastuuta kielenoppimisesta. Koska kykyä kommunikoida hoivan tarvitsijoiden kanssa pidetään haastatteluissa kotihoidon työtehtävien yhtenä tärkeimmistä taidoista, laitetaan kielen aktiiviselle opettelulle paljon painoarvoa.

Haastattelija: Onko suomen kielen käyttö mielestäsi haasteena?

Pirita: Ei enää ((nauraa)).

Haastattelija: Ei enää? Oli alussa varmaanki enemmän?

Pirita: Joo, oli kyllä. Kun kuitenkin, jos mä asun täällä, niin mun pitäis myöski puhuu sitä kieltä, missä maassa mä asun. Ja tietenkkin, nyt kun mä oon kotihoidossa töissä, niin mun pitää ymmärtää mitä asiakas sanoo. Ja osata vastata myös kysymyksiin. [—] Kielitaidon pitää olla paikallaan. Se pitää olla

hyvä kun sä työskentelet ihmisten kanssa. Koska muuten, jos sul ei oo, niin sä et pysty raportoimaan muille, mitä on tapahtunu, tai sitten se asiakas ei ymmärrä, mitä sä haluat sille sanoo. Pitää pystyä kommunikoimaan.

Haastattelija: Joo, se on iso kysymys, suomen kielen taito. Se on monille vaikee oppia. Se on niin erilainen kieli. En tiedä.

Pirita: No en tiedä. Pitää.. mä uskon siihen, että jos sä tahdot jotakin tosi kovasti, niin kyl se onnistuu.

Vaikka Pirita kertoo kielitaidon olleen myös itselleen haaste alkuaikoina, peräänkuuluttaa hän kielitaidon opettelun vastuuta. Vaikka kielitaito korostui niin työmarkkinoilla kuin hoiva-alalle tultaessakin, korostuu kielen kehittämisen velvollisuus ja omaa aktiivisuutta korostava puhetapa vielä hoiva-alalla työskennellessäkin. Kieltä pitää tämän puhettavan mukaan opetella niin kauan, että pystyy kommunikoimaan asiakkaiden kanssa; ymmärtää heitä ja tulla ymmärretyksi. Pirita toteaa ”*tietenkin, nyt kun mä oon kotihoidossa töissä, mun pitää ymmärtää mitä asiakas sanoo*”, joka heijastaa sekä yhteiskunnan odotuksia kielenoppimisen velvollisuudesta hoiva-alalla työskenneltäessä että Piritan puhetapaa omasta aktiivisuudesta, joka sekin voi olla tapa vastata yhteiskunnan arvioihin hänen aktiivisuudestaan. Kielitaidon haasteen selättäminen on Piritan mukaan kuitenkin ennen kaikkea itsestä kiinni, mitä hän painottaa tuomalla esiin, miten uskoo, että halutessaan jotain tarpeeksi kovasti, on se saavutettavissa.

Hoiva-alalla työskentelyn kontekstissa kielitaitoa ei käsitelty kuitenkaan pelkästään suomen kielen taitoon liittyvien haasteiden kautta, vaan myös muu kielitaito nousi muutamassa haastattelussa puheenaiheeksi. Vaikka suomen kielen taito korostui huomattavasti suhteessa muihin kieliin, joita ei juuri muuten aineistoissa noussut esiin, kertoi muutama haastateltava hyötyneensä työssä omasta äidinkielestään.

Haastattelija: Onko kaikki, kaikki asiakkaat suomalaistaustaisia?

Henya: Suuri osa on suomalaisia. Mutta on ulkomaalaisiakin [—] Meillä on semmoinen asiakas, (joka) ei osaa yhtään suomen kieltä. Ja yksi kerta oli kiva, että paperissa minä katson, oho! Tämä puhuu minun oma kieli! Sillon minä kävin ja toinen hoitaja sanoi, että me ei koskaan kommunikoida tämän asiakkaan kanssa, en tiedä millä kielellä hän puhuu. Minä sanoin, tämä meidän kieli.

Haastattelija: Nii, eli sä pystyit puhumaan hänen kanssaan?

Henry: Joo, minä kävin. Ja vaikka hän on muistamaton ihminen, kun minä puhuin hänen oma kieli, hän vähän nauratti ja tunsin, että hän on iloinen. Koska hän ei koskaan kommunikoi suoraan hoitajan kanssa. Hänellä poika hoitaa kaikki asiat tässä Suomessa. Tämä vanha ihminen, ei osannut. Muita samanlaisia on ulkomaalaisia, ei yhtään puhu suomen kieltä.

Henryn tapauksessa oma äidinkieli osoittautui tärkeäksi ja mahdollisti kommunikoinnin sellaisen hoivan tarvitsijan kanssa, joka ei ollut aiemmin itsenäisesti pystynyt keskustelemaan hoitajien kanssa. Sekä Henrylle että asiakkaalle yhteisen kielen löytyminen oli positiivinen kokemus. Myös muutama itäisestä Euroopasta Suomeen tullut hoitaja kertoi, miten oma äidinkieli oli näyttäytynyt resurssina, joka mahdollisti kommunikoinnin siirtolaistaustaisten hoivan tarvitsijoiden kanssa näiden omalla äidinkielellä. Haastattelujen perusteella vaikuttaakin siltä, että vaikei muiden kielten taito näyttäytyä työmarkkinoilla arvostettuna resurssina esimerkiksi työtä hakiessa tai työpaikan saamisessa, voi kielitaito näyttäytyä resurssina hoiva-alan asiakassuhteissa.

7.3 Työyhteisön jäsenyys

Työ kotihoidossa näyttäytyy haastattelujen perusteella pitkälti itsenäisenä työskentelynä. Tiimi kokoontuu kerran viikossa tiimipalaveriinkin keskustelemaan hoivan tarvitsijoiden hoidosta, jonka lisäksi samassa työvuorossa olevat työntekijät näkevät toisensa toimistolla ennen asiakaskäyntejä. Työntekijöillä on omat vastuuasiakkaat joiden luona he käyvät. Asiakaskäynnit hoidetaan yksin, ellei kyseessä ole vaativa tilanne, johon tarvitaan tueksi toista työntekijää. Lisäksi työntekijät kertovat, ettei yhteisiä taukoja kiireestä johtuen juurikaan ole ja esimerkiksi lounas syödään usein kukin missäkin, työtilanteen niin salliessa.

Haastatellut työntekijät kuvailivat työyhteisöään pääosin työilmapiirin kautta, jonka useimmat kokivat hyväksi. Toisaalta haastatteluissa esiintyi myös kokemuksia siitä, miten esimerkiksi hektinen työtilanne vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Etenkin talvella, kun sairauspoissaoloja oli paljon ja työmäärä näin ollen lisääntyi, kiristyi ilmapiiri työpaikalla ja kommunikointia työtovereiden kanssa oli aiempaa vähemmän. Negatiivisimmat kokemukset työyhteisön ilmapiiristä, ulkopuolisuudesta ja syrjinnästä esiintyivät työntekijöiden kertoessa aiemmista työsuhteistaan. Kuitenkin haastatteluissa esiintyi myös nykyiseen työhön liittyviä kokemuksia alun yksinäisyydestä, ulkopuolisuudessa ja avun pyytämisen haasteista. On kuitenkin syytä huomioida, että

haastattelut on tehty työntekijöiden työpaikalla työajalla, mikä voi vaikuttaa heidän haluttomuuteen tuoda esiin negatiivisia asioita nykyisestä työnantajasta tai työyhteisöstä.

Työyhteisön jäsenyyden haasteet ja edellytykset

Aloittaessaan työn kotihoidossa työntekijöitä perehdytettiin työhön. Perehdytys tapahtui käytännössä niin, että kokeneempi, työssä pidempään ollut työntekijä teki työtä yhdessä tulokkaan kanssa perehdyttäen tätä samalla työtehtäviin. Työtehtävien ohella perehdytyksessä opittiin työyhteisön tapoja ja sääntöjä, joiden lisäksi uuden työntekijän oli, usein itsenäisesti, opittava työntekijöihin kohdistuvia odotuksia ja työyhteisön kirjoittamattomia sääntöjä esimerkiksi muiden työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta seuraamalla. Eräs hoitaja korostikin, miten uuden työntekijän on tärkeää ymmärtää työyhteisön kommunikointi- ja vuorovaikutustapoja, toteamalla hyvän työilmapiirin syntyvän siitä, että jokainen tietää paikkansa ja tehtävänsä työyhteisössä; *”Täällä tervehditään ja puhutaan, ja kun mennään pois töistä, jokainen menee omaa tietään. On hyvä ilmapiiri, kun jokainen tietää miksi tulee, mitä hän tekee ja kuka hän on.”* Työpaikan sosiaalisen koodin hallinta vaatiikin uudelta työntekijältä kulttuurisia resursseja ja kielitaitoa.

Tulo uuteen työyhteisöön kuvailtiin haastatteluissa haastavaksi ja etenkin omaa pärjäämistä pohdittiin. Muutamat hoitajat kertoivat jopa pelänneensä, miten työyhteisössä suhtaudutaan siirtolaisuuteen tai miten oma kielitaito riittää työtehtävien ohella työyhteisön muiden jäsenten kanssa kommunikointiin. Alun haasteet toi haastattelussaan esiin esimerkiksi Olga.

Olga: Tiedätsä kun uus ihminen tulee töihin, ulkomaalainen tai suomalainen, nuori tai vanha, aina ihmiset ensin kokeilee, minkälainen työntekijä on. Ensin saa kaikki raskaat työt ja epäsiistit työt ja sen jälkeen kun sä tulet tutuks tiimille, sitten ihan normaalisti pääsen töihin, mutta se on sama kyl suomalaiselle [—] Suomalaiset ei halua ulkomaalaista töihin, ensin ennen kun ne tutustuu.

Haastattelija: Sul oli sellanen kokemus, tai on ollut.

Olga: Joo, ei kukaan sano suoraan, mutta selän takana tuntuu, mutta sitten kun tuli toimeen, on kaikki ok.

Haastattelija: Mut alku on vähä..

Olga: Alku, alku aina, alku aina kaikille on vaikee.

Haastattelija: Mutta meinaatsä että ulkomaalaistaustaisella on vielä vaikeempaa, ehkä?

Olga: Ulkomaalaisille vaikeempaa, kun kielitaito aina heikompi kun niillä on, jotka puhuu äidinkieltä.

Vaikka Olga toteaa alun uudessa työyhteisössä olevan hankala kaikille uusille työntekijöille, uskoo hän alun haasteiden korostuvan siirtolaistyöntekijöillä. Vaikka Olga puhuu ”ulkomaalaisista”, ”maahanmuuttajista” ja ”uusista ihmisistä” kertoessaan alkuun liittyvistä haasteista, tulkitseen Olgan kuvailevan myös omia kokemuksiaan. Sen lisäksi, että hän kokee, että entuudestaan tuntemattomia työntekijöitä testataan työsuhteen alussa antamalla näille raskaat ja epäsiistit työt, kokee hän siirtolaistaustaisten hoitajien olevan haastavamassa asemassa usein heikomman kielitaidon takia. Tultuaan tutuksi työyhteisön muille jäsenille ja ansaittuaan näiden arvostuksen, pääsee uusi työntekijä tekemään töitä ”*ihan normaalisti*” osana tiimiä. Olgan kokemus työyhteisön arvostuksen ansaitsemisesta onkin jollain tapaa hyvin samankaltainen, kuin hoitajien kokemukset hoivan tarvitsijoiden arvostuksen ansaitsemisesta alaluvussa 7.2. Tässä mielessä voidaankin ajatella, että uuden työntekijän on ansaittava sekä hoivan tarvitsijoiden arvostus tullakseen luotettavaksi hoitajaksi että työtovereiden arvostus tullakseen työyhteisön jäseneksi.

Kokemukset työyhteisön jäsenyydestä linkittyivät haastatteluissa usein työyhteisön ilmapiiriin, jota määriteltiin monessa haastattelussa sen kautta, kuinka helposti työyhteisöltä saa apua tarvittaessa; ”*meil on hyvä ilmapiiri, meil saa apuu*”. Vaikka useimmat hoitajat kokivatkin saavansa apua sitä pyytäessään, esiintyi haastatteluissa myös päinvastaisia kokemuksia. Esimerkiksi eräs haastateltava kertoi miten suomen kielen taitoon liittyvät haasteet kirjaamisessa ja tehtävien ymmärtämisessä pakottivat hänet pyytämään apua useita kertoja päivässä, kunnes hän vähitellen huomasi, että työkaverit suhtautuvat hänen avunpyyntöihinsä kielteisesti. Hän koki tilanteen raskaana, sillä näki tulleen työyhteisön taakaksi eikä uskaltanut enää pyytää apua. Tämä myös lisäsi hoitajan ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden kokemuksia. Hoitajan kokemus korostaa kuitenkin, miten kielitaitoa voi paikoitellen paikata myös sosiaalisilla resursseilla ja työyhteisön ulkopuolisuus voi puolestaan alleviivata kielitaidon puutteellisuutta.

Avuntarve liittyi useimmin kielitaidon haasteisiin kirjaamisen yhteydessä, jolloin apua pyydettiin esimerkiksi oikeinkirjoituksen varmistamiseksi. Suomen kieleen liittyvien haasteiden ohella haastatteluissa avuntarve ilmeni myös vaikeampien asiakkaiden kanssa toimiessa ja työohjeiden ymmärtämisessä. Vaikka avun tarpeen kerrottiin olleen suurinta työsuhteen alkuvaiheessa, tuotiin esiin, miten avun pyytäminen ja -saaminen oli alkuvaiheessa myös vaikeinta, sillä työyhteisö ei ollut tullut vielä tutuksi eikä luottamusta työntekijöiden välille ollut näin ollen päässyt vielä syntymään.

Olga: Tässä kotihoidossa [—] jos jotaki en pysty, mä oon kysynyt kaverilta (apua) ja ne auttaa, mä oon tässä vaiheessa jo, että mua autetaan.

Haastattelija: Eikö aina oo auttaneet?

Olga: Alkuvaiheessa ei, pitää itse oppia.

Haastattelija: ((hiljaisuus 12 s)) Kuulostaa vähän tollaselt, et se on tosi yksinäistä sitte, siinä alussa et jos..

Olga: Joo, voi sanoa että maahanmuuttajat on aika yksinäisiä työpaikalla, ainakin ensin.

Haastattelija: Kauanko sitä kesti sitä sellasta, ennen kun se..?

Olga: Mä luulen että puol vuotta ainakin kestää, kyllä riippuu vielä ihmisestä itsestä että se pääsee eteenpäin, tutustumaan ja...

Olgan mukaan alku työpaikalla on siirtolaistaustaisille hoitajille yksinäistä aikaa, sillä apua ei ole juurikaan saatavilla. Olga toteaa, että alussa ”pitää itse oppia”. Olga arvelee alun hankaluuksien kestävän noin puoli vuotta ja tuo esiin, että haasteista on mahdollista selvitä painottaen tätä ilmaisulla ”mä oon tässä vaiheessa jo, että mua autetaan”. Haasteista selviämisessä Olga korostaa uusien työntekijöiden omaa aktiivisuutta; se, kuinka nopeasti pääsee tutustumaan muihin työntekijöihin, riippuu Olgan mukaan työntekijästä itsestään.

Oma aktiivisuus työyhteisön jäseneksi tulemisessa korostuu työn itsenäisen, kiireellisen ja tiukasti aikataulutetun luonteen takia. Koska haastattelujen valossa näytti siltä, että taukoja ehditään pitämään harvoin yhtä aikaa työkavereiden kanssa, mikäli ollenkaan, ja kohtaamiset tiimin kanssa jäivät muutenkin päivän aikana vähäisiksi, korostuu niiden hetkien merkitys työyhteisön ilmapiiriin ja jäsenyyden rakentumisen kannalta, jolloin

työtoverit tapaavat toisensa. Niiden merkitys korostuu, sillä kokemus osallisuudesta tulee haastattelujen valossa pitkälti aktiivisen vuorovaikutuksen kautta.

Vain yksi haastateltava kertoi tavanneensa työtovereiden kanssa työajan ulkopuolella. Vaikka hän kertoo, että tapaamisia on ollut harvoin, kokee hän jo näiden riittäneen vahvistamaan yhteisöllisyyttä työntekijöiden välillä. Haastatteluissa nouseekin esiin miten vapaampi arkinen keskustelu, joka ei ole sidoksissa työhön ja ammattisanastoon, on monelle kieltä heikommin osaavalle matalamman kynnyksen keino päästä mukaan keskusteluihin, sillä siihen ei liity samanlaista pelkoa ja vastuuta virheettömyydestä. Eräs haastateltava kertookin, että pyrkii aktiivisesti luomaan ja pitämään yllä arkisia keskusteluja tai osallistumaan muiden keskusteluihin parhaansa mukaan esimerkiksi taukojen aikana. Toinen kertoo nauravansa muiden mukana, vaikkei aina vitsejä ymmärtäisikään, sillä kokee näyttävänsä herkemmin ulkopuoliselta, jos ei naura mukana. Mukana nauraminen näyttäytyikin haastateltavan kohdalla keinona paikata kulttuuristen resurssien puutetta.

Työyhteisön jäsenyyden kokemus saavutuksena ja eriarvoisuuden lähteenä

Haastattelujen valossa näytti siltä, että osalle haastatelluista kokemus työyhteisön jäsenyydestä näyttäytyi henkilökohtaisena saavutuksena.

Arisa: Osallistuin palaveriin (vaikka) mä tiedän (että) se ei vielä kuulu mulle, joka olen vähän aikaa (ollut työssä), mutta he tulee (sanomaan) mene vaan, mene vaan.

Haastattelija: Pyydetään mukaan.

Arisa: Sitten tuntuu, kuin (olisi tullut) takaisin kotiin. Mä tunnen, että voin olla ylpeä, se on mulle oikea tiimi. Aikaisemmin mä tein (työtä) kotimaassani, sitten mä teen täällä Suomessa (mutta) ei oo oma kieli, ei oo äidinkieli, vain viisi vuotta, mä (olen) ihan ylpeä ite, mä ymmärrän kieli, mä osaan keskustella heidän kanssaan. Sitten mä jatkan, menen eteenpäin, se kannustaa.

Haastattelija: Sä oot tosi nopeesti oppinu kieltä kuitenkin jos sä oot asunu vasta neljä vuotta, niin sä puhut tosi hyvin suomen kieltä.

Arisa: Aina mietin se on ihan kuin suomalaisten kanssa, jotain ääntää, mutta aikaa kestää, pitää kestää, ei voi heti oppii.

Kaakkois-Aasiasta kotoisin oleva Arisa kuvailee osallisuuden kokemusta ylpeyden kautta. Hän kuvailee ylpeydellä, miten pystyy tekemään samoja asioita kuin kotimaassaan, mutta vieraalla kielellä. Kokemus siitä, että pärjää ja pyydetään osallistumaan palaveriin, loi Arisalle kotoisan tunteen. Arisa kuitenkin korostaa, ettei tiimin osaksi pääseminen tapahdu hetkessä, sillä kielen oppiminen vie aikaa. Kuten monen muunkin työntekijän haastatteluissa, myös Arisa viittaa kärsivällisyyteen tilanteen hyväksymisessä. Ilmaisun ”*pitää kestää, ei voi heti oppii*” tulkitsen tavaksi todeta, että kieltä heikommin osaavan työntekijän täytyy vain sietää tilannetta, kunnes taidot kehittyvät.

Tilanteen sietäminen näyttäytyi kuitenkin haasteena osalle työntekijöistä, sillä työnteko työyhteisössä, jossa koki itsensä ulkopuoliseksi, tuntui yksinäiseltä, kuormittavalta ja epäoikeudenmukaiselta. Esimerkiksi Amy kertoo, että hänet jätetään usein työnjaon ulkopuolelle eikä hänen huoliinsa työn kuormittavuudesta suhtauduta vakavasti.

Amy: Mä en osallistu koskaan työnjakoon ja siinä mulle on tullu joskus niin paljon töitä, et mä hirveesti jouduin siis juoksee ihan hikisenä [—] Kyl mä siitä oon kysyny mutta, ei siitä tuu mitään.

Haastattelija: Toihan on ihan kauheeta. Voiks siitä, oot sä puhunu siitä ohjaajalle?

Amy: En. En mä viitti vaivautua. Muutenki niin paljon kaikkee.

Haastattelija: Onks tääl ketään joille siitä vois puhua..?

Amy: Kyllä jotkut tietää mut jotkut sanoo että pitää itse vaan puolustaa itseään. Että, itse voi sanoo mutta, niin ku mä sanoin että mun puheesta ei auta mitään. Heti ku toinen suomalainen, auttaa mun puolesta sanoo, sit se menee perille. Se ei muuten mee. Sen takii mä oon vaan hiljaa. Ja kerron toisille, mut en mä oikeen viitti aina vaivautua.. se on oma juttu, pitää vaan tehdä sen mukaan.

Amyn kokemukset siitä, että hänelle laitetaan muita enemmän työvuoroja linkittyvät esimerkiksi Olgan aiempiin huomioihin, joiden mukaan uusille työntekijöille laitetaan muita raskaampia töitä, ennen kuin heidät mielletään muiden työntekijöiden toimesta osaksi tiimiä. Ansaitakseen työyhteisön tunnustuksen työntekijän tulee olla ahkera ja pärjätä omillaan. Amyn haastattelussa on havaittavissa paljon odotuksia työyhteisöä kohtaan. Näitä osoittavat esimerkiksi modaaliverbit ”pitäsi ja ”pitää” sekä kontrastoiva sidesana ”mutta” toteamuksissa kuten ”*oon kysyny mutta, ei siitä tuu mitään*” ja ”*kyllä*

jotkut tietää, mut jotkut sanoo että pitää itse vaan puolustaa itseään ”. Näiden osoittimien kautta tulkitsen, että Amy pitää odotusten mukaisena, että saisi työyhteisöltä apua, mutta odotusten vastaisesti joutuu pettymään, kun joutuukin pärjäämään omillaan. Tyytymistä tilanteeseen kuvastaa ”pitää vaan tehdä sen mukaan” toteamus, joka heijastaa sitä vaihtoehtojen vähyyden kokemusta, jota Amy tilanteessaan kokee verratessaan itseään esimerkiksi suomea äidinkielenään puhuviin työntekijöihin.

Siinä missä esimerkiksi Arisalle kärsivällisyys työssä kohtaamia haasteita kohtaan näyttäytyi saavutuksena, joka palkittiin työyhteisön jäsenyydellä, kokee Amy kärsivällisyyttä korostavan puhutavan epäoikeudenmukaisena.

Haastattelija: Kuulostaa hirveen epäoikeudenmukaselta vaan.

Amy: Pikkusen on. Et jos ei osaa puolustaa ja on heikko suomen kieli, sitte on vaikeeta saada oikeudenmukasta (kohtelua)

Haastattelija: Ootko sä kohdannu samanlaist muissa työpaikoissa? Harjottelussa esimerkiks?

Amy: Joo. Tehtävät (koulussa) aina tein yksin, ei kukaan halunnu ottaa mukaan. Sen mä (takia) oon, tottunu vähän siihen ehkä [—] ja huomasin.

Haastattelija: Se on raskasta varmasti.

Amy: Mm. Ei voi mitään ((naurahtaa)).

Amyn kertomuksessa kokemukset eriarvoisuudesta ja ulkopuolisuudesta linkittyvät ennen kaikkea kielitaitoon. Työntekijä, jolla on heikompi kielitaito ei välttämättä kykene puolustamaan itseään epätasa-arvoa kohdatessaan tai osoittamaan aktiivisuuttaan omien oikeuksiensa puolustamisessa, vaikka työyhteisö tätä uudelta työntekijältä odottaisikin. Amy kertoo kokeneensa eriarvoisuutta myös koulussa, kun muut oppilaat jättivät hänet tekemään tehtäviä yksin ja toteakin tästä syystä jo tottuneensa siihen. Asiaan tottumisesta puhuminen korostaa mielestäni Amyn näkemystä siitä, ettei hän näe tilanteeseen mahdollista muutosta ja on joutunut hyväksymään tilanteen sellaisena, kuin se on. Amy painottaa näkemystään naurahtaen ”ei voi mitään”, minkä näen pyrkimyksenä keventää tilanteen aiheuttamaa mielipahaa. Näyttääkin siltä, että aktiiviset pyrkimykset kehittää kielitaitoa sekä ahkera työnteko

ovat haastatteluissa vahvimmin esiin nousevat keinot tasa-arvoisuudelle, työyhteisön tunnustukselle ja tätä kautta myös työyhteisön jäsenyydelle.

7.4 Tulevaisuuden näkymät

Hoiva-alalle tulosta kertoessaan (alaluku 7.1) monet haastateltavat näkivät hoiva-alan ja vanhusten kotihoitotyön uralla etenemisenä esimerkiksi aiempiin siivoojan töihin verrattuna. Siivoojan työt näyttäytyivät siirtolaisten haastatteluissa työmarkkinoiden sisääntulotyönä, joilla opittiin muun muassa suomen kieltä ja muita uralla etenemisen kannalta hyödyllisiä resursseja. Kertoessaan odotuksistaan tulevaisuuden suhteen useimmat työntekijät kertoivat kuitenkin urahaaveistaan; lähes kaikki haastateltavat nostivat esiin toiveen edetä uralla tai kouluttautua edelleen. Tässä mielessä myös hoiva-ala ja etenkin vanhusten kotihoitotyö näyttäytyi siirtolaistaustaisille työntekijöille välivaiheen työnä, jolta pyrittiin eteenpäin. Vain muutaman työntekijän tulevaisuudensuunnitelmat liittyivät muihin elämän osa-alueisiin ja he kertoivat olevansa tyytyväisiä, mikäli voisivat jatkaa nykyisessä tehtävässään tulevaisuudessakin. Välivaiheen haaveena osa työntekijöistä toivoi saavansa vakituisen työsuhteen haastatteluhetkellä olevan määräaikaisen työsopimuksen tilalle. Yksittäisistä haaveista toive kouluttautua sairaanhoitajaksi toistuu haastatteluissa kuitenkin useimmin. Se nähdään haastatteluissa mahdollisuutena hyödyntää aiempaa osaamista ja edetä mielekkäämmiksi koettujen tehtävien pariin. Sairaanhoitajan työhön verrattuna vanhusten kotihoitotyö näyttäytyikin siirtolaisitaustaisille hoitajille hoiva-alan sisääntulotyönä.

Vaihtuvuus kotihoitossa on suurta, mikä haastattelujen valossa on yhteydessä alalla koettuihin epäkohtiin kuten työmäärän, palkkaukseen ja kiireeseen. Niitä pidetään kuitenkin niin rakenteellisina ongelmina, että eteenpäin jatkaminen näyttäytyy helpoimpana tapana päästä eroon tyytymättömyyttä aiheuttavista tekijöistä. Monet haastateltavat näkivät kuitenkin työuralla etenemisen esteenä muun muassa heikomman kielitaidon. Haastatteluissa esimerkiksi sairaanhoitajan työt nähdään lähihoitajan työhön verrattuna enemmän ammatillista kielitaitoa vaativana, minkä takia omia mahdollisuuksia työssä pärjäämisessä kyseenalaistettiin.

Kielitaidon ohella haastateltavat kertoivat taloudellisten resurssien olevan yhteydessä siihen, nähtiinkö jatko-opinnot realistisena haaveena; kotihoitajan työstä saatu palkka,

vaikkei sen suuruuteen aina tyytyväisiä oltukaan, mahdollisesti toimeentulon, minkä pienenemistä pelättiin, mikäli siirryttäisi työntekijästä jälleen opiskelijaksi. Lisäksi näkemyksiin uralla etenemisen suhteen vaikuttivat haastattelujen mukaan ne resurssit, joita eri aloilla ja työtehtävissä pidetään arvostettuina. Myös yhteiskunnan poliittiset intressit ovat yhteydessä niihin mahdollisuuksiin, joita siirtolaisille tarjoutuu. Alat, jotka ovat valtaväestön keskuudessa aliarvostettuja ovat helpommin siirtolaisten tavoitettavissa. Vaikka monet haastateltavat kertoivat jo pääsyt kotihoiton työhön olleen pitkä ja haastava prosessi, näyttäyty eteneminen hoiva-alan vaativampiin tehtäviin vielä vaikeampana ja ensisijaisesti valtaväestöön kuuluville työntekijöille tarjoutuvana mahdollisuutena. Tästä huolimatta suuri vaihtuvuus kotihoidossa ei liene hiipumassa, ennen kuin se nähdään tarpeeksi houkutteleva työnä esimerkiksi työolosuhteiden ja -ehtojen suhteen.

7.5 Yhteenveto

Lähes kaikki haastatellut työntekijät olivat tulleet kotihoiton työhön opiskeltuaan lähihoitajan tutkinnon. Vaikka alalla on lähtökohtaisesti tarvetta työvoimalle, näyttäyty koulutukseen pääseminen monelle siirtolaisella pitkänä ja paikoitellen haastavana prosessina. Valtaväestöön kuuluvien hakijoiden kielitaidon ja kulttuurispesifin osaamisen antama etulyöntiasema nähtiin haastatteluissa epäoikeudenmukaisena ja omaa pääsyä lähihoitajan opintoihin kuvailtiin usein saavutuksena ja ylpeyden aiheena. Suuntautuminen vanhustenhoitoalalle perusteltiin usein kulttuuriseen taustaan ja luonteeseen liittyvän hoivan kautta, jonka lisäksi vanhusten kotihoito nähtiin haastatteluissa sopivana sellaisillekin hoitajille, jotka kokivat kielitaidon olevan puutteellinen muille hoiva-alan töille.

Osa työntekijöistä oli suorittanut opinnot oppisopimuskoulutuksena, joka näyttäyty haastatteluissa vaihtoehtona, joka sopi sellaisillekin opiskelijoille, joiden taloudelliset resurssit eivät mahdollistaneet täysipäiväisiä opintoja tai joille teoriapainotteiset opinnot olivat haastavia koulutuksen vaatimuksiin nähden heikomman kielitaidon takia. Itse kotihoiton työssä kielitaito näyttäyty tärkeimpänä resurssina yhdessä kulttuuriin sidoksissa olevien tapojen ja odotusten ymmärtämisen ohella. Kielitaito edesauttoi esimerkiksi kirjaamista, mikä nähtiin haastavana ja aikaa vievänä päivittäisenä työtehtävänä. Siihen liittyvät haasteet lisäsivät myös kieltä heikommin osaavien riippuvuutta muista työntekijöistä. Myös työntehtävien muuttuminen laajemmaksi ja

akuuttien tilanteiden lisääntyminen kotihoidossa ovat tehneet kirjaamisesta tehtävän, joka vaatii monipuolista, tarkkaa ja kuvailevaa kirjallista suomen kielen taitoa. Tästä johtuen kirjaaminen nähtiinkin tärkeänä potilasturvallisuuden kannalta, minkä takia omaa vastuuta ja aktiivisuutta kielen opettelussa korostettiin.

Kielitaito yhdessä kulttuurin sosiaalisen koodin hallinnan kanssa korostui myös hoivan tarvitsijoiden parissa työskenneltäessä, sillä yhteisesti jaettu kieli sekä käsitykset toimintatavoista että odotuksista auttoivat muodostamaan luottamussuhteen hoitajan ja hoivan tarvitsijan välille. Kykyä osoittaa olevansa luottamuksen arvoinen pidettiin yhtenä tärkeimmistä hoitajan taidoista, sillä siirtolaistaustainen, vieraskielinen hoitaja oli joidenkin haastateltavien mukaan osalle hoivan tarvitsijoista jo lähtökohtaisesti epäluottamuksen kohde. Kuten kielitaitokin myös hoivan tarvitsijan arvostuksen ansaitseminen näyttäytyi omaa aktiivisuutta ja kärsivällisyyttä vaativana prosessina.

Kielen ja kulttuurin sosiaalisen koodin hallinta linkittyivät myös vahvasti työyhteisön jäsenyyden kokemuksiin. Kuten hoivan tarvitsijoiden kanssa, myös työyhteisöissä työntekijä, joka ymmärtää ja jakaa tavat, odotukset ja arvot, ansaitsee työyhteisön tunnustuksen ja pääsee näin työyhteisön avun ja osallisuuden piiriin. Kulttuuriset resurssit ja kielitaito tekevät siis työyhteisön kontekstissa yhteisinä toimintamalleina, tiedon jakamisena ja luottamuksena yksilöiden välillä ilmenevät sosiaaliset resurssit näkyviksi.

Avun tarpeen ja -saannin kontekstissa sosiaaliset resurssit, jotka ilmenevät tällöin työtovereiden apuna, voivat puolestaan paikata kulttuuristen ja kielellisten resurssien puutetta. Haastateltujen siirtolaishoitajien mukaan näiden resurssien saavuttamien edellyttää kuitenkin aktiivisuutta ja kärsivällisyyttä. Joissain tilanteissa aktiivisuudella voidaan jopa paikata muiden resurssien puutetta. Oma aktiivisuus työyhteisön jäseneksi tulemisessa korostuukin työn itsenäisen, kiireellisen ja tiukasti aikataulutetun luonteen takia. Koska yhteistä aikaa on vähän, on työntekijöiden aktiivisesti osallistuttava vuorovaikutukseen tilaisuuden tullessa, sillä haastateltujen mukaan kokemus osallisuudesta ja työyhteisön jäsenyydestä syntyy pitkälti nimenomaan vuorovaikutuksen kautta.

Osalle haastateltavista työyhteisön jäsenyys näyttäytyi saavutuksena ja ylpeyden aiheena. Näissä yhteyksissä korostettiin usein myös aktiivisuuden ja pärjäämisen puhetapoja; olemalla aktiivinen ja sinnittelemällä hankalissa tilanteissa ansaitsee paikansa työyhteisössä silloinkin, kun muut resurssit ovat vähäisiä. Aktiivisuutta ja kärsivällisyyttä korostavat odotukset herättivät osassa hoitajia kuitenkin myös epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, sillä haastatteluissa nähtiin myös, ettei työntekijä, jolla on heikompi kielitaito välttämättä kykene puolustamaan itseään eriarvoisuutta kohdatessaan tai osoittamaan aktiivisuuttaan, vaikka työyhteisö tätä työntekijältä odottaisikin.

Kuten valtaväestöön kuuluville työntekijöille, myös monelle haastatellulle siirtolaiselle kotihoidon työ näyttäytyy välivaiheena, josta halutaan päästä etenemään esimerkiksi työehtojen ja palkkauksen takia. Siinä missä vanhusten kotihoitoon tultaessa siivoojan työ näyttäytyi työmarkkinoiden sisääntulotyönä, näyttäytyi vanhusten kotihoitotyö hoiva-alan sisääntulotyönä tulevaisuuden haaveista puhuttaessa. Useimmat haastatelluista toivoivatkin jatkokouluttautuvansa ja työllistyvänsä tulevaisuudessa sairaanhoitajaksi, mutta siirtolaishoitajien käsitykset tiedoistaan ja taidoistaan vaikuttivat kuitenkin siihen, missä määrin tulevaisuuden toiveet nähtiin realistisina. Etenkin kielitaidon riittävyys sairaanhoitajan työhön kyseenalaistettiin. Oma kielitaito saatettiin kokea hyväksi ja riittäväksi kotihoitotyöhön, mutta sairaanhoitajan työn ajateltiin vaativan virheetöntä suomen kielen taitoa. Näyttääkin siltä, että kieli muotoutuu hoiva-alan kontekstissa olosuhteissa; kielitaito voi olla esimerkiksi kirjausten yhteydessä puutteellinen, mutta hyvä hoivan tarvitsijan luona työskenneltäessä. Toisaalta se voi olla hyvä kotihoidossa, mutta puutteellinen sairaanhoitajan työhön. Lisäksi kiire, työvoimapula ja kasvava työn määrä vaikuttavat kielitaitoon sikäli, että esimerkiksi kirjaamiseen käytettävissä oleva aika on hyvin vähäinen eikä aikaa huolellisuuteen ja tarkkuuteen aina ole.

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkielman tarkoituksena on ollut Helsingin kaupungin kotihoidon siirtolaistaustaisten työntekijöiden haastatteluja tarkastelemalla kartoittaa, mitä haasteita siirtolaistaustaiset työntekijät ovat suomalaisille työmarkkinoille tullessaan sekä hoiva-alan työntekijöinä

ollessaan kohdanneet. Olen myös tarkastellut, miten nämä haasteet ja niistä selviäminen kytkeytyvät työntekijöiden resursseihin tai resurssien puutteeseen. Lisäksi olen kiinnittänyt huomiota erityisesti siihen, miten siirtolaiset kokevat ja tulkitsevat kielitaitoon liittyviä haasteita ja millaisena resurssina suomen kielen taito näyttäytyy työelämän haasteet kohdatessa. Näihin kysymyksiin vastaamalla olen myös katsonut, millaisena työnä vanhusten kotihoivatyö siirtolaistaustaisille työntekijöille näyttäytyy.

Siirtolaistaustaisten työntekijöiden asema työmarkkinoilla

Aiempi tutkimus näkee siirtolaisten aseman työmarkkinoilla usein valtaväestöön verrattuna heikompana (mm. Ahmad 2010; Forsander 2013). Omat tulkintani tukevat muun muassa Nazareno Panichellan (2017) havaintoa, jonka Keski- ja Pohjois-Euroopan työmarkkinoita jäsentäneen näkökulman valossa siirtolaisten työllistyminen on paikalliseen väestöön verrattuna haasteellisempaa ja liikkuminen työmarkkinoilla hidasta. Panichellan mukaan siirtolaisten eteneminen työmarkkinoilla pysähtyy usein resurssien, kuten kielitaidon ja koulutuksen puutteeseen, jotka hän näkee edellytyksenä työn saannille Keski- ja Pohjois-Euroopan työmarkkinoilla. Havainto on linjassa omien havaintojeni kanssa, sillä siirtolaisten asema työmarkkinoilla on haastattelujen valossa yhteydessä niihin resursseihin, joita työnhakijalla on käytettävissään ja joita työmarkkinoilla tunnustetaan.

Heikompi työmarkkina-asema linkittyy haastatteluissa usein resurssien puutteeseen. Työmarkkinoilla arvostettujen resurssien puutteesta johtuen siirtolaisilla näyttääkin olevan haasteita saada laadultaan sekä aiempaa osaamistaan että ammattitaitoaan vastaavia töitä ja työllistyminen tapahtuu pääosin paikallisen väestön aliarvostamille aloille. (mm. Ahmad 2010; Forsander 2002.) Markus Himanen ja Jukka Könönen (2010) ovat jäsentäneet siirtolaisten työllistymistä paikallisen työvoiman aliarvostamille aloille prekaarien työsuhteiden kautta, jotka näyttäytyvät vaihtoehtojen vähyyden ja pakon sanelemina epävarmoina työsuhteina. Annika Forsander (2002) puolestaan viittaa epävarmoihin matalankynnyksen työsuhteisiin, joissa työntekijältä ei välttämättä vaadita esimerkiksi vahvaa ammatti- tai kielitaitoa, työmarkkinoiden sisääntulotoinä, joilta pyritään etenemään resurssien lisääntyessä.

Omat havaintoni tukevat sekä Himasen ja Könösen (2010) että Forsanderin (2002) näkemyksiä; aineiston valossa näyttää siltä, että työmarkkinoilla on käynnissä

jonkinasteinen eriytyminen siirtolaisten ja valtaväestön töihin. Vaikka moni siirtolainen joutuu tyytymään työhön, jota valtaväestö ei kelpuuta, pakko tehdä töitä epävarmoissa työsuhteissa näyttäytyy monelle siirtolaiselle kuitenkin tilanteeseen alistumisen lisäksi myös aktiivisena valintana pyrkiä työnteon kautta itsenäiseen elämään. Lisäksi työmarkkinoiden matalamman resurssitason sisääntulotyöt puolestaan näyttäytyvät monelle siirtolaiselle keinona kerryttää tietoja ja taitoja, joita vaaditaan työmarkkinoilla edetessä. Työllistyminen matalapalkkaisille ja väheksytyille aloille voidaan näin ollen myös käyttämäni aineiston mukaan nähdä joko osana laajempaa, lohkoutuneiden työmarkkinoiden kokonaisuutta, jossa siirtolaiset ovat helppoa ja halpaa työvoimaa, mutta toisaalta myös osana yksilöllisen urakehityksen yhtä vaihetta, josta vähitellen edetään kohti arvostetumpia tehtäviä resurssien, kuten kielitaidon lisääntyessä.

Aiempien tutkimusten valossa työmarkkinoiden sisääntulotöinä näyttäytyivät siivous-, palvelu- ja hoiva-alan työt (mm. Forsander 2002; Panichella 2017). Tässä tutkielmassa siivoustöiden merkitys työmarkkinoiden sisääntulotöinä korostui, sillä työ vanhusten kotihoidossa näyttäytyi aineiston mukaan monelle haastattelulle jo etenemisenä työuralla. Vaikka haastatteluissa esiintyikin kuvailua siitä, miten hoiva-alan koetaan olevan valtaväestön keskuudessa aliarvostettu ala, näyttäytyi työ kotihoidossa monelle haastattelulle mielekkäänä, tavoiteltuna ja saavutuksena siivoojan työhön verrattuna. Työ hoiva-alalla toimi monelle siirtolaiselle myös kunnian lähteenä ja siksi työ haluttiin tehdä huolella, minkä osoittaa esimerkiksi aineistossa esiinnousseet huolet kiireen vaikutuksesta työn laatuun. Työ kotihoidossa voidaankin haastattelujen valossa nähdä työmarkkinoiden sisääntulotyön sijaan ennemminkin välipysäkkinä tai sisääntulotyönä hoiva-alan ”arvostetumpiin” työntehtäviin, mikä ilmeni etenkin niissä yhteyksissä, joissa hoitajat pohtivat tulevaisuuden suunnitelmiaan sekä niiden realistisuutta.

Aineiston perusteella katsonkin, ettei kotihoitotyötä voi yksiselitteisesti mieltää työmarkkinoiden sisääntulotyöksi, vaan se, millaisena työ kotihoidossa nähdään, on yhteydessä niihin töihin, joihin työtä verrataan. Näin ollen kotihoidon työ näyttäytyy työntekijöille eritavoin heidän työhistoriasta ja tulevaisuuden toiveista riippuen.

Resurssit työelämän eriarvoisuuden lähteenä

Suomalaisilla työmarkkinoilla sekä hoiva-alalla arvostettuja resursseja ovat usein sellaiset resurssit, joilla siirtolainen pystyy häivyttämään erilaisuuttaan ja toimimaan,

kuten valtaväestöön kuuluva työntekijä (mm. Ahmad 2010; Forsander 2002). Aiemmat tutkimukset näkevät siirtolaisten suomen kielen taidon merkittävimpana resurssina työllistymisen ja työyhteisön jäsenyyden kannalta, sillä se sitoo yhteen yksilön muita tietoja, taitoja ja ominaisuuksia ja mahdollistaa näin eri resurssien hyödyntämisen ja kehittämisen (mm. Forsander 2002; Latomaa ym. 2013; Näre 2013). Näihin havaintoihin pohjaten lähtökohtainen oletukseni olikin, että kielitaidon merkitys tulee aineistossa korostumaan muihin resursseihin verrattuna sekä eriarvoisuuden lähteenä että edellytyksenä selvitä työelämän haasteista.

Kielitaito osoittautui tarkastelemieni haastattelujen perusteella odotusteni mukaisesti tärkeimmäksi resurssiksi sekä työmarkkinoiden, hoiva-alan työn kuin työyhteisön jäsenyydenkin kannalta. Työmarkkinoiden kontekstissa kielitaito ilmeni ennen kaikkea lisääntyneinä mahdollisuuksina ja taitona, joka mahdollisti työnhakuun liittyvien asioiden itsenäisen hoitamisen. Kielitaidon puute puolestaan ilmeni haastatteluissa esimerkiksi haasteena seurata työ- ja elinkeinotoimiston työnhakua koskevia ohjeita, hakemusten täyttämisen vaikeutena sekä korkeampana kynnyksenä ottaa suoraan yhteyttä potentiaalisiin työnantajiin. Kielitaidon puute ilmeni haastatteluissa myös epäoikeudenmukaisuuden kokemuksina, jotka liittyivät esimerkiksi työnantajien vaatimuksiin lähes virheettömästä kielitaidosta. Kielitaidottomuuteen liitettiin myös kuulumattomuuden ja epävarmuuden tunteita sekä riippuvuutta muista ihmisistä. (vrt. Ahmad 2010; Forsander 2002; Näre 2013.) Kielitaidon ohella työkokemus, sosiaaliset verkostot avoimista työpaikoista tiedottavina informaatiokanavina sekä ymmärrys työmarkkinoiden kulttuurisidonnaisista odotuksista korostuivat aineistossa työllistymisen kannalta merkittävinä resursseina (vrt. Ahmad 2010; Valtonen 2001).

Hoiva-alan kontekstissa kielitaito yhdessä kulttuuristen resurssien kanssa edesauttoi haastateltujen työntekijöiden mukaan sekä työyhteisöltä että hoivan tarvitsijoilta saatavan arvostuksen ansaitsemista. Kykyä ansaita arvostus pidettiin haastatteluissa tärkeänä taitona, sillä siirtolaistaustainen, vieraskielinen hoitaja oli joidenkin haastateltavien mukaan osalle hoivan tarvitsijoista jo lähtökohtaisesti epäluottamuksen kohde. (vrt. Gilson 2003, Nieminen 2010; Tuononen 2013.)

Hoivan tarvitsijoiden kotona työskenneltäessä yhteisesti jaettu kieli sekä yhteiset käsitykset toimintatavoista että odotuksista edesauttoivat luottamussuhteen

muodostumista. Myös työyhteisöissä ne työntekijät, joka ymmärtävät ja jakavat tavat, odotukset ja arvot ansaitsevat haastateltujen hoitajien mukaan työyhteisön arvostuksen ja pääsevät näin työyhteisön avun ja osallisuuden piiriin. (vrt. Coleman 1988.) Kielitaito ja kulttuuriset resurssit edesauttavat näin ollen sosiaalisten resurssien saavuttamisen työyhteisön jäsenyyden muodossa. Toisaalta aineiston valossa näytti siltä, että joissain tapauksissa sosiaaliset resurssit, kuten työyhteisön tuki, voivat paikata myös kulttuuristen resurssien ja kielitaidon puutetta. Haastatellut siirtolaistaustaiset hoitajat kuvasivatkin kokemuksia työyhteisön jäsenyydestä usein sitä kautta, kuinka helposti saavat tarvittaessa apua.

Aineiston pohjalta tulkitsenkin, että työntekijän on ansaittava sekä hoivan tarvitsijoiden arvostus tullakseen tunnustetuksi hoitajaksi että työtovereiden arvostus tullakseen työyhteisön jäseneksi. Havainto tukee Forsanderin (2002) näkemystä, jonka mukaan siirtolainen ansaitsee tunnustuksen antamalla osaamisestaan luotettavaa, arvostettuihin resursseihin perustuvaa näyttöä ja toimimalla työyhteisön ja hoivan tarvitsijoiden odotusten mukaisesti.

Hoiva-alan kontekstissa kielitaito korostui haastatteluissa myös siksi, että puutteellinen kielitaito vaikutti aineiston mukaan esimerkiksi haastateltujen hoitajien kykyyn tehdä kirjauksia, jotka ovat hoivan tarvitsijoiden terveydentilaan ja hoitotoimenpiteisiin liittyvän tiedonkulun kannalta pakollisia. Vaikka aiempi tutkimus korostaa kirjausten olevan aikaa vievä työtehtävä lähes kaikille kotihoidon työntekijöille taustasta riippumatta, kokivat siirtolaistaustaiset hoitajat sen haasteet usein korostuneesti juuri kielitaidottomuuden tuoman lisähaasteen takia (mm. Koivuniemi 2012; Kröger ym. 2018). Lisäksi puutteelliseen kielitaitoon liittyi kommunikoinnin haasteet sekä hoivan tarvitsijoiden että näiden omaisten kanssa. Haastatteluissa esiintyikin pelkoa siitä, että tärkeät hoivan tarvitsijoiden terveyttä koskevat tiedot jäävät kielellisten haasteiden takia ymmärtämättä. Näin ollen kielitaidottomuus nähtiin haastateltavienkin keskuudessa riskinä potilasturvallisuudelle ja vastuu asiakkaiden hyvinvoinnista aiheutti siirtolaisille painetta hallita suomen kieli riittävän hyvin. (vrt. Koivuniemi 2012; Tuononen 2013.)

Aineiston perusteella katson, että vaikka vahvaa kielitaitoa odotetaan työntekijöiltä, riittävän kielitaidon määritelmä elää ajassa ja vaihtelee olosuhteiden vaikutuksesta. Tutkielmani keskeinen tulos onkin, ettei kielitaito hoiva-alan työmarkkinoilla ja

työyhteisöissä arvostettuna resurssina ole vakio, eikä tarkkaa määritelmää hyvälle tai riittävälle kielitaidolle näytä olevan. Tämä tulos tukee aiemman tutkimuksen havaintoja kielitaidon määrittelyn haasteesta (mm. Forsander 2002; Näre 2013; Tuononen 2013).

Kielitaidon määrittelyn hankaluuteen vaikuttaa aineistosta nousevien havaintojeni mukaan se, että kielen haasteet koetaan eri tavoin. Toisella työntekijällä kirjaamiseen liittyvät haasteet olivat olemattomia hoivan tarvitsijoiden kanssa keskusteltaessa. Toisella työntekijällä ammattisanastoa sisältävä puhe työnteon yhteydessä aiheutti puolestaan vaikeuksia, mutta vapaampi keskustelu tauolla tuntui luontevalta. Toisaalta siirtolaiset saattoivat itse kokea esimerkiksi työtä hakiessaan olevansa kykeneviä työskentelemään kielitaidollaan, mutta esimiesten ennakkoluulot kieli- ja ammattitaidon yhteyksistä hankaloittivat työnsaantia. Oma kielitaito saatettiin kokea myös riittäväksi kotihoitotyöhön, mutta sairaanhoitajan työn vaatimuksiin nähden sitä pidettiin riittämättömänä. Myös kiire, työvuorojärjestelyt ja työvoimapula olivat haastattelujen valossa yhteydessä siihen, millaisella intensiteetillä kielen huolellisuuteen pystyttiin panostamaan ja miten siirtolainen pystyi kielitaitoaan hyödyntämään ja kehittämään.

Hoiva-alalla siirtolaistyöntekijältä odotetaan kielitaidon ja kulttuuriin sidoksissa olevan sosiaalisen koodin hallinnan ohella myös alalle sopivaa suomalaista koulutusta, joka on vakituisen työsuhteen edellytys (mm. Tuononen 2013). Taloudelliset resurssit nousivat aineistossa muihin resursseihin verrattuna puolestaan harvemmin esiin sekä hoiva-alan että työmarkkinoiden kontekstissa. Tämä saattaa olla yhteydessä siihen, että resurssit, joita siirtolaiset kokivat työmarkkinoilla arvostettavan, eivät välttämättä ole sellaisia, joita taloudelliset resurssit mahdollistaisivat. On myös mahdollista, että taloudelliset resurssit eivät korostuneet, sillä hoitajilla ei välttämättä ollut niitä käytettävissään.

Työssä taloudelliset resurssit ilmenivät korostuneesti ajan kautta. Työnantajan puutteelliset taloudelliset resurssit näkyivät aineistossa esimerkiksi työvoimapulan kautta jatkuvana kiireenä, mikä heijastui työsuoritukseen ja siihen, että muiden resurssien merkitys korostui entisestään. (vrt. Erkkilä 2018.) Tulevaisuuden toiveista puhuessaan siirtolaisten taloudelliset resurssit ilmenivät niin ikään resurssin puutteen kautta, sillä työntekijät linkittivät taloudelliset resurssit epävarmuuteen pyrkiä eteenpäin urallaan. Vaikka kotihoitotyöstä saatavan palkan määrää kritisoitiin, nähtiin se

esimerkiksi opintojen aikana saatavaan opintotukeen verrattuna riittävänä. Jatko-opintojen pelättiin näkyvän taloudellisen toimeentulon heikkenemisenä.

Resurssien ohella haastatteluissa nousi esiin myös oman aktiivisuuden merkitys sekä työelämässä kohdattujen haasteiden selättämisessä että eriarvoisuuden lähteenä. Tämä ilmeni haastatteluissa siten, että puhuessaan työelämässä kohtaamistaan haasteista työntekijöiden kertomuksista oli mahdollista havaita sekä siirtolaishoitajien omat että heitä kohtaan asetetut odotukset aktiivisuudesta. Tutkielmani toinen keskeinen tulos liittyykin aktiivisuutta ja pärjäämistä korostavaan puhetapaan, mikä aineiston valossa korostui usein resurssien puutteen kautta.

Havaintoni aktiivisuuden merkityksestä tukee aiempien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan työmarkkinoilla ja työyhteisöissä arvostetaan oma-aloitteisia ja aktiivisia työntekijöitä (mm. Haavisto ym. 2010; Koivuniemi 2012; Tuononen 2013). Aineiston valossa aktiivisuutta korostava puhetapa näyttäytyi osalle haastatelluista kunnian lähteenä; esimerkiksi työyhteisön jäsenyys koettiin oman aktiivisuuden kautta ansaittuna ja sinnittely läpi haasteiden palkitsi osallisuutena työyhteisössä. Toisaalta taustalla saattaa vaikuttaa muun muassa vahva kielitaito, jonka ansiosta työnhakijalla on kyky ymmärtää itsen kohdistuvia odotuksia, toimia odotusten edellyttämällä tavalla ja tulla ymmärretyksi. Tästä kieli muun muassa se, että toisille aktiivisuuden puhetapa näyttäytyi epäoikeudenmukaisena; esimerkiksi puutteellisen kielitaidon takia kaikki eivät kyenneet osoittamaan omaa aktiivisuuttaan tai aktiivisuudesta ei ollut hyötyä, mikäli kielitaito oli sellainen, ettei ymmärtänyt tai tullut ymmärretyksi.

Tulkintani mukaan oma aktiivisuus näyttäytyikin haastatteluissa ennen kaikkea keinona paikata muiden resurssien puutetta, minkä näen olevan yhteydessä yhteiskunnan taholta tuleviin odotuksiin ja velvoitteisiin siitä, että työmarkkinoilla on pärjättävä itsenäisesti myös puutteellisilla resursseilla (vrt. Haavisto 2010). Lisäksi tulkitsen aktiivisuuden korostamisen siirtolaishoitajien keinoksi vastata yhteiskunnan moraalisiin arvioihin, jossa siirtolaista arvioidaan sen mukaan, kuinka aktiivinen tämä on.

Johtopäätökset

Monimuotoisen siirtolaisryhmän haasteet työmarkkinoilla, hoiva-alan työssä ja työyhteisöissä ovat vähintään yhtä monimuotoisia. Olen pyrkinyt tutkimuksellani

osallistumaan keskusteluun eriarvoisesta työelämästä esittelemällä ja tekemällä ymmärrettäväksi siirtolaisten työelämässä kohtaamien haasteiden lisäksi niitä prosesseja, jotka tuottavat eriarvoisuutta, ehdollistavat pääsyä työmarkkinoille ja työyhteisön jäseneksi sekä ylläpitävät eroja myös siirtolaistaustaisten työntekijöiden välillä. Lisäksi olen pyrkinyt osoittamaan niitä tekijöitä, joiden kautta työ hoiva-alalla näyttäytyy monelle siirtolaiselle myös saavutuksena ja kunnian lähteenä.

Tutkielman johtopäätöksenä esitän, että työelämän rakenteet tuottavat eriarvoisuutta vaatimalla työntekijöiltä määrättyjä resursseja, joita kaikilla ei kuitenkaan ole yhtä paljon. Toisaalta resurssit ovat yhteydessä eriarvoisuuteen myös siten, ettei kaikkia yksilön tietoja, taitoja, verkostoja ja ominaisuuksia arvosteta ja tunnusteta työelämässä tasavertaisesti. Resurssien arvostus myös vaihtelee olosuhteiden mukaan, jonka lisäksi resurssien tunnustamiseen vaikuttavat työmarkkinoiden tarpeet. (vrt. Forsander 2002; Massey ym.1998; Panichella 2017.)

Lisäksi esitän, että puheet siirtolaistyöntekijöiden poliittisesta ohjaamisesta hoiva-alalle uhkaavat häivyttää näkyvistä siirtolaisten hoivatyössä kohtaamia haasteita ja sitä vaivaa, jonka useat heistä ovat nähneet alalle päästäkseen; puhettavassa ulkopuolinen taho ottaa kunnian siirtolaisen tekemästä työstä. Tutkielmassani olen tunnistanut työmarkkinoilla käynnissä olevan jonkinasteisen eriytymisen siirtolaisten ja valtaväestön töihin, mutta tulkintani mukaan siirtolaiset kohtaavan haasteita ja esteitä helposti myös siirtolaisten töiksi leimatuissa töissä. Myöskään pääsy hoiva-alalle ei käyttämäni aineiston valossa näytä olevan siirtolaisille niin helppo, kuin mitä julkinen keskustelu ja poliittiset päätökset siirtolaisten integroinnista hoiva-alalle antavat ymmärtää (vrt. Laurén & Wrede 2010; Nordberg 2016; Vuorensyrjä 2006).

Tutkielman tuloksiin liittyvät rajoitukset ja suosituksia jatkotutkimukselle

Tutkielmani tulosten kannalta aineiston rajoitukset liittyvät aineiston ikään. Vaikka koen, että aineisto on mahdollistanut siirtolaisten työmarkkinoilla, hoiva-alan työssä ja työyhteisöissä kohtaamien haasteiden sekä haasteisiin linkittyvien resurssien ja niiden puutteiden monipuolisen tarkastelun, eivät vuonna 2012 kerätyn aineiston pohjalta saadut tulokset ole suoraan yleistettävissä tähän päivään. Etenkin Helsingissä vanhusten kotihoidon hoivan tarvitsijoiden ja siirtolaistaustaisten työntekijöiden määrät ovat lisääntyneet merkittävästi aineiston keruun jälkeen. Aineisto sopiikin paremmin

kuvaamaan sellaisia kasvavia alueita Suomessa, joissa siirtolaistyöntekijöiden määrä hoiva-alalla ovat vasta kasvamassa.

Tulevaisuudessa myös siirtolaistaustaisten hoivan tarvitsijoiden määrä kasvaa siirtolaisuuden lisääntyessä ja nykyisen siirtolaistaustaisen väestön ikääntyessä. Tässä tutkielmassa kielitaito työmarkkinoilla tunnustettuna resurssina on korostunut nimenomaan suomen kielen taidon kautta, eikä siirtolaisten muu kielitaito noussut aineistossa esiin muutamia yksittäistapauksia lukuun ottamatta. Tulevaisuuden hoivan tarvitsijoiden monimuotoistumisen myötä oletan kuitenkin sekä kielitaidon että kulttuuristen resurssien arvostuksen työmarkkinoilla monimuotoistuvan, sillä tarve saada hoivaa eri kielillä ja eri kulttuurien sosiaalisen koodin ymmärryksen kautta lisääntynee.

Jatkossa olisikin hyvä tarkastella esimerkiksi käyttämäni resurssien viitekehysten kautta, millaisten tietojen, taitojen, ominaisuuksien ja verkostojen merkitys korostuu yhä kansainvälistyvällä hoiva-alalla. Millaisena siirtolaistaustaisten työnhakijoiden asema näyttäytyy hoiva-alalla, jolla yhä useammat hoivan tarvitsijat jakavat erilaisen kulttuurisen taustan ja puhuvat äidinkielenään muuta kieltä kuin suomea?

Uskon, että vanhusten hoiva-alan päätöksistä vastaaville tahoille tuottaisi etua myös sellainen tutkimus, joka perehtyisi, miten rekrytoinneissa voitaisiin huomioida aiempaa paremmin siirtolaisten monipuolinen osaaminen. Sen sijaan, että siirtolaishoitajat nähtäisiin ammattitaidottomina heikomman suomen kielen taidon tai puutteellisten suomispesifien resurssien takia, olisi hyvä tiedostaa se lisäarvo, jonka monimuotoisuus tuo alalle, jossa tulevaisuudessa yhä useammat hoivan tarvitsijat ovat siirtolaistaustaisia.

Lähteet

Ahmad, Akhlaq (2010) ”Voisin palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Gaudeamus, Helsinki, 72-92.

Alho, Rolle (2010) Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisesta Suomessa. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Gaudeamus, Helsinki, 93-121.

Antikainen, Maire (2010) Matkalla suomalaiseksi ja hoiva-alan ammattilaiseksi? Venäläis- ja virolaistaustaisten naisten ja suomalaisuuden kohtaamiset kuulumista rakentamassa. Yliopistopaino, Helsinki.

Bauer, Thomas K. & Zimmermann, Klaus F. (1999) Occupational Mobility of Ethnic Migrants. IZA Discussion Papers 58, Institute for the Study of Labor (IZA).

Ballarino, Gabriele & Panichella, Nazareno (2015) The occupational integration of male migrants in Western European countries: Assimilation or persistent disadvantage? *International Migration* 53(2): 338– 352.

Bourdieu, Pierre (1973) Cultural reproduction and social reproduction. Teoksessa Richard Brown (toim.): Knowledge, Education and Cultural Change. London: Tavistock, 71-84.

Bourdieu, Pierre (1986) The Forms of Capital. Teoksessa John Richardson (toim.): Handbook of Theory and Research for Sociology of Education. Westport, CT, Greenwood, 241-258.

Bourdieu, Pierre (1989) Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*, 7(1): 14–25.

Bourdieu, Pierre (1990) In Other Words. Essays Towards a Reflexive Sociology. Cambridge: Polity Press.

Borjas, George J. (1994) The Economics of Immigration. *Journal of Economic Literature*, 32(4): 1667-1717.

Braun, Virginia & Clarke, Victoria (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101.

Chiswick, Barry (1978) The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign Born Men. *Journal of political Economy*. 86(5): 897-921.

Coleman, James S. (1988) Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, 94, Supplement, 95–120.

Erkkilä, Sari (2018) ”Jos tää meno jatkuu, meidän sydämet särkyy.” Selvitys työstä kotihoidossa ja kotihoitotyön kehittamisestä 2018. Helsinki: SuPer ry.

Espenshade, Thomas J. & Fu, Haishan (1997) An analysis of English-Language Proficiency among U.S Immigrants. *American Sociological Review* 62(2): 288-305.

Finlex (2009) Sosiaali- ja terveysministeriön asetus potilasasiakirjoista 298/2009, 30.3.2009. Viitattu 10.10.2018. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090298>

Forsander, Annika (2002) Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.

Forsander, Annika (2013) Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, Tuomas; Saukkonen, Pasi & Säävälä, Minna. (toim.): Muuttajat-Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus, Helsinki University Press, Helsinki, 220- 239.

Gilson, Lucy (2003) Trust and development of health care as a social institution. *Social Science & Medicine*, 56(7): 1453-1468.

Granovetter, Mark S. (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78(6): 1360-1380.

Haavisto, Camilla; Kivikuru, Ullamaija & Lassenius, Marina (2010) Toisesta työvoimaksi- maahanmuuttajat mediassa. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Gaudeamus, Helsinki, 229-253.

Heath, Anthony & Cheung, Sin Yi (2007) *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.

Hiebert, Daniel (1997) *The Color of Work: Labour Market Segmentation in Montréal, Toronto and Vancouver*. Research on Immigration and integration in the Metropolis. Working Paper Series No 97-02. Vancouver. Vancouver Centre of Excellence.

Himanen, Markus & Könönen, Jukka (2010) Pako ja pakko- turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Gaudeamus, Helsinki, 45-71.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008) *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hjerppe, Reino (1998) *Social Capital and Economic Growth*. VATT-discussion papers 183. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT.

Hyvärinen, Matti (1994) *Viimeiset taistot*. Vastapaino, Tampere.

Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa Johanna Ruusuvoori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi*. Vastapaino, Tampere, 90–118.

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

Joronen, Tuula (2002) Immigrant entrepreneurship in Finland in the 1990s. Teoksessa Annika Forsander (toim.): Immigration and Economy in the Globalization process. The case of Finland. Sitra Report series 20. Helsinki: Sitra, 119-174.

Joronen, Tuula (2005) Työ on kahden kauppa: maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa Seppo Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 59-82.

Katisko, Marja (2011) Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2011:9. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Kogan, Irena (2004) Last hired, first fired? The unemployment dynamics of male immigrants in Germany. *European Sociological Review* 20(5): 445–461.

Koivuniemi, Sari (2012) Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä- ”Toivon, että minua arvioitaisiin sen mukaan mitä osaan, eikä sen mistä olen tai minkä värinen olen.” Tehyn julkaisusarja 1B/12. Tehy ry. Multiprint Oy, Vantaa.

Korhonen, Anna-Reetta; Peltokoski, Jukka & Saukkonen Miika (2006) Prekariaatti. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.): Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto, 378-383.

Kröger, Teppo; Van Aerschot, Lina & Puthenparambil, Jiby Mathew (2018) Hoivatyö muutoksessa, suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kuparinen, Eero (2010) Siirtolaisuus. Opetushallituksen Edu.fi-sivusto, 10.5.2010. Viitattu 24.11.2018.

https://www.edu.fi/lukiokoulutus/historia_ja_yhteiskuntaoppi/historian_kurssit/kansainvaliset_suhteet_hi3/siirtolaisuus

Könönen, Jukka (2012) Prekaari työvoima ja työn uudet hierarkiat metropolissa. *Ulkomaalaiset matalapalkkaisilla palvelualoilla. Sosiologia* 49(3): 190-205.

Latomaa, Sirkku; Pöyhönen, Sari; Suni, Minna & Tarnainen Minna (2013) Kielikysymykset muuttoliikkeessä. Teoksessa Martikainen, Tuomas; Saukkonen, Pasi & Säävälä, Minna. (toim.): Muuttajat- Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus, Helsinki University Press. Helsinki, 220- 239.

Laurén, Jeannette & Wrede, Sirpa (2010) Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismilähihoitajien työ. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Gaudeamus, Helsinki, 172-192.

Light, Ivan & Gold, Steven, *Ethnic Economies* (2000) *Ethnic Economies*. Academic Press, San Diego.

Massey, Douglas S.; Arango, Joaquin; Graeme, Hugo; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela & Taylor, J. Edward (1993) *Theories of International Migration: A Review and Appraisal*. *Population and Development Review*, 19(3): 431-466.

Massey, Douglas S.; Arango, Joaquin; Graeme, Hugo; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela & Taylor, J. Edward (1998) *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Clarendon Press.

Nieminen, Suvi (2010) Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä-maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Gaudeamus, Helsinki, 147-171.

Nordberg, Camilla (2016) *Outsourcing Equality: Migrant Care Worker Imaginary in Finnish Media*. *Nordic journal of working life studies* 6(3): 101-118.

Näre, Lena (2012) Hoivatyön glokaaleilla markkinoilla – filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointi Suomeen jälkikolonialistisena käytäntönä. *Sociologia*, 9(3): 206–221.

Näre, Lena; Wrede, Sirpa, & Zechner, Minna (2012) *Työn Glokalisatio*. *Sociologia*, 49(3): 185-189.

Näre, Lena (2013) *Ideal Workers and Suspects. Employers' Politics of Recognition and the Migrant Division of Care Labour in Finland*. *Nordic Journal of Migration Research* 3(2): 72–81.

Näre, Lena & Nordberg, Camilla (2016) *Neoliberal postcolonialism in the media: Constructing Filipino nurse subjects in Finland*. *European Journal of Cultural Studies*, 19(1): 16–32.

Nätti, Jouko (1988) *Työmarkkinoiden lohkoutuminen Suomessa. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 78*. Helsinki: Työministeriö.

Olakivi, Antero (2013) "In Case You Can Speak Finnish, There's No Problem." *Reconstructing Problematic Identity-Positions in Migrant Care Workers' Organisational Discourse*. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(2): 91-99.

Olakivi, Antero (2018a) *Siirtolaistaustaiset hoitotyöntekijät ja julkisten puhetaipojen valta*, 14.5.2018. Viitattu 30.10.2018.
<https://liikkeessaylirajojen.fi/siirtolaistaustaiset-hoitotyontekijat-ja-julkisten-puhetaipojen-valta/>

Olakivi, Antero (2018b) *The relational construction of occupational agency: Performing professional and enterprising selves in diversifying care work*. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Paananen, Seppo (2005) Maahanmuuttajien integrointi: vaikea ja ristiriitainen hanke. Teoksessa Seppo Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 173-180.

Panichella, Nazareno (2017) Economic crisis and occupational integration of recent immigrants in Western Europe. *International Sociology* 33(1): 64-85.

Peräkylä, Anssi (1995) Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteet ja ihmiskuva. Teoksessa Leskinen Jaakko (toim.): Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 39-50.

Pälli, Pekka & Latomaa Sirkku (1997) Aikuisten maahanmuuttajien suomen kielen taito. Helsinki: Opetushallitus.

Saukkonen, Miika (2015) Hoivatyöläiset ja ammatillinen kansalaisuus - Ammatillisen yhteisöllisyyden ja toimijuuden edellytykset kotihoitotyön arjessa. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Silfver, Olga (2010) Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Gaudeamus, Helsinki, 122-146.

Simola, Anna (2008) Tervetullut työvoimaksi. Työperäinen maahanmuutto mediassa. *Julkaisuja A 109/2008*. Tampereen yliopisto: Tiedotusopin laitos.

Sisäministeriö (2009) Pääkaupunkiseudun aiesopimus maahanmuuttajien työllistämisen edistämiseksi allekirjoitettu. Sisäministeriön verkkosivut, 8.12.2009.

Viitattu 20.10.2018. https://intermin.fi/artikkeli/-/asset_publisher/huvudstadsregionens-avsiktsforklaring-for-framjande-av-sysselsattning-av-invandrare-har-undertecknats

Sosiaali- ja terveysministeriö (2010) Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2010- Terve ja hyvinvoiva Suomi 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2015) Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus 2015-2019.

Sutela, Hanna (2005) Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa Seppo Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 83-110.

Suomen virallinen tilasto, (SVT)(2018) Väestöennuste 2018-2070. Helsinki: Tilastokeskus.

Tannen, Deborah (1993) Framing in discourse. New York: Oxford University Press.

Tilly, Chris (2011) The impact of the economic crisis on international migration: A review. *Work, Employment and Society* 24(4): 675–692.

Torres, Sandra; Lindblom, Jonas & Nordberg, Camilla (2014) Daily Newspaper Reporting on Elder Care in Sweden and Finland: A Quantitative Content Analysis of Ethnicity- and Migrationrelated Issues. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 5, 1-21.

Tuononen, Nappu (2013) On omat haasteet mutta kyllä pärjää!
Maahanmuuttajalähihoitajien polkuja työelämään ja kokemuksia työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Helsingin yliopisto, Helsinki.

University of Helsinki (2015) Glocalising Care Work.
Viitattu 20.11.2018 <http://www.helsinki.fi/glocalising-care-work/>

Valtonen, Kathleen (2001) Cracking Monopoly: Immigrants and Employment in Finland. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 27(3): 421-438.

Virtanen, Aija (2011) Käsityksiä kansainvälisesti rekrytoitujen hoitajien ammatillisesta kielitaidosta ja sen kehittymisestä. *Mediakeskusteluiden ja asiantuntijan haastattelun analyysia*. *Puhe ja kieli* 31(4): 153-172.

Vuorensyrjä, Matti (2006) Lähihoitajat 2015. Teoksessa Matti Vuorensyrjä, Merja Borgman, Tarja Kemppainen, Mikko Mäntysaari & Anneli Pohjola: *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 90-156.

Wahlbeck, Östen (2010) Kebabyrittäjät- välittäjävähemmistö. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Gaudeamus, Helsinki, 32-44.

Waxman, Peter (2001) The Economic Adjustment of Recently Arrived Bosnian, Afghan and Iraqi Refugees in Sydney, Australia. *International Migration Review* 35(2): 472-505.

Wrede, Sirpa (2010) Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Gaudeamus, Helsinki, 7-31.

Liitteet

Liite 1; Haastattelurunko

Kaupungin kotihoito

Tausta

- Syntymävuosi
- Kotipaikka
- Syntymäpaikka
- Koulutus (opinnot kotimaassa)
- Kansalaisuus

Maahanmuutto

- Voisitko alkuun kertoa Suomeen muutostasi?
- Lisäkysymyksiä:
- Milloin olet muuttanut?
- Miksi päätit muuttaa ja miksi juuri Suomeen?
- Miten muutto käytännössä tapahtui?
- Oliko muuttaminen helppoa tai vaikeaa? Miksi?

Työ- ja opiskeluhistoria

- Mitä töitä tehnyt ennen Suomeen muuttoa?
- Miten/miksi lähdit/päädyit hoiva-alalle?
- Oliko sukupuolella merkitystä uravalinnassa, mitä ajattelet?
- Oletko opiskellut Suomessa? Jos niin mitä, missä ja kuinka pitkään?
- Mitä töitä olet tehnyt Suomessa?
- Kuinka olet löytänyt töitä Suomessa?
- Mitä haasteita työnhakuun Suomessa on liittynyt?
- Mikä on nykyinen ammattisi?

Nykyiseen työpaikkaan liittyvät tiedot

- Nykyinen työsi kaupungin kotihoidossa?
- Mistä lähtien?
- Onko tämä ensimmäinen työsi kaupungin kotihoidossa vai oletko työskennellyt täällä aiemmin? Jos aiemmin, niin missä yksiköissä/tiimeissä?
- Kuinka päädyit töihin kaupungin kotihoitoon?
- Tulitko töihin pysyvään vai tilapäiseen työsuhteeseen?
- Millaisia olivat ensimmäiset vaikutelmasi työskentelystä kaupungin kotihoidossa (esim. työtavoista, työkavereista ja asiakkaista sekä yleisesti kotihoidosta työpaikkana)?
- Miten työn aloittaminen onnistui: oliko se helppoa vai vaikeaa, ja miksi niin?

- Oletko nykyisin määräaikaisessa vai pysyvässä työsuhteessa ja mitä mieltä olet nykyisestä työsuhteestasi? (hyvät/huonot puolet)?
- Oletko tyytyväinen kuukausipalkkaasi?
Mitä ajattelet hoitajien palkoista yleisesti, ovatko ne riittäviä? Jos eivät, mistä luulet, että tämä johtuu?

Tietoa työn organisaatiosta

- Voitko kuvailla tyypillisen työvuoron?
- (Lisäkysymyksiä jos ei käy ilmi):
- Millaiset ovat työvuorosi ja työtuntisi?
- Voitko kuvata työtehtäviäsi: mitä kaikkea niihin liittyy?
- Teetkö asiakkaiden luona myös muuta kuin mistä etukäteen on sovittu?
- Kuka päättää vuoroista ja voitko itse vaikuttaa niihin? Mitä mieltä olet vuoroistasi, ovatko ne sinulle sopivia?
- Miten saat tietoa asiakkaista, heidän kunnostaan ja tarpeistaan?
- Erityisesti: mistä saat tietoa itsellesi uusista asukkaista ja heidän hoidostaan (esimerkkinä miten löydät tarvittavat asiat heidän kodeissaan)?
- Miten välität asiakkaita koskevaa tietoa eteenpäin?
- Liittyykö asiakkaista kirjoittamiseen haasteita?
- Onko suomen kielen käyttö mielestäsi haasteellista?

Työtaakka / Information on the workload

- Onko työsi mielestäsi raskasta? Jos on, miten raskaus ilmenee?
- Miten erityisen raskaista työvuoroista on mahdollista selvitä?
- Voisiko työn raskautta helpottaa vielä jotenkin muuten?
- Ehditkö pitää taukoja työvuoron aikana? Miten lounas järjestyy?
- Miten matkat paikasta toiseen järjestyvät?
- Onko aikataulussa helppo pysyä? Jäätkö koskaan ylitöihin?
- Mitä tapahtuu, jos sairastut (tai esim. lapsesi sairastuu)?

Työympäristöä koskevia kysymyksiä

- Onko työssäsi paljon yhteistyötä toisten työntekijöiden kanssa? Jos on, missä muodossa se ilmenee? Mitä hyötyä ja mitä haasteita siihen liittyy?
- Mitä mieltä olet esimiehistäsi? Tuletko toimeen heidän kanssaan?
- Onko mielestäsi yksikössäsi hyvä ilmapiiri? Jos niin mihin se perustuu? Jos ei niin miksi näin mahdollisesti on?
- Voisitko kuvailla suhdettasi asiakkaisiin?
- Mikä on haasteellisinta asiakassuhteissa?
- Mikä tuo hoitotyössä iloa?
- Osallistutko asiakkaiden hoidon tarpeen arviointiin?
- Millaista on työskennellä ihmisten kodeissa?

Tietoa haastateltavan työtä koskevista näkemyksistä, toimintatavoista ja tulevaisuudensuunnitelmista

- Jos voisit muuttaa jotain omassa työssäsi niin mitä muuttaisit?
- Kuulutko ammattiliittoon?
- Onko sinulla henkilökohtaisia kokemuksia ammattiliiton/-liittojen toiminnasta?
- Tunnetko luottamusmiehesi?
- Mitä toivoisit ammattiliittosi tai luottamusmiehesi tekävän suhteessa sinun työhösi?
- Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?
- Ajatteletko jääväsi nykyiseen työhösi vai etsitkö toisen työn tai teet jotain muuta?

Lopuksi: Tietoa haastateltavan ajatuksista hoitotyöstä yleisesti sekä hänen käsityksistään maahanmuuttajien asemasta hoitotyössä

- Mitä mieltä olet siitä, miten vanhuksia hoidetaan Suomessa?
- Millainen on mielestäsi hyvä hoitaja kotihoidossa?
- Useat johtavassa asemassa hoiva-alalla työskentelevät ihmiset ovat kertoneet haastatteluissamme, että heidän mukaansa muista maista tulevat työntekijät ovat usein parempia hoitajia kuin suomalaistaustaiset työntekijät. Mitä ajattelet tästä?
- Jos tarvitaan selvennystä: Näiden johtajien mukaan maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä on usein erityisen hyvä asenne asiakas- ja vanhustyöhön ja lisäksi sellaista joustavuutta, jota usein puuttuu suomalaistaustaisilta työntekijöiltä?
- Jos samaa mieltä: miten tämä ilmenee arkisessa työssä? Esimerkkejä?
- Jos eri mieltä: mistä ajattelet, että tällaiset näkemykset ovat peräisin? Onko niillä jotakin seurauksia?
- Mitä ajattelet siitä, että Suomessa hoivatyöhön rekrytoidaan yhä enemmän maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä? Mistä ajattelet, että tämä johtuu? Onko tällä ollut seurauksia?
- Onko omasta taustastasi sinulle itsellesi hyötyä / haittaa työssäsi?
- Entä sukupuolestasi?
- Kohdellaanko sinua mielestäsi erilailla, kuin suomalaisia työntekijöitä?
- Oletko kohdannut syrjintää tai ennakkoluuloisuutta työssäsi? Jos niin millaista ja kenen taholta (toisten työntekijöiden, asiakkaiden, esimiesten)? Onko asialle tehty jotain?
- Jos et itse ole, niin oletko havainnut toisten kohdanneen?
- Oliko jotain, jota haluaisit lisätä, josta unohdin kysyä.

Liite 2; Litteraatiomerkit

| | |
|----------|---|
| [—] | poistettu lainauksen kannalta epäolennainen lause |
| () | sulkujen sisällä puuttuva sana |
| (()) | kaksoissulkeiden sisällä puheen kanssa samaan aikaan tapahtuva toiminta |
| [lisäys] | hakasulkeiden sisällä kommentti tai selvennys |