



HANKE HYVIEN
VÄESTÖSUHTEIDEN
EDISTÄMISEKSI

HYVÄT VÄESTÖSUHTEET ITÄ-SUOMESSA

**RAPORTTI KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN
TYÖELÄMÄKOKEMUKSIA KÄSITTELEVISTÄ
RYHMÄHAASTATTELUISTA 2024**

Elokuussa 2024, Joensuu



Tiivistelmä

23.8.2024

Otsikko	Hyvät väestösuhteet Itä-Suomessa: raportti kansainvälisten osaajien työelämäkokemuksia käsittelevistä ryhmähaastatteluista 2024		
Tekijä	Petrus Makkonen		
Yhteisötekijät	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY), Joensuun seudun Monikulttuurisuusyhdistys ry, Monikulttuurityö Mimosa ry, Savo Grow Oy, Setlementti Puijola Kansainvälinen kohtaamispaikka Kompassi		
Kieli	Suomi	Sivumäärä	51
Tiivistelmä	<p>Hyvät väestösuhteet -hankkeeseen liittyen järjestettiin Itä-Suomessa keväällä 2024, Joensuussa, Kuopiossa ja Mikkelissä, tiedonkeruuhaastatteluja liittyen maahanmuuttajataustaisten kokemuksiin työelämässä ja työnhaussa. Näiden haastattelujen perusteella järjestetään saman vuoden syksyllä dialogeja aiheesta ja jatkotoimenpiteistä.</p> <p>Noin 40 vastaajaa saavutettiin keskustelevilla, puolistrukturoiduilla ryhmähaastatteluilla. Paikalliset monikulttuurisuusyhdistykset toteuttivat haastattelut. Työelämäkokemuksiin keskittyvistä keskusteluista selvisi, että vaikka Suomessa haluttaisiin työllistyä, suomen kieltä haluttaisiin oppia ja oma osaamisen haluttaisiin tarjota Suomen hyväksi, on työllistyminen omien vahvuuksien, koulutuksen ja osaamisen perusteella hyvin haastavaa. Jos työllistytäänkin, on tämä useammin uusille, matalammin koulutetuille aloille. Vaikka työyhteisöistä löydetään tukea työn suorittamiseen, on eri aloilla kohdattu myös syrjintää ja negatiivisia kokemuksia. Esihenkilöiden tarjoama perehdytys, tuki ja osallistaminen on koettu puutteelliseksi. Usein nämä koetaan liittyvän kielitaitoon tai ulkomaalaistaustaan liittyviin ennakkoluuloihin.</p> <p>Suomen yhteiskunta saa kuitenkin kiitosta ja nähdään paljon syitä jäädä, juurtua ja halua asua juuri Suomessa. Työmarkkinoilta toivotaankin rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta nähdä tekijöiden taidot, ajatukset ja osaaminen eritoten kielimuurin takaa. Maahanmuuttajat näyttävät sisukkaina ja eteenpäin katsovina, toiveikkaina osaajina, jotka haluavat näyttää osaamisensa ja kehittyä. Suomi on haastateltavien koti ja he ovat osa suomalaista yhteiskuntaa. Näyttäytyykin halu osoittaa tätä myös omalla panoksella, jos siihen annetaan vain mahdollisuus.</p>		
Avainsanat	rasismi, syrjintä, maahanmuuttajatausta, teemahaastattelu, työelämä		

Abstract


23rd August 2024

Title	Good relations in Eastern Finland: a report of group interviews concerning working life experiences of international talents 2024		
Author	Petrus Makkonen		
Group authors	Centre for Economic Development, Transport and the Environment (ELY), Joensuun seudun Monikulttuurisuusyhdistys ry, Monikulttuurityö Mimosa ry, Savo Grow Oy, Setlementti Puijola Kansainvälinen kohtaamispaikka Kompassi		
Language	Finnish	Pages	51
Abstract	<p>In connection with the Good Relations project, data collection interviews were conducted in Eastern Finland in spring 2024, in Joensuu, Kuopio and Mikkeli, on the working life and job search experiences of people with an immigrant background. Based on these interviews, dialogues will be held in the following autumn on the subject and on further action to be taken.</p> <p>Approximately 40 respondents were reached by a series of conversational, semi-structured group interviews. Interviews were conducted by local multicultural associations. The discussions focusing on working life experiences revealed that even if people with immigration backgrounds would wish to be employed in Finland, to learn Finnish and to offer their skills for the benefit of Finland, finding employment based on your own strengths, education and skills is very challenging. If employment is found, it is more often in a field of work new to the applicant and often in fields requiring a lower education level. While working communities are supportive and attempt to help enable work performance, discrimination and negative experiences have also been encountered in different sectors. The support and inclusion measures offered by supervisors are perceived as lacking. These are often seen to be related to language skills or prejudices toward foreign backgrounds.</p> <p>However, there is praise to be offered to the Finnish society and there are many reasons to stay, root oneself and to live in Finland. The labour market needs to have the courage and open-mindedness to identify the skills, ideas and competences of people, especially through a language barrier. Immigrants are seen as tenacious and forward-looking, hopeful professionals who want to showcase their skills and develop. Finland is their home and they are part of the Finnish society. There is also a desire to demonstrate this with one's own contribution, if only given the opportunity.</p>		
Keywords	racism, discrimination, immigrant background, focused interview, work life		

Sisällys

Sisällys

Sisällys	3
1. Johdanto	5
2. Metodit	6
3. Haastateltavat	7
3.1 Tunnistettavuus	8
4. Teemat	9
4.1 Kokemukset kielestä työssä ja arjessa	9
4.1.1 Suomi työkielenä ja kielen oppiminen	9
4.1.2 Kielen oppimisen haasteet	12
4.1.3 Kieli ihmissuhteissa ja eriyttäminen	14
4.1.4 Odotukset kielitaidon riittävydestä ja sen toteutuminen	17
4.2 Kokemukset työkuulttuurista ja työn järjestäytymisestä	18
4.2.1 Työn ja vapaa-ajan selkeät rajat	19
4.2.2 Huomioita suomalaisesta työmoraalista	20
4.2.3 Työntekijän lakiperusteiset oikeudet ja järjestyminen	21
4.2.4 Etätöiden eriyttävä vaikutus	22
4.3 Suomalainen koulutus	23
4.3.1 Uudelleen- ja jatkokouluttautuminen	23
4.3.2 Oppisopimuskoulutus	24
4.4 Kokemukset työyhteisöistä	25
4.4.1 Työyhteisö työn tekemisen tukena	25
4.4.2 Viestinnässä ja eriyttäminen	25
4.4.3 Suhteet työkavereihin	27
4.4.4 Taukokulttuurit	29
4.5 Kokemukset johtamisesta	31
4.5.1 Hiljainen hierarkia ja lähestyttävyys	31
4.5.2 Ennakkoluulot ja valvonta	32
4.5.3 Perehdytys ja palautteen antaminen	32
4.5.4 Työntekijöiden osallistaminen	34
4.5.5 Ongelmien syyt ja sanallistaminen	35
4.6 Työnhaku ja tukijärjestelmät	37



4.6.1 Kokemukset työhausta	37
4.6.2 Työpaikan vaihtaminen	39
4.6.3 Yrittäjyys	39
4.6.4 Suomalaisen järjestelmien tunteminen ja mahdollisuudet tukeen	40
4.7 Toiveet ja tulevaisuudennäkymät.....	41
4.7.1 Toiveita tulevaisuudelle	41
4.7.2 Suomen ilmapiiri ja työmarkkinat	43
4.7.3 Muuttaminen	44
4.8. Muita esille nousseita aiheita	46
4.8.1 Sinnikkyys ja omanarvontunto.....	46
4.8.2 Kuinka suomalaisuus näyttäytyy	48
5. Kooste.....	49
6. Lopuksi	51
Liite 1. Raportissa käytettävää termistöä.....	52

Versio 1.1

Laatinut
8/2024
Petrus Makkonen
Runic Translation
runictranslation@gmail.com
(Y-tunnus 3368861-4)

1. Johdanto

Vuonna 2023 käynnistyi valtakunnallinen, Uudenmaan ELY-keskuksen hallinnoima kaksivuotinen Hyvät väestösuhteet -hanke, jonka rahoitus tulee työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimasta Turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahaston (AMIF) uudelleensijoittamisen erillismäärärahasta. Hanke on jatkoa oikeusministeriön rahoittaman Hyvien väestösuhteiden edistämisen pilottihankkeelle (18.10.2021–30.6.2023), jolla toimeenpantiin Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelmaa¹.

Hyvät väestösuhteet -hanke tukee mm. maakuntia suunnittelemaan ja toteuttamaan omia hyvien väestösuhteiden toimintaohjelmia. Maakunnissa yhteistä toimintaohjelman koontia verkostoissa ja tapahtumissa ovat koordinoineet Etelä-Savon ELY-, Pohjois-Karjalan ELY- ja Pohjois-Savon ELY-keskus. Kokonaisuudessaan toimintaohjelmaan verkostot saivat koottua suuren määrän erilaisia ja upeita toimenpiteitä tavoitteiden edistämiseksi itsenäisesti tai verkostoissa. Ystävänpäivänä Kuopion verkostotapaamisessa toimintaohjelmasta valittiin kaksi tavoitetta ja niihin toimenpiteet, jotka toteutetaan hankkeelta saatavalla tuella vuoden 2024 aikana.


Tämä raportti on osa tavoitetta, jolla edistetään työelämän monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä Itä-Suomessa. Ensimmäisenä toimenpiteenä alkukesän aikana kerättiin maahanmuuttajataustaisten kokemuksia työelämästä Suomessa fokusryhmähaastatteluilla. Fokusryhmähaastatteluja koordinoi Kehittämisyhtiö SavoGrow oy. Haastattelutilaisuuksien järjestämistä kokonaisuudessaan vastasivat: Monikultturityö Mimosa ry (Mikkeli), Joensuun seudun monikulttuuriyhdistys ry (Joensuu), Settlementti Puijola Kansainvälinen kohtaamispaikka Kompassi (Kuopio). Osallistujia haastatteluihin oli yhteensä noin 40 henkilöä. Haastattelujen raportointiin hankittiin tukipalveluja.

Tässä raportissa koostetaan ja esitellään fokusryhmähaastattelujen keskustelujen sisältöä. Keskusteluissa pyrittiin löytämään vastauksia siihen, millaisia toimivat kulttuurisensitiiviset työyhteisöt ovat, ja miten työntekijöitä otetaan onnistuneesti vastaan ja osaksi työyhteisöä. Keskustelijoiden kokemuksia on pyritty tuomaan esiin heidän omien sanojensa ja kertomustensa pohjalta ja niitä kunnioittaen. Esiin nousseita aiheita on jaoteltu niiden teemojen mukaan. Tulosten koostamisen lisäksi tilannetta valotetaan enemmän nostoilla, jotka on kerätty keskustelujen äänitteiltä.

Haastattelut tekevät näkyväksi jo monikulttuurisen, suomalaisen työmaailman monilla eri aloilla. Suomen kokevat rakkaaksi kodiksi ihmiset monista taustoista kielestä ja kulttuurista riippumatta. Ihmiset perustavat ja elättävät perheitä ja elävät Suomessa. Työllistyminen on tärkeä osa tätä todellisuutta sekä tekijöille, että yhteiskunnalle.

Monenkirjavat kokemukset työmaailmasta maalaavat kuvaa Suomesta, jonka työmaailmassa suomen kieli on ehdoton, jopa korostetun tärkeä työväline lähes kaikkialla; jossa työtoverit auttavat työtehtävissä mieluusti, mutta sulkeutuvat omiin elämiinsä työn jälkeen; ja jossa tekijät joutuvat sekä vaihtamaan pakon edessä alaa, että tyytymään

¹ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163577>



asemiin, joissa on haasteellista edetä tai kehittyä. Tämä kaikki tapahtuu Suomessa, Suomen asukkaille. Vaikeuksista huolimatta sisukkaat maahanmuuttajataustaiset osaajat uskovat parempaan tulevaisuuteen, ja toivovat, että epäkohtiin oltaisiin valmiit puuttumaan.

Näiden keskustelujen perusteella järjestetään syksyllä 2024 itä-suomalaisten työntajien kanssa työelämädialogeja, joiden avulla saadaan lisää tietoa niistä toimenpiteistä, joilla tilannetta voidaan parantaa.

Sydämellinen kiitos yhteistyöstä asiantunteville ja sitoutuneille verkostoille Itä-Suomessa!

2. Metodit

Joensuussa, Mikkelissä ja Kuopiossa toimivat monikulttuurisuutta edistävät järjestöt kutsuivat maahanmuuttajataustaisia, paikallisia ihmisiä keskusteluihin. Osallistumista ei rajattu, mutta keskustelujen fokus oli työllistymisen, työnhaun ja työn tekemisen kokemuksissa. Näitä haastattelukeskusteluja järjestettiin yhteensä viisi. Haastatteluihin osallistui enintään kymmenen keskustelijaa kerrallaan. Yhteensä haastateltavia on osallistunut keskusteluihin noin neljäkymmentä henkilöä.

Haastattelut noudattivat puolistrukturoitua teemahaastattelujen metodia, jossa ryhmän keskustelua johti keskustelunohjaaja (fasilitaattori). Vaikka tässä raportissa puhutaan haastatteluista, pyrittiin tilaisuuksiin luomaan avoin, helposti lähestyttävä ja keskustelevalta ilmapiiri. Aineistonkeruutalaisuuksiin viitataan sekä keskusteluina että haastatteluina.

Haastattelujen mitat olivat noin 60-75 minuuttia. Ne äänitettiin ja tarpeellisin osin litteroitiin. Tietosuojaan ja keskusteltavien anonymiteettiin kiinnitettiin erityistä huomiota. Litterointivaiheessa haastateltavien tunnistettavuus, kuten äidinkielet, sukupuolet, työntajien nimet tai kansalaisuudet, on häivytetty siten, ettei raportissa esiintyvistä nostoista käy ilmi henkilöllisyyksiä.

Haastatteluja ohjattiin ennalta laaditun haastattelurakenteen pohjalta. Rakente on kuitenkin viitteellinen ja tilanteille annettiin tilaa kehittyä myös orgaanisesti. Aiheista siirryttiin luontevasti toiseen haastattelujen aikana. Jokaisessa haastattelussa keskusteltiin kuitenkin jokaisesta ennalta annetusta aiheesta.

1. ALOITUS

Aiheina työyhteisö (yksikielinen, monikielinen, monikulttuurinen), työssä käytetty kieli ja kielelliset valmiudet.

2. TYÖELÄMÄKYSYMYKSET - ONNISTUMISET

Aiheina suomalaisten työyhteisöjen ja työkuulttuurin erot aiempiin kokemuksiin ja kokemuksiin muiden maiden työkuulttuurista, sekä kysymykset siitä, mitkä asiat ovat hyvin ja positiivisia suomalaisessa työkuulttuurissa.

3. TYÖELÄMÄKYSYMYKSET – HAASTEET

Aiheina haasteet ja vaikeudet työskentelyn alkuvaiheessa ja kehitys, sekä työyhteisön ja esihenkilöiden alttius tukeen ja avunantoon. Lisäksi kysymyksiä osallisuudesta ja osallistamisesta.

4. TULEVAISUUS - PYSYVYYS

Aiheina tulevaisuudensuunnitelmat ja -näkömät, korjausehdotukset, toiveet jäljestä katsottuna ja toiveet tulevaisuudesta. Lisäksi kysymyksiä siitä, avautuvatko Suomessa edellytykset urakehitykselle ja jatkokouluttautumiselle.

Haastattelut äänitettiin. Järjestöille laadittiin yhtenäiset ohjeet äänittämisestä. Tilanteissa, joissa äänittäminen oli osin epäonnistunut teknisen vian vuoksi, käytettiin myös fasilitaattorien muistiinpanoja ja koosteita keskustelujen sisällöistä.

Raportissa käytetty teemajaottelu eriyä haastattelurakenteesta. Rakenne tarkoitettiin keskustelunohjaajan tueksi ja yhdenmukaistamaan keskustelun aiheita eri ryhmissä, jotta materiaalia kerättäisiin samankaltaisista aiheista. Analyysia varten materiaali on kuitenkin jaoteltu aihekokonaisuuksiin, eli teemoihin. Eri teemojen sisältöjä vastaavia aiheita nousi luontevasti esiin haastattelujen eri vaiheissa rakenteesta riippumatta.

3. Haastateltavat

Haastattelut järjestettiin Joensuun, Kuopion ja Mikkelin seuduilla. Vastauksia eri alueilta ei ole tässä raportissa eritelty keskustelijoiden mahdollisen tunnistettavuuden vuoksi. Alueet ovat laajat, eikä haastateltavia voida tunnistaa esimerkiksi kaupunkiperusteisesti.

Haastatteluihin on osallistunut yhteensä vajaa 40 haastateltavaa. Raportissa ei eritellä sitä, kuinka monta haastateltavaa on osallistunut minkäkin alueen ryhmiin. Haastateltavat ovat lukuisista eri alkuperämaista, alkuperäalueilta, eri koulutusluokista ja edustavat kattavasti eri sukupuolia ja ikäryhmiä. Haastateltavat työskentelevät tai ovat työskennelleet vaihtelevasti sekä korkeakoulutusta vaativissa työtehtävissä, että suorittavissa työtehtävissä. Heidän suomen kielen taitonsa on vasta kehittymässä tai on jo erinomaisella tasolla, jolla he voivat suoriutua rutiininomaisesti arjesta suomalaisessa yhteiskunnassa. Haastatteluryhmät koostuivatkin kattavasti erilaisista ihmisistä, eikä voida sanoa raportin materiaalin pätevän vain johonkin tiettyyn koulutustasoon, työllisyyden alaan tai ihmisryhmään.

Haastateltavia yhdistää näissä keskusteluissa se, että ovat ulkomaalaistaustaisia joko ensimmäisessä tai toisessa polvessa, asuvat Suomessa ja joko työskentelevät tai ovat työskennelleet Suomessa. Osalla on kokemusta työharjoittelusta, mutta suurin osa on työskennellyt vakituisessa tai väliaikaisessa työsuhteessa. Osa haastateltavista on yrittäjiä. Voidaankin sanoa yleisluontoisesti, että kaikilla haastateltavista on kokemusta suomalaisesta työelämästä tai työnhausta.



3.1 Tunnistettavuus

Raportissa esiintyvä tieto ja nostot haastatteluista on harkitusti anonymisoitu siten, ettei keskustelijoita voida tunnistaa. Tunnistettavuuden häivyttämisessä on pyritty huomioimaan ainakin nimi, ikä, sukupuoli, asuinpaikka, asuinseutu, työpaikka, alkuperämaa ja kansallisuus. Myös muita tunnistettavia piirteitä nostoista on häivytetty.

On huomioitavaa, että Mikkelin, Joensuun ja Kuopion seuduilla korkeakouluissa työskentelevien tai korkeakouluihin viittaavat kommentit on yhtenäistetty ilmauksen “university” tai “yliopisto” alle. Vaikka nostoissa mainittaisiin yliopisto, tämä ei tarkoita maininnan viittavan mihinkään tiettyyn yliopistoon suomalaisittain ymmärrettynä, vaan mihin tahansa korkeakouluoppilaitokseen yleensä.

4. Teemat

Haastattelujen materiaali koostettiin teemoittain. Seitsemäksi pääteemaksi erottuivat kokemukset kielestä, kokemukset suomalaisesta työkuulttuurista ja työn järjestämisestä, kokemukset suomalaisesta koulutuksesta, kokemukset työyhteisöistä, kokemukset johtamisesta, kokemukset työnhausta ja mahdollisuuksista, sekä näkemykset ja toiveet tulevaisuudesta. Lisäksi nostettiin esiin muita esille nousevia, toistuvia teemoja, esimerkiksi liittyen haastateltavien näkemyksiin omasta itsestä osajina, sekä suomalaisuudesta.

Teemojen sisältöjen käsittelyn yhteydessä on liitetty haastattelujen litteroinneista anonymisoituja ”tekstinostoja”.

4.1 Kokemukset kielestä työssä ja arjessa

Haastateltavien suomen kielen taito ja maassa asuttu aika vaihtelivat. Monet ovat aloittaneet työt heikommalla kielitaidolla, kun taas toisilla on ollut mahdollisuus oppia kieltä pidempään ennen töiden aloittamista. Osa haastateltavista on ollut Suomessa vasta vähemmän aikaa, kun taas toiset ovat asuneet Suomessa vuosikymmeniä. Mahdollisuudet oppia kieltä ja päästä käyttämään sitä olivat kielitaidossa merkittävämpiä, kuin maassa asuttu aika.

Suuremmalla osalla haastateltavista työkieli työpaikalla oli suomi. Muutamilla työpaikan kieli oli vain englanti. Lopuilla työpaikalla käytettiin suomea ja englantia.

Suomi työkielenä nähtiin kautta linjan hyvänä asiana, koska se kehittää kielitaitoa. Oletukset ja odotukset työpaikan kielivaatimuksista eivät aina vastanneet todellisuutta. Kielen oppimista vaikeuttavat esimerkiksi liian monimutkainen tai nopeasti puhuttu kieli, sekä murteiden käyttö. Kieleen liittyviä mikroaggressioita oltiin koettu ja on henkilökohtaista ja tapauskohtaista, otetaanko ne kielen oppimisen suhteen vahvistavina vai loukkaavana käytöksenä. Kieltä on koettu käytettävän myös rasistisena välineenä.

4.1.1 Suomi työkielenä ja kielen oppiminen

Suomi työkielenä nähtiin vallitsevasti positiivisena asiana, sillä tämä kehittää kielitaitoa. Erityisesti puhekieli kehittyy työn myötä ja ammattikohtainen sanasto karttuu. Jos työntekijän odotukset työkielestä ja työn kielivaatimuksista olivat selvät, huonoja kokemuksia suomesta työkielenä ei nostettu esille lainkaan. Huonot kokemukset liittyivät enemmän kielen oppimisen haasteisiin ja haastateltavien saamaan kohteluun kielen perusteella, sekä virheellisiin oletuksiin käyttökielestä.

”Mä olen harjoittelemassa ja siellä kaikki jotka tunnen ovat suomalaisia. Se oli tosi kiva, kun mä voin harjoitella ja kehittää suomen kielen taitoani.

"Minusta oli todella kiva päästä työpaikalle jossa puhutaan suomea. Minä mietin, että nyt harjoittelen hyvin. Kielentaito ei ehkä koskaan ole riittävä."

"I had such a good work place that, you know, I survived somehow [despite barely speaking Finnish when I started]. I can now speak much better Finnish and I can communicate quite well, and... I'm still practicing!"

"Tämä [työpaikka] on tosi hyvä paikka minulle, koska [...] minun suomen kieleni on kehittynyt siellä, koska minun aina tarvitsee puhua ja kertoa tosi monta asiaa."

"[Working in a Finnish working environment] was very hard, but the situation helped me a lot and my Finnish improved very rapidly."

"Before, in university, it was English, but outside it's Finnish. So, I'm the comic relief because of my Finnish! *Naurua.* But you get forced to speak Finnish outside."

"When I started my work [with a sport] [a decade or so ago], my Finnish got so much better [during that time], because I have to speak Finnish with some people. Some immigrants I worked with don't speak any English so therefore I have to communicate in Finnish. That pushed me further."

"I work with Finnish and international [people], but most of my colleagues are Finnish. However, we have our meetings in English, because we have a couple of people who don't speak Finnish."

"[Even though this city] is becoming more and more international, about 75% of customers are [local], Finnish people. They come to speak Finnish to me, which is good."

Suomen kielen käyttäminen työpaikalla nähtiinkin positiivisena asiana. Kielen kehittyminen koetaan tärkeäksi ja mahdollisuudet oppia kieltä otetaan vastaan. Mainittiinkin, että on mahdollista, että suomen kielen kehitys hidastuu tai estyy, jos työpaikalla ei käytetä suomea.

"[Yrittäjänä asiakkaani löytyvät ympäri maailmaa.] Olen tavallaan kateellinen kun kaikki muut voivat puhua suomea töissä, koska tämän takia minun on aika vaikea kehittää suomen kielen taitoani."

"For me, when it's break time and when there are Finnish people or some other international people, we always speak English. Maybe that's why I didn't need to learn any Finnish the whole past year."

"I have met people who have this experience that Finnish is something they can only learn by themselves after work. They don't get any help for learning."

"I'm really happy that part of my work is in English and other parts in [my native language], but how can I improve my Finnish?"

"Thinking back a few years, I'd say a few words [in Finnish] and then, okay, let's go to do something else. They would go do something else, I would go do something else, but we

○ ○ ○

didn't really get into anything, because I never had my Finnish to talk. So it was always English, just because I never got enough Finnish in me to start talking in Finnish."

Kieltä ei voida oppia myöskään, jos kieltä opiskelevalla ei puhuta suomea edes arjen toimissa, kuten kaupassa käydessä. Tunnistettiin hyöty siitä, että suomea voi harjoitella ja käyttää arkitilanteissa. Suomalaiset joskus haluavatkin vaihtaa keskustelukielen englantiin, vaikka puhuja aloittaisi keskustelun suomeksi ja näin osoittaa halukkuutensa asioida suomeksi.

Kieli voidaan vaihtaa asioidessa englantiin myös kun tehdään oletuksia kielitaidosta ulkonäön perusteella ennen kommunikaation aloittamista. Jopa suomea natiivitasolla puhuvia puhutellaan oletuksella englanniksi, vaikka asiointi onnistuisi suomeksi hyvin. Vaikka vaikutus ei näkyisi kielellisessä kehityksessä, saa ihminen kuitenkin erilaista kohtelua ennakkoluulojen perusteella. Tämä jää mieleen.

"A lot of finns do speak very, very good [english] and if you go to the shop and try, really try to speak Finnish, they'll flip it around and speak English back to you. In certain circumstances it's good to be pushed a little bit."

"I like hearing some Finnish from [people around me] and I know I torture them, but I try to speak Finnish with them. They understand me sometimes, and I feel so happy. So it is also good to have some Finnish people around I think."

"I was born in Finland, but because of the way I look, some people start speaking to me in English like thinking I don't [speak Finnish], because I don't look Finnish. -- Finnish language skill was never the problem, but maybe the communication barrier in some other way."

Kielen oppiminen ja hallinta voivat viedä aikaa, toisille enemmän kuin toisille. Haasteiden ja hankalien alkujen jälkeen koettiin kuitenkin, että toistuvalla kielen käytöllä puhuminen kuitenkin helpottaa. Joillekin osat voivat loksahda paikalleen kuin sormia napsauttamalla, kunhan harjoitusta on tullut tarpeeksi.

"[At first] I didn't know how to speak anything. And then, maybe 6 months or 8 months past, [it just clicked] like. *Snaps fingers.* I don't know what happened."

Jotkut mainitsivat pystyvänsä puhumaan myös äidinkieltään (jos se ei ole suomi tai englanti) joko työpaikan ulkopuolisissa ryhmissä tai jopa työpaikoillaan englannin ja suomen lisäksi, mutta nämä ovat poikkeuksia. Esimerkiksi monikulttuurisissa yhteisöissä tai työpaikoissa työskentelevät voivat käyttää monikielisyttään hyödyksi työssään, mistä ollaan iloisia ja siitä voimaannutaan, mutta nämä mahdollisuudet tunnustettiin harvinaisiksi. Suomi on yhä yleisin työpaikkojen kieli, englanti on toinen.

"This job I was hired, they needed [my country's language skills] because I [was working with translators and interpreters] with [specific language backgrounds]. It's something special but I don't think it happens very frequently here."

"[It's] a mixed kind of place. On one hand I get to practice Finnish and on the other hand I can keep in touch with different languages. That is the best possible place."

Mainittiin, että aina Englanti työpaikan työkielenä ei myöskään toteudu mainostetusti, kuten tarkemmin käsitellään osiossa kielitaidon odotuksista (4.1.4).

Keskusteluissa oliin kautta linjan yksimielisiä siitä, että suomen kielen taito on maahan muuttavalle tärkeää, jopa olennaista. Suomea halutaan oppia ja sen haltuun ottamiseksi nähdään vaivaa. Omasta osaamisesta, yritteliäisyydestä, pitkäjänteisyydestä ja halusta oppia ja näyttää taitonsa pidetäänkin tiukasti kiinni. Tätä käsitellään tarkemmin osiossa muista esille nousseista aiheista (4.8).

4.1.2 Kielen oppimisen haasteet

Suomea halutaan oppia. Suomi työkielenä auttaa kielitaidon kehittämisessä. Oppiminen on kuitenkin aina haastavaa ja kielen haltuun ottaminen vie aikaa. Kieltä oppivat kohtaavat erilaisia haasteita, kuten muiden ihmisten käyttäytyminen ja kohtaaminen tilanteissa, joissa kielitaidon eroavaisuudet tulevat näkyviksi.

Kieltä harjoitteleville töissä puhuttu kieli on alussa ollut usein nopeaa, ja on ollut vaikea pysyä keskustelussa mukana. Lisäksi kielen vaativuutta ei myöskään olla osattu tai haluttu asettaa kieltä oppivan tarvitsemalle tasolle. Etenkin asiakkaiden kanssa tahallisuus vaikeuttaa kommunikaatiota on näkynyt siinä, että käytetään tahallisesti vaikeaa kieltä tai ei selvennetä, mitä tarkoitetaan. Tätä esiintyi kuitenkin myös työtoverien kanssa.

Murteet ovat kieltä oppivalle haastavia, sillä ne eivät vastaa sitä suomea, mitä opitaan tai opetellaan. Kieltä opittaessa käytetään usein helpompaa kieltä tai selkeää suomea, mutta kieltä sujuvasti puhuvat voivat kieltäytyä vastaamasta yksinkertaisemmilla rakenteilla, mikä helpottaisi kieltä oppivaa ymmärtämään ja kehittämään.

"My customers are older people and their language is a bit different [from basic Finnish], which is [the local] "murre". It was really complicated to understand at first, but through them I also learned the 'murre' and I try to use it sometimes for best service."

"And then when I started my internship, they were all speaking the [local dialect], murre, and I was like, scared a little bit, with my selkokieli, and then they were like, no no, you have learn our murre. We're not going to speak selkokieli."

Etenkin terveydenhuollossa murteet ja kielivariaatiot näyttäytyivät haasteena arkityössä, mutta kielen kehittyessä paikalliset murreilmauksetkin voi oppia tunnistamaan. Paikallinen kielikulttuuri on kuitenkin aina haaste kieltä oppivalle.

"At first we were just like, we only know the basics, and then eventually as time goes by you get to understand, especially here in [this city], you have this dialect, we have these different dialects, so we get to little by little - pikkuhiljaa - little by little we start to understand our

clients, and we feel very very happy when they are able to understand. [You go, like] *Yes!* when we are giving commands [and they understand]!"

Tämän murreylpeyden lisäksi pohdittiin, että nopeasti tai hankalasti puhuvat voivat ajatella auttavansa kuulijaa, jotta he tottuisivat vaikeaselkoisempaankin puheeseen. Toivottiin kuitenkin, että oppimiskynnys voisi olla matalampi, vaikka tarkoitukset olisivatkin hyvät.

"They thoroughly enjoy pouring it on. Especially when they're talking to me, I feel like they're, like, maybe they're helping me? -- They speak faster on purpose, so that you get accustomed to the speed a bit."

"I really like the murre, you know. I'm even studying it now, but in the beginning maybe you have to [consider the skill level of] the person in front of you, and be gentle."

Aina ei voida tietää tai tunnistaa varmasti, onko tällainen kielellisesti toisen eriarvoiseen asemaan asettaminen pahantahtoista vai hyväntahtoista, tarkoituksellista vai tiedostamatonta. Joka tapauksessa viestintätilanteissa onnistutaan heikommin, jos yhteistä kielen käyttämisen tasoa ei löydetä tai haluta löytää.

Osa haastateltavista tunnisti tahallisesti toisen ihmisen eriarvoiseen asemaan asettamisen kielitaidon perusteella rasistiseksi ja tarkoitushakuiseksi. Tällaista kielellistä syrjintää koettiin sekä asiakkaiden että kanssatyöntekijöiden kanssa. Kielenkäyttö koettiin rasistisena välineenä.

Keskusteluissa murreasioista kävi ilmi, että jopa suomalaisten on joskus vaikeaa ymmärtää vieraita ja paksusti puhuttuja murteita. Onkin ehkä liikaa vaadittu, että kieltä oppivien tulisi oppia ymmärtämään vieraita murteita, jos kieltä synnynnäisestäkin puhuvilla voi olla vaikeuksia.

"I've experienced that in social situations where somebody's spoken incredibly quickly with a heavy accent, I've not understood a word. My [partner] was with me at the time, and they said [they could not understand either]. I just can't understand why people can't just alter the way they talk."

"I feel like the only comments and bullying I got was that I didn't speak the murre, I spoke this 'weird' Finnish even though it was grammatically very correct: kirjakieli, very official, what you learn from text books. It's my native language. That's my experience, people really value their murre a lot."

Työskentely on helpompaa työssä, jossa ammattisanasto on selkeästi rajattua ja samat sanat toistuvat päivittäin.

4.1.3 Kieli ihmissuhteissa ja eriyttäminen

Suhteet johtoon tai työkavereihin ovat haasteellisempia jos ei puhuta suomea. Ennakkoluuloja ja osaamisen kyseenalaistamista kielen vuoksi koettiin. Vaikka työn laatu olisi hyvää ja tekijä tehokas, oletettiin kuitenkin suomea osattavan.

"Kyllä silloin kun aloitin työt niin suomen taitoni oli hyvä ja riittävä, mutta ennakkoluulot oli työpaikalla. Kyseenalaistettiin."

"If you don't understand Finnish, then you don't have good connection with your employer and it was like, a very big problem. Of course we can translate and speak English, but if you speak Finnish, they respect you more."

"No matter how good you are at work, how efficient you are at the job that you're doing, if you don't speak Finnish at work..."

Ennakkoluulojen lisäksi tunnistettiin alentuva tai holhoava asenne, mikä esiintyi pienissä teoissa ja äänenpainoissa. Asioita joko ei selitetty, tai ne selitettiin tunnistettavan holhoavalla tavalla. Näin tehdään näkyväksi se, että kieltä oppiva ei ole sellaisella kielellisellä tasolla, jonka muut hyväksyvät.

"Like, they would explain [something] to you, but not from the heart, so you wouldn't feel like you're getting the point. For example, someone would explain [something] to you, and be so calm with you, very, like, patient, like okay... [must I hold your hand], and do everything?"

"There are one or two people who I feel... that my Finnish is not good enough yet for them in particular. But 90% of my colleagues have no problem with making me feel comfortable and helping me if I can't think of the word."

"I feel like they're making an effort, but they're also... maybe I'm just paranoid, but I feel like they're pointing out the mistake I'm making on purpose and showing it to me."

Nämä pienet asiat ja huomautukset voivat vaikuttaa itsetuntoon ja itseluottamukseen. Ne voidaan tunnistaa mikroaggressioiksi.

Moni keskustelija jakoi kokemuksensa siitä, että heitä kohdellaan, kuten he tietäisivät vähemmän tai olisivat tyhmempiä kuin muut. Pohdittiin, että ehkä tätä esiintyy enemmän "alempitasoisilla" aloilla tai suorittavassa työssä, mutta toisaalta tätä tunnistettiin monilla työn tasoilla ja monenlaisissa tehtävissä.

"They feel that, they... they don't think you know anything. I think they often think that you don't know anything."

"At the place where I'm working, the guy talked to me and he repeated the things like five times. I understood what he said [the first time, but he kept repeating it]. I [asked him to

elaborate] many times and each time he said the same thing over and over again, but you're not telling me anything [new]. I don't know why they do that."

"But, I think, [during the decades] I've been here, I think that there's a tendency of people to think of you as not knowing very much in the lower sides."

"Sometimes it feels bad, because we know what we're doing. We know what this job is all about. At times people will make us feel as if we don't know anything because we cannot express our thoughts, what we wanted to say, especially when it comes to the process, and when we have a meeting we cannot express what we want to express because, you know, of course we [are not native Finnish speakers]."

"People act that way, just talk to you, [implying that if] you don't speak Finnish, you must be an idiot. [On the other hand] they were thinking in English very well, so..."

"To be honest that happens in different levels as well. In my experience, at the university I have a lot of colleagues [from a certain country] who I think are treated very poorly. -- Even though we know how skilled they are - like they are smarter than many of us - they are not treated as such, because they don't speak Finnish or the type of English that our supervisors want them to speak, in a way."

Tähän kokemukseen, jossa muut näkevät kieltä oppivan tyhmempänä tai osaamattomampana kuin hän onkaan, rinnastuu se, että vaillinnaisen kielitaidon myötä itsekkin voidaan kokea riittämättömän ilmaisukyvyyn vuoksi tyhmyyden tai osaamattomuuden kokemuksia. Oma kokemus itsestä ja omasta kyvykkyydestä muuttuu vaillinnaisen kielitaidon myötä. Tuntemus siitä, että on altavastaavan asemassa, oli konkreettinen.

"But to be honest, no matter how you think you know how to speak Finnish, at least for me, I feel like I know how to speak Finnish, but sometimes I feel very stupid. I don't know why."

"Like for example I always think that if I were to have spoken to [someone from my native region] I would, like, I would give you my point and you'd better understand it. But now I'm speaking Finnish and feel weaker, in a way. You cannot express yourself, in a way."

"Sometimes, I mean most of the time, they make us feel like we don't know anything."

Tunne omasta osaamattomuudesta tai niin sanotusta tyhmyydestä asettuu vastakkain haastateltavien kesken vallitsevan tuntemuksen kanssa siitä, että haastateltavat ovat kuitenkin kyvykkäitä, osaavia ja yrittelijäitä. Oma osaamisen taso tiedettiin ja tunnettiin, mutta tätä horjutti kuitenkin kielestä johtuva tunne siitä, ettei tuota osaamista saada viestittyä. Kielitaito ei siis ole oman toiminnan ja osaamisen tasolla, mutta se ei kuitenkaan poista tai vähennä toiminnan tehokkuutta tai osaamista.

Kielimuurien selättäminen voi tuntua yksipuoliselta työltä, sillä kaikki eivät ole valmiita näkemään vaivaa.

"For my experience it is so important to speak Finnish because some Finnish people, do not speak English, or they do not want to speak English. -- [Sometimes you don't understand what you do wrong, and the response you get] is they say only 'yes' or 'no'."

Toisaalta myöskään englantiin ei vaihdeta, vaikka tilanne voisi muuttua sillä helpommaksi. Riippuu ihmisestä, nähdäänkö tämä raskaana ja tilannetta haittaavana, vai pidetäänkö tärkeänä mahdollisuutta pystyä toimimaan itse vajaallakin suomenkielen taidolla.

"I prefer not to switch, because... if they switch, then it's a sign to me that I'm really really bad (naurua). If they don't understand anything, [they might think] 'obviously [they] need help, I'm going to switch to English.' And they know that I want to learn, so that might also be a reason why they're not switching. If they do, I just keep going in Finnish."

"I prefer them correcting me, because I have such an experience that I speak something awkwardly they don't correct and maybe not understand, and they're not trying to understand and I see like a barrier, it's transparent but I can see that they are not making a simple effort to understand what I'm saying."

"I feel so comfortable when people talk to me in English and they are all trying to make things easier for me because my Finnish is not that good, but I'm trying to improve my Finnish. But they try to speak in this simple language and they also always are always pushing me to learn Finnish and to use Finnish."

Se, että suomea vasta harjoittelevan kielenkäyttöä haastetaan tai korjataan, voi tuntua joko validoivalta ja sallivalta (jos ihminen kokee tulevansa kohdatuksi ja hänen kielellinen vaivannäkönsä palkitaan, vaikkakin korjauksien muodossa) tai epävarmuutta ruokkivalta ja vähättelevältä (jos ihminen kokee tulevansa sivuutetuksi ja hänen virheitään nälvitään). Se, miten tilanteet koettiin, oli tilannesidonnaista ja ihmiskohtaista.

Sitä arvostettiin, jos muut näkivät vaivaa käyttääksään yksinkertaista kieltä tai selkosuomea.

"At [my workplace] we use Finnish, but it's so cool that [the people here] use easy Finnish, not that hard and difficult."

"I think my job will make my Finnish better, because they are talking to me in this easy or simple Finnish, and we need this Finnish language because... emails."

Ennakkoluulojen ja mikroaggressioiden lisäksi vieraan kielen käyttö myös väsyttää, vaikka sitä osattaisiin ja käytettäisiin arjessa.

"Still, I chose to speak in English today because I feel very comfortable, especially in the evenings."

Osin voidaan pohtia, kuinka paljon kielimuuri vaikuttaa tähän holhoavaan ja alentuvaan keskustelutyylisiin, mutta muissakin yhteyksissä välinpitämättömyyttä ja sivuuttamista esiintyi arjen asioissa. Tätä käsitellään myös myöhemmin osiossa, jossa puhutaan kokemuksista työyhteisöissä (4.4), sekä johtamista käsittelevässä osiossa (4.5). Näissä selviää, että

sivuuttamisen ja syrjimisen kokemuksia kohdataan työyhteisöissä riippumatta työn profiilista, ja että myös johto ja esihenkilöt sivuuttavat tekijöitä erilaisin tavoin.

4.1.4 Odotukset kielitaidon riittävydestä ja sen toteutuminen

Englannin sanotaan riittävän Suomessa, mutta tosiasiallisesti tilannetta ei koettu näin. Haastateltavat kommentoivat tämän näkyvän sekä arjessa että työpaikoilla.

"[They] say English is enough because many people speak English, but if you want to really live and work here in Finland, it's Finnish language, it's so important.

"Jos sinä puhut englantia, sitten ystävät eivät tykkää puhua englantia - tai kun mä puhun englantia, he puhuvat suomea."

"I don't expect the locals to speak English because you know, we came to Finland and it's the Finns' country, it's their right to speak Finnish."

Vaikka ymmärrystäkin suomalaisten odotuksiin suomen kielen osaamisesta riittää, on odotusten hallinnointi eri tilanteissa tärkeää. Esimerkiksi, jos työpaikalla mainitaan englannin olevan työkieli, on ongelmallista, jos tämä ei pidäkään arjessa paikkaansa. Työpaikan kielivaatimukset voivat olla arjessa myös hyvin erilaiset, kuin mitä esimerkiksi työpaikkailmoituksessa on mainittu.

"And also in my job advertisement, it was said that [in this project] the working language will be English, but it was fraud (naurahtaa). When I [started at the job], all spoke only Finnish and they used English only at some national level meetings and that's it. And the whole organisation is 100% Finnish."

Tiedostettiin, että toisilla aloilla ja toisissa työtehtävissä suomen kielen taitoa tarvitaan enemmän, kuin toisilla. Osa haastateltavista työskenteli asiakaspalvelualalla ja osa taas sellaisissa tehtävissä, joissa kielitaitoa ei juurikaan tarvita, kuin vain työkavereiden kanssa kommunikointiin. Esimerkiksi yksin suoritettavat työtehtävät eivät välttämättä vaadi kielitaitoa. Haastateltavat keskustelivat myös siitä, että joillekin aloille maahanmuuttajien on tästä syystä myös helpompi työllistyä.

Kerrottiin, että joihinkin työtehtäviin työnantaja on järjestänyt kielikoulutusta jopa ennen rekrytoimista, mutta kielikoulutuksen läpäiseminen riittävin taitotasoin on ollut myös vaatimus työhön ottamiselle.

"Before we were hired here in Finland, we had our agency give us a zero-class to A2. A2 and A1. We should pass that level in order to continue our work here and study here in Finland, so yes... we had small, basic words, but actually I've learned a lot in the workplace on how I communicate with my colleagues and Finnish people."

"It was a six month [online] study in [our home country]. When we came to Finland, we had to continue studying Finnish together with our lähihoitaja studies, so once a week Finnish

language study and twice a week for our actual lähihoitaja studies, so... yeah, even though with that, we still find it a challenge to really communicate, to be conversational in Finnish language, and to be honest we learned to be a little conversational with our Finnish skills when we started working in the nursing home."

Samaan aiheeseen liittyen kerrottiin, että työpaikan pitämiseksi oletettiin myös kielitason ylläpitämistä ja tietyn kielitason saavuttamista. Keskusteluissa esiintyi ihmetystä näin tiukasta edistymisen seurannasta.

"We should pass that [A2 and A1] level in order to continue our work here and study here in Finland."

"Feels a little bit of pressure to [first] learn Finnish in order to get the job [and then keep improving] in order to keep it."

"Oh yes."

"It is, yes. And to be honest, it's not about you being good at your job, although it's part of it, you have to be good at your job, but you have to really, really speak the language for you to be able to be good at your job."

"[It feels like you're expected to] excel with the language first, and then you will do good in your job."

Yllä mainitut ovat esimerkkejä työpaikan järjestämisestä koulutuksesta työntekijöille. Erona tarjotuille palveluille nämä koulutukset ovat olleet sidoksissa työn tekemiseen, eivätkä muuten tarjottuja palveluja. Kokemuksia yhteiskunnan ja organisaatioiden tarjoamista palveluista käsitellään tarkemmin toiveita ja tulevaisuutta käsittelevässä osiossa (4.7).

On huomionarvoista, että kun samaan aikaan englannin käyttö koettiin ongelmaksi, oli toisaalta myös suomen käyttö haaste. Ongelmalliseksi koettiin se, ettei suomen kieltä päästä harjoittelemaan työ- tai arkitilanteissa, tai muuten ei oteta osalliseksi suomenkielisiä viestintätilanteita. Samalla eri tilanteissa toteutuu ilmiö, että suomea käyttämällä voidaan syrjiä kieltä heikommin osaavaa. Onkin tilannesidonnaista, milloin minkäkin kielen käyttö milläkin tavalla on sallivaa ja osallistavaa, milloin syrjivää ja johtaa mikroaggressiokokemukseen.

Kaikissa haastatteluissa toistui, että suomen kielen oppiminen koettiin erittäin tärkeäksi maahanmuuttajille. Haastateltavat tukivat toisiaan tässä kokemuksessa lähes poikkeuksetta.

4.2 Kokemukset työkuulttuurista ja työn järjestäytymisestä

Kuten kieleen liittyvissä aiheissa, myös keskustellessa paikallisista työkuultuureista, työhön liittyvistä laillisista ratkaisuksista ja kuinka työ toteutetaan, Suomessa esiintyi hyviä ja huonoja kokemuksia. Positiivisina kokemuksina nostettiin esille esimerkiksi työelämän rajat, lait työsopimuksista ja työntekijöiden oikeudet.

Keskusteluissa lähestyttiin aihetta pohtimalla eroja kotimaan ja Suomen työkuultuurien välillä. Usea haastateltava pystyi erittelemään itselleen yllättäviä ja uusia piirteitä, joista suurin osa

oli positiivisia, mutta heikkouksiakin mainittiin. Tunnistettiin myös, että eroja jopa saman alan eri työpaikkojen välillä on paljon.

4.2.1 Työn ja vapaa-ajan selkeät rajat

Työtuntien ja työtehtävien rajojen kunnioitus mainittiin Suomessa merkittävänä asiana. Tauot pidetään usein taukoina, vapaa-aika rajataan usein työasioiden ulkopuolelle ja lomien aikana ei odoteta vastattavan työpuhelimiin tai sähköposteihin. Vapaa-aikaa on enemmän, mikä lisää elämänlaatua ja aikaa perheen kanssa.

Suomessa tehdään myös lyhyempää päivää, kuin joidenkin vastaajien kotimaissa. Koettiin, että Suomessa työelämällä ei ole niin suurta painotusta.

"Kotimaassani ei lasketa tunteja. Sinä teet miten pitkää päivää teet, tai miten pitkään sinun pomo tai työyhteisö vaatii."

"I started [working] in an African way, because especially in our countries it is challenging to have, like, a 'loma'. We work for twelve months, every day."

"I was in an engineer level position in my country. But it's too difficult to work there, there is no work-life balance, there is no work-life balance in my country. Working much hours... Not getting enough payment, good payment I mean. So Finland of course compared to my country, the working life is much better."

"I'm just amazed by the work-life balance Finland has compared to my country, because of course we had to really, well, work all day, long days there. But here I appreciate that in Finland they really pay high attention to work life balance."

"For me it's been so that I was very surprised to see how much importance Finnish people give to holidays and family life. Family life is very important and that is understandable, but holidays are like kind of sacred, you know."

Toisaalta tästä oli erilaisiakin kokemuksia. Eräs keskustelija mainitsi, että hänen kotimaassaan virkailijoiden työajat ja työtehtävät olivat hyvin määrällisiä. Toissijaisista asioista, kuten taukokahvijärjestelyistä, ei tarvinnut huolehtia. Suurin osa vastaajista kuitenkin koki työelämän rajat sallivammaksi, kuin heidän aiemmat kokemuksensa.

Työtehtävien rajojen koettiin olevan kunnossa. Töitä tehdään työtehtävien ja sopimuksen mukaan. Ylimääräiset työt tehdään usein ystävällisyydestä tai toisia kunnioittaakseen.

Mainittiin, että työaikaa Suomessa kunnioitetaan olemalla ajoissa. Eräs haastateltava mainitsi itsekin olevansa täsmällinen, mutta hänen kotimaassaan se ei ole yleistä.

4.2.2 Huomioita suomalaisesta työmoraalista

Toisaalta kääntöpuolena taukojen ja vapaa-ajan kunnioittamisesta ja suosimisesta suomalaisten työpanos voidaan nähdä laiskanpuoleisena. Tästä voi seurata epäoikeudenmukaisuuden tunnetta, jos työtehtävien suoritus ei jakaudu tasaisesti, tai jos tuntuu, ettei tehdystä työstä saa kohtuulliselta tuntuvaa korvausta.

"That's work-life balance when some of our colleagues will sit down, [and leave the work to us.]"

"I do feel that Finland doesn't have a very good work-life culture compared to... it depends on where you're working and who you're working with. I mean, when I worked at the university I didn't work with anybody most of the time anyways, I just did work. I felt that in the end I was usually underpaid for doing the work that I did."

Nostettiin esille tilanteita, joissa työtaakka ei jakaudu tasaisesti eri tekijöiden välillä. Haastateltaville tämä näyttäytyi eroina suomalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työnteossa. Tällainen työmäärän epätasainen jakautuminen voi ymmärrettävästi ärsyttää.

"And sometimes in our workplace, [the Finnish colleagues] will say that 'We like to do it too...!' But you can see, or if you happen to work with the Finnish people, they like to say it... but they relax. But we, we need to work as fast as possible so that the work will end and we have to rest."

"But when we were in meeting, they say 'You don't have to do everything! You're a Finnish people now! You don't have to~!'"

"They say: 'Just sit down and be lazy sometimes!'"

"But how can we do that when there's still a lot of jobs to be done, and they are just enjoying their coffee..."

"And, they're not moving, they're not moving. But they're saying they'd like to do it too -"

"Well then move your ass!"

"So it's kind of irritating sometimes when we hear it that, really, you lied... because we feel like they just want us to move and they don't, like... Or maybe we did our jobs so well."

Eräs haastateltava oli työn alussa tehnyt kovasti töitä, mihin oli omassa kotimaassaan tottunut. Työkaverit eivät olleet kuitenkaan suhtautuneet positiivisesti hänen ahkeraan työotteeseensa. Kokemus olikin jäänyt mieleen kielteisenä.

Suomalainen työskentelytapa ei aina myöskään ole tuntunut tarkalta ja loppuun asti tehdyttä. Yhtälailla toiminnan takkuaminen ja verkkaisuus ovat tuntuneet tehottomalta.

"They would always cut short, doing this and that. Same thing with the place here, the guy says there is a hobby way, you can do it the hobby way or you can do it your way which is the official way. That's how some professional person does it that way. I thought wow, professional person does it that way... and the hobby way is the other way."

"I feel like in this region things progress so slowly, and there are people who don't listen to suggestions, and things like that. I [know] some people and some organisations in different regions that actually do, like know how to cooperate and do things that actually go forward."

4.2.3 Työntekijän lakiperusteiset oikeudet ja järjestyminen

Työelämä Suomessa on pääpiirteittäin turvallista ja säädeltyä. Koettiin kuitenkin tärkeäksi myös itse tuntee lainsäädäntöä ja omia oikeuksia. Epävarmuutta aiheutti esimerkiksi kyvyttömyys lukea ja ymmärtää omaa työsopimustaan, jos sopimus on suomeksi. Ongelmia varten on kuitenkin löytynyt apua järjestöistä ja oikeusavusta.

Suomen lainsäädäntö mainittiin positiivisena asiana. Esimerkiksi ihmistä ei voida irtisanoa kevyin perustein. Mainittiin, että erään haastateltavan kotimaassa työntekijä on saatettu irtisanoa esimerkiksi raskauden tai sairauspoissaolojen vuoksi. Toinen mainitsi kokevansa huojennusta siitä, että lainsäädäntö oikeasti turvaa työntekijää.

Eräs haastateltava mainitsi olleensa työhöntulotarkastuksesta positiivisesti yllätynyt. Tästä seurasi tunne, että hänen terveydestään oltiin kiinnostuneita. Eikä vain fyysisestä terveydestä, vaan myös mielenterveydestä. Myös muut työntekijöiden edut, kuten työterveydenhuolto, mainittiin asioina, jotka eivät ole itsestäänselvyyksiä muualla maailmassa.

Myös se, että työturvallisuus otetaan vakavasti, nähtiin hyvänä asiana.

"I also understood how Finnish people are making their work place, like, safe, like turvallinen, because in areas back, we don't care about the safety at work. But here I understood how important it is."

Lisäksi tasa-arvo ja ihmisten samanarvoinen kohtelu suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä mainittiin merkittävänä.

"For me I might say that I was surprised by the way 'tasa-arvo' is working in this country. Because back home men are always men. Bosses are always bosses. -- But here I realise that even 18 year-olds have the same value at work place, like the ones who are at their 50s. Girls, ladies, men, everyone at work are the same - that made me go 'wow'."

Työntekijöiden oikeuksien nähdäänkin siis olevan Suomessa hyvällä mallilla ja niistä kiinni pitäminen nähdään tärkeänä. On kuitenkin tärkeää tuntee omat oikeudet ja pitää niistä kiinni, sillä kaikki ei mene aina sopimusten mukaan. Voi tuntua haastavalta työntöön alkuvaiheessa, jos käytänteet ja lakiasiat eivät ole vielä selvät.

" [Eräs] todella huono puoli (naurahtaa), että kun tulin Suomeen, minä mietin että täällä kaikki noudattaa lakeja. Mutta ei. Se oli huono yllätys. Todella."

"From my experience, when I started working here it was a little hard because I don't know any 'laki'. And also [my] employer said that, they don't explain anything. Like, they say 'oh

you are a good worker' and that's all. You don't know your rules, what you can say, what you can answer if you want to take a day off."

Työntekijöiden järjestäytyminen ja oikeuksien puolesta puhuminen näkyivät myös keskustelijoiden työelämässä. Liitoista on voitu hakea apua haastavissa tilanteissa.

"Hyvänä asiana mainitsen työntekijän oikeudet ja järjestäytyminen. Työpaikalla työntekijät voivat järjestäytyä ja puolustaa omia oikeuksiaan ja omaa etuaan."

"Minä voin kertoa, että minua on auttanut ammattiliitto, työsuojelu ja oikeusapu."

4.2.4 Etätyön eriyttävä vaikutus

Osa haastateltavista kertoi heidän työnsä koostuvan pääasiassa itsenäisestä työstä ja etätyöstä. Ottaen huomioon työolosuhteiden merkityksen kielen oppimiseen ja suomen kielen taidon tärkeyden, voivat etätyöjärjestelyt johtaa eriytymisen ja yksinäisyyden tunteisiin. Vaikutus näkyy myös työyhteisöjen yhteen nivoutumisessa.

Joillekin suomalaisessa työskentelyssä etäkokoukset ja sähköpostien suuri määrä - elektroninen kommunikaatio - olivat epämieluisia. Haluttaisiin enemmän kohdata ihmisiä tosielämässä, ei vain virtuaalisesti.

"I like also to be in person in any meetings, I'm not too happy if it's online because I don't like those imaginary things. -- [I would like] for all to come to the workplace and discuss things."

"Even though I sometimes work online, I have some colleagues I have never met in person."

"All of my life is just online, emails, remote meetings, although overall from the experience of work that I have had here in Finland, the support has always been there. People go out of their way to help and to, you know, deal with things. -- But yeah, there's the isolation side still there, in my experience."

"We have a coffee room but nobody uses it. If I go there, usually it's bad luck, everybody else is online or doing work from home so it's like, I don't really have a coffee break culture."

Yhteys voidaan tunnistaa yllä mainitun ja kieleen liittyvien kokemusten välillä, kuten aiemmin on käsitelty. Ihmiset kokevat kielen oppimisen olevan tärkeää sekä Suomessa asumisen että työskentelyn kannalta. Kieltä opitaan ja sitä halutaan oppia työpaikalla, mutta tämä ei ole mahdollista sosiaalisten kohtaamisten puuttuessa.

Taukokulttuurit ja ihmisten kohtaaminen lounas- ja kahvitauoilla voivat etätyössä myös puuttua kokonaan. Taukokulttuuri tunnustetaan suomalaisessa yhteiskunnassa merkittäväksi. Työyhteisöjä ja niihin olennaisesti kuuluvia taukokulttuureja käsitellään tarkemmin työyhteisökokemuksia käsittelevässä osiossa (4.4).

4.3 Suomalainen koulutus

Kokemukset suomalaisesta koulutuksesta vaihtelivat. Kyky vaihtaa alaa ja opiskella uusia ammatteja nähtiin hyvänä asiana, mutta toisaalta tilanteet, joissa kotimaassa saatu koulutus ei kelpaa Suomessa, voivat johtaa turhalta tuntuvaan lisäkoulutukseen suomalaisissa oppilaitoksissa. Alaa vaihdettaessa oppisopimuskoulutus mainittiin toimivana järjestelmänä.

4.3.1 Uudelleen- ja jatkokouluttautuminen

Suomen monet mahdollisuudet nostettiin tulevaisuutta tukeväksi asiaksi. Suomessa on paremmat mahdollisuudet jopa aikuisena miettiä uusia suuntia uralle ja elämälle, jos aiemmin, tai omassa kotimaassa, urapolkuvaihtoehdot ovat voineet tuntua rajatuilta tai siltä, että vaihtoehtoja ei ole ollut. Alaakin voi vaihtaa helpommin. Keskustelijat ovatkin harkinneet alan vaihtamista, tai ovat sen jo tehneet maahan muuttaessaan.

Koetaan kuitenkin, ettei Suomalainen koulutus aina olisi ollut tarpeen. Aiemmassa elämässä saatu vastaava koulutus on voinut saada tuntemaan uudelleen- ja jatkokouluttautumisen turhalta.

"[Olen] suorittanut ammattikorkeakoulun Suomessa. Sitä en laske onnistumiseksi, koska melkein samanlaiset asiat [olin oppinut aikaisemminkin kotimaassani]. Eli sitä kautta olen oppinut vain sanastoa, suomalaista sanastoa. -- En voisi sanoa että se on avannut minulle paljon mahdollisuuksia."

"I went to school here and I didn't use any of it."

Moneen työpaikkaan vaaditaan tutkintoa. Eräs vastaaja, jolla on korkeakoulutus Suomen ulkopuolelta, kertoi työskentelevänsä toisella alalla, johon Suomessa ei tutkintoa tarvitse. Koettiin surulliseksi se, että todella moni korkeasti kouluttautunut maahanmuuttaja ei työllisty Suomessa, vaan joutuu tekemään esimerkiksi siivoustöitä.

Oman aikaisemman tutkinnon täydentäminen koettiin vaikeana. Jatko-opintoihin pääseminen on haastavaa. Tekijöiksi nostetaan esimerkiksi vielä puutteellinen kielitaito ja jo hankitun tutkinnon käsittely Suomessa. Ulkomailla suoritetun tutkinnon tunnustaminen Suomessa voi olla monimutkainen ja kallis prosessi.

Ongelmana kuitenkin nähtiin se, että edes suomalaisella korkeakoulututkinnolla on vaikeaa saada koulutustaan vastaavaa työtä. Alemman tason töihin ulkomaalaistaustaiset kuitenkin kelpaisivat. Suomessa korkeakoulututkinto ei vaikuta ylipäänsä olevan tae työpaikalle, saati vaikuta erityisen arvostetulta.

"After getting a master's degree in any subject, they start to search for job, and they found much difficulties. Even though if they find, most of the time they are accepted in the industry, in a job that is a level below that the level they should be accepted at. For example, I have a master's degree so I should be working in the level of an engineer. But they don't accept, they don't consider even the application of those international students having Finnish

degrees, but they consider the application when you apply for an operator, or technician, some degree below the [competence] that you should be accepted at or you should be working."

"According to the statistics, Finland doesn't even have that many PhDs and masters. In Europe they are not the most highly educated country. I think in Ireland 53% [of people] have a higher education degree. Finland is not that close to it. But still I think that a higher education degree is not that appreciated."

Uudelleenkouluttautuminen tai opiskelu aikuisiällä voi myös tuntua haastavalta, jos tukiverkot ja muut tulot eivät ole varmat.

"Opiskelusta jos mietin, en ole varma että onko se mahdollisuus, kun ei kukaan tule... tukemaan. *Naurua.* On vähän vaikeaa, jos on perhe ja pitäisi opiskella ja maksaa laskuja."

Oman elämän valinnoista keskusteltiin yleisemminkin. Eräs oli miettinyt, että olisiko aika esimerkiksi perheen perustamiselle. Urakehitys voisi jäädä taustalle sen vuoksi. Keskustelussa tuotiin esiin, että ne eivät ole toisiaan poissulkevia asioita, mutta haastateltava koki olevansa vuosien opiskelun jälkeen jo väsynyt. Uuteen maahan muuttaessa kaikki alkaa alusta.

4.3.2 Oppisopimuskoulutus

Mahdollisuus oppisopimuskoulutukseen ja työntekoon samaan aikaan nostettiin esiin hyvänä järjestelynä. Tästä hyötyvät sekä työnantaja että työntekijä. Toisaalta työharjoittelujen pitkä, kuusikin kuukautta kestävä mitta on hämmentänyt, etenkin jos harjoittelu on ollut palkaton. Lyhyemmästäkin harjoittelujaksosta voisi saada selville, sopivatko tekijä ja työnantaja toisilleen.

Oppisopimuskoulutus ei kuitenkaan vastaa epäkohtaan ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamisesta, jatkokoulutuksen mahdollistumisesta Suomessa ja omaa koulutusta vastaavan työn, edes harjoittelupaikkojen, löytämisestä. Uusiin, usein matalampaa koulutusta vaativampiin työtehtäviin siirtymisessä oppisopimuskoulutus voi kuitenkin olla tehokas työkalu.

Voidaankin pohtia, miksi ulkomailla suoritettut tutkinnot eivät nauti niin suurta arvosta Suomessa kuin suomessa suoritettut, ja miksi tutkintojen tunnustaminen on haasteellista.

Monen asian koetaan kuitenkin riippuvan myös omasta ahkeruudesta. Kaikkeen ei voi itse vaikuttaa, mutta omalla aktiivisuudella voi mahdollistaa paljon. Haasteiden ja ongelmienkin jälkeen oma periksiantamattomuus, yrittelijäisyys ja lopulta positiivinen katsantokanta toistuvat haastatteluissa.

4.4 Kokemukset työyhteisöistä

Tässä osiossa nostetaan esiin sekä hyviä että huonoja kokemuksia työkaverien ja työyhteisön kanssa toimimisesta. Vaikka hankaluuksista ja mikroaggressioista nostettiin useampia esimerkkejä, kauttaaltaan työtoverita luonnehdittiin työtä tukeviksi ja apua antaviksi. Työyhteisöltä on saatu tukea arjen haasteissa ja tekemisessä. Työn tekemisestä ja töihin tulemisesta annettiin positiivisia mainintoja. Taukokulttuureihin kerrottiin kiteytyvän paljon suomalaisuutta ja kokemukset voivat olla sekä vieraita että vieraannuttavia.

4.4.1 Työyhteisö työn tekemisen tukena

Työyhteisöistä on saatu tukea työn tekemiseen, työn oppimiseen ja kielen oppimiseen. Hyvästä ja avuliaasta työyhteisöstä saadaan voimaa ja työpaikalle on mukava tulla, jos välit työyhteisöön ovat hyvät.

"In our workplace our colleagues were very supportive during our studies, I can say that. They were very supportive toward us."

"Mutta mä sain aina semmonen perehdytys, sellanen support - semmonen tuki - ohjeista ja työkavereista. Se on yllättävä asia minulle, tai sellanen joo *Naurua.* I'm lucky."

"I feel all the surrounding is very positive and they are all trying to push me to do what I should do. And they are very helpful."

"Yeah but like everyone at work, you feel like you're a team, like you're doing one job, because many people help me there. They just help me."

Osaan vastauksista sisältyi myös lähiesihenkilön tai johdon tuki, tai jopa firman omistajan antama tuki, mutta tarkemmin esihenkilökokemuksia käsitellään johtamisen kokemuksia käsittelevässä osiossa (4.5).

4.4.2 Viestinnässä ja eriyttäminen

Hyvien kokemusten lisäksi haastateltavat muistelivat tilanteita, joissa he kokivat jääneensä syrjään. Monessa tilanteessa kieli näyttäytyi syrjivänä välineenä. Piiritty tunnelma, jossa suomalaiset eivät ole välttämättä valmiita näkemään vaivaa viestintätilanteiden helpottamiseksi tai korjaamiseksi.

Ulkomaalaistaustainen voidaan jättää viestinnästä ulkopuolelle. Tämä voi näkyä esimerkiksi silloin, kun päivärutiineihin on tehty yllättäviä, reagoivia muutoksia (minkä eräs keskustelija nostaa erityispiirteeksi suomalaisessa työkuulttuurissa). Joko kielestä johtuen tai muusta syystä ulkomaalaistaustaista tekijää ei osallistettu tiedonsaantiin. Tämä pätee sekä käytännöllisissä, työhön liittyvissä asioissa että arkisissa asioissa, kuten huumorissa.

"He keskusteleivat yhdessä, että mitä he suunnittelevat, mutta ei välttämättä sanota minulle, tai toiselle! Tällaista, lentämällä keksitään jotain uutta."

"Ehkä he ovat ujoja, tai ehkä semmonen haaste, mä ajattelen, että siellä on esimerkiksi eri kulttuuri, eri ihmiset, ja he ovat tuttuja ja mä olen vain maahanmuuttaja sinne. Sitten joskus heidän huumori, mä että mä en [ymmärtänyt], mutta mä olin vain iloinen - ajattelin että okei, se on huumori! Pitää olla iloinen."

Sivuuttamisen ja sivuun jäämisen kokemukset näkyivät myös arkisissa asioissa, joissa yksinkertaisiakin asioita voidaan jättää kertomatta.

"Esimerkiksi ensimmäisenä päivänä kun tulen ja kysyn että missäs mikit ovat. Keittiössä! Kukaan ei ole vastannut, [vaikka onhan siellä käyneet] melkein kaikki työntekijät. -- Miksi he puhuvat yhdessä, mutta eivät vastaa minulle?"

Työporukoiden yhteiset viestiryhmät ovat myös usein suomeksi, eikä kaikkea keskustelua ymmärretä. Tämä on joillekin vastaajista aiheuttanut ulkopuolisuuden tunnetta.

Vieraan kielen käyttäminen vaatisi suomalaisilta muutosta työarkeensa. Ihmisten arvioidaan olevan muutosvastarintaisia esimerkiksi sen vuoksi, että he eivät usko enää hyötyvänsä uusista kokemuksista ja taidoista ja vaivannäön sijasta jättävät uudet kokemukset kokeilematta. Rutiinia rikkovia ja uusia tilanteita voidaan jopa vältellä.

"Because people are in their comfort zone, they're not going to change anything because they're not going to move anywhere where they really need this language skill."

"We had some team meeting, and they said 'we have to think of something that we can together learn, we can grow as a team, we can learn something new'. I suggested that we could speak english sometimes so that you can learn your terminology, and I would help you because I'd been working as an English teacher for some time. They said 'it's a great idea, thank you' and we never tried it."

"I feel that very few people are ready to change their routines."

Toisaalta pohdittiin myös, että suomalaiset pelkäävät virheiden tekemistä ja tämän takia ovat varovaisia englantinsa kanssa.

"I can say from the Finnish point of view that people are pretty shy when using English, they can even understand it pretty fluently but they won't speak it because they are afraid of messing up."

"I met one old lady who said that whenever they made an English mistake she got slapped, from very old times, and she said that after that experience she has never spoken english in her whole life."

On kuitenkin huomioitavaa, että tämän voi helposti nähdä rinnastuvan vaivannäköön. Kolikon kääntöpuolella suomea vasta opiskeleva käyttää vierasta kieltä kaiken aikaa ja näkee täten vaivaa aina suomalaistaustaista enemmän.

Työyhteisössä ei välttämättä myöskään tunnisteta kielen käytön eri tasoja. Esimerkiksi selkeän kielen piirteitä ei ole tunnistettu, usein tahattomasti. Murreilmaukset ja paikalliset kielikonventiot esiintyivät puheessa tahattomasti ja luonnostaan, mutta ne ovat kieltä oppivalle haastavia

"I sometimes get the idea that when I ask people to use selkokieli, they don't always know themselves what that is. For example, when my first internship started in a nursing home, my Finnish was really low. I asked everyone to please speak slowly and selkokieli, they said 'of course, of course, mitä haluat tehdä?' Tehdä? Tehä? Tehää? Why did you say that? That's not selkokieli!"

"In [my job at administration], we could attend courses to improve our qualification, and there was selkokieli. And none of my colleagues took this..."

Vaikka selkokielestä tai selkeästä kielestä tarjottaisiin koulutusta, korkeakoulutetutkaan suomalaiset eivät ole valmiita osallistumaan. Selkeää tai selkokieltä käyttämällä työyhteisö voisi kuitenkin helpottaa kieltä oppivaa onnistumaan.

Haastateltavat pohtivat, että ihmiset, jotka eivät ole opiskelleet muita kieliä, eivät ymmärrä vieraalla kielellä toimimisen haasteita ja hankaluuksia. Tällöin ei korjata omaa kieltä toisen ihmisen tarvitsemalla tavalla, jos ei voida oman kokemuksen kautta hahmottaa toisen tarpeita. Tämä ei ole vain suomalainen ilmiö, vaan mainittiin esiintyvän maassa kuin maassa.

4.4.3 Suhteet työkavereihin

Työpaikoilla työkaverit auttavat työasioissa. Vapaa-ajalla suhteet voivat olla hyvin erilaiset. Usea haastateltava nosti esiin erilaiset suhteet työkavereihin, kuin omassa kotimaassa. Suomalaiset työkaverit niin sanotusti häviävät, kun työt loppuvat. Kaikki elävät omaa elämäänsä, eikä vapaa-aikaa juurikaan vietetä yhdessä. Eräs haastateltava kertoi, että jotkut työkaverit eivät edes moikkaa hänelle vapaa-aikana.

Toisaalta yksi haastateltava nosti esiin oman työyhteisönsä, jonka hän koki todella hyväksi. Työkaverit viettävät vapaa-aikaa myös yhdessä ja heidän kanssaan on työpaikalla esimerkiksi lautapeliä ja muuta yhteistä tekemistä. Vaihtelua siis esiintyy. Kuten aiemmin mainittua, keskusteluissa tiedostettiin jokaisen työpaikan olevan omanlaisensa. Työajan ja vapaa-ajan elämät ovat kuitenkin pääosin toisistaan erillään Suomessa.

Yhteyden ja keskustelujen ylläpitäminen ja tuntojen purkaminen on tärkeää. Joillain aloilla, joiden arki voi olla henkisesti kuormittavaa, huumori ja asioista keskustelu työyhteisön kesken voi olla olennainen voimavara. Jos kieli ei ole yhteinen, tai työyhteisö ei muusta syystä ota joitain työntekijöitä mukaan keskusteluihin, tästä voidaan jäädä paitsi.

"--we making all the jokes, like, not jokes of people but sometimes... it's funnier, you know, you just... okay, these [customers] can push me really hard. I need to play the game of escaping. It's a game, it's just a joke."

"It's part of [this field of work] that you can speak with your colleagues about some customers, like they're like this... maybe even some jokes, I think it's okay in that profession."

"It's like a coping mechanism. To cope with all the stress."

Eriäinen kohtelu voi johtaa siihen, että ulkomaalaistaustainen tekijä kokee jäävänsä sosiaalisesti etäälle yhteisöstä. Mainittiin kokemuksista, joissa työyhteisön jäsenet käyttäytyvät esimerkiksi alleviivattun asiallisesti. Nämä tilanteet tuntuivat eräänlaisilta muureilta tai esteiltä. Tämänlaista eriyttävää kohtelua kutsuttiin myös "kylmäksi kohteluksi".

"Sometimes it's always serious. Some people are always serious, you can never make jokes with them."

"I noticed that at work people try to be, like, 'asiallinen'."

Muureina tai esteinä koettiin myös kieleen liittyvät kohtaamiset, joissa etäisyyttä ei kurota umpeen yhdessä. Aiemmissa osioissa mainitut mikroaggressioiksi tunnistettavat kielelliset tilanteet, joissa toinen asetetaan selvästi eriarvoiseen asemaan, voidaan kokea syrjinnän välineinä. Muutama haastateltava mainitsi kokeneensa tällaisia tilanteita alleviivavan rasistiseksi käyttäytymiseksi.

Työssä suomalaisilla koettiin esiintyvän hiljaista kuppikuntaisuutta, jossa näkyy tarve purkaa sosiaalisia paineita ja turhautumisia. Tämä esiintyi joskus tavoilla, joita ei oikein ymmärretä, ja purkautuivat ihmisille, jotka eivät itse asiaan liity.

"[They're] so mad at [their] colleagues. I love saying this. So, you know, they really need emotional meddling."

"My [supervisor] is the same. Always when we meet, [they're] complaining about the others and saying 'yeah, yeah, such a bad [peer], such a bad...'"

"You have to be in [their] team, like. Let [them] believe that you are not like out there, you are not someone else. It's half funny at the beginning --"

Kuten on selvinnyt, ulkomaalaistaustaiset tekijät kohtaavat erilaista kohtelua ja suhtautumista. Eri aloilla suhtautuminen näkyy vahvemmin kuin toisilla. Sukupuolittuneilla aloilla eroja pohdittiin olevan enemmän.

"Esimerkiksi rakennusalalla, siellä suhtaudutaan meihin eri tavalla. Naiset suhtautuvat vähän paremmin tai positiivisemmin kuin miehet. Mutta nämäkin asiat ovat pikkuhiljaa muuttumassa parempaan suuntaan."

4.4.4 Taukokulttuurit

Kaikissa keskusteluissa kerrottiin, että lounas- ja kahvitaukojen kulttuuri yllätti. Suomessa taukoihin kiteytyy paljon kirjoittamattomia sääntöjä. Esimerkiksi tauoilla ei ole sopivaa Suomessa puhua työasioista. Tämä oli monelle uusi ja hämmentävä ilmiö.

"Hetimitä voin sanoa, että minun kokemukseni kotimaani ja Suomen välisissä eroissa on, että Suomessa on tauot ja lounastauko!"

"When you have this kahvitauko, when you finally see the whole team all together and you have some question to all of them maybe, you're not allowed to talk about work. You have to drink coffee or tea or what you're drinking, and you have to discuss some things not related to work because people really use this time to recover. And this is so strange to me."

Taukojen ja taukokuonekeskustelujen kirjoittamattomia sääntöjä varjellaan joskus myös aggressiivisestikin, mikä voi aiheuttaa hämmennystä ja epävarmuutta.

Kirjoittamattomat säännöt eivät ole selviä aina kaikille, eivät edes suomessa syntyneille. Käytänteet vaihtelevat työpaikoittain ja tiettyä, määrättyä mallia ei ole. Käytänteiden pohdittiin kuitenkin liittyvän esimerkiksi käytetyn ajan palkallisuuteen.

"Once I was talking about work during the lunch break, in the coffee room, to another worker and she was actually - she scared me. She was like 'Sorry, I will not talk about work because I'm eating. We can talk about something else', and I think my heart skipped a beat."

"I was told that it applies to lunch break. So at lunch break, because this time is usually not paid, you cannot speak about work. But kahvitauko, coffee break is paid, so you can discuss work."

Säännöt vaikuttavat tosiaan olevan veteen piirrettyjä viivoja, joiden ympärillä navigoidaan tilannekohtaisesti. Keskusteluissa nostettiin esiin myös se, että keskustelukulttuurit vaihtelevat työpaikoittain.

"[Kun] muutin suomeen, huomasin eron lounastauoilla. [Kotimaassani] me puhumme paljon. [Täällä Suomessa] kaikki ovat hiljaa!"

"It's surprising that [the culture] is so specific. But I think it also depends on the work place. In some places the kahvitauko is, it's the culture that it's just free time. Not for work discussion."

Muiden kielten, kuin suomen huomioiminen tauoilla voi olla voimauttava kokemus, mikä yhdistää ihmisiä ja työyhteisöjä. Englanti taukojen kielenä antaa yhteenkuuluvuuden tunteen. Toisaalta suomi tauokielenä voi myös vahvistaa kieltä oppivien kielitaitoa. Yhteisen kielen löytäminen vaikutti olevan avainasemassa.

"For example during this kahvitauko, [even if] some people won't speak English [as their] mother tongue, all people switch to English. It's so good."

"I am also grateful because that's how I get to learn Finnish, especially during break time, talking with my colleagues, that's how I am able to practice my Finnish. For me it's okay, it's an advantage."

Kielellistä ryhmäytymistä ja niin sanottuja kahvipöytäryhmiä kerrottiin esiintyvän, mutta tämä ymmärrettiin. Kuten on mainittu kieltä käsittelevässä osiossa (4.1), vieraan kielen käyttäminen päivittäin on väsyttävää ja kuluttavaa. Halu käyttää äidinkieltään koettiin voimauttavana ja palauttavana ja siihen pyritään, kun siihen on mahdollisuus. Mahdollisuudet tauoilla käyttää omaa äidinkieltään voi antaa mahdollisuuden levätä kommunikaatiopaineiden keskellä.

"We all probably think that [the management] cannot change that [people from a certain nationalities] just sit separately. There's a [group that speaks that different language]."

"There's this [one national table] and then the others. [But it is not because they are excluded], you have your company to speak with."

"During our breaks, if it's me and my colleague, [who are from the same country as me] of course, we talked [in our language]. But when we're in and our colleague was Finnish, we should talk in Finnish."

On mainittavaa, että etätöitä tekevät voivat jäädä paitsi tauko- ja kahvihuonekulttuurista. Ihmisten kokemukset suomalaisesta työskentelemisestä voivat olla hyvin erilaisia riippuen siitä, minkälaisista töistä tehdään.

Taukojen toteutuminen mainittiin myös vaihtelevaksi. Esimerkiksi suorittavassa työssä mahdollisuus taukojen pitämiseksi voi olla pieni ja tauon aikana pidetään huolta työn toteutumisesta.

"But it doesn't really feel like a break at all, because of course if you're working in a nursing home, you have to take your break together with the residents at that particular nursing home, right? So we are just going to sit there in the corner, while at the same time you keep your eye on the people around you. -- It's not really even a break at all, you don't feel that way."

Eräs haastateltava nosti esiin käytännöt merkkipäivinä. Kotimaassa työkaverit tekevät kakun päivänsankarille, kun taas Suomessa päivänsankari tuo itse tarjottavaa. Osalle yhteisen kahvipannun keittäminen tai taukopullien tuominen työpaikalle tuntui vieraalta ja ylimääräiseltä, suurin osa vastaajista ei kommentoinut asiaa.

Haasteista huolimatta kysyttäessä, mistä jokapäiväistä apua ja tukea saadaan, nousivat toistuvasti esihenkilön rinnalle - tai sijalle - työyhteisö ja työkaverit. Johtamisesta on sekä hyviä, että huonoja kokemuksia.

4.5 Kokemukset johtamisesta

Esihenkilöllä tai johtajalla voi olla suuri vaikutus työntekijän onnistumiseen, hyvinvointiin, osallistamiseen, perehdyttämiseen, kehittymiseen, uralla etenemiseen, jopa työn saamiseen rekrytoimisvaiheesta lähtien. Kokemukset johtajista ja johtamisesta ovat yksilöllisiä ja vaihtelevat, mutta yksin jäämisen ja sivuuttamisen kokemukset ovat jääneet mieleen. Vaikka kokemukset esihenkilöistä eivät ole aina voimauttavia, mainitaan erityisen huonojen johtajien olevan harvinaisia.

4.5.1 Hiljainen hierarkia ja lähestyttävyyys

Suomessa johtamiskulttuuri mielletään helposti lähestyttäväksi. Tähän yhtyivät monet haastateltavat. On hyvä, jos esihenkilön kanssa on helppoa aloittaa keskustelu.

"Olen yllätynyt, että suomessa johtajan kanssa saa keskustella ihan niinkuin ystävän kanssa. Se on hyvä puoli."

"Ehkä en tarvitse itse paljoa tukea, mutta pidän mielessä että kyllä saan tukea. Voin rohkeasti sanoa ja tulla ja kysyä omasta tilanteestani."

Toisaalta pintaa syvemältä kerrottiin nousevan tunne hiljaisesta hierarkiasta, joka ei näy päälle.

"But then I later realised that, which was a surprise, that there IS hierarchy, and it is very very hidden. It depends on where you are. More than that there is a class system, which goes around here in Finland and that was a surprise to me."

"[In my] home country we had a very sophisticated hierarchy and you're always reminded of your status, no matter of how high your education or experience. But here, what I noticed is that the locals are mostly concentrated on work issues and you have to be very particular about what part of your job task you're discussing with whom."

"I think a lot of people are told that in the Finnish system and Finnish working life and the Finnish university the relationship with the supervisors, the professors is more relaxed or is less hierarchy, less, kind of, this kind of position with the supervisor and the supervisee. But actually in Finland it's even, a big difference. You have to be really... you have to understand a lot of how to respect your supervisor or respect your employer, even though they say that 'You can be relaxed, you can be yourself', but actually you can't!"

Tarkemmin tätä hiljaista hierarkiaa ei pystytty keskusteluissa määrittelemään, mutta monet tunnistivat ilmiön.

Tilanteissa, joissa keskustelijat kertoivat kokeneensa sivuuttamista ja huomiotta jättämistä, ennakkoluuloja ja jopa rasistista kohtelua, on vaikeaa tietää, onko hyväksyttävää nostaa asia esille ja keskustella siitä, vaikka muuten helposti lähestyttävää johtamiskulttuuria kiiteltiin.

"[I was not invited to a meeting] and I don't know if it's okay to ask why they didn't invite me."

4.5.2 Ennakkoluulot ja valvonta

Haastateltavat kertoivat kohdanneensa ennakkoluuloja. Ulkomaalaistaustaiset tekijät kokivat heidän työnsä laatua seurattavan eri tavalla kuin suomalaisten. Jopa yksinkertaisia työtehtäviä voidaan valvoa, vaikka tekijällä olisi suomalainen korkeakoulututkinto tai heillä olisi näyttöä osaamisestaan. Epäluuloisuus näkyy myös sairauspoissaolojen seuraamisessa suomalaisia kollegoja tarkemmin.

"Minun henkilö- tai osastopäällikkö, se piilossa meni tarkastamaan miten minä olin suorittanut työt, olinko onnistunut tai epäonnistunut. Seurasin pidemmän aikaa sitä ja hän ei ikinä tarkastanut muiden suomalaisten työntekijöiden suorittamia töitä, mutta minä maahanmuuttaja ja ulkomaalainen, hän aina tarkasti piilossa onko kaikki tavarat laitettu oikeaan paikkaan ja hinnoiteltu oikein. Se oli minulle vaikea ymmärtää."

"Because during our, when we say we have our sickness, our manager would always ask for a medical certificate. When it's only one day! But when the other colleagues, like Finnish, they will just [say] 'okay'."

Lisäksi kerrottiin kokemuksista siitä, että työntekijä jätetään yksin, eikä heidän kehittymiseensä tai osaamiseensa uskota. Tällainen kylmä kohtelu on tuntunut siltä, että tekijä ja hänen potentiaalinsa sivuutetaan.

"From my first work place from my boss I don't have any support, he is like this kind of person who does not care about workers."

"So in [my home country] the people are more likely to help out, help each other. Here it's like, they do challenge you from the beginning and it's, it plays a big role [how your supervisor thinks of you], how [they think] you behave. And he won't talk about it with you even, or *tsk* they don't really see how you could promote, how you progress. They don't focus on you. Like human, like in person."

Puutteellinen henkilökohtainen ohjaaminen, palautteen anto ja perehdytys ovatkin asioita, joista haastateltavilla oli negatiivisia kokemuksia.

4.5.3 Perehdytys ja palautteen antaminen

Suora kommunikaatio ja palautteen antaminen työntekijän ja esihenkilöiden välillä mainittiin tärkeinä. Työntekijän kohtaamista arvostettiin. Suora ja kehittävä palaute voi tukea tekijän kehitystä ja onnistumista.

"Monille meille ulkomaalaisille merkkää paljon silloin jos esihenkilö huomaa työntekijän osaamista ja vahvuudet ja heikkoudet, ja... annetaan palautetta. Myöskin rehelliset palautteet. Se on tosi antoisaa."

Perehdytyksestä ja työn ohjaamisesta kerrottiin vaihtelevia kokemuksia. Kuitenkin perehdytyksen merkitystä korostettiin. Perehdytys ja työn mahdollistaminen Suomessa nähdään usein esihenkilöiden ja johdon vastuina.

"Perehdytys on tosi tärkeä. Se antaa tietoa koko [laitoksesta tai työmaasta]. Se on pääasia."

"Joskus on ollut aika lyhyt perehdytys ja työn aikana selvisi [uusia] asioita. Aika vaihtelevasti menee."

Perehdyttämässä kielitaitoa ei olla eräiden kokemuksissa otettu lainkaan huomioon, mikä oli vaikeuttanut aluksi asioiden ymmärtämistä. Työkaverit olivat kuitenkin tukeneet perehdytyksessä.

Perehdytyksen tai uusiin asioihin ja työtehtäviin kouluttaminen voi jäädäkin puolitiehen, tai sitä ei tarjota lainkaan. Odotukset työntekijöiltä ja heidän osaamiseltaan voivat olla epärealistiset tai ne voidaan kokea liian vaativina, mutta tukea työssä onnistumiseen ei anneta. Tekijä voi jäädä yksin oppimisen ja kehittymisen kanssa.

"So I thought, in Finland it has high tech and stuff and I believe I have chance, but I find there is no chance, because [their expectations of your skill level is so high]. But they don't want to communicate about it! Like, I could do it! But [a step, step, step at a time]. But [my supervisor] is like, I give you this - you need to progress yourself like, to a whichever level onward. But it's like, we could meet in the middle somewhere, but there is no way to communicate."

On ollut myös vaikeaa tietää, tekeekö hyvää työtä ja mitä työntekijältä odotetaan. Epävarmuuteen vaikuttaa myös se, että palautetta ei ole annettu suuntaan tai toiseen. Jos keskustelua ei suostuta käymään tai tekijä jätetään yksin, koetaan tekijään kohdistuvat odotukset epärealistisiksi.

"[At the beginning] it was like you are very new to the work culture and how work is done. It is different to what you have been used to. [You] are always wondering what they're expecting from you at workplace, and [what level of performance would make them think] that 'this is a good job'."

Perehdytyksen puute ja tekijän huomiotta jättäminen voi estää etenemisen uralla. Mainittiin, että esihenkilöllä on paljon sananvaltaa siihen, minkälaiset etenemis- ja kehittymismahdollisuudet työntekijällä on.

4.5.4 Työntekijöiden osallistaminen

Työntekijöiden osallistaminen päätöksenteossa, tiedonhankinnassa ja kokouskulttuureissa kielestä ja taustasta riippumatta on tärkeää. Tämä on toteutunut vaihtelevasti. Osa haastateltavista on kokenut johdon ottavan heidän ajatuksensa ja mielipiteensä vastaan kiitettävästi, kun taas osa koki, ettei heidän äänensä tule kuuluville.

"Our management always tries to take all information from us regarding bullet points, not only [considering] people relationships but everything."

Kielimuuri on näkynyt toki myös kokouksissa ja osallistamisessa. Tekijöiden kielitaitoa ei olla aina otettu huomioon ja osallisuuden taso työpaikan päätöksenteossa ja kehittämisessä voi jäädä vajaaksi.

"And we cannot voice [problems] when we have our meeting, because we cannot understand sometimes what they were talking about, because it's very fluent Finnish, so we can't say what we feel sometimes."

Mielipiteitä työarjesta, kuten erilaisten ohjelmistojen ja työkalujen käytöstä tai muista kehitysehdotuksista ei olla kuunneltu. Haastateltavat ovat kokeneet, että mielipiteet tai ajatukset on tyrmätty.

"I know [my supervisor is goal oriented], but they don't have to behave, like— you can't accept anything else. [I would have liked to use a different AI tool I was more comfortable with], but he was... like I only do this. I want to try that, why can't I? -- It's funny he's like, so... not at all open."

"In my case [my suggestions and opinions were not listened to.] No chance."

Suoran tyrmäämisen ohella on koettu hiljaisempaa syrjintää ja sivuuttamista. Työntekijöiden ehdotuksia ja aloitteita on voitu kuunnella, mutta toteutus on jäänyt työpöydälle. Tällainen sivuuttaminen on vaivihkaisempaa ja vaikeampi sanallistaa. Kokemuksia jaettiin haastatteluissa varovasti, sillä ei voitu sanoa suoraan esihenkilön tyrmänneen ehdotuksia ja aloitteita, mutta tunne sivuuttamisesta konkretisoitui monelle keskustelun edetessä. Monien suomalaistaustaisten kollegoiden vastaavat avaukset oli huomioitu paremmin ja nopeammin.

"I felt like my boss is not ready to implement all my ideas. I might sound silly because I'm not using the proper Finnish maybe, and I saw sometimes they're just smiling and going 'yes, yes'. They're enjoying that they succeeded in hiring an international, but when it comes to the real work, sometimes they prefer to do something that they decided."

"[We can submit material for the work's social media presence], like online marketing and celebrating and advertising... I've sent a lot of material to the employer and it's never been published, anything. Everyone else's has."

"I feel like some projects that I've suggested and had collaboration with other colleagues, but they weren't pushed forward. It took few years to get them through, whereas I've seen my Finnish colleagues get their ideas launched and carried out."

Joskus kokouksiin ei yksinkertaisesti oltu kutsuttu, vaikka käsiteltävät asiat olisivat koskeneet ulkomaalaistaustaista tekijää, hänen työtään tai ansioitaan.

"One time we had this, like, fault, or like 'vika' in the system, at our work place. I [caught] the fault, so I spoke with it in front of the person, so okay we have this and this and this, and then the next day they spoke to everybody and did a meeting about it, and they didn't invite the person who found the 'vika'. So I was thinking, is it because of the language, or kind of... maybe because I'm a recent recruit?"

Suhteissa johtoon ja päätöksentekoon osallistamisessa koettiin siis kohtelua, joka näkyy sivuuttamisena ja jopa tyrmäämisena. Koettiin, että suomalaiset kollegat ovat paremmassa asemassa saamansa kohtelun ja huomion osalta.

Toki ehdotuksia on voitu sivuuttaa siksi, että kielitaidon vuoksi ajatuksia ei osata pukea halutulla tavalla sanoiksi, mutta täten sivuutetaan tekijän kielimuurin takana olevat ajatukset ja kehitysehdotukset. Tässä on syytä mainita uudelleen ne riittämättömyyden ja "tyhmyyden" kokemukset, jotka mainittiin kieltä käsittelevässä osiossa (4.1.3), joita kieltä opiskelevilla esiintyy silloin, kun kielitaito ei riitä esittämään ajatuksia riittävän tarkasti. Kielen haasteiden vuoksi kieltä oppiva itse tuntee itsensä tyhmemmäksi kuin onkaan ja muut ihmiset voivat tahallisesti tai tahattomasti saada toisen tuntemaan itsensä tyhmäksi. Kumpikaan ei kerro tekijän todellisesta osaamisen tasosta tai ajatuksista.

Kielellisesti alakynnessä olevat ovat myös tietoisia tästä. Haastattelijat kertoivat, etteivät aina pysty kielen vuoksi sanallistamaan mielipiteitään kokouksissa.

Kaikista haastateltavista vain yksi haastateltava mainitsi, että esihenkilö oli kysynyt työntekijän suosimasta kielestä. Tätä kiiteltiin.

4.5.5 Ongelmien syyt ja sanallistaminen

On vaikea tietää, mistä yllä mainitut kokemukset juontavat juurensa. Ei haluttaisi ajatella, että kyse on rasismista tai syrjinnästä, sillä taustalla voi olla myös muuta, kuten eri asema työpaikka hierarkiassa tai työsuhteen väliaikaisuus, mutta yhtä kaikki epävarmuus syy-seuraus-suhteista on kuluttavaa.

"It might not have had anything to do with my not being Finnish, it might be because I'm part time, because everybody else is vakituinen, and I'm the only one who's part time."

"Of course in the background I'm thinking maybe it's because I'm not Finnish, and they want a Finnish person to have the project. But of course it's like a dark way to look at it, so I try not to think about it like that. Nothing good will come out of that."

"In the back of your mind, it's not pleasant to think of the reasons. It might be five different reasons, but one of those could be because you're different, or you don't speak the language [so well]. It's not comfortable."

Paikalla olevilta suomalaisperäisiltä keskustelijoilta suoraan mielipidettä kysyttäessä vastattiin, ettei syitä voida tietää tai päätellä. Nämä suomalaisperäiset keskustelijat mainitsivat kuitenkin saaneensa itse jopa harjoittelijoina ehdotuksensa ja ajatuksensa kuulluiksi, joten ei ole poissuljettua ajatella joissain tilanteissa sivuuttamisen pohjasyiden olevan syrjiviä maahanmuuttajataustan tai kielitaidon perusteella.

Toisaalta tiedetään ulkomaalaistaustaisen tekijän joutuvan joskus jalustalle esimerkiksi markkinoinnissa. Halutaan esitellä julkisesti monikulttuurista työpaikkaa, mutta markkinointi ei aina vastaa todellisuutta.

"But on the other hand you don't have real power, you can't influence, they're just enjoying and showing you for a month or, you know. Look, we internationalised, we're fulfilling the goals of our government!"

Vaikka esihenkilöitä luonnehdittiin Suomessa helposti lähestyttäviksi, on silti vaikea tietää, voiko johtoon liittyviä ongelmia ja sivuuttamisen kokemuksia tuoda omalle esihenkilölle ja keskustella niistä. Keskusteluissa ei löydetty kysymykseen vastausta.

Eräs haastateltava kertoi kohtaamastaan rasismista, joka oli tullut hänen esihenkilöltään. Esihenkilön mukaan esimerkiksi kaikki virheet olivat haastateltavasta johtuvia. Hän kertoi ottaneensa asiasta yhteyttä ylemmälle tasolle, koska hän tietää, että Suomessa sellainen käyttäytyminen ei ole sallittua. Kuten mainitaan suomalaisia työjärjestelyjä käsittelevässä osiossa, työvoiman järjestäytyminen ja lakiapu on saatavilla, jos sitä osataan hakea.

Ymmärrys omista oikeuksista ja lainmukaisuudesta mainitaan haastatteluissa tärkeänä, sillä muuten ei voida toimia järjestelmässä oikein ja varmistua toiminnan oikeellisuudesta. Esihenkilöillä ja johdolla on asiassa suuri vastuu.

Mainitaan kuitenkin, että kaikki kokemukset johtamisesta eivät ole olleet negatiivisia. Huonot kokemukset ovat kuitenkin jääneet mieleen.

"Mutta kymmenestä työpaikasta, yksi niistä oli tällainen. Tämä oli minulla vaikea ymmärtää. Se kertoo ennakkoluuloista."

Kokonaisuutena kokemukset johtamisesta ja esihenkilöistä vaihtelivat runsaasti välinpitämättömästä tukevaan ja kaikkea mikromanageroivasta sellaiseen, joka on avulias vain arkielämän asioissa, mutta työelämässä jättää selviämään omin voimin. Kokemukset olivat moninaiset laidasta laitaan ja jokainen esihenkilö on jättänyt oman jälkensä niin hyvässä kuin pahassakin.

4.6 Työnhaku ja tukijärjestelmät

Haastatteluissa pohdittiin tulevaisuuden näkymiä työllisyyden osalta ja kokemuksia työnhauasta. Haastateltavien mielestä työnhaku on haastavaa ja näkymät työllisyyden osalta synkähköjä. Kieltä korostetaan rekrytointiprosesseissa liikaa. Silti ollaan valmiita hakemaan myös muita töitä, jos olosuhteet työpaikalla ovat vihamieliset tai osaamista ei arvosteta. Työllistymisen tukipalvelut tunnetaan ja niitä käytetään. Jostain niistä on ollut hyötyä, mutta joskus tulokset jäävät pinnallisiksi.

4.6.1 Kokemukset työnhauasta

Haastateltavat kertoivat epävarmuudesta siitä, löytyykö tulevaisuudessa työpaikkoja nykyisessä poliittisessa ja ekonomisessa ympäristössä. Maailmantilanteen osalta oltiin varuillaan. Myös hyvin kilpaillut työmarkkinat nähtiin haasteena.

"[Ystäväni] on laittanut todella paljon hakemuksia ihan minne vain. Ei ole vaatinut että haluaisi olla mestarina, vain etsii ihan mitä vain työtä. Ei voi löytää! Hän osaa suomea, hän on ihan oikeasti johtajataitoinen, mutta ei voi löytää sitä työtä."

"I applied to many job opportunities in Finland, and I think I was suitable for those jobs, but they didn't hire me because I thought they hired Finnish people."

"[After I finish my current 10 month work period], I have nothing, because I applied to many other work opportunities and I will not get any of those."

"I applied for one job for example, which was working in another university. English language was 100% required and it was sort of international coordination work with students. There was over 100 applications for that one position. I think it was 133. You apply for a job at the library, as an 'avustaja', and there's over 300 applications for that."

Mainittiin myös, että vain kielitaidon perusteella rekrytointipäätösten tekeminen jättää huomiotta työntekijän muun kokemuksen, osaamisen ja vahvuudet. Työkokemusta haluttaisiin saada, jopa harjoittelun tai vapaaehtoistyön kautta.

"Haluaisin itse, että suomalaiset työnantajat olisivat rohkeampia ja voivat palkata tai ottaa [töihin vapaaehtoisena], koska itse olen valmis vapaaehtoiseksi. Sen avulla haluaisin saada työkokemuksen ja kehittää suomen kielen taidon ja kaiken muun, mutta erityisesti [minun alaltani]."

"I sent applications to ALL kindergartens, because I have a master's degree in teaching. All kindergartens, all around Finland, and the only question they asked me was my Finnish skills. They asked 'Can you speak Finnish', I said vähän, a little, maybe no, because I'm going to teach in English, I'm going to teach English, just... I have my master's for children, young learners, I have lots of fun activities, I have lots of experience, I worked for nearly 20 years in my country, I was a successful teacher and after my master's in [this particular] university I

have more skills now, but they weren't interested in it. They were just interested in my Finnish skills."

Työnhakukokemukset voivat olla jopa nöyryyttäviä tai loukkaavia, jos esimerkiksi työhaastattelussa ei yritetäkään ymmärtää hakijan taustoja.

"So I can't find a job, because they don't ask about my qualifications, only about my Finnish. Somebody was even angry with me! He said, how long have you been to Finland, I said more than one year, and... how can't you learn the language of the country you move to[, they asked]?! What kind of a person... and he really judged me! And I said I was at university and it was an international programme and the language was English and we were all speaking in English, but he was so rude with me. So I tried to explain... and then I said, what it is to do with this job? I think McDonalds or BurgerKing, I just wanted to go there and work and make burgers. And why Finnish for making burgers?"

Haastatteluissa nostettiin esiin mahdollisuudet uudelleen kouluttautua Suomessa ja uusien ovien avautuminen, mikä ei kotimaassa ole aina ollut itsestään selvää. Moni onkin vaihtanut alaa. Tämä nähtiin hyvänä ja mahdollistavana asiana, mutta kuten suomalaista koulutusta käsittelevässä osiossa (4.3) on mainittu, uudelleen kouluttautuminen ei korjaa haasteita ulkomaalaisten tutkintojen tunnustamisesta ja aloille työllistymisestä, joihin osaamista jo on.

Vaikka uusien alojen opiskelulla voi avautua uusia työpaikkoja, mahdollisuudet edetä vaativampiin tehtäviin ja johtotehtäviin nähtiin haastavina. Hyvällä kielitaidolla esihenkilötehtäviä päätetään jopa olla hakematta. Epäluottamus siihen, että vaativampia työtehtäviä saataisiinkaan, näkyi.

"Aliurakoitsijat eivät aina puhu selkeää suomea. He ovat miehiä ja puhuvat ihan miten vaan, ja luulevat että sinä ymmärrät! No miten kaks minä voin tällaisen aliurakoitsijan kanssa keskustella, että ymmärtäisi mitä hän sanoo."

"Work here would be with your Finn, Finn was left in charge, was left to do the responsibility stuff, and Finnish got everything. I didn't think that was the way it was supposed to be."

Lisäksi vakituisten työpaikkojen saaminen mainittiin haastavana. Määräaikaisten sopimusten määrä on yllättänyt. Eräät vastaajat kertoivat, että he olivat kotimaissaan tottuneet vakituisiin työpaikkoihin.

"Minulla on ollut [kotimaassani] aina vain määräaikaista sopimuksia, ja nyt minä en tiedä mitä minä teen ensi vuonna esimerkiksi teen."

Työnhakua tehdään haasteista huolimatta, sillä työllistyä halutaan. Ei myöskään koeta, että huonoihin työoloihin kannattaa jäädä, vaan uusia työpaikkoja ollaan valmiita hakemaan.

4.6.2 Työpaikan vaihtaminen

Huonossa työpaikassa ei olla valmiita kärsimään vain työpaikan pitämisen vuoksi. Työpaikkoja ollaan valmiit vaihtamaan ja etsimään työpaikkaa ja yhteisöä, jossa ollaan vastaanottavia. Usko itseensä ja omaan osaamiseen ovat kantavia voimavaroja. Jos jokin työnantaja ei arvosta tekijän kykyjä, uskotaan, että löytyy joku toinen, joka arvostaa.

"Ehkä voin laskea onnistumiseksi sen, että minä pääsin valitsemaan. Ja minä olen löytänyt sellaisen työn, mikä minulle sopii parhaiten. Missä minä voisin olla rauhassa [naurahtaa] ja olen löytänyt hyvät työkaverit, jotka ymmärtävät minua ja myös tuntevat minun omat heikot puolet ja auttavat tarvittaessa."

"Olen itsepäinen ihminen, [huonoista oloista] vaihdoin työpaikkaa ja toisenlaiseen työtehtävään. Edelleen sanon, että uskon itseeni. Mä olen hyvä ja osaan."

"Vain työpaikan vaihtaminen on auttanut yleisesti."

"[Voi] vaihtaa työpaikkaa, jos esihenkilö tai osastopäällikkö on eri mieltä, jos ei pidä minusta. Turha silloin on roikkua siellä."

"And I'm really lucky to work in this field, because before I had this volunteer work in [an association] and I had this feeling I am where I want to be in, I had a [feeling that I chose this place]."

Haasteltavat kokivatkin heillä olevan taitoja, osaamista ja halua näyttää kyvykkyyttään. Työpaikat, joissa tekijöiden osaamista ei osata tai haluta hyödyntää, menettävät osaajansa, jos olosuhteet eivät ole kunnossa. Moni Suomessa jo pidempään asunut haastateltava kertoi työkokemusta löytyvän monelta alalta ja monesta eri työpaikasta ja olevansa valmiita hakemaan uusia työpaikkoja, jos tilanne niin vaatisi.

Tyytyväisyys työpaikalla näyttäytyikin tärkeänä osaajien pitämiseksi.

4.6.3 Yrittäjyys

Yrittäminen on työllistymisen muoto, joka mainittiin keskusteluissa vaihtoehtona. Jos yrittäminen onnistuu, voidaan säästyä työympäristön ongelmilta, mutta toisaalta esimerkiksi verkostoituminen Suomen sisällä ja kielen oppiminen ovat vaikeampia.

"Yrittäjänä minulla on maailman paras päällikkö, joka aina ymmärtää minua. *Naurua.*"

"Sinä tulit Suomeen ja sinusta tuli yrittäjä, se on jo menestystarina."

"Of course we should remember that even if you do not get hired for projects, you can start your own projects. That is how many people start being entrepreneurs."

Tiedostettiin myös, ettei yrittäjyys ole kaikille ihmisille ja kaikilla aloilla vaihtoehto. Myös perinteisempien työllistymismahdollisuuksien tulisi olla vaihtoehto.

"But not all people are having the mind that they can have their own project, their own business. --Most of the students, or most international students graduating, want to have a job, having a normal life, basic life. Not all people are going to be businessmen. If I were that person, of course I would 70% consider moving away at some point."

Yrittäminen tunnustetaan kuitenkin hyväksi mahdollisuudeksi. Useampi haastateltava kertoi olevansa yrittäjä tai kokeilleensa yrittäjyyttä. Valmiit verkostot ulkomaille ja moninainen kielitaito ovat yrittäjyydessä avuksi.

Pohdittiin, etteivät kaikki maahanmuuttajat myöskään tiedä oikeuksistaan tarpeeksi hyvin. Esimerkiksi yrityksen tai toiminimen perustaminen voi olla mahdollista monelle riippuen heidän maassa olemisen lupansa statuksesta, vaikkeivat he sitä tietäisikään.

4.6.4 Suomalaisen järjestelmien tunteminen ja mahdollisuudet tukeen

Haastatteluissa keskusteltiin siitä, että maahanmuuttajien oikeudet ja mahdollisuudet työn tekemiseen eivät aina ole kaikille selvät. Suomalaisen lainsäädännön ja yhteiskunnan tuntemus mainittiin tärkeinä.

Järjestelmien tunteminen ja palvelujen hyödyntäminen voivat olla myös avainasemassa, kun esimerkiksi perheet muuttavat Suomeen. Yhteiskunta mahdollistaa eri tilanteissa erilaisia palveluja integraation avuksi.

"I took a couple of Finnish classes at the kansalaisopisto, and then I had the free Finnish classes with TE-palvelut, because my [partner] came to Finland, so [they] had a job so spouses got this free class, which was really intense but it was great."

Myös työnantajilla on mahdollisuus tarjota etuja tai palveluja työntekijän pysyvyyden mahdollistamiseksi.

Tukea ja palveluja tarjoavat myös hankkeet ja korkeakoulujen tarjonta. Tukea ja apua tarjotaan ainakin aluksi, mutta koettiin myös, että työpaikan saaminen ei ole avun saamisenkaan jälkeen varmaa, vaikka olisikin itse aktiivinen. Palvelut voivat tuntua aluksi voimaannuttavilta, mutta konkreettiset tulokset voivat jäädä vaisuiksi ja pintapuolisiksi.

"I took of course through combined effort with Karelia and Savon ammattikorkeakoulu and UEF and maybe something else that I'm forgetting now. It was a combined effort. They had this, like, not just language, but language and trying to help you get a job basically. And that's actually how I got my job, through them, which was amazing."

"Organisations like Luotsi help you a lot. They show you some email addresses, some websites, and you can apply to them. That was good."

"There are companies like Luotsi, they are really helpful, but they are only just showing us; you can do what they say! They encourage you. When I first went there I felt 'wow, I can do it, I have many emails', [but eventually] they leave us alone at some point. You sent lots of emails, you get no replies. Or there are many events for job-fairs, as they call them. For example I went there last year two or three times and this year first time, and then I told my friends "no I don't need any more pens"! Because that's all I get!"

Joskus tukipalvelut ja apu tuntuivatkin lähinnä hyvää tarkoittavilta tehokkuuden sijasta. Toisaalta kerrottiin tilanteesta, jossa organisaatio oli valmiimpi antamaan tehokasta tukea, jos organisaatio itse hyötyi siitä. Eräs keskustelija mainitsi tapauksesta, jossa eräs korkeakoulu oli pystynyt järjestämään tukea työpaikan saamiseen noin 20 opiskelijalle, joilla oli vaikeuksia lukukausimaksujen maksamisessa. Keskustelussa ihmeteltiin, kuinka tilanteessa, jossa oppilaitos voisi menettää runsaat määrät tuloja, onnistuttiinkin äkkiä auttamaan niinkin tehokkaasti, mutta tavallisessa tilanteessa työn löytäminen voi olla hankalaa tai lähes mahdotonta. Epäkohtaan kiinnitettiin huomiota.

"[The university] recommended them to some jobs and I guess 18 or 20 students got a part time job in some of the companies here doing basic jobs. And I think it's good, but [that was only when the university faced financial losses]."

Herää kysymys, kuinka paljon ulkomaalaistaustaisten tekijöiden työllistymisvaikeuksista on yhteiskunnan tahtotilasta kiinni.

Vaikka omien oikeuksien ja verkostojen tunteminen ja tieto eivät yksin takaa turvallisuuden tunnetta, vaan konkreetilla on merkitystä. Esimerkiksi kansalaisuuden saaminen tai oleskelulupaprosessista eteenpäin pääseminen ovat asioita, jotka juurruttavat ja mahdollistavat tulevaisuuden suunnittelun paremmin. Yhteiskunnan järjestelmien toimivuus ja jouhevuus vaikuttavat osaltaan ulkomaalaistaustaisten osajien pysyvyyteen.

"Minulla ei ole enää oleskelulupaa, en tarvitse sitä. Jos miettii maahanmuuttajista, jotka tarvitsevat koko ajan oleskelulupaa, ei ole oikeasti mahdollista suunnitella tulevaisuutta."

4.7 Toiveet ja tulevaisuudennäkymät

Keskusteluista nousi esiin keskustelua, toiveita ja näkemyksiä tulevaisuudesta. Toiveet kohdistuivat pääasiassa työelämän ja yhteiskunnan asenneilmapiirin paranemiseen. Suomen poliittista ilmapiiriä ja työmarkkinatilannetta pohdittiin. Lisäksi keskusteltiin Suomen hyvistä ja pitävistä puolista, minkä aikana selvisi Suomen olevan hyvä ja turvallinen paikka asua ongelmista huolimatta.

4.7.1 Toiveita tulevaisuudelle

Keskusteluista selviää haastateltavien olevan kautta linjan iloisia siitä, että ovat työllistyneet Suomessa. Tämä pätee, vaikka ala ei ole kaikille sama, mitä aikaisempi koulutus ja osaaminen vastaavat. Toki, kuten on aiemmissa osioissa selvinnyt, omien vahvuuksien,

koulutuksen ja osaamisen perusteella työllistymistä kaivattaisiin ja epäkohdat suomalaisilla työmarkkinoilla tunnistettiin selvästi, mutta työllistyminen kohdataan silti poikkeuksetta ilon kautta.

Keskusteluissa kerrottiin, että työelämässä oleminen koetaan tärkeäksi. Se luo tunteen johonkin kuulumisesta. Jos työympäristössä ja työn arjessa kaikki on hyvin ja ihmiset taustasta riippumatta tuntevat olevansa tervetulleita, ihmiset antavat parastaan.

"Varsinkin ulkomaalaisina jos ollaan työympäristössä, joka on hyvä, mukava ja sinne on kiva tulla, teemme enemmän, annamme 101%. Se merkitsee paljon."

Suomalaisille työmarkkinoille toivottiin uskallusta antaa mahdollisuus kehittymiseen ja työkokemuksen saamiseen. Vaikka ulkomaalaistaustainen olisi omasta mielestään ja koulutuksensa osalta pätevä työtehtäviin, kokemus siitä, ettei tule valituksi työtehtäviin, jää mieleen. Kielitaito kehittyy parhaiten työtä tehdessä ja yhteisöissä ja työkokemus Suomessa on ensimmäinen askel työllistymiseen myös myöhemmin.

Haastatteluissa nousi esiin kautta linjan toive työnantajille mahdollisuuksien antamiseen ennakkoluulottomasti. Eritoten rekrytointivalintojen tekeminen kielitaidon perusteella nähtiin huonona toimintamallina.

Mainittiinkin, että toimiva ja neutraali työnhaku- ja CV-portaali, minkä kautta tekijöiden todellinen osaaminen ja vahvuudet huomioitaisiin ja välitettäisiin työvoimaa hakeville, olisi tervetullut.

"I just think that there should be an organisation that we leave our old city with qualifications, and everything we did, all experience, and then there are the people who are looking for some people to employ. So maybe they would match us and they would offer us to those people. I wish there was such an organisation."

Ehdotettiin, että Suomen tulisi markkinoida enemmän vapaa-ajan paljoutta ja vapaa-ajan merkitystä. Eräs haastateltava sanoi, että jos maailmalla tiedettäisiin miten paljon täällä on vapaa-aikaa, tulisi Suomeen työnhakijoiden ryntäys.

Vaikka tulevaisuudennäkymät voivatkin näyttää haastavilta ja synkiltäkin, esimerkiksi poliittisen tilanteen vuoksi, tukeudutaan kuitenkin siihen, että elämä kantaa. Hetkessä ja nykyisyydessä eläminen on voimauttavampaa, kuin tulevaisuudesta murehtiminen. Vuokrat, lainojen korot ja sähkölaskut nousevat, mutta niiden suunnittelu ja liiallinen varovaisuus eivät myöskään välttämättä auta.

"Life takes you different ways. But I feel like so far it looks like good for me and I'm happy, I'm thankful for what I have at this work."

"Minulle se on afrikkalainen sanonta, sanon sen: ei tarvii miettiä huomista, pitää elää tänään. Mä en ikinä, en koskaan, koko elämäni miettinyt mitä huomenna tulee. Sen saa nähdä sitten."

"Nyt on aika hankala minun mielestä suunnitella mitään. Ja ennustaa turvallisuutta. -- Jos ymmärrät ja tiedät, että kaikki muuttuu niin nopeasti ja vain kalliiksi, että aika hankala suunnitella mitään."

"But anyway, I'm happy to be in Finland. I will do my best to have my projects."

4.7.2 Suomen ilmapiiri ja ja työmarkkinat

Poliittinen ilmapiiri ja tulevaisuuden trendit saavat varuilleen. Arvioitiin, että jos tilanteet tulevaisudessa eivät näytä huononevan, eivät ne välttämättä paranekaan.

"I think things are not getting better, [because of these political things now in Finland]. [Maybe they remain as] it's now, or worse. But I don't think it'll be better."

"Ehkä se, että mikä politiikan tilanne nyt tässä on, ja ei ehkä kaikki heidän ratkaisut miellytä minua, [luo jännittävän tilanteen]."

"I'm afraid of, that all immigrants will not be treated as before, [because] I see that there is some kind of change now in the political side. But to be positive, I think that things will stay the same as they are now, not worse."

Tulevaisuudennäkymiin vaikuttaa myös äärimmäisen kilpailtu työmarkkintatilanne. Tiedostettiin työmarkkinoiden olevan äärimmäisen kilpailtu juuri nyt ja Suomen työllisyystilanteen olevan muutenkin heikko. Ulkomaalaistaustaiset ovat suomalaisia vieläkin heikommassa asemassa työmarkkinoilla.

"The labor market is also super competitive, especially here, but also I think it's a pattern across Finland."

"Discrimination in the labor market does exist. Your name does affect whether you get to the top of the pile or the bottom of the pile. And unfortunately it goes by country. I will get discriminated [because of my name], but I won't be as discriminated as with someone with a name from the Middle east for example. Clearly that's way on the bottom of the pile. And unfortunately unless mindsets change amongst employers, I don't think things will get much better."

"I send email and my last name is actually a Finnish name. That got the chance for interview. Yes! It's interesting. Yes, they actually talked to me, like! I saw your name! It's, uh... but, he's like, okay..."

"I have a Finnish and [foreign] last names. I actually prefer my [foreign] last name. I like it more, but I always use my Finnish last name everywhere [because of the discrimination]."

"But still, the difficulty is that every international student or graduate faces here in Finland, mostly because of the language, if they don't speak Finnish - but even though after speaking Finnish - it is still difficult to get into the industry."

Eräs haastateltava koki, että maahanmuuttajat ohjataan helposti aloille, joissa tarvitaan työntekijöitä, kuten hoito, ravintoja tai siivousalalle.

Kertaluontoisesti aavisteltiin, että voiko kyseessä olla systemaattinen ilmiö, jonka avulla ulkomaalaistaustaisia syrjitään. Tekijöitä pyrittiin valikoimaan alemman tason tehtäviin, että heidän urakehityksensä hidastuisi. Tässä tutkimuksessa tällaisesta toiminnasta ei toki voida esittää näyttöä, mutta maininta viestinee epäluulosta ja katkeruudesta järjestelmää kohtaan.

"[A friend] told me that at work places they don't like to put you, to accept you, in these positions because it would be easier for you to progress or to be promoted in a shorter time than if you are accepted in a below positions, in the beginning. Because you're a foreigner. So it's kind of discrimination."

4.7.3 Muuttaminen

Haastatteluissa kysyttiin, oltiinko Suomesta pois muuttamista harkittu, tai missä tilanteessa sitä harkittaisiin.

Humoristisessa mielessä naureskeltiin, että kylmät ja pitkät talvet voisivat olla syy muuttaa pois, mutta keskusteluissa nousi esille myös aito pohdinta siitä, kuinka pitkät pimeät jaksot vaikuttavat mielenterveyteen ja jaksamiseen. Ilmasto on kuin onkin asia, jota ihmiset miettivät, jos vaihtoehtoja työllistyä muissa maissa löytyisi.

"I did consider moving away. But for me, it's more because of the cycle of the day. It really hurts me, especially in the winter season, because there's no sun most of the time, and it affects me. It makes me feel sick. It affects me, my whole day, my whole activities."

Kuitenkin tärkeämpää on se, että Suomessa työntekijöillä on hyvät oikeudet ja työtä on turvallista tehdä. Lisäksi sosiaaliturva ja yhteiskunnan hyvät puolet pitävät Suomessa.

"Mutta kun mietin, että työntekijällä on oikeudet, on mahdollisuus rakentaa hyvä tulevaisuus, okei, minä kestäen vielä."

"I want to stay here because of social security."

"I like also social security here, and it's a good reason to stay."

Perheen perustaminen, peruskoulu ja lasten turvallisuus ja tulevaisuuden mahdollisuudet ovat myös syitä tulla ja jäädä Suomeen.

"Suomi on turvallinen maa. Se on myös lapsiystävällinen."

"Me tulimme suomeen, koska haluaisimme, että meidän lapset saa hyvää koulua, ovat hyvässä koulutusjärjestelmässä, ja mielestäni suomi voi olla ylpeä todellakin siitä, ja minä itse kyllä monet kysyvät jos haluan jäädä suomeen ja myös [tähän kaupunkiin]."

"[This city] is the first city we moved to with my two kids, and we love this city. My [children] love their school, their teachers, and they never want to change the city. But now, just for them I'm just going to a cooking school to stay here! Which I know, I'm aware I'm not physically young enough, strong enough."

Kokonaisvaltaisesti Suomessa on heikkouksienkin ja haastavien tilanteiden jälkeen syitä jäädä. Ihmiset asettuvat ja löytävät Suomesta kodin, ja kotoisuudellakin on oma arvonsa.

"We used to think of moving sometime when we came here in the beginning, but you know, Finland kind of grows on me."

"Minä asun, elän ja kuolen [tässä kaupungissa]. Tää on mun koti."

Jos ei vakavasti harkittaisikaan juuri nyt muuttamista Suomesta pois, Itä-Suomesta muuttaminen työn perässä tai sosiaalisin perustein oli käynyt usealla mielessä.

"Maybe not Finland, but I've been considered moving away from [this city] for a long time. -- Everyday things are somehow going so slowly here."

"I can say most of my friends are moving to Helsinki, because they say they can find a job there. Because it's a teaching job, there are main schools, kinder gartens, daycares that are looking for international people so they move to Helsinki."

"Maybe in a few years after [my children] graduate from their school and they have to go to university, I hope they will want to go to Helsinki maybe. [I would consider moving with them.]"

Alueelle jäädään perheen vuoksi, mutta työpaikka on merkittävä tekijä. Työpaikan perässä ollaankin valmiit muuttamaan, kuten keskusteluista ilmenee.

Turvallisuus on etenkin pienempien kaupunkien ja paikkojen pitäviä puolia. Turvallisuuden lisäksi pysyvyys etenkin perheellisten osalta on tärkeää. Turvaverkkojen ja lasten sosiaalisten suhteiden uudelleen rakentaminen voi olla hankalaa ja jatkuvuus auttaa myös lasten kielen oppimisessa.

Eräs haastateltava nosti esiin yhteisöjen merkityksen. Hän koki, että oli löytänyt kaupungista yhteisön työelämän ulkopuolelta mikä oli lisännyt tunnetta siitä, että kuuluu johonkin. Tämä myös motivoi jäämään.

Kaikesta huolimatta yksi haastateltava mainitsi, että on valmis palaamaan kotimaahansakin jos työtilanne käy vaikeaksi.

Synkkyyteen vajoaminen ei ole keskustelijoiden mukaan viisasta. Vaikka ollaan tietoisia nykyajan haasteista ja tulevaisuuden mahdollisista ongelmista, eteenpäin katsominen ja luottamus tulevaisuuteen jäävät päällisin puolin pintaan. Oma tekeminen ja mahdollisuudet vaikuttaa nähtiin arvokkaina ja tunnistettiin.

"I do think skills are going to develop and be better, for you the future looks bright!"

"[The future] should be bright, and there are certain things that hopefully force people in power to increase the light."

4.8. Muita esille nousseita aiheita

Erillisinä teemoina eritellään haastateltavien näkemykset omasta itsestä ja osaamisesta, sekä pohdintoja siitä, miltä suomalaisuus näyttääytyy. Usko tulevaisuuteen, elämän kantavuuteen ja omaan osaamiseen näyttävät vahvasti. Suomalaisesta, melankolisesta mielenmaisemasta taas löydetään vähän tarttumapintaa, vaikka Suomi itse onkin turvallinen ja kotoisa paikka asua.

4.8.1 Sinnikkyys ja omanarvontunto

Tarve näyttää osaamisensa, omanarvontunto ja yrittelijäisyys ovat asioita, joista oltiin ylpeitä. Keskustelijat näkivät itsensä osaavina ja sinnikkäinä tekijöinä. Vaikka rajoja ja esteitä kohdataan, oman osaamisen ymmärtäminen ja toteuttaminen oli monelle tärkeää.

"Minulla se sellainen kova työ, mä näytän suomalaisille, että osaan, tiedän mitä mä teen ja todistin niille sen, niin heidän ei tarvitse katsoa mun perässä mitä mä teen. Mulla on osaamista."

"Even though I don't really speak Finnish that well, I know what I'm doing, you know. I can excel at my job."

"Sitten, mä huomasin että pitäisi olla sellainen motivoitunut, tai sellainen "you have to prove yourself" by your own work, not your language - yeah. That kind of things."

"Olen huomannut, että myös toiset ihmiset uskovat minuun, ja esimiehet uskovat minuun ja antavat mahdollisuuksia."

"[Kun selviää pitkistä ja vaikeistakin työkajoista], tuntuu että JES! Minä osasin! Minä osaan! Tarvittaessa osaan! Osaan lukea piirustuksia, osaan ymmärtää niitä, keskustella kavereiden kanssa ja yhteistyöllä me selvitetään näitä asioita."

"Perseverance is something, pushing and seeing that you can actually get through this. -- If you do not have bigger problems with colleagues or the work place, it is much more easier for you to disregard the smaller problems that are rising because you need to face them. There is no perfect workplace unless you are doing it yourself."

Sinnikkyys ja kovapintaisuus näkyy myös esimerkiksi kielen oppimisessa. Lähes poikkeuksetta keskusteluissa mainittiin suomen kielen käytön työpaikalla olevan hyvä asia, jos sen käyttöön ja muuhun vuorovaikutukseen otetaan osalliseksi. Tällöin kielitaito myös kehittyi nopeasti. Omaan kielen kehitykseen myös panostetaan.

"I learned the language. For example, if you spoke to me, and I would like concentrate, and give all my energy to you so I can understand, and if for example you said some word that I don't understand, I'd bring some notepad. I would say 'stop, say it again', and they say it and then I write it and then I write the meaning, and now I have a full list of all the words."

Keskustelija otti kantaa myös murteiden opiskeluun samalla metodilla.

"And even if they say it in their murre, I would say 'stop, say it again, in your murre and not in your murre, like in standard Finnish'."

Monet keskustelijat korostivat sitä, että yhteiskunnalle halutaan olla hyödyksi. Omasta roolista yhteiskunnassa ollaan tietoisia ja ylpeitä siitä, että oma osaaminen tulee olemaan aina vain merkityksellisempää yhteiskunnallisesti. Vaikka joskus vaikeina aikoina on koettu hyödyttömyyden tunteita, yhteiskunnallista keskustelua seurataan aktiivisesti ja oma, tärkeä rooli yhteiskunnan jäsenenä lopulta tunnustetaan. Esimerkiksi mainittiin, että ulkomaalaistaustaisen työvoiman saaminen Suomeen ja sen pitäminen ovat tärkeitä, jopa olennaisia asioita yhteiskunnallisesti. Tunnistettiin myös, ettei ilmiö ole vain Suomeen sijoittuva, vaan globaali.

"Maahanmuuttajan tietysti on sellainen juttu, että elämänkaari muuttuu vaiheesta vaiheeseen ja joskus ajattelen, että olenko itse hyödyllinen suomessa tai olenko hyödyllinen yhteiskunnan jäsenenä? Ja olen lukenut Hesarista, hyvä tietää, että se myös voi auttaa teitä, että eläkejärjestelmä tarvitsee maahanmuuttajia niin paljon että sellaiset maahanmuuttajat, jotka ovat syntyneet 1983 [redacted], heidän avulla suurin osa eläkeläiset saa tukea, saa rahaa, eli minäkin autan eläke suomessa, on kiva juttu! Paitsi itse sitten ajattelen, että itse olen sellainen supersankari, joskus."

"Oikeuksista kysytään paljon, että mitä oikeuksia on suomessa, mitä minä saan sieltä, mitä minun ei pidä saada sieltä, mutta mitä me annamme yhteiskunnalle? Olemmeko meidän omien ystävien tai kulttuurien piirissä? Vai ollaanko läsnä suomalaisessa yhteiskunnassa? Meillä on kaksi roolia tässä. Me olemme maahanmuuttajia, mutta me olemme suomen yhteiskuntalainen myös."

"Maybe Finland in the future has no choice. An aging population needs more workers. That's a fact. If you close the borders, who's going to come to do some work for you? Perhaps Finland will just be forced to reassess the situation and be more open minded with certain things. This isn't a criticism to Finland, it's the same in my own country."

4.8.2 Kuinka suomalaisuus näyttäytyy

Haastatteluissa ilmeni, että suomalaisten nähdään voivan uskoa suomalaisuuden menestystarinaa niin vahvasti, että muidenkin oletetaan haluavan tulla suomalaisiksi. Tällöin kuitenkin unohdetaan muiden arvokkaat kokemukset ja se, etteivät kaikki halua olla suomalaisia.

"[So they really want us] to become Finnish, they want that. I think they believe so actually!"
"I don't want to be Finnish! Because it's boring!"
"They're cooking is boring! *Naurua.* And when they saw us at the workplace laughing, [they asked if there's something wrong with us]."

Stereotypisessä suomalaisuudessa nähtiin ei-toivottavia ominaisuuksia. Esimerkiksi suomalaista melankolisuuksia ja varautuneisuutta ei arvostettu. Suomalaisten mielenmaisema nähtiin olevan pohjimmiltaan negatiivinen.

"[In my home country I am seen as] very reserved, not cold but very reserved, but here in Finland, Finns think that I'm super happy. I tell them, see, the difference is that [where I'm from], if you see people with a sour face, like you don't look cheerful, the question they will ask you is 'do you think you're the only person in the world who has problems?'"
"Yes. *Naurua.*"
"But here in Finland it's the opposite."
"It's exactly the same in my country."
"But here in Finland the question is, 'Why are you so happy? Do you think you are better than everybody else?' It's like a totally opposite view of just your face."

Suomalaisille näyttäytyä olevan ominaista myös persoonallisuuden kehuille. Esiintyi tunnetta siitä, että suomalaiset odottavat muiden olevan otettuja Suomesta, suomalaisista järjestelmistä tai jopa heistä itsestään.

"I think everyone, every person, especially Finnish here, they really need you to think they are good. Yes! They really need you to [admire them], or express, or believe, or show your belief they are good."

Perinteisesti suomalaiseksi miellettyä nöryyden ja avuliaisuuden ihannetta vasten koettiin esiintyvän kolkkoutta, kaipuuta toisten ihmisten validoinnille ja jääviyttä nähdä vaivaa toisten kohtaamiseen esimerkiksi kielen osalta, kuten aiemmissa osioissa on ilmennyt.

Kun kielen oppimisen, kulttuurillisen oppimisen ja yhteisöllisten toimintatapojen oppimisen vastuu kasautuu pääasiassa toiselle osapuolelle, voi vaikuttaa epäreilulta, jos maan ja järjestelyjen kritisointiakin pitäisi vielä välttää ja ihaila Suomea.

5. Kooste

Ulkomaalaistaustaiset tekijät näkevät Suomessa asumisessa arvoa. Turvallisuutta, sosiaaliturvaa, tasa-arvoa, lailla turvattuja oikeuksia ja niiden puolustamista arvostetaan. Lisäksi työelämän ja vapaa-ajan suhde sallii oman elämän elämisen. Suomi onkin monelle maahan muuttaneelle koti, ei vain paikka, jossa asua, eikä vain yhteiskunnallinen projekti.

Halu olla osa yhteisöä ja yhteiskunnallisesti hyödyksi onkin kova. Työllistyminen on tässä tärkeä tekijä. Työtä haluttaisiinkin, ja sitä halutaan tehdä. Kyse ei ole vain elannon hankkimisesta, vaan työn tekemiseen yhdistyy kuuluvuuden tunnetta ja sen myötä juurrutaan.

Kieli koetaankin Suomessa erityisen tärkeäksi. Vaikka sanotaan, että Suomessa pärjää englannilla, näyttäytyy arkinen todellisuus ja etenkin työelämä hyvin erilaisena. Työkieli Suomessa on usein suomi. Tämä koetaan hyvänä asiana, sillä työssä suomea myös opitaan parhaiten.


Kielen oppiminen on itsessään haastavaa, mutta ympäristö voi tehdä siitä vielä vaikeampaa, ellei mahdotonta. Työkaverit usein auttavat kielen kanssa, mutta joskus kieltä oppiva suljetaan ulkopuolelle eri tavoin. Murteet, hankalan kielen käyttö, sivuuttaminen ja syrjintä voivat olla tahallisia tai tahattomia, mutta näitä on koettu sekä työkavereiden että esihenkilöiden suunnalta. Jos tilanteita oppia kieltä ei ilmene, kieltä ei myöskään opita.

Sivuuttamista ja syrjintää koetaan myös työpaikan toimintaan, kokouksiin ja suunnitteluun osallistamisessa. Koetaan, että osan voi selittää kielimuurilla, mutta myös esimerkiksi englantia työpaikalla käytettäessä kerrottiin sivuuttamisen kokemuksista. Vaikka pääasiassa ihmisten uskotaan tarkoittavan hyvää, jäävät mikroaggressiot ja epäoikeudenmukainen kohtelu mieleen. Pahimmillaan perehdyttämisen, palautteen antamisen ja tekijän huomioimisen laiminlyönti voi johtaa tekijän kehityksen hiipumiseen, urakehityksen tyrehtymiseen tai työpaikan vaihtamiseen.

Yhteiset odotukset kielitaidon riittämisestä työpaikalla ja esimerkiksi johtajien helppoon lähestyttävyyteen eivät aina vastaa todellisuutta.

Työelämän asettamat työnhakijalle koetaan myös epärealistisina, tarkoituksettomina ja jopa syrjivinä. Esimerkiksi työtä haettaessa painotetaan Suomessa kautta linjan epärealistisia määriä suomen kielen merkitystä jopa tehtävissä, joiden suorittaminen ei kielitaitoa vaatisi. Ongelma tuntuu toistuvalla ja rakenteelliselta.

Kokonaisuudessaan Suomi yhteiskuntana ja suomalaiset ihmiset tuntuvat asettavan runsaasti odotuksia ja vaatimuksia ulkomaalaistaustaisen tekijän harteille. Vastakaikua, toimivaa tukea ja kompromissihalukkuutta kohdataan kuitenkin harvoin. Suomalaiset nähdään sosiaalisestikin vaateliaina, vaiteliaina ja huonoina näkemään viestinnällistä vaivaa. Työyhteisön arkinen tuki voi auttaa työtehtävissä, mutta yhtä lailla arkitoiminnalla voidaan sivuuttaa tekijä. Yhteiskunnallisesti tämä näkyy esimerkiksi vaatimuksissa suomalaiseen



koulutukseen ja osaamiseen, vaikka työn tekemiseen todellisuudessa olemassa oleva osaaminen riittäisi hyvin.

Suomessa on paljon palveluita maahanmuuttajien työllistymisen tueksi, mutta niiden tehokkuus voi jäädä pintapuoliseksi. Työllisyystilanne nähdäänkin ylipäänsä vaikeana. Valitettavasti ulkomaalaistaustaiset hakijat ovat erityisen epäsuotuisassa asemassa työnhaun suhteen. Merkittävää on myös se, että eritoten omaa osaamista ja koulutusta vastaavaa työtä ei saada, vaan tarjolla olevat työtehtävät ovat usein eri alaa kuin osaaminen, heikommin palkattua ja näkymättömämpää. Tähän myös tunnutaan tekijöitä ohjattavan.

Keskusteluissa nostetaan esiin toiveita eritoten kielikynnyksen madaltamiseen rekrytointipäätöksissä. Lisäksi avointa mieltä ja mahdollisuuksien antamista peräänkuulutetaan. Realismia työtehtävien vaativuudessa, eritoten kielen suhteen, tulisi tarkentaa.

Työolojen parantaminen ja tekijöiden työn ja potentiaalin huomioiminen auttaisi tekijöiden pitämisessä. Osaajat kautta linjan arvostavat omaa sinnikkyyttään, osaamistaan ja yritteliäisyyttään, eikä vastoinkäymisten edessä olla valmiita luovuttamaan. Työnantajilla on mahdollisuus hyödyntää tietoa, taitoa ja halukkuutta.

Haasteista huolimatta tulevaisuus nähdään valoisana. Vaikka Suomalainen asenneilmapiiri ja poliittiset suuntaukset vuonna 2024 aiheuttavat huolta, ei tappiomielialalle anneta sijaa. Suomessa halutaan asua, elää ja kasvattaa perheitä. Suomi on maahan muuttaneille koti.

6. Lopuksi

Väestörakenteen muuttuessa maahanmuuttajaperäinen työvoima on aina vain tärkeämmässä osassa. Tekijöiden tuleminen Suomeen ja etenkin heidän pitämisensä ei ole kuitenkaan itsestään selvää. Tekijöiden juurtuminen ensinnäkin Suomeen, toisekseen paikkakunnille, vaatii sitä, että tekijät kokevat olevansa tervetullut osa yhteiskuntaa. Esimerkiksi työllistyminen, osallistaminen ja sosiaaliset suhteet määrittävät tätä juurtumista. On ensiarvoista, onko Suomessa asuvilla hyvä olla ja kokevatko he itsensä tervetulleiksi taustasta riippumatta. Arkista rasismia kohdataan kuitenkin runsaasti. Tätä tekevät näkyväksi runsaat akateemiset tutkimukset ja muut tiedonkeruutoimet, kuten Valtioneuvoston julkaisuihin kuuluva "Kukaan ei synny vihaamaan": Nuorten dialogit rasismista ja syrjinnästä -tutkimus, joka on osaltaan toiminut näidenkin haastattelujen innoittajana.

Hyvät väestösuhteet -hanke on vain yksi aiheeseen tarttuvista toimijoista. Eri organisaatiot ovat heränneet ongelmaan ja toiminta on aktiivista Itä-Suomessakin. Kuten havaitaan, ja mistä jo aktiivinen liikehdintäkin kieli, ongelmia ei ole selätetty. Suomessa esiintyvän syrjinnän, rasismien ja eriarvoisuuden parissa työskentely vaatiikin pitkäjänteistä ja pitkäkestoista, määrätietoista työtä. Korjattavaa näyttäytyy niin rakenteissa kuin asenneilmapiirissäkin.

Paikallisten maahanmuuttajien asioihin tarttuvien yhdistysten toiminta ansaitsee kiitosta. Mikkelin, Kuopion ja Joensuun seutujen monikulttuurisuuteen perehtyneet yhdistykset tekevät päivittäistä, jatkuvaa, arkista työtä tässäkin raportissa esiintyneiden ongelmien eteen ja heidän panoksensa integraatiotyössä on merkittävä. Suuri kiitos tämän raportin tiedonkeruun mahdollistumisesta kuuluukin yhdistyksille.

Yhdistysten suunnalta kuuluva sanoma on selkeä: maahanmuuttajat eivät ole projekteja tai mallinnuksia, vaan oikeita, aitoja ihmisiä, jotka haluavat olla osa yhteiskuntaa, rakentaa Suomea ja antaa osaamisensa Suomen käyttöön. Heitä kohdellaan osina erillisiä ryhmiä, ja tämä kohtelu vaikeuttaa heidän mahdollisuuksiaan näihin aivan samoihin asioihin, mitä suomalaisetkin haluavat: elää, olla, kuulua ja työskennellä.

Liite 1. Raportissa käytettävää termistöä

Raportissa viitataan keskusteluihin ja haastatteluihin osallistuneihin sekä haastateltavina, vastaajina että keskustelijoina. Ilmaukset ovat yhdenvertaisia keskenään.

Raportissa käytetty kieli on pyritty pitämään helposti ymmärrettävänä ja tarkasti rajatun termistön käyttöä on vältetty. Joitain raportissa käytettäviä ilmaisuja tai termistöä avataan alla. Määrittelyyn on käytetty mm. Suomen Punaisen Ristin (SPR) ja Oikeusministeriön sanastoja:

Suomen Punainen Risti

<https://www.punainenristi.fi/tyomme/rasisminvastainen-toiminta/mita-rasismi-on/>

Oikeusministeriö ja yhdenvertaisuussanasto

<https://yhdenvertaisuus.fi/sanasto>

Mikroaggressiot

Mikroaggressio on kommentti tai teko, joka ei välttämättä ole tarkoitukseltaan rasistinen tai syrjivä, mutta se silti vahvistaa tai ylläpitää rasistisia tai muuten syrjiviä stereotyyppioita. Mikroaggressiot aiheuttavat toiseuden ja ulkopuolisuuden tuntemuksia.

Hyvät väestösuhteet

Hyvillä väestösuhteilla² tarkoitetaan sitä, että eri väestöryhmien välillä on positiivista vuorovaikutusta ja ryhmät suhtautuvat toisiinsa kunnioittavasti ja luottaen. Väestöryhmiä ovat esimerkiksi kielelliset, etniset, uskonnolliset ja vamma ryhmät.


Rasismi

Rasistisessa toiminnassa ihmisryhmiä määritellään alempiarvoiseksi erilaisten tekijöiden mukaan, kuten etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Rasismi voi näkyä yksilöiden ja ryhmien välisenä tahallisenä tai tahattomana ennakkoluuloihin ja vierauden pelkoihin perustuvana käytöksenä tai yhteiskunnan rakenteissa olevina syrjivinä käytäntöinä. Rasismi ylläpitää eriarvoisuutta ja vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa.

Syrjintä

Henkilöä kohdellaan huonommin kuin toisia tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Syrjinnän muotoja ovat esimerkiksi välitön eli suora syrjintä, välillinen eli epäsuora syrjintä, ja häirintä. Välittömässä syrjinnässä henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista ilkmän


² <https://oikeusministerio.fi/hyvat-vaestosuhteet>



hyväksyttävää syytä. Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertaisista säännöistä, perusteista tai käytänteistä johtuen joitakuita asetetaan muita epäedullisempaan asemaan.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän alkuperästään, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.





Versiohistoria

5.9.2024	1.0	Julkaisuversio
9.9.2024	1.1	Muokattu johdantoa. Lisätty Euroopan unioni yhteistyökumppaneihin.





HANKE HYVIEN
VÄESTÖSUHTEIDEN
EDISTÄMISEKSI



mimosa

Aitoja kohtaamisia!



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



**Setlementti
Puijola**

SAVCGROW
KEHITYSYHTIÖ



**Euroopan unionin
rahoittama**

YHTEISTYÖSSÄ