

Venäläis-, kurdi- ja somalialaistausten maahanmuuttajien onnistuminen työssä

Minna Toivanen, Ari Väänänen, Auli Airila, Barbara Bergbom & Kirsi Yli-Kaitala

Johdanto

Maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt huomattavasti Suomessa 2000-luvulla. Muuttovoitto ulkomailta on ollut merkittävin Suomen väkilukua kasvattava tekijä viime vuosina. Vuonna 2012 Suomeen muutti ulkomailta yli 31 000 henkeä, mikä on suurin maahan muuttaneiden lukumäärä Suomen itsenäisyyden aikana. Vuonna 2013 Suomessa asui tai työskenteli säännöllisesti yli 300 000 maahanmuuttajataustaista henkilöä – osa pysyvämmiin, osa tilapäisesti. Suurimmat vieraskielisten ryhmät ovat venäjän-, viron- ja somalinkieliset. (Tilastokeskus 2012; 2013.)

Maahanmuuton lisääntyminen näkyy myös työpaikkojen monikulttuuristumisena. Suomen työmarkkinoilla arvioitiin vuonna 2010 olevan noin 130 000 ulkomaa-laistaustaista työntekijää, mikä on noin viisi prosenttia kaikista työllisistä (Sisäasiainministeriö 2010). Tämä tarkoittaa sitä, että yhä useammalla suomalaisella työpaikalla on työntekijöitä eri kulttuureista. Vuonna 2012 lähes 40 prosenttia työssä käyvistä ilmoitti työpaikallaan olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä (Toivanen & Bergbom 2013). Vuonna 2009 vastaava osuus oli noin 30 prosenttia (Väänänen & Toivanen 2010). Kasvu on siis ollut huomattava verrattain lyhyessä ajassa. Tulevaisuudessa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrän odotetaan kasvavan entisestään.

Suurten maahanmuuttajaryhmien työelämäkokemuksista on ollut saatavilla Suomessa tähän saakka varsin niukasti kattaviin aineistoihin pohjautuvaa tietoa. Aiemmat Suomessa toteutetut tutkimukset tästä aiheesta on tehty pääosin laadullisin menetelmin (esim. Pitkänen 2005; Silfver 2010; Sippola 2008; Suutari 2005; Tiilikainen 2008; Trux 2000). Määrällisiä menetelmiä ja rekisteriaineistoa on Suomessa hyödynnetty lähinnä maahanmuuttajien työllistymisen tutkimuksessa (esim. Forsander 2007; Joronen 2003; Sarvimäki 2008). Sen sijaan Suomessa ei ole ollut saatavilla ajantasaista kvantitatiivisiin aineistoihin pohjautuvaa, suurista maahanmuuttajaryhmistä kerättyä tietoa siitä, miten työelämään jo siirtyneet maahanmuuttajat voivat, ja mitkä työhön liittyvät voimavarat mahdollisesti helpottavat työssä onnistumista. Tiedon puutteen lisäksi maahanmuuttajakeskustelua on leimannut ongelmalähtöisyys: on pyritty tunnistamaan riskejä ja epäkohtia maahanmuuttajien työnympäristöistä ja kohtelusta. Julkista keskustelua on puolestaan usein leimannut asetelmallinen monikulttuurisuuden kritiikki tai sen ideologissävytteinen puolustaminen. Monikulttuuristumista on usein käsitelty uhkana vakaudelle ja totuille käytännöille.

Työterveyslaitoksen Maahanmuuttajan onnistuminen työssä – tutkimushankkeessa

(2010–2013) kartoitettiin kolmen keskeisen maahanmuuttajaryhmän tilannetta työelämässä ja työpaikoilla sekä voimavarapainotteisesti että kartoittaen mahdollisia epäkoh-
tia. Siinä selvitettiin laajaa kvantitatiivista aineistoa hyödyntäen miten Suomessa asuvat, työssä käyvät venäläis-, kurdi- ja somalialais-
taustaiset maahanmuuttajat ovat onnistuneet työssään, miten he voivat ja millaisissa työ-
olosuhteissa he työskentelevät. Lisäksi hank-
keessa tunnistettiin työhön liittyviä potenti-
aalaisia onnistumista edesauttavia tekijöitä.
Tässä katsauksessa raportoimme näiden kol-
men ryhmän tilanteesta suomalaisessa työ-
elämässä sekä kerromme keskeisistä työssä
onnistumista tukevista resurssitekijöistä, joi-
ta olemme tutkimuksessamme paikantaneet.
Tulokset on laajemmin julkaistu raporteis-
sa Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten
työ ja terveys Suomessa (Toivanen ym. 2013)
ja Maahanmuuttajan onnistuminen työssä
(Airila ym. 2013).

Erilaisia onnistumisia

Maahanmuuttajien onnistumista työs-
sä ja työelämässä voidaan tutkia erilais-
ten onnistumisindikaattoreiden avulla.
Onnistumisindikaattorit voidaan jakaa Satu
Lähteenmäen (1995) urateoreettista typolo-
giaa soveltaen kolmelle tasolle. Maahanmuut-
tajan onnistumista työssä voidaan tarkas-
tella objektiivisen aseman kautta, esimer-
kiksi sijoittumista ammatillisen hierarkian
eri tasoille tai työsuhteen luonteen pohjalta.
Toiseksi onnistumista kuvaa subjektiivinen
kokemus onnistumisesta. Tällöin tulkinnas-
sa painottuu työntekijän oma kokemus on-
nistumisesta ja hyvinvoinnista, mitä kuva-
vat muun muassa työn ilo ja koettu työkyky.
Kolmannelle tasolle sijoittuu organisatorinen
tulkinta onnistumisesta. Yksittäisen työntekijän
kannalta tämä tarkoittaa esimerkiksi
yhteisön jäsenyyden saamista ja oman paino-
arvon lisääntymistä organisaation jäsenenä.
Esimerkiksi kokemukset oman työyhteis-

sön tärkeydestä itselle sekä hyväksytyksi ja
arvostetuksi tulemisesta työyhteisössä il-
mentävät organisatorisen tason onnistumis-
ta. Tässä katsauksessa valotetaan tutkittujen
ryhmien onnistumista työssä näiden kolmen
ulottuvuuden kautta sekä paikannetaan sub-
jektiivista ja organisatorista onnistumista tu-
kevia resursseja.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat 18–64
-vuotiaat venäläis-, kurdi- ja somalialaistaus-
taiset ensimmäisen sukupolven maahan-
muuttajat kuudesta kaupungista: Helsingistä,
Espoosta, Vantaalta, Turusta, Tampereelta
ja Vaasasta. Tutkimukseen valittiin kolme
maahanmuuttajaryhmää, jotka ovat lähtöi-
sin eri kulttuureista ja maantieteellisiltä alu-
eilta ja joihin kuuluvien henkilöiden ole-
tettiin profiloituvan eri tavalla terveys-,
hyvinvointi- sekä työelämätekijöiden suh-
teen. Venäläistaustaisten syntymävaltio oli
Venäjä tai Neuvostoliitto ja äidinkielenä ve-
näjä tai suomi. Somalialaistaustaisten synty-
mävaltio oli Somalia. Kurditaustaisten synty-
mävaltio oli Irak tai Iran ja äidinkieli kurdi.
Poikkileikkaustutkimukseen osallistui yhteen-
sä 610 työssä käyvää maahanmuuttajaa, joista
miehiä oli 307 (50,3 %) ja naisia 303 (49,7 %).
Hieman yli puolet kaikista työssä käyvistä oli
venäläisiä (n=325), kurditaustaisia oli noin
kolmannes (n=216) ja somalialaistaustaisia
11 prosenttia (n=69). Aineiston keruu toteut-
ettiin vuosina 2010–2012 osana Terveiden ja
hyvinvoinnin laitoksen (THL) koordinoimaa
Maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitut-
kimusta (ks. Castaneda ym. 2012). Terveiden
ja hyvinvoinnin laitos vastasi aineiston keruus-
ta käytännössä.

Hankkeen ensimmäisessä pääjulkaisussa
Maahanmuuttajien työ ja terveys Suomessa
(Toivanen ym. 2013) koko väestöä koske-
vana vertailutietoina käytettiin kansallisia
tutkimuksia, joissa on käytetty samoja tut-
kimuskysymyksiä kuin tässä tutkimukses-

sa. Keskeisimpinä vertailuaineistoina olivat Työterveyslaitoksen Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimus (ks. Perkiö-Mäkelä ym. 2010) ja THL:n Terveys 2011 – tutkimus (ks. Aromaa & Koskinen 2002; Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma 2012). Vertailua tehtäessä tutkimusaineisto rajattiin 20–64-vuotiaisiin, jotta aineiston ikäjakauma olisi yhdenmukainen vertailuaineistona käytettävän Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen kanssa.

Maahanmuuttajien tilannetta työelämässä kuvataan maahanmuuttajaryhmittäin sukupuolen mukaan. Kun verrataan eri ryhmiä keskenään ja koko väestöön, tulokset esitetään yksittäisten muuttajien prosenttijakauksina. Muuttajien perusjakaumista esitetään ikävakioidut tulokset. Määrittelimme 30 henkilöä vähimmäismääräksi, jolla ryhmittäisiä analyyseja tehtiin. Tämän vuoksi somalialaistaustaisten naisten (n = 22) osalta tuloksia ei raportoida. Maahanmuuttajaryhmien ja koko väestön välisiä esiintyvyyseroja tarkasteltiin ikävakioiduilla malleilla. (Ks. Toivanen ym. 2013, erityisesti luku 2.)

Hankkeen toisessa pääjulkaisussa Maahanmuuttajan onnistuminen työssä (Airila ym. 2013) pyrittiin puolestaan paikantamaan onnistumista edesauttavia resursseja työssä. Työssä onnistumisen malleissa käytettiin logistista regressioanalyysiä, jossa laskettiin riskisuhteet ja arvioitiin merkitsevyytasot p-arvojen perusteella. Kaikissa malleissa tarkasteltiin yksittäisten tekijöiden (yksilön sisäinen taso, yksilöiden välinen taso, toiminnallinen taso) yhteyttä tarkastelun kohteena olevaan työssä onnistumista kuvaavaan indikaattoriin (työkyky, työn ilo, koettu työyhteisön hyväksyvä suhtautuminen itsen ja oman työyhteisön tärkeys itselle). Kaikissa malleissa etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja työnantajasektori vakioitiin. (Ks. Airila ym. 2013, erityisesti luku 3.)

Analyyseissa käytettiin painokertoimia, joilla osallistuneita koskevat tulokset muunnettiin vastaamaan mahdollisimman hyvin koko otoksen (osallistuneet + osallistumatta jääneet) tilannetta (ks. tarkemmin Härkänen

2012). Painokertoimen ohella käytettiin äärellisen populaation korjausta, joka huomioi suuren poimintasuhteen vaikutuksen ja tuottaa siten tarkemmat tulokset. Tilastollisina työkaluina käytettiin SAS 9.2 -ohjelmistoa ja Sudaan 10 -ohjelmistoa.

Onnistuvatko venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset maahanmuuttajat työssään?

Onnistuminen objektiivisesta näkökulmasta

Työelämässä eri maahanmuuttajaryhmien toiminta suuntautui erilaisille aloille ja tehtäviin. Venäläistaustaiset miehet työskentelivät erityisesti teollisuuden ja rakentamisen alueella (33 %) ja naiset erilaisissa asiantuntijatehtävissä (43 %) sekä palvelu- ja hoitoammateissa (21 %). Kurdiniaisista monet olivat palveluammateissa, kuten myynti- ja hoitotyössä, kun taas miehistä lähes kolmannes toimi yrittäjinä. Somalialaistaustaiset miehet työskentelivät tavallisimmin kuljetus- ja varastointi- (26 %) sekä terveys- ja sosiaalialalla (20 %). Tällaista etnisesti ja kulttuurisesti spesifiä sijoittumista voi selittää osaltaan erilainen koulutus- ja kielitausta.

Maahanmuuttajat sijoittuvat ammatillisen hierarkian eri tasoille yleensä eri tavoin kuin koko väestö. Kuitenkin erot eri maahanmuuttajaryhmien välillä ovat suuria. Tutkimukseen osallistuneista venäläistaustaisten miesten ja naisten sijoittuminen sosioekonomisen aseman eri luokkiin vastasi pitkälti koko väestön miesten ja naisten tilannetta. Sen sijaan kurditaustaiset miehet ja naiset toimivat selvästi koko väestön miehiä ja naisia harvemmin ylempinä toimihenkilöinä. Kurditaustaisilla naisilla painottui alempien toimihenkilöiden ryhmä muita naisia enemmän, samoin kurditaustaiset miehet toimivat muita miehiä useammin alempina toimihenkilöinä mutta myös yrittäjinä. Myös somalialaistaustaiset miehet työskentelivät usein alemmissa toimihenkilöammateissa. Monella koulutus ja

työtehtävät eivät vastanneetkaan toisiaan. Kaikissa ryhmissä enemmistö (74–95 %) arvioi, että omat tiedot ja taidot riittäisivät tämänhetkistä vaatimpiinkin tehtäviin. (Kuva 1.)

Myös määräaikaiset työsuhteet ja keikka- luonteiset työt olivat kaikissa ryhmissä yleisempiä kuin koko väestöllä. Vakaimpaan asemaan olivat päässeet venäläistaustaiset miehet, joista lähes kolme neljästä (72 %) työskenteli vakituisessa työsuhteessa. Vastaava osuus kurditaustaisilla miehillä oli 57 % ja somalialaistaustaisilla 47 %. Naisilla vakaa työmarkkina-asema oli kaikissa ryhmissä alhaisemmalla tasolla kuin miehillä. (Kuva 2.)

Subjekttiivinen kokemus onnistumisesta

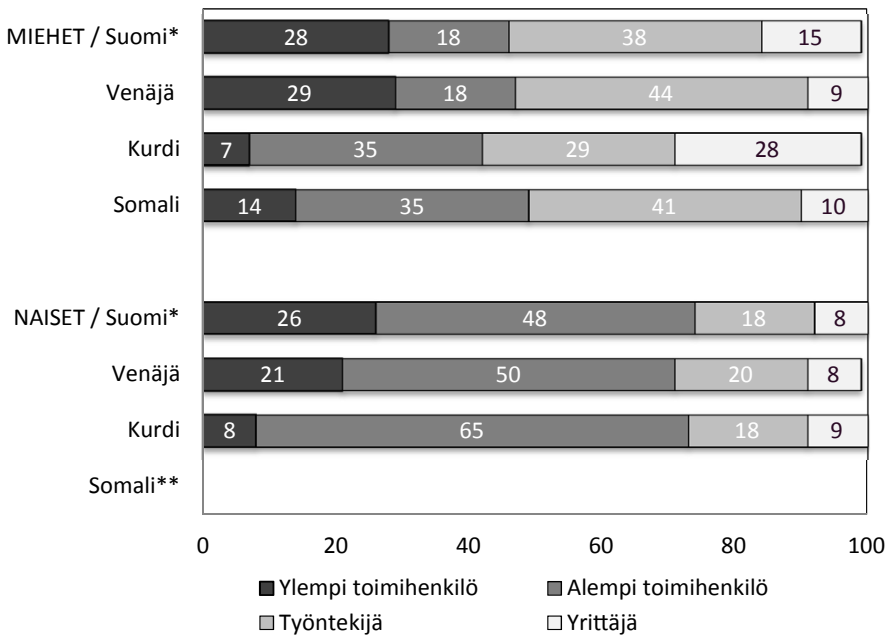
Tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien subjektiiviset kokemukset ja asenteet työelämää kohtaan olivat pääsääntöisesti koko väestöä myönteisempiä. Työ oli hyvin suurelle osalle erittäin tärkeä osa elämää, ja omaan työhön oltiin tyytyväisiä. Tutkituista

ryhmistä etenkin kurdi- ja somalialaistaustaiset olivat innostuneita työssä ja kokivat työn iloa selkeästi koko väestöä enemmän. Venäläistaustaisilla työstä innostumisen kokemukset olivat selvästi vähäisempiä; heidän arvionsa olivat lähimpänä muun työväestön kokemuksia. (Kuva 3.)

Valtaosa tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista arvioi olevansa täysin työkykyinen. Kuitenkin työssä käyvistä venäläis- ja kurditaustaisista naisista huomattavasti harvempi kuin koko väestön naisista arvioi itsensä täysin työkykyiseksi. Myös kurditaustaiset miehet kokivat työkykynsä rajoittuneemmaksi kuin miehet koko väestössä. (Kuva 4.)

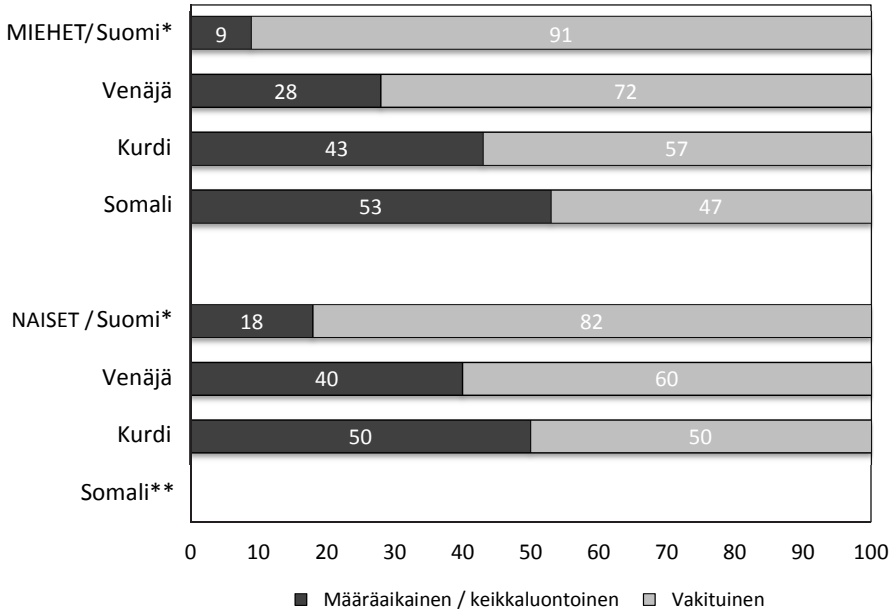
Organisatorinen onnistuminen

Organisatorisesta näkökulmasta tarkasteltuna tutkittujen ryhmien tilanne näytti varsin valoisalta. Tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista yli 80 % koki haluavansa py-



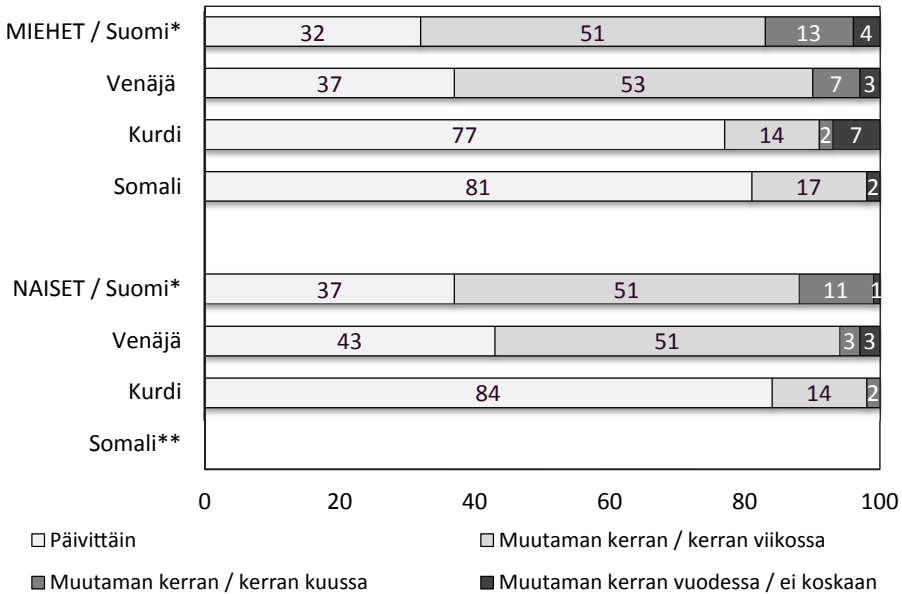
Kuva 1. Sosioekonominen asema, työssä käyvät (%).

* Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni. (Lähde: Toivanen ym. 2013.)



Kuva 2. Työsuhteen luonne, työssä käyvät (%).

* Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni. (Lähde: Toivanen ym. 2013.)



Kuva 3. Innostuminen työssä, työssä käyvät (%).

* Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni. (Lähde: Toivanen ym. 2013.)

syä oman työyhteisönsä jäsenenä. Vahvimmin oman työyhteisönsä jäsenenä halusivat pysyä kurditaustaiset miehet ja naiset. Yli neljä viidestä tutkimukseen osallistuneesta arvioi myös tulleen hyväksytyksi omassa työyhteisössään. Myös näissä arvioissa olivat kurditaustaiset miehet ja naiset muita myönteisempiä. (kuvat 5 ja 6.) Organisatorisen onnistumisen osalta koko väestöä koskevia vertailutietoja ei ollut saatavilla.

Maahanmuuttajien onnistumista tukevat resurssit

Tutkimuksessa selvitettiin myös minkälaiset resurssit voivat tukea maahanmuuttajien subjektiivista ja organisatorista onnistumista: mitkä tekijät ovat yhteydessä maahanmuuttajien hyvään työkykyyn ja työn ilon kokemiseen, ja mitkä tekijät taas liittyvät myönteiseen työyhteisösuhteeseen.

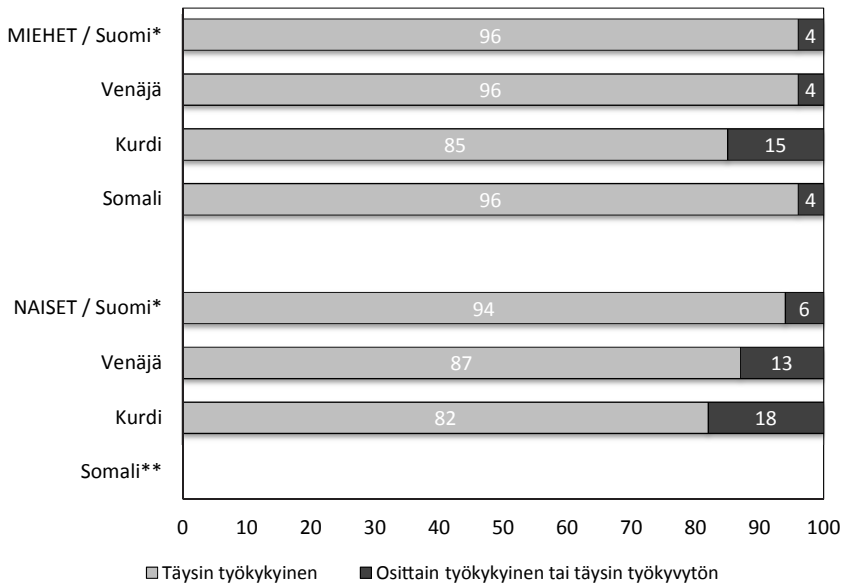
Työyhteisölliset tekijät osoittautuivat erityisen merkittäviksi työssä onnistumista edistäviksi tekijöiksi. Etenkin esimiehen toi-

minnalla, työyhteisön avoimuudella, työtovereilta saatavalla tuella ja perehdyttämislä oli keskeinen merkitys työssä onnistumiselle. Myös maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu työssä pohjusti työssä onnistumista. Työyhteisöllisten tekijöiden merkitys oli siis olennainen senkin jälkeen, kun useat taustatekijät (etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito ja työnantajasektori) oli otettu huomioon.

Toki maahanmuuttaja tarvitsee myös itsestään lähteviä voimavaroja. Yksilön työleen antama arvostus, tasa-arvoinen asennoituminen miesten ja naisten työssäkäyntiin sekä yksilön oma aktiivisuus ja aloitteellisuus olivat myös jossakin määrin maahanmuuttajan työssä onnistumisen rakennuspi-lareita mutta niiden merkitys oli kuitenkin vähäisempi kuin työyhteisöllisten tekijöiden.

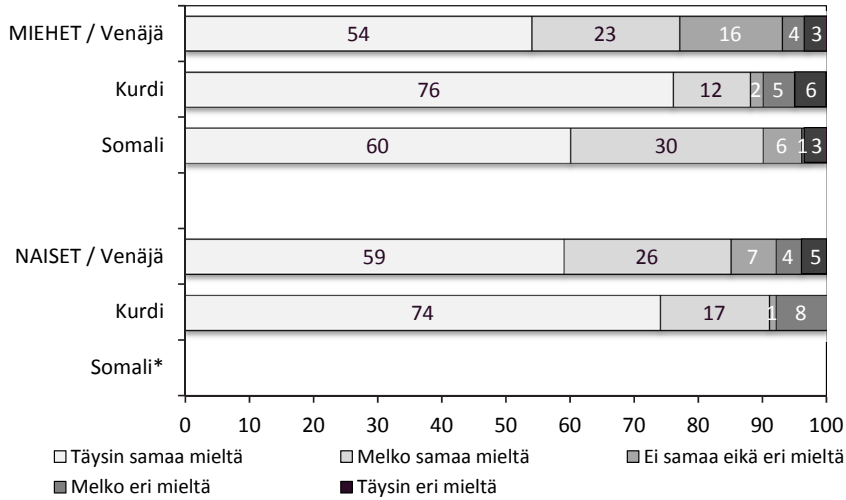
Pohdinta

Maahanmuuttajien onnistuminen työssä, vakaata työura sekä myönteinen kiinnittyminen



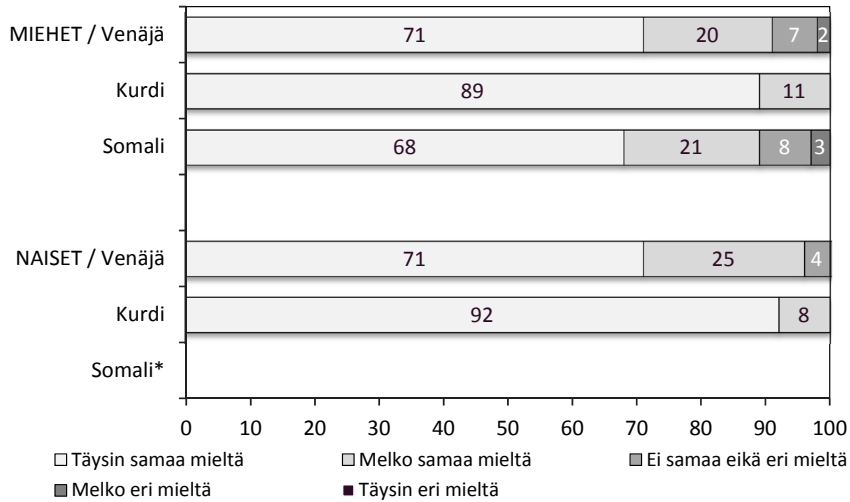
Kuva 4. Koettu työkyky, työssä käyvät (%).

* Terveys 2011. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni. (Lähde: Toivanen ym. 2013.)



Kuva 5. Suhde omaan työyhteisöön: Haluan pysyä oman työyhteisöni jäsenenä, työssä käyvät (%).
* Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni. (Lähde: Toivanen ym. 2013.)

Katsauksia ja keskustelua



Kuva 6. Suhde omaan työyhteisöön: Minut hyväksytään työyhteisössäni, työssä käyvät (%).
* Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni. (Lähde: Toivanen ym. 2013.)

Taulukko 1. Erialaisten voimavaratekijöiden merkitys työssä onnistumisen ulottuvuuksilla¹. Tähdet kuvaavat p-arvoja: * <.05, ** <.01, * <.001. (Lähde: Airila ym. 2013.)**

	Subjekttiivinen näkökulma		Organisatorinen näkökulma	
	Korkea työnilo	Hyvä työkyky	Työyhteisö itselle tärkeä	Hyväksytty työyhteisössä
YKSILÖN SISÄINEN TASO				
– työn merkitys ja arvostus	***	*	*	*
– sukupuolten työnjakoa koskevat asenteet	*			*
YKSILÖIDEN VÄLINEN TASO				
– esimiehen toiminta	***	**	***	***
– työtoverituki	*	*	***	***
– työyhteisön avoimuus	***	**	***	***
– maahanmuuttajien kohtelu	*	*	***	***
– perehdyttäminen	*	**	***	***
TOIMINNALLINEN TASO				
– proaktiivisuus			**	***

¹ Logistiset regressiomallit, vakioitu etninen tausta, sukupuoli, ikä, peruskoulutus, kielitaito, maassaoloaika ja työnantajasektori.

työhön ja työyhteisöön ovat keskeisiä tulevaisuuden haasteita Suomessa. Tähän asti ei ole kuitenkaan ollut saatavilla laajoihin kvantitatiivisiin aineistoihin pohjautuvaa, suurista maahanmuuttajaryhmistä kerättyä tietoa siitä, miten työelämään jo siirtyneet maahanmuuttajat ovat onnistuneet 2010-luvun suomalaisessa työelämässä.

Maahanmuuttajien sijoittumisessa työelämään on havaittu painottumista suoritustasoihin matalapalkkaisiin työtehtäviin (esim. Forsander 2013; Pehkonen 2013). Vuonna 2010 siivoajan, myyjän, rakennustyöntekijän ja tarjoilijan ammatit olivat vieraskielisten yleisimmät ammatit. Näitä kaikkia voidaan pitää tyypillisinä niin sanottuina sisääntuloammattina, jotka eivät välttämättä vastaa maahanmuuttajien koulutusta tai aiempaa työkokemusta. Aikaisemmat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että usein maahanmuuttajien asema työpaikalla on epävaakaampi kuin muiden: määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö ja etenkin naisilla työuran rikkonaisuus ovat olleet yleisiä (Forsander 2007; Sutela 2005). Myös tähän tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat työskentelivät koko väestöä harvemmin ylemmis-

sä toimihenkilöammateissa. Moni myös koki, että oma osaaminen riittäisi sen hetkistä vaativampiinkin tehtäviin. Lisäksi epävakaa työmarkkina-asema leimasi monen kiinnittymistä työelämään – määräaikaiset ja keikkaluontoiset työsuhteet olivat yleisempiä kuin koko väestöllä. Venäläis- ja kurditaustaisten osalta tällaiset työsuhteet olivat varsin samalla tasolla kuin vuonna 2002 toteutetussa Maahanmuuttajien elinolutkimuksessa (Pohjanpää ym. 2003).

Tulokset kertovat maahanmuuttajien sijoittuvan edelleen työmarkkinoilla muuta väestöä useammin heikompiosaisten segmenttiin, jossa työtä leimaa keskimääräistä enemmän epävakaus, heikompi palkkataso ja reaktiivinen suhde työn tarjontaan. Samalla on kuitenkin syytä muistaa, että niin näiden tutkittujen ryhmien sisällä kuin erilaisten maahanmuuttajaryhmien välillä on jyrkkiä eroja työn sisällöissä ja työstä saatavissa palkkioissa. Tutkituista ryhmistä parhaimpaan asemaan olivat päässeet venäläistaustaiset miehet, joiden asema on jo monin paikoin varsin lähellä koko väestön miesten tilannetta. Vaikka siis keskimäärin maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla on hei-

kompi kuin koko väestöllä, on kuitenkin ole-massa maahanmuuttajaryhmiä ja osakulttuureita, joissa työt ovat erittäin kiinnostavia ja työn luontaisetudet korkealla tasolla (ks. myös Katainen 2009).

Subjektiviisen ja organisatorisen työssä onnistumisen osalta tulokset olivat myönteisiä. Tutkituista ryhmistä etenkin kurdi- ja somalialaistaustaiset olivat innostuneita työssä ja kokivat työn iloa selkeästi muuta väestöä useammin. Samoin suhde omaan työyhteisöön oli pääsääntöisesti myönteinen. Suuri enemmistö maahanmuuttajista koki vahvasti haluavansa pysyä työyhteisönsä jäsenenä ja arvioi tulleen hyväksytyksi omassa työyhteisössään. Tämä kertoo omalta osaltaan työssä käyvien maahanmuuttajien sitoutuneisuudesta työyhteisönsä, mikä voi osaltaan heijastua niin maahanmuuttajien omaan työpanokseen kuin laajemmin organisaation menestykseen. Tutkimukseen osallistuneet työssä käyvät maahanmuuttajaryhmät näyttävät näin integroituneen hyvin suomalaisille työpaikoille. Näyttääkin siltä, että maahanmuuttajat kohtaavat työssään paljon hyvää ja heidän kokemuksensa suomalaisesta työelämästä ovat varsin rohkaisevia. Tämän voi nähdä myönteisenä signaalina monille tahoille, esimerkiksi maahanmuuttajien rekrytointia harkitseville.

Kaikkiaan voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien työelämään liittyvät ongelmat koskivat etenkin työn tekemisen reunaehtoja ja objektiivisen onnistumisen ulottuvuutta. Itse työ, työyhteisö ja työpaikan suhteet sen sijaan koettiin varsin myönteisiksi. Tutkituilla maahanmuuttajilla subjektiivinen kokemus työstään

ja työhyvinvoinnistaan oli hyvin myönteinen, samoin organisatorisen onnistumisen taso oli korkealla.

Maahanmuuttajat ovat joukko hyvin eritaustaisia henkilöitä, ja siten heidän aseman- ja toiveensa työelämän ja työpaikkojen suhteen vaihtelevat suuresti. Tässä katsauksessa tarkasteltiin kuitenkin vain kolmen maahanmuuttajaryhmän tilannetta työelämässä eikä tuloksia siten voi yleistää koskemaan kaikkia Suomessa asuvia maahanmuuttajia. Lisäksi on huomioitava, että nämäkin kolme maahanmuuttajaryhmää ovat hyvin heterogeeninen joukko, ja eritaustaisten maahanmuuttajien tilanne voi olla hyvin erilainen (ks. myös Dalgard & Thapa 2007).

Tutkimuksessamme havaittu työyhteisön ja esimiestyön vahva rooli työssä onnistumisessa vahvistaa aiempien tutkimusten tuloksia (esim. Bakker & Leiter 2010; Cieslik 2011; Sparks ym. 2001): työyhteisöllisillä tekijöillä on keskeinen merkitys työntekijän hyvinvoinnille. Tulokset antavat myös osviittaa siitä minne on syytä suuntautua maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden onnistumisen tukemisessa. Osaava ja tasapuolinen johtajuus sekä avoin ja toisia kunnioittava työyhteisöllisyys ovat keskeisessä asemassa, kun yhä useammat työorganisaatiot monikulttuuristuvat ja maahanmuuttajat tulevat keskeisiksi toimijoiksi suomalaisilla työpaikoilla.

Kiitämme Työsuojelurahastoa (hanke 109131) saamastamme tuesta, Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen MaaMu-tutkimusryhmää hyvästä yhteistyöstä ja käyntihaastatteluihin osallistuneita maahanmuuttajia arvokkaasta tiedosta.

Kirjallisuus

- Airila, A., Toivanen, M., Väänänen, A., Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. & Koskinen, A. (2013) Maahanmuuttajan onnistuminen työssä – Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) (2002) Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Helsinki: Kansanterveyslaitos.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. (2010) Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.
- Castaneda, A., Rask, S., Koponen, P., Mölsä, M. & Koskinen, S. (toim.) (2012) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2. uudistettu painos.
- Cieslik, A. (2011) Where do you prefer to work? How the work environment influences return migration decisions from the United Kingdom to Poland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37, 1367–1383.
- Dalgard, O. S. & Thapa, S. B. (2007) Immigration, social integration and mental health in Norway, with focus on gender differences. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 3, 24.
- Forsander, A. (2007) Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomen muuton jälkeen. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 312–334.
- Forsander, A. (2013) Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus. 220–244.
- Härkänen, T. (2012) Otos ja katoanalyysi. Teoksessa A. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen (toim.) (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 61/2012. 2. uudistettu painos. 17–21.
- Joronen, T. (2003) Helsingin ulkomaalaispolitiikan teoria ja käytäntö. Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa. Tutkimuksia 2003:1. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Katainen A. (2009) Ulkomaalainen saa huonompaa palkkaa useimmilla aloilla. *Tieto & Trendit*, 2, 12–15.
- Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) (2012) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Lähteenmäki, S. (1995) ”Mitä kuuluu – kuka käskää?” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1.
- Pehkonen, S. (2013) Palkkaa passin perusteella. *Hyvinvointikatsaus*, 3, 16–20.
- Pitkänen, P. (2005) Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Teoksessa P. Pitkänen (toim.). Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita. 99–110.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L., Kandin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartia, M., Venäläinen, S. & Viluksela, M. (2010) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Taulukkoliipte. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pohjanpää, K., Paananen, S. & Nieminen, M. (2003) Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa. Raportti 1/2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sarvimäki, M. (2008) Assimilation to a welfare state: labor market performance and use of social benefits by immigrants to Finland. VATT-keskustelualoitteita. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Silfver, O. (2010) Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus. 122–146.
- Sippola, A. (2008) Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1, 29–39.
- Sparks, K., Faragher, B. & Cooper, C.L. (2001) Well-being and occupational health in the 21st cen-

- ture workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489–509.
- Sutela, H. (2005) Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa S. Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus. 83–109.
- Suutari, V. (2005) Suomalaisten ja ulkomaalaisten kokemuksia johtamiskulttuureista. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita. 76–87.
- Sisäasiainministeriö (2010) Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman väliarviointi. Sisäasiainministeriö, Maahanmuutto-osasto.
- Tiilikainen, M. (2008) Menestyvät maahanmuuttajanaiset. Väestöntutkimuslaitoksen katsauksia E 33/2008. Helsinki: Väestöliitto.
- Tilastokeskus. (2012). Väestörakennetilasto. [online]. <http://www.stat.fi/til/vaerak/2011/vaerak_2011_2012-03-16_fi.pdf> Luettu 8.5.2012.
- Tilastokeskus (2013) Muuttoliiketilasto. [online]. <http://tilastokeskus.fi/til/muutl/2012/muutl_2012_2013-04-26_tie_001_fi.html?ad=notify> Luettu 30.4.2013.
- Toivanen, M., Väänänen, A. & Airila, A. (toim.) (2013) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuuden ja erot kantaväestöön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Toivanen, M. & Bergbom, B. (2013) Työyhteisöjen monimuotoisuus. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela, & S. Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. 83–90.
- Trux, M.-L. (2000) Monimuotoinen työyhteisö. Teoksessa M.-L. Trux (toim.). Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY. 261–316.
- Väänänen, A. & Toivanen, M. (2010) Maahanmuuttajat työssä. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. 96–99.