



Korkeasti koulutetut maahan muuttaneet naiset työnhakijoina Suomessa

Heidi Lehtovaara

7.10.2021

Tampereen yliopisto, väitöskirjatutkija

Oma esittely

- 2013 Helsingin yliopisto, FM
- 2019 Helsingin yliopisto, FM
- 2019 Koulutuskeskus Salpaus, tuotekehitystyön eat
- 2020 – 2025 Tampereen yliopisto

Tekstejä:

- Lehtovaara, H. (2019) *”Toki mä voin saada töitä.” Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten odotukset ja kokemukset työnhakuprosessista Suomessa.* Pro gradu. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/302974>
- Lehtovaara, H. & Jyrkinen, M. (2021) Skilled Migrant Women´s Experiences of the Job Search Process. *Nordic Journal of Working Life Studies.*
- Lehtovaara, H. & Säppi, J. (2021) Women to Work: Maahan muuttaneet naiset kohti työelämää. *Sukupuolentutkimus-Genusforskning*-lehden teemanumero Pakkomuuton sukupuoli 3/2021.
- Lehtovaara, H. & Namrood, T. (2021) Koronapandemia ja digiloikan opit. Kokemuksia maahan muuttaneiden naisten työllistämishankkeesta julkiselta sektorilta. *Aikuiskasvatus* 2021(4). https://bit.ly/aikuiskasvatus_3_2021



Peruskäsitteistä

- Maahan muuttaneista käytettävä käsitteistö on vaihtelevaa (Partanen 2021).
- *maahan muuttanut*: nuoruus- tai aikuisiällä Suomeen muuttanut henkilö, jonka äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Tilastokeskus (2019) käyttää termiä *ulkomaalaistaustainen* viitatessaan henkilöön, jonka molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. *Vieraskielinen* viittaa henkilöön, jonka rekisteröity äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame.
- *korkeasti koulutettu*: henkilö, jolla on ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto Suomesta tai muualta
- Julkisessa keskustelussa korkeasti koulutetut maahan muuttaneet mielletään usein ensisijaisesti länsimaalaisiksi, korkean sosioekonomisen statuksen omaaviksi (Koskela 2020), jotka muuttavat maahan työperäisen maahanmuuton seurauksena.
- Suomeen muutetaan monista eri syistä, kuten *vapaaehtoisesti* opintojen ja puolison vuoksi (*voluntary migration*). Usein syitä on useampi kuin yksi. *Pakkomuutoksi* (*forced migration*) kutsutaan pakolais- ja turvapaikkastatuksella toteutuvaa muuttoa (Korkiasaari & Söderling 2007). Vuoden 2020 lopussa Suomessa asui vakituisesti 432 847 äidinkieleltään vieraskielistä henkilöä (Tilastokeskus 2021). Suurimmat ryhmät ovat venäjää, viroa ja arabiaa puhuvat.
- Suomeen muuttavien ammatillista sijoittumista kehystävät työmarkkinoiden rakenteet, työvoiman kysyntä ja tarjonta (Haapakorpi 2007, 213) sekä taloudellinen suhdannevaihtelu.
- Yleisesti maahan muuttaneiden työttömyysaste on yli kaksinkertainen valtaväestöön verrattuna (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Työllistymiseen vaikuttavat useat tekijät maahanmuuton ajankohdasta ja-syystä lähtömaahan, kansallisuuteen, koulutukseen sekä ikään (Busk 2016, 60–61).



Maahan muuttaneet naiset työnhakijoina

- Yli 60 % Suomeen muuttavista naisista syynä on parisuhde- tai perhe. Miehet muuttavat Suomeen useammin työn perusteella tai opiskelujen vuoksi (Saukkonen 2018, 29).
- Yleisesti naisten työllisyysaste on sekä maahan muuttaneita miehiä että Suomessa syntyneitä naisia ja miehiä alhaisempi (Forsander 2013, Larja & Sutela 2015b, Saukkonen 2016). Muissa Euroopan maissa on vastaava tilanne.
- Työllistymiseen vaikuttavat useat tekijät, kuten muuttoajankohta, lähtömaa, koulutus ja työkokemus, ikä, sukupuoli sekä parisuhde- ja lapsiluku.
- Metropolialueella naisilla on useammin korkea-asteen koulutus kuin miehillä syntymämaasta riippumatta (Kyhä, 2019).
- Vaikka Suomeen muuttavat naiset ovat maahan muuttaneita miehiä koulutetumpia (Larja 2019), on heidän työllisyysasteensa alhainen verrattuna sekä maahan muuttaneisiin miehiin että maahan muuttaneisiin naisiin muissa Pohjoismaissa (Kurronen 2021). Tähän vaikuttaa osin maiden erilainen väestörakenne sekä Suomen osalta hitaampi pääsy työvoimapalveluihin (Larja 2019).
- Avioliitolla sekä lasten lukumäärällä on merkitystä työllistymisen näkökulmasta, ja naisten kohdalla naimattomuus ja lapsettomuus ovat tärkeitä työuraa edistäviä tekijöitä (ks. esim. Van Hove ym. 2019, 17).
- Naiset kohtaavat Suomessa sukupuolittuneet työmarkkinat Suomen kuuluessa Latvian, Slovakian ja Viron kanssa EU-maiden vahvimmin segregoituneisiin maihin (Wrede 2010, 18).
- Vaikeimmin työllistyvien ryhmään kuuluvat kulttuurisesti ja kielellisesti kaukaisimmista maista ja/tai pakolaisstatuksella muuttaneet naiset. Entisessä kotimaassa koetut traumaattiset tapahtumat voivat pitkään vaikuttaa toimintakykyyn ja kotoutumiseen ja sen myötä työllistymiseen (Castaneda ym. 2015).

Julkaisuja ja toimenpiteitä

- **EVA:n raportti:**
<https://www.eva.fi/blog/2021/02/09/maahanmuuttajanaisten-heikko-tyollisyys-heijastuu-myos-toisen-polven-parjaamiseen/>
- **Helsingin Sanomat:**
<https://www.hs.fi/talous/art-2000008220310.html?share=65699f7a783afd2d9e7fd5996add3c4b>
- **YLE:** <https://yle.fi/uutiset/3-11742982>
- **Tasa-arvoasiain neuvottelukunta:**
<https://tane.fi/-/tuplamaisterikin-kohtaa-tyollistymisen-esteita>
- **International House Helsinki:**
<https://ihhelsinki.fi/>
- **Spouse Program:**
<https://spouseprogram.fi/>
- **SIMHE:**
<https://www.metropolia.fi/fi/asiakastyot-ja-palvelut/simhe-palvelut-maahanmuuttajille>
- **Mentorointia:**
<https://www.vaestoliitto.fi/maahanmuuttajat/tyoelama-ja-maahanmuuttajat/womento-mentorointi/>



Tutkimuksen aineisto

- **Haastateltavat:** 12 Suomeen muuttanutta korkeasti koulutettua naista (suomalaisen koulutusjärjestelmän mukainen ammattikorkeakoulututkinto, alempi tai ylempi yliopistotutkinto)
- **Haastattelujen toteutus:** 2016–2018
- **Lisätietoa haastateltavista:**
 - 11 eri lähtömaata (Eurooppa 5/12)
 - muuttosyyt: 10/12 kohdalla muutto perustui vapaaehtoisuuteen
 - heterogeeniset koulutus- ja ammattitaustat
 - äidinkieli muu kuin suomi, ruotsi tai saame
 - kotoutumisen kieleksi valittu suomi
 - kielitaito: kolmesta neljään kieltä (8/12)
- **Tilanne haastatteluhetkellä:** suurin osa (10/12) oli mukana työelämässä
- **Suurin osa haastatteluista toteutettiin suomeksi.**



Tutkimuksen tavoite ja toteutus

- Tavoitteena on tarkastella korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten odotuksia ja kokemuksia työnhakuprosesseihin liittyen sekä työnhakuvaiheessa koettua syrjintää ja rasismia sekä niihin reagoimisen strategioita.
- Kyseessä on **laadullinen tapaustutkimus**. Tutkimuskohteen ollessa kokemukset puhutaan **fenomenologiasta**, jolloin tutkimuksen tavoitteena on luoda kokonaiskuvaa tutkittavasta ilmiöstä (Laine 2010, 28–31, 43–44).
- Tutkimusalat: **maahanmuuttotutkimus, sukupuolentutkimus, työelämä tutkimus, syrjintätutkimus**
- **Näkökulma**: Maahan muuttaneiden työnhakukokemusten analyysi edellyttää kontekstitietoista lähestymistapaa, joka ottaa huomioon erilaisten sosiaalisten jakojen yhteen kietoutumisen ja epätasa-arvon monipohjaisuuden. Tästä syystä käytän **intersektionaalisuuden käsitettä** hahmottamaan sitä, miten erilaiset risteävät erot kuten sukupuoli ja etninen tausta yhdessä vaikuttavat aineiston haastateltavien kokemuksiin (ks. intersektionaalisuudesta esim. Crenshaw 1989, McCall 2005).



Syrjinnästä

- Suomen lainsäädännössä (Suomen perustuslaki; Tasa-arvolaki; Työsopimuslaki; Yhdenvertaisuuslaki) määritellään työelämässä kielletyt syrjintäperusteet.
- Tästä huolimatta syrjintä hidastaa maahan muuttaneiden työnhakua (Aalto ym. 2010; Ahmad 2019; Kanninen & Virkola 2021; Larja ym. 2012; Liebkind ym. 2016; Jasinskaja-Lahti ym. 2002).
- Sitä kohtaavat eniten Lähi-Idästä ja Afrikasta muuttavat (Könönen & Himanen 2019).
- Syrjintää – henkilön tai ryhmän eriarvoista kohtelua tai erilaiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää syytä – kohdistuu myös Suomessa syntyneisiin, esimerkiksi afrosuomalaisiin, romaneihin ja saamelaisiin.
- Syrjintä ja rasismi ovat moniulotteisia ilmiöitä, jotka ulottuvat arjen kohtaamisista työmarkkinoille (Seikkula & Keskinen 2021, 13–19).



Syrjinnän eri muotoja

- Maahan muuttaneet kohtaavat syrjintää, rasismia ja rodullistamista **jo ennen varsinaisen työnhakuprosessin** käynnistymistä kuten koulutukseen ja työelämään ohjaamisen vaiheessa (esim. Kurki 2018, Ahmad 2019).
- Rekrytointivaiheessa kohdattu syrjintä voi olla **välitöntä**, jolloin henkilöä kohdellaan syrjivän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin toista vastaavassa tilanteessa olevaa.
- **Välillisessä syrjinnässä** tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa henkilön joutumiseen syrjivän syyn perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden.
- **Moniperusteista syrjintää** eli syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai useamman eri ominaisuuden perusteella voi olla vaikeampi tunnistaa (Oikeusministeriö 2019).
 - *Näkyvään vähemmistöön (visible minorities)* kuuluvien (esimerkiksi afrikkalaistaustaisten) tiedetään kohtaavan moniperusteista syrjintää muita todennäköisemmin. Näkyvä merkki kuulumisesta uskonnolliseen ryhmään lisää syrjintäkokemuksia sekä naisilla että miehillä (FRA 2011, 2017).
 - Moniperusteisesta syrjintää kuvataan myös moninkertaisen, kumulatiivisen ja risteävän syrjinnän käsitteiden avulla.
- **Moninkertaiseksi syrjinnäksi** kutsutaan tilannetta, jossa henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla. Kumulatiivisessa syrjinnässä yksilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella. Risteävässä syrjinnässä eri perusteet risteävät ja läpileikkaavat toisensa ja siten yhdessä muodostavat erityisen syrjintäperusteen (Oikeusministeriö 2019, 4).



Työnhakuvaihe ja rekrytointiprosessi

- Rekrytointiprosessin avulla pyritään löytämään parhaiten soveltuva työntekijä avoimna olevaan tehtävään (Sangeetha 2010, 93).
- Rekrytointi voi olla sisäistä tai ulkoista ja rekrytointiprosessin kesto ja toteutustapa vaihdella.
- Rekrytointikanavilla sekä työpaikkailmoituksella on vaikutusta hakijoiden tavoittamiseen ja määriin.
- Hakuajan päätyttyä tai sen aikana hakijoita vertaillaan keskenään ja soveltuvimmiksi katsotut hakijat kutsutaan haastatteluun (Holm 2012, 243–245).



Kehen rekrytointisyrjintä kohdistuu?

- Yleisesti naisilla on enemmän työhönottoon liittyviä syrjintäkokemuksia (Pietiläinen ym. 2016, 52). Naiset kokevat syrjintää erityisesti hakiessaan korkean statuksen työpaikkoihin (Riach & Rich 2002).
- Sukupuoleen kohdistuva rekrytointisyrjintä on myös alakohtaista – naisia syrjitään miesvaltaisiin tehtäviin ja miehiä naisvaltaisiin tehtäviin hakiessa.
- Syrjinnän ja rasismien ilmenemismuotojen tutkiminen on tärkeää, koska syrjinnällä ja rasismilla on vakavia seurauksia yksilön hyvinvoinnille ja työurien käynnistymiselle sekä pituudelle (Polan Roman ym. 2016; Pietiläinen ym. 2018; Rask ym. 2018).



Miten ja milloin syrjintää voi ilmetä?

- työelämään ja koulutukseen ohjaamisen vaiheessa
 - Case: Korkeasti koulutettua maahan muuttanutta naista ohjataan siivous- ja hoiva-alalle koulutukseen / töihin riippumatta henkilön koulutuksesta, osaamisesta, työkokemuksesta ja motivaatiosta (myös Kurki 2018; Könönen & Himanen 2019)
 - Työelämään ohjaamisen vaiheessa toteutuva syrjivä kohtelu on usein tahatonta. Motiivina voi toimia hyvä tarkoitus auttaa työtöntä työnhakijaa löytämään töitä työvoimapula-alalta. Lähihoitajan työ on arvokasta ja tärkeää, mutta mikäli työnhakijoita ohjataan alalle siksi, että heidän ajatellaan soveltuvan hoivatyöhön maahan muuttaneina naisina, uskontonsa tai kulttuurinsa vuoksi, muodostuu se ongelmalliseksi (Kurki 2018).



- haastatteluun kutsumisen vaiheessa
- Suomessa Ahmadin (2019) kenttäkoe osoitti, että maahanmuuttajataustaiset hakijat saavat kutsuja työhaastatteluihin merkittävästi Suomessa syntyneitä vähemmän, vaikka heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa (kuten ikä, koulutus, työkokemus ja ammatillinen tutkinto) olivat täysin samat.
- Tutkimus osoitti myös **etnisen hierarkian** yleisyyden – työnantajat ovat ennakkoluuloisempia Euroopan ulkopuolelta muuttaneita kohtaan. Maahanmuuttotaustan ja sukupuolen osalta tutkimusta tarvitaan lisää.



työhaastatteluvaiheessa

- **Case:** haastattelija puhuu ryhmähaastattelutilanteessa maahan muuttaneen työnhakijan ”ohi”
- **Case:** haastattelussa kysytään epäolennaisia kysymyksiä, esimerkiksi liittyen työnhakijan taustaan, vanhemmuuden ja työelämän yhdistämiseen, pukeutumiseen tai uskontoon liittyen
- **Case:** työhaastattelussa testataan työnhakijan suomen kieltä, vaikka työpaikkailmoituksessa on ollut maininta englannin kielisestä työyhteisöstä



Syrjintään reagointi

- Rekrytointivaiheen syrjintää on vaikeaa tutkia ja erittäin vaikeaa osoittaa toteen.
- Syrjintää tässä vaiheessa kohdanneet eivät yleensä raportoi kokemuksistaan (esim. Yhdenvertaisuusvaltuutettu).
- Valituksen voidaan ajatella olevan hyödytön, johtavan oman aseman vaikeutumiseen työnhakijana tai estävän oleskeluluvan saamisen (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 46–47).
- Syrjinnästä puhuminen, sen ilmenemismuotojen tunnistaminen ja tilanteiden käsittely on kuitenkin tärkeää, koska syrjintä ja rasismi aiheuttavat uhkaa yksilön hyvinvoinnille ja psyykkiselle eheydelle (Polanco-Roman ym. 2016; Rask ym. 2018).



Miten rekrytointivaiheen syrjintää voi ehkäistä?

- Syrjintä voi olla tahatonta (erityisesti koulutukseen ja työelämään ohjaamisen vaiheessa).
- Syrjintää voi pyrkiä ehkäisemään henkilöstön – johdon, HR-asiantuntijoiden ja rekrytoivien esihenkilöiden – yhdenvertaisuusosaamista lisäämällä (myös Steel & Jyrkinen 2017; TEM 2016).
- Syrjinnänvastaisista interventioista – kuten rekrytointimenetelmien uudistamisesta on saatu alustavasti myönteisiä tuloksia:
 - **Työpaikkailmoituksen** voi julkaista monikielisesti ja laajentaa ilmoittelua perinteisiä kanavia laajemmalle.
 - Myös **työhaastattelut** voi toteuttaa monikielisesti (Bergbom & Yli-Kaitala 2021).
 - Paljon julkisuudessa esillä olleesta **anonyymista rekrytoinnista** on saatu toistuvasti ristiriitaisia tuloksia (Behaghel ym. 2015; Kanninen & Virkola 2021).



Lisätietoa monimuotoisesta rekrytoinnista

- Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: *Moninaisesti parempi* -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia:
<https://www.julkari.fi/handle/10024/142575>
- Blogeja mm.
 - <https://kotoutuminen.fi/blogi/-/blogs/rekrytoimme-moninaisuutta>
 - <https://www.ttl.fi/blogi/kohti-syrjimattomia-rekrytointikaytantoja/>
 - <https://www.tuni.fi/alustalehti/2021/06/02/miksi-anonyymia-rekrytointia-tarvitaan/>



Kiitos!

- sähköposti: heidilehtovaara@tuni.fi
- LinkedIn: heidilehtovaara
- Twitter: heidilehtovaara



Turvapaikan saaneiden työllistymistä parannetaan oppisopimuksin ja työssä oppimisella.

Töihin sujuvammin

TEKSTI JA KUVA PÄIVI ARVONEN

TURVAPAINKAAN haaveien merkittävä lisäys parissa vuodessa on haastanut tarpeen kehittää tapoja turvapaikan saaneiden sujuvaan työllistymiseen.

"Tärkeää ja muuten maahanmuuttajataustaisen työllistymisongelmana ei ole kysyä siitä, etteikö olisi kiinnostunut työtehtävistä, vaan tarvitaan konkreettisia malleja ja työissä oppimisen avulla. Lehtovaaralla on lähes vuosikymmenen kokemus maahanmuuttajataustaisien parissa työskentelemisestä.

"Kaikki maahan muuttajilla on vankka ammattitaito ja pitkä työkokemus, bruno on paljon potentiaalia", Lehtovaara sanoo.

HANKKEEN kärkijajajana on maahan muuttaneiden aiemmin koulutuksen, työkokemuksen ja muun osaamisen hyödyntäminen. Kahteen pää-

ryhmittiin valittiin 30 turvapaikan saanutta maahanmuuttajaa. Suurin osa heistä on naisia.

Toisen ryhmän osallistajat valmistautuvat lähihoitajan opinonohjelmassa ja työpaikoilla, toisen ryhmän osallistajat oppisivalmuksista, tietoteknisistä taitoista ja suomen kielestä.

Hakijista oli paljon esittänyt kysymyksiä työllistymisestä. Myös työnantajat olivat kiinnostuneita.

"Oli helppoa löytää työpaikka 15 ryhmäläiselle yksittäistä hoiva- ja päiväkodista. Kaikkialla, minne soitin, oltiin kiinnostuneita", kertoo pilotinjakoon hoiteyhteyttä opettaja.

HANKETTA johtava Lehtovaara painottaa konkreettisten esimerkkien tärkeyttä koulutuksessa.

"Olemme huomanneet, että pelkien infotilaisuuksien pitäminen ei riitä, vaan tarvitaan konkreettisia malleja ja esimerkiksi omistuneita työllistymisratkaisuja. Myös kouluttaminen on tärkeää, samoin kaikkien osapuolien tärkeitä kunnostamiseksi", sanoo Lehtovaara.

Hanke tekee yhteistyötä eri kansalaisjärjestöjen ja verkostojen kanssa. Koordinointivastuu on Stadin aikuiskoulutus Työelämä- ja oppisopimuspäivillä. Helsinkiin kansainvälinen liikkuvuus-

sa ovat mukana Keski-Uudenmaan koulutus- ja työllistämisyhteistyö Kevä, Vantaan ammattiopeisto Vario ja Itä-Uudenmaan koulutus- ja työllistämisyhteistyö. Hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

Hanke löytyy Facebookista nimellä MAHAHAAVANKA ja Twitteristä hashtagillä #MAHATAVA.

Hankkeen tapahtumia

- 4.10. ammattituntit (Hattulantie 1)
- 11.10. Foodfest for Refugees Women -jalkapalloa pelokivimäiselle MONALISUKU ry:n kanssa (MS-areena)
- 6.-10.11. Mikroyrittäjyyshälykko (Työry-Helsinki, Esi-talo 1)
- 11.11. Hankkeen päätöseminaari (Työllisyyssuokatu 23)

Tapahtumiin tulee ilmoittautus etukäteen, tietoa saa Facebook-sivulta "MAHATAVA-hanke" ja osoitteesta heidi.lehtovaara@tuni.fi.