

Puhetta ulkomaalaisista satakuntalaisissa pk-yrityksissä

Eila Minkkinen

Liiketoiminta ja kulttuuri

Satakunnan ammattikorkeakoulu

In the past twenty years, cultural and ethnic minorities have become common in the Finnish society and working life. This is also manifested in the increased discussions on multiculturalism and immigration. This paper focuses on the discourse on foreign workers in the context of small and medium-sized enterprises in Western Finland. The data was collected in 30 enterprises, in which people working in human resources were interviewed. The ways of speaking about foreign workers and jobseekers were identified by using qualitative analysis. A special focus was given to the following questions: Who is a foreigner and what are the factors indicating foreign or Finnish identity. The analysis revealed that being foreign in the workplace context is strongly connected to the Finnish language skills. Cultural aspects seem to be significant in so far they refer to working practices and workplace culture (“third culture”).

Avainsanat: monikulttuurinen, ulkomaalaiset, toiseus, työpaikat

1 Tausta ja tavoitteet

Kulttuuristen ja etnisten vähemmistöjen määrä on lisääntynyt Suomessa ja suomalaisessa työelämässä viime vuosikymmeninä. Se on lisännyt myös keskustelua ulkomaalaisista, monikulttuurisuudesta ja maahanmuutosta; keskusteluun osallistuvat tavalliset kansalaiset, toimittajat, päätöksentekijät, tutkijat. Monikulttuurisuus ja erityisesti sen tukeminen tulevat esille myös erilaisissa poliittisissa lausunnoissa sekä korkeakoulujen ja elinkeinoelämän eri tahojen ohjelmissa (esim. EK 2010; Opetusministeriö 2009).

Myös monikulttuurisuuteen liittyviä käsitteitä on monia ja se, mitä niillä tarkoitetaan ja ymmärretään, vaihtelee.¹ Tämä johtuu osittain siitä, että käsitteet ovat melko uusia suomalaisessa keskustelussa ja kuten Huttunen, Löytty ja Rastas (2005: 16) toteavat, ovat nekin tavallaan maahanmuuttajia suomalaisessa keskustelussa. Se, miten ulkomaalaisista ja monikulttuurisuudesta puhutaan ja mitä käsitteitä käytetään, vaikuttaa meihin ja ohjaa havaintojamme ja toimintaamme sekä myös sitä, miten ymmärrämme suomalaisuuden (Huttunen ym. 2005: 17, 19).

¹ Monikulttuurisuuteen liittyvistä käsitteistä ks. Rastas, Huttunen & Löytty 2005.

Tässä artikkelissa tarkastellaan monikulttuurisuutta suomalaisessa työelämässä. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti suomalaisuuteen ja ulkomaalaisuuteen liittyvät käsitteet ja niiden määrittelyt pk-yritysten henkilöstöhallinnosta vastaavien haastattelupuheessa.² Keskeisiä kysymyksiä ovat: Miten ulkomaalaisista puhutaan, miten ulkomaalaisuus määritellään suhteessa suomalaisuuteen ja mitä ominaisuuksia eri käsitteisiin ja puhetapoihin liitetään?

2 Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto koostuu 30 teemahaastattelusta. Haastatellut henkilöt edustavat satakuntalaisia pk-yrityksiä ja vastaavat omissa yrityksissään henkilöstöhallinnosta ja rekrytoinnista. Haastattelijat käyttivät sanaa *ulkomaalainen*, koska se on yleinen puhemiehen termi ja käsitetään merkityksessä *ulkomaalaistaustainen*, joka voi olla ulkomaan kansalainen, 1. polven maahanmuuttaja tai hänen jälkeläisensä (vrt. Pitkänen 2006: 19; Söderqvist 2005: 20). Sananvalinnalla pyrittiin neutraaliin ilmaisuun, koska esimerkiksi sana *maahanmuuttaja* liitetään arkipuheessa usein lähinnä pakolaisiin. Haastateltavilla oli näin mahdollisuus tarttua niihin ulkomaalaisuutta kuvaaviin käsitteisiin, jotka he omasta näkökulmastaan kulloinkin näkivät sopiviksi.

Aineisto on analysoitu diskursiivisella otteella. Koko tutkimusaineiston alustava järjestäminen tuotti ilmiöitä ja teemoja, joista tarkemman analyysin kohteeksi otettiin ulkomaalaisen määrittely ja siihen liittyvät puhutavat yksittäisten lausumien ja ilmausten tasolla. Aineistosta tehtyjä havaintoja koeteltiin suhteessa kuhunkin haastatteluun sekä koko aineistoon. Haastateltavien puhutavat tekevät ymmärrettäväksi heidän suhtautumistaan ja asenteitaan, mutta myös heidän tekojaan ja toimintaansa liittyen ulkomaalaisiin työntekijöihin ja -hakijoihin. (Alasuutari 2006; Jokinen, Juhila & Suoninen 1993; Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010.)

² Haastatteluaineisto on kerätty tutkimushankkeessa ”Satakunnan elinkeinoelämä monikulttuurisuuden kohtaajana”. Hankkeen tavoitteena on tuottaa tutkimustietoa satakuntalaisten pk-yritysten suhtautumisesta monikulttuurisuuteen; yritysten tiedoista, käsityksistä, asenteista ja toiveista liittyen ulkomaalaisiin työntekijöihin ja harjoittelijoihin sekä valmiuksista palkata heitä. Tutkimusaineisto on kerätty vuoden 2010 aikana.

Analyysin tuloksia koetellaan ja vertaillaan myös suhteessa kielenkäytön monikerroksiin kontekstiin, sillä se vaikuttaa merkitysten muodostumiseen sekä niiden tulkitsemiseen (Pietikäinen & Mäntynen 2009: 29–30). Tässä artikkelissa analysoidut keskustelut ovat haastattelutilanteita, joissa tutkituilla henkilöillä on tilanteen luoma haastateltavien rooli. Haastateltavat puhuvat myös omissa asiantuntijaroleissaan, omien instituutioidensa edustajina, jolloin heidän kielenkäyttönsä heijastelee ja määrittelee heidän ja heidän edustamiensa yritysten periaatteita ja toimintatapoja ja tekee niitä ymmärrettäviksi. Lisäksi haastateltavien kielenkäyttöä on tarkasteltava laajemmassa yhteiskunnallisessa toimintaympäristössä, jossa käydään julkista keskustelua mm. eläköitymisestä, työvoiman riittävydestä ja työperäisen maahanmuuton tarpeesta, ulkomaalaispolitiikasta, kansainvälistymisestä ja lamasta. Haastateltavat liikkuvat näiden eri kontekstien ja roolinsa välillä ja tuovat sen myös eksplisiittisesti esiin kielenkäytössään.

3 Tulokset

Tässä artikkelissa ulkomaalaisuuden määrittelyä tarkastellaan ”toiseuden” käsitteen avulla, joka Löytyn (2005: 162) mukaan ilmaisee vierautta, poikkeavuutta, eroavuutta, muukalaisuutta ja vastakohtaisuutta ja liittyy samalla valtasuhteisiin. Toiseus lähtee siis liikkeelle siitä, että suomalainen kantaväestö, joka edustaa tyypillisiä suomalaisuuteen liittyviä piirteitä, on erilaista kuin maahanmuuttajaväestö. Eroavuus ei kuitenkaan määrity neutraalisti, vaan maahanmuuttajia ja heidän kulttuuriaan pidetään vähempiarvoisina. Analyysissä tarkastellaan erityisesti sitä, millaisia piirteitä ja määrittelyjä toiseuteen liitetään.

3.1 Joku muu kuin suomalainen

Esimerkissä (1) haastateltava käyttää ilmausta *joku muu* viittaamassa ulkomaalaisiin. Esimerkki ilmaisee selvästi toiseuden käsitteeseen liittyvän valtasuhteen; joku muu kuin suomalainen on pakon sanelema vaihtoehto (*pakkorako, pakko ottaa*), jota ei oikeastaan haluta. Haastateltava ei kuitenkaan määrittele tarkemmin, kuka *joku muu* on:

- (1) H3: Niin ja se voi olla pieni *pakkorako*, että jos sulla ei ole tieto-taitoa Suomessa, ni sun on *pakko ottaa joku muu*.

Seuraavan esimerkin haastateltava määrittelee ulkomaalaisuuden suomalaisuuden kautta, mutta hänkään ei liitä suomalaisuuteen mitään kriteereitä:

- (2) OH16: Jos semmonen rekrytointi tulis niin mitään estettä että olis *joku muu kuin suomalainen*, niin ei oo minun mielestä että se asiantuntemus ratkaisee. Ja jos hakijana on *ulkomaalaistaustaisia* niin ne käsitellään varmaan ihan samalla tavalla kuin muutkin.

Esimerkin (2) haastateltava ikään kuin välttelee aluksi ulkomaalaisuuteen liittyviä käsitteitä. Haastateltava korostaa siitä, että vaikka hakijana olisi *joku muu kuin suomalainen*, niin asiantuntijuus ratkaisee valinnan. Haastateltava siirtyy tämän jälkeen käyttämään ilmaisua *ulkomaalaistaustainen* ja tuo samalla uudestaan esille tasa-arvoisen kohtelun. Itse haastattelukonteksti ja tutkimuksessa mukana olo voi aiheuttaa haastateltavassa varovaisuutta ja harkintaa sananvalinnoissa; suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan kuuluu käsitys tasa-arvoisesta kohtelusta, johon esimerkiksi rasismi ei kuulu (vrt. Rastas 2005: 92–93). Asiantuntemuksen korostaminen taas irrottaa keskustelun piirteistä, jotka voidaan liittää työnhakijan syntymämaahan tai kulttuuriin.

3.2 Kieli

Usein yksilöiden ajatellaan kuuluvan johonkin kulttuuriin tai sosiaaliseen ryhmään, joka on homogeeninen. Tällaiset ryhmät sisältävät kuitenkin myös alakulttuureja, jotka voivat muodostua esimerkiksi sosioekonomisen aseman, uskonnon tai kielen perusteella. Suomessa monikulttuurisuus liitetään yleisesti suppeasti maahanmuuttoon ja suomalaisuudelle vieraisiin etnisiin ryhmiin, jolloin yksilöihin liittyvät ulottuvuudet jätetään huomioimatta. (Hammar-Suutari 2009: 215–216; Verma 2005: 55). Tutkitussa aineistossa ulkomaalaisuutta ei kuitenkaan nähty pelkästään ryhmäominaisuutena. Ulkomalaisen määrittelyissä korostui usein se, että ulkomaalaisuus ei ole etnisiin tai kielellisiin ryhmiin liittyvä määrittely, vaan se ratkaistaan jokaisen kohdalla erikseen. Se on *henkilökysymys*, kuten seuraavan esimerkin haastateltava asian ilmaisee:

- (3) OH10: *henkilökysymys*, toisista ei ehkä ollenkaan enää huomaakaan ja *toisilla ei se kieli vaan sillä tavoin taivu*

Haastateltavan kanssa oli juuri puhuttu siitä, onko esimerkiksi 20 vuotta Suomessa asunut ulkomaalaistaustainen vielä ulkomaalainen. Haastateltavan ilmaisu *toisilla ei se kieli vaan sillä tavoin taivu* ilmaisee selvästi, että suomenkielen taito on juuri se henkilökohtainen ominaisuus, joka ratkaisee kuulumiseen ”meihin” tai ”toisiin”.

Kielestä puhuminen ulkomaalaisuutta määrittelevänä tekijänä on usein ongelmapuhetta:

- (4) OH1: Ulkomaalainen työntekijä on sellainen, joka mun mielestä, siis hän tota, hän tulee tänne jostakin muualta ja tyypillisesti *ongelmana on se kielitaito*. Eli siis, että mikä sun rotusi on tai mikä sun kansalaisuutesi ei mun mielestä ole siinä ratkaisevaa. Mä lasken pysyvästi tai sen luonteisesti Suomessa asuvat henkilöt, joilla on *riittävä kielitaito*, ni ne on suomalaisia.

Esimerkin (4) haastateltavalta kysyttiin, kuka hänen mielestään on ulkomaalainen – eli siis asiaan liittyvistä ongelmista. Haastateltava alkaa määrittelynsä syntyperästä tai kansalaisuudesta (*tulee muualta*) ja jatkaa esittämällä tyypillisimmän ongelman liittyen muualta tuleviin eli kielitaidon. Sen jälkeen hän vielä sulkee pois rodun ja kansalaisuuden ulkomaalaisen määritelmästä ja nostaa kielen ykkösasiaksi. Eroa tehdään myös määrittelemällä vastaavasti suomalainen henkilöksi, joka asuu pysyvästi Suomessa ja jolla on *riittävä kielitaito*. Rotuun tai kansalaisuuteen liittyvien asioiden poissulkemisella orientoidutaan samalla yritys kontekstiin ja rekrytoijan rooliin ja ehkä myös laajempaan työelämän kontekstiin, johon kuuluu tasa-arvoinen kohtelu; kielitaito on yritystoiminnan kannalta tärkeä ominaisuus ja hyväksyttävä rekrytointiperuste, mitä kansalaisuuteen ja rotuun liittyvät ominaisuudet eivät ole (vrt. Puuronen 2011: 34).

Myös esimerkissä (5) ulkomaalaisuus määritellään kielen kautta ja puhuja asemoi itsensä voimakkaasti työnantajan rooliin. Haastateltavalta kysyttiin ulkomaalaisen vai kutusta työyhteisöön:

- (5) OH9: Jos kuvitellaan että tähän työyhteisöön tuotaisiin *ihminen joka ei puhu suomea*, niin totta kai se, *jos ajatellaan vaan työn tekemisen näkökulmasta näin lyhyellä aikavälillä se vähentäisi työn tuottavuutta* sen takia, että jokainen rupeaisi miettimään, mitäs mä kirjoittaisin tähän dokumenttiin englanniksi.

Haastattelija käytti kysymyksessään ilmaisua *ulkomaalainen*. Haastateltava liittää vastauksessaan ulkomaalaisuuden suomen kielen taitoon (*ihminen joka ei puhu suomea*). Kielitaidon merkitys perustellaan nimenomaan työtehtävien hoidolla, ja puhuja

merkitsee eksplisiittisesti, että hän puhuu nimenomaan yritystoiminnan kontekstista käsin eikä esimerkiksi yksityishenkilönä (*jos ajatellaan vaan työn tekemisen näkökulmasta*). Puhuja korostaa myös sitä yritystoiminnan keskeistä lähtökohtaa, että työn täytyy tuottaa.

3.3 Kulttuuri

Kulttuuri liittyy läheisesti etnisyyden käsitteeseen. Etnisyydellä viitataan jonkin ryhmän yhteiseen alkuperään. Ryhmä erottuu muista lisäksi erilaisin kulttuurisin välinein, jotka liittyvät elämäntapaan, arkisiin käytäntöihin, ruokaan ja juomaan sekä pukeutumiseen. Lisäksi kulttuurina pidetään ryhmän sisällä vallitsevia arvoja ja normeja, esimerkiksi käsityksiä perheestä, miehistä ja naisista. (Huttunen 2005: 117; Huttunen ym. 2005: 26; Verma 2005: 55.)

Työpaikassa ja työyhteisössä on itsessään oma erityinen (toiminta)kulttuuri, jota voidaan kutsua myös ”kolmanneksi kulttuuriksi” tai ”välinekulttuuriksi”. Työpaikalla voi olla virallinen toimintakulttuuri (määritelty esimerkiksi toimintastrategioissa) ja epävirallinen, joka liittyy työtehtävien hoitamiseen, työpaikan käytäntöihin ja niinsanottuun hiljaiseen tietoon työyhteisössä toimimisesta. (Esim. Forsander & Raunio 2005: 40; Tiittula 2005: 133; Verma 2005: 60.) Yritystoiminnan kontekstissa merkityksellisiä ovat nimenomaan sellaiset kulttuuriset käytännöt, jotka vaikuttavat työn tekemiseen. Työpaikan toimintakulttuuriin viittaavat esimerkkien (6) ja (7) haastateltavat:

- (6) H1b: että ei ollu pelkkä kieli kieliongelma tai kielimuuri vaan ihan se *työntekemisen kulttuuri*
- (7) OH18: Ja tietysti ulkomaalainen on sellainen jolla on niin *erilainen tausta kielellisesti ja kulttuurillisesti* että vaaditaan *erilaista sopeuttamista ja työnjohtamista* ja tällaista sijoittamista siihen *työympäristöön*. [...] Ja sitten on nämä kielelliset ja kulttuurilliset asiat joihin *pitää varautua* että ei niistä tule sitten minkäänlaista *ongelmaa*.

Esimerkin (6) haastateltava puhuu kokemuksestaan projekteissa, joissa työskentelee ulkomaalaisia asiantuntijoita eri puolilta maailmaa. Hän viittaa erityisesti *työntekemisen kulttuuriin*, joka erottelee meitä muista ryhmistä ja voi aiheuttaa ongelmia nimenomaan työtehtävien suorittamiselle. Esimerkin (7) puhe kulttuurista on ongelmapuhetta, joka sisältää myös kieleen liittyviä määrittelyjä. Haastateltava viittaa erilaisuuden

aiheuttamiin haasteisiin mm. johtamisessa ja asemoi muutoinkin puheensa nimenomaan työpaikan kontekstiin. Otteesta voisi päätellä, että haastateltava ei määrittele ulkomaalaiseksi henkilöä, joka puhuu suomen kieltä ja sopeutuu suomalaiseen työympäristöön niin hyvin, että siitä ei koidu ongelmia eikä ylimääräistä työtä.

3.4 Kansalaisuus

Vaikka puhekielessä ulkomaalaisella tarkoitetaan usein muualla kuin Suomessa syntynyttä ja suomea puhumatonta henkilöä sekä usein myös vieraalta näyttävää henkilöä, niin tarkkaan ottaen ulkomaalainen on henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen (vrt. Pitkänen 2006: 18; Söderqvist 2005: 20). Myös muutamat haastatellut henkilöt liittivät ulkomaalaisuuden kansalaisuuteen ja passiin. Haastatteluissa ulkomaalainen työnhakija miellettiin kuitenkin harvoin henkilöksi, joka hakee ulkomailta (omasta kotimaastaan) käsin töitä Suomesta³, vaan yleensä tarkoitettiin jo Suomessa oleskelevia mutta muualla syntyneitä henkilöitä (eli maahanmuuttajia):

- (8) OH15: syntyperäinen ulkolainen, eli ei oo Suomen kansalainen syntyessään. Se mitä täl hetkel on on sit asia toinen, ei syntyperäinen suomalainen.

Kansalaisuuttakin tarkastellaan yrityskontekstista käsin. Tällöin nimenomaan yrityksen oma toimintakulttuuri eli ”kolmas kulttuuri” määrittelee ulkomaalaisuuden rajat:

- (9) OH9, 113-: Ehkä jos ajattelee tämän *työpaikan näkökulmasta*, niin me koetaan täällä esimerkiksi jos puhutaan tästä, niin että ruotsalaiset ovat aika samaa kansaa kuin me, ehkä jopa virolaiset. Tai puhutaankin aina niin kuin Suomen ja Ruotsin ja kaikkien Suomen *toimintatapojen* pitäisi toimia siellä kuin täälläkin tai toisinpäin. Ei se ihan itse asiassa sillä tavalla ole. [...] Kysymykseen vastauksena, ehkä *henkilökohtaisesti* sitten, jos on tästä Itämeren alueen ulkopuolelta, jopa Euroopasta ja on jonkinlaista kielimuuria, niin ehkä siinä sitten menee se ulkomaalaisuuden raja, niin kuin *oman käsityksen mukaan*.

Haastateltava erottelee selvästi, milloin hän puhuu roolissaan yrityksen edustajana (*työpaikan näkökulmasta*) ja yksityishenkilönä (*henkilökohtaisesti, oman käsityksen mukaan*). Eurooppalaista ja varsinkin pohjoismaista yrityskulttuuria pidetään usein melko homogeenisena. Haastateltava antaa kuitenkin ymmärtää, että nimenomaan

³ Vrt. ns. ”globaalitalouden osajat”, jotka liikkuvat globaaleilla työmarkkinoilla esimerkiksi bio- ja ICT-aloilla (Forsander & Raunio 2005: 32).

työelämään ja yritystoimintaan liittyvissä toimintatavoissa on eroja – muutoin Itämeren alueelta tulevat ovat hänen mielestään samaa ryhmää.

Sanaa ”maahanmuuttaja” on alettu käyttää Suomessa yleisnimityksenä ihmisistä, jotka ovat ulkomaan kansalaisia, mutta aikovat asua tai ovat jo asuneet Suomessa vähintään vuoden. Maahanmuuttajiksi luokitellaan usein myös tällaisten henkilöiden Suomessa syntyneet lapset. Arkipuheessa myös kaikki alkuperäisen kotimaansa ulkopuolella asuvat ihmiset määritellään usein maahanmuuttajiksi, jolloin heistä voidaan käyttää nimitystä ”ulkomaista syntyperää olevat”. Tällöin heillä voi olla myös uuden kotimaansa kansalaisuus. (Pitkänen 2006: 19.) Haastatteluissa ulkomaalaisista puhuttiin myös maahanmuuttajina ja maahanmuuttajataustaisina henkilöinä:

- (10) OH11: No toi sanotoaan näin et niinku *maahanmuuttajista jotka on sijoittuneet tänne Suomeen* et ei niinku tavallaan rajojen ulkopuolelta ei oo mut et kyl *maahanmuuttajia* on ollut hakijoina ja itseasias meil on tälläkin hetkellä *maahanmuuttajataustainen* ainakin yks työntekijä.
- (11) OH5: No ulkomaalaisella työntekijällä mä käsitän et se on ulkomaalainen henkilö, ketä hakee Suomessa, *on muuttanut Suomeen* ja hakee meil töihin.

Esimerkissä (10) haastateltava kertoo kokemuksistaan ulkomaalaisista työnhakijoista. Haastateltava käyttää sanoja *maahanmuuttaja* ja *maahanmuuttajataustainen* ja määrittelee maahanmuuttajat jo Suomessa asuviksi henkilöiksi (*jotka on sijoittuneet tänne Suomeen*). Esimerkin (11) haastateltava ei käytä *maahanmuuttaja*-sanaa, mutta myös hän määrittelee ulkomaalaiseksi työnhakijaksi jo Suomeen muuttaneen henkilön.

Eri käsitteisiin liitettiin myös koulutukseen ja ammattitaitoon liittyviä määrittelyjä. Esimerkin (12) haastateltava käyttää puheessaan sekä sanaa ulkomaalainen että maahanmuuttaja riippuen siitä, minkä tason työtehtävistä hän puhuu:

- (12) OH1: No siis kyl mä tunnen *ulkolaisii työntekijöitä* tälläkin alueella ja nyt kysymys on tietysti siitä, että millaiselle organisaatiossa tämä henkilö otetaan. Yleensä jos se tulee *ylemmille tasoille*, ni yleensä on siinä mielessä helppoa, että näillä ihmisillä on yleensä sillon kohtuullisen *laaja ja hyvä kielitaito*. Mitä lähemmäksi mennään niin sanottua *suorittavaa lattiaporrasta*, sitä vaikeemmaksi tulee mikäli *kielitaito ei ole riittävä*, koska siinä tulee jo tällainen työturvallisuusriskit ja muut vastaan, eli *maahanmuuttajan* kielitaito pitää olla sellainen, että se pystyy kommunikoimaan työkavereittensa kanssa.

Haastateltavalta kysyttiin, onko hänellä tietoa tai kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä. Haastateltava ei puhu omista kokemuksistaan vaan siitä, mitä on kuullut ja tietää

muiden kokemuksista (*mä tunnen, tälläkin alueella*). Haastateltava aloittaa vastauksensa käyttäen ilmaisua *ulkolaisii työntekijöitä* ja jatkaa kuvailuaan organisaation *ylemmille tasoille* tulevista henkilöistä, joilla on yleensä *laaja ja hyvä kielitaito*. Sitten hän siirtyy puhumaan *suorittavasta lattiaportaasta* ja puutteellisesta kielitaidosta ja siirtyykin käyttämään sanaa *maahanmuuttaja*.

3.5 Toiseus muuttuu erilaisuudeksi

Monikulttuurisuutta ja ulkomaalaisuutta tarkasteltaessa voidaan ”toiseuden” sijasta ottaa lähtökohdaksi myös ”erilaisuuden” käsite. Siihen ei sisälly samanlaista ajatusta vastakkainasettelusta ja valtasuhteesta kuin toiseuden käsitteeseen. Erilaisuus on ennemminkin kuvailevaa. (Löytty 2005: 182.) Ne haastatellut henkilöt, joilla oli omissa yrityksissään ulkomaalaistaustaisia henkilöitä myös asiantuntijatehtävissä, kuvailivat ulkomaalaisia ilmaisuilla, jotka toivat esiin kansallisen taustan ja erilaisuudenkin. Näissä tapauksissa ulkomaalaisista työntekijöistä käytettiin esimerkiksi ilmaisuja *espanjalaista alkuperää, venäjänkielinen tausta, venäläinen kulttuuritausta, ulkomaiset juuret*. Huomioitava on, että kaikissa näissä tapauksissa ulkomaalaistaustaiset henkilöt olivat asuneet pitkään Suomessa ja puhuivat myös hyvin suomen kieltä. Esimerkin (13) haastateltava puhuu ulkomaalaistaustaisesta kollegastaan, joka on asunut pitkään Suomessa ja puhuu hyvin suomea. Hän kuvailee kontrolleriaan, jolla on *venäläiset sukujuuret*, ja pitää häntä *täysin suomalaisena*:

- (13) H5: Se on varmaan vähän semmonen veteen piirretty viiva että jos minä nyt tota kontrolleriani mietin niin minä pidän häntä kyllä *täysin suomalaisena* vaik mä tiedän että hänellä on *venäläiset sukujuuret* ja hän puhuu täällä välillä venäjää.

Erilaisuuteen on helpompi liittää myös se, että suomalainenkin kulttuuri on moniaineksisista. Tällöin meidän ja muualta tulevien ryhmien ei nähdä poikkeavan toisistaan sen enempää kuin esimerkiksi itäsuomalaisten ja länsisuomalaisten. Usein yleisessä keskustelussa unohdetaan tämä suomalaisen yhteiskunnan sisältämä monimuotoisuus. (Hammar-Suutari 2009: 216; Löytty 2005: 182.) Ne haastatellut henkilöt, joilla oli kokemuksia ulkomaalaistaustaisista asiantuntijatehtävissä, toivat selvästi esiin myös suomalaisten erilaisuuden:

- (14) H5: Joskus tuntuu että *ulkomaalainen voi olla jopa ihan joku savolainen joka tulee tänne ja poikkeaa tästä satakuntalaisesta*. Koska sitten taas se tapa käsitellä asioita ja tapa puhua ja tapa käyttää kieltä ja sanoja voi poiketa ihan valtavasti.

Esimerkin (14) haasteltava nostaa esille eri maakunnista tulevien suomalaisten erot ja ottaa esimerkiksi satakuntalaiset ja savolaiset. Hän liittää erot kielenkäyttöön ja tapaan käsitellä asioita. Sama haastateltava puhuu myöhemmin myös sukupolvien välisistä eroista Suomessa ja tarkastelee niitä nimenomaan työelämän kontekstissa.

4 Johtopäätökset

Analysoidussa haastatteluaineistossa ulkomaalaisuutta ja siihen liittyviä määrittelyjä tarkasteltiin ”toiseuden” käsitteen avulla (Löytty 2005). Suomalaisuuden kriteereiksi voi nostaa eri asioita riippuen siitä, haluaako jonkun ryhmän määritellä suomalaiseksi tai suomalaisuuden ulkopuolella olevaksi ryhmäksi (vrt. Haikkola 2010: 234). Tutkittujen henkilöstöhallinnosta vastaavien näkökulmasta kieli nostettiin keskeisimmäksi kriteeriksi; suomalaisesta tekee suomalaisen suomen kieli ja vastaavasti suomen kielen taidon puute määrittelee työnhakijan ulkomaalaiseksi. Määrittelyissä ulkomaalaisuutta katsottiin lähinnä yksilön eikä ryhmän ominaisuutena. Kielestä puhuminen oli usein ongelmapiuhetta. Se, että puutteellinen suomen kielen taito nostettiin niin voimakkaasti esiin ongelmien aiheuttajana yrityksissä, osoittaa haastateltavien orientoitumista yritystoiminnan kontekstiin; työntekijän pitää pystyä tekemään täysipainoisesti töitä ja toimimaan työyhteisössä. Tulosta pitää tarkastella myös kohderyhmän näkökulmasta, sillä tutkitut yritykset olivat pk-yrityksiä, joissa virallinen kieli on yleensä suomi. Toisaalta haastateltavat orientoituvat ehkä myös yhteiskunnassa vallitseviin käsityksiin tasa-arvoisesta kohtelusta ikään, sukupuoleen tai kulttuuritaustaan katsomatta, jolloin esimerkiksi kielitaito voidaan nostaa helpommin rekrytointiin vaikuttavaksi tekijäksi kuin vaikkapa kulttuuritausta (vrt. Puuronen 2011: 34).

Kaikki toiseuden, etnisyyden, ja kulttuurin osa-alueet eivät näytä olevan merkityksellisiä yritystoiminnan kontekstissa. Esimerkiksi uskontoon liittyviä kysymyksiä haastateltavat eivät käsitelleet juuri ollenkaan. Onkin oletettavaa, että työpaikalla ja työyhteisössä merkittävämpää on ns. kolmas kulttuuri, joka liittyy nimenomaan työn tekemiseen

ja tapoihin toimia työpaikalla ja työyhteisössä. Kolmannen kulttuurin korostaminen saattaa sisältää myös rodullisia oletuksia ja ennakkoluuloja siitä, että ulkomaalaiset eivät täytä suomalaisia työn tekemisen vaatimuksia (vrt. Puuronen 2011: 21–22). Yllättävää oli myös se, että haastatellut henkilöt eivät juurikaan ajatelleet ulkomaalaisina työnhakijoina asiantuntijoita, jotka omista kotimaistaan käsin hakevat töitä Suomesta – henkilöitä, jotka siis hakevat globaalisti lähinnä uusia työtehtäviä eikä niinkään uutta kotimaata (vrt. Forsander & Raunio 2005: 32).

Organisaatioon hyvin sopeutunut, ammattitaitoinen ja riittävän hyvin suomea osaava henkilö, joka asuu pysyvästi Suomessa, on muuttunut suomalaiseksi tai ainakin tasarvoiseksi työyhteisön jäseneksi. Hänen juurensa ja erilaisuutensa tunnustetaan ja ne koetaan enemmänkin voimavaraksi ja rikkaudeksi organisaatiossa. Tällöin toiseus on muuttunut erilaisuudeksi. Avoimeksi jää kysymys, mikä on se suomen kielen taso, joka katsotaan riittäväksi suomalaisuuden kriteerinä. Toisaalta vastaamatta jää myös kysymys, kuinka pitkälle kielitaitovaatimus perustuu todellisiin, työtehtävistä lähteviin vaatimuksiin. Aineistossa on myös selviä ristiriitoja ulkomaalaisia työnhakijoita koskevien lausumien ja yritysten toiminnan välillä; ulkomaalaisuutta ei haluta nähdä rekrytointiin vaikuttavana tekijänä, mutta toisaalta ulkomaalaisia työnhakijoita ei ole aina pyydetty edes haastatteluun.

Lähteet

- Alasuutari, Pertti (2006). Merkitys, toiminta ja rakenne sosiologiassa: Kulttuurinen näkökulma. *Sosiologia* 43: 2, 79–92.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2010). *Menestyvä ja hyvinvoiva Suomi. Kohti eduskuntavaaleja 2011* [online]. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK [lainattu 15.4.2011]. Saatavilla: http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2010/5_touko/Menestyva_hyvinvoiva_Suomi.pdf
- Forsander, Annika & Mika Raunio (2005). Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa: Pirkko Pitkänen (toim.). *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita. 26–53.
- Haikkola, Lotta (2010). Etnisyys, suomalaisuus ja ulkomaalaisuus toisen sukupolven luokittelussa. Teoksessa: Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola (toim.). *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 219–238.
- Hammar-Suutari, Sari (2009). *Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 147.
- Huttunen, Laura (2005). Etnisyys. Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. Teoksessa: Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.). *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino. 117–160.
- Huttunen, Laura, Olli Löytty & Anna Rastas (2005). Suomalainen monikulttuurisuus. Paikallisia ja yllirajaisia suhteita. Teoksessa: Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.). *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino. 16–40.

- Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1993). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Löytty, Olli (2005). Toiseus. Kuinka tutkia kohtaamisia ja valtaa. Teoksessa: Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.). *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*, Tampere: Vastapaino. 161–189.
- Opetusministeriö (2009). *Korkeakoulujen kansainvälisyysstrategia 2009–2015* [online]. Opetusministeriön julkaisuja 2009: 1. [Lainattu 15.4.2011]. Saatavilla: <http://www.minedu.fi/expo/rt/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi>
- Pietikäinen, Sari & Anne Mäntynen (2009). *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Pitkänen, Pirkko (2006). *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä*. Helsinki: Edita.
- Puuronen, Vesa (2011). *Rasistinen Suomi*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Rastas, Anna (2005). Rasismi. Oppeja, asenteita, toimintaa ja seurauksia. Teoksessa: Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.). *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino. 69–116.
- Rastas, Anna, Laura Huttunen & Olli Löytty (2005) (toim.). *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, Johanna, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 9–36.
- Söderqvist, Minna (2005). *Ulkomaalaiset työnantajan silmin – “Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei.”* Helian julkaisusarja A: 20.
- Tiittula, Liisa (2005). Monikulttuurisuus ja viestintä. Teoksessa: Pirkko Pitkänen (toim.). *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita. 123–135.
- Verma, Gajendra K. (2005). Kulttuurien välisen työn lähtökohtia. Teoksessa: Pirkko Pitkänen (toim.). *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita. 54–62.