

Alkuperäinen artikkeli: **Olakivi, Antero** (2013). "In case you can speak finnish, there's no problem." *Reconstructing problematic identity-positions in migrant care workers' organisational discourse. Nordic Journal of Migration Research*, 3 (2), 91-99. DOI: <http://dx.doi.org/10.2478/v10202-012-0019-3>.

## Syrjintä ja syrjimättömyys vanhustenhoidon työyhteisöissä

Samalla kun Suomessa ja muualla Euroopassa rekrytoidaan yhä enemmän maahanmuuttajataustaista työvoimaa terveydenhuollon ja erityisesti vanhustenhoidon töihin, esiintyy keskusteluissa vahvoja merkkejä ulkomaalaissyntyisten työntekijöiden kohtaamasta syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta. Monissa tutkimuksissa on todettu, että maahanmuuttajataustaiset hoivatyöläiset kohtaavat aliarvostusta ja epäilyä suhteessa ammatilliseen osaamiseensa ja pätevyteensä.

Osana tutkimushanketta "Maahanmuuttajataustaisten hoitajien ammatilliset subjektiviteetit" haastateltiin pääkaupunkiseudulla vanhustenhoidossa työskenteleviä maahanmuuttajataustaisia lähihoitajia. Väitöskirjan tekijä Antero Olakivi on tutkinut haastateltujen lähihoitajien tapoja tulkita ja selittää kokemuksiaan syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta työyhteisössä. Olakivi kiinnittää erityistä huomiota siihen, millaisia maahanmuuttajataustaansa liittyviä sosiaalisia identiteettiasemia haastatellut työntekijät tekevät merkityksellisiksi ja tuovat esille haastatteluissa – erityisesti suhteessa syrjintäkokemuksiin. Haastatteluja tarkastellaan näytteinä laajemmista yhteiskunnallisista ja kulttuurillisista tavoista ymmärtää ja tehdä näkyväksi maahanmuuttajahoitajien asemaa vanhustenhoidon työyhteisöissä.

### Oletuksena ongelmalliset työpaikan suhteet

Vaikka haastateltujen kertomukset syrjinnästä saattoivat olla rankkoja ja ahdistavia, useimmiten syrjintäkokemukset esitettiin poikkeuksina, joiden syyksi nähtiin pikemminkin huonosti käyttäytyvät yksilöt kuin työorganisaation vakiintuneet käytännöt. Useat haastatellut kertoivat vakuuttavia tarinoita myös syrjimättömästä ja tasa-arvoisesta kohtelusta. Kiinnostavaa oli, että näissä kertomuksissa syrjimättömyys saatettiin puolestaan esittää epätavallisena ja poikkeuksellisena asiantilana, joka kaipasi selitystä. Näiden kertomusten kulttuurisena taustaoletuksena näytti olevan, että monietnisellä työpaikalla maahanmuuttajataustaisten ja kantaväestöön kuuluvien työntekijöiden väliset suhteet olisivat itsestään selvästi ongelmallisia tai vaikeita. Syrjintää ei tarvinnut selittää, kun taas syrjimättömyyttä täytyi. Esimerkiksi se, että työpaikan ensimmäinen maahanmuuttaja "kohtaa ongelmia", saattoi näyttäytyä luonnollisena asiantilana, kun taas ongelmien puute oli selitystä kaipaava poikkeus.

### Syrjinnältä välttyminen ja yksilöllinen vastuu

Antero Olakivi analysoi otteita neljästä eri haastattelusta, joissa työntekijät kuvasivat ja selittivät kokemuksiaan siitä, että he olivat välttyneet työssään syrjivältä kohtelulta. Näillä kokemusten selityksillä oli yhteinen piirre: ne kaikki asettivat vastuun yksittäisille työntekijöille. Jotkut viittasivat haastatellun hoivatyöläisen omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten omaan asenteeseen tai

suomen kielen taitoon, toiset esimerkiksi suvaitsevaisiin työkavereihin. Työkavereiden suvaitsevaisuus näyttäytyi asiantilana, joka oli poikkeuksellista ja ansaitsi erityiskiitosta. Vastaavasti kielitaidon puute näyttäytyi ymmärrettävänä ja lähes hyväksyttävänä selityksenä syrjintäkokemuksille: jos et osaa kieltä, kohtaat luultavasti ongelmia; jos osaat, ongelmia ei synny.

Huomionarvoista oli, että koko haastatteluaineistossa yksikään haastateltava ei esittänyt syrjinnän olevan mahdotonta siksi, että työpaikalla on säännöt, jotka kieltävät syrjinnän. Tämän seurauksena kamppailu syrjintää vastaan näyttäytyi haastatelluille asiana, joka riippui pikemminkin yksilön ominaisuuksista kuin rakenteellisista, työorganisaatioon liittyvistä tekijöistä. Haastatteluissa ei nähty työpaikkaa tai organisaatiota toimijana, jolla olisi syrjinnän torjumiseen liittyviä velvollisuuksia. Olakivi tulkitsee havaintoa näytteenä ongelmia yksilöllistävästä työkuulttuurista, jossa yksilöiden nähdään olevan vastuussa omasta toiminnastaan.

### **Maahanmuuttajataustaisen hoitajan moninaiset identiteettiasemat**

Siinä missä monimuotoiset työsuhteet näyttäytyivät usein lähtökohtaisesti ongelmallisina, monet haastatellut tunnistivat myös maahanmuuttajan sosiaalisen kategorian lähinnä rajoittavana identiteettinä. Maahanmuuttajataustaisen hoivatyöläisen ongelmallinen identiteetti ei kuitenkaan ollut ainoa mahdollinen identiteetti, joka oli haastateltaville sosiaalisesti saatavilla. Haastateltavat ottivat käyttöön useanlaisia identiteettiasemia, jotka ottivat hienovaraista etäisyyttä ongelmallisiin kategorioihin. Osa näytti kiertävän tai uudelleen määrittelevän maahanmuuttajataustaisen hoivatyöläisen aseman (esimerkiksi "venäjää taitava hoivatyöläinen" erotuksena yleisestä "maahanmuuttajatyöntekijän" kategoriasta). Osa tarkensi asemaa etnisyyden tai kansallisuuden nimissä ("somalitaustainen hoivatyöläinen") tai joidenkin muiden piirteiden perusteella ("maahanmuuttajataustainen hoivatyöläinen, jolla on oikeanlainen asenne", "suomea puhuva maahanmuuttajataustainen hoivatyöläinen"). Jotkut identiteettiasemat ylittivät maahanmuuttajan aseman kokonaan (esimerkiksi "työyksikön jäsen"). Kaikki nämä erityiset identiteetit näyttivät olevan ainakin enemmän mahdollistavia kuin maahanmuuttajataustaisen hoivatyöläisen ongelmallinen ja rajoitettava identiteetti. Esimerkiksi "venäjää taitava hoivatyöläinen" ei ole kielitaidon suhteen puutteellinen vaan, päinvastoin, erityisen taitava.

Haastatteluissa esiintyvät identiteettiä koskevat tarkennukset osoittavat, kuinka identiteettiasemia voidaan muokata uusiksi hienovaraisillakin tarkennuksilla ja täsmennyksillä. Tämä ei tietenkään poista työelämässä esiintyvää syrjintää. Lisäksi on huomioitava, että jotkut identiteettiasemat ovat aina helpommin muokattavissa ja helpommin käytettävissä kuin jotkut toiset: ongelmalliset identiteettiasemat saattavat olla maahanmuuttajahoitajille helpommin tarjolla kuin positiiviset uudelleenmäärittelyt.

Tärkeää on myös huomioida, etteivät identiteettien variaatiot välttämättä kyseenalaista kulttuurillisia valtarakenteita. Mikäli "suomea puhuva" tai "hyvällä asenteella varustettu" maahanmuuttaja voi kulttuuristen oletusten mukaisesti välttyä työpaikan ongelmilta, on ymmärrettävää, että maahanmuuttajahoitajat tavoittelevat näitä, positiivisiksi määrittyneitä identiteettejä. Samalla kieltä vähemmän taitavan tai "väärällä" asenteella varustetun hoitajan kohtaamat ongelmat uhkaavat jäädä hänen yksityiselle vastuulleen. Jatkossa onkin hyvä miettiä, millaisia työpaikan ongelmia tullemme yhteiskunnallisessa keskustelussamme pitäneeksi itsestään selvinä ja luonnollisina, ja ke-

nen vastuulla näemme ongelmien ratkaisun olevan. Hyväksymmekö esimerkiksi sen, että ”työpai-  
kan ensimmäinen” maahanmuuttaja kohtaa aina ongelmia, tai että ongelmilta välttyminen riippuu  
työtovereiden hyväntahtoisuudesta? Näissä vaihtoehdoissa ei ole kyse yksittäisten ihmisten mieli-  
piteistä, vaan siitä yhteiskunnallisesta keskustelusta, johon osallistuvat sekä syntysuomalaiset että  
maahanmuuttajat. Tämä keskustelu saa määrätty näkemykset, kertomukset ja tarinat näyttäyty-  
mään lähtökohtaisesti hyväksyttävänä, vakuuttavina ja normaaleina – myös ja erityisesti silloin, kun  
nämä tarinat tukevat yhteiskunnallisia valtasuhteita.

## **Kirjallisuutta**

Bradley, H. & Healy, G. (2008). *Ethnicity and gender at work. Inequalities, careers and employment relations*. Palgrave Macmillan: Basingstoke.

Dahle, R. & Seeberg M. L. (2013). ‘Does she know Norwegian?’ Ethnic dimensions of hierarchy in  
Norwegian healthcare workplaces. *Nordic Journal of Migration Research*, 3 (2). DOI:  
[10.2478/v10202-012-0018-4](https://doi.org/10.2478/v10202-012-0018-4).

Day, D. (1998). Being ascribed, and resisting, membership of an ethnic group. In Antaki, C. & Wid-  
dicombe, S. (Eds.), *Identities in talk*, 151-170. Sage Publications: London.

Gavanas, A. (2013). Elderly care puzzles in Stockholm; strategies on formal and informal markets,  
*Nordic Journal of Migration Research*, 3 (2). DOI: [10.2478/v10202-012-0016-6](https://doi.org/10.2478/v10202-012-0016-6).

Killian, C. & Johnson, C. (2006). “I’m not an immigrant!”: Resistance, redefinition, and the role of  
resources in identity work, *Social Psychology Quarterly*, 69 (1), 60–80. DOI:  
[10.1177/019027250606900105](https://doi.org/10.1177/019027250606900105).

Webb, J. (2006). *Organisations, Identities and the Self*. Palgrave Macmillan: Basingstoke.