

Riikka Laitinen

## ”Olla oma itse ja mennä vaan”

Työelämään Osaavat naiset -projektin kautta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

2.11.2015

Tekijä Otsikko	Riikka Laitinen "Olla oma itse ja mennä vaan" Työelämään Osaavat naiset -projektin kautta
Sivumäärä Aika	48 sivua + 2 liitettä Syksy 2015
Tutkinto	Sosionomi AMK
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaalialan koulutusohjelma
Ohjaajat	Lehtori Kirsi Lautala Lehtori Ulla Saukkonen
<p>Opinnäytetyössäni selvitän, miten Osaavat naiset -projekti edistää maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymistä. Osaavat naiset on Monika-Naiset liitto ry:n hallinnoima työllisyyspoliittinen hanke. Projektin osaamislähtöinen, Forward-malliin perustuva työote painottaa maahanmuuttajataustaisten naisten käyttämättömien kykyjen, voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka tarkoitus on selvittää, miten osaamislähtöinen työote tukee työllistymistä. Tutkimuksen aineisto koostuu viiden projektin asiakasohjaukseen osallistuneen ja sen avulla työllistyneen naisen syksyllä 2015 tehdyistä haastatteluista. Haastateltavilta kysyttiin heidän projektissa saamastaan tuesta. Tutkimuksen taustalla on voimavara- ja ratkaisusuuntautunut, vahvuuksiin ja osaamiseen keskittyvä näkökulma ohjaukseen. Aineisto on analysoitu teorialähtöisen sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla.</p> <p>Merkittävimpänä tuloksena haastateltavien vastauksista löytyi kokemus siitä, että heitä oli projektissa kuultu. Heidän osaamistaan ja vahvuuksiaan oli arvostettu ja heidän kykyihinsä oli luotettu. Heitä oli tuettu löytämään omia vahvuuksiaan vastaavaa työtä. Työssään he pystyivät hyödyntämään osaamistaan ja olivat valmiita yhä kehittämään osaamistaan. Toisille jo mahdollisuus pohtia projektissa itseään ja omaa tilannettaan auttoi löytämään oman polkunsä työelämään, toiset tarvitsivat sen jälkeen vielä konkreettista apua työpaikan löytämiseen.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan sanoa, että Osaavat naiset -projektin osaamislähtöinen, asiakkaan vahvuuksiin ja kykyihin uskova työote tukee asiakkaan luottamusta itseensä ja omiin mahdollisuuksiinsa. Yhdistettynä konkreettiseen apuun työn hakemisessa se tukee työllistymistä.</p> <p>Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan käyttää projektin toiminnan arvioinnissa, kehittämisessä ja esittelemisessä. Tietoa voivat hyödyntää myös muut sellaiset tahot, jotka tekevät työtä vaikeasti työllistyvien asiakasryhmien parissa.</p>	
Avainsanat	voimavara- ja ratkaisukeskeisyys, vahvuudet, maahan muuttaneet naiset, työllistyminen

Author Title	Riikka Laitinen Supporting Unemployed Migrant Women Finding a Job. A Project by Multicultural Women's Association in Finland.
Number of Pages Date	48 pages + 2 appendices Autumn 2015
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation Option	Social Services
Instructors	Kirsi Lautala, Senior Lecturer Ulla Saukkonen, Senior Lecturer
<p>The aim of this thesis was to study how unemployed migrant women can be supported in finding a job. Competent Women (Osaavat Naiset) is a project run by MONIKA – Multicultural Women's Association in Finland. In supporting clients the project uses a competence-based model, called Forward, which is based on recognizing and improving the unseen competence capital of unemployed migrant women.</p> <p>This study was carried out by using a qualitative research method. My focus was to find out, how the competence-based approach of the project promotes the employment. I collected the material of the study in autumn 2015 by interviewing five women, who have participated in guidance of the project and got a job with the help of it. I asked the respondents about the guidance they got in the project. The theoretical framework of the study consists of solution and resource focused way of working. I planned and analyzed the interviews by reflecting them against that. The material was analyzed by using thematizing.</p> <p>The most important result was that the interviewees felt that in the project they had the possibility to be heard. They told that the workers believed in their strengths and skills. The workers supported them to find a job corresponding to their skills. In their present job they had the possibility to use their strengths and skills. The possibility to discuss their situation helped some of them to find their own way to employment, for some of them a concrete support in finding job was also needed.</p> <p>The results lead to the conclusion that the competence- and strength-based way of working supports the client to trust in herself and in her possibilities. Combined with the concrete help in finding a job it supports employment.</p> <p>The project can use the results in estimating, developing and presenting its activity. The results can be used also in other services, where the focus is to support people in finding a job.</p>	
Keywords	solution and resource focused counselling, strengths, migrant women, employment

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Maahanmuutto ja työllistyminen	3
2.1	Maahanmuutto	3
2.2	Naiset maahan muuttajina ja työnhakijoina	5
2.3	Suomeen muuttaneiden naisten työllistyminen	6
3	Työllistämistä edistävät palvelut	7
3.1	Viranomaispalvelut	8
3.2	Kolmannen sektorin toimijat	9
4	Työllistämiprojekti Osaavat naiset	9
4.1	Monika-Naiset liitto ry	10
4.2	Osaavat naiset -projekti	10
4.3	Projektin asiakkaat	12
5	Voimavara- ja ratkaisukeskeisyys	12
5.1	Ratkaisukeskeisyyden taustaa	13
5.2	Voimavara- ja ratkaisukeskeinen ohjaus	14
6	Huomio vahvuuksiin ja osaamiseen	16
6.1	Vahvuuksille rakentuva näkökulma	16
6.2	Vahvuuksien tunnistaminen	18
6.3	Itsearvostus ja itseluottamus	19
6.4	Vahvuuksien hyödyntäminen	20
7	Tutkimuksen toteutus	21
7.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	21
7.2	Tutkimusmenetelmä	22
7.3	Teemahaastattelut aineistona	22
7.4	Haastattelujen toteutus	24
7.5	Aineiston analysointi ja teemoittelu	25

8	Haastattelujen tulokset	26
8.1	Vastaajien tausta	27
8.2	Kokemus työnhausta ennen projektia	27
8.3	Projektissa saatu tuki	29
8.4	Vahvuudet työnhakijana	31
8.5	Vahvuudet nykyisessä työssä	33
8.6	Vahvuuksien ja osaamisen kehittäminen ja jakaminen	35
9	Yhteenveto	36
9.1	Johtopäätökset	36
9.2	Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita	40
10	Pohdintaa	41
	Lähteet	46
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelurunko	
	Liite 2. Suostumus haastatteluun	

## 1 Johdanto

Maahanmuuttajista puhutaan usein yhtenäisenä ryhmänä, vaikka he todellisuudessa muodostavat hyvin epäyhtenäisen ryhmän. Heitä erottavat toisistaan muun muassa lähtömaa, sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, henkilökohtaiset ominaisuudet, koulutus ja työkokemus. Samoin maahanmuuttoon liittyvät syyt sekä kokemukset ennen muuttoa, itse muutosta ja muuton jälkeen ovat ihmisillä erilaisia. Siten myös asettuminen uuteen maahan on yksilöllistä. Kun toinen sopeutuu elämään uudessa maassa ilman suurempia haasteita, saattaa toinen tarvita siihen enemmän ulkopuolista tukea. Uuteen maahan asettumista voi helpottaa olennaisesti se, jos ihminen pääsee sisään työelämään. Ihmiset tarvitsevat työtä voidakseen tulla yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. Yhteiskunta puolestaan tarvitsee osaavia työntekijöitä. Moni maahan muuttanut ei osaamisestaan huolimatta kuitenkaan onnistu työllistymään. Jotta työelämän ulkopuolella olevat erilaisista lähtökohdista tulevat maahan muuttaneet osaajat ja työelämä kohtaavat, tarvitaan toimivia malleja työllistymisen tukemiseen. Suomeen muuttaneilla ja tulevaisuudessa muuttavilla on paljon jo olemassa olevaa osaamista. Käyttämättömät kyvyt onkin saatava hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla.

Jos maahan muuttaneet työllistyvät, voivat he rikastuttaa suomalaista työelämää monella tavalla. Leena Lahti (2014) on tutkinut monikulttuurisuuden suomalaiseen työelämään tuomia hyötyjä. Suomessa käytävässä maahanmuuttokeskustelussa unohdetaan usein pohtia, mitä kaikkea hyvää ja ennennäkemätöntä maassa jo olevilla resursseilla voitaisiin saada aikaan, jos niille vain annettaisiin mahdollisuus. Moninaisuudesta kumpuaa moniulotteisuutta, kilpailukykyä, välittämistä, inspiraatiota, yhteisöllisyyttä, kasvua, kehittymistä ja edelläkävijän roolia. Maahan muuttaneet ovat tuoneet mukanaan työpaikoille myös joustavuutta, vaihtoehtoisia työtapoja, toisten auttamista ja iloa. (Lahti 2014: 58).

Toimivien, työllistymistä tukevien mallien löytäminen on erittäin ajankohtaista nyt, kun Suomi on täysin uudenaikaisessa tilanteessa turvapaikanhakijoiden lisääntyneen määrän suhteen. Tätä kirjoitettaessa lokakuussa 2015 Suomeen on saapunut kymmenkertainen määrä turvapaikanhakijoita edellisvuoteen verrattuna. Miten saada kaikki maahan jäävät ihmiset osaksi työelämää ja yhteiskuntaa, kun jo maahan aiemminkin muuttaneilla on vaikeuksia löytää töitä?

Opinnäytetyöni aiheena oleva Osaavat naiset -projekti on yksi taho, joka edistää maahan muuttaneiden työllistymistä. Osaavat naiset on Monika-Naiset liitto ry:n hallinnoima ja Uudenmaan ELY-keskuksen rahoittama työllisyyspoliittinen, vuonna 2011 käynnistynyt hanke. Sen tavoitteena on työllistää 30 naista vuodessa ja tavoitteet ovat ylittyneet kolmena vuonna kolminkertaisesti. Projektin työote on osaamislähtöinen – naisia tuetaan oman osaamisensa ja vahvuuksiensa tunnistamisessa ja hyödyntämisessä. Opinnäytetyössäni tarkastelen, millainen on osaamislähtöisen ohjauksen yhteys asiakkaiden työllistymiseen. Kun ihminen tunnistaa voimavaransa ja vahvuutensa ja pystyy ottamaan ne käyttöön parhaalla mahdollisella tavalla, paranevat hänen hyvinvointinsa sekä toiminta- ja vaikutusmahdollisuutensa. Työllistymällä ihminen voi antaa oman panoksensa yhteiskuntaan ja siten tulla osaksi sitä. Työllistyminen lisää hyvinvointia ja sen vaikutukset ovat ylisukupolvisia. Kun perheen äiti onnistuu työllistymään ja kotoutumaan, kotoutuvat myös hänen lapsensa. Tutkimusten mukaan (Hämäläinen – Pesola – Sarvimäki 2015) toimenpiteillä, jotka parantavat maahanmuuttajavanhempien työmarkkinakiinnittymistä ja sen myötä myös tulotasoa, voidaan vaikuttaa heidän lastensa hyvinvointiin sekä parantaa lasten opinnoissa menestymistä ja sitä kautta edistää heidän tietään edelleen työmarkkinoille.

Opinnäytetyöni painopiste on ”onnistumistarinoissa”, sillä haastattelen työelämää jo päässeitä naisia. Onnistumisen kokemusten esiin nostaminen on monella tavalla tärkeää. Omista onnistumisista kertominen lisää henkilön itsearvostusta. Muissa työnhakijoissa toisten onnistumisista kuuleminen ehkä synnyttää toivoa ja uskoa omankin tulevaisuuden järjestymiseen itselle parhaalla mahdollisella tavalla. Työllistämiskysymysten parissa työskenteleviä henkilöitä asiakkaiden onnistuneet työllistymiskokemukset voivat motivoida työssään ja mahdollisesti herättävät heissä uusia ajatuksia. Työnantajat ehkä innostuvat palkkaamaan lisää maahan muuttaneita. Osaavat naiset -projekti saa lisätietoa käyttämänsä osaamislähtöisen työskentelyotteen toimivuudesta ja mahdollisista kehittämistarpeista. Sosiaalialalla opinnäytetyöstä saatua tietoa voidaan hyödyntää työelämän tarpeisiin, kun etsitään toimivia keinoja esimerkiksi muiden erityistä tukea työllistymiseensä tarvitsevien ryhmien tukemiseen.

## 2 Maahanmuutto ja työllistyminen

### 2.1 Maahanmuutto

Muutto maasta toiseen muokkaa niin yksilöiden omia elämäntilanteita kuin myös yhteiskuntia. Kansainvälisellä muuttoliikkeellä on suuria vaikutuksia sekä muuttajien lähtö- että tulomaissa. Omalla elämällään ja omalla toiminnallaan muuttajat vaikuttavat ympäröivään yhteiskuntaan. He vaikuttavat yhteiskuntaan myös perheidensä, sosiaalisten kontaktiensa, työpaikkojensa ja ylijärjestöjen verkostojensa kautta. Muuttoliike on ilmiönä yleismaailmallinen, mutta muuttoliikkeen koko, maahanmuuttosäännökset sekä muuttajien taustat vaihtelevat maasta toiseen. Se, miten muuttajat kotoutuvat, riippuu muun muassa valtioiden integraatiopolitiikoista, kantaväestön suhtautumisesta sekä työmarkkinoiden rakenteesta. (Martikainen – Saukkonen – Säävälä 2013: 13–15.)

Maahanmuutto Suomeen on 1990-luvun alusta lähtien lisääntynyt nopeasti, mutta kansainvälisesti tarkasteltuna Suomessa on kuitenkin vielä hyvin vähän ulkomaalaislähtöistä väestöä. Suomeen muuton syyt vaihtelevat suuresti. Oleskeluluvan saaneista vajaa kolmannes muuttaa Suomeen suoraan työpaikan perässä. Lisäksi perhesuhteisiin ja opiskeluun liittyvät syyt ovat yleisiä. Paikalliset vaihtelut maahanmuuttajaväestön määrässä ovat suuria, esimerkiksi Helsingissä ja Vantaalla oli vieraskielisiä asukkaita vuoden 2013 alussa 12 prosenttia, kun muualla Suomessa vieraskielisen väestön osuus oli noin kolme prosenttia. (Eronen ym. 2014: 7–14.) Poikkeuksellinen käänne turvapaikanhakijoiden määrässä tapahtui vuoden 2015 kesällä, kun eri konfliktit maailmalla ajoivat ennennäkemättömän määrän ihmisiä hakemaan turvaa kotimaansa ulkopuolelta. Kesästä lähtien Suomeen on saapunut ennätyksellinen määrä turvapaikanhakijoita, lokakuun alussa määrä oli melkein 19 000 turvapaikanhakijaa. (Sisäministeriö 2015a.)

Suomen kantaväestö ikääntyy kovaa vauhtia. Maahan muuttaneet ovat Tilastokeskuksen väestörakennetilaston (2013) mukaan sen sijaan ikärakenteeltaan suomalaistaustaisia huomattavasti nuorempia. Suomalaistaustaisista työikäisten osuus oli 63 prosenttia vuonna 2013. Maahanmuuttajista työikäisten osuus oli 76 prosenttia ja ensimmäisen polven maahanmuuttajista jopa 86 prosenttia. Myös Suomen väkiluvun kasvu on paljolti maahan muuttaneiden ansiota. Suomen väkiluku kasvoi vuoden 2013 aikana noin 25 000 henkilöllä, joista vieraskielisten osuus oli 90 prosenttia.



(Tilastokeskus 2013.) Suuri osa vuonna 2015 saapuneista turvapaikanhakijoista on nuoria miehiä, jotka ovat parhaassa työiässä.

Yhteiskunnan näkökulmasta katsottuna maahan muuttaneissa on siis paljon potentiaalista työvoimaa ja erilaista osaamista, ja tämän työvoiman ja osaamisen määrä on siis nyt suurempi kuin koskaan. On olemassa myös vastakkaisia näkemyksiä ja tahoja, jotka laskevat maahan muuttaneista yhteiskunnalle aiheutuvia kuluja sekä suhtautuvat kriittisesti varsinkin humanitäärisistä syistä tapahtuvaan maahanmuuttoon. Huolimatta siitä, halutaanko Suomeen lisää muuttajia vai ei, on kuitenkin selvää, että maassa jo olevien työttömien maahan muuttaneiden työllistyminen hyödyttää sekä yhteiskuntaa että maahan muuttaneita itseään. Opinnäytetyöni lähtökohtana onkin se, että maahan muuttaneet nähdään työelämää rikastuttavina osaajina ja mahdollisina maan muuttajina. Heitä ei tule kuitenkaan nähdä pelkästään hyödynnettävissä olevana työvoimapotentiaalina, vaan yksilöinä, joilla on omat syynsä muuttoon ja omat tarpeensa uudessa maassa (Säävälä 2007: 7).

Muuttajan näkökulmasta katsottuna uuteen maahan muutto kaikkinne muutoksineen on aina stressaava kokemus, oli muuttosyy sitten mikä tahansa. Oman yhteisön jäädessä kotimaahan muuttajan ympäristöstä katoavat kaikki tutut toimintamallit eivätkä oman kulttuurin tavat, normit ja arvot enää ole valtaväestön kanssa jaettuina, arkeen sidottuja asioita. Uuteen maahan asettuminen onkin uusiin asioihin ja toimintatapoihin tutustumista sekä vanhan ja tutun taakse jättämistä. Muuttajan hyvinvointiin vaikuttaa paljon se, miten hyvin hän onnistuu löytämään juuri itselle sopivan tasapainon kahden kulttuurin välillä. Kun tavoitteena on uuteen maahan asettuminen, voi pitkän prosessin yksi saavutus olla kokemus uudesta maasta tutuna ja turvallisena. (Schubert 2013: 63–64.)

Sopeutumisprosessi onkin kaksisuuntainen: maahan muuttanut tutustuu uusiin asioihin ja toimintatapoihin ja yhteiskunta pyrkii löytämään toimintatapoja, jotka vastaavat maahan muuttaneiden ja jatkuvasti muuttuvan tilanteen luomiin tarpeisiin. Sopeutumista ei voi pitää vain muuttajien tehtävänä, vaan jokainen heitä kohtaava vaikuttaa osaltaan siihen, miten heidät vastaanotetaan. (Alitolppa-Niitamo – Säävälä 2013: 6.) Moni kantasuomalainen kokee haastavana tutustumisen muualta muuttaneisiin ihmisiin. Siksi on yleensäkin tärkeää tuoda esiin positiivisia tarinoita maahan muuttaneiden onnistumisista. Näin voidaan vaikuttaa myös niiden ihmisten asenteisiin, jotka eivät ehkä

ikinä kohtaa maahan muuttaneita ja joiden kuva heistä pahimmassa tapauksessa muodostuu vain mediassa uutisoiduista maahan muuttaneiden tekemistä rikoksista.

## 2.2 Naiset maahan muuttajina ja työnhakijoina

Suomeen muuttavat olivat 1990-luvun puoliväliin asti enimmäkseen miehiä. Sen jälkeen naisten määrä alkoi kasvaa perheen yhdistämisen, avioliiton ja paluumuuton myötä. Nyt noin puolet maahan muuttavista on naisia. Naisten muuttosyyt, kotoutuminen ja uuden elämän aloittaminen kulkevat usein eri polkuja kuin miehillä. Myös naisten polut eroavat toisistaan – ei ole olemassa yksiulotteista kuvaa ”maahanmuuttajanaisesta”. Maahan muuttaneiden ryhmistä puhutaankin usein yhtenäisinä etnisinä ryhminä, vaikka ryhmien sisään mahtuu hyvin erilaisia ihmisiä. Samasta maasta tulevia ihmisiä voivat erottaa toisistaan esimerkiksi kielitaito, sukupolvi, luokkatausta, koulutus tai se, onko ihminen alun perin kotoisin maaseudulta vai kaupungista (Martikainen – Tiilikainen 2007: 15–21, 401.)

Sukupuolten väliset erot maahan muuttaneiden työllisyydessä ovat suuria. Miesten työllisyys on suurempi kuin naisten, mutta maassaoloajan positiivinen vaikutus työllisyyteen on selvästi suurempi naisilla. Miesten työllisyyden kasvu heti maahanmuuttoa seuraavina vuosina on suhteellisen hidasta, naisten työllisyys sen sijaan kasvaa tasaisemmin ja pidempään. Voidaankin todeta, että naisten työllistymistä on ehkä onnistuttu tukemaan paremmin kuin miesten. Suuria eroja työllisyydessä on myös eri taustoista tulevien ryhmien välillä, mikä johtuu osittain eroista maahanmuuton syissä. (Eronen ym. 2014: 4.)

Suomeen muuttavia naisia yhdistävä tekijä on se, että he muuttavat harvoin suoraan töihin. Sen sijaan he tulevat yleensä perheenjäseninä. He muuttavat miehensä työpaikan perässä, menevät naimisiin suomalaisen kanssa tai tulevat perheen mukana turvapaikanhakijoina. (Fågel – Säävälä – Salonen 2012: 9.) Naiset saattavat muuttaessaan joutua luopumaan turvallisesta suku- ja perheyhteisöstään. He joutuvat ehkä uhraamaan ammattinsa, koulutuksensa tai oman työuransa muuttaessaan toiseen maahan. He voivat joutua jättämään lapsensa kotimaahan. He saattavat joutua luopumaan oppimistaan sukupuolirooleista ja sukupuolimalleista. Perhevelvoitteet saattavat rajoittaa mahdollisuuksia opiskella uuden maan kieltä. Suomalaisten asenteet muualta muuttaneisiin saattavat olla alentuvia. Suomalainen naiseuden malli saattaa myös tuntua vaihtoehdottomalta, esimerkiksi kotona lapsia hoitavia naisia ei arvosteta eikä osa-aikatyöhön ole paljon mahdollisuuksia. (Säävälä 2009: 48–49.) Työn merkitys on suuri Suomessa ja

muissa vastaavissa maissa, missä yhteiskuntajärjestelmä perustuu kahden palkkatyössä olevan aikuiseen mallille (Martikainen – Tiilikainen 2007: 29).

Toisaalta suomalainen hyvinvointiyhteiskuntamalli, jossa naiset perinteisesti käyvät töissä ja kaikilla lapsilla on oikeus päivähoitoon, saattaa myös helpottaa taloudellisesti aktiivisen naisen roolin omaksumista (Säävälä 2009: 49). Maahanmuutto voidaankin nähdä myös voimaannuttavana prosessina, jonka kautta naiset voivat saavuttaa itsenäisyyttä ja vapautta: he saattavat parantaa asemaansa ja varmistaa niin lapsuuden perheensä kuin itse perustamansa perheen toimeentulon ja arvokkaan elämäntavan (Moi-  
lanen – Sohlo – Hirvonen 2013).

### 2.3 Suomeen muuttaneiden naisten työllistyminen

Maahan muuttaneiden työllistymisen tutkiminen Suomessa on haastavaa maan lyhyen maahanmuuttohistorian takia. Vasta se, miten maahan muuttaneiden jälkeläiset kotoutuvat ja työllistyvät, mittaa yhteiskuntapoliittisten toimien onnistumista ja kohtelun yhdenvertaisuutta. (Forsander 2013: 220.) Suomessa on kuitenkin tutkittu eri näkökulmista maahan muuttaneiden työllistymistä sekä maahan muuttaneita työelämässä.

Sukupuolinäkökulmaa maahan muuttaneiden työllistymisen tutkimukseen ovat tuoneet esimerkiksi Annika Forsander ja Tuula Joronen. Forsanderin mukaan monet maahan muuttaneet naiset ovat epävakaisissa työsuhteissa ja heillä on mahdollisuus päästä lähinnä niin sanottuihin matalapalkkaisiin naisten ammatteihin. Koulutus- ja työllistämistimenpiteiden kautta maahan muuttaneita myös kanavoidaan joillekin aloille, mikä johtaa sukupuolen ja etnisyyden mukaiseen työmarkkinoiden lohkoutumiseen edelleen. Forsander kuitenkin painottaa, että maassaoloajan kasvaessa naisten työllisyydessä ja sosioekonomisessa asemassa tapahtuu selvää positiivista kasvua. (Martikainen – Tiilikainen 2007: 403–404.) Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten on tutkitusti vaikeampi löytää pysyvä työpaikka kuin matalamman koulutuksen omaavien naisten. Heidän on kuitenkin helpompi oppia suomen kieltä ja löytää muulla tavoin mielekäs sosiaalinen paikka yhteiskunnassa. (Säävälä 2007: 63.)

Tuula Jorosen mukaan maahan muuttaneiden naisten työllistymistä näyttää edistävän muodollinen koulutus yhdessä suomalaista muistuttavan sukupuolijärjestelmän kanssa. Koulutus ei kuitenkaan takaa työpaikan saamista, vaan sekä työllistyneissä että kotia hoitamaan jääneissä on monenlaisia naisia. Jorosen mukaan maahanmuutto kuitenkin

näyttäisi lisäävän naisten aktiivisuutta työn suhteen etenkin niiden naisten keskuudessa, jotka tulevat maista, joissa naisten pitäytyminen kotona on ollut tavanomaista. Liisa Harrakamäki on tutkinut integraation näkökulmasta, millaisia erilaisia työllistymispolkuja maahan muuttaneilla naisilla on. Hänen haastattelemiensa naisten mielestä keskeisiä tekijöitä työllistymisen kannalta olivat oma ammattitaito ja varmuus omasta ammatillisesta pätevyydestä, rohkeus tarttua tilaisuuteen, valmius osallistua lisäkoulutukseen, työharjoitteluun ja vapaaehtoistyöhön sekä valmius jopa vaihtaa ammattia ja etsiä uusia vaihtoehtoja. (Martikainen – Tiilikainen 2007: 403–404.)

Saraleena Aarnitaival (2012) on tutkinut työelämän tietokäytäntöjen oppimisen ja hallitsemisen yhteyttä maahan muuttaneiden naisten voimaantumiseen ja sen kautta työyhteisöön kuulumiseen sekä osallisuuteen yhteiskunnassa. Hänen mukaansa työelämään kotoutumisen kannalta tärkeimpiä ovat Suomessa sijaitsevat sosiaaliset verkostot, jotka muodostuvat viranomaisista ja muista maahanmuuttoalan työntekijöistä sekä kantaväestöön tai omaan etniseen ryhmään kuuluvista ystävistä ja tuttavista. (Aarnitaival 2012: 6.)

Oma tutkimukseni selvittää, miten osaamislähtöisen ohjauksen keinoin voidaan tukea ja edistää maahan muuttaneiden työllistymistä. Suomeen saapuvien turvapaikanhakijoiden määrä on kasvanut huomattavasti ja kasvaa yhä edelleen. Suuri osa turvapaikanhakijoista jää Suomeen, joten on erityisen tärkeää miettiä toimivia keinoja ja malleja sen varmistamiseksi, että Suomeen jäävät ihmiset kotoutuvat Suomeen ja suomalaiseen työelämään.

### **3 Työllistämistä edistävät palvelut**

Maahanmuuton lisääntyessä voimakkaasti 1990-luvulta alkaen syntyi Suomessa tarve yhtenäisemmän maahanmuuttoon liittyvän ohjeistuksen laatimiseen. Vuonna 1999 tuli voimaan ensimmäinen kotouttamista koskeva laki. Tuolloin maahanmuutto oli ensisijaisesti humanitääristä muuttamista, joten lakia on jouduttu muuttamaan monta kertaa maahanmuuton syiden monipuolistuessa. Nykyisen vuonna 2011 voimaan tulleen lain tavoitteena on vastata viime vuosina tapahtuneeseen maahanmuuton kasvuun tukemalla muuttajien osallisuutta yhteiskunnassa. Lain tavoitteena on, että kaikki maahan muutta-

jat saavat perustietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, työelämästä ja kotoutumista edistävästä palveluista. Yksilölliset kotouttamistoimet ja -palvelut määritellään yhteistyössä muuttajan kanssa. (kotouttaminen n.d.)

### 3.1 Viranomaispalvelut

Työ- ja elinkeinotoimistot eli TE-toimistot ovat kotoutumislain mukaisesti päävastuussa työnhakijoiksi ilmoittautuneiden maahan muuttaneiden kotouttamisesta. Yhdessä ELY-keskusten kanssa ne vastaavat kotoutumista edistävien ja tukevien työvoimapalveluiden, luku- ja kirjoitustaidon opetuksen sekä perusopetuksen järjestämisestä työnhakijoiksi ilmoittautuneille maahan muuttaneille. TE-toimistojen erityisesti maahan muuttaneille tarkoitettuja palveluja ovat alkukartoituksen tekeminen, kotoutumissuunnitelman laatiminen sekä kotoutumiskoulutus. Alkukartoituksen jälkeen maahan muuttaneet ohjataan palvelutarpeensa mukaan TE-toimiston kaikille avoimiin palveluihin, joita ovat esimerkiksi työnvälitys, tieto- ja neuvontapalvelut, ammatinvalinta ja uraohjaus, työvoimakoulutus, palkkatuki sekä yritystoiminnan käynnistämisen ja kehittämispalvelut. Työhön sijoittumista voidaan tukea työkokeilun, erilaisten valmennusten tai asiantuntija-arvioiden avulla. (kotouttaminen n.d)

Työvoiman palvelukeskus eli TYP palvelee niitä pitkään työttömänä olleita asiakkaita, joiden työmarkkinoille auttamiseen nykyiset palvelut ovat osoittautuneet riittämättömiksi. Työvoiman palvelukeskukset ovat kuntien, TE-toimistojen ja KELAn ylläpitämiä palvelupisteitä, joihin liittyy keskeisesti muiden palveluntuottajien muodostama asiantuntijaverkosto. Sosiaali- ja terveystieteiden palveluista ja kuntoutuksista muodostetaan yhdessä TE-hallinnon tarjoamien palveluiden kanssa asiakkaan tarpeisiin vastaava yksilöllinen palvelupolku. Maahan muuttaneiden osuus asiakkaista vaihtelee alueittain. Vuonna 2014 Helsingissä ja Espoossa muuta kuin suomea äidinkielenä puhuvia asiakkaita oli neljännesosa ja Vantaalla viidesosa. Naisia heistä oli noin puolet. (Alho 2014: 2.) Osaavat naiset -projektiin ohjautuu asiakkaita niin TE-toimistoista kuin työvoiman palvelukeskuksista.

### 3.2 Kolmannen sektorin toimijat

Valtion kotouttamisohjelmassa korostetaan, että vaikka päävastuussa kotoutumislain mukaisista toimenpiteistä ovat kunnat ja TE-toimistot, on kansalaisjärjestöillä kuitenkin, mukaan lukien maahanmuuttajajärjestöt, merkittävä rooli kotoutumisen tukemisessa. Järjestöt toimivat viranomaisten tarjoamien palvelujen täydentäjänä sekä yhteistyökumppaneina palvelujen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Erilaiset järjestöt tukevat kotoutumista hyvin laajasti ja monissa eri rooleissa. Järjestö voi esimerkiksi täydentää kunnan palveluja kotouttamisessa, se voi myydä kotouttamista tukevaa palvelua tai se voi toimia asiantuntijana viranomaispalveluissa. Järjestöillä on paljon sellaista kotoutumista edistävää toimintaa, jota viranomaisten olisi vaikeampi tai jopa mahdotonta tehdä. Järjestöt voivat esimerkiksi pyrkiä vaikuttamaan valtaväestön koventuneisiin asenteisiin maahanmuuttoa kohtaan. Ne pystyvät myös viranomaisia paremmin tunnistamaan ruohonjuuritason tarpeita ja tavoittamaan erilaisia kohderyhmiä. (Lautiola 2013.)

Kotouttamistyöhön osallistuu monenlaisia kolmannen sektorin toimijoita. Mukana on esimerkiksi valtakunnallisia asiantuntijaorganisaatioita, kuten Väestöliitto, kansainvälisiä organisaatioita, kuten Punainen Risti, pieniä yhdistyksiä ja niiden kattojärjestöjä sekä paikallisia yhdistyksiä, kuten urheiluseuroja ja naisjärjestöjä. (Lautiola 2013: 19.) Pääkaupunkiseudulla erityisesti maahan muuttaneiden naisten työllistymisen tukemiseen keskittyvät Osaavat naiset -projektin lisäksi esimerkiksi Väestöliitto, tyttö- ja naistoimintaa tuottava Nicehearts -yhdistys sekä Inkerikeskus ry. Lisäksi on yhdistyksiä, jotka tukevat erityisesti maahanmuuttajataustaisten nuorten työllistymistä, kuten esimerkiksi R3-yhdistyksen Info- ja palvelukeskus ja Monik-yhdistyksen Urax -työhönvalmennushanke.

## 4 Työllistämiprojekti Osaavat naiset

Osaavat naiset -projektin toimintaympäristönä on kansalaisjärjestö Monika-Naiset liitto ry. Projekti toimii Monika-Naiset liiton tiloissa ja se on osa liiton kotouttavaa toimintaa. Tarvittaessa Osaavat naiset -projektin asiakkaita ohjataan liiton muiden yksiköiden palvelujen ja ohjauksen pariin.

#### 4.1 Monika-Naiset liitto ry

Monika-Naiset liitto ry on vuonna 1998 perustettu sosiaalialalla toimiva monikulttuurinen kansalaisjärjestö, joka edistää maahanmuuttajataustaisten naisten tasa-arvoista asemaa ja osallisuutta Suomessa sekä ennaltaehkäisee naisiin kohdistuvaa väkivaltaa. Liitto toimii asiantuntijana ja vaikuttajana etniseen yhdenvertaisuuteen ja väkivaltaan liittyvissä kysymyksissä, antaa lausuntoja, kouluttaa, tiedottaa sekä tekee yhteistyötä moniammatillisen verkoston kanssa sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Liiton keskustoimisto sijaitsee Helsingissä ja toinen liiton toimipiste on Vantaalla. Monika-Naiset liiton ydintoimintana on palvelujen kehittäminen ja tarjoaminen väkivaltaa kokeneille maahanmuuttajataustaisille naisille ja heidän lapsilleen. Tätä työtä toteutetaan Voimavarakeskus Monikassa ja Turvakoti Monassa. Sen lisäksi liitto kehittää ja tarjoaa kotouttavaa toimintaa, jonka tarkoituksena on tukea maahanmuuttajataustaisten naisten yhteiskunnallisia taitoja ja työllistymistä sekä ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä. Kotouttavaa työtä tehdään MoniNaisten Tila - ja Osaavat Naiset -toiminnoissa. Palvelua on saatavilla usealla eri kielellä. (Monika-Naiset liitto ry n.d.)

Liiton projekti- ja hanketyössä kehitetään uusia palvelu- ja toimintamalleja yhdessä viranomaisten ja muiden järjestöjen kanssa, koulutetaan, toimitetaan julkaisuja ja edistetään maahanmuuttajatyötä tekevien tahojen verkostoitumista. Hankkeiden tavoitteet liittyvät maahanmuuttajataustaisen väestön tukemiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. Hanketoiminnalla pyritään edistämään haavoittuvassa asemassa olevien maahanmuuttajataustaisten ryhmien kotoutumista, työllistymistä, turvallisuutta ja erityistarpeiden huomioimista. (Monika-Naiset liitto ry n.d.)

#### 4.2 Osaavat naiset -projekti

Osaavat naiset -projektia koordinoi Monika-Naiset liitto ry ja rahoittaa Uudenmaan ELY-keskus. Osaavat naiset on yksi Uudenmaan ELY-keskuksen työllisyyspoliittista avustusta saavista projekteista. Osaavat naiset on kehittämisprojekti, jonka tavoitteena on luoda tuloksellisia käytäntöjä maahan muuttaneiden naisten työllistämiseen. Projekti on käynnistetty vuonna 2011 ja se jatkuu kesään 2016 saakka. Tavoitteena on työllistää 30 heikot työmarkkinaedellytykset omaavaa ja vaikeasti työllistyvää maahan muuttanutta naista vuodessa. Projekti on ylittänyt sille asetetun vuositavoitteen kolminkertaisesti kolmena vuonna peräkkäin. (Hirvonen 2014.)

Projekti tarjoaa henkilökohtaista ohjausta usealla eri kielellä vain naisille tarkoitettussa matalan kynnyksen toimintaympäristössä, Helsingin Kalasatamassa ja Vantaan Myyrmäessä. Projekti järjestää kaksi kertaa viikossa myös työpajoja, joissa on tarjolla tietoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä, apua ansioluettelon ja työhakemuksen tekoon, tukea työpaikan, työkokeilupaidan tai koulutuksen löytämiseen. Projektin asiakkaita ohjataan muun muassa suomen kielen kursseille, ammatilliseen koulutukseen, työkokeilu- ja palkkatukijaksoille sekä avoimille työmarkkinoille. Tarvittaessa tukea saa myös työjaksen aikana. Työmahdollisuuksia hankkeen asiakkaille ovat tarjonneet muun muassa Helsingin ja Vantaan kaupungit, SOL Henkilöstöpalvelut Oy, HOK-Elanto sekä useat yksityiset yritykset. Projekti pyrkii jatkuvasti löytämään uusia työnantajakumppaneita sekä nostamaan esiin maahan muuttaneiden työnhakijoiden osaamispotentiaalia. Uusien työnantajakumppaneiden löytämiseen keskittyi erityisesti projektin vuonna 2015 toteutettu Anna osaajalle mahdollisuus -kampanja. (Hirvonen 2014.)

Projektin asiakasohjaus perustuu osaamislähtöiseen Forward-malliin. Malli on kehitetty EU:n Elinikäisen oppimisen toimintaohjelman tuella toteutetussa kansainvälisessä Forward-hankkeessa. Hanke toteutettiin vuosina 2011 - 2013 yhteistyönä kuudessa EU-maassa, joita olivat Espanja, Italia, Itävalta, Liettua, Romania ja Suomi. Hankkeen päätaavoite oli luoda erilaisia pedagogisia käytännön työkaluja uraohjaukseen ja aikuiskoulutukseen maahan muuttaneiden naisten kompetenssien tunnistamiseksi, tunnustamiseksi, validoimiseksi ja kehittämiseksi sekä naisten työllistettävyyden ja sosiaalisen osallisuuden parantamiseksi. Osaamislähtöinen menetelmä mahdollistaa sekä työhön liittyviin että muihin elämäkokemuksiin pohjautuvien voimavarojen ja osaamisen elpymisen ja arvioinnin. Näiden voimavarojen tunnistaminen ja arvioiminen myönteisiksi voimavaroiksi nähdään Forward-mallissa perusedellytyksenä maahan muuttaneiden naisten työhön sijoittumiselle ja yhteiskuntaan laajemmin integroitumiselle. (Moilanen ym. 2013.)

Osaavat naiset -projektista on tehty aiemmin yksi opinnäytetyö. Sini Moilanen ja Saara Tirronen (2014) tutkivat asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia projektin asiakasohjaukseen osallistumisen aikana. Asiakkailta näyttäytyi eritasoisia voimaantumisen kokemuksia, esimerkiksi oma-aloitteisuus ja aktiivisuus työnhaussa kasvoivat ja erilaisten vaihtoehtojen pohdinta sekä luottamus oman työllisyystilanteen paranemiseen lisääntyivät. (emt. 2014.) Omassa opinnäytetyössäni tutkimukseni kohderyhmänä ovat työelämään jo siirtyneet projektin asiakkaat sekä projektin osaamislähtöisen työotteen yhteys työllistymiseen.



### 4.3 Projektin asiakkaat

Projektiin ohjautuu asiakkaita pääkaupunkiseudun TE-toimistoista, työvoiman palvelukeskuksista, sosiaaliviranomaisten ja maahanmuuttajatyötä tekevien viranomaisten kautta, Monika-Naiset liitto ry:n muiden yksiköiden ja muiden sidosryhmäkontaktien kautta sekä maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden omien verkostojen kautta. Edellytyksenä projektin henkilökohtaiseen ohjaukseen pääsemiseksi on se, että henkilö on ollut vähintään 500 päivää työttömänä tai että hänellä on oikeus palkkatukeen. Hänen tulee olla rekisteröitynyt työttömäksi työnhakijaksi Uudenmaan TE-toimistossa. Työpajat sen sijaan ovat avoinna kaikille, jotka haluavat tietoa työ- ja koulutusmahdollisuuksista. (Hirvonen 2014.)

Projektiin ohjautuvat asiakkaat ovat työnhakijoina heterogeeninen ryhmä. He edustavat monia kansallisuksia ja ovat taustoiltaan erilaisia. Suuri osa asiakkaista on muuttanut Suomeen Somaliasta, Virosta ja Venäjältä. Toisilla on paljon koulutusta ja työkokemusta, kun taas toisilla koulutusta ja kokemusta on hyvin vähän. Myös työttömyyden taustalla vaikuttavat syyt ovat erilaisia. Työnsaantia ovat hidastaneet esimerkiksi riittämätön suomen kielen taito, vaikeus ylläpitää ja kehittää kielitaitoa työttömyysjakson aikana, itsetuottamuksen puute, suuri lapsiluku, puutteelliset verkostot ja puutteelliset käsitykset piilotyömarkkinoista. (Hirvonen 2014.)

## 5 Voimavara- ja ratkaisukeskeisyys

Osaavat naiset -projektin käyttämä työskentelyote asiakkaiden tukemisessa ja ohjaamisessa on osaamislähtöinen. Ongelmakeskeisen lähestymistavan sijaan jokainen asiakas pyritään kohtaamaan hänen omista lähtökohdistaan käsin kartoittamalla juuri hänen osaamistaan ja vahvuuksiaan ja kannustamalla häntä eteenpäin (Hirvonen 2014). Osaamislähtöinen työote painottaa asiakkaan voimavarojen korostamista. Vahvuuksia, osaamista ja taitoja tutkitaan yhdessä asiakkaan kanssa, osaamista tehdään näkyväksi sekä pohditaan keinoja sen hyödyntämiseen parhaalla mahdollisella tavalla. Projektin osaamislähtöinen, vahvuuksia ja taitoja painottava työskentelyote asiakkaiden ohjaamisessa voidaan nähdä voimavara- ja ratkaisukeskeisenä toimintana.

## 5.1 Ratkaisukeskeisyyden taustaa

Ratkaisukeskeisyytenä voidaan periaatteessa pitää mitä tahansa sellaista suuntausta tai teoreettista näkökulmaa, jossa ongelmien syiden etsimisen sijaan keskitytään niiden ratkaisemiseen ja voimavarojen vahvistamiseen (Rönkkö 2002: 171). Ratkaisukeskeisyys voidaankin nähdä ennen kaikkea suhtautumistapana tai asenteena, joka auttaa puhumaan ongelmista myönteisellä tavalla ja lähestymään ongelmia rakentavasti (Furman – Ahola 2012: 131). Alun perin ratkaisukeskeisyys on kuitenkin lähtenyt terapiamaailmasta, jossa se on syntynyt mekaanisen syy-seurausmallin rinnalle, vaihtoehtona pitkille psykoanalyttisille terapioille (Tiainen 2014: 22).

Modernin lyhytterapian ja ratkaisuihin keskittyvän lähestymistavan pioneerinä pidetään 1920–1970 -luvuilla ratkaisukeskeistä terapiaa harjoittanutta yhdysvaltalaista psykiatria Milton Ericksonia. Erickson uskoi, että asiakkaalla on itsellään resurssit kaikkiin tarpeellisiin muutoksiin. Työntekijän tehtävä on siten kunnioittaa asiakkaan kykyjä sekä auttaa asiakasta löytämään ja ottamaan nämä resurssit käyttöönsä. Erickson ei nähnyt asiakkaita puutteellisina, vaan hän uskoi asioiden järjestyvän, jos niille vain annetaan tilaisuus. Ericksonin mielestä tekniikoita tärkeämpää oli se, että työntekijä sisäistää ratkaisukeskeisen lähestymistavan teoreettiset perusnäkökymykset. (Tiainen 2012: 22.) Perinteisesti ammatillisen auttamisen lähtökohtana oli ollut pyrkimys ymmärtää sitä, mistä ihmisen ongelmat johtuvat. Ratkaisukeskeisessä työskentelytavassa keskustelun painopiste siirrettiin ongelmien syiden pohtimisen sijaan tulevaisuuteen ja ratkaisuihin. (Furman – Ahola 2012: 64.)

Ratkaisukeskeistä menetelmää on 1970-luvulta lähtien kehitetty voimakkaasti. Menetelmän kehittäjinä voidaan erityisesti mainita Suomessakin luennoineet tutkijat ja terapeutit Steve de Shazer, Insoo Kim Berg ja Elam Nunnally. He ovat tehneet menetelmää kansainvälisesti tunnetuksi sekä kirjoillaan että luennoillaan. (Katajainen – Lipponen – Litovaara 2006.) Suomeen ratkaisukeskeisyys levisi 1970-luvun puolivälissä, kun yhdysvaltalainen pappi, psykologi ja ericksonilaisen lyhytterapian edustaja John Frykman alkoi opettaa A-klinikkasäätiön ja Mannerheimin lastensuojeluliiton kutsumana uudenaikaisesta terapiasta kiinnostuneita terapeutteja. Vuonna 1985 järjestettiin ensimmäinen kotimaisin voimin käynnistetty kaikille avoin lyhytterapiakoulutus. Kouluttajina toimivat A-klinikkasäätiön nuorisosäätien silloinen johtaja Tapani Ahola ja psykiatriksi erikoistuva lääkäri Ben Furman. Ahola ja Furman ovat sittemmin perustaneet Lyhytterapiainstituutin, jonka kouluttajina he toimivat edelleen. (Furman – Ahola 2012: 133–134.)

Terapiatyöstä ratkaisukeskeisyys on laajentunut monenlaiseen asiakastyöhön, muun muassa oppimisen ja uravalinnan ohjaukseen, esimiestyöhön, valmennukseen ja työn ohjaukseen (Niemi-Pynttari 2013). Perinteisesti ratkaisukeskeisyys tunnetaan siis erityisesti yhtenä lyhytterapian työvälineenä, mutta se voidaan nähdä myös ajattelu- ja toimintatapana, auttamisen muotona, eri asiakasryhmien tukemisen välineenä, konsultoinnin työkaluna sekä ihmisten välisen hyvän vuorovaikutuksen edistäjänä asiakastyössä ja työyhteisöjen kehittämisessä. Keskeistä ratkaisukeskeisyydelle on myönteinen suhtautuminen elämään ja ihmisiin. Ratkaisukeskeisyydestä on hyötyä silloin, kun ihmiset kohtaavat, haluavat katsoa tulevaisuuteen ja tarvitsevat ulospääsyn entisistä kaavoista ja elämäänsä rajoittavista esteistä. (Tiainen 2014: 22.)

## 5.2 Voimavara- ja ratkaisukeskeinen ohjaus

Nimensä mukaisesti voimavara- ja ratkaisukeskeiselle työskentelyotteelle on keskeistä huomion suuntaaminen asiakkaan voimavaroihin: asiakkaan vahvuuksia, taitoja, osaamista tutkitaan ja hyödynnetään ongelmien ratkaisemisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa (Tiainen 2014: 34). Perinteinen suhtautuminen vaikeuksiin ja haasteisiin olisi lähtöä etsimään syitä esille tulleeseen ongelmaan. Inhimillisissä tai ihmisten välisissä ongelmissa syiden etsiminen johtaa kuitenkin helposti syyttelyyn ja syyllisyyteen, vaikka se ei olisikaan ollut tarkoituksena. (Katajainen ym. 2006.) Työskentelyn alkuvaiheessa puhutapa, jolla asiakkaat kertovat ongelmistaan, onkin usein niin sanottua ongelmapuhetta tai hätätilakieltä, jossa mahdollisuudet ja vaihtoehdot ovat vähissä. Voimavara- ja ratkaisukeskeisessä työskentelyssä tarkoituksena on yhdessä asiakkaan kanssa muodostaa sellaisia puhetapoja, jotka mahdollistavat ongelman hyödyllisen käsittelyn sekä luovat toivottua tulevaisuutta ja visioita ja auttavat asiakasta eteenpäin. Kun asiakas alkaa löytää yhteisessä keskustelussa omia vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan, alkuvaiheelle tyypillinen ongelmapuhe alkaa muuttua kukoistuspuheeksi. (Lipponen 2014: 217.)

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa asioihin tarkoittaa siis tietynlaisen asenteen ottamista ongelmallisiin tilanteisiin. Vaikka kaikkiin elämän ongelmiin ei aina voi löytyä ratkaisua, voi uusien näkökulmien avulla kuitenkin saada aikaan muutostoiveita ja muutostavoitteita, jotka kannustavat asiakasta elämässä eteenpäin. Ratkaisukeskeiseen ajattelu- ja lähestymistapaan kuuluvatkin keskeisesti tulevaisuuteen suuntautuminen sekä toiveik-

kuuden ja voimavarojen etsiminen ja tukeminen. (Katajainen ym. 2006.) Asiakaskeskustelussa luodaan tulevaisuuden mielikuvia siitä, kuinka asiat voisivat olla tai kuinka niiden asiakkaan mielestä pitäisi olla. Näin asiakkaalle avautuu mahdollisuus nähdä niitä voimavaroja, jotka muuten voisivat jäädä häneltä huomaamatta. Tulevaisuuden mielikuvien ja unelmien kautta on mahdollista löytää tavoitteet eteenpäin menemiselle. (Tiainen 2014: 25, 32.)

Työntekijän käyttämä kieli on merkityksellistä. Kysymysten avulla työntekijä kiinnittää asiakkaan huomion esimerkiksi myönteisiin poikkeuksiin, tavoitteisiin ja ratkaisuihin. (Niemi-Pynttari 2013.) Käytännössä kielen merkitys näkyy ohjauksessa selvimmin ohjaajan tavassa kysyä asiakkaalta avoimia kysymyksiä, joihin ei voi vastata vain yhdellä sanalla kyllä tai ei. Avointen kysymysten tarkoitus on avata asiakkaalle uusia mahdollisia ajattelu- ja toimimistapoja. Asiakkaalta voidaan esimerkiksi kysyä, mitä he ovat jo oppineet ongelman kanssa painiessaan. Asiakasta voidaan pyytää kertomaan vaiheista, jolloin ongelma ei ollut yhtä vaikea tai poikkeustilanteista, jolloin asiat ovat sujuneet paremmin. Asiakkaan huomio ei ehkä aiemmin ole kiinnittynyt onnistuneisiin käännteisiin. Näiden puolien tutkiminen on voimavarojen ja vahvuuksien kartoittamista ja tällä tavalla löydetty voimavarat ovat asiakkaalle uskottavia, koska ne nousevat hänen omasta kokemuksestaan. (Lipponen 2014: 217–218.)

Voimavara- ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa ei tarjoa valmista ratkaisua tai mallia asiakkaan ongelmiin. Valmiiden ratkaisujen sijaan on tärkeää kuulla asiakasta ja siten löytää juuri hänen tavoitteensa ja tapansa toimia, tunnistaa juuri hänen voimavaransa ja tukea häntä niiden hyödyntämisessä. (Lipponen 2014: 215.) Asiakkaan ongelmien olemassaoloa tai niistä puhumista ei kielletä eikä myöskään oleteta, että ongelmat olisivat helposti ratkaistavissa. Sen sijaan ajatellaan, että niin kuin ongelmat ja huolet kuuluvat ihmiselämään, niin ovat myös ratkaisut ja voimavarat, kyvyt ja resurssit osa jokapäiväistä elämää. (Rönkkö 2002: 172.) Pääasia on, että asiakkaan ongelmiin ei juututa. Ongelmille annetaan vain se huomio, joka tarvitaan, jotta ne voivat alkaa väistyä ja jotain muuta voi tulla niiden tilalle. (Tiainen 2014: 24.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työskentely lähtee asiakkaan maailmankuvasta ja siitä, että jokaisella on oma tapansa elää, katsoa maailmaa, nähdä todellisuus ja kokea se. Ihmisen maailmankuva muodostuu hänen omien uskomustensa ja kokemustensa perusteella. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti ajatteleva työntekijä pyrkii näkemään maailman asiakkaan silmin ja kuulemaan sen hänen korvillaan. Näin hän pyrkii yhteistyöhön

asiakkaan kanssa ja yhteistyön avulla työskentelemään muutoksen puolesta. (Rönkkö 2002: 182.)

Ratkaisukeskeisyyttä ei varsinaisesti pidetä teoriana, vaan enemmänkin ohjauksen toimintatapana ja filosofisena näkemyksenä. Ratkaisukeskeisyyttä sivuavia tutkimuksia on kuitenkin paljon, esimerkiksi positiivinen psykologia on tehnyt tutkimustyössään näkyväksi sitä, että vahvuuksiin keskittyminen ja myönteisten asioiden esiintuominen ovat tehokkaita ohjauksen ja terapian keinoja. (Niemi-Pynttari 2013.) Perinteisen häiriökeskeisen psykologian rinnalle nousseen positiivisen psykologian ideana on diagnosoida hyvää ja löytää jokaisesta ihmisestä ne vahvuudet, joiden avulla sekä ihmisen oma että yhteisöjen vointi paranee. (Uusitalo-Malmivaara 2014: 19–23.)

## **6 Huomio vahvuuksiin ja osaamiseen**

Asiakkaan vahvuuksiin ja voimavaroihin keskittyminen on yksi voimavara- ja ratkaisukeskeisen lähestymistavan keskeisistä piirteistä. Se voidaan nähdä myös Osaavat naiset -projektin osaamislähtöisen työtteen taustalla. Projektissa pyritään nostamaan esiin ja nimeämään sellaisia vahvuuksia, taitoja ja osaamisen osa-alueita, joita asiakkaat voivat hyödyntää työn hakemisessa ja joiden kautta he voivat nähdä itsensä osaavina työnhakijoina (Hirvonen 2014). Keskittyminen asiakkaan vahvuuksiin ja osaamiseen on tärkeää, sillä kun ihminen tiedostaa omat vahvuutensa ja pystyy hyödyntämään niitä, lisää se itsearvostusta ja itseluottamusta. Itseluottamus on voimavara, joka useiden tutkimusten perusteella vaikuttaa ehkä eniten ihmisen suoriutumiseen ja toimintakykyyn. (Manka – Larjovuori – Heikkilä 2014: 22.)

### **6.1 Vahvuuksille rakentuva näkökulma**

Vahvuuksille rakentuva näkökulma on yleinen erityisesti humanistisen psykologian tutkimuskentässä. Viime aikoina vahvuuksia on tarkasteltu myös kehityspsykologisesta näkökulmasta. (Hotulainen – Lappalainen – Sointu 2014: 265.) Vahvuusnäkökulman lähtökohtana on ajatus siitä, että jokaisella yksilöllä on jo joko näkyvässä olevaa osaamista, kykyjä ja taitoja tai vielä piilossa tai kehittymässä olevaa potentiaalia tai taipumuksia. Vahvuus voidaan siis määritellä esimerkiksi kyvyksi, taidoksi tai osaamisalueeksi. (Lap-

palainen – Sointu 2013: 4). Vahvuusnäkökulman mukaan omien vahvuuksien tunnistaminen on tärkeää, koska sillä on yhteys positiivisiin tulevaisuuden odotuksiin. Positiiviset tulevaisuudenodotukset kasvattavat itsearvostusta, mikä puolestaan lisää yleisesti ihmisen hyvinvointia elämän eri osa-alueilla. (Hotulainen ym. 2014: 265.)

Osaavat naiset -projektin asiakasohjauksen taustalla oleva Forward-malli painottaa vahvuuksia ja osaamista. Malli perustuu maahan muuttaneiden naisten epävirallisessa ja arkioppimisen ympäristössä hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Maahan muuttaneet naiset ovat koulutukseltaan ja työkokemukseltaan hyvin heterogeeninen ryhmä ja osalla ei ole lainkaan koulutusta tai työkokemusta. Erityisesti silloin on tärkeää tunnistaa vahvuuksia ja niin sanottua epämuodollista osaamista. Voimavaroja ja osaamista ovat siten esimerkiksi kotitaloustöiden kautta saadut tiedot ja taidot tai maahanmuuttoprosessin eri vaiheiden myötä vahvistuneet osaamisalueet, kuten esimerkiksi stressinhallinta ja kyky sopeutua muutoksiin. Osaamista lähestytään kokonaisvaltaisesta näkökulmasta sen sijaan, että sen ajateltaisiin olevan vain tiedon, tietotaidon, taitojen ja asenteiden summa tai luettelo. Osaaminen ei siis välttämättä ole seurausta koulunkäynnistä tai opiskelusta, vaan se voi olla myös arkisista tehtävistä, työympäristöstä, perhe-elämästä ja vapaa-ajasta kertynyttä osaamista. Näin ollen osaamisena voidaan pitää kaikkea sitä, mitä henkilö osaa tehdä oikeassa elämässä ja mikä auttaa pärjäämään päivittäisessä elämässä. (Moilanen ym. 2013.)

Vahvuudet voidaan ajatella myös ihmisen psykologisena pääomana, jonka on tunnistettu olevan keskeinen tekijä yksilöiden menestymisessä ja hyvinvoinnissa. Psykologisen pääoman ydinulottuvuuksia ovat itseluottamus, sitkeys tai sinnikkyys, realistinen optimismi sekä toiveikkuus. Itseluottamus on uskoa omiin kykyihin saavuttaa haluttuja tavoitteita sekä hallinnan tunnetta siitä, että pystyy itse vaikuttamaan siihen, miten toimii eikä ole vain olosuhteiden armoilla tai muiden johdateltavissa. Sinnikkyys on ihmisen kykyä palautua joustavasti vastoinkäymisistä sekä kykyä kokeilla uusia keinoja ja vaihtoehtoisia etenemistapoja. Realistinen optimismi on kykyä nähdä ympärillään enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia ja toiveikkuus puolestaan on kykyä löytää merkityksellisiä tavoitteita sekä kykyä löytää keinoja niiden saavuttamiseen. Edellä mainitut vahvuudet ovat tutkimuksellisesti todennettuja, kehitettävissä olevia piirteitä, joilla on positiivinen vaikutus henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja tyytyväisyyteen. (Manka ym. 2014: 6.)

## 6.2 Vahvuuksien tunnistaminen

Haastavassa elämäntilanteessa ihmisen voi olla vaikea nähdä mahdollisuuksia parempaan elämään. Erilaiset vaikeudet saattavat lannistaa ja voi olla vaikeaa tunnistaa omia kykyjään - esimerkiksi pitkään jatkunut työttömyys tai maahanmuuttoprosessiin liittyvät erilaiset haasteet saattavat vähentää itsearvostusta ja luottamusta omiin kykyihin. Silloin on tärkeää saada asiakas tiedostamaan, että hänellä itsellään on voimavaroja, kykyjä, vahvuuksia ja mahdollisuuksia ja että hän voi löytää niitä lisää (Rönkkö 2002: 174). Kun huomio kiinnitetään asiakkaan voimavaroihin, hyviin ja toimiviin puoliin, vahvuuksiin ja osaamiseen, ne vahvistuvat (Tiainen 2014: 12–16).

Voimavara- ja ratkaisukeskeisessä työskentelyssä se tapahtuu niin, että asiakkaan omasta kokemuksesta etsitään yhdessä voimavaroja, toiveita ja haaveita sekä pieniä askelia kohti parempaa elämää. Voimavaroja voidaan etsiä niin menneestä, nykyhetkestä kuin tulevasta elämästä. Asiakkaan kanssa voidaan miettiä aiempia elämänvaiheita, oppimiskokemuksia ja onnistumisia, jolloin asiakkaalle syntyy myönteisiä tunteita menneisyydestään ja hän saattaa tiedostaa voimavarojaan, jotka ovat ehkä unohtuneet vaikeuksien keskellä. Nykyhetkestä keskusteltaessa puolestaan keskitytään asioihin, jotka ovat tällä hetkellä hyvin ja joiden asiakas toivoo jatkuvan. Kun asiakas löytää nykyhetkestä voimavaroja ja vahvuuksia, hän voi nähdä tilanteensa uudessa valossa ja voi päästä luomaan kuvaa siitä, mitä hän on parhaimmillaan. Tulevaisuuden osalta taas suunnataan huomiota siihen, miten asiakas haluaisi asioiden olevan. Näin rakennetaan tavoitteita ja askeleita, joilla voidaan vaikuttaa paremman tulevaisuuden syntymiseen. (Lipponen 2014: 202–212.)

Erilaisten voimavarojen arviointi myönteisiksi voimavaroiksi on työelämään ja yhteiskuntaan integroitumisen edellytys (Moilanen ym. 2013.). Osaavat naiset -projektissa asiakkaalla on mahdollisuus keskustella omista vahvuuksistaan, toiveistaan ja mahdollisuuksistaan. Projektin työpajoissa keskustellaan siitä, mitä vahvuudet tarkoittavat ja minkälaista erilaista osaamista voi olla olemassa. Lisäksi pohditaan sitä, minkälaista osaamista ja minkälaisia vahvuuksia kultakin osallistujalta löytyy sekä sitä, minkälainen osaaminen ja millaiset vahvuudet ovat olennaisia milläkin alalla. Omasta osaamisesta ja vahvuuksista on mahdollisuus saada palautetta niin työntekijöiltä kuin muilta asiakkailta ryhmätoiminnoissa eli työpajoissa. Toisen asiakkaan kertomuksesta voi myös tunnistaa, että itselläkin on samanlaista kokemusta ja osaamista.

Osaamisalue, kyky, taito tai ominaisuus tuleeikin vahvuudeksi vasta sitten, kun muut itselle tärkeät ihmiset huomaavat sen ja sanovat sen ääneen. Vahvuuksien oivaltamista tukee näin ollen ympäristöstä saatu palaute. Saadessaan myönteistä palautetta osaamisestaan tai kyvykkyydestään ihminen huomaa, että vaikka joissakin asioissa hänellä olisi vielä opittavaa, toiset asiat ovat kuitenkin jo hallinnassa. Kokemus vahvuudesta on yhteydessä siihen, miten ihminen arvostaa itseään. (Hotulainen ym. 2014: 277.)

### 6.3 Itsearvostus ja itseluottamus

Itsensä tunteminen on tärkeää. Kuten Liisa Keltinkangas-Järvinen (2000) sanoo, ihmisen elämänhallinta lähtee itsensä tuntemisesta. Ihminen ei voi kokea hallitsevansa elämänsä ennen kuin hän tietää, mitä hän elämältään toivoo ja mitä hän tavoittelee. Hallitakseen elämäänsä hänen on myös ymmärrettävä, miksi hän arvostaa joitain asioita ja miksi hän on sellainen kuin on. Itsensä tunteminen on tärkeää myös siksi, että sen myötä ihminen saattaa huomata, että loppujen lopuksi asiat ovat kuitenkin ihan hyvin. (emt. 2000: 15.)

Se, millaisena ihminen näkee itsensä, on ihmisen minäkuva. Minäkuva on ihmisen käsitys siitä, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja heikkoutensa, mitä hän arvostaa, mitä hän osaa ja mihin hän pyrkii elämässään. Minäkuvansa pohjalta ihminen tekee suuret ratkaisut ja valinnat elämässään. Mitä tietoisempia ja harkitumpia ihmisen ratkaisut ovat, sitä enemmän hänen katsotaan voivansa hallita elämäänsä. Jos ihminen taas kokee, että hänelle vain sattuu ja asioita ja hän vain ajautuu tilanteesta toiseen, voidaan sanoa, että hänen elämänhallintansa on vähäistä. (Keltinkangas-Järvinen 2000: 17.)

Jos minäkuva on ihmisen käsitys itsestään, niin itsetunto on minäkuvan laadullinen arvio eli ihmisen käsitys siitä, onko hän hyvä vai huono. Mitä enemmän ihminen liittää itseensä hyviä piirteitä, sitä parempi on hänen itsetuntonsa. (Keltinkangas-Järvinen 2000: 101–102.) Hyvän itsetunnon omaavan ihmisen minäkuva on kuitenkin realistinen, sillä hän tietää myös heikkoutensa. Hän kuitenkin painottaa hyviä ominaisuuksiaan ja pitää niitä tärkeämpinä kuin huonoja. Heikkouksien myöntäminen ei romahduta hänen itseluottamustaan. Itsetuntoa voikin nimittää myös itseluottamukseksi, itsevarmuudeksi ja itsearvostukseksi. Itsearvostusta on esimerkiksi kyky olla tyytyväinen omiin suorituksiin, itsevarmuutta esimerkiksi se, miten varma ihminen on kyvystään hallita vastaan tulevia asi-



oita. Itselfuottamusta taas on esimerkiksi se, että ihminen uskaltaa asettaa itselleen vaatimuksia ja ottaa vastaan haasteita. (Keltinkangas-Järvinen 2003: 17–18.) Ihmisen itseluottamusta tukee se, että muut luottavat hänen suoriutuvan hyvin. (Manka ym. 2014: 6.)

#### 6.4 Vahvuuksien hyödyntäminen

Vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen on tärkeää, sillä tultuaan vahvuuksistaan ja osaamisestaan tietoiseksi, ihminen pystyy käyttämään niitä hyödykseen eri tilanteissa. Hänen on helpompi suunnata omaa toimintaansa ja suuntautua tulevaisuuteen (Hotulainen ym. 2014: 277). Osaavat naiset -projektissa, kun vahvuudet on tunnistettu, voidaan asiakkaan kanssa alkaa yhdessä pohtia, miten löydettyjä vahvuuksia voisi hyödyntää työpaikan saamisessa. Löydettyjen vahvuuksien ja osaamisen myötä laajenevat ehkä myös mahdollisuudet työ- tai koulutuspaikkojen hakemisen suhteen. Projektin työpaikoissa keskustellaan siitä, miten omista vahvuuksista ja osaamisesta voi suomeksi kertoa työhakemuksessa tai työhaastattelutilanteessa. Omaa osaamista ja omia vahvuuksia opetellaan yhdessä tuomaan esille. Itsensä tunteminen – niin hyvien kuin huonojen puolten – voi siis auttaa tuomaan paremmin esiin omaa osaamista ja omia vahvuuksia niin työhakemuksessa ja työhaastattelussa kuin myös itse työelämässä.

Osaavat naiset -projektin taustalla olevan Forward-mallin mukaan osaamisen kehittäminen on jatkuva vuorovaikutusprosessi ihmisen ja hänen ympäristönsä välillä. Kun osaaminen on tunnistettu, tietoja ja taitoja voidaan hyödyntää työssä tai koulutusympäristössä ja kehittää siellä edelleen. Osaamisen käsitteeseen pohjautuvan lähestymistavan avulla voidaan näin keskittyä ihmisten kykyyn ottaa omat voimavaransa käyttöön erilaisissa ympäristöissä. (Moilanen ym. 2013.) Vahvuuksien ja osaamisen edelleen kehittäminen ja muille jakaminen hyödyttävät niin osajaa itseään kuin hänen työyhteisöään. Osaja saa mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja itsensä toteuttamiseen. Monimuotoiset työyhteisöt rikastuttavat suomalaista työelämää ja siten koko yhteiskuntaa. Maahan muuttaneet osaajat voivat tuoda työpaikoille uusia näkökulmia – uusia oivalluksia ja taitoja vanhentuneiden tilalle (Lahti 2014: 61).

## 7 Tutkimuksen toteutus

Kysyin keväällä 2015 työharjoittelupaikkaa Monika-Naiset liitosta syksyksi. Sain paikan liiton Osaavat naiset -projektista, jolloin ajattelin tehdä myös opinnäytetyöni siihen liittyen. Ideoin projektiin liittyvän aiheen ja esitin opinnäytetyön idean keväällä projektivastaavalle. Sovimme, että teen projektin osaamislähtöiseen työotteeseen liittyvän opinnäytetyön ja siihen liittyvät haastattelut toteutan työharjoittelun aikana. Opinnäytetyöni aiheen valintaan liittyi kiinnostus maahanmuuttajatyöhön sekä osaamislähtöiseen ja ratkaisukeskeiseen asiakasohjaukseen. Työharjoittelun ja opinnäytetyön tekemisen kautta sain mahdollisuuden tutustua tarkemmin molempiin. Työharjoittelu tuki opinnäytetyön tekemistä, mutta toisaalta oli tietoisesti pyrittävä pitämään työharjoittelijan ja opinnäytetyöntekijän roolit erillään, jotta pystyi kriittisesti ja luotettavasti tarkastelemaan projektin toimintatapaa. Aihe muotoutui ja rajautui kesän kuluessa ja vielä työharjoittelunkin aikana.

### 7.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Pitkään jatkunut työttömyys voi johtaa siihen, että ihminen ei enää usko mahdollisuuksiinsa työllistyä. Jotta ihminen näkisi taas uusia vaihtoehtoja ja jaksaisi tehdä jotain elämälleen, tarvitaan joskus ulkopuolista tukea ja kannustusta. Kun ihminen tulee tietoiseksi kyvyistään ja vahvuuksistaan, itsetuntemus, itsearvostus ja itseluottamus lisääntyvät ja ihminen saa voimia mennä elämässä eteenpäin. Ohjautuminen asiakkaaksi Osaavat naiset -projektiin saattaa olla yksi mahdollisuus päästä elämässä eteenpäin. Jos ihminen työllistyy, on se merkittävää niin hänen itsensä kuin yhteiskunnan kannalta.

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää, miten projektin osaamislähtöinen ohjaus edistää asiakkaiden työllistymistä. Työllistymisellä tarkoitan niin työpaikan etsimistä ja löytämistä kuin työelämässä olemista. Selvitän asiaa haastattelemalla projektin asiakasohjaukseen osallistuneita ja sen kautta työelämään siirtyneitä naisia. Tavoitteena on tuottaa sellaista tietoa, jota voidaan hyödyntää niin Osaavat naiset -projektin arvioinnissa ja kehittämisessä kuin yleensä mietittäessä toimivia malleja vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymisen tukemiseen.

## 7.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusote on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen – aineisto on kerätty ja analysoitu laadullisia menetelmiä käyttäen. Laadullinen tutkimus keskittyy usein pienen määrään tapauksia ja pyrkii analysoimaan ne perusteellisesti. Laadulliselle tutkimukselle on usein ominaista tutkittavien näkökulman tavoittaminen. Tutkimussuhde voidaan nähdä sosiaalisen olemisen ja kanssakäymisen muotona, mutta tutkimuksellisessa olemisessa on kuitenkin tärkeää muistaa objektiivisuus. Tutkijan on siis tunnistettava omat esioletuksensa asian suhteen eli tunnistettava oma subjektiivisuutensa aiheeseen liittyen. (Eskola – Suoranta 2003: 17–18.) Laadullisella tutkimusmenetelmällä voidaan myös tavoittaa ihmisen merkityksellisiksi kokemia tapahtumaketjuja tai pidemmälle jaksolle sijoittuvaa asiaa (Vilka 2005: 97).

Olen valinnut laadullisen menetelmän tutkimusmenetelmäksi, koska tarkoitukseni on haastateltavien naisten yksilöllisiä kokemuksia tarkastelemalla saada tietoa projektin osaamislähtöisestä työotteesta ja sen yhteydestä työllistymiseen. Keskityn yhteen tapaukseen eli Osaavat naiset -projektiin ja viiden sen kautta työllistyneen naisen haastattelemalla saatuihin näkemyksiin, jonka jälkeen pyrin analysoimaan haastatteluaineiston tarkasti. Tutkimukseni koskee siis rajattua ihmisjoukkoa ja yhtä projektia. Haastateltavien naisten määrä on pieni, vain viisi henkilöä, mutta se on laadullisen tutkimuksen kannalta riittävä. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan laadullinen tutkimus ei pyrikään tuottamaan tilastollisesti yleistettävää tietoa, vaan sen sijaan sen tehtävänä on muun muassa kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää jotain toimintaa ja antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle.

## 7.3 Teemahaastattelut aineistona

Tutkimuksen aineisto koostuu viiden Osaavat naiset -projektin asiakasohjaukseen osallistuneen ja projektin avulla työllistyneen naisen haastatteluista. Kun tutkimuksella halutaan tuottaa sellaista tietoa, joka koskee esimerkiksi mielipiteitä, käsityksiä, havaintoja, asenteita, arvoja tai kokemuksia, on mielekästä koota tutkimusaineisto haastattelemalla (Koppa n.d.). Käyttämällä haastattelua voidaan selvittää se, mitä jollakulla on mielessään. Haastattelu voidaan nähdä eräänlaisena keskusteluna, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on hänen johdattelemaansa. (Eskola – Suoranta 2003: 85.) Koska tavoitteenani on tutkia nimenomaan kokemuksia projektissa saadusta ohjauksesta sekä kokemuksia työllistymisestä, valitsin aineistonkeruumenetelmäksi

haastattelun. Valitsin haastattelun myös siksi, että se on joustava tiedonkeruumenetelmä. Haastattelussa on mahdollista toistaa kysymys, selventää ilmausten sanamuotoa, oikaista väärinkäsityksiä sekä esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi (Tuomi – Sarajärvi 2009: 73).

Valituilla ilmaisuilla voidaan vahingossa uusintaa vallitsevia ennakkoluuloja tai asenteellisia suhtautumistapoja jotain ryhmää kohtaan (Pohjola 2007: 25). Niinpä sen sijaan, että puhuisin jatkuvasti esimerkiksi pitkäaikaistyöttömistä tai maahanmuuttajista, seuran Osaavat naiset -projektin esimerkkiä ja käytän läpi tutkimuksen haastateltavista naisista käsitettä projektin asiakkaat, naiset, työllistyneet tai osaajat. Koska projektin asiakkaat kuitenkin ovat Suomeen muualta muuttaneita, olen käyttänyt luonnollisesti myös termiä maahan muuttaneet naiset varsinkin tutkimuksen taustoituksessa.

Haastattelumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun, josta käytetään myös nimeä puolistrukturoitu haastattelu. Valitsin teemahaastattelun erityisesti siksi, että vastaaja voi halutessaan puhua suhteellisen vapaamuotoisesti, jolloin kerätyn materiaalin voi katsoa edustavan vastaajan puhetta itsessään (Eskola – Suoranta 2003: 87). Teemahaastattelussa käydään läpi ennalta määritellyt keskeiset käsitteet tai teema-alueet, joiden käsittely haastattelussa on välttämätöntä tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. Teemahaastattelussa on haastattelun aikana mahdollisuus lisäkysymyksien avulla tarkistaa, onko vastaaja ymmärtänyt kysymyksen. (Vilkkä 2005: 105.) Se on tärkeää etenkin silloin, kun vastaajien äidinkieli ei ole se kieli, jolla haastattelu suoritetaan.

Haastattelujen tueksi tein eri teema-alueisiin jaotellun haastattelurungon. Haastattelun teemat olivat seuraavat: 1) vastaajien tausta, 2) vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen, 3) vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen ja 4) vahvuuksien ja osaamisen kehittäminen. Vastaajien taustaa kysyn, koska taustatietojen hahmottaminen auttaa hahmottamaan vastaajan maailmaa ja ymmärtämään, millaista taustaa vasten hän asioita kuvaa (Vilkkä 2005: 110). Kysyn työnhakuhistoriaa ennen projektia, koska tarkastelen, näyttäytyykö projekti jonkinlaisena käännekohtana työnhaun ja työllistymisen suhteen. *Vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen* -teeman alla kysyn kysymyksiä, joiden avulla pyrin kartoittamaan, onko suhtautuminen itseän – omiin vahvuuksiin, osaamiseen ja mahdollisuuksiin – mahdollisesti muuttunut projektin aikana. *Vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen* -teemassa kysymykset liittyvät siihen, miten omia vahvuuksia ja osaa-

mista on hyödynnetty työpaikan etsimisessä ja saamisessa sekä miten niitä hyödynnetään nykyisessä työssä. *Vahvuuksien ja osaamisen kehittäminen* -teemassa kysyn työhön liittyvistä tulevaisuuden suunnitelmista ja unelmista, koska osaamislähtöinen ohjaus lähtee siitä ajatuksesta, että osaamisen ja vahvuuksien kehittäminen on jatkuva prosessi.

Kysymysten taustalla on voimavara- ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa asiakkaan ongelmiin eli ajatus siitä, että kyseinen lähestymistapa voi tukea ja auttaa sellaista asiakasta, jonka työllistyminen on osoittautunut haastavaksi. Kun kiinnitetään huomio vahvuuksiin ja osaamiseen, tuetaan asiakkaan itsetuntemusta ja sen kautta myös itseluottamusta. Itsensä paremmin tunteminen ja näkeminen mahdollisesti uudessa valossa voi auttaa arvostamaan itseään enemmän ja näkemään uusia mahdollisuuksia. Lisääntynyt itsetuntemus ja itsearvostus kasvattavat itseluottamusta. Itseluottamuksen avulla taas on helpompi asettaa tavoitteita ja saavuttaa niitä.

#### 7.4 Haastattelujen toteutus

Haastattelemani naiset ovat projektin asiakasohjaukseen osallistuneita sekä sen kautta työllistyneitä henkilöitä. Osa on osallistunut projektin asiakkaana sekä työpajoihin että henkilökohtaiseen ohjaukseen, osa vain henkilökohtaiseen ohjaukseen. Tarkoituksena oli rajata haastateltaviksi sellaisia naisia, jotka ovat siirtyneet avoimille työmarkkinoille. Yksi naisista on kuitenkin tällä hetkellä palkkatuetussa työssä. Työelämässä naiset ovat olleet vajaasta vuodesta kolmeen vuoteen. Kaikilla on jonkinasteinen ammatillinen koulutus. Haastateltavat naiset on löydetty projektin työntekijöiden avustuksella. Pyydettyäessä naisia haastatteluun kaksi heistä ei halunnut osallistua haastatteluun ja tutkimukseen. He eivät sanoneet syytä, mutta yksi mahdollinen syy kieltäytymiseen on voinut olla, että he eivät ymmärtäneet, mistä oli kysymys. Työllistyminen ja omasta onnistumisesta kertominen on kuitenkin aiheena positiivinen, joten voisi ajatella, että haastatteluun osallistuneille naisille suostuminen oli ehkä helpompaa, kuin jos aiheena olisivat olleet esimerkiksi työttömyys tai työnhaun haasteet.

Päädyin toteuttamaan haastattelut yksilöhaastatteluina, koska ensinnäkin kaikille naisille sopivan yhteisen ryhmähaastatteluajan sopiminen olisi käytännössä saattanut osoittautua mahdottomaksi. Toiseksi, ajattelin yksilöhaastattelun olevan itselleni luontevampi tapa toteuttaa haastattelut. Haastattelujen pohjaksi havainnoin projektin työntekijöiden työskentelyä ja osallistuin myös itse työharjoittelijan roolissa

asiakastyöhön. Naiset saivat itse ehdottaa haastattelupaikkaa ja -aikaa. Haastattelut tehtiin rauhallisissa tiloissa kahden kesken. Yksi haastatteluista tehtiin kirjastossa, toinen vastaajan työpaikalla, kolmas kahvilassa, neljäs Osaavat naiset -projektin toimitiloissa ja viides Skypen välityksellä.

Haastattelutilanne alkoi siten, että esittelin itseni ja kiitin naisia päätöksestään osallistua haastatteluun. Vaikka heillä oli tässä vaiheessa jo tieto opinnäytetyöni aiheesta, kertosin kuitenkin vielä, mitä olen tutkimassa. Kerroin myös, että haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista. Kerroin, että haastattelut tehdään nimettömänä ja että valmiista opinnäytetyöstä ei pysty heitä tunnistamaan. Kerroin, että valmis opinnäytetyö julkaistaan verkossa theseus.fi-tietokannassa. Lopuksi kysyin, saanko nauhoittaa haastattelut. Kerroin, että opinnäytetyön valmistuttua tuhoan haastattelumateriaalin asianmukaisesti. Haastattelut kestivät 20 minuutista 40 minuuttiin ja onnistuivat pääosin hyvin. Osassa haastatteluissa haastateltavat naiset eivät ymmärtäneet joitain kysymyksiä suomeksi, joten kysyin ne toisella kielellä. Osa naisista myös vastasi kysymyksiin äidinkielellään.

## 7.5 Aineiston analysointi ja teemoittelu

Aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa tutkittavasta asiasta uutta tietoa. Aineistoa tiivistetään luomalla hajanaisesta massasta selkeää ja mielekästä. Aineisto siis käydään systemaattisesti läpi ja pilkotaan helpommin tulkittaviin osiin. (Eskola – Suoranta 2003: 137–157.)

Laadullisen aineiston jäsentämiseen on erilaisia lähestymistapoja. Aineistoa voi lähteä analysoimaan esimerkiksi teorialähtöisesti tai aineistolähtöisesti. Aineistolähtöinen analyysi lähtee liikkeelle aineiston analysoinnista ilman, että teoreettisten etukäteistietojen tai ennako-olettamusten annetaan häiritä aineistosta nousevia teemoja. Teorialähtöisessä analyysissä sen sijaan hyödynnetään joko jotain teoriaa tai aineistoa tarkastellaan tietoisesti jostain enemmän tai vähemmän perustellusta näkökulmasta. (Eskola – Suoranta 2003: 151–152.) Teorialähtöinen analyysi perustuu siis johonkin teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun eli aineiston analyysiä ohjaa jokin valmis aiemman tiedon pohjalta muodostettu viitekehys (Tuomi – Sarajärvi 2009: 97). Oman haastatteluaineistoni analysointiin teorialähtöinen sisällönanalyysi oli luonteva valinta, koska tutkimuksen taustalla on voimavara- ja ratkaisusuuntautunut näkökulma ohjaukseen ja sille tyypillinen asiakkaan vahvuuksiin ja osaamiseen keskittyminen.

Opinnäytetyöni aineisto koostuu siis Osaavat naiset -projektin kautta työllistyneiltä naisilta haastatteluin kerätyistä kokemuksista. Analysoitavia dokumentteja ovat näin ollen kirjalliseen muotoon saadetut haastattelut. Haastattelujen jälkeen kirjoitin nauhoitetut haastattelut mahdollisimman pian tekstimuotoon. Muun kuin suomenkieliset vastaukset käänsin tarkasti suomeksi. Tulosten luotettavuutta parantaa oleellisesti se, että haastattelut oli nauhoitettu. Näin sain täsmällisesti ylös kaiken, mitä haastateltavat naiset olivat sanoneet. Kun aineisto oli kirjallisessa muodossa, kävin sitä läpi ja erotin ja merkitsin niitä sanoja, lauseita ja tekstiosiota, joita pidin oleellisina tutkimuksen kannalta. Poimin aineistosta käsitteitä ja osioita, jotka liittyivät vahvuuksiin ja osaamiseen, niiden tunnistamiseen, tukeen ennen projektia ja sen jälkeen, vahvuuksien hyödyntämiseen työllistymisessä ja nykyisessä työssä sekä niiden edelleen kehittämiseen työelämässä.

Kun aineisto on käyty läpi ja siitä on eroteltu merkittävät asiat, aineisto järjestetään esimerkiksi luokittelemalla, teemoittelemalla tai tyypittelemällä. Luokittelussa määritellään luokat ja lasketaan, kuinka monta kertaa kukin luokka esiintyy aineistossa. Teemoittelu voi periaatteessa olla samanlaista kuin luokittelu, mutta siinä on merkityksellistä se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Tyypittelyssä puolestaan joukko jotain teemaa koskevia yhteisiä näkemyksiä tiivistetään yleistyksiksi eli tyypiesimerkeiksi. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 93.) Itse päädyin käyttämään teemoittelua, koska mielessäni oli jo haastattelua suunnitellessa tietynlaisia teemoja. Vastaukset muodostivat selkeästi ajallisen jatkumon alkaen naisten kotimaasta ja loppuen tämänhetkiseen tilanteeseen ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Niinpä ryhmittelin aiemmin keräämäni osiot aikajärjestykseen aluksi seuraavien teemojen alle: työnhaku ennen projektia, työnhaku projektin aikana ja projektista saatu tuki, omat vahvuudet työnhakijana, omat vahvuudet nykyisessä työssä ja tulevaisuuden suunnitelmat. Niiden alle ryhmittelin kaikki aineistosta poimimani ja tutkimuksen kannalta oleellisiksi katsomani osiot. Viimeisessä vaiheessa otsikoin haastattelujen tulokset teemojen perusteella.

## **8 Haastattelujen tulokset**

Sisällönanalyysin tuloksena nostin haastatteluaineistosta esiin viisi teemaa, jotka liittyivät työllistymiseen ja Osaavat naiset -projektissa saatuun tukeen. Teemat ovat 1) kokemus työnhausta ennen projektia, 2) projektissa saatu tuki, 3) vahvuudet työnhakijana, 4)

vahvuudet nykyisessä työssä ja 5) vahvuuksien ja osaamisen kehittäminen ja jakaminen. Lisäksi kerron aluksi hieman naisten taustoista. Teemojen alle olen nostanut aineistosta sitaatteja, jotka valaisevat teemoja. Sitaatit on numeroitu, jotta voidaan seurata, mitä kukin haastateltava on sanonut eri asioista. Numerojärjestys ei vastaa haastattelujen toteutumisjärjestystä.

## 8.1 Vastaajien tausta

Haastateltavat naiset ovat kotoisin kahdesta eri maanosasta ja neljästä eri maasta. Suomeen naiset ovat muuttaneet eri syistä. Koska vastaajien määrä on pieni, vain viisi naista, en heidän anonymiteettinsä suojelemiseksi kerro tarkemmin, mistä maasta he ovat muuttaneet Suomeen. Haastatteluhetkellä he olivat olleet Suomessa noin kolmesta vuodesta 20 vuoteen ja heidän ikäjakaumansa oli noin 30 - 55 ikävuoden välillä. Naiset olivat pääkaupunkiseudulta, kolme Vantaalta ja kaksi Helsingistä. Yksi asui ja työskenteli haastatteluhetkellä pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Työssä he olivat haastatteluhetkellä olleet vajaasta vuodesta noin kolmeen vuoteen.

Naiset olivat työllistyneet elintarvikealalle, yrittäjäksi, freelanceriksi, sosiaali- ja terveystalalle ja ravintola-alalle. Yksi oli työllistynyt kotimaassa hankittua koulutusta ja työkokemusta vastaavaan työhön. Toinen hyödynsi kotimaassa kertynyttä pitkää työkokemusta ja osaamista alalla, joka oli aika lähellä sitä, mihin hänellä oli kotimaasta koulutus. Kolmas oli tällä hetkellä tutkinnon rinnastamisen jälkeen työssä ammatissa, mihin oli kouluttautunut kotimaassaan. Neljäs oli opiskellut Suomessa uuden itseä kiinnostavan ammatin, työllistynyt alalle ja käytti työssään myös muuta aiempaa osaamista. Viidennen nykyisessä työssä yhdistyi kotimaasta hankitun työkokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen sekä työkokeilusta saatu työkokemus.

## 8.2 Kokemus työnhausta ennen projektia

Kysyin naisilta heidän työnhakuhistoriaansa ennen Osaavat naiset -projektiin tuloa. Kysyin myös sitä, olivatko he saaneet työn hakemiseen ohjausta ja tukea TE-toimistosta. Kaikki naiset kertoivat olleensa TE-toimiston asiakkaina. Heidän kokemuksensa saadusta tuesta vaihtelivat. Naiset kertoivat, että TE-toimistosta oli kyllä saatu tukea ja ohjausta, mutta sen merkitystä ei aina ymmärretty eikä se kenenkään kohdalla ollut johtanut työllistymiseen. Naiset kokivat, että heidän tilannettaan ja toiveitaan ei ymmärretty.



Yksi naisista esimerkiksi mainitsi, että häntä ohjattiin koulutukseen sellaiselle alalle, mistä hän ei ollut ollenkaan kiinnostunut:

Joo, melkein kolme vuotta etsin, etsin, sitten ei löytänyt, sitten ajattelin, mitä tehdä. Minä haluan tekee jotakin. Mitä tehdä? Aina TE-toimisto tarjotti minulle mennä kouluun, tämä lähihoitaja tai sairaanhoitaja. Mutta minä en tykkää tämmöistä. Minä ei kiinnosta. Minä sydämessä eri. Joo sen takia. Ei kaikki voi tykkää tätä (H1)

Hän olisi kuitenkin ollut valmis opiskelemaan uuden ammatin, koska sellaista työtä, mihin hänellä oli kotimaasta hankittu koulutus, ei Suomessa ollut tarjolla. Haluamansa alan koulutukseen hän ei kuitenkaan onnistunut pääsemään. Toinen nainen puolestaan kertoi saaneensa TE-toimistosta vain sellaisia työpaikkaehdotuksia, joita ei kokenut voivansa ottaa vastaan:

Se oli yksi nuori mies, Matti tai Pekka, hän kaksi vuotta etsi minulle paikkoja. Postissa hän lähetti minulle nämä paikat, mitkä ei minua kiinnostaneet. Esimerkiksi kerran hän antoi minulle pestä tunneleita viikonloppuisin. En ollut pyytänyt tällaista. (H2)

TE-toimiston asiakkaana oltiin oltu pitkäänkin ja naisten vastauksissa olikin havaittavissa turhautumista palveluihin. Yksi naisista kuvasi, kuinka vaikeaa oli löytää omaa osaamista vastaavaa työtä TE-toimiston kautta. Lisäksi myös hänellä oli kokemus siitä, että hän ei tullut ymmärretyksi. Lopulta hän oli menettänyt uskonsa löytää työtä sitä kautta:

Minä olen aina katsonut, mitä on tarjolla, mutta minä huomasin, minä en koskaan pääse sinne, koska minulla aina puuttui joku paperi (...) Ja minä istun siellä työvoimatoimistossa ja ei tule mitään (...) Kun minulla olisi ideoita, (...), ne tiesivät vähemmän koko elämästä. Koska heillä on vakituinen työ koko ajan, he eivät voi kuvitella minun tilanne (H3)

Yksi naisista oli erityisen pettynyt TE-toimistoon. Hän ei ollut kokenut saaneensa minikäänlaista apua, tukea tai ohjausta työn etsimiseen TE-toimistosta. Hän ei myöskään ollut kuullut kenenkään muun saaneen sieltä apua työllistymiseen:

En yleensä ymmärrä koko organisaatiota. Minkä takia he siellä istuvat? He eivät auta. Todella. Eli etsikää itse. Miksi sitten on työvoimatoimisto? Minä olen ymmärtänyt, että auttavat työn etsimisessä. Mutta eivät he auta. En tiedä ketään, joka olisi löytänyt työtä työvoimatoimiston kautta. En yhtään ihmistä. Ihan totta (H4)

Neljä naista kertoi olleensa työkokeilussa. Niiden hyödyllisyydestä oltiin eri mieltä. Yksi naisista kritisoi voimakkaasti työkokeilua, jota tarjotaan yhtenä reittinä työelämää työtömille työnhakijoille niin TE-toimistoissa kuin Osaavat naiset -projektissa:

Minusta se tuntui aina näin, että se on helppo, halpa työntekijä suomalaisille. (...) Koska varsinkin jos minä osaan tehdä työtä, miksi minun pitää tehdä työharjoittelu. Se on niin nöyryyttävä ja ylimielinen minun mielestä Suomen puolesta (...) ehkä jos minä olisin joku henkilö, joka ei koskaan ole tehnyt työtä, jolla ei ole mitään (H3)

Kolmen muun työkokeilussa olleen naisen kokemukset työkokeilusta olivat sen sijaan positiivisia. He olivat päässeet työkokeiluun heitä kiinnostavalle alalle ja he olivat sitä mieltä, että niistä oli työkokemuksena hyötyä nykyisen työpaikan saamisessa. Työsuhteeseen yhdenkään naisen työkokeilut eivät tosin olleet johtaneet:

Vaikka palkkaa on vähemmän, mutta saa erilaista työkokemusta, mitä pystyy sit hyödyntää ja sit verkostoitua. (H5)

Kauppaan hyväksyvät ja kuus kuukautta olin harjoittelussa (...) Minä opin paljon tämä kauppa, tavaratalossa (...) Mutta heillä ei ole työpaikkaa, minä en voi jatkaa. (H1)

### 8.3 Projektissa saatu tuki

Tultuaan asiakkaaksi Osaavat naiset -projektiin, kaikki naiset olivat työllistyneet. Naisten polku nykyiseen työpaikkaan oli jokaisen kohdalla erilainen ja vaihteli myös pituudeltaan. Osa oli ennen työllistymistään ollut ensin työkokeilussa projektin kautta. Yksi oli opiskellut ammatin ja työllistynyt sen jälkeen. Yhden naisen kohdalla vastauksista oli vaikea tulkita, miten paljon juuri projekti oli vaikuttanut työllistymiseen; neljän muun kohdalla yhteys oli selkeä, tosin erilainen kunkin kohdalla. Se, miten naiset kuvasivat projektissa saamaansa tukea, vaihteli konkreettisista käytännön neuvoista mahdollisuuksiin pohtia itseään.

Projektissa saatua tukea kuvattiin esimerkiksi rinnalla kulkemisena koko prosessin läpi, alkaen ensimmäisestä kohtaamisesta ja päättyen työpaikan saamiseen. Osa kuvasi tuen jatkumista vielä työpaikan saamisen jälkeenkin:

Sitten menin X:n luokse, ja hän alkoi auttaa minua etsimisessä. Koska minä en istu tietokoneen ääressä ollenkaan. Ja hän löysi minulle. (...) Aina hän menee minun kanssa ja jos tarvitsee jotain papereita, hän tulee minun kanssa, koska en ymmärrä. Kaikella tavalla hän auttaa.. Joka askeleella hän auttaa... Ja kun olin ollut työssä kaksi kolme kuukautta, hän soitti ja kysyi, miten menee. Ja kerroin, että kaikki on täydellistä, mukavaa (H2)

Asiakkaan arvostaminen ja luottamus asiakkaan osaamiseen näkyi naisten kommentissa. Yhdelle naiselle oli jäänyt positiivisena kommenttina mieleen se, kuinka työntekijä

oli yhteistyön alkuvaiheessa todennut hänelle, että sinun on helppoa löytää työtä. Toinen nainen kuvasi projektia sellaisena paikkana, missä hänen ei tarvinnut yrittää olla jotain muuta kuin on, vaan hän tuli hyväksytyksi sellaisena kuin on:

Se oli semmonen kehys, jossa minä sain vähän rohkeutta taas olla minun oma itse, ei aina yritä sopeutua suomalaiseen kulttuuriin. Sitten vain olla oma itse, mennä vaan ja jos se on vaikeaa, se on vaikeaa. (...) Se oli tärkeä minulle, että täällä on henkilöitä, jonka kanssa voin puhua. Ja ne hyväksyvät, että minä olen vähän erilainen ihminen. (H3)

Neljän naisen vastauksissa näkyi selkeästi muutos, joka oli tapahtunut projektin asiakkaaksi tulon ja työllistymisen myötä. Naiset kuvasivat esimerkiksi saaneensa uusia ajatuksia tulevaisuuden ja työllistymisen suhteen:

Silloin oli vielä se, että minusta tulee ehkä (...) Mutta huomasin, että ehkä se ei ole minun juttu (...). Mutta sitten vain tuli semmonen idea, mistä minä tykkään, mitä minä haluan tehdä ja sitten tuli se. (...) Ja sitten nyt kahden vuoden päästä olen valmistunut ammattiin. (H3)

Yksi naisista kertoi, että kun omaa ammattia vastaavaa työtä ei ollut tarjolla Suomessa, hän oli valmis opiskelemaan uuden ammatin. Hän ei kuitenkaan päässyt haluamansa alan koulutukseen:

Minä halusin Suomessa muuttaa ammatteja, koska siellä ei ole minun ammatti työ minä tehdä. Sitten minä ajattelin vaihtaa, ei haittaa. Halusin (...) ala opiskella, mutta ei mahdollisuus, koska kaikki haluaa nuorille, ei mahdollisuus. Ei tule, ei onnistunut (H1)

Projektin kautta hän pääsi työkokeiluun kyseiselle alalle, mutta ei työllistynyt sinne työkokeilun jälkeen. Lopulta hän päätyi perustamaan yrityksen sellaiselle alalle, mistä hänelle oli kertynyt erilaista osaamista, kotimaassa käytännön työssä hankittua ja omalta äidiltä opittua osaamista:

Minä pelkäsin, mutta nyt ei. Olen rohkea, haluan. Nyt minä en pelkää tästä. Minä haluan oppia ja mennä eteenpäin. (...) Minä autan minulle ja perheelle ja suomalaisille ja asiakkaille, miksi ei. (H1)

Yksi naisista kertoi muutoksesta omassa ajattelutavassaan. Hän kuvasi, kuinka hänen suhtautumisensa työhön ja työelämään oli muuttunut:

Onnellinen, se on sitä tietysti kun sinulla on perhe. Mutta kun sinulla on työ, mihin menet ei sillä tavalla että ”voi ei, huomenna töihin” vaan missä sinulla on mukava olla, tämä oli unelmani (...) Tämä on nyt minun unelmani, ennen ei. 10 vuotta sitten istuin lapsen kanssa kotona (...) Ja nyt minä näen. Normaalialta perhe-elämää. Lapsi on kasvanut. Tunnen, että minulla on voimaa (H2)

Yleiset käytännön neuvot työnhakemiseen koettiin myös tärkeäksi tueksi. Osa tarvitsi käytännön neuvoja ja käytännön tukea enemmän, osa vähemmän. Yksi naisista kuvasi, että ilman projektin apua hän olisi ehkä edelleen siinä vaikeassa tilanteessa, missä oli ennen projektiin tuloaan.

Joo X:n kanssa kävimme näitä, mikä on työhakemus, osaan kuitenkin etsiä itse. Kuitenkin kävimme läpi varmaan niin kuin yleisiä neuvoja työhaastatteluun (H5)

Työhakemus, CV, sitten hän auttoi minua täyttämään kaikkia hakemuksia, itse lähetin ne ja hän tuli minun kanssa haastatteluun. (...) Soitti, etsi minulle työtä, tosi monta hakemusta oli (...) Ja hän tosi paljon puhui ja meni minun kanssa pomon luo ja puhui, jopa kaksi kertaa kävimme siellä hänen kanssaan, sopimuksen kirjoittamassa (H4)

Tämä projekti on minua tosi paljon auttanut. Jos en olisi päätenyt X:n luokse, en luultavasti olisi tässä työssä (H4)

#### 8.4 Vahvuudet työnhakijana

Kysyin naisilta, millaiset vahvuudet ja taidot olivat heidän mielestään vaikuttaneet siihen, että he olivat saaneet työpaikan. Kaikki naiset nimesivät vahvuuksia ja osaamista, jotka olivat auttaneet heitä työllistymään. Osa löysi vahvuuksia enemmän ja osa vähemmän. Kaikki olivat sitä mieltä, että työpaikan saamisessa ensisijaisena vahvuutena oli oma ammattitaito. Kotimaassa hankittua koulutusta, ammattitaitoa, työkokemusta ja osaamista pidettiin vahvuutena. Sitä haluttiin hyödyntää ja käyttää myös Suomessa. Yksi naisista viittasi yleensäkin koulutukseen ja siihen, kuinka tärkeä tekijä se on työelämään pääsemisessä:

Ei helppo saada jos ei oo koulutusta. Tarvii koulutusta ja sit sen perään koulu vois pyrkiä, se antaa aika selkeä ura ehkä helpommin maahanmuuttajana (H5)

Osa nimesi myös muita kuin ammattiin liittyviä vahvuuksia, kuten erilaisia luonteenpiirteitä. Yksi naisista tosin koki, että hänen olennaisimmat vahvuutensa eivät kuitenkaan ole vahvuuksia suomalaisessa työelämässä, vaan pikemminkin heikkouksia:

No minä olen luova ja minun on helppo saada yhteyttä ihmisiin ja keskustella, mutta kaikki se ei haluta Suomessa, pitää olla... Ja minä en semmoista osaa. Mutta se on auttanut keskustelemaan, että löysin minun oma polku. (H3)

Yksi naisista puhui siitä, miten on myös mielenterveyden kannalta tärkeää tuntea itsensä ja miten on tärkeää tietää, mitä haluaa tehdä työkseen ja sitten yrittää mahdollisuuksien mukaan toimia sen pohjalta:

Varmaan se ensimmäinen askel tiedostaa, mikä on oma vahvuus ja mitä osaa, ennen kuin lähtee sitten eteenpäin (...) Vaikka jos joku päätyy siivoustyöhön ja vaikka ei jaksaa fyysisesti tehdä niin pitkään ja sitten tulee uupumus ja huonoja kokemuksia. En tiedä mitä sitten ois ongelmia, masennus tai semmonen On se varmaan aika yleistä. (H5)

Mielipiteet suomen kielen taidon merkityksestä työpaikan löytämisessä erosivat toisistaan. Kaksi naista piti olennaisena vahvuutena työllistymisen ja työn tekemisen kannalta sitä, että osaa suomen kieltä riittävästi:

Ja sitten se suomen kieli varmaan tosi monessa ammatissa tärkeä käyttää hyvää suomea (H4)

Se vaikeaa (työllistyminen), koska ei riittävästi suomen kieli, se ensimmäinen se syy. Kielitaito se tarvitseekin. Jos sinulla vähän taso, se et voi ymmärtää, mitä pomo sanoo. Sitten et ymmärrä mitä tehdä. Se tarvitsee hyvä ymmärtäminen, ja hyvä puhuminen, se on ensimmäinen (H1)

Kolme muuta naista oli työllistynyt sellaiseen oman alansa työpaikkaan, jossa pääasiallinen työkieli ei ollut suomi ja jossa he pärjäsivät erittäin hyvin. Yksi heistä puhui suomea erittäin hyvin, toinen vain vähän työllistyessään ja kolmas ei oikeastaan ollenkaan. Yksi naisista kuvasi suomen kielen taitoaan erittäin heikoksi sillä hetkellä, kun hän sai työpaikan:

Suomi minulla oli tosi heikko. Nyt on heikko, mutta silloin oli vielä huonompi. Mutta ottivat. Tykkäsivät. (H4)

Hän oli kuitenkin saanut työpaikan etsimiseen apua projektin työntekijältä, kuten myös toinen huonosti suomea puhuva nainen. Nainen, joka osasi erittäin hyvin suomea, ei myöskään nähnyt suomen kielen taitoa oleellisena työllistymisen kannalta:

Se minusta vähän väärään suuntaan se koko politiikka, että pitää aina ensin oppia viisi vuotta suomea ja sitä ennen ei saa työpaikkaa. (...) Tottakai se auttaa puhua suomea, jos on pidempi aika Suomessa. Suosittelen oppia. Mutta ei se oo vakuu- tus, että saa työpaikan.(H3)

Olenaisena vahvuutena työpaikan löytämisessä pidettiin myös sitä, että ihmisellä pitää olla vahva halu työllistyä. Kaksi naisista painotti sitä, että työpaikkaa pitää todella haluta. Sen jälkeen pitää miettiä, mitä haluaa. He korostivat, että on tärkeä olla suunnitelma työpaikan löytämiseksi:

Ehkä se ensimmäinen asia, että täytyy tietää mitä haluaa. Sen jälkeen tehdä omia suunnitelmia (...) Rakennetaan niinku A- ja B-suunnitelmia, mille polulle vois läh- teä, mikä olis realistinen omalta osalta. (H5)

Pitää halua mennä töihin. Jos sinulla ei ole mitään suunnitelmaa elämässä (...) et voi halua mennä työhön. Istut kotona, tylsää, ikä menee eteenpäin, mutta elämä ei mene eteenpäin. Kaikille ihmiselle, riippumatta kansallisuus ja tausta, pitää ha- lua tekee työtä, sitten hän löytää työtä. (...) Minä halusin mennä ja ottaa. Ja minä menin ja otin.(H1)

## 8.5 Vahvuudet nykyisessä työssä

Kysyin naisilta heidän vahvuuksistaan nykyisessä työssään. Kaikki naiset nimesivät vah- vuuksiaan nykyisessä työssään. Naiset kokivat itsensä ammattitaitoisina ja osaavina työntekijöinä. Ammatista ja työnkuvasta riippuen vahvuuksina pidettiin hieman erilaisia asioita. Osa nimesi vahvuuksiaan myös työpaikalta saadun palautteen perusteella. Olen- naisena vahvuutena pidettiin sitä, että he ovat hyviä työntekijöitä, koska he pitävät työs- tään paljon. Työ oli heille mielekästä ja tärkeää. Työpaikan saamisesta oltiin onnellisia ja työllä koettiin olevan iso merkitys elämässä:

Vaikka olet onnellinen perheessä, se on vain puoliksi onnellinen (...) Mutta kun sinulla on työ, missä sinulla on mukava olla, ystävällistä, tämä oli unelmani. (H2)

Sitten tämän vuoden aikana se meni hienosti, koska se menee pois kotoa ja ih- misten kanssa, elämä menee eteenpäin. Jos istuu, ei voi näkyä mitään sitten (...) Minä en halua istua kotona ja odottaa jotakin. (H1)

Erittäin tärkeänä vahvuutena nykyisessä työssä pidettiin myös omaa ammatillista osaa- mista. Naiset kokivat olevansa sellaisessa työssä, jossa pystyivät hyödyntämään aiem- paa osaamistaan ja vahvuuksiaan. Vaikka osa löysi nykyisestä työstäkin haasteita, tun- sivat kaikki kuitenkin olevansa omalla alallaan:

Minä tykkään tehdä se, se on just minun juttu, todella hyvä. (...) Mutta just se on nyt taas vaikeaa, koska minun pitäisi tulla suomalaisten kanssa toimeen ja se ei onnistu. Se on kuin muuri, en tiedä mitä se on (...) Mutta minä jatkan. Nyt minulla on se fiilis, okei, ei haittaa, minä jatkan. (H3)

Kaikkea teen. (...) Kaikenlaista erilaista työtä. (...) Kaikkea mitä siellä tehdään, minä käytännössä osaan tehdä (H4)

Ammattiosaamisen lisäksi naiset mainitsivat erilaisia ominaisuuksia vahvuuksinaan. Yksi naisista piti vahvuutenaan työntekijänä ammattiosaamisensa lisäksi erityisesti täsmällisyyttä, ahkeruutta ja oma-aloitteisuutta. Myös toinen nainen piti ahkeruutta sekä sen lisäksi kestävyyttä erityisenä vahvuutenaan työntekijänä omassa työssään.

En ikinä myöhästy. En polta. En juokse joka kymmenes minuutti tupakalle. En maikoile. En istuskele juomassa teetä, syön seisten (...) Kun minulla on aikaa, menen muita auttamaan (...) Minulle ei tarvitse sanoa, että tee, vaan minä näen itse ja teen. Ja sitten minut ammatilliset tiedot ja taidot (H2)

Kestävyys. Koska erilaisia vuoroja. Työskentelen myös yöllä, yleensäkin naiselle on vaikea tehdä työtä yöllä. Minä teen kaikkea työtä, en kieltäydy mistään työstä. Minulla ei ole sairauslomapäiviä (...) Jos tarvitsee, jään ylitöihin (H4)

Kolmen naisen vastauksissa vahvuuksina omassa työskentelyssä pidettiin sitä, että työtä ei tehdä liian vakavasti. Iloisuutta, keveyttä, huumoria ja positiivisuutta pidettiin hyvinä ominaisuuksina työntekijänä:

Ja vähän iloinen, koska asiakkaat aina tarvitseekin (...) Aina kuin minun äiti on positiivinen ajatuksia, sama on minullakin. Aina positiivinen (H1)

Kaksi naista kertoi vahvuuksistaan, joista he olivat saaneet positiivista palautetta niin työnantajalta kuin asiakkailta:

Minä voin inspiroida ihmisiä. Ne tulevat eloon, koska minä voin tuntea, mitä ne haluavat. Minä voin helposti luoda semmonen yhteys, tunnelma. Olen eloisa ihminen (...) On tullut hyvää palautetta, että minä olen todella hyvä (H3)

Erittäin hyvä työyhteisö, lämmin. Ja pomo minulle sanoi, että sinä sovit meille erittäin hyvin, tyyppinä olet hyvä, ja kaikki (H2)

## 8.6 Vahvuuksien ja osaamisen kehittäminen ja jakaminen

Kysyin naisilta, missä asioissa he haluaisivat nykyisessä työssään vielä kehittyä. Kaikki naiset mainitsivat haluavansa oppia työhönsä liittyviä uusia asioita. Omaan ammattitaitoon liittyviä kehittämistarpeita tunnistettiin ja oltiin halukkaita kehittymään:

Haluan oppia mitä se on... (...) Sen takia minä kysyin minun äidille, hän opetti minulle (...) Joo, kyllä, nyt minä en pelkää tästä. Minä haluan oppia tästä ja mennä eteenpäin. Sitten monta suunnitelmaa minulla (H1)

Paljon. Ammatillisissa asioissa. Mutta kuitenkin ammatti on sellainen, että aina loppuelämän voi olla uusia asioita. Varmaan täydennyskoulutuksia haluaisin tehdä ja jatkokoulutuksia (H5)

No mitä minä haluan nyt oppia, on (...) Mutta minä en osaa (...) Se on se, missä oikeasti tarvitsisin apua. Tai joku kurssi tai joku, jotakin, että se onnistuisi (H3)

Meillä töissä jatkuvasti opetetaan (...) jatkuvasti opitaan uusia asioita (H4)

Yksi naisista kertoi haluavansa kovasti parantaa suomen kielen taitoaan. Vaikka hän koki itsensä osaavaksi työntekijäksi ja pärjäsi hyvin, oli se kuitenkin ensimmäinen asia, mitä hän halusi kehittää:

Suomen kieli. En mitenkään meinaa oppia suomen kieltä (...) Vain kieli on ongelma. Tosi monta kurssia olen käynyt, mutta en vaan mitenkään osaa. Tällainen pino on todistuksia (...) Jos minä tulen Suomeen, se on tärkeä osaa suomen kieli. (H4)

Kysyttäessä, mitä muut työkaverit voisivat naisilta oppia, kaikki mainitsivat ammattitaitonsa. Työkavereille oltiin valmiita jakamaan omaa ammatillista osaamista ja ammatillisia näkökulmia. Lisäksi myös tässä kohdassa korostettiin sen tärkeyttä, että on tärkeää olla mieluisassa työpaikassa ja sitä haluttiin viestittää myös muille. Muille suositeltiin myös iloisuutta ja rentoutta:

No sitä työtä vain. Minun jälkeeni on aina siistiä. Ja sitten, minä rakastan työtäni. Teen työtä huumorilla. Jatkuvasti meillä on huumoria, sanon jotain ja nauramme. Iloisesti ja kevyesti teen työtä. (H2)

En tiedä, mitä minä voisin. Ehkä vähän suomalaisille olla vähän rennompia oppia (...) ne ovat niin vakavasti omasta jutusta. Sitten ne haluavat viedä heidän oma juttu heille, mutta heidän pitää ehkä joskus katsoa vähän enemmän, mitä ne asiakkaat haluavat. Ehkä sitä ne oppivat minulta. Jos ne haluavat. Mutta, en tiedä. (H3)



Yksi naisista mainitsi voivansa jakaa muille monikulttuurisuusosaamistaan. Hänen mielestään suomalainen työelämä voisi yleensäkin oppia avoimuutta ja avarakatseisuutta maahan muuttaneita kohtaan:

Se ei tarkoita, jos joku on maahanmuuttaja, että hänellä on vain huonoja elämäkokemuksia. Jotkut ajattelee ehkä tällä tavalla. Tutustukaa enemmän. Sillain tutustutaan vieraisiin kulttuureihin paremmin, jos ihmisiin tutustutaan. Ei silleen, että uutisista luetaan asioita. (...) Varmaan jokaisen perheestä löytyy ainakin yksi, joka on uskaltanut lähteä maailmalle. Tai sitten suvussa semmonen, joka on muuttanut Ruotsiin tai USA tai Kanadaan tai sellaista. (H5)

Kysyin myös työhön liittyvistä unelmista. Kolmella naisella oli selkeästi työhönsä liittyviä unelmia. Yksi kertoi elävänsä unelmaansa nyt nykyisen työpaikan saamisen jälkeen. Myös toinen kertoi, että hänen unelmansa on nykyinen työ ja hänen haaveenaan olisi vain, että hän saisi jatkaa työssään. Muiden unelmat liittyivät oman työnkuvan kehittämiseen ja laajentamiseen monin erilaisin tavoin.

Minulla on se suunnitelma, että minulla on ehkä oma yritys. Ja se työ vie minut sitten maailmaan (...) Mutta en tiedä, miten minä keksin semmonen työ, mutta se oli minun unelma. Että tutustun vielä vähän maailmaan, työn kautta (H3)

Minulla on jo kaikki. Poika on minulla täällä. Minä olen täällä. Kaikki on kunnossa. On työ. On asunto. Ei ole isoja unelmia, kaikki on hyvin nyt (H4)

## 9 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miten Osaavat naiset -projektin osaamislähtöinen työote tukee asiakkaiden työllistymistä. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että osaamislähtöinen työote tukee työllistymistä. Tultuaan asiakkaaksi projektiin haastatellut naiset kokivat saaneensa apua ja tukea työllistymiseensä. Kaikki olivat myös työllistyneet. Seuraavaksi esitän haastattelujen tulosten perusteella, miten ja miksi osaamislähtöinen työote tukee työllistymistä.

### 9.1 Johtopäätökset

Ennen ohjautumistaan projektin asiakkaaksi haastatellut naiset olivat olleet TE-toimistojen asiakkaina, mutta eivät olleet sitä kautta työllistyneet. Osa mainitsi saaneensa yleisiä

neuvoja työn hakemiseen. Naisten yhteinen kokemus kuitenkin oli, että heidän tilannettaan ei TE-palveluissa joko kuultu tai ymmärretty eikä heitä sen tähden pystytty auttamaan. Osalle oli ehdotettu TE-toimistossa koulutuksia tai työpaikkoja, jotka eivät vastanneet heidän kiinnostustaan tai osaamistaan. Toisaalta koettiin, että TE-toimiston kautta avoimiksi ilmoitettuihin työpaikkoihin oli mahdotonta päästä. Tultuaan Osaavat naiset -projektiin asiakkaaksi naiset sen sijaan kokivat tulleen kuulluiksi sen suhteen, millaisia he ovat, mitä he osaavat ja mitä he haluavat tehdä. He kokivat, että projektissa heidän koulutustaan, ammattitaitoaan, osaamistaan ja vahvuuksiaan oli vihdoinkin arvostettu. Liisa Björklundin ja Jaana Hallamaan (2014) mukaan työmarkkinoille aktivointi onkin eettistä ja kestäväää silloin, kun sillä on yhteys ihmisen omiin intresseihin. Muilla toimenpiteillä voidaan ehkä päästä alkuun, mutta pidempään käytettynä ne tuhoavat ihmisen oman innon ja luovuuden. (emt. 2014: 156.)

Merkittävimpana tuloksena haastateltujen naisten vastauksista löytyikin kokemus siitä, että heitä oli projektissa kuunneltu ja kuultu. Heillä oli kokemus, että heidän osaamistaan ja vahvuuksiaan – kotimaasta hankittua koulutusta, työkokemusta, muuta osaamista ja muita vahvuuksia – oli projektissa arvostettu ja heidän kykyihinsä oli luotettu. Heillä oli kokemus, että heitä oli arvostettu yksilöinä, omina itsenään. Jos heillä oli vahva ammatillinen identiteetti, sitä oli arvostettu. Jos tulevaisuuden suunnitelmat eivät vielä olleet selkeät, sitäkin oli arvostettu ja annettu mahdollisuus rauhassa pohtia omia vahvuuksia, osaamista ja toiveita – yhdessä keskustellen. Projektissa olikin selkeästi työskennelty ratkaisukeskeisesti: Työntekijät olivat kunnioittaneet asiakkaan kykyjä ja auttaneet heitä ottamaan nämä kyvyt käyttöön. Asiakkaita ei nähty puutteellisina, esimerkiksi huonosti suomea puhuvina, vaan kyvykkäinä. Oli uskottu, että asiat järjestyvät, kun niille vain annetaan tilaisuus. (vrt. Tiainen 2012: 22.)

Kuulluksi tulemisen lisäksi naisille oli tärkeää se, että projektissa oli luotettavia ihmisiä, joiden kanssa keskustella omasta tilanteestaan. He kertoivat, että projektissa heillä oli mahdollisuus pohtia omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan niin työntekijöiden kuin muiden asiakkaiden kanssa. Heillä oli mahdollisuus saada palautetta omasta osaamisestaan, mikä on tärkeää itsetuntemuksen kannalta. Ihmisen tieto itsestään syntyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Ojanen 2011: 16). Sen sijaan ihmisen tieto itsestään, omasta osaamisestaan ja kehittämistarpeistaan ei lisääny, jos ihminen istuu yksin kotona tai selailee itsekseen avoimia työpaikkoja tietokoneelta TE-toimistossa tai hänelle lähetetään postitse ehdotuksia työpaikoista, kuten naiset kuvasivat työnhakuaan ennen projektin asiakkaaksi tuloa.

Toivon luominen, myönteisyys ja tulevaisuuteen suuntaaminen näkyi myös naisten vastauksissa. Projektissa oli luotu toivoa myönteisestä tulevaisuudesta, mahdollisuudesta löytää työpaikka. Kuten esimerkiksi Furman ja Ahola (2012) toteavat, myönteiset näkymät tulevaisuudesta synnyttävät toivoa, mikä puolestaan auttaa näkemään valoa niin nykyhetkessä kuin menneisydessäkin. Keskustelu kuvitellusta myönteisestä muutoksesta ja siitä, mikä tekisi muutoksen mahdolliseksi, voi auttaa toimintasuunnitelman tekemisessä. (emt. 2012: 77.)

Hyväksyvä, kaikenlaista osaamista ja erilaisia vahvuuksia arvostava työote johti naisten kohdalla siihen, että osalle syntyi projektin aikana ideoita tulevaisuuden suhteen. Toiset taas saivat rohkeutta toteuttaa jo olemassa olevia, ehkä unohtuneita suunnitelmiaan, kun projektissa uskottiin heidän kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa. Voidaan siis sanoa, että mahdollisuus tulla kuulluksi omana itsenään, mahdollisuus keskustella omasta tilanteesta sekä työntekijöiden luottamus asiakkaan kykyihin kasvattivat itseluottamusta ja selkiyttivät tulevaisuudensuunnitelmia. Uusiin haasteisiin uskallettiin tarttua rohkeammin. Varsinaisesti uusia vahvuuksia tai uutta osaamista ei projektissa näiden naisten kohdalla löytynyt, vaan pikemminkin voidaan puhua jo olemassa olevan osaamisen ja jo olemassa olevien vahvuuksien uudelleen löytämisestä ja uudelleen käyttöön ottamisesta.

Itseluottamuksen lisäksi naisten vastauksista oli löydettävissä sinnikkyyttä ja realistista optimismia. Projektin tuella naiset jatkoivat sinnikkäästi työn etsimistä. Realistisena optimismina voidaan pitää esimerkiksi sitä, että naiset tunnistivat omia kehittämiskohteita nykyisessä työssään. Kuten itseluottamuksenkin kohdalla, on kuitenkin mahdotonta sanoa, missä määrin kyseiset ominaisuudet vahvistuivat juuri projektin asiakkaana olon aikana ja missä määrin ne olivat olleet naisten vahvuuksia jo ennestään. On kuitenkin mahdollista, että projektin työote vahvisti kyseisiä ominaisuuksia. Uusimman aivotutkimuksen mukaan ihmisen aivot ovat muuntumiskykyiset ja psykologisen pääoman tutkijat esittävätkin, että henkisistä voimavaroista jopa 40 % olisi ihmisen itse kehitettävissä (Manka ym. 2014: 4).

Sen johdosta, että naisten vahvuuksia ja osaamista kuultiin ja arvostettiin projektissa, he ohjautuivat itseään kiinnostavaan ja heidän omaa osaamistaan tai omia vahvuuksiaan vastaavaan työpaikkaan. Työpaikan löytämisessä osa sai projektissa käytännön tukea

enemmän, osa vähemmän. Se, että naisia projektissa arvostettiin omina itsenään ja tuettiin työllistymisessä omaa osaamista vastaavaan työhön, näkyi myös nykyisessä työssä. Ohjautuminen omalle alalle oli voimakkaasti yhteydessä työn kokemiseen mielekkäänä ja merkityksellisenä, kaikkien naisten kohdalla. Työn kokeminen mielekkäänä ja merkityksellisenä puolestaan oli yhteydessä työn tekemiseen ja työn laatuun. Se, että ihminen toimii omista vahvuuksista käsin, antaa energiaa ja johtaa myös parempaan suoritukseen (Manka ym. 2014: 22). Naiset kokivatkin olevansa osaavia työntekijöitä, joilla oli monenlaista annettavaa myös muille: monenlaista ammattiosaamista, iloisuutta, huumoria, rentoutta, keveyttä, eloisuutta, luovuutta, positiivisuutta, täsmällisyyttä, ahkeruutta, oma-aloitteisuutta, kestävyyttä, monikulttuurisuusosaamista, avoimuutta, avarakatseisuutta, asiakkaan kuuntelemisen taitoa ja oman työn rakastamisen taitoa.

Haastateltujen naisten työllistymiseen johtaneet polut olivat erilaisia. Yhden naisen kohdalla oli vaikea sanoa, miten paljon juuri projektin osaamislähtöinen työote oli häntä auttanut. Hän koki kuitenkin saaneensa neuvoja ja piti projektia positiivisena kokemuksena. Lisäksi hän koki, että kokemus projektista oli yksi tekijä, joka auttoi häntä työpaikan saamisessa. Muiden naisten kohdalla voidaan sanoa, että he olivat projektin osaamislähtöisen työotteen kautta ohjautuneet heitä itseään kiinnostavalle ja heidän omaa osaamistaan vastaavalle alalle. Toisille jo mahdollisuus pohtia projektissa itseään ja omaa tilannettaan auttoi löytämään oman polkunsä työelämään, toiset tarvitsivat sen jälkeen vielä ohjausta ja neuvontaa etenemisen suhteen, esimerkiksi konkreettista apua työpaikan löytämiseen. Osa koki erittäin tärkeänä sen, että työntekijä tuki ja auttoi työllistymisprosessin eri vaiheissa. Toivottomaltakin tuntuva tilanne asiakkaan elämässä saattaa muuttua, kun rinnalla on työntekijä, joka uskoo häneen ja hänen mahdollisuuksiinsa (Tiainen 2014: 26).

Yhteenvetona voidaan sanoa, että Osaavat naiset -projektin osaamislähtöinen, asiakkaan vahvuuksiin ja kykyihin uskova työote tukee asiakkaan luottamusta itseensä ja omiin mahdollisuuksiinsa. Yhdistettynä konkreettiseen apuun työn hakemisessa se tukee työllistymistä. Osaavat naiset -projektissa haastateltuja naisia oli ensin kuultu ja sen jälkeen tuettu löytämään omia vahvuuksiaan vastaavaa työtä. Koska jokaisen maahan muuttaneen naisen tarina on erilainen, tarvitaan paneutumista jokaisen yksilölliseen tilanteeseen. Myös niin sanotusti samanlaisen kulttuurin sisällä ihmisten käsitykset siitä, miten elämää kuuluu elää, vaihtelevat. Sen tähden on tärkeää kuunnella ja kuulla jokaisen asiakkaan tarinaa, jotta voidaan tukea häntä hänen omista lähtökohdistaan käsin.

Ilman ohjautumista projektin asiakkaaksi olisi näiden naisten osaaminen jäänyt mahdollisesti hyödyntämättä. Nyt sen sijaan nämä naiset olivat työelämässä ja onnellisia siitä. He kokivat itsensä osaavina työntekijöinä. He käyttivät vahvuuksiaan työelämässä ja halusivat jakaa osaamistaan myös muille. He tunnistivat kehittämistarpeitaan ja halusivat oppia uusia työhönsä liittyviä asioita. Osalla oli myös työhön liittyviä tulevaisuuden suunnitelmia ja unelmia. Kaikki naiset pitivät nykyistä työtään mielekkäänä ja merkityksellisenä. Työ tuotti heille hyvinvointia ja onnellisuutta. Kaiken tämän lisäksi suomalainen työelämä ja yhteiskunta olivat saaneet lisää hyviä työntekijöitä. Kuten Leena Lahti (2014) sanoo, jokainen ihminen on jossain asiassa osaava ja moni jopa lahjakas. Innostunut ihminen, joka on löytänyt elämäntehtävänsä ja saa toteuttaa sitä työssään, pystyy moninkertaisiin suorituksiin. Yksilön näkökulmasta katsottuna on kyse ihmisarvosta, kasvusta ja itsensä toteuttamisesta. Työnantajan näkökulmasta taas on kyse innovatiivisuudesta, tuottavuudesta ja kannattavuudesta. (emt. 2014: 24.)

## 9.2 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita

Naisten työllistymiseen johtaneet tarinat olivat erilaisia, mutta niitä yhdisti mieluisan työpaikan löytäminen lopulta. Naisten tarinat voisivat inspiroida sellaisia projektin asiakkaita, jotka eivät toistaiseksi ole onnistuneet löytämään työpaikkaa. Tarinat voisivat luoda kuulijoilleen toivoa omien mahdollisuuksien suhteen. Ehdotan, että projekti voisi kutsua entisiä, nyt työelämässä olevia asiakkaitaan työpajoihin kertomaan omia työllistymistarinoitaan. Onnistumistarinoista kertominen voisi olla antoisaa myös tarinankertojille itselleen.

Forward-malli, joka on Osaavat naiset -projektin osaamislähtöisen työtteen taustalla, korostaa erityisesti maahan muuttaneiden naisten epävirallisen osaamisen ja taitojen tunnistamista, jolloin asiakasryhmänä painottuvat erityisesti naiset, joilla ei ole koulutusta eikä työkokemusta. Koska projektin asiakasryhmä on kuitenkin taustoiltaan hyvin moninainen, Forward-malli ei ehkä nykyisessä tilanteessa kuvaa parhaiten sitä tuloksellista toimintaa, mitä projektissa toteutetaan. Forward ei myöskään ole menetelmänä kovin tunnettu. Lisäksi se saattaa menetelmänä olla vaikeasti hahmotettavissa ja omaksuttavissa. Myös projektin työntekijät ovat ottaneet esille, että Forward-malli saattaa olla vaikeaselkoinen.

Paremmiin projektin asiakasohjausta kuvaisi voimavara- ja ratkaisukeskeisyys. Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan sanoa, että projektissa työskennellään voimavara- ja

ratkaisukeskeisesti: asiakkaan vahvuuksia ja osaamista tutkitaan ja hyödynnetään työtömyyden ratkaisemisessa ja työllistymisen saavuttamisessa. Voimavara- ja ratkaisukeskeisyys on toimintatapana tunnetumpi ja helpommin ymmärrettävissä kuin Forward-malli, mikä helpottaisi toiminnan kuvaamista eri tahoille. Osaamislähtöisessä Forward-mallissa on paljon voimavara- ja ratkaisukeskeiselle työotteelle tyypillisiä piirteitä, kuten voimavarojen ja vahvuuksien korostaminen, onnistumisten korostaminen ja toiveikkuiden tukeminen. Jos lisäksi halutaan korostaa erityisesti maahan muuttaneiden naisten työllistymisen tukemista, voidaan toimintaperiaatteina mainita myös kulttuurisensitiivisyys ja sukupuolisensitiivisyys.

Tarkoitukseni ei ollut rajata haastateltaviksi sellaisia naisia, jotka ovat työllistyneet nimenomaan omalle alalleen. Sattumalta kaikki haastatellut naiset kuitenkin olivat niin sanotusti omalla alallaan. Heillä oli myös kaikilla jonkinasteinen koulutus ja yhtä naista lukuun ottamatta myös työkokemusta kotimaastaan. Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista kuulla naisia, joilla ei projektin asiakkaaksi tullessaan ole ollut mitään koulutusta tai työkokemusta. Miten osaamislähtöinen työote on tukenut heitä ja miten he ovat työllistyneet? Kouluttamattomien naisten polku työelämään on usein vielä pidempi, joten moni niistä naisista on ehkä vasta matkalla kohti työelämää.

Tähän tutkimukseen haastatellut naiset myös kokivat, että työllä ja uralla on heidän elämässään erittäin suuri merkitys. Mielenkiintoista olisi kuulla myös sellaisia naisia, joille työ ei ehkä ole kaikkein tärkein asia elämässä, mutta jotka Suomeen muutettuaan ehkä kokevat, että ollakseen ”kunnon kansalaisia” on heidänkin etsittävä työpaikkaa. Myös projektin arvioimisen ja kehittämisen kannalta olisi tärkeää kuulla näidenkin ryhmien kokemuksia projektissa saadusta tuesta. Se, miksi omassa tutkimuksessani ei ole mukana kaikkein vähiten kouluja käyneitä naisia, johtuu siitä, että haastateltaviksi valittiin eettisistä syistä sellaisia henkilöitä, joiden oletettiin ymmärtävän, mihin he haastatteluun osallistuessaan sitoutuvat.

## **10 Pohdintaa**

Olen pyrkinyt esittämään tutkimuksen johdonmukaisena kokonaisuutena, jossa asiat seuraavat loogisesti ja selkeästi toisiaan ja lopputulos on uskottava ja luotettava. Eettisyys on ohjannut työtäni aiheen valinnasta lähtien ja pohdintaan päättyen. Olen noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä tarkoittaa sitä, että käyttämäni tiedonhankinta- ja

tutkimusmenetelmät ovat tiedeyhteisön hyväksymiä (vrt. Vilkka 2005: 30). Käyttämäni lähteet ovat tuoreita ja monipuolisia, tosin vain suomalaisia. Vaikka aiheeni liittyikin vain Suomeen muuttaneiden naisten työllistymiseen, olisi myös kansainvälisten lähteiden käyttö ollut suotavaa, varsinkin kun aiheeni korostaa monimuotoisuuden tärkeyttä. Lähteiden käytössä ja merkitsemisessä olen pyrkinyt huolellisuuteen ja rehellisyyteen, käyden samalla keskustelua viittaamieni lähteiden kanssa.

Haastatteluista voidaan sanoa, että ne sujuivat pääosin hyvin ja sain vastauksia kysymyksiini. Osalla naisista oli vaikeuksia joidenkin kysymysten kohdalla muistaa asioita, koska projektin asiakasohjaukseen osallistumisesta oli jo kulunut aikaa. Toisaalta kaikkein tärkeimmiksi koetut asiat olivat säilyneet muistissa. Vastauksia, joiden kohdalla voidaan olettaa, että haastateltava ei ole täysin ymmärtänyt kysymystä tai itse en ole ymmärtänyt vastausta, ei ole käytetty aineistona. Epävirallisessa ja arkioppimisen ympäristössä hankittujen vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen eivät korostuneet tutkimustuloksissa, koska kaikilla haastatelluilla naisilla oli osaamista koulutuksen ja työkokemuksen muodossa.

Tutkimuksessani olen tuonut esiin viiden Suomeen muuttaneen naisen kokemuksia työllistymisestä. Äänen antamista marginaalissa oleville ihmisille on myös kritisoitu ja lähestymistapaa, jossa lähdetään pelastamaan vähäosaisia antamalla heille ääni, on pidetty kolonialisoivana ja toiseuttavana. Niin tutkijoiden kuin useiden muiden tahojen käyttämä pelastus- ja huolipuhe saattaa tuottaa ja ylläpitää hierarkkisia valtasuhteita suhteessa marginaaliin asetettuihin ihmisiin. Kun tutkija sen sijaan tiedostaa, että ei ole olemassa yhtä oikeaa tietämisen tapaa, marginaali voidaan nähdä kriittisyytenä ja mahdollisuutena tuoda keskusteluun uusia ideoita ja näkökulmia. Marginaali voidaan nähdä alistavana ja syrjäyttävänä, mutta myös voimana, joka on tuottavaa ja aikaansaavaa. (Brunila – Iso-pahkala-Bouret 2014: 26.) Opinnäytetyössäni pyrin tarkastelemaan asioita nimenomaan siitä lähtökohdasta, että on olemassa monenlaisia tietämisen tapoja. Aihevalintani ottaa kantaa monimuotoisuuden puolesta, mutta tarkoitus ei ole pelastaa ketään. Haastattelemani naiset näen tuomassa uusia näkökulmia keskusteluun maahan muutosta sekä työllistymisestä ja sen tukemisesta.

Tutkimusaiheen rajaaminen oli haasteellista, koska kiinnostavia näkökulmia oli paljon. Aiheen ajankohtaisuus ja jatkuvasti muuttuvat tilanteet toivat oman haasteensa: tilanne maahanmuuton ja työllisyyskysymysten suhteen oli aivan erilainen huhtikuussa 2015 aloittaessani opinnäytetyötä kuin loppuvuodesta. Opinnäytetyön tekeminen oli prosessi,

joka opetti paljon uusia asioita. Opin paljon itse tutkimuksen teosta eri vaiheineen. Opin paljon myös työllisyyskysymyksiin ja työllistämistoimenpiteisiin liittyvistä asioista. Kiitos projektivastaavan ja projektityöntekijän, pääsin tutustumaan projektiin jo keväällä ja sain vinkkejä opinnäytetyön suunnitelman työstämiseen. Osallistuin kevään aikana myös kahteen projektin järjestämään seminaariin, joissa käsiteltiin työllistymiseen liittyviä asioita. Opinnäytetyön tekeminen osui aikaan, jolloin työllisyyskysymykset olivat erityisen pinnalla julkisessa keskustelussa. Vähiin käyneet ja monessa osassa Suomea jo alkukesästä loppuneet työllistämisrahat vaikuttivat myös Osaavat naiset -projektin asiakas-kuntaan, sillä moni nainen työllistyy palkkatuen avulla. Haastattelemani naisia asia ei kuitenkaan koskenut.

Myös monikulttuurisuus-teema oli erityisen pinnalla opinnäytetyöprosessin aikana. Monikulttuurisuutta vastaan ja sen puolesta käytiin kiivaita keskusteluja niin mediassa kuin mielenilmauksissa kesällä ja syksyllä. Kiihkeiden vastakkainasettelujen sijaan vaadittiin myös kiihkotonta ja asiallista keskustelua niin monikulttuurisuuden haasteista kuin mahdollisuuksista. Samoin heräteltiin keskustelua siitä, minkä asian puolesta tai mitä vastaan ilmaisemme mielipiteitämme – mitä itse asiassa on monikulttuurisuus? Eurooppaan hakeutuvien siirtolaisten määrä kasvoi syksyllä 2015 ennätysellisiin mittasuhteisiin ja kasvaa tätä kirjoitettaessa yhä. Sisäministeriön arvio lokakuulta 2015 oli, että vuoden loppuun mennessä Suomeen olisi saapunut kuluvana vuonna 30 000 - 35 000 turvapaikanhakijaa (Sisäministeriö 2015b). Se on kymmenen kertaa isompi määrä turvapaikanhakijoita kuin edellisenä vuonna. Jää nähtäväksi, miten nykyinen kotouttamista koskeva laki vastaa tämänhetkiseen tilanteeseen ja millaisia muutoksia siihen on tulossa. Muutoksia varmasti tarvitaan, jos jo aiemmin Suomeen saapuneilla muuttajilla on vaikeuksia työllistyä.

Voidaan pohtia sitä, miten hyvin haastatellut naiset olivat päässeet sisään suomalaiseen työelämään. Naisista kolme oli työllistynyt työympäristöön, jossa joko asiakkaina tai kollegoina oli enemmän muita kuin äidinkielenään suomea puhuvia. Yksi nainen oli perustanut oman yrityksen. Voidaanko siis sanoa, että he olivat löytäneet paikkansa suomalaisesta työelämästä? Vastaus riippuu siitä, miten kukin määrittelee suomalaisuuden ja suomalaisen työelämän. Varsinkin pääkaupunkiseudulla yhä useammassa ”suomalaisessa” työpaikassa on paljon kansainvälisiä osaajia ja monet yritykset ovat ylpeitä kansainvälisyydestään.



Joka tapauksessa kaikki haastatellut naiset olivat kuitenkin työllistyneet työhön, jonka kokivat mielekkäänä. Tulokset osoittivat, että mielekäs työ lisäsi heidän hyvinvointiaan ja onnellisuuttaan. Yhteiskunnan kannalta säästy rahaa, kun näitä naisia oli kuunneltu ja heitä oli tuettu työllistymään omaa osaamistaan vastaavaan työhön. Näin heitä ei tarvinnut Suomessa enää uudelleen kouluttaa uuteen ammattiin. Koulutusrahat säästyivät ja Suomi sai hyvinvoivia veronmaksajia. Suomalaisen työelämän tuottavuus parani, sillä erilaiset ihmiset tuottavat yhteistyössä monipuolisempia, laajempia ja innovatiivisempia toimintatapoja kuin samanlaiset ihmiset yhdessä (Lahti 2014: 66). Niin yhteiskunnan kuin naisten ja heidän perheidensä kannalta olisi kuitenkin ollut suotavampaa, että heidän työllistymistään olisi pystytty tukemaan huomattavasti aikaisemmin.

Tutkimukseni oli laajuudeltaan pieni, mutta se tuotti uutta tietoa Osaavat naiset -projektin asiakkaiden työhön pääsemisestä ja työelämässä olemisesta. Samoin se tuotti tietoa siitä, miten voimavara- ja ratkaisukeskeisen ohjauksen keinoin voidaan tukea työllistymistä. Osaavat naiset -projekti voi hyödyntää opinnäytetyötäni arvioidessaan ja kehittäessään toimintaansa sekä esitellessään toimintaansa muille tahoille. Projekti tekee aktiivisesti yhteistyötä erilaisten verkostojen kanssa, joten tietoa voivat hyödyntää myös muut tahot, jotka tekevät työtä vaikeasti työllistyvien asiakasryhmien kanssa. Myös kantaväestöön kuuluvissa on paljon pitkäaikaistyöttömiä ihmisiä, joiden kyvyt on saatava käyttöön ja joille on annettava työn kautta mahdollisuus tuntea itsensä yhteiskunnan tasavertaiseksi jäseneksi. Toivon myös, että haastatellut naiset voisivat iloita siitä, että heidän kokemuksistaan voi olla hyötyä muille työnhakijoille ja työllisyyskysymysten parissa työskenteleville.

Tarkoitukseni oli kertoa onnistumistarinoita ja se onnistui. Merkityksellisintä itselleni opinnäytetyöprosessissa olikin kuulla inspiroivia tarinoita työllistymisestä ja onnistumisista. Kuten Merja Tiilikainen (2008) on tutkimuksessaan todennut, maahan muuttaneiden naisten historia Suomessa ei ole ainoastaan yhteiskunnan ulkopuolelle jäämistä, vaan se on myös selviytymistä ja menestymistä. Menestyneiden naisten taustat, työhistoria sekä kokemukset suomalaisesta työelämästä ovat hyvin erilaisia. Samoin se, miten naiset kokevat menestymisensä ja saavutukset työelämässä, on yksilöllistä. Jokainen nainen voi kuitenkin kokea olevansa menestyjä omalla tavallaan ja omista lähtökohdistaan. (Tiilikainen 2008: 99–100.)

”Olla oma itse ja mennä vaan”, sanoi yksi haastatelluista naisista. Se on tämän opinnäytetyön viesti. Päästäkseen Suomessa sisään työelämään ei tarvitse muuttua suomalaiseksi, vaan voi olla oma itsensä ja käyttää omia vahvuuksiaan ja taitojaan ja siten tulla osaksi yhteiskuntaa. Haastateltavat naiset olivat projektin tukemana saaneet mahdollisuuden työllistyä omina itsenään. He pärjäsivät työssään hyvin ja heillä oli paljon annettavaa muille. Osaavat naiset -projektista on hyvä ottaa esimerkkiä, kun mietitään toimivia malleja toimivaan kotouttamiseen. Maahan muuttaneiden vahvuuksia ja osaamista on arvostettava ja heidän on päästävä mahdollisimman pian osaamistaan vastaavaan, mielekkääseen työhön.

## Lähteet

Aarnitaival, Saraleena 2012. Maahanmuuttajanaiset työelämätaitoa etsimässä. Tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Alho, Linnea 2014. Polun tekijät. Selvitys työvoiman palvelukeskuksen toiminnasta, tuloksista ja kehittämiskohteista Uudellamaalla. Raportteja 108/2014. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

Alitolppa-Niitamo, Anne – Säävälä, Minna 2013. Johdattelua kirjan teemoihin. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, Anne – Fågel, Stina – Säävälä, Minna (toim.): Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto.

Björklund, Liisa – Hallamaa, Jaana 2013. Miten kannustaa ihmisiä työmarkkinoille eettisesti ja kestävästi? Teoksessa Karjalainen, Vappu – Keskitalo, Elsa (toim.): Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos.

Brunila, Kristiina – Isopahkala-Bouret Ulpuukka (toim.) 2014. Marginaali säätelevänä ja tuottavana voimana. Teoksessa: Marginaalin voima! Aikuiskasvatuksen 51. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Eronen, Antti – Härmälä, Valteri – Jauhiainen, Signe – Karikallio, Hanna – Karinen, Risto – Kosunen, Antti – Laamanen, Jani-Petteri – Lahtinen, Markus 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Tampere: Vastapaino.

Forsander, Annika 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Saukkonen, Pasi – Säävälä, Minna (toim.): Muuttajat: kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Furman, Ben – Ahola, Tapani 2012. Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet. Helsinki: Tammi.

Fågel, Stina – Säävälä, Minna – Salonen, Ulla 2012. Womento. Naiset mentoroinnilla yhteisiin tavoitteisiin. Helsinki: Väestöliitto.

Hotulainen, Risto – Lappalainen, Kristiina – Sointu, Erkki 2014. Lasten ja nuorten vahvuuksien tunnistaminen. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hämäläinen, Kari – Pesola, Hanna – Sarvimäki, Matti 2015. Kotoutumissuunnitelmien vaikutukset maahanmuuttajien lasten koulutusvalintoihin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Konserni. 43/2015.

Katajainen, Antero – Lipponen, Krisse – Litovaara, Anneli 2006. Ratkaisukeskeinen ajattelutapa. Voimavarat käyttöön. Verkkodokumentti. <<http://www.terveyskirjasto.fi>>. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 5.9.2015.

Keltinkangas-Järvinen, Liisa 2000. Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY.

Keltinkangas-Järvinen, Liisa 2003. Hyvä itsetunto. Helsinki: WSOY.

Koppa n.d.. Jyväskylän yliopiston menetelmäoppimateriaali. Verkkodokumentti. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metodit/metodit/metodit/aineistonhankintametodit/haastattelut>>. Viitattu 28.4.2015.

kotouttaminen n.d. TE-toimiston palvelut. Verkkodokumentti. <[http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyyn\\_tustaa/maahanmuuttajien\\_palvelut\\_lyhyesti/te-toimiston\\_palvelut](http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyyn_tustaa/maahanmuuttajien_palvelut_lyhyesti/te-toimiston_palvelut)>. Viitattu 22.6.2015.

Lahti, Leena 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Lappalainen, Kristiina – Sointu, Erko 2013. Vahvuuksia tunnistamalla käyttäytymisen ja tunteiden hallintaa koulussa. Verkkodokumentti <[http://www.researchgate.net/profile/Erko\\_Sointu/publication/236873371\\_Vahvuuksia\\_tunnistamalla\\_kyttaytymisen\\_ja\\_tunteiden\\_hallintaa\\_koulussa/links/00463519c8cc4ad7dd000000](http://www.researchgate.net/profile/Erko_Sointu/publication/236873371_Vahvuuksia_tunnistamalla_kyttaytymisen_ja_tunteiden_hallintaa_koulussa/links/00463519c8cc4ad7dd000000)>. Viitattu 16.9.2015.

Lautiola, Hannele 2013. Kumppanuutta kotouttamisen kentillä. Esimerkkejä järjestöjen ja viranomaisten yhteistyöstä kotouttamisessa. Helsinki: Suomen Kulttuurirahasto.

Lipponen, Kriise 2014. Positiivinen psykologia ja ratkaisukeskeisyys psykoterapiassa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Manka, Marja-Liisa – Larjovuori, Riitta-Liisa – Heikkilä-Tammi, Kirsi 2014. Voimavarat käyttöön – miten kehittää psykologista pääomaa? Tampere: Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Martikainen, Tuomas – Saukkonen, Pasi – Säävälä, Minna (toim.) 2013. Johdanto: Suomi muuttuu kun Suomeen muutetaan. Teoksessa: Muuttajat: kansainvälinen muutoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja (toim.) 2007. Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46/2007. Helsinki: Väestöliitto.

Moilanen, Kirsi – Sohlo, Pirjo – Hirvonen, Heidi (toim.) 2013. Kompetenssilähtöinen malli maahanmuuttajanaisten sosiaalisen osallisuuden parantamiseksi. Käsikirja ammattilaisille. Forward-hankkeen julkaisu. Suomenkielinen versio.

Moilanen, Sini – Tirronen, Saara 2014. Asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia Osaavat naiset -projektissa. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Monika-Naiset liitto ry n.d. Monika-Naiset liitto ry. Verkkodokumentti. <<http://monikanaiset.fi/tietoa-meista/monika-naiset-liitto-ry/>>. Viitattu 10.9.2015.

Niemi-Pynttari, Merja 2013. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. 07/06. Verkkodokumentti. <<http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/06/07/voimavara-ja-ratkaisukeskeinen-nakokulma-ohjaustyossa>>. Viitattu 29.8.2015.

Ojanen Markku 2011. Minä ja muut. Itsetuntemuksen kirja. Helsinki: Kirjapaja

Pohjola, Anneli 2007. Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Viinamäki, Leena – Saari, Erkki (toim.): Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.

Rönkkö, Leena 2007. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Teoksessa Vilén, Marika – Leppämäki, Päivi – Ekström, Leena (toim.): Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. painos. Helsinki: WSOY.

Schubert, Carla 2013. Kotoutumisen psykologiaa. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, Anne – Fågel, Stina – Säävälä, Minna (toim.): Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto.

Sisäministeriö 2015a. Uusi arvio turvapaikanhakijoiden määrästä on 50 000. Mediatiedote 2.10.2015. Verkkodokumentti.  
<[http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/maahanmuutto/1/0/uusi\\_arvio\\_turvapaikanhakijoiden\\_maarasta\\_on\\_50\\_000\\_62821](http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/maahanmuutto/1/0/uusi_arvio_turvapaikanhakijoiden_maarasta_on_50_000_62821)>. Viitattu 18.10.2015

Sisäministeriö 2015b. Turvapaikanhakijoiden määrä laskussa – tämän vuoden ennuste päivitetty. Mediatiedote 14.10.2015. Verkkodokumentti.  
<[http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/maahanmuutto/1/0/turvapaikanhakijoiden\\_maara\\_laskussa\\_-\\_taman\\_vuoden\\_ennuste\\_paivitetty\\_63127?language=fi](http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/maahanmuutto/1/0/turvapaikanhakijoiden_maara_laskussa_-_taman_vuoden_ennuste_paivitetty_63127?language=fi)>. Viitattu 18.10.2015.

Säävälä, Minna 2007. Uussuomalainen nainen etsii paikkaansa. Venäläisten ja koso-vonalbaanien elämänpolut työssä ja kotona. Femage-projekti. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E29/2007. Helsinki: Väestöliitto.

Säävälä, Minna 2009. Naisia kotoutumassa Eurooppaan. Vertailevan Femage-hankkeen loppuraportti. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E35/2009. Helsinki: Väestöliitto.

Tiainen, Raija 2014. Työssä jatkaminen – tukea ratkaisukeskeisesti. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Tiilikainen, Marja 2008. Menestyvät maahanmuuttajanaiset. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E33/2008. Helsinki: Väestöliitto.

Tilastokeskus 2013: Väestörakenne. Verkkodokumentti.  
< <http://www.stat.fi/til/vaerak/2013/index.html>>. Viitattu 31.3.2015.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5.painos. Helsinki: Tammi.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta 2014. Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

#### **Julkaisemattomat lähteet:**

Hirvonen, Heidi 2014. Täsmätukea työnhakijoille, kokemuksia ja oivalluksia työllistämiprojektista. Osaavat naiset -projektin väliraportti 8/2011 -10/2014.

## Haastattelurunko

### Taustaa

- milloin ja mistä Suomeen
- koulutus, työkokemus ja työnhakuhistoria

Miten kuulit projektista?

- milloin tulit, kuinka kauan asiakkaana

### Vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen

- Kysyttiinkö sinun vahvuuksia: missä asioissa olet tosi hyvä, mitä osaat hyvin?
  - Löytyikö projektissa lisää asioita, missä olet hyvä tai mitä osaat hyvin? Jos löytyi, niin millaisia?
  - Jos ei löytynyt, kerro missä asioissa olet hyvä ja mitä osaat hyvin?
- Mistä ja miten olet oppinut nämä taidot?

### Vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen

- Saitko uusia ideoita, mitä voisit tehdä?
- Miten sinua autettiin eteenpäin?
- Miksi sait mielestäsi nykyisen työpaikan?
- Nykyisessä työssäsi, missä asioissa olet hyvä?
- Mitä asioita voit opettaa muille työkavereille?

### Vahvuuksien ja osaamisen kehittäminen

- Nykyisessä työssäsi, missä asioissa haluaisit vielä kehittyä?
- Onko sinulla työhön liittyviä unelmia tai tulevaisuuden suunnitelmia?
  - Millaisia?

Metropolia Ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Syksy 2015  
Riikka Laitinen

Opinnäytetyö: Vahvuudet käyttöön – työelämään Osaavat naiset -projektin kautta

## **SUOSTUMUS HAASTATTELUUN**

Olen tietoinen opinnäytetyön tarkoituksesta.

Suostun haastatteluun ja siihen, että haastattelussa antamiani vastauksia käytetään opinnäytetyössä.

Olen tietoinen, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Olen tietoinen myös siitä, että minua ei voi tunnistaa opinnäytetyöstä ja että haastattelumateriaali hävitetään, kun tutkimus on valmis.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan internetissä osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Suostun haastatteluun

---

Nimi

---

Allekirjoitus

Paikka ja päivämäärä