

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small white dot, and the letter "k" has a small white crossbar. The background of the page features large, overlapping, semi-transparent pink shapes that create a modern, abstract design.

Jenni Tolonen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2018

”TÖISSÄ PAREMPI KUIN KOTONA”

Työvalmennus maahanmuuttajanaisten tukena työelämän alkutaipaleella

TIIVISTELMÄ

Jenni Tolonen

”Töissä parempi kuin kotona” – Työvalmennus maahanmuuttajanaisten tukena työelämän alkutaipaleella

37 sivua ja 2 liitettä

11, 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyössäni käsittelin kouluttamattomille maahanmuuttajanaisille suunnattua työvalmennusta tukitoimena työelämään siirtymisessä. Työ on tilattu Sateenkaari Koto ry:n Opetuskoti Mustikasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työvalmennuksen malli, jonka avulla kyetään tukemaan kouluttamattomien maahanmuuttajanaisten siirtymistä opiskelu- ja työelämään. Kehittämistyön tulos, työvalmentajan opas, tulee opetuskodin käyttöön. Opas on koottu hyödyntäen työvalmentajana tehtyjä havaintoja sekä valmennettavien ja työnantajien palautteista ja haastatteluista saaduista tiedoista.

Opetuskoti Mustikka on Turun Halisissa vuodesta 2005 lähtien toiminut maahanmuuttajanaisille suunnattu opetuskoti. Opetuskodissa on vuodesta 2016 alkaen tehty Euroopan sosiaalirahaston hankerahoittamana työvalmennusta opiskelunsa aloittavien maahanmuuttajanaisten kanssa. Tämän hankkeen aikana saatujen havaintojen ja palautteiden perusteella huomattiin yhden niin sanotun väliaskelen puuttumisen työvalmennusprosessista asiakkaiden siirtymässä koulutuksen pariin. Ammatin opiskelu ja suomalaisen työelämän oppiminen olivat useille valmennettaville todella haasteellista. Tähän ongelmaan lähdin opinnäytetyöni kautta etsimään ratkaisua.

Kehittämistyössäni käytin konstruktivistista lähestymistapaa valmennusmallin luomisessa. Haastattelumenetelminä olivat puolistrukturoidut yksilöhaastattelut sekä ryhmähaastattelu. Opas sekä kehitetty työvalmennusmalli on otettu opetuskodissa käyttöön ja toiminta integroitu osaksi opetuskodin palvelutarjontaa. Kehittämistyön lopputuloksena muokkasinkin olemassa olevaa työvalmennusmallia, siten että tukitoimet aloitetaan heti asiakkaan saapuessa Opetuskotiin ja osoittaessa kiinnostusta tulevaisuudessa työelämään siirtymistä kohtaan. Tätä uutta laajennettua mallia kutsutaan Mustikka-Malliksi.

Asiasanat: maahanmuuttajanainen, työvalmennus, kotoutuminen

ABSTRACT

Jenni Tolonen

“Work better than home”. Supporting immigrant women in the early steps of work life by work coaching

37 pages and 2 appendices

11, 2018

Diaconia University of Applied Sciences

Social studies

Bachelor of social studies

In my thesis I discussed the process of work coaching to help uneducated immigrant women in Finland to transition to working life. The thesis was commissioned by the Mustikka Teaching Home, run by the Sateenkaari Koto association. As a result of this work, a guide for work coaching will be available for use at the Mustikka Teaching Home. The guide has been built on my own observations as a work coach as well as information acquired from interviews with employers and trainees.

The Mustikka Teaching Home has been running in Halinen, Turku since 2005. In 2016, the teaching home received project funding from the European Social Fund for coaching immigrant women in their professional studies. As my development work, I expanded the created model to apply for all uneducated immigrant women in their early path toward working life.

I used a constructivist approach to create the model for coaching. As interview methods I used semi-structured individual interviews and group interviews. In my thesis I discussed the importance of work in the integration process as well as the difficulties the immigrant women face while transitioning to work life. Work coaching can ease the difficulties in the early stages of transition, and help the workplace welcome an uneducated immigrant woman who is yet unaccustomed to working life.

The guide as well as the model for work coaching has been introduced at the Mustikka Teaching Home, and the new service has been integrated into the teaching homes's service plate.

Keywords: immigrant woman, work coaching, integration

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Kehittämistyön tarve.....	6
2.2 Kehittämistyön tavoitteet ja kehittämistehtävät.....	8
2.3 Sateenkaari Koto	9
2.3.1 Opetuskoti Mustikka	9
2.3.2 Pikku-Mustikka –hanke	10
2.3.3 Sateenkaari Koto oy	11
3 MAAHANMUUTTO JA INTEGROITUMINEN YHTEISKUNTAAN.....	12
3.1 Maahanmuuttaja käsitteenä.....	13
3.2 Maahanmuuttajien työllisyys.....	13
3.3 Työnteon merkitys kotoutumisessa	15
3.4 Osallisuuden vahvistuminen työn kautta	16
4 TYÖVALMENNUS PROSESSINA.....	18
4.1 Työvalmennus.....	18
4.2 Kokonaisvaltainen työvalmennus.....	19
4.3 Valmennus työyhteisössä	20
5 KEHITTÄMISTYÖN KUVAUS	22
5.1 Prosessin kuvaus ja kehittämismenetelmät	22
5.2 Kehittämistyön eteneminen ja dokumentointi	24
6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU	26
6.1. Työvalmennuksen malli.....	26
6.2 Haastatteluista saatu palaute	30
7 POHDINTA	31

Liite 1 Haastattelukysymykset

Liite 2 Työvalmennuksen opas

1 JOHDANTO

Suomi on muuttunut monikulttuuriseksi yhteiskunnaksi viimeisten vuosikymmenten aikana. Erityisesti vuoden 2015 suuren turvapaikanhakijoiden määrän jälkeen maahanmuutosta on puhuttu paljon positiivisessa, kuin negatiivisessakin merkityksessä. Maahanmuuttajista puhuttaessa usein kuitenkin yksi väestöryhmä unohtuu lähes täysin, naiset ja heistä erityisesti kotiäidit. Myös suomalaiset tutkimukset aiheesta ovat vähissä, erityisesti maahanmuuttajanaisten syrjäytymiseen ja osallisuuden lisäämiseen liittyen.

Eurooppalaisen Femage-hankkeen tutkimuksen mukaan maahanmuuttajanaisille on tavallista roolittaa itsensä perheen kautta. Uuden kotimaan perhepolitiikalla on suuri vaikutus naisten aseman muodostumiseen. Suomessa työssä käynnin arvostaminen ja esimerkiksi lasten päivähoito mahdollistavat naisen käymisen työssä. Kuitenkin osa-aikatöiden vähyyys saattaa tehdä työn ja perheen yhdistämisestä haasteellista. Kotiäitien arvostuksen puute heikentää osaltaan maahanmuuttajaäitien asemaa yhteiskunnassa. (Säävälä 2009, 48.)

Monille patriarkaalisisista maista Suomeen muuttaville naisille tulee muuton myötä mahdollisuus koulutukseen ja työelämään siirtymiseen. Tämä saattaa aiheuttaa ristiriitatilanteen entisen aseman ja sisäistetyn ”naisen roolin” kanssa. Yhteiskunnan ja oman yhteisön tuki siirtymätilanteessa on tärkeää. Myös yksinhuoltajuus, joka on maahanmuuttajaperheissä samalla tasolla kuin kantasuomalaisten keskuudessa, vaikeuttaa koulu- ja työelämään siirtymistä tukiverkostojen puuttuessa. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 27.)

Eläketurvakeskuksen vuonna 2016 julkaiseman selvityksen mukaan ehdottoman tärkeää olisi tukea perheellisiä maahanmuuttajanaisia erityisesti koulutukseen ja kielen oppimiseen sekä auttaa heitä saamaan työkokemusta, jotta integroituminen työmarkkinoille ja koko yhteiskuntaan onnistuisi paremmin (Busk, Jauhiainen, Kekäläinen, Nivalainen & Tähtinen 2016, 59).

Käsitelen opinnäytetyössäni työn merkitystä kotoutumisessa Suomeen ja kouluttamattomien maahanmuuttajanaisten vaikeuksia siirtyä työelämään. Miten

työvalmennuksen avulla voidaan helpottaa maahanmuuttajanaisten haasteita työelämään siirryttäessä. Myös työyhteisöissä kaivataan tukea työelämätaidoiltaan osaamattoman maahanmuuttajanaisten tullessa työpaikalle.

Opinnäytetyöni on tilattu maahanmuuttajanaisten suunnatusta Opetuskoti Mustikasta ja se liittyy vuonna 2016 alkaneeseen Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaan Pikku-Mustikka -hankkeeseen. Hankkeessa pyritään lisäämään maahanmuuttajanaisten osallisuutta sekä tuetaan naisia kotoutumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan ja avustetaan työllistymisen ensivaiheissa. Osana hanketta oli opiskelemaan siirtyvien maahanmuuttajanaisten työvalmennusmallin kehittäminen. (Sarlin 2016.)

Olen itse ollut hankkeessa mukana valmentajana ja mallin kehittäjänä hankkeen alusta lähtien. Opinnäytetyöni –työvalmennusmallin eteenpäin kehittäminen, jotta sen avulla kyetään tukemaan jo aikaisemmassa vaiheessa työelämään siirtymistä. Sekä kehitetty uusi malli ja opas työvalmentajalle tulee Opetuskoti Mustikan käyttöön.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

Talvella 2016 Opetuskoti Mustikassa heräsi asiakkaiden keskuudessa kiinnostusta siirtyä opiskelemaan ja työelämään, mutta siirtyminen sinne pelotti. Yhdessä asiakkaiden kanssa etsimme keinoja, joiden avulla siirtymä tuntuisi helpommalta ja ennen kaikkea turvalliselta. Opetuskodista kutsuttiin Raision ammattioppilaitoksesta opettaja esittelemään erilaisia koulutus- ja opiskeluvaihtoehtoja. Tämän jälkeen alkoi kehitystyö valmentajan avulla tuetun opiskelun ja työelämään siirtymisen mallille. Malli rakennettiin Valo-valmennus toimintamallia hyödyntäen työssäoppimalla ja näyttötutkintoja suorittamalla. Valo-valmennus on toimintamalli, jossa asiakas hänelle yksilöllisesti, räätälöidysti työvalmentajan tukemana suorittaa ammatillisen koulutuksen osia. Mallin mukaan työssäoppiminen tapahtuu aidoissa työkohteissa. (Valo-valmennus 2018.)

Kesällä 2016 Euroopan sosiaalirahasto myönsi uudelle toimintamallille hanke- rahoituksen ja mallia päästiin toteuttamaan käytännössä. Alkuvuodesta 2018 Opetuskodissa heräsi ajatus mallin muokkaamisesta siten, että sen avulla voidaan tukea myös muita työelämäpolun alussa olevia naisia. Tarve oli noussut esiin Sateenkaari Koto oy:n päiväkodeissa sekä Opetuskoti Mustikassa olevien työvalmennukseen osallistuvien opiskelijoiden haasteista. Toisaalta työvalmennusmallin toimivia käytäntöjä haluttiin hyödyntää myös esimerkiksi työkokeilussa olevien maahanmuuttajanaisten kanssa.

2.1 Kehittämistyön tarve

Vuonna 2017 Suomessa oli 373 000 ulkomailla syntynyttä maahanmuuttajaa, joista suurin osa työkäisiä (Tilastokeskus 2018). Samaan aikaa työttömyys on maahanmuuttajataustaisten parissa huomattavasti korkeampaa kantaväestöön verrattuna (Eronen, Härmälä, Jauhiainen, Karikallio, Karinen, Kosunen, Laamanen & Lahtinen 2014, 16). Tutkija Hanna Pesolan mukaan maahanmuuttajien integroiminen siten, että he pärjäävät suomalaisilla työmarkkinoilla,

on tärkeää: ”Maahanmuutolla voi olla merkittävä myönteinen vaikutus julkiseen talouteen.” (Tilastokeskus 2018.)

Suomi tarvitsee maahanmuuttajia väkiluvun kasvattamiseksi sekä ikärakenteen vinouman korjaamiseksi. On kuitenkin tärkeää saada maahanmuuttajat integroiduksi yhteiskuntaan sekä työelämään, jotta huoltosuhde - työssäkäyvien määrä suhteessa työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien määrään ei kasva entisestään. (Hiltunen 2012, 11.)

Opetuskoti Mustikassa huomattiin useiden asiakkaiden paluu aidoista työympäristöistä takaisin Opetuskotiin epäonnistuneen työkokeilun jälkeen. Myös opiskelemaan lähteneiden asiakkaiden haasteet olivat suuret kohdattaessa oikean työelämän vaatimukset ja velvoitteet. Työnantaja- ja oppilaitosyhteistyökumppanit vaativat työelämä- ja opiskeluväliltään edistyneempiä tekijöitä. Ratkaisuna ongelmaan aloin kehittää jo olemassa olevaa työvalmennusmallia. Kehittämistyön perusajatuksena oli työvalmennuksen aloittaminen aikaisemmin, jotta siirtymä työelämään ja opiskeluiden pariin tapahtuisi pehmeämmin.

Afrikasta lähtöisin olevien maahanmuuttajien, etenkin naisten korkeaa työttömyydenastetta selitetään usein kotiäitiydellä, kulttuurillisilla eroilla, rakenteellisella rasismilla sekä pakolaistaustalla. Pakolaisina tai turvapaikanhakijoina maahan saapuneiden työllisyyspolku on pitkä. Usein se pitää sisällään kotoutumiskoulutuksen, kuntouttavia toimenpiteitä sekä ammatillisen koulutuksen. (Eronen ym 2014, 18 & 36.)

Sikasen (2014, 76-77) tutkimuksen mukaan Afrikasta pakolaisina saapuneiden musliminaisten taustalla on usein traumaattisia kokemuksia niin kotimaasta kuin Suomestakin. Kotoutumista vaikeuttavina tekijöinä nähdään yksinäisyys, koettu rasismi ja kulttuurierot. Tutkimuksessa käy ilmi, että länsimailaisen näköiseksi mielletyt pärjäävät parhaiten työmarkkinoilla.

Musliminaiisiin liittyy Suomessa paljon stereotyyppioita: Heidät nähdään miestensä alistamiksi, lapsikatraan kanssa kotiin sidotuiksi uhreiksi. Heidän uskotaan olevan kouluttamattomia naisia, joilla ei ole tahtoa kotoutua tai työllistyä

Suomessa. Työ on saanut Suomessa suuren merkityksen kotoutumisessa ja maahanmuuttajan hyväksymisessä osaksi yhteiskuntaa. Jotta maahanmuuttaja olisi yleisesti hyväksytty, tulee hänen opiskella tai käydä töissä. Tämän indikaattorin kautta maahanmuuttajat myös itse määrittelevät itseään ja toisiinsa. (Sikanen 2014, 20 & 28.)

2.2 Kehittämistyön tavoitteet ja kehittämistehtävät

Kehittämistyön lähtökohtana oli kehittää Opetuskoti Mustikan opiskelijoiden työvalmennusmallia. Tavoitteena oli luoda malli, jonka avulla kyetään tukemaan kaikkia työelämäpolkunsu alkuvaiheessa olevia kouluttamattomia maahanmuuttajanaisia. Palvelumalli on muokkautunut asiakasryhmän mukaan Afrikasta muuttaneiden musliminaisten tukitoimeksi, jolla tuetaan siirtymistä työelämään. Samalla saadaan tärkeää tietoa mahdollisista työllistymisen esteistä ja työelämään siirtymistä helpottavista tekijöistä. Henkilökunnan ammattitaidon karttuessa opittua tietoa voidaan käyttää tulevaisuudessa laajemmin hyödyksi suunniteltaessa asiakaspolkuja. Toimintamallin avulla pyritään tukemaan kouluttamattomia maahanmuuttajanaisia opiskelussa, työkokeilussa ja muissa työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä heidän työelämäpolkunsu alkutai-paleella.

Mustikka-Mallissa kehittämistehtävä rakentui jo voimassa olevan työvalmennusmallin ympärille. Kehitin mallia siten, että työ- ja opiskeluelämään siirtymisen helpottuu, kun osa työelämässä tarvittavista taidosta on omaksuttu jo etukäteen.

Työelämään osallistaminen on osoittautunut toimivaksi keinoksi lisätä osallisuutta myös yhteiskuntatasolla. Työelämästä syrjäytyminen vaikuttaa jopa yhteiskunnallisiin suhteisiin ja kansalaisoikeuksiin heikentämällä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elintasoon sekä yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Vaikea työmarkkina-asema lisää riskiä elinikäiseen köyhyteen sekä terveydellisten ja sosiaalisten ongelmien mahdollisuutta. (Raivio & Nykänen 2014, 26 & 33-34.)

2.3 Sateenkaari Koto

Sateenkaari Koto ry on vuodesta 1998 lähtien toiminut perhepalveluja ja kestävään kehitykseen linjaavaa varhaiskasvatusta ja monikulttuurista osaamista tuottava, voittoa tavoittelematon yhdistys. Sateenkaari Koto ry omistaa varhaiskasvatusta ja kotipalvelua tuottavan Sateenkaari Koto oy:n sekä Opetuskoti Mustikan (kuvio 1). (Junttila, 2018.)



Kuvio 1: Organisaatiokaavio Sateenkaari Koto ry (Tolonen 2018)

2.3.1 Opetuskoti Mustikka

Opetuskoti Mustikka on Sateenkaari Koto ry:n Turun Halisissa vuodesta 2005 lähtien toiminut maahanmuuttajalaisille suunnattu opetuskoti. Opetuskoti toimii yhteistyössä muun muassa Turun kaupungin sekä alueella toimivien yhdistysten kanssa. Asiakasryhmä koostuu suurelta osin Somaliasta, Pohjois-Afrikasta sekä Lähi-Idän maista saapuneista pienten lasten äideistä. Opetuskodin toimintaan kuuluu kiinteänä osana joka päivä toteutettava suomen kielen opetus. Kielen opetuksen ajaksi on järjestetty lastenhoito, jolla mahdollistetaan myös kotiäitien pääsy kieliopintojen pariin. (Sarlin 2017.)

Yhtenä palvelumuotona Mustikassa on työelämään tutustumista työkokeilujen avulla. Lisäksi arjessa erilaisten työpajojen ja ryhmätoiminnan kautta opitaan

suomalaista kulttuuria ja elämönhallintataitoja sekä vahvistetaan osallisuuden tunnetta suomalaisessa yhteiskunnassa. (Sarlin 2017)

Tyypillinen asiakaspolku alkaa kielikurssille saapumisesta, jonka jälkeen siirytään kokonaisuuteen kielikurssi ja työkokeilu. Työkokeilu on mahdollista vasta siinä vaiheessa, kun lapset ovat päiväkodissa tai koulussa. Palveluihin liittyy usein kiinteästi myös palveluohjauksen tarve laskujen selvittelystä, päivähoitopaikan hakuun ja terveyskeskusajanvarausten tekoon. Mustikan ja asiakkaiden välillä oleva suhde perustuu syvään luottamukseen ja suureen avuntarpeeseen. Opetuskoti onkin vakiinnuttanut paikkansa Halisissa ja sen asukkaiden sydämissä. (Sarlin 2017.)

2.3.2 Pikku-Mustikka –hanke

Pikku-Mustikka on Sateenkaari Koto ry:n ESR -rahoitteinen hanke, jossa pyritään lisäämään maahanmuuttajanaisten osallisuutta ja kotoutumista, suomalaiseen yhteiskuntaan sekä avustetaan työllistymisen ensivaiheissa. Hanke tähtää naisia tukemalla parantamaan koko perheen elämönhallintaa, yleistä hyvinvointia ja toimintakykyä. (Sarlin 2016.)

Kolmevuotinen hanke alkoi elokuussa 2016. Hanke koostuu työvalmennuksesta, jonka avulla maahanmuuttajanaisia tuetaan koulutukseen pääsyssä, opiskeluissa sekä valmistumisen jälkeen työllistymisessä. Työhönvalmennusta tehdään tiiviissä yhteistyössä työpaikkojen sekä oppilaitosten kanssa. Tällä hetkellä yhteistyökumppaneina on ollut Sateenkaari Koto oy:n päiväkodit sekä Rasion ammattioppilaitos ja Turun aikuiskoulutuskeskus. Osana hanketta mallinnettiin Turun Halisten Opetuskotimalli Kaarinaan. (Sarlin 2016.)

2.3.3 Sateenkaari Koto oy

Sateenkaari Koto oy tuottaa varhaiskasvatusta Turussa ja Uudessakaupungissa. Toiminnan suuntaviivoina toimivat laadukas varhaiskasvatus, perhelähtöisyys ja kestävä kehitys. Sateenkaari Koto oy:n alla toimii myös perheiden kotipalvelua tuottava Koto-palvelut. (Sateenkaari Koto 2018.)

Työvalmennusmallia on testattu Sateenkaari Koto oy:n päiväkodeissa näyttöperustaisten opiskelijoiden ja työkokeilijoiden kanssa. Valmennettavia on ollut päiväkodeissa niin laitos- ja toimitilahuollon parissa, kuin avustavissa lastenhoidollisissa tehtävissä. Sateenkaari Kodon päiväkodeissa on pitkään toiminut maahanmuuttajataustaisia naisia palkka-, työkokeilu- ja työharjoittelutehtävissä. Henkilökunnalla on näin ollen laaja tuntemus kohderyhmän erityistarpeista.

3 MAAHANMUUTTO JA INTEGROITUMINEN YHTEISKUNTAAN

Integroitumis- eli kotoutumisprosessin aikana maahan muuttanut tulee osaksi uutta ympäristöään, suomalaista yhteiskuntaa, säilyttäen kuitenkin oman aikaisemman kulttuurinsa ja kielensä (Martikainen & Tiilikainen 2007, 19). Aikaisemmin onnistunut integroituminen nähtiin täydellisenä sulautumisena suomalaiseen yhteiskuntaan, eli assimilaationa. Nykyään korostetaan vähemmistöjen oikeutta omaan kulttuuriinsa ja kieleensä. (Harakkamäki 2008, 7) Integroituminen koetaankin yleisesti parhaaksi kotoutumisen malliksi. Muita malleja ovat assimilaatio (sulautuminen), segregatio (eristäytyminen) sekä marginalisaatio (syrjäytyminen). (Martikainen & Tiilikainen 2007, 19.)

Laissa kotoutumisen edistämisestä (L 1386/2010) kotoutuminen määritellään seuraavasti: ”Maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla, kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseksi.”

Kotoutuminen on prosessi, jonka aikana niin maahan muuttanut henkilö kuin vastaanottava yhteiskuntakin sopeutuvat. Vastaanottavan yhteiskunnan asenteella ja toimintatavoilla on suuri merkitys maahan muuttaneiden kotoutumisessa ja sopeutumisessa. Kotoutumisprosessin aikana maahanmuuttaja omaksuu uusia tapoja toimia, tietoja ja taitoja sekä löytää uusia sosiaalisia verkostoja elämäänsä. (Alitolppa-Niitamo & Säävälä 2013, 6–8.)

Maahanmuuttajan osallistumista ja osallisuuden toteutumista vaikeuttaa usein heikko kielitaito ja suomalaisten kontaktien puute. Tällöin onkin monelle helpompaa hakeutua toisten maahanmuuttajien pariin, joka osaltaan saattaa hidastaa kotoutumista ja johtaa jopa syrjäytymiseen. (Turtiainen 2013, 199.)

Naiset ovat kotoutumisprosessissa usein heikommassa asemassa kuin miehet. Erityisesti pakolais- ja musliminaiset mielletään automaattisesti uhreiksi. Kuitenkin sukupuolta suurempi merkitys on henkilökohtaisilla voimavaroilla ja toimijuudella. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 24.)

3.1 Maahanmuuttaja käsitteenä

Maahanmuuttaja-käsite vaihtelee eri käyttötarkoitusten mukaan. Tilastoissa käsitteellä viitataan usein Suomeen muuttaneeseen henkilöön, mutta toisinaan myös Suomessa syntyneeseen nk. toisen polven maahanmuuttajaan, jolloin yksi tai molemmat vanhemmat ovat muuttaneet suomeen ulkomailta. (Miettinen.) Maahanmuuttajaksi ei lueta diplomaatteja tai kehitystyöntekijöitä (Tilastokeskus).

Minä tulen työssäni käyttämään Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitoksen määritelmää, jonka mukaan maahanmuuttajaksi luetaan ihminen, joka on syntynyt ulkomailta ja muuttanut Suomeen pidemmäksi aikaa riippumatta muuton syystä (THL 2017).

3.2 Maahanmuuttajien työllisyys

Maahanmuuttajien ja erityisesti naisten työllisyysaste on selvästi kantaväestöön verrattuna heikompi (Eronen ym 2014, 16 & 18). Heikko suomen kielen taito saa työllistymisen tuntumaan maahanmuuttajasta usein kaukaiselta ajatukselta. Myös suomalaisten verkostojen ja kontaktien puute hankaloittaa työpaikan löytymistä. (Turtiainen 2013, 199.) Väestöliiton tutkimuksessa vuodelta 2005 todetaan maahanmuuttajien kohtaavan myös muita esteitä heikon kieli- taidon ja verkostojen puuttumisen lisäksi. Näitä ovat mm. työnantajien ennakkoluuloisuus sekä alalle soveltuvan koulutuksen ja ammattitaidon puute. (Ali- toippanen-Niitamo, Söderling & Fågel 2005, 40.) Erityisesti Suomessa suoritetulla koulutuksella onkin suuri työllisyyttä edistävä merkitys (Harakkamäki 2008, 26-27).

Maahanmuuttajia on Suomessa hyvin erilaisista lähtökohdista ja -maista. Osa on erittäin korkeasti koulutettuja, kun taas osa luku- ja kirjoitustaidottomia. Työ- markkinalähtöisesti ajatellen heidät voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään; työn perässä muuttaviin ja muista syistä maahan saapuviin, esimerkiksi pakolais- ja perhesyistä. (Sikanen 2014, 9.)

Suomessa maahanmuuttajien työelämä koostuu usein pätkittäisistä työllistymisjaksoista. Talouspoliittisilla tapahtumilla ja päätöksillä on suuri vaikutus maahanmuuttajien työllistymiseen ja työmahdollisuuksiin. Mitä heikoimmin taloudessa ja työmarkkinoilla menee, sitä heikommassa asemassa maahanmuuttajat työmarkkinoilla ovat. (Merikoski 2016, 10-11.)

Maahanmuuttajanaiset ovat työmarkkinoilla kaikista heikoimmassa asemassa. Työkokeilu- ja harjoittelupaikkoja löytyy, mutta niistä siirtyminen vapaille työmarkkinoille on vaikeaa. Työpaikka löytyy useimmin naisvaltaisilta, matalapalkkaisilta hoiva- siivous- ja palvelualoilta. (Merikoski 2016, 12-14.)

Harakkamäen (2008, 23) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajanaiset joutuvat kilpailemaan kovimmin vapaina olevista työpaikosta. Mieluisan työn löytäminen on lähes toivotonta. Työllistymistä vaikeuttaa yksilöllisistä ominaisuuksista riippumatta etnisyys, sukupuoli ja ikä. Opiskelua ja ammatin saantia pidetään tärkeänä, mutta tietoa eri opiskelupaikoista ja työllistymisestä on vain vähän saatavilla.

Afrikasta saapuneiden, usein pakolaistaustaisten tai perheenyhdistämisen kautta tulleiden naisten huono työmarkkinamenestys selittyy osin inhimillisen pääoman puutteella. Näitä ovat puutteellinen kielitaito ja koulutus, ammattitaidottomuus sekä suomalaisessa työelämässä arvostettavien tietojen ja taitojen puuttuminen. Inhimillisen pääoman puute korostuu erityisesti maahanmuuton alkuvaiheessa. (Sikanen 2014, 11-12.) Työllistymistä saattaa hankaloittaa myös suuri lapsilukumäärä (Martikainen & Tiilikainen 2007, 30).

Kaikista maahanmuuttajista syrjäytymisvaarassa työelämästä ovat erityisesti Afrikasta Suomeen saapuneet naiset, jotka ovat jääneet kotoutumispalveluiden ulkopuolelle lastensaannin myötä. Heidän suomen kielen taitonsa on heikko ja he saattavat olla täysin luku- ja kirjoitustaidottomia. Osalle suomi onkin ensimmäinen kieli, jota he oppivat lukemaan ja kirjoittamaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Työnantajien ennakkoluulot kielitaidottomuudesta ja heikosta työmoraalista vaikeuttavat inhimillisen pääoman puutteen lisäksi maahanmuuttajien työllistymistä. Erilaiset koulutukset, ohjaus ja kannustus oikeanlaisiin työharjoitteluihin ja muihin matalan kynnyksen työssäoppimisiin ovat osoittautuneet hyviksi keinoiksi tukea maahanmuuttajien työllistymistä. Kulttuurillisen osaamisen lisääminen auttaa työn saamisessa ja siellä etenemisessä. (Jousmäki & Viljakainen 2016, 10-11)

3.3 Työnteon merkitys kotoutumisessa

Kuten useimmille meille, työssäkäynti on myös maahanmuuttajille elämänlaatua parantava tekijä. Taloudellisen tilanteen paranemisen lisäksi heidän omanarvontunteensa nousee, elämänhallintataidot paranevat ja yhteisön sisäinen kunnioitus lisääntyy. Parhaimmillaan työpaikka saattaa tarjota myös luontevan paikan sosiaalisten suhteiden synnylle ja aidon tutustumisen suomalaiseseen kulttuuriin, arvomaailmaan ja yhteiskuntaan. Työnteon voidaan siis sanoa edistävän kotoutumista monilla eri osa-alueilla. (Alitolppa-Niitamo ym 2005, 39.)

Suomi on muiden Pohjoismaiden tapaan luterilaisuuteen perustuva yhteiskunta. Työn merkitys, ahkeruus ja yritteliäisyys korostuvat kaikessa tekemisessä. Yhteiskuntaa ohjaa käsitys työnteon kutsumuksesta ihmisille ja tarkoitus olla hyödyksi yhteiskunnalle ja yksilöille. Työ ja sen tekeminen osaltaan määrittää ihmisen saamaa arvostusta ja jopa ihmisarvon koetaan olevan riippuvainen siitä. (Sikanen 2014, 63-64.)

Suomessa työministeriöllä on merkittävä asema maahanmuuttoasioissa. Työmarkkinoille sisään pääseminen nähdään tärkeänä osana kotoutumisprosessia (Martikainen & Tiilikainen 2007, 29). Myös maahanmuuttajanaiset itse kokevat usein koulutuksen ja sitä kautta myös työllistymisen olevan tärkeä osa integroitumista Suomeen (Harakkamäki 2008, 25).

Suuri osa maahanmuuttajanaisista on saapunut Suomeen perhesyistä. Maahanmuuttajanainen on usein Suomeen muuttaessaan identiteetiltään jonkun

äiti, tytär tai vaimo. Kuitenkin myös heille on usein merkityksellistä saada työtä ja luoda oma ammatti-identiteetti. Työelämä ja oma ammatti-identiteetti ovat askel kohti suomalaisille naisille tuttua minuutta. Se on osaltaan tärkeä vaihe kohti integroitumista. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 29 & 68.)

Aikuiset maahanmuuttajat haluavat usein siirtyä työelämään mahdollisimman lyhyen ja työelämälähtöisen opiskelun kautta (Hiltunen 2012, 16). Parhaiten maahanmuuttajia saataisiinkin mukaan työelämään lyhyillä täsmäkoulutuksilla. Tällaisiin lyhyisiin koulutuksiin hakeutumisesta innostuisi myös kouluttamattomat maahanmuuttajat. Täsmäkoulutuksilla mahdollistettaisiin pääsy nopeammin työelämään ja maahanmuuttajat ottaisivat uusia askelia kotoutumisprosessissa. (Pirttiahho & Niemelä 2014, 27.) Suomessa tyypillisiä niin sanottuja työmarkkinoille sisääntuloammatteja ovat siivous- ja palvelualan ammatit (Harakkamäki 2008, 25).

3.4 Osallisuuden vahvistuminen työn kautta

Osallisuutta on yksilön tuntema tunne olevansa osa ympäröivää yhteiskuntaa ja halu osallistua siihen. Keskeisinä tekijöinä osallisuudelle ovat; luottamus, sitoutuminen, kuulluksi tuleminen, turvallisuus ja hyväksyntä. Yksilön tulee kokea voivansa vaikuttaa. Osallisuuden tunne rakentuu voimaantumisen, minuuden ja elämänhallintaitojen ympärille. Kokemukseen osallisuudesta vaikuttavat henkilön voimavarat, yhteiskunnassa vallitseva asenneilmapiiri ja rakenteet. (Jämsen & Pyykkönen 2014, 9 & 39.)

Voimaantuminen on hyvinvointiin yhteydessä oleva henkilöstä itsestään lähtevä henkilökohtainen sosiaalinen prosessi, jonka käynnistymiseen tarvitaan tasa-arvoinen ja turvalliseksi koettu ilmapiiri. Voimaantumisella tarkoitetaan yksilön kykyä tehdä päätöksiä ja ottaa vastuu omasta elämästä ja ohjata sitä haluamaansa suuntaan. (Ahola-Anttonen 2012, 23 & 52.)

Työssäkäynnin on tutkittu yhdistävän ihmisiä ja vahvistavan osallisuuden tunnetta. Työssäkäynnillä onkin suuri merkitys merkityksellisyyden ja vaikuttavuuden tunteen syntymisessä. (Jämsen & Pyykkönen 2014, 54 & 72.)

Keskimääräisesti Suomessa elävät afrikkalaiset naiset kokevat koulutuksen olevan tärkeä osa elämänhallinnassa. Työnteon ja koulutuksen nähdään myös olevan iloa ja merkitystä tuovia asioita. Työ mahdollistaa itsensä toteuttamisen uudella tavalla, antaa voimavaroja ja uusia merkityksiä elämään. (Ekberg-Kontula 2000, 80 & 87)

4 TYÖVALMENNUS PROSESSINA

Työhönvalmennuksella ja työvalmennuksella tarkoitetaan usein hyvin saman tyylistä työelämään siirtymistä tukevaa toimintaa. Valmennuksen tarkoitus on parantaa heikosti työllistyvien henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä sekä edistää työelämässä toimimista ja työsuhteiden vakiintumista. Valmennuksessa pyritään vahvistamaan asiakkaiden työkykyä ja työelämätaitoja tukemalla itseohjaavuutta, yleistä toimintakykyä sekä elämänhallintaa. (Pikkusaari 2012, 13)

Mustikka-Mallin valmennus on yhdistelmä työhön- sekä työvalmennusta. Päädyin käyttämään työvalmennus -käsitettä, koska pääosa työstä tehdään työpaikalla ja työssä käymisen tukemisena. Iso osa työtä on valmennusasiakkaan tukemisen lisäksi myös yhteistyö työnantajan kanssa. Työnantaja kaipaa usein tukea, tietoa ja työkaluja käsitellä esiin nousseita asioita ja ongelmatilanteita. Lisäksi toiminnassa on alusta lähtien käytetty käsitettä työvalmentaja.

4.1 Työvalmennus

Työvalmennusta käytetään nimikkeenä kuvaamaan työllistymistä ja työssä pysymistä tukevalle ohjaukselle. Työvalmentajat toimivat kaikilla kolmella palveluntuottajasektorilla: julkisella, yksityisellä ja kolmannella, järjestösektorilla. Työvalmennukselle ei ole yhtä vakiintunutta työtapaa, vaan edetään päämäärävetoisesti. Työtavat - valmennusorientaatiot, valitaan asiakkaan tilanteeseen sopivalla tavalla. Valmennus vaatii sitoutuneisuutta, yhteistyötä ja luottamusta. Toiminnan pääosassa on valmennettavan etu. (Pikkusaari 2012, 26-27, 42)

Työvalmennuksella tuetaan työmarkkinoilla heikossa asemassa olevia. Henkilökohtaisella tuella pyritään mahdollistamaan työuran jatkuvuus ja tasa-arvo työnteossa. Kyseessä ei kuitenkaan ole huono-osaisille annettavaa hyväntekeväisyyttä, vaan tukipalvelu, jolla varmistetaan työkäisten perusoikeuksiin kuuluva oikeus ansiotyöhön. Työvalmennuksella ja sitä kautta yksilön työllistymisellä on vaikutusta koko yhteiskuntaan. (Pikkusaari 2012, 25.) Työvalmen-

nuksella lisätään valmennettavien työelämävalmiuksia. Tukemalla kokonaisvaltaisesti valmennettavan toimintakykyä ja taitojen kehittymistä sekä motivaatiota lisätään hänen mahdollisuuksiaan siirtyä avoimille työmarkkinoille. (Väyrynen 2010, 5.)

4.2 Kokonaisvaltainen työvalmennus

Autoritäärisistä, säännöllisen valvonnan ja kontrollin kulttuureista tulevat ihmiset eivät ole tottuneet meille tuttuihin toimintatapoihin. Ongelmia saattaa tuottaa suomalaisessa työelämässä arvostettavat ominaisuudet kuten itseohjautuvuus, vastuun ottaminen ja aktiivisuus. (Sikanen 2014, 91-92.) Valmennusryhmässä juuri nämä asiat ovat muodostuneet suurimmiksi haasteiksi. Olemme paljon keskustelleet naisten kanssa suomalaisen työelämän vaatimuksista verrattuna heidän kotimaansa vaatimukseen. Useat naiset ovat sanoneet kotimaan työkuultuurin olevan vaativampi kuin Suomen. Erityisesti Suomen työelämän on kokenut helpoksi sellaiset valmennettavat, joilla on ollut merkittäviä vaikeuksia itseohjautuvuuden, aktiivisuuden ja vastuunottamisen kanssa. Kun ei ole tullut käskyjä ovat he tulkinneet sen tarkoittavan, ettei tarvitse tehdä töitä. Toiminnasta annettu kritiikki on tullut heille yllätyksenä ja vaatinut pitkälistä selittämistä, miksi se on ollut väärä tapa toimia.

Mustikkamallin työvalmennuksessa keskitytään suomalaisen työelämän kirjoitettuihin ja kirjoittamattomiin sääntöihin sekä työkuultuuriin. Työvalmentajan rooli mallissa on toimia myös puskurina, erotuomarina ja ”tulkkina” työntekijän ja työnantajan odotusten ja toiveiden välissä. Lisäksi kokonaisvaltainen palveluohjaus valmennettavan elämäntilanteen lisäämiseksi on mallissa suuressa osassa.

Koulutus- ja työurien katkos- ja muutospöydissä, eli nivelvaiheissa, ilmeneviin ongelmiin pystytään hyvin tarttumaan työvalmennuksen avulla. Muutostilanteet ovat haastavia ja yleensä seurauksena on asiakkaan tilanteen kehittyminen, taantuminen tai kokonaan pysähtyminen. Työvalmentajan roolina nivelvaiheissa on antaa ohjausta, kannustusta, tukea ja neuvontaa ja se saattaa sisältää jopa terapeuttisia aineksia. (Koskenlahti 2010, 25.)

Valmennusprosessissa nivelvaiheet ovat olleet selkeästi erotettavissa. Ensimmäinen nivelvaihe tulee ensi-innostuksen hälvettyä. Tässä vaiheessa on ollut tyypillistä kyseenalaistaa prosessia ja sen vaikutusta kotielämään ja arkeen. Laskenut työ- ja opiskelumoraali tuottaa valmentajalle työtä valmennettavan henkisen ja fyysisen jaksamisen vahvistamisessa. Yhtenä oireena on myös näkynyt selkeästi lisääntyneet ongelmat ja ristiriitatilanteet valmennettavien sekä työharjoittelupaikkojen välillä.

4.3 Valmennus työyhteisössä

Työyhteisön merkitystä valmennuksessa ei voida vähätellä. Osallistava ja kärsivällinen työyhteisö on tärkeä tuki suomalaiseen työelämään ja uuteen ammattiin opettelevalle. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan maahanmuuttajan onnistunutta integraatiota työelämään edistää työhön perehdytys, esimiestoiminta ja työn merkitykselliseksi kokeminen ja avoin, tasavertainen ja tukeva työyhteisö. (Airila, Toivanen, Väänänen, Bergbom, Yli-Kaitala & Koskinen 2013, 27-29)

Työn ja kotiarjen tasapainon löytäminen saattaa olla haastavaa etenkin maahanmuuttajanaiselle perheiden ollessa usein suuria. Tutkimusten mukaan kuitenkin työhyvinvointiin ja työhön perehdyttämiseen tyytyväisten maahanmuuttajien kohdalla koetaan vähemmän laiminlyönnin kokemuksia. (Airila ym 2013, 32-33)

Mustikka-Mallin valmennettavien joukossa työhyvinvoinnin merkitys korostui tunnetussa työkyvyssä – esimerkiksi kiputiloina. Henkilön ollessa tyytyväinen työoloihinsa ja työyhteisöönsä ja tullessaan kohdatuksi tasavertaisena työntekijänä ei fyysisiä kiputiloja juurikaan ollut. Tuntiessaan itsensä aliarvostetuksi ja työyhteisöön kuulumattomaksi vaivasi mm. lonkka- ja selkäkipu päivittäin.

Valmennusryhmässä olevat naiset kokivat valmentajan mukanaolon ennen kaikkea turvaa tuovana elementtinä. Valmentajalta uskalsi kysyä asioita useamman kerran ja saattoi saada apua, kun ei muuten ymmärtänyt. (Ryhmähaastattelu 2018, Liite 1)

Osana kehittämistyötä haastattelin Sateenkaari Koto oy:n päiväkodin johtajia heidän kokemuksistaan kouluttamattomien maahanmuuttajanaisten työnantajana toimimisesta. Haastattelumateriaalista käy ilmi, että jokainen koki maahanmuuttajan olevan työyhteisössä rikkaus sekä työyhteisöä haastava tekijä. Valmentajan roolia arvostettiin ja koettiin sen olevan edesauttava tekijä maahanmuuttajan palkkaamisessa. Valmentajan mukana ollessa heiltä ja muulta henkilökunnalta säästyä aikaa keskittyä perustyöhön. (Haastattelumateriaali 2018, Liite 1)

5 KEHITTÄMISTYÖN KUVAUS

Kehittämisessä tähdätään konkreettisen tavoitteen saavuttamiseen, joka voi olla suppeaa yhden ihmisen toimintaa koskeva kehitystyö tai laaja koko organisaation toimintatapoja muokkaava tavoite. Kehittäminen voidaan nähdä myös vallalla olevien toimintatapojen eteenpäin viemisenä, parantamisena sekä korjaamisena ja tiedon ja taidon eteenpäin siirtämisenä. (Toikko & Rantanen, 14 & 16)

Opinnäytetyössäni kehittämistyönä oli maahanmuuttajalaisille suunnatun työvalmennusmallin kehittäminen koskemaan kaikki työelämäänsä aloittavia kouluttamattomia maahanmuuttajalaisia. Mallin avulla tullaan tulevaisuudessa tukemaan myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Mallin juurruttamiseksi osana kehittämistyötä tein työvalmennusoppaan Opetuskoti Mustikan käyttöön.

5.1 Prosessin kuvaus ja kehittämismenetelmät

Kehittämisprosessi rakentuu perustehtäviensä ympärille, joita ovat perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja levittäminen. Prosessi etenee yleensä lineaarisesti, spiraalisesti, tasomallin tai spaghettimallin mukaisesti (Toikko & Rantanen, 64). Itse olen työtäni lähtenyt kehittämään niin kutsutun konstruktivistisen mallin mukaan. Konstruktivistinen malli on yhdistelmä lineaarista ja spiraalista mallia. Työskentely aloitetaan huolellisella suunnittelulla ja toimintaa muokataan toiminnan kautta opituista asioista. Osallistujien osallisuus on tärkeä osa toimintaa. Kehittävä tutkimusote ja menetelmäosaaminen ovat kiinteä osa konstruktivistista mallia. (Salonen 2013, 16.)

Konstruktivistinen malli on käytännönläheistä kehittämistoimintaa, jossa haetaan ratkaisua olemassa olevaan ongelmaan. Prosessi alkaa kehittämisiongelman määrittelemisellä, jonka jälkeen rakennetaan alustava ratkaisu (konstruktio), jota testataan kohdeyleisöön ja tämän jälkeen jatketaan konstruktion kehittämistä valmiiksi loppuratkaisuksi havaittuun ongelmaan. (Virtanen.)

Opinnäytetyöhöni liittyy käsite toimintatutkimus, sillä tarkoituksena on tuottaa suoraa, konkreettista hyötyä tutkimuksesta. Toimintatutkimuksessa saatu tieto on subjektiivista, koska tutkija / kehittäjä on toiminnassa aktiivinen toimija, joka pyrkii vaikuttamaan. Onkin tärkeää, että tutkijan/kehittäjän suhde kohdetoimijoihin tulee dokumentoiduksi. (Heikkinen 2007, 196-198 & 205.)

Valmennusmallin kehittämisessä tiedonhankinnan menetelminä ovat olleet teoriakirjallisuus, havainnointi työvalmentajana, valmennettavilta ja työnantajapuolen edustajilta saatu palaute sekä työnantajapuolen kanssa pidetyt puolistrukturoidut haastattelut ja valmennusryhmän ryhmähaastattelu.

Työvalmennusmallin – Mustikka-Mallin kehittämistyössä käytin paljon omia havaintoja. Havainnot olivat pääosin arjessa tehtyjä huomioita. Jokaisen ryhmätapaamisen jälkeen kirjasin ylös heränneitä ajatuksia ja huomioita. Yksilötapaamisten ja erityisesti yhteistapaamiset valmennettavan ja työpaikan edustajan kanssa olivat hedelmällisiä havaintojen kannalta. Tällaisten huomioiden pohjalta kehittyi esimerkiksi työvalmennusoppaassa oleva valmennussopimus. Sopimuksen lähtökohta on sitouttaa molemmat osapuolet oppimis- ja opetusprosessiin. Oppaan materiaali valikoitui osittain omien havaintojen perusteella. Isossa osassa oli myös jo kehittämistarpeeseen johtaneet aikaisemmat havainnot työelämätaitojen osaamattomuudesta ja toimivista keinoista niiden parantamiseksi.

Työnantajapuolen kanssa valitsin haastattelumuodoksi puolistrukturoidun haastattelun. Halusin esittää valmiiksi mietittyjä tarkkoja kysymyksiä, mutta kuitenkin jättää tilaa avoimelle keskustelulle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Haastateltavina oli kaikkiaan viisi päiväkodin esimiestä.

Valmennusryhmän ryhmähaastatteluun päädyin, jotta saadaan mahdollisimman avoin ja aktiivinen keskustelu aiheen ympärille. Ryhmähaastattelussa haastattelijä keskustelee koko ryhmän kanssa samanaikaisesti, mutta toisinaan kohdentaa kysymyksiä myös yksittäisille jäsenille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Ryhmähaastattelussa oli sen hetkisen valmennusryhmän kaikki kymmenen jäsentä.

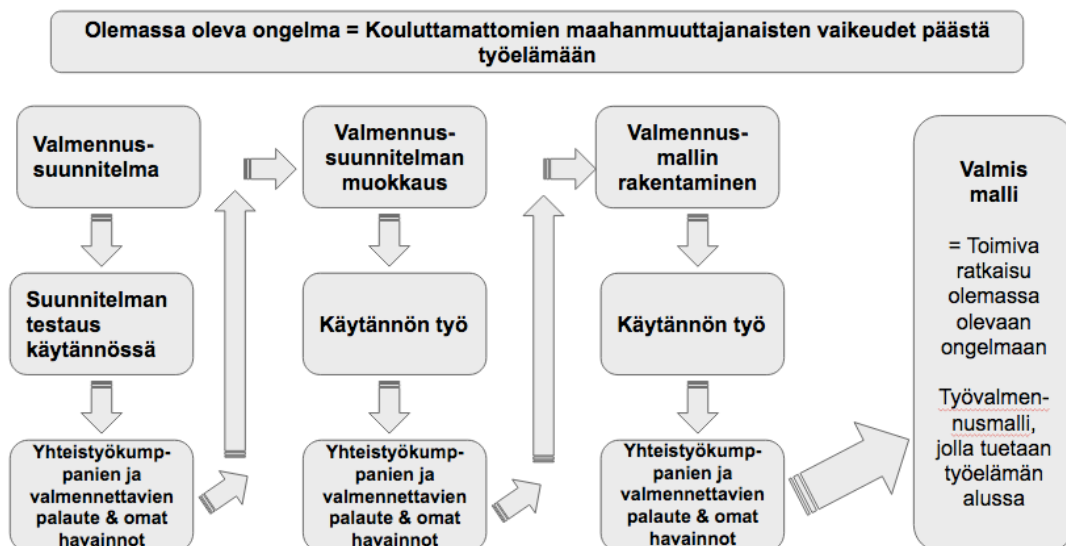
5.2 Kehittämistyön eteneminen ja dokumentointi

Kehittämistyön prosessi alkoi jo syksyllä 2016 aloittaessani työni Opetuskoti Mustikan työvalmentajana. Työvalmentajalle ei ollut määriteltyä työnkuvaa, eikä valmista asiakaskuntaa. Toimijoiksi kehittämistyössä muodostui Raision ammattioppilaitos (RASEKO), Sateenkaari Koto oy:n päiväkodit, Opetuskoti Mustikka sekä valmennuksessa olevat asiakkaat.

Varsinainen kehittämistyön toteuttamisvaihe alkoi alkuvuodesta 2018, jolloin sain Sateenkaari Koto ry:ltä tilauksen kehittämistyöstä. Kehittämistyöksi tarkentui työvalmennusmallin muokkaamiseksi siten, että sen avulla pystytään tukemaan myös muita työelämän alkutaipaleella olevia maahanmuuttajantaisia. Kehittämistyön lopputuloksena haluttiin Opetuskoti Mustikan henkilökunnan käyttöön tuleva työvalmentajan opas, josta saisi vinkkejä ja apuja työvalmennukseen.

Työvalmennuksessa käytettäviä materiaaleja ja toimivia ohjauskäytäntöjä pääsin testaamaan noin kolmen viikon välein järjestettävissä valmennettavien ryhmätapaamisissa sekä kerran viikossa olevissa yksilötapaamisissa. Valmennusryhmässä olevat saavat reissuvihon, josta löytyy tärkeitä tietoja sekä siihen kirjataan itse oman etenemisen kannalta merkittäviä asioita ja muistiinpanoja. Valmennuksen suorittaneelle annetaan valmennusprosessin jälkeen todistus osallistumisesta työvalmennukseen. Muuta tuotettua materiaalia prosessin aikana valmistui yhteistyökumppaneille osoitettu kirje työvalmennuksesta sekä valmennussopimus.

Työvalmennuksen ympärille rakennettiin keväällä 2018 seminaari, jossa esiteltiin työvalmennusmallia kutsuvieraille. Tilaisuudessa esiteltiin myös valmennuksesta kuvattu video. Tämä video tulee julkaistavaksi Sateenkaari Kodon verkkosivuille myöhempänä ajankohtana.



Kuvio 2 Kehittämistyön konstruktivistinen eteneminen (Tolonen 2018)

Kehittämistyö alkoi olemassa olevan ongelman määrittämisellä (kuvio 2). Ongelmaksi jäsenyi kouluttamattomien maahanmuuttajanaisten vaikeudet päästä työelämään. Alustavana ratkaisuna aloin kehittää olemassa olevaa työvalmennusmallia. Ensimmäisessä vaiheessa testasin valmennussuunnitelmaa noin kuukauden ajan. Työntajapuolelta ja valmennusryhmäläisiltä saamieni palautteiden sekä omien huomioiden pohjalta tein lisäyksiä suunnitelmaan. Uuden suunnitelman mukaisesti lisäsin työvalmennukseen toiminnallisia menetelmiä, joiden kautta harjoitellaan esimerkiksi itseilmaisua ja pohditaan ”hyvän tyypin” merkitystä työyhteisössä. Kesäkuussa ryhmä – ja yksilöhaastattelujen jälkeen loin ensimmäisen version Mustikka-Mallista perustuen haastattelumateriaaleihin sekä omiin havaintoihin. Uutta työvalmennusmallia pääsin heti kokeilemaan ja uudet lisäykset saivat positiivisen vastaanoton valmennusryhmässä. Tein vielä muutamia lisäyksiä malliin elokuussa 2018 ja lopputuloksena syntyi uusi työvalmennusmalli – Mustikka-Malli.

6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

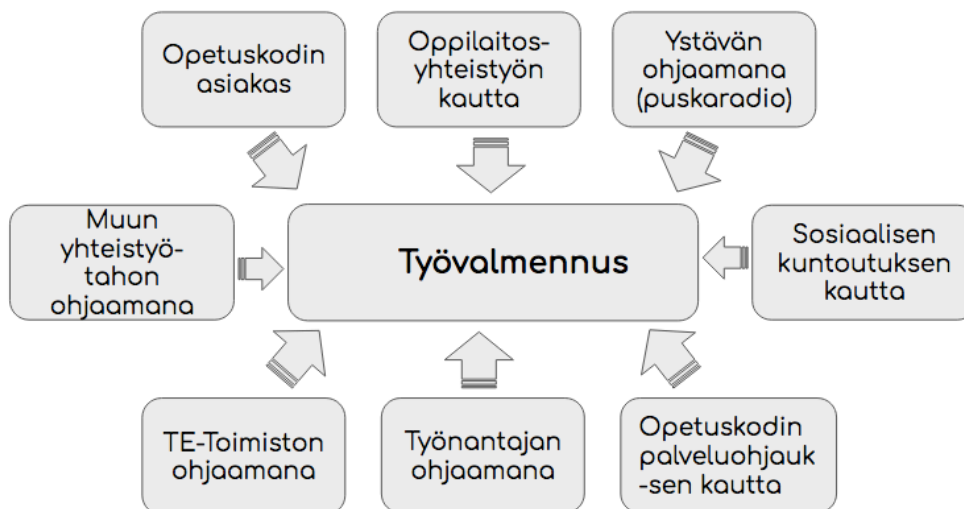
Kehittämistyön tuloksena on luotu Opetuskoti Mustikkaan kouluttamattomille maahanmuuttajanaيسille suunnattu kulttuuritietoinen työvalmennusmalli.

Malli on tallennettu digitaalisena sekä siitä on painettu opas, jotta mallia saadaa jatketua myös muun henkilökunnan toimesta.

Mustikka-Mallin valmennustyö perustuu valmentajan ja valmennettavan väliseen luottamussuhteeseen ja valmennettavan tukemiseen kohti itsenäistä ohjaavuutta. Luottamuksen synty vaatii aitoa kohtaamista. Palveluohjauksella tuetaan valmennettavan hyvinvointia, joka osaltaan edistää myös luottamuksen syntyä. Palveluohjauksen tarve vaihtelee suuresti valmennettavien kesken. Toisilla tarve voi olla vain yksittäisissä asioissa auttamista, kun toisessa ääripäässä avuntarve saattaa olla pitkäaikaista, kokonaisvaltaista tukemista ja motivoimista. Ensisijaista valmennuksessa on tasa-arvo ja luottamus, sillä ne mahdollistavat valmennettavan voimaantumisen ja osallisuuden. (Ahola-Anttonen, 2012. 30-33.)

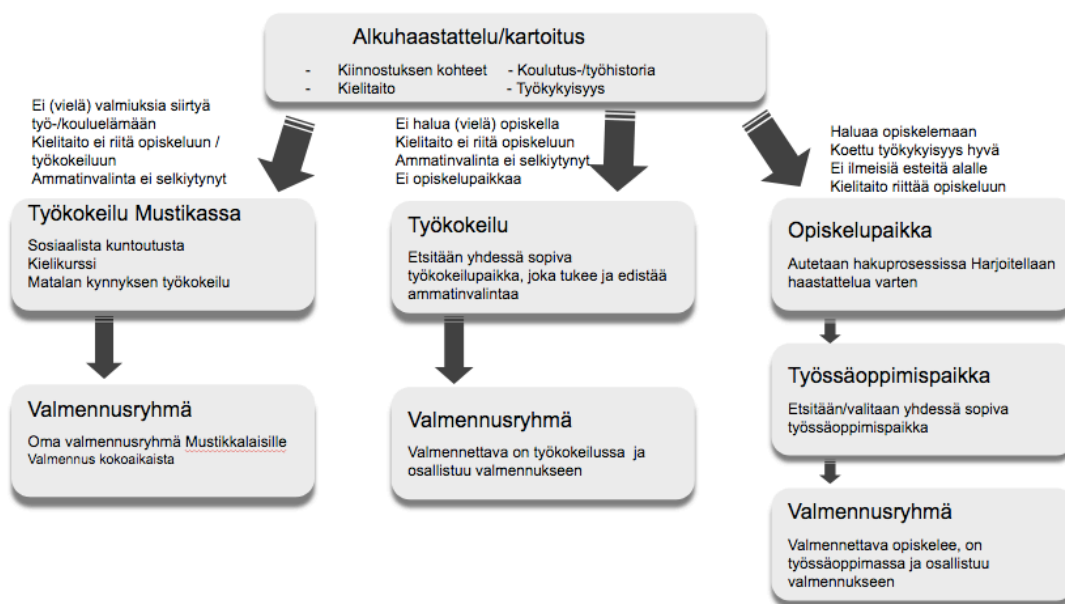
6.1. Työvalmennuksen malli

Työvalmennuksen malli on kehitetty kieli- ja kulttuuritietoisesti tukemaan kouluttamattomia maahanmuuttajanaيسia työelämän ensiaskeleilla. Työvalmennuksen mallin mukaisesti työvalmennettavalle suunnitellaan henkilökohtaisesti polku työelämään, jossa työvalmentaja on tukena joka vaiheessa.



Kuvio 3: Asiakkaiden ohjautuminen palvelun pariin (Tolonen 2018)

Asiakkaat ohjautuvat palvelun pariin useita eri reittejä (kuvio 3): Opetuskoti Mustikassa tehtävän ohjauksen kautta, asiakkaan omaehtoisella hakeutumisella (puskaradio), oppilaitosyhteistyön kautta ja muiden yhteistyökanavien kautta. Työvalmentajan on tärkeää verkostoitua eri toimijoiden kanssa aktiivisesti.



Kuvio 4: Valmennusmallikaavio (Tolonen, 2018)

Yhteistyö alkaa alkuhaastattelulla jossa kartoitetaan asiakkaan kiinnostuksen kohteita, kielitaitoa, aikaisempaa työ- ja koulutustaustaa sekä työkykyisyyttä. Haastattelun perusteella tehdään asiakkaan kanssa hänelle työvalmennussuunnitelma joka tähtää haluttuun päämäärään. Työvalmennussuunnitelmassa valitaan asiakasta parhaiten palveleva polku. Polut määräytyvät määräytyvät asiakkaan toiveiden, kielitaidon ja työkyvyn mukaan (kuvio 3). Mikäli asiakas on kieli- tai taitoiltaan heikko tai hän kaipaa muuta erityistukea, on hänen yleensä paras aloittaa matalan kynnyksen työkokeilulla Opetuskoti Mustikassa. Tällöin hänen työskentelynsä on kielellisesti tuettua sekä hänellä on mahdollisuus olla kielikurssilla aamupäivät.

Kielitaidon, arjenhallinnan sekä taitojen karttuessa on valmennettavan tarkoitus siirtyä seuraavalle polulle. Seuraava askel on opiskelu tai lisätyökokeimuksen kerääminen työkokeiluna Opetuskodin ulkopuolella esimerkiksi Saateenkaari Koto oy:n päiväkodeissa tai kotipalvelussa.

Toisinaan asiakaspolku ensimmäisestä vaiheesta toiseen saattaa kestää pitkiäkin aikoja tai asiakas on valmis siirtymään työvalmennustoiminnan pariin vasta oltuaan pidemmän aikaa Opetuskoti Mustikan palveluiden piirissä. On tärkeää tunnistaa ja hyväksyä ettei kaikkien asiakkaiden päämäärä ole työllistyminen tai koulutuksen saanti. Valmennusryhmä tulisikin ensisijaisesti kohdentaa niille joiden päämääränä on tulevaisuudessa työllistyminen.

Työvalmennusprosessi rakentuu vaiheista, joiden aikana valmentaja kulkee työvalmennettavan rinnalla:

Vaihe 1. Kohti asiakkuutta. Mallin ensimmäisessä vaiheessa on alkuhaastattelu/kartoitus, jossa selvitetään asiakkaan kiinnostuksen kohteita, koulutus- ja työhistoriaa, kielitaitoa, sekä halukkuutta opiskeluun. Tämän haastattelun sekä asiakkaan omien toiveiden perusteella lähdetään kartoittamaan asiakkaan polkua eteenpäin.

Vaihe 2. Etsitään /haetaan sopivaa koulu-, työssäoppimis- tai työkokeilupaikka asiakkaalle. Tämä vaihe voidaan tehdä yhdessä tai asiakas voi suorittaa haun

myös itsenäisesti. Asiakkaan saatua koulupaikan vaiheeseen kuuluu myös mahdollisten tukien hakeminen ja lomakkeissa avustaminen.

Vaihe 3. Asiakkaasta valmennettavaksi. Tässä vaiheessa on koulu-, työssäoppimis- tai työkokeilupaiikka sovittu ja on ensitutustumisen aika. Valmentaja käy tutustumassa valmennettavan harjoittelupaikkaan yhdessä valmennettavan kanssa. Tämä madaltaa kynnystä mennä seuraavalla kerralla yksin, kun talo ja esimies ovat jo tuttuja.

Vaihe 4. Valmennusryhmän ensitapaaminen. Tämä on virallisen valmennusryhmän aloitus. Valmennettavat kootaan yhteen ja käydään läpi tulevaa sekä aloitetaan valmentautuminen työelämään. Tapaamisessa oppilaille jaetaan reissuvihot ja avustetaan sen täyttämässä tärkeiden tietojen osalta.

Vaihe 5. Yksilötapaamiset. Kun työelämään siirtyminen on päässyt alkuun ja valmennettava on siirtynyt harjoittelupaikkaan, aloitetaan yksilötapaamiset työpaikoilla. Erityisesti alussa käydään useammin tapaamassa valmennettavaa, esimerkiksi kerran viikossa. Tapaamisten määrä määräytyy asiakaslähteisesti. Yksilötapaamisten aikana kysellään valmennettavan kuulumisia ja kannustetaan. Mikäli on ilmennyt ongelmia tai kehitystarpeita, niitä käydään läpi yksilötapaamisten aikana. Yksilötapaamisissa pyritään mahdollisuuksien mukaan saamaan työpaikalta ohjaaja tai esimies mukaan keskusteluun sekä käydä heidän kanssaan myös kahdenkeskisiä keskusteluja valmennettavan edistymisestä ja työelämässä pärjäämisestä.

Vaihe 6. Siirtyminen seuraavaan vaiheeseen. Tässä vaiheessa katsotaan mahdollisesti siirtymistä opiskeluiden pariin, tai mikäli työvalmennettava on suorittanut tutkintoa valmennuksessa, on vuorossa valmistuminen ja vapaille työmarkkinoille pyrkiminen.

6.2 Haastatteluista saatu palaute

Valmennettavien ryhmähaastattelussa kävi ilmi, että valmennettavien itsensä kokema suurin vaikutus oli henkisessä tukemisessa sekä opiskelujen/työkokeilun mahdollistamisessa. Opiskelijoiden kesken nousi esiin myös käytännön asioissa auttaminen; erityisesti näyttösuunnitelman teossa annettu apu oli monille välttämätöntä. Valmennettavien suomen kielen taito oli tyydyttävä ja heikko, joten kirjallisista töistä selviytyminen oli osalla lähes mahdotonta ilman avustusta.

Vertaistuki korostui haastateltavien mukaan erityisesti ongelmatilanteissa. Vaikka suurin osa valmennusryhmästä oli ystäviä vapaa-ajalla, niin ohjatussa ryhmässä heidän oli helpompi pureutua tuntemuksiinsa ja saada ryhmältä tukea.

Työnantajien haastattelu suoritettiin puolistrukturoituna yksilöhaastatteluina keväällä 2018. Toiveena haastatteluja tehdessä oli saada mahdollisimman vapaata keskustelua, kehittämisideoita sekä palautetta. Kaikki työnantajat kokivat valmennuksen hyödylliseksi ja mahdollistavana tekijänä kouluttamattoman, suomalaiseseen työelämään tottumattoman työntekijän vastaanottamiseksi.

Valmennettavat koettiin työyhteisöä rikastavaksi sekä positiivisella tavalla työyhteisöön ja päiväkodin arkeen erilaisuutta tuovina voimavaroina. Suurimmiksi ongelmiksi koettiin kielitaito ja kommunikaatio-ongelmat sekä suomalaisen työelämän osaamattomuus. Esimerkiksi työaikojen noudattaminen ja oma-aloitteisuuden puuttuminen. Myös niin sanotun hiljaisen työskentelemisen tunteminen vaikeutti sopeutumista työelämään ja -yhteisöön ja vastavuoroisesti myös työyhteisön sopeutumista valmennettavaan. Valmentajalta toivottiin erityisesti tukea kommunikaatiossa ristiriita- ja epäselvien tilanteiden välttämiseksi.

7 POHDINTA

Kehittämistyö käynnistyi keväällä 2018 Opetuskoti Mustikassa nousseesta tarpeesta kouluttamattomien maahanmuuttajanaisten työelämään siirtymisen helpottamiseksi. Vuonna 2016 alkanut Euroopan sosiaalirahaston rahoittama opiskelijoiden työvalmennushanke oli tuottanut hyviä tuloksia ja mallia haluttiin laajentaa, jotta mahdollisimman suuri osa naisista pääsisi hyötymään toiminnasta. Lisäksi mallin laajeneminen myös heihin, jotka eivät vielä koulutuspolkuaan olleet aloittaneet, uskottiin helpottavan tulevaisuudessa mahdollista koulunkäynnin aloittamista. Opiskelijoiden työvalmennuksessa oltiin huomattu työelämätaitojen oppimisen olevan osalle kaiken muun uuden oppimisen rinnalla todella raskasta. Lisäksi oli työpaikoilta noussut huoli useiden maahanmuuttajataustaisten työkokeilijoiden työyhteisöä haastavista tavoista ja työelämässä toimimisen taitamattomuudesta.

Haasteeksi kehittämistyössä nousi työn rajaaminen. Koska olin itse toiminut valmentajana ja kehittänyt myös opiskelijoiden työvalmennusmallin, oli uutta kehittämistyötä vaikea rajata tässä työssä. Työvalmennusprosessi on myös erittäin yksilökohtainen ja jokaiselle luodaan oma valmennussuunnitelma. Näin ollen prosessin purkaminen paperille tuotti minulle vaikeuksia. Koin useasti joutuvani yleistämään ja yksinkertaistamaan prosessia raporttia kirjoittaessani.

Teoria-aineistoa kootessani törmäsin maahanmuuttajanaisia koskevan yhteiskunnallisten tutkimusten vähyyteen. Erityisesti maahanmuuttajanaisia ja työelämää, kotoutumista ja osallisuutta koskevaa kirjallisuutta oli mielestäni todella vähän saatavilla. Tämä johtunee siitä, että kyseistä kohderyhmää on Suomessa alettu laajemmin tutkia vasta viime vuosina.

Osana kehittämistyötä pidin kesällä 2018 ryhmähaastattelun työvalmennuksessa oleville asiakkaille. Minulle oli alusta lähtien selvää, että haastattelu tapahtuisi ryhmähaastatteluna, sillä se oli mielestäni paras tapa saada avointa keskustelua ja vastaanottaa kritiikkiäkin valmennettavilta. Koska työvalmennusprosessi on hyvin intensiivinen ja osa valmennettavista oli minulle jo aikai-

semmin tuttuja Opetuskoti Mustikasta. Minulle oli muodostunut valmennuksessa olevien naisten kanssa läheinen suhde. He myös ovat erittäin ystävällisiä ja auktoriteetteja kunnioittavia, joten osasin jo etukäteen odottaa, että kritiikin saaminen tuottaisi hankaluuksia. Lisäksi useiden suomen kielen taito oli heikko tai korkeintaan tyydyttävä, eikä itseilmaisu, ainakaan suomen kielellä ole heillä vahva. Lähestyin aihetta pyytämällä heitä kertomaan asioita, joissa he olisivat kaivanneet enemmän tukea ja kysymällä mitä he ovat kokeneet erityisen vaikeaksi. Valitettavasti etukäteispelkoni osoittautui toteen, enkä juuri kritiikkiä tai kehittämisehdotuksia saanut.

Työnantajapuolen kanssa käymäni haastattelut kävin puolistrukturoiduin yksilöhaastatteluin. Heidän vastauksensa olivat jopa yllättävän samanlaisia. Jokainen kertoi haastatteluissa työvalmennuksessa olevien naisten vahvuudet ja haasteet sekä työllistymisen esteet yhtenevästi. Työvalmentajan panos nähtiin tärkeänä. Erityisesti koettiin, että omaa aikaa on säästynyt perustyöhön, kun työvalmentaja on hoitanut normaalin esimiestyön ylittävät asiat. Kehittämisehdotuksina toivottiin selkeämpää kommunikaatiota sekä vielä enemmän tukea arjessa. Jokainen päiväkodin esimies nosti esiin kieliongelman ja tähän pitäisi-kin mielestäni tulevaisuudessa panostaa enemmän. Työvalmennusprosessiin voisi esimerkiksi lisätä kielenopetusnäkökulmaa entisestään. Usean valmennettavan kohdalla on näkynyt selvä kielellinen vahvistuminen, jonka selittää heidän suomen kielelle päivittäinen altistuminen sekä sen käyttäminen. Eräs valmennettava kertoi, kuinka hänestä on kiva päiväkodissa puhua pienten lasten kanssa. He eivät huomaa, jos hän puhuu väärin. Mitä enemmän maahanmuuttajat käyttävät suomen kieltä sitä enemmän he oppivat, joka parantaa tulevaisuudessa opiskelu- ja työmahdollisuuksia.

Kesken opinnäytetyön kirjoittamista työtehtäväni vaihtuivat Opetuskoti Mustikassa ja koen sen olleen kehittämistyöni kannalta etu. Sain riittävää etäisyyttä työhön, jotta kykenin sitä objektiivisemmin arvioimaan. Pääsin myös testaamaan opasta perehdyttäessäni uutta työvalmentajaa työhönsä. Myös itse työhön perehdyttäminen toimi kehittämistyötä tukevasti, sillä sen aikana jouduin pohtimaan erilaisia käytäntöjä ja niiden sanoittamista ja työssä opitun niin sanotun hiljaisen tiedon ja itselleni itsestään selvyyksien sanoittamista.

Opinnäytetyön raporttia kirjoittaessani pohdin paljon toisen asteen koulutusleikkauksia. Yhä enemmän siirretään vastuuta oppimisesta työpaikoille koulupäivien vähentyessä. Miten kielitaidoiltaan heikossa asemassa olevat maahanmuuttajanaiset sopivat tähän kuvioon? Työpaikoilla harvoin on resursseja tai haluja aloittaa työn oppimista alusta ja vielä kielellisesti tuetusti. Harvalla työntekijällä on selkokielen taitoja, jotka kuitenkin ovat usein maahanmuuttajien kanssa työskennellessä tarpeelliset, etenkin opetettaessa uusia asioita. Yksi ratkaisu tähän ongelmaan olisi ehdottomasti Mustikka-Mallin tyyppinen työvalmennus.

Kehittämistyön aikana koen osaamiseni lisääntyneen ja kasvuni sosionomiksi saavuttaneen päämääränsä. Ammatti-identiteettini vahvistui ja monet käsitteet sekä toimintamallit loksahivat kohdilleen rakennuspalikoina matkallani kohti uutta ammatti-identiteettiä.

LÄHTEET

- Alitolppa-Niitamo, A. (2005). Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. Teoksessa Söderling, I. & Fågel, S. (toim.) *Olemme muuttaneet ja kotoudumme. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin.* (s.37-52) Helsinki: Väestöliitto. Saatavilla: [https://vaestoliitto-fi-bin-directo.fi/@Bin/39dbd81ad6e1dfa8e249d7e80c4e06ae/1536763819/application/pdf/490819/Olemmemuuttaneet.pdf](https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/39dbd81ad6e1dfa8e249d7e80c4e06ae/1536763819/application/pdf/490819/Olemmemuuttaneet.pdf)
- Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (2013). *Olemme muuttaneet ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä.* Helsinki: Väestöliitto. Saatavilla: <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/482a9fb056e94156ff87df4d5f127fbd/1536762999/application/pdf/4715338/Olemme%20muuttaneet%20%20ja%20kotoudumme%20final%202608%20%283%29.pdf>
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & Tähtinen, T. (2016). *Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista.* Helsinki: Eläketurvakeskus. Saatavilla: https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf
- Ekberg-Kontula, P. (2000). *Toimettomuus tylsistyttää. Pääkaupunkiseudulla asuva afrikkalaiset maahanmuuttajanaiset ja heidän näkemyksensä koulutuksesta ja työllistymisestä.* Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J-P. & Lahtinen, M. (2014). *Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työllistyminen ja työvoimapalvelut.* Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>

- Harakkamäki, L. (2008). *Maahanmuuttajanaisten polku työhön. Tutkimus maahanmuuttajanaisten työllistymisestä Suomen työmarkkinoilla*. Kasvatustieteen lisensiaatin tutkimus. Tampereen Yliopisto: Saatavilla: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76485/lisuri00079.pdf?sequence=1>
- Hiltunen, S. (2012). Monikulttuurisuus Euroopan reunamailla. Teoksessa Hiltunen (toim.) *Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan*. (s. 8-19). Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:42. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53415/B42.pdf?sequence=1>
- Jousmäki, S. & Viljakainen, M. (2016). *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työyhteisön jäseneksi tuleminen*. Sosiaalialan opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Saatavilla: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115695/Jousmaki_Susanna_Viljakainen_Mari.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Junttila, H. (2018) *Sateenkaari Koto ry:n toimintasuunnitelma 2019*.
- Koskenlahti, A-M. (2010). Arjen aakkosista työelämän taitajaksi. Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavilla: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16687/Koskenlahti_Anna_Maija.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- L1386/2010. *Laki kotoutumisen edistämisestä*. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386>
- Martikainen, T. & Tiilikainen, M. (toim.) (2007). *Maahanmuuttajanaiset, kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöliitto väestötutkimuslaitos.
- Merikoski, P. (2016). *"Pois sieltä kotoota."* *Maahanmuuttajuus, sukupuoli ja osallisuus työllistymisen palveluissa*. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/170040/poissiel.pdf?sequence=3>
- Miettinen, A. (koonnut). *Maahanmuuttajat*. Väestöliitto. Viitattu 1.9.2018. Saatavilla: http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/
- Pesola, H. (2017). *Miten maahanmuutto vaikuttaa julkiseen talouteen*. Haastattelumateriaali. Tilastokeskus. Saatavilla: <https://www.youtube.com/watch?v=h3Wniw5aatc>

- Pikkusaari, S. (2012). *Työ(hön)valmennus on taitolaji*. Turenki: Kiipulasäätiö. Saatavilla: http://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012-1.pdf
- Pirttiaho, A. & Niemelä, V. (2014). *Kotoutumisen tekijät*. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Lapin ammattikorkeakoulu. Saatavilla: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79300/PirttiahoAnna_NiemelaVesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raivio, H. & Nykänen, N. (2014). *Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä -yhdenvertaisuutta vai aktivointia?* Tampere: Terveystieteiden ja hyvinvointilaitos. Saatavilla: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126356/URN_ISBN_978-952-302-171-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. Viitattu: 30.10.2018. saatavilla: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto. Viitattu: 30.10.2018. saatavilla: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html
- Sarlin, T. (2017) *"PIKKU-MUSTIKKA" – Sosiaalisen osallisuuden ja työllistymismahdollisuuksien lisääminen maahanmuuttajajärjestöillä -Hankesuunnitelma*. Viitattu: 1.7.2018. Saatavilla: <http://www.hanketuloskortti.fi/hanketuloskortti/pikku-mustikka-sosiaalisen-osallisuuden-ja-tyollistymismahdollisuuksien-lisaaminen-maahanmuuttajajärjestöillä/>
- Sarlin, T. (2018). Opetuskoti Mustikan toimintakertomus 2017.
- Sikanen, M. (2014). *Mielikuvia musliminaisten osallistumisesta koulutukseen ja työelämään Suomessa*. Kasvatustieteiden pro gradu-tutkielma. Tampereen Yliopisto. Saatavilla: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96050/GRADU-1409756045.pdf?sequence=1>

- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2016). *Selvitys maahanmuuttajanaisten ja –miesten asemasta ja sukupuolten tasa-arvosta*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75403/RAP%202016_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Säävälä, M. (2009). *Naisia kotoutumassa Eurooppaan. Vertailevan Femage-hankkeen loppuraportti*. Helsinki: Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos. Saatavilla: http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/a974bdc5c15ab79c9d350c6b28f06d7a/1540835139/application/pdf/386722/Femage_loppuraportti_1.pdf
- Säävälä, M. (2007) Sukupuoli etnisen itseymmärryksen keskiössä: Naisuus, avioliitto ja perhe Kosovon albaaninaisten puheessa. Teoksessa Martikainen & Tiilikainen (toim.) *Maahanmuuttajanaiset, kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöliitto. Saatavilla: http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/d0d798bf54ad8d8a698b4222456f0c03/1540922150/application/pdf/386433/Maahanmuuttajanaiset_e.pdf
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. (2018). *Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus käsitteet*. Viitattu. 10.6.2018. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/tyokalu/kasitteet>
- Tilastokeskus (2018). *Ulkomailla syntyneet*. Viitattu: 12.9.2018. Saatavilla: <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomailla-syntyneet.html#ika>
- Tilastokeskus. *Käsitteet ja määritelmät*. Viitattu 1.9.2018. Saatavilla: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/kasitteet-ja-maaritelmat.html>
- Turtiainen, K. (2013). Maahanmuuttajien vastaanotto ja kotouttaminen kunnissa. Teoksessa Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) *Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö*. Jyväskylä: PSkustannus.
- Väyrynen, V. (2010). *Työvalmentajien näkemyksiä ja kokemuksia työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla*. Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö.

Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16925/vayrynen_vaino.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LIITTEET

LIITE 1 Haastattelumateriaalit

Puolistrukturoidut yksilöhaastattelut järjestettiin työnantajapuolen edustajien kanssa 2.5.- 6.6.2018 välisenä aikana. Valmiit haastattelukysymykset:

1. Mitä positiivista maahanmuuttaja on tuonut työyhteisöönne?
2. Mitä haasteita valmennettavien tulo päiväkotiin on tuonut mukanaan?
3. Mikä on kielitaidon merkitys työnteossa?
4. Minkälaista apua olet saanut työvalmennusprosessin aikana?
5. Minkälaista tukea olisit toivonut saavasi enemmän/toivot saavasi tulevaisuudessa?
6. Mikä lisäisi haluja palkata maahanmuuttaja? Mitkä ovat pelkoja?
7. Minkä koet olevan heille tärkein oppi jonka he voivat saada suomalaisesta työelämästä?

Puolistrukturoitu ryhmähaastattelu käytiin työvalmennusryhmän viimeisessä yhteisessä tapaamisessa 15.6.2018. Valmiit haastattelukysymykset:

1. Mitä apua/tukea olet valmennuksen aikana saanut?
2. Mitä apua/tukea olisit kaivannut enemmän?
3. Miten näet työvalmennuksen kohdallasi?
4. Mitä olet oppinut työvalmennuksen aikana?
5. Uskotko työvalmennuksesta olevan hyötyä sinulle?

LIITE 2 Työvalmentajan opas



Alkusanat

Tässä oppaassa kerrotaan Opetuskoti Mustikan työvalmennusmallin menetelmistä. Oppaassa on käytännön vinkkejä niin valmennettavien kuin työnantajien kanssa työskenelyyn.

Opas toimii valmennusmallin työkalupakkina ja se on syntynyt toimittaessa kahden eri valmennusryhmän parissa työssä saatujen kokemusten pohjalta. Opas sopii työelämää aloittelevan maahanmuuttajan tukemiseen monitahoisesti.

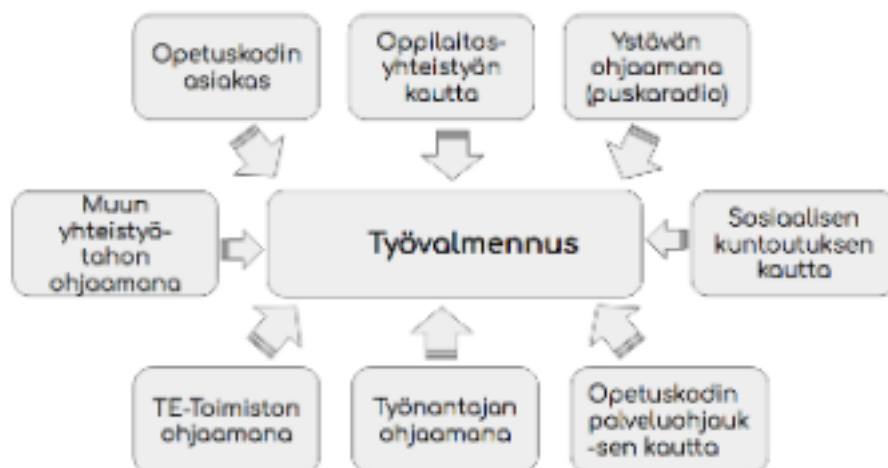
Valmennuksen tavoitteena on työelämään valmis itseensä uskova, oman alansa ammattilainen, joka osaa toimia suomalaisessa työelämässä.

Sisällysluettelo

Alkusanat	2
Sisällysluettelo	3
Valmennusprosessi	4-7
Oppilaitosyhteistyö	8
Vinkkejä valmentajalle	9
Valmentajan erilaiset roolit	10
Työkalupakki	
Valmennus: Yksilötapaamiset	11
Valmennus: Ryhmätapaamiset	12
Valmennus: Ryhmätapaamisten aiheita	13
Työnantajalle: Hyvä tietää	14-15
Työnantajalle: Vinkkejä alkuun	16
Materiaaleja: Työelämän pelisäännöt	17-18
Materiaaleja: Vinkkejä työelämään	19
Materiaaleja: Toiminnallisia menetelmiä	20
Materiaaleja: Työelämäsanastoa	21
Materiaaleja: Adjektiiveja	22
Lisätietoja	23
Liitteet: Työvalmennussopimus	24
Liitteet: Työvalmennustodistus	25

Valmennusprosessi

Asiakkaiden hakeutuminen toimintaan



Asiakkaat ohjautuvat palvelun pariin useita eri reittejä: Opetuskoti Mustikassa tehtävän ohjauksen kautta, asiakkaan omaehtoisella hakeutumisella (puskaradio), oppilaitos- ja muiden yhteistyökanavien kautta.

Valmennusprosessi



Valmennusmalli koostuu eri poluista, jotka määräytyvät asiakkaan toiveiden, kielitaidon ja työkyvyn mukaan. Mikäli asiakas on kieli- tai työkyvyiltään heikko tai hän kaipaa muuta erityistukea, on hänen yleisesti paras aloittaa työkokkeilulla Opetuskoti Mustikassa. Tällöin hänen työskentelynsä on kielellisesti tuettua sekä hänellä on mahdollisuus olla kielikurssilla osamupäivät.

Valmennusprosessi

Valmennettavien kanssa käydään yhdessä valmentajan kanssa tutustumassa etukäteen tulevaan harjoittelupaikkaan. Jokainen opiskelija saa myös ns. reissuvihkon, johon he täyttävät opiskeluun/harjoitteluun liittyvät tiedot; yhteystiedot, sanastoa sekä tärkeitä päivämääriä ja ohjeita ym.

Valmennuksessa pyritään kattavalla informaatiolla ennaltaehkäisemään harjoitteluissa mahdollisesti ilmeneviä haasteita ja näistä johtuvia ristiriitatilanteita.

Valmennus on rakennettu siten, että lähdetään työelämän perusteista liikkeelle ja aikaa myöten vaativuustasoa nostetaan ja valmennettavien osallisuutta ja vastuunottoa lisätään.

Valmennusprosessi

Valmennus ei ole vain valmentajan ja valmennettavan välinen suhde, vaan yhtä tärkeää on olla prosessissa työnantajan rinnalla.

Erityisesti työyhteisössä, jossa ei olla totuttu työskentelemään maahanmuuttajien, ihmisten kanssa, joilla on puutteelliset työelämätaidot, saattaa nousta ristiriitatilanteita ja koetaan valmennusprosessi raskaaksi ja kuormittavaksi. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää olla työyhteisön tukena, mutta kuitenkin valmennettavan rinnalla seisten.

Molempien osapuolten tulee tuntea tulleen kuulluksi ja ymmärretyksi ja että heidän huoleensa suhtaudutaan vakavasti. Toisinaan tämä voi tarkoittaa valmentajalle ikävienkin päätösten tekoa ja kohtaamisia.

Oppilaitosyhteistyö

- ★ Osa työhönvalmentajan työtehtäviä on ohjata valmennettava oikeaan kouluun ja avustaa koulupaikan saannissa.
- ★ Mikäli valmennettava suorittaa tutkintoa/osatutkintoa on tärkeää olla yhteydessä myös oppilaitokseen /opettajaan.
- ★ Valmentajan ja oppilaitoksen yhteistyö tukee valmennettavan opiskelua.
- ★ Valmentaja auttaa tarvittaessa mm. koulutehtävissä, tietokoneen käytössä, sekä näyttösuunnitelman teossa.
- ★ On tärkeää olla laaja tietopohja alueen erilaisista opiskelumahdollisuuksista, sekä verkostoitua alueen oppilaitosten kanssa.

Vinkkejä valmentajalle

- ★ Ole oma itsesi, työtä tehdään omalla persoonalla
- ★ Pyri luomaan luottamuksellinen suhde niin valmennettavaan kuin työyhteisöön.
- ★ Ole selkeä ja johdonmukainen
- ★ Anna myönteistä palautetta
- ★ Älä pelkää antaa kritiikkiä tarvittaessa
- ★ Etsi ratkaisuja
- ★ Ole kärsivällinen
- ★ Toista, toista, toista
- ★ Asetu tarvittaessa rohkeasti työnantajan ja valmennettavan väliin ristiriitatilanteessa. Molempien osapuolten tulee tuntee tulleensa kuulluksi ja ymmärretyksi.
- ★ Toimi "kulttuuritulkkina", avaa osapuolille uusia näkökulmia asioihin.
- ★ Älä anna turhautumiselle valtaa, näe pienetkin edistysaskeleet.
- ★ Kanna vastuusi mutta älä suostu syntipukiksi
- ★ Pyri löytämään kaikkia tyydyttävä kompromissi ristiriitatilanteissa.
- ★ Selitä ja konkretisoi, miksi jokin asia on niin, kuin se on.

Valmentajan erilaiset roolit

- ★ **Puskuri**
 - Toisinaan valmentajaa tarvitaan puskuriksi valmennettavan ja työnantajan väliin
- ★ **Motivaattori**
 - Varsinkin alkuinnostuksen jälkeen ja nivelvaiheissa saatetaan tarvita motivointia.
- ★ **Välikäsi**
 - Varmista informaation liikkuminen ja oikeinymmärrys.
- ★ **Kulttuuritulkki**
 - Asioiden ymmärtäminen saattaa vaatia kulttuurillista kontekstia.
- ★ **Palveluohjaaja**
 - Valmennettavilla saattaa olla paljon asioita työllistymisen lisäksi, jossa he kaipaavat apua. Niiden selvittäminen lisää luottamusta, sekä auttaa valmennettavaa keskittymään opiskeluun/työntekoon.
- ★ **Terapeutti**
 - Toisinaan on hyvä vain kuunnella ja antaa toisen purkautua.
- ★ **Tuomari**
 - Välillä tarvitaan oikeudenmukaista tuomaria ratkomaan eripura.

Työkalupakki: Valmennus

Yksilötapaamiset perustuvat kannustamiseen,, asiakkaan tilanteen hahmottamiseen, "tunnelman haisteluun" sekä haasteiden ratkomiseen.

Yksilötapaamiset

1. Alkuhaastattelu
 - a. Ennen valmennuksen alkamista on hyvä olla kahdenkeskeinen alkuhaastattelu.
 - b. Haastattelussa kartoitetaan asiakkaan voimavaroja, mahdollisia sairauksia, kipuja ym esteitä.
 - c. Kerrotaan mitä valmennus tarkoittaa ja mitä se asiakkaalta vaatii ja mitä hän siitä saa.
2. Valmennettavia on hyvä käydä tapaamassa työpaikalla 2-3 krt/kk
 - a. Köy tsemppaamassa, vaikka ei olisi mitään asiaa
 - b. Samalla on hyvä kuulostella miten on mennyt
 - c. Voit myös keskustella esimiehen kanssa ja pyytää palautetta.
3. Ongelmatilanteissa pyri päästä paikalle selvittämään ristiriita mahdollisimman pian.
 - a. Mitä kauemmin asia kytee, sen vaikeampi sitä on ratkoa.

Työkalupakki: Valmennus

Ryhmätapaamisissa valmennettavat saavat vertaistukea, oppivat uusia asioita ja näkökulmia ja ymmärrys aikaisemmin opittuun syventyy.

Ryhmätapaamiset

1. Kuulumisten vaihtoa
 - a. Miten on mennyt, mikä on ollut hyvää, entä huonoa töissä?
 - b. Saadaan aikaiseksi keskustelua ja vertaistukea
2. Päivän teeman käsittely
 - a. Käydään läpi päivän aihetta
3. Toiminnallinen menetelmä
 - a. Päivän aihetta tukeva ryhmätyö tai toiminnallinen harjoitus.
4. Kotitehtävä
 - a. Jokin pieni päivän teemaan liittyvä kotitehtävä. Esim. kuvaile yhdellä adjektiivilla millainen ammattilainen olet.
5. Työpaikkavierailun sopiminen
6. Mahdollinen yksilötapaaminen
 - a. On asioita joita valmennettavat eivät halua avata ryhmässä, eikä työpaikkavierailuilla, ryhmätapaamisten jälkeen on hyvä varata tällaisille keskusteluille aikaa.

Työkalupakki: Valmennus

Ryhmätapaamisten aiheita

1. Aloitustapaaminen
 - a. Reissuvihko
 - b. Työvaatteet
 - c. Käytännön asioita
2. Suomalainen työelämä
 - a. Työelämän pelisäännöt
 - b. Työelämäsanastoa
 - c. Keskustelua työelämästä, onko jokin yllättänyt?
 - d. Työntekijän oikeudet ja veloitteet
3. Minä työntekijänä ja työkaverina
 - a. Millainen työntekijä minä olen, entä työkaveri?
 - b. Millainen on hyvä työntekijä ja -kaveri
 - c. Vastuunotto työstäsi
4. Työssäjaksaminen
 - a. Mitä ovat hyvät työasennot? Miten voidaan vaikuttaa omaan työssäjaksamiseen? Taukojumppaohjeita.
5. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen
 - a. Mitä on tähän asti opittu/ ammattitaidon kehittyminen
 - b. Positiivisia adjektiivis-sanastoa
6. Minustako ammattilainen?
 - a. Mietitään millainen ammattilainen minusta tulee? Minne haluaisin töihin? Miten sinne pääsisin?

Työkalupakki: Työnantajille

Hyvä tietää:

- ★ Työvalmennettavan ottaminen työpaikan arkeen saattaa aiheuttaa monia ennalta-arvaamattomia ongelmia ja ristiriitatilanteita. Näissä ristiriitatilanteissa on tärkeää muistaa, että vaikka alussa valmennettavat saattavat syödä henkilökunnan voimavaroja, ovat he alun jälkeen myös voimavara arjessa.
- ★ Valmennettavaa koskevat kaikki samat säännöt, kuin työntekijää, mutta on hyvä varautua siihen, että hän vasta opiskelee työn lisäksi suomalaisessa työelämässä olemista. Vaikka oletusarvo on, että valmennettava noudattaa työaikoja ja on paikalla sovittuina päivinä, saattaa tämä välillä olla haasteellista. Harjoittelupaikassa pitääkin jaksaa kärsivällisesti vaatia valmennettavan läsnäoloa ja muita suomalaiseen työelämään kuuluvia sääntöjä noudattamista.

Työkalupakki: Työnantajille

Hyvä tietää:

- ★ Joissain kulttuureissa asennoituminen työhön ja työaikojen noudattamiseen on hyvin erilaista, kuin mihin Suomessa yleisesti on totuttu. Kuitenkin ennenkaikkea yksilön oma asenne vaikuttaa suuresti hänen motivaatioonsa suoriutua annetuista tehtävistä ja noudattaa työelämän pelisääntöjä.
- ★ Monet työvalmennettavista ovat kokonaan vailla työkokemusta. He ovat olleet vuosia kotona ja heiltä puuttuu arjenhallintaan tarvittavia taitoja.
- ★ Valmennettava on työpaikalla työn oppimisen lisäksi oppimassa suomalaista työelämää ja siinä toimimista ja harjoittelupaikan pitää olla sitoutunut opastamaan myös tässä asiassa normaalin työnohjauksen lisäksi.
- ★ Työhönvalmentaja seisoo myös työnantajan tukena prosessissa ja häneen voi olla yhteydessä tarpeen mukaan.

Työkalupakki: Työnantajille

Vinkkejä Työnantajalle/-ohjaajalle

- ★ **Valmennettava osaksi työyhteisöä**
 - On tärkeää, että valmennettava tuntee olevansa osa työyhteisöä. Ota hänet mukaan palavereihin, kahvipöytäkeskusteluihin ja tyhy-toimintaan. Osoita kiinnostusta häntä kohtaan. Kysy vaikka perheestä tai kotimaasta.
- ★ **Perehdytys työhön**
 - Työtehtävien perehdytyksen lisäksi esittele hänelle työpaikka, ja-yhteisö. Kero selkeästi hänelle asetetut odotukset ja velvoitteet.
 - Missä ja milloin on tauot.
 - Missä esim voi rukoilla ja milloin.
 - Työvaatetus
- ★ **Vuorovaikutus**
 - Puhu selkokielellä (lyhyet lauseet, rauhallinen ääntäminen, yleiskieli, suora sanajärjestys) ja muista, elekielen merkitys. Varmista aito ymmärtäminen jatkokysymyksillä. Kuuntele ja anna aikaa.
- ★ **Tukea työpaikkaohjaukseen**
 - Anna selkeät ohjeet
 - kehu ja kannusta, mutta anna myös tarvittaessa kritiikkiä.
 - Ole konkreettinen
 - Varmista aito ymmärtäminen
 - Toista, toista & toista
 - Nimeä työpaikkaohjaaja

Työkalupakki: Materiaaleja

Suomalaisessa työelämässä on paljon sääntöjä. Säännöillä turvataan työntekijän ja -antajan asemaa. Kirjoitettujen sääntöjen lisäksi löytyy vielä monia ns. kirjoittamattomia sääntöjä. Suomessa säännöt on tehty noudatettaviksi, myös sellaiset mitä et itse kannata tai ymmärrä.

Työelämän pelisäännöt 1/2

- ★ **Puhelimen käyttö työn aikana**
 - Puhelinta ei tule käyttää työaikana. Jos sinun pitää soittaa tai vastata, pyydä lupa.
- ★ **poissaolot**
 - Varatut ajat ym tulee varata työpäivän jälkeen. Jos on työpäivän aikana, tulee pyytää lupa olla pois.
 - Poissaoloista tulee ilmoittaa esimiehelle (=pomo) ennen työvuoron alkua.
- ★ **Työvaatteet**
 - Mikäli töissä on työvaate tai vaatetukselle asetetaan rajoituksia mm turvallisuussyistä, tulee ohjeita noudattaa.
- ★ **Työtehtävät**
 - Kaikki annetut tehtävät tulee tehdä ohjeiden mukaisesti.
- ★ **Työajat**
 - Työaikoja noudatetaan aina. Työaika on aika jolloin työt aloitetaan ja lopetetaan. Ei töihin saapumis- ja lähtemisaika.

Työkalupakki: Materiaaleja

Työelämän pelisäännöt 2/2

- ★ **Kysy, jos et tiedä**
 - Jos et ymmärrä ohjeita, kysy kunnes oikeasti ymmärrät. On parempi kysyä monta kertaa kuin ymmärtää väärin tai jättää työ tekemättä.
- ★ **Huutaminen ja vastaansanomien**
 - Jos olet jostain asiasta eri mieltä sinulla on oikeus sanoa se, mutta älä jää väittämään vastaan jos sinulle perustellaan miksi jokin asia on niin. Huutaminen, tiuskimuinen ja kiukuttelu eivät kuulu työpaikalle.
- ★ **Tauot**
 - Työpaikalla on määritelty milloin on tauot ja kuinka kauan ne kestävät. Älä ylitä aikoja, tai ns. omia taukoja.
 - Omat asiat hoidetaan tauoilla.
- ★ **Oma-aloitteisuus ja vastuunotto**
 - a. Suomalaisessa työelämässä arvostetaan ja odotetaan oma-aloitteisuutta.
 - b. Kanna vastuu omasta työalueestasi, jotta kaikki työt tulevat tehtyä.

Työkalupakki: Materiaaleja

Vinkkejä työelämään

- ★ **Ensimmäinen työpäivä**
 - Ole ajoissa paikalla ja esittele itsesi
 - Etsi pomo
 - Lisää pomon/ohjaajan numero puhelimeesi
 - Kysy millaiset työvaatteet pitää olla
- ★ **Työaika**
 - Sovitaan esimiehen (=pomo) kanssa
 - Työaikana pitää olla paikalla ja tehdä töitä.
 - Vaatteiden vaihtaminen yms tapahtuu työajan ulkopuolella. Työaika = aika jolloin tehdään töitä.
- ★ **Jos olet kipeä / lapsi on kipeä**
 - Soita heti pomolle, että et pääse töihin
 - Vain alle 10-vuotiaan lapsen kanssa saa jäädä kotiin. Jos lapsi vanhempi, kysy lupa olla pois.
 - Jos sairastut työpäivän aikana ilmoita pomolle
 - Jos satutat itsesi työpäivän aikana/työmatkalla kerro heti pomolle.
- ★ **Muu poissaolo**
 - Jos sinulla on varattu aika ym pyydä lupa olla pois.
 - Ensisijaisesti muut menot tulee hoitaa työajan jälkeen. -> Poissaolotunnit korvataan.
- ★ **Uskonto työpaikalla**
 - Sovi pomon kanssa missä ja milloin voit rukoilla.
 - Paaston aikana tehdään töitä kuten normaalisti.
 - Sianlihan käsittely, mikäli työtehtäviisi kuuluu käsitellä sianlihaa, tulee sinun tehdä nämäkin työtehtävät. Hanskojen käyttö ok.
 - Jos haluat oman uskonnollisen juhlapäivän vapaaksi tulee sinun sopia siitä hyvissä ajoin pomon kanssa.

Työkalupakki: Materiaaleja

Työelämäsanastoa

1. Esimies = Pomo
2. Työntekijä = Ihminen joka tekee työtä
3. Työnantaja = työpaikan omistaja / esimies
4. Verokortti = Verotoimistosta saatava paperi, jossa kerrotaan kuinka paljon maksat palkastasi veroa.
5. Työsopimus = Sopimus joka tehdään työnantajan ja työntekijän välillä.
6. Ammatti = Mitä teet työksesi
7. Työpaikka = Paikka missä tehdään työtä.
8. Vastuunotto / Ottaa vastuuta = Huolehtia
9. Työaika = Aika jolloin teet töitä
10. Työhyvinvointi = Voida hyvin työssä
11. Ammattisanasto = Työsanoja
12. Oikeudet = Asiat, joihin sinulla on oikeus
13. Velvoitteet = asiat, jotka sinun pitää tehdä
14. Työyhteisö = Työssäsi olevat ihmiset
15. Perehdytys / opastus = Opettaa
16. Poissaolo = Olla pois
17. Käytäntö = Toimintatapa / miten toimitaan
18. Koeaika = 1-3kk, aika jolloin pomo katsoo sovitko työhön.

Työkalupakki: Materiaaleja

Adjektiiveja

1. Ahkera = Ihminen, joka tekee paljon töitä
2. Rohkea = Ihminen, joka uskaltaa tehdä asioita
3. Kunnianhimoinen = Haluaa saavuttaa jotain
4. Määrätietoinen = Tietää mitä haluaa, ja kuinka saavuttaa sen.
5. Luotettava = Häneen voi luottaa.
6. Tunnollinen = Tekee sovitut asiat hyvin. /On luotettava
7. Innostunut = Haluaa tehdä asioita, on kiinnostunut
8. oma-aloitteinen = Ei odota käskyä vaan tekee itsenäisesti.
9. Pelisilmä = Taito ymmärtää kokonaiskuvaa.
10. Tehokas = Saa paljon aikaan.
11. Avulias = Auttaa mielellään

Mikä adjektiivi kuvaa sinua työntekijänä?

Mikä adjektiivi kuvaa sinua työkaverina?

Millaisen työkaverin sinä haluaisit?

Millaisen työntekijän sinä haluaisit?

Työkalupakki: Materiaaleja

Toiminnallisia menetelmiä

1. **Minun hyvät ominaisuuteni**
 - a. Laittakaa WC-paperirulla, nenäliinanippu tai lautasliinapaketti kiertämään.
 - b. Jokainen ottaa itselleen sopivan määrän arkkeja tai liinoja. Jokainen päättää itse, montako haluaa ottaa.
 - c. Jokainen kertoo itsestään yhtä monta hyvää ominaisuutta kuin kädessä on arkkeja. Eli jos otit esimerkiksi viisi arkkiä, kerro itsestäsi viisi hyvää ominaisuutta
2. **Mikä ei kuulu joukkoon**
 - a. Tee kortteja esim. Hyvän työkaveri ominaisuuksista. Tee muutamia huonoja ominaisuuskortteja myös. Käykää yhdessä läpi mitkä kortit eivät kuulu joukkoon.
3. **Sektorit – Omien roolien tunnistaminen**
 - a. Piirretään paperille ympyrä joka jaetaan sektoreihin, joihin jokaiseen kirjoitetaan jokin rooli.
 - b. Pyydetään jokaista pohtimaan, missä roolissa on vahvimillaan, missä taas heikoimmillaan.
 - c. Jokainen merkitsee nimensä roolien kohdalle esim. kahdella erivärisellä tarralapulla, joihin molempiin on kirjoitettu oma nimi.
 - d. Lopuksi tarkastellaan rooleja yhdessä. Ohjaajan on hyvä korostaa, ettei ole olemassa oikeita ja vääriä vastauksia, vaan jokaisen on tarkoitus arvioida omia roolejaan. Roolit on hyvä tiedostaa ja niitä voi myös harjoitella.
4. **Jana – arviointi**
 - a. Jokainen kertoo viikon tunnelmansa asettumalla huoneessa määritetylle janalle. Janan ääripäiksi voidaan valita esim. tyytyväinen – tyytymätön.

Lisätietoja

Hyödyllisiä verkkosivuja ja lisämateriaalia

www.osaan.fi

Osaamisen tunnistaminen. Opiskelija ja/tai ohjaaja voivat harjoitella arviointia tutkinnossa edellytettyjen ammattitaitovaatimusten perusteella.

www.ohjaan.fi

Tehtäviä, ajatuksia ja infoa ohjaajille.

www.työelämänverkko-opisto.fi

Paljon hyödyllistä informaatiota työelämästä

www.tekoihin.fi

Tukea, tietoa ja materiaalia maahanmuuttajien kanssa työskenteleville.

Oppaat:

Monikulttuurisen työpaikkaohjauksen vihko
Työelämään, työelämän ABC (selkokielen)



Työvalmennussopimus

Valmennettava: _____

Työnantaja: _____

Työpaikkaohjaaja _____

Työvalmennettava sitoutuu noudattamaan työpaikan sääntöjä ja aikatauluja. Valmennettava sitoutuu oppimaan ja ammattitaitonsa mukaisesti hoitamaan hänelle määrätyt työtehtävät. Työvalmennettava ymmärtää, että häntä koskevat samat säädökset, kuin työyhteisön muita jäseniä, mm. salassapitovelvollisuus.

Työnantaja sitoutuu ohjaamaan, perehdyttämään ja opastamaan valmennettavan työtehtäviinsä, siten, että hänen ammattitaitonsa karttuu asianmukaisella tavalla. Sekä kohtelevaan valmennettavaa tasavertaisena työyhteisön jäsenenä.

Sopimus on voimassa __/__/__ - __/__/__

Aika ja paikka _____

Allekirjoitus

Työvalmennettava

Työnantajan edustaja



Työvalmennustodistus

On osallistunut Sateenkaari Koto ry, Opetuskoti Mustikan järjestämään työvalmennukseen osana
 ----- ajalla ----- - -----

- Suomalaiset työelämäsäännöt
- Suomalainen työyhteisö
- Työelämään tutustuminen ja siellä toimiminen
- CV ja työnhakutaidot

Turussa

 Työvalmennettava

 Työvalmentaja,
 Sateenkaari Koto ry

VALMENTAJAN TYÖKALUPAKKI

Työkaluja
maahanmuuttajanaisten
kulttuurisensitiiviseen
työvalmennukseen



Opetuskoti Mustikka
Sateenkaari Koto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

