



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

WWW.JAMK.FI

MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYYTTÄ TUKEVAT PROJEKTIT JYVÄSKYLÄSSÄ

Anastassia Melnikova

Opinnäytetyö
Helmikuu 2013

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) MELNIKOVA, Anastassia	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 11.2.2013
	Sivumäärä 52 + 11	Julkaisun kieli suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty ()
Työn nimi MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYYTTÄ TUKEVAT PROJEKTIT JYVÄSKYLÄSSÄ		
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) KETOLA, Tuija TAPANINEN, Eero		
Toimeksiantaja(t) Työkompassi2- projekti		
Tiivistelmä Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien projektien toimintaa Jyväskylän alueella. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää projekteja ja niiden tarjoamia palveluja Jyväskylässä sekä kartoittaa mahdollisia palveluaukkoja maahanmuuttajien työllisyyden tukemisessa ja haastateltavien ajatuksia palveluaukkojen kehittämiseksi. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Työkompassi2- projekti. Tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen teemahaastattelu. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta maahanmuuttajien työllisyyttä tukevan hankkeen edustajaa, sekä Työ- ja elinkeinotoimiston, Jyväskylän elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen sekä Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden edustajaa. Opinnäytetyön tuloksia voi soveltaa maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien Jyväskylässä toimivien palveluiden kartoittamisessa sekä osana maahanmuuttajien työllisyyttä tukevaa kehittämistyötä. Haastattelujen mukaan työllisyyttä tukevat projektit ovat asiakkaiden kannalta tarpeellisia, sillä ne tukevat maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien vakiintuneiden tahojen toimintaa tarjoamalla henkilökohtaista tukea työllistymisessä. Erityisiä kehittämiskohteita olivat projektikäytänteiden juurruttaminen vakiintuneeksi toiminnaksi sekä maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien projektien välisen yhteistyön tiivistäminen.		
Avainsanat (asiasanat) maahanmuuttajat, työllisyys, projekti, tuetun työllistymisen malli, työvoimapolitiittiset toimenpiteet, työvoimahallinto, asiantuntijahaastattelu		
Muut tiedot		



Author(s) MELNIKOVA, Anastassia	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 11.2.2013
	Pages 52 + 11	Language Finnish
		Permission for web publication ()
Title The projects supporting immigrants' employability in Jyväskylä		
Degree Programme Degree Programme in Social Services		
Tutor(s) KETOLA, Tuija TAPANINEN Eero		
Assigned by Työkompassi2- project		
Abstract <p>The goal of the thesis was to survey the projects supporting immigrants with finding employment in Jyväskylä. The purpose of the study was to present the services provided by the projects and to highlight the possible areas of further development and to survey suggestions for improvement. The commissioner of the thesis was the Työkompassi2- project.</p> <p>The research method of the thesis was a qualitative theme interview. Six representatives of six different projects supporting immigrants' employment in Jyväskylä were interviewed. In addition, representatives of three different authorities were interviewed: the Employment Office, Centre for Economic Development, Transport and the Environment in Central Finland and the Employment Services in Jyväskylä. The results of the thesis can be applied in surveying the services which support immigrant employment in Jyväskylä and as part of the development of the support measures for immigrants' employment.</p> <p>According to the interviews, the projects were considered indispensable for the clients, because the projects support the functions of the official employment authorities by offering immigrants private support in finding employed. The development targets were related to the challenges of converting the project practices into established forms of activity and of creating more cooperation between the different projects supporting immigrant employment.</p>		
Keywords immigration, employment, project, supported employment, active labour market, employment agency, an expert interview		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	3
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja sisältö.....	3
1.2 Tutkimuksen toteutus.....	5
1.2.1 Tutkimusote	5
1.2.2 Teemahaastattelu.....	6
1.2.3 Tutkimusaineiston keruu ja käsittely	6
1.2.4 Aineiston analyysi.....	7
2 MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖLLISTYMINEN	9
2.1 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet	11
2.2 Työhön ja yhteiskuntaan sitoutuminen	15
2.3 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet.....	20
3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYYTTÄ TUKEVA HANKETOIMINTA SUOMESSA.....	20
3.1 Keski-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus)	21
3.2 Työkompassi2- projekti.....	22
3.3 Tuetun työllistymisen malli.....	23
3.4 Tuetun työllistymisen vaiheet.....	24
4 TUTKIMUSTULOKSET	32
4.1 Toimijoiden tarjoamat palvelut.....	33
4.2 Työssä tukeminen.....	34
4.3 Hankkeiden rakenne.....	35
4.4 Hankkeiden välinen yhteistyö.....	36
4.5 Koulutus	37
4.6 Projektien päättymisen seuraukset.....	38
4.7 Vapaa sana	39
5 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	44
6 POHDINTA JA TEKIJÄN SEKÄ TUTKIMUKSIIN POHJAAVAT KEHITTÄMISEHDOTUKSET	45
LÄHTEET.....	49
LIITTEET	53
Liite 1. Maahanmuuttajien työllisyyttä tukevat projektit.....	53
Liite 2. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet	57
Liite 3. Maahanmuuttajan työvalmennuksen palvelumallin prosessikuvaus	58
Liite 4. Haastattelukysymykset.....	59

Liite 5. Haastattelupyyntöluja.....63

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja sisältö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa maahanmuuttajien työllisyyttä tukevia palveluita Jyväskylässä. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta maahanmuuttajien työllisyyttä tukevan projektin edustajaa sekä Työ- ja elinkeino- toimiston, Jyväskylän työllisyyspalvelujen että Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen edustajaa. Tutkimuksen tavoitteena oli esitellä palvelut sekä kartoittaa haastattelujen avulla palveluntarjonnan mahdollisia aukkokohtia sekä ajatuksia niiden kehittämiseksi. Työkompassi2- projekti toimi opinnäytetyön toimeksiantajana.

Taulukossa Maahanmuuttajien työllisyyttä tukevat palvelut (Liite 1.) on esitelty projektit, hankkeet ja toimijat, joiden edustajia olen haastatellut opinnäytetyötä varten. Taulukossa esittelen projektien toiminta-ajatuksen, tavoitteet, kohderyhmät ja palvelut.

Kiinnostuin opinnäytetyön laatimisesta maahanmuuttajien työllisyyttä käsittelevästä ajankohtaisesta aiheesta Suomessa vallitsevan korkean työttömyyden vuoksi, mikä koettelee erityisesti maahanmuuttajia. Suoritin asiakastyön harjoittelun Työkompassi2- projektissa keväällä 2012 ja harjoittelun aikana opinnäytetyön aihe muotoutui ja jäsenyi. Harjoitteluohjaajani tuki minua aiheen rajaamisessa ja opinnäytetyön näkökulman valitsemisessa. Toimeksiantajan mukaan Jyväskylässä maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien projektien kartoitusta ei ole suoritettu ja projektien välisiä eroja ja yhteneväisyyksiä ei ole tutkittu. Työssä kartoitetaan maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien projektien toiminta-ajatusta, tavoitteita, palveluita ja kohderyhmää sekä projektien ja palveluiden mahdollisia palveluaukkoja ja ajatuksia niiden kehittämiseksi. Työ laadittiin asiantuntijahaastattelujen pohjalta ja haastateltavat esitellään tittelinsä mukaan. Asiantuntijahaastattelu mahdollisti

hanketoiminnan palvelujen kartoittamisen työntekijöiden näkökulmasta sekä laajalajaisen katsauksen maahanmuuttajien työllisyystilanteeseen. Asiakas- näkökulmaa opinnäytetyössä ei tutkittu, sillä työn tavoitteena oli haastateltujen palveluntuottajien selvityksiä hankkeista ja heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan maahanmuuttajien hanketoiminnasta ja työllisyydestä.

Maahanmuuttajataustaisena vartuin kaksikulttuurisessa ympäristössä, mikä mahdollisti elämän sekä suomalaisena että maahanmuuttajana. Nämä kokemukset lisäsivät kiinnostustani vierasmaalaisia kulttuureja kohtaan. Opintojeni kuluessa olen suuntautunut monikulttuuriseen työhön harjoittelujen sekä vapaavalintaisten opintojen kautta.

Opinnäytetyötä voi hyödyntää selvittäessä Jyväskylässä toimivien maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien projektien toiminnan rakenteita sekä maahanmuuttajien työn arvostusta suomalaisessa yhteiskunnassa. Kehitin ammatillista kasvuani tutkimustyön aikana syventämällä tietoja maahanmuuttajien työllisyystilanteesta ja työllistymistä edistävästä keinoista sekä tutustumalla maahanmuuttajatyötä tekeviin tahoihin. Opinnäytetyöprosessin myötä valmiuteni työskennellä maahanmuuttajatyön kentällä on kehittynyt.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Mitä maahanmuuttajien työllisyyttä tukevia palveluita on olemassa Jyväskylässä?
- Mitä palveluaukkoja nykyisissä palveluissa on?
- Miten tilannetta voidaan kehittää?

Keväällä 2012 suoritin valinnaisen asiakastyön harjoittelun Työkompassi2- projektissa. Esittelen kyseisen projektin toiminnan ja tavoitteet luvussa 3.2. Ollessani Työkompassi2- projektissa harjoittelussa tutustuin maahanmuuttajien työllisyyttä tukevaan hanketoimintaan, minkä pohjalta päätin tehdä opinnäytetyön valitusta aiheesta. Työkompassi2- projektin vetäjä tuki ajatustani opinnäytetyön kirjoittamisesta valitusta aiheesta tulella opinnäytetyöni toimeksiantajaksi.

Maahanmuuttajien työllisyyttä tukevia palveluita Jyväskylässä ei ole aiemmin kartoitettu. Kartoituksen tulokset antavat tiedot projektien tämänhetkisestä

toiminnasta ja ne ovat käytettävissä maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien projektien kehittämiseen.

Esittelen opinnäytetyön alussa tutkimusprosessia, minkä jälkeen avaan maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä haasteita ja keinoja yhteiskuntaan sopeutumisessa. Maahanmuuttajien työllisyyttä tukeva hanketoiminta- kappaleessa esittelen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristö- keskuksen toimintaa, opinnäytetyön toimeksiantajan vetämän hankkeen sekä avaan tuetun työllistymisen- mallin, mikä on keskeinen toimintamuotoa työllisyyttä tukevassa hanketoiminnassa. Seuraavana esittelen tutkimustulokset, tutkimustulosten eettisyyden ja luotettavuuden ja lopuksi on pohdintaa sekä omia että tutkimustuloksiin pohjaavia maahanmuuttajien työllisyystilanteen kehittämisehdotuksia.

1.2 Tutkimuksen toteutus

1.2.1 Tutkimusote

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmänä on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä ja työn tutkimusmateriaali rakentuu maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien projektien edustajien haastatteluista. Laadullinen haastattelumenetelmä sopii menetelmäksi silloin, kun tutkimusjoukkona on tietoisesti valittu otos ja tutkittuja asioita ei voida yleistää. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tuoda esiin todellista elämää itsessään, jolloin tutkittava kohde, aineisto, kuvataan täten käsittelemättömänä, luonnollisessa tilassa olevana. Laadullisessa tutkimuksessa ihanteellisessa tilanteessa ihminen, tutkija, kerää ja käsittelee tiedon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 155.)

Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle ovat ominaisia sellaiset tutkimusvälineet, joiden kautta tutkittavan kohteen yksilölliset mielipiteet tulevat esiin. Kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä ovat esimerkiksi teemahaastattelut, ryhmähaastattelut sekä osallistuva havainnointi. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmä on hankala erottaa kvalitatiivisesta tutkimusmenetelmästä, sillä nämä tutkimusmenetelmät täydentävät

toisiaan. Näitä kahta menetelmää voidaan toteuttaa rinnakkain tai vuorotellen tutkimuksen eri vaiheissa, molemmissa menetelmissä voidaan mitata numeroita ja merkityksiä sekä mittaamisen vaihe on ominainen molemmissa menetelmissä. (Hirsjärvi, ym. 2005. 127 – 128, 155.)

1.2.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa, käsiteltävät teemat ovat etukäteen määritellyjä, jolloin tutkija on perehtynyt käsiteltävään aiheeseen. Kysymysten määrittely voidaan tehdä joko haastattelutilannetta edeltävästä tai haastattelutilanteesta käsin. Haastateltaville esitettävien kysymysten ei ole välttämätöntä olla kaikille samat. Haastattelutilanteessa tutkijalla on mahdollisuus olla joustava ja muuttuu tarvittaessa kysymyksiä, kysymysten paikkaa, kysymysten sanamuotoja. Teemahaastattelussa tutkitaan ihmisten tulkintoja asioista ja heidän asioilleen antamia merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

1.2.3 Tutkimusaineiston keruu ja käsittely

Tein esihaastattelun haastattelemalla opinnäytetyön toimeksiantajaa, Työkompassi2-projektin vetäjää. Muutin haastattelukysymyksiä esihaastattelun jälkeen poistaen kysymyksen koskien maahanmuuttajien työllisyystilanteen ajallista kehitystä, koska kysymys ei vastannut suoranaisesti opinnäytetyön tavoitteeseen. Esitin osan kysymyksistä haastattelurungosta poiketen, jos haastateltava oli vastauksessaan antanut vastauksen tulevaan kysymykseen. Tuomen ja Sarajärven (2009, 73) mukaan haastattelussa on mahdollista esittää kysymykset vapaavalintaisessa järjestyksessä.

Toimeksiantajani ohjeisti minua haastateltavien löytämisessä, sillä hän tuntee maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien palveluiden toimijat työnsä puolesta. Keräsin aineiston haastattelemalla edellä mainittuja asiantuntijoita puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä.

Valitsin puolistrukturoidun haastattelumenetelmän aineiston keruuta varten, koska työn tavoitteena on kartoittaa asiantuntijoiden mielipiteitä sekä ajatuksia maahanmuuttajien työllisyyttä koskien sekä kerätä tietoa heidän edustamien tahojen toiminnasta. Loin hanketoimijoille eri kysymysrunгон kuin työ- ja elinkeino-toimiston, elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen ja Jyväskylän työllisyyspalveluiden edustajille tavoitteenani saada laaja-alainen kuva palveluista. Palveluiden keskinäiset eroavaisuudet hanketoimijoiden ja muiden haastateltavien välillä asettivat tarpeen laatia hanketoimijoille omat ja muille haastateltaville omat kysymysrungot.

Lähestyin asiantuntijoita sähköpostitse. Sähköpostissa tiedustelin mahdollisuutta haastatteluun sekä nauhurin käyttöön haastattelun tallentamiseksi. Jokainen lähestymäni asiantuntija oli halukas osallistumaan tutkimushaastatteluun. Tavoitteenani oli haastatella jokaista palvelun edustajaa henkilökohtaisesti kasvotusten. Kahdeksan edustajaa antoi myöntävän vastauksen kasvotusten tapahtuvaan haastattelutilanteeseen. Yhden edustajan haastattelu suoritettiin sähköpostin välityksellä. Aineisto koostui yhdeksän asiantuntijan haastatteluista. Keräsin aineiston toukokuussa 2012.

Lähetin sähköpostitse haastateltaville haastattelurungon antaakseni etukäteiskäsityksen haastattelun rakenteesta sekä mahdollisuuden valmistautua haastatteluun varten. Tuomen ja Sarajärven (2009, 73) mukaan haastattelussa on mahdollisuus saada enemmän tietoa tutkittavasta asiasta antamalla haastateltaville aikaa tutustua haastattelukysymyksiin etukäteen. Yhden edustajan haastattelu suoritettiin kirjallisena sähköpostin välityksellä. Lähetin hänelle haastattelukysymykset joihin hän vastasi kirjallisesti.

Sovin jokaisen edustajan kanssa haastattelun ajankohdasta. Haastattelut suoritettiin edustajien työpaikoilla mahdollisimman häiriöttömässä tilassa ja haastattelutilanteessa käytin nauhuria.

1.2.4 Aineiston analyysi

Litteroin nauhoitetut haastattelut tekstimuotoon Word Office - tekstinkäsittelyohjelmalla. Purettua tekstiä kertyi riviväli 1,15:llä ja fonttikoko 11:llä 60 sivua. Koodasin aineiston jatkokäsittelyn helpottamiseksi.

Sisällönanalyysissä etsin vastaukset tutkimuskysymyksiin:

- Mitä maahanmuuttajien työllisyyttä tukevia palvelimia ja palveluita Jyväskylässä on olemassa?
- Mitä kehitettävää näissä palveluissa on?
- Mitä näistä palveluista puuttuu?

Analysoin aineiston aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Tuomen ja Sarajärven (2009, 108 - 109) mukaan Hubermanin ja Milesin (1994) esittämän näkemyksen mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä työprosessi jaetaan kolmeen vaiheeseen: pelkistämiseen, ryhmittelyyn ja teoreettisten käsitteiden luomiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tässä työssä olen soveltanut käytäntöön pelkistämistä ja ryhmittelyä.

Kävin aineiston läpi merkitsemällä korostusvärillä tekstin, mikä vastaa tutkimuskysymyksiin. Haastattelumateriaalia tuli paljon ja minun oli hankalaa jättää pois tutkimuksesta asioita, koska koko haastattelumateriaali vaikutti olevan tutkimuksen kannalta merkittävä.

Esittelen haastattelutulokset teemojen mukaan, jotka löysin lukemalla kriittisesti haastattelumateriaalia. Tuomen & Sarajärven (2009, 13) mukaan ” teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan.” Teemoittelun tarkoituksena on etsiä näkemyksiä, jotka liittyvät tiettyihin teemoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Tässä työssä tutkin haastattelumateriaalia edellä mainittujen tutkimuskysymysten valossa, minkä jälkeen jaottelin tutkimuskysymyksiin vastaavat tekstit alaotsikoihin, joista tulosten esittely tässä työssä koostuu.

Tutkimusta työstäessäni olen laajentanut tietämystäni maahanmuuttajien sekä kantaväestön työllisyyttä käsittelevistä kysymyksistä. En ollut aiemmin syventynyt työllisyyttä käsitteleviin aiheisiin ja tämän vuoksi koin perehtymisen uuteen teemaan haasteellisena. Opinnäytetyötä laatiessani teorian kartoittaminen oli hidasta

omaksuessani aiheeseen liittyviä käsitteitä ja sisäistäessäni työttömyyden syy-seuraus- suhteita. Opinnäytetyönteon aikataulu oli kuitenkin riittävä perehtyäkseni aiheeseen ja kirjallisuuteen.

Haastattelukysymykset olivat laaja-alaisia, mutta tutkimusta kirjoittaessani ja tuloksia analysoidessani pohdin, että olisin voinut laatia hieman eri kysymyksiä kuin olin alkuperäiseen haastattelurunkoon koostanut. Kysymysrunko olisi voinut olla jäsentyneempi ja strukturoidumpi ja haastattelukysymykset olisi voitu laatia siten, että haastattelumateriaali olisi antanut vastaukset välittömästi tutkimuskysymyksiin. Haastattelurunko käsitti joitakin kysymyksiä, joiden vastausmateriaalia en hyödyntänyt tässä työssä, sillä tuloksia analysoidessani havaitsin, että osa kysymyksistä ei palvele opinnäytetyön tarkoitusta. Opinnäytetyön laatimisen puutteista huolimatta, esittelen tarkoituksenmukaisesti maahanmuuttajien työllisyyttä tukevat palvelut, palveluiden kehittämissiot sekä haastateltavien laaja-alaista pohdintaa maahanmuuttajien työllisyystilanteesta.

2 MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖLLISTYMINEN

Maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla on haasteellinen sekä Suomessa että muissa maissa. Suomessa maahanmuuttajien työttömyysprosentti on kolminkertainen valtaväestöön nähden. (Arajärvi 2008, 19.) Tilastokeskuksen tietojen mukaan Jyväskylässä koko väestön työllisyysaste oli 62,1 % ja ulkomaan kansalaisten 38,6 % vuonna 2010. Aste on laskettu 15 - 64-vuotiaiden työllisten osuutena samanikäisestä väestöstä. (Tilastokeskus.). Jyväskylän työttömyysaste vuonna 2012 oli 12,2 %. ja työttömiä 7943 henkeä. (Jyväskylä pähkinänkuoressa).

Ikäihmisten määrä on jo ylittänyt nuorten määrän ja lähivuosina työikäisten määrä kääntyy jyrkkään laskuun. Suomessa väestön ikääntyminen ja sen myötä työvoiman eläkkeelle jääminen muuttavat työmarkkinoiden rakennetta. Työvoiman eläkkeelle

siirtyminen on nopeampaa kuin uusien työntekijöiden tuleminen työmarkkinoille, minkä seurauksena maahanmuuttajilla tulee todennäköisesti olemaan nykyistä paremmat edellytykset työllistyä. Maahanmuuttoa onkin esitetty osaratkaisuna kasvavaan työvoimatarpeeseen, mutta sillä ei kyetä kuitenkaan kokonaan ratkaisemaan tulevaa työvoimapulaa. (Arajärvi 2008, 24–25.)

On arvioitu, että Suomeen tarvitaan vuoteen 2020 mennessä jopa 2 miljoonaa maahanmuuttajaa, jotta nykyinen työvoima säilyisi (Pennanen 2008). Suomen väkiluvusta noin 4 prosenttia on vieraskielisiä (noin 200 000 henkeä) ja ennusteiden mukaan Suomessa on vuonna 2020 noin 330 000 ja vuonna 2030 noin 500 000 vieraskielistä (Eurooppa 2020 - strategia 2012, 31–32). Näiden tietojen valossa koen maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien palveluiden kartoittamista ajankohtaisena.

Maahanmuuttajat on heterogeeninen ryhmä. Yhtäältä on henkilöitä, joilla on tutkinto ja jotka ovat hyvin koulutettuja ja toisaalta on luku- ja kirjoitustaidottomia, jotka puhuvat ainoastaan äidinkieltään. (Korhonen & Mäkinen 2011, 6.)

Maahanmuuttajien työllistymisen parantamiseksi on tiedettävä millaisia töitä tarvitaan, jotta maahanmuuttajalle voidaan välittää realistinen käsitys työmarkkinatilanteesta (Pohjois-Savossa olevien maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen viranomaiskeinoin, 2010).

Maahanmuuttajien työllistymisen esteitä on esitetty eri tutkijoiden toimesta. Esityksissä työllistymisen esteet on jaoteltu käyttämällä pitkälti samoja jakoperusteita. Opinnäytetyöhöni olen valinnut Maahanmuuttajien työllistymisen esteet - seminaariesityksessä (2011) käytettyä jakoa, koska se vaikutti mielestäni selkeältä. Lisäksi täydennän esitystä viittaamalla muun muassa Arajärven (2008) selvitykseen.

Selvityksen (Maahanmuuttajien työllistymisen esteet 2011) mukaan yleisesti työllistymisen esteet voidaan jakaa maahanmuuttaja- työnhakijan ominaisuuksiin, työnantajien vaikutuksiin sekä yhteiskunnan rakenteisiin liittyviin esteisiin. Seuraavassa käsittelen näitä esteitä erikseen kutakin oman otsikon alla. Lopussa esittelen maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä tekijöitä eri tutkimusten valossa.

2.1 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet

Maahanmuuttaja- työnhakijan ominaisuuksiin liittyvät työllistymisen esteet

Korhosen ja Mäkisen (2011) haastattelututkimuksessa tavoitteena on ollut kartoittaa maassa olevien maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä viranomaistoimenpiteitä ja työkäytänteistä Pohjois- Savossa. Haastattelututkimuksessa esitellään niitä haasteita, jotka hidastavat maahanmuuttajien työllistymistä. Haastattelututkimuksen mukaan henkilökohtaisia työllistymisen esteitä ovat muun muassa riittämätön suomalaisen kulttuurin tunteminen, turhautuminen työnhakuun sekä oma tai perheenjäsenen sairaus tai vamma. (Korhonen & Mäkinen 2011, 4, 12 – 16.)

Maahanmuuttajien työllistymisen esteitä ovat lukuisien joukosta konkreettisten työssä vaadittavien tietojen ja taitojen puuttuminen, heikko kielitaito ja suomalaisen työelämän käytänteiden riittämätön tuntemus. Haasteena on lisäksi työllisyyttä tukevien viranomaistahojen paikantaminen. (Korhonen & Mäkinen, 12 – 16.)

Työnantajien ja työyhteisön luomat haasteet

Työnantajien haasteita maahanmuuttajien työllistämisessä ovat ennakkoluulot työnhakijoiden osaamista kohtaan sekä puutteellinen tieto vieraista kulttuureista. Työnantajalla saattaa olla riittämättömästi tietämystä työvoimapolitiittisista tukikeinoista eikä työnantajalla usein ole resursseja kouluttaa uutta työntekijää, jos hänellä ei ole riittävästi osaamista siihen. (Korhonen & Mäkinen 2011, 16 – 18.) Pohjois-Savon ELY- keskuksen selvityksen (2010) mukaan maahanmuuttajien heikkoon työllistymiseen vaikuttaa työn tarpeen ja tarjonnan riittämätön kohtaaminen.

Saumattoman monikulttuurisen työskentelyn tueksi työnantajille ja työntekijöille voidaan järjestää monikulttuurista työnohjausta ja työpaikkaohjausta (Maahanmuuttajien työllistymisen esteet 2011). Monikulttuurisessa työnohjauksessa pyritään ohjaamaan maahanmuuttajaa paremmin työhön ja työpaikkaan sitoutumisessa, auttamaan työnantajaa näkemään monikulttuurisen työyhteisön edut sekä lisäämään tietämystä ja vähentämään ennakkoluuloja maahanmuuttajia kohtaan. (Monikulttuuristen työyhteisöjen työnohjaus n.d.)

Yhteiskunnan asettamat haasteet

Pohjois-Savon ELY- keskuksen laadullisen haastattelututkimuksen (2010) mukaan erityisesti pakolaistaustan omaavilla maahanmuuttajilla, on epävaka asema työmarkkinoilla ja vähäisestä työkokemuksesta johtuvat riittämättömät suhteet työpaikan saamiseksi. Tutkimuksesta käy ilmi, että maahanmuuttajien työllistyminen työpaikkoihin, mitkä eivät vastaa heidän koulututustaan, on yksi ongelmallinen tekijä työllistymisessä. Tutkimuksen mukaan on tärkeää tunnistaa tarvittavan osaamisen tarve, jotta työvoiman mahdollisuudet voidaan ottaa mahdollisimman tehokkaasti käyttöön. Haasteena ovat kotouttamis- ja koulutuspolkujen tavoitteellinen rakentaminen. (Pohjois-Savon ELY- keskus 2010.)

Työ- ja elinkeinotoimistot ovat vastuussa maahanmuuttajien työvoimapalveluista ja ne tekevät yhteistyötä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kanssa. Työ- ja elinkeinotoimisto on vastuussa kotoutumista edistävien toimien, kuten työvoimapalvelujen ja kielen opetuksen, järjestämisestä maahanmuuttajalle. (Arajärvi 2005, 63.)

Kannustinloukut, epäkohdat kotouttamisjärjestelmässä, kielijärjestelmän ja koulutusjärjestelmän riittämättömyys ovat yhteiskunnan rakenteisiin liittyviä haasteita (Maahanmuuttajien työllistymisen esteet 2011, 4). Maahanmuuttajien haasteena on työllisyyttä tukevien viranomaistahojen paikantaminen (Korhonen & Mäkinen 2011, 19).

Maahanmuuttajien työllistymisen esteitä kartoittaneen selvityksen (2011) mukaan maahanmuuttajien työllisyyteen vaikuttaa suuresti työvoiman kysyntä, joka riippuu useista tekijöistä, kuten kunnallisesta ja globaalista talouskehityksestä (Maahanmuuttajien työllistymisen esteet 2011, 5).

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät asiat

Maahanmuuttajien työllisyyttä edistää koulutus, työllistymisessä vaadittavat sosiaaliset suhteet sekä oikein suunnatut työvoimapolitiittiset toimenpiteet (Maahanmuuttajien työllistymisen esteet 2011, 5). Tiivistä

viranomaisverkostoyhteistyötä, joka tukee sekä työnhakijaa että työnantajaa työnhakuprosessissa ja työelämässä, on ehdotettu merkittäväksi tekijäksi maahanmuuttajan työllistymisen tukemisessa (Pohjois- Savon ELY- keskus 2010).

Työvoimatoimiston selvityksen (2008, 15) mukaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien merkittävimmät työllistymistä edistävät asiat ovat suomen kielen ja kulttuurin tuntemus. Työnantajat pitivät toimialatuntemusta ja työhistorian laatua merkittävämpänä kuin työhistorian pituutta (Mts. 15).

Maahanmuuttajien vahvuuksia työmarkkinoilla tärkeimpinä mainittiin työmotivaatio, kielitaito, hyvä ammattiosaaminen, työkokemus, ahkeruus ja luotettuus sekä erilaisuuden ja uuden kulttuurin tuominen työyhteisöön (Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoille - työnantajien näkemyksiä, 2009, 16).

Työvalmennuksen soveltaminen saattaa vähentää työnhakijan ja työnantajan välisiä väärinymmärryksiä. Työvalmentaja voi toimia työnantajan apuna hänen työnantajan etsiessä osaavia työntekijöitä, jolloin huomio kiinnittyy maahanmuuttajan ammatilliseen osaamiseen kulttuurisen taustan sijaan. Näin toimimalla voidaan vaikuttaa asenteisiin ja vähentää monikulttuurisuuden pelkoa työyhteisössä. (Korhonen & Mäkinen 2011, 9.)

Asenteet maahanmuuttajien palkkaamisessa

Mikä on suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajaan? Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) tutkimuksen (2012) mukaan suomalaiset suhtautuvat maahanmuuttajiin suvaitsevammin kuin aikaisemmin ja suomalaisten osittain torjuvat asenteet ovat lieventyneet (Haavisto 2012, 2). Taloussanomien mukaan työvoiman lisääntyvästä tarpeesta huolimatta maahanmuuttajiin kohdistuvat negatiiviset asenteet ovat vahvoja: ”Kun kovat ajat tulevat, he (maahanmuuttajat) joutuvat ensimmäisenä ulos ja pääsevät tilanteen parantuessa viimeisinä sisään”, sanoo hallitusneuvos Olli Sorainen työ- ja elinkeinoministeriöstä. (Kervinen 2011).

Arajärven mukaan monikulttuurisuus tuo positiivisuutta työyhteisöön rikastuttamalla sitä tiedollisesti ja taidollisesti (Arajärvi 2008, 102). Ministeri Tarja Filatovin mukaan työnantajien on oltava valmiita joustamaan ja sietämään erilaisuutta rekrytoituaan uusia maahanmuuttaja- työntekijöitä. Ministeri Filatov kehottaa työnantajia keskittymään maahanmuuttajien suomenkielen osaamisen sijaan heidän muuhun osaamiseensa, jota työpaikalla tarvitaan. Suomen kielen oppiminen sekä suomalaisen kulttuurin tuntemus tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten suomalaisten kanssa ja edullinen tilaisuus kehittää näitä taitoja on työssä. Ministeri Filatov toteaa maahanmuuttajiin kohdistuvat odotukset ja vaatimukset ovat kohtuuttomia, jos heiltä odotetaan täydellistä suomenkielen hallintaa ja suomalaisen kulttuurin tuntemusta. (Filatov 2003.) Arajärven mukaan maahanmuuttajalta ei voida vaatia omaa äidinkieltä vastaavaa suomen kielen osaamista (Arajärvi 2008, 86).

Syyt, jotka johtavat työnantajan ratkaisuun olla palkkaamatta maahanmuuttajatyönhakija ovat usein asenteet ja tiedon puute. Arajärven mukaan työnantajaa voivat estää monet syyt olla palkkaamatta maahanmuuttajaa, kuten työnantajan pelko siitä, että maahanmuuttaja ei sopeudu työyhteisöön, epävarmuus asiakkaiden suhtautumisesta maahanmuuttajaan tai työnantajan suhteettomat vaatimukset maahanmuuttajan kielitaidon suhteen. Arajärvi kehottaa työviranomaisia ja muita maahanmuuttajia työssään kohtaavia viranomaisia tekemään yhteistyötä työnantajien kanssa ja valistaa heitä maahanmuuttajien työllistämiseen liittyvistä vaatimuksista. Arajärven mukaan maahanmuuttaja-

työntekijälle on tarjottava usein enemmän ohjausta kuin kantaväestön suomalaiselle ja koulutusta on tarvittaessa annettava sekä henkilökunnalle että esimiehille. (Arajärvi 2008, 102.)

2.2 Työhön ja yhteiskuntaan sitoutuminen

Arajärven mukaan pääosa maahanmuuttajista on työikäisiä, työkykyisiä ja motivoituneita työskentelemään työelämässä. Arajärven mielestä maahanmuuttajien käyttämät palvelut tulisi olla samat kuin kantaväestöllekin tarkoitetut palvelut, siinä vaiheessa Suomessa asumista kun maahanmuuttaja kykenee niitä käyttämään. Tarvittaessa maahanmuuttajille tulee kuitenkin olla tarjolla lisätukea ja neuvontaa. Arajärvi korostaa kuntien ja viranomaisten välisen yhteistyön merkitystä maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Kunnilla on vastuu sosiaali- ja terveyspalveluista, opetustyöstä sekä asuntotoimista, mitkä ovat maahanmuuttajilla keskeiset kotoutumisessa ja työllistymisessä ja kuntien tulisikin tehostaa yhteistyötä sekä työviranomaisten että eri hallintokuntien kanssa. (Arajärvi 2008, 19, 89 – 101.)

Arajärven mukaan suomeen tulevalta maahanmuuttajalta puuttuu usein suomen kielen osaaminen sekä vaadittava ammattitaito ja näitä taitoja tulisi saada kehittää mahdollisimman tehokkaasti maahanmuuttajan motivaation ylläpitämiseksi. (Mts. 94).

Kotoutumissuunnitelma ja kotoutumiskoulutus

Kotoutumiskoulutuksella on tarkoitus parantaa maahanmuuttajan työllistymistä ja sitä annetaan joko työvoimapolitiittisena koulutuksena sekä omaehtoisena koulutuksena. Kotoutumissuunnitelma on voimassa kolme vuotta, mutta sitä voidaan perustellusta syystä myös jatkaa ja siihen voidaan sisällyttää työllistymistä edistäviä toimia, kuten työllisyystoimenpiteitä. (Arajärvi 2008, 64.)

Kotoutumissuunnitelma on maahanmuuttajan yksilöllinen suunnitelma niistä toimenpiteistä ja palveluista, joiden tarkoituksena on tukea maahanmuuttajan mahdollisuuksia hankkia riittävä suomen tai ruotsin kielen taito sekä muita yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä edistää hänen mahdollisuuksiaan osallistua yhdenvertaisena jäsenenä yhteiskunnan toimintaan. (11§1386/2010.)

Maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, jos hän on työtön ja rekisteröitynyt työttömäksi työnhakijaksi tai jos hän saa toimeentulotukea. (11§315/2010).

Kotoutumiskoulutuksessa painotetaan suomenkielen, kulttuurin ja työperiaatteiden sisäistämistä. Opetuksessa maahanmuuttajan odotetaan saavuttavan sellainen kielitaito, jolla hän selviytyy jokapäiväisessä elämässä sekä työelämässä. Kotoutumiskoulutukseen on laadittu opetussuunnitelmia, mitkä yhtenäistävät opetusta ja vähentävät valtakunnallisia eroavaisuuksia. (Arajärvi 2008, 66.)

Koulutuksen tunnustaminen

Maahanmuuttajan koulutuksen tunnustaminen saattaa olla monimutkainen ja pitkä prosessi. Oleellisena tekijänä on maa, missä maahanmuuttaja on tutkinnon suorittanut ja vastaako suoritettu tutkinto Suomessa suoritettavan tutkinnon vaatimuksia. Maahanmuuttajien nopea työllistyminen heidän edellytyksiään vastaaviin töihin on tärkeää. Arajärven mukaan maahanmuuttajien nopea ja tehokas työllistyminen korreloi kotoutumisen ja yhteiskunnan toimintaan pääsemisen kanssa. Yhteiskunta tulisi säästämään varoja ja maahanmuuttajiin kohdistuva rasismi todennäköisesti vähenisi, jos maahanmuuttajat työllistyisivät lyhyellä aikataululla. (Mts. 94, 113).

Ammattipätevyyden tunnustaminen on välttämätöntä, jos maahanmuuttaja on suorittanut tutkinnon ulkomailla. Maahanmuuttajalta edellytetään tutkinnon tunnustamista, jotta hän voi toimia julkishallinnon virassa tai tehtävässä. (Mts. 74 – 75.) Ammattipätevyyden tunnustamisen lain mukaan ulkomailla suoritettu tutkinto antaa saman pätevyyden kuin vastaavan tason ja alan Suomessa suoritettu tutkinto (L 30.11.2007/1093).

Kieliopetus

Suomen ja ruotsin kielen oppimisen tavoitteena maahanmuuttajalle on arkielämässä selviytyminen, kouluttautuminen ja työelämässä selviytyminen. Työtä hakiessa kielitutkinnon osoittamisella on suuri merkitys. (Arajärvi 2008, 22, 98.)

Kieliopintojen osalta kehittämisen pääsuuntana tulee olla ammatillisen osaamisen kehittämisen entistä tiukempi yhteen nivominen kielitaidon kehittämisen kanssa (Pohjois- Savon ELY- keskus 2010). Haasteena on kielenopetuksen suuntaaminen oikeille maahanmuuttajien kohderyhmille (Korhonen & Mäkinen 2011, 19).

Peruskoulu ja kymppiluokka

Ensimmäisen polven maahanmuuttajien työllistyminen on osoittautunut haasteelliseksi. Näistä maahanmuuttajista suuri osa ei jatka opintoja ammatillisiin opintoihin saatuaan perustutkinnon päätökseen. Maahanmuuttajanuorten koulutukseen tulisi panostaa syrjäytymisriskin vähentämiseksi ja työllisyysnäkömien parantamiseksi. (Tilastotietokeskus 2012.)

Kymppiluokka antaa maahanmuuttajille mahdollisuuden parantaa entisestään suomenkielen osaamistaan ja pysyä kiinni opinnoissa, jos jatko-opiskelupaikkaa ei ole vielä auennut (Arajärvi 2008, 96). Jyväskylän ammattiopiston Oksa- koulutuksessa on mahdollisuus korottaa peruskouluarvosanojaan tai saattaa peruskouluopinnot loppuun (JAO, Jyväskylän ammattiopisto).

Ammatillinen perusopetus

Maahanmuuttajanuorilla on keskimääräistä vaikeampi päästä opiskelemaan ammatillisen perusopetuksen piiriin, sillä tultuaan Suomeen teini-ikäisinä, he eivät ehdi suorittaa peruskoulua loppuun ennen oppivelvollisuuden päättymistä.

Maahanmuuttajanuorilla ei monesti ole ammatillisen perusopetuksen vaatimia taitoja. Perusopetusta voidaan jatkaa oppivelvollisuuden päätyttyä, mutta kunnat eivät usein suhtaudu asiaan suopeasti valtion tuen vähenemisen vuoksi. Hakijan kielitaito on merkittävässä asemassa pyrkiessä ammatilliseen perusopetukseen, sillä kielitaidon ollessa riittämätön, hakijalta voidaan evätä pääsy opetukseen. (Arajärvi 2008, 50, 97).

Oppisopimuskoulutus on usein maahanmuuttajalle paras ammatillisen perusopetuksen muoto, sillä siinä on mahdollista yksilöllistää opetusta yhdistämällä joustavasti sekä teoria- että käytännön opetusta. Lisäksi kielen opetuksen tukemista on vaivattomampaa soveltaa oppisopimuskoulutuksessa kuin muunlaisessa ammatillisen perusopetuksen muodossa. Oppisopimuskoulutus on yhteiskunnalle monimuoto - opintoja kalliimpi koulutusmuoto, mutta oppisopimuksen myötä maahanmuuttaja työllistyy paremmin. (Arajärvi 2008, 50.)

Sekä kantasuomalaisilla että maahanmuuttajilla, on mahdollisuus suorittaa peruskoulu tai lukio aikuislukiossa, lukiossa tai kansanopistossa. Suuri osa maahanmuuttajista suorittaa aikuislukiossa usein ainoastaan suomi toisena kielenä – opintoja tai suomenkielen opintoja, mitkä on liitetty muuhun opintokokonaisuuteen. Suurella osalla kotoutustuen piiriin kuuluvista maahanmuuttajista, on oikeus saada työvoimapolitiittisen koulutuksen rajalliset etuudet, minkä vuoksi maahanmuuttajilla on kasvanut kiinnostus lukion suorittamiseen. (Arajärvi 2008, 54).

Ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opinnot

Ammattikorkeakouluopinnot edellyttävät hakijoilta hyvää suomen- tai ruotsikielen osaamista, sillä muilla kielillä, kuten englannin kielellä suoritettuna, työllistymismahdollisuudet saattavat jäädä heikommiksi kuin suomenkielellä suoritettussa tutkinnossa. (Arajärvi 2008, 52).

Kannustinloukut

Työelämän ulkopuolinen sosiaalietuuksien pitkäaikainen siirto saattaa aiheuttaa maahanmuuttajan motivaation laskua pyrkiä työelämään. Ongelmallisena maahanmuuttajien työllistymisessä Arajärvi pitää tilannetta, missä henkilön sama sosiaaliturvan määrä ylittää hänelle maksettavan palkkamäärän. Arajärven mukaan palkan tulisi olla sosiaalietuuksia suurempi. (Mts. 110)

Kannustinloukut kuvaavat tilanteita, jossa henkilön nettotulot eivät kasva merkittävästi tulonsiirtoja suuremmiksi palkkatyötä lisäämällä. Henkilön ollessa pienipalkkaisessa työssä saattaa hän vältellä siirtymistä parempipalkkaiseen työhön verotuksen kiristymisen pelossa. Henkilö saattaa lisäksi joutua tilanteeseen, jossa päätöksistä aiheutuu niin sanottu tulonsiirtojen huojunta, mikä tarkoittaa lyhyistä työnjaksoista aiheutuvien tulonsiirtojen palautusten ja takaisinmaksun kierrettä, mikä luo epävakaan tulotason. (Mts. 110)

Yleisimpiä kannustinloukkuja ovat tuloloukku eli köyhyysloukku ja työttömyysloukku. Tuloloukussa henkilön bruttotulojen kasvaessa nettotulot eivät kasva työn tekemisestä huolimatta, sillä hänelle maksettava sosiaaliturvan määrä estää kasvun. Kun ansiotulojen noususta johtuva tulonsiirtojen määrä vähenee tai loppuu kokonaan, työtön henkilö saattaa tarkoituksellisesti pysyä työttömänä, sillä hänen tulonsa ovat täten suuremmat kuin hänen ollessa matalapalkkaisessa työssä. (Mts. 110).

Työttömyysloukussa palkkatulot ja sosiaalietuuksien siirrot ovat lähellä toisiaan, jolloin työn vastaanottaminen saattaa olla kannattamatonta. Työttömyysloukku tarkoittaa tilannetta, jossa työttömän henkilön bruttotulot eivät mainittavasti kasva hänen mennessään työelämään, koska hänen sosiaalietunsa loppuvat. (Mts. 110)

Kannustinloukkujen välttäminen merkitsee työnteen kannustavuutta siten, että työstä tai lisäansioiden hankkimisesta saatava toimeentulo on parempi kuin sosiaaliturvasta saatava toimeentulo. Sen tulee myös taata ennustettavuutta elämään. Kannustavuus ei sinänsä

kyseenalaista väestön sosiaalisten ja terveydellisten olojen parantamista, vaan se pyrkii parantamaan sosiaaliturvan saajan omaa aktiivisuutta. (Mts. 110.)

On tärkeää, ettei maahanmuuttajalle tule pitkiä työttömyysjaksoja, jotta hänen motivaationsa työllistymiseen ei laske. Maahanmuuttajan työllistymismahdollisuudet paranevat hänen oltuaan työelämässä jo lyhyenkin ajan, jona hän voi luoda verkostoja, joiden turvin hänen on tulevaisuudessa mahdollisesti vaivattomampi työllistyä. Työssä ollessaan maahanmuuttajan motivaatio ei todennäköisesti laske ja hän pysyy myönteisenä. Maahanmuuttajan työllistyessä kannustinloukkujen uhka mahdollisesti myös vähenee. (Mts. 92).

2.3 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet

Työ- ja elinkeinohallinto pyrkii vähentämään työttömien työnhakijoiden passiivista työttömyysturvan varassa elämistä tehostamalla henkilöiden työssäolovalmiuksia aktiivisten työvoimapolitiittisin toimenpitein. Työvoimapolitiittisia toimenpiteitä soveltamalla on mahdollista vähentää alueellisia työttömyyseroja. Työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ovat palkkatuki, työelämävalmennus, työvoimakoulutus, kuntouttava työtoiminta sekä vuorotteluvapaa. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet – taulukossa (Liite 2) esittelen välityömarkkinoiden palvelut.

3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISYYTTÄ TUKEVA HANKETOIMINTA SUOMESSA

Maahanmuuttajien työllisyyttä tukevan hanketoiminnan selvitystutkimuksia ei ole tehty paljon. Uusikylän (2010) selvityksessä, jossa tavoitteena on kehittää ja tuottaa

Itä-Suomen valmiuksia vastaanottaa maahanmuuttajia kuntalaisina, esitellään haastattelujen tulokset, joita varten on haastateltu maahanmuuttajia sekä paikallisia viranomaisia. Tutkimuksen kyselyyn vastanneiden maahanmuuttajien mukaan hankeprojektitoiminnalle on kysyntää, sillä hanketyötoiminnan työntekijöiden joustava aikataulu ja saavutettavuus tekevät kolmannen sektorin toimijoista tärkeitä toimijoita maahanmuuttajien työllisyyden tukemisessa (Uusikylä 2010, 21). Uusikylän (2010, 48) selvityksen kyselyyn vastannut maahanmuuttajan mukaan ”hankkeita pidetään viranomaispalveluita joustavampana toimintamuotona, sillä ne pystyvät neuvomaan maahanmuuttajia intensiivisemmin ja joustavammin kuin TE - toimistot, joilla samanaikaisesti myös vahva viranomaisvalvojan rooli.”

3.1 Keski-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus)

Keski- Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus) vastaa maahanmuutosta, maahanmuuttajien kotouttamisesta ja työllistymisestä yhdessä Pirkanmaan ELY- keskuksen kanssa. Keski- Suomen ELY- keskuksen tehtävät koostuvat entisen Keski-Suomen työ- ja elinkeino- keskuksen, Keski- Suomen tiepiirin ja Keski-Suomen ympäristökeskuksen tehtävistä. Keski-Suomen ELY- keskuksessa hoidetaan lisäksi entisen Länsi- Suomen läänihallituksen liikenne – ja sivistysosaston tehtäviä. (ELY- keskus, Tehtävät ja toiminta).

Useat maahanmuuttajien kotouttamiseen ja hyvien etnisten suhteiden parantamiseen liittyvät tehtävät ovat ELY- keskuksen vastuulla. Keskeisiä tehtäviä ovat muun muassa kotouttamisen alueellinen kehittäminen, kuntien tukeminen ja neuvonta kotoutumisen edistämässä ja työ- ja elinkeinotoimistojen ohjaus, neuvonta ja tukeminen ja seuranta. (ELY- keskus, Pirkanmaan ELY- keskus).

Keski- Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman (2010), jonka yhtenä osallistuvista tahoista oli Keski-Suomen ELY- keskus, kehittämisalueena olivat maahanmuuttajien työllistyminen ja heidän osallisuutensa hyödyntäminen sekä maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen. Ohjelman mukaan on pyritty käynnistämään

maahanmuuttajia aktivoivia ja nykyajan vaatimuksiin vastaavia työllistymishankkeita. (ELY- keskus, Keski- Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2010.)

Opinnäytetyössä esitellyt projektit ovat ELY- keskuksen osarahoittamia.

3.2 Työkompassi2- projekti

Asiakastyön valinnaisessa harjoittelussa Työkompassi2- projektissa löysin ajankohtaisen sekä itseäni kiinnostavan aiheen opinnäytetyöksi. Työkompassi2- projektin tavoitteena on henkilökohtaisella tuella auttaa pitkäaikaistyöttömiä sekä vaikeasti työllistyviä maahanmuuttajia työllistymisessä. Työkompassi2- projektin vetäjä innostui ja tuli tämän tutkimustyön toimeksiantajaksi. Vastaavaa tutkimusta maahanmuuttajien työllisyyttä tukevista projekteista ja palveluista Jyväskylän alueella ei ole aiemmin tehty.

Työkompassi2- projektissa sovelletaan tuetun työllistämisen mallia maahanmuuttaja - asiakkaille. Projekti on suunnattu motivoituneille pitkäaikaistyöttömille tai vaikeasti työllistyvillä maahanmuuttajille, jotka kokevat olevansa erityisavun tarpeessa työllistyäkseen. Asiakassuhde voidaan solmia kotimaassaan koulutuksen saaneiden maahanmuuttajien kanssa, jotka tarvitsevat tukea koulutuksen päivittämisessä. Projekti ottaa vastaan myös maahanmuuttajanuoria, jotka ovat valmistumassa ammattiin ja tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta ensimmäisen työpaikan etsimisessä.

Työvalmentaja tukee asiakasta työpaikkaan tai koulutukseen hakeutumisessa, työhakemuksen ja ansioluettelon laatimisessa, työhaastatteluun valmistautumisessa, työpaikkaan ja työtehtäviin tutustumisessa ja perehtymisessä ja, työpaikalla tarvittavan suomenkielen oppimisessa ja työsopimuksen tekemisessä. (Työkompassi, Keski- Suomen yhteisöjen tuki ry 2011).

Työkompassi2- projektin vetäjällä, Mikael Isomäellä on maahanmuuttajatausta, mikä on auttanut häntä samaistumaan asiakkaiden työnhakutilanteisiin, käytyään omakohtaisesti läpi työnhakuprosessin Suomessa. Projektin vetäjä on saanut

kokemuksensa tuetun työllistymisen mallista Majakka - Beacon projektin equal-hankkeessa. (Isomäki 2012.)

Työkompassi2- projektin työskentelyperiaatteena on toimia henkilökohtaisena tukena asiakkaan työllistymisessä. Työkompassi2- projektissa pyritään toteuttamaan tuetun työllistämisen mallia, jota sovellettiin Majakka – Beacon - projektissa vuosina 2002 – 2004 Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla, missä Isomäki oli yksi työntekijöistä.

Projektin vetäjä toimii Työkompassi2- projektissa yksin. Yksin työskennellessä projektin vetäjällä ei ole ollut riittäviä resursseja toteuttaa tuetun työllistämisen mallia yhtä kokonaisvaltaisesti kuin se seuraavassa esitellään. Projektin vetäjä toteuttaa toimintamallia resurssien puitteissa yhden miehen voimin.

3.3 Tuetun työllistymisen malli

Tuetun työllistymisen toimintamalli kehitettiin 1980- luvun taitteessa alun alkaen kehitysvammaisten asiakkaiden työllistymisen tukemiseksi. Myöhemmin toimintamallin asiakkaina on ollut muita vaikeasti työllistyviä kohderyhmiä, kuten mielenterveyskuntoutujat ja maahanmuuttajat. Toimintamallin historian aikana saadut tulokset Suomessa, muissa Pohjoismaissa sekä Yhdysvalloissa ovat olleet lupaavia, minkä vuoksi toimintamallia on ehdotettu liitettävän osaksi nykyistä työllistymistä tukevaa palvelujärjestelmää. (Härkäpää & Peltola 2005, 30- 31.)

Tuetun työllistymisen toimintamallissa työvalmentaja tukee asiakasta työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. Toimintamallissa työvalmentaja toimii henkilökohtaisena tukena asiakkaalle, joten asiakkaan tulee olla motivoitunut työsuhteeseen. Toimintamallin peruseriaatteisiin kuuluu, että asiakkaan tuen tarve sekä voimavarat työskennellä realisoituvat ”oikeissa” töissä, luonnollisessa työympäristössä työtehtävien parissa. Asiakkaan kykyjen ja taitojen sekä voimavarojen tunnistaminen ovat edellytyksinä sopivan työpaikan ja työtehtävien räätälöimiseksi. (Härkäpää & Peltola 2005, 30- 31.)

Tuetun työllistymisen toimintamallissa työvalmentajan tuki jatkuu tarvittaessa asiakkaan työllistymisen jälkeen tai niin pitkään kuin asiakkaan työnantaja tarvitsee tukea. Tavoitteena on, että asiakkaan työllistyttyä ja työsuhteen jatkuessa työpaikalta saadaan tarvittava tuki, jolloin työvalmentajan rooli vähenee, mutta häneen voidaan tarvittaessa ottaa yhteyttä, jos ongelmia syntyy. (Mts. 31.)

Tuetun työllistymisen mallissa työvalmentajan ensisijaisena tehtävänä on saada asiakas työllistymään avoimille työmarkkinoille työvoimapolitiittisten suojatyöpaikkojen sijasta. Työvalmentajan määrätietoisella avoimilla markkinoilla olevan työpaikan etsimisellä on saatu tutkimusten valossa parempia tuloksia kuin välityömarkkinoiden tarjoamien ratkaisujen hakemisella. Härköpää ja Peltola toteavat Beckerin ym. (2001) todenneen tutkimuksissaan, että työvalmentajan työnetsintään käyttämä aika korreloi asiakkaan työllistymistulosten kanssa. (Mts. 33.)

Tuetun työllistymisen laatuksiteerien mukaisia arvoja ovat muun muassa ihmisen tasa-arvoinen oikeus tehdä työtä kykyjensä mukaan, yksilönvapaus ja itsemääräämisoikeus sekä voimavarakeskeinen lähestymistapa. Asiakkaan kokonaisvaltainen osallistuminen prosessin kulkuun tukee tavoitteen, eli työllistymisen, saavuttamista. Asiakkaan saama tuki työnantajalta työssä tukemisen vaiheessa on tutkimusten mukaan riittämätön, vaikkakin tuen merkitys on suuri asiakkaan työhön sitoutumisen kannalta. (Brooke, Inge, Armstrong & Wehman 1997, 4, 10.)

3.4 Tuetun työllistymisen vaiheet

Esittelen seuraavaksi erityisesti maahanmuuttajille suunnatun tuetun työllistymisen - mallin, jossa pyritään vaikuttamaan maahanmuuttajan yleisesti kohtaamiin haasteisiin työnhaussa. Tuetun työllistymisen vaiheet on kuvattu kuviossa Maahanmuuttajan työvalmennuksen palvelumallin prosessikuvaus (Liite 3.). Tuetun työllistymisen mallin vaiheet Peltola (2005, 23- 39) on esitellyt artikkelissa, jonka

tiedot pohjautuvat Majakka- Beacon - projektissa työskennelleiden työvalmentajien ja työnetsijän arviointi haastatteluihin.

Tuetun työllistymisen mallin keskiössä ovat henkilökohtainen tuki, joustavuus, asiakkaan kiinnostuksen ja innostuksen ylläpitäminen sekä tuetun työllistymisen tuen tuloksena asiakkaan saavuttama kokemus oman elämänsä hallinnasta ja kyky toimia oman itsensä parhaaksi katsomallaan tavalla. Maahanmuuttajien työvalmennus jaetaan alkutyöskentelyyn ja työvalmennukseen. Alkutyöskentelyssä asiakkaan kanssa kartoitetaan hänen elämäntilanteensa ja sovitaan asiakkuudesta. Varsinainen työvalmennus käsittää suunnittelun, työnhaun, työssä tukemisen sekä tuen häivyttämisen. Alkukartoituksessa työvalmentaja kartoittaa asiakkaan toiveita ja tavoitteita työskentelyn suhteen sekä selvittää asiakkaalle palvelun toimintaperiaatteet, jotka sisältävät asiakkaan sitoutumisen työskentelyyn, oma-aloitteisuutta sekä motivaatiota. Alkukartoituksen tavoitteena on tuetun työllistymisen soveltuvuus asiakkaan tarpeisiin. Kartoituksen jälkeen työvalmentaja käy läpi asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen, hänen työhistoriansa sekä hänen tavoitteet työllistymisessä. Tämän vaiheen tavoitteena on selvittää asiakkaan vahvuuksia, voimavarojaan sekä niitä työllistymisen esteitä, joita asiakas on kohdannut työpaikkaa hakiessaan. Asiakas saatetaan myös ohjata suomenkielen testaukseen ja arviointiin, jos sille on tarvetta. (Mts. 23- 24.)

Keskustelun johdosta asiakas täyttää tarvittaessa työvalmentajan tuella alkutietolomakkeen, johon kirjataan asiakkaan sosiaalisen ja taloudellisen tilanteen perustiedot, asiakas ja työvalmentaja sopivat henkilökohtaisen ja yksilöllisen tuen asiakkuudesta, jonka päätteeksi he tekevät yhteistyösopimuksen. Yhteistyön tavoitteet sekä niiden saavuttamiseen tehtävät toimet kirjataan yhteistyösopimukseen. (Mts. 24.)

Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheessa tavoitteena on asiakkaan koulutusta ja työhistoriaa kartoittamalla suhteuttaa ne suomalaiseen yhteiskuntaan. Asiakkaan kanssa kartoitetaan, kehitetään ja mahdollistetaan työn haussa vaadittavia taitoja ja omaan työhön liittyvän osaamisen konkretisoiminen. (Mts. 25.)

Suomalaiseen työelämään tutustuminen tai tutustuttaminen on ensiarvoisen tärkeää asiakkaan työssä selviytymisen sekä työnantajan ja työntekijä välisen kommunikaation ja yhteisymmärryksen kannalta. Keskustelun kautta asiakkaalle selkenee, minkälaista työnteko suomalaisessa yhteiskunnassa on ja millaisia ammatteja ja niihin pääsemiseksi olevia kriteerejä on olemassa. Asiakasta ohjataan konkreettisen työnteon sisäistämiseksi selvittämään häntä kiinnostavien ammattialojen työsisältöjä ja toimialojen työtilannetta. (Mts. 25.)

Suunnitteluvaiheessa asiakasta tuetaan työelämään tutustumisessa työpaikkakäyntien järjestämisen muodossa. Asiakkaalle on suuri etu nähdä käytännössä, miten työtä tehdään ja sillä tavoin vahvistaa näkemystään tulevaisuuden työpaikkatavoitteesta. Työpaikkakäyntien kautta asiakas voi vahvistaa työllistymiseen liittyviä tavoitteita sekä työvalmentajan tehdessä yhteistyötä työpaikkakäynnin tarjoavan yrityksen kanssa, asiakasta tuetaan tällä tavoin mahdollisuudessa työllistyä yrityksessä tulevaisuudessa. (Mts. 25.)

Asiakkaan ammattiin pääsemistä edesauttavat toimenpiteet selvitetään työllistymissuunnitelmanteon vaiheessa. Asiakas ja työvalmentaja kartoittavat työllistymisen edellytyksinä olevat koulutusvaihtoehdot, kuten suomenkielen kurssit, atk- kurssit tai ammatillinen kouluttautuminen. (Mts. 26.)

Asiakkaan työllistymismahdollisuuksien maksimoimiseksi, suunnitteluvaiheessa tutustutaan asiakkaan tilanteeseen perusteellisesti. Työvalmentajan tuntiessa asiakkaansa tiedot, taidot ja osaamisen, työvalmentajan on mahdollista antaa asiakkaalle realistinen kuva asiakkaan tilanteesta ja tukea häntä tavoitteidensa saavuttamisessa. Asiakkaan sitoutuessa yhteistyöhön ja työllistymisen edellyttämiin toimenpiteisiin, työvalmentaja saa varmuutta asiakkaan markkinoimiseen. (Mts. 28.)

Suunnitteluvaihetta seuraava toimintasuunnitelma käsittää asiakkaan tavoitteet ja toimet niiden saavuttamiseksi. Toimintasuunnitelmaan eritellään ne tehtävät, mitkä työvalmentaja hoitaa, asiakas hoitaa ja mitkä tehtävät hoidetaan yhdessä. Toimintasuunnitelmaa arvioidaan asiakkuusprosessin aikana ja tallennetaan yhteistyöpäiväkirjaan. (Mts. 28.)

Työnhaku

Työnhakua suorittavat sekä asiakas että työvalmentaja. Työvalmentaja tukee asiakasta hyödyntämällä laajalle ulottuvia työnhakukanavia, jotta asiakas tavoittaisi mahdollisimman laajan työpaikkatarjonnan lähteet. Asiakkaan ja työvalmentajan yhteisen työnhakuprosessin etuna on tehokkuus. Asiakas ja työvalmentaja tapaavat tarpeen mukaan, mutta pääosa asioiden hoitamisessa käsitellään puhelimitse. (Mts. 28.)

Ensimmäinen yhteydenotto työnantajaan otetaan joko asiakkaan tai työnantajan toimesta, asiakkaan toiveiden mukaan. Suomenkieltä heikosti taitavat hyötyvät usein siitä, jos työvalmentaja ottaa yhteyden työnantajaan. Toimenkuvansa mukaisesti, työvalmentaja pyrkii tuomaan asiakkaan vahvuudet, haettavan työpaikan kannalta sekä vastaa työnantajiin esittämiin kysymyksiin. Työvalmentajan tehtävänä on markkinoida asiakasta työmarkkinoille tuomalla esille asiakkaan vahvuuksia ja pyrkiä saamaan työnantaja näkemään asiakkaan potentiaalin. (Mts. 29.)

Työvalmentajan otettua yhteyttä työnantajaan, asiakkaan tiedot haettavasta työpaikasta karttuu ja mahdollisuus työhaastatteluun pääsemiseen mahdollistuu lähettämättä kirjallista työhakemusta. Yhteydenottojen kautta työvalmentajan on mahdollista kartuttaa työnantajakontaktejaan ja markkinoida työvalmennusta myös laajemmalti. Asiakasta kannustetaan työhakemuksen laatimisessa itsenäisyyteen. Tarvittaessa työvalmentaja tukee häntä, esimerkiksi suomenkielen oikeinkirjoituksen tarkistamisessa. (Mts. 28 – 29.)

Ennen työhaastatteluun menemistä asiakkaan kanssa käydään läpi tuleva työhaastattelutilanne, yleisimmin esitetyt kysymykset sekä työhaastatteluun kuuluva asiallisuus. Suomalainen tapakulttuuri sekä käyttäytymistavat saattavat olla joillekin asiakkaille vieraita, jolloin niiden läpikäyminen on tarpeellista.

Työhaastattelutilannetta varten voi harjoitella asiakkaan kanssa. Työvalmentaja voi toimia joko työhaastattelijan roolissa tai tarkkailijan roolissa, jonkun kolmannen henkilön toimiessa työhaastattelijana. (Mts. 30.)

Varsinaisessa työhaastattelutilanteeseen asiakas voi mennä tarvittaessa yhdessä työvalmentajan kanssa, mutta asiakkaan on suotavaa mahdollisuuksien mukaan mennä itsenäisesti haastatteluun. On tärkeää osata tulkita, missä tilanteessa työvalmentajan osallistuminen työhaastattelutilanteeseen on asiakkaan edun mukaista. Asiakkaan kielitaito on yleensä keskiössä haastattelutilanteessa.

Työvalmentajan läsnäolosta saattaa olla etua niissä tilanteissa, jos asiakas näkee tarvetta suomenkielen tukemisessa haastattelutilanteessa. Työvalmentajalla on mahdollisuus kertoa tuetun työllistämisen palveluista, mitkä ovat työnantajan käytettävissä. Tässä mainitut tuetun työllistämisen palvelut ovat työvalmentajan, suomen kielen opettajan sekä kuntoutusluotsin palvelut. (Mts. 31.)

Asiakkaan ollessa yksin haastattelutilanteessa, hänellä on mahdollisuus osoittaa oma-aloitteellisuutta, rohkeutta ja innokkuutta haettaessa kyseistä työpaikkaa. Asiakkaan kohdatessaan työnantajan yksin asiakkaalla on mahdollisuus osoittaa kielitaitonsa taso ja saada arvokas kokemus työhaastattelusta sinänsä. (Mts. 31.)

Työssä tukeminen

Työsopimusta laatiessa työnantaja käy asiakkaan läpi työkäytäntöihin liittyvät asiat. Työvalmentaja voi pyynnöstä osallistua työsopimuksen kirjoittamiseen. Työvalmentaja sopii tässä vaiheessa tuetun työllistymisen palvelujen tarpeesta sekä toiminnallisen suomen kielen opetuksesta työpaikalla. (Mts. 31 – 32.)

Asiakkaan perehdyttäminen työtehtäviin työvalmentajan toimesta on riippuvainen suhteessa yrityksen kokoon, työtehtävien sisältöön sekä niiden vaativuustasoon. Monilla suurilla yrityksillä on kokemusta monikulttuurisesta työyhteisöstä, jolloin perehdytys hoidetaan usein yrityksen taholta. Työvalmentajan perehdyttämispalvelut hyödyttävät usein yritystä, mikä on suhteellisen pieni ja matala vaatimustasoltaan, sekä työnantajaa ja työntekijää. Asiakas voi kääntyä työvalmentajan puoleen perehdyttämisen aikana myös työsuhteen aikana esiin nousseissa kysymyksissä, jotka voivat liittyä esimerkiksi työkäytäntöihin ja kulttuuriin. (Mts. 32.)

Asiakkaan työyhteisössä toimiminen ja sosiaalinen kanssakäyminen vaativat mahdollisesti työvalmentajan taholta saatavaa tukea. Tuetun työvalmennuksen mukaan asiakkaan tulee pyrkiä ensisijaisesti itsenäiseen toimintaan ja ratkoa mahdolliset ristiriidat työnantajan ja mahdollisesti kollegojen kanssa. Työntekijällä ja työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus hyödyntää työvalmentajan tukea. Saatavan tuen tiedostaminen helpottaa usein työntekijän ja työnantajan keskinäistä yhteistyötä. (Mts. 33 – 34.)

Työvalmentaja voi tukiessa asiakasta toimia käytännön esimerkkinä sosiaalisten kontaktien luomisessa esimerkiksi aloittamalla keskusteluja. Henkilökohtaisissa tapaamisissa työvalmentaja voi tähdentää asiakkaalle sosiaalisuuden tärkeyttä asiakkaan integroitumisessa työyhteisöön. Integroitumisessa työpaikalla on oleellista pyrkiä avoimuuteen ja suvaitsevaisuuteen niin työntekijöiden kuin asiakkaankin puolelta, jolloin konfliktien mahdollisuus on vähäisempää. (Mts. 33 – 34.)

Maahanmuuttajataustaisen asiakkaan työllistyessä, hänen elämäntilanteensa saattaa muuttua kokonaisvaltaisesti. Elämänhallinnan tunteen ylläpitäminen on ensiarvoisen tärkeää työssä käymisen mielekkyyden säilyttämiseksi. Peltolan mukaan työhön liittyvät hankaluudet eivät ole läheskään yhtä yleisiä kuin muutoksiin esimerkiksi perheessä, talousasioiden järjestämisessä tai kotitöiden hoitamisessa. (Mts. 34.)

Työvalmentajan järjestämissä palautekeskusteluissa käydään keskusteluja asiakkaan työn jatkosta yhdessä työnantajan kanssa. Palautekeskusteluilla on merkittävä arvo

asiakkaan työn jatkumisen kannalta. Ennen työsopimuksen päättymistä työn jatkosta pidettävissä palautekeskusteluissa, työntekijän tilanne työn jatkosta selviää.

Tavoitteena on asiakkaan työpaikan säilyttäminen. Asiakkaan jatkaessa samassa työpaikassa, työvalmentaja pyrkii neuvottelemaan asiakkaan työntekomuodon asiakkaalle edullisemmaksi, kuten nykyisestä määräaikaisesta jatkuvaan työsuhteeseen tai esimerkiksi työvoimapolitiittisin keinoin jatkaa asiakkaan työssä oloa. (Mts. 35.)

Työvalmennuksen ainutlaatuisuus korostuu mahdollisesti muuttuvien tilanteiden ennakointiin ja jatkuvuuden turvaamiseen. Tilanteessa, jossa asiakkaalle ei jatketa työsopimusta, työvalmentaja ryhtyy harkitsemaan asiakkaan kanssa työn päättymistä seuraavia ratkaisuja. (Mts. 35.)

Tuen häivyttäminen

Työvalmentaja tukee asiakasta asiakkuussuhteen aloittamisesta työpaikassa integroitumiseen ja työpaikan saamisen myötä tulleissa muutoksissa.

Asiakkaan mukautuessa uuteen, elämään työntekijänä, työvalmentajan rooli asiakkaan elämässä vähitellen vähenee. Tarkoituksena on, että työpaikan, työyhteisön ja työnantajan tuki toimii työvalmentajan tavoin tukemalla työntekijää työelämän vaatimissa hankaluuksissa. Työelämän ulkopuolella olevien haasteiden kohtaamisessa asiakas siirtyy vähitellen peruspalveluiden piiriin. Työvalmentajan tuen mahdollisuus säilyy edelleen asiakkaan työpaikassa aloittamisen jälkeen. (Mts. 35 – 36.)

Työnantajalla ja työntekijällä on mahdollisuus ottaa yhteyttä työvalmentajaan. Tieto tuen mahdollisuudesta usein lisää työntekijän ja asiakkaan luottamusta työsuhteen säilymiseen. Asiakkaalle tieto työvalmentajan tuesta antaa turvallisuuden tunteen uuden elämäntilanteen ja elämänhallinnan säilyttämisessä. (Mts. 35 – 36.)

Työvalmennuksen keskeiset käsitteet

Työvalmennuksen keskeisiä käsitteitä ovat henkilökohtainen tuki, motivointi, joustavuus ja valtaistuminen. Työvalmennus tarjoaa asiakkaalle henkilökohtaista tukea työnhakuun, mikä edellyttää asiakkaan ja hänen kokonaisvaltaisen elämäntilanteensa tuntemista sekä asiakkaan työllistymiseen liittyvien tavoitteisiin perehtymistä. Tällä tavoin asiakkaalle on mahdollista räätälöidä hänen tarpeidensa mukainen työllistymissuunnitelma. Tuetun työllistymisen etuina asiakkaalle on työvalmentajan joustavuus asiakkaan tilanteen muuttumisen mukaan, jolloin työvalmentaja on valmiina muuttamaan yhdessä asiakkaan kanssa toimintasuunnitelmaa. (Mts. 36.)

Motivointi

Työvalmentajan toimenkuvaan kuuluu asiakkaan motivoiminen työnhakuprosessin aikana. Asiakkaan luottamus omaan työllistymiseen saattaa matkan aikana vaihdella, jolloin työvalmentajan on tärkeää kannustaa asiakasta ja muistuttaa häntä työnhakuprosessin aikana onnistuneista ja eteenpäin vieneistä asioista. (Mts. 37.)

Joustavuus

Työvalmentajan joustavuus mahdollistaa asiakkaan työnhakuprosessissa nouseviin kysymyksiin reagoimista ja varmistaa tällä tavoin asioiden mutkattomamman etenemisen. Työvalmentaja voi työskennellä tuetun työllistymisen tarjoamien palveluiden muiden työntekijöiden kanssa. (Mts. 37.)

Valtaistuminen

Työvalmennuksen tavoitteena on asiakkaan työllistyminen, asiakkaan voimaantumisen ja valtaistumisen rinnalla. Työvalmennusprosessin tarkoituksena on, että asiakas sisäistää työnhakuprosessin, peruspalveluihin asiakkaaksi tuleminen käytänteet sekä kokonaisvaltaisen elämänhallinnan vahvistumisen. (Mts. 38.)

Maahanmuuttajien työvalmennusta ja tuettua työllistymistä kehiteltiin Majakka-Beacon – projektissa vuosina 2002–2004. Projekti toteutettiin pääkaupunkiseudulla ja siinä toimi kuusi työvalmentajaa, joista kolme oli syntyperäisiä suomalaisia ja kolme maahanmuuttajataustaisia. Työvalmentajien asiakkaina olivat maahanmuuttajia, joilla oli vaikeuksia työllistyä suomalaisille työmarkkinoille kulttuuristen, kielellisten ja mahdollisesti terveydellisten ja sosiaalisten esteiden vuoksi. (Mts. 39.)

4 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelin projektien ja hankkeiden toimijoita sekä Työ- ja elinkeinotoimiston edustajaa. Selvitin hanketoimijoiden toiminta-ajatuksia, hankkeiden tarjoamia palveluita, hanketoiminnan välistä yhteistyötä sekä ajatuksia hanketoiminnasta ja maahanmuuttajien työllisyystilanteen kehittämistä. Jyväskylän työllisyyspalveluita ja Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen edustajia haastatteleamalla kartoitin heidän näkemystä projektitoiminnasta ja maahanmuuttajien työllisyystilanteesta sekä kehittämisehdotuksia niiden muuttamiseksi.

Kartoitin asiantuntijoiden ajatuksia ja mielipiteitä maahanmuuttajien työllisyyttä tukevan toiminnan palveluaukoista, hanketoiminnan kehittämisen kohteista sekä ehdotuksia työllisyyttä edistävän toiminnan kehittämiseksi.

Vastaukset tutkimuskysymyksiin keräsin haastatteluiden sekä haastateltavien hanketoiminnan verkkosivujen kautta. Verkkosivuilla oli haastatteluita täydentävää tietoa palveluiden palveluista ja toiminta-ajatuksista. Keräsin asiantuntijahaastattelun pohjalta opinnäytetyöhön tietoa mahdollisista palveluaukoista maahanmuuttajien työllisyyttä tukevissa palveluissa sekä arvokkaita ehdotuksia hanketoiminnan kehittämiseksi ja nykyisen maahanmuuttajien työllisyystilanteen kohentamiseksi.

4.1 Toimijoiden tarjoamat palvelut

Opas2- projektin edustajan mukaan niin maahanmuuttajat kuin kantasuomalaiset ovat harvoin tarkoituksellisesti työttöminä. Haastateltava jatkaa kertomalla maahanmuuttaja-asiakkaiden ilmaiseen tahtonsa olla aktiivisia osallistujia projektin tarjoamaan toimintaan, minkä vuoksi työttömille on taattava konkreettiset tilat, jossa heillä on mahdollisuus osoittaa osaamistaan ja jossa he tuntevat olonsa merkitykselliseksi. OIVA2- projektin edustajan mukaan työnteolla voi olla merkittävä vaikutus henkiselle hyvinvoinnille ja työnteon kautta henkilö voi antaa oman panoksensa yhteiskunnan hyvinvoinnille

Ja sit ne pystyy kuitenkin niinku,... mun mielestä sitä kautta hyödyntämään tätä yhteiskuntaa tällä lailla. Ja takuulla halvempaa on se, kun se että he on kotona. (Projektinvetäjä, Oiva2- projekti)

Opas2- projektin edustajan mukaan Opas2- projektissa on ollut niin sanottu ”yhden luukun periaatteella” toimiva palvelu, missä asiakkaalla on ollut mahdollisuus harjoittaa projektissa monia eri työnohjausta ja työssäoloharjoittelussa vaadittavia vaiheita. Haastateltava selventää, että asiakkaan on täytynyt olla motivoitunut tullessaan projektiin ja halukas oppimaan ne perusteet, joita tarvitaan työnohjausta ja työnteossa suomalaisessa yhteiskunnassa. Haastateltava jatkaa, että asiakkuuden alussa osalla asiakkaista on ollut välttämätöntä kielitaito jolloin he ovat tulleet projektiin tulkin seurassa, mutta maahanmuuttajilla on asiakkuuden aikana ollut mahdollisuus harjoittaa suomen kieltä ja erityisesti ammattisanastoa, mikä antaa asiakkaalle valmiudet lähteä opiskelemaan tutkintotavoitteiseen, suomenkieliseen koulutusohjelmaan.

Jokaisessa projektissa tuetaan virkamieskielellä kirjoitettujen asiapapereiden tulkitsemisessä ja niiden täyttämässä. Palapeli2- projektin, Opas2- projektin sekä OIVA2- projektin edustajat nostivat haastatteluissa esille maahanmuuttajilta vaadittavan virkamieskielen hallinnan haasteellisuuden

...ihmiset joutuu menemään sinne, tänne, tonne, hakemaan niitä paikkoja; aikoja on miljoonia eri paikkoihin, niistä osa unohtuu, osa ei pääse paikalle sinne, rahat jo loppuu, kun joutuu linja-autolla kulkemaan. Ni onhan se hankalaa. Sekä fyysisesti että henkisestikin.”
(Toiminnanjohtaja, Opas2- projekti).

4.2 Työssä tukeminen

Haastatteluissa nousi esille tarve työvalmennuksen lisäämiselle. Työvalmennus on kuvattu tarkemmin luvussa 3.4 ja kuviossa Maahanmuuttajan työvalmennuksen palvelumallin prosessikuvaus (liite 3). Palapelin2- sekä OIVA2- projektin edustajat pitivät työvalmennusta maahanmuuttajien työskentelyä helpottavana toimintamuotona sekä maahanmuuttajien työssäolosuhteiden parantavana tekijänä. Palapeli2- projektin edustajan mukaan työnantajien jyrkkien asenteiden maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan on kyetty vähentämään työpaikkaohjauksen keinoin.

Työvalmentaja puhuu työnantajien asenteista maahanmuuttajia kohtaan

...työnantajista kuitenkin valitsee mielummin suomalaisen työntekijän. Jotenkin on se pieni epäily siinä, että ehkä ne ei ymmärräkään, mitä me puhutaan täällä, tai... (Työvalmentaja, 4H- yhdistys, TUT- hanke)

OIVA2- projektin edustaja nosti esille tarpeen työvalmennuksen lisäämiseksi työpaikoilla. ELY- keskuksen edustajan mukaan maahanmuuttajan palkanneen työnantajaa tukeva työllistämishanke olisi merkityksellinen maahanmuuttajien työllistymisen kannalta.

OIVA2- projektin mukaan työhjaus, jossa työpaikalla työskentelevä työhjaaja on työntekijän tukena työhön oppimisessa, on mahdollista toteuttaa käytännössä

Sinne vaan ryhmiä niille niin niin työhjaaja mukaan. Sit voitais tarjota ihan niinku isoille yrityksillekin, et tota,.. ne ottais. Esimerkiksi niitten joku vanhempi työntekijä siirtyis niin niin työhjaajaksi, ELY- keskus

maksais sen palkan. Ja sinne tulis sitten erikokoisia ryhmiä hänen niinku alaisuuteen tekemään töitä. (Projektin vetäjä, Oiva2- projekti).

OIVA2- projektin mukaan työnohjauksen keinoin olisi mahdollista helpottaa maahanmuuttajien työllistymistä. Haastateltava mukaan työvalmentajien tulisi olla pitkäkestoisesti maahanmuuttajan rinnalla, koska monella maahanmuuttajalla osaaminen ei aina riitä itsenäiseen työskentelyyn, mutta työvalmentajien tuella maahanmuuttajat integroituisivat paremmin työntekorytmiin. Esimerkkinä haastateltava mainitsee OIVA2- projektissa olevien maahanmuuttajien olevan usein tietämättömiä kuinka työskennellä työpaikassa, jos työvalmentaja ei ole paikalla. Haastateltavan mukaan erityisesti pitkäaikaistyöttömällä, niin maahanmuuttajilla kuin kantasuomalaisilla, saattaa olla vaikeuksia toimia työpaikan työskentelyrytmin mukaisesti.

OIVA2- projektin edustaja jatkaa sanomalla, että osa koulutuksen saaneista työntekijöistä ei aina kykene työskentelemään työpaikalla, sillä työntekijöille ei ole karttunut vielä riittävää itsevarmuutta toimia työtehtävissään itsenäisesti. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien kohdalla haasteena saattaa olla sopivan työotteen löytäminen, mutta haastateltavan mukaan työvalmentaja voisi tukea asiakasta siinä, jolloin työvalmentajalla olisi ikään kuin vastuu asioiden etenemisestä, jolloin hän tekisi työntekijöiden mukana työtä, mutta toimisi myös heidän esimiehenään. Haastateltava korostaa, että työvalmentajasta olisi apua suomalaisen työtahtiin ja jo yksistään työelämään sopeutumisessa.

OIVA2- projektin edustaja korostaa, että ensisijaisesti välttämätön muutos olisi se, että jokaiselle maahanmuuttajalle, joka on halukas tekemään työtä, järjestettäisiin oikea työpaikka työvalmennuksen kera. MamuPlus- palvelun edustajan mukaan työnantajat haluavat työllistää hyviä työntekijöitä - työntekijän etnisestä taustasta riippumatta.

4.3 Hankkeiden rakenne

TE- toimiston edustaja korostaa, että hanketoiminnan kehittämistyö ei lopu koskaan. Haastateltavan mukaan nykyisen toiminnan haasteena on projektien toiminnan määräaikaisuus, mitä olisi mahdollista kehittää, jos projekteilla olisi mahdollisuus liittyä suurempaan organisaatioon, kuten TE- toimiston alaisuuteen. Haastateltavan mukaan tällaisen tukijalan kautta asiakkaat olisi mahdollista ohjata projekteihin, mutta idean toteutuksen haasteena on sekä TE- toimiston että projektien rajoitettu henkilöstön, ajan ja resurssien määrä.

Jyväskylän työllisyyspalveluiden edustajan mukaan projektien tai hankkeiden tulisi kytkeytyä yksityisiin työnantajiin tai sellaisiin organisaatioihin, joissa olisi mahdollisuus saada aikaan työllistymistä oikeisiin työpaikkoihin. Haastateltavan jatkaa, että maahanmuuttajien olisi tärkeää löytää yhteyksiä kantaväestöön ja kantaväestön maahanmuuttajiin, sillä tämä synnyttäisi kiinnittymistä suomalaiseen yhteiskuntaan ja sen väestöön.

TUT- hankkeen sekä Työkompassi2- projektin edustajat kokivat pienten hankkeiden projektitoiminnan haasteellisena, koska resurssit rajoittavat henkilökohtaiseen ohjaukseen käytettävää aikaa ja henkilökunnan määrää.

4.4 Hankkeiden välinen yhteistyö

Haastateltujen toimijoiden mukaan projektien välistä kilpailua ei projektien välillä ole. Palapeli2- projektin, TUT- hankkeen sekä Työkompassi2- projektin edustajat pitävät projektien tekemää työtä osittain päällekkäisenä. MamuPlus- palvelun sekä Työkompassi2- projektin edustajien mukaan maahanmuuttaja-asiakas voi saada enemmän tukea tarpeeseensa, kun tarjolla on useampia projekteja, joiden puoleen kääntyä. Työkompassi2- projektin edustajien mukaan asiakkaille olisi tarjota parempaa palvelua jos projektien välistä yhteistyötä tiivistettäisiin.

Työkompassi2- projektin sekä TUT- hankkeen edustajien mukaan verkosto maahanmuuttajien työllistymistä tukevien palveluiden välillä ei ole riittävän tiivistä. Palapeli2- projektin sekä TUT- hankkeen edustajien mukaan maahanmuuttaja-asiakkaat ovat kokeneet maahanmuuttajan työllistymiskentän olevan sirpaleinen.

Palapeli2- projektin, TUT- hankkeen sekä Työkompassi2- projektin edustajien mukaan projektien välinen yhteistyö ei ole riittävän tiivistä. Kyseiset toimijat sanovat kaipaavansa tiiviimpää yhteistyötä projektien välillä. Kyseisten toimijoiden mukaan, keskinäinen yhteistyö projektien välillä todennäköisesti parantaisi asiakkaiden saamaa palvelua, sillä toimijoiden tuntiessa toiminnassa olevat projektit, asiakkaat olisi mahdollista ohjata tarkoituksenmukaisesti asiakkaan tilanteeseen parhaiten soveltuvaan projektiin.

Palapeli2- projektin sekä TUT- hankkeen edustajan mukaan asiakkailta on tullut palautetta siitä, että aina ei ole selvää onko projektien välillä yhteistoimintaa, ja jos on, mitkä projektit ovat yhteistoiminnassa keskenään

Yhtenäistämistä tai niin kuin semmosta niinku ettei kukin tee tavallaan tahollaan vaan vielä sitten yhtenäistettäis näitä palveluita ja puhallettais sitten yhteen hiileen, ettei olis vaan sinun asiakkaita ja minun asiakkaita. (Työnsuunnittelija, Palapeli2- projekti).

4.5 Koulutus

Palapeli2- projektin edustajan mukaan maahanmuuttajien ammatillista koulutusta tulisi edeltää valmistava suomenkielen koulutus, tai mahdollisuus saada enemmän suomenkielenkoulutusta, mikä integroitaisiin ammattiin, johon asiakas on suuntautumassa.

Yhdeksi työllistymisen haasteryhmäksi TE- toimiston edustaja nostaa henkilöt, joilla on heikko koulutustausta, heikko kielitaito tai puutetta oman äidinkielen luku- ja kirjoitustaidoissa. Haastateltavan mukaan kielellisiä puutteita olevilla henkilöillä voi olla mahdollisia heikkouksia myös yleissivistävän koulutuksen saralla, jolloin heidän jatkokoulutusmahdollisuudet ovat haasteelliset. Haastateltavan mukaan tällaisten henkilöiden kohdalla on huomioitava perusopetuksen kokonaisvaltainen organisointi siten, että se kattaa kaikki ne kouluaineet joilla on merkitystä myös jatko-opetusta ajatellen.

Palapeli2- projektin edustajan mukaan Jyväskylän kokoisessa kaupungissa on rajattu määrä ammatteja mitkä työllistävät ja tämän vuoksi olisi haasteellista järjestää useaan eri ammattiin hakeutuvalle maahanmuuttajalle ammattiin valmistavaa koulutusta. Haastateltavan mukaan on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää tiedottaa maahanmuuttajaa ammattiopintoihin hakeutuessa kyseessä olevan alan työllisyysnäköymästä, jotta ammatinvalintapäätöksen teossa asiakkaalla on realistinen käsitys ammatin kannattavuudesta työllistymisen kannalta. Haastateltavan mukaan koulutuksen jatkokehittämiskohteena on koulutustarjonnan ja koulutustarpeen nykyistä joustavampi yhteensovittaminen, jotta asiakkaiden tarpeisiin olisi mahdollista vastata paremmin. Haastateltavan mukaan kehitystyötä on tehty jo paljon, mutta edellä mainittujen asioiden yhteensovittaminen on haaste, missä ei todennäköisesti koskaan tulla valmiiksi.

4.6 Projektien päättymisen seuraukset

TE- toimiston edustajan mukaan projektit toimivat suurena apuna maahanmuuttajien työllistymisen tukena TE- toimistolle. Haastateltavan mukaan TE- toimistolla ei olisi resursseja hoitaa henkilökohtaisesti jokaisen maahanmuuttaja-asiakkaan tilannetta, kuten kolmannella sektorilla toimivissa projekteissa pyritään tekemään.

TUT- hankkeen edustajan mukaan projektin päättyessä työntekijöiden tulisi selvittää asiakkaille korvaava projekti tai toiminta ja suunnitella asiakkaan tilanteen järjestely uudella tavalla.

OIVA2- projektin edustajan mukaan asiakkaille on ollut hyötyä toimijan yhteyksistä alan tahoihin ja työntekijöihin. Haastateltavan. mukaan sellaisen henkilön, jolla ei ole alan tuntemusta olisi tehtävä paljon työtä kehittääkseen toiminta vastaavalle tasolle. Haastateltavan mukaan projektin päättymisestä aiheutuisi projektin asiakkaille projektipäällikön tuoman työkokemuksen työsuhteiden katkeamisen.

Palapeli2- projektin edustajan mukaan osa asiakkaista jäisi todennäköisesti kotiin ilman työharjoittelupaikkaa, jos projekti päättyisi. Haastateltava kokee toimivansa tukihenkilönä asiakkaille työllistymisen alussa.

Palapeli2- projektin sekä Työkompassi2- projektin edustajien mukaan asiakas tarvitsee henkilökohtaista tukea työllistymisessä. Kyseisten toimijoiden mukaan toiminnassa olevia projekteja on liian vähän suhteessa asiakkaiden määrään.

MamuPlus- palvelun edustajan mukaan Töihin!- palvelu on osa SOVATEK- säätiön pysyvää toimintaa, ja tämä mahdollistaa toimintamallin pysyvyyden, riippumatta Mamu- Plus- palvelun toiminnan päättymisestä.

4.7 Vapaa sana

Seuraavaksi haluan esittää haastateltavien yksittäisiä kehittämis ehdotuksia, jotka eivät kuulu tulosten aiheotsikoiden alle. Osa kehittämis ehdotuksista esiintyi useilla eri palvelujen edustajilla ja osa kehittämisajatuksista esiintyi vain yhdellä haastateltavista. Lisäksi osiossa esitän asenteita maahanmuuttajia kohtaan, jotka haastateltavat nostivat esille.

TE- toimiston edustajan mukaan on tärkeää tukea myös asiakkaita, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä työkyvyn alenemia työelämään pääsyssä, sillä tällaisilla asiakkailla on vaikeuksistaan huolimatta suuri motivaatio työllistyä.

Jyväskylän työllisyyspalveluiden edustaja korosti asiakastyönhakijoiden ohjaamista mahdollisuuksien mukaan autenttiseen työympäristöön päästäkseen osalliseksi yhteiskunnan todellista toimintaa, sen sijaan että asiakas työskentelisi projektin sisällä. Haastateltavan mukaan tämä edellyttää mahdollisuutta työskennellä oikeissa työpaikoissa

Et näitä hankkeitten pitäis, jotka maahanmuuttajiin liittyvät hankkeiden pitäis olla aina mahdollisimman lähellä sitä semmosta normaalia suomalaista yhteiskunnallista tai elämää tai työelämää.

(Henkilöstöjohtaja, Jyväskylän työllisyyspalvelut).

TUT- hankkeen edustajan mukaan hankkeessa on todettu, että 4h- kesätyöstä on ollut suuri apu asiakkaille, sillä Jyväskylän kaupungin tukemana työnantajat eivät joudu maksamaan kaikkia kuluja itse. Haastateltavan mukaan samaa toimintamallia voisi hyödyntää nykyistä enemmän

Niin tämmönen niinku kesätyötuki kaupungilta on todettu hyväksi. Niitä saisi olla enemmänkin. Ja se on niin kuin hyvä reitti madaltaa sitä tilanteen kynnystä ottaa maahanmuuttaja tai kouluttamaton nuori kesätöihin. (Työvalmentaja, 4H- yhdistys, TUT- hanke).

TE- toimiston edustaja nostaa esiin kehittämiskohtana eri puolilta maailmaa maahan muuttavien työntekijöiden tilanteen, jotka työllistyvät ilman TE- toimiston tukea. Haastateltavan mukaan tällaisilta henkilöiltä puuttuu sijoittumispalvelut, eli relocation- palvelut.

Kun ihminen tulee tänne töihin ja hän ehkä tarvitsee suomenkielen koulutusta; eli sellaista koulutusta, jota on aika vähän vielä, mitä työssäkäyvä ihminen voisi hankkia. (Maahanmuuttajien kotoutumispalveluiden työvoimaohjaaja, Työ- ja elinkeinotoimisto).

TE- toimiston edustajan mukaan tiedotus maahanmuuttajille Jyväskylän kaupungin palveluista on puutteellista, sillä maahanmuuttajille ei ole tarjolla yhtä verkkosivustoa tai neuvontapistettä, mistä saisi tietoa Jyväskylän kaupungin palvelutarjonnasta. Haastateltavan mukaan haasteena on maahanmuuttajien kansallisuuksien kirjo, sillä TE- toimiston asiakkaat tulevat yli sadasta eri maasta, joten palveluista tiedottaminen tulisi järjestää kaikille kieliryhmille

Että tämmönen on varmaan semmonen tulevaisuuden haaste, koska niinku tarvitaan myöskin sellaisia suoraan ulkomailta rekrytoitavien ihmisten palveluja siinä, niinku Jyväskylään asettautumisessa. Se on yks selkeä asia... (Maahanmuuttajien kotoutumispalveluiden työvoimaohjaaja, Työ- ja elinkeinotoimisto).

TE- toimiston edustaja sanoo toivovansa innovaatioita projektien saralla ja sanoo Jyväskylän olevan hyvä kaupunki uusien ideoiden toteuttamiseen, sillä Jyväskylässä

on suhteellisen vähän maahanmuuttajia ja maahanmuuttajatyötä tekevät tahot tuntevat toistensa tehtävän ja sen aluesektorin, jossa toimitaan.

OIVA2- projektin edustajan mukaan työttömyyden sukupolvetuminen on Suomessa laaja-alainen ongelma

Näin se menee. Mut et mun näkökulmasta niin tää ei oo yks tää maahanmuuttajan ongelma, vaan mun mielestä se on niinku kaikkien työttömien ongelma tällä hetkellä. Ja samalla laillahan se suomalaisissa kertaantuu sit niitten perheissä ja niitten lapsissa ja kyllä mulla on paljon täällä nuoria, joitten vanhemmat on myös työttömiä. (Projektin vetäjä, Oiva2- projekti).

OIVA2- projektin edustajan mukaan maahanmuuttajille tulisi tarjota työtä Suomessa asuessa

Et siinä tuhotaan sitten ne seuraavatkin sukupolvet. Et se.. Nää ihmiset varmaan, jotka tänne tulee, niin niin, jotenkin selviää, koska se on heille monesti niinku parempi vaihtoehto kuin se mistä he tul.. lähtivät tänne. Mut sit siinä seuraavat sukupolvet on ongelmassa. Jos näitä ei pystytä työllistämään, niin niin, eikä saada tätä niinku organisoitua jotenkin, niin niin, kyl ongelmat voi olla isoja. (Projektin vetäjä, Oiva2- projekti)

Opas2- projektin edustajan mukaan työttömälle työnhakijalle, etenkin maahanmuuttajalle, asetetaan korkeat vaatimukset pitämään itsensä työkykyisenä itsenäisesti. Haastateltavan mukaan työttömällä työnhakijalla on mahdollisuuksia itsensä kouluttautumiseen työstä poissaoloaikana, mutta siinä on edellytyksenä Työvoimatoimiston tutkintolautakunnan hyväksyvä päätös siitä, että henkilö on oikeutettu koulutukseen ja että koulutuksen kautta saatu ammatti tulee johtamaan työllistymiseen

Okei, ajattelin mielessäni jos on näin, et voihan tää työllistyminen voi olla yks niistä asioista, et tää on niin vaikea, ettei sitä kukaan ymmärrä. Ja kun ei sitä kukaan ymmärrä, niin siihen ei oikein voi tehdä mitään. Mutta ne nyt pitäis vaan palastella atomeiksi ja katsoa, mistä tää koostuu ja tehdä sille jotain. (Toiminnanjohtaja, Opas2- projekti).

...mun mielestä tässä on aika paljon tehty niitä paniikkiratkaisuja, ja ne vaan heikentää sen.. työttömän asemaa. Ja musta koko ajan rankaistaan sitä työtöntä. Ja erittäin harvoin työtön- on se sitten kuka tahansa- on omasta tahdostaan työtön. (Toiminnanjohtaja, Opas2-projekti).

Opas2- projektin edustajan mukaan projektitoiminta itsessään ei kykene parantamaan maahanmuuttajien tilannetta merkittävästi. Haastateltavan mukaan Opas2- projektissa on pyritty auttamaan asiakasta itsenäiseen elämiseen.

Meillä se on se ollut se tavoite, elikkä meillä on ollut tavoitteena saada ihmisten sisälle aikutumaan se särö. Että he itse hakeutuisivat, ettei kenenkään muun tarvitsisi sanoa, että "Hae!", vaan että hän itse hakeutuu, koska sisäinen motiivi vie kauemmaksi kuin ulkoinen. (Toiminnanjohtaja, Opas2- projekti).

Opas2- projektin edustajan mukaan nykyiset palkkatukiudistukset ovat vaatimustasoltaan korkeat, jolloin välityömarkkinayhdistyksellä ei ole varaa palkata työntekijöitä. Haastateltavan mukaan Opas2- projektissa toimiva elinkeinoharjoittamiseksi katsottu kirpputoritoiminta edellyttää palkkatukiudistusten perusteella vaikeasti työllistyviltä, pitkäaikaistyöttömiltä liian suuria vaatimuksia ottaen huomioon heidän elämäntilanteensa.

Palapeli2- projektin edustajan mukaan kovasta kilpailusta johtuva työttömyys työmarkkinoilla aiheuttaa kuilun ammatillisen koulutuksen ja työelämän välissä. Haastateltava sanoo ihmetelleensä kuinka maahanmuuttajan määrätietoisuudesta huolimatta, työllistyminen on hankalaa. Haastateltavan mukaan työnsaannin vaikeus koskettaa yhtäläillä sekä kantaväestöä että maahanmuuttajia.

Opas2- projektin edustaja sanoi tekevänsä työtä ihmisten kanssa – ei *maahanmuuttajien* kanssa. MaMuPlus- palvelun edustaja sanoi käyttävänsä enemmän maahanmuuttajien alkuperämaan ja suomalaisuuden yhdistämisestä, kuten esimerkiksi "kanadansuomalainen" tai "suomenvenäläinen".

MaMuPlus- palvelun edustaja sanoo toivovansa, että erottelu maahanmuuttajien ja kantaväestön välillä loppuisi ja syntyisi nykyistä enemmän yhteisiä palveluita, jotka olisivat suunnattu kaikille kansalaisille.

Työkompassi2- projektin edustaja pitää tärkeänä maahanmuuttajia työllistäneiden työnantajien kokemuksista puhumista mediassa. Tämä saattaisi kehittää maahanmuuttajien asemaa työntekijöinä ja yleisesti luoda myönteisempiä asenteita maahanmuuttajia kohtaan.

Jokaisen haastateltavan mukaan maahanmuuttajien ja kantaväestön välille ei tulisi luoda kuilua, vaan suhtautua jokaiseen ihmiseen yksilönä taustasta riippumatta.

Ei se sen kummempaa ole.....Että.. mä niinku haluan kohdella ihmisiä yksilöinä. Jos ei ole suomenkieltä, okei, mutta se ei ole, niinku, "Ahaa - maahanmuuttaja". Leimoista mä en tykkää. (Projektipäällikkö, MaMuPLUS- projekti).

...toivois vaan, et asenteissa tulisi muutosta. Mut ei se tietysti tähän kuulu, mutta että nähtäis meidät kaikki niin kuin samanlaisina. (Työnsuunnittelija, Palapeli2- projekti).

Että ylipäättään tän sanan "maahanmuuttajille" voisi ottaa tästä pois. Et mä laittaisin siihen, et mitä teillä on tarjota kaikille. (Toiminnanjohtaja, Opas2- projekti).

Me ollaan kaikki ihmisiä. Nyt ollaan tässä. Samassa veneessä. Ja meidän kaikkien velvollisuus on huolehdittava tästä veneestä, että ei huku. Sekä maahanmuuttajat että suomalaiset. (Työvalmentaja, Työkompassi2- projekti).

Kaikki olemme ihmisiä, maahanmuuttajat, kantasuomalaiset. (Työvalmentaja, Työkompassi2- projekti).

Haastattelujen mukaan maahanmuuttajille tulisi tarjota samoja palveluita kuin kantaväestölle, mahdolliset erityistarpeet huomioon ottaen. Haastateltavien mukaan maahanmuuttajia ei tulisi erottaa kantaväestöstä erityispalveluita korostamalla, vaan maahanmuuttajia tulisi tukea integroitumisessa ohjaamalla heitä peruspalveluiden

piiriin ja tukemalla heitä tarpeen mukaan esimerkiksi tarjoamalla tulkkipalveluita tai työhjausta työpaikoilla.

5 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen laatimisessa on olemassa määriteltyjä käytäntöjä. Tutkimuksen eettisyyden edellytyksiä tutkimusta toteutettaessa ovat tutkimuksen aiheen valinnan oikeutus, rehellisyys tutkimuksen jokaisessa vaiheessa sekä ihmisoikeuksien kunnioittaminen. Tutkittavan aiheen valinnan tulisi olla perusteltua ja sen yhteiskunnallisen merkityksen tulisi muodostua merkittävämmäksi perusteeksi kuin helppotekoisuus itseisarvona. Tutkimuksen teon vaiheessa toisten tekstin muokkaamista omiin nimiinsä on kiellettyä, tutkimustuloksia ei tule vääristellä eikä tutkimuksiin käytettyjä haastattelunauhoja ei tule väärinkäyttää. (Hirsjärvi, ym. 2005, 25 - 28).

Haastattelun luonne oli asiantuntijahaastattelu ja sain tutkimuksesta varten haastateltavilta luvan käyttää tutkimuksessa heidän ammattititelliään.

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustuloksen toistettavuutta. Jos tutkimustulokset eivät ole reliaabeleja, tutkimustulokset ovat sattumanvaraisia. Validiteetti (pätevyys) tarkoittaa tutkimustulokset mittaamiseen käytettyjen välineiden sopivuutta mitata sitä, mitä tutkimuksessa on ollut tarkoitus mitata. (Mts. 216).

Tutkimuksen validiteetti toteutui mielestäni hyvin. Tarkoituksena oli kerätä tietoa maahanmuuttajien työllisyyttä tukevista palveluista sekä mahdollisista palveluaukoista ja ideoita niiden kehittämiseksi ja tutkimuksessa onnistuin toteuttamaan tämän tehtävän. Tutkimuksen reliabiliteetti toteutuu. Esitin haastattelukysymykset asiantuntijoille, joita uudelleen haastatteleamalla tulokset

tulisivat todennäköisesti vastaamaan sisällöltään tämän tutkimuksen tuloksia. Aiheen kysymykset koskivat toiminnassa olevia palveluita (yhtä jo toimintansa lopettanutta projektia lukuun ottamatta), joiden toiminta-ajatus tulee todennäköisesti säilymään nykyisenlaisena.

Eettisten ohjeiden mukaisesti lähetin haastatelluille asiantuntijoille opinnäytetyön luettavaksi ennen tutkimuksen julkaisemista.

6 POHDINTA JA TEKIJÄN SEKÄ TUTKIMUKSIIN POHJAAVAT KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) arvo- ja asennetutkimuksessa on kartoitettu, mitä työ merkitsee suomalaisille. Raportista nousee esille kolme keskeisintä arvoa, jotka kuvaavat suomalaisten suhtautumista työhön. Toimeentulo, identiteetin jatke ja työyhteisö ovat kolme yleisintä arvoa nykypäivän suomalaiselle työelämässä. Lähes puolet (49 %) tutkimukseen (2010) osallistuneista henkilöistä ovat sitä mieltä, että työ vahvistaa identiteettiä, sillä työntekijä saa itsearvostusta työn tekemisen kautta, ja tällä on suuri merkitys itsetunnon vahvistumiselle (Haavisto 2010, 34 – 35)

Suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisessa edesauttaa maahanmuuttajalle suodut mahdollisuudet rakentaa itselleen ja perheelleen hyvä elämä. Haaviston tutkimuksen valossa voitaneen sanoa, että työntekomahdollisuudet suomalaisessa yhteiskunnassa vahvistavat henkistä hyvinvointia. Nykyinen taloudellinen epätasapaino pakottaa suomalaiset sietämään epävarmuutta työpaikkansa menettämisen pelossa.

Maahanmuuttajien ja suomalaisten vastakkainasettelu työpaikan menettämisessä vie umpikujaan, sillä jokaiselle ihmiselle synnyinmaastaan riippumatta, työn teolla on taloudellista sekä todennäköisesti myös henkistä merkitystä hyvinvoinnille.

Haaviston mukaan yli puolet tutkimukseen (2010) osallistuneista pitävät työntekoa ensisijaisesti toimeentulon lähteenä. Lähes puolet pitää työnteon tärkeimpänä tehtävänä rahoittaa työtä kiinnostavampia vapaa-ajan toimintoja. Vastaajista 47 prosenttia pitää työtä ihmisen tärkeimpänä elämänsisältönä ja 43 prosenttia ei pidä työtä tärkeimpänä elämänsisältönä. Työn merkitys on suurin niillä aloilla, joissa työn ja muun elämän pitäminen erillään on vaikeinta, kuten yrittäjillä, maanviljelijöillä ja johtavassa asemassa olevilla. (Haavisto 2010, 25, 33.)

Maahanmuuttajien tasavertainen kohtelu kantaväestöön nähden korostuu erityisesti työllisyystilanteen heikentyessä. Maahanmuuttajia on kohdeltava perustuslain mukaisesti kuten jokaista suomalaista, eikä heikonkaan työllisyystilanteen aikana maahanmuuttajien tule joutua kokemaan syrjintää. (Arajärvi 2008, 25.) Oman maahanmuuttajataustan vuoksi olen saanut seurata läheltä maahanmuuttajiin kohdistuvia asenteita. Muuttaessamme perheeni kanssa Suomeen vuonna 1987, maahanmuuttajia oli huomattavasti nykyistä vähemmän. Meihin, maahanmuuttajiin, suhtauduttiin ystävällisesti, haluttiin auttaa ja tukea suomalaisen yhteiskuntaan integroitumisessa.

Koen, että suhteessa 1990- luvun alkuun, tilanne on muuttunut. Maahanmuuttajien määrä on kasvanut ja keskustelu kulttuurista ja erilaisuudesta on käynyt vilkkaana; maahanmuuttajiin kohdistuvat negatiiviset asenteet ja teot ovat osoitus siitä, että suomalaiset kokevat maahanmuuttajat eräänlaisena uhkana. Syyt kärjistyneeseen tilanteeseen ovat moninaiset ja niihin vaikuttavat sekä maahanmuuttajat itse että kantaväestö. Ihmisten kyky elää sovussa keskenään ja olla ymmärtäväisiä toisiaan kohtaan on kyseenalaista, jos ihmisarvoa ja oikeutta hyvään elämään ei suoda jokaiselle.

Maahanmuuttajien työhönoton helpottamiseksi on julkisessa keskustelussa puhuttu niin sanotusta sokkohausta, jossa työnhaun ensivaiheessa maahanmuuttajan ei tarvitsisi kirjoittaa olevansa maahanmuuttaja. Arajärven mukaan sokkohaku on mielenkiintoinen ehdotus ja että sitä tulisi tutkia. Arajärvi pitää yhteiskuntapoliittisena kysymyksenä maahanmuuttajiin kohdistuviin rasistisiin asenteisiin vaikuttamisen. (Arajärvi 2008, 102.)

Mihin ammatteihin maahanmuuttajien sitten tulisi työllistyä? Maahanmuuttajien osaamista tulisi hyödyntää, sillä koulutuksen tunnustamattomuus hidastaa koulutettujen ja osaavien ihmisten työllistymistä. On tarkasteltava ammattialojen kysyntää ja tarjontaa, paikkakuntakohtaisia eroja ja maahanmuuttajien osaamista. Maahanmuuttajien ”hiljaista tietoa”, toisin sanoen tietoa, mitä ei kirjoista voi oppia, tulisi hyödyntää sen ainutlaatuisuutensa ja merkittävyytensä vuoksi. Voidaan kysyä: ”Mitä sellaista osaamista maahanmuuttajilla on, mitä Suomesta ei löydy?”

Tutkimusta laatiessani useassa haastattelussa nousi esiin kysymys projektien välisen yhteistyön riittävydestä. Hanketoiminnan palvelimet ajavat maahanmuuttajien työllistymistä ja pohdin, tulisiko yhteistyön lisääminen auttamaan asiakkaita työllistymään nykyistä tuloksellisemmin. Osa haastateltavista toi esiin mahdollisuuden yhteistyön parantamiseksi. Haastattelukysymyksiä laatiessani en keskittynyt palveluiden työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämiskeskustelun, mutta jatkotutkimuksia ajatellen hankkeiden välistä yhteistyötä ja sen kehittämistä koskeva tutkimuskysymys voisi olla: ”Tulisiko hankkeita perustaessa laatia hankkeiden välistä yhteistyötä koskeva toimintakäytäntö?”

Työkompassi2- projektin edustaja toi esiin ajatuksen siitä, että maahanmuuttajien työllisyyskentällä toimisi maahanmuuttajakoordinaattori, joka hoitaisi projektien välisen yhteistyön ylläpitämisen. Koordinaattorin tuen mahdollistamana projektien välinen verkosto olisi nykyistä tiiviimpi

Työkompassi2- projekti toi tulevaisuuden visiona esiin idean Jyväskylän kansalaiskeskuksesta, mikä tarjoaisi maahanmuuttajille suunnattuja palveluita. Haastateltava ideoi, että kansalaiskeskuksessa voisi olla toiminnassa yhdistyksiä ja järjestöjä, joista osa tarjoaisi maahanmuuttajille suunnattuja palveluja. Haastateltavan mukaan maahanmuuttajat hyötyisivät tällaisesta toiminnasta, sillä työllisyyttä tukevat palvelut olisivat yhteistoiminnassa keskenään. Haastateltavan mukaan kansalaiskeskuksessa olisi mahdollista toteuttaa niin sanottua ”yhden luukun periaatetta”, jolloin maahanmuuttajat saisivat yhdestä paikasta ohjausta siihen palveluun, johon heillä on tarvetta.

Kunnalliset palvelut ja hanketoiminta muodostavat nykyisin yhtälön, mikä pyrkii tukemaan maahanmuuttajia työllistymisessä ja kotoutumisessa. Maahanmuuttajien

työllisyystilannetta tutkiessani pohdin, millainen työllisyystilanne olisi ilman hanketoimintaa. Nykyinen hanketoiminta on perusteltua, mutta muutamien haastatteluiden mukaan toimintaa tulisi laajentaa ja siihen kohdistaa nykyistä enemmän resursseja. Maahanmuuttajien työttömyys on laaja-alainen haaste. Maahanmuuttajien työllisyyttä tukevien hankkeiden tuloksellisiksi osoittautuneiden käytänteiden juurruttaminen pysyväksi toiminnaksi saattaisi nostaa maahanmuuttajien työllistymisprosenttia.

Opinnäytetyön haastattelujen mukaan maahanmuuttajien työllistymistä tukee ammatillisen koulutuksen ja kielikoulutuksen kohdentaminen koulutuksen tarpeessa oleville henkilöille, työnantajien kouluttaminen maahanmuuttajan työllistämiseen ja työnantajien kokemuksista tiedottaminen. Maahanmuuttajille tarjottujen töiden tulisi olla avoimilla työmarkkinoilla, jotta maahanmuuttajat integroituisivat yhteiskuntaan ja saisivat mahdollisuuden elää Suomessa riippumattomina.

Olen opinnäytetyön myötä tiedostanut maahanmuuttajien työllisyystilanteen luonteen. Maahanmuuttajien työllistyminen riippuu suuresti heidän kielitaidostaan ja työelämän asenteista maahanmuuttajia kohtaan. Näistä syistä koulutusta tulee kehittää. Lisäämällä työntekomahdollisuuksia, myönteisten kokemusten määrä kasvaa sekä työntekijöillä että työnantajilla. Maahanmuuttajien ainutlaatuisuus on kuitenkin, kuten kantaväestölläkin, - omassa persoonassa. Suomeen muualta tulleella ihmisellä on monesti kykyjä, osaamista, motivaatiota, sinnikkyyttä ja halua toimia työelämässä sekä aktiivisena yhteiskunnan jäsenenä vaikuttamalla elinoloihinsa. Haastatteluissa nousi esiin maahanmuuttajien kasvottomuus, eli maahanmuuttajissa ei nähdä muuta kuin etnisyys. Kantaväestön tulisi katsoa maahan muualta tulleen etnisyyden taakse nähdäkseen, ettei hänen lähtömaansa määrittele häntä ihmisenä.

Arvojen muuttamiseen vaikuttaa jokainen ihminen itse. Maahanmuuttajille on annettava mahdollisuus olla osallisina yhteiskunnassa ja meidän on tuettava toinen toisiamme etnisyydestä ja kulttuurista riippumatta. Maahanmuuttajat ovat ihmisiä siinä missä suomalaisetkin ja maahanmuuttajien työllistyminen on merkityksellistä yhtä lailla kuin kantasuomalaisten työllistyminen.

LÄHTEET

- Arajärvi, P. 2008. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Sisäasiainministeriön julkaisuja. Viitattu 1.10.2012. [Http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/\\$file/22009.pdf](http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/D5A6B24123947ACEC225754C004B836E/$file/22009.pdf)
- Brooke, V., Inge, K., Armstrong, A. & Wehman, P. (ed) 1997 Supported Employment Handbook: A Customer-Driven Approach for Persons with Significant Disabilities. Viitattu 15.12.2012. [Http://www.t-tap.org/strategies/se/sechapter1.PDF](http://www.t-tap.org/strategies/se/sechapter1.PDF)
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Sivu päivitetty 4.1.2012. Viitattu 27.9.2012. [Http://www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi), ELY- keskus, Keski- Suomen ELY, tehtävät ja toiminta.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Sivu päivitetty 31.8.2012. Viitattu 27.9.2012. [Http://www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi), ELY- keskus.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Sivu päivitetty 27.12.2012. Viitattu 27.12.2012. [Http://www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi), ELY- keskus, Pirkanmaan ELY, maahanmuutto.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus), Maahanmuutto- Keski- Suomi. Sivu päivitetty 13.9.2012. Viitattu 13.1.2013. [Http://www.ely-keskus.fi/fi/elykeskukset/keskisuomenely/maahanmuutto/Sivut/default.aspx](http://www.ely-keskus.fi/fi/elykeskukset/keskisuomenely/maahanmuutto/Sivut/default.aspx)
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus), Maahanmuutto- Pirkanmaa. Sivu päivitetty 8.1.2013. Viitattu 13.1.2013. [Http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pirkanmaanely/Maahanmuutto/Sivut/default.aspx](http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pirkanmaanely/Maahanmuutto/Sivut/default.aspx)
- Filatov, T. 2003. Maahanmuuttajien erilaisuus pitäisi nähdä työelämässä rikkautena. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteet. Sivu päivitetty 2.7.2004. Viitattu 9.10.2012. [Http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/03_2003/2003-02-14-01/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/03_2003/2003-02-14-01/index.jsp)
- Haavisto, I. 2012. Ovi raottuu - suomalaisten maahanmuuttoasenteet 2012. Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVA. Viitattu 10.10.2012. [Http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/05/Ovi-raottuu.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/05/Ovi-raottuu.pdf)
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVAn arvo- ja asennetutkimus. Viitattu 10.10.2012. [Http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf)
- Härkäpää, K. & Peltola, U. (toim.) 2005. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus Majakka-Beacon -hankkeen loppuraportti. Viitattu 22.10.2012. [Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/174/Maahanmuuttajien_tyollistymisen_tukeminen_ja_kuntoutusluotsaus.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/174/Maahanmuuttajien_tyollistymisen_tukeminen_ja_kuntoutusluotsaus.pdf)
- JAO. Jyväskylän ammattiopisto. Koulutustarjonta. Oksa – koulutus. nd. Viitattu 23.12.2012. www.jao.fi
- Jyväskylä pähkinänkuoressa. Jyväskylän työttömyysaste 2012. Sivu päivitetty 25.6.2012. Viitattu 10.11.2012. [Http://www.jyvaskyla.fi/info/pahkinankuoressa](http://www.jyvaskyla.fi/info/pahkinankuoressa)

Jyväskylän kaupunki, Sosiaali- ja terveystalvet, Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut. nd. <http://www.jyvaskyla.fi/tyollisyyspalvelu>

Jyvässeuden 4h- yhdistys, TUT- hanke. nd. Viitattu 28.9.2012. <http://jyvaskyla.4h.fi/hankkeet/tut-hanke/tut-hanke/>

Kervinen, E. 5.9.2011. Ensimmäisinä ulos, viimeisinä sisään – maahanmuuttajien työttömyys kasvaa. Taloussanomien. Viitattu 9.10.2012. <http://www.taloussanomien.fi/uutiset/2011/09/05/ensimmaisina-ulos-viimeisina-sisaan-maahanmuuttajien-tyottomuus-kasvaa/201112432/12>

Keski- Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. 2/2010. Keski-Suomen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen julkaisuja. Viitattu 27.9.2012. http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Maahanmuutto/Documents/Keski-Suomen%20maahanmuutto-ohjelma_Verkkojulkaisu.pdf

Keski- Suomen yhteisöjen tuki ry. Työkompassi. Julkaistu 29.9.2011. Viitattu 10.12.2012. <http://www.kyt.fi/portal/index.php/tyokompassi-ii-projekti>

Kuntouttava työtoiminta. nd. Viitattu 10.12.2012. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi-kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja)

Korhonen, U. & Mäkinen, E. 2011. Työtä, tietoa ja työvoimaa – projekti. loppuraportti. Viitattu 9.10.2012. http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/152b9d80465f81ab9c03fffac6c0792f/ttt_projekti_loppuraportti.pdf?MOD=AJPERES

L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. Lainsäädäntö, Säädökset alkuperäisinä, 2010. <http://www.finlex.fi>

L 315/2010. Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain 11 §:n muuttamisesta. Säädös säädöstöpankki, Finlexin sivuilta, viitattu 16.10.2012. <http://www.finlex.fi>, lainsäädäntö, säädökset alkuperäisinä.

L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. Säädös säädöstöpankki Finlexin sivuilta. Viitattu 16.10.2012. <http://www.finlex.fi>, lainsäädäntö, säädökset alkuperäisinä.

L 30.11.2007/1093. Laki ammattipätevyyden tunnustamisesta. Lainsäädäntö, Ajantasainen lainsäädäntö, Vuosi 2007. Viitattu 16.10.2012. <http://www.finlex.fi>

Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – seminaariesitys selvitystyön tuloksista. 2011. Osallisena Suomessa - hankkeen neuvottelupäivä. Viitattu 01.10.2012. [http://www.krp.fi/intermin/images.nsf/files/d76e643d6406887bc2257925004871bd/\\$file/esitys%203%2010%202011%20\(henrik%20pekkala%20rmc\).pdf](http://www.krp.fi/intermin/images.nsf/files/d76e643d6406887bc2257925004871bd/$file/esitys%203%2010%202011%20(henrik%20pekkala%20rmc).pdf)

Moisio, E. 2004. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2004. Työn ja elämän uusi henki. Viitattu 10.10.2012.

[Http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TP4_04-Moisio.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TP4_04-Moisio.pdf)

Monikulttuuristen työyhteisöjen työnohjaus. nd. Viitattu 17.10.2012.
[Http://www.baltnis.fi/8](http://www.baltnis.fi/8)

OIVA- projekti, OIVA pähkinänkuoressa. nd. Viitattu 15.11.2012.
[Http://www.oivaprojekti.fi/](http://www.oivaprojekti.fi/)

Työ- ja elinkeinotoimisto. Koulutus ja ammatinvalinta. Omaehtoinen opiskelu työttömyystuella tuettuna. Päivitetty 31.1.2013. Viitattu 1.2.2013.
[Http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/05_omaehtoinen_opiskelu/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/05_omaehtoinen_opiskelu/index.jsp)

Opas2- projekti. nd. Viitattu 11.11.2012. [Http://www.huhtasuoprojekti.net/opas-projekti.php](http://www.huhtasuoprojekti.net/opas-projekti.php)

Palapeli2- projekti, Ohjauspalvelut. nd. Viitattu 1.9.2012.
[Http://www.palapeli2.fi/palapeli_2.php?sivu_id=5&lang_id=1](http://www.palapeli2.fi/palapeli_2.php?sivu_id=5&lang_id=1)

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työnantajan palvelut. Palkkatuki ja muut tuet. Palkkatuki. 21.12.2012. Viitattu 2.9.2012.
[Http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp)

Peltola, U. 2005. Maahanmuuttajien työvalmennus ja tuettu työllistäminen. Viitattu 25.10.2012. [Http://www.kuntoutusportti.fi/data/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2005/maahanmuuttajien_tyovalmennus.pdf](http://www.kuntoutusportti.fi/data/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2005/maahanmuuttajien_tyovalmennus.pdf)

Pennanen, R. 27.5.2008. Taloussanomien. Suomi tarvitsee kaksi miljoonaa maahanmuuttajaa. Viitattu 25.10.2012.
[Http://www.taloussanomien.fi/uutiset/2008/05/27/suomi-tarvitsee-kaksi-miljoonaa-maahanmuuttajaa/200814366/12](http://www.taloussanomien.fi/uutiset/2008/05/27/suomi-tarvitsee-kaksi-miljoonaa-maahanmuuttajaa/200814366/12)

Pohjois-Savon ELY- keskus. 2010. Pohjois- Savossa olevien maahanmuuttajien työllistäminen edistäminen viranomaiskeinoin. Sivu päivitetty 25.10.2010. Viitattu 16.10.2012. [Http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pohjoissavonely/Maahanmuutto/Documents/POS_ELY_Laadullinen%20haastattelututkimus_2010.pdf](http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pohjoissavonely/Maahanmuutto/Documents/POS_ELY_Laadullinen%20haastattelututkimus_2010.pdf)

Ruhanen, M. & Martikainen, T. 2006. Väestöliitto. Maahanmuuttajaprojektit – hankkeet ja hyvät käytännöt. Viitattu 4.12.2012. [Http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/372a378c49f9861609d27b4c5e23dc70/1348565361/application/pdf/491241/Maahanmuuttajaprojektit.pdf](http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/372a378c49f9861609d27b4c5e23dc70/1348565361/application/pdf/491241/Maahanmuuttajaprojektit.pdf)

Sovatek- säätiö, MamuPlus- projekti. nd. Viitattu 28.9.2012.
[Http://www.sovatek.fi/mamuplus.shtml](http://www.sovatek.fi/mamuplus.shtml)

Suomalaisen työn liitto. Maailma pienenee, suomalaisuus pysyy. 2007. Viitattu 9.10.2012. [Http://www.avainlippu.fi/ajankohtaista/liiton-tiedotteet/maailma-pienenee-suomalaisuus-pysyy](http://www.avainlippu.fi/ajankohtaista/liiton-tiedotteet/maailma-pienenee-suomalaisuus-pysyy)

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ. Työnvälitystilasto. Määritelmät, taulukot ja kuviot. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet. Päivitetty 10.2.2012. Viitattu 1.10.2012.
<https://www.tem.fi/?s=2623>

Tilastotietokeskus. Toisen polven maahanmuuttajia vielä vähän Suomessa. 2012. Sivut päivitetty 4.7.2012. Viitattu 9.10.2012. http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-07-04_003.html?s=5

Tulevaisuuden uudet työntekijät, TUT- hanke. 4H- yhdistys. nd. Viitattu 1.10.2012.
<http://jyvaskyla.4h.fi/hankkeet/tut-hanke/tut-hanke/>

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työnhakijan palvelut. Työnhaku Suomessa. Työkokeilu. Sivut päivitetty 1.1.2013. Viitattu 10.1.2013.
http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/01_tyonhaku_suomessa/07_tyokokeilu/index.jsp

Työkompassi, Työkompassi2- projekti. Sivut päivitetty 27.10.2010. Viitattu 5.10.2012.
http://www.elisanet.fi/matti.tervaniemi/KYT_WWW/tyokompassi/index.html

Työ- ja elinkeinotoimisto. Koulutus ja ammatinvalinta. Työvoimakoulutus. Sivut päivitetty. Sivut päivitetty 1.1.2013. Viitattu 10.1.2013.
http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/01_tyovoimakoulutus/index.jsp

Työvoimatoimisto. 2008. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoille - työnantajien näkemyksiä. Viitattu 9.10.2012.
http://www.mol.fi/toimistot/helsinki/kluuvi/Tutkimuksia/Maahanmuuttajaselvitys_kluuvi_2008_10_B.pdf

Uusikylä, P., Puurtinen, S., Terävä, E., Kinnunen, K. 2010. Maahanmuuttajat kuntalaisina, selvitys maahanmuuttajien elämäntilanteesta ja palveluista Itä-Suomessa. Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisu 8/2010. Viitattu 10.10.2012. http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/EtelaSavonELY/Ajankohtaista/Julkaisut/Documents/Maahanmuuttajat%20kuntalaisina_loppuraportti.pdf

Valtiovarainministeriön kansantalousosasto. 2012. Eurooppa 2020 – strategia. Suomen kansallinen ohjelma. 16a/2012 kevät. Valtiovarainministeriön julkaisu. Viitattu 13.12.2012.
http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/02_taloudelliset_katsaukset/20120419Euroop/Europa_2020_strategia_suomi.pdf

LIITTEET

Liite 1. Maahanmuuttajien työllisyyttä tukevat projektit

Projekti/toimija	Palapeli2- projekti	TUT- hanke	MamuPlus- projekti	Työkompassi2- projekti	Opas2- projekti
Toiminta- ajatus	Tarjoaa kotoutumispalveluja, suomen kielen kurseja sekä pyrkii parantamaan työllistymisvalmiuksia	Nuorten tukeminen ensimmäisten työkokemusten löytämisessä	Työllistymismahdollisuuksien parantaminen ja suomalaiseen työelämään sopeutumisessa tukeminen työvalmennuksen keinoin	Asiakkaan tukeminen työhaussa työvalmennuksen ja tuetun työllistämismallin mukaan	Vakiinnuttaa alueellinen työllistyvyyttä tukeva toimintamalli Huhtasuon alueelle
Tavoite	Asiakkaan kotoutuminen ja työllistyminen	Kesätyöpaikan tai keikkatyön löytäminen asiakkaalle	Tukityöpaikkojen löytämisen kautta asiakkaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille	Asiakkaiden työllistyminen avoimille markkinoille	Asiakkaiden työllistyminen ja aktivoiminen työelämään
Kohderyhmä	Työikäiset, Työ- ja Elinkeino toimiston (TE-toimisto) maahanmuuttaja-asiakkaat	17- 28- vuotiaat maahanmuuttajat	Työttömät, työikäiset, Työ- ja elinkeino toimiston maahanmuuttaja - asiakkaat	Työ- ja elinkeino toimiston maahanmuuttaja-asiakkaat ja alle 29- vuotiaat maahanmuuttajat (nuoret työnhakijat)	25- 55-vuotiaat pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät henkilöt (ei vain maahanmuuttajat) Huhtasuon asuinalueella

Palvelut	Alkukartoitus, kotoutumissuunnitelmaan kuuluvat palvelut: suomenkielen kurssit, perustietoa Suomesta-kurssi, koulutukseen, työllistymiseen ja arkeen liittyvä ohjaus	4H- yhdistyksen kurssit, TET- paikan (työelämään tutustuminen) etsiminen, asiakkaan tukeminen työnhaussa	Työvoimapolitiittiset työllistämistoimet, asiakaslähtöistä työvalmennusta	Tukea ja tietoa ja työn tai koulutuspaikan etsimiseen, työhaastatteluun, ansioluettelon laatimiseen, työpaikkaan perehdyttäminen, koulutuskursseja	Työttömien opaspalvelu, tukityöpaikkojen välitys, tukityö- ja harjoittelupaikat, yhdistykseen työllistettävien jatkotuki
Rahoittaja	Euroopan sosiaalirahaston (ESR)	Euroopan sosiaalirahasto (ESR), Elinkeino,- liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) ja Jyväskylän kaupunki	Työllisyyspoliittista avustusta Keski-Suomen Elinkeino,- liikenne- ja ympäristökeskukselta (ELY-keskus)	Elinkeino,- liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus) ja Jyväskylän kaupunki	Keski-Suomen Elinkeino,- liikenne ja ympäristökeskus (ELY-keskus/työvoimaosasto) ja Jyväskylän kaupunki, työllisyyspalvelut
Projektin toimintakausi	Projekti on aloittanut toimintansa 2001	10.10.2011- 30.9.2013	2009- 2013	1.10.2008–30.9.2013	1.4.2007- 31.3.2012

Liite 1. jatkuu

Projekti/toimija	OIVA2-projekti	Työ- ja elinkeinotoimisto (TE- toimisto)	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus), maahanmuuttajatyö	Jyväskylän työllisyyspalvelut, maahanmuuttajatyö
Toiminta-ajatus	Työttömien työllistäminen luonnonvara- alalle ja ympäristörakentamisen alalle	Maahanmuuttaja-asiakkaiden tukeminen työelämään siirtymisessä	Maahanmuuttajien työllisyyden edistäminen. Kotoutumislaisissa määritelty ELY- keskuksen (LKE 1386/2010) tavoitteet.	Työttömien henkilöiden työllistymisen tukeminen. Palapeli- projektin ylläpitäminen ja kehittämistyö
Tavoite	Asiakkaiden (ei vain maahanmuuttajien) työllistyminen luonnonvara- ja ympäristörakentamisen alalle	Asiakkaiden työelämän saavutettavuuden mahdollistaminen	Maahanmuuttajan kotoutumisvaiheen edistäminen	Asiakkaiden tukeminen työllistymisessä
Kohderyhmä	Työttömät työnhakijat (ei vain maahanmuuttajat), työvoimaa vailla olevat yritykset	17-64- vuotiaat työttömät maahanmuuttajat	Keski- Suomen ELY- keskuksen toimialue on Keski- Suomen maakunta	Työttömät työnhakijat

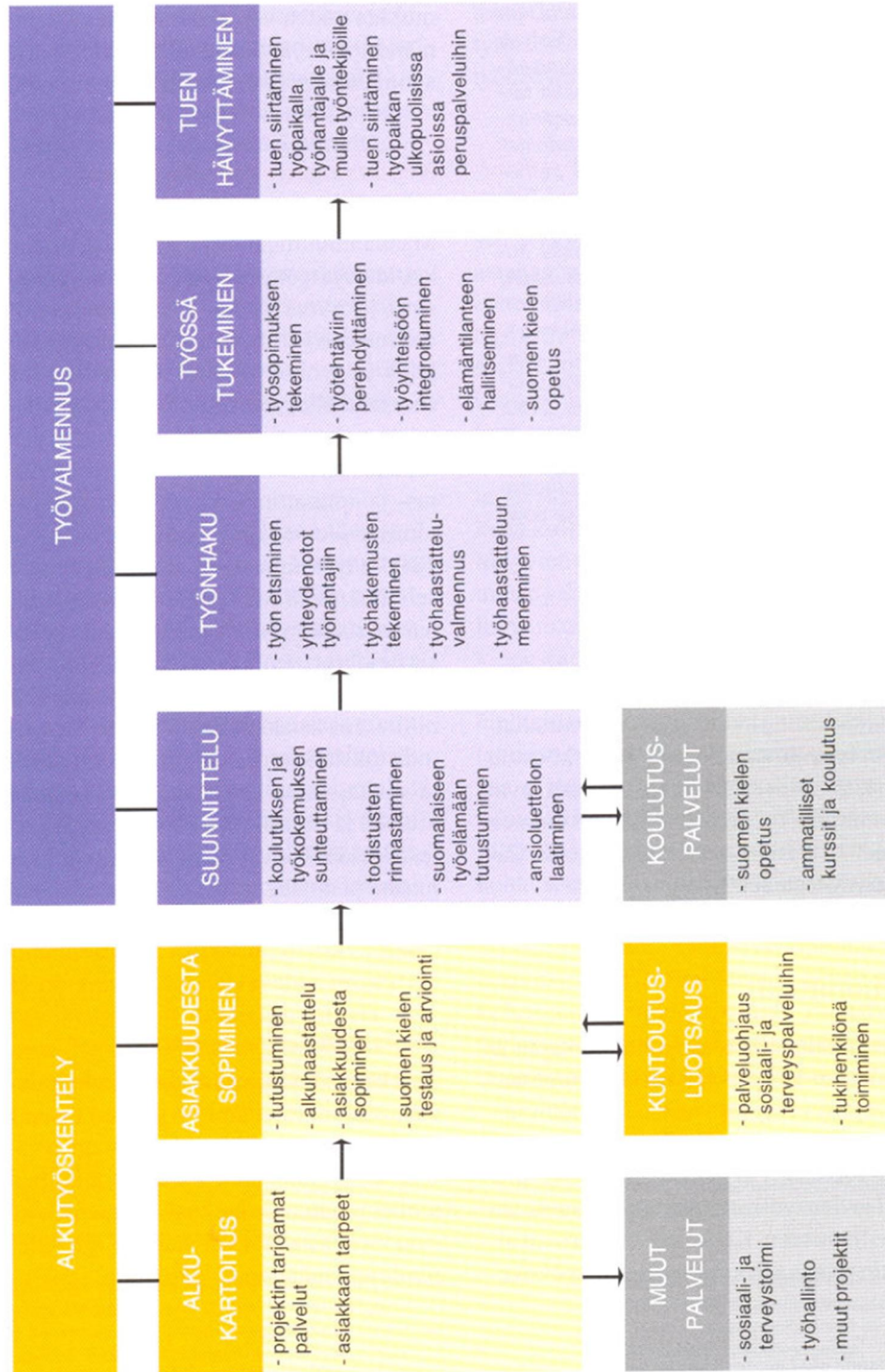
Palvelut	Työpaikkojen tarjoaminen, työllistymisen polkujen rakentaminen, työllistymistä tukevat lyhyet kurssit	Kotoutumis-, koulutus-, kuntoutus, työelämään tutustumis - ja ammatinvalinnan ohjauspalveluita	"ELY-keskuksen vastuulla on monia maahanmuuttajien kotouttamiseen ja hyvien etnisten suhteiden edistämiseen liittyviä tehtäviä. Toiminta ja tehtävät on määritelty laissa kotoutumisen edistämisestä. "http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pirkanmaanely/Maahanmuutto/Sivut/default.aspx	"Toimii työllisyysdenoidon tuki- ja asiantuntijayksikkönä työttömille, sidosryhmille ja päätöksentekijöille" http://www.jyvaskyla.fi/tyollisyyspalvelu
Rahoittaja	Elinkeino,- liikenne- ja ympäristökeskus (ELY- keskus)	Valtion rahoitus	Valtion rahoitus	Jyväskylän kunta
Projektin toimintakausi	1.2.2009-31.12.2011			

Liite 2. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet

	Tavoitteet	Kohderyhmä	Hallinnoija	Taloudellinen tuki
Palkkatuki	Parantaa hakijan ammattitaitoa, sijoittumista työmarkkinoille sekä työmarkkina-asemaa.	Henkilöt, jotka eivät työllisty tai eivät pääse koulutukseen.	Työ- ja elinkeino-hallinto.	Työ- ja elinkeinotoimiston myöntämä palkkatuki työnantajalle työttömän henkilön palkkauskustannuksiin.
Työharjoittelu	Parantaa hakijan ammattitaitoa, sijoittumista työmarkkinoille sekä työmarkkina-asemaa.	Alle 25- vuotiaat vailla ammatillista koulutusta olevat, työmarkkinatukipiiriin kuuluvat henkilöt.	Työ- ja elinkeino-hallinto.	Työharjoittelijalle maksetaan Työ- ja elinkeinohallinnon myöntämää työmarkkinatukea (ja ylläpitokorvaus).
Työelämä- valmennus	Parantaa hakijan ammattitaitoa, sijoittumista työmarkkinoille sekä työmarkkina-asemaa.	Ammatillisen koulutuksen suorittanut tai yli 25-vuotias henkilö joka perus- tai ansiosidonnaisen päivärahan piirissä, joka on työtön työnhakija.	Työ- ja elinkeino-hallinto.	Työelämävalmennusajalta työntekijälle maksetaan Työ- ja elinkeinohallinnon myöntämänä työttömyysetuutta.
Työvoima- koulutus	Parantaa hakijan ammattitaitoa, sijoittumista työmarkkinoille, työmarkkina-asemaa.	Yli 20- vuotiaat työttömät tai työttömyysuhan alla olevat henkilöt.	Työ- ja elinkeinohallinto.	Koulutus on opiskelijoille maksutonta. Opiskeluajalla opiskelijoille maksetaan Työ- ja elinkeinohallinnon myöntämää työttömyysetuutta ja ylläpitokorvaus.
Kuntouttava työtoiminta	Työllistymismahdollisuuksien parantaminen, toimintakyvyn ylläpitäminen, elämänhallinnan lisääminen sekä nuorten työttömyyden katkaiseminen.	Pitkäaikaistyöttömät, työmarkkina- tai toimeentulotuen piiriin kuuluvat henkilöt, joilla aktivointisuunnitelma.	Työ- ja elinkeinohallinto. Kunnat ovat velvollisia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa.	Asiakkaalle maksetaan työttömyysetuutta kunnan tukemana.
Omaehtoinen opiskelu	Parantaa hakijan ammattitaitoa, sijoittumista työmarkkinoille sekä työmarkkina-asemaa.	Yli 25- vuotiaat henkilöt, jotka eivät työllisty tai jotka eivät pääse koulutukseen.	Työ- ja elinkeinohallinto.	Päätoimisille opiskelijoille maksetaan työttömyysetuutta Työ- ja elinkeinohallinnon tukemana.

Liite 3. Maahanmuuttajan työvalmennuksen palvelumallin prosessikuvaus

Peltola, U. Maahanmuuttajien työvalmennus ja tuettu työllistäminen



Kuva 1. Maahanmuuttajien työvalmennuksen palvelumallin prosessikuvaus

Liite 4. Haastattelukysymykset

Kysymykset; Työkompassi (esihaastattelu)

Mikä on Työkompassin toiminta-ajatus?

Mitä palveluita tarjoatte maahanmuuttajille työllistymisen tukemiseksi?

Miten tuette maahanmuuttajia konkreettisesti työllistymisessä?

Kuinka teille tullaan asiakkaaksi?

Mikä on teidän asiakaskuntanne?

Paljonko teillä on asiakkaita vuodessa?

Kuinka paljon asiakkaita näistä sitten työllistyy vuosittain?

Kuka rahoittaa toimintaanne ja montako työntekijää teillä on?

Milloin projekti on käynnistynyt ja mihin saakka se jatkuu?

Millaista yhteistyötä teillä on muiden projektien kanssa?

Jos tämä projekti päättyy ja palvelut lakkaa olemasta, miten teidän asiakkaiden käy?

Miten teidän käy?

Mitä palveluita tarvitaan Jyväskylän alueelle tukemaan maahanmuuttajien työllistymistä?

Miten muuttaisit näitä nykyisiä maahanmuuttajien työllistymistä tukevia palveluita Jyväskylän seudulla?

Työllistyvätkö maahanmuuttajat helposti Jyväskylän seudulla? Miksi johtuu jos työllistyvät tai jos eivät työllisty?

Miten maahanmuuttajien työllistyminen on työskentelyne aikana muuttunut?

Onko teillä vielä kommentoitavaa?

Liite 4. jatko**Kysymykset; kolmannen sektorin toimijat**

Mikä on palvelunne toiminta-ajatus?

Mitä työllistymistä tukevia palveluja teillä on tarjota maahanmuuttajille?

Miten konkreettisesti tuette maahanmuuttajia työllistymisessä?

Kuinka teille tullaan asiakkaaksi?

Mikä on teidän asiakaskuntanne?

Paljonko teillä on asiakkaita vuodessa? Kuinka paljon asiakkaita teillä työllistyy vuosittain?

Kuka rahoittaa toimintaanne ja montako työntekijää teillä on?

Milloin projektinne on käynnistynyt ja mihin saakka se jatkuu?

Millaista yhteistyötä teillä on muiden projektien kanssa?

Millaista yhteistyötä Työkompassi2-projektin kanssa? Jos ette ole tehneet yhteistyötä, millainen käsitys teillä on Työkompassi2-projektissa tehtävästä työstä?

Jos projektinne päättyy ja palvelunne lakkaavat olemasta, miten teidän asiakkaiden käy? Miten teidän käy?

Millaisia palveluita mielestänne tarvitaan Jyväskylän alueelle tukemaan maahanmuuttajien työllistymistä?

Mitä sellaista nykyisistä projekteista puuttuu, mikä voisi parantaa maahanmuuttajia työllistymisessä nykyistä paremmin?

Miten muuttaisitte nykyisiä maahanmuuttajien työllistymistä tukevia palveluita Jyväskylän alueella?

Onko teillä vielä jotain lisättävää?

Liite 4. jatko

Kysymykset; Työ- ja elinkeinotoimisto

Mikä on TE- toimiston rooli maahanmuuttajatyössä?

Miten teille tullaan asiakkaaksi?

Kuinka monta työtöntä maahanmuuttajataustaista työnhakijaa teillä on asiakkaana?

Miten maahanmuuttajataustaiset asiakkaat työllistyvät?

No, vähän jo sivuttiin noita haasteita, mitä työllistymisen haasteita asiakkailla mielestänne on?

Miten maahanmuuttajien työllistymistä tukevat palvelut, esim. nämä projektit, ovat vaikuttaneet maahanmuuttajien työllistymiseen?

Millaisia palveluita Jyväskylän alueella tarvitaan tukemaan maahanmuuttajien työllistymistä jo olemassa olevien palveluiden lisäksi?

Työllistyykö maahanmuuttaja helposti Jyväskylässä?

Miten nämä nykyiset palvelut, mitkä ovat jo, eli nämä projektit, niin pitäisikö niitä kehittää vielä jotenkin?

Vastaavatko nämä nykyiset maahanmuuttajia tukevat palvelut asiakkaiden tarpeisiin?

Mitä yhteneväisyyksiä tai eroavaisuuksia palveluiden välillä on?

Miten se vaikuttaisi, jos työllistymistä tukevat palvelut loppuisivat?

Miten Työkompassi2-projekti on tukenut teidän palveluita?

Voiko Työkompassi kehittää palveluitaan, jotta se palvelisi teidän toimintaanne entistä paremmin?

Miten maahanmuuttajien työllistyminen on muuttunut työskentelyne aikana?

Onko vielä kommentteja?

Liite 4. jatko

Kysymykset; Keski- Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Mikä on Jyväskylän työttömyyspalvelujen rooli maahanmuuttajien työllistymisessä?

Mitä haasteita maahanmuuttajien työllistymisessä on?

Miten näihin haasteisiin voisi vastata?

Millaisia palveluja Jyväskylän seudulla tarvitaan maahanmuuttajien työllistymisen kannalta?

Miten näitä nykyisiä palveluja voitaisiin kehittää?

Työkompassi2-projekti päättyy vuoden 2013 syyskuussa. Viime vuonna Humakin opiskelijan tekemän selvityksen mukaan Työkompassi2-projekti on tärkeä toimija Jyväskylän seudun maahanmuuttajille. Mitä mieltä olette, missä muodossa ja millä tavalla projektin kannattaisi jatkua?

Onko teillä itsellänne ajatuksia tai ideoita Työkompassi2-projektin kehittämisen suhteen?

Kysymykset; Jyväskylän työllisyyspalvelut

Mikä on Jyväskylän työttömyyspalvelujen rooli maahanmuuttajien työllistymisessä?

Mitä haasteita maahanmuuttajien työllistymisessä on?

Miten näihin haasteisiin voisi vastata?

Millaisia palveluja Jyväskylän seudulla tarvitaan maahanmuuttajien työllistymisen kannalta?

Miten näitä nykyisiä palveluja voitaisiin kehittää?

Työkompassi2-projekti päättyy vuoden 2013 syyskuussa. Viime vuonna Humakin opiskelijan tekemän selvityksen mukaan Työkompassi2-projekti on tärkeä toimija Jyväskylän seudun maahanmuuttajille. Mitä mieltä olette, missä muodossa ja millä tavalla projektin kannattaisi jatkua?

Onko teillä itsellänne ajatuksia tai ideoita Työkompassi2-projektin kehittämisen suhteen?

Liite 5. Haastattelupyyntölupa

Hei!

Olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä aiheesta Maahanmuuttajien työllistymistä tukevat palvelut Jyväskylän alueella. Olen tällä hetkellä työharjoittelussa Työkompassi2-projektissa, josta sainkin idean opinnäytetyölleni. Työkompassi2-projekti on opinnäytetyöni toimeksiantaja toimeksiantajan edustajana projektin vetäjänä, Mikael Isomäki. Tarkoituksena on kartoittaa maahanmuuttajien työllistymistä tukevia palveluita Jyväskylä alueella, selvittää miten nykyisiä palveluita voitaisiin kehittää ja mitä/millaisia palveluita puuttuu. Kerään aineistoa lopputyötäni varten haastattelemalla eri toimijoita, jotka työskentelevät maahanmuuttajien parissa. Aikomukseni on haastatella eri projektien vetäjiä, ELY- keskuksen edustajaa ja TE-toimistoa.

Sopisiko teille, jos haastattelin teitä tutkimustani varten?

Jos teille sopii, käytän haastattelussa nauhuria.

Lähetän teille liitteeksi haastattelukysymyslistan.

Ystävällisin terveisin,

Anastassia Melnikova