



Tarja Korhonen

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Elina Poutanen

Sosionomi (AMK), kirkonnuorisotyö

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto

Opinnäytetyö, 2022

MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN MÄNTTÄ-VILPPULASSA

TIIVISTELMÄ

Tarja Korhonen ja Elina Poutanen
Maahanmuuttajien työllistyminen Mänttä-Vilppulassa
27 s., 6 liitettä
Kevät 2022
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto
Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyö, Sosionomi (AMK) diakoniatyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa neljä opasvideota, jotka lisäävät maahanmuuttajien ymmärrystä työnhausta sekä tuoda esille palvelut, joita Mänttä-Vilppulassa on työllistymisen tukemiseksi. Tavoitteena oli tukea maahanmuuttajien työllistymistä Mänttä-Vilppulassa. Lisäksi videot auttavat maahanmuuttajien työllistymisen parissa työskenteleviä kaupungin työntekijöitä, kun maahanmuuttajilla on jo tietoa työllistymisestä. Opasta voidaan hyödyntää myös kantasuomalaisen nuorten tai pitkäaikaistyöttömien parissa.

Opasvideoiden aiheita ovat ansioluettelon tekeminen, Mänttä-Vilppulan kaupungin asiointipiste, kirkon tarjoamat vaihtoehdot työllistymiseen sekä työllistymistä tukevat vaihtoehdot. Opasvideot käännettiin selkosuomen, ruotsin, englannin, venäjän ja arabian kielille tekstitettyinä ja julkaistiin YouTubeen.

Palautetta saatiin Mänttä-Vilppulassa asuivilta maahanmuuttajilta sekä maahanmuuttajien parissa työskenteleviltä. Palautteiden mukaan opasvideoista on ollut hyötyä sekä asiakkaille että työntekijöille. Vastaajista lähes jokainen on tyytyväinen videoiden sisältöön. Videoiden vastaajista kaksi kolmasosaa kertoi saaneensa videoiden sisällöstä uutta tietoa. Avoimessa palautteenannossa annettiin myös positiivista palautetta.

Asiasanat: maahanmuuttajat, työllistyminen, työllisyyden kuntakokeilu

ABSTRACT

Tarja Korhonen and Elina Poutanen
Employment of immigrants in Mänttä-Vilppula
27 p., 6 appendices
Spring 2022
Diakonia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Social Services
Bachelor's Degree Programme, Diaconal Work
Bachelor's Degree Programme, Christian Youth Work

The aim of the thesis was to produce four guide videos for immigrants to increase their understanding of job search and to point out the services available to support employment in Mänttä-Vilppula. The aim was to support the employment of immigrants in Mänttä-Vilppula. In addition, to help help the city employees working with the employment of immigrants as immigrants already have information about employment. The guide can also be used by native young people and long-term unemployed people from Finland.

The topics of the guide videos are how to make a curriculum vitae, information on the services of Mänttä-Vilppula, presenting the option offered by the church for employment and services that support employment. The guide videos were translated into Finnish, Swedish, English, Russian and Arabic with subtitles and posted on YouTube.

Feedback was received from immigrants living in Mänttä-Vilppula and those working with immigrants. According to the feedback, the guide videos have been useful for both customers and employees. Almost all respondents are satisfied with the content of the videos. Two thirds of the respondents to the videos said that they had received new information about the content of the videos. Positive feedback was also given in the open feedback.

Keywords: immigrants, employment, municipal experiment in employment

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN	5
2.1 Maahanmuuttajien tilanne työmarkkinoilla	6
2.2 Työelämän lainsäädäntöä	7
2.3 Työllisyyden kuntakokeilu	8
2.4 Seurakuntien rooli työllistymisen tukemisessa	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	11
4 YHTEISTYÖKUMPPANIT	12
5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA MENETELMÄT	14
5.1 Menetelmät	15
5.2 Suunnittelu	15
5.3 Toteutus	17
5.4 Palaute ja arviointi	20
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	21
6.1 Johtopäätökset	21
6.2 Opinnäytetyön eettisyys	22
6.3 Ammatillinen kasvu	24
6.4 Jatkokehittäminen	26
7 LÄHTEET	28
LIITE 1. Malliansioluettelo	31
LIITE 2. video 1, ansioluettelon tekeminen	32
LIITE 3. Video 2, työllisyyttä tukevat vaihtoehdot	32
LIITE 4. Video 3, Mänttä-Vilppulan kaupungin asiointipiste	32
LIITE 5. Video 4, Seurakunnan osallisuus maahanmuuttajien työllistymisessä	33
LIITE 6. Palautekysely	33

1 JOHDANTO

Mänttä-Vilppula sijaitsee Pirkanmaan pohjoisella puolella ja on asukasluvultaan noin 10 000 asukasta. Vuoden 2019 lopussa Mänttä-Vilppulassa asui 211 henkilöä, joiden kansalaisuus oli muu kuin suomi (Iso-Ettala 2021). Opinnäytetyömme käsittelee maahanmuuttajien työllistymistä Mänttä-Vilppulassa. Tarkoituksena on tuoda esiin palvelut, joita maahanmuuttajat voivat hyödyntää Mänttä-Vilppulassa työnhaussa. Näin vaikutusta voidaan löytää positiivisesti myös maahanmuuttajien sosiaalistumisessa suomalaisessa yhteiskunnassa. Kun maahanmuuttajalla on osaamista työnhakuun ja löytää avun työnhakuun, vaikuttaa tämä suoranaisesti yksilön tai perheen sosiaaliekonomiseen asemaan eli terveyteen, hyvinvointiin ja sosiaalisiin suhteisiin.

Mänttä-Vilppulassa maahanmuuttajia työskentelee paljon eri aloilla, kuten metallityössä, maa- ja metsätaloudessa sekä rakennusaloilla. Mänttä-Vilppulassa on ollut vuosien varrella hankkeita työperäisen maahanmuuton edistämiseksi ja kehitysyhtiö MW-kehitys Oy on edelleen valmis yhteistyöhön, jos tarvetta ilmenee. Mäntän Seudun Koulutuskeskuksella on myös tärkeä rooli maahanmuuttajien osaamisen lisäämisessä. (Mänttä-Vilppulan kaupunki ja Juupajoen kunta, 2021, s. 9.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on auttaa maahanmuuttajien työllistymistä Mänttä-Vilppulassa sekä lisätä tietoa palveluista, jotka tukevat työllistymistä. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Mänttä-Vilppulan kaupungin asiointipisteen kanssa. Tarkastelemme tilannetta myös evankelisluterilaisen kirkon näkökulmasta, sillä suoritamme myös kirkollista kelpoisuutta. Tavoitteena opinnäytetyösämme on helpottaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä.

Aihe on ajankohtainen, sillä maahanmuuttajat ovat merkittävä osa Suomen yhteiskuntaa. Työllistyminen on olennainen osa kotoutumisprosessia ja yhteiskuntamme tarvitsee työllistyviä kansalaisia. Toteutimme neljä työllistymiseen liittyvää videota, jotka antavat apua maahanmuuttajille ansioluettelon tekemiseen, tietoa

työllisyyttä tukevista vaihtoehdoista, tietoa seurakunnan osallisuudesta työllistymisen prosessissa sekä Mänttä-Vilppulan alueen työmahdollisuuksista.

2 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN

Sana maahanmuuttaja määritellään eri tavoin eri lähteissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan maahanmuuttajat ovat Suomeen muuttaneita ulkomailla syntyneitä henkilöitä, joista käytetään toisinaan myös nimitystä uussuomalainen tai ryhmänä etninen vähemmistö (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.). Suomen tietotoimisto puolestaan määrittelee maahanmuuttajan niin, että se on henkilö, joka muuttaa maahan pidemmäksi aikaa ja on toisen maan kansalainen tai ilman kansalaisuutta oleva henkilö (STT, i.a.). Maahanmuuttajiin kuuluu niin pakolaiset, turvapaikanhakijat, työn tai opiskelun perässä kuin perheenyhdistämisen kautta Suomeen muuttaneet henkilöt. Kun maahanmuuttajille syntyy Suomessa lapsi, häntä voidaan kutsua ulkomaalaistaustaiseksi, mutta hän ei ole maahanmuuttaja. Jos Suomen kansalaiselle syntyy lapsi ulkomailla, hän saa Suomen kansalaisuuden. Jos lapsen äidillä on Suomen kansalaisuus, lapsi saa automaattisesti kansalaisuuden. Jos puolestaan lapsen isä on Suomen kansalainen, avioliitossa syntynyt lapsi saa automaattisesti kansalaisuuden, mutta jos lapsi syntyy avioliiton ulkopuolella, kansalaisuuden saa ilmoituksella, kun isyys on vahvistettu. (Maahanmuuttovirasto, i.a.)

Vuonna 2020 Suomen väestöstä maahanmuuttajia oli 444 031 eli 8 prosenttia koko maan väestöstä ja heistä 75 prosenttia oli työkäisiä, kun taas suomalais-taustaisia työkäisiä oli tuolloin 61 prosenttia (Tilastokeskus, i.a.).

2.1 Maahanmuuttajien tilanne työmarkkinoilla

Suomeen maahanmuuttajia tulee myös ainoastaan työn perässä. Esimerkiksi vuonna 2020 oleskelulupia työn perusteella myönnettiin yli 8 000 kappaletta ensimmäistä oleskelulupaa. Vuonna 2020 työn perusteella jatko-oleskelulupia myönnettiin yli 10 000 kappaletta. Maahanmuuttajat, jotka anoivat jatko-oleskelulupaa työn perustella, olivat enimmäkseen kotoisin Ukrainasta ja Venäjältä. (Maahanmuuttovirasto, 2021, s. 8.)

Maahanmuuttajat ovat huonommassa asemassa työmarkkinoilla ja saavat enemmän sosiaalisia etuuksia kuin alkuperäisväestö (Ansala ym., s. 1). Esimerkiksi irakilaisista miehistä vain neljä prosenttia oli palkkatöissä ensimmäisen Suomessa vietetyn vuoden jälkeen. Heidän keskimääräiset tulonsa olivat neljänneksen samanikäisten suomalaisten miesten tuloista. Tilanne tasoittui irakilaisten oltua pidemmän aikaa Suomessa, mutta ero pysyi silti suurena. 10 vuotta saapumisen jälkeen irakilaisten miesten tulot olivat silti alle neljäsosan suomalaisten samanikäisten miesten tuloista. Samanlainen tilanne on muistakin maista tulleilla turvapaikanhakijoilla Afganistanista ja Somaliasta. (Sarvimäki, 2017, s. 1.) Tutkimuksessa on huomioitu vain turvapaikanhakijat. Työperäisillä maahanmuuttajilla työllisyysaste on yli 80 prosenttia riippumatta maassaoloajasta (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2021, s. 6). Työperäisillä maahanmuuttajilla tarkoitetaan maahanmuuttajia, jotka ovat muuttaneet Suomeen työn vuoksi.

ELY-keskuksen toteuttaman kyselyn mukaan maahanmuuttajien työllistymistä estää kantasuomalaisten asenteet, mutta silti monella alalla on työvoimapula. Kyselyn mukaan neljä viidestä (79 %) suomalaisista työnantajista palkkaa mieluummin suomalaisen kuin ulkomaalaisen työttömän työnhakijan. Varsinkin sote-alalla ja rakennusteollisuudessa vastaajien mielestä suomen kieli pitäisi olla lähes äidinkielifitasoista työnhakijalla. Kyselyn tekijät huomauttavat, että maahanmuuttajien työttömyyden taustalla on valitettavan paljon syrjintää ja rasismia. (ELY-keskus, 2020.)

Maahanmuuttajien työttömyys on vähentynyt EK:n (Elinkeinoelämän keskusliiton) mukaan selvästi 2000–2019. Vuonna 2019 maahanmuuttajien

työttömyysaste oli 28 prosenttia, kun se vuonna 2000 oli vain 31 prosenttia. Suomessa maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on muita Pohjoismaita pienempi ja tähän yhtenä syynä on passivoiva kotihoidontuki. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2021, s. 8, s. 12, s. 13.) Kotihoidontukea voi saada siihen asti, että lapsi on 3-vuotta. Maahanmuuttajaperheet ovat saaneet keskimääräisesti 17 kuukautta kotihoidontukea, kun kantaväestöön kuuluvat perheet ovat saaneet sitä keskimäärin 13,5 kuukautta. Yksi selittävä tekijä voi olla se, että työmarkkinat eivät vedä maahanmuuttajanaisia puoleensa yhtä vahvasti kuin kantaväestön äitejä. (Tervola, 2015, s. 3, s. 7, s. 10.)

Kotouttaminen on maahanmuuttajien sopeuttamista elämään ja toimimaan uuden kotimaansa yhteiskunnassa. Se edellyttää yleensä valtiovallan aktiivisia toimia, kuten kielen opetusta ja aktiivisia työllistämistoimia. Suomessa maahanmuuttaja voi valita kotouttamiskieleksi myös ruotsin kielen. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2019.) Kotouttamisessa on tärkeä kertoa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa tarvittavia taitoja, perusoikeuksia, velvollisuuksia ja panostaa yhdenvertaisuuteen. (Mänttä-Vilppulan kaupunki ja Juupajoen kunta, 2021, s. 4.)

Seurakunnat työllistävät myös maahanmuuttajia. Seurakuntaan on mahdollista päästä tutustumaan TET-harjoittelun kautta, joka yleensä toteutuu perusopetuksen aikana (7.–9. luokalla). Seurakuntiin on myös mahdollista hakeutua työharjoitteluun, kesätöihin, suorittamaan siviilipalvelusta tai yhdyskuntapalvelua. Kirkossa noin puolet työpaikoista on hengellisiä työtehtäviä ja puolet mm. hallinnon, kiinteistönhoidon ja toimistotyön tehtäviä. Kirkon hengellisissä viroissa vaaditaan Suomen evankelisluterilaisen kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a.)

2.2 Työelämän lainsäädäntöä

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on vastata maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista tukevista ja edistävästä työvoimapalveluista sekä muista toimenpiteistä maahanmuuttajatyönhakijoille. Maahanmuuttajalle tulee antaa myös

tietoa oikeuksista ja velvollisuuksista suomalaisessa työelämässä sekä yhteiskunnassa. (L 1386/2010.)

Työnteko-oikeus Suomessa on määritelty ulkomaalaislaissa. Esimerkiksi kansainvälistä suojelua hakenut henkilö voi tehdä töitä aikaisintaan kolmen kuukauden kuluttua hakemuksen jättämisestä, jos hakija on esittänyt rajanylitykseen oikeuttavan matkustusasiakirjan. Muussa tapauksessa kansainvälistä suojelua haakeva saa työnteko-oikeuden kuuden kuukauden kuluttua hakemuksen jättämisestä. (L 301/2004.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuutta on arvioitava työpaikalla ja tarpeet huomioon ottaen tulee kehittää työoloja ja toimintatapoja, joita rekrytoinnissa käytetään. Työnantajalla, jolla on töissä säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä, joilla edistetään yhdenvertaisuutta. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta tulee käsitellä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. (L 1325/2014.)

Suomalaisessa työkultuurissa arvostetaan rehellisyyttä, tasa-arvoa ja täsmällisyyttä. Suomessa työelämässä on paljon sääntöjä, jotka koskevat niin työntekijää kuin työnantajaakin. Lainsäädäntö ja työehtosopimus määrittelevät hyvin pitkälti työelämän säännöt ja määräykset. Luotettavuus on yksi tärkeimpiä asioita työntekijän ja työnantajan välillä. Sovituista asioista kiinni pitäminen edistää luottamuksen syntymistä. Aikataulujen noudattaminen on myös tärkeää työelämässä Suomessa. Työpaikalla voi olla liukuva työaika, mutta jos näin ei ole, on töihin tultava juuri silloin, kun työaika alkaa. (InfoFinland, 2020.)

2.3 Työllisyyden kuntakokeilu

Työllisyyden kuntakokeilun asiakkaita ovat alle 30-vuotiaat ja he, jotka eivät täytä ansiopäivärahan saamisen edellytyksiä sekä ne, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame tai kansalaisuus on muu kuin Suomi. Kuntakokeilun tarkoituksena on selvittää, voidaanko työnhakijoiden palveluja parantaa

järjestämällä työnhakijoiden palvelut kuntien kautta. Palvelujen kehittämisellä tavoitellaan entistä nopeampaa työllistymistä. (Te-palvelut, i.a.)

Kuntakokeilussa kotikunta vastaa julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden eli TE-palveluiden tarjoamisesta (Mänttä-Vilppulan kaupunki, i.a.-c). Niillä edistetään työmarkkinoiden toimivuutta tarjoamalla työtä hakeville mahdollisuuksia työn saantiin ja edistetään uusien yritysten syntymistä. Asiakkaan kanssa arvioidaan yhdessä hänen palvelutarpeensa ja ohjataan asiakas palvelun piiriin. (L 916/2012.)

Pirkanmaalta työllisyyden kuntakokeilussa on mukana 22 kuntaa ja ne muodostavat yhdessä oman kokeilualan. Kokeilun alkaessa Pirkanmaan TE-palveluista siirtyy yhteensä noin 30 000 asiakasta kokeilualan kuntiin. (Mänttä-Vilppulan kaupunki, i.a.-c.)

Pirkanmaan työllisyyden kuntakokeilussa kotoutumisaikaisten vieraskielisten asiakkaiden lakisääteiset työllisyyspalvelut järjestetään keskitetysti Tampereen maahanmuuttajien kansainvälisessä osaamiskeskuksessa. Kotoutumisaikaisten asiakkaiden keskitettyjä lakisääteisiä työllisyyspalveluita ovat työllistymissuunnitelmien, kuten kotoutumissuunnitelman laatiminen yhdessä asiakkaan kanssa, palvelutarpeen arviot, ohjaukset kotoutumiskoulutukseen, lakisääteiset päätökset palkkatuesta, omaehtoisista opinnoista sekä muista tukimuodoista, päätökset työ- ja koulutuskokeiluista sekä ohjaukset työvoima- ja muihin koulutuksiin. Osaamiskeskuspalvelut sisältävät myös OMA-valmennuksen ja työnetsijä- ja osaamiskartoituspalvelut. (Mänttä-Vilppulan kaupunki ja Juupajoen kunta, 2021, s. 25.)

Maahanmuuttajataustaisista, jotka ovat alle 23-vuotiaita, puolella on toisen asteen tutkinto, kun samanikäisistä suomalaisista 85 prosentilla on toiseen asteen tutkinto. (Ansala ym., 2016, s.1.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 Suomessa oli 15 vuotta täyttäneitä ulkomaalataustaisia miehiä 167 149 ja naisia 44 649. Miehistä 54,4 prosentilla ja naisista 44,2 prosentilla ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa. Suomalaistauksilla vastaavat prosentit olivat 25,8 (miehillä) ja 24,2 (naisilla). Toisen asteen tutkintoja

ulkomaalaistaustaisilla miehillä oli 24,5 prosentilla, korkea-asteen tutkintoja 22,2 prosentilla. Ulkomaalaistaustaisista naisista toisen asteen tutkinto oli 27,4 ja korkea-asteen tutkinto 28,5 prosentilla. Suomalaistaustaisilla miehillä toisen asteen tutkinto oli 26,3 prosentilla ja korkea-asteen tutkinto 28,0 prosentilla. Naisista toisen asteen tutkinto oli 39,5 prosentilla ja korkea-asteen tutkinto 36,3 prosentilla. (Tilastokeskus 2019, s. 2.)

Oppivelvollisuusikä alkaa Suomessa, kun lapsi täyttää seitsemän ja loppuu, kun nuori täyttää 18 vuotta tai on suorittanut toisen asteen tutkinnon (lukio tai ammatillinen koulutus). Silloin lapsi/nuori on velvoitettu opiskelemaan peruskoulun ja toisen asteen tutkinnon. (L 1214/2020.) Yleensä Suomeen muuttaneen oppivelvollisuusiän ylittäneen maahanmuuttajan koulutus alkaa kotoutumislain mukaisella kotoutumiskoulutuksella. Kotoutumiskoulutus edistää maahanmuuttajan kotoutumista ja työllistymistä. Siinä opiskellaan suomen tai ruotsin kieltä, asioita, joita maahanmuuttaja tarvitse arkielämässä, työelämässä, yhteiskunnassa ja jatkokoulutuksessa. Kotoutumiskoulutuksessa opiskellaan myös työelämän- ja yhteiskuntataitoja sekä tarvittaessa luku- ja kirjoitustaitoja. (L 1386/2010.)

Suomalainen koulutus on korkeatasoista. Esiopetus, perusopetus ja toisen asteen koulutus (ammattikoulu ja lukio) ovat maksutonta. Näiden jälkeenkin opiskelu on suurimmaksi osaksi maksutonta. Suomen yhteiskunnassa tavoitteena on se, että kaikilla on oikeus opiskella riippumatta perheen tuloista. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen suorittaminen on erittäin toivottavaa jokaiselle, jotta työllistymisen mahdollisuudet paranevat huomattavasti. Ammattikoulussa opiskelu on käytännönläheistä ja siihen sisältyy työharjoitteluita. Ammattikoulun suorittaminen kestää noin kolme vuotta. Ammattitutkinnon suorittaminen on mahdollista myös oppisopimuskoulutuksella, jossa tutkinto suoritetaan suurimmaksi osaksi työtä tekemällä. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla on mahdollisuus saada palkkaa. (InfoFinland, 2022.)

2.4 Seurakuntien rooli työllistymisen tukemisessa

Seurakuntien diakonien tehtävänä on olla ihmisen tukena ja läsnä erilaisissa elämäntilanteissa. Opiskelun liittyvissä asioissa seurakunnan työntekijät voivat auttaa lomakkeiden täyttämässä, keskusteluapuna, taloudellisesti heikossa tilanteessa käytännön apuna rahallisesti sekä ruoka-apuna. Seurakuntien toteuttavat ruoka-apua edullisilla tai maksuttomilla ruokailuilla tai jakamalla ruokapaketteja. Taloudellisesta tilanteesta johtuva huoli vaikuttaa ihmiseen kokonaisvaltaisesti ja ihmisellä on tämänlaisessa tilanteessa yleensä kokonaisvaltainen avuntarve, yleensä taloudellinen, mutta myös henkinen. Diakoniatyöntekijä on tällöin juuri oikea henkilö auttamaan. (Suomen ev.lut kirkko, i.a.-b.)

Diakonissalaitoksen säätiö on EU:n rahoittaman hankkeen kautta pystynyt vaikuttamaan nuorten aikuisten työllistymisen mahdollisuuksiin sekä jo työelämässä olevien elämänhallintaan. Hanke toteutui Helsingin, Vantaan ja Espoon alueilla vuosina 2020–2021 ja tavoitteena oli kohdata 70 nuorta aikuista. Hankkeen aikana toteutui kolme pilottia, joiden tehtävä oli luoda uusia toimintamalleja nuorille aikuisille töissä jaksamiseen kahdella eri työnantajalla, BurgerKingillä ja Hoiva Oy:llä. Hankkeessa kootut pilotit saivat hyvää palautetta. (EU:n rakennerahastojen hallintajärjestelmä, i.a.) Seurakunnat ja kirkot tekevät paljon yhteistyötä liittyen maahanmuuttajien työllistymiseen te-palveluiden sekä muiden palveluntuottajien kanssa.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tavoitteena opinnäytetyössämme on helpottaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä. Mänttä-Vilppulan kaupungin työntekijät, jotka työskentelevät työllisyyspalveluiden kuntakokeilussa, toivoivat opasta, jonka voi lähettää maahanmuuttajalle etukäteen, joka sujuvoittaa asioimista asiointipisteellä, kun maahanmuuttajilla on etukäteen paremmin tietoa. Myös seurakunnan työntekijät,

jotka kohtaavat maahanmuuttajia esimerkiksi diakoniatyössä, voivat hyödyntää opasta.

Tarkoituksena opinnäytetyössämme on valmistaa neljä opasvideota, jotka helpottavat maahanmuuttajien työllistymistä kielellisistä haasteista huolimatta, koska videot on tekstitetty ruotsiksi, englanniksi, venäjäksi, arabiaksi sekä selkosuomeksi. Opasvideot lisäävät maahanmuuttajien ymmärrystä työhausta ja sitä tukevista palveluista. Maahanmuuttajien työllistyminen on monelle haastavaa Suomessa. Tavoitteena on tehdä helpommaksi prosessia avaamalla oppaan kautta maahanmuuttajalle muutamia keskeisiä työnhakuun liittyviä asioita.

Valitsimme videomuotoisen oppaan sen selkeyden ja saavutettavuuden vuoksi. Monen on helpompi omaksua tietoa videoista kuin tekstistä. Selkeästi puhutut videot ovat helpommin ymmärrettäviä myös heille, joilla on heikko suomen kielitaito. Selkosuomi helpottaa myös heitä, kenen äidinkieli ei ole tekstitysvaihtoehtoisissa sekä heitä suomalaisia, joilla on kuulonalenema.

4 YHTEISTYÖKUMPPANIT

Mänttä-Vilppulassa asui vuoden 2019 lopussa 211 henkilöä, joiden kansalaisuus on muu kuin suomi. Heistä 129 oli miehiä ja 82 naisia. Vieraat kielet, joita puhuttiin, olivat esimerkiksi venäjä, ruotsi, arabia ja englanti. (Iso-Ettala, 2021.) Mänttä-Vilppulan kaupungilla on käytössä kotoutumissuunnitelma maahanmuuttajille, johon oleellisena osana kuuluu maahanmuuttajien työllistyminen osana kotoutumista. Kotoutumislain mukaan jokaisella kunnalla tai monella kunnalla yhdessä on oltava kotoutumissuunnitelma, jota sovelletaan tapauskohtaiseen käyttöön. (Kotoutuminen, i.a.)

Opinnäytetyön pääyhteistyökumppanina on toiminut Mänttä-Vilppulan kaupungin asiointipiste. Yhteistyössä asiointipisteen työntekijöiden kanssa olemme

suunnitelleet opasvideot. Lisäksi olemme haastatelleet Mänttä-Vilppulan evankelisluterilaisen seurakunnan diakonia ja Mäntän Seudun Koulutuskeskuksen opinto-ohjaajaa. Heiltä saimme tietoa maahanmuuttajien työllistymisen ja koulutautumisen tilanteista Mänttä-Vilppulassa sekä heidän mahdollisuuksistaan auttaa näissä. Haastatteluista saatuja tietoja olemme hyödyntäneet opinnäytetyön videoissa. Olemme osallistaneet opinnäytetyön aikana virtolaisia maahanmuuttajia ansioluettelon tekemisessä sekä Mänttä-Vilppulalaisia maahanmuuttajia videoiden tekstityksien kääntämisessä.

Asiointipiste Mänttä-Vilppulan kaupungilla opastaa maahanmuuttajia työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä. Asiointipisteellä on neuvontaa Veron, TE-palveluiden, Kelan sekä Digi- ja väestöviraston palveluihin. Asiakas voi varata ajan myös esimerkiksi työllisyyden palveluohjaajalle, sosiaalitoimistoon tai etsivälle nuorisotyöntekijälle. Asiointipisteiden palvelukielet ovat suomi ja englanti, mutta palveluneuvojat hyödyntävät Kelan valtakunnallista puhelinpalvelua, josta Kelan palveluihin on saatavissa apua somaliaksi, arabiaksi, sekä venäjäksi kolmena päivänä viikossa. (Mänttä-Vilppulan kaupunki ja Juupajoen kunta, 2021, s. 11.) Henkilöiden kanssa asioidessa opinnäytetyön prosessin aikana olemme käyttäneet dialogisen keskustelun menetelmää, jossa korostuu läsnäolo ja arvostaminen.

Mänttä-Vilppulan seurakunta on maahanmuuttajien rinnalla kotoutumisprosessin aikana, työllistymisen apuna sekä taloudellista apua antavana tahona. Maahanmuuttajilla on mahdollisuus kääntyä kirkon puoleen erilaisissa elämään liittyvissä kysymyksissä. Evankelisluterilainen seurakunta tarjoaa lasten- ja nuorisotyön sekä diakoniatyön palveluita. Diakonia työntekijän tapaaminen on mahdollista esimerkiksi kaupungin asiointipisteellä ajanvarauksella. (Mänttä-Vilppulan kaupunki -a.) Mäntän ja Vilppulan seurakunnat ovat yhdistyneet kuntaliitoksen myötä vuonna 2009, jolloin siitä syntyi Mänttä-Vilppulan seurakunta. (Mänttä-Vilppulan kaupunki -b.)

Muutama virtolainen maahanmuuttajanuori on suunnitellut ja toteuttanut yhdessä toisen opinnäytetyön tekijän kanssa kaupungin nuorisotilalla yhden illan aikana malliansioluettelon. Hän on saanut kontaktin maahanmuuttajanuoriin työnsä kautta. Osallistujat olivat toisen asteen opiskelijoita ja/tai työttömiä.

Mäntän Seudun koulutuskeskus on yksi merkittävä osa Mänttä-Vilppulan kaupungin maahanmuuttajanuorien kouluttautumista sekä myöhemmin mahdollista työllistymistä varten. Mäntän seudun koulutuskeskus kuuluu Sastamalan koulutuskuntayhtymään Saskyyn. Siellä voi opiskella montaa eri ammatillista perustutkintoa sekä Valmaa. Valma on ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus. Mäntän seudun koulutuskeskuksessa työskentelevät opinto-ohjaajat auttavat mielellään tulevia opiskelijoita ammatinvalinnassa, käynnissä olevien opintojen suhteen sekä ammattiin valmistuvaa, jolla työpaikkaa ei vielä ole. (Mäntän seudun koulutuskeskus, i.a.)

5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA MENETELMÄT

Sisältöihin saimme kerättyä laajasti tietoa internetistä, eri alojen ammattilaisilta, kuten seurakunnalta, oppilaitoksen opinto-ohjaajilta, kaupungin asiointipisteen palveluneuvojilta sekä maahanmuuttajilta itseltään tiedonhankintamenetelmiä käyttäen. Olemme osallistaneet maahanmuuttajia opasvideoiden tekemisessä kahdella eri tavalla. Teimme yhdessä maahanmuuttajanuorien kanssa videon mallicv:n. Mänttä-Vilppulassa asuvat maahanmuuttajat ovat myös päässeet kääntämään opasvideoita omalle kielelleen eli olemme käyttäneet toiminnallisia menetelmiä opinnäytetyön prosessimme aikana. Maahanmuuttajien, jotka kääntävät opasvideoiden sisällöt, osaamisen voimme varmistaa sillä, että käymme heidän kanssaan läpi oppaan. Lisäksi käytämme kääntäjinä henkilöitä, jotka hallitsevat kielen äidinkielenään. Kaksi kääntäjistämme (venäjän ja arabian kielten) on toiminut omassa kotimaassaan äidinkielen opettajina. Opinnäytetyön tekijöinä emme hallitse kyseisiä kieliä, joten emme voi olla itse täysin varmoja tekstityksien laadusta, mutta luotamme kääntäjien ammattitaitoon. Selkosuomen kääntäjä työskentelee Ylen tv kanavalla selkosuomen vastuuhenkilönä. Itse olemme opinnäytetyön tekijöinä vastuussa englannin ja ruotsin kielten käännöksistä.

5.1 Menetelmät

Opinnäytetyömme menetelmä oli yhteiskehittäminen. Yhteiskehittäminen tarkoittaa tavoitteellista yhteistyötä, jota tehdään loppukäyttäjän ja muiden sidosryhmien kanssa. Tarkoituksena on ymmärtää asiakasta ja luoda näin paras mahdollinen tuote tai palvelu asiakkaalle. Asiakkaiden osallistaminen on oleellista ja palautte varmistaa, että tuotetta kannattaa ylipäättään kehittää. Kun asiakkailta kysytään palautetta ja ideaa jo ideointivaiheessa, prosessi lähtee heti oikeaan suuntaan ja lopulta vastaa tarpeeseen. (Kähkönen, 2021.) Valitessamme opinnäytetyömme aihetta, haastattelimme sekä maahanmuuttajia että ammattilaisia maahanmuuttajien työllistymisen haasteista. Näistä haastatteluista kävi ilmi, ettei maahanmuuttajilla ole tarpeeksi tietoa siitä, mistä voisi tukea saada. Suomen kielien vaikeus nousi monesti esiin maahanmuuttajien haastatteluissa. Tämän päättimme käännättää videot useammalle kielelle.

Opinnäytetyön aiheen valinnassa sekä Mänttä-Vilppulan tilanteen selvittämisessä olemme käyttäneet menetelmänä puolistrukturoituja haastatteluja. Näin olemme pystyneet syventymään aiheeseen. Haastattelut sopivat moneen kehittämistehtävään, koska haastatteluiden avulla saadaan kerättyä nopeasti ja helposti tietoa tutkittavasta asiasta. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa teema-haastattelua, jossa kysymykset ovat laadittu etukäteen, mutta niiden muotoa voi vaihdella haastateltavien välillä. (Oppariapu. i.a.) Me kysyimme samoja kysymyksiä maahanmuuttajilta ja työntekijöiltä, mutta maahanmuuttajille pyrimme selvittämään kysymyksiä ja muotoilemaan kysymykset helpommin ymmärrettäviksi. Näin saimme aikaan dialogia ja pystyimme varmistumaan siitä, että maahanmuuttajat ymmärsivät kysymyksemme niin, kuin olimme ne tarkoittaneet.

5.2 Suunnittelu

Suunnittelun aluksi haastattelimme työllisyyden kuntakokeilun Mänttä-Vilppulan työllisyyspalvelupäällikköä, jotta saimme tietoa maahanmuuttajien työllistymisestä Mänttä-Vilppulassa. Hän kertoi, että tällä hetkellä Mänttä-Vilppulassa

työttömiä maahanmuuttajia on noin 30 ja kuntakokeilun piiriin kuuluu noin 100. Koska Mänttä-Vilppulassa on vähän maahanmuuttajia, on työllistyminen melko vähäistä. Työllisyyspalvelupäällikön mukaan maahanmuuttajien työllistyminen vaihtelee paljon riippuen heidän kieli- ja ammattitaidostaan. Maahanmuuttajat, joilla on hyvä suomen kielen taito sekä ammatillinen koulutus, työllistyvät nopeasti. Sen sijaan erityisesti heikolla suomen kielen taidolla työllistyminen on erittäin haastavaa. Myös hyvä asenne ja terveydentila ovat eduksi työllistymisessä. (Tiina Poutanen, henkilökohtainen tiedonanto, 15.1.2022.)

Suurin osa Mänttä-Vilppulan maahanmuuttajista ovat työperäisiä maahanmuuttajia tai turvapaikanhakijoita, jotka ovat hankkineet koulutuksen. Työperäisillä maahanmuuttajilla on usein hyvä englannin kielen taito. Koulutuksiin hakeutuneet opiskelevat pääsääntöisesti suomen kielellä, jolloin suomen kielen taito on vähintään välttävä heidän työllistyessään. Mänttä-Vilppulassa on toki myös muutamia, jotka eivät koulutuksesta huolimatta ole oppineet suomen kieltä eivätkä puhu myöskään englantia. Tämä vaikeuttaa heidän työllistymistään. (Tiina Poutanen, henkilökohtainen tiedonanto, 15.1.2022.)

Maahanmuuttajien työllistymisen työllisyyspalvelupäällikkö kokee, että Mänttä-Vilppulassa on hyvä mahdollisuus työllistyä erityisesti metalli-, puhtaanapito-, ravintola- ja hotellialoilla. Myös rakennus-, metsä- ja maatalousaloilla työllistymisen mahdollisuuksia on olemassa. Maahanmuuttaja tarvitsee työllistymiseen omaa motivaatiota ja reippautta. Kuitenkin maahanmuuttajien kirjo on laaja ja osalla heistä työelämätaidot eivät ole riittäviä työllistymiseen. (Tiina Poutanen, henkilökohtainen tiedonanto, 15.1.2022.)

Suunnittelimme, että videot sisältävät työnhakuun liittyviä asioita viidellä eri kielellä kerrottuna, jolloin oppaasta on laajasti apua. Kielet ovat selkosuomi, englanti, ruotsi, venäjä ja arabia. Selkosuomella tarkoitetaan suomen kielen muotoa, joka on rakenteeltaan ja sanastoltaan selkeämpää ja ymmärrettävämpää kuin yleiskieli (Selkokeskus, 2021).

Suomen pääkielien lisäksi työllisyyskuntakokeilun asiakkaat käyttävät venäjän, arabian ja englannin kieliä. Videot toteutetaan tekstitettyinä, koska puhuttu

versio tuottaisi käytännön haasteita toteutukselle. Työllistyminen ilman lukutaitoa on melko mahdotonta Suomessa, joten lukutaidon karttuminen on tärkeämpää ennen työllistymistä. Materiaalista pyrimme tekemään tiiviin, selkeän ja helposti ymmärrettävän sekä innostavan.

Ensimmäisessä videossa on kerrottu, miten maahanmuuttaja voi tehdä ansioluettelon eli CV:n ja mitä se sisältää. Toisessa videossa annamme vinkkejä Mänttä-Vilppulan kaupungin työmahdollisuuksista ja siitä, kuinka työpaikkoja voi etsiä. Kolmannessa videossa kerromme eri työllistymistä tukevista vaihtoehdoista, kuten työkokeilu, oppisopimuskoulutus ja yleiset työnhaun palvelut. Materiaali toteutetaan Mänttä-Vilppulan kaupungille, joten kerromme Mänttä-Vilppulan palveluista tarkemmin ja esittelemme ne videoissamme, jolloin voimme konkreettisesti suunnata oppaan kaupungin käyttöön. Viimeisessä videossa on kerrottu kirkon tarjoamista palveluista, kuten työharjoittelusta ja -kokeilusta sekä vapaaehtoistoiminnasta kirkossa. Moniammatillinen yhteistyö on nykypäivää, jolloin seurakunnan osallisuus maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä on olennaista toimivien toimintamallien löytämiseksi.

Videot eivät voi olla liian pitkiä, joten suunnitteluvaiheessa päätimme, että teemme neljä eri videota, joiden sisältö on enimmillään 5 minuuttia videota kohti. Näin videon pituus on riittävän lyhyt katsojan keskittymiseen ja asioiden sisäistämiseen. Pituus kuitenkin rajoittaa sitä, kuinka laajasti asioista voi videolla kertoa. Meidän täytyy myös rajata aiheita sen mukaan, mistä on eniten hyötyä, koska kaikkia työnhakuun liittyviä asioita ei ole tarkoituksenmukaista käydä läpi.

5.3 Toteutus

Käytännössä toteutimme neljä videota talven 2021–2022 aikana. Keräsimme tietoa kuntakokeilulta, Mänttä-Vilppulan kaupungilta sekä kaupungin sisällä toimivilta toimijoilta suunnittelun tueksi. Videoiden käytännöllisyyttä ja materiaalien toimivuutta testattiin kaupungin kuntakokeilun sekä kaupungin asiointipisteen käytössä ja palautteita kysyttiin työntekijöiltä sekä asiakkailta. Palautteet annettiin

anonymisti Google Forms-kyselyn avulla. Linkki palautekyselyyn löytyi jokaisen videon kohdalta.

Käännöksissä käytimme apuna maahanmuuttajia. Näin pystyimme osallistamaan maahanmuuttajia oppaamme tekoon ja saimme heiltä mielipiteitä videoihimme. Käännöksien avulla videoista hyötyy mahdollisimman moni.

Asiakkaiden osallisuus toteutuu myös materiaalien kokeilun ja käytön aikana sekä palautekyselyn myötä. Videot ladataan YouTubeen, koska siellä saamme tekstitysvaihtoehdot kaikille kyseessä oleville kielille valittaviksi ja näin videot ovat kaikkien nähtävillä.

Arvioinnin tarkoitus on saada realistinen kuva opasvideoiden hyödyllisyydestä. Arvioinnin myötä voimme todentaa, miten opasvideoita voisi edistää tulevaisuudessa. Arvioinnin tarkoitus on antaa palautetta meille opasvideoiden tekijöille.

Ensimmäisen videon (liite 2) aihe on ansioluettelon tekeminen. Ansioluettelo on työhakemuksen liite, joka sisältää yleiskatsauksen työkokemuksestasi, koulutuksestasi, muusta osaamisestasi sekä itsestäsi (Oikotie, 2022). Ansioluettelon tekemisessä on osallistettu Virtolaisia maahanmuuttajia tekemällä yhdessä heidän kanssaan malliansioluettelo (liite 1). Osallistetut maahanmuuttajat olivat 16–22-vuotiaita, osa opiskelijoita ja osa työttömiä. Yhdessä pohdittujen seikkojen myötä malliansioluettelo toteutui. Maahanmuuttajia osallistettiin yhden tapaamiskerran verran kaupungin nuorisotilassa. Maahanmuuttajat keräsimme sosiaalisen median ilmoituksen kautta ja maahanmuuttaja nuoret osallistuivat mallicv:n tekoon vapaaehtoisesti. Käytännössä pystyimme opettamaan nuorille, miten ansioluettelo tehdään ja saimme käsityksen siitä, minkälaista tukea he tarvitsevat ansioluettelon tekemisessä.

Toisen videon (liite 3) aiheena on työllisyyttä tukevia vaihtoehtoja, joita on kolme, ne ovat koulutus, oppisopimuskoulutus sekä työkokeilu. Koulutusmahdollisuuksista olemme olleet yhteydessä Mäntän seudun koulutuskeskukseen, josta olemme saaneet ajankohtaista tietoa maahanmuuttajien kouluttautumiseen. Oppisopimuskoulutukseen saimme ajankohtaista tietoa samasta oppilaitoksesta,

vaikka kyseiset oppisopimussihteerit sijaitsevat eri paikkakunnalla, mutta kuuluvat saman oppilaitoksen piiriin. Työkokeilu mahdollisuudesta tietoa saimme omalta yhteistyökumppaniltamme Pirkanmaan työllisyyskokeilulta Mänttä-Vilppulasta. Saimme kattavaa tietoa maahanmuuttajien mahdollisuudesta osallistua työkokeiluun ja miksi se kannattaa. Kyseisiä tietoja olemme koonneet videon sisältöön.

Kolmannen videon (liite 4) aiheena on työllistymisen mahdollisuuksia Mänttä-Vilppulassa. Haastattelimme kaupungin asiointipisteen palveluohjaajaa, kenellä on ajankohtaista näkemystä maahanmuuttajien työllistymisen mahdollisuuksista Mänttä-Vilppulassa tällä hetkellä. Palveluohjaajan työnkuvaan kuuluu ohjata maahanmuuttajia kelan, veron, maistraatin ja monen muiden palveluiden piirissä olevia asioita. Hän kohtaa työssään maahanmuuttajia lähes päivittäin. Haastattelusta saimme ajankohtaista tietoa ajatellen pienen paikkakunnan maahanmuuttajien työllistymisen tilannetta.

Neljännän videon (liite 5) aiheena on seurakunnan osallisuus maahanmuuttajien työllistymisessä. Seurakunnalla on mahdollisuus olla osana maahanmuuttajan elämän kaarta. Diakonia työntekijä auttaa mielellään taloudellisissa, hengellisissä sekä työllistymiseen liittyvissä asioissa. Seurakunnassa voit suorittaa työkokeiluja, jolloin on mahdollisuus tutustua kirkon työtehtäviin. Seurakunnat työllistävät moniin eri työtehtäviin. Joissakin työtehtävissä, kuten keittiöllä, voit työskennellä ilman ammattipätevyyttä. Seurakunnassa voi myös suorittaa oppisopimuskoulutusta, TET-harjoittelun ja tehdä kesätöitä. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a.)

Videoiden tekemisessä käytämme videoiden käsittelyohjelmaa. Ennen videoiden koostamista kokosimme tietoa aiheista ja käsikirjoitimme videoiden sisällöt sekä käännetimme tekstit valituille kielille. Haastattelimme eri ammattialojen asiantuntijoita, jotka ovat työskennelleet maahanmuuttajien työllistymisen parissa vuosia. Mänttä-Vilppulassa toki maahanmuuttajien työllistyminen on pientä, koska kyseessä on pieni paikkakunta. Tämän vuoksi hyödynsimme ammattilaisia myös muista kaupungeista.

5.4 Palaute ja arviointi

Menetelmänä palautteen keräämisessä käytimme opinnäytetyössä asiakkaiden ja ammattihenkilökunnan puolistrukturoitua haastattelua, joka tarkoittaa sitä, että haastateltaville esitetään samat tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Opinnäytetyömme ei vaadi strukturoitua haastattelua eli lomakehaastattelua, jotta voimme saada tarpeeksi kattavaa palautetta oppaasta.

Arvioinnin toteutimme lomakkeella (liite 6), johon keräsimme muutaman kysymyksen opasvideoista. Lomakkeen kysymykset ovat samat työntekijöille sekä asiakkaille. Teimme Google Forms-palautekysely lomakkeen, johon linkin saa opasvideoiden yhteydessä. Formsin avulla voi luoda kyselyitä, joihin vastaaminen on vaivatonta ja niihin vastataan anonyymisti. Forms-palautekysely sisälsi 5 eri kysymystä, joihin vastauksia saimme kiitettävästi.

Työntekijöiden palautteita saimme 16 kappaletta. Tietoa opasvideoista he olivat saaneet esimieheltä, asiointipisteeltä, kuntakokeilulta sekä videoiden tekijöiltä. Videoiden kommentoijien mielestä ne olivat selkeitä ja opasvideoiden sisällöt olivat kattavat. Jopa työntekijöille, jotka työskentelevät maahanmuuttajien parissa, oli noussut videoiden sisällöistä uusia asioita esiin. Työntekijät olisivat myös kaikki halukkaita suosittelemaan videoita tai käyttämään niitä työssään apuvälineenä. Työntekijät kertoivat sanallisessa palautteessa, että heidän mielestään esittely oli kattavaa, selkeää, monipuolista sekä hyödyllistä. Videot koettiin myös sopivan pituisiksi. Työntekijä, joka kertoi työskentelevänsä aiheen parissa, kommentoi, että videoissa oli ollut myös hänelle uutta tietoa ja asioita, joita oli hyvä kerrata.

Asiakkaiden palautteita saimme kahdeksan kappaletta. Asiakkaat olivat saaneet tietoa opasvideoista asiointipisteeltä, kuntakokeiluilta tai ystävältä/tuttavalta. Opasvideoiden sisältöihin he olivat palautteen mukaan tyytyväisiä ja oppivat videoista uutta hyödyllistä tietoa. Asiakkaat olisivat valmiita suosittelemaan opasvideoita tuttavilleen/ystävillään. Vapaan sanan kohdassa saimme palautetta, jonka mukaan kokonaisuus oli hyvä, videot olivat selkeitä ja selitys taustalla sujuvaa. Kiitosta sai myös videoiden käännökset sekä sisällöt.

Videoita pidettiin siis tarpeellisiksi ja niiden sisältöä kattavina. Tavoitteemme oli kehittää maahanmuuttajien työllistymistä ja opasvideomme ovat juuri tarkoituksenmukainen tuki, joista maahanmuuttajille tiedon saaminen on mahdollista ja miellyttävää.

Palautekyselyn olisimme voineet tehdä tarkemmin, jolloin olisimme saaneet tarkemman kuvauksen kommenttien pohjalta, mitä videota vastaajat ovat kommentoineet. Myös palautekyselyn vastausaika oli vain noin viikon verran. Olisimme voineet kerätä enemmän palautteita, jos vastausaika olisi ollut pidempi ja näin olisimme saaneet tarkempaa tietoa videoiden tarpeellisuudesta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Johtopäätökset

Tavoitteena oli edesauttaa maahanmuuttajien työllistymisprosessia ja heidän kanssaan työskenteleviä, toteuttamalla työnhakuun liittyvistä asioista videomateriaalia. Palautteiden perusteella maahanmuuttaja-asiakkaat ja palveluntuottajat ovat tyytyväisiä videoihin. Videoissa on kattavasti tietoa, josta saimme positiivista palautetta niin asiakkailta kuin työntekijöiltä. Voimme siis tehdä johtopäätöksen, että opasvideoista maahanmuuttajat sekä maahanmuuttajien kanssa työskentelevät ovat saaneet toivotun hyödyn ja me olemme saavuttaneet näin tavoitteemme. Tavoitteemme oli helpottaa maahanmuuttajien työllistymistä sekä lisätä työkaluja maahanmuuttajien kanssa työskenteleville työntekijöille. Palautteiden perusteella tämä on toteutunut, mutta todellista vaikuttavuutta on vaikea arvioida, koska emme tiedä, onko videoiden käyttäjät työllistyneet ja onko videoilla ollut vaikutusta asiaan.

Teimme havainnon, että maahanmuuttajien työllistyminen on edennyt Suomessa vuosien aikana, mutta tarvitsee vielä tukemista. Maahanmuuttajat ovat osa yhteiskuntaamme ja heidän työllistymisensä mahdollisuudet sekä sosioekonominen asemansa ovat tärkeitä. Mänttä-Vilppulassa kuitenkin maahanmuuttajien työllistyminen näyttää olevan melko hallinnassa ja suurin osa työttömistä tekee jotain työllisyyttä edistävää, kuten opiskelee tai on työkokeilussa. On positiivista kuulla, että olemme voineet opasvideoidemme avulla olla tukemassa vielä tulevaisuudessa työllistyviäkin.

Tarkoituksena opinnäytetyössä oli tuottaa neljä opasvideota, jotka lisäävät maahanmuuttajien tietämystä työllisyyttä tukevista palveluista sekä työnhausta. Videoissa on avattu työllistymistä tukevia vaihtoehtoja, ja videoista saatujen palautteiden perusteella ne ovat lisänneet tietoa niin työntekijöille kuin asiakkaille. Joten opinnäytetyön tarkoitus on täytynyt. Kuntakokeilun tarkoituksena on kehittää palveluita, jotta työllistyminen on entistä nopeampaa. Maahanmuuttajat ovat saaneet uutta tietoa videoistamme, joten voimme olettaa, että työntekijöiden aikaa säästyy asiakkaiden kanssa tapaamisilla. Tämän ajan työntekijät voivat käyttää paneutumalla paremmin työnhakijan henkilökohtaisiin asioihin, kun yleisesti työnhausta on tietoa etukäteen tai työntekijät voivat käyttää säästetyn ajan useamman ihmisen auttamiseen. Tästä voimme päätellä, että myös kuntakokeilu on hyötynyt videoista. Vielä avoimeksi jää, auttaako tämä työllistymisessä tai nopeuttaako se sitä. Emme tiedä, onko työllisyys parantunut, vaan todellinen hyöty ilmenee vasta ajan kanssa.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyössämme eettisyys toteutuu monin eri tavoin. Haastatteluja tehdessämme olemme kysyneet haastateltavilta suostumuksen heidän nimien julkaisuun osana opinnäytetyötä. Yhteistyökumppaneiden kanssa sopimuksia ei ole solmittu, koska yhteistyökumppanimme ei ole vaatinut. Olemme tietoisia, että opinnäytetyömme tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä. Ymmärrämme myös, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja. Olemme perehtyneet aiheeseemme laajasti ja hankkineet tärkeää tietoa.

Eettisyys on osa opinnäytetyömme prosessia, kun toimimme ihmisten kanssa prosessin eri vaiheilla. Eettisyys näkyy siinä, että tehtävämme on kohdata ihmiset tasa-arvoisina riippumatta heidän uskonnostaan, ihon väristään, sukupuolestaan, synnyinmaastaan tai muista yksityiskohdista riippumatta. Materiaalin koostamisen aikana olemme kunnioittaneet jokaisen itsemääräämisoikeutta kysymällä, haluaako asiakas olla osa opinnäytetyötämme ja kunnioitamme jokaisen omaa mielipidettään. Asiakkaat ja työntekijät vastaavat myös anonyymisti palautekyselyyn.

Olemme halunneet opinnäytetyön prosessin aikana myös kiinnittää huomiota asiakkaan osallisuuteen, jossa jokaisella on oikeus saada tietoa itseään koskevista asioista sekä mahdollisuus ilmaista niistä oman mielipiteensä ja siten vaikuttaa asioihinsa. Osallisuuden eettisyys tulee ilmi siinä, että suostumuksen antajalle on annettava riittävä tieto, jotta suostumuksen antaja ymmärtää suostumuksen kannalta olennaisen tiedon ja suostumuksen on oltava vapaaehtoinen. (Talentia, 2017.) Eettisten ohjeiden mukaan olemme pyrkineet toimimaan koko prosessin ajan. onnistumisen kannalta tärkeää oli luottamuksellinen suhde asiakkaan ja työntekijän välillä.

Eettisten ohjeiden tehtävänä on auttaa ammattilaisia eettisten päätösten tekemisessä parantamalla eettistä tietoisuutta sekä säätämällä toimintaa. Eettiset ohjeet luovat myös turvaa asiakkaille. Ohjeiden tehtävänä on myös ylläpitää työntekijän ammatillista identiteettiä. (Raunio, 2009, s. 5.)

Olemme panostaneet saavutettavuuteen opasvideoiden kielten tekstityksien myötä, jotta monet hyötyisivät opasvideoistamme. Myös selkosuomen tekstitetty vaihtoehto lisää saavutettavuutta ja olemme näin huomioineet myös he, jotka eivät voi katsoa videoita äänen kanssa.

6.3 Ammatillinen kasvu

Sosionomin työnkuvaan kuuluu ehkäistä syrjäytymistä omalla käyttäytymisellään. Sosionomilla täytyy myös olla kyky arvioida ja vaikuttaa epätasa-arvoon, huono-osaisuuteen sekä ihmisten hyvinvointiin. Hänen tulee puolustaa heikommassa asemassa olevaa henkilöä edistäen tasa-arvoa ja toimia kulttuurisensitiivisesti tukien moninaisuutta sekä edistäen kulttuurien välistä vuoropuhelua. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a.) Sosionomin työnkuvaan kuuluu myös suunnitella, toteuttaa ja arvioida erilaisia kehittämisprojekteja. Työhön kuuluu myös kehittää asiakastyön menetelmiä sekä työkäytäntöjä. (Lab open 2020.) Olemme opinnäytetyössämme perehtyneet kehittämisprojektiin ja oppineet sen eri vaiheista ja haasteista. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen edistää tasa-arvoa ja heidän työllistymisensä tukee kulttuurien välistä vuoropuhelua työelämässä.

Kirkon yleiset ydinosaamisvaatimukset ovat jaettu neljään alueeseen: teologinen ja arvo-osaaminen, työelämä- ja kehittämisosaaminen, vuorovaikutusosaaminen sekä toimintaympäristö- ja yhteisöosaaminen. (Suomen ev-lut. kirkko i.a.-c.) Opinnäytetyömme aikana teologinen ja arvo-osaaminen ovat kehittyneet, kun olemme saaneet kohdata ihmisiä tasa-arvoisesti riippumatta heidän uskonnotaan ja vakaumuksistaan. Kirkon nuorisotyönohjaajan ydinosaamiseen kuuluu taito tunnistaa huono-osaisuuteen, ulkopuolisuuteen ja yksinäisyyteen liittyviä ilmiöitä sekä toimia ennaltaehkäisevän ja korjaavan sekä kuntouttavan työotteen mukaisesti (Suomen ev. lut. kirkko i.a.-d). Tätä olemme opinnäytetyössämme päässeet tekemään, koska työllistyminen johtaa usein huono-osaisuuteen, yksinäisyyteen sekä ulkopuolisuuteen. Opinnäytetyömme on ollut työelämän kehittämistä ja olemme saaneet oppia, miten kehittämisprojektit sujuvat ja miten niissä osallistetaan ihmisiä mukaan. Diakoniatyön ydinosaamista on osallistaa ja valtuuttaa kehittämistyöhön mukaan kokemusasiantuntijoita (Suomen ev.lut. kirkko. i.a.-e). Vuorovaikutusosaamisessa olemme kehittyneet, kun olemme keskustelleet ihmisten kanssa sekä digitaalista vuorovaikutusosaamista olemme harjoitelleet videoiden tekemisen kautta. Toimintaympäristö- ja yhteisöosaamiseen kuuluu osallistaminen yhteisten tavoitteiden mukaan, rakentaa uusia kumppanuuksia ja toimia verkostoissa huomioiden haavoittuvissa elämäntilanteissa olevien

tarpeet. (Suomen. ev.lut. kirkko, i.a.-e). Tämä on myös kehittynyt opinnäytetyöprosessin aikana, koska olemme tehneet paljon yhteistyötä monen eri tahon kanssa, niin työelämäyhteistyötahojen, lehtoreiden kuin toistemekin kanssa.

Diakoniatyöntekijältä odotetaan sitoutumista kirkon perusarvoihin ja työtä tulee suunnitella ja kehittää kansallisten ja kansainvälisten toimintaympäristön muutosten perusteella. Monikulttuurisuustyö on osa diakoniatyötä, joka auttaa eri elämäntilanteissa tunnistamaan voimavaroja ja pyrkii parantamaan elämänolosuhteita. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a.) Opinnäytetyötä tehdessämme olemme perehtyneet monikulttuurisuuteen Suomessa sekä oppineet siitä paljon. Diakonina ja sosionomeina tulemme varmasti kohtaamaan tulevassa ammatissa maahanmuuttajia, johon opinnäytetyön tekeminen on tuonut uutta tietoa ja osaamista.

Kirkkonuorisotyöntekijän tulee myös tuntea kulttuuri ja perinteet, johon kuuluu maahanmuuttajien kysymykset ja kulttuurien välisten raja-aitojen ja ennakkoluulojen lieventäminen. Kirkon nuorisotyöntekijät tukevat eri-ikäisten kasvua ja perheitä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b.) Sosiaalipedagogista ammatillista kasvua saimme kehittää lisäämällä osallisuuden kokemusta maahanmuuttajien parissa. Olemme myös opinnäytetyön prosessin aikana kohdannut useita henkilöitä ja olemme päässeet kehittämään osaamista ihmisten kohtaamisessa.

Ammatillinen kasvumme on edistynyt opinnäytetyön edetessä yhdessä reflektoiden eteen tulleita tilanteita, ajatuksia ja toimintamalleja. Eettisyyskysymyksien ääreen pääsimme useaan otteeseen prosessin aikana, mikä kehitti myös ammatillista kasvua. Yhdessä toimiessa opinnäytetyön prosessin aikana olemme myös oppineet ottamaan huomioon toistemme näkemykset ja tavat toimia, joita sosionomi tarvitsee työssään.

Vuorovaikutus- ja viestintätaidot ovat kehittyneet työskentelyn aikana sekä yhteistyötahojen kanssa tehty yhteistyö on kehittänyt ymmärrystämme sen merkityksestä maahanmuuttajien työllistymisen prosessissa. Erilaiset työskentelymenetelmät ovat tulleet meille tutuiksi prosessin aikana, kuten aiemmin mainitut käyttämämme menetelmät.

Olemme toteuttaneet opinnäytetyötämme usean eri toimijan kanssa ja se on kehittänyt moniammatillisuuden osaamista. Moniammatillinen yhteistyö vaatii luotamuksellista ja kunnioittavaa ilmapiiriä. Yhteisen keskustelun ja reflektoinnin mahdollisuus korostuvat moniammatillisessa yhteistyössä. Moniammatillinen yhteistyö vähentää päällekkäistä työtä, vahvistaa asiakaslähtöisyyttä ja lisää toisten osaamisen hyödyntämistä ja arvostusta. (Sandström ym., 2018.) Moniammatillisen yhteistyön tekeminen oli myös maahanmuuttajan työllistymisen kannalta tärkeää. Yhteistyöllä saadaan eri toimijoiden osaaminen hyödynnettyä. Moniammatillisen yhteistyön merkitys sosiaalialalla on suuri. Kun osataan hyödyntää toisten ammattitaitoa, pystytään asiakas ohjaamaan hänelle sopivien palveluiden piiriin. On suurta ammattitaitoa tunnistaa, missä menee oman osaamisen raja ja milloin asiakas tarvitsee tukea tai palvelua, johon oma osaaminen ei riitä.

6.4 Jatkokehittäminen

Kehittämisideana kannattaisi miettiä maahanmuuttajille omaa palvelupistettä, joka hoitaisi kaikkia heidän asioitansa, kuten työllistyminen, koulutus, asuminen ja harrastukset. Näin maahanmuuttajilla olisi mahdollisuus hoitaa monia asioita samassa paikassa samalla kerralla sekä mielellään omalla äidinkielellään. Oma palvelupiste maahanmuuttajille vaatisi kieliä osaavan työntekijän tai saatavilla olevan tulkin. Huomasimme prosessin aikana, että kieliä osaavia työntekijöitä Mänttä-Vilppulan työntekijöissä on vain murto-osa, jopa englannin kielellä työskentely ei monelta onnistu. On tärkeää, että palvelupisteellä, jossa maahanmuuttajat asioivat, on ammatillisesti eri kieliä puhuvia työntekijöitä.

Videoita voisi jatkokehittää niin, että kielivaihtoehtoja tekstityksille olisi enemmän. Ukrainasta on tullut vuonna 2022 paljon maahanmuuttajia Suomeen, joten ukrainan kieli voisi olla ainakin hyvä lisätä videoihin. Myös muita kieliä voisi lisätä.

Videoita voisi myös olla enemmän, jolloin saisi kattavammin käytyä työllisyyteen liittyviä asioita, kuten työhakemuksen kirjoittaminen, TE-palveluiden työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuminen sekä erilaiset työnhakukanavat. Videot voisi myös luokitella valtakunnallisiksi ja kuntakohtaisiksi. Valtakunnalliset videot

sisältäisivät tietoa, jotka eivät ole kuntaspesifejä, kuten meillä ansioluettelon teko, ja näitä videoita voisi levittää kaikille työnhakijoille. Kuntakohtaisia videoita voisi myös olla enemmän eri paikkakunnille, jolloin niistä olisi hyötyä laajemmin, kuin vain Mänttä-Vilppulassa.

Maahanmuuttajien työllistymistä voisi tukea myös paremmin erilaisten palveluiden kautta. Nuorille suunnattuja kesäseteleitä, joilla yritykset voivat palkata nuoria kesätöihin ja saada korvausta kunnalta, voisi myös laajentaa maahanmuuttajien työllistymiseen. Näin yritykset saisivat tukea palkkakustannuksiin ja maahanmuuttajien työllistäminen kannattavammaksi.

Tulevaisuudessa voisi myös tehdä jatkotutkimusta siitä, onko videoista ollut hyötyä työllistymisessä ja mitä muita tukimuotoja voisi kehittää, jotta maahanmuuttajien työttömyys vähenisi entisestään.

LÄHTEET

- Ansala L., Hämäläinen U., & Sarvimäki M. (2016) Slipping trough the Cracks of a welfare state: Children of immigrants in Finland. Saatavilla <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018042619063>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). Osaamisvaatimukset sosionomi (AMK), diakoniatyö, Saatavilla 10.4.2022 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyo/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). Osaamisvaatimukset sosionomi (AMK), kirkonnuorisotyö. Saatavilla 10.4.2022 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-kirkon-nuorisoty/>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (17.10.2021). Tilastoja maahanmuuttajien työllistymisestä. Saatavilla <https://ek.fi/wp-content/uploads/2021/10/20211017-tilastoja-maahanmuuttajien-tyollisyydesta.pdf>
- Ely-keskus. (2.6.2020). Kotona Suomessa – Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Saatavilla <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>
- EU:n rakennerahastojen hallintajärjestelmä. (i.a.). Yhdessä työhön. Saatavilla 15.2.2022 <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti-koodi=S21893>
- InfoFinland. (2020) Suomalainen työkuulttuuri. Saatavilla <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/suomalainen-tyokulttuuri>
- InfoFinland. (2022), Suomalainen koulutusjärjestelmä. Saatavilla <https://www.infofinland.fi/fi/education/the-finnish-education-system>
- Iso-Ettala S. (17.4.2021). Mänttä-Vilppulassa asuu yli 200 ulkomaan kansalaista. KMV-lehti. Saatavilla <https://www.kmvlehti.fi/uutiset/art-2000007943504.html>
- Kotoutuminen. (i.a.). Kunnan kotoutumisohjelma edistää yhteisyyttä. Saatavilla 10.2.2022 <https://kotoutuminen.fi/kunnan-kotouttamisohjelma>

- Kähkönen. (2021) Yhteiskehittämisen opas 2021. Saatavilla <https://www.puheet.com/blogi/yhteiskehittamisen-opas>
- L 1214/2020. Oppivelvollisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214>
- L 1325/2014. Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaansaattamisesta. Saatavilla. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141347?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>
- L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- L 301/2004. Ulkomaalaislaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>
- L 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L1P2>
- Lab open. (i.a.) Opinnäytetyö kokoaa ammatillista kasvua. Saatavilla 10.3.2022 <https://www.labopen.fi/lab-pro/opinnaytetyo-kokoaa-ammattillista-kasvua/>
- Maahanmuuttovirasto. (2021) Maahanmuuton tunnusluvut 2020. Saatavilla http://www.emn.fi/files/2179/Maahanmuuton_tunnusluvut_2020_FI_NETTI.pdf
- Maahanmuuttovirasto. (i.a.). Kansalaisuus lapselle. Saatavilla 10.4.2022 <https://migri.fi/kansalaisuus-lapselle>
- Mänttä-Vilppulan kaupunki ja Juupajoen kunta. (2021) Kotouttamisohjelma 2021 Mänttä-Vilppula ja Juupajoki, Saatavilla https://www.manttavilppula.fi/site/assets/files/13436/alueellinen_kotouttamisohjelma_mantta-vilppula_ja_juupajoki_2021.pdf
- Mänttä-Vilppulan kaupunki. (i.a.-a). Taidekaupungin Asiointipiste. Saatavilla 10.4.2022 <https://www.manttavilppula.fi/kaupunkipalvelut/te-palvelupiste-1/>
- Mänttä-Vilppulan kaupunki. (i.a.-b). Historia. Saatavilla 20.5.2022 <https://www.manttavilppula.fi/kaupunkipalvelut/te-palvelupiste-1/>
- Mänttä-Vilppulan kaupunki. (i.a.-c). Työllisyyden kuntakokeilu. Saatavilla 20.5.2022 <https://www.manttavilppula.fi/kaupunkipalvelut/tyollisyyspalvelut/tyollisyyden-edistamisen-kuntakokeilu/>

- Mäntän seudun koulutuskeskus. (i.a.). Saatavilla 10.4.2022 <https://sasky.fi/oppi-laitokset/mantan-seudun-koulutuskeskus/>
- Oikotie (2022). Mikä on ansioluettelo? Saatavilla <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/mika-on-ansioluettelo>
- Oppariapu. (i.a.). Haastattelut. Saatavilla 20.5.2022 <https://oppariapu.wordpress.com/menetelmat/haastattelut/>
- Raunio, K. (2009). Olennainen sosiaalityössä. Gaudeamus Helsinki University Press
- Sandström, S., Keiski-Turunen, A., Hassila L., Aunola E., & Alahuhta M. (2018). Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten kuvaamana. Saatavilla <http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/>
- Sarvimäki. (2017). Labor Market Integration of Refugees in Finland, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Saatavilla <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/149407/t185.pdf>
- Selkokeskus. (2021). selkokieli. saatavilla <https://selkokeskus.fi/selkokieli/>
- STT. (i.a.). Tyylikirja – maahanmuutto, pakolaisuus, siirtolaisuus. Saatavilla 15.4.2022 <https://stt.fi/tyylikirja/sanastot/juridisia-termeja/maahanmuutto-pakolaisuus-siirtolaisuus/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-a). kirkko työnantajana. Saatavilla <https://evl.fi/tieto-kirkosta/toissa-kirkossa/kirkko-tyonantajana>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b). Taloudellinen avustaminen. Saatavilla 20.4.2022 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/taloudellinen-avustaminen>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-c). Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus. Saatavilla 25.5.2022 <http://kirkonydinosaaminen.fi/yhteinen-ydinosaaminen.html>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-d) Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus. Saatavilla 26.5.2022 <http://kirkonydinosaaminen.fi/nuorisotyonohjaaja.html>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-e). Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus. Saatavilla 26.5.2022. <http://kirkonydinosaaminen.fi/diakonian-viranhaltija.html>

- Talentia. (2017). Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet. 2017. Saatavilla <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>
- Te-palvelut. (i.a.). työllisyyden kuntakokeilu. Saatavilla 18.4.2022
<https://www.te-palvelut.fi/nain-asioit-kanssamme/te-palvelut/tyollisyyden-kuntakokeilut>
- Tervola. (2015). Maahanmuuttajien kotihoidon tuen käyttö 2000-luvulla. Saatavilla <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125915/tervola.pdf?sequence=2>
- Tilastokeskus. (2019). Väestön koulutus rakenne 2018. Saatavilla https://www.stat.fi/til/vkour/2018/vkour_2018_2019-11-05_fi.pdf
- Tilastokeskus. (i.a.). Ulkomaalaistaustaiset. Saatavilla 17.4.2022
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.htmlz>

LIITE 1. Malliansioluettelo



LIITE 2. video 1, ansioluettelon tekeminen

<https://www.youtube.com/watch?v=Zk7aGIZ0C-c&t=18s>

LIITE 3. Video 2, työllisyyttä tukevat vaihtoehdot

<https://www.youtube.com/watch?v=FshgiWk5xcl>

LIITE 4. Video 3, Mänttä-Vilppulan kaupungin asiointipiste

<https://www.youtube.com/watch?v=HWLzoNes8G4&t=2s>

LIITE 5. Video 4, Seurakunnan osallisuus maahanmuuttajien työllistymisessä

<https://www.youtube.com/watch?v=lgJGFtCmhYg&t=27s>

LIITE 6. Palautekysely**Maahanmuuttajien työllistymisen tueksi toteutetut opasvideot – palautekysely**

Kiitos, että annat meille palautteen opasvideoista/ opasvideoiden sisällöistä. Sinun palautteesi tulee osaksi meidän opinnäytetyötämme. -Tarja Korhonen sosionomi-diakoni & Elina Poutanen sosionomi-kirkon nuorisotyö

*Pakollinen

Oletko kuntakokeilun/asiointipisteen tms työntekijä vai asiakas/maahanmuuttaja*

työntekijä

asiakas/maahanmuuttaja

Mistä sait tiedon opasvideoista?*

Asiointipisteeltä

Kuntakokeilulta

Ystävältä, tuttavalta

Muu:

Oletko tyytyväinen opasvideoiden sisältöihin?*

kyllä

en

Muu:

Opitko videoiden sisällöistä jotain uutta?*

kyllä

en

Muu:

Voisitko suositella opasvideoita tuttavallesi?*

kyllä

en

Muu:

Vapaan sanan aika - kerro ajatuksiasi opasvideoista!*

Oma vastauksesi

Lähetä

Tyhjennä lomake