



**Jere Höyhtyä**

**Leevi Juhola**

**Sonja Karastie**

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyönohjaaja

Opinnäytetyö, 2023

# **ROMAKO-HANKKEEN TYÖNANTAJAPOOLI ROMANIEN TYÖLLISTYMISEN MAHDOLLISTA- JANA KIRKON ALOILLA**



## TIIVISTELMÄ

Jere Höyhty, Leevi Juhola & Sonja Karastie  
Romako-hankkeen työnantajapooli romanien työllistymisen mahdollistajana kirkon aloilla  
Sivut 38, liitteet 3  
Syksy 2023  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyönohjaaja

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämisprojektina yhteistyössä Romako-hankkeen kanssa. Kehityskohteena oli hankkeen syksyllä 2022 julkaistu työnantajapooli. Opinnäytetyön tarkoitus oli kutsua ja saada kirkon alan työnantajia liittymään työnantajapooliin. Opinnäytetyön tavoitteena oli parantaa romanien työllisyyttä ja mahdollistaa heille yhdenvertaisia ja ennakkoluulottomia työympäristöjä. Kehittämistyömme vähimmäistavoitteena oli, että saisimme jokaisesta hiippakunnasta ainakin yhden seurakunnan työnantajapooliin, jotta alueellisesti koko Suomi olisi edustettuna. Yhteydenottojen tavoitteena oli myös lisätä tietoisuutta romanien asemasta työmarkkinoilla.

Kehittämistyön menetelmänä sovellettiin vesiputousmallia. Kehittämistyö koostui kolmesta eri vaiheesta: toteutus, palautteen kerääminen ja tulosten seuranta. Toteutusvaihe sisälsi kolme alavaihetta, jotka olivat yhteydenotot hiippakuntiin, yhteydenotot kirkon alan toimijoihin ja muistutusviestien lähettäminen. Palautteen keräämisessä hyödynnettiin kyselymenetelmää, jossa sovellettiin strukturoitua haastattelua eli lomakehaastattelua.

Työnantajapooliin kutsuttiin 355 työnantajaa. Kutsutuista työnantajista 66 liittyi. Niistä 62 oli evankelis-luterilaisia seurakuntia, yksi oli helluntaiseurakunta, yksi oli herätysliike ja kaksi oli muita kristillisiä toimijoita. Tällä hetkellä kirkon ala on suurin yksittäinen ammattiala työnantajapoolissa. Kutsutuille työnantajille lähetetyn kyselyn myötä selvitettiin työnantajapooliin liittymiseen ja liittymättä jättämiseen johtaneita tekijöitä. Liittyneiden kohdalla merkittävimmät tekijät olivat työyhteisöjen omat arvopohjat ja niiden yhdenmukaisuus hankkeen kanssa sekä työnantajan tahto edistää yhdenvertaista työelämää. Työnantajapooliin liittymättä jättäneillä vaikuttaneita tekijöitä olivat työyhteisöjen pienet koot, resurssipula sekä työpaikkojen puute. Työnantajapoolia ei koettu tarpeelliseksi ja yhteen ryhmään keskittyvä kannanotto koettiin muuta syrjiväksi.

Asiasanat: Kirkko, romanit, työttömyys

## ABSTRACT

Jere Höyhty, Leevi Juhola and Sonja Karastie

The employer pool of the Romako project as an enabler of employment for Roma in the Evangelical Lutheran Church of Finland.

Pages 38, appendices 3

Fall 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Service

Bachelor of Social Services, Christian Youth Work

This thesis was implemented as a development project in cooperation with the Romako project. The development target was the employer pool of the Romako that was published in the autumn 2022. The aim of the thesis was to invite and get employers from the church sector to join the employer pool. The aim of the thesis was to promote the employment of the Roma and provide them with equal and open-minded work environments. The minimum goal of the development work was that at least one parish from each diocese would join the employer pool so that regionally the whole Finland would be represented. The aim of the invites was also to increase awareness of the position of Roma in the labour market.

The applied method for the development project was the waterfall model. The project consisted of three different phases: implementation, feedback collection and monitoring of results. The implementation phase included three sub-phases, which were contacting dioceses, contacting actors in the church sector and sending reminder messages. The feedback was collected as structured interviews.

355 employers were invited to the employer pool. Of the invited employers, 66 joined, of which 62 are Evangelical Lutheran parishes, 1 is a member of Pentecostal church, 1 is a member of a revival movement and 2 are other Christian actors. At this moment, the church sector is the single largest professional sector in the employer pool. The feedback survey was sent to the invited employers to find out the factors that led to joining and not joining the employer pool. For those who joined, the most significant factors were the values of the work community and their consistency with the project, as well as the will to promote equality in the working life. The factors that influenced those who did not join the employer pool were the small size of the work community, the lack of resources and the lack of available jobs. These employers felt that the employer pool was unnecessary and that a statement focusing on one group of people was discriminative towards other groups.

Keywords: Church, Roma people, unemployment

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 ROMANIT SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA .....	5
2.1 Keitä romanit ovat? .....	5
2.2 Romanien työllisyys ja sen haasteet .....	6
2.3 Romanien suhde kirkkoon.....	9
3 TYÖTTÖMYYS, STEREOTYPIAT JA SYRJINTÄ.....	11
3.1 Työttömyyden vaikutukset.....	11
3.2 Stereotypiat ja antirasismi .....	14
3.3 Syrjintä ja positiivinen erityiskohtelu.....	16
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	18
5 TAUSTA JA YHTEISTYÖKUMPPANI.....	19
6 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI JA MENETELMÄT.....	23
7 TYÖNANTAJAPOOLIIN LIITTYNEET TYÖNANTAJAT .....	27
8 PALAUTTEEN KERUU .....	34
9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS .....	37
10 POHDINTA .....	39
10.1 Kehittämistyön prosessin vaiheet.....	39
10.2 Ammatillinen kasvu .....	41
10.3 Tulevaisuuden kehittäminen ja tutkiminen .....	44
LÄHTEET.....	46
LIITE 1. Hiippakunnan lähettämä viesti seurakunnille.....	52
LIITE 2. Ensimmäinen viesti seurakunnille .....	53
LIITE 3. Palautekysely lomake.....	54

## 1 JOHDANTO

Romanit ovat yksi Suomen vanhimmista vähemmistöistä, mutta he edelleen ovat yksi eniten epätasa-arvoa ja ennakkoluuloja kokeva väestöryhmä suomalaisessa yhteiskunnassa. Vähemmistövaltuutetun (2014, s. 16) teettämän tutkimuksen mukaan 68 prosentilla romaneista on kokemus syrjinnästä yhdellä tai useammalla perusteella. Romanien kokema syrjintä heijastuu heidän asemaansa työmarkkinoilla; romanien työllisyystaso on merkittävästi kantaväestöä alhaisempi (Weiste-Paakkanen ym., 2018, s. 32). Yhteiskunnassamme on vielä paljon tekemistä romaniväestön osallisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi. Koulutuksen edistäminen ja työllisyyteen tukeminen sekä ennakkoluulojen murtaminen ovat keinoja parantaa romanien asemaa työmarkkinoilla.

Romako-hanke tukee romanitaustaisia henkilöitä oman alansa löytämisessä, ammatillisen tutkinnon suorittamisessa sekä työ- ja harjoittelupaikkojen saamisessa. Romako-hankkeen tavoitteena on tehdä rakenteellista muutosta työelämään, jotta se olisi yhdenvertainen kaikille. Romako-hankkeen työnantajapooli on työkalu, jolla romanitaustaiset henkilöt voivat etsiä työ- ja harjoittelupaikkoja, jotka ovat sitoutuneet toimimaan rekrytointiprosesseissaan yhdenvertaisesti. Työnantajapoolin ajatuksena on helpottaa työnhakuun ryhtymistä, kun tietää jo etukäteen, että työnantaja kohtelee rekrytoinnissa yhdenvertaisesti.

Kehittämispainotteisen opinnäytetyömme tarkoituksena on auttaa Romako-hanketta työnantajapoolin rakentamisessa. Meidän osanamme on etsiä ja kutsua mukaan seurakuntia ja kristillisiä järjestöjä, jotka olisivat valmiita rekrytoinnissaan kohtelemaan tasavertaisesti romanihakijoita. Tavoitteenamme on parantaa romanien työllisyyttä ja mahdollistaa heille yhdenvertaisia ja ennakkoluulottomia työympäristöjä.

## 2 ROMANIT SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA

### 2.1 Keitä romanit ovat?

Romanit ovat maailmanlaajuisesti tunnettu kiertolaiskansa sekä Suomen vanhin vähemmistö saamelaisten ja suomenruotsalaisten jälkeen. Romanit eivät muodosta yhtenäistä kansaa tai valtiota. Romanien tarkkaa alkuperää ei tarkkaan tunneta, mutta heidän juuriaan voidaan jäljittää Intiaan. (Heikinheimo, 2015, s. 28.) Suomessa romanien historia ulottuu satojen vuosien taakse. Romanien uskotaan saapuneen Suomeen 1500-luvun alussa Ruotsista. Aluksi romanit hyväksyttiin, mutta ajan myötä yhteiskunnan asenteet heitä kohtaan muuttuivat. Historian saatossa romanit ovat joutuneet kohtaamaan syrjintää ja ennakkoluuloja sekä heitä on pidetty ulkopuolisina. Monet ovat joutuneet elämään eristyksissä muusta yhteiskunnasta. (Blomster ym., 2012, s. 18–163.)

Romanien kulttuuri on monipuolinen ja rikas. Se sisältää perinteisiä elementtejä, kuten musiikkia, tanssia, käsityötaitoja sekä oman kielen. Musiikilla on ollut erityisen tärkeä rooli romanien kulttuurissa. Romanimusiikki on usein tulkitsevaa ja siinä on usein myös yhteiskunnallinen aspekti, johon liittyy syrjinnän vastustaminen. (Heikinheimo, 2015, s. 157–171.) Romanikulttuuriin kuuluu myös konkreettisen ja symbolisen puhtauden säilyttäminen. Suomalaisessa romanikulttuurissa ihmisruumis jakautuu puhtaaseen yläruumiiseen ja epäpuhtaaseen alaruumiiseen, ja tämä ihmisruumiin hierarkia heijastuu muun muassa vaatetuksessa sekä huonekalujen, esineiden, huoneiden ja tilojen jakamiseen puhtaisiin ja likaisiin. (Viljanen, 2012, s. 388–389.)

Romanikulttuuri on yhteisöllinen. Perhe on romaneille yksi tärkeimmistä asioista ja sen ansiosta romanikieli ja -perinteet ovat säilyneet suullisena perintönä sukupolvelta toiselle. Romaniperheet ovat hierarkkisia ja niiden sisällä vanhemmilla sukupolvilla on ollut suuri vaikutus päätöksentekoon, mutta nykypäivänä nuoremmat sukupolvet ovat saaneet yhä enemmän vapautta valita omia polkujaan. Muita romani-identiteetin keskeisimpiä tekijöitä ovat arvot ja etiikka, vastuu sekä kunnioitus. (Heikinheimo, 2015, s. 61–66.)

Romanien perinteinen elinkeino on ollut kiertävä kaupankäynti. Erityisesti hevosaika on ollut romaneille tärkeä tulonlähde (Rekola, 2012, s. 53). Muita perinteisiä romanien harjoittamia elinkeinoja ovat maanviljely, metsätalous, käsityöläisyys, musiikki ja tarinankerronta, lasinkeruu ja -myynti, kalastus sekä peltisepäntyöt (Tervonen, 2012a, s. 104). Modernin yhteiskunnan muutokset, kuten teollistuminen, maatalouden koneistuminen ja kauppaverkoston tihentyminen ovat luoneet haasteita ylläpitää perinteisten elinkeinojen harjoittamista (Tervonen, 2012b, s. 166). Nykyään romaneilla on monenlaisia ammatteja ja koulutusaste on noussut, mutta yhteiskunnalliset ongelmat, kuten työttömyys ja syrjäytyminen, vaivaavat edelleen osaa romaniväestöstä.

Romanien historia Suomessa on ollut monimuotoinen, ja heidän kulttuurinsa on rikas ja monipuolinen. On tärkeää ymmärtää romanien merkittävä panos suomalaiseen yhteiskuntaan ja kunnioittaa heidän kulttuurista perintöään. Nykypäivänä pyrkimykset edistää tasa-arvoa, torjua syrjintää ja luoda ymmärrystä eri kulttuureja kohtaan ovat keskeisiä tavoitteita, jotta kaikki yhteiskunnan jäsenet voivat tuntea itsensä arvostetuiksi ja kunnioitetuiksi riippumatta heidän taustastaan tai etnisestä alkuperästään.

## 2.2 Romanien työllisyys ja sen haasteet

Useiden vuosikymmenten ajan Suomen romanien kouluttautuminen ja työllistyminen ovat olleet yhteiskunnallisesti polttavia kysymyksiä (Ärling, 2018, s.149). Vaikka romanien työllisyystaso on noussut koulutuksen myönteisyyden ja koulutustason nousun kautta, silti romanit kohtaavat työmarkkinoilla syrjintää (Stenroos, 2023, s. 56). Kilpailu työmarkkinoilla on todella kovaa. Ihmisen identiteettiä, asemaa ja paikkaa yhteiskunnassa määrittelevät työ ja ammatti. Yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista on palkkatyö. Näyttää siltä, että koko väestön koulutustason noustessa vain täysin työkykyiset pääsevät ansiotyöhön. (Ärling, 2018, s.154–155.) Romanien kohdalla työttömyys on yleistä ja se vaikuttaa ylisukupolviseen köyhyyteen ja tuloeroihin. Poliitikalla ja yhteistyöllä eri toimijoiden kesken pystytään vaikuttamaan romanien asemaan ja

työllisyyteen merkittävästi lisäämällä ihmisten tietoutta ongelmista, joita yhteiskunnassamme on. (Stenroos, 2023, s. 56–57.)

Romanien hyvinvointitutkimus Roosa kartoitti romanien työllisyystilannetta. Siihen osallistuneista 30 prosenttia oli ollut silloin ansiotyössä viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaaajista vajaa viidennes työskenteli palkkatyössä tai yrittäjänä ja työttömänä oli noin neljännes. Työttömyysaste oli osallistuneiden keskuudessa noin 60 prosenttia. (Weiste-Paakkanen ym., 2018, s. 32.)

Romaneilla yhdeksi merkittäväksi työllistymisen esteeksi on nostettu eri selvityksissä alhainen koulutustaso, vaikka romanioppilaiden koulumenestys on parantunut viimeisen 60 vuoden aikana huomattavasti. Opetushallituksen arvion mukaan 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä hieman yli 80 prosenttia peruskoulun päättäneistä romaneista sai päättötodistuksen. Vastaava luku oli 1950-luvulla noin 25 prosenttia. Nykyinen luku on kuitenkin huomattavasti alhaisempi kuin pääväestön 97,4 prosenttia. Vielä 1960-luvulla monet romanit olivat vailla vakituista asuntoa, minkä vuoksi kouluttautumiseen osallistuminen oli vaikeaa. 1970-luvulla romanien asumisongelmaan saatiin uudenlaisia ratkaisuja. Onnistunut asuntopolitiikka oli yksi merkittävimmistä tekijöistä romanien koulutuksen edistämiseksi (Jauhola ym., 2019, s.33; Blomerus & Rajala, 2015, s. 8, 16–17.)

Toinen keskeinen haaste on työkokemuksen puute. Taustalta voi löytyä negatiivisia kokemuksia työnantajien suhtautumisesta, mikä voi vaikuttaa työnhaun motivaatioon. Työelämään päästessä verkostot kasvavat, jotka tukevat omaa työllistymistä. Läheskään kaikkia työpaikkoja ei ilmoiteta julkisesti, vaan ne löytyvät usein verkostojen kautta. Verkostojen kasvattaminen voi tarkoittaa myös tietoa työnantajista tai tahoista, jotka ovat aikaisemminkin ottaneet romaneja töihin tai oppisopimukseen. (Jauhola ym., 2019, s. 46.) On arvioitu myös, että romanien tietoisuus eri aloista ja uramahdollisuuksista on vähäistä. Yhtenä syynä tähän nähdään ammattiesikuvien puuttuminen omista yhteisöistä. (Jauhola ym., 2019, s.36.)

Romanien kokemuksen perusteella peruskoulussa tapahtuva romaniopiskelijoiden opinto-ohjaus on usein todettu myös stereotyyppiseksi. Heitä ohjataan

tietyille aloille stereotyyppien mukaan ja usein jopa tet-harjoittelupaikkojen saaminen on haastavaa, minkä vuoksi kokemukset eri työaloista ovat suppeita. Romako-hankkeessa toiseen asteen opiskelijoiksi hakeville pidetään Stadin ammattiotiston opettajan kanssa aloituskeskustelu, jossa esitellään mahdollisimman laajasti eri ammattialat ja mihin mahdollisesti voi työllistyä valmistumisen jälkeen. (Tamara Åkerlund, henkilökohtainen tiedonanto 3.5.2023.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan romanit itse näkivät työllistymistä eniten estäväksi tekijäksi yleisen suhtautumisen romaneihin. Estäviksi tekijöiksi koettiin myös työnantajien suhtautuminen sekä työhaastatteluihin pääsy. Tutkimuksen kyselyissä kävi ilmi, että jotkut romanit ovat joutuneet peittelemään identiteettiään päästäkseen työelämään (Jauhola ym., 2019, s. 39, 44). Nevo tiija-hankkeen työnimi-kampanjassa neljä oman alansa vaikuttajaa Jari Sarasvuo, Anne Kukkohovi, Tuomas Enbuske ja Meri-Tuuli Väntsi hakivat oman alansa töitä vaihtaen omat nimensä tyypillisiin romaninimiin. Kampanjan tarkoituksena oli kokeilla, vaikuttaako romaninimi etenemiseen työnhakuprosessissa. Hakemuksia lähetettiin yhteensä 54, joihin saatiin 17 kielteisestä vastausta eikä yhtäkään haastattelukutsua seuranta-aikana. Seuranta-ajan jälkeen tuli kuitenkin yksi yhteydenottopyyntö. (Dialogi, 2018.) Jotkut romaneista ovat joutuneet miettimään jopa sukunimen vaihtamista, jotta työelämään pääsy olisi helpompaa. Oman kulttuurin säilyttäminen nähdään kuitenkin tärkeänä, eikä omasta identiteetistä haluta luopua. (Jauhola ym., 2019, s. 47.)

Ennakkoluulojen ja asenteiden vuoksi monien romaninuorten työelämään siirtyminen on haastavaa (Stenroos, 2023, s. 58). Erityiseksi huoleksi on noussut romaninuorten kesätyöpaikkojen sekä harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen saanti. Ongelma ilmenee jo yläasteikäisillä työelämään tutustumispaikkojen etsinnässä. Kyselyyn vastanneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat myös, että työ- ja oppisopimuspaikkojen hankkiminen romaniopiskelijoille on selvästi vaikeampaa, kuin muille opiskelijoille. Yhdeksi romanien työllistymistä edistäväksi tekijäksi on esitetty romaninuorten kesätöiden saannista huolehtiminen, jotta he tulisivat huomioiduiksi yleisissä kampanjoissa ja niihin kohdennetuissa tiedotuksissa. On nähty, että uran alkupään kokemukset kantavat suurta merkitystä oman työllistymisen uskon perustamisessa. (Jauhola ym., 2019, s. 47–48.)

Työntajilta kysyttäessä olisivatko he valmiita työllistämään romanin, joka on koulutukseltaan ja työkokemukseltaan soveltuva vapaana olevaan työpaikkaan, 58 prosenttia vastasi myöntävästi ja 20 prosenttia vastasi olevansa mahdollisesti valmis. Työnantajat, jotka olivat aikaisemmin työllistäneet romaneja, olivat pääosin myönteisempiä romanien palkkaamisesta, kuin ne, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta. (Jauhola ym., 2019, s.65.) Työnantajat ja työllisyyspalveluiden edustajat arvioivat yhdeksi merkittävimmäksi romanien työllistämistä estäväksi tekijäksi pukeutumis- ja tapasäädökset ja niistä erityisesti romanihameen käytön naisilla. Romanien näkökulmasta ongelma nähdään ylikorostettuna, sillä kulttuuriin liittyvät asiat ratkaistaan aina yksilötasolla ja työpaikkakohtaisesti. Romaniyhteisön sisällä ja työnantajarajapinnassa on tarve jatkaa keskustelua kulttuurillisista tekijöistä, kuten työpukeutumisen merkityksestä. (Jauhola ym., 2019, s.110.) Syrjintä työmarkkinoilla ja riittämätön koulutus ja ammatillinen taito ovat romanien työllistymisessä päähuolenaihe. Työhönotossa tapahtuva syrjintä on romanien mielestä kaikkein haastavin asia työnhaussa. (Suomen romaniyhdistys ry., 2019, s. 10.)

### 2.3 Romanien suhde kirkkoon

Valtaosa romaneista on kristittyjä ja kuuluu evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Uskonnollisuus on osa romanikulttuuria ja vaikka perhe ei olisi uskovainen, niin hengellisiin asioihin ja uskontoihin suhtaudutaan kunnioituksella (Romano missio ry, i. a.) Romanit suhtautuvat lähtökohtaisesti myönteisesti seurakuntiin, niiden työntekijöihin ja toimintaan. Romanien osallisuuden lisääminen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntaelämään on myönteinen mahdollisuus. Joissain seurakunnissa on kuitenkin ilmennyt myös romanien määrän vähenemistä heille tarkoitetuissa kutsutilaisuuksissa. (Kirkkohallitus, 2019, s. 17). Kristillisistä liikkeistä Helluntaiherätys tavoittaa parhaiten romaneita. Romanien ja evankelis-luterilaisen kirkon välit ovat olleet vaikeat. Ennen romaneilta on kielletty muun muassa osallistuminen kirkollisiin toimituksiin. Helluntailiikkeissä on ollut enemmän mahdollisuuksia osallistua, minkä vuoksi monet romaneista ovat helluntailaisia. (Kankaanniemi, 2016.)

1500–1800-lukujen Euroopassa katolinen kirkko mukaili valtiovaltaa ja noudatti syrjivää ja karkottavaa asennetta romaneja kohtaan. Luterilainen kirkko syyllistyi myös samaan syrjintään. Ruotsi-Suomessa 1567 kaikki Norlannin läänissä tavatut romanit määrättiin karkotettavaksi. Valtakunnassa säädettiin voimaan sama uskonto, elintavat ja kieli. Tämän johdosta vuoden 1594 kirkolliskokouksessa romaniväestöltä kiellettiin kirkolliset palvelut: kasteet, avioliittoon vihkimiset, hautaamiset sekä sairaanhoito. Kirkkoherrat erotettiin välittömästi virasta, jos he antoivat yösijan romaneille. (Kirkkohallitus, 2019, s. 8; Thurfjell, 2013, s. 16.)

Vuonna 1637 romanit määrättiin karkotettavaksi maasta tai hirtettäväksi tai sulautettavaksi muuhun yhteiskuntaan keinolla millä hyvänsä. 1800-luvulla kirkossa nähtiin romanit edelleen ongelmana. Kuusilla valtiopäivillä käsiteltiin niin sanottua romaniongelmaa. Näiden tuloksena kirkko päätti auttaa romaneita erilaisilla toimenpiteillä; muun muassa kasteopetuksen avulla romaneista pyrittiin tekemään yhteiskuntakelpoisia. (Kirkkohallitus, 2019, s. 8.)

Vasta 1900-luvulla kirkko on alkanut kantamaan vastuuta romaneista. Ensimmäinen kirkon ja romaneiden yhteistyö syntyi Romano Mission kautta. Romano Missio entiseltä nimeltään Mustalaislähetys perustettiin 1906 vastaamaan romanien aineelliseen ja hengelliseen hätään. Vuoden 1933 kirkolliskokouksessa myönnettiin romanien heikko asema. Toimenpiteisiin romanien auttamiseksi ryhdyttiin kuitenkin vasta vuoden 1958 kirkolliskokouksen jälkeen. Romanien hengellisen ja sosiaalisen elämän parantamiseksi laajennetussa piispainkokouksessa laadittiin mietintö seurakuntien romanityötä varten. Ohjeet kuitenkin osoittautuivat ylimalkaisiksi ja epäkäytännöllisiksi eikä niissä otettu huomioon romanien kulttuuria tai perinnetapoja. Vuonna 1984 Kirkon diakoniatyönkeskus asetti uudet ohjeet seurakuntien romanityölle. Romaniasiain-työryhmä, joka koordinoi ja suunnittelee romanien hengellistä työtä, perustettiin 1994. Kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön keskuksen pääsihteerinä Juhani Veikkola esitti vuonna 1995 pidetyssä Kirkko ja romanit -seminaarissa kirkon puolesta anteeksipyyntöä tavasta, jolla kirkko on kohdellut romaneja historian aikana. (Kirkkohallitus, 2019, s. 17–18.)

Suomen mustalaislähetysten sekä Suomen valtion harjoittama assimilaatiopoliittikka ajoi romaneita vaihtoehtoisiin kristillisiin kirkkoihin 1900-luvulla. Helluntaiherätys herätti mielenkiintoa yhteiskunnan alemmissa luokissa sen tasa-arvoisen ja avoimen luonteen vuoksi. Merkittävä osa kokoontumisiin osallistuneista olikin alussa romaneita. Romanit pystyivät toimintaan osallistumisen lisäksi myös nousemaan herätysliikkeessä merkityksellisempiin asemiin. (Thurfjell, 2013, s. 38–40.) 1950-luvun puolivälissä helluntaiherätys alkoi yleistymään romaniväestössä. Osaltaan tämä johtuu siitä, että helluntaiherätys ei pyrkinyt assimiloimaan romaneita. Samanaikaisesti Suomen mustalaislähetys reformoitui Romano Missioksi sekä Suomen vapaa romanilähetys perustettiin. Nämä olivat vahvasti linkittyneet romanien kansalaisoikeusliikkeeseen, jonka osaksi helluntaiherätys muodostui luonnollisesti. (Thurfjell, 2013, s. 42–43.)

### 3 TYÖTTÖMYYS, STEREOTYPIAT JA SYRJINTÄ

#### 3.1 Työttömyyden vaikutukset

Työttömyydellä on monia haitallisia vaikutuksia hyvinvointiin. Työttömyys vaikuttaa kiistattomasti sitä kokevan toimeentuloon ja työttömyyden pitkittyessä se lisää riskiä köyhyyteen. Terveiden on osoitettu olevan yhteydessä työttömyysriskiin ja työttömyyden puolestaan huonoon terveyteen. Työkyky alenee pitkittyneessä ja toistuvassa työttömyydessä. Työttömyys voi pahimmillaan ilmetä suurina kuolleisuuseroina työttömien ja työllisten välillä. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 2019.)

Työttömyys aiheuttaa epävarmuutta jokapäiväiseen elämään. Aika ja energia kuluvat hetkessä selviämiseen, jolloin tulevaisuuteen ei pysty varautumaan. Arkea varjostaa myös epävarmuus työttömyysturvasta. Työttömyyden osuessa kohdalle taustalla voi olla jo monia aikaisempia vastoinkäymisiä, kuten työuupumusta tai useita yt-neuvotteluita. Työttömyys voi saapua myös yllättäen, kun työkyky

pettää. Työttömyydellä on myös yhteiskunnallisia seurauksia, kuten se ettei työttömällä ole varaa perustaa perheitä. (Heikkilä, 2017, s.9.)

Vaikka viimeisen 15 vuoden aikana suvaitsevaisuus työttömyyteen on lisääntynyt korkeakoulutettujen työttömyyden lisääntymisen myötä, työttömät silti kokevat olevansa vähemmistö, jota kohdellaan eri tavalla kuin muita. Julkinen keskustelu ajautuu herkästi vastakkainasetteluun, eikä tällöin ylhäältä tulevat neuvot tunnu enää auttamiselta. Köyhyys ja työttömyys mielletään usein ihmisen omaksi viaksi. Työttömän asemaan ei haluta samaistua ja solidaarisuus tuntuu vähentyneen. (Heikkilä, 2017, s. 15–22.)

Pääministeri Orpon hallituksen ohjelmassa suunnitellaan leikkauksia toimeentulotuesta, työttömyysturvasta sekä asumistuesta. Leikkausten tavoitteena on parantaa työnteon kannattavuutta, sujuvoittaa sosiaaliturvaa ja yksinkertaistaa etuuksia. Toimeentulotukeen toteutetaan kokonaisuudistus, jonka tarkoituksena on vähentää toimeentulokiriippuvuutta ja selkiyttää toimeentulotuen roolia viimesijaisena harkintaa vaativana etuutena. Työnteon kannustimien parantamiseksi hallitus aikoo poistaa työttömyysturvan lapsikorotukset ja työttömyysturvan suojaosat. Ansioturvan tasoa aiotaan porrastaa siten, että tuen määrä pienee, mitä pidempään on ollut työttömänä. (Valtioneuvosto, 2023, 70–72.) Hallituksen suunnittelemat sosiaaliturvan muutokset tulevat tekemään työttömien taloudellisen tilanteen entistä hankalammaksi ja heikentämään heidän asemaansa.

Työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ovat muun muassa nykypäivän tiukat osamisvaatimukset, oppimisvaikeudet ja niiden tunnistamattomuus, päihderiippuvuus, ylivelkaantuminen ja sitä kautta työmarkkinatuen ulosottokelpoisuus, elämänhallinnan haasteet, terveydelliset rajoitteet sekä maahanmuuttajatausta. Eri-tyisryhmien osalta nousee esiin ennakoasenteita. On ensisijaisen tärkeää, että työnantajat saisivat positiivisia kokemuksia erityisryhmistä, jotta ennakoasenteilta vältyttäisiin ja erityisryhmät työllistyisivät paremmin. (Terävä ym., 2011, s. 35–37.)

Tilastokeskuksen (2022) mukaan työttömyys on vähentynyt. Vuoden 2022 helmikuussa työllisiä oli 2 570 000, mikä oli 89 000 enemmän kuin edeltävänä vuotena.

Työttömien määrä puolestaan oli 185 000, joka oli 40 000 vähemmän kuin edeltävänä vuotena. Työttömyysaste eli työttömien osuus työvoimasta on laskenut vuodessa 1,6 prosenttia; 8,3 prosentista 6,7 prosenttiin. (Tilastokeskus, 2022.)

Alasalmen ym. (2019, s.88) raportin mukaan työttömyydellä on laajat kustannukset yhteiskunnalle. Raportissa tehtyjen laskelmien mukaan koko kansantalouden tasolla työttömyyden kustannukset vuonna 2016 olivat 10,8 miljardia euroa. Tästä työttömyysturvan ja työvoimapalvelujen osuus oli 5,6 miljardia ja verotulojen ja työttömyysvakuutusmaksujen menetys 4,1 miljardia. Työttömien arvioitiin saavan toimeentulotukea ja asumistukea yhteensä noin 1,1 miljardia euroa. Keskimäärin yhden ihmisen työllistyminen tarkoittaisi noin 7000 euron säästöjä työttömyysetuuksissa (Alasalmi ym., 2019, s. 40).

Tehokkaimpina toimenpiteinä työllistymisen edistämiseksi on todettu olevan työnhaun kannusteiden parantaminen ja työnhaussa avustaminen sekä neuvonta. Palkkatukiohjelmien havaittiin olevan tehokkaampia työllistäjiä yksityisellä sektorilla kuin myös julkisella. Oppisopimuskoulutuksen on arvioitu olevan myös tehokas työllistäjä. Erilaisten valmennusten tulokset ovat usein havaittavissa vasta pitkällä aikavälillä (Alasalmi ym., 2019, s. 88.)

Pitkäaikaistyöttömien työllistäminen vaikuttaa haastavammalta kuin muiden, eivätkä heille suunnatut työvoimapolitiittiset toimenpiteet juuri vaikuta heidän työllistymiseensä. Maahanmuuttajien työllistymistilanteen parantamiseen tarvitaan koulutuksen lisäksi myös ammatillista ja vaativaa koulutusta. Työkokeemuksen saaminen on ratkaisevassa asemassa tulevaisuuden työuran kannalta. Nuorten työllistymisen parantamiseksi suositellaan koulutuksia ja valmennuksia. Myös palkkatukiohjelmat yksityisellä sektorilla vaikuttavat positiivisesti nuorten työllisyyteen. Iäkkäille suunnattujen työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus on alhaisempaa muuhun väestöön verrattuna. Heidän kohdallaan tehokkaimmaksi toimeksi työllistymisen kannalta on todettu ammatillinen koulutus. (Alasalmi ym., 2019, s. 88.)

### 3.2 Stereotyyppit ja antirasismi

Jotta voimme rikkoa ennakkoluuloja, on tärkeää ymmärtää ensin, miten stereotyyppit ja ennakkoluulot muodostuvat. Stereotyyppien ymmärtämisessä on olennaista sosiaalisten ryhmien jaottelu ulko- ja sisäryhmiin. Ryhmä, johon henkilö kuuluu, on sisäryhmä ja ryhmä, johon hän ei kuulu on ulkoryhmä. Stereotyyppioita muodostetaan ulkoryhmistä herkemmin kuin sisäryhmistä, koska ulkoryhmän jäseniä kohdataan usein tilanteissa, joissa he edustavat nimenomaan omaa sosiaalista ryhmäänsä. Ulkoryhmiä koskevat stereotyyppit ovat yhteydessä yhteiskunnalliseen vallankäyttöön. Pääväestön ulkoryhmiksi mieltämällä vähemmistöillä on vähemmän taloudellista, sosiaalista ja poliittista valtaa, kuin enemmistöillä. Stereotyyppit sisältävät vähemmistön sortoa oikeuttavia uskomuksia, kuten uskomukset siitä, että ryhmän jäsenten ongelmat johtuvat yksilöllisistä ominaisuuksista. (Juujärvi ym., 2007, s. 281–282.)

Stereotyyppien muuttaminen on vaikeaa. Ulkoryhmän jatkuva käyttäytymien stereotyyppian vastaisesti muuttaa vähitellen stereotyyppiä. Kielteiset oletukset voidaan myös syrjäyttää äkillisesti myönteisillä oletuksilla. Yhteiskunnallisella tasolla stereotyyppioita voidaan muuttaa kyseenalaistamalla niihin liittyviä uskomuksia ja täten muokkaamalla niihin liittyviä mielikuvia julkisuudessa. Jotta stereotyyppit voivat muuttua, tulee meidän arvioida omia oletuksiamme ja ennakkoluulojamme. Niiden muuttaminen edellyttää myös sitä, että sisäryhmään kuuluvat solmivat tuttavuuksia ulkoryhmään kuuluvien kanssa. Usein vuorovaikutus ulkoryhmien kanssa on valtasuhteen värittävä tai sitten se jää pinnalliselle tasolle, jolloin ulkoryhmän jäsenellä ei ole mahdollisuutta osoittaa stereotyyppioita vääriksi. Jotta ryhmien välillä voidaan solmia läheisempiä ennakkoluuloja murtavia tuttavuuksia, siihen tarvitaan sosiaalista sekä institutionaalista tukea. Ryhmien tulee olla tasa-vertaisia. (Juujärvi ym., 2007, s. 282–283.)

Ammatillisessa kontekstissa valinnanvapaus sen suhteen, keiden kanssa olemme tekemisissä, on käytännössä olematon. Tämän vuoksi omien ennakkoluulojen ja stereotyyppien tunnistaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta voimme kohdella muita puolueettomasti ja sosiaalialalla huomioida asiakkaiden edun.

Omien ennakkoluulojen ja stereotyyppien tunnistaminen on haastavaa, koska ne ovat osa meidän maailmankuvaamme. (Juujärvi ym., 2007, s. 97.)

Sosiaalinen kognitio juontuu välittömästä kategorisoinnista. Kun kohtaamme toisen ihmisen, tiedostamatta kategorisoimme heidät, ja keskeisin kategoria on ihminen. Toisen henkilön täysin ihmiseksi mieltäminen vaatii sitä, että arvostamme ja kunnioitamme hänen aikomuksiansa, ajatuksia ja tunteita. Kun olemme kategorisoineet toisen henkilön täysin ihmiseksi, kaksi perustavanlaatuista tekijää määrittelevät sosiaalisen kognition: havaittujen piirteiden suotuisuus sekä henkilön kyky toteuttaa piirteitään ja aikomuksiaan. Ensimmäisenä pyrimme havaitsemaan tarkoittaako toinen henkilö hyvää, onko hän luotettava, ystävällinen ja vilpiton. Toiseksi pyrimme havainnoimaan hänen kykyään toimia havaittujen piirteiden mukaisesti. (Fiske, 2009, s. 2.)

Ihmisen ennakkoluulot näkyvät aivojen toiminnassa. Kun ihminen kohtaa tai jollakin tavalla käsittelee jotakin ulkoryhmään kuuluvaa, josta hänellä on tietoisia tai tiedostamattomia ennakkoluuloja, tietyt aivojen osa-alueet aktivoituvat. Erityisesti aivot aktivoituvat, kun näemme jonkun ulkoryhmään kuuluvan kasvot tai käsittelemme empatiaan liittyviä prosesseja heihin liittyen. Voimakkaimmin aivot aktivoituvat etnisyyteen, kansallisuuteen ja poliittiseen ajatteluun liittyvien ryhmien kohdalla. (Harjunen ym., 2021, s. 1222.)

Rasismien vaarallisin muoto on piilossa rakenteissa. Antirasismilla tarkoitetaan aktiivista rasismien ehkäisemistä ja tunnistamista. Työpaikoilla tehtävät yhdenvertaisuussuunnitelmat tukevat rasismien ja syrjinnän tunnistamista ja keinoja puuttua niihin. Pelkkä nollatoleranssi rasismille ei riitä vaan sanat tulee muuttaa teoiksi. (Järvinen, 2021.) Keinoja muuttaa organisaatioiden toimintaa antirasistiseksi on monia esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelmat ja niiden tarkastelu antirasismien näkökulmasta, erilaisten strategioiden ja arvojen päivittäminen rasismien vastaisuuteen ja siitä keskusteleminen sekä tiedottaminen työyhteisöissä, viestintäohjelmien päivittäminen, joka tukee rasismien kitkemistä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, rekrytoinnissa voidaan panostaa henkilöstön monimuotoisuuteen sekä toteuttaa yhdenvertaisuutta työnhaussa. On tärkeää, että työpaikalla on

merkitty selkeästi keneen olla yhteydessä rasismia kohdatessa. Tämä luo turvallisen tilan ja ympäristön työskennellä. (yhdenvertaisuus.fi, i.a.)

Intersektionaalisuus kuvaa, miten ihmisen asemaan yhteiskunnassa vaikuttavat monet erot, kuten yhteiskuntaluokka, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, sukupuoli ja alkuperä. Intersektionaalisuudesta voidaan puhua leikkaavina tai risteävinä eroina. Intersektionaalisuus viittaa siihen, miten monet erot yhtäaikaisesti vaikuttavat ihmisen asemaan, mutta myös siihen, miten erot vaikuttavat toisiinsa. Moniperusteisessa syrjinnässä ihminen joutuu syrjityksi useammasta kuin yhdestä syystä. Moniperusteista syrjintää voidaan lajitella eri tyyppeihin. Monikertaista syrjintää on se, kun henkilö kohtaa syrjintää useissa tilanteissa eri perusteilla. Esimerkiksi vammaisen ulkomaalaistaustainen voi kohdata syrjintää asuntomarkkinoilla alkuperän perusteella ja työhaussa vammaisuuden perusteella. Kumulatiivisessa syrjinnässä syrjintää koetaan samassa tilanteessa usealla perusteella. Esimerkiksi maahanmuuttaja nainen voi kokea syrjintää työhaussa alkuperän sekä sukupuolen perusteella. Risteävässä syrjinnässä eri syrjintäperusteet risteävät samassa tilanteessa luoden erityisiä syrjinnän muotoja. Esimerkiksi muslimimiesten kohtaama syrjintä voi perustua uskonnon, iän ja sukupuolen yhdistelmään. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2023a.)

### 3.3 Syrjintä ja positiivinen erityiskohtelu

Perustuslain 6. § mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ilman hyväksyttävää syytä. 18.§ mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan elinkeinolla ja julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaisen oikeus työhön. (L 731/1999.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuutta työympäristössä, mutta myös valittaessa henkilöitä työtehtäviin. Jokainen työnhakija on oikeutettu olemaan samalla viivalla muiden hakijoiden kanssa. Työhaussa osaamisen ja tutkintojen tulee olla vaikuttava tekijä haun aikana, eikä kulttuuri tai

mikään muu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta syrjivä tekijä. Työnantajan yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden on oltava voimavarat, toimintaympäristö sekä muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, oikeasuhtaisia ja tarkoituksenmukaisia. (L 1325/2014 7. §.) Työnantaja ei saa myöskään työpaikkailmoituksessa edellyttää hakijoilta mitään tiettyjä henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja (L 1325/2014, 17. §).

Yhdenvertaisuuslain mukaan välitön syrjintä on henkilön epäsuotuisampaa kohtelua, joka perustuu kyseiseen henkilöön liittyvään syyhyn (L 1325/2014, 10. §). Välillinen syrjintä on näennäisesti yhdenvertaisen säännön, perusteen tai käytännön myötä epäedullisempaan asemaan asettamista henkilöön liittyvän syyn perusteella (L 1325/2014, 13. §).

Positiivinen erityiskohtelu on sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallinen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen (L 1325/2014 9. §). Kaikkien samanlainen kohtelu ei riitä takaamaan sitä, että yhteiskunnassa heikommassa asemassa olevilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet päästä töihin tai koulututtua. Ihmiset usein joutuvat epäedullisempaan asemaan syrjintäperusteiden, kuten alkuperän tai vammaisuuden vuoksi. Positiivinen erityiskohtelu ei ole suosintaa, jossa annetaan etuoikeuksia tosia syrjivällä tavalla. Positiivista erityiskohtelua täytyy toteuttaa tavoitteeseen nähden oikeasuhtaisilla tavoilla. Positiivista erityiskohtelua on esimerkiksi kiintiöt oppilaitoksessa yhteiskunnassa heikommassa asemassa oleville ryhmille. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a..)

Monimuotoisuutta voidaan toteuttaa monilla tavoilla rekrytoinnissa. Työnantajat voisivat muun muassa ottaa työnhakuilmoituksissa käyttöön monimuotoisuuslausekkeen. Monimuotoisuuslausekkeella työnantaja pystyy ilmaisemaan työympäristönsä arvot, myönteisen suhtautumisen monimuotoisuuteen ja kannustaa eri vähemmistöihin kuuluvia hakemaan avoimiin tehtäviin. Työnantajat voisivat arvioida kriittisesti työpaikan kielivaatimuksia. Sitä, että tarvitaanko tehtävissä sujuvaa suomen ja englannin kielen taitoa, vai pärjääkö esimerkiksi pelkällä englannin kielellä. Työnantajat pystyisivät työnhaun yhteydessä käyttämään anonyymia osaamisnäytettä, joka mahdollistaa työnhakijoiden henkilökohtaisten

ominaisuuksien tunnistamattomuuden rekrytoinnissa. Kun hakijan tiedot puuttuvat, valinta tapahtuu osaamisen ja työkokemuksen perusteella. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2023b.)

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Toteutimme opinnäytetyömme kehittämisprojektin yhteistyössä Romako-hankkeen kanssa. Kehityskohteena oli hankkeen syksyllä 2022 julkaistu työnantajapooli. Toive kehitystyön kohteesta tuli hankkeelta. 2.10.2022 työnantajapoolissa oli viisi työnantajaa, jotka tarjosivat muun muassa työssäoppimisaikkoja, kesätyöpaikkoja, korkeakouluharjoittelupaikkoja, oppisopimusaikkoja, työelämään tutustumisaikkoja, työkokeilu-aikkoja ja työpaikkoja. Näistä täysin hankkeen ulkopuolisia työnantajia oli kolme. Kehittämistarve oli selkeä; työnantajapooliin tarvittiin lisää työnantajia. Opinnäytetyön tarkoitus oli kutsua ja saada kirkon alan työnantajia liittymään työnantajapooliin. Kirkon aloilla tarkoitamme Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntia ja eri kristillisiä järjestöjä sekä liikkeitä. Romako-hankkeen kanssa yhteistyössä toimiminen työnantajapoolin laajentamisessa mahdollisti sen, että työnantajapooliin saatiin laajempi valikoima eri työaloja. Hankkeen työntekijät keskittyvät muiden alojen työnantajiin ja me keskitymme kirkon alaan. Tarjoamalla lisäresursseja työnantajien etsintään pystyimme yhdessä luomaan työnantajapoolista entistä laajemman. Kirkon alan opiskelijoina meiltä löytyy myös erityistä näkökulmaa kirkon tarjoamasta työstä. Opinnäytetyön tavoite oli parantaa romanien työllisyyttä ja mahdollistaa heille yhdenvertaisia ja ennakkoluulottomia työympäristöjä.

Seurakunnat ja kirkko ovat valtakunnallisesti merkittäviä työnantajia. Suomessa on 367 evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntaa, joissa työskentelee vakituisesti noin 15 800 työntekijää ja kaikkiaan kirkko työllistää noin 20 000 ihmistä (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-a; Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-b). Kirkosta löytyy monenlaisia töitä. Niistä noin puolet ovat hengellisiä työtehtäviä

kuten papit, diakonit, kanttorit, nuoriso- ja lapsityöntekijät. Kirkossa työskennellään myös hallinnon, toimistotyön, viestinnän, tietohallinnon ja kiinteistöhuollon tehtävissä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on osa julkista sektoria ja sen palvelussuhteiden ehdot ovat vertailukelpoisia valtion sekä kunta-alan kanssa. Osa kirkon töistä edellyttää kuulumista evankelis-luterilaiseen kirkkoon. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-c). Seurakunnat ja kristilliset järjestöt voisivat olla romaneille mieluisia työpaikkoja, sillä hengellisyys on romaneille tärkeää. Valtaosa romaneista ovat kristittyjä ja kuuluvat evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Uskonnollisuus on osa romanikulttuuria ja vaikka perhe ei olisi uskovainen, niin hengellisiin asioihin ja uskontoihin suhtaudutaan kunnioituksella (Romano missio ry, i. a..)

Vähimmäistavoitteenamme oli, että saisimme jokaisesta hiippakunnasta ainakin yhden seurakunnan työnantajapooliin. Suomessa hiippakuntia on yhteensä yhdeksän: Turku, Tampere, Oulu, Mikkeli, Porvoo, Kuopio, Lapua, Espoo (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-d). Tavoittelimme sitä, että alueellisesti koko Suomi olisi edustettuna työnantajapoolissa ja ennen kaikkea sellaiset alueet, joilla romaneita asuu. Tällaisia paikkoja ovat muun muassa Kurikka, Kauhajoki, Tampere, Turku, Jyväskylä, Oulu, Kemi, Kemijärvi, Rovaniemi, Kiuruvesi, Kitee, Joensuu, Kuopio, Helsinki, Vantaa, Espoo ja Kajaani (Tamara Åkerlund, henkilökohtainen tiedonanto, 14.9.2022). Yhteydenottojen tavoitteena oli myös lisätä tietoisuutta romanien asemasta työmarkkinoilla, minkä myötä työyhteisöissä aukeaisi keskusteluja yhdenvertaisesta työelämästä.

## 5 TAUSTA JA YHTEISTYÖKUMPPANI

Diakonia-ammattikorkeakoulun toiminta on valtakunnallista. Kampuksia on Helsingissä, Oulussa ja Porissa. Lisäksi Diakilla on Itä- ja Keski-Suomessa liikkuvalla mallilla toimiva DiakHub Itä-Suomi. Diakonia-ammattikorkeakouluun on ilmoittautunut läsnäolevaksi 3200 opiskelijaa ja henkilöstöä on noin 260. Diakonia-

ammattikorkeakoulu on monikulttuurinen opiskelu- ja työympäristö. Yli 90 prosenttia Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyön ja diakonian virkoihin kelpaavista valmistuvista tulee Diakista. Diak on Suomen suurin sosiaalialan kouluttaja ja ainoa ammattikorkeakoulu, joka kouluttaa sosiaali- ja terveysalaa valtakunnallisesti. Diak on yksityinen korkeakoulu, joka on kirkollisten yhteisöjen omistuksessa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a.)

Diakonia-ammattikorkeakoulun organisaation strategiassa sanotaan seuraavasti: "Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita". Diakonia-ammattikorkeakoulun arvot ovat rohkeasti rakentava, reilusti kohtaava ja hyvän maailman puolustaja. Arvojen kautta Diakonia-ammattikorkeakoulu haastaa yhteiskuntaa ja ihmisiä muutokseen, etsimään ja näkemään sekä tekemään hyvää ja kohtaamaan jokaisen ihmisen lähimmäisenä. Strategian vahvuuksiin kuuluu selkärankana sivistys, supervoimana moninaisuus ja ytimessä uudistuva eettisyys sekä valttina osaaminen yhteisvoimin. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b.) Diakonia-ammattikorkeakoulu on osatoteuttajana ja toteuttajana useissa hankkeissa, joissa Diak vaikuttaa myös valtakunnallisesti. Tällä hetkellä hankkeita, joissa Diak on mukana, on yhteensä 66. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-c.)

Aikaisempia romanityön hankkeita, joissa Diak on ollut mukana toteuttajana, ovat olleet muun muassa Nevo tiija ja Tšetanes naal. Näiden hankkeiden tarkoituksena on ollut tukea romanien koulutusta ja työllisyyttä. Tšetanes naal – koulutuksen poluilla -hankkeen tarkoituksena oli saada sujuvammaksi romaniväestön koulutuspolkuja. Hankkeen tarkoituksena oli lisätä osallisuutta ja vähentää huono-osaisuutta yhteiskunnassa. Lisäksi hankkeen tarkoituksena oli sujuvoittaa palveluita ja luoda yhteisöllisyyttä. Tšetanes naal -hanke oli jatkoa Romako ja Opin portailla -hankkeille. (Tšetanes naal- Koulutuspoluilla loppuraportti 1.4.2016-31.12.2018, i.a., s. 4.)

Nevo tiija hankkeen tavoitteena oli romanien osallisuuden, yhdenvertaisuuden, työ- ja toimintakyvyn, sekä hyvinvoinnin lisääminen sekä yhdenvertaisuus työelämässä. Hankkeen tarkoituksena oli myös palveluiden kehittäminen, parantaminen ja mahdollistaminen yhdenvertaisiksi romaneille. Hanke toimi

sisarushankkeena Tšetanes naal -hankkeelle. (Ärling, i.a. s. 2) Opinportailla työelämään hankkeen tarkoituksena oli tukea valmistuvia ulkomaalais- ja romanipiskelijoita työelämään. Opin portailla -hankkeita oli yhteensä viisi, joiden tarkoituksena oli tukea opintoja ja työelämään siirtymistä. Viimeisin hanke päättyi 30.6.2023. (Opin portailla, i.a.) Tällä hetkellä Diakonia-ammattikorkeakoululla on yksi käynnissä oleva romanikentän hanke, joka on Romako-hanke.

Romako-hanke on aloitettu vuonna 2021 ja sille on myönnetty rahoitus vuoteen 2024 asti ja sitä rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Hankkeen osatoteuttajana toimii Stadin ammatti- ja aikuisopisto ja sitä hallinnoi Diakonia-ammattikorkeakoulu. Romako-hanke tukee yli 25-vuotiaita Uudellamaalla asuvia romaneita työllistymisessä ja ammatillisiin sekä korkeakouluopintoihin hakeutumisessa ja niissä pärjäämisessä. Hankkeen tavoitteena on tehdä rakenteellista muutosta työelämään, jotta myös romaneilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet työllistyä. (Romako, i.a.-a.) Romako-hankkeen tärkeänä yhteistyökumppanina toimii romanien kattojärjestö Suomen romanifoorumi ry, joka avustaa kohderyhmän tavoittamisessa. Hankkeessa tehdään myös viestintä- ja verkostoyhteistyötä Oikotien kanssa, jonka laajaa työnantajaverkoston hyödynnetään romanien harjoittelu- ja työpaikkojen löytämiseksi. (Katri Perho, henkilökohtainen tiedonanto 14.9.2022.)

Romako-hankkeen työnantajapooli on hakupalvelu, jonka avulla romanit voivat löytää itselleen sopivia työ- ja harjoittelupaikkoja maakunnittain ja aloittain. Työnantajapoolin kohderyhmänä ovat työnantajat sekä kaiken ikäiset romanit koko Suomen alueella, toisin kuin Romako-hankkeen muussa toiminnassa, joka on keskittynyt Uudellemaalle. Työnantajapoolissa ei ole yksittäisiä avoimia työpaikkoja, vaan työnantajan tiedot ja linkit avoimiin työpaikkoihin. Hanke tavoittelee saavansa työnantajapooliin määrällisesti 1000 työnantajaa. Työnantajapooli on auki ainakin vuoteen 2027 asti. (Romako, i. a.-b.)

Työnantajapoolin tarkoitus ei ole automaattisesti antaa romaneille työpaikkoja, vaan helpottaa työnhakua keräämällä yhteen paikkaan työnantajia, jotka ovat valmiita palkkaamaan romaneita ja kohtelemaan kaikkia työnhakijoita yhdenvertaisesti. Kyse on siis siitä, että työnantaja takaa romanihakijoiden olevan samalla

viivalla muiden hakijoiden kanssa. Työnhakuun on helpompi ryhtyä, kun tietää etukäteen työnantajan kohtelevan rekrytoinnissa kaikkia yhdenvertaisesti. Työnantajat hyötyvät poolista saamalla lisää hakijoita avoimiin työpaikkoihinsa. Tästä on hyötyä erityisesti sellaisille työnantajille, joilla on haasteita täyttää avoimia työpaikkoja. Romanien näkyvyys työyhteisöissä murtaa ennakkoluuloja ja luo rakenteellista muutosta työelämään. (Katri Perho, henkilökohtainen tiedonanto 14.9.2022.)

Romako-hankkeen kampanja Taustasta riippumatta julkaistiin tammikuussa 2023. Kampanja sisältää kampanjasivut ja viestintämateriaalia. Hanke on tehnyt kampanjaa varten kaksi videota, joissa romanitaustainen henkilö kertoo rekrytointikokemuksistaan. Kampanjan avulla kannustetaan työntajapoolin yrityksiä ja verkostoja viestimään aiheesta. Kampanjaa varten syksyllä 2022 Romako-hanke keräsi romanitaustaisten työnhausta saamia hylkäyskirjeitä, jotka lähetettiin takaisin työnantajille. Hylkäyskirjeiden tarkoituksena oli muistuttaa, että jokaisella tulee olla samat mahdollisuudet työllistyä ja saada harjoittelupaikkoja. (Romako, i.a.-c.)

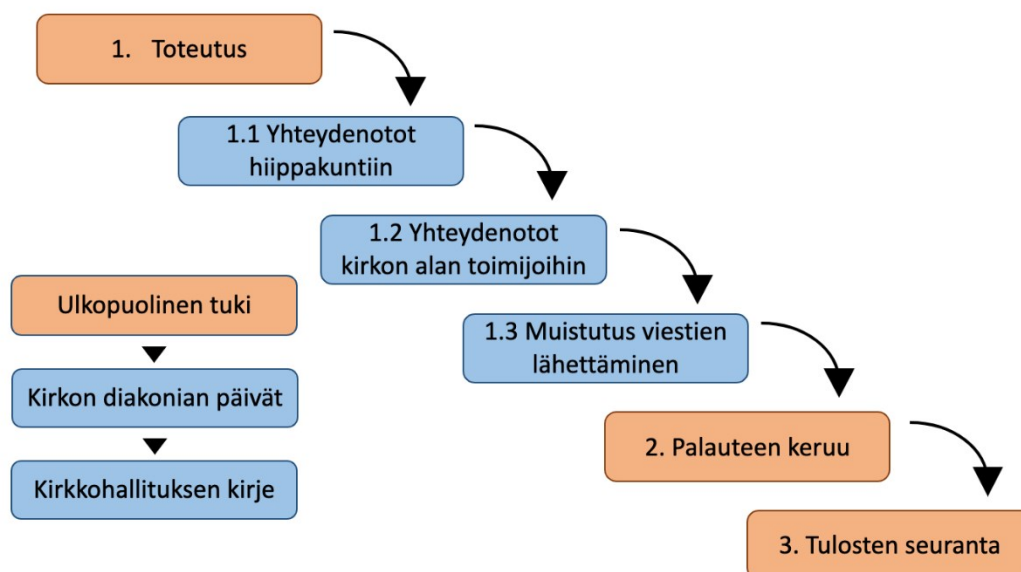
Taustasta riippumatta -kampanjan pohjalla on Romako-hankkeen teettämä ja Taloustutkimuksen toteuttama tutkimus, jossa selvitettiin pienten ja keskisuurten yritysten suhtautumista yhdenvertaiseen työelämään ja erityisesti romanien rekrytointiin. Tutkimukseen vastasi 300 yritystä eri puolilta Suomea. Vastaajista vain noin 47 prosenttia olivat sitä mieltä, että romanit ovat rekrytoinnissa samalla viivalla muiden hakijoiden kanssa, kun puolestaan 21 prosenttia vastanneista olivat sitä mieltä, että romanit eivät ole samalla viivalla. Alueellisesti Länsi-Suomi erottui muista alueista, missä 27 prosenttia vastaajista olivat sitä mieltä, että romanit eivät ole muiden hakijoiden kanssa samalla viivalla työnhaussa. Muilla alueilla vastaava prosentti oli 20 tai vähemmän. Toimialakohtaisesti kaupan alalla sekä rakennusalalla oltiin eniten sitä mieltä, ettei yhdenvertainen työnhaku toteudu. (Mikkonen, 2022.)

Suomen Romanipoliittisessa ohjelmassa 2023–2030 on tehty Romako-hanketta koskevia toimenpide-ehdotuksia. Romako-hanke mainitaan kahdessa toimenpide-ehdotuksessa. Toimenpide-ehdotuksissa halutaan hyödyntää Romako-

hankkeen tietoja ja kokemuksia romanien koulutuspolkujen tukemisesta ja romanien työharjoittelujen mahdollistamisesta. (Stenroos, 2023, s. 54–58.) Tämän pohjalta hankkeen toimintojen jatkuvuus vuoden 2024 jälkeen vaikuttaa mahdolliselta, vaikka hanke itse tuskin jatkuu. Romanipoliittinen ohjelma velvoittaa jatkamaan ja kehittämään Romako-hankkeen luomia toimintamalleja ja valtakunnallistamaan niitä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos hakee rahoitusta tänä keväänä koko Suomen romanipoliittisen ohjelman toteuttamiseen, mikä tarkoittaisi sitä, että Diakista tulisi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen hankkeen osatoteuttaja. (Katri Perho, henkilökohtainen tiedonanto, 28.3.2023.)

## 6 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI JA MENETELMÄT

Kehittämistyömme menetelmänä sovelsimme vesiputousmallia. Vesiputousmallille olennaista on se, että projektin tavoitteet, aikataulut ja tehtävien suoritusjärjestys ovat selkeästi määritelty etukäteen. Vesiputousmallin vahvuuksia ovat tarkat aikataulu- ja budjettiarviot sekä projektin kannattavuuden ja resurssien riittävyyden arvioinnin selkeys. Heikkouksia puolestaan ovat muutoksien tekemisen kömpelyys sekä riskien tarkka arviointi ja ennakointi etukäteen. (Pulkkanen, i. a., s. 9.) Kehittämistyö koostui kolmesta eri vaiheesta; toteutus, palautteen kerääminen ja tulosten seuranta. Toteutusvaihe sisälsi kolme alavaihetta, jotka olivat yhteydenotot hiippakuntiin, yhteydenotot kirkon alan toimijoihin ja muistutusviestien lähettäminen. Tämän lisäksi vesiputouksesta lähtee sivupuro, joka kertoo ulkopuolisesta tuesta, jota opinnäytetyömme ja Romako-hanke sai. Alla prosessin vaiheet vesiputousmallin avulla visualisoituna.



Kuvio 1. Opinnäytetyö prosessin vesiputousmalli

Yhteydenotot hiippakuntiin aloitimme marraskuussa 2022. Soitimme jokaiseen hiippakuntaan ja niihin, joita emme tavoittaneet puhelimitse otimme yhteyttä myöhemmin sähköpostilla. Hiippakunnilta selvitimme alueen seurakuntien tilannetta ja mahdollisuuksia lähteä mukaan työnantajapooliin. Osa hiippakunnista myös lupasi tiedottaa työnantajapoolista uutiskirjeissään ja muussa sisäisessä viestinnässään. Hiippakunnille välitimme eteenpäin jaettavan kutsuviestin (Liite 1), jossa kerroimme työnantajapoolista ja vetosimme kirkon yhdenvertaisuustavoitteisiin ja arvoihin. Aihetta luvattiin nostaa esille myös Turun arkki- ja Tampereen hiippakunnan yhteisessä romanityön palaverissa. Jo tässä vaiheessa saimme ensimmäiset seurakunnat mukaan työnantajapooliin.

Opinnäytetyömme ja Romako-hanke sai myös kirkon kentällä tukea meidän opinnäytetyömme ulkopuolisilta tahoilta. Romako-hanke oli syyskuussa 2022 esillä Kirkon diakonian päivillä, joka on muutaman vuoden välein järjestettävä diakonian suurtapahtuma (ev.lut. Kirkko –e). Romako-hankkeelle annettiin pieni hetki esitellä hanketta sekä työnantajapoolia tapahtumassa, jossa oli paikalla seurakuntien työntekijöitä ympäri Suomea. Seurakuntia myös kehoitettiin liittymään työnantajapooliin kirkkohallituksen yleiskirjeessä joulukuussa 2022 (Huokuna & Määttä, 2022).

Joulukuussa 2022 teimme ensimmäiset yhteydenotot työnantajiin. Aloitimme Oulun hiippakunnan seurakunnista. Teimme ensimmäiset yhteydenotot puhelimitse, mutta huomasimme nopeasti tämän olevan työläs ja tehoton tapa tavoittaa työnantajia. Vaihdoimme viestintävälineeksi sähköpostin, joka mahdollisti viestien lähettämisen suuremmalla volyyymilla. Sen etuna on myös se, että lähetetyt viestit säilyvät ja niiden pariin pystyi palaamaan myöhemminkin. Loimme kutsuviestipohjan (Liite 2), jota hyödynsimme sähköpostiviestinnässä. Aloitimme tammi-kuussa 2023 kutsuviestien lähettämisen alueellisesti hiippakunta kerrallaan kaikkiin seurakuntiin ja lopuksi vielä muihin kristillisiin järjestöihin ja toimijoihin. Muista hiippakunnista poiketen kutsuviestit Porvoon hiippakuntaan lähetettiin vasta helmikuussa. Tämä johtui siitä, että käänsimme Porvoon hiippakuntaan lähetetyn kutsuviestin ruotsin kieliseksi. Kutsuviestejä lähetimme yhteensä 355.

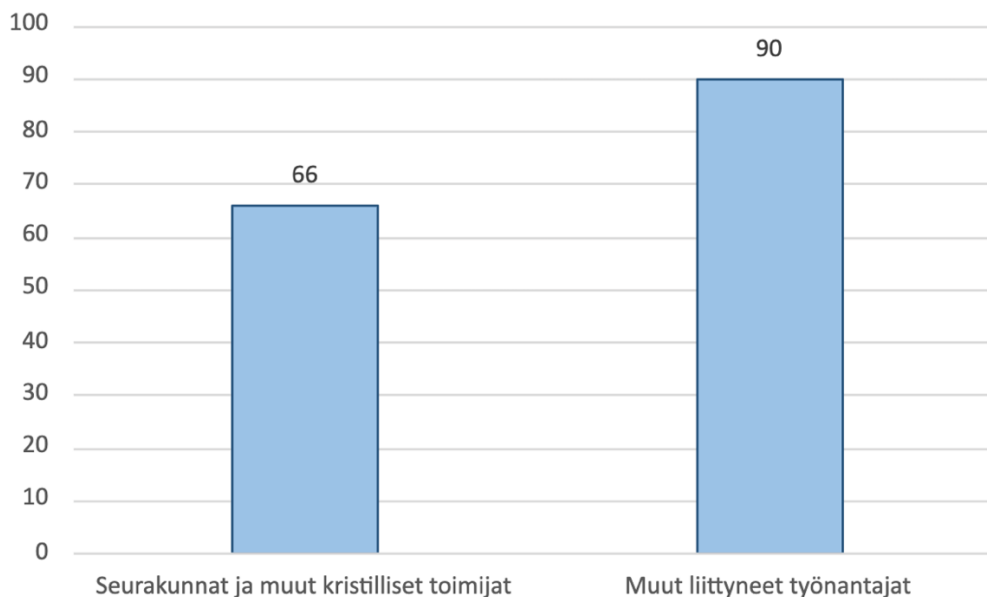
Kutsuviestien lähettämisen jälkeen odotimme kunkin viestin lähettamisestä pari viikkoa, jonka jälkeen laitoimme muistutusviestit perään. Tässä kohtaa myös Romako-hankkeen Taustasta riippumatta -kampanja oli alkanut. Muistutusviestit olivat samankaltaisia kuin seurakunnille lähetetyt kutsuviestit, joiden sisältöä tiivistimme. Toimme muistutusviesteihin myös Taustasta riippumatta -kampanjan materiaaleja. Viestin lopussa kehoitimme työnantajia tarkastelemaan, ketkä kaikki muut työnantajat ovat jo liittyneet työnantajapooliin.

Palautteen keräämisessä, hyödynsimme kyselymenetelmää, jossa sovelsimme strukturoitua haastattelua eli lomakehaastattelua. Strukturoidussa haastattelussa hyödynnetään lomaketta, jossa on kysymyksiä, joissa on valmiita vastausvaihtoehtoja sekä avoimia kysymyksiä. Kysymykset ovat muodoltaan samoja ja ovat samassa järjestyksessä jokaisella vastaajalla. Kysymyksiä laatiessa on tärkeää huomioida, että käytetään ymmärrettävää kieltä, keskitytään palautteen kannalta olennaisiin asioihin, vältetään johdattelevia kysymyksiä, kysytään yksi kysymys kerrallaan ja tarvittaessa laaditaan tarkentavia kysymyksiä sekä suositetaan avoimia kysymyksiä. (Ylönen, 2022.) Teettämässämme kyselyssä (Liite 3) muun muassa kartoitimme työnantajien syitä liittyä tai jättää liittymättä työnantajapooliin, keräsimme palautetta viestinnästämme sekä kysyimme, onko työyhteisöissä aikaisempia kokemuksia romanitaustaisista työntekijöistä. Kyselyn päätteeksi muistutimme vielä mahdollisuudesta liittyä työnantajapooliin. Kyselyn

lähetimme työnantajille maaliskuussa ja se oli auki 6.3.–6.4.2023. Kyselyn päätymisen jälkeen seurasimme työnantajapooliin liittymisen sekä kyselyn vastausten tuloksia.

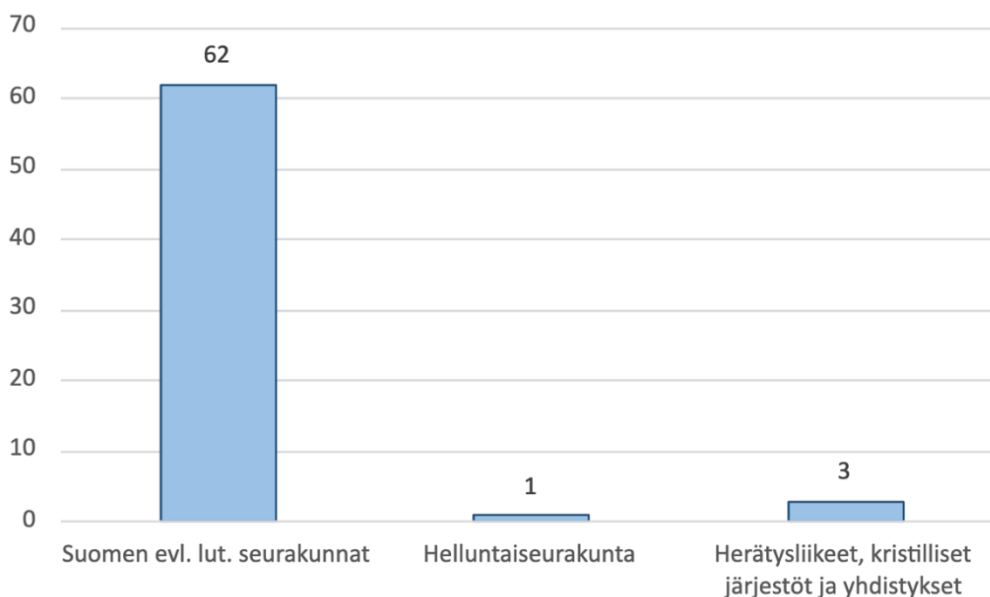
Olimme suunnitelleet viestintämme strategisesti. Ensimmäisillä yhteydenotoilla hiippakuntiin pyrimme saamaan organisaation hyväksynnän ja tuen hankkeen edistämiseen. Hiippakunnat ovat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ylimpiä hallintoelimiä. Kutsuviesti on vaikeampi sivuuttaa, kun se saapuu organisaation sisäisestä viestinnästä. Strategian toinen vaihe oli henkilökohtainen viestintä suoraan työnantajiin. Muistutusviesteillä pidimme huolta siitä, ettei asia pääse unohtumaan tai hukkumaan muiden sähköpostien sekaan. Palautekyselyn lähettäminen toimi myös eräänlaisena muistutuksena, tuoden mukanaan jälleen mahdollisuuden liittyä työnantajapooliin. Strategian ydin oli toistuvassa, tasaisin väliajoin tapahtuvassa viestinnässä, jota tehtiin monitasoisesti. Sähköpostiviestejä lähetimme yhteensä noin 1000. Aiomme palata vielä strategian ensimmäiseen vaiheeseen lähettämällä tähän mennessä saamamme tulokset takaisin hiippakuntiin. Tämä mahdollistaa hiippakunnille oman alueensa tuloksen seurannan, jolloin he halutessaan voivat viestiä aiheesta vielä lisää.

## 7 TYÖNANTAJAPOOLIIN LIITTYNEET TYÖNANTAJAT



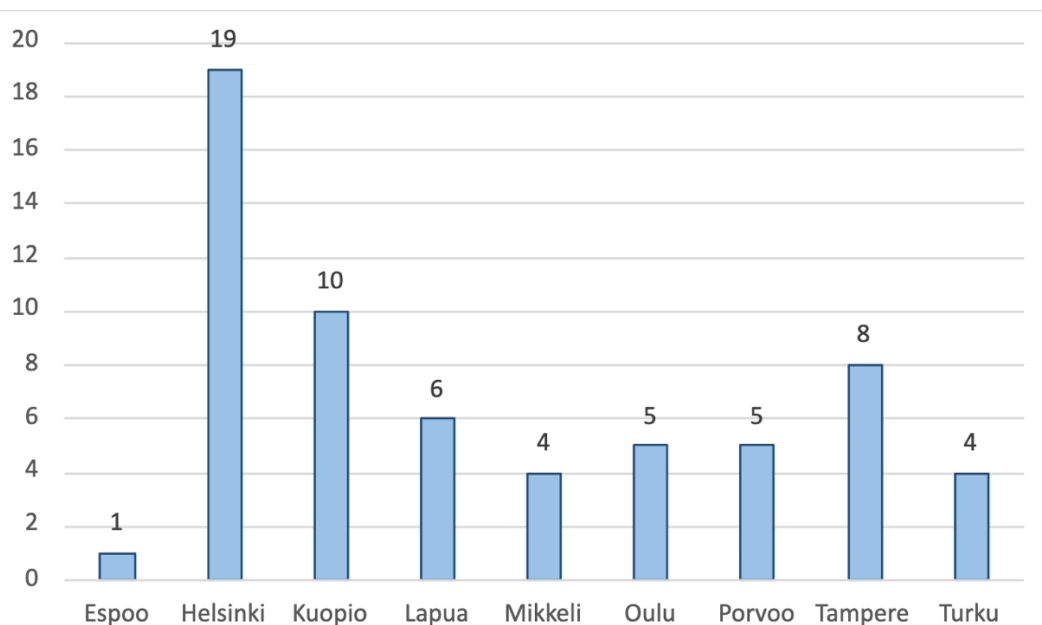
Kuvio 2. Työnantajapooliin liittyneet työnantajat

Heinäkuun alussa 2023 kutsumistamme 355 työnantajasta 66 on liittynyt työnantajapooliin, eli 18,5 prosenttia. Yhteensä työnantajapoolissa on 156 työnantajaa. Seurakuntien sekä muiden kristillisten toimijoiden osuus on 42,3 prosenttia kaikista työnantajapoolin työnantajista. Kirkon alan näkyvyys suhteessa muihin työaloihin on vahva. Marraskuussa 2022 työnantajapoolissa ei ollut vielä yhtäkään kristillistä toimijaa. Kirkon alan näkyvyyden kasvu työnantajapoolissa on ollut nopeaa ja se on noussut suurimmaksi yksittäiseksi ammattialaksi.



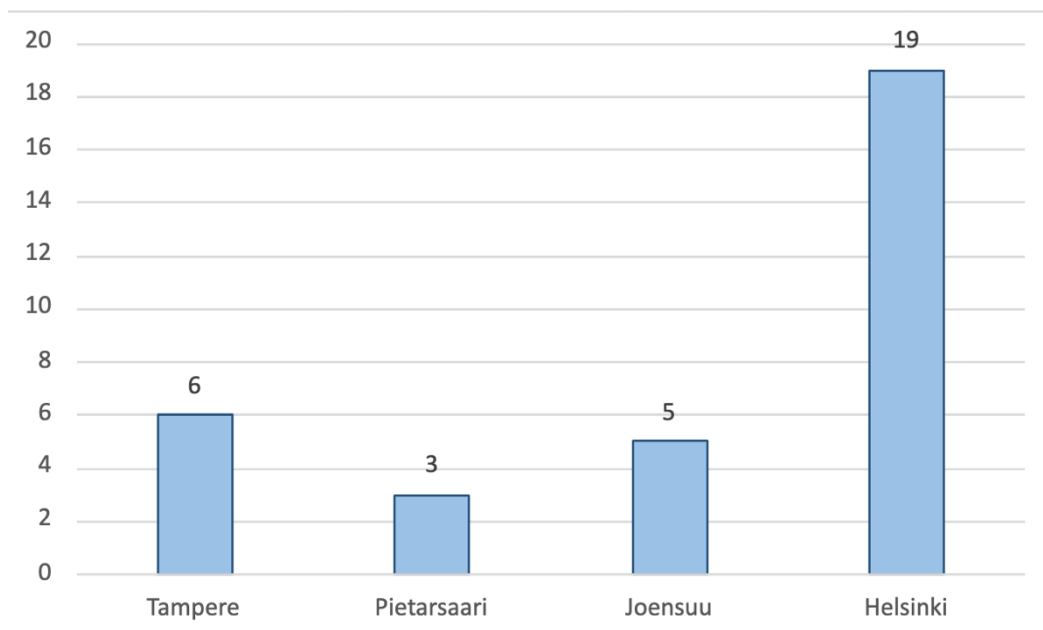
Kuvio 3. Työnantajapooliin liittyneet kristilliset toimijat

Liittyneistä työnantajista 62 oli evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntia, yksi oli helluntaiseurakunta ja kolme oli herätysliikkeitä tai kristillisiä järjestöjä ja yhdistyksiä. Kutsumistamme evankelis-luterilaisista seurakunnista 18,2 prosenttia liittyi työnantajapooliin. Helluntaiseurakunnista ja herätysliikkeistä sekä kristillisistä järjestöistä ja yhdistyksistä 25 prosenttia liittyi. Muissa kuin evankelis-luterilaisissa seurakunnissa kutsuttujen työnantajien määrä oli niin paljon pienempi, ettei mitään lopullista johtopäätöstä työnantajien liittymisinnokkuudesta voi tehdä. Evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien kutsumisen korostus johtui osaltaan siitä, että evankelis-luterilainen kirkko on huomattavasti suurempi toimija, kuin esimerkiksi helluntaiseurakunnat tai evankelis-luterilaisen kirkon sisäiset herätysliikkeet.



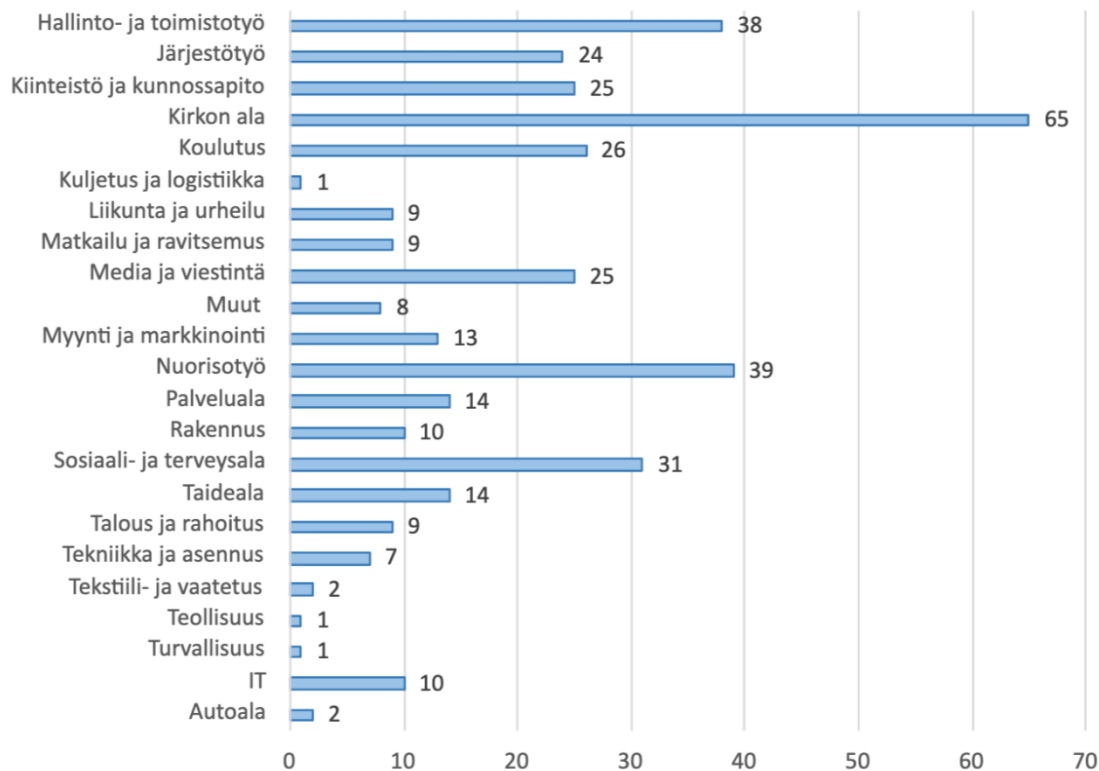
Kuvio 4. Työnantajapooliin liittyneet seurakunnat hiippakunnittain

Tavoitteenamme oli saada seurakuntia mukaan työnantajapooliin jokaisesta hiippakunnasta. Onnistuimme täyttämään tavoitteemme. Työnantajapoolissa kaikista vahvinten edustettuna on Helsingin hiippakunta yhdeksällätoista seurakunnalla. Kuopion hiippakunnasta saimme kymmenen seurakuntaa mukaan, mikä oli toiseksi eniten kaikista hiippakunnista. Kolmanneksi eniten Tampereen hiippakunnasta, josta liittyi yhteensä kahdeksan seurakuntaa. Vähiten seurakuntia liittyi Espoon hiippakunnasta. Seurakuntien vähäinen liittymismäärä Espoon hiippakunnan alueelta oli meille yllättävä. Toki yksi Porvoon hiippakunnan seurakunnista sijaistee Espossa. Espoon alueelta täten löytyy kuitenkin kaksi työnantajapooliin liittynyttä seurakuntaa. Helsingin, Kuopion sekä Tampereen hiippakuntien edustusta työnantajapoolissa osiltaan selittää suurien seurakuntayhtymien liittyminen työnantajapooliin. Helsingin hiippakunnasta liittyneet seurakunnat kuuluvat kaikki samaan seurakuntayhtymään.



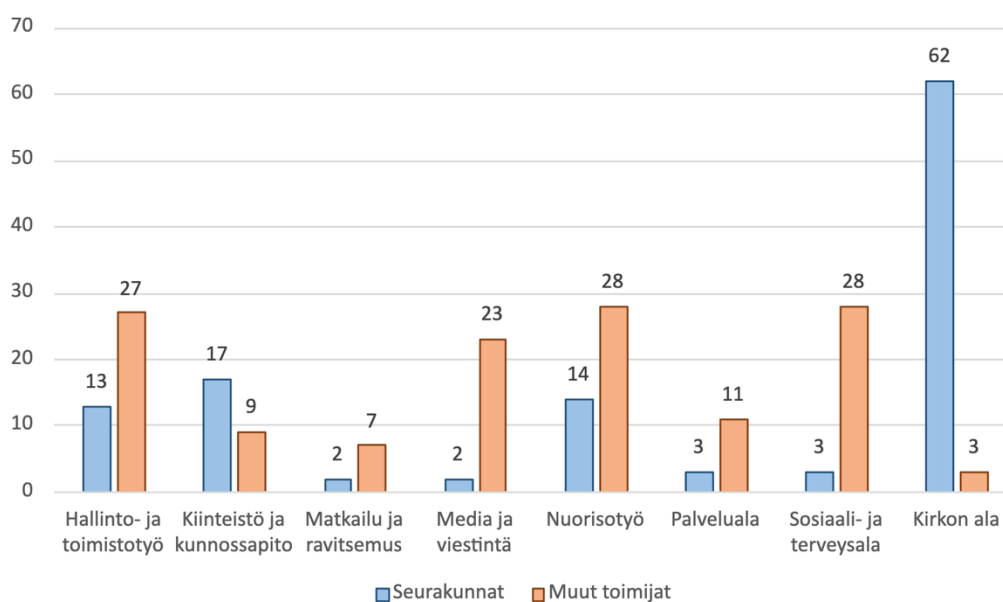
Kuvio 5. Seurakuntayhtymät

Työnantajapooliin on liittynyt neljä seurakuntayhtymää, jotka ovat Helsingin, Tampereen, Pietarsaarensuudun sekä Joensuun yhtymät. Helsingin seurakuntayhtymässä on 19 seurakuntaa, Tampereen seurakuntayhtymässä on 6 seurakuntaa, Joensuun seurakuntayhtymässä on 5 ja Pietarsaarensuudun seurakuntayhtymässä 3. Seurakuntayhtymät näkyvät työnantajapoolissa yhtenä työnantajana, vaikka ne sisältävät useita eri työyhteisöjä. Raporttia varten tehdyissä taulukoinneissa olemme laskeneet yhtymiin kuuluvat seurakunnat erillisinä työnantajina. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi Tampereen seurakuntayhtymä on yhtä kuin kuusi seurakuntaa yhden sijasta.



Kuvio 6. Työnantajapoolin ammattialat

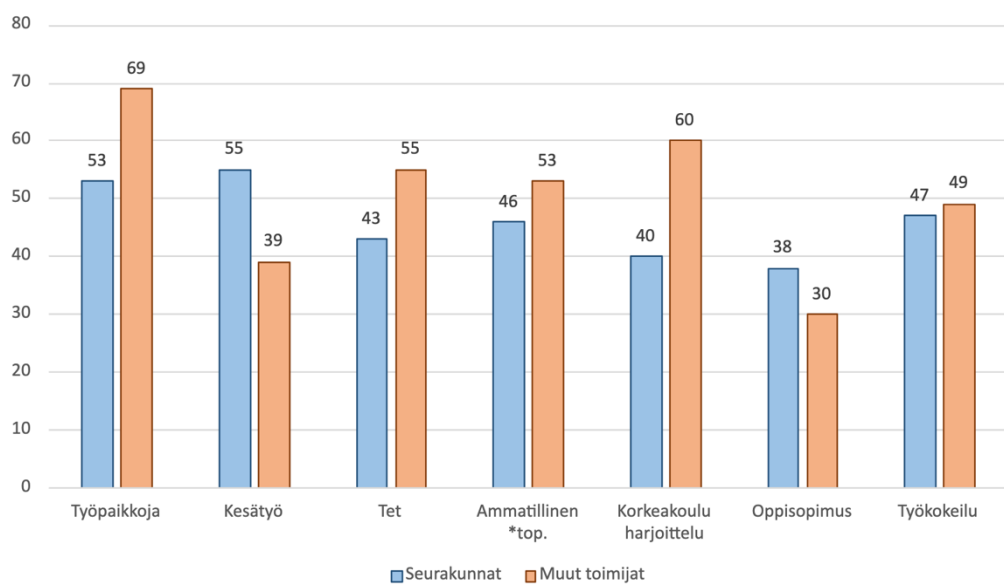
Työnantajapoolista löytyy useita eri ammattialoja. Ammattialoista suurin on selkeästi kirkon ala. Toiseksi suurin ala on nuorisotyö. Seuraavaksi tulee hallinto- ja toimistotyö sekä sosiaali- ja terveysala. Kaikista vähiten työnantajia löytyy logistiikka-alalta, tekstiili- ja vaatetusosalta, autoalalta, teollisuusosalta sekä turvallisuusosalta. Taulukkoa tarkastellessa on hyvä huomioida, että työnantajat ovat voineet ilmoittaa työpaikkansa useampaan eri ammattialaan. Esimerkiksi seurakunnista 14 on ilmoittanut itsensä nuorisotyön sekä kirkon alalle.



Kuvio 7. Seurakunnat suhteessa muihin toimijoihin eri ammattialoilla

Evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnat olivat ilmoittaneet tarjoavansa eri ammattialojen töitä. Seurakunnista 13 tarjoaa hallinto- ja toimistotöitä, 17 kiinteistö- ja kunnossapitotöitä, 2 matkailu- ja ravitsemusalan töitä, 2 media- ja viestintäalan töitä, 14 nuorisotyön kentältä töitä, 3 palvelualan töitä, 3 sosiaali- ja terveysalan töitä sekä 62 kirkon alan töitä. Samoilla työaloilla muista työnantajapoolin työntajista 27 tarjoaa hallinto- ja toimistotöitä, 9 kiinteistö- ja kunnossapitotöitä, 7 matkailu- ja ravitsemusalan töitä, 23 media- ja viestintäalan töitä, 28 nuorisotyön kentältä töitä, 11 palvelualan töitä, 28 sosiaali- ja terveysalan töitä sekä 3 kirkon alan töitä. Seurakunnat näkyvät erityisesti hallinto- ja toimistotyössä, kiinteistö- ja kunnossapidossa sekä nuorisotyössä. Kirkon alalla seurakunnat ovat suurin toimija. Kolme muuta kirkon alan toimijaa ovat Diakonia-ammattikorkeakoulun kampuksia.

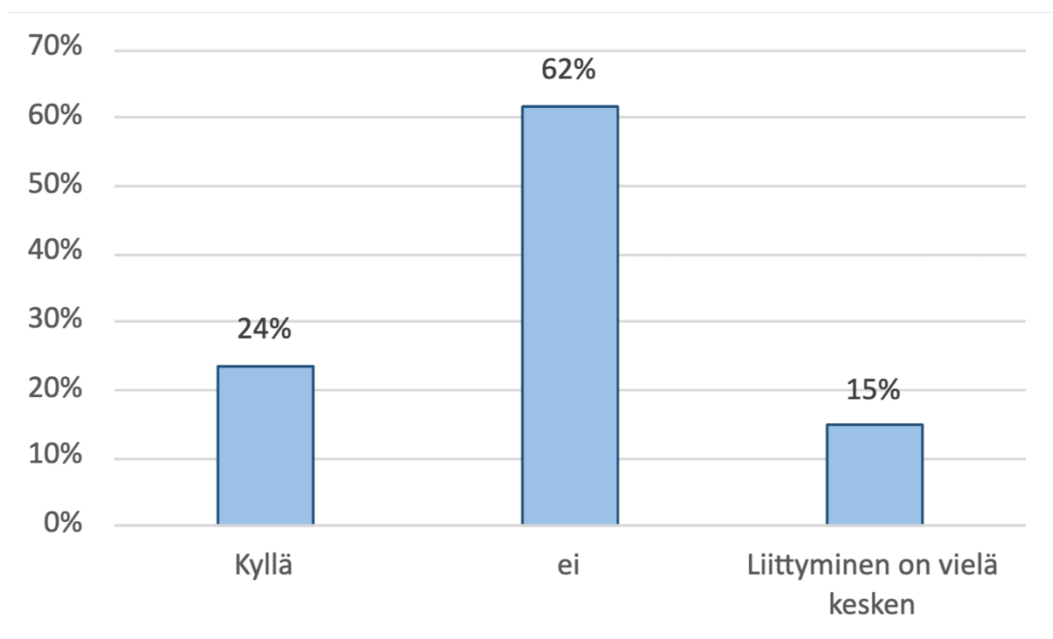
Työnantajapoolin muut työalat, joista ei löydy evankelis-luterilaisia seurakuntia ovat auto, informaatioteknologia, järjestö, koulutus, kuljetus ja logistiikka, liikunta ja urheilu, myynti ja markkinointi, rakennus, taide, talous ja rahoitus, tekniikka ja asennus sekä tekstiili ja vaatetus. Koulutus ja järjestötyön kentältä kuitenkin löytyy kristillisiä toimijoita, jotka eivät ole evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntia.



Kuvio 8. Työmuodot

Työmuodoittain seurakunnat korostuvat kesätyöpaikkojen tarjonnassa, joita seurakunnat tarjoavat eniten. Kesätyöpaikkoja löytyy 55 seurakunnasta. Myös oppisopimus mahdollisuuksia löytyy paremmin seurakunnista kuin muilta työnantajilta, seurakunnista 38 ja muilta 30. Toiseksi eniten seurakunnat tarjoavat työpaikkoja, joita löytyy 53 seurakunnasta. Työkokeilu mahdollisuuksia on tarjolla tasaisesti seurakuntien ja muiden toimijoiden välillä: seurakunnissa on 47 paikkaa ja muilla toimijoilla on 49 paikkaa. Muissa työmuodoissa muilla toimijoilla, kuin seurakunnilla on laajemmin paikkoja.

## 8 PALAUTTEEN KERUU



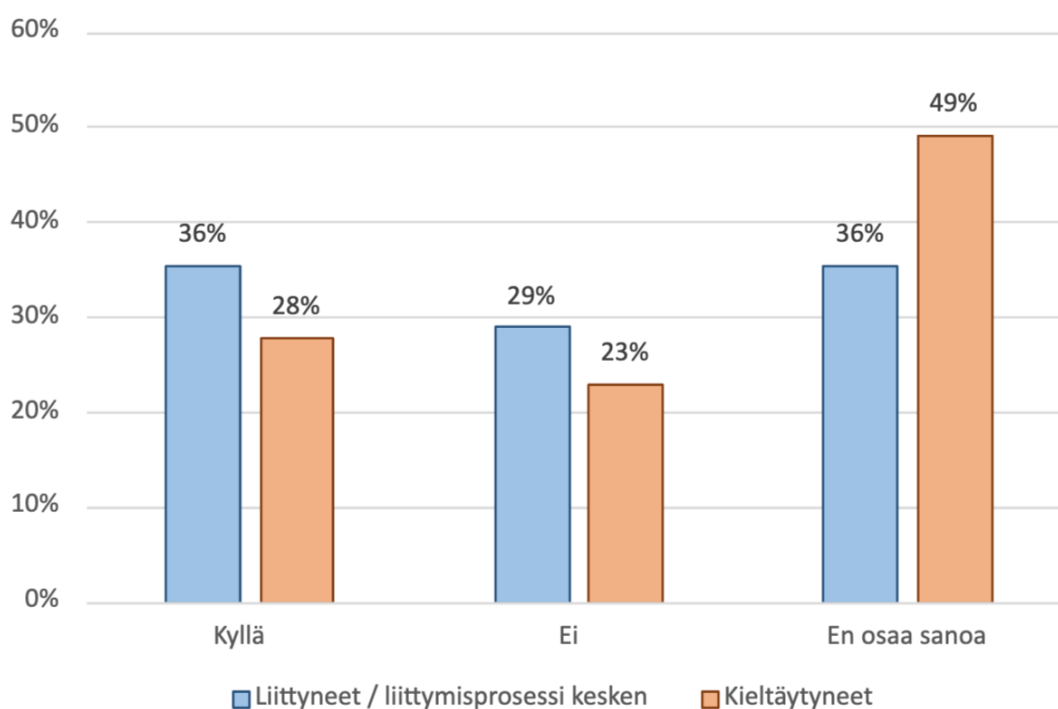
Kuvio 9. Liityttekö Romakon työnantajapooliin?

Palautekyselyyn vastasi yhteensä 81 vastaajaa, joista työnantajapooliin liittyneitä oli 19, työnantajapooliin liittymättömiä oli 50 ja 12 vastaajalla liittymisprosessi oli vielä kesken. Kyselyn linkki lähetettiin kaikille työnantajille, joille olimme lähettäneet kutsuviestejä eli yhteensä 355 työnantajalle. Kyselyn linkki avattiin 191 kertaa ja vastaamisen aloitti 92. Tämä tarkoittaa sitä, että 11 vastaajaa jätti kyselyyn vastaamisen kesken. Kysely muodostui kahdesta polusta, jotka perustuivat ensimmäisen kysymyksen vastauksiin. Vastaajat, jotka vastasivat kyllä tai liittyminen on vielä kesken, kulkivat omaa polkuaan ja ei vastanneet omaansa.

Polut erosivat toisistaan vain yhden kysymyksen kohdalla, jolla kartoitimme työnantajapooliin liittymiseen tai liittymisestä kieltäytymiseen vaikuttaneita tekijöitä. Liittyneiden osalta merkittävimpiä tekijöitä olivat tahto edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää. Myös seurakuntien omat arvopohjat korostuivat ja ne koettiin yhdenmukaiseksi hankkeen kanssa. Hanke koettiin tärkeäksi ja se nähtiin mahdollisuutena osoittaa työyhteisön toimivan yhdenvertaisesti. Työnantajapooliin koettiin tuovan viestiä syrjimättömyydestä kaikkien väestöryhmien osalta, vaikka sen keskiössä ovat romanit. Liittymisprosessi koettiin yksinkertaiseksi ja

helpoksi. Työyhteisössä oli myös ollut aikaisempia positiivisia kokemuksia romanitaustaisista harjoittelijoista ja työntekijöistä. Joidenkin kohdalla työnantajapooliin liityttiin myös vain siksi, että sille ei nähty mitään esteitä.

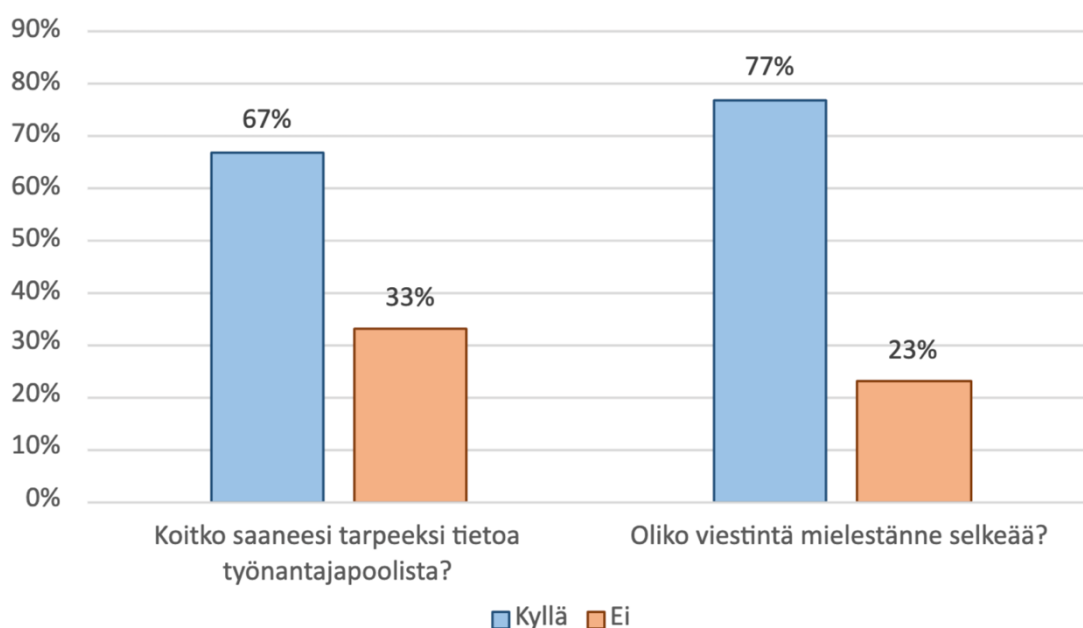
Kieltäytyneiden kohdalla syissä korostui työyhteisön pieni koko, resurssipula ja työpaikkojen puute. Resurssit eivät välttämättä riittäisi edes harjoittelun ohjaamiseen. Myös muut käynnissä olevat kehittämishankkeet koettiin syövän liian paljon resursseja, mikä oli esteenä työnantajapooliin liittymiselle. Yhteen väestöryhmään keskittyvä kannanotto koettiin syrjivänä ja tasa-arvoista kohtelua rekrytoinnissa pidettiin itsestäänselvyytenä, jonka vuoksi liittymistä ei koettu tarpeelliseksi. Asiaa ei myöskään koettu tarpeelliseksi, koska alueella ei ollut romaniväestöä. Työnantajapoolista ei ollut saatu tarpeeksi tietoa tai siitä ei tiedetty ollenkaan ja liittyminen myös koettiin teknisesti vaikeaksi. Myös työnantajapoolin toimimattomuus ruotsin kielellä oli syynä kieltäytymiselle.



Kuvio 10. Onko työpaikallanne ollut joskus töissä tai harjoittelussa romanitaustainen henkilö?

Työnantajapooliin liittyneistä vastaajista runsaalla kolmasosalla (35,5 %) oli aikaisempia kokemuksia romanitaustaisesta työntekijästä tai harjoittelijasta,

hieman yli neljäsosalla (29 %) ei ollut aikaisempia kokemuksia ja reilu kolmannes (35,5 %) ei osannut sanoa. Työnantajapooliin liittymisestä kieltäytyneillä puolestaan hieman yli neljänneksellä (27,9 %) oli aikaisempia kokemuksia romanitautaisista työntekijöistä tai harjoittelijoista, vajaalla neljänneksellä (22,9 %) ei ollut aikaisempia kokemuksia ja noin puolet (49,2 %) ei osannut sanoa. Vastaajien pienen määrän vuoksi johtopäätöksiä ei voi tehdä siitä, että onko aikaisemmilla kokemuksilla romanitautaisista työntekijöistä ollut vaikutusta työnantajapooliin liittymisessä.



Kuvio 11. Viestinnän palaute

Kyselyyn vastanneista noin kaksi kolmasosaa (66,7 %) koki saaneensa tarpeeksi tietoa työnantajapoolista. Noin kolmasosa (33,3 %) puolestaan koki, ettei saanut tarpeeksi tietoa. Noin kolme neljästä (76,5 %) vastasi, että viestintämme oli selkeää ja vastaavasti noin joka neljäs (23,5 %) vastasi, että viestintämme ei ollut selkeää. Pääosin viestintään ja tiedon saantiin oltiin siis tyytyväisiä. Viestinnästä oli myös avoin vastauskenttä, johon sai laittaa palautetta. Avoimen vastauskentän palautteissa viestintää olisi toivottu enemmän. Monen kohdalla viestit olivat menneet kokonaan ohi kiireiden vuoksi. Muistutusviestiin toivottiin lyhyt kertaus Romako-hankkeesta sekä tietoa toivottiin enemmän ruotsin kielellä.

## 9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Tutkimusta romanien kouluttautumisesta ja työllistymisestä on tehty Suomessa aika vähän. Tutkimuksen tekemistä on vaikeuttanut Suomessa lainsäädäntö, joka on kieltänyt tilastoinnin etnisyyden perusteella. (Ärling, 2018, s.149.) Kyseinen henkilötietolaki (L 523/1999) ei ole enää voimassa, vaan sen tilalle on tullut tietosuojalaki (L 1050/2018), joka on ollut voimassa 1.1.2019 alkaen. Uuden lain nojalla tilastointi etnisyyden perusteella on jossain tilanteissa sallittua, vaikka se on lähtökohtaisesti kiellettyä, esimerkiksi yleisen edun mukaisen tieteellisen tutkimuksen toteuttamiseksi (Tietosuojavaltuutetun toimisto, i. a.). Tätä lakiuudistusta ennen yksittäisiä tutkimuksia ja selvityksiä on kuitenkin tehty sekä useita erilaisia hankkeita ja projekteja, jotka ovat käsitelleet romanien osallisuutta ja hyvinvointia (Ärling, 2018, s.149).

Lähdemateriaalia etsiessä heräsimme pohtimaan, onko romaneista tehty tutkimustieto luotettavaa. Kävimme keskustelua aiheesta Romako-hankkeen asiantuntijoiden kanssa ja kävi ilmi, että harvat romanit haluavat osallistua tutkimuksiin, minkä vuoksi tutkimusten otanta on usein puutteellinen. Tämä voi aiheuttaa tutkimuksissa tiettyjen näkökulmien ja ongelmien korostumista, vaikka todellisuudessa tilanne voi olla jotain muuta. (Tamara Åkerlund, henkilökohtainen tiedonanto, 14.9.2022.) Lähdemateriaalia etsiessä kiinnitimme huomiota lähdemateriaalin tuoreuteen. Mitä vanhempi lähde on, sitä todennäköisemmin sen sisältämä tieto on vanhentunutta. Lähteiden luotettavuutta arvioidessa pohdimme myös sen tekijän luotettavuutta esimerkiksi tarkastellen tekijöiden arvonimikkeitä sekä asiantuntijuutta aiheeseen liittyen.

Luotettavuutta arvioitaessa on myös tärkeä kiinnittää huomiota siihen, miten kehittämistyöhön osallistujat ovat olleet mukana prosessissa. Tämä tarkoittaa sitä, että me arvioimme meidän omaa työpanostamme sekä onko yhteistyökumppanillamme ollut mahdollista vaikuttaa opinnäytetyöhömme. Myös raportointi ja dokumentointi sekä niiden riittävyys ovat luotettavuuden kannalta tärkeitä näkökulmia ottaa huomioon. Opinnäytetyötä tehdessä yhteistyökumppanin pitäminen ajan tasalla on tärkeää. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työhön liittyvien

dokumenttien lähettämistä tarkasteltavaksi hankkeelle ennen kuin ne lähetetään eteenpäin. Yhteiset työkalut ja menetelmät tukevat sekä hanketta että opinnäytetyön tekijöitä. Opinnäytetyössämme hyödynsimme yhteistä viestintäkanavaa ja Excel-taulukointia työn tuloksista.

Sosiaalialan eräs eettinen velvoite ja työkäytäntöjen laatukriteeri on sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Sosiaalialan ammattilaisen velvollisuus on ehkäistä syrjintää, joka kohdistuu ihmisen kykyihin, ikään, kulttuuriin, sukupuoleen, siviilisäätyyn, yhteiskunnalliseen tai taloudelliseen asemaan, poliittisiin mielipiteisiin, seksuaaliseen suuntautumiseen, fyysisiin ominaisuuksiin, uskontoon tai muuhun vakaumukseen. Sosiaalialan ammattilaisen on vastattava yhteiskunnan syrjivistä rakenteista johtuviin haasteisiin ja tuettava heikoimmassa asemassa olevien oikeuksia siten, että leimaantuminen ja huono-osaisuus vähenevät. Sosiaalialan ammattilaisen velvollisuus on saattaa työnantajan, poliittisten päättäjien ja yhteiskunnan tietoon sellaiset epäkohdat, jotka ovat haitallisia ihmisten turvallisuudelle ja hyvinvoinnille (Hallikainen ym., 2017, s. 20–23). Opinnäytetyön kautta halusimme tuoda työnantajille tietoisuuteen romanien asemaa työmarkkinoilla. Olemme halunneet luoda kristillisille toimijoille mahdollisuuden murtaa ennakkoluuloja ja asenteita ja luoda yhdenvertaisempaa työelämää.

Kyselyn eettisyydessä on tärkeää huomioida, että vastaajien yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta, ihmisarvoa ja muita oikeuksia kunnioitetaan. Kyselyyn vastaaminen oli anonymia eikä siinä kysytty mitään tunnistetietoja. Tietoturvariskit huomioidaan säilyttämällä aineistoa kaksivaiheisella tunnistautumisella suojatulla alustalla. Opinnäytetyömme sisältää tiivistelmän koko kyselyn tuloksista. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen opinnäytetyön tekijöiltä poistetaan käyttöoikeudet Webropol-alustalta ja omille tietokoneille tallennetut aineistot poistetaan. Romako-hankkeella säilyvä aineisto ei sisällä tunnistetietoja kuten ei myöskään alkuperäinen aineisto.

## 10 POHDINTA

### 10.1 Kehittämistyön prosessin vaiheet

Tavoittemme siitä, että saisimme jokaisesta hiippakunnasta ainakin yhden seurakunnan liittymään työnantajapooliin, ylittyi moninkertaisesti. Kaikista paitsi Espoon hiippakunnasta saimme useamman seurakunnan työnantajapooliin. Työnantajapooli otettiin seurakunnissa ja kirkon alalla hyvin vastaan ja sen nouseminen suurimmaksi työalaksi työnantajapoolissa yllätti meidät positiivisesti. Työnantajapooliin tähän mennessä kertyneistä työnantajista voidaan pohtia eri työalojen innokkuutta työnantajapooliin liittymisestä. Romako-hankkeen toimeenpanemasta tutkimuksesta (Mikkonen, 2022) nousi ilmi, että kaikista kyselyyn vastanneista alojen edustajista kaupan alalla ja rakennusalalla oltiin eniten sitä mieltä, ettei yhdenvertainen työnhaku toteudu. Työnantajapoolia tarkastellessa rakennusalan ja kaupan alan toimijat ovat yksiä vähiten edustettuja ammattialoja työnantajapoolissa.

Toisaalta voidaan pohtia sitä, johtuuko kirkon alan näkyvyys työnantajapoolissa suvaitsevaisemmista työnantajista vai aktiivisemmasta viestinnästä. Hankkeen työntekijöiden työpanos jakautui usealle eri työalalle, kun me puolestaan pystyimme keskittymään vain yhteen alaan. Hankkeen työntekijöiden aikaa kului myös muuhun hankkeen toimintaan ja Taustasta riippumatta -kampanjaan, minkä vuoksi he eivät välttämättä pystyneet yhtä aktiiviseen viestintään. Opinnäytetyön vuoksi kirkon alan työntekijien kutsuminen oli tehokkaampaa verrattuna muihin aloihin. On hyvä huomioida myös se, että hankkeen työntekijöitä oli yhtä paljon kuin opinnäytteen tekijöitä. Suhteessa resursseja meni siis enemmän kirkon alan työntekijien kutsuntaan.

Jauholan ym. (2019, s.65) mukaan työnantajat, jotka olivat aikaisemmin työllistäneet romaneja, olivat pääosin myönteisempiä romanien palkkaamisesta, kuin sellaiset työnantajat, jolla ei ollut aikaisempaa kokemusta. Palautekyselyssämme kysyimme työnantajilta, oliko heillä aikaisempia kokemuksia romanitaustaisista työntekijöistä tai harjoittelijoista. Työnantajapooliin liittyneiden työntekijöiden

keskuudessa oli hieman yleisempää, että työpaikalla oli ollut töissä tai harjoittelussa romanitaustainen henkilö, mutta otannan pienen koon vuoksi mitään lopullista johtopäätöstä ei voida tehdä tuloksista.

Työnantajapooliin liittymiseen vaikuttivat monet asiat. Liittyneiden keskuudessa selkeästi suurin tekijä oli halu edistää yhdenvertaista työelämää. Liittymättä jättäneiden keskuudessa puolestaan syitä oli useampia. Liittymisprosessi seurakunnissa ei ole yksinkertainen. Seurakunnat ja seurakuntayhtymät käsittelevät asioita eri tavoin. Joissakin seurakunnissa riittää kirkkoherran päätös, kun taas toisissa se viedään seurakuntaneuvostoon tai kirkkovaltuustoon käsiteltäväksi. Seurakuntayhtymissä on useampi seurakunta ja päätöksen teko vaatii yhtymän jokaisen seurakunnan osallistumista.

Palautekyselyssä nousi esille monissa seurakunnissa kiire seurakuntavaalien alla, minkä vuoksi koettiin, ettei työnantajapooliin liittymiselle ollut riittävästi resursseja. Yhteydenotot ajoittuivat joidenkin osalla juuri sellaiseen ajankohtaan, ettei niihin ehditty reagoida. Seurakuntavaalit työllistävät kirkon työntekijöitä ja uusien neuvostojen sekä valtuustojen perehdyttämiseen on jouduttu käyttämään aikaa vaalien päätyttyä.

Kyselyssä nousi esille, että työnantajapooliin liittyminen ja siten yhteen väestöryhmään liittyvä kannanotto koettiin syrjivänä muita kohtaan. Yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014 9. §) määritelty positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää, kun tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän haittojen ehkäiseminen ja poistaminen. Romanien asema työmarkkinoilla on erityisen haastava. Jäimme miettimään työnantajien suhtautumista positiiviseen erityiskohteluun. Työnantajapoolin tarkoitus ei ole nostaa romaneja muiden hakijoiden yläpuolelle, vaan samalle tasolle kaikkien työnhakijoiden kanssa. Lisäksi työnantajapooli palvelee työnantajia tuomalla työnhaun yhteydessä lisää hakijoita. Monilla seurakunnilla tietyillä alueilla on ollut haasteita täyttää avoimia työpaikkoja.

Suurimmaksi osaksi palautekyselyyn vastanneiden mielestä viestintämme oli selkeää ja riittävää. Kuitenkin 23,5 prosenttia vastasi, ettei viestintä ollut heidän mielestään selkeää. Jälkikäteen pohdimme sitä, miten viestintämme olisi voinut olla

vielä selkeämpää. Monista palautteista ilmeni, ettei käsitys työnantajapoolista ollut selkeä. Kutsuviesteissä olisimme voineet tarkemmin korostaa, mitä työnantajapooliin liittyminen merkitsee. Vaikka meidän viestintäämme pidettiin pääosin selkeänä, jäimme pohtimaan olisiko viestintäsuunnitelman tekeminen palvelut paremmin sitä osaa työnantajista, jotka kokivat, ettei viestintämme ollut selkeää.

Suunnitelmavaiheessa ajattelimme, että työnantajien kutsumisessa hyödynnäisimme kohtaamisia, esimerkiksi menisimme paikan päälle keskustelemaan työnantajapoolista kirkkoherrojen kanssa. Käytännössä tämä olisi kuitenkin vaahtanut liikaa resursseja. Jos resursseja olisi ollut käytössä enemmän esimerkiksi, jos opinnäytetyön tekijöitä olisi ollut useampi, olisi hiippakunnat voitu jakaa siten, että yksi henkilö keskittyy yhden hiippakunnan seurakuntien kutsumiseen. Tämä menetelmä olisi saattanut tuottaa parempaa tulosta, sillä kohtaamisten kautta lisäkysymyksien esittäminen ja vastaväitteisiin vastaaminen olisi ollut luonnollisempaa. Kuitenkaan varmaksi ei voi sanoa olisiko tämä tuottanut sen parempaa tulosta, kuin se tapa millä toimimme.

## 10.2 Ammatillinen kasvu

SOAMK:n (i.a.) mukaan sosionomin kompetensseja ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Työsämme korostuivat erityisesti sosiaalialan eettinen osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä kehittämis- ja innovaatio-osaaminen.

Sosiaalialan eettiseen osaamiseen kuuluvat muun muassa toimiminen ihmis- ja perusoikeussäädösten sekä sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti, ymmärrys omasta ihmiskäsityksestä ja arvomaailman merkityksestä, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja asettuminen haavoittuvassa asemassa olevien puolelle. Kriittiseen ja osallistavaan yhteiskuntaosaamiseen kuuluu kyky kriittiseen ammatilliseen reflektioon, taito analysoida epätasa-arvoa, huono-osaisuutta ja hyvinvointia tuottavia rakenteita ja prosesseja sekä

ehkäistä syrjäytymistä. Siihen kuuluu myös kyky puolustaa haavoittuvassa asemassa olevia sekä tuoda esille tietoa kohtuuttomista elämäntilanteista ja taito edistää kansalaisten osallisuutta sekä osallistua vaikuttamistyöhön eri toimijoiden kanssa. (SOAMK, i.a.) Opinnäytetyötä tehdessä tutustuimme romaniväestön kulttuuriin sekä heidän kokemaansa syrjintään yhteiskunnassa ja olemme olleet tämän ohella mukana rakentamassa yhdenvertaisempaa työelämää ja siten yhdenvertaisempaa yhteiskuntaa. Keräämämme tiedon avulla pystymme paremmin lisätä tietoisuutta romanien yhteiskunnallisesta asemasta ja sitä kautta tukea heitä sekä vähentämään huono-osaisuutta.

Kehittämisen- ja innovaatio-osaamiseen kuuluu kyky innovatiiviseen ongelmanratkaisuun ja verkostotyöhön, kyky suunnitella, toteuttaa ja arvioida kehittämishankkeita sekä taito soveltaa kehittämismenetelmiä toimintakäytäntöjen kehittämiseksi (SOAMK, i.a.). Opinnäytetyön toteuttaminen kehittämissuorituksena toi meille valmiuksia toimia kehittämishankkeissa. Hankkeen kanssa yhteistyön tekeminen toi meille uusia näkökulmia myös hanke- ja projektityön maailmaan ja siellä tehtävään työhön. Tutustuimme eri lakeihin ja toimintaa ohjaaviin asiakirjoihin, joiden kautta toteutimme projektiamme peilaten asioita sosiaalialan arvojen ja ammattieettisyyden mukaisesti.

Kirkon nuorisotyönohjaajan ydinosaaminen sisältää tuntemuksen kirkon missiosta, perustehtävästä ja hengellisyydestä. Kirkon missio on Jumalan työtä tässä maailmassa, jota kirkko toteuttaa kohtaamalla, kutsumalla, palvelemalla ja kertomalla evankeliumin sanomasta. Hengellisen perustehtävänsä mukaan kirkko on arvoyhteisö, jonka ytimessä on lähimmäisen rakkaus, usko Jumalaan ja vastuu luomakunnasta. (Kirkkohallitus, i.a., s.6.) Kirkon nuorisotyönohjaajan ydinosaamiseen kuuluu nuorisotyönohjaajan tehtäväosaaminen, vuorovaikutusosaaminen, teologinen ja arvo-osaaminen, työelämä- ja kehittämissosaaminen sekä toimintaympäristö- ja yhteisöosaaminen (Kirkkohallitus, i.a., s.7). Nuorisotyönohjaaja on kirkon kasvatuksen ammattilainen, jonka työn keskiössä on nuorten ja heidän perheidensä sekä nuorten aikuisten kohtaaminen. Kirkon kasvatusta on kokonaisvaltaisen kasvun mahdollistamista ja tukemista. Se on myös yhdessä tekemistä, olemista ja ihmettelemistä. (Kirkkohallitus, i.a., s.9.)

Kirkon nuorisotyönohjaajan teologiseen ja arvo-osaamiseen kuuluu myös diakonista osaamista. Diakonisella osaamisella tarkoitetaan taitoa edistää lähimmäisen rakkauden toteutumista, taitoa toteuttaa diakoniaa yhdessä lasten ja nuorten kanssa, taitoa tunnistaa huono-osaisuuteen, köyhyyteen, ulkopuolisuuteen, syrjäytymiseen liittyviä ilmiöitä lasten ja nuorten sekä heidän perheidensä elämässä ja toimia sitä ehkäisevästi, korjaavasti ja kuntouttavasti. Diakonian osaaminen edellyttää myös taitoa pitää näitä ilmiöitä esillä toiminnassa, päätöksenteossa sekä yhteiskunnallisessa keskustelussa ja taitoa haastaa vallitsevia rakenteita kirkossa sekä yhteiskunnassa lasten, nuorten ja perheiden parhaaksi. (Kirkkohallitus, i.a., s.15.) Kirkon alan työnantajien kutsuminen työnantajapooliin on haastanut kirkon alan toimijoita yhdenvertaisempaan työelämään ja tulevaisuuteen. Vaikka seurakunta ei liittyisikään pooliin, niin työnantajapooliin kutsuminen on voinut herättää työyhteisöissä keskustelua romanien asemasta yhteiskunnassa.

Vaikuttamisaosaamiseen kuuluu kyky havainnoida ja tunnistaa paikallisen elinympäristön ja kulttuurin piirteitä yhdessä lasten ja nuorten kanssa (Kirkkohallitus, i. a., s. 20). Erilaisiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin tutustuminen, mikä meidän opinnäytetyömme kohdalla on ollut romanien työllisyyden haasteet, laajentaa käsitystä siitä, millaisia epäkohtia ja kulttuurillisia piirteitä yhteiskunnassamme on ja siten helpottaa nuorten kanssa näihin asioihin paneutumista.

Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiseen kuuluu työelämätaitojen ohjaaminen, johon sisältyy taito markkinoida seurakuntaa työelämässä tapahtuvan oppimisen ja harjoittelun paikkana (Kirkkohallitus, i. a., s. 18). Vaikka opinnäytetyömme keskeisin tarkoitus on parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä, niin se myös tuo kirkolle näkyvyyttä mahdollisena työssäoppimispaikkana, kun kirkon ja seurakuntien näkyvyys työnantajapoolissa on suuri.

Opinnäytetyön tekeminen on avannut meille ymmärrystä hyvinvoinnin ja vallan epätasaisesta jakautumisesta meidän yhteiskunnassamme. Hyvä- ja huono-osaisuuden jakautumiseen vaikuttavat monet asiat kuten koulutustaso ja työtilanne, kulttuurinen ja etninen tausta, seksuaalisuus ja sukupuoli, terveys ja keho sekä varallisuus. Näiden tekijöiden kokonaisuus muodostaa ihmisen sosioekonomisen aseman. Nuorisotyönohjaajina meillä on vaikutusvaltaa ja mahdollisuuksia

kasvattaa tulevia aikuisia, jotka ovat yhteiskuntamme tulevaisuus. Me voimme vaikuttaa siihen, että nuoret ymmärtävät ja hyväksyvät erilaisuuden ja pitävät sitä rikkautena. Nuorisotyönohjaajina voimme tukea erityisesti niitä nuoria, jotka ovat vaarassa syrjäytyä yhteiskunnasta.

Hellqvistin (2020) mukaan kirkon missioon kuuluu evankeliumin julistamisen lisäksi myös sosiaalieettinen vastuu ja heikomprien puolustaminen, mikä ei ole vain ulospäin suuntautunutta toimintaa, vaan se ulottuu myös kirkon sisäisiin rakenteisiin ja toimintamalleihin. Merkittävä osa maahanmuuttajista on kristittyjä, mutta usein kuuluvat evankelis-luterilaisen kirkon ulkopuolisiin liikkeisiin. Tämä haastaa evankelis-luterilaista kirkkoa kysymään itseltään, ovatko kaikki tervetulleita seurakuntien toimintaan. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on siirtymässä valtakirkosta vähemmistön kirkoksi ja sillä on paljon opittavaa niiltä kristityiltä, jotka ovat eläneet vähemmistöasemassa. (Hellqvist, 2020.)

Suomessa romanien taipumus suosia vapaita kristillisiä suuntauksia evankelis-luterilaisen kirkon sijaan herättää kysymyksen seurakuntien avoimuudesta. Kirkon tulisi vahvemmin osoittaa tahto yhdenvertaiseen ja syrjimättömään toimintaan ja siihen, että kirkko on aidosti avoin kaikille. Ei pelkästään sanoin, vaan myös teoin. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon (i. a.-f) mukaan mitä moninaiempi seurakunta on, sitä enemmän se muistuttaa Kristuksen kirkkoa maailmassa, ja sitä enemmän sillä on resursseja käytössään, ja mitä avoimempi seurakunta on, sitä paremmin se voi olla osallisuuden yhteisö. Työnantajapooliin osallistuminen on yksi keino osoittaa konkreettisesti seurakunnan tahtoa yhdenvertaiseen toimintaan.

### 10.3 Tulevaisuuden kehittäminen ja tutkiminen

Romako-hankkeen työnantajapoolissa jatkokehitysprojektien ja -tutkimusten tekeminen on mahdollista. Jatkotutkimusta voitaisiin tehdä esimerkiksi työnantajapoolin tavoitettavuudesta ja vaikuttavuudesta. Tulevatko romanit hyödyntämään työnantajapoolia työhaussa ja löytävätkö he sen kautta työ- ja harjoittelupaikkoja? Toteutuuko ilmoittautuneiden työnantajien rekrytoinneissa

yhdenvertaisuus? Työnantajapoolissa voitaisiin tehdä myös muita alakohdennettuja kehittämissuunnitelmia, joissa keskityttäisiin tietyn työalan työnantajien etsintään ja heidän kanssaan käytävään keskusteluun romanien asemasta työmarkkinoilla. Tätä varten voitaisiin tehdä myös selvitystä siitä, mitkä alat ovat sellaisia, jotka erityisesti kiinnostavat romanihakijoita työ- tai harjoittelupaikkoina. Ruotsinkielisiä työpaikkoja olisi myös hyvä saada liittymään. Työnantajapoolin jatkuvuus voitaisiin varmistaa siten, että se annetaan eteenpäin tuleville hankkeille hyödynnettäväksi työkaluksi.

Romako-hankkeen jälkeisiä jatkohankkeita on mielestämme tärkeää kehittää. Romako-hanke tekee tärkeää työtä aikuisten parissa ja työnantajapoolin kautta myös kaikkien ikäryhmien kanssa, mutta tarvitaan myös hankkeita, jotka tukevat romanien kouluttautumista ja työllistymistä jo nuoruudesta asti. Nuoret astuvat työelämään ensimmäisen kerran kesätöiden ja tet-harjoitteluiden kautta, jotka ovat lyhyitä jaksoja, joissa tutustutaan siihen, millaista on olla työelämässä. Negatiiviset kokemukset työhausta voivat aiheuttaa tulevia haasteita työnhaun motivaatioon. Työkokemuksen ja verkostojen vähäisyys voi myös entisestään vaikeuttaa työnhakua kilpailuhenkisillä työmarkkinoilla. Urasuunnittelu alkaa jo peruskoulussa, kun nuoret hakevat yhteishaussa toisen asteen opintoihin. Opinto-ohjaajien kouluttamisessa olisi hyvä tuoda esiin kulttuurisensitiivisyyttä, jottei nuoria ohjata stereotyyppisesti tietyille aloille. Ennaltaehkäisevä työtyöttömyyden poistamiseksi tulee aloittaa hyvissä ajoin. Nuorille uratarinoiden ja malliesimerkkien kautta voidaan luoda positiivinen kuva työelämästä ja rakentaa motivaatiota toteuttaa omia unelmia.

## LÄHTEET

- Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O., & Vuori, L. (2019). *Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle*. Valtioneuvoston kanslia. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyotomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf>
- Blomerus, S., & Rajala, S. (2015). *Katsaus aikuisten romanien koulutustaustoihin*. Opetushallitus. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/katsaus-aikuisten-romanien-koulutustaustoihin>
- Blomster, R., Enache, A., Friman-Korpela, S., Granqvist, K., Grönfors, J., Halmetoja, R., Hedman, H., Laaksonen, P., Lindberg, V., Nordström, G., Pulma, P. (toim.), Rekola, T., Stenroos, M., Tervonen, M., & Viljanen, A. (2012) *Suomen romanien historia*. Kariston Kirjapaino Oy.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i. a.-a). *Diakin organisaatio*. Saatavilla 24.7.2023. <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i. a.-b). *Diakin strategia 2021–2030*. Saatavilla 24.7.2023. <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i. a.-c). *Vuosikatsaus 2022*. Saatavilla 24.7.2023. <https://vuosikatsaus2022.diak.fi/>
- Dialogi. (31.10.2018). *Työnimi*. Saatavilla 17.5.2022 <https://dialogi.diak.fi/2018/10/31/tyonimi/>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (i.a.). *Positiivinen erityiskohtelu*. Saatavilla 30.8.2023 <https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>
- Yhdenvertaisuus.fi. (i.a.). Arjen antirasistiset teot. Saatavilla 30.8.2023 <https://yhdenvertaisuus.fi/arjen-antirasistiset-teot>
- Fiske, S. (2009). From Dehumanization and Objectification to Rehumanization: Neuroimaging Studies on the Building Blocks of Empathy. *Annals of the New York Academy of Sciences* (1167). 31–34. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3777639/>
- Hallikainen, T., Ikonen, E., Järveläinen, M., Kurki, A., Louhela, M., Piironen, R., Monto-Puusti, K., & Uramo, M. (2017). *Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet*. Sosiaalialan

- korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Saatavilla 3.11.2022  
<https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a>
- Harjunen, V., Jasinskaja-Lahti, I., Jääskeläinen, I., Keltikangas-Järvinen, L., Ravaja, N., & Saarinen, A. (2021). Neural basis of in-group bias and prejudices: A systematic meta-analysis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* (131). 1214–1227. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149763421004693>
- Heikinheimo, H. (2015). *Romanit*. Mediapinta.
- Heikkilä, K. (2017). *Työtön ei kuulu joukkoon*. Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö. <https://tyottomat.fi/wp-content/uploads/2019/03/TyotonEiKuuluJoukkoon.pdf>
- Hellqvist, E. (9.12.2020). Kaiken maailman kirkko. *Maan suola*. <https://maan-suola.fi/kaiken-maailman-kirkko/>
- Jauhola, L., Ärling, M., Karinen, R., Luukkonen, T., & Oosi, O. (2019). Romanien työllisyys yrittäjyys ja työelämään integroituminen. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:58). Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161893/TEM\\_2019\\_58.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161893/TEM_2019_58.pdf)
- Juujärvi, S., Myyry, L., & Peeso, K. (2007). *Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa*. Tammi.
- Kankaanniemi, M., (2016). Miksi romanit ovat useimmiten helluntailaisia? <https://areena.yle.fi/podcastit/1-3784567>
- Kirkkohallitus, (2019). *Romanit kirkossa. Opas seurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille*. Grano oy. <https://evl.fi/documents/1327140/43666201/Romanit+kirkossa/16e5fadf-5e8e-2df7-0b9b-f17965e829ff>
- Kirkkohallitus. (i. a.). *Nuorisotyönohjaajan ydinosamiskuvaus*. [https://evl.fi/documents/1327140/43561565/KH\\_YO\\_nuorisoty%C3%B6nohjaajan\\_ydinosamiskuvaus\\_062022.pdf/f8cca8cd-4332-45c9-259b-8cbecea6ab87?t=1664351947245](https://evl.fi/documents/1327140/43561565/KH_YO_nuorisoty%C3%B6nohjaajan_ydinosamiskuvaus_062022.pdf/f8cca8cd-4332-45c9-259b-8cbecea6ab87?t=1664351947245)
- Huokuna, P., & Määttä, P. (21.12.2022). *Kirkkohallituksen yleiskirje nro 31/2022*. Kirkkohallitus. Saatavilla 25.8.2023.

[https://evl.fi/documents/1327140/97032515/31\\_2022+Yleiskirje+romanien+kansallisp%C3%A4iv%C3%A4st%C3%A4+jaty%C3%B6nantajapooliin+liittymisestä%C3%A4.pdf/ae21daf3-3bc8-86ff-5084-40fe55d7b688?t=1671797173109](https://evl.fi/documents/1327140/97032515/31_2022+Yleiskirje+romanien+kansallisp%C3%A4iv%C3%A4st%C3%A4+jaty%C3%B6nantajapooliin+liittymisestä%C3%A4.pdf/ae21daf3-3bc8-86ff-5084-40fe55d7b688?t=1671797173109)

L 1050/2018. Tietosuojalaki 5.12.2018/1050. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

L 523/1999. Henkilötietolaki 22.4.1999/523. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1999/19990523>

L 731/1999. Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Mikkonen, K. (2022). DIAK ja Romako-hanke. [PowerPoint-diat].

[https://romako.diak.fi/wp-content/uploads/sites/29/2023/01/DIAK-Romako-hanke\\_taloustutkimus\\_170123-1.pdf](https://romako.diak.fi/wp-content/uploads/sites/29/2023/01/DIAK-Romako-hanke_taloustutkimus_170123-1.pdf)

Opin portailla (i.a.). *Opin portailla*. Saatavilla. <https://opinportailla.diak.fi/>

Pulkkanen, A. (i. a.). Projektityön digiopas. Saatavilla 28.11.2022

<https://www.agendum.com/start/projektityon-digiopas>

Rekola, T. (2012). *Romanien varhaisvaiheet Suomessa: 1500-luvun lopulta 1800-luvun puoliväliin*. Teoksessa P. Pulma (toim.), *Suomen romanien historia* (s. 18–83). Kariston Kirjapaino Oy.

Romako. (i.a.-a). *Romako – Askeleet huomiseen*. Saatavilla 22.9.2022.

<https://romako.diak.fi/tietoa-hankkeesta/>

Romako. (i.a.-b). *Tervetuloa Romakon työnantajapooliin*. Saatavilla 22.9.2022.

<https://romako.diak.fi/tyonantaja-pooli/>

Romako. (i.a.-c). Lisätietoa Taustasta riippumatta – kampanjasta. Saatavilla

28.3.2023. <https://romako.diak.fi/taustasta-riippumatta-kampanja/>

Romano missio ry. (i. a.). *Romanikulttuuri*. Saatavilla 22.9.2022 <https://romanomissio.fi/tietoa-romaneiden-kulttuurista/>

<https://romanomissio.fi/tietoa-romaneiden-kulttuurista/>

SOAMK. (i.a.). Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. Saatavilla 16.4.2023

<https://www.sosiaalialanamverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>

Stenroos, R., (2023). *Suomen Romanipoliittinen ohjelma (Rompo) 2023–2030* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:3).

- [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164620/STM\\_2023\\_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164620/STM_2023_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i. a.-f). *Monikulttuurisuus*. Saatavilla 18.4.2023. [https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/monikulttuurisuus/-/asset\\_publisher/PgxPYYvH2vHZ/content/johtamisen-tyonohjauksen-ja-konsultoinnin-koulutukset-2020](https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/monikulttuurisuus/-/asset_publisher/PgxPYYvH2vHZ/content/johtamisen-tyonohjauksen-ja-konsultoinnin-koulutukset-2020)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-a). *Kirkko on suuri työnantaja*. Saatavilla 2.10.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/tilastotietoa/henkilosto>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-b). *Töissä kirkossa*. Saatavilla 2.10.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-c). *Kirkko työnantajana*. Saatavilla 2.10.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/kirkko-tyonantajana>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-d). *Hiippakunnat*. Saatavilla 2.10.2022. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/kirkon-organisaatio/hiippakunnat>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-e). *Kirkon diakonian päivät*. Saatavilla 25.8.2023. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/ajankohtaista/kirkon-diakonian-paivat>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a.-f). *Monikulttuurisuus*. Saatavilla 18.4.2023. [https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/monikulttuurisuus/-/asset\\_publisher/PgxPYYvH2vHZ/content/johtamisen-tyonohjauksen-ja-konsultoinnin-koulutukset-2020](https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/monikulttuurisuus/-/asset_publisher/PgxPYYvH2vHZ/content/johtamisen-tyonohjauksen-ja-konsultoinnin-koulutukset-2020)
- Suomen romaniyhdistys ry. (2019). *Varjoraportti Suomen romanipoliittisen ohjelman toimeenpanosta – neljän toimintalinjan edistymisen arviointi*. <https://cps.ceu.edu/sites/cps.ceu.edu/files/attachment/basicpage/3034/rcm-civil-society-monitoring-report-2-finland-2018-eprint-fi.pdf>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (1.11.2019). *Työllisyys*. Saatavilla 28.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2023-b). *Monimuotoisuus rekrytoinnissa*. Saatavilla 30.8.2022. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-monimuotoisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/monimuotoisuus-rekrytoinnissa>

- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2023-a). Intersektionaalisuus ja sukupuoli. Saatavilla 30.8.2023. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>
- Tervonen, M. (2012a). Kiertolaisia, silmätikkuja ja rajojen ylittäjiä: 1800-luvun loppulta toiseen maailmansotaan. Teoksessa P. Pulma (toim.), *Suomen romanien historia* (s. 84–142). Kariston Kirjapaino Oy.
- Tervonen, M. (2012b). Romanit ja suuri muutos. Teoksessa P. Pulma (toim.), *Suomen romanien historia* (s. 166–197). Kariston Kirjapaino Oy.
- Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P., & Köppä, L. (2011). Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 23/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien+tilannetta+ja+palveluita+selvitt%C3%A4v%C3%A4+tutkimus+19052011.pdf>
- Thurfjell, D. (2013). *Faith and revivalism in a Nordic Romani community – Pentecostalism amongst the Kaale Roma of Sweden and Finland*. I.B. Tauris.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. (i.a.). *Erityisten henkilötietoryhmien käsittely*. Saatavilla 26.5.2023 <https://tietosuoja.fi/erityisten-henkilotietoryhmien-kasittely>
- Tilastokeskus (2022). *Työllisyys kasvoi edelleen helmikuussa*. Saatavilla 14.3.2023 [https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2022/02/tyti\\_2022\\_02\\_2022-03-22\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2022/02/tyti_2022_02_2022-03-22_tie_001_fi.html)
- Tšetanes naal- Koulutuspoluilla Loppuraportti 1.4.2016-31.12.2018 (i.a.). <https://peda.net/diak/romanien-osallisuus/tjt/rtnk/tnhl>
- Valtioneuvosto (2023). *Vahva ja välittävä Suomi - Pääministeri Petteri Orpon hallituksen suunnitelma 20.6.2023*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2023:53). Saatavilla 30.8.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viljanen, A. (2012). *Romanikulttuurin muuttuvat muodot ja pysyvät rakenteet*. Teoksessa P. Pulma (toim.), *Suomen romanien historia* (s. 375–425). Kariston Kirjapaino Oy.

- Vähemmistövaltuutettu. (2014). *Erilaisena arjessa – Selvitys romanien syrjintäkokemuksista*. (Julkaisusarja 15). <https://syrjinta.fi/documents/25249352/34271292/Erilaisena+arjessa+Selvitys+romanien+syrjint%C3%A4kokemuksista.pdf/584516fc-d3a7-4f88-8ecc-c8b2271ebf41/Erilaisena+arjessa+Selvitys+romanien+syrjint%C3%A4kokemuksista.pdf?version=1.1&t=1600444638764>
- Weiste-Paakkanen, A., Lämsä, R., & Kuusio, H (toim.). (2018). Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi: Romanien hyvinvointitutkimus Roosin perustulokset 2017–2018. PunaMusta oy. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137276/RAP2018\\_15\\_Suomen%20romaniv%C3%A4est%C3%B6\\_web%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137276/RAP2018_15_Suomen%20romaniv%C3%A4est%C3%B6_web%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ylönen, S. (2022). Haastattelu tutkimusmenetelmänä [PowerPoint-diat]. Diakle. <https://diakle.diak.fi/login/index.php>
- Ärting, M. (2018). Romanien työllisyys – isoja haasteita ja paljon mahdollisuuksia. Teoksessa N. Mäenpää, K. Perho, & M. Ärting (toim.), *Uskalla! It's possible Romanien sujuvat koulutus- ja työllisyyspolut* (s. 149–164). (Diak Puheenvuoro). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-316-2>
- Ärting, M. (i.a). *Nevo tiija – uusi aika -hanke Loppuraportti*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://peda.net/diak/romanien-osallisuus/tjt/raportit/loppuraportti:file/download/d8a3ecd8f6b7de72c066c2712dd491d5f148de8b/Loppuraportti%20finalversio%2031.12.2018.pdf>
- Järvinen, H. (15.3.2021). Opetellaan antirasistinen työote. Saatavilla 30.8.2023 <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/opetellaan-antirasistinen-tyoote/>

## LIITE 1. Hiippakunnan lähettämä viesti seurakunnille

Olemme kolme Sosionomi, kirkon nuorisotyönohjaaja opiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä Romako-hankkeessa ja tavoitteenamme on saada kirkon alan työnantajia mukaan hankkeen työnantajapooliin. Mukaan ilmoittautumalla viestitte, että myös romanitaustaiset hakijat ovat tervetulleita työpaikallenne harjoittelijoiksi ja työntekijöiksi.

Ele on erittäin tärkeä romanitaustaisille opiskelijoille ja valmistuneille, jotka kohtaavat usein suuria ennakkoluuloja työelämässä. Suomi on pullollaan osaajia, joiden potentiaalia ei ole vielä otettu käyttöön.

Kutsumme siis teidät lämpimästi mukaan rakentamaan yhdenvertaista työelämää, ja ilmoittautumaan Romakon työnantajapooliin. Kuten evl.fi sivuilla sanotaan: ”Mitä moninaisempi seurakunta on, sitä enemmän se muistuttaa Kristuksen kirkkoa maailmassa, ja sitä enemmän sillä on resursseja käytössään. Mitä avoimempi seurakunta on, sitä paremmin se voi olla osallisuuden yhteisö.”

Löydätte kutsun liitteestä. Keskustelemme asiasta mielellämme lisää, vaikka pienen etäpalaverin muodossa. Mukavaa päivän jatkoa!

*Ilmoittaudu mukaan työnantajapooliin: <https://romako.diak.fi/tyonantajalle/>*

*Terveisin*

Jere      Höyhtyä,      Leevi      Juhola      ja      Sonja      *Karastie*

## LIITE 2. Ensimmäinen viesti seurakunnille

Hei!

Olemme kolme Sosionomi, kirkon nuorisotyönohjaaja opiskelijaa Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Tavoitteleme teitä opinnäytetyötämme koskevassa asiassa. Teemme opinnäytetyötä Romako –hankkeessa, jossa olemme kehittämässä hankkeen työnantajapoolia ja etsimme siihen mukaan seurakuntia.

Työnantajapooli on hakupalvelu, josta romanitaustaiset opiskelijat ja valmistuneet voivat etsiä harjoittelu- ja työpaikkoja. Työnantajapoolissa ei tarjota suoranaisesti avoimia työpaikkoja vaan siellä ilmoitetaan työnantajan yhteystiedot ja linkit heidän verkkosivuilleen. Ilmoittautumalla työnantajapooliin työnantajat viestivät, että romanitaustaiset työnhakijat ovat samalla viivalla muiden hakijoiden kanssa. Ele on tärkeä romanitaustaisille opiskelijoille ja valmistuneille, jotka kohtaavat usein suuria ennakkoluuloja työelämässä. Suomi on pullollaan osaajia, joiden potentiaalia ei ole vielä otettu käyttöön.

Meidän opinnäytetyömme tavoitteena on löytää seurakuntia, jotka haluaisivat liittyä työnantajapooliin.

Olisiko teidän seurakunnassanne intoa liittyä mukaan rakentamaan yhdenvertaista työelämää?

*Ilmoittaudu mukaan työnantajapooliin: <https://romako.diak.fi/tyonantajalle/> , lomakkeen täyttämisen vie noin 10 minuuttia.*

Täältä näet, keitä on jo mukana poolissa! <https://romako.diak.fi/tyonantaja-pooli/>

*Terveisin*

Jere Höyhty, Leevi Juhola ja Sonja Karastie

## LIITE 3. Palautekysely lomake

**Palaute työnantajapooliin** Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tässä kyselyssä kartoitamme tietoa liittyen opinnäytetyöhömmme *Romakon työnantajapooli romanien työllistymisen mahdollistajana seurakunnissa ja kristillisissä järjestöissä*.

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa työnantajien syitä pooliin liittymisessä tai liittymättä jättämisessä. Kiitämme jo etukäteen, että käytätte aikaanne kyselyyn vastaamisen

**1. Liityttekö Romakon työnantajapooliin? \***

- Kyllä  
 En  
 Liittymisprosessi on vielä kesken

**2. Kerro lyhyesti, millaiset asiat vaikuttivat siihen, että liitytte työnantajapooliin?**

---

---

---

---

---

**3. Onko työpaikallanne ollut joskus töissä tai harjoittelussa romanitaustainen henkilö? \***

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

**4. Kerro lyhyesti, millaiset asiat vaikuttivat siihen, että ette liittyneet työnantajapooliin?**

**5. Onko työpaikallanne ollut joskus töissä tai harjoittelussa romanitaustainen henkilö? \***

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

**6. Koitko saaneesi tarpeeksi tietoa työnantajapoolista? \***

- Kyllä  
 Ei

**7. Oliko viestintä mielestänne selkeää? \***

- Oli  
 Ei ollut

**8. Halutessasi voit jättää viestinnästä palautetta tähän: \***

---

---

---

---

---