

OPINNÄYTETYÖ

Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistävien palveluiden vaikutus ja kehittäminen

Tiina Pitkänen

Yhteisöpedagogi (AMK)

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(5/2025)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK)

Tekijä: Tiina Pitkänen

Opinnäytetyön nimi: Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistävien palveluiden vaikutus ja kehittäminen

Sivumäärä: 43 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja: Satu Riikonen

Työn tilaaja: Yhdessä-yhdistys

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutuksia turkulaisen Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistävillä palveluilla on maahan muuttaneiden asiakkaidensa työelämävalmiuksien kehittymiseen. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, miten palveluita voitaisiin kehittää edelleen vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin entistä paremmin. Tavoitteena oli lisätä yhdistyksen henkilökunnan tietoisuutta siitä, millaisia positiivisia asioita palveluihin osallistuminen on tuonut asiakkaiden työelämäorientaatiolle. Opinnäytetyössä korotettiin myös minkälaiset toimet edistäisivät entistä tehokkaammin heidän työllistymistään avoimille työmarkkinoille.

Tietoperustassa kerrottiin työn keskeiset käsitteet. Näitä käsitteitä olivat maahan muuttaneet, kotoutuminen, kolmas sektori sekä työllistymistä edistävät palvelut.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen kehittämistyö. Sen aineistonkeruun menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Työhön haastateltiin syksyllä 2024 viittä Yhdessä-yhdistyksen palveluissa mukana olevaa asiakasta ja kolmea työntekijää. Haastatteluiden pohjalta saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla.

Opinnäytetyön tuloksissa nousivat asiakkaiden kertomina esiin erityisesti kielitaidon kehittyminen, it-taitojen vahvistuminen sekä sosiaalisten suhteiden laajeneminen. Työntekijät puolestaan painottivat verkostotyön merkitystä, henkilökohtaista ohjausta sekä palveluihin osallistumisen riittävää tiheyttä.

Tilaaajalle laadittiin saatujen tulosten perusteella kehittämissuhteita siitä, miten työllistymistä edistävien palveluiden positiivista vaikutusta osallistujien työelämävalmiuksiin voitaisiin lisätä. Myös muiden kolmannen sektorin toimijoiden on mahdollista kehittää omaa toimintaansa laatimieni kehittämissuhteiden perusteella.

Asiasanat: maahan muuttaneet, kotoutuminen, kolmas sektori, työllistymistä edistävät palvelut

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work, Bachelor's Degree, Community Educator

Author: Tiina Pitkänen

Title: The impact and development of the employment-promoting services of the Together association

Number of Pages: 43 and 2 attachment pages

Supervisor: Satu Riikonen

Commissioned by: Yhdessä-yhdistys

The purpose of this thesis was to investigate what kind of effects the Turku-based TOGETHER association ry:s employment promoting services have on their customers working life readiness. In addition, the aim was to investigate how services could be further developed to meet customers' needs better than before. The goal was to increase association's staff awareness of positive things that the participation to services has brought to customers' work life orientation. In the thesis it was also examined what kind of measures would promote their employment to open labor market more effectively.

The key concepts of the work were told in the knowledge base. These concepts were immigrants, integration, third sector and employment promoting services.

This thesis is a qualitative development project. The data collection method used was semi-structured thematic interview. Five clients and three employees involved in the services of the Together association were interviewed for the job in the fall of 2024. The data obtained from the interviews were analyzed using content analysis and thematization.

The results of the thesis, as reported by the clients, particularly highlighted the development of language skills, strengthening of IT skills, and expansion of social relationships. Employees, in turn, emphasized the importance of networking, personal guidance, and sufficient frequency of participation in services.

Based on the results obtained, development proposals were prepared for the client on how the positive impact of employment promoting services on the participants' working life skills could be increased. It is also possible for other third sector organisations to develop their own operations based on the development ideas I have prepared.

Keywords: immigrants, integration, third sector, employment promoting services

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	YHDESSÄ-YHDISTYS.....	9
3	TIETOPERUSTA.....	12
	3.1 Maahanmuuttaneet.....	12
	3.2 Kotoutumisen edistäminen.....	13
	3.3 Kolmas sektori maahan muuttaneiden kotoutumisen edistäjänä.....	15
	3.4 Maahan muuttaneiden työllistymisen erityispiirteitä ja haasteita.....	16
	3.5 Työllistymistä edistävät palvelut.....	19
4	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	23
	4.1 Aineiston kerääminen.....	23
	4.2 Tutkimusaineiston analysointi.....	24
5	TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	26
	5.1 Kielitaidon paraneminen.....	26
	5.2 It-taitojen kehittyminen.....	28
	5.3 Sosiaalisten suhteiden vahvistuminen.....	29
	5.4 Paikallisten verkostojen tiivistäminen.....	30
	5.5 Henkilökohtainen työllistymisen ohjaus.....	30
	5.6 Toiminnan säännöllisyys.....	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	33
	7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	34

8 POHDINTA.....	36
6.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	36
6.2. Opinnäytetyön onnistumisen arviointi.....	38
LÄHTEET.....	40
LIITTEET.....	44

1 JOHDANTO

Suomeen muuttaneiden ihmisten sujuva siirtyminen työelämään ja siellä pysyminen on keskeinen asia maamme talouskasvun ja hyvinvoinnin turvaamiselle. Elämme Suomessa parhaillaan kiihtyvän väestörakenteen muutoksen ja huoltosuhteen heikkenemisen aikaa. Vanhusväestön määrä on viimeiset vuosikymmenet kasvanut merkittävästi, kun taas työikäisten määrä on vastaavasti vähentynyt. Tarvitsemme nyt ja lähivuosina entistä enemmän työvoiman tarjontaa lisääviä toimenpiteitä ja maahan muuttaneiden onnistunut integrointi työelämään on eräs merkittävä tekijä tämän tavoitteen toteutumisessa. (Jalovaara et al 2023.)

Maahan muuttanut on esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan yleiskäsite henkilölle, joka on muuttanut maasta toiseen. Käsitteellä viitataan yleensä henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla ja muuttaneet Suomeen erilaisin perustein. Perusteita ovat esimerkiksi perhesyyt, työ, opiskelu tai lähtömaan tilanteesta johtuva pakolaisuus. Käytän kehittämissäni tätä käsitettä, koska se on neutraali ja ennakkokäsityksistä vapaa.

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että maahan muuttaneet työskentelevät suomalaistaustaista väestöä useammin koulutustaan ja osaamistaan vastaamattomissa tehtävissä. Heidän osaamistaan ei myöskään tunnisteta samassa määrin. Yleisimmäksi syyksi työllistymishaasteisiin maahan muuttaneet ovat maininneet puutteellisen suomen tai ruotsin kielen taidon. Toisaalta myös syrjintäkokemukset työnhakuprosesseissa ovat yleisiä. Erityisesti matalammin koulutetuilla kielitaidon puute voi olla todellinen ongelma, kun taas korkeakoulutetut maahan muuttaneet työskentelevät heitä useammin esimerkiksi kansainvälisissä yrityksissä asiantuntijatehtävissä, joissa työkieli voi olla englanti. (Baumgartner 2023.)

Työllistymistä edistävät palvelut ovat merkittävässä roolissa siinä, että maahan muuttaneet pääsevät verkostoitumaan ja luomaan kontakteja paikallisiin ihmisiin ja työpaikkoihin. Niiden kautta heidän työelämävalmiutensa suomalaisilla työmarkkinoilla vahvistuvat ja edellytykset onnistuneeseen työnhakuun paranevat. (Eronen et al 2014, 20-21.) Työllistymistä edistävät palvelut ovat kuntien työllisyyspalveluiden sekä hyvinvointialueiden tarjoamia palveluita, joiden tarkoituksena on nimensä mukaisesti vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia, tarjota työkokemusta ja verkostoja sekä tukea työllistymistä pidemmällä tähtäimellä. Työllistymistä edistäviksi palveluiksi kutsutaan palkkatuettua työtä, työkokeilua sekä kuntouttavaa työtoimintaa. (työmarkkinatori.fi 2025.) Kerron näistä erilaisista palvelumuodoista tarkemmin omassa alaluvuissaan.

Opinnäytetyöni aihe on turkulaisen Yhdessä-yhdistyksen työllistämistä edistävien palveluiden vaikutus ja niiden kehittäminen. Yhdessä-yhdistys toimii alueellaan maahan muuttaneiden ja kantasuomalaisten kohtaamispaikkana ja kulttuurienvälisen vuoropuhelun edistäjänä. Olen itse nähnyt työllistymistä edistävien palveluiden positiivisen vaikutuksen työssäni työllisyyspalveluiden asiantuntijana ja tämä innostikin minua osaltaan tarttumaan opinnäytetyöni aiheeseen. Työssäni olen ohjannut useita maahan muuttaneita asiakkaita heidän työllistymispoluillaan ja erilaiset työllistymistä edistävät palvelut ovat olleet monille tärkeitä väyliä päästä näkemään suomalaista työelämää ja saada työkokemusta.

Työn tavoitteena on auttaa Yhdessä-yhdistyksen toimijoita hahmottamaan entistä selkeämmin heidän tarjoamiensa palveluiden vaikutusta ja kehittämään niiden sisältöjä edistämään entistä paremmin osallistujien työllistyvyyttä. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että yhdistyksessä tunnistettaisiin entistä selkeämmin niitä hyviä arjen käytäntöjä, jotka palveluissa toimivat ja joiden kautta työelämävalmiudet laajasti ymmärrettynä paranevat. Toisaalta tavoitteena on myös kiinnittää huomio toimimattomiin asioihin ja tarvittaessa muokata toimintatapoja. Jo hyvin pienilläkin muutoksilla arjen käytännöissä saatetaan parhaimmillaan edistää työelämävalmiuksia merkittävästi. Tarkasteltaviksi arjen asioiksi nousevat sellaiset arjen seikat kuin esim. palveluiden kesto, niiden sisältö ja ohjaus.

Laajemmassa kuvassa tavoitteena on edistää maahan muuttaneiden työllistymisedellytyksiä ja vahvistaa tätä kautta suomalaisen työelämän moninaisuutta sekä yleistä hyvinvointia. Maahan muuttaneiden työllistyminen on moniulotteinen asia, johon vaikuttavat heidän omien toimien lisäksi keskeisesti myös ympäröivän yhteiskunnan rakenteet, asenteet sekä poliittiset päätökset. Työllistymistä edistävät palvelut ovat eräs konkreettinen yhteiskunnallinen keino maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseen. Opinnäytetyöni tavoitteena onkin osaltaan myös lisätä erilaisten ja erilaisista taustoista tulevien ihmisten näkymistä, kuulumista ja vaikuttamista suomalaisessa työelämässä.

Kysymykset, joita pohdin kehittämistyössäni ja joista keskustelen myös haastateltavien kanssa, ovat muun muassa seuraavat: Onko palveluiden kesto mitoitettu oikein? Saako osallistuja tehdä oikeita asioita? Saako osallistuja tehdä tilanteeseensa, toimintakykyensä ja osaamiseensa nähdyn tarpeeksi, mutta ei liian vaativia tehtäviä? Kulkevatko toiminnan tavoitteet kirkaasti mukana käytännön toiminnassa ja pysähdytäänkö niitä tarkastelemaan säännöllisesti? Ilman tällaista pohdintaa toiminnasta tulee vain päämäärätöntä suorittamista vailla selkeää kiintopistettä.

2 YHDESSÄ-YHDISTYS

Esittelen tässä luvussa kehittämistyöni tilaajan, turkulaisen Yhdessä-yhdistyksen toimintaa. Kerron myös yhdistyksen tarpeesta kehittämistyölle sekä työn tavoitteista. Lisäksi esittelen tutkimuskysymykset.

Yhdessä-yhdistys on perustettu vuonna 1998 ja sen tarkoituksena on tarjota maahan muuttaneille ja kantasuomalaisille mahdollisuuksia kohdata toisiaan ja paikkoja maahan muuttaneiden integroitumisen sekä työelämävalmiuksien edistämiseksi. Perustaja-aktivistien ajatuksena oli se, että yhtä tärkeää kuin maahan muuttaneiden kotoutuminen Suomeen, on myös kantasuomalaisten kotoutuminen uuteen, monikulttuuriseen yhteiskuntaan. Yhdistyksen tavoitteena on vahvistaa monikulttuurista yhteiskuntaa, jossa eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevat ihmiset elävät ja tekevät asioita yhdessä. Toiminta rahoittaa merkittävältä osin Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus STEA. (www.yhdessa.fi)

Yhdistys on merkittävä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisvalmiuksien tukija Turussa. Sen päätoimipaikka on Varissuolla sijaitseva Intercultural Center, joka toimii Varissuon liikekeskuksen välittömässä läheisyydessä. Se on matalan kynnyksen kulttuurienvälinen kohtaamispaikka, jonne kaikki ovat tervetulleita. Keskuksen tiloissa järjestetään yhdistyksen omaa toimintaa sekä tarjotaan tiloja myös muille toimijoille kotoutumista edistävään tai omaa kulttuuria ylläpitävään toimintaan. Yhdistyksen toinen, pienempi toimipiste sijaitsee Turun Runosmäessä. (yhdessa.fi.)

Yhdessä-yhdistys tarjoaa työllistymistä edistävinä palveluina työkokeilua sekä palkkatuettuja työpaikkoja. Aikaisemmin palveluvalikoimaan kuului myös kuntouttavaa työtoimintaa. Lisäksi se järjestää viikoittain neuvontatuokioita, joissa työntekijät tukevat kävijöitä esimerkiksi työhakemuksen ja CV:n tekemisessä ja työpaikkojen kartoittamisessa sekä erilaista maksutonta harrastustoimintaa. Harrastustoiminnan tavoitteena on vahvistaa osallistujien arjen toimintakykyä sekä vähentää yksinäisyyttä. Lisäksi yhdistys on mukana useiden erilaisten tapahtumien tuotannossa. (www.yhdessa.fi/).

Palveluihin osallistujien on mahdollista työskennellä esimerkiksi käsityö- tai keittiöpajoissa, siivoustöissä, vahtimestarina tai ohjaajina. Tyypillinen polku yhdistyksen palkkatuettuihin töihin menee henkilökunnan mukaan siten, että asiakas on ensin yhdistyksellä työkokeilussa tai

kuntouttavassa työtoiminnassa. Hänen ollessaan jo valmiiksi tuttu, on palkkaaminenkin helppoa. Jotta asiakas voisi edetä yhdistyksellä palkkatuettuun työhön, hänen työelämävalmiuksiensa tulee olla riittävät. Tämä tarkoittaa käytännössä muun muassa sitä, että asiakas pystyy työskentelemään jossain määrin itseohjautuvasti, noudattaa työaikoja ja on motivoitunut työskentelemään yhdistyksellä. Yhdistyksellä on työntekijöiden mukaan kaikenikäisiä asiakkaita, mutta hieman korostuneemmin vanhempia ikäryhmiä. Myös kantasuomalaisten on mahdollista hakeutua yhdistyksen työllistymistä edistäviin palveluihin.

Yhdistyksessä työskentelee tällä hetkellä yhteensä seitsemän työntekijää ja heidän lisäksi runsaasti vapaaehtoisia. Vapaaehtoiset muun muassa ohjaavat erilaisia kerhoja, toimivat lastenhoitajina vanhempien opiskellessa suomen kieltä ja järjestävät tapahtumia. Yhdessä-yhdistys järjestää paikallistoiminnan lisäksi myös kansainvälistä toimintaa esimerkiksi erilaisten hankkeiden kautta. (yhdessä.fi.)

Opinnäytetyöni käsittelee Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistävien palveluiden vaikuttavuutta maahan muuttaneiden ihmisten työelämävalmiuksien kehittämisessä ja työllistymisen edistämässä. Lisäksi kehittämistyön kautta selvitetään sitä, millä tavoin palveluita voitaisiin kehittää edelleen vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden tarpeita. Yhdessä-yhdistyksessä ei ole aikaisemmin selvitetty systemaattisesti työllistämistä edistävien palveluiden vaikuttavuutta. Siksi opinnäytetyölleni on ajankohtaista tilausta ja sen myötä työntekijät saavat uusia välineitä ja ideoita toiminnan kehittämiseen, palveluissa mukana olevien ihmisten työllistymisen ja työelämävalmiuksien lisäämiseen ja työllistymisen tavoitteen kirkastamiseen kaiken toiminnan keskipisteeksi.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistävät palvelut ovat vahvistaneet työelämävalmiuksiasi (tai asiakkaidesi valmiuksia?)
2. Miten palveluita voitaisiin kehittää entistä paremmiksi tukemaan työelämävalmiuksia ja työllistymistä?

Rajasin tutkimuskysymyksen koskemaan työllistymistä edistäviä palveluita, sillä halusin tutkia, miten pitempiketoisemmat, tiettyjen raamien sisällä kulkevat palvelut auttavat yksittäisiä ihmisiä työllistymään. Työllistymistä edistävillä palveluilla on selkeät tavoitteet, kestot ja myös

ohjaajat, joten niiden vaikuttavuutta ja vaikuttavuuden kehittämistä oli mielekästä lähteä selvittämään. Halusin palvelun käyttäjien lisäksi mukaan myös työntekijöiden näkökulmaa, koska heidän näkemyksensä palveluiden kehittämisestä ovat myös hyvin tärkeitä.

Tutkimuskysymys on kaksiosainen, koska sen lisäksi, että on tarpeen selvittää palvelujen nykyistä vaikuttavuutta, täytyy myös kehittämisajatuksia saada esiin. Humakin opinnäytetöiden tavoitteena on aina kehittää tilaajan toimintaa. Järjestöalalla tarvitaan työn kehittämiseksi työn käytännöistä lähtevää soveltavaa kehittämistä ja tähän tarpeeseen opinnäytetyöt vastaavat osaltaan. (humak.fi.) Olen itse nähnyt läheltä työllistymistä edistävien palveluiden kehittämisen tarpeen ja myös sen, miten kirkkaana työllistymisen tavoitteen on pysyttävä palveluissa jatkuvasti. Tutkimuskysymykset muotoutuivatkin luontevasti tilaajan tarpeita pohtien ja omiin kokemuksiini peilaten.

Kehittämistyöni tuotoksena on tarkoitus syntyä Yhdessä-yhdistyksen henkilökunnalle suunnattuja kehittämis ehdotuksia palveluiden sisällöstä ja mahdollisista muutostarpeista. Koostan ehdotukset kirjalliseksi infoksi, jossa tuon esiin haastattelujen antia ja tekemiäni havaintoja. Kehittämis ehdotukset summaavat yhteen sen, mikä on koko kehittämistyön tarkoitus: Tuottaa yhdistykselle uutta tietoa heidän tekemästään työstä ja siitä, miten sitä voisi tehdä entistä vaikuttavammin ja tuloksellisemmin. Kehittämistyön tavoitteena on myös kirkastaa työllistymisen tavoitetta entistä selkeämmäksi palveluiden päämääräksi. Samalla työ palvelee yhdistyksen strategista ydintehtävää eli maahan muuttaneiden sujuvaa integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

3 TIETOPERUSTA

Tässä pääluvussa käsittelen kehittämistyöni tietoperustaa. Käsittelen työn keskeisimpiä asioita ja ilmiöitä, joita ovat maahan muuttaneet, maahan muuttaneiden kotoutumisen edistäminen, kolmas sektori kotoutumisen edistäjänä, maahan muuttaneiden työllistymisen erityispiirteet sekä työllistymistä edistävät palvelut.

3.1 Maahanmuuttaneet

Kotoutumisen edistämistä koskevan lain mukaan maahan muuttanut on Suomeen muuttanut henkilö, jolla on oleskelulupa muuta kuin lyhytaikaista oleskelua varten tai henkilön oleskeluoikeus on rekisteröity tai henkilölle on myönnetty oleskelukortti (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010, 3 §). Maahan muuttaneita henkilöitä voidaan tarkastella kansalaisuuden, syntymävaltion tai äidinkielen perusteella. Kansalaisuuspuheessa käytetään usein myös termiä ulkomaalainen. Ulkomaalaiseksi kutsutaan henkilöä, jolla ei ole Suomen kansalaisuutta. (Kansalaisuuslaki 359/2003, 2 §). Ulkomaalaistaustaiseksi puolestaan määritellään henkilö, jonka tiedossa olevat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla (Tilastokeskus 2023a). Vieraskielinen taas on henkilö, jonka äidinkieli ei ole suomi, ruotsi eikä saame. Vieraskielinen ei kuitenkaan välttämättä ole maahan muuttanut, sillä hän voi olla myös syntynyt Suomessa. (Tilastokeskus 2023c.)

Maahan muuttaneista ihmisistä puhutaan usein yhtenäisenä ryhmänä, jota he eivät kuitenkaan ole. Ihmiset muuttavat tyypillisesti maasta toiseen muun muassa puolison tai perheen sekä työn tai opiskeluiden vuoksi. Myös pakolaisuus ja paluumuutto ovat merkittäviä muuttosyitä. Vaikka pakolaisista ja turvapaikanhakijoista puhutaan julkisuudessa paljon, heidän osuutensa kaikista maahan muuttaneista Suomessa on suhteellisen pieni. Maahan muuttaneet ovat sekä ikäettä sukupuolijakaumaltaan valikoitunut joukko. Verrattuna maan muuhun väestöön, heidän joukossaan on hieman enemmän lapsia, paljon työikäisiä ja vähän eläkeikäisiä. Ikärakenne vaihtelee lähtömaittain, mikä puolestaan heijastelee erilaisia muuttosyitä. (Martikainen, 2011 39-40.)

Muuttosyyt voidaan jakaa vapaaehtoiseihin ja pakotettuihin. Niillä on merkittäviä konkreettisia ja psykologisia vaikutuksia ihmisten mahdollisuuksiin juurtua uuteen kotimaahan ja saada elämän peruspalikat kohdilleen. Esimerkiksi työn tai perhesiteiden perässä muuttaneilla on useimmiten jonkinlainen varmuus taloudellisesta toimeentulosta ja olemassa olevia tai syntyviä verkostoja. Opiskelemaan muuttavilla puolestaan on tiedossa tutkinto ja mahdollisuus luoda kontakteja

ympäröivään yhteiskuntaan opiskeluaikanaan. Niin sanotusti pakotettuina maahan tulleilla turvapaikanhakijoilla ja pakolaisilla ei puolestaan useinkaan ole samanlaisia resursseja, vaan he joutuvat rakentamaan verkostonsa alusta alkaen, ja tämä on usein vaikeaa ilman tukea. (Marttinen 2011, 49-50.) Kotoutumisen kannalta olisi kuitenkin tärkeää saada luotua kontakteja myös kantaväestöön (Siirto & Hammar 2016).

3.2 Kotoutumisen edistäminen

Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) määrittelee kotoutumisen tarkoittavan ”maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen”. Laki ohjaa kotoutumis- ja kotoittamisprosesseja ja sen tarkoituksena on tukea maahan muuttaneiden mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan ja edistää yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien välillä.

Kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ovat esimerkiksi ohjauksen ja neuvonnan, alkukartoituksen, kotoutumissuunnitelman sekä kotoutumiskoulutuksen järjestämisen. Kotoutumista edistävien toimenpiteiden järjestämisen päävastuu on kunnilla sekä työ- ja elinkeinohallinnolla. Laki velvoittaa myös kuntia laatimaan kotouttamisohjelman. Sen tavoitteena on maahan muuttaneiden kotoutumisen edistämisen tukeminen sekä monialaisen yhteistyön vahvistaminen toimenpiteiden ja palveluiden järjestämisessä. Ohjelman laatimiseen osallistuvat ELY-keskus, Kansaneläkelaitos sekä muut kunnan alueella toimivat viranomaiset, ja tarvittaessa myös paikalliset kansalaisjärjestöt. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.)

Maahan muuttaneilla jotka ovat työttömiä työnhakijoita, joilla on oleskelulupa ja ovat olleet Suomessa alle kolme vuotta, on oikeus kotoutumissuunnitelmaan ja kotoutumiskoulutukseen. Työvoimakoulutuksena järjestettävään kotoutumiskoulutukseen velvoitetaan usein maahan muuttaneet työkäiset, jotka ovat päättäneet peruskoulun. Kotoutumiskoulutus räätälöidään yksilöllisesti maahan muuttaneen tarpeita vastaavaksi ja se sisältää esimerkiksi kirjoitus- ja lukutaidon opintoja, ammattiin valmistavia opintoja sekä urasuunnittelua. (TE-palvelut 2023.)

Kotoutuminen vaatii aikaa ja kotoutumisen tahti on myös hyvin yksilöllinen. Omankielinen ohjaus ja neuvonta, kielikoulutus sekä kansalaistaitojen kehittämisen tukeminen ovat tärkeitä tukimuotoja maahanmuuton alkuvaiheessa. Maahan muuttaneiden terveydellisiä, psyykkisiä ja

sosiaalisia haasteita voidaan vähentää ja kotoutumista helpottaa tarjoamalla riittäviä palveluja ja tukitoimia. (Anis 2013, 159.)

Saukkonen (2013, 87) määrittelee suomalaisen kotouttamispolitiikkaan sisältyvän ajatuksen kotoutumisen kaksisuuntaisuudesta. Tämä ajatus on myös ohjannut käytännön toimenpiteitä. Kotoutuminen koskettaa sekä maahan muuttaneita, että vastaanottavan yhteiskunnan jäseniä ja yhteiskunta muuttuu väestön moninaistuessa. Kotouttamispolitiikan tavoitteena on kulttuurisesti ja etnisesti monimuotoinen yhteiskunta, vuorovaikutus ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Oletusarvona myös on, että maahan muuttanut haluaa kotoutua uuteen kotimaahansa. Maahan muuttaneen kahden kulttuurin välisen tasapainon etsimistä kutsutaan Schubertin (2013, 64-65) mukaan akkulturaatioprosessiksi. Prosessi tapahtuu molemminpuolisesti maahan muuttaneen itsensä sekä valtaväestön välillä.

Kotoutumista voidaan tarkastella joko yksilön, perheen, yhteisön tai yhteiskunnan tasolla. Kotoutumisen onnistuminen on monisävyinen kokonaisuus, johon vaikuttavat lukemattomat erilaiset asiat. Esimerkiksi muuttoikä, muuttosyy, alue, josta muuttaja on tullut, koulutustausta sekä sosiaalinen luokka näyttelevät suurta roolia siinä, millaisia valmiuksia maahan muuttaneella henkilöllä on asettua uuteen kotimaahan. Myös vastaanottavalla yhteiskunnalla on suuri vaikutusvalta siihen, millaisia mahdollisuuksia maahan muuttaneella henkilöllä on kotoutua ja löytää paikkansa yhteiskunnassa. Vastaanottavassa maassa asiaan vaikuttavat muun muassa yleiset yhteiskunnalliset rakenteet, harjoitettava politiikka sekä ihmisten asenteet maahan muuttaneita kohtaan. (Marttinen, 2011, 51-52.)

Kotoutuminen viittaa kansainväliseen käsitteeseen integration eli jonkin osaksi tulemiseen. Kotoutuessaan maahanmuuttanut siis tulee osaksi suomalaista yhteiskuntaa. Kysymys siitä, milloin ihminen on oikeastaan kotoutunut, on myös subjektiivinen eikä siihen ole olemassa yksiselitteistä vastausta. Toiseen maahan muutto syystä riippumatta on silti aina henkilöille itselleen stressiä tuottava tapahtuma. Entiseen kotimaahan jääneiden läheisten lisäksi, stressiä tuottaa uuteen elinympäristöön ja kulttuuriin sopeutuminen. Tutun yhteisön toimintamallit, tavat ja elämänarvot katoavat eikä niitä voikaan enää jakaa samaan tapaan uuden kotimaan valtaväestön kanssa. Myös vuorovaikutustilanteet ja vieraalla kielellä toimiminen aiheuttavat stressiä ja kuormittavat arjessa. Lisäksi kehollinen viestintä vaihtelee kulttuureittain ja eri maissa ja kulttuureissa voidaankin tulkita esimerkiksi käsimerkit eri tavoin. (Schubert, 2013, 63-64.)

Kotoutumiseen vaikuttaa merkittävästi myös se, saako maahan muuttanut henkilö myös perheensä luokseen. Esimerkiksi pakolaisia koskevissa aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu perheestä erossaolon ja perheenyhdistämiseen liittyvien vaikeuksien olevan keskeisin kotoutumista vaikeuttava tekijä. Perheestään erillään elävillä pakolaisilla esiintyy enemmän muun muassa erilaisia psyykkisiä häiriöitä, heillä on heikompi toimintakyky ja vaikeampia traumaperäisen stressihäiriön ja masennuksen oireita. Huoli kotimaahan jääneistä läheisistä vaikeuttaa keskittymistä ja esimerkiksi uuden kielen opettelua mikä puolestaan lisää työllistymisvaikeuksia sekä ongelmia kouluttautumisessa. Perheestä ja omasta etnisestä yhteisöstä erossaolo tarkoittaa maahan muuttaneille samalla myös tärkeän sosiaalisen tuen menetystä. Tämä tuki on keskeinen tekijä psyykkisen hyvinvoinnin sekä kotoutumisprosessin edistämisessä. Myös entisen kotimaan tapahtumat ja mahdolliset levottomuudet vaikuttavat maahan muuttaneen henkilön hyvinvointiin keskeisesti. (Rask ym, 2016,275.)

3.3 Kolmas sektori maahan muuttaneiden kotoutumisen edistäjänä

Maahan muuttaneen kotoutuminen ja osallisuus vaatii useiden eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Toisiaan tukevat, oikea-aikaiset palvelut edistävät kotoutumista. Kotoutuminen on pitkä prosessi ja se tapahtuu ennen kaikkea ihmisten arjessa, jokapäiväisissä kohtaamisissa ja vuorovaikutuksessa ympärillä asuvien ja elävien kanssa. Kolmannen sektorin toimijoiden tärkeän roolin nostaa esiin myös Valtion kotoutumisen edistämishjelma (2024-207). Sen mukaan Kansalaisjärjestöjen järjestämän monipuolisen toiminnan ansiosta kantaväestö ja maahan muuttaneet saavat mahdollisuuksia kohdata toisiaan, tehdä asioita yhdessä ja tutustua. Tämä edistää keskinäisen luottamuksen ja osallisuuden kasvua. (Kotoutuminen.fi.)

Viranomaiset toimivatkin kotoutumista edistävässä työssä usein yhteistyössä maahanmuuttajajärjestöjen ja muiden kolmannen sektorin edustajien kanssa. (Malin & Anis, 2013, 157.) Käytännön työhön osallistuu useita järjestöjä, joista suurimpia ovat esimerkiksi Punainen Risti ja Väestöliitto. Lisäksi kotoutumista edistävässä työssä on mukana paljon pieniä yhdistyksiä ja niiden kattojärjestöjä. (Lautiola, 2013, 19.) Valtaosaa kolmannen sektorin kotoutumista edistävästä työstä ei määritellä virallisesti sellaiseksi, mutta käytännössä se tukee monin eri tavoin maahan muuttaneiden kotoutumista. Osallistumalla kolmannen sektorin toimintaan maahan muuttanut voi esimerkiksi edistää omaa kielen oppimistaan. (FSHKY 2017, 39.)

Useat kolmannen sektorin toimijat järjestävät esimerkiksi huonekalu- ja vaatekeräyksiä, kieli-kerhoja, asumisapua ja ystävätoimintaa. Järjestöt voivat edistää maahan muuttaneiden kotoutumista pidemmällä tähtäimellä myös varmistamalla heille mahdollisuuksia aktiiviseen tekemiseen ja toimintaan ja kutsumalla heitä mukaan vapaaehtoisiksi. Riskinä on, että jos Suomeen muuttaneet passivoitetaan vain palveluiden vastaanottajiksi, he eivät saa todellisia positiivisia kokemuksia osallisuudesta ja mukaan ottamisesta. Itse tekeminen lisää hyvinvointia, vahvistaa itsetuntoa, tuo verkostoja ja uusia ystäviä. Lisäksi tekeminen opettaa tietoja ja taitoja, joista on hyötyä uuteen ympäristöön kotiutumisessa. Kotoutumisen edistämisen tuloksellisuutta vahvistaa kolmannen sektorin ja viranomaisten yhteinen ymmärrys työn tavoitteista. Yhteistyötä edistävät selkeä roolijako, tasa-arvoisuus, mahdollisuus yhteiseen suunnitteluun ja työn riittävä resursointi. (Kotoutumisen osaamiskeskus, 2024.)

Järjestöjen toiminta on muuttunut vuosien varrella laajemmaksi ja ammattimaisemmaksi. Useat järjestöt järjestävät esimerkiksi erilaisia neuvontapalveluita sekä suomen kielen opetusta. Viranomaiset myös ostavat järjestöiltä yhä useammin tarvitsemiaan palveluja ja tällöin he voivat siirtää järjestöille osan niin sanotusta viranomaisvastuusta. Palveluntuottajan asemassa olevien järjestöjen onkin tärkeää toimia kaikin tavoin ammattimaisesti esimerkiksi salassapitosäädöksiin liittyen. Järjestöjen kotoutumista edistävä työ perustuu usein niiden omiin tavoitteisiin kuten jäsentensä oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. Järjestöt toimivat usein lähellä ihmisiä ja ovat näin aitiopaikalla näkemässä ja kuulemassa heidän tarpeitaan. Näin ne pystyvät myös asiantuntijaroolissa välittämään tietoa ja näkemyksiä kentän tilanteesta viranomaisille. (Lautiola, 2013, 31, 35,39.)

Myös uskonnolliset yhteisöt ovat tärkeässä roolissa kotoutumista edistävässä toiminnassa. Uskonto tukee monia maahan muuttaneita kotoutumisprosessissa ja osana kulttuuria määrittää yksilön suhdetta yhteiskuntaan ja muihin ihmisiin. Uskonto edistää yhteisöllisyyttä ja voi olla tärkeä voimavara ihmisille erilaisten haasteiden keskellä. Sen merkitys tulisikin huomioida erilaisessa kotoutumista edistävässä toiminnassa. (Gothoni 2015, 9.)

3.4 Maahan muuttaneiden työllistymisen erityispiirteitä ja haasteita

Työllä on monia merkityksiä ihmisten elämään. Toimeentulon lisäksi se vaikuttaa esimerkiksi sosiaalisiin verkostoihin ja identiteettiin. Lisäksi erityisesti maahan muuttaneilla työllistyminen voi myös auttaa uuteen kulttuuriin ja ihmisiin tutustumisessa sekä kielen ja työelämän pelisään-

töjen oppimisessa. Sujuva työllistyminen on eräs keskeisimpiä maahan muuttaneiden kotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Onnistunut kotoutuminen puolestaan lisää osallisuuden ja yhteiskunnallisen yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ehkäisee syrjäytymistä. Tutkimuksissa on kuitenkin noussut esiin ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työttömyyden olevan aktiivisesta työhausta huolimatta yleisempää kuin muulla väestöllä.

Lisäksi tyypillistä on myös se, että maahan muuttaneet työllistyvät heikosti palkattuihin työtehtäviin ja usein myös koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin. Yhtenä syynä tähän voidaan nähdä se, että muualla suoritetuista tutkintoista tunnustetaan ja tunnustetaan Suomessa melko heikosti. Erilaiset pätevyys- ja täydennyskoulutukset, jotka johtavat tutkinnon tunnustamiseen ja ammatinharjoittamisluvan saamiseen, ovatkin avainasemassa maahan muuttaneiden työllistymisen edistämässä. (Kyhä, 2007.)

Maahan muuttaneiden kilpaillessa samoista tehtävistä kantasuomalaisten työnhakijoiden kanssa, heidän niukemmat työnhakuresurssinsa korostuvat. Riskinä on, että maahanmuuttajilta löytyvä monipuolinen ja laaja osaaminen jää monin paikoin hyödyntämättä kokonaan. Tämä taas on haitallista paitsi maahan muuttaneille itselleen myös koko yhteiskunnalle. Monikulttuurisilla työyhteisöillä on runsaasti inhimillistä pääomaa ja jos tätä ei kunnolla ymmärretä Suomessa, riskinä on tämän pääoman tuhlaaminen. (Kyhä, 2007.)

Taustasyöt Suomeen muuolle ennakoivat tulevan työllistymisen sujuvuutta. Työn tai opiskelupaikan perässä maahan muuttaneet työllistyvät yleisesti hyvin, mutta pakolaistaustaiset ja perhesiteiden vuoksi maahan tulleet taas työllistyvät selvästi suomalaistaustaisia heikommin. On kuitenkin huomionarvoista, että myös esimerkiksi pakolaisina maahan tulleiden joukossa on paljon vahvaa osaamista. He eivät kuitenkaan ole saaneet itse valita lähtöään, heillä ei välttämättä ole virallisia todistuksia koulutuksistaan ja ammanteistaan, he saattavat olla epävarmoja ulkomailla vietettävän ajan pituudesta ja lisäksi osa kärsii psyykkisistä ongelmista. (Heikkilä & Pikkarainen, 2008, 49.)

Suomeen muuttaneet ovat yleisesti valtaväestöön verrattuna nuoria, joten heidän työvoimapotentiaalinsa on korkea (Eronen et al, 2014,16). Maahan muuttaneet tarvitsevat kuitenkin erityistä tukea päästäkseen Suomen työmarkkinoille. Heillä ei ole välttämättä kokemusta siitä, että yhteiskunnalliset toimijat auttavat työhaussa, sillä työllistyminen on aikaisemmin saattanut tapahtua perhesiteiden ja verkostojen avulla. Maahan muuttaneen oma sosiaalinen ympäristö

vaikuttaa keskeisesti verkostojen muotoutumiseen. Jos tietyillä asuinalueilla asuu erityisen paljon juuri maahan muuttaneita, ei luontevia naapuruussuhteita ja verkostoja kantasuomalaisiin pääse helposti syntymään. (Heikkilä & Pikkarainen, 2008,49.)

Työttömälle maahan muuttaneelle tehdään Suomessa alkukartoitus työvoimaviranomaisen toimesta. Alkukartoituksen perusteella arvioidaan, tarvitseeko maahan muuttanut kotoutumissuunnitelman. Kotoutumissuunnitelma on aina yksilöllinen ja siihen kirjataan toimenpiteet ja palvelut, joiden avulla tuetaan maahan muuttanutta tarvittavan kielitaidon sekä muiden yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavien taitojen hankkimisessa. Työnhakijana olevalle maahanmuuttajalle voidaan asettaa työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettu työnhakuvelvollisuus. Lisäksi kotoutumissuunnitelmassa sovitaan palveluiden toteutumisen seurannasta. (Kotoutumisen osaamiskeskus, 2024.) Eräänä ongelmana voidaan nähdä olevan se, että huolimatta maahan muuttaneiden heterogeenisestä joukosta, heitä kohdellaan usein yhtenäisenä massana myös käytännön tason toimenpiteissä (Vehaskari, 2010). Larja & Sutela (2015, 78) esittävätkin tärkeän huomion, jonka mukaan maahanmuuttajien työllistymistä ei tulisi tarkastella pelkän maahanmuuttajastatuksen mukaan, vaan huomioida myös kunkin yksilöllinen koulutus ja ammattitaito.

Tutkimuksissa on arvioitu, että rasismi ja etninen syrjintä selittävät merkittävästi sitä, miksi osalla ulkomaalaistaustaisilla on heikko työmarkkina-asema Suomessa. He törmäävät syrjintäkokemuksiin usein jo rekrytointivaiheessa. Maahanmuuttajataustaiset työnhakijat saavat kutsuja työhaastatteluihin merkittävästi vähemmän kuin syntyperäiset suomalaiset hakijat vaikka heidän koulutuksensa, työkokemuksensa ja ikänsä olisivat täysin samat. (Kanninen ym, 2022, 33.) Erityisesti Euroopan ulkopuolelta tulevien ihmisten työllistymisen on todettu tutkimuksissa olevan kaikkein haasteellisinta. Työvoimaviranomaisten näkemyksiä kartoittaneessa tutkimuksessa keskeiseksi syiksi tähän esitettiin työnantajien ennakkosenteet. Työnantajilla on maahan muuttaneiden palkkaamiseen liittyviä pelkoja, ennakkoluuloja, jotka liittyvät esimerkiksi kulttuurieroihin. (Heikkilä, 2005, 492.)

Suomessa nousee usein esiin maahan muuttaneiden puutteellinen kielitaito haasteena tai jopa suoranaisena esteenä työllistymiselle. Yeasmin (2017) toteaa maahan muuttaneille olevan usein helpompaa saada työkokeilu- tai harjoittelupaikka kuin palkallinen työpaikka kielitaidosta johtuen. Naghianin (2020) mukaan on haitallista neuvoa maahanmuuttajia olemaan opettelematta suomea vedoten siihen, että lähes kaikki suomalaiset puhuvat englantia. Vaikka Englanti on

työkieli tietyillä aloilla ja työpaikoilla, avaa suomen kielen osaaminen paljon ovia ja auttaa luomaan verkostoja.

Erityisesti pakolaistaustaisilla maahan muuttaneilla myös erilaiset mielenterveysongelmat ovat varsin yleisiä. Heillä on hyvin usein traumatausta, joka vaikeuttaa työllistymistä. Onkin huolestuttavaa, että ammattilaisilla jotka kohtaavat työssään maahan muuttaneita, ei aina välttämättä ole riittävästi osaamista mielenterveysongelmien tunnistamiseen ja käsittelyyn. Kuitenkin usein juuri ne ovat eräs merkittävä taustaongelma työllistymisen haasteille ja maahan muuttaneen työkyvyttömyydelle. Asiakasta tukevalla työllisyyspalveluiden ammattilaisilla tulisikin olla riittävästi osaamista tunnistaa mielenterveysongelmia ja ohjata heitä tarvittaessa avun piiriin. (Castaneda ym. 2018, 26-27, 179.) Myös post-traumaattiset stressireaktiot ovat yleisempiä pakolaisilla kuin muilla väestöryhmillä (WHO, 2021).

3.5 Työllistymistä edistävät palvelut

Työllistymistä edistäviä palveluita Suomessa ovat palkkatuettu työ, työkokeilu sekä kuntouttava työtoiminta. Niillä on keskenään erilaiset lähtökohdat ja tavoitteet sekä myös järjestävät tahot. Erilaiset työllistymistä edistävät palvelut on kohdistettu erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille. (työmarkkinatori.fi.) Niiden oikea-aikainen ja tarkoituksenmukainen tarjoaminen ja niihin ohjaaminen vaatii osaamista työllisyyspalveluiden asiantuntijoilta ja muilta työttömiä kohtaavilta ammattilaisilta.

Työllistymistä edistävästä palveluista palkkatuettu työ on oikea työsuhde, josta saa palkkaa ja jossa on normaalit työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistämisen edistämiseksi tarkoitettu harkinnanvarainen tuki, jonka myöntää ja maksaa työvoimaviranomainen. Se on tarkoitettu tukemaan työllistymistä tilanteessa, jossa se on muuten haasteellista esimerkiksi sairauden, vamman, alentuneen työkyvyn tai pitkittyneen työttömyyden vuoksi. Samalla palkkatuki kompensoi työntekijän alentunutta tuottavuutta. Palkkatuen tavoitteena on yleisesti myös edistää ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukihakemuksen tekee aina työnantaja ja palkkatuen määrä ja kesto määräytyvät työnhakijan tilanteen mukaan. Palkkatuki maksetaan työnantajalle, joka maksaa työntekijälle palkan normaalisti ja hakee palkkatuen takautuen työnantajalta. (tem.fi/palkkatuki.)

Työkokeilu sekä sosiaalihuollon alainen kuntouttava työtoiminta taas eivät ole työsuhteita eikä niistä makseta palkkaa. Osallistuja on oikeutettu työttömyyskorvaukseen sekä tietyissä tilanteissa myös korotettuun työttömyyspäivärahaan niiltä päiviltä, jolloin hän on ollut palvelussa. Työkokeilu on kuntien työllisyyspalveluiden alainen palvelu työttömälle työnhakijalle. Sen avulla osallistuja voi kokeilla itseään kiinnostavaa työtä mielekkäältä alalta ja hänellä on oikeus saada kokeilun aikana työpaikalta myös ohjausta. Työkokeilijat voivat olla joko ensimmäistä kertaa työelämään astuvia tai pitkään työttömänä olleita tai alanvaihtajia. Työllisyyspalvelut voivat ohjata asiakkaan työkokeiluun erilaisten uravaihtojen selvittämiseksi tai työhön paluun ja työelämävalmiuksien selvittämiseksi. (TE-palvelut, 2022.)

Laissa työkokeilusta mainitaan, että sitä voi toteuttaa esimerkiksi yritys, kunta yhdistys, säätiö tai valtion laitos. Työkokeilun avulla pyritään arvioimaan henkilön osaamista ja työelämään astumiseen tai palaamiseen tarvittavan tuen määrää ja laatua. Työkokeilun kestosta sovitaan aina yksilöllisesti sillä asiakkaiden tilanteet ja työkokeilun tavoitteet vaihtelevat. Työkokeilu voi kestää enintään 12 kuukautta, mutta samalla työnantajalla nykyisin mukaan korkeintaan kuusi kuukautta. (TE-palvelut, 2023.)

Työkokeilussa voi olla enintään viitenä päivänä viikossa 4-8 tuntia päivässä. Työkokeilu sovi-
taan useimmiten kestäväksi 1-3 kuukauden ajalle. Aikaisemmat tutkimukset ovat nostaneet esiin, että työkokeiluihin liittyy haasteita, joita ei tietysti voi yleistää kaikkiin tilanteisiin, mutta jotka ovat huomionarvoisia. Keskeisenä haasteena työnantajat ovat esittäneet työkokeilijoiden sosiaalisia ja terveydellisiä haasteita sekä puutteellisia työelämävalmiuksia. Työkokeilijoilla voi olla joskus vaikeuksia elämänhallinnassa tai he voivat olla liian heikkokuntoisia työkokeiluun. Toisaalta myös työntekijät ovat kritisoineet työkokeilupaikkoja esimerkiksi siitä, että ohjaus on ollut puutteellista ja työkokeilutehtävien haastavuustaso ei vastaa omaa osaamista. Myös oman sosiaalisen paikan löytäminen työyhteisöstä on voinut olla haastavaa. (Meyer, 2019, 93-94.)

Työkokeilupaikat ovat toivoneet myös tiiviimpää yhteistyötä työllisyyspalveluiden kanssa työkokeiluun liittyvissä asioissa. Ne toivovat asioista sopimisen olevan joustavampaa ja sujuvampaa ja työllisyyspalveluiden kertovan selkeämmin työkokeilusta ja sen pelisäännöistä asiakkaalle jo ennen aloitusta. Tärkeänä pidetään myös sitä, että työkokeilupaikat saisivat enemmän tietoa työkokeilijan valmiuksista ennen kokeilun aloitusta. (Meyer, 2019, 98-101.)

Parhaimmillaan työkokeilu voi kuitenkin tarjota erittäin hyvän kokemuksen ja väylän työmarkkinoille. Tutkimuksissa on todettu sen hyödyttävän etenkin nuoria, jotka pohtivat sopivaa koulutusta ja urasuuntaa. Lisäksi työkokeilu on myös varsin kustannustehokas palvelu ja työkokeilijoiden saamia työtehtäviä sekä työpaikoilla tapahtuvaa ohjausta pidetään yleisesti hyvänä ja työkokeilun ajoitusta työkokeilijoiden tilanteeseen sopivana. (Mayer et al, 2019, 34-36.)

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain sekä työttömyysturva- ja toimeentulolain mukainen sosiaalipalvelu pidempään työttöminä olleille. Sen lainsäädännöstä ja kehittämisestä vastaa Sosiaali- ja terveysministeriö. Työtoiminnan tavoitteellisia päämääriä ovat työelämävalmiuksien edistäminen, toimintakyvyn ja elämänhallinnan tukeminen, arkirytmien rakentaminen sekä syrjäytymisen ehkäisy. Laajempaan päämääränä on ehkäistä ja lievittää työttömyyden kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn. Toimintaa järjestävät kunnat, yhdistykset ja esimerkiksi seurakunnat. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaavat hyvinvointialueet ja päätökset sen aloittamisesta tehdään asiakkaan, hyvinvointialueen ja työvoimaviranomaisen kesken. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen pohjautuu aktivointisuunnitelmaan tai joskus myös monialaiseen työllistymissuunnitelmaan. Aktivointisuunnitelma laaditaan pidempään työttömänä olleelle asiakkaalle ja sen tekemiseen osallistuvat asiakkaan lisäksi työllisyyspalveluiden asiantuntija sekä hyvinvointialueen sosiaaliohjaaja. (Työmarkkinatori, 2024.) Aktivointisuunnitelmassa arvioidaan ensin asiakkaan työ- ja toimintakykyä sekä palvelutarvetta. Lähtökohta on, että työllisyyspalveluiden tarjoamat työllistymistä edistävät palvelut ovat ensisijaisia ja ensin arvioidaankin asiakkaan valmiudet osallistua niihin. Mikäli asiakkaan työ- ja toimintakyky ei riitä näihin, voidaan asiakas ohjata esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan. (THL, 2023.)

Käytännössä kuntouttava työtoiminta voi sisältää monenlaista toimintaa. Yleinen järjestämistapa on esimerkiksi työtoiminta erilaisilla työpajoilla. Sen rinnalla voidaan järjestää esimerkiksi yksilövalmennusta, erilaista ryhmätoimintaa ja asiakkaan arjen tukemista sekä yleistä työelämän pelisääntöjen opettelua. Kuntouttavan työtoiminnan kesto tulee arvioida tarkasti. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) määrittää toiminnan kestoksi vähintään 3 ja enintään 24 kuukautta kerrallaan. Toimintapäiviä on kalenteriviikossa 1-4 ja niiden kesto on 4-8 tuntia. Kuntouttavan työtoiminnan tehtävissä tulisi huomioida tavoitteellisuus ja se, että ne aidosti tukisivat asiakkaan työelämään pääsyä pidemmällä tähtäimellä. Asiakkaiden tilanteiden vaihdellessa osa saattaa kyetä tekemään vaativiakin tehtäviä kun taas toiset aloittavat arjenhallinnan

vahvistamisesta ja säännöllisen päivärytmin rakentamisesta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018c.)

Kaikissa työllistymistä edistävässä palveluissa keskeistä on osallisuuden lisääntyminen ja sosiaalisten suhteiden vahvistuminen. Osallisuuden kokemus on erittäin tärkeää ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Osallisuus voidaan määritellä sekä tunteeksi yhteenkuuluvuudesta ja kiinnittymisestä ympäröiviin yhteisöihin ja yhteiskuntaan ja kokemukseksi siitä, että voi vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon ja, että omilla mielipiteillä on merkitystä. Osallisuuden kokemukset lisäävät merkityksellisyyttä ja hyvinvointia. Osallisuuden vastakohtana taas voidaan pitää syrjäytymistä, yhteisöjen ja yhteiskunnan ulkopuolelle ajautumista. (Hammar & Katisko 2016, 214-215.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Tässä luvussa avaan tarkemmin opinnäytetyöprosessini kulkua. Kerron myös tutkimuskysymyksistä, aineiston analyysimenetelmistä sekä kehittämistyön tuloksista ja johtopäätöksistä.

4.1 Aineiston kerääminen

Kehittämistyöni on laadullinen ja aineistonkeruun menetelmänä käytän puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelu on yleinen tiedonkeruumenetelmä kehittämistyössä. Haastattelun avulla voidaan löytää uusia näkökulmia sekä selventää ja syventää käsiteltäviä asioita. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olevaa asiaa tai ilmiötä halutaan ymmärtää syvällisesti, jolloin sitä myös kuvaillaan yksityiskohtaisesti. Tutkittavat henkilöt pääsevät itse ääneen tuomaan esiin näkökulmiaan. Laadullinen tutkimusote sopii hyvin toiminnan kehittämiseen.

Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa tutkija on miettinyt valmiiksi tutkimuksen kannalta keskeiset teemat, joita nostaa esiin haastattelukysymyksissä. Niitä voi myös tarvittaessa tarkentaa haastattelun edetessä. Näitä teemoja täytyy käsitellä haastattelussa, jotta tutkimuskysymyksiin voitaisiin vastata. Haastatteluiden osittainen struktuuri edistää tutkimustuloksien luotettavuutta ja sitä, että vastaajat vastaavat oikeisiin kysymyksiin. Samalla se jättää kuitenkin myös tilaa heidän omille pohdinnoilleen. (Vilka 2021a,29-54, 99.)

Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan, joista viisi oli asiakasta ja kolme työntekijää. Vaikka haastattelumenetelmiä oli vain yksi, kehittämistyöhön saatiin kuitenkin sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmaa mukaan. Asiakkaille ja työntekijöille esitettiin myös toisistaan poikkeavat kysymykset. Tämä oli tärkeää kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi. Haastattelujen rajaaminen tähän määrään antoi riittävän luotettavaa ja kattavaa tietoa ja pystyin perehtymään jokaisen yksittäisen henkilön näkemyksiin riittävästi.

Toteutin haastattelut syksyllä 2024 Yhdessä-yhdistyksen tiloissa. Haastatteluja varten järjestettiin rauhalliset huoneet, jossa haastattelut voitiin tehdä luottamuksellisesti. Halusin haastatella sekä asiakkaille että työntekijöille tutuissa tiloissa, jotta he kokisivat olonsa mahdollisimman luontevaksi omalla maaperälläään. Toinen työntekijähaastattelu käytiin Teamsissa. Käytin jokaisen asiakkaan kanssa samanlaista haastattelurunkoa ja laadin myös työntekijöille yhtenäisen oman rungon. Pystyin kuitenkin muokkaamaan runkoa joustavasti ja keskustelimme kaikissa

haastatteluissa myös asioista, jotka olivat alkuperäisen rungon ulkopuolella. Asiakkaiden haastattelurungossa olleet kysymykset käsittelivät erityisesti Yhdessä-yhdistyksen palveluiden sisältöä, niiden antia heidän työelämävalmiuksilleen sekä sitä miten palveluita voisi kehittää edistämään heidän työllistymistään entistä paremmin. Työntekijöiden kanssa keskityttiin pitkälti samoihin asioihin heidän näkökulmastaan.

4.2 Tutkimusaineiston analysointi

Kehittämistyö pohjautuu keräämääni laadulliseen aineistoon. Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytin sisällönanalyysiä ja sisällönanalyysimuodoista valitsin tarkemmin teemoittelun. Se valikoitui luontevasti menetelmäksi, koska siinä pyritään löytämään aineistosta tutkimuskysymyksiin vastaavat teemat. (Juhila 2024). Teemoittelun vaiheita ovat muun muassa aineistoon tutustuminen, koodien hahmottelu, teemojen löytäminen sekä tarkistaminen, vahvistaminen ja nimeäminen. Viimeinen vaihe on raportin kirjoittaminen. (Braun & Clarke 2006, 87.)

Teemoittelun avulla voidaan hakea myös yhtäläisyyksiä ja toistuvia kaavoja aineistosta. Tärkeää on, että teemat syntyvät aidosti aineiston analyysin pohjalta, eikä niitä ole päätetty etukäteen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 109.) Kehittämistyössä on myös tyypillistä nostaa esiin sitaatteja, joiden tarkoitus on havainnollistaa aineistoa. (Juhila 2024.) Ne näkyvät myös tässä opinnäytetyössä.

Laadullisen kehittämistyön analyysissä mennään syvälle aineistoon ja tarkastellaan, mitä se oikeastaan kertoo. Jotta analyysi voidaan suorittaa, aineisto täytyy ensin muokata helpommin käsiteltävään muotoon. (Günther ym. 2024.) Itse sain kaikilta haastateltavilta luvan nauhoittaa haastattelut mikä helpotti merkittävästi analyysin tekemistä. Nauhoittamisen ansiosta pystyin kuuntelemaan haastatteluja useampaan kertaan ja muodostamaan perusteellisen kokonaiskäsityksen haastateltavien näkemyksistä ja kokemuksista. Litteroin haastattelut kirjalliseen muotoon ja muodostin jokaisesta haastattelusta oman tekstitiedoston. Käytin teemoittelun tukena esimerkiksi numeroita ja värikoodeja. Näin pystyin hahmottamaan aineistosta esiin nousevat toistuvat teemat sekä vertailemaan haastateltavien kertomia ajatuksia.

Haastatteluista kertyi tekstiä noin 40 sivua. Aineistosta nousi esiin viisi erilaista teemaa, joiden mukaan jäsentelin vastaukset. Olen ”nimennyt” haastateltavat nimimerkeillä H1, H2 jne. selkeyden vuoksi. Työntekijöille olen lisäksi laittanut kirjaimen T nimimerkin loppuun erottamaan heidät asiakkaista.

5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Luvussa käydään läpi aineiston analysoinnin myötä esiin nousseet pääteemat sekä niistä syntyneet johtopäätökset. Näitä ovat asiakkaiden kielitaidon edistyminen palveluihin osallistuessa, sosiaalisten suhteiden vahvistuminen, tietoteknisten taitojen paraneminen, yhdistyksen alueellisten verkostojen tiivistäminen, henkilökohtaisen ohjauksen merkitys sekä toiminnan säännöllisyys. Kerätystä aineistosta selviää Yhdessä-yhdistyksen työllistämistä edistävien palveluiden tämänhetkinen tilanne, asiakkaiden ja työntekijöiden näkemyksiä niiden vaikutuksista asiakkaiden työelämävalmiuksien tukemiseen sekä ajatuksia palveluiden kehittämisestä.

Asiakkaiden haastatteluissa tulivat selkeästi esiin vaikeudet työllistyä Suomessa palkkatyöhön. Monet olivat olleet Suomessa jo pitkään, jopa vuosikymmeniä, mutta suurin osa ei ollut työllistynyt palkkatyöhön ennen Yhdessä-yhdistykseen pääsyä. He olivat olleet erilaisissa työkokeiluissa ja -harjoitteluissa, jotka eivät kuitenkaan olleet johtaneet työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Yhdessä-yhdistykseen on mahdollista päästä myös suoraan työkokeiluun tai palkkatukityöhön, mutta etusija näihin paikkoihin on kuntouttavassa työtoiminnassa aikaisemmin olleilla ihmisillä. Haastatelluista neljä työskenteli haastattelujen aikaan yhdistyksellä palkkatuetussa työsuhteessa ja yksi oli työkokeilussa. Kolme neljästä palkkatuella työskentelevästä oli ollut ennen työsuhteen alkua Yhdessä-yhdistyksellä jossakin toisessa työllistymistä edistävässä palvelussa. Yksi taas työllistyi yhdistykseen ammatillisten opintojen jälkeen. Osalla haastateltavista olivat palvelun jälkeiset jatkosuunnitelmat vielä avoinna, yksi oli menossa armeijaan ja kaksi odotti parhaillaan tietoa opiskelupaikoista.

Yksi haastateltavista oli työskennellyt palkkatyössä Suomessa ravintolassa sekä siivoustyössä, mutta oli joutunut lopettamaan jälkimmäisen, sillä työssä olisi pitänyt tehdä säännöllisesti myös yötyötä ja hänen oli kahden lapsen yksinhuoltajana vaikea järjestää hoitajaa näille. Toisella puolestaan oli työkokemusta kaupasta. Yhdistyksellä palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olevat haastateltavat muun muassa neuvovat ja opastavat kävijöitä, toimivat tarvittaessa tulkeina, ohjaavat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita, huolehtivat tilojen kunnostuksesta ja osallistuvat keittiötöihin.

5.1 Kielitaidon paraneminen

Paikallisen kielen osaaminen nähdään usein lähtökohtana sille, että ihminen voi olla osallinen yhteiskunnassa, ja sen riittävää hallitsemista pidetään osituksena siitä, että hän on sisäistänyt

yhteiskunnassa vallitsevat normit ja arvot (van Avermaet & Pulnix 2014, 4). Kielitaito tarvitsee kehittyäkseen vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Tämän on todennut myös Suni (2011), jonka mukaan kieliosaamista tarvitaan ennen kaikkea sen takia, että vuorovaikutus muiden kanssa helpottuisi. Olen myös todistanut läheltä kielitaidon suuren merkityksen asiakkaiden työllistymispolulla. Välillä on tuntunut jopa siltä, että kielitaitovaatimukset ovat liian kovia erityisesti töissä, jotka eivät sisällä suoraa asiakaspalvelua. Ne kohdistuvat usein etenkin matalammin koulutettuihin asiakkaisiin. Vaikka vaatimukset kielitaidon kohtuullisesta tasosta ovat ymmärrettäviä ja perusteltuja, saattavat ne myös sosiaalisen osallistumisen ehtona pahimmillaan vahvistaa maahan muuttaneiden rakenteellista syrjintää (van Avermaet & Pulnix 2014, 4). Kielitaitovaatimuksia olisikin hyvä tarkastella kriittisemmin ja paikoin lieventää.

Haastateltavista henkilöistä H1 ja H2 ovat asuneet Suomessa useita vuosikymmeniä, mutta Yhdessä-yhdistys on heidän ensimmäinen palkallinen työpaikkansa täällä. Ennen työsuhteen alkua, he olivat yhdistyksessä työkokeilussa. Vanhassa kotimaassaan korkeasti koulutettu H1 ehti työskennellä aikanaan myös alan töissä, mutta Suomessa työpaikkaa ei ole löytynyt. Hän kokee osallistumisen Yhdessä-yhdistyksen palveluihin erittäin tärkeäksi kielitaidon kehittymisen kannalta.

” Suomessa kuulen vain aina, että kielitaito ei riitä. Jos olen kotona, minun kielitaito ei ole hyvä, ei parane. Jos minun tyttö auttaa, se helpottaa. Mutta jos hän ei ole paikalla, minä en ymmärrä kaikkea. Mutta täällä saan puhua suomea muiden kanssa ja se auttaa”. H1

Kielitaidon koheneminen ei tapahdu työllistymistä edistävissä palveluissakaan hetkessä, vaan se vaatii aikaa ja pitkäjänteisyyttä. Haastatteluissa kuitenkin nousi selkeästi esiin, että Yhdessä-yhdistyksen palveluihin osallistuminen on edistänyt kielitaidon kehittymistä merkittävästi, kun suomea kuulee ja pääsee puhumaan säännöllisesti.

”Joskus se voi olla vain yksi sana yhdessä päivässä, kun minä opin. Mutta se auttaa. Jos haluan töitä, minun pitää osata suomi. Jos olen vain kotona, ei, minä en opi. Tämä hyvä paikka, täällä minä puhun suomi paljon ja opin paljon.” H3.

Suomessa arvostetaan edelleen muodollista koulutusta ja pätevyksiä ja ne ovat tärkeitä työllistymisessä. Haastattelemani Yhdessä-yhdistyksen työntekijät nostivat kuitenkin esiin sen haasteen, että useat maahan muuttaneet eivät ole entisessä kotimaassaan tottuneet opiskelemaan, joten heille voi olla aluksi hankalaa omaksua opiskelurutiineja ja kynnys aloittamiseen voi olla suuri. Siksi onkin ollut tärkeää kehittää erilaisia toiminnallisia menetelmiä oppimisen tueksi.

Esimerkiksi Uno-korttipeli on osoittautunut hyväksi keinoksi luoda yhteishenkeä asiakkaiden kesken.

”Oppimisen täytyy olla hauskaa, että se onnistuu. Ehkä erityisesti monet naiset, jotka ovat olleet monta vuotta kotona...heille voi olla todella haasteellista aloittaa. Kun lapset tulee kahdeksantoistavuotiaiksi ja lähtevät kotoa, äiti jää helposti tyhjän päälle.”

5.2 It-taitojen kehittyminen

Tietotekniset perustaidot ovat kielitaidon lisäksi toinen lähtökohta sosiaaliseen osallisuuteen, oppimiseen ja työllistymiseen. Monet arkiset asiat hoidetaan verkossa kuten erilaiset viranomaispalvelut ja myös työnhaku. Maahan muuttaneiden digipalveluiden käyttöä Suomessa kuitenkin saattaa haastaa se, että heikkojen tietoteknisten taitojen lisäksi palvelut on usein suunniteltu valtakulttuurin ehdoilla. Termistö painottuu usein virastokieleen tai vain tietojärjestelmissä yleisiin käsitteisiin. (Mäkinen & Sihvonen 2016.)

Kokemukseni mukaan on myös varsin yleistä, että hieman vanhemmat maahan muuttaneet vanhemmat eivät opi tarvittavia it-taitoja, koska heidän lapsensa käyttävät ohjelmia ja sovelluksia heidän puolestaan. Lapsille kasaantuukin heidän ikäänsä nähden usein liikaa vastuuta koko perheen asioiden hoitamisesta. He oppivat yleisesti käyttämään erilaisia laitteita vanhempiaan helpommin ja näin syntyy kierre, jossa vanhemmilla ei välttämättä ole tarvetta eikä motivaatiota opetella käyttämään ohjelmia.

Yhdessä-yhdistyksellä panostetaan it-taitojen opettamiseen ja jokainen osallistuja harjoittelee säännöllisesti tietokoneen käyttöä ja verkossa toimimista. Neljä viidestä haastateltavasta kertookin käyttäneensä työllistymistä edistävien palveluiden aikana tietokonetta paljon enemmän kuin ennen ja he kokivat harjaantuneensa erilaisten ohjelmien käytössä. Varmuus käyttää it-laitteita oli kasvanut ja tämä on helpottanut merkittävästi asioiden hoitamista.

”Minä opin täällä tietokoneista paljon. Sitä tarvitaan kun tulee laskuja, pitää ottaa yhteyttä Kelaan. Nyt on helpompi hoitaa. Jos minun pitää hakea töitä, pitää aina käyttää tietokonetta.” H1.

It-taitojen merkitystä työnhaussa ei voikaan liikaa korostaa. Lisäksi on hyvä huomioida, että ne eivät helpota pelkästään työn saamista, vaan myös työssä onnistumista ja viihtyvyyttä. Kenenkään ei tarvitse tietää kaikista kaikkea eikä hallita jokaista sovellusta, mutta yleisimpien toimisto-ohjelmien ja nykyään myös etäkokousvälineiden osaaminen lisää työllistettävyyttä ja työelämävalmiuksia huomattavasti. It-taitojen perusosaamisen voidaankin sanoa olevan nyky-yhteiskunnassa vaadittava kansalaistaito.

5.3 Sosiaalisten suhteiden vahvistuminen

Eräänä työllistymistä edistävien palveluiden tärkeänä tehtävänä on vahvistaa ihmisten osallisuutta ja yhteen kuuluvuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä. Palveluihin osallistuminen vahvistaa ihmisten sosiaalisia verkostoja, lisää merkityksellisyyden kokemuksia ja ehkäisee köyhyyttä sekä työkyvyttömyyttä. (Mäkinen 2021, 35.) Kehittämistyössäni osoittautui palveluiden parantaneen haastateltavien henkistä hyvinvointia. Eräs haastateltava kertoi, miten hän kokee tilanteensa parantuneen työkokeilun aikana ja miten turhauttavana hän kokee työttömyyden ja kotonaolon. Yhdessä-yhdistyksen työkokeilussa hän on päässyt esimerkiksi leipomaan ja auttamaan muita asiakkaita, jotka puhuvat vähemmän suomea.

”Nyt on stressiä vähemmän ja minä iloisempi. En jaksa vain istua kotona, minä haluan tehdä jotain. Tämä hyvä paikka tulla, on lähellä kotia ja saan tehdä kaikkea. Nyt on vähemmän stressiä.” H3.

Työllistymistä edistävät palvelut ovat myös kehittäneet sosiaalisia taitoja, jotka ovat hyödyksi työpaikkaa hakiessa. Palkkatuetussa työsuhhteessa haastattelujen aikaan työskennellyt H4 kertoo esimerkin.

”Minä olen oppinut kohtaamaan erilaisia ihmisiä, myös lapsia. Ennen olin ujo, nyt minä olen rohkeampi.” H5

Olen havainnut omassa työssäni, että muualta Suomeen muuttaneilla on hyvin usein todella korkea motivaatio ja halu tehdä töitä. Heille työttömyydessä ja toimeettomana olemisessä on edelleen vahva stigma eivätkä he ole tottuneet entisessä kotimaassaan Suomen kaltaiseen sosiaaliturvajärjestelmään. Siksi työllistymisvaikeudet Suomessa voivat tuntua heistä erityisen raskailta ja turhauttavilta. Maahan muuttaneille nimenomaan työ on tärkeä väylä päästä osalli-

seksi yhteiskuntaan ja kokea merkityksellisyttä. Maahan muuttaneiden työllistymismahdollisuuksia pitäisikin pyrkiä edistämään kaikin mahdollisin tavoin, sillä se ennaltaehkäisee monien ongelmien syntymistä ja syvenemistä.

5.4 Paikallisten verkostojen tiivistäminen

Työttömien tukeminen kokonaisvaltaisesti vaatii monialaista yhteistyötä ja verkostoja. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työkyvyn tukeminen edellyttää palveluiden yhteensovittamista, ja verkostotyön avulla asiakkaalle voidaan löytää konkreettisia etenemismahdollisuuksia. (Tuomela ym. 2025.) Myös yhdistysten keskinäisen yhteistyön avulla voidaan luoda asiakkaille sopivia palvelupolkuja, vähentää päällekkäisyyksiä ja jakaa hyviä käytäntöjä. Lähellä Yhdessä-yhdistyksen päätoimipaikkaa Varissuolla toimii esimerkiksi Varissuon Työ ja Toiminta Vt ry, joka tarjoaa myös työllistymistä edistäviä palveluita. Ohjaajat pohtivatkin, voitaisiinko yhdistysten yhteistyötä lisätä tavalla, joka palvelisi asiakkaita mahdollisimman hyvin.

”Tämä on vain tällainen oma ajatukseni, mutta voitaisiinko rakentaa sellainen palvelupolku, jossa täällä meillä keskityttäisiin enimmäkseen suomen kielen harjoitteluun ja rakennetaan sitä pohjaa ja tuolla Majanummen toimitalolla jatkettaisiin laajemmin työelämävalmiuksien vahvistamista.” H6

Haastateltavan esittämä ajatus on kiinnostava ja tutkimisen arvoinen. Tehtävien jakaminen yhdistysten kesken auttaisi kaikkia osapuolia kehittämään omaa osaamistaan ja syventämään tietouttaan tietyillä erikoisaloilla. Hyötyisivätkö asiakkaat siitä, jos kaikki toimijat eivät yrittäisi tehdä kaikkea, vaan jokainen saisi mahdollisuuden keskittyä omiin vahvuusalueisiinsa ja kehittää työntekijöidensä osaamista? Saisivatko asiakkaat näin entistä parempaa ja räätälöidämpää palvelua ja voisivatko yhdistykset tällöin suunnata resurssejaan tehokkaammin?

5.5 Henkilökohtainen työllistymisen ohjaus

Ohjausta voidaan ajatella työmenetelmänä, jossa ohjaajan ja ohjattavan yhteisenä päämääränä on ohjattavan oppiminen, päätösten tekeminen ja kaikinainen elämäntilanteen koheneminen. Tavoitteena on, että ohjauksen aikana ohjattava oppii ratkaisemaan ongelmiaan, suuntaamaan oppimistaan ja käyttämään voimavarojaan. (Vänskä ym. 2011, 16-17.) Hyvän ohjaussuhteen edellytyksenä onkin, että osapuolet luovat yhdessä toiminnan tavoitteet ja pääsevät yhteisymmärrykseen siitä mitä ohjausprosessin aikana on tarkoitus tehdä (Vehviläinen 2014, 60).

Haastatteluissa nousi esiin se, että haastateltavat käyvät säännöllisesti henkilökohtaisia keskusteluita työntekijöiden kanssa pohtiakseen yhdessä sitä, mitä he tekevät Yhdessä-yhdistyksen työn tai muun palvelun jälkeen. H1 korosti sitä, miten paljon kokee saaneensa apua ja tukea yhdistyksen työntekijöiltä sekä viereisen Majanummen toimitalon työntekijöiltä.

”Minä aina menen kysymään, jos on mitä tahansa asiaa ja he auttaa. Tämä on hyvä paikka. X (ohjaaja) kysyy minulta mitä minä sitten teen kun palkkatuki loppuu. Minä en tiedä vielä. Jos saan jatkaa samassa paikassa, se hyvä. Minä pidän tästä työstä.” H1.

Haastateltavat kertoivat Yhdessä-yhdistyksen työntekijöiden myös auttaneen heitä esimerkiksi oman CV:n tai työhakemuksen laatimisen kanssa.

”X (ohjaaja) auttaa minua etsimään työpaikkoja. On tehty hakemuksia ja hän tarkistaa, että ne ovat hyvät.” H5.

Ohjaajat puolestaan kertoivat ohjauskeskusteluiden lisäksi käyvänsä asiakkaiden kanssa arviointikeskusteluita, joissa arvioidaan yhdessä näiden vahvuuksia, kehittämiskohteita ja valmiuksia siirtyä avoimille työmarkkinoille.

”Olen lähtenyt ihan niistä asiakkaiden tarpeista...et se mitä asiakas milloinkin haluaa ja tarvitsee et se on aina se lähtökohta. Et me voidaan esimerkiksi katsoa yhdessä koulu- paikkoja tai katsoa mistä voi hakea työpaikkoja”.

Mutkaton ja sujuva ohjaussuhde on auttanut Yhdessä-yhdistyksen asiakkaita oppimaan ja parantamaan työnhakuvalmiuksiaan. He kokevat ohjaajat helposti lähestyttäviksi henkilöiksi, joilta voi kysyä mitä tahansa. Tämä on erittäin tärkeää luottamuksellisen ohjaussuhteen rakentamisessa. Ohjaajat osoittivat puolestaan puheissaan vahvaa asiakaslähtöisyyttä henkilökohtaisen ohjauksen suhteen. Asiakkaat itse ovat oman elämänsä parhaita asiantuntijoita ja ohjaajan tehtävänä onkin kysyä oikeita kysymyksiä, valaista suuntaa ja auttaa heitä itse oivaltamaan sopivat ratkaisut tilanteeseensa.

5.6 Toiminnan säännöllisyys

Yhdessä-yhdistyksen työntekijät nostivat haastatteluissa esiin huolen erityisesti siitä, että kuntouttavaa työtoimintaa pystytään tarjoamaan asiakkaille liian vähän, hyvinvointialue kun ostaa palvelun ja päättää sen määrästä. Rahojen ollessa tiukassa, osalla asiakkaista palvelutarve voi olla suurempi kuin mihin pystytään vastaamaan. Asiakkaiden toimintapäivien määrä harkitaan aina yksilöllisesti ja sen tulisi vastata mahdollisimman hyvin heidän tarpeitaan ja toimintakykyään. Liian vähäiset toimintapäivät eivät välttämättä vie tilanteita aidosti eteenpäin.

”Jos asiakas on kuntouttavassa vaikka kaksi päivää viikossa, ei se useinkaan vielä riitä. Ei arkirytmä eikä arjenhallinta parane, jos viikossa on useampi päivä jolloin kotoa ei tarvitse lähteä mihinkään.” H7

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkoin valittua kehittämistoiminnan menetelmää hyödyntämällä kartoittaa Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistävien palveluiden vaikutusta asiakkaiden työllistymisvalmiuksiin. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten näitä palveluita voitaisiin kehittää edelleen. Mukaan tahdottiin saada sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmaa.

Kehittämistyön perusteella erityisesti kielitaidon, it-taitojen sekä sosiaalisten suhteiden vahvistuminen näyttävät vahvistuvan yhdistyksen palveluissa. Nämä perustuvat vahvaan yhteisöllisyyteen, yhdessä tekemiseen ja laadukkaaseen toimintasisältöön. Kielitaito ei kartu kotona eikä myöskään pelkästään kotoutumiskoulutuksissa, vaan se tarvitsee kehittyäkseen aitoa, kasvokkaista vuorovaikutusta muiden kanssa.

It-taitojen kohenemisen myötä asiakkaat paitsi parantavat valmiuksiaan saada töitä, myös edellytyksiään toimia ylipäättään suomalaisessa yhteiskunnassa. Heidän osallisuuden kokemuksensa kasvaa ja minäpystyvyytensä vahvistuu. Tämä on hyvin tärkeää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Lisäksi sosiaaliset verkostot laajenevat ja mielekkään arjen kokemus kasvaa.

Kehittämisajatuksissa nousi esiin erityisesti verkostojen tiivistäminen ja sen pohtiminen, voitaisiinko asiat tehdä hieman toisella tavalla. Yhteistyö muiden yhdistysten kanssa voisi auttaa suuntaamaan palvelutarjontaa ja keskittymään tiettyihin osa-alueisiin. Tämä voisi parhaimmillaan säästää resursseja ja auttaa kohdentamaan niitä tarkoituksenmukaisemmin.

7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tässä luvussa esitän kehittämisehdotuksia Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistävien palveluiden sisällöille ja toimintatavoille asiakastyössä. Kehittämisehdotukset pohjautuvat haastatteluaineistosta saatuihin tuloksiin sekä niistä nousseisiin omiin pohdintoihini aiheesta.

Nimi

Yritysyhteistyö ja uratarinatuokiot	Verkostoituminen
Työhaastatteluharjoitukset suomen kielellä	Kielitaidon koheneminen
Yhteistyö työllisyyspalveluiden kanssa	Yhteiset tavoitteet ja byrokratian vähentäminen
Työelämän pelisääntöjen selventäminen asiak-Avoimilla työmarkkinoilla toimiminen kaille	

Kerätystä haastatteluaineistosta nousi esille verkostoyhteistyön merkitys alueen muiden toimijoiden kanssa. Erityisesti maahan muuttaneet asiakkaat hyötyvät suuresti tutustumisesta erilaisiin ihmisiin, yrityksiin ja yhteisöihin. Yhdessä-yhdistys voisikin tehdä tiiviimpää yhteistyötä esimerkiksi paikallisten yrittäjien kanssa. Varissuolla on runsaasti esimerkiksi erilaisia palvelu-alojen yrityksiä ja yhdistyksessä voitaisiinkin tehdä nykyistä enemmän tutustumiskäyntejä niihin yhdessä asiakkaiden kanssa. Näin asiakkaat pääsisivät näkemään konkreettisesti erilaisia työtehtäviä, oppimaan ja kyselemään työn sisällöstä ja verkostoitumaan työnantajien kanssa. Työnantajat ja yritysten edustajat puolestaan pääsisivät tutustumaan potentiaaliin tuleviin työntekijöihin ja kertomaan toiminnastaan. Lisäksi yhdistyksellä voitaisiin järjestää uratarinatuokioita, joissa eri aloilla työskentelevät ihmiset tulisivat kertomaan työstään ja siitä, miten ovat näihin tehtäviin päätyneet. Tällä tavoin eri aloista kiinnostuneet asiakkaat saisivat kuulla ammattilaisilta realistisia ruohonjuuritason kuvauksia näiden työstä ja opintopoluista.

Suomen kieltä harjoitellaan Yhdessä-yhdistyksellä epämuodollisten oppimistilanteiden lisäksi myös ohjatusti. Ohjatuilla tunneilla harjoitellaan arkielämän perussanastoa sekä yksilöohjauksissa myös esimerkiksi työhakemusten kirjoittamista. Asiakkaita voitaisiin auttaa hakemaan töitä myös tekemällä heidän kanssaan säännöllisesti työhaastatteluharjoituksia. Näin he saisivat

sekä harjoitella suomen kielen puhumista että kokemuksen tärkeästä haastattelutilanteesta. Harjoitusten avulla he oppivat tuntemaan itseään, sanoittamaan osaamistaan ja kertomaan itsestään työntekijänä. Tämä auttaisi heitä konkreettisesti valmistautumaan työnhakuun ja työnantajien kohtaamiseen.

Kolmas kehittämissuositukseksi liittyy yhteistyön tiivistämiseen työllisyyspalveluiden kanssa. Yhdessä-yhdistyksen palveluiden piirissä olevat asiakkaat asioivat säännöllisesti työvoimaviranomaisten kanssa ja päivittävät yhdessä näiden kanssa työllistymissuunnitelmiaan. Yhteistyön tiivistäminen auttaisi kaikkia osapuolia hahmottamaan paremmin asiakkaiden tilannetta ja vastaamaan heidän ajankohtaisiin tarpeisiinsa. Olisi nähdäkseni usein erittäin tarpeellista, että työllistymistä edistävien palveluiden ohjaajat osallistuisivat asiakkaiden verkostotapaamisiin, jossa päivitetään työllistymissuunnitelmia. Näin he voisivat kertoa omia näkemyksiään asiakkaan tilanteesta ja työelämävalmiuksien edistymisestä. Tällöin myös työvoimaviranomaisten olisi helpompi tarjota tarkoituksenmukaista jatkotukea asiakkaille, joka palvelee heidän työllistymistavoitteitaan. Samalla yhdistyksistä voitaisiin tuoda nykyistä voimakkaammin esiin huoli liian byrokraattisten käytäntöjen haitallisuudesta. Tällä hetkellä esimerkiksi työkokeilun toimintapäiviä ei voida kovinkaan helposti lisätä ilman moniammatillisia verkostotapaamisia, ja tämä voi pahimmillaan estää asiakkaiden etenemisen.

Yhdessä-yhdistyksen yleinen käytäntö palkata palkkatuella työhön ihmisiä, jotka ovat olleet siellä aikaisemmin muissa palveluissa, on toisaalta hyvä, mutta siihen liittyy myös haasteita. Haastattelemani työntekijät kertoivat, että ihmiset eivät aina kunnolla hahmota eroa muiden palveluiden ja palkkatukityön välillä. Tämä ilmenee esimerkiksi siten, että työntekijän velvollisuuksia ei aina ymmärretä kunnolla. Joku saattaa välillä esimerkiksi hävitä kesken päivää omille asioilleen, tai ei tartu omatoimisesti tehtäviin.

Työntekijöiden mukaan palkkatukityön aloittaminen yhdistyksessä saattaa olla asiakkaille helpompaa verrattuna moneen muuhun työpaikkaan, sillä siellä heidän toimintaansa suhtaudutaan lempeämmin kuin monessa muussa paikassa. Voisikin olla tarpeellista auttaa asiakkaita ymmärtämään nykyistä selkeämmin työelämän pelisäännöt ja heidän velvollisuutensa työntekijöinä. Samalla kirkastettaisiin eroa muiden työllistymistä edistävien palveluiden ja palkkatuen välillä. Tämä hyödyttäisi asiakkaita myös jatkossa heidän hakiessaan töihin toisaalle.

8 POHDINTA

Viimeisessä luvussa pohdin tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttaneita tekijöitä sekä opinnäytetyön onnistumista.

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettinen pohdinta pohjautuu ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENEN kokoamiin ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin. Eettisistä suosituksista löytyy opiskelijan muistilista, johon on koottu tärkeimmät opinnäytetyöprosessissa huomioitavat eettiset asiat. Suosituksissa otetaan tutkimuseettisestä näkökulmasta kantaa opinnäytetyöprosessiin osallistuvien oikeuksista, vastuista ja velvollisuuksista. (ARENE 2020.) Opinnäytetyöni on laadullinen, joten luotettavuuden arvioinnissa tulee huomioida myös laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit. Tynjälä (1991) määrittelee niiden olevan totuudellisuus, pysyvyys, sovellettavuus sekä neutraalisuus.

Pidin kehittämistyön tekemisessä punaisena lankana lisäksi hyvän tieteellisen käytännön ohjetta, jonka peruseriaatteet ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Ihmisiä haastatellessa erityisen tärkeään rooliin nousevat tutkittavien henkilöiden ihmisarvon sekä itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Olennaisen tärkeää on se, ettei tutkittaville aiheudu tutkimukseen osallistumisesta merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.)

Opinnäytetyöni aiheena olivat turkulaisen yhdistyksen työllistymistä edistävien palveluiden vaikuttavuus ja niiden kehittäminen. Tein opinnäytetyötä ollessani julkisessa virassa työllisyysasiantuntijana ja työssäni ohjaan asiakkaita myös työllistymistä edistäviin palveluihin. Olin kuitenkin opinnäytetyön toteutuksen aikaan suurimmaksi osaksi opintovapaalla enkä näin ollen kohdannut asiakkaita. En myöskään koe, että olisin ollut muutoinkaan virkani puolesta esteellinen toteuttamaan opinnäytetyötä, koska minulla ei ollut kytköksiä Yhdessä-yhdistykseen eivätkä he ole erityisasemassa muihin palveluntuottajiin nähden.

Olen tutustunut huolellisesti opinnäytetyön tutkimuseettisiin ohjeistuksiin. Olen hakenut ja saanut tutkimusluvan Yhdessä-yhdistykseltä ja toimittanut yhdistykselle myös opinnäytetyöni aikataulun sekä opinnäytetyösuunnitelman. Toimitin jokaiselle haastateltavalle myös erikseen allekirjoitettavan suostumuslomakkeen ja kävin läpi heidän kanssaan vielä haastattelutilanteen

alussa, että heidän anonymiteettinsa säilyy eikä heistä kirjata opinnäytetyöhön tunnistettavia tietoja.

Äänitin ja litteroin haastattelut. Korostin osallistujille myös, että haastatteluaineistot hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Lisäksi osallistujat olivat tietoisia tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, mahdollisuudesta olla vastaamatta kysymyksiin, mahdollisuudesta keskeyttää tutkimus sekä mahdollisuudesta ilmoittaa vielä haastattelun jälkeen, että ei halukaan vastauksiaan käytettävän kehittämistyössä. Keskeyttämisen syitä ei tarvitse myöskään tuoda ilmi tutkijalle. Tämä on tärkeää myös Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019,8.) mukaan. Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se on luettavissa ammattikorkeakoulujen Theseus-palvelusta. Olen pyrkinyt käyttämään työssä lähteitä monipuolisesti ja arvioimaan niitä kriittisesti luotettavuuden takaamiseksi.

Tiesin haastatteluihin valmistautuessani, että haastateltavat tulisivat olemaan maahan muuttaneita, joiden suomen kielen taito olisi vaihteleva. Yhdessä-yhdistyksen työntekijät kartoittivat haastateltavia henkilöitä hyvin tuntemiensa asiakkaiden joukosta ja miettivät sellaisia, jotka osaavat kieltä suhteellisen hyvin. Kaksi haastateltavaa ymmärsi ja puhui suomea melko heikosti, mutta heitä haastateltiin yhdessä toisen henkilön kanssa, ja heillä puolestaan oli yhteinen kieli, joten toinen saattoi tulkata ja auttaa haastavissa kohdissa. Vastauksissa saattaa näkyä siis se, että ne olivat osittain tulkattuja ja toisen henkilön ”kautta kulkeneita”.

Yritin muotoilla haastattelukysymyksistä mahdollisimman selkeitä ja yksinkertaisia haastateltavien taustoista johtuen. Huomasin kuitenkin haastatteluiden aikana, että haastateltavien oli liian haastavaa ymmärtää osaa kysymyksistä sellaisenaan. Tarkensin ja yksinkertaistin kysymyksiä ja mietin tapoja ilmaista asioita toisin. Minulle jäi kuitenkin sellainen tuntuma haastatteluiden jälkeen, että varsinkin palveluiden vaikuttavuutta ja niiden parantamista koskeneet kysymykset olivat haastateltaville liian vaikeita, ja tämä saattaa näkyä myös vastauksissa.

Opinnäytetyöni yhtenä tavoitteena oli saada selville asiakkaiden näkemyksiä siitä, miten Yhdessä-yhdistyksen työllistymistä edistäviä palveluita voitaisiin edelleen kehittää ja parantaa niiden vaikuttavuutta. Haastateltavien vastauksissa on nähtävissä kielellisten haasteiden lisäksi myös sitä, että heillä oli korkeahko kynnys niin sanotusti kritisoida palveluiden nykytilannetta. Kehittämisaajatusten kysyminen siis tulkittiin herkästi pyyntönä kritisoida yhdistyksen toimintaa, ja tämä lienee myös osaltaan vaikuttanut siihen, että en saanut haastateltavilta kovin kattavia vastauksia näihin kysymyksiin. Kokemukseni maahan muuttaneiden kanssa työskentelystä

kuitenkin auttoi minua hahmottamaan melko nopeasti, mistä haastateltavien välttelevissä vastauksissa saattoi olla osaltaan kyse ja pystyin muokkaamaan kysymyksiä haastattelun aikana. En silti saanut kaikkiin kysymysrunгон mukaisiin kysymyksiin kovin selkeitä vastauksia ja tämä täytyy tuoda esiin selkeästi tässä kehittämistyössä.

6.2. Opinnäytetyön onnistumisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi onnistui kokonaisuudessaan hyvin ja tarkoituksenmukaisesti. Sain vastauksia pohtimiini kysymyksiin ja haastattelujen kautta alkoi muodostua kuva Yhdessä-yhdistyksen palveluista, niiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Sain mukaan haastatteluihin sekä asiakkaita että heitä ohjaavia yhdistyksen työntekijöitä, joten näkökulmat tutkimuskysymyksiin olivat monipuolisia ja kattavia. Jälkikäteen ajateltuna olisi kuitenkin ehkä ollut hyvä liittää mukaan myös kysely, jonka haastateltavat olisivat saaneet täyttää etukäteen. Tämä olisi saattanut olla tarpeen erityisesti siksi, koska osa kysymyksistä osoittautui liian vaikeiksi asiakkaille ymmärtää haastattelutilanteessa. Lisäksi joidenkin kysymysten muotoilua olisi vielä voinut pohtia lisää.

Tilaja arvioi työn onnistuneen hyvin ja kehittämisehdotusteni olevan konkreettisia ja selkeitä. Olen tästä iloinen ja toivon, että ehdotukset otetaan pysyväksi osaksi toimintaa jatkossa. Näin voidaan edistää asiakkaiden työelämävalmiuksia ja suomalaisen työelämän tuntemusta. Kehittämisehdotukseni ovat sellaisia, joita pystytään tekemään kaikissa työllistymissä edistävissä palveluissa ja ovat lopulta varsin yksinkertaisesti toteutettavissa.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuoda näkyväksi Yhdessä-yhdistyksen palveluiden vaikutusta asiakkaiden työelämävalmiuksien kehittymiseen. Tulokset ovat ehkä jossain mielessä niin sanotusti itsestään selviä, mutta asiaa on kuitenkin tärkeää sanoittaa ja nostaa esiin, jotta työllistymistä edistävillä palveluilla saataisiin niiden ansaitsemaa huomiota ja resursseja. Palveluntuotajien voi olla vaikea mitata oman toimintansa tuloksellisuutta, sillä heillä ei välttämättä ole keinoa tavoittaa entisiä asiakkaitaan kertomaan nykytilanteestaan eikä arjen keskellä ole välttämättä aina riittävästi aikaa pysähtyä refleктоimaan asiaa. Työhön olisi saatu lisää syvyyttä, jos haastateltaviksi olisi saatu myös yhdistyksen entisiä asiakkaita kertomaan siitä, miten palvelut vaikuttivat heidän työllistymisvalmiuksiinsa ja työnhakutaitoihinsa ja minkälaista hyötyä niistä on ollut jälkepäin. Tämä ei kuitenkaan ollut alitettavasti mahdollista.

Toivon, että opinnäytetyöni voisi antaa näkökulmia ja uusia ideoita toiminnan kehittämiseen Yhdessä-yhdistyksen lisäksi myös muille kolmannen sektorin toimijoille. Yhdistysten ja järjestöjen haasteet työllistämistoiminnassa ja työttömien tukemisessa ovat kokemukseni mukaan melko samantyyppisiä ja resurssien ollessa tiukilla, on toiminnan tuloksellisuuden ja laadukkaiden palveluiden varmistamiseksi välttämätöntä miettiä erilaisia tapoja toteuttaa niitä.

Järjestöjen monikulttuurisuustyössä työskenteleville yhteisöpedagogeille, työni antaa eväitä kehittää omaa työtään ja sen sisältöä. Se myös toivoakseni vahvistaa heidän kokemustaan työstä arvosta ja merkityksellisyydestä ja auttaa suunnittelemaan hyviä arjen käytäntöjä. Kolmannen sektorin rooli lienee tulevaisuudessakin olemaan merkittävä kotoutumisen edistämässä ja maahan muuttaneiden ihmisten työllisyysvalmiuksien tukemisessa. Järjestöjen joutuessa myös osin paikkaamaan julkisten palveluiden puutteita, korostuu niiden osaaminen työelämä- ja työnhakutaitojen vahvistajana entisestään.

Itselleni opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan hyvin opettavainen ja kehitti erityisesti ongelmanratkaisu- sekä analyysitaitojani. Haastattelutilanteissa minua auttoi pitkä työkokemukseni toimittajana sekä aikaisemmat kokemukseni maahan muuttaneiden parissa työskentelestä. Opin prosessin aikana entistä selkeämmin hahmottamaan selkokielen merkityksen ja myös kehittämään maahan muuttaneiden kohtaamisen taitoja. Improvisointikyky, toimiminen muuttuvissa tilanteissa sekä joustavuus ovat tärkeitä työelämätaitoja erilaisissa tehtävissä, ja tätä osaamista pääsin syventämään opinnäytetyötä tehdessäni.

Vaikka olin tehnyt opinnäytteitä aikaisemminkin, huomasin myös aineiston analysointitaitojeni kehittyvän työtä tehdessä ja oppivani koko ajan uusia asioita. Opin muun muassa entistä paremmin erottamaan olennaisen suuresta kokonaisuudesta ja löytämään toimivia tapoja järjestellä aineistoa. Tiedostin myös oppimisen kumuloitumisen selvemmin ja huomasin, että opinnäytetyön tekeminen oli lopulta helpompaa kuin aikaisemmin. Tästä kuuluu kiitokset myös opinnäytetyön ohjaukselle, joka oli läpi prosessin asiantuntevaa ja kannustavaa.

LÄHTEET

- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset Viitattu: 10.3.2025
<http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>
- Anis, Merja. 2013. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Teoksessa A. Alitolppa Niitamo, S. FÅgel & M. Sväälä (toim.) Olemme muuttaneet - ja kotoudumme. Maahanmuuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto ry, s. 147–161.
- Baumgartner, T. 2023. Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla. Tieto&trendit. Blogikirjoitus 17.1.2023. Viitattu 2.5.2025
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Castaneda, Anu E. & Mäki-Opas, Johanna & Jokela, Satu & Kivi, Nina & Lähtenmäki, Minna & Miettinen, Tanja & Nieminen, Satu & Santalahti, Päivi. & PALOMA-asiantuntijaryhmä. 2018. Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa. PALOMA-käsikirja. Ohjaus 5/2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Eronen, Antti & Valteri Härmälä & Signe Jauhiainen & Hanna Karikallio & Risto Karinen & Antti Kosunen & Jani-Petri Laamanen & Markus Lahtinen. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen: Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja Elinkeinministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 6/2014.
- FSHKY, Forssan Seudun Hyvinvointikuntayhtymä: Forssan seudun kotouttamisohjelma 2017 – 2020. <http://www.forssa.fi/client/forssa/userfiles/forssa-seudun-kotouttamisohjelma-2017-2020.pdf> (Nähty 25.3.2025)
- Gothóni, Raili. & Siirto, Ulla. (2015) Esipuhe: Tunnistusherkkyyttä moniuskonnoistuvaan maailmaan. Teoksessa Gothóni, R. & Siirto, U. (toim.) Järjestöt kotoutumista edistämässä – jyvä, josta kasvatettiin lisää valmiuksia toimia monikulttuurisessa ja -uskontoisessa ympäristössä (s. 9–10). (C katsauksia ja aineistoja 41). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi 2024. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.3.2025.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Hammar, Sari & Katisko, Marja 2016. Pakolaisesta täysivaltaiseksi asukkaaksi. Teoksessa Gothóni, Raili & Siirto, Ulla (toim.) 2016. Pakolaisuudesta kotiin. Helsinki: Gaudeamus, 213-230.
- Heikkilä, Elli. 2005. ”Mobile Vulnerabilities: Perspectives on the Vulnerabilities of Immigrants in the Finnish Labour Market.” *Population, Space and Place* 11, 485-497. John Wiley & Sons Ltd.

- Heikkilä, Elli & Maria Pikkarainen. 2008. Väestön ja työelämän kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaisuustutkimuksia A 30. Raisio: Siirtolaisuusinstituutti.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. (2011). Tutkimushaastattelu; Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus.
- Humak.fi
- Jalovaara, Marika & Valkonen, Tarmo, Taina Leinonen, Magdalena Kmak, Yasmin Samaletdin, Tomas Hanell,
- Juhila, Kirsi 2024. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 2.10.2024. Teemoittelu - Tietoaarkisto (tuni.fi)
- Kanninen, Ohto & Virkola, Tuomo & Lilja, Eero & Rask Shadia: Tavoitteena syrjimätön työelämä – Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki, 2022.
- Kansalaisuuslaki 359/2003.
- Klem, Simo (2013) Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa, kuntakartoitus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2013:23. Helsinki.
- Kotoutuminen.fi
- Kotoutumisen osaamiskeskus 2024. Miten ja milloin alkukartoitus tehdään? Viitattu 11.3.2025 <https://kotoutuminen.fi/miten-ja-milloin-alkukartoitus-tehdään>
- Kuusio, Hannamaria & Seppänen, Anna & Jokela, Satu & Somersalo, Laura & Lilja Eero (toim.) Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa – FinMonik-tutkimus 2018-2019
- Kyhä, Henna, Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurat Suomessa, Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning, 3/2007.
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010
- Larja, Liisa & Hanna Sutela. 2015. ”Työllisyys.” Teoksessa Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014, toim. Tarja Nieminen & Hanna Sutela & Ulla Hannula. Helsinki: Tilastokeskus, 71-82.
- Lautiola, Hannele. (2013). Kumppanuutta kotouttamisen kentillä. Esimerkkejä järjestöjen ja viranomaisten yhteistyöstä kotouttamisessa. Helsinki: Suomen Kulttuurirahasto.
- Malin, Maili. & Anis, Merja. (2013) Maahanmuuttajat hyvinvointivaltiossa. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Sväälä (toim.) Muuttajat. Helsinki: Gaudeamus oy
- Martikainen, Tuomas: Suomi Remix, 2011, Into Kustannus, Like Kustannus Oy, Keuruu
- Mayer, Minna & Eskelinen, Juha & Laasonen, Valtteri & Nyman, Juho & Valtakari, Mikko & Ranta, Tommi & Yli-Koski, Maria (2019). Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16.

- Mäkinen, H. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista. Viitattu 3.5.2025
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162815/TEM_2021_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naghian, Siamäk. 2020. Let's not let the pool of talented international professionals already available in Finland go to waste. Luettu 11.3.2025 <https://pointerpotential.fi>
- Ojasalo, Katri, Moilanen Teemu & Ritalahti Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät- Uudella lailla osaamista liiketoimintaan. 3–4 painos. (E-kirja) Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Paavola, Heini. & Talib, Mirja-Tytti. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Juva: PS-kustannus.
- Rask, Shadia. & Paavonen Anna-Marie. & Lilja, Eero. & Koponen, Päivikki & Suvisaari, Jaana. & Halla, Tapio. & Koskinen, Seppo. & Castaneda, Anu. (2016). Primääriperheestä erossaolo on yhteydessä somalialais- ja kurditaustaisten maahanmuuttaja-aikuisten hyvinvointiin ja kotoutumiseen Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka 81(3). 273–287.
<https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>
- Saukkonen, Pasi. 2013. Erilaisuuksien Suomi - Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehdot. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoja OÜ
- Saukkonen, Pasi, 2020. Suomi omaksi kodiksi: Kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus
- Schubert Carla, 2013. Kotoutumisen psykologiaa Teoksessa A. Alitolppa Niitamo, S. FÅgel & M. Sväälä (toim.) Olemme muuttaneet - ja kotoudumme. Maahanmuuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto ry, s. 147–161.
- Siirto, Ulla. & Hammar, Sari. (2016) Kotouttava työ pakolaisina Suomeen muuttaneiden parissa. Teoksessa Gothóni, R. & Siirto, U. (toim) Pakolaisuudesta kotiin.
- Suni, Minna 2011. Maahanmuuttajakin tarvitsee työelämän kieli- ja viestintätaitoja. Kieli, koulu ja yhteiskunta – marras-joulukuu 2011
- TE-palvelut 2023. Kotoutumiskoulutus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 25.3.2025
<https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/paikallisetpalvelut/tyovoimakoulutukset> kotoutumiskoulutus
- Tuomela, Minna., Korpi, Hilikka., & Päätaalo, Kati. (2025). Monialaiset työkyvyn tuen tiimit työttömien työkyvyn edistäjänä. Oamk Journal, (49). Oulun ammattikorkeakoulu.
- Työ- ja elinkeinoministeriö.fi
- Terveiden ja Hyvinvoinnin laitos 2018. Osallisuus. Viitattu 21.3.2025
<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 7.12.2023. Aktivointisuunnitelma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/aktivointisuunnitelma> (Viitattu 3.3.2025)
- THL 2016: Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja.

Tilastokeskus 2023a. Maahanmuuttajat väestössä. Viitattu 12.3.2025
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

Tilastokeskus 2023c. Vieraskieliset. Viitattu 12.3.2025
<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/vieraskieliset.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 2.4.2025. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa (tenk.fi)

Työmarkkinatori.fi

Valtion kotoutumisen edistämishjelma 2024-2027 Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2025:2

Vehaskari, Aira. 2010. Talent available. Tapping the expat talent pool. Elinkeinoelämän valtuuskunta. Helsinki: Taloustieto Oy.

Vilka, Hanna 2021a. Tutki ja kehitä (E-kirja.) Jyväskylä: PS-kustannus.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaalija terveystalan työssä kehittyminen. Helsinki: Edita.

Yhdessä-yhdistys.fi

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Puolistrukturoitu teemahaastattelu Yhdessä-yhdistyksen asiakkaille

1. Taustatiedot
2. Minkälaisia tehtäviä teet Yhdessä-yhdistyksellä?
3. Minkälaisia uusia taitoja tehtävät ovat sinulle opettaneet?
4. Miten arvioit uusien taitojen auttavan sinua saamaan työpaikan?
5. Miten Yhdessä-yhdistyksen palveluita voitaisiin mielestäsi kehittää entistä paremmiksi, jotta ne auttaisivat sinua saamaan töitä?

Liite 2 Haastattelurunko

Puolistrukturoitu teemahaastattelu Yhdessä-yhdistyksen työntekijöille.

1. Taustatiedot
2. Millaisista lähtökohdista asiakkaat tulevat työllistymistä edistäviin palveluihin? (Esim. kieli-taito, koulutus, osaamistaso)
3. Millaisia ohjauskäytäntöjä ja -tapoja yhdistyksellä on auttaa asiakkaita löytämään sopivia jatkopolkuja kuten opiskelu- tai työpaikkoja?
4. Minkälaista verkostoyhteistyötä Yhdessä-yhdistys tekee muiden paikallisten toimijoiden kanssa asiakkaiden työelämävalmiuksien ja työllistymisen edistämiseksi?
5. Miten Yhdessä-yhdistyksen palveluita voisi kehittää vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden tarpeisiin ja kehittämään heidän työelämävalmiuksiaan?