

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelutyö
2016

Oona Lappalainen

TYÖELÄMÄTIETOUTTA MAAHANMUUTTAJILLE

– Opetusmateriaali maahanmuuttajien valmennus-
ja ohjaushankkeeseen



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Sosiaalipalvelutyö

2016 | 43 + 11

Sirppa Kinos

Oona Lappalainen

TYÖELÄMÄTIETOUTTA MAAHANMUUTTAJILLE - OPETUSMATERIAALI MAAHANMUUTTAJIEN VALMENNUS- JA OHJAUSHANKKEESEEN

Tämän kehittämishankkeen tehtävänä oli kehittää työelämätietoutta sisältävä opetusmateriaali Yhdessä-yhdistyksessä toimivan Neda-hankkeen ohjaajien käyttöön. Neda-hanke on valmennus- ja ohjaushanke pitkään työttöminä olleille maahanmuuttajille ja opetusmateriaalia hyödynnetään ryhmän lähiopetuksessa. Opetusmateriaalin oli tarkoitus helpottaa ryhmän ohjaajien työtä siten, että kaikki opetuksessa käytettävä suomalaiseen työelämään perehtyvä materiaali olisi jo valmiiksi koottuna yhteen.

Kehittämisen menetelminä käytettiin kirjallisuutta (sisällönanalyysi), dialogista keskustelua, palavereja, sähköpostia, havainnointia ja kenttätyöpäiväkirjaa. Kirjallisuuden avulla perehdyttiin maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispalveluihin sekä monikulttuurisuuteen koulutuksessa ja työelämässä. Kehittämishankkeen aineistot analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen. Kehittämishankkeen prosessi eteni aikataulun mukaisesti ideoinnista ja suunnittelusta itse toteutusvaiheeseen, jonka jälkeen valmiiseen tuotokseen ja raporttiin.

Tuotoksena syntyi toimeksiantajan tarpeisiin ja toiveisiin pohjautuva opetusmateriaali, joka sisältää katsauksen suomalaisesta työelämästä, työnteosta ja työkuulttuurista. Opetusmateriaalissa huomioitiin maahanmuuttajien eritasoiset suomen kielen taidot sekä opetusmateriaalin käyttötarkoitus kielen harjoittelussa. Valmiin tuotoksen arvioi toimeksiantaja ja palautteen perusteella tuotos muokattiin lopulliseen muotoonsa. Tuotoksen koettiin vastaavan ennalta asetettuja tavoitteita ja tuovan toimeksiantajalle tarkoituksenmukaisen avun työnsä tekemiseen.

ASIASANAT:

maahanmuuttaja, maahanmuuttajatyö, työelämä, opetusmateriaali, työllisyys, kehittämishanke

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services | Social Service Work

2016 | 43 + 11

Sirppa Kinos

Oona Lappalainen

WORKING LIFE AWARENESS FOR IMMIGRANTS IN FINLAND - TEACHING MATERIAL FOR IMMIGRANTS IN A COACHING PROJECT

The purpose of this development project was to produce a teaching material for immigrants about working life. The teaching material was addressed to Neda project counselors in Together Association. Neda is a coaching project for long-term unemployed immigrant clients. The teaching material will be exploited in class organized for the immigrants. The task of the teaching material was to facilitate the work of the counselors so that all the needed information and material about the Finnish working life would be in the same place.

The methods used in this development project contained literature (content analysis), dialogues, meetings, e-mail, observation and development diary. By means of literature one got acquainted with the services provided for immigrants' education and employment as also with the impacts of multiculturalism in the education and working life. The materials were analyzed by using the content analysis. The process of this development project moved forward according to the schedule through different phases, which included creating ideas, planning and production as well as evaluating and modifying to reach the final product.

The final product was based on the employer's needs and desires concerning the teaching material content. The teaching material includes information about Finnish working life, work descriptions and culture. The material takes into account that the immigrant clients have different skill levels in Finnish language and that the material is also utilized in learning the language. The employer evaluated the completed product and according to the feedback the product was modified into its final form. The final product responded to the objectives set beforehand and it is seen to assist the employer's work.

KEYWORDS:

immigrant, immigrant work, working life, teaching material, employment, development project

SISÄLTÖ

| | |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT | 8 |
| 2.1 Kehittämishankkeen tausta ja tarve | 8 |
| 2.2 Kehittämistehtävä ja sen tavoitteet | 10 |
| 2.3 Toimintaympäristönä Neda-hanke | 10 |
| 3 KOULUTUS- JA TYÖLLISTYMISPALVELUT MAAHANMUUTTAJIEN TUKENA | 12 |
| 3.1 Maahanmuuttajat | 12 |
| 3.2 Koulutus- ja työllistymispalvelut | 13 |
| 3.3 Kolmannen sektorin rooli maahanmuuttajatyössä | 14 |
| 4 MONIKULTTUURISUUS KOULUTUKSESSA JA TYÖELÄMÄSSÄ | 16 |
| 4.1 Monikulttuurisuus | 16 |
| 4.2 Maahanmuuttajana työelämässä | 17 |
| 4.3 Maahanmuuttaja oppijana | 19 |
| 4.4 Maahanmuuttajan työllistymisen haasteet | 20 |
| 5 KEHITTÄMISHANKKEEN PROSESSIN JA TUOTOKSEN KUVAUS | 23 |
| 5.1 Kehittämishanke opinnäytetyönä | 23 |
| 5.2 Hankkeen prosessin kuvaus ja kehittämismenetelmät | 24 |
| 5.3 Kehittämishankkeen eteneminen ja dokumentointi | 28 |
| 5.4 Tuotoksena opetusmateriaali | 31 |
| 6 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI | 35 |
| 6.1 Opetusmateriaalin arviointi | 35 |
| 6.2 Kehittämisprosessin arviointi ja kehittämisehdotukset | 36 |
| 6.3 Ammatillinen kasvu ja oma oppiminen | 39 |
| LÄHTEET | 41 |

LIITTEET

Liite 1. Opetusmateriaali maahanmuuttajien valmennus- ja ohjaushankkeeseen.

KUVIOT

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| Kuvio 1. Ulkomaan kansalaiset Suomessa (Sotkanet.fi). | 8 |
| Kuvio 2. Kehittämishankeprosessi. | 25 |
| Kuvio 3. Opetusmateriaalin sisällysluettelo. | 33 |
| Kuvio 4. Esimerkki opetusmateriaalista. | 34 |

1 JOHDANTO

Suomessa maahanmuuttajien määrä on kasvussa. Vuosien 1990 ja 2014 välillä ulkomaalaistaustaisten osuus Suomen väestöstä on noussut 0,8 prosentista 5,9 prosenttiin. Aikaisemmin maahanmuuton syistä yli puolet ovat johtuneet perhesyistä, mutta viime vuoden aikana alkaneen turvapaikanhakijoiden määrän radikaali kasvu vaikuttaa omalta osaltaan myös Suomen maahanmuuttolukuihin tulevana vuosina. (Nieminen ym. 2015, 24-25.) Tästä syystä maahanmuuttajien kotoutumiseen, yhteiskuntaan integroitumiseen ja hyvinvointiin on nyt kiinnitettävä erityistä huomiota.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittämishanke, jonka muodossa tein työelämätietoutta sisältävän opetusmateriaalin pitkään työttömänä olleiden maahanmuuttajien valmennus- ja ohjaushankkeeseen. Kehittämishankkeen tarve oli lähtöisin Yhdessä-yhdistyksen alla toimivan Neda-hankkeen vastaavalta toiminnanohjaajalta, joka koki tarpeelliseksi saada käyttöönsä työelämätietoutteen liittyvän opetusmateriaalin Nedan lähiopetukseen. Opetusmateriaalin tavoitteena oli helpottaa sekä työntekijöiden opettamista että hankkeeseen osallistuvien maahanmuuttajien oppimista.

Kehittämishankkeeni alkoi syksyllä 2015 ja päättyi huhtikuussa 2016. Opetusmateriaali koostuu kolmesta eri pääaihealueesta, joiden avulla käsitellään suomalaista työelämää, työntekoa ja työkulttuuria. Opetusmateriaalissa huomioitiin maahanmuuttajien eritasoiset suomen kielen taidot sekä opetusmateriaalin käyttötarkoitus kielen harjoittelussa. Tallensin opetusmateriaalin sähköiseen muotoon, jotta sen käyttöönotto tulostamalla, muokkaus ja mahdollinen levittäminen onnistuisivat yksinkertaisesti.

Kehittämishankettani vein eteenpäin dialogisten keskustelujen, palaverien, sähköpostien, havainnoinnin ja kenttätöypäiväkirjan avulla. Tutustuin laajalti kirjallisuuteen ja käytin työssäni monipuolisesti eri kirjallisuuslähteitä. Tässä kehittämishankeraportissa kuvaan kehittämishankkeen tietoperustan ja sekä toteutuksen eli itse tuotoksen. Käyn läpi vaihe vaiheelta hankkeeni etenemisen,

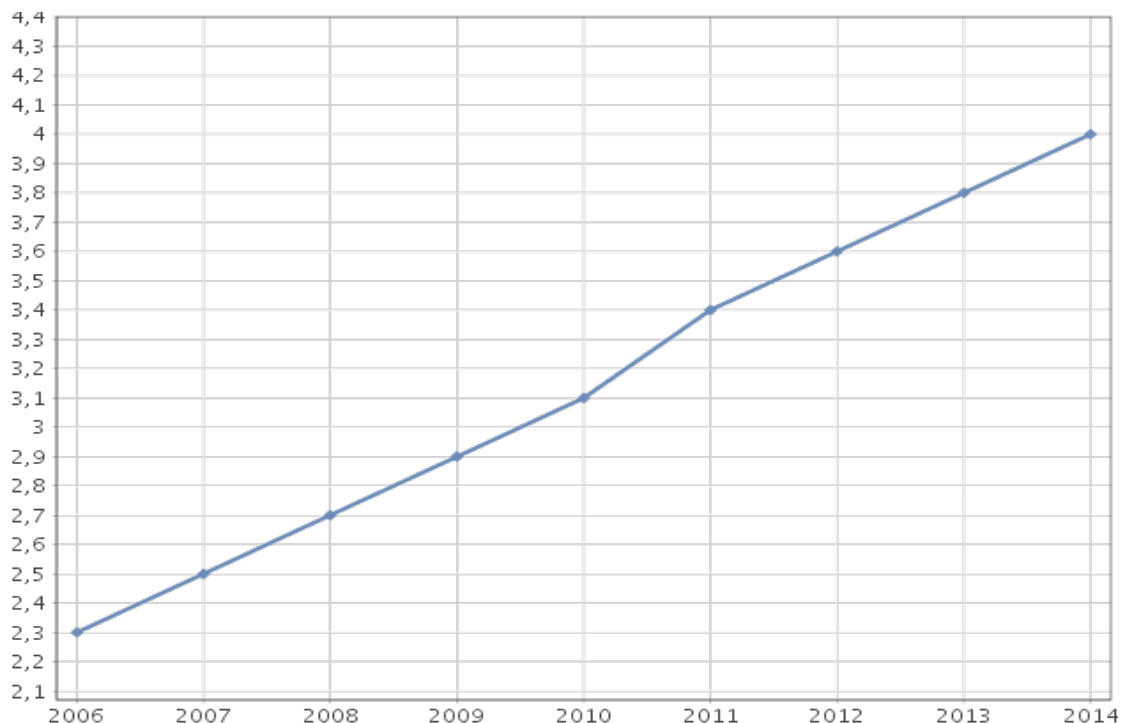
opetusmateriaalin ideointiin ja kokoamiseen liittyvät vaiheet, kehittämishankkeeni toimintaympäristön sekä käyttämäni kehittämismenetelmät ja dokumentitavat.

Opinnäytetyöni alussa luvussa 2 esittelen kehittämishankkeeni lähtökohdat; sen taustan ja tarpeen, kehittämistehtävän tavoitteineen sekä toimintaympäristön. Luvuissa 3 ja 4 tutustun kirjallisuuden avulla maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispalveluihin sekä monikulttuurisuuteen koulutuksessa ja työelämässä. Pysin teorian avulla avaamaan maahanmuuttajille kohdistettuja tukitoimenpiteitä liittyen koulutukseen ja työllistymiseen sekä tuoda esiin monikulttuurisuuden vaikutuksia niihin. Luvussa 5 kuvaan tarkemmin kehittämishankettani, kehittämisen prosessia ja kehittämismenetelmiä, hankkeen etenemistä ja dokumentointia sekä esittelen valmiin tuotoksen. Tuotos löytyy kokonaisuudessaan liitteenä raportin lopusta. Lopuksi arvioin vielä itse tuotosta, koko kehittämisssessä sekä ammatillista kasvuani. Tuon esiin myös kehittämissideoita jatkohankkeita varten.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämishankkeen tausta ja tarve

Maahanmuutto on vuosien mittaan lisääntynyt ja maahanmuuttajien määrä Suomessa on kasvava. Alla olevasta tilastosta selviää, että ulkomaalaisväestön osuus kantasuomalaista on vuonna 2006 ollut 2,3 prosenttia ja vuonna 2014 luku on ollut 4 prosenttia (Sotkanet.fi). Tuoreimman Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten määrä oli noussut 5,9 prosenttiin vuoden 2014 loppuun mennessä (Nieminen ym. 2015, 24). Vuoden 2015 aikana turvapaikanhakijoiden määrän radikaalin kasvun myötä koko ulkomaalaisväestön määrä tulee kasvamaan voimakkaasti, sillä menneen vuoden aikana turvapaikanhakijoita arvioidaan tulleen lähes 35 000 (Valtioneuvosto 2015).



Kuvio 1. Ulkomaan kansalaiset Suomessa (Sotkanet.fi).

Maahanmuuttajaväestö on potentiaalista työvoimaa Suomen työmarkkinoilla, koska heidän ikärakenne on nuori verrattuna suomalaisiin. Työikäisten maahanmuuttajien työllisyysaste on kuitenkin kantaväestöä huomattavasti matalampi. Merkittävä osa maahanmuuttajien tarjoamasta työvoimasta jää Suomessa käyttämättä. Tämä johtuu osittain etnisten vähemmistöjen syrjinnästä työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien integroitumista työmarkkinoille hankaloittaa myös se, ettei heidän lähtömaissaan hankittujen tutkintojen ja taitojen hyödyntäminen ole yksinkertaista. Vallitseva yhteiskunnan taloudellinen tilanne vaikuttaa pitkäkestoisesti maahanmuuttajien työllistymiseen. Työvoimapula uhkaa tulevaisuudessa myös Suomea, joten maahanmuuttajien mukanaan tuoman työvoiman hyödyntäminen olisikin tärkeää yhteiskuntamme tulevaisuuden kannalta. (Keski-Nisula 2008, 10-12; Eronen ym. 2014, 16-17.)

Maahanmuuttajatyötä tekevät kuntien viranomaisten lisäksi myös järjestöt. Järjestöjen palvelutuotantoon kuuluvat yhdistysten ja järjestöjen tarjoamat palvelut ulkopuoliselle kohderyhmälle, yrityksille tai kunnille. Palvelutoiminta on vastikkeellista toimintaa laajemmille kohdejoukoille ja usein johonkin tiettyyn kohderyhmään erikoistunutta. Palvelujen tuottaminen tapahtuu järjestöissä tällöin ostopalveluina. (Ekholm 2015, 13-14.)

Suoritin opintoihini kuuluvan hallinnollisen harjoittelun Yhdessä-yhdistyksessä syksyllä 2015. Harjoitteluni aikana kyselin yhdistyksen eri hankkeiden työntekijöiltä, olisiko heillä tarvetta työpanokselleni kehittämishankkeen muodossa. Tiedustelin asiaa jo ennalta siksi, että toivoin kehittämishankkeelleni todellista tarvetta maahanmuuttajatyöhön liittyen. Koska olen kiinnostunut maahanmuuttajien työllistymistä tukevista toimenpiteistä ajattelin, että kehittämishankkeeni toimeksianto voisi tulla Neda-hankkeen puolelta.

Yhdessä-yhdistyksessä toimivan Neda-hankkeen työntekijä tunnistikin muutamia tarpeita kehittämishankkeelle. Nedan yhteyshenkilöni kertoi, että heillä olisi tarve saada selkeä runko ja materiaalit Neda-hankkeen lähiopetuksessa hyödynnettäväksi. Tämän lisäksi Nedan työntekijät olivat havainneet, että puutteelliset yhteystietolistat työkokeilupaikkoja tarjoavista yrityksistä työllistävät jokaisen ryhmän kanssa aina uudelleen.

2.2 Kehittämistehtävä ja sen tavoitteet

Toimeksiantajani Neda-hankkeesta oli miettinyt valmiiksi muutamia vaihtoehtoja kehittämistehtävälle, joihin hän koki Nedalla olevan tarvetta. Kehittämishankkepalaverissa mietimme yhdessä, mikä vaihtoehdoista tukisi parhaiten ammatillista kasvuani sekä vastaisi omiin kiinnostukseni kohteisiin ja toiveisiini kehittämishankkeesta. Päädyimme yhteyshenkilöni kanssa siihen, että teen työelämä-tietouteen liittyvän opetusmateriaalin Neda-hankkeen lähiopetukseen. Opetusmateriaalipaketin tuli olla tarpeeksi yksiselitteinen ja informatiivinen, jotta sen käyttö olisi helppoa ja vaivatonta.

Opetusmateriaalin tavoitteena on helpottaa sekä työntekijöiden opettamista että hankkeeseen osallistuvien maahanmuuttajien oppimista. Materiaalin kokoamisessa on otettava huomioon, että ryhmään osallistuvien maahanmuuttaja asiakkaiden suomen kielen taidot ovat hyvin vaihtelevia ja näin ollen opetusmateriaalin tulee olla selkeää ja mahdollisimman helppolukuista. Nedan ohjaajat käyttävät opetusmateriaalia asiakkaiden työelämä-tietouden lisäämisen lisäksi myös suomen kielen harjoitteluun.

Opetusmateriaali tuotetaan ensisijaisesti Nedan käyttöön, mutta sen laajempikin levitys on mahdollista. Ottaen huomioon tämän kehittämishankkeen luonteen ja ajan rajallisuuden, opetusmateriaalin arviointi käytännössä ja sen käytettävyyden kehittäminen oli rajattava oman työni ulkopuolelle. Opetusmateriaalin toimivuuden testaaminen asiakkaiden kanssa ja sen kehittäminen jäivät hankkeen työntekijöiden vastuulle.

2.3 Toimintaympäristönä Neda-hanke

Yhdessä-yhdistyksessä toimiva Neda-hanke on työkokeiluohjelma maahanmuuttajille, jonka rahoittaa ELY-keskus ja Turun kaupunki. TE-toimisto ohjaa asiakkaat palveluun. Hankkeen kohderyhmänä ovat yli 500 päivää työttöminä olleet tai yli 12 kuukautta poissa avoimilta työmarkkinoilta olleet asiakkaat. Työkokeiluun osallistuvat harjoittelevat siivous- ja keittiötehtäviä. He tutustuvat alo-

jen työtehtäviin ja kehittävät osaamistaan. Lisäksi osallistujat oppivat hygieniosaamista ja suorittavat hygieniapassin. Työllistymismahdollisuuksia lisäävät myös opettelemalla työnhakutaitoja ja vieraillemalla työpaikoilla. Asiakkaita ryhmässä on 10-12 henkilöä kerrallaan. (Yhdessä-yhdistys 2015.)

Julkisten palvelujen ulkoistamisesta on tullut kunnille arkipäivää. Kunnan rooli on muuttumassa palveluiden tarjoajasta niiden mahdollistajaksi ja järjestäjäksi, sillä yritykset ja kolmas sektori tuottavat nykyään kasvavan osan julkisista palveluista. Kunta voi järjestää palvelutuotannon joko tuottamalla palvelut itse ja/tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa, hankkimalla palvelut kunnan ulkopuolisilta toimijoilta tai muilta toimijoilta. (Ekholm 2015, 11-12.)

Kehittämishankkeessani vastaan itse opetusmateriaalipaketin kokonaisvaltaisesta toteutuksesta ja hankkeen etenemisestä. Ohjausta kehittämishankkeeseen olen saanut opinnäytetyöseminaareissa sekä ohjaavalta opettajaltani kuin myös vertaisarvioijiltani. Tein tiivistä yhteistyötä luonnollisesti myös toimeksiantajani kanssa, jotta sain arvokkaita mielipiteitä ja konsultaatiota siitä, mitä aiheita materiaalipaketin tulisi sisältää.

3 KOULUTUS- JA TYÖLLISTYMISPALVELUT

MAAHANMUUTTAJIEN TUKENA

3.1 Maahanmuuttajat

Ulkomaalainen on henkilö, jolla ei ole esimerkiksi Suomen kansalaisuutta, mutta voi muuttaa pysyvästi asumaan Suomeen. Ulkomaalaisväestön määrän kasvaessa Suomessa, on täällä asuvia ulkomaalaisia alettu kutsua käsitteellä maahanmuuttaja. Maahanmuuttaja on kuka tahansa, joka muuttaa pysyvästi maasta toiseen syystä riippumatta. Maahanmuuttaja on yleiskäsite, joka koskee kaikkia eri perustein muuttavia, esimerkiksi töihin, avioliiton vuoksi, paluumuuttajana tai pakolaisena. Maahanmuuttaja ei kuitenkaan ole sama asia kuin pakolainen tai turvapaikanhakija. (Räty 2002, 11.)

Kiintiöpakolainen tulee maahan YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n myöntämän pakolaisaseman kautta. Maahantulolupa on myönnetty budjetissa vahvistetun pakolaiskiintiön puitteissa. Pakolainen taas on henkilö, jolle on jo myönnetty kansainvälistä suojelua oman maansa ulkopuolella eli toisin sanoen turvapaikka. Pakolaisella on perusteltu syy pelätä joutuvansa vainotuksi esimerkiksi rodun, uskonnon, poliittisen kantansa tai kansallisuuden takia, eikä voi saada suojaa omasta maastaan. Pakolainen voi myös oleskella oman maansa ulkopuolella jo valmiiksi ja olla haluton tai kykenemätön palaamaan sinne edellä mainittujen seikkojen vuoksi. Pakolaisen määritelmä ja oikeudet on sovittu YK:n Geneven pakolaissopimuksessa. (Pakolaisapu 2015; Maahanmuuttovirasto 2016.)

Turvapaikanhakija tulee omasta kotimaastaan tai muusta ei-turvallisesta maasta ja hakee turvapaikkaa (oleskelulupaa) kohdemaasta. Suomella, kuten kaikilla muilla pakolaissopimuksen allekirjoittaneilla mailla on velvollisuus käsitellä turvapaikkahakemukset. Maahanmuuttovirasto käsittelee Suomen turvapaikkahakemukset. Turvapaikanhakijasta tulee pakolainen vasta sitten, kun hän on saanut oleskeluluvan Suomeen. (Räty 2002, 18-19; Kotouttaminen.fi 2015a.)

3.2 Koulutus- ja työllistymispalvelut

Maahanmuuttajilla on oma polkunsä suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Oppivelvollisuusikäiset maahanmuuttajalapses ja –nuoret käyvät peruskoulun suomalaissyntyisten ikätoveriensa tavoin. Maahanmuuttajille, jotka eivät enää kuulu perusopetusikään, tarjotaan erilaisia toisen asteen koulutuksia ja korkeakoulutusta. Jotta koulutuspolku saadaan alkamaan, on maahanmuuttajien saatavutettava vaadittava suomen kielentaito. Erilaisia vaihtoehtoja opiskeluun ovat muun muassa perusopetukseen valmistava opetus, jonka tavoitteena on myös tukea kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan, tai aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus, johon ohjataan usein TE-toimiston kautta. (Arvonen ym. 2010, 19.; Luukkaa 2013, 14.)

Koulutuksen tavoitteena on antaa valmiudet maahanmuuttajille toimia tasavertaisina jäseninä suomalaisessa yhteiskunnassa. Suomeen muuttaville pyritään takaamaan samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen kuin muille suomalaisille. Aikuisten maahanmuuttajien tarvitsema koulutus työelämässä sekä jo hankitun ammattitaidon säilyminen pyritään turvaamaan. Tavoitteena on, että ulkomailla suoritettut tutkinnot, opinnot ja työkokemus toimivat pohjana suomalaisen koulutuksen suunnitteluun ja tarvittaessa täydentämiseen. (Nissilä 2009, 6-7.; Arvonen ym. 2010, 21.)

Maahanmuuttaja kuuluu TE-toimiston palveluissa samojen palveluiden piiriin kantasuomalaisten kanssa. Toimiston kautta ohjaudutaan myös työkokeiluihin, palkkatukityöhön ja palkkatyöhön. Työkokeiluja ja palkkatukitöitä tarjotaan kolmannella sektorilla suunnatusti maahanmuuttajille. Työvoimapalvelujen tarkoitus on turvata työnhakijan ja työntekijän kannalta työhön sijoittuminen ja ammatillinen kehitys. Yleisimpiä palveluja ovat työnvälitys, neuvonta ja ohjaus, tiedot työpaikoista sekä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut ja koulutuspalvelut. Jos henkilö ei työllisty yleisimpien palvelujen avulla, on hänelle tarjottava henkilökohtaista työnvälityspalvelua, työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, ammatillista koulutusta, vajaakuntoisten työhön sijoitusta ja palkkatukia. (Arajärvi 2009, 42; Luukkaa 2013, 14; Kotouttaminen.fi 2015b.)

TE-toimisto järjestää yhteistyössä kunnan ja Kelan kanssa pitkään työttöminä olleille asiakkaille työllistymistä edistävää monialaista yhteispalvelua, joka toimii yhden luukun periaatteella. Monialaisessa yhteispalvelussa on tavoitteena selvittää, mitä palveluja asiakas tarvitsee työllistymisen tueksi ja sitä varten laaditaan työllistymissuunnitelma. Koska maahanmuuttajat kuuluvat samojen palvelujen piiriin kuin kantasuomalaisetkin, voidaan monialaista yhteispalveluakin hyödyntää maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. (Te-palvelut 2013.)

3.3 Kolmannen sektorin rooli maahanmuuttajatyössä

Kunnan rooli on muuttunut toimintaympäristön muutosten myötä palvelujen tuottajasta niiden järjestäjäksi. Palveluiden järjestämisvastuu tarkoittaa, että kunnan on varmistettava palveluiden saatavuus ja rahoitus. Palvelujen tuottamisen suhteen kunta voi itse päättää, miten palvelut halutaan käytännössä tuottaa. Kunta voi tuottaa palvelut itse, yhteistyössä muiden kuntien kanssa tai hankkia palvelut muilta tuottajilta. Kunta voi siis hankkia palvelun esimerkiksi ostopalveluna muilta kunnilta, kuntayhtymiltä tai yksityiseltä palveluntuottajalta (kolmas sektori ja yritykset). (Sallinen ym. 2012, 119.)

Kolmannen sektorin toimijat ovat mukana usein käytännön kotouttamistyössä sekä yleisesti maahanmuuttajatyössä. Julkisen sektorin ja kolmannen sektorin toimijoiden yhteistyöstä on tullut laaja yhteiskunnallinen ilmiö, mikä koskettaa myös maahanmuuttajien kanssa tehtävää työtä. Viime vuosien aikana kuntien taloudellisesti huonommat tilanteet ovat johtaneet uudenlaisen yhteistyön linjaamiseen kolmannen sektorin kanssa. Hyvinvoinnin sekatalous siis näkyy monituottajamallin eli Welfare-Mixin yleistymisessä myös maahanmuuttajakentällä. (Lautiola 2013, 19.)

Aktiivinen järjestökenttä toimii tärkeänä tukena kaupungin maahanmuuttajatyön ohella. Järjestöillä on tärkeä rooli myös kulttuurien välisen vuorovaikutuksen edistämisessä. Turun kaupungin ja järjestöjen väliseen yhteistyöhön kuuluu olennaisesti kahdensuuntainen tiedonvälitys kaupungin edustajien ja maahanmuuttajien välillä. Turun kaupunki myös ostaa maahanmuuttajille suunnattuja

palveluita tietyiltä järjestöiltä. Tällaisia maahanmuuttajille suunnattuja ostopalveluja ovat esimerkiksi Sondip ry:n tuottamat Infotorin omakieliset neuvontapalvelut ja Yhdessä-yhdistyksessä toimiva Neda-hanke. (Luukkaa 2013, 11.; Yhdessä-yhdistys ry. 2015.)

4 MONIKULTTUURISUUS KOULUTUKSESSA JA TYÖELÄMÄSSÄ

4.1 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus ei ole yksiselitteinen käsite. Leena Lahden (2014, 18-19) mukaan monikulttuurisuudella tarkoitetaan usein asioita, jotka liittyvät ihmisten kansalaisuuteen, etniseen ryhmään, uskontoon tai kieleen. Monikulttuurisuuteen liittyy paljon myös muita seikkoja, jotka määrittelevät sitä, millaiseksi ihmisen elämä muodostuu. Näin ollen monikulttuurisuuden sijaan voidaan puhua diversiteetistä eli monimuotoisuudesta. Diversiteetti käsittää koko ihmisen elämän yksilö- ja yhteisötasolla liittäen sen tiiviisti kansallisiin ja etnisiin kulttuureihin. Teoksessa Monietnisyys, yhteiskunta ja työ monikulttuurisuuden ajatellaan liittyvän ihmisen identiteetin ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisäksi kansalaisuuteen, kansalaisoikeuksiin ja demokratiaan. (Hautaniemi 2001, 28-29).

Vesa Korhonen (2010, 16-17) taas toteaa, että kulttuurin moninaisista määrittelytavoista ja siihen liittyvistä ajatuksista huolimatta on selvää, etteivät ihmiset voi enää tänä päivänä sanoa elävänsä vain yhden tietyn kulttuurin vaikutuksen alaisena. Globalisaatio, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus tuovat omat vivahteensa jokaisen ihmisen arkeen sekä työ- että koulumaailmassa. Kansainvälisyyden ja maahanmuuttajaväestön lisääntyessä termi monikulttuurisuus on otettu käyttöön. Monikulttuurisuudella saatetaan viitata erilaisten ihmisten olemassaoloon tai yhteiskunnan rakennemuutokseen. Monikulttuurisessa yhteiskunnassa eri kulttuurien edustajat pyrkivät elämään tasa-arvoisesti keskenään ja olemaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Räty 2002, 46-47.)

Monikulttuurisuus on väestöllinen asia, jolla viitataan yhteiskunnan etniseen ja kulttuurilliseen monimuotoisuuteen. Tällöin yhteiskunnassa puhutaan eri kieliä, harjoitetaan eri uskontoja sekä noudatetaan erilaisia tapoja ja traditioita. Näiden seikkojen lisäksi monikulttuurisuuteen liittyy oleellisesti se, että kaikki yhteiskunnan jäsenet eivät ole syntyneet samassa maassa. Monikulttuurisuuden käsi-

tettä käytetään myös poliittisessa mielessä, jolloin sillä tarkoitetaan sellaista ajattelu- tai toimintatapaa, jossa yhteiskunta tunnustaa sisältämänsä etnisen kulttuurisen monimuotoisuuden ja tukee sen säilymistä eri tavoin. (Sakaranaho 2006, 15-16; Saukkonen 2013, 115.)

Monikulttuurisuudella on poliittisia, sosiaalisia ja kulttuurisia päämääriä ja seurauksia. Monikulttuurisuuden voidaan ajatella olevan yhteiskunnallinen liike, joka kiittelee kulttuurieroja ja vaatii eri kulttuurien edustajien oikeudenmukaista ja kunnioittavaa kohtelua. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että termi monikulttuurisuus sopii käytettäväksi silloin, kun puhutaan tilasta tai ihmisryhmästä, jonka jäsenillä on monenlaisia taustoja. (Lasonen ym. 2009, 10-11.)

4.2 Maahanmuuttajana työelämässä

Monikulttuurisuus tuo omat haasteensa myös työelämään, mutta tutkimusten mukaan se ei sinänsä ole sen enempää positiivinen kuin negatiivinenkaan asia. Erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden sopeutuminen työyhteisöön on haaste monelle työpaikalle ja siihen tarvitaan yhteistyötä suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä. Voidaan puhua niin sanotusta kahdensuuntaisesta integroitumisesta. Työn sujumisen kannalta on luonnollisesti tärkeää, miten eri kulttuurien edustajat löytävät työpaikan yhteiset toimintatavat ja normit. Monikulttuurisen työyhteisön sosiaalinen kanssakäyminen nousee tärkeään rooliin, sillä yhteenkuuluvuuden ja luottamuksen rakentaminen vaativat erityistä huomioita. Työpaikoilla on siis tärkeää ottaa huomioon se, että maahanmuuttajat saavat mahdollisuuden integroitua työelämään, sillä työpaikkojen avoimuus maahanmuuttajia kohtaan vaikuttaa luonnollisesti myös heidän työllistymiseen. (Forlander & Ekholm 2001; Vartia ym. 2007, 18-19;67-68; Korhonen 2010, 352-353; Lahti 2014, 76; Ruhs & Vargas-Silva 2016, 2-3.)

Maahanmuuttajat muodostavat moninaisen kokonaisuuden Suomen työmarkkinoille. Maahanmuuttajia voidaan auttaa löytämään paikkansa suomalaisessa työelämässä mahdollistamalla heille erilaisia koulutuspolkuja ja tukemalla sekä suomalaista työelämää että työorganisaatioita monikulttuurisuuteen liittyvissä

kysymyksissä. Suomalaisen työelämän monikulttuurisuus voi tuottaa onnistuessaan monenlaista hyötyä eri tasoilla. (Työterveyslaitos 2015.) Suomalaisten yritysten kansainvälistyminen ja halu kilpailuedun kasvattamiseen kannustavat työpaikkoja kohti monikulttuurista työyhteisöä. Tulevaisuudessa Suomea uhkaava työvoimapula myös edesauttaa työperäistä maahanmuuttoa ja maahanmuuttajien työllistymistä. (MoniNet 2015.)

Forsander ja Ekholm (2001, 58-64), Rätty (2002, 179-180) ja Lahti (2014, 102) kertovat, miten työ on suuressa arvossa suomalaisessa yhteiskunnassa. Itsensä elättäminen ja työ itsessään ovat Suomessa tärkeinä pidettyjä asioita. Työtä pidetään tärkeänä osana tarpeellisuuden, pätevyyden ja ihmisarvon tunnetta. Maahanmuuttajalle työ on tärkeässä osassa myös kotoutumisprosessissa. Se auttaa maahanmuuttajaa integroitumaan yhteiskuntaan ja tutustumaan suomalaisiin ihmisiin. Maahanmuuttajan on usein työllistyäkseen osattava suomen kieltä, hänellä on oltava suomalaiseen työelämään soveltuvaa ammattitaitoa sekä kulttuurituntemusta ja hänellä pitää olla tarvittavat tiedot, taidot ja asenne. Työmarkkinoille pääsyyn tarvitaan myös sosiaalisia suhteita. Maahanmuuttajat kokevat erityistä tyytyväisyyden tunnetta työllistyessään, sillä se ei aina ole itseisarvo.

Monikulttuurisuus työn arjessa –teoksessa taas huomioidaan yllä mainittujen työllistymiseen vaikuttavien seikkojen lisäksi maahanmuuttajien tuomat positiiviset puolet työelämään. Monissa organisaatioissa monikulttuurisuuden hyödyntäminen nähdään jopa tavoiteltavana asiana ja työntekijöiden erilaisuuden tuomia etuja arvostetaan. (Vartia ym. 2007, 38.) Korhonen (2010, 370-371) taas korostaa lähinnä työelämän mukautumisen tärkeyttä monikulttuurisuuteen ja maahanmuuttajatyöntekijöiden palkkauksen valmiuteen. Työelämässä painopiste tulisi olla johtajien ja työntekijöiden riittävällä koulutuksella ja ohjauksella monikulttuurisuuteen.

4.3 Maahanmuuttaja oppijana

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen ei tapahdu hetkessä, vaan se vie aikaa. Maahanmuuttaja, joka omaksuu kaksikulttuurisuuden eli integroituu, pystyy elämään ja toimimaan uudessa kotimaassaan. Integroitumisen kerrotaan olevan helpompaa hyvän koulutuksen lähtömaassaan saaneille; korkeasti koulutetut maahanmuuttajat sopeutuvat muita nopeammin uuteen kulttuuriin. Jos koulutustaustaa ei ole, saattaa se vaikuttaa integroitumisen lisäksi myös yleisesti oppimiseen ja kouluttautumiseen. (Pollari & Koppinen 2011, 20-21.)

Tuoreimman Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten väestön koulutusrakenne koostuu sekä korkeasti että matalasti koulutetuista henkilöistä. Väestön joukossa on paljon korkeasti koulutettuja, mutta samalla myös paljon matalasti koulutettuja maahanmuuttajia. 25-54-vuotiaista maahanmuuttajista kahdella viidestä on korkea-asteen tutkinto, mikä on suunnilleen sama määrä kuin suomalaistaustaisilla. Joka kuudennella ei ollut peruskoulun jälkeistä tutkintoa, mikä taas on huomattavasti suurempi osuus kuin suomalaisten keskuudessa. (Nieminen ym. 2015, 29-31.)

Suomen kielen taito on maahanmuuttajien sopeutumisessa yksi tärkeimmistä asioista. Ihmiset oppivat vierasta kieltä eri tavoin. Toisille suomen kielen oppiminen on helppoa, kun taas toiset saattavat tuskaila kieliopin monimutkaisuuden kanssa paljon kauemmin. Kielenoppimisen vaikeus vaikuttaa maahanmuuttajan koko elämään Suomessa. Jos maahanmuuttajalla on vaikeuksia oppia kieltä, ovat sen vaikutukset yksilön elämän sujumiseen ja kotoutumiseen merkityksellisiä asioita niin henkilökohtaisella kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. Peruskielen oppimiseen vaikuttaa oleellisesti hankaluudet maahanmuuttajan luku- ja kirjoitustaidoissa. Aikuiset maahanmuuttajaopiskelijat, joiden koulunkäyntitausta on olematon tai vähäinen, tarvitsevat kieliopetuksen lisäksi opiskelutaitojen opetusta ja harjoitusta. (Nieminen & Kemppi 2006, 16-17; Peltoniemi 2009, 158-162.) Ulkomaalaistaustaisesta väestöstä kolmella neljästä suomen tai ruotsin kielitaito on vähintään keskitasoa (Nieminen ym. 2015, 43-45).

Aikuinen oppija, oli kyseessä sitten maahanmuuttaja tai kantaväestön edustaja, on erilainen kuin esimerkiksi lapsi. Aikuiset ovat itseohjautuvia ja heidän elämäkokemuksensa sekä sosiaalisten roolien kehittyneisyys vaikuttavat oppimiseen. Aikuiset ovat ongelmalähtöisiä oppijoita, jotka pyrkivät etsimään ratkaisuja ongelmiin. Aikuisten motivaatio opiskeluun ja uusien asioiden oppimiseen lähtee ihmisestä itsestään ja aikuisopiskelijat tarvitsevatkin usein rationaalisen syyn siihen, miksi he opiskelevat. (Merriam ym. 2012, 84-85.)

Maahanmuuttajan oppimisen kokonaisvaltaiseen tukemiseen on syytä kiinnittää huomiota. Kasvu- ja toimintaympäristön kartoittamisen avulla selvitetty tiedot ja taidot sekä vahvuudet ja heikkoudet tukevat maahanmuuttajan opintoja ja lisäävät motivaatiota. Moninaiset taustat vaikuttavat myös maahanmuuttajan arviointiin oppijana. Henkilöllä voi olla esimerkiksi monenlaisia opittuja taitoja, joiden soveltaminen ja hyödyntäminen uudessa ympäristössä saattaa viedä aikaa ja vaatia harjoittelua. (Arvonen ym. 2010, 40-44.)

4.4 Maahanmuuttajan työllistymisen haasteet

Vuonna 2014 Suomessa asuvia 15-54-vuotiaita ulkomaalaistaustaisia henkilöitä oli 241 000 ja heidän työllisyysasteensa oli 60 prosenttia, mikä on 10 prosenttia alhaisempi kuin kantaväestöllä (Nieminen ym. 2015, 71-73). Työtä pidetään yhtenä tärkeimpänä suomalaisen yhteiskuntaan integroivana tekijänä kaikkien ihmisten kannalta. Tämän takia myös maahanmuuttajien työllistyminen on yhteiskunnallisesti ajateltuna keskeinen asia. Monet maahanmuuttajat ovat työikäisiä nuoria ja aikuisia, jotka ovat halukkaita työllistymään Suomeen tultuaan. Kotouttamisprosessia ja siihen liittyviä toimenpiteitä pidetään kriittisenä vaiheena edesauttamaan maahanmuuttajien työllistymistä. (Forsander & Ekholm 2001, 58; Rätty 2002, 184-185; Vartia ym. 2007, 180-181; Lahti 2014, 40-41.)

Monikulttuurisuuden ja diversiteetin tuomiin haasteisiin pitää kyetä reagoimaan työpaikoilla. Maahanmuuttajien integroituminen työelämään on kautta aikojen ollut haasteellista ja siihen vaikuttavat monet tekijät. Työntekijöitä ja johtajia tuli-

si kouluttaa monikulttuurisuuteen ja työpaikkojen pitäisi mukautua monikulttuurisuuden tuomiin uusiin puoliin. (Korhonen 2010, 353-354.)

Suomessa ja muualla teollisuusmaissa maahanmuuttajien työllistyminen on yleensä vaikeampaa kuin muun väestön. Tämä vaikuttaa maahanmuuttajien keskuudessa niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Maahanmuuttajaperheessä yhden perheenjäsenen työttömyys saattaa vaikeuttaa koko perheen kotoutumista uuteen yhteiskuntaan. (Forsander ja Ekholm 2001, 59.) Lahti (2014, 40-41) mainitsee, että toisin kuin usein ajatellaan, maahanmuuton syinä ovat usein työ ja elinkeinonharjoittaminen. Tämän hetkinen tilanne maailmalla on aiheuttanut sen, että maahantulon syynä on ensisijaisesti turvapaikan hakeminen.

Maahanmuuttajien kannalta useimmiten ilmeneviä ongelmia ovat työllistymisen kannalta riittämätön kielitaito, koulutuksen ja osaamisen puute sekä tieto siitä, mitä pitäisi tehdä, jotta tilanne paranisi. Riittämättömiin tietoihin ja taitoihin liittyy oleellisesti myös se, että maahanmuuttajalla saattaa olla heikot verkostot suomalaisessa yhteiskunnassa. Viranomaisten osalta voi olla kyse ohjausjärjestelmien heikkoudesta ja väärin suunnatusta tai riittämättömästä maahanmuuttajien koulutuksen järjestämisestä. Toisin sanoen kotouttamisprosessi ei ole välttämättä aina onnistunut halutulla tavalla. (Arajärvi 2009, 81-82.) Maahanmuuttajien matalampaan työllisyysasteeseen vaikuttaa pitkälti ulkomaalaistaustaisten naisten varhainen perheellistyminen. Kielitaidon on todettu vaikuttavan työllistymiseen maahanmuuttajan koulutuksesta riippuen, joten kotoutumiskoulutuksessa kielikoulutuksen tavoitetaso olisikin hyvä määritellä henkilön koulustaustan mukaan. (Nieminen ym. 2015, 81-82.)

Myös etnisten vähemmistöjen syrjintä työmarkkinoilla vaikuttaa maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin. Kantäväestön ennakkoluulot ja stereotypiat erilaisista etnisistä taustoista tulevia ihmisiä kohtaan vaikeuttavat maahanmuuttajien työnsaantia. Yleinen ajatus työmarkkinoilla on se, että mitä erilaisemmas ta kulttuurista maahanmuuttaja tulee, sitä enemmän siitä aiheutuu ongelmia työympäristössä. Syrjinnän vaikutusta työllistymiseen ei usein kuitenkaan myönnetä, eikä sitä pidetä oleellisena ongelmana maahanmuuttajien työttömyyteen. (Keski-Nikula 2008, 10-12.)

Maahanmuuttajat ovat oikeutettuja samoihin työvoimapalveluihin kuin kantasuomalaisetkin. Maahanmuuttajien työttömyyden parantumiseen vaikuttavat niin yhteiskunnan taloudellinen tilanne kuin myös työvoimapolitiittiset toimet, kuten koulutukseen panostaminen, tuetut työelämäkontaktit ja työnhaun ohjaukseen panostaminen. Työllisyystilanteen heikentyminen koko yhteiskunnassa merkitsee maahanmuuttajienkin aseman vaikeutumista työmarkkinoilla. Suomen ikärakenteen aiheuttamaan työllisyysvajeeseen vastaaminen maahanmuuttajatyövoiman avulla tulisi ottaa huomioon myös yhteiskunnallisella tasolla. (Ekholm 2001, 184; Rätty 2002, 62; Vartia ym. 2007, 17; Arajärvi 2009, 24-25.)

5 KEHITTÄMISHANKKEEN PROSESSIN JA TUOTOKSEN KUVAUS

5.1 Kehittämishanke opinnäytetyönä

Kehittämällä tarkoitetaan usein hankeperusteista toimintaa. Hankkeella on ajallinen jatkumo ja sille asetetut tavoitteet ja määritellyt toimintatavat. Kehittäminen ja kehittämistutkimus tähtäävät muutokseen ja sillä tavoitellaan jotakin parempaa kuin aikaisemmat toimintatavat. Kehittämistoimintaan liittyy siis aina oleellisesti tavoitteellisuus. Kehittämistutkimuksen tuloksena saadaan muutos entiseen, joka koskee ainoastaan kehittämisen kohteena ollutta ilmiötä. (Toikko & Rantanen 2009, 14-15; Kananen 2012, 37-43.)

Opinnäytetyöni on kehittämishanke eli toiminnallinen opinnäytetyö. Lähtökohtaisesti sekä tutkimukselliset että toiminnalliset opinnäytetyöt ovat samankaltaisia. Niissä on tietoperusta, toimijat, menetelmät, materiaalit ja aineistot sekä tuotos. Yleisimmät eroavaisuudet tulevat esiin tutkimisen ja kehittämisen menetelmissä, tiedonhankintatavoissa sekä materiaalien ja aineistojen analyysissä ja niiden hyödyntämisessä tuotoksessa. Ehkä tärkein ero tutkimuksellisen ja toiminnallisen opinnäytetyön välillä on se, että toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelija tekee itse tuotoksen, kun taas tutkimuksellisessa opinnäytetyössä syntyy yleensä uutta tietoa. (Salonen 2013, 5-6.) Toimeksiantajaltani tulleen tarpeen myötä pystyimme yhdessä asettamaan kehittämishankkeelleni tavoitteen. Kehittämishankkeenani on koota työelämätietoutta sisältävä opetusmateriaalipaketti Neda-hankkeen työntekijöiden käyttöön. Teen opetusmateriaalin Word-pohjaan, jotta se on tulevaisuudessa helposti muokattavissa ja tulostettavissa.

Kehittämistä voidaan lähestyä kahdesta eri näkökulmasta. Osa kehittämishankkeista on käytännöllisesti orientoituneita, joissa ei ole pyritty yleistettävän tai siirrettävän tiedon tuotantoon. Toiset hankkeet taas tavoittelevat pelkkää tutkimuksellista tiedontuotantoa. (Toikko & Rantanen 2009, 29.) Tässä kehittämis-

hankkeessa pyrin käytännönläheisyyden kautta tuottamaan työelämäkumppanilleni uuden työvälineen.

5.2 Hankkeen prosessin kuvaus ja kehittämismenetelmät

Kehittämishankkeen toteutus käytännössä tapahtuu siten, että tavoitteiden asetelun myötä pystyin luomaan toimintasuunnitelman. Toimintasuunnitelma on hyvä tehdä siksi, että hankkeen idea ja tavoite ovat harkittuja, tiedostettuja ja perusteltuja. Toimintasuunnitelma toimii apuna jäsentämään, mitä kehittämishankkeessa ollaan tekemässä. Alustavana toimintasuunnitelmana tässä kehittämishankkeessa oli opinnäytetyösuunnitelma, jossa kartoitetaan hankkeen lähtötilanne ja laaditaan aikataulu toteutukselle. Suunnitelma auttaa myös toimeksiantajaa hahmottamaan hankkeen etenemistä. (Airaksinen & Vilka 2003, 26-27.)

Kehittämishankkeen toteutus etenee prosessimaisesti. Kehittämishankkeen prosessi voi yksinkertaisimmillaan edetä tavoitteen määrittelystä suunnitteluvaiheeseen, toteutukseen ja hankkeen päättämiseen sekä arviointiin. Tällöin kyseessä on lineaarinen malli. Spiraalimallissa taas kehittämishankkeen tehtävät eli perustelu, organisointi, toteutus ja arviointi muodostavat kehän, jossa toiminta on jatkuvaa ja spiraali sisältää useita peräkkäin toteutettuja kehiä. (Toikko & Rantanen 2009, 64-65; Salonen 2013, 15.)

Kari Salosen (2013, 16-20) luoma konstruktivistinen malli kehittämishankkeen vaiheista kuvaa parhaiten omaa kehittämishankettani. Salonen on yhdistänyt konstruktivistiseen malliin osia sekä lineaarisesta mallista että spiraalimallista. Konstruktivistinen malli sisältää alkuvaiheen eli idean hankkeesta, suunnitteluvaiheen (hankeidean selkiyttäminen), esivaiheen eli kentälle siirtymisen, työstövaiheen eli käytännön toteutuksen, tarkistusvaiheen (arviointi), viimeistelyvaiheen ja lopullisen valmiin tuotoksen. Salosen luomassa mallissa korostuvat yhteisöllinen ja reflektiivinen työote. Kehittämishankkeeni etenee lineaarisesti, mutta toteutusvaiheessa esiin tulee konstruktivistinen malli, sillä keskustelut ja arviointi yhdessä toimeksiantajani kanssa vievät hanketta eteenpäin.

| Ajankohta | Aika | Toiminta | Menetelmät | Toimijat | Tuotettu materiaali | Vaihe |
|------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------|
| Syyskuu-joulukuu 2016 | Syyskuu | Yhteydenotto mahdolliseen toimeksiantajaan | Sähköposti | Tekijä | Muistio | Suunnitteluvaihe |
| | Syyskuu | Alustava toimeksianto ja suunnitelman teko | Palaveri, keskustelu | Tekijä ja Neda-hankkeen vastaava toiminnajohtaja | Muistio | |
| | Syyskuu | Aiheen tarkempi määrittely, tuotoksen suunnittelu ja kirjallinen sopimus | Palaveri, keskustelu | Tekijä ja Neda-hankkeen vastaava toiminnajohtaja | Muistio ja kirjallinen sopimus | |
| | Lokakuu | Kehittämissuunnitelman teko | Tiedonhankinta kirjallisuudesta, palaverit ja keskustelut | Tekijä ja Neda-hankkeen vastaava toiminnajohtaja | Kehittämissuunnitelmaseminaarit, kenttäpäiväkirja | |
| | Lokakuu | Neda-ryhmään osallistuminen | Havainnointi | Tekijä ja Neda-hankkeen vastaava toiminnajohtaja | Muistio, kenttäpäiväkirja | Toteutusvaihe |
| | Marraskuu | Kehittämishankkeen tietoperusta | Tiedonhankinta kirjallisuudesta | Tekijä | Kehittämishankkeen ensimmäinen versio | |
| Tammikuu-huhtikuu 2016 | Tammikuu | Tietoperustaseminaariin valmistautuminen | Tietoperustaan ja kirjallisuuteen tutustuminen | Tekijä | Tietoperusta seminaari, kehittämissuunnitelma | Toteutusvaihe |
| | Tammikuu | Yhteydenpito toimeksiantajaan hankkeen etenemiseen liittyen | Sähköposti | Tekijä ja Neda-hankkeen vastaava toiminnajohtaja | Muistio, kenttäpäiväkirja | |
| | Tammikuu-helmikuu | Kehittämishankkeen eteenpäin viemistä, tietoperustan rakentamista | Kirjallinen työskentely | Tekijä | Opinnäytetyö | |
| | Tammikuu-helmikuu | Kehittämishankkeen tuotoksen tekoa | Sähköposti, palaveri, tiedonhankinta kirjallisuudesta | Tekijä ja Neda-hankkeen vastaava toiminnajohtaja | Muistio, kenttäpäiväkirja, alustava tuotos | |
| | Maaliskuu | Tuotoksen hyväksyttäminen toimeksiantajalla | Sähköposti, palaveri | Tekijä ja Neda-hankkeen vastaava toiminnajohtaja | Muistio, kenttäpäiväkirja, palaute tuotoksesta | |
| | Maaliskuu | Tuotoksen viimeistely, arviointi ja palaute | Sähköposti, palaveri, tiedonhankinta kirjallisuudesta, kirjallinen työskentely | Tekijä, ohjaava opettaja | Tuotoksena opetusmateriaali ja muistio | |
| | Maaliskuu | Opinnäytetyön viimeistely | Kirjallinen työskentely | Tekijä, ohjaava opettaja | Opinnäytetyö | |
| | Huhtikuu | Kehittämishankkeen esitys | Kirjallinen työskentely | Tekijä, ohjaava opettaja, muita opiskelijoita | Opinnäytetyö | |

Kuvio 2. Kehittämishankeprosessi.

Kehittämishankkeelle kehyksen luo kehittämistoiminta, joka toimii yläkäsitteenä kaikelle sellaiselle toiminnalle, jonka perusteella syntyy uusi asia (Salonen 2013, 7). Kehittämistutkimus tuottaa käytännössä toimivia ratkaisuja ja se tähtää jonkin asian kehittämiseen eli muutoksen luomiseen (Toikko & Rantanen 2009, 14-16; Kananen 2012, 42). Tämänkin kehittämishankkeen tarkoituksena on luoda parempi ratkaisu aiemman tilalle. Hankkeen lähtökohtana oli toimeksiantajan ajatus nykyisen toiminnan parantamisesta ja tehostamisesta. Jotta toiminta olisi mahdollista, on minun käytettävä erilaisia kehittämismenetelmiä, jotka esittelen alempana.

Kehittämishankkeeni menetelminä olen käyttänyt kirjallisuutta (sisällönanalyysi), havainnointia, dialogisia keskusteluja sekä palavereja ja sähköposteja. Koska kehittämistyön menetelmät nähdään myös osallistamisen menetelminä, käyttämäni metodeista ainoastaan kirjallisuus ja havainnointi ovat pelkkiä tiedonhankintamenetelmiä. (Salonen 2013, 23-24.) Sain hankettani hyödyttävää tietoa monista oppinäytetöistä, eri toimijoiden tekemistä oppaista ja kohderyhmälle suunnatuista tietopaketeista sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen perehtymällä.

Opetusmateriaalin suunnittelu tapahtui tavoitteisiin ja teoriakirjallisuuteen perustuen. Materiaalin sisältöön sain vinkkejä toimeksiantajaltani, mutta rakensin materiaalipaketin sisällönanalyysimenetelmää hyväksikäyttäen. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä pyritään siihen, että tutkittavasta ilmiöstä saadaan kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysillä saadaan aineisto järjestettyä johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 103;105-112.)

Aineiston analyysia tehdessä on päätettävä, onko se teorialähtöistä, teoriasidonnaista vai aineistolähtöistä. Teorialähtöinen aineiston analyysi soveltuu parhaiten kehittämishankkeessani käyttämäni analyysitapaan, sillä se perustuu jo olemassa olevaan teoriaan tai malliin. Näin ollen analyysia ohjaa valmis malli, jota pyritään testaamaan uudessa yhteydessä. (Toikko & Rantanen 2009, 140-141.) Analysoin kriittisesti jo aiemmin tehtyjä työelämä-tietoutta sisältäviä

materiaalipaketteja, kokosin niistä teemoittain aiheita, joista tein lopuksi yhteenvedot. Käytin sähköisistä lähteistä saatavilla olevia materiaaleja, jotka liittyvät suomalaiseen työelämään ja joista monet on suunnattu juurikin maahanmuuttaja-asiakkaille. Lähteiksi aineiston analyysia varten valitsin Työterveyslaitoksen, Infopankin, Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työelämän verkkosivuston tarjoamia materiaaleja sekä hyödynsin kahdessa eri projektissa (Maahanmuuttajat yritysten resursseina ja Osuma -projektit) maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseksi tuotettuja oppaita. Analysoin käyttämiäni lähdemateriaaleja etsien niistä yhtäläisyyksiä ja selvitin, mitä asioita kannattaa tuoda esiin työelämätiotusta sisältävässä opetusmateriaalissa. Materiaaleissa oli korostettu tiettyjä suomalaisen työelämän piirteitä, joita olivat työnteko Suomessa, työkuulttuuri sekä yleiset käytännöt ja tavat työelämässä. Aineistosta riippuen erilaisuuksia löytyi lähinnä edellä mainittujen asioiden painotuksessa. Tähän analyysiin perustuen sain valittua opetusmateriaalin pääaihealueet, jotka lopulta vastasivat hyvin myös toimeksiantajan asettamia tavoitteita. Lähdemateriaalin sisällönanalyysin avulla pystyin perustelemaan valintani Nedan opetusmateriaalia varten.

Käytin hyväkseni myös havainnointia tiedonhankintamenetelmänä. Osallistuin Neda-ryhmän lähiopetukseen, jotta sain konkreettista tietoa siitä, minkä tasoisia ryhmäläiset ovat ja miten selkeää informaatiota maahanmuuttaja-asiakkaat vaativat. Havainnointi on tieteellisen tutkimuksen perusmetodi, jota käytetään havaintojen keräämiseen tutkimuksessa. Havainnointitapana tässä kehittämishankkeessa käytin tarkkailevan havainnoinnin ja osallistavun havainnoinnin välimuotoa. Pyrin olemaan ulkopuolinen havainnoija, enkä halunnut aktiivisesti osallistua keskusteluun. Ryhmän jäsenet ja toimeksiantaja halusivat kuitenkin välillä kuulla mielipiteeni tunnilla käsiteltyihin asioihin. Havainnoinnin aikana tein kenttämuistiinpanoja kenttätöypäiväkirjan muodossa. Kenttätöypäiväkirjaan kirjoitin ylös kaikki havainnot, jotka liittyivät oleellisesti hankkeeni tuotokseen. (Vilkkä 2006, 37-44, 100; Toikko & Rantanen 2009, 143-144.)

Kehittämistoimintaa pidetään sosiaalisena prosessina, mikä edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistuminen perustuu dialogiseen keskusteluun, jossa eri osapuolet voivat avoimesti tarkastella kehittämistoimin-

nan toimintatapoja ja tavoitteita. Dialogisuudesta puhuttaessa viitataan aitoon vuorovaikutteiseen yhteistyösuhteeseen ja sen yksi tärkeimmistä elementeistä on vastavuoroisuus, jossa osapuolet pääsevät luomaan tilannetta ja vaikuttamaan siihen. (Kokkola ym. 2002, 22-23; Mönkkönen, 2007, 86-90; Toikko & Rantanen 2009, 89-90.) Tässä kehittämistyössä dialogiset keskustelut toimivat osallistavana menetelmänä. Dialogisuus tuli esille kehittämistyön aikana palaverissa ja keskusteluissa toimeksiantajani kanssa.

5.3 Kehittämishankkeen eteneminen ja dokumentointi

Kehittämishankkeita voidaan ajatella lähestyttävän kahdesta eri näkökulmasta. Osa hankkeista keskittyy siihen, että saadaan tuotettua pelkästään tutkimuksellista tietoa. Toiset kehittämishankkeet taas voivat olla käytännöllisesti orientoituneita, eivätkä ne pyri tuottamaan siirrettävää tai yleistettävää tietoa. (Toikko ja Rantanen 2009, 29.) Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli tarjota työelämälle käytännönläheinen ja siirrettävä työväline.

Aloitin tämän kehittämishankkeen prosessin syksyllä 2015. Olin jo aiemmin opintojeni aikana päättänyt, että haluan tehdä opinnäytetyössäni työelämälähtöisen tuotoksen, joka palvelee toimeksiantajan tarpeita ja toiveita mahdollisimman hyvin. Halusin suunnata työni kehittämishankkeeseen, jolla olisi tarkoitus ja joka hyödyttäisi työelämäkumppaniani. Alkuvaiheessa minulla ei ollut tarkkaa ajatusta siitä, millaisesta kehittämishankkeesta voisi olla kyse. Tiesin kuitenkin, että haluan tehdä sen maahanmuuttajiin suuntautuneella työkentällä.

Syksyllä harjoitteluni aikana Yhdessä-yhdistyksessä pohdimme ohjaajani kanssa erilaisia vaihtoehtoja kehittämishankkeelle. Olen opintojeni aikana suuntautunut maahanmuuttajien kanssa työskentelyyn ja näin ollen halusin tehdä myös opinnäytetyöni maahanmuuttajien parissa. Hirsjärvi ym. (2007, 65) mainitsee, että on tavoitteellista käynnistää kehittämishanke opiskelijan omien kiinnostuksen kohteiden mukaan. Kerroin harjoitteluni ohjaajalle olevani kiinnostunut maahanmuuttajien työllistymistä tukevista toimenpiteistä ja näin ollen päätim-

mekin, että kehittämishankkeeni toimeksianto voisi tulla Neda-hankkeen puolelta.

Saimme syyskuun alussa sovittua sähköpostitse Nedan vastaavan toiminnanohjaajan kanssa tapaamisajan, jossa mietimme yhdessä hänen tarpeisiinsa soveltuvan hankkeen ja suunnittelimme alustavaa toimeksiantoa. Vastaava toiminnanohjaaja esitteli minulle kaksi eri projektia, joista voisin toisen toteuttaa kehittämishankkeeni. Toisessa tarkoituksena oli koota yhteen työkokeilupaikeiden yhteistietoja, jotta ne olisivat helposti ohjaajien saatavilla. Toinen idea piti sisällään Neda-ryhmälle opetettavien työelämälähtöisten asioiden kokoamisen yhteen pakettiin. Oman kiinnostukseni herätti työelämälähtöisen opetusmateriaalipaketin tekeminen kehittämishankkeeni tuotoksena. Syyskuun aikana saimmekin määriteltyä tarkemmin kehittämishankkeen tuotoksen, teimme kirjallisen toimeksiantosopimuksen sekä hankkeen aikataulun. Tein samalla myös alustava suunnitelman kehittämishankkeelle ja tutustuin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen.

Varsinaisen toteutusvaiheen aloitin lokakuussa ja se kesti noin viisi kuukautta. Toteutusvaiheen aikana perehdyin lisää kehittämishankkeen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja määrittelin hankkeessani käyttämäni käsitteet. Kävin myös havainnoimassa Neda-ryhmän opetusta vastaavan toiminnanohjaajan johdolla ja keräsin havaintoni muistioon, jota voin hyödyntää itse tuotoksen kokoamisessa. Toteutusvaiheen kirjoitusprosessi eteni siten, että tein ensin tietoperustan kehittämishankkeeseen, minkä jälkeen aloitin tuotoksen eli opetusmateriaalin kokoamisen. Koko toteutusvaiheen ajan olin säännöllisesti sähköpostitse yhteydessä toimeksiantajani kanssa.

Alustavassa kehittämishankesuunnitelmassa sovimme toimeksiantajani kanssa, että kokeilen tuotoksen toimivuutta jo joulukuun alussa päättyvän Neda-ryhmän kanssa. Aikataulullisesti tämä osoittautui kuitenkin mahdottomaksi toteuttaa, joten päätimme, että opetusmateriaalin toimivuuden käytännön kokeilu jää toimeksiantajani vastuulle keväällä aloittavan ryhmän kanssa. Ratkaisu oli järkevä myös siksi, että kehittämishankkeen laajuus on hyvin rajallinen ja käytännön

kokeiluista saatua materiaalia olisi luultavasti ollut liikaa ja kehittämishankkees-
tani olisi saattanut tulla liian laaja.

Kehittämishanke tuotti erilaisia aineistoja. Kehittämistoiminnan seuranta ja do-
kumentaatio ovat keskeinen osa tiedontuotantoa. Muistiot ja raportit muodosta-
vat kehittämistoiminnan dokumentaatiossa keskeisen osan. (Toikko & Rantanen
2009, 142-143.) Palavereista kirjoitin muistiot itselleni, sähköpostit järjestin ja
tallensin sekä dialogisista keskusteluista esille nousseet havainnot kirjoitin ylös
kenttätyöpäiväkirjaan. Käytin kenttätyöpäiväkirjaa myös havainnoinnin yhtey-
dessä havaintojen ylös kirjaamiseen. Käytin kehittämishankkeen aikana synty-
neitä aineistoja koko kehittämisprosessin ajan.

Dokumentointi on erittäin tärkeää myös kehittämistutkimuksen luotettavuusarvi-
oinnin kannalta. Tulosten luotettavuuden todentamiseksi tarvitaan tarkka doku-
mentointi siitä, mitä on tehty, miksi on tehty ja miten on tehty. Pelkästään tutki-
jan oma vakuuttelu menetelmien valinnoista ja niiden oikein käyttämisestä ei
riitä. Kehittämishankkeen raportoinnissa on tultava esiin ratkaisut perustelui-
neen. (Kananen 2012, 166.)

Maaliskuun 2016 alussa lähetin tuotoksen alustavan version toimeksiantajalleni
palautetta ja kommentointia varten. Aikataulullisesti olin alun alkaen ajatellut,
että saisin sen toimeksiantajani arvioitavaksi jo alkuvuodesta, mutta tammikuun
työkiireistä johtuen lähetys hieman viivästyi. Koin kuitenkin, että minulle jäisi
tarpeeksi aikaa mahdollisille korjauksille tai lisäyksille, mikäli toimeksiantajaltani
niitä vielä tulisi. Toimeksiantajani lähetti palautteen opetusmateriaalista kahden
viikon päästä ja tein siihen tarvittavat korjaukset. Sain kuitenkin pienistä lisäys-
pyynnöistä huolimatta yleisesti ottaen positiivista palautetta kokoamastani ope-
tusmateriaalista.

Kehittämishankeprosessin varrella sain aina tarvittaessa tukea ja uutta näkö-
kulmaa toimeksiantajaltani. Hän kuitenkin antoi minulle melko vapaat kädet ke-
hittämishankkeen tekoon. Yhteisissä palavereissamme keskustelimme myös
työni tietoperustasta ja siitä, mitä teoriaa minun olisi hyvä sisällyttää kehittämis-
hankkeeseeni. Opinnäytetyöseminaareissa sain ohjausta sekä ohjaavalta opet-

tajaltani että muilta opiskelijoilta. Seminaareissa korostui vertaisarvioijien roolit palautteen antajina. Koin seminaarityöskentelyn hyödyllisenä myös siitä syystä, että henkilökohtaisen ohjausajan sopiminen ohjaavan opettajan kanssa omien töideni ohella osoittautui hyvin hankalaksi.

Kehittämistyöni arviointi- ja päätösvaihe käynnistyi maaliskuussa 2016. Viimeistelin kehittämishankkeen tuotoksen toimeksiantajani antaman palautteen perusteella. Päätöspalaverissa toimeksiantajani kanssa arvioimme työtäni kehittämishankkeen osalta ja keskustelimme opetusmateriaalin käytön mahdollisuuksista jatkossa. Totesimme, että vaikka opetusmateriaalia pitääkin aika ajoin päivitellä, on hyvä, että materiaali on nyt yhdessä paketissa. Varsinaisen opinnäytetyön viimeistelyn ja kokoamisen toteutin maaliskuun-aikana.

5.4 Tuotoksena opetusmateriaali

Opetusmateriaali maahanmuuttajien valmennus- ja ohjaushankkeeseen (Liite 1) koostuu kolmesta eri osasta. Ensimmäinen osa on jaettu kolmeen kappaleeseen, joissa käsitellään työpaikkoihin, työnhakuun ja työsopimukseen liittyviä asioita. Suomalaisiin työpaikkoihin liittyen tutustutaan tapoihin löytää avoimia työpaikkoja, millaisia työpaikkoja työmarkkinoilla on olemassa ja miten niihin haetaan. Tässä osassa käydään läpi myös työsopimuksen solmimisessa huomioitavat asiat sekä palkkaus. Opetusmateriaalin toisessa osassa perehdytään suomalaiseen työkuultuuriin ja se on jaettu seitsemään kappaleeseen. Kappaleissa käsitellään suomalaiselle työelämälle ominaisia asioita, joita ovat tasa-arvo, oma-aloitteisuus, tiimityö, luotettavuus, täsmällisyys, vaatimattomuus sekä suoruus. Kolmannessa osassa käydään läpi yleisellä tasolla suomalaista työelämää ja työelämän hyviä käytäntöjä sekä työelämässä huomioitavia asioita. Näissä kappaleissa tutustutaan käytäntöihin liittyen työmatkoihin, omien asioiden hoitamiseen työajalla, palkkoihin, työntekijän velvollisuuksiin ja kielitaitoon, työstä poissaoloihin, työpaikkakeskusteluihin, palautteeseen työstä sekä työn ja perheen yhdistämiseen.

Opetusmateriaali on tarkoitettu ensisijaisesti Neda-hankkeen ohjaajien käyttöön ja se sisältää työelämä tietoutta käytettäväksi maahanmuuttajien opetukseen valmennus- ja ohjaushankkeessa. Opetusmateriaalin sisältö perustuu toimeksiantajalta lähtöisin oleviin tarpeisiin ja toiveisiin, joiden pohjalta tein rajauksen aineiston analyysia varten. Opetusmateriaalista saattaisivat hyötyä myös muut maahanmuuttajien parissa työskentelevät tahot, mutta sen mahdollinen levitys tulevaisuudessa jää toimeksiantajani vastuulle.

| | |
|------------------------------------------------|-----------|
| SISÄLTÖ | |
| 1 TÖISSÄ SUOMESSA | 3 |
| 1.1 Työpaikat | 3 |
| 1.2 Työnhaku | 3 |
| 1.3 Työsopimus | 4 |
| 1.4 Palkka | 4 |
| 2 SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI | 5 |
| 2.1 Tasa-arvo | 5 |
| 2.2 Oma-aloitteisuus | 5 |
| 2.3 Tiimityö | 5 |
| 2.4 Luotettavuus | 6 |
| 2.5 Täsmällisyys | 6 |
| 2.6 Vaatimattomuus | 6 |
| 2.7 Suoruus | 6 |
| 3 SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN HYVÄT KÄYTÄNNÖT | 8 |
| 3.1 Työmatkat | 8 |
| 3.2 Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana | 8 |
| 3.3 Työntekijän velvollisuudet | 8 |
| 3.4 Kielitaito | 9 |
| 3.5 Poissaolo töistä | 9 |
| 3.6 Keskustelut työpaikalla | 9 |
| 3.7 Palaute työstä | 9 |
| 3.8 Työ ja perhe | 10 |
| LÄHTEET | 11 |

Kuvio 3. Opetusmateriaalin sisällysluettelo.

Alkuperäisen ajatuksen mukaisesti opetusmateriaali olisi pitänyt sisällään myös kuvia, mutta havainnointini perusteella koin tässä kohtaa parhaaksi unohtaa kuvien käytön. Perustin ratkaisuni siihen, että Neda-hankkeen opetuksessa hyödynnetään opetusmateriaaleja myös suomen kielen oppimista tukevana keinona. Nedan ohjaajat luetuttavat tunneilla käsiteltäviä aiheita maahanmuuttajaryhmäläisillä. Näin ollen tulimme yhdessä toimeksiantajani kanssa siihen tulokseen, että kuvien sijaan keskityn opetusmateriaalissa siihen, että se sisältää mahdollisimman selkeitä lauseita. Olen pyrkinyt kokoamaan materiaalin niin,

että viesti olisi mahdollisimman helppolukuista. Tämä ei toteutunut kaikissa osioissa, sillä tietyt asiat ja termit saattavat tuntua maahanmuuttajista vaikeaselkoisilta. Olen kuitenkin selventänyt vaikeampia asioita esimerkkien avulla ja havainnointini perusteella myös Nedan ohjaajat selventävät tarvittaessa hankalimpia asioita niitä kohdatessaan.

Osa materiaalissa esiteltävistä asioista herättää luultavasti paljon keskustelua maahanmuuttaja-asiakkaiden keskuudessa. Nedan ohjaajat ovat kuitenkin tottuneet siihen, että tunneilla käsiteltävät asiat pitää käydä läpi ajan kanssa ja valmistautua joskus jopa väittelyn piirteitä muistuttavaan keskusteluun ryhmäläisten kanssa. Eri kulttuureista tulevat maahanmuuttaja-asiakkaat saattavat ihmetellä tiettyjä suomalaisen työelämän kirjoittamattomia normeja ja arvoja, joten on täysin luonnollista, että uudet asiat herättävät ajatuksia ja tunteita.

Opetusmateriaali on tehty Word-tiedostoon, jotta sitä olisi yksinkertaista muokata tulevaisuudessa. Halutessaan Nedan ohjaajat voivat tehdä opetusmateriaalista esimerkiksi PowerPoint-version. Opetusmateriaali on helppo tulostaa, sillä olen tehnyt siitä mahdollisimman yksinkertaisen. Koska Nedan ohjaajien käytössä oleva tulostin on mustavalkolaite, en kokenut tarkoituksenmukaiseksi käyttää tuotoksessa tehostevärejä. Päädyin tähän ratkaisuun myös sen takia, että opetusmateriaalin käyttö ja lukeminen olisi mahdollisimman selkeää.

2 SUOMALAINEN TYOKULTTUURI

2.1 Tasa-arvo

Tasa-arvo on Suomessa hyvin tärkeää. Suomalaisessa työpaikassa miehet ja naiset ovat samanarvoisia. Suomalaisilla työpaikoilla ei saa syrjiä ketään ja kaikkia työntekijöitä pitää kohdella samalla tavalla.

Suomessa on normaalia, että naiset käyvät töissä kuten miehetkin ja heille tulisi maksaa samasta työstä saman verran palkkaa.

Myös johtajat ja pomot ovat tasa-arvoisia muiden työntekijöiden kanssa.

Kuvio 4. Esimerkki opetusmateriaalista.

6 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI

6.1 Opetusmateriaalin arviointi

Opetusmateriaalin tavoitteena oli antaa Neda-hankkeen ohjaajille työväline pitkään työttöminä olleiden maahanmuuttajien valmennus- ja ohjaushankkeeseen. Suunnittelin materiaalin Nedassa pidettävien oppituntien rungoksi ja siitä löytyy valmennus- ja ohjaushankkeessa hyödynnettäviä suomalaista työelämä tietoutta koskevia asioita. Materiaali on sähköisessä muodossa, jotta ohjaajat voivat tehdä siihen halutessaan tarpeellisia muutoksia tulevaisuuden käyttötarkoitusta tukien.

Työelämä tietoutta maahanmuuttajille –opetusmateriaali pitää sisällään toimeksiantajaltani tulleiden tarpeiden ja toiveiden mukaisia asioita. Nämä asiat toimivat työskentelyssäni runkona aineiston analyysissä. Kokosin opetusmateriaalin kirjallisuuden perusteella. Käytin lähteinä ensisijaisesti sähköisesti saatavilla olevia oppaita sekä muita suomalaisen työelämään ja työkuulttuuriin liittyviä materiaaleja. Opetusmateriaalien aihealueiden valinta oli melko vaivatonta, sillä sisällönanalyysia tehdessäni huomasin, että monissa materiaaleissa nostetaan esiin samoja asioita ja piirteitä suomalaisesta työelämästä. Erityisesti sähköisten lähteiden käytössä olen kiinnittänyt huomiota tiedon luotettavuuden arviointiin ja käyttänytkin tästä syystä vain päteviksi toteamani lähteitä.

Toimeksiantajaltani saadusta palautteesta käy ilmi, että opetusmateriaali vastasi Neda-hankkeen tämän hetkisiä tarpeita ja se otettiin heti käyttöön. Toimeksiantajani oli tyytyväinen tuottamaani opetusmateriaaliin, sillä onnistuin kokoamaan tarpeelliset tiedot tiiviiseen ja selkeään pakettiin sekä huomioimaan siinä maahanmuuttajien kielelliset vaikeudet. Sain positiivista palautetta myös itseohjautuvuudestani tämän kehittämishankkeen aikana, sillä toimeksiantajani resurssit tarjota minulle ohjausta jäivät melko vähäisiksi. Opetusmateriaalin avulla Neda-ryhmän ohjaajat säästävät aikaa ja vaivaa siinä, ettei heidän tarvitse enää erikseen etsiä opetuksessa käytettäviä materiaaleja, vaan kokoamassani materiaalipaketissa ne ovat heille valmiina ja aina saatavilla. Halutessaan ohjaajat

voivat tulostaa materiaalin valmiiksi, mikäli kokevat sen tarpeelliseksi. Word-pohjaan tehty opetusmateriaali on myös yksinkertaista siirtää PowerPoint-pohjaan, jos Nedan ohjaajat haluavat joskus pitää oppitunnin mieluummin diaesityksen avulla. Ajan rajallisuudesta johtuen en itse päässyt testaamaan tuotoksen toimivuutta käytännössä. Opetusmateriaalin toimivuus asiakkaiden kanssa käytettynä on erittäin tärkeää ja se olisikin jo itsessään hyvä kehittämisen kohde. Koska kehittämishankkeeni ajankäytölliset resurssit muodostuivat esteeksi testaukselle, jää opetusmateriaalin toimivuuden tarkastelu toimeksiantajani vastuulle.

Tuotoksesta syntyi selkeä ja tiivis paketti. Opetusmateriaalissa käsitellään maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle tarpeellisia ja hyödyllisiä asioita liittyen suomalaiseen työelämään. Olen käyttänyt opetusmateriaalissa kokonaisia lauseita esimerkiksi ranskalaisten viivojen sijaan, sillä sitä hyödynnetään ryhmäläisten keskuudessa myös suomen kielen harjoitteluun. Koska asiakasryhmänä on maahanmuuttajat, olen pyrkinyt muodostamaan lauseet mahdollisimman selkeiksi ja helppolukuisiksi. Tämä ei kuitenkaan toteudu tuotoksessa täysin aukottomasti, mutta Neda-hankkeen ohjaajat käyvät opetusmateriaalin sisältämät asiat läpi tunneilla melko huolellisesti ja pitkäjänteisesti, joten epäselvyydet selviävät opetuksen myötä. Opetusmateriaalin tarkoitus on lähinnä tukea ryhmän ohjaajien opetusta.

6.2 Kehittämisen prosessin arviointi ja kehittämisehdotukset

Toiminnallisen kehittämishankkeen tekeminen ei ollut minulle entuudestaan tuttua. Olen aiemmissa opinnoissani tehnyt tutkimuksellisen opinnäytetyön, joten nyt sosiaalialan koulutuksessa halusin tarttua mahdollisuuteen työskennellä kehittämishankkeen parissa. Ajattelin myös, että tässä kohtaa konkreettisen tuotoksen luomisesta toimeksiantajan tarpeiden mukaisesti olisi tulevaisuudessa enemmän hyötyä kuin toisenlaisesta työstä. Minulle oli alusta alkaen selvää, että teen tämän kehittämishankkeen parityöskentelyn sijaan yksin, sillä koin

tarpeelliseksi saada vapauden aikatauluttaa työskentelyni oman kalenterini mukaisesti.

Kehittämisprosessi onnistui mielestäni kaiken kaikkiaan hyvin. Lähtökohtaisesti olisin halunnut aloittaa kehittämishankkeen työstämisen jo heti alkusyksystä, mutta opintojeni takia se ei onnistunutkaan. Sain prosessin alkuun kuitenkin jo syyskuussa 2015, joten aikaa kehittämishankkeen työstämiseen jäi varsin hyvin. Prosessi eteni yleisesti ottaen aikatauluni mukaisesti pieniä viivästyksiä lukuun ottamatta. Kehittämishankkeen kanssa alkuun pääseminen ja sen rungon rakentaminen tuntui alussa melko vaikealta. Opinnäytetyöseminaarit, lähiopetustunnit ja tutkimuskirjallisuuteen perehtyminen auttoivat minua kuitenkin jäsentämään kehittämishankkeen tarkoitusta ja niitä asioita, joita siltä odotetaan. Näiden tietojen pohjalta sain hahmoteltua kehittämishankkeen rakenteen ja sisällysluettelon jo syksyn lopulla, mikä helpotti työni etenemistä huomattavasti. Erityisesti kehittämismenetelmien valinta osoittautui yllättävän haasteelliseksi, mutta päätettyäni käyttämäni menetelmät ajatukseni koko kehittämishankeprosessista kirkastuivat.

Yhteydenpito toimeksiantajani kanssa takkuili helmi-maaliskuun aikana ja jouduimme puolin ja toisin odottelemaan vastauksia sähköpostiviesteihin hieman turhan pitkään. Jotta sain tuotokseni viimeistelyä, minun oli muistutettava toimeksiantajaani palautteen antamisesta. Väliaikaisista parin viikon viestintäkatkoista huolimatta sain tuotoksen valmiiksi työn palautusajankohtaa varten. Jos kehittämishankkeen aikataulu ja työmäärä olisivat sallineet, olisin mielelläni myös kokeillut opetusmateriaalin toimivuutta käytännössä Neda-ryhmän kanssa. Edellinen ryhmä päättyi jo viime vuoden joulukuussa, joten itse tuotos ei ollut vielä valmis kokeilukertaa varten. Tämän vuoden ryhmä taas aloitti helmikuussa ja opetusmateriaaliin kokoamani asiat käydään ryhmäläisten kanssa läpi vasta myöhemmässä vaiheessa opintoja. Näin ollen kehittämishankeprosessini läheni jo loppua, enkä enää kokenut ajallisesti mahdolliseksi lisätä havaintojani opetusmateriaalin toimivuudesta tähän työhön.

Dokumentointi läpi koko kehittämishankkeen on hyvin tärkeää, mutta koin sen välillä myös melko haasteellisena. Kenttätyöpäiväkirjan pitäminen ja muistioiden

kirjoittaminen palavereiden aikana toivat omat haasteensa kehittämisprosessiin. Saattoi olla, että toisessa palaverissa informaatiota tuli todella paljon, kun taas toisessa huomattavasti vähemmän. Oleellisen tiedon kerääminen juuri tätä kehittämishanketta varten tuntui aika ajoin hankalalta. Olen tottunut tekemään melko tiiviitä muistiinpanoja, joten nyt jouduin opettelemaan uuden tavan toimia, jotta pystyin varmistamaan sen, että saan ylös kaiken tarpeellisen tiedon.

Eettisten asioiden huomioon ottaminen on tärkeää erityisesti sosiaalialan kehittämishankkeissa. Tässä kehittämishankkeessa huomioin eettisyyden yleisessä toiminnassani kehittämishanketta työstäessäni. Oma toiminta ja kehittämishankkeen tietoperustan luotettavuuden varmistaminen olivat tärkeässä osassa koko prosessin ajan. Kehittämishankkeeni toteutusta varten toimeksiantajani varmisti Yhdessä-yhdistyksen hallitukselta, että hanke voidaan toteuttaa yhdistyksen alaisuudessa. Neda-ryhmän havainnointia varten minun piti pyytää lupa sekä toimeksiantajaltani että ryhmän asiakkailta, jotta toimintani olisi eettisesti korrektia ja ammattimaista.

Käytin kehittämishankkeessani vain luotettavia lähteitä. Valitsin lähteeni tietoperustaan soveltuviksi ja tutustuin mahdollisimman kattavasti aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä kartoitin sähköisten lähteiden käyttömahdollisuuksia. Pyrin hyödyntämään mahdollisimman uusia lähteitä tietoperustassani, mutta kaikkien lähteiden kanssa se ei toteutunut. Osa käyttämistäni lähteistä on melko vakiintuneita maahanmuuttajiin liittyvässä kirjallisuudessa ja ne sisältävät yleispätevää sekä vanhentumatonta tietoa. Pyrin kuitenkin välttämään vanhentunutta kirjallisuutta ja keskittymään ajantasaisen tiedon kokoamiseen. Suosin kehittämishankkeeni tietoperustassa kirjallisia lähteitä, sillä sähköisten lähteiden luotettavuutta on vaikeampi arvioida. Sähköisten lähteiden kohdalla harkitsin niiden käyttöä tarkkaan ja kriittisesti. Lähdekriittisyyden lisäksi myös aineistojen huolellinen dokumentointi varmisti työni luotettavuuden.

Tein opetusmateriaalin helposti siirrettävään ja levityksen mahdollistavaan muotoon, joten jatkossa sitä voisivat hyödyntää myös muut maahanmuuttajatyötä tekevät toimijat. Opetusmateriaalin toimivuutta ja sen mahdollisia puutteita en ehtinyt testaamaan käytännössä ajan rajallisuuden takia. Tällainen testaus olisi

toivottavaa materiaalin käytön kannalta ja sitä voikin pitää hyödyllisenä kehittämisen kohteena. Opetusmateriaalia voisi testata tulevaisuudessa Nedan ohjaajien lisäksi myös muiden toimijoiden käytössä. Tämä toisi lisää varmuutta opetusmateriaalin toimivuuteen ja saattaisi nostaa esille uusia asioita, joita pitää ottaa huomioon materiaalin kokoamisessa.

6.3 Ammatillinen kasvu ja oma oppiminen

Ammatillisen kasvun ja oman oppimisen analysointiin käytän apunani sosionomin (AMK) kompetensseja, jotka kuvaavat sosionomin osaamista sosiaalialan ammattilaisena. Kompetensseista puhuttaessa voidaan yleisen työelämäosaamisen ja erityisosaamisen lisäksi käyttää käsitettä sosionomin ydinosaaminen. Sosionomin kompetensseihin lukeutuu sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 10-12; 15-.)

Tutkimuksellinen kehittämisosaaminen ja asiakastyön osaaminen näkyvät parhaiten itse kehittämishankkeen ja sen raportoinnin muodossa. Kehittämishankkeeni alusta alkaen tiesin, että haluan tehdä hankkeen maahanmuuttajatyön parissa. Valinnanvapaus kehittämishankkeen aihealueeseen vaikutti positiivisesti työotteeseeni, lisäsi motivaatiani sekä kehitti luonnollisesti myös johtamisosaamistani. Toivoin löytäväni toimeksiantajan, jolla olisi todellinen tarve käytännön kehittämishankkeelle, koska halusin tehdä toimijaa konkreettisesti hyödyttävän tuotoksen. Koska kehittämishankkeeni kosketti niin käytännönläheistä työtä, koin sen tekemisen mieluisaksi ja merkitykselliseksi. Pidin myös tärkeänä opetusmateriaalin testausta Neda-ryhmän asiakkaiden kanssa, mutta ajankäyttöisten resurssien takia en sitä tämän kehittämishankkeen puitteissa pystynyt tekemään. Johtamisosaamiseni kehittyi kehittämishankkeen mukana, sillä sain itselleni täyden päätösvallan liittyen kehittämishankkeeni toteutukseen.

Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä palvelujärjestelmäosaaminen tulevat esiin pohdinnoissani liittyen maahanmuuttajien työttömyyteen ja

työllistymisvaikeuksiin sekä niihin vaikuttaviin syihin. Tietoperustan rakentaminen raporttiin toi uusia näkökulmia yllä oleviin aiheisiin liittyen ja sai minut asennoitumaan entistä kriittisemmin yhteiskuntamme tarjoamiin palveluihin maahanmuuttajille. Kehittämishanketta tehdessäni mietin paljon myös eettisiä kysymyksiä liittyen maahanmuuttajien asemaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Maahanmuuttajiin kohdistuva epätasa-arvo ja syrjintä esimerkiksi työmarkkinoilla on tutkitusti todistettua, mutta rakenteet eivät ole vielä muovautuneet kohtaamaan tämän hetkisiä tarpeita. Yhteiskuntamme pitäisi olla valmis reagoimaan muutokseen ja mukautumaan, mutta vanhoista toimintatavoista tuntuu olevan hyvin vaikea päästää irti.

Koen, että tämä kehittämisprosessi kokonaisuudessaan vaikutti myönteisesti omaan oppimiseeni ja vahvisti ammatillista minäkuvaani. Kehittämishankkeen myötä opin taas lisää itsestäni niin opiskelijana kuin sosiaalialan tulevana ammattilaisena. Sain harjoitusta esimerkiksi pitkäjänteisestä työtoteesta, sillä kehittämisankeraportin kirjoittaminen vaatii pidemmän ajanjakson työtä kuin muut raportit.

LÄHTEET

- Airaksinen, T. & Vilka, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinlaukut. Sisäasiainministeriön julkaisu 2/2009. Helsinki: Monistamo.
- Arvonen, A.; Katva, L. & Nurminen, A. 2010. Maahanmuuttajien oppimisvaikeuksien tunnistaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ekholm, E. 2001. Monietninen yhteiskunta. Teoksessa Forsander, A.; Ekholm, E; Hautaniemi, P. et al. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 161-188.
- Ekholm, E. 2015. Työtä yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi - maahanmuuttajajärjestöt palveluiden tuottajina. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja konserni 53/2015.
- Eronen, A.; Härmälä, V.; Jauhiainen, S.; Karikallio, H.; Karinen, R.; Kosunen, A.; Laamanen, J-P. & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 6/2014. Saatavilla myös http://www.kotouttaminen.fi/files/40368/maahanmuuttajien_tyollistyminen.pdf.
- Forsander, A. & Ekholm, E. 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, A.; Ekholm, E; Hautaniemi, P. et al. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 57-82.
- Hautaniemi, P. 2001. Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Forsander, A.; Ekholm, E; Hautaniemi, P. et al. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 11-30.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Saravaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
- Keski-Nisula, K. 2008. Maahanmuuttajien työllistyminen Turun työmarkkinoille: Työllistyneiden näkökulma. Web Reports 31. Turku: Siirtolaisuusinstituutti. Saatavissa myös http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/webreport/webreport_031.pdf.
- Korhonen, V. 2010. Cross-cultural Lifelong Learning. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.
- Kotouttaminen.fi 2015a. Turvapaikanhakijat. Viitattu 12.12.2015. www.kotouttaminen.fi > Kotouttaminen > Pakolaisten vastaanotto > Turvapaikanhakijat
- Kotouttaminen.fi 2015b. TE-toimiston palvelut. Viitattu 12.12.2015. www.kotouttaminen.fi > Kotouttaminen > Kotouttamistyön taustaa > Maahanmuuttajien palvelut lyhyesti > TE-toimiston palvelut
- Kymlicka, W. 2012. Multiculturalism: Success, Failure, and the Future. Washington, DC: Migration Policy Institute. Saatavissa myös <http://www.migrationpolicy.org/research/TCM-multiculturalism-success-failure>.
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. 1. Painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lasonen, J.; Halonen, M.; Kemppainen, R. & Teräs, M. 2009. Monikulttuurisuus, kulttuurienvälisyys ja osaamisen tunnustuksen tarve. Teoksessa Lasonen, J. & Halonen, M. (toim.) Kulttuurienväläinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 9-21.

Lautiola, H. 2013. Kumppanuutta kotouttamisen kentillä – esimerkkejä järjestöjen ja viranomais-ten yhteistyöstä kotouttamisessa. Kopio Niini: Suomen Kulttuurirahasto.

Luukkaa, M. 2013. Turun kaupungin kotouttamisohjelma 2014-2017. Turun Kaupunki. Saatavissa myös http://www.kotouttaminen.fi/files/41558/Turun_kaupungin_kotouttamisohjelma_2014-2017.pdf.

Merriam, S.; Caffarella, R. & Baumgartner, L. 2012. Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide. 3rd Edition. San Francisco: Jossey-Bass.

Maahanmuuttovirasto 2016. Sanasto. Viitattu 15.3.2016 www.migri.fi > medialle > sanasto

MoniNet 2015. Monikulttuurisuus työelämässä. Viitattu 15.3.2016. www.moninet.rovala.fi > Työntantajille ja työyhteisöille > Monikulttuurisuus työelämässä

Nieminen, T.; Sutela, H. & Hannula, U. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.

Nieminen, U. & Kemppe, M-L. 2007. Maahanmuuttajat työpaikalla - Opas monikulttuurisiin kohtaamisiin. Lahti: Osuma-projekti. Saatavissa myös <https://www.ksao.fi/images/webattach.php?a=1885>.

Nissilä, L. 2009. Maahanmuuttajien koulutus Suomessa. Teoksessa Nissilä, L. & Sarlin, H-M. (toim.) Maahanmuuttajien oppimisvaikeudet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 6-19.

Pakolaisapu 2015. Pakolaissanastoa. Viitattu 19.10.2015 www.pakolaisapu.fi > Tietoa > Tietoa pakolaisuudesta > Pakolaissanastoa

Peltoniemi, A. 2009. Aikuisten maahanmuuttajien tuki. Teoksessa Nissilä, L. & Sarlin, H-M. (toim.) Maahanmuuttajien oppimisvaikeudet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 157-166.

Pollari, J. & Koppinen, M-L. 2011. Maahanmuuttajan kohtaaminen ja opettaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rouhiainen-Valo, T.; Rantanen, T.; Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. 2010. Kompetenssit sosionomi (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avajina. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010-2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.

Ruhs, M. & Vargas-Silva, C. 2015. The Labour Market Effects of Immigration. Migration Observatory briefing, Compass. Oxford: University of Oxford. Saatavissa myös http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Briefing%20-%20Labour%20Market%20Effects%20of%20Immigration_0.pdf.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Sakaranaho, T. 2006. Multiculturalism: Identity and Equality: A Comparative View on Finland and Ireland. Teoksessa Talib, M-T. Diversity – a Challenge for Educators. Turku: Painosalama Oy, 15-40.

Sallinen, S.; Majoinen, K. & Salenius, M. 2012. Elinvoimainen ja toimintakykyinen kunta. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print Oy. Saatavissa myös <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>.

Saukkonen, P. 2013. Erilaisuuksien Suomi. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Te-palvelut 2013. Monialainen yhteispalvelu. Viitattu 10.2.2016. www.te-palvelut.fi > Työnhakijalle > Tukea työllistymiseen > Monialainen yhteispalvelu

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos 2015. Monikulttuuristuva työelämä. Viitattu 1.3.2016. www.ttl.fi > Muuttuva työelämä > Monikulttuuristuva työelämä

Vartia, M.; Bergbom, B.; Giorgiani, T.; Rintala-Rasmus, A.; Riala, R. & Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos ja Työministeriö. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Yhdessä-yhdistys ry 2015. Työllisyys. Viitattu 12.11.2015 www.yhdessa.org > Työllisyys > Neda

TYÖELÄMÄTIETOUTTA MAAHANMUUTTAJILLE

OPETUSMATERIAALI MAAHANMUUTTAJIEN
VALMENNUS- JA OHJAUSHANKKEESEEN



Oona Lappalainen

2016

SISÄLTÖ

| | |
|------------------------------------------------|----------|
| 1 TÖISSÄ SUOMESSA | 1 |
| 1.1 Työpaikat | 1 |
| 1.2 Työnhaku | 1 |
| 1.3 Työsopimus | 1 |
| 1.4 Palkka | 2 |
| | |
| 2 SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI | 3 |
| 2.1 Tasa-arvo | 3 |
| 2.2 Oma-aloitteisuus | 3 |
| 2.3 Tiimityö | 3 |
| 2.4 Luotettavuus | 4 |
| 2.5 Täsmällisyys | 4 |
| 2.6 Vaatimattomuus | 4 |
| 2.7 Suoruus | 4 |
| | |
| 3 SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN HYVÄT KÄYTÄNNÖT | 6 |
| 3.1 Työmatkat | 6 |
| 3.2 Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana | 6 |
| 3.3 Työntekijän velvollisuudet | 6 |
| 3.4 Kielitaito | 7 |
| 3.5 Poissaolo töistä | 7 |
| 3.6 Keskustelut työpaikalla | 7 |
| 3.7 Palaute työstä | 7 |
| 3.8 Työ ja perhe | 8 |
| | |
| LÄHTEET | 9 |

1 TÖISSÄ SUOMESSA

1.1. Työpaikat

Työpaikkoja voi löytää TE-toimiston, lehtien tai internetin kautta. Monella työnantajalla on myös omat internet-sivut, joilla kerrotaan avoimista työpaikoista. Työtä hakiessa on erittäin tärkeää, että sinä olet aktiivinen ja etsit töitä kaikkialta.

Usein työpaikat ovat määräaikaista tai osa-aikaista. Määräaikainen työ tarkoittaa sitä, että tiedetään päivä, jolloin työ päättyy. Osa-aikainen työ on sitä, että töitä on vähemmän kuin 30 tuntia viikossa.

Ensimmäinen työpaikkasi ei välttämättä ole sinulle paras mahdollinen ja saatat tulevaisuudessa haluta työtä jostain muualta. Jokainen työpaikka on kuitenkin tärkeä ja antaa sinulle lisää kokemusta suomalaisesta työelämästä sekä auttaa sinua löytämään sopivan työn.

1.2 Työnhaku

Työnhakuun on hyvä valmistautua. Jotta voit hakea työpaikkaa, pitää sinulla olla tiedot työhistoriastasi, koulutuksestasi, harrastuksistasi ja vahvuuksistasi.

Kun alat etsiä työtä, mieti millaista työtä haluaisit ja osaisit tehdä. Ala etsiä työtä heti. Hyvä tapa hakea työtä on olla yhteydessä suoraan sinua kiinnostavaan työpaikkaan.

1.3 Työsopimus

Suomessa työstä tehdään aina sopimus. Sopimus on usein kirjallinen, mutta se voi olla myös suullinen. Sopimus kirjoitetaan kahtena kappaleena, toinen työnantajalle ja toinen sinulle itsellesi. Työsopimusta tehdessä on hyvä sopia muun

muassa työn alkamisajankohdasta, koeajasta, palkasta, työajoista, lomista ja työtehtävistä.

1.4 Palkka

Suomessa palkasta maksetaan veroja. Se tarkoittaa sitä, että kun saat työstäsi palkkaa, osa palkasta menee veroihin. Näin ollen jos saat rahaa työstäsi 1000€, et saa koko summaa itsellesi, vaan siitä vähennetään verot ennen palkanmaksua tilillesi.

Suomessa verotus on progressiivista. Se tarkoittaa, että jos tulosi ovat vähäiset, maksat vähemmän veroja eli veroprosenttisi on pieni. Jos tulosi ovat suuret, maksat enemmän veroja.

Verot menevät Suomen valtiolle, kunnalle, Kelalle ja seurakunnalle. Verorahoilla maksetaan erilaisia palveluja ja sosiaaliturvaa, esimerkiksi terveydenhoito, eläkkeet ja koulut.

2 SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI

2.1 Tasa-arvo

Tasa-arvo on Suomessa hyvin tärkeää. Suomalaisessa työpaikassa miehet ja naiset ovat samanarvoisia. Suomalaisilla työpaikoilla ei saa syrjiä ketään ja kaikkia työntekijöitä pitää kohdella samalla tavalla.

Suomessa on normaalia, että naiset käyvät töissä kuten miehetkin ja heille tulisi maksaa samasta työstä saman verran palkkaa.

Myös johtajat ja pomot ovat tasa-arvoisia muiden työntekijöiden kanssa.

2.2 Oma-aloitteisuus

Suomalaisella työpaikalla arvostetaan työntekijän oma-aloitteisuutta. Oma-aloitteisuudella tarkoitetaan sitä, että pomon ei aina tarvitse erikseen kertoa työntekijälle, mitä työtehtäviä hänen pitäisi hoitaa, vaan työntekijä voi oma-aloitteisesti hoitaa tehtävät. Eli jos työntekijänä huomaat jotain, mitä pitäisi tehdä, teet sen. Voit myös ehdottaa pomollesi, että haluaisit hoitaa työtehtävän. Kun saat yhden työn päätökseen, aloita uusi työ itse. Jos et tiedä mitä tekisit, kysy pomoltasi.

2.3 Tiimityö

Tiimityöllä tarkoitetaan, että työtä tehdään usein toisten työntekijöiden kanssa yhdessä. Suomessa monella työpaikalla toimitaan tiimeissä eli työntekijöiden muodostamissa pienissä ryhmissä. Tiimityössä sinun on osattava toimia ryhmässä ja tuoda esiin oma osaamisesi tiimissä.

2.4 Luotettavuus

Työntekijän luotettavuus on tärkeää. Pomon on voitava luottaa sinuun työntekijänä ja siihen, että teet sovitut työsi. Jos et ole varma työtehtävistäsi, kysy pomoltasi. Suomalaisessa työskulttuurissa luotetaan siihen, että kaikki työntekijät hoitavat työnsä ilman, että asiasta muistutetaan.

2.5 Täsmällisyys

Suomessa on tärkeää, että aikatauluista pidetään kiinni ja ollaan täsmällisiä. Myöhästyminen ei ole suotavaa, eikä sitä arvosteta varsinkaan työpaikoilla. Jos työsi alkaa kello 8 aamulla, sinun tulee olla työvaatteet päällä työpisteelläsi tasan kello 8. Näin ollen sinun tulee olla työpaikalla jo hyvissä ajoin ennen työvuoron alkua, esimerkiksi kello 7.50.

Jos myöhästyit töistä tai tapaamisesta, ilmoita siitä. Jos sairastut, ilmoita asiasta pomollesi hyvissä ajoin ennen työvuorosasi alkua, jotta mahdollisiin sijaisiin ehditään olla yhteydessä.

2.6 Vaatimattomuus

Suomalaisilla työpaikoilla arvostetaan vaatimattomuutta. Vaatimattomuus tarkoittaa sitä, että suomalaiset eivät liioittele tai kehu itseään. Voit kertoa, mitä osaat, mutta älä kehuskele sillä. Työpaikoilla itsensä kehuminen onnistuu parhaiten työtehtävien onnistuneella suorittamisella käytännössä. Vaatimattomuuteen kuuluu myös se, ettet puhu työpaikallasi kovaäänisesti.

2.7 Suoruus

Suomessa puhutaan yleensä suoraan ja kiertelemättä. Jos et ymmärrä jotain asiaa, kysy suoraan uudestaan. Jos sinulle annetaan liian vähän aikaa tehdä työsi, voit sanoa siitä suoraan. Suomessa myös pyydetään asioita suoraan ja

ilmaistaan oma mielipide suoraan. Suomalaisten suoruudesta ei kannata loukkaantua.

3 SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN HYVÄT KÄYTÄNNÖT

3.1 Työmatkat

Julkinen liikenne toimii Suomessa hyvin. Julkisella liikenteellä tarkoitetaan esimerkiksi bussin tai junan käyttöä. Oman auton käyttö työmatkoilla ei ole aina tarpeellista. Työmatkan kesto vaihtelee ja suomalaiset ovat tottuneet matkustamaan töihin pidempiä matkoja.

Jos asut itse Turussa ja työpaikkasi on esimerkiksi Kaarinassa, ei työmatka ole liian pitkä ja töihin pääsee helposti bussilla. Myös pidemmät työmatkat ovat mahdollisia. Jos saat työn vähän kauempaa kotoasi, ei työpaikasta kannata kieltäytyä työmatkan pituuden takia.

3.2 Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana

Työaikana ei saa hoitaa omia yksityisasiota, vaan ne on hoidettava omalla ajalla. Työpäivään kuuluu määrätyt tauot, joiden aikana esimerkiksi henkilökohtaisten puhelujen soittaminen on mahdollista. Tauot eivät kuitenkaan saa venyä omien asioiden hoitamisen takia. Yleisesti oman puhelimen käyttö työaikana ei ole tarpeellista. Hyviin työtapoihin kuuluu, että oma puhelin pidetään äänettömällä, eikä sitä käytetä työnteon aikana.

3.3 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijällä on Suomessa velvollisuuksia, joita työpaikoilla täytyy kunnioittaa. Työntekijän velvollisuuksia ovat suorittaa työ huolellisesti, noudattaa sovittuja työaikoja, noudattaa annettuja ohjeita, kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta, pitää työpaikan liikesalaisuudet ja huomioida työnantajan etu.

3.4 Kielitaito

Suomalaisessa työelämässä käytetään pääsääntöisesti suomen tai ruotsin kieltä. Suomen tai ruotsin kielen taito on usein vaatimuksena työsaannissa. Kielitaitoon liittyvät vaatimukset riippuvat työstä. Joissain töissä edellytetään suomen tai ruotsin kieltä, mutta joissain töissä voi pärjätä vähäisemmälläkin kielitaidolla. Voit harjoitella kielitaitoasi myös työpaikallasi mahdollisuuksien mukaan.

3.5 Poissaolo töistä

Muista selvittää työpaikkasi käytännöt poissaoloihin liittyen. Suomessa kaikki syyt töistä poissaolemiseen eivät ole hyväksytyjä. Poissaoloista pitää aina ilmoittaa pomolle etukäteen. Jos sairastut, ilmoita siitä pomollesi ennen työvuo-rosi alkua. Jos sinun on oltava poissa töistä muun syyn takia, keskustele asiasta pomosi kanssa.

3.6 Keskustelut työpaikalla

Suomalaisilla työpaikoilla työntekijöiden välinen keskustelu voi olla virallista tai epävirallista tilanteesta riippuen. Jos kyse on työn tekemisestä, ei Suomessa ole tapana jutustella muita asioita, vaan tällöin keskitytään työhön liittyviin asioihin. Jos taas ollaan tauolla, voidaan keskustella vapaasti muistakin asioista. Muista, että suomalaiset eivät välttämättä halua puhua henkilökohtaisista asioistaan edes taukojen aikana.

3.7 Palaute työstä

Suomalaisessa työkuulttuurissa on totuttu ottamaan vastaan arviointia kohdistu- en omaan työhön ja siitä suoriutumiseen. Asioista puhutaan suoraan ja avoi- mesti. Palautteen saamista pidetään hyvänä keinona kehittyä työntekijänä. Pa-

lautetta ei kannata ottaa henkilökohtaisesti, kyse on työstä. Suomalaiset ovat tottuneet arvioimaan itseään työntekijänä ja ottamaan vastuun teoistaan. Muista, että myönteinenkin palaute on palaute!

3.8 Työ ja perhe

Suomessa työn ja perheen yhteensovittaminen on mahdollista. Suomessa on normaalia, että sekä perheen nainen että mies käyvät töissä. Lapset voivat olla vanhempien työaikana esimerkiksi päiväkodissa. Voit keskustella töissä, jos tarvitset joustavuutta työaikoihisi perheesi takia. Suomalaisessa työkuultuurissa tuetaan sekä isän että äidin työntekoa, joten tarvittavat työajoista sopimiset ovat luultavasti mahdollisia. Jos sinulla on perhettä, älä kieltäydy töistä sen takia.

LÄHTEET

- Airila, A.; Alvesalo-Kuusi, A.; Bergbom, B.; Hakumäki, L.; Joensuu, M.; Kandolin, I.; Kinnunen, B.; Louhelainen, K.; Ojanen, K.; Pahkin, K.; Rintala-Rasmus, K.; Toivanen, M.; Vartia-Väänänen, M.; Visuri, S.; Väänänen, A. & Yli-Kaitala, K. 2014. Töissä Suomessa – tietoa maahanmuuttajalle. Helsinki: Multiprint. Saatavissa myös http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyaelama/toissa_suomessa/Documents/suomi_toissa_suomessa.pdf
- Infopankki.fi 2016a. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Viitattu 19.2.2016. www.infopankki.fi > Elämä Suomessa > Työ ja yrittäjyys > työntekijän oikeudet ja velvollisuudet
- Infopankki.fi 2016b. Suomalainen työkuultuuri. Viitattu 19.2.2016. www.infopankki.fi > Elämä Suomessa > Työ ja yrittäjyys > Suomalainen työkuultuuri
- Infopankki.fi 2016c. Työpaikan arki. Viitattu 19.2.2016. www.infopankki.fi > Elämä Suomessa > Työ ja yrittäjyys > Suomalainen työkuultuuri > Työpaikan arki
- Infopankki.fi 2016d. Arkielämä Suomessa. Viitattu 19.2.2016. www.infopankki.fi > Elämä Suomessa > Maahanmuuttajana Suomessa > Arkielämä Suomessa
- Infopankki.fi 2016e. Verotus. Viitattu 20.2.2016. www.infopankki.fi > Elämä Suomessa > Työ ja yrittäjyys > Verotus
- Kuningas, R. 2010. Työnhakuopas maahanmuuttajille. Maahanmuuttajat yritysten resursseina – projekti. Hyvinkää: Hyria koulutus Oy. Saatavissa myös http://www.hyria.fi/files/4524/MaMu_tyonhakuopas_101210.pdf.
- Nieminen, U. & Kemppe, M-L. 2007. Maahanmuuttajat työpaikalla - Opas monikulttuurisiin kohtaamisiin. Lahti: Osuma-projekti. Saatavissa myös <https://www.ksao.fi/images/webattach.php?a=1885>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen. Viitattu 15.3.2016. www.stm.fi > Vastualueet > Työelämä > Perhe-elämä ja työ
- Työelämän verkko-opisto 2014. Erilaisuus sallittu. Työelämä tietoutta maahanmuuttajille. Viitattu 20.2.2016 http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/materials/petmo/luku4/luku4_1.htm.