

**Maahanmuuttajanaisten työllistymisen
tukeminen Monikulttuurikeskus Gloriassa
Työntekijöiden näkökulma**

Jutta Mékart

Opinnäytetyö
Helmikuu 2017
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Kuntoutuksen ohjaaja(AMK)

Tekijä(t) Mélart Jutta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä helmikuu 2018
	Sivumäärä 35	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukeminen Monikulttuurikeskus Gloriassa Työntekijöiden näkökulma		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Katja Hämäläinen, Kristiina Juntunen		
Toimeksiantaja(t) Monikulttuurikeskus Gloria		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Maahanmuuttajanaisten työllistyminen on haastavampaa kuin maahanmuuttajamiesten. Tutkimuksella pyrittiin kuvaamaan, mitä keinoja ja toimia maahanmuuttajanaisten työllistymiseen on saatavilla Monikulttuurikeskus Gloriasta.</p> <p>Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin haastattelemalla Monikulttuurikeskus Glorian työntekijöitä. Heillä oli kokemusta ja näkemystä maahanmuuttajanaisten työllistymisen ensiaskeleista kotoutumisen ohella. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna ryhmähaastatteluna, joka nauhoitettiin. Materiaali litteroitiin, koodattiin, ryhmiteltiin ja teemoitettiin tutkimuskysymyksiin vastaaviksi.</p> <p>Tuloksissa esille tuotiin maahanmuuttajanaisten aktiivisuutta ja työllistymistä edistäviä tekijöitä, niitä ohjaavia ryhmiä, Info- Glorian palveluita, maahanmuuttajanaisten suunniteltua toimintaa, yhteistyötahoja sekä työntekijöiden omia ideoita ja ehdotuksia. Saatiin tietoa, miten monikulttuurikeskus Gloriassa ohjataan maahanmuuttajanaisia kohti työllistymisen ensiaskeleita, millaisia maahanmuuttajanaisten työllistymistä ohjaavia toimintoja jo on ja millaista toimintaa voisi lisätä. Haastattelun aikana syntyi ajatus maahanmuuttajanaisten kohdennetun toiminnan lisäämisestä.</p> <p>Monikulttuurikeskus Gloria tarjoaa monenlaista vapaaehtoista ja yksilöllistä toimintaa, tukea, ohjausta ja apua maahanmuuttajanaisten. Keskuksen toiminta on hyvin pitkälle sosiaalista kuntoutusta maahanmuuttajille, kotoutumista ja työllistymisen ensiaskeleita tukevaa, antaa tietoa yhteiskunnan tavoista ja auttaa verkostoitumaan.</p>		
<p>Avainsanat (asiasanat) Maahanmuutto, maahanmuuttajanaisten, monikulttuurisuus, kolmas sektori, sosiaalinen kuntoutus, ammatillinen kuntoutus, työllistyminen, ohjaus, osallisuus, työyhteisö, työelämä, haastattelututkimus</p>		
<p>Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)</p>		

Author(s) Last name, First name	Type of publication Bachelor's thesis	Date February 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 35	Permission for web publication: x
Title of publication Supporting the employment of immigrant women in the multicultural center Gloria Employee perspective		
Degree programme Bachelor degree, Rehabilitation Counselling		
Supervisor(s) Hämäläinen Katja, Juntunen Kristiina		
Assigned by Multicultural centre Gloria		
Abstract <p>It is much more challenging for female immigrants to find employment than for male immigrants. The purpose of the study was to describe what means and functions were available at the Multicultural Centre Gloria for helping female immigrants to find employment.</p> <p>The study had a qualitative research approach, and the data was collected by interviewing the employees of Gloria. They had experience and opinions on the first steps in the employment process of female immigrants along with their integration process. The interview was conducted as a semi-structured group interview, which was recorded. The material was transcribed, coded, classified and themed to respond to the research questions.</p> <p>The results described the factors promoting female immigrants' activeness and employability, the teams leading them, the Info-Gloria services, activities designed for female immigrants, collaborators as well as ideas gained and proposals made by the employees themselves. This gave information on how female immigrants were encouraged towards the first steps of finding employment, what kind of instruction was provided and what kinds of activities could be increased at the Multicultural Centre Gloria. The interview gave rise to an idea of increasing the activities designed for immigrant women.</p> <p>The Multicultural Centre Gloria offers several kinds of voluntary and individual activities, support, guidance and assistance for female immigrants. The Centre's operations mainly include social rehabilitation, integration and employment support as well as giving information about social norms and about how to connect with people.</p>		
Keywords/tags (subjects) Immigration, immigrant woman, multiculturalism, third sector, social rehabilitation, professional rehabilitation, employment, guidance, involvement, work community, work life, interview study		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Monikulttuurikeskus Gloria	4
3	Maahanmuuttajanaisten työllisyys	5
3.1	Sosiaalinen ja ammatillinen kuntoutus työllisyyden edistäjänä	7
3.2	Maahanmuuttajanaisten työllistymiseen liittyviä tutkimuksia.....	9
3.3	Maahanmuuttajajärjestöt työllistymisen tukena.....	10
3.4	Osallisuus työllisyyden näkökulmasta	11
3.5	Työn, toimeentulon ja työyhteisön merkitys	12
3.6	Maahanmuuttajanaisten työpolkuja.....	13
4	Monikulttuurikeskus Glorian työntekijöiden näkemyksiä	14
4.1	Tutkimusmenetelmä	14
4.2	Haastattelumenetelmä.....	15
4.3	Aineiston keruu ja analysointi	16
5	Tulokset	17
5.1	Työllistymistä ja aktiivisuutta edistäviä tekijöitä Gloriassa.....	17
5.2	Maahanmuuttajanaisten työllistymistä tukevat toiminnot	19
5.3	Ideoita maahanmuuttajanaisten työllistämisen tukemiseksi	22
6	Johtopäätökset.....	24
7	Pohdinta.....	25
	Lähteet	29
	Liitteet.....	32
	Liite 1. Haastattelukysymykset	32
	Liite 2. Litteroitu haastattelutallenne Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.	

1 Johdanto

Maahamme on tullut runsaasti turvapaikanhakijoita 32 477 kpl vuonna 2015 (Turvapaikkahakemukset 2015) ja tämän myötä heidän kotouttamistaan olisi aikaistettava, tehostettava ja kehitettävä. Maahanmuuttajien sopeutumista yhteiskuntaan voidaan mahdollisesti nopeuttaa osallisuutta lisäämällä, kartoittamalla ja hyödyntämällä heidän aikaisempaa työhistoriaansa ja siihen liittyvää osaamista. (Huovinen 2016)

Hallintovaliokunnan lausunnossa (HaVL 19/2006 vp) nostetaan esille muun muassa varautuminen näköpiirissä oleviin työvoiman saatavuusongelmiin myös työperusteista maahanmuuttoa kehittämällä, luomalla opastusjärjestelmä, tehostamalla kotouttamisjärjestelmän ohjausta ja parantamalla väestöryhmien välisiä etnisiä suhteita. On varmistettava, että Suomi tulevaisuudessakin kykenee huolehtimaan humanitaarisista ja muista kansainvälisistä sitoumuksistaan. Työperusteista maahanmuuttoa edistettäessä pitää myös huomioida ulkomaalaisten tulo Suomessa toimivien yksityisen ja julkisen alan työnantajien palvelukseen sekä myöhemmin mahdollisesti työmarkkinoille siirtyvät ulkomaalaiset, kuten opiskelijat ja perheenjäsenet. Työperusteisen maahanmuuton edistäminen edellyttää eri toimijoiden, kuten valtiovallan, kuntien sekä työmarkkina- ja muiden järjestöjen yhteistyötä. (Työministeriö 2006)

Sosiaali- ja terveysministeriön raportin mukaan maahanmuuttajanaisten saaminen työelämään pienentäisi kustannuksia ja lisäisi tasa-arvoa. Siinä korostetaan ulkomaalaistaustaisten naisten asemaa työmarkkinoilla. Raportissa suositellaan parantamaan maahanmuuttajanaisten työllisyyttä sekä taloudellisista että tasa-arvosyistä, sillä heidän työllisyytensä ja tulonsa paranevat selvästi hitaammin kuin maahanmuuttajamiehillä. Maahanmuuttajanaisten työllisyys- ja tuloerot ovat vielä suuremmat kantaväestön naisiin verrattuna. Kotouttamisen seuranta tehostamalla saataisiin selville tuloksellimmat toimenpiteet. Kotouttamisen toimenpiteet tulisi nähdä investointina, jonka tulokset nähdään vasta tulevina vuosina. (Yle Uutiset 2017)

Jyväskylässä on toiminut Otto- eli Osallistava arki kotoutumisen tukena- hanke. Hankkeen kohteena ovat vastaanottokeskuksissa turvapaikkapäätöstä odottelevat ja työelämän käytettävissä olevat turvapaikanhakijat, joita avustavat työntekijät ja vapaaehtoiset. Hankkeella luodaan esikotoutumista tehostava toimintamalli, joka toimii väylänä turvapaikanhakijoita vastaanottavien kuntien välillä. Se muodostuu neljästä osallisuutta ja integroitumista vahvistavasta osa-alueesta: mielekäs ja osallisuuden kokemuksia vahvistava arjen kokonaisuus, psykososiaalisen tuen vahvistaminen, työelämävalmiuksien kehittäminen ja osaamisen tunnistamiseen tähtäävien prosessien kehittäminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun hyvinvointiyksikkö toimii hankkeen päätoteuttajana ja sitä rahoittaa ESR. Yhteistyökumppaneina toimivat kolme vastaanottokeskusta Keski- Suomen alueella. Tällä hetkellä vastaanottokeskuksista toimii enää yksi. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2016)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun toimesta on ollut meneillään Maka- eli Maahanmuuttajista kasvua yrittäjyyteen- hanke. Sillä halutaan parantaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden mahdollisuuksia toimia yrittäjinä Suomessa. Hankkeessa valmennetaan ymmärtämään suomalaisen yritystoiminnan peruseriaatteita, kuten yrityksen perustamista ja yrittäjämäisen ajattelua. Erityisesti halutaan tukea sellaisia maahan muuttaneita henkilöitä, jotka ovat olleet mukana yritystoimintassa lähtömaassaan ja yrittäjyydestä kiinnostuneita nuoria. Osallistujat voivat työllistää itsensä oman osaamisen tunnistamisen kautta ja työllistää myös muita Keski- Suomen alueen vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia. Tämän kokeilun tulosten pohjalta suunnitellaan laajempaa valtakunnallista hanketta maahanmuuttajataustaisten henkilöiden yrittäjyyden kasvattamiseksi. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2017)

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukemisen keinoja Monikulttuurikeskus Gloriassa. Gloria on Jyväskylässä toimiva kolmannen sektorin toimija, jonka toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Työhön ja työllistymiseen liittyvät asiat esiintyvät Gloriassa monin eri tavoin. Gloriassa voi tehdä työkokeiluja, työharjoitteluja, vapaaehtoistyötä ja luoda työelämään liittyviä verkostoja. Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli tuoda

esille työntekijöiden näkemykset siitä, millä toimilla maahanmuuttajanaisten työllistymistä voidaan Gloriassa tukea.

2 Monikulttuurikeskus Gloria

Monikulttuurikeskus Gloria on vuorovaikutuksellinen foorumi, jossa ihmiset ja kulttuurit kohtaavat. Gloria tuottaa yhdessä kävijöiden kanssa monikulttuurista toimintaa kaikille jyväskyläläisille. Gloria toimii tasa-arvon puolesta, rasismia ja ennakkoluuloja vastaan tekemällä yhteiskunnallista vaikuttamistyötä, järjestämällä tapahtumia ja keskustelutilaisuuksia monikulttuurisuudesta. Monikulttuuristen ja etnisten ryhmien on mahdollista käyttää tiloja omaehtoiseen toimintaan. Gloriassa kokoontuu monikulttuurisia ryhmiä, ja tiloissa on mahdollisuus järjestää kursseja, tapahtumia, tilaisuuksia ja näyttelyitä. Vapaaehtoisena voi osallistua olemassa olevaan toimintaan tai ideoida uutta. (Monikulttuurikeskus Gloria 2017)

Monikulttuurikeskus Glorian toiminnan tavoitteena on monikulttuurisuuden edistäminen, maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien tai kansallisten ryhmien tukeminen, avoimen ja tasa-arvoisen foorumin rakentaminen kaikille, yhteisöllisyyden tukeminen ja kestävä kehityksen huomioiminen kaikessa toiminnassa. (Monikulttuurikeskus Gloria 2017)

Gloriaa ohjaavia arvoja ovat kunnioittaminen, tasa-arvo, inhimillisyys, erilaisuuden hyväksyminen ja oikeudenmukaisuus. Nämä näkyvät keskuksen toiminnassa niin, että siellä kunnioitetaan jokaisen työtä ja toimintaa kansallisuudesta, iästä, sukupuolesta, asemasta, koulutuksesta, uskonnosta ja mielipiteestä riippumatta. Siellä kohdellaan taustojen erilaisuudesta huolimatta kaikkia oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti ja suvaitsevaisesti erilaisia mielipiteitä kunnioittaen. Siellä etsitään ratkaisuja yhdessä sovitellen, luotettavasti ja vastuullisesti, kukin omien resurssiensa mukaan. Siellä on lupa erehtyä, tunnistaa omat pelkonsa ja ennakkoluulonsa keskustelemalla niistä. Keskuksella kunnioitetaan luontoa ja ympäristöä

kierrätysmateriaaleja käyttämällä ja tekemällä hankintoja vastuullisesti sekä taloudellisesti. (Monikulttuurikeskus Gloria 2017)

Glorialla on oma tapahtumakalenteri, niin sähköisenä internet- ja facebook- sivuilla kuin paperisenakin, eri kielille käännettyinä. Keskuksella on säännöllistä, kaikille avointa viikottaista toimintaa ja tapahtumia. Monikulttuurikeskuksella voi työskennellä vapaaehtoisena ohjaajana sekä ryhmissä että tapahtumissa. Myös uutta toimintaa ja tapahtumia voidaan ideoida yhdessä. Vapaaehtoisena voi toimia suomen kielen opettajana tai ohjaajana suomen kielen ryhmissä, perhekahvilassa, kerhoissa, tapahtumissa ja kesäleirillä. (Monikulttuurikeskus Gloria 2017)

Monikulttuurikeskus Gloriassa tuetaan työllistymisen ensiaskeleita erilaisilla ryhmätoiminnoilla (kuten Abc- kieliryhmä, Kielikahvila, Monimessi, Työelämän Suomi keväällä 2017, keskusteluillat, Lukumummi- ja vaaritoiminta). Lisäksi maahanmuuttajanaishille annetaan mahdollisuuksia näyttää omia taitojaan (käsityöryhmä, Etno-Café, ja muu ruoanlaitto). Saatavilla on vertaistukea kotoutumisen eri vaiheissa olevilta. rityisen suosittu ryhmä on ollut Monimessi, sillä sinne saa tulla lastensa kanssa. On myös erilaisia tapahtumia, joissa maahanmuuttajanaiset saavat esitellä omien kulttuuriensa tapoja. (Monikulttuurikeskus Gloria 2017)

Samoissa tiloissa toimii myös Info-Gloria, josta saa arkisin ilman ajanvarausta henkilökohtaisia neuvoja asumiseen, työhön, koulutukseen, oleskelulupiin sekä sosiaali- ja terveystalouteihin liittyvissä kysymyksissä. Palvelua annetaan eri kielillä mutta myös suomeksi. Se on maksutonta, luottamuksellista ja avointa kaikille maahantulostyystä riippumatta. (Info-Gloria 2017)

3 Maahanmuuttajanaisten työllisyys

Tilastojen mukaan Suomessa elää yli 330 000 muualla syntynyttä maahanmuuttajataustaista henkilöä. (Maahanmuuttajat väestössä 2016). Maahanmuuttajataustaisten miesten ja suomalaisten miesten työllisyystaso on lähellä toisiaan, mutta maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyys jää

matalammalle kuin suomalaisilla naisilla. Tähän vaikuttaa maahanmuuttajanaisten varhainen perheellistyminen, koulutustausta, puutteellinen työkokemus ja kielitaito. (Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus 2017)

Suomalainen työelämä on monikulttuuristunut. Suomeen tulevat maahanmuuttajat ovat hyvin kirjava ryhmä. Heidän pääsemistään osaksi suomalaista työelämää edistetään kehittämällä sekä työpaikkojen että maahanmuuttajien osaamista ja valmiuksia. Kehittämällä erilaisia työllistymis- ja kouluttautumispolkuja maahanmuuttajille edistetään suomalaisen työelämän hallittua moninaistumista. (Monikulttuurinen työelämä 2017)

Maahanmuuttajataustaiset työllistyvät suomalaisilla työmarkkinoilla hyvin erilaisiin tehtäviin, riippuen heidän koulutustaustaan ja osaamisestaan. Sellaisilla ammattialoilla, kuten siivouksessa ja hoitoalalla, maahanmuuttajia työskentelee paljon. Suurin osa heistä kokee suomalaisen työelämän positiivisesti. (Monikulttuurinen työelämä 2017)

Maahanmuuttajien työllisyyteen näyttävät tutkimusten mukaan vaikuttavan erityisesti etninen tausta, maahanmuuttovuosi, maahanmuuttoikä, maassa asuttu aika, ammattikoulutus lähtömaassa tai Suomessa ja suomen kielen taito. (Härkää & Peltola 2005 s. 26.)

Koulutustausta ei näytä vaikuttavan olennaisesti maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. Heistä maahanmuuttajanaiset työllistyvät maahanmuuttajamiehiä heikommin koulutustasosta ja asuinalueesta huolimatta. Maahanmuuttajanaiset joilla on pelkkä perusasteen koulutus, ovat kantaväestöön kuuluvia yleisemmin työmarkkinoilla työttöminä. (Joronen 2007)

Kouluttautumisen puutteen lisäksi maahanmuuttajanaisten työllistymistä haastavat erilaiset terveydelliset tekijät. Tämän vuoksi yhtenä työllistymistä edistävänä toimintana tulisi hyödyntää myös sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen keinot. Usein maahanmuuttajanaisten työllistymisen polut lähtevät liikkeelle sosiaalisen kuntoutuksen avulla ja mahdollisesti myöhemmin ammatillisen kuntoutuksen keinoilla.

3.1 Sosiaalinen ja ammatillinen kuntoutus työllisyyden edistäjänä

Sosiaalisella kuntoutuksella tuetaan syrjäytyneitä henkilöitä osallisuuteen yhteiskunnassa edistämällä heidän sosiaalista toimintakykyään ja vuorovaikutustaitojaan. Sosiaalinen kuntoutus on yksi sosiaalihuoltolaissa 2015 säädetyistä palveluista (Sosiaalihuoltolaki 2015). Lain mukaan sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen avulla annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. (Kuntoutusportti 2017)

Sosiaaliseen kuntoutukseen kuuluu sosiaalisen toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen selvittäminen, kuntoutusneuvonta ja – ohjaus sekä tarvittaessa kuntoutuspalvelujen yhteensovittaminen. Se on valmennusta arkipäivän toiminnoista suoriutumiseen ja elämänhallintaan. Keinona käytetään ryhmätoimintaa ja muita sosiaalista kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä (Sosiaalihuoltolaki 2014). Nuorille tarjotaan sosiaalista kuntoutusta tukemalla heidän pääsemistään työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikkaan sekä yritetään ehkäistä näiden keskeyttämistä. (Kuntoutusportti 2017)

Sosiaalisen kuntoutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa kunnan sosiaalihuolto. Sitä toteutetaan yhteistyössä terveydenhuollon, työ- ja elinkeinotoimen, opetustoimen ja muiden tahojen kanssa. Kunnissa järjestetään erilaisia sosiaalisen kuntoutuksen palveluja eri tavoin, mutta myös hankerahoituksella. Palvelujen kehittämisessä ja tuottamisessa on järjestöillä ja muilla kolmannen sektorin toimijoilla vahva asema. (Kuntoutusportti 2017)

Kotoutuminen on hyvin lähellä kuntoutumista. Maahanmuuttajien kohdalla kotoutus onkin käytännössä samaa kuin sosiaalinen kuntoutus. Laissa (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010) säädetään maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikan hakijoiden vastaanotosta ja sen toiminnan sisällöstä. Siihen kuuluu myös erityisten tarpeiden mukaiset palvelut, siis myös kuntoutuspalvelut. (Kuntoutusportti 2017)

Ammatillisen kuntoutus tukee työllistymistä, työssä pysymistä tai paluuta työelämään. Sillä edistään työssä jaksamista, parannetaan työkykyä ja lisätään

ammattillisia valmiuksia. Se on tarkoitettu heille, joita uhkaa lähitulevaisuudessa työkyvyttömyys tai heikentynyt työ- ja ansiokyky. Kun työkyvyn menettäminen uhkaa, tulisi kuntoutuksen tarve arvioida terveydenhuollossa heti. Ammatillisen kuntoutuksen piiriin kuuluvat työelämään pyrkivät ja työelämässä jo olevat.

(Kuntoutusportti 2017)

Työkäisille on tarjolla erilaisia kuntoutuskursseja. Niiden tarkoitus on parantaa tai ylläpitää toiminta- ja työkyvyä. Kuntoutuskurssit saattavat kestää vain muutaman päivän kuntoutustarpeen arvioinnista monivuotiseen kuntoutukseen. Ammatillista kuntoutusta voidaan tarjota työkokeiluna ja työpaikalla tapahtuvana työhön valmennuksena. Sen avulla ylläpidetään ammattitaitoa tai annetaan muuta koulutusta, työvoimaneuvontaa ja ammatinvalinnanohjausta. Tarvittaessa siihen kuuluu työhön tai opiskeluun liittyviä apuvälineitä sekä työolosuhteiden järjestelyä sekä lääkinnällistä kuntoutusta. (Kuntoutusportti 2017)

Kun työntekijä tarvitsee ammatillista kuntoutusta, hänen pitää ottaa yhteyttä hoitavaan lääkäriin, omaan työterveyslääkäriin tai Kelaan. Tarvittaessa lääkäri antaa lausunnon kuntoutustarpeesta ja ehdottaa kuntoutusta. Kuntoutussuunnitelma on ammatilliseen kuntoutukseen hakeutumisen edellytys. (Kuntoutusportti 2017)

Maahanmuuttajanaisten työllistymiseen vaikuttaa vahvasti kotoutumislaki (Laki kotoutumisen edistämisestä 2014). Sen tarkoituksena on tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lakia sovelletaan myös henkilöön, jonka oleskeluoikeus on rekisteröity tai jolle on myönnetty oleskelukortti ulkomaalaislain mukaisesti.

Kotoutumista edistetään sitä parantavilla toimenpiteillä, kotoutumispalveluja järjestetään osana kunnallisia peruspalveluja ja työ- ja elinkeinohallinnon palveluja sekä muina kotoutumista edistävinä toimenpiteinä. Maahanmuuttajalle annetaan tietoa hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Lisäksi maahanmuuttajalle annetaan tietoa palvelujärjestelmästä. Perustieto suomalaisesta yhteiskunnasta annetaan kaikille Suomeen muuttaville oleskelulupapäätöksen tiedoksiannon, oleskeluoikeuden rekisteröinnin, oleskelukortin myöntämisen tai kotikunta- ja väestötietojen rekisteröinnin yhteydessä. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010).

Kelan Mahku- hankkeen tarkoitus on kehittää ja pilotoida työllistymistä edistävää ammatillista kuntoutusta (TEAK) ja samanaikaista suomen kielen opetusta. Kuntoutuspalvelun pilotointi ja siihen liittyvä arviointitutkimus tullaan toteuttamaan 1.3.2018–31.12.2020. Kuntoutuspalvelu suunnataan. Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvat ne vieraskieliset, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame, ja jotka TEAK-kuntoutuksen myöntämisen kriteerit täyttyvät. Kuntoutuspalvelulla tuetaan kunkin kuntoutujan pääsyä avoimille työmarkkinoille ulkopuoliseen työpaikkaan, aloittamaan yritystoimintaa tai toimimaan itsenäisenä ammatinharjoittajana. (Kansaneläkelaitos 2017)

Kuntoutuspalvelun tavoitteena on auttaa kuntoutujaa urasuunnitelman laatimisessa, alavaihtoehtojen valinnassa, ammattialan ja työn soveltuvuuden arvioinnissa. Kuntoutujan suomen kielen taitoa vahvistetaan niin, että hän selviytyy valitussaa ammatissa ja työtehtävissä. Kelan kuntoutuspalveluista julkaistiin video, jossa kerrotaan niistä eri kielillä. Videokampanja tehtiin yhteistyössä Infopankki-verkkopalvelun kanssa. Sieltä löytyy tietoa siitä millaista on elää ja asua Suomessa ja kerrotaan suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen palveluista. Siellä on myös kattava kooste Suomen sosiaaliturvasta. Mainittakoon vielä, että sivustosta löytyy tietoa etuuksista 12 eri kielellä. (Kansaneläkelaitos 2017)

3.2 Maahanmuuttajanaisten työllistymiseen liittyviä tutkimuksia

Maahanmuuttajanaisten työllistymiseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia, raportteja ja artikkeleita on useita, kuten Väestöliiton julkaisu ”Maahanmuuttajanaiset, kotoutuminen, perhe ja työ” (Martikainen & Tiilikainen 2007). Työn merkitystä osana integraatiota ja naisten sijoittumista Suomen työelämään sekä työn merkitystä kotoutumisprosesseissaan tutkittiin lisenssiaattityössä Maahanmuuttajanaisten polku työhön (Harakkamäki 2008), jossa tarkasteltiin naisten sijoittumista työelämään ja sen merkitystä heidän kotoutumisprosessissaan. Maahanmuuttajanaisten työelämähaasteista kerrotaan myös Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sivustolla Maahanmuuttajien osallisuus ja kotoutuminen. Työllistymisen palvelujen työntekijöitä on haastateltu Pro gradussa (Merikoski 2016), jossa kysyttiin maahanmuuttajanaisten mahdollisuuksista suomalaisilla työmarkkinoilla ja heidän suurimmista työllistymisen haasteista.

Työllistymistoimiin kuuluu oleellisena osaamiskartoitus. Työelämän osaamiskartoitusmenetelmiä on tarjolla ilmaiseksi esimerkiksi Uudenmaan TE-toimistolla maahanmuuttajille, lisäksi TE-toimistoissa laaditaan alkukartoitus ja kotoutumissuunnitelma. Asiaan liittyvää tietoa löytyy Kuntoutussäätiön tutkimusraportissa Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllisyyden tukeminen Helsingissä (Peltola & Metso 2008.)

3.3 Maahanmuuttajajärjestöt työllistymisen tukena

Kolmas sektori on puhuttanut suomalaisia jo 1990-luvun puolivälistä lähtien. Siihen kuuluu järjestöjä ja säätiöitä sekä järjestöpohjaisia uusosuuskuntia. Kolmas sektori täydentää julkisen sektorin hiipuvaa tarjontaa, työllistää työttömiä ja ehkäisee syrjäytymistä. Keskustelua on sävyttänyt vapaaehtoissektorin toimintamahdollisuuksien vähättely ja käsitys. Voittoa tavoittelematon kolmas sektori edistää kansalaiskasvatusta ja valmentaa yhteiskunnallisiin tehtäviin sekä valvoo kansalaisten etuja suhteessa viranomaisiin. Toiminnassa korostuu vapaaehtoisuus, jakaminen, riippumattomuus valtiosta ja yrityssektorista. Näistä huolimatta kolmannella sektorilla ei ole yhdenmukaisia toimintaperiaatteita, vaan he ratkaisevat eteen tulevat ongelmat itsenäisesti. Tästä on esimerkkinä työmarkkinajärjestöjen ja hyvinvointipalveluja tuottavien järjestöjen väliset suhteet. (Suomalainen kolmas sektori 2017)

Kansalaisjärjestöt ovat vakiinnuttaneet asemansa yhteiskunnan vaikuttajina. Ne ovat edunvalvojia, kehityksen kanavia ja yhteiskunnan palveluja täydentäviä toimijoita. Maahanmuuttajajärjestöt ja monikulttuuriset yhteisöt mahdollistavat kulttuuri- ja vapaa-ajan toimintoja. Niillä on merkittävä tiedotustehtävä, neuvonnan ja ohjauksen rooli. Järjestötoiminta on tärkeä sosiaalisen vuorovaikutuksen muoto jonka kautta maahanmuuttajat voivat saada äänensä kuuluviin. Järjestöt ovat sosiaalisia tukipylväitä maahanmuuttajaisille, -lapsille ja -nuorille, sillä Maahanmuuttajajärjestöjen asema vaikuttajana on vielä heikko. Suomessa toimivilla maahanmuuttajajärjestöillä on kontakteja opetushallintoon ja sosiaalipalveluihin, mutta yhteistyö työhallinnon kanssa ei ole säännöllistä. (Venäläinen 2005, s. 157) Kotoutumisen edistäminen eri keinoin liittyy monen maahanmuuttajajärjestön ja maahanmuuttavia tukevan järjestön toimintaan, mutta suoranaisesti työllistymistä tukevia järjestöjä ei liene montaa Suomessa. (Härkäpää & Peltola 2005, s. 161.)

3.4 Osallisuus työllisyyden näkökulmasta

Osallisuus on ollut yksi hallituksemme kärkihankkeista. Sen pohjalta aloitettiin hanke osallisuuden jäljillä 2010-2014. Tavoitteena oli kehittää heikossa asemassa olevien ihmisten osallisuutta, parantaa kuntien ja järjestöjen välistä yhteistyötä palvelujen suunnittelussa ja toteuttamisessa, erilaisia toimintamalleja ja -tapoja kokeilemalla. Kokeiluun ja kehittämiseen osallistuivat erilaisissa elämäntilanteissa olevat ihmiset. (Jämsén & Pyykkönen 2014 s. 8).

Osallisuuden jäljillä -hankkeessa osallisuutta jäsenetään osallisuuden portailla. Osallisuuden portaiden mukaan osallisuus muodostuu monitasoisesta ja -sisestä kuulumisesta, tekemisestä ja tuntemisesta. Olennaisinta osallisuudessa on luottamus, sitoutuminen ja kuulluksi tuleminen. Yksilö tuntee kuuluvansa yhteisöön ja yhteiskuntaan. (Mts.9)

Osallisuus yhteiskunnassa on osallistumista päätöksentekoon. Osallinen kuuluu kiinteästi johonkin yhteisöön, ympäristöön ja yhteiskuntaan ja kokee yhteenkuuluvuutta, turvallisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Oman elämän osallisuus muodostuu voimaantumisesta, identiteetistä, oikeudenmukaisuudesta ja elämäntilanteesta. Sitoutuminen, toimiminen ja vaikuttaminen oman elämän kulkuun sekä vastuun ottaminen oman toiminnan seurauksista on tärkeää ja liittyy aina ihmisen omaan arvomaailmaan. (Mts. 9)

Artikkelissa Osallisuus todetaan käsitteestä näin: *“Osallisuus voidaan tulkita kahdella erilaisella tavalla. Sillä voidaan tarkoittaa kuulumisen, mukanaolon tunnetta. Ihminen kokee olevansa osallinen omassa yhteisössään ja suomalaisessa yhteiskunnassa, kun hän tekee työtä, harrastaa, osallistuu ja vaikuttaa. Valtaosa suomalaisista kokee tällaisen osallisuuden tunteen. Työttömät ja syrjäytyneet ihmiset jäävät usein paitsi tätä tunnetta. He kokevat olevansa ulkopuolisia, ulos sysättyjä, vailla osallisuuden kokemusta. Tällainen ei-osallisuus on ihmiselle lamauttava, jopa traumatisoiva kokemus. Ihminen perimmältään sosiaalisena olentona haluaa kuulua, olla mukana, kokea osallisuutta. Se on yksi hyvän elämän perusedellytyksistä”* (Harju 2004.)

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen sivuilla todetaan palkkatyön olevan yksi tärkeistä yhteisöllisen osallistumisen muodoista suomalaisessa yhteiskunnassa. Ihmisen

identiteettiä, asemaa ja paikkaa yhteiskunnassa määrittelevät hänen työnsä ja ammattinsa. Työttömyys voi johtaa sosiaaliseen syrjäytymiseen ja se vaikuttaa hyvinvointiin ja terveyteen. Kipeimmin se osuu syrjintää ja ennakkoluuloja kokeviin vähemmistöryhmiin kuten vammaisiin, kieli- ja kulttuuritaustaisiin. Osallisuutta edistetään riittävällä toimeentulolla. Maahanmuuttajien osallisuutta vahvistetaan osallistumismahdollisuuksilla, integroitumista tukemalla ja kehittämällä maahanmuuttajien kieliopintoja. Tässä ovat mukana kolmas sektori järjestöineen yhdistyksineen, koulut ja työpaikat sekä sosiaali- ja terveyspalvelut. (Terveys ja hyvinvoinnin laitos 2017)

3.5 Työn, toimeentulon ja työyhteisön merkitys

Merikosken (2016, s.66) Pro gradussa käsitellään palkkatyön merkitystä. Siinä mainitaan palkkatyön olevan yksi vahvimmista osallisuuden ja kansalaisuuden merkeistä. Siksi kotoutumiskäytäntömmekin painottuvat työmarkkinakansalaisuuteen. Henkilö, jolla ei ole työtä, nähdään syrjässä olevaksi, ulkopuolisuutta ja toivottomuutta kokevaksi.

Työterveyslaitoksen sivuilla on paljon tietoa monikulttuurisesta työyhteisöstä. Sen mukaan monikulttuurisuus voi olla rikkaus työpaikalla. Työyhteisössä saadaan uudenlaista osaamista ja näkökulmia. Monenlaisia kulttuureja edustavat työntekijät ovat eduksi kansainvälisissä työympäristöissä. (Työterveyslaitos 2017)

Työpaikan monikulttuurisuus vaatii kaikilta työntekijöiltä uudenlaisia valmiuksia. Esimiehillä on oltava taitoa ja keinoja työyhteisöjen ohjaamiseen sekä tilanneherkkyyttä, avoimuutta ja vuorovaikutustaitoja. Esimiesten tulee arvostaa monikulttuurisuutta ja yhdenvertaisuus on nostettava esiin toiminnan suunnittelussa. Tämä edellyttää johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. (Työterveyslaitos 2017)

Työntekijöiden perehdytyksessä tulee huomioida maahanmuuttajien erityistarpeet kuten esimerkiksi kieli. Perehdytysmateriaalin on hyvä sisältää työntekijän vastuut, velvollisuudet ja oikeudet, sillä suomalainen työelämä voi olla muualta tulleille vierasta. Perehdyttämiseen on varattava tavallista enemmän aikaa, koska uusille

työntekijöille tulee kertoa työpaikan käytännöt ja pelisäännöt, vuorovaikutusta unohtamatta. (Työterveyslaitos 2017)

Työterveyslaitoksen mukaan eri kulttuuritaustaisten työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen tulisi kannustaa. Siten estetään työpaikan työntekijöiden ryhmittäminen. Työpaikalla voidaan keskustella rakentavasti kulttuurien välisistä eroista ja samankaltaisuuksista, hyvänä apuna yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen ja toteutumisen seuranta. Suunnitelmassa tulisi olla toimintaohjeet ja ratkaisukeinoja syrjintä- ja kiusaamistilanteisiin. (Työterveyslaitos 2017)

Työyhteisössä monikulttuurisuus on otettava huomioon työsuojelussa, työterveyshuollossa ja työturvallisuudessa. Niihin liittyvien seikkojen on oltava sellaisessa muodossa, että myös suomea ja ruotsia puhumattomat ymmärtävät ne. Useimmilla työpaikoilla kieltä oppii työtä tehdessä, kunhan oppimiseen annetaan mahdollisuus. Kielitaito auttaa maahanmuuttajaa kiinnittymään omaan työpaikkaansa. (Työterveyslaitos 2017)

3.6 Maahanmuuttajanaisten työpolkuja

Harakkamäen julkaisussa Maahanmuuttajanaiset, kotoutuminen, perhe ja työ (2007 s. 379.) kirjoitetaan seitsemän maahanmuuttajanaisten poluista suomalaiseen työelämään. Ensimmäisiä asioita, joita haastatellut maahanmuuttajanaiset ovat tehneet Suomeen saavuttuaan, on yleensä ollut suomen kielen opiskelu kurssien avulla. Ilmoittautuminen työvoimatoimistoon työnhakijaksi oli neljän haastateltavan ensimmäisiä askelia kohti suomalaisia työmarkkinoita. Erilaiset, kunkin naisen lähtökohdista johtuen yksilölliset kurssit ja koulutukset ovat olleet heille seuraava askel integroitumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan. Täydellistä suomen kielen taitoa tärkeämpinä he pitivät verkostoitumista ja suomalaisiin tutustumista.

Työmarkkinoille päästiin kiinni työharjoitteluilla tai pätkätöillä joissa ei kielitaitoa tarvittu. Vapaaehtoistyö kolmannella sektorilla koettiin osana uuteen maahan sopeutumiseen, linkkinä työelämään, eri ammatteihin ja henkilöihin tutustumiseen. Sillä luotiin uusia kontakteja ja verkostoiduttiin. Kun naisilta kysyttiin, mitkä tekijät olivat vaikuttaneet siihen, että juuri he saivat töitä, ei yksiselitteisiä vastauksia ollut. Työn-

antajat vastasivat tähän, etteivät nähneet kansalaisuutta erona, vaan he halusivat hyvän ja ammattitaitoisen työntekijän. Eniten esille nousivat ammattitaitoisuus, tunnollisuus, sosiaaliset verkostot ja persoonallisuus, kuten positiivinen elämänsenne. (Martikainen & Tiilikainen s. 379-396.)

4 Monikulttuurikeskus Glorian työntekijöiden näkemyksiä

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset vastaavat otsikkoon ja haastattelykysymykset (Liite 1) vastaavat tutkimuskysymyksiin. Näiden tutkimuskysymysten alle haastatteluvastaukset ensin litteroitiin, sitten ryhmiteltiin, jaoteltiin ja teemoiteltiin.

1. Miten monikulttuurikeskus Gloriassa ohjataan maahanmuuttajanaisia kohti työllistymisen ensiaskelia?
2. Millaisia maahanmuuttajanaisten työllistymistä ohjaavia toimintoja monikulttuurikeskus Gloriassa on?
3. Mitä maahanmuuttajanaisten työllistymistä tukevaa toimintaa voitaisiin lisätä?

Tutkimus- ja haastattelukysymysten avulla saatiin tietoa siitä, miten Gloriassa ohjataan maahanmuuttajanaisia kohti työllistymisen ensiaskeleita. Tämän lisäksi saatiin tietoa naisten työllistymistä ohjaavista toiminnoista ja herätettiin työntekijöissä ideoita siitä, mitä maahanmuuttajanaisten työllistymistä tukevaa toimintaa voisi vielä lisätä.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa käytettiin laadullista eli kvalitatiivista menetelmää. Se koostui teoriasta, aikaisemmin tehdyistä tutkimuksista ja muotoiluista, empiirisestä aineistosta ja opinnäytetyön tekijän omista ajatuksista ja päätelmistä. Sen keskiössä olivat aineistonkeruumenetelmänä käytetty haastattelu, erilaisten näkökulmien

huomioon ottaminen ja aineistolähtöisyys. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b)

Laadullisiksi nimitetyt tutkimukset rakentuvat 1) aiemmista, tutkittavasta aiheesta tehdyistä tutkimuksista ja muotoilluista teorioista, 2) empiirisistä aineistoista (suurimmaksi osaksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja) sekä 3) tutkijan omasta ajattelusta ja päättelystä. Tutkimusotteet eivät kuitenkaan ole rajoittuneita tietynkaltaisiin aineistoihin, vaan laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi tilastoja tai analysoida aineistoa määrällisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi perustuu sen kokonaisuuteen, mitä ollaan tutkimassa ja miksi. Luotettavuuteen vaikuttaa tutkijan omat ajatukset ja sitoutuminen eli muun muassa se, miksi tämä tutkimusaihe on ollut tutkijasta tärkeä. Aineiston keruu (haastattelu, nauhoitus, ongelmat) vaikuttavat myös luotettavuuteen. Muita siihen vaikuttavia tekijöitä ovat tutkimuksen kesto, aineiston analyysi ja eettisyys. (Tuomi & Sarajärvi 2009)

4.2 Haastattelumenetelmä

Haastattelumenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet käytiin kertomassa etukäteen samalla, kun työntekijöitä kutsuttiin mukaan ryhmähaastatteluun ja sovittiin haastatteluajankohdasta. Haastattelykysymykset lähetettiin haastateltaville sähköpostitse etukäteen (kts. Liite 1) Haastattelu tehtiin paikan päällä, Mataran tiloissa. Haastattelukysymysten lähtökohtana olivat tutkimuskysymykset. Näillä kaikilla yhdessä pyrittiin vastaamaan tutkimusongelmaan.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu sopi parhaiten tähän tutkimukseen, jossa oli tarkoitus käsitellä aineistoa analyysin keinoin. Haastattelu sisälsi avoimia kysymyksiä. Vastaukset käytiin läpi ja ne luokiteltiin jälkikäteen laadullisesti tai määrällisesti. Avointen kysymysten lukumäärä ja niihin saatujen vastausten kattavuus määrittävät täyttyvätkö strukturoidun aineiston avovastaukset laadullisen analyysin edellytykset. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 44-45, 64-65.)

Puolistrukturoitu haastattelu etenee niin, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai lähes samat kysymykset. Kysymysten järjestys voi olla sama tai sitä voidaan vaihtaa. Täysin yhtenäistä määritystä ei strukturoidun haastattelun toteuttamiseen ole olemassa. Puolistrukturoidusta haastattelusta käytetään myös nimeä teemahaastattelu, jos se sisältää tarkkoja kysymyksiä tietyistä teemoista. Se sopii tilanteissa, joissa halutaan vastauksia tiettyihin asioihin ja haastateltaville ei haluta antaa kovin suuria vapauksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c)

4.3 Aineiston keruu ja analysointi

Monikulttuurikeskus Glorian työntekijöille käytiin esittelemässä opinnäytetyön aihe ja samalla sovittiin haastattelu-aika. Haastattelukysymykset (kts Liite 1) lähetettiin etukäteen. Haastateltavia saapui paikalle viisi. Kaikki haastateltavat ovat usean vuoden työkokemuksen omaavia naisia, yksi työntekijöistä oli maahanmuuttaja itsekin. Toimenkuvina heillä oli toiminnanjohtaja ja esimies, ohjaaja ja vapaaehtoistoiminnan vastaava, ohjaaja ja tilapalveluvastaava, nuorisotyö- ja harjoitteluvastaava ja suomen kielen ohjaaja/opettaja. Heille oli kertynyt monenlaista koulutustaustaa, kuten yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkintoja.

Haastattelulle varattiin aikaa 1,5 tuntia ja se nauhoitettiin. Haastattelutilanteessa esitettiin jokaiselle etukäteen sähköpostitse lähetetyt kysymykset oikeassa järjestyksessä. Haastattelu äänitettiin kokonaisuudessaan ja haastattelutallenne litteroitiin tietokoneelle 13 sivuisena. Litteroitu haastattelutallenne tulostettiin, koodattiin ja ryhmiteltiin analysointia varten. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2006a)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi oli kolmivaiheinen. Vaiheita olivat aineiston pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. Pelkistämällä tarkoitetaan informaation eli vastauksien pilkkomista osiin tai niiden tiivistämistä. Samankaltaiset vastaukset yhdistämällä saatiin alaluokat. Ryhmittelyssä etsittiin haastatteluvastauksista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Yläluokat saatiin yhdistelemällä samankaltaiset alaluokat. Sitä jatkettiin, kunnes ne vastasivat tutkimuskysymystäni eli opinnäytetyöni otsikkoa. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2006a)

Ensin litteroitu haastattelu redusoihin eli selkeytettiin vastauksien kieltä ja poistettiin epäolennainen eli tiivistettiin. Selkeytetyt vastaukset ryhmiteltiin eli klusteroitiin kahdeksan haastattelykysymyksen alle. Samankaltaisista vastauksista muodostettiin alaluokat. Samankaltaisista alaluokista saatiin yhdistelemällä yläluokat. Sitä jatkettiin kunnes yläluokat vastasivat kolmeen tutkimuskysymykseen ja tutkimuksen otsikkoon.

Sen lisäksi, että analysoitiin haastattelun tulokset, havainnoitiin myös haastattelutilannetta. Minkälainen haastattelutilanne oli tunnelmaltaan, aikataulultaan ja millä mielellä haastateltavat olivat haastattelutilanteen aikana. Oliko haastattelutila rauhallinen ja tuliko haastateltava sinne mielellään. Oliko haastateltava kiinnostunut itse haastatellusta aiheesta ja miten heidän työmotivaationsa vastaamiseen ja vastauksiin vaikuttivat.

5 Tulokset

Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, millaisia työllistymisen ensiaskeleita ja maahanmuuttajanaisten työllistymistä ohjaavia toimintoja Monikulttuurikeskus Gloriassa (jatkossa Gloria) on. Haluttiin selvittää myös mitä toimintaa voitaisiin lisätä. Haastattelun kesto oli 1,5 tuntia. Se äänitettiin. Litteroitua aineistoa syntyi yhteensä 13 sivua.

5.1 Työllistymistä ja aktiivisuutta edistäviä tekijöitä Gloriassa

“Työllistymistä ja aktiivisuutta edistäviä tekijöitä ovat ne, jotka ovat mahdollisimman hyvin ja yksilöllisesti räätälöityjä. Ihmisillä on hyvin erilaisia tilanteita ja olisi hyvä, jos niitä pyydyttäisiin katsomaan hyvin yksilöllisesti. Yhteinen nimike on maahanmuuttajuus” (H1).

Gloriassa käyvien maahanmuuttajanaisten tieto- ja taitotaso on hyvin kirjavaa. He ovat joko turvapaikanhakijoita, työn tai avioliiton kautta maahan tulleita tai maassa pitempään asuneita. Gloriassa kävijöiden taustalla ei ole merkitystä, sillä se on avoin

paikka kaikille. Tämä seikka asettaa haasteita toiminnan suunnittelulle. (Tutkijan havainto)

Gloriassa tutustutaan kulttuuriimme ja tapoihimme tiedotustilaisuuksissa, tapahtumissa ja ryhmätoiminnoissa. Glorian toiminnasta saadaan tietoa nettisivuilta ja Facebookista, joista työntekijöille on annettu hyvää palautetta. Maahanmuuttajanaisille opetetaan mitä sääntöjä ja odotuksia suomalaisessa yhteiskunnassa ja työyhteisöissä on. Heidän omat toiveensa ja haaveensa tulee huomioida työllistymistä kohti ohjattaessa.

Maahanmuuttajanaisten osaaminen tulisi kartoittaa jo maahan tullessa ja siitä ohjata heitä kohti työllisyyttä tai koulutusta. Gloriassa naisten osaaminen tulee esille monissa tilanteissa, kuten tapahtumissa ja erilaisissa ryhmissä. Usein maahanmuuttajanaisten taidoissa on sellaista osaamista, joka on meillä erityisosaamista. Heillä on mahdollisuus tutustua eri aloihin, koska Glorian työntekijöillä on monenlaista työ- ja koulutustaustaa.

Info-Gloriassa tehdään hyvää yhteistyötä työllisyysprojektien, Kytken ja Jamkin Maka-hankkeen kanssa. Niistä saadaan tietoa, milloin ihminen on työmarkkinakelpoinen ja milloin ei. Kun on enemmän tietoa ja kokemusta, sen jälkeen voi halutessaan jatkaa työllisyyttä edistäville kursseille, koulutukseen tai työkokeiluun sekä työharjoittelun kautta työelämään. Halutaan, että työnantaja antaa mahdollisuuden tehdä työtä ja samalla tehdä heidän osaamisestaan näkyvää. Parhaassa tapauksessa maahanmuuttajanaisten osaaminen kehittyy ja heille löydetään omat työpolut.

“Kun on itse ollut maahanmuuttaja ja sen takia, että kun mä en osaa, enkä ole töissä, minä tulen tänne totta kai. En tiedä minkälaiset säännöt ja odotukset työnantajalla on. Se on opittava. Sen jälkeen, kun minulla on myös enemmän kokemusta, on mahdollista, että minä voin jatkaa työkokeilun kautta” (H4).

Vertaistuen merkitystä korostettiin. Gloriassa tutustutaan monista eri kulttuureista ja eri syistä maahan tulleisiin kävijöihin. Kotiäidit ja maahanmuuttajanaiset tapaavat toisiaan sekä antavat tukea ja neuvoja toisilleen. Naisten keskinäisessä vertaistoiminnassa on tärkeää se, että Gloriaan saa tulla lasten kanssa viettämään aikaa. Varsinkin Monimessi on yksi suosituimmista tällaisista ryhmistä maahanmuuttajanaisten keskuudessa.

Vapaaehtoisuus on arvo, johon Gloria ja sen työntekijät haluavat profiloitua. Haastattelussa todettiin, että toiminta on vapaaehtoista ja itsensä kehittäminen lähtee ihmisestä itsestä. Maahanmuuttajanaisten työllistäminen ei ole Glorian toiminnan päätehtävä, mutta se haluaa olla vahvasti tukemassa kotoutumista. Toiminnan tavoitteena on tarjota vertaistukea, verkostoja ja vaihtoehtoja.

“Ehkä yksi Glorian merkitys on siinä, että vaikka et ole työssä olet silti arvokas. Omanarvontunto ja itsetunto ovat tärkeitä. Monesti työttömyyteen ja heikkoon työllistymiseen liittyy myös se, että olen vajaa enkä osaa suomen kieltä tai jotain muuta. Gloriassa tulee näkyväksi se, että osaat kaikkea muuta ja sillä on merkitystä. Siitä saa itsetuntoa ja se auttaa työllistymisessä” (H1).

Kävijän aktiivisen kysymisen kautta nähdään miten häntä voidaan auttaa ja sitten autetaan. Tärkeää on, että maahanmuuttajanaiset voivat omilla esimerkeillään kertoa omista kokemuksistaan. Gloriassa työharjoittelijoita tai työkokeilussa olevia rohkaistaan ja kannustetaan. Paikka on avoin kaikille ja kaikkia kävijöitä ohjataan näkemään erilaisia mahdollisuuksia.

Yhtenä merkittävänä haasteena koettiin ikääntyvät maahanmuuttajanaiset. Kulttuurieroista johtuen he kokivat ikääntyvänsä suomalaisia naisia varhaisemmin. Lapset saadaan nuorena ja viisikymppisinä tunnetaan olo jo varsin vanhaksi, ainakin työtä ja opintoja ajatellen. Glorian vapaaehtoisissa on paljon jo eläköityneitä, aktiivisia naisia, joista he voisivat ottaa mallia. Nuorempi polvi kotoutuu nopeammin päiväkodin, koulun ja työnsä avulla. Naisten rooli on hoitaa koti ja lapset, jolloin he eivät pääse osallistumaan Glorian toimintaan niin säännöllisesti kuin työntekijät toivoisivat. Huonot liikenneyhteydet ovat myös yksi toiminnan osallistumisen este.

5.2 Maahanmuuttajanaisten työllistymistä tukevat toiminnot

“Oikeastaan kaikessa toiminnassa on elementtejä, jotka työllistymistä tukevat. Tulee verkostoja, kielitaitoa ja yhteiskuntatietoa. Sitä tulee välillä ihmisten kautta, vertaistiedon kautta tai sitten on ihan niitä tietotilaisuuksia” (H2).

Kielitaito on oleellinen osa työllistymisessä, kuten myös Majakka Beacon -hankkeen loppuraportissa (Härkäpää & Peltola 2005 s. 29) todetaan. Haastateltava toteaaakin

haastattelussa, että heillä on sellaisia kävijöitä, jotka haluavat saada ammattisansonsa Suomessa vaaditulle tasolle c1. Siten he saavat ammattitasonsa sille tasolle, mikä se oli jo kotimaassa. Missään muualla ei opeteta ammattitason suomen kieltä (c1) kuin Gloriassa. Muualla maahanmuuttajat saavat b1 -tason opetusta, eikä se riitä työelämässä.

Gloriassa toimii suomen kielen Abc-ryhmä, jossa kieltä opetetaan monin eri tavoin. Aloittelijat saavat tiivistä opetusta ryhmässä, jossa kuvien tuella toistetaan sanoja ja asioita. Hieman edenneemmät keskustelevat ryhmissä kunkin ohjauskerran teemaan liittyvistä asioista yhdessä vapaaehtoisten ohjaajien ja suomalaisten kävijöiden kanssa. Suomen kieltä jo osaavat tekevät ohjatusti erilaisia tehtäviä omista harjoituskirjoistaan tai kirjoittavat niitä annetuille tehtäväpapereille. Ryhmässä katsotaan selkokieliset uutiset ja keskustellaan vapaamuotoisesti kahvitauon aikana. Keväällä 2017 Gloriassa oli Homma hanskassa -suomen kielen ryhmä. Kielikahvilatoiminta tarjoaa kaikille kävijöilleen monipuolista kielitaitoa.

Vähintään kohtalaisen suomen kielen suullinen taito näyttää merkitsevän suurempaa todennäköisyyttä työllistyä ansiotyöhön koulutuksesta tai muista sosiodemografisista tekijöistä riippumatta. Työllistymisen kannalta suomen kielen ymmärtäminen näyttää olevan suomen kielen puhe- ja kirjoitustaitoa tärkeämpi tekijä. (Härkäpää & Peltola 2005, s 29)

Kohtalainen suomen kielen taito näyttää merkitsevän suurempaa todennäköisyyttä työllistyä ansiotyöhön koulutuksesta tai muista sosiodemografisista tekijöistä riippumatta. Työllistymisen kannalta suomen kielen ymmärtäminen näyttää olevan suomen kielen puhe- ja kirjoitustaitoa tärkeämpi tekijä. (Härkäpää & Peltola 2005, s 29)

Kielitaidon tasoa ilmaistaessa voidaan käyttää useita luokitusmenetelmiä, mikä saattaa aiheuttaa toisinaan sekaannusta. Yleiset kielitutkinnot (YKI) ovat kansallisia ja virallisia kielitutkintoja, joita säätelee laki ja asetus. Testissä arvioidaan viisi eri osaa: puheen ymmärtäminen, tekstin tuottaminen, puhuminen, kirjoittaminen sekä rakenteet ja sanasto. YKI-testit arvioidaan 6-portaisen taitotasoasteikon avulla, joka on viritetty Euroopan neuvoston kehittämän yleiseurooppalaisen viitekehyksen taitotasoasteikon mukaiseksi. Samasta kehyksestä on tehty DIALANG-

arviointijärjestelmä, joka on tarkoitettu itsearviointiin. (Härkäpää & Peltola 2005, s. 11)

Gloriassa tarjotaan monipuolista toimintaa, joka on myös vapaaehtoisten elämäntilanteesta riippuvaista. Toiminta ja yhteistyötahot muodostavat kävijöille kattavan verkoston kotoutumisen tukena ja työllistymisen kanavana. Koko kolmas sektori tuntuu olevan yhteistyön seitti julkisen ja yksityisen sektorin rinnalla.

“Tällä hetkellä Gloriassa ei taida olla juuri sillä nimellä eikä suoraan työllistymiseen ohjaavia ryhmiä, koska keskus toimii Stean rahoituksella. Sitä ei voi käyttää pitkäaikaistyöttömien etujen ajamiseen yksittäisten ihmisten tarpeiden mukaan. Monikulttuurikeskuksessa se on esillä eri ryhmätoiminnoissa kuten Glorian abc eli avoin suomen kielen ryhmä. Ja on ollut yrittäjältoja. Vapaaehtoistyöntekijät ja harjoittelijat tukevat toinen toisiaan.” (H1)

Haastateltavat kuvailevat yhteistuumin Info-Glorian palveluita. Info-Gloriassa ei ole palveluita erikseen miehille ja naisille, vaan sieltä saa avointa ja yksilöllistä palvelua. Kun maahanmuuttaja kysyy itse, työntekijä huomaa hänen tiedonpuutteen. Info-Gloriassa saa arkisin yksilöllistä, henkilökohtaista ja omankielistä apua kasvokkain, ilman ajan-varausta. Virastoissa ei ole aina tulkkaukspalvelua, mutta Info-Gloriassa sitä on aina saatavilla. Tämä palvelu on varsinkin juuri maahan tulleille korvaamaton apu.

Yhteistyötahoista mainittiin haastattelussa Kotona Jyväskylässä -hankkeen Poluttamo toiminta, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Maka-hanke, kaupungin työllisyys- ja kotoutumispalvelut. Mataralla ja Gloriassa järjestetään paljon info- ja keskusteluiltoja, joissa jaetaan tietoa yhteiskunnan asioista ja tavoista, työllistymisestä ja kouluttamisesta. Sovatekin kanssa on yhteistyötä ja Helsingissä oli meneillään projekti aiheenaan naistyöllisyys. Osuuskuntatoiminnasta on käyty kertomassa ja uusyrityskeskukseen kurssillakin on käyty.

“Oma kokemukseni on, että aikaisemmat osallistujat tulevat välillä kiittämään, että ovat saaneet työpaikan. Meillä on paljon toimintaa, varsinkin tämä Glorian abc-ryhmä. Meillä maahanmuuttajien oma osaaminen kehittyy ja oma työpolku löytyy. Se on hyvä kun ihmiset tulevat ja me saamme kiitosta. Toiminnastamme on tietoa myös Facebook-sivuillamme, jonka kautta olemme saaneet paljon positiivista palautetta.”(H4)

5.3 Ideoita maahanmuuttajanaisten työllistämisen tukemiseksi

Maahanmuuttajanaiset tarvitsevat tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, mitä täällä voi tehdä ja miten tässä yhteiskunnassa toimitaan. Tarvitaan tutorointimallia, jossa avainasemassa ovat pitempään maassa olleet maahanmuuttajat, jotka ohjaavat uusia kävijöitä. Työntekijät ovat välillä miettineet, että heidän tehtävänsä olisi tukea ihmistä ja saattaa hänet juuri sitä oikeaa tietoa antavan ihmisen luo. Työntekijöillä ei valitettavasti ole siihen tarpeeksi resursseja ja asiantuntijuutta. Tarvitaan monen tahon tiivistä yhteistyötä tällaisten asioiden kehittämiseen. Se olisi loistava hankeidea.

Norjalaisessa hankkeessa on näihin asioihin löydetty ratkaisuja. Siitä on saatu hyviä tuloksia kouluttamattomien maahanmuuttajanaisten saamiseksi nopeasti työelämään, aloille, jossa tulevaisuudessa tarvitaan paljon työvoimaa. Hanke on ollut kunnan, työ- ja hyvinvointihallinnon sekä valikoidun työntajaryhmän yhteistyötä. Näillä maahanmuuttajanaisilla ei ole ollut mahdollisuutta koulunkäyntiin ja hankkeen ideana oli opettaa heille kielen luku- ja kirjoitustaitoa ammatillisen koulutuksen rinnalla. (Life in Norway 2016)

Kotona Jyväskylässä -hankkeella on Poluttamotoimintaa, missä eri oppilaitosten opinto-ohjaajat ovat ohjaamassa ja neuvomassa. Siellä voisi olla erikseen naisille suunnattuja klinikoita, vaikka kerran syksyllä ja kerran keväällä. Jotain yritelmää kotiäideille kohdistetusta osaamiskartoituksesta on ollut, eli siitä mitä he tällä hetkellä osaavat. Todennetaan se tämänhetkinen osaaminen, vaikka työharjoittelussa tai vapaaehtoisena viikon tai yhden illan aikana.

Haastattelussa työntekijälle (H1) tuli sellainen olo, että ehkä he voisivat tehdä joitain toimenpiteitä, erityisesti naisia ajatellen ja heille sen näkyvästi kohdentaen. Jyväskylässä toimivalta maahanmuuttajanaisten yhdistykseltä he voisivat kysellä uusia ajatuksia ja ehdotuksia. Jyväskylässä toimii myös afgaaninaisten perustama yhdistys. Esimerkiksi naisten päivää voisi juhlia yhdessä maahanmuuttajanaisten yhdistysten kanssa.

Martikaisen ja Tiilikaisen mukaan naisia on mukana lähes kaikentyypisissä maahanmuuttajayhdistyksissä. Jyväskylässä ja Tampereella naisia oli yhdistyksen hallituksissa keväällä 2005, Patentti- ja rekisterihallituksen yhdistysrekisteritietojen mukaan, 47 prosentissa kaupunkien maahanmuuttajayhdistyksistä. Yleistä näille naisille on haastattelujen perusteella korkea koulutustaso tai aviopuolison korkea koulutus. (Martikainen & Tiilikainen 2007 s. 108)

“Maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukeminen voisi tapahtua yksilöllisesti, vapaaehtoisuuden, työharjoittelun, räätälöityjen ratkaisujen, verkoston tiedon ja työn tuella.” (H1)

Suunnitteilla on ollut sellaista kerran kuukaudessa kokoontuvaa naisten iltaa, mutta vapaaehtoistyöntekijältä puuttuu työpari. Vertaisryhmät olisivat sellaisia, missä olisi mahdollisuus naisten kesken valita teema ja syventyä siihen. Näyttää siltä, että usein haetaan monikulttuurisia ryhmiä, joihin osallistuu eri-ikäisiä ihmisiä ja sitä kautta saadaan uusia ajatuksia. Maahanmuuttajien kotoutumisaikana, jolloin tarvittaisiin lisää opetusta, ei olekaan tarjolla sellaista tukea, jota maahanmuuttajat tarvitsisivat. Ikääntyneet maahanmuuttajat ovat yksi sellainen ryhmä. Heillä on sairauksia, yksinäisyyttä tai he asuvat kauempana, joten Gloriana tuleminen on vaikeaa. Lisäksi esteenä voi olla se, että he hoitavat ruoanlaiton ja lastenlasten hoidon. Glorian toimintaan mukaan halutaan tavoittaa heidätkin.

Työntekijöiden keskuudessa toivotaan, että annetaisiin maahanmuuttajanaishalle mahdollisuus omaan rooliin, että hän saisi tulla omaksi itsekseen eikä tarvitsisi noudattaa tiettyjä odotuksia. Tuettaisiin sitä mitä kukin ihmisenä haluaa ja mitä kohti ollaan menossa. Muistettaisiin myös, että maahanmuuttajille perheellä on iso merkitys. Heidän perheensä eivät aina ole suomalaistyyllisiä ydinperheitä, vaan ne ovat suurperheitä, joihin kuuluvien läheisten ihmissuhteiden määrä on huomattavasti suurempi.

Työntekijät kokivat tärkeäksi sen, ettei työn pitä määrittää ihmistä. Yhtä lailla äitiyskään ei saisi olla naisena olemisen mitta. Ehkä Glorian yksi merkitys on osoittaa, että vaikka et ole työssä, olet silti arvokas. Moni maahanmuuttajanainen aliarvioi omia taitojaan siitä, missä on hyvä ja mistä on innostunut. Gloriassa tulee kävijöiden osaaminen näkyväksi, he saavat itsetuntoa ja se auttaa työllistymään. Taustalla voi

olla ammattitaitoa, jota Gloriassa ei tarvita. Sitten kehitetään jotain muuta taitoa ja rakennetaan oikopolkuja, mahdollistetaan itsensä kehittäminen.

6 Johtopäätökset

Monikulttuurikeskus Gloriassa tuetaan yksilöllisesti maahanmuuttajanaisten ensiaskeleita työllistymiseen monella tavalla osana kotoutumista. Työllistäminen ei ole Glorian toiminnan päätehtävä, sillä toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, kansainvälisyyteen ja avoimuuteen. Siellä on kaikille avointa toimintaa, joissa on mahdollisuus oppia eri ryhmissä kieltämme ja kulttuuriamme sekä tavata paikallisia samanhenkisiä ihmisiä. Glorian työntekijöillä on monenlaista ammattitaustaa, jota he hyödyntävät työssään kertomalla eri koulutus- ja työmahdollisuuksista.

Yhteistyöverkostoilla on tässä suuri merkitys.

Maahanmuuttajanaيسilla on hyvin kirjavat taustat, osaaminen ja taidot. Heidän osaaminsensa tulisi kartoittaa jo maahan tullessa. Maahanmuuttajanaisten oma motivaatio, aktiivisuus ja kiinnostus ohjaavat heidän tulevaisuudensuunnitelmiaan. Info-Glorian antama henkilökohtainen, omankielinen opastus yhteiskuntaamme liittyvissä asioissa on heille tarpeellista. Kielitaidon kartuttua maahanmuuttajanaiset tietävät jo, miten missäkin virastossa asioitaessa toimitaan.

Monikulttuurikeskus Gloriassa mahdollistetaan ihmisten kokoontuminen, heitä kannustetaan, tuetaan ja neuvotaan kotoutumiseen liittyvissä asioissa. Siellä kerrotaan omista ammateista, koulutuksesta, työstä ja suomalaisesta työkulttuurista. Siellä tuetaan ihmistä siinä millainen hän on ja millaiseksi haluaisi tulla. Nuorille on paljon toimintaa (läksykerho, illavietto, kieliopetus), eikä varsinaista ikärajaa suurimpaan osaan toiminnoista ole.

Monikulttuurikeskus Gloriassa on edelleen kiinnostusta kehittää ja lisätä maahanmuuttajanaisten toimintaa. Monimessi -toiminta on ollut naisten keskuudessa suosituinta, koska sinne on helppo tulla lasten kanssa. Näin maahanmuuttajanaiset on saatu vertaistoiminnan ja palvelujen äärelle. Tarvitaan tutorointi -mallia, jossa

maassa kauemmin asunut neuvoo ja ohjaa uutta tulijaa oppimaan kieltämme, tapojamme ja verkostoitumaan monien yhteistyötahojen kanssa. Työntekijöitä harmittaa se, ettei heillä ole resursseja ohjata jokaista kysyjää oikean ihmisen luo. Siihen tarvittaisiin tiiviimpää ja tehokkaampaa yhteistyötä jo valmiin verkoston kanssa, kenties jokin hanke. Haasteena koetaan myös ikääntyneiden maahanmuuttajanaisten saaminen mukaan toimintaan.

7 Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa, mitä maahanmuuttajanaisten työllistymisen ensiaskelia ohjaavaa ja tukevaa toimintaa Monikulttuurikeskus Gloriassa on sekä minkälaista maahanmuuttajanaisten työllistymiseen liittyvää toimintaa voisi lisätä. Haastattelututkimus rajattiin koskemaan Glorian työntekijöitä, koska heillä on näkemyksiä asiasta työkokemuksiensa perusteella. Tutkimuksesta rajattiin pois maahanmuuttajanaisten omat näkemykset ja kokemukset. Ajateltiin, että työntekijöillä on työkokemustensa ansiosta näkemystä sekä ehdotuksia ja relevantteja vastauksia.

Tutkimuksen tekemisessä auttoi Glorian toiminnan tunteminen työharjoitteluni ansiosta. Se auttoi suunnittelemaan aiheeseen sopivat haastattelu- ja tutkimuskysymykset sekä saamaan työntekijöitä haastateltaviksi. Gloriassa työskentelyyn kuuluu ryhmä- ja yksilöohjaaminen, ryhmätoiminnan suunnittelu sekä vapaaehtoistyön koordinointi. Maahanmuuttajien kotoutumista tuetaan tiedottamalla Glorian toiminnasta, antamalla vertaistukea, auttamalla verkostoitumaan. Sillä tavalla autetaan maahanmuuttajia etenemään omilla työllistymispoluillaan.

Tutkimus tehtiin eettisyyttä ja luotettavuutta noudattaen. Tutkimukseen liittyvään haastatteluun ei tarvittu varsinaista haastattelulupaa, koska kyseessä on kolmannen sektorin järjestö. Tein monikulttuurikeskus Glorian johtajan kanssa Jyväskylän ammattikorkeakoulun sopimuksen opinnäytetyöhöni liittyvästä yhteistyöstä.

Vapaaamuotoisemmassa tiedonhankintatavassa eli tässä tapauksessa puolistrukturoidussa ryhmähaastattelussa on tutkijan suhde haastateltaviin epävirallinen. Silloin

tutkija on suuremmissa moraalisisessa vastuussa tutkimuksen eettisten kysymysten ratkaisemista ja niiden seurauksista haastateltaville. (Mäkelä 1987 s. 195.) Kaikki tutkimus on tutkijan tekemää rakennelmaa tietyistä puitteista ja tietyillä rakennusaineilla. Joku toinen voisi tehdä samoista palasista hieman toisen näköisen tuotoksen. Näin ollen niin kvantitatiivinen kuin kvalitatiivinenkin tutkimus on aina yhdenlainen versio tutkittavasta aiheesta, eikä siihen voida koskaan täysin luottaa ts. se ei tarjoa objektiivista, absoluuttista tietoa, vaikka näin haluttaisiin turvallisuuden tunteen lisäämiseksi ajatella (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelutalenne ja litteroitu materiaali oli tutkijalla tallessa. Tallenteelle ei tullut haastateltavien nimiä ja se litteroitiin nimettömänä. Haastattelutalenne kuunneltiin moneen kertaan ja litteroitiin ensin alkuperäisessä muodossaan puhekielellä täytesanoineen. Litteroitavaan aineistoon haastateltavat merkittiin H1-H5. Aineistoa muokattiin selkeäksi Suomen kieleksi vastausten sanomaa muuttamatta. Litteroitu haastattelu lähetettiin haastatelluille työntekijöille arvioitavaksi ennen kuin sitä analysoitiin.

Haastattelussa tuli ilmi joitakin jatkokehittämisideoita. Toimintaa suunnitellaan toiveiden, tarpeiden ja vapaaehtoisten tilanteet huomioiden. Tarvittaisiin tutorointimalli, jossa jo maassa asuneet maahanmuuttajanaiset ohjaisivat juuri maahan tulleita naisia. Työntekijöiden mielestä naisiin kohdennettua toimintaa voitaisiin lisätä yhdessä maahanmuuttajanaisten perustamien yhdistysten kanssa. Voitaisiin pitää pari kertaa vuodessa työllistymiseen liittyviä klinikoita maahanmuuttajanaيسille.

Tulevina vuosina tulee takuulla keinoja siihen, että jos tulee koulutettu maahanmuuttajanainen, että hänelle on muuta tarjottavaa kuin lähihoitajan koulutusta tai työtä. (H1)

Ryhmähaastattelun litterointi oli mielenkiintoista, uutta ja hyödyllistä oppia. Tuloksista ilahdutti vastausten ja uuden tiedon määrä, kuten kolmannen tutkimuskysymyksen synnyttämä ajatus uudesta toimintamahdollisuudesta, joka kohdennettaisiin maahanmuuttajanaيسille ja heidän työllistymiseensä. Toinen oli idea tutorointimallista, jossa maassa jo kaemmin asunut maahanmuuttaja ohjaisi vasta maahan tullutta. Se olisi parasta vertaistukea.

Valtakunnallisestikin on herätty miettimään ja tukemaan maahanmuuttajanaisten työllistämistä. Yle-uutisten julkaisussa *“Maahanmuuton hintalappu ei selvinnyt, mutta tutkijat panostaisivat erityisesti maahanmuuttajanaisten työllistämiseen”* (Yle-uutiset 2017) kerrotaan, että maahanmuuttajanaisten työllistyminen vähentäisi kuluja ja lisäisi tasa-arvoa. Siinä mainitaan myös, että kotouttamisen vaikutusten seuranta tulee tehostaa, jotta tuloksellisimmat toimet selviävät.

Yle-uutiset otsikoivat, että *Maahanmuuttajanaiset tarvitsevat työllistymisen tueksi vahvat tukiverkostot*. Uutisessa kerrotaan hyvin onnistuneesta Osaavat naiset -työllistämishankkeesta. Se haluttaisiin valtakunnalliseksi pilotiksi. Malli toimisi, jos huomioidaan kohderyhmän erityispiirteet, kuten työnhakijoiden kirjavat taustat. Sen ydintavoitteena oli tarjota henkilökohtaista ohjausta, neuvontaa ja alkuvaiheen tukea voimavaraisen ohjausmallin avulla. Projektivastaavan Heidi Hirvosen Monika-Naiset ry: stä mukaan perinteiset Te- toimistojen palvelut eivät naisten työllistamisessä toimi. Maahanmuuttajanaisten työnhausta tekee erityisen vaikeaa verkoston puute niin henkilökohtaisessa elämässä kuin työelämässä. Hankkeen aikana on onnistuttu löytämään yksilöllisiä työpolkuja. (Yle-uutiset 2016)

Kotouttaminen ja työllistyminen ovat mahdollisia aloittaa jo turvapaikanhakutilanteessa, kuten myös Life in Norway- sivustolla todetaan. Siinä kerrotaan hankkeesta, jossa ollaan saatu hyviä tuloksia maahanmuuttajanaisten työllistymiseen liittyen. Hankkeessa räätälöitiin koulutusohjelma, joka ylittää rajan yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Sen tavoitteena oli helpottaa heikosti koulutettujen maahanmuuttajanaisten mahdollisuuksia saada tavallisia töitä Norjassa. Naisille opetettiin käytännön taitoja samanaikaisesti kieliopintojen kanssa. Kahdessa vuodessa nämä naiset ovat päteväytyneet työskentelemään niillä teollisuuden aloilla, joilla työvoimaa tarvitaan tulevaisuudessakin. (Life in Norway 2016)

Opinnäytetyöhön meni reilu vuosi. Aihe muovaantui moneen kertaan ennen kuin lopullinen otsikko, tarkoitus ja tavoitteet syntyivät. Halusin sen liittyvän jollain tavoin maahanmuuttajanaisten asemaan. Ilman opintojen aikana saatua verkostoa sitä olisi ollut haastavampaa tehdä. Nyt sain Glorian työntekijät mukaan ryhmähaastatteluun. Siellä ollaan aina valmiita miettimään ja kehittämään toimintaa, ja keksimään uusia toimintoja keskuksessa kävijöille, vapaaehtoisten avulla. Työelämässä haluan olla ke-

hittämässä tehokkaampaa ja yksilöllisempää kotouttamista, jossa maahanmuuttajajanaillakin olisi oma vahva sijansa. Verkostoa ja yhteistyötahoja kaupungistamme löytyy kotoutumisen ja työllistymisen tehostamiseksi, vaikka Norjan tavoin.

Lähteet

- Ekholm, E. 1994. Syrjäytyä vai selviytyä. Pakolaisten elämää Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki: Painatuskeskus. Viitattu 3.3.2017.
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70523>
- Harju, Aaro 2004. Osallisuus. Järjestötoiminnan tietopalvelu- Osallistuminen ja vaikuttaminen. Kansalaisyhteiskunta. Viitattu 7.6.2017.
https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/osallistuminen_ja_vaikuttaminen/aiemmat_artikkelit/osallisuus
- HaVL 19/2006 vp. Ministeriön selvitys maahanmuuttopoliittisen ohjelman uudistamisesta. Työministeriö. Viitattu 13.11.2017.
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=havl+19/2006>
- Harakkamäki, L. 2008. Maahanmuuttajanaisen polku työhön. Ammattikasvatuksen lisenssiaatin tutkimus. Tampereen yliopisto. Viitattu 20.4.2017
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76485/lisuri00079.pdf?sequence=1>
- Hirsjärvi, S & Hurme, H 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki 2010.
- Huovinen, J. 2016. Suomi alkaa kartoittaa maahanmuuttajien osaamista ja ammatteja. Aamulehti 8.09.2016. Viitattu 9.03.2017.
<Http://www.aamulehti.fi/kotimaa/suomi-alkaa-kartoittaa-maahanmuuttajien-osaamista-ja-ammatteja-23908764/>
- Info-Gloria. 2017. Maahanmuuttajien neuvontapiste Info- Gloria. Viitattu 10.4.2017
<http://www.gloriajkl.fi/portal/index.php/info-gloria>
- Joronen, T. 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa Martikainen T & Tiilikainen M (toim.) Maahanmuuttajanaiset. Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46/2007. Helsinki: Väestöliitto
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2017. Maka- hanke. Maahanmuuttajista kasvua yrittäjyyteen (ESR nopeat kokeilut). Viitattu 4.1.2018.
<http://www.hanketuloskortti.fi/hanketuloskortti/maka-maahanmuuttajista-kasvua-yrittajyyteen-esr-nopeat-kokeilut/>
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2016. Otto- hanke. Osallistava arki osana kotoutumista. Yleistiedot hankkeesta. Viitattu 3.4.2017.
<http://www.hanketuloskortti.fi/hanketuloskortti/otto-osallistuva-arki-kotoutumisen-tukena/>
- Jyväskylän osallisuusohjelma 2015. Viitattu 23.4.2017.
http://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/jyvaskylawwwstructure/78306_Jyvaskylan_osallisuusohjelma_hyvaksyty_20150928.pdf

- Jämsen, A. & Pyykkönen, A. 2014. Osallisuushanke oSallisuuden jäljillä 2010-2014. Osallisuuden portaat. Viitattu 27.4.2017. <http://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2016/06/oSallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>
- Suomalainen kolmas sektori 2017. Rooli ja toimintalogiikka. Kansalaisyhteiskunta. Järjestötoiminnan tietopalvelu. Järjestö- ja yhdistystoiminta. Viitattu 20.12.2017. https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-_ja_yhdistystoiminta/aiemmat_artikkelit/suomalainen_kolmas_sektori
- Kansaneläkelaitos. 2017. Mahku-hanke. Maahanmuuttajien kuntoutuksen kehittämishanke. Viitattu 12.12.2017. <http://www.kela.fi/mahku-hanke?inheritRedirect=true>
- Kuntoutusportti. 2017. Ammatillinen kuntoutus. Viitattu 12.12.2017. <https://kuntoutusportti.fi/kuntoutujalle/kuntoutuksen-jaottelut/ammattillinen-kuntoutus/>
- Kuntoutusportti. 2017. Kuntoutuva maahanmuuttaja. Viitattu 12.12.2017. <https://kuntoutusportti.fi/kuntoutuva-maahanmuuttaja/>
- Kuntoutusportti. 2017. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 20.12.2017. <https://kuntoutusportti.fi/kuntoutujalle/kuntoutuksen-jaottelut/sosiaalinen-kuntoutus/>
- Laitinen, T. & Pöntynen, S-M. 2006. Luova ryhmätoiminta maahanmuuttajanaisten kotoutumisen tukena. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Theseus-tietokanta. Viitattu 2.2.2017. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17919/TMP.objres.357.pdf?sequence=2&isAllowed=yNettisivu>.
- L 30.12.2010/1386. Laki kotoutumisen edistämisestä 2010. Viitattu 9.9.2017. www.finlex.fi/laki/ajantasa/2010/20101386
- L 30.12.2017/1301. Sosiaalihuoltolaki 2014. Viitattu 10.10.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Life in Norway. 2016. Immigrant women ready to work in record time. Sintef. Gemini.no. Levanger Arena Arbeid. Levanger Employment Arena. Viitattu 3.2.2018. <https://www.lifeinnorway.net/immigrant-women-ready-for-work-in-record-time>
- Maahanmuuttajat väestössä 2016. Tilastokeskus. Viitattu 3.4.2017. https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_
- Merikoski, P. 2016. Pois sieltä kotoota. Maahanmuuttajuus, sukupuoli ja osallisuus työllistymisen palveluissa. Pro gradu. Helsingin yliopisto. Viitattu 24.4.2017 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/170040/poissiel.pdf?sequence=1>
- Monikulttuurikeskus Gloria. 2017. Viitattu 27.4.2017. www.monikulttuurikeskus-gloria.fi
- Mäkelä 1987. Eettiset kysymykset. Kvalimotv 2009, s. 195. Viitattu 4.2.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html

Peltola U, Metso L, Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. Research reports 79/2008.
https://kuntoutussaatio.fi/files/162/Maahanmuuttajien_kuntoutumisen_ja_tyollistymisen_tukeminen_Helsingissa.pdf

Ruhanen, M. & Martikainen, T. Maahanmuuttajaprojektit: Hankkeet ja hyvät käytännöt. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E 22/2006.
<https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/cd8d47721b953571f0298b17dbeb5298/1490959466/application/pdf/491241/Maahanmuuttajaprojektit.pdf>

Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2006a. KvaliMOTV. 6.3 Haastattelu. Viitattu 27.4.2017. www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html

Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2006b. KvaliMOTV. 1.2 Mitä on kvalitatiivinen tutkimus. Lyhyt oppimäärä. Viitattu 26.4.2017.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html

Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2006c. KvaliMOTV. 6.3.3 Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 27.4.2017.
www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2017. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Maahanmuuttajien osallistuminen ja kotoutuminen. Työelämä. Viitattu 3.3.2017.
<https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen/tyoelama>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2016. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Käsitteet. Viitattu 3.3.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Turvapaikkahakemukset. 2015. Maahanmuuttovirasto. Tilastot. Viitattu 4.4.2017.
<http://tilastot.migri.fi/#applications/23330/49?start=540&end=551>

Työterveyslaitos 2017. Monikulttuurinen työelämä. Toimiva työyhteisö. Työterveyslaitos 2017. Viitattu 10.8.2017.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>

Uudenmaan TE-toimiston sivulla info maahanmuuttajille. 2017. Viitattu 20.4.2017.
<http://toimistot.te-palvelut.fi/osaamis-ja-ammattitaitokartoitus>

Venäläinen, Raisa 2005. Maahanmuuttajajärjestöjen tiedotustoiminta. Järjestöt vaikuttajina. Martikainen T & Tiilikainen M (toim.) Maahanmuuttajanaiset. Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46/2007. Helsinki: Väestöliitto. Viitattu 17.3.2017. http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/6dbf9ec71b44d3e69933e53248e2809d/1518517483/application/pdf/386433/Maahanmuuttajanaiset_e.pdf

Yle Uutiset. 2016. Maahanmuuttajanaiset tarvitsevat työllistymisen tueksi vahvat verkostot. Viitattu 6.2.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-873180>

Yle Uutiset. 2017. Maahanmuuton hintalappu ei selvinnyt, mutta tutkijat panostaisivat erityisesti maahanmuuttajanaisten työllistämiseen. Viitattu 7.2.2018.
<https://yle.fi/uutiset/3-9982240>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Millaiset tekijät mielestäsi edistävät maahanmuuttajanaisten työllistymistä?

Millaiset tekijät mielestäsi edistävät maahanmuuttajanaisten aktiivisuutta Monikulttuurikeskus Gloriassa?

Millaista maahanmuuttajanaisten työllistymistä ohjaavia ryhmiä Gloriassa on?

Millaisia palveluita Info-Gloriassa on maahanmuuttajanaيسille ja miten ne auttavat maahanmuuttajanaisten työllistymistä?

Mitkä toiminnot/ryhmät ovat olleet suosituimpia maahanmuuttajanaisten mielestä?

Millaista toimintaa maahanmuuttajanaيسille on suunnitteilla?

Millaisia yhteistyötahoja Gloriassa on maahanmuuttajanaisten työllistymistä ajatellen?

Onko sinulla omia ideoita tai ehdotuksia maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukemiseen liittyen?