

# ROMANIEN TYÖLLISTYMINEN - KOMPASTUSKIVI VAI PONNAHDUSLAUTA?

Tuumasta töihin -koulutusmalli  
ponnahduslautana työllistymiseen

Ärling Mertsä c35404  
Opinnäytetyö, kevät 2018  
Diakonia-ammattikorkeakoulu Sosiaali- ja  
terveysalan johtaminen ja vaikuttavan  
palvelutuotannon kehittäminen  
sairaanhoitaja-diakonissa (YAMK)

Kannen kuva: Kukka Ranta

Oikeudet omistaa Nevo tiija -hanke / Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy

**Diak**

  
SOSIAALI- JA  
TERVEYSMINISTERIÖ

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

  
Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

## TIIVISTELMÄ

Ärting, Mikael Merts Allan. Romanien työllistyminen - kompastuskivi vai ponnahduslauta? Tuumasta töihin -koulutusmalli ponnahduslautana työllistymiseen. kevät 2018. 87 s., kuusi liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu oy, Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen ja vaikuttavan palvelumuotoilun kehittämisen koulutusohjelma, sairaanhoitaja-diakonissa (YAMK).

Syrjäytymisen taustalla olevat syyt ovat monitasoisia, yhteiskunnallisista tekijöistä aina perhe- ja yksilötason tekijöihin. Merkittävänä yhteiskunnallisena ilmiönä syrjäytymisen taustalla on työmarkkinoiden muutos sekä heikosti koulutetun työvoiman kysynnän romahtaminen. Tehokkuus- ja koulutusvaatimukset ovat kasvaneet ja yksilö, joka ei pysty niihin syystä tai toisesta vastaamaan, on vaarassa jäädä osallisuuden ulkopuolelle.

Romanien kouluttautuminen ja työllistyminen nähdään monin tavoin haasteellisena. Opinnäytetyössä tarkastellaan romanien työllistymisen esteitä sekä työhön sijoittumisen ja osallisuuden edellytyksiä analysoimalla Suomen romaneista tehtyjä selontekoja. Sisällön analyysissa on käytetty fenomenologista lähestymistapaa. Selvitystiedosta tehtyä analyysia on peilattu näyttöön perustuvaan arkikokemukseen.

Opinnäytetyössä kuvataan Nevo tiija -hankkeessa kehitettyä produktiota Tuumasta töihin -koulutusmallia ja sen prosessia. Produktio on tiivis osa Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimaa valtakunnallista Nevo tiija – Uusi aika -ESR-hanketta. Tuumasta töihin -mallin uskotaan auttavan, ei vain romaneja, vaan myös muita vaikeasti työllistyviä henkilöitä.

Asiasanat: romani, osallisuus, syrjäytyminen, työllistyminen, koulutus, produktio

## ABSTRACT

Ärting, Mikael Mertsii Allan. Employment of the roma – a stumbling block or a springboard? From thought to action – an educational model as a springboard to employment.

Helsinki, Spring 2018. 87 pages, six appendices. Language Finnish.  
Diaconia University of Applied Sciences. Master's Degree in the Development of Leadership and Socially Effective Service Provision. Master of Health care Services and Deaconess.

The underlying causes of exclusion are multilevel; from social factors to family and individual factors. As a major social phenomenon, marginalization is the result of a shift in the labour market and the diminished demand for low skilled labour. Efficiency and training requirements have grown and an individual who cannot respond to them is at risk of being excluded.

Training and employment of the Roma people are challenging. The thesis analyzes the employment of Roma, its barriers and opportunities. A phenomenological approach has been used in the analysis. The analysis has been compared to the work done in the Nevo tiija project.

The thesis describes the production of the Tuumasta töihin work-training model and its process developed in the Nevo tiija project. The production is part of the nationwide Nevo tiija ESR project managed by the Diaconia University of Applied Sciences. The Tuumasta töihin model is believed to help, not just the Romas, but also other people who are difficult to employ.

Key words: Roma people, marginalization, inclusion, employment, education, production

## GUSTIBA

Ärling, Mikael Merts. Romanengo buttekiiriba – skoffibiako par elle apribosko breeda? Balsibiako tenkiposta aro butti – skoolibosko modellos sar apribosko breeda aro butti. Luludžjako tiija 2018. 87 pañ, ñou tiljibi.

Diakonia-aprunoskoola oy, Sosiaaluno- ta sastibosko stedosko liediba ta angouvibosko tšenstibiako barjibosko skoolibiako programmos, sastiboskiiri-diakonios (YAMK).

Froojibiako paalune doññi hin butvare ñleetime, tšetanophuujako saakenna kajo huupakiire- ta jekkurne ñleetime saaki. Merknavitiko tšetanophuujako saaka aro froojiba hin buttiako markanengo paruviba ta džaaljimes skoolime buttekiirengo puññibosko teelijba. Džorjibiako- ta skoolibosko ñleetibiako kamjiba hin barudiilo/aprudiilo ta komunis, koon iekñ elle vaure saakesko doñ, na vojula tilsvaaves, hin faarlime te aulo mekkime auri dieleskoliinibosta.

Romanengo skooliba ta buttiliiniba hin dikkime butvare veijenna sar bilokko. Aro buttiakohajibosko sikiba aavela dikkime analysikaanes douva, save aaññena buttiako liinibosko stannibi ta save saaki fendila buttiako liiniba, are doola rootibi so hin tšerto paalunes Fintika Kaalenna. Arruno saakengo analysios hin tšerto aro fenomenologiako dikkibosko veijos. Rootibienna liino analyysos hin aulo speilime aro sikibiako sakkadivisako džiivibosko džaaniba.

Aro buttiakohajibosko sikiba aavela sikime Nevo Tiiija -projektios barjime Balsibiako tenkibosta aro butti – sar skoolibosko modellos ta prosessos. Dauva produktos hin iekñ gustuno dielos Diakonia-aprunoskoola fallime themmuno Nevo Tiiija – ESR projektiatta. Balsibiako tenkiposta aro butti – sar skoolibiako modellos, hin tenkime te jelpaves bibuttekiire Kaale ta vaure komuje nii koonen lena butti bilokkes.

Saakako lau: romano, dielesko liiniba, froojiba, buttekiiriba, skooliba, produktos

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT.....	3
GUSTIBA.....	4
SISÄLLYS.....	5
JOHDANTO.....	8
2 ROMANIVÄESTÖN SYRJÄYTYMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ.....	10
2.1 Romanit Suomessa.....	10
2.2 Romanien koulutuspolut.....	12
2.3 Romaneiden työllistymisen haasteet.....	15
2.4 Syrjäytyminen.....	18
2.5 Syrjäytymisen taloudelliset reunaehdot.....	23
3 ROMANIEEN OSALLISUUDEN EDISTÄMINEN.....	24
3.1 Osallisuuden määrittelyä.....	24
3.2 Syrjäytymisestä osallisuuteen.....	26
3.3 Työelämäosallisuus.....	28
3.4 Erilaisia hankkeita ja toimintoja osallisuuden mahdollistamiseksi.....	29
4 NEVO TIJJA -HANKE.....	32
4.1 Hankkeen läpileikkaus.....	32
4.2 Hankkeiden osatoteuttajat ja niiden tehtävät.....	35
5 KOULUTUSMALLIN KEHITTÄMINEN ERI PROSESSEISSA.....	38
5.1 Asiantuntijuuden hyödyntäminen palvelumuotoilussa.....	38
5.2 Prosessijohtaminen kehittämisen punaisena lankana.....	40
5.3 Demingin laatuympyrästä tukea kehittämiseen.....	41
5.4 Innovaatiomallista inspiraatiota.....	42
5.5 Romanikulttuurista nousevat hyveet työelämätaidoksi.....	44

6 OPINNÄYTETYÖ .....	47
6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	47
6.2 Opinnäytetyön lähtökohdat.....	47
6.3 Opinnäytetyön aineiston analyysi .....	48
7 PRODUKTIO.....	51
7.1 Produktio opinnäytetyönä .....	51
7.2 Produktion tavoitteet.....	52
8 KOULUTUSMALLIN KEHITTÄMINEN .....	53
8.1 Koulutusmallin tarkoitus ja tavoitteet sekä merkitys .....	53
8.2 Koulutusmallin suunnittelu ja toteutus .....	54
8.3 Koulutusmallin kehittämisen työpajat .....	56
8.4 Koulutusmallin kuvaus.....	59
8.5 Koulutusmallin käytäntöön soveltaminen .....	62
8.6 Koulutusmallin arviointia.....	64
9 POHDINTA .....	67
9.1 Rohkeasti pienin askelin kohti isoja unelmia .....	67
9.2 Opinnäytetyön eettisyys .....	70
9.3 Jatkokehittäminen .....	71
LÄHTEET.....	73
LIITTEET .....	81
Liite 1: Uskalla It 's possible organisaatiokuvaio.....	81
Liite 2: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymispolku – pilottikaavio 1 .....	82
Liite 3: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymispolku – pilottikaavio 2 .....	83
Liite 4: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymis-polku –pilottikaavio 3 .....	84

Liite 5: Tuumasta töihin -koulutus ja työllistymismalli 4 .....85

Liite 6: Tuumasta töihin -koulutusmalli 5 .....86

## JOHDANTO

Suomen romaneiden kouluttautumisesta ja työllistymisestä omana ryhmänään on tutkittu melko vähän, joka johtunee laista, joka kieltää tilastoimisen etnisin perustein (Finlex 3/11§). Eri puolella Eurooppaa ja muita maita, joissa ei vastaavaa lakia ole, on asiaa tutkittu jonkin verran ja tulokset ovat vaihtelevia mutta pääsääntöisesti erittäin problemaattisia. Suomessakin on ollut kymmenittäin erilaisia hankkeita ja projekteja, jotka ovat keskittyneet romaneiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja osallisuuteen sekä koulutuksen ja työllistymisen parantamiseen, mutta varsinaisia tutkimuksia on niukasti.

Usein toistetun laskelman mukaan yksi syrjäytynyt maksaa suomalaiselle yhteiskunnalle miljoona euroa. Huoli syrjäytyneistä kuten lapsista ja nuorista on aina yhteinen, oli kyse sitten politiikan puheenvuoroista, asiantuntijoiden tulkinnoista, arkikeskustelusta tai median otsikoista. Arkikielessä syrjäytymisellä on yleensä tarkoitettu jonkin tai minkä tahansa ulkopuolelle tai reunalle joutumista.

Työelämään osallistumisesta pidetään yhtenä keskeisimpänä syrjäytymistä ehkäisevänä tekijänä. Syrjintä työmarkkinoilla estää niin romaneja kuin muitakin etnisten vähemmistöjen asemassa olevia henkilöitä pääsemästä työmaailmaan. Etninen syrjintä on osoittautunut vakavaksi ongelmaksi Suomen työmarkkinoilla. Syrjintää esiintyy työpaikoilla kaikilla aloilla, etenkin yksityisellä sektorilla.

Romanien yhdenvertaisuus ja yhteiskunnallisen aseman parantaminen ei onnistu pelkästään syrjinnän vastaisen työn tehostamisella. Tarvitaan viranomaistoimijoiden yhteistyötä, jossa tuetaan ennaltaehkäisevien toimintamallien rakentamista sekä aktiivisia toimenpiteitä romanien ja pääväestön keskinäisen luottamuksen parantamiseksi eri elämänalueilla. Mutta yhtä tärkeää on tukea romaniyhteisöä ja siinä elävää yksilöä yksilönoikeuksien takaamisessa. Puolitiehen vastaan tulevista tarvitaan niin Kallelta kuin Raineriltakin.



Osallisuus toteutuu yleisesti kolmen ulottuvuuden kautta tai edellytyksellä: 1. riittävä toimeentulo ja hyvinvointi, 2. toiminnallinen osallisuus ja 3. yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys. Osallisuus nousee siis sellaisten osien kokonaisuudesta, joissa henkilö pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin sekä elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin ja joissa hän pystyy vaikuttamaan oman elämänsä kulkuun. Tähän osallisuuden kulkuun koulutus ja työllistyminen antavat tutkitusti paremmat mahdollisuudet.

Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoiman ESR-hankkeen Nevo tiija – uusi aika tavoitteena on koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien romanitautisten henkilöiden koulutus- ja työelämäpolkujen mataloittaminen. Pää tavoitteidensa lisäksi hanke edistää romanien osallisuutta, yhdenvertaisuutta sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia ja syrjäytymisen ehkäisemistä.

Nevo tiija -hanke on opinnäytetyöntekijän projektipäällikkönä johtama kehittämissanke, jossa palvelumuotoilua hyödyntäen on koottu kaikki se oleellinen olemassa oleva ja merkityksellinen tutkimus-, selvitys- tai loppuraporttieto, jotka auttavat löytämään vastauksen kysymykseen: miten edistetään vaikeasti työllistettävien, kuten romaneiden, työllistymistä? Kehittämissprosessin produktiona syntyi palvelumalli Tuumasta töihin, jota tässä opinnäytetyössä kuvataan.

## 2 ROMANIVÄESTÖN SYRJÄYTYMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ

### 2.1 Romanit Suomessa

Romaneilla on suomalaisessa yhteiskunnassa virallisen vähemmistön asema kuten saamelaisilla. Romaneilla on oma kieli, jolla ei kuitenkaan ole enää äidinkielen asemaa yhteisössä, omaleimainen tapaperinne ja kulttuuri sekä nykysuomalaisten kanssa yhteinen menneisyys mutta myös suomalaisten vaiheista poikkeava vanhempi historia. Romanit ovat eläneet Suomessa noin 500 vuotta. Romaneja on arvioitu olevan koko maailmassa lähes 50 miljoonaa, josta Euroopassa asuu noin 10–12 miljoonaa. Heistä Suomessa elää noin 10 000–12 000, josta Ruotsin puolella Suomen romaneita noin 3 000 henkilöä. (Koivisto 1984, 11–45; Suonoja ja Lindberg 1999, 5; Suomen Unicef 2010; Rekola 2012, 18–26.)

Romanien muinaishistoria on jokseenkin tuntematon tai hämärän peitossa. Yhtenäistä kirjoitettua historiaa ei ole olemassa. Alkuperää on tutkittu enimmäkseen kielitieteen pohjalta, mikä johtaa Intiaan. Romaneja ei kuitenkaan mielletä intialaisiksi. Ensimmäiset havainnot romaneiden tulosta Ruotsi-Suomeen löytyy jo 1520-luvulta. Suomen romaneiden historiasta Suomessa saatiin ensimmäinen koottu yhteenveto vuonna 2012 Suomen Kirjallisuuden Seuran julkaisemana. (Romano Missio ry 2010; Ylänkö 2010; Rekola 2012, 18–26; Granqvist 2012, 272–287.)

Romanien historia sisältää niin verta, hikeä kuin kyneleitäkin. Ruotsi-Suomessa vuonna 1560 romanit saivat kokea syvää vainoa. Toisen maailmansodan aikana vainotuksi tulemisen kohtalo — Holocaust — jaettiin juutalaisten kanssa. Hitlerin kaasukammioissa romaneja tuhottiin noin 500 000 ja kokoamisleireillä ja lääketieteellisissä natsitutkimuksissa erityisen julmasti karkeiden arvioiden mukaan jopa kaksi miljoonaa henkilöä. (Alho 1965; Viita 1967, 13–25; Koivisto 1984, 11–45; Bruchfeld ja Levine 1998, 38–45; Lindberg, Hedman, Lindberg, Åkerlund, Rantala, Mahlamäki ja Nousiainen 2006, 6–20; Nordberg 2007, 27; Romano Missio ry 2010; Rekola 2012, 18–29.)

Vasta 1900-luvulla hyvin hitain askelin niin kirkko kuin yhteiskuntakin alkoivat tuntea vastuunsa maansa romaneista. Romanien hengellisen työn tehostaminen oli esillä vuoden 1960 rovastikuntien diakoniapäivillä eri puolilla maata. Yksi merkittävä virstanpylväs kirkon ja romanien suhteiden historiassa Suomessa oli arkkipiispa John Vikströmin vuonna 1995 esittämä henkilökohtainen anteeksipyyntö kirkon penseästä suhtautumisesta romaneihin. Euroopassa niin kuin maailmanlaajuisestikin katsottuna olosuhteet sekä yleinen suhtautuminen polkevat edelleen rasistisen syrjinnän ja vainoamisen polkua. (Lindberg, Hedman, Lindberg, Åkerlund, Rantala, Mahlamäki ja Nousiainen 2006, 6–20; Romano Missio ry 2010; Lindberg 2012, 143–163.)

Romaneista käytetään virallisesti ja yleisesti nimitystä romani. Romani-sana tulee kansainvälisestä romanikielen sanasta *rom*, joka tarkoittaa miestä tai ihmistä (vertaa englannin sanaa *man*). Nimityksen romani vai mustalainen taistelua voisi verrata Amerikan Yhdysvaltojen mustien käymään taisteluun halventavaksi koetua neekeri-termiä vastaan. (Heire 2000, 7–34; Puuronen ja Välimaa 2001, 54–60; Suomen Unicef 2010.)

Romanikulttuuri, niin kuin muutkin kulttuurit, on itsessään monimerkityksinen asia. Se on kokonaisuus, joka koostuu yhteisön henkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä funktiosta. Kulttuuri on siis tietyn yhteisön jäsenten yhdessä asettama tietoinen tai tiedostamaton sekä oppima merkitysten verkosto. Sitä voisi kuvata karjaksi, jota ihmiset jatkuvasti lukevat omassa ja toistensa toiminnassa. Niin kuin suomalaista niin myös romanikulttuuria voi oppia lukemaan kuin karttaa. Karttaa tutkimalla oppii vähitellen ymmärtämään, että tietty merkki tarkoittaa tietynlaista maastoa tai asiaa siellä maastossa. (Myyryläinen 2010; Viljanen 2012, 375–380.)

Kulttuurisia asioita peilattaessa tai pohtiessa on hyvä ymmärtää, tiedostaa ja huomioida, että milloin voidaan joidenkin asioiden kohdalla puhua kulttuurista ja milloin on kyseessä yksittäisen henkilön, perheen tai kyläyhteisön toiminta. Aina asia tai toiminto ei ole siinä mielessä, kuin ehkä saatamme ajatella, romanikulttuuriin kuuluva tekijänä. Samasta syystä tulee ymmärtää, etteivät työttömyys tai kouluttamattomuus ole kulttuurillinen asia vaan monen tekijän yhteissumma,

jonka johdosta katseet tulee kääntää sekä yhteisöön että yhteiskuntaan päin. (Viita 1965, 13–42; Raamattu 1992, 3–192; Suomen Unicef 2010; Romano Missio ry 2010; Myyryläinen 2010; Viljanen 2012, 375–387.)

## 2.2 Romanian koulutuspolut

Opetushallitus (OPH) teetätti vuonna 2015 selvityksen aikuisten romanien koulutustaustoista. Selvitys toi esille tärkeää tietoa kuten, että ohjauksen ja neuvonnan määrän tarve on romaniopiskelijoilla suurempaa kuin muilla opiskelijoilla pääsääntöisesti. Tuki on parhaita silloin, kun se on henkilökohtaista ja asioita, käsitteitä sekä polkuja on aukaistu. Erityisesti ammatillisissa opinnoissa romani-taustaisten opiskelijoiden ohjauksen ja tuen tarve suhteessa yleiseen tasoon oli selonteon mukaan korkeampi muihin opiskelijoihin verrattuna. Selonteon tulosten mukaan on siis ensiarvoisen tärkeää romaneiden opintopoluissa satsata ohjaukseen ja mallioppimiseen sekä henkilökohtaiseen mentorointiin. (Rajala & Blomerus 2015, 27, 38–39, 43–44.)

Peruskouluiän ohittaneista romaniopiskelijoista 75 prosenttia näyttäneen kuuluvan yleisesti 25–34 vuotiaisiin ja 25 prosenttia ikäluokkaan 18–24 vuotta. Eri selvityksen ja kokemukseen perustuvan tiedon mukaan merkittävin haaste on ammatillisten opintojen kohdalla niiden keskeytyminen. Keskeyttämiseen vaikuttaneet syyt olivat pääsääntöisesti taloudellinen huoli ja perhesyyt (16 prosenttia), heikot opiskeluvälmiudet (25 prosenttia) tai heikko motivaatio (20 prosenttia). (Palkkaisinko romanin? 2011, 62; Rajala & Blomerus 2015, 27–29, 45, 55.)

Romaneita selvityksen mukaan opiskelee kaikilla suurilla koulutusaloilla. Suosituimpia ovat tekniikan ja liikenteen alan, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan sekä ravitsemus- ja talousalan opinnot. Toisaalta taasen Diakin hankkeiden kautta piirtyy kuvaksi melko kapea koulutus-alavalikoima. Suurin osa toisen asteen koulutuksen käynneistä näyttää olevan romanikulttuurin ohjaajan tutkinnon käyneitä, jonka työllisyysarvo on lähes mitätön ja toinen on linja-autonkuljettajan tutkinto, jonka työllisyysarvo on taasen suuri. Selvityksessä esille tuli myös, että ammattioppilaitoksen työntekijöiden

mielestä niin työharjoittelu, oppisopimuspaikkojen kuin työpaikkojenkin löytäminen oli romaniopiskelijoille monin verroin haastavampaa, ellei jopa mahdotonta, kuin muille opiskelijoille keskimäärin. Diakonia-ammattikorkeakoulun hankkeiden kautta on tullut esille vastaava ongelma, joka näkyy jo peruskouluun kuuluvien TET-harjoittelupaikkojen saamisessa. Eli edessä on merkittävä ongelma, jonka muuttamiseksi tarvitaan sekä rakenteellista että henkilökohtaista mielikuvavaiuttamista työnantajissa. (Rajala & Blomerus 2015, 48.)

Mielenkiintoinen yksittäinen tulos Rajalan ja Blomeruksen tekemässä selvityksessä oli aikuisten lukiokoulutus. Aikuislukioden luonnehdinnan mukaan romaniopiskelijoiden suoritustaso oli selvästi parempi kuin muiden opiskelijoiden. Tuloksen analyysistä voitaneen todeta, että pohjimmiltaan kyse saattaa olla motivaatiosta ja ehkä myös näyttämisen halusta ellei jopa kilpailuvietistä, joka sai romaniopiskelijat huippusuorituksiin. Aikuislukion työntekijät näkivät tärkeänä, että romanien koulutusmotivaation tukemiseen panostettaisiin. Lukio-opintojen piiriin saaminen lisäisi merkittävästi koreakoulutukseen hakijoiden määrää. Selvityksen mukaan myös sillä oli merkittävä vaikutus, että oppilaitoksessa tai koulutusprosessissa oli mukana romanitaustainen työntekijä. Periaatteessa työntekijän tehtävänkuvalla organisaatiossa ei ollut merkitystä vaan sillä, että oppilaitoksessa näkyi romaneita erilaisissa tehtävissä. Vaikuttavuutta oli myös sillä, että oli olemassa uranuurtajaopiskelijoita, jotka mallinsivat ja aukaisivat opintopolkuja eri ammatteihin. (Rajala & Blomerus 2015, 52, 57.)

Tämän hetkinen ja ehkä suurin opiskelemisen pullonkaula on perhe-elämän aloittaminen hyvin nuorena. Se saattaa ajoittua heti perusopetuksen jälkeen tai jopa ennen sen päättymistä. Näin se yhtenä tekijänä katkaisee orastavan koulutuspolun, eikä jatko-opintoihin edes hakeuduta tai jos hakeudutaankin, ei sinne saavuta. Tämän osittain kulttuurista nousevan kasvumallin muuttaminen on suuri haaste. Vaikka romaniyhteisö itsekään tiedostaa varhaisen aikuistumisen haasteet ja käy siitä aktiivista keskustelua yhteisön sisällä, on yhteisö sen edessä aika voimaton. Muutoksen tulee kuitenkin lähteä yhteisön sisältä, sitä ei voida ulkoisilla keinoilla pakottaa, vaikkakin kyllä ohjata. Ohjaukseen tarvittaisiin kuitenkin välineitä. Myönteistä on kuitenkin se, että suurin osa perheen perustaneista nuo-

rista aikuisista on kiinnostunut ja valmis suorittamaan keskenjäänyttä koulutuspolkuaan aikuiskoulutuksen puolella, kun perhe-elämän tilanne sen sallii. Tässä toisaalta positiivisessa jatkossa on kuitenkin omat ongelmansa. Suuren haasteen tuo se, että lähes joka kolmannelta uudelleen koulutuspolulle aikovalta uupuu päästötodistus ja pääsääntöisesti keskeyttäneiden opiskelutaidot ja valmiudet ovat heikot tai jopa erittäin heikot. Tästä syystä ammatilliseen koulutukseen saattaisi olla hyvä kytkeä peruskoulun loppuun saattaminen, esimerkiksi kaksoistutkintona, tai yhdistää ammatillisiin opintoihin mukaan opiskelutaitoja parantavia opintoja kuten Valma-opintoja, joka aikuisiällä saattaisi olla mielekkäämpää. Näin voitaisiin täydentää puuttuvat tai heikot osa-alueet yleissivistyksessä sekä vahvistettaisiin oppimisvalmiuksia mahdollista onnistumisen kokemuksia. (Syrjä & Valtakari 2008, 46–50; Rajala & Blomerus 2015, 60–75.)

Romanitaustaisten henkilöiden suhtautuminen aikuisiässä suoritettaviin opintoihin on siis yleisesti positiivinen. Aikuisiällä opiskelemaan lähtemisen suurimpia esteitä oli selvityksen mukaan huoli nuoren perheen taloudellisen toimeentulon turvaamisesta ja lastenhoidon järjestäytymisestä opintojen aikana. Toinen yhtä haasteellinen kysymys oli työssäoppimispaikkojen saaminen. Ammatillisessa koulutuksessa työpaikalla tapahtuva oppiminen, näyttötutkintojen suorittaminen ja oppisopimuskoulutus edellyttävät paikkaa, jossa ne voi suorittaa. Nyt käsillä olevan koulutusreformin myötä, jossa ajatellaan suurimman osan oppimisesta tapahtuvan työpaikoilla, saattaa lisätä entuudestaan tätä haastetta. Oppimispaikkojen hankkiminen on vaikeampaa romanitaustaiselle opiskelijalle kuin muille opiskelijoille. Oppimispaikan saamiseen liittyvät vastoinkäymiset vahvistavat romanitaustaisen henkilön ajatusta olla aloittamatta tai keskeyttää opinnot. Romaninuoret kysyvätkin usein ohjauskeskusteluissa, miksi tulisi kouluttautua ja opiskella, kun ei kuitenkaan saa edes työssäoppimispaikkaa saattikka sitten oikeaa työpaikkaa? Tähän monisärmäiseen ongelmaan tulee miettiä Työ- ja elinkeinoministeriön sekä julkisten työnantajien kanssa tehtävän yhteistyön kautta ratkaisuja sekä hyödyntää työllisyyspalveluiden verkostoja esimerkiksi pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. (Rajala & Blomerus 2015, 75–89.)

Selonteossa peräänkuulutettiin myös tarvetta intensiiviselle ja henkilökohtaiselle tuelle ja tiedon saannille erityisesti koulutuspolun suunnittelun alussa. Esille

nousseita kysymyksiä olivat useimmiten: mikä koulutus sopii juuri minulle, milloin minun aikuisena kannattaa ryhtyä opiskelemaan, miten toivomaani koulutukseen haetaan ja miten aikuisena opiskellaan sekä miten ja mistä saan tukea, jos en pärjää opinnoissa tai miten selvitän ja selviän talouden ja kodin hoidosta opintojen aikana? (Rajala & Blomerus 2015, 75–79.)

Analysoitaessa näitä kysymyksiä sekä Nevo tiija -hankkeen osatoteuttajien tuoman tiedon kuin oman kokemukseni pohjalta on nähtävissä, että yhteisöllisyys on niin konkreettinen asia romaniyhteisössä, että yksilön saattaa olla vaikea ajatella henkilökohtaisesta halusta, unelmasta tai osaamisesta käsin tulevaisuuden ammattiaan vaan sitä peilataan koko ajan yhteisön sosiaalisen hyväksynnän lävitse. Toiset ammatit ja työtehtävät koetaan hyväksytyiksi, toisia ei. Taustalla eivät voi olla vaikuttamatta eri ammattien tuntemattomuus ja se polku, jota pitkin sen voi saavuttaa. Myöskin romanitaustaiset uranuurtajat puuttuvat useilta eri ammattialoilta. Siksi eri ammattien kirjo tulee aukaista paremmin ja tehdä tunnetuksi sekä niiden koulutuspolut ja mahdolliset työpaikat työtehtävineen.

### 2.3 Romaneiden työllistymisen haasteet

Romanien työmarkkinoille sijoittuminen ei ole ollut samalla tavalla aktiivisen politiikan ja tutkimuksen kohteena kuin romaneiden koulutukseen liittyvät kysymykset ja oikeuksiin sekä yhdenvertaisuuden turvaamiseen liittyvät kysymykset. Työ- ja elinkeinoministeriö tilasi vuonna 2008 selvityksen romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä (Syrjä & Valtakari 2008). Vastaavaa näin kokonaisvaltaista selvitystä ei ole aikaisemmin eikä sen jälkeen tehty. Romaneiden työllisyystilannetta on kylläkin kartoitettu muutamassa yhteydessä aikaisemmin vuonna 1995. Kartoituksen toteutti silloinen romaniväestön koulutusyksikkö Opetushallituksen toimesta. Kartoitukseen osallistui 200 henkilöä ja tuloksissa kuvattiin romaneiden työllisyystilanne silloin erittäin vaikeaksi (Lillberg & Eronen 1995).

Syrjän ja Valtakarin (2008) tekemässä tutkimuksessa selvitettiin Suomessa asuvien Suomen romaneiden mahdollisuuksia työllistyä sekä kartoitettiin työhallin-

non roolia työllistämisen edistämisessä. Selvitys kohdistui erityisesti työnhakijoina oleviin romaneihin, minkä perusteella tuotettiin kokonaiskuva romaneista työhallinnon asiakkaina (Syrjä & Valtakari 2008, 9–21). Selvitys oli tuolloin ajan-kohtainen ja antoi tärkeää tietoa. Selonteosta on nyt kulunut 10 vuotta ja jälleen olisi aika tehdä uusi selvitys, jotta nähtäisiin, onko asiassa tapahtunut edistystä ja missä tilanteessa nyt ollaan sekä onko löydettävissä uusia keinoja työllisyyden edistämiseksi. (Syrjä & Valtakari 2008, 39.)

Suomen ensimmäinen Romanipoliittinen ohjelma (2009) tehtiin vuosille 2010–2017 (Rompo). Sen kunnianhimoisen tavoite oli, että vuonna 2017 Suomi olisi Euroopassa edelläkävijä romaniväestön yhdenvertaisuuden edistämisessä. Vaikka Suomessa romanien asema onkin verrattuna muihin maihin hyvä, ollaan tavoitteesta kuitenkin vielä melkoisen kaukana. Romanipoliittisen ohjelman käynnistäminen oli kirjattu myös hallitusohjelmaan vuonna 2011. Tämä oli myös ensimmäinen kerta, kun romanit yleensäkin mainittiin Suomen hallitusohjelmassa. Rompo-ohjelman toimintalinja 4:ssä oli ehdotettu, että kunnat ottaisivat vastuun romaniväestön työmarkkinoille sijoittamisten edistämisestä sekä myös, että kunnat vahvistaisivat moniammatillista palvelua tarvitsevien, vaikeasti työllistyvien romanien ohjauksesta esimerkiksi työvoiman palvelukeskusten ja työllistymistä tukevien palvelujen piiriin. Tarkoituksena oli, että hyödynnettäisiin aktiivisesti työpajatoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan mahdollisuuksia työllistymisen tukena.

Syrjän ja Valtakarin tutkimuksen (2008) mukaan työmarkkinoilta syrjäytymiseen ja työttömäksi jäämisen taustalla nähtiin erityisesti puutteellinen koulutus tai ammattitaito mutta myös työnantajien kielteiset asenteet koko romaniyhteisöä kohtaan (Syrjä & Valtakari 2008, 13, 44; TEM 2011; EU-komissio 2013). Tästä kielteisten asenteiden jatkumosta näyttää muodostuneen arkipäivän todellisuus romaneille, johon he eivät enää jaksa kiinnittää huomiota tai reagoida. Romanit, myös koulutetut romanit, kohtaavat työmarkkinoilla muita selvästi enemmän ennakkoluuloja ja syrjintää. Eri selvitysten ja arkikokemuksen argumentaatiolla on perusteltu että romaneiden työllistymiseen tarvitaan vahvistettuja tukitoimenpiteitä ja erityispalveluita. (Syrjä & Valtakari 2008, 14–15, 39; Vähemmistövaltuutettu 2014.)



Romanitaustaiset työnhakijat, työhallinto sekä työnantajat ovat nostaneet yhteisesti esiin niitä tekijöitä, jotka estävät työllistymistä. Neljä yleisintä tekijää olivat 1) heikko koulutus, 2) vähäinen työkokemus, 3) romanikulttuurista nousevat tekijät ja 4) syrjintä. (Syrjä & Valtakari 2008, 61–68; Palkkaisinko romanin? 2011, 56–57; vähemmistövaltuutettu 2014.)

Vaikka kysymys onkin sijoittumisesta työmarkkinoille, on toisaalta välttämättöntä pohtia myös romanikulttuurista nousevia esteitä. Näkökulmana tulee pitää nykyaikaista koulutusjärjestelmää, työelämää ja työmarkkinoita, jotka asettavat työelämään integroitumiselle ”pelisäännöt”. Toisaalta myös se, millä tavoin romanien erityispiirteet ja olosuhteet kuin myös erityisosaaminen tulisi huomioida, on työllistymistä edistävien toimenpiteiden kehittämisessä yhdenvertaisuuslain näkökulmasta pidettävä tärkeänä. Vastaus kysymykseen, missä määrin romaneiden tulisi sitten säilyttää kulttuuriset erityispiirteensä ja integroitua yhteiskuntaan, on romaniyksilöllä ja -yhteisöllä itsellään, jota ympärillä oleva yhteiskunta ja eritukitoimenpiteet voivat auttaa.

Romanikulttuuri on itsessään joustava. Esimerkiksi pukeutuminen työasuun nähdään mahdollisena sellaisissa työpaikoissa, joissa se on pakollinen ja joissa ei ole kulttuurin mukaisessa kunnioittamisasemassa olevia romanitaustaisia henkilöitä tai työntekijän ei tarvitse työasussa liikkua sellaisissa julkisissa paikoissa, jossa voisi altistua kasvojen menettämiseen pukeutumisen vuoksi. Vaatetuksesta ei kuitenkaan yhdenvertaisuuslain mukaan pitäisi tehdä kynnyskysymystä, jos työpaikalla ei ole olemassa työvaatekulttuuria. (Palkkaisinko romanin? 2011, 60–61). Tämä toisaalta monimutkainen ja samaan aikaan yksinkertainen kokonaisuus on melkoinen dilemma. Samaan aikaan, kun romanikulttuuri on melko yksioikoinen kunnioitusvaatimuksessaan, niin kulttuuri on myös joustava. Yhteisön sisäisten sanallisten tai sanomattomien sopimusten salliessa vaatetus ei ole ongelma, mutta milloin kielletystä tulee sallittua, vaatisi ihan oman tutkimuksensa.

Työhaussa kohdatut ennakkoluulot ja syrjintä ovat arkitodellisuutta romanitaustaiselle työnhakijalle. Kohdatut ennakkoluulot ja vaikeudet työpaikan saamisessa etnisyyden johdosta lannistavat 9/10 hakijasta. (Palkkaisinko romanin? 2011, 64–65.) Romanien kohtaama syrjintä suomalaisessa työelämässä ja työhaun yhteydessä on kaikkien selvityksien perusteella yleistä. Erikoisen syrjinnästä tekee

se, että se on ani harvoin henkilökohtaista vaan pikemminkin syrjintä nousee koko romaniväestöön liitetyistä kielteisistä leimoista. Syrjän ja Valtakarin (2008) tutkimukseen tehdyistä haastatteluissa tuli esille, että avoimina olleet työpaikat ilmoitettiin täytetyiksi, jos hakijana oli romanisukunimen omaava henkilö, vaikka todellisuudessa ne olivat vielä auki. Jos hakijaa ei sukunimen perusteella ollut tunnistettavissa romaniksi, niin viimeistään kohdatessa ilmoitettiin, että paikka oli jo täytetty. Osa rekrytoijista ilmoitti myös suoraan, että firman imago kärsii, jos työntekijänä oli romanitaustainen henkilö. (Oikeusministeriö 2017.)

Romaneiden kokemista syrjintätilanteista työnhaussa on vähän tutkimus- tai tilastotietoa, koska tehdyt ilmoitukset ovat vain jäävuoren huippuja. Tähän on saatanut vaikuttaa syrjityksi tulemisen arkipäiväistyminen, vaikka syrjimisessä tulisi olla nollatoleranssi (Syrjä & Valtakari 2008, 69; Vähemmistövaltuutettu 2014). Ennakoasenteiden ja luulojen hälventämisessä paras keino on ollut romanin oleminen työpaikalla työntekijänä omana itsenä. Kun hän on tekemällään työnoksella pystynyt muuttamaan koko työyhteisön ennakkoluulot ja asenteet, on selvää muutosta tapahtunut ihmisten asenteissa. Ennakkoluulojen purkaminen vaatii sekä runsaasti myönteisten esimerkkien esille nostamista muurien murtamiseksi, mutta myös tilaisuuksien antamista romaneille. Tämä vaatii hyvää ja suunniteltua yhteistyötä työllisyyspalveluiden ja työmarkkinoiden sekä julkisten että yksityisten yrittäjien ja yrityksiä työntekijien kanssa. Syrjän ja Valtakarin (2008) selonteossa kerrotaan, että etenkin pääkaupunkiseudulla oltiin valmiimpia palkkaamaan romani töihin kuin maakunnissa. Selontekoon tehtyyn kyselyyn osallistui 306 pientä ja keskisuurta yritystä, joista 164 yritystä olisi ollut valmis palkkaamaan romanin töihin eli yli puolet. Tätä positiivista asennetta tulisi hyödyntää ja mallintaa muille alueille. (Syrjä & Valtakari 2008, 79.)

## 2.4 Syrjäytyminen

Syrjäytyminen on sekä sosioekonomisesti rakentunut että koettuun suhteelliseen asemaan ja yleiseen arvostukseen perustuvaa. Yhteiskunnan luokkarakenteella on merkitystä ihmisten resurssipohjaiselle ja koetulle kokonaisvaltaiselle hyvin-

voinnille sekä ihmisten asenteille ja itsekunnioitukselle. Se vaikuttaa myös hyvinvointivaltion tarjoamien tulonsiirtojen ja palvelujen rakenteeseen, laatuun ja käyttöön. Yhteiskunnassa on sosioekonomisesti latautunutta rakenteellista ”eriarvoisuutta” (structural unfreedom), koska tuotannon, kulutuksen ja tuottavuuden vaatima yhteiskunnallinen työnjako ja yhteistoiminta edellyttävät hierarkkisesti rakentuneita positioita. (Niemelä & Saari 2013, 11; Sandberg 2015, 50–72.)

Syrjäytymistä lähestytään monien eri käsitteiden, kuten köyhyyden ja huono-osaisuuden, avulla. Välttämättä näiden kolmen eri käsitteen välillä ei ole kovinkaan suuria eroja. Esimerkiksi Petri Abrahamsson (1995, 19–29) on tarkastellut köyhyyden ja syrjäytymisen käsitteiden keskinäisiä yhteyksiä ja käyttöä ja todennut, että syrjäytymisellä ja köyhyydellä on selkeä yhteys toisiinsa. Sosiaalinen syrjäytyminen sanana on hänen mukaansa vain jotenkin salonkikelpoisempi ja korrektimpi tapa kuvata ilmiötä, jonka kansankielinen nimitys on köyhyys. Näin huono-osaisuutta, köyhyyttä ja syrjäytymistä voi pitää jopa toistensa synonyymeinä, silloin kun nämä käsitteet ymmärretään laajasti. Syrjäytymisen tai huono-osaisuuden on nähty myötäilevän myös yleisemmin osallisuuden ja hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Suomen kielen sanana syrjäytyminen merkitsee ulkopuolelle tai reunalle joutumista. (Helne 2002, 170; Saari 2006, 13–14; Kainulainen & Saari 2013, 23.)

Romaniyhteisön ja yksilön syrjäytymisen taustalla vaikuttavia tekijöitä voidaan lähteä etsimään myös yleisesti vaikeasti työllistyvien viiteryhmien problematiikasta, syrjäytymisestä ja toimenpiteistä. Tästä näkökulmasta tehtyjen tutkimusten yhteenvedoista on todettavissa, että vaikeasti työllistyvät ovat yleisesti työllistymisen kannalta se haastavin joukko, joihin työvoimapolitiittiset toimenpiteet eivät välttämättä pure hyvienkään suhdanteiden aikana. Vaikeasti työllistettävillä ryhmillä on monipolvisia ongelmia, joista työttömyys ei aina ole pahin saatikka ensimmäinen asia, joka tulee laittaa kuntoon. (Myrskylä 2010, 22–26.)

Pekka Myrskylän (2010, 21) tutkimuksessa Taantuma ja työttömyys osoitettiin, että työelämän vaatima yleinen koulutustaso on noussut 20 vuoden aikana jatku-

vasti. Nykyään ja tulevaisuuden työpaikoissa edellytetään yhä parempaa ja laajempaa koulutusta ja samalla ne työpaikat katoavat, joissa ammatillista koulutusta ei ole varsinaisesti tarvinnut aikaisemmin.

Romaneilla vanhojen perinneammattien kadottua on ollut suuria vaikeuksia työsaannissa. Yhtenä syynä tähän on pidetty romanien tapakulttuuria, johon tulee kuitenkin suhtautua suurella kriittisyydellä. Suomen romanien työiässä olevista henkilöistä arvellaan olevan 40–60 prosenttia työttöminä. Eriäviä prosenttilukuja nousee laskentatavan mukaan erilaisissa yhteyksissä, jotka kuitenkin kaikki perustuvat vain olettamukseen, koska ei ole olemassa tilastollista faktatietoa asiasta. Jos mukaan lasketaan Suomessa väliaikaisesti oleskelevia ulkomaiden romaneja, voidaan arvioida työttömyysluvun nousevan jopa 85–90 prosenttiin. Tässä opinnäytetyössä ei tähän problematiikkaan syvennyttä tämän enempää, koska se vaatisi ihan oman tutkimuksensa ja opinnäytetyön. (Romanit.fi; Palkkainko romanin?)

Usein toistetun laskelman mukaan yksi syrjäytynyt maksaa suomalaiselle yhteiskunnalle miljoona euroa. Huoli syrjäytyneistä, olipa sitten kyseessä lapsi, nuori tai aikuinen, on yhteinen. Asia tulee esille, oli kyse sitten politiikan puheenvuoroista, asiantuntijoiden tulkinnoista, arkikeskustelusta tai median otsikoista (Friman-Korpela 2008). Arkikielessä syrjäytymisellä on yleensä tarkoitettu jonkin ulkopuolelle tai reunalle joutumista (Helne 2002, 74). Sana syrjäytyminen on sulautunut osaksi hallitusohjelmia ja eri politiikkalohkojen toimenpideohjelmia. Uudelle vuosituohannelle siirryttäessä syrjäytymisestä on tullut politiikassa yksi sosiaali- ja terveyssektorin tärkeimmistä painopistealueista ja keskeisin suomalaisen yhteiskunnan sisäistä turvallisuutta uhkaava tekijä sekä kansantaloudellinen resurssikysymys. Syrjäytymisellä tarkoitetaankin tavallisesti sekä syrjäytymistä tuottavaa prosessia että syrjäytynyttä asemaa. (Castel 1988; Helne 2002, 5–11; Laine, Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2010, 11.)

Euroopan unionin perusoikeusviraston (FRA) ja Yhdistyneiden Kansakuntien kehitysohjelman (UNDP) yhdessä julkaiseman raportin mukaan monet romanit

joutuvat EU:ssa edelleen sosiaalisesti syrjäytyneiksi. Romanian tilanne on keskimäärin huonompi kuin lähiympäristössä elävän pääväestön tilanne. Mielenkiintoisen tutkimuksesta teki se, että sen perusteella olisi pakko ryhtyä ripeään ja tehokkaisiin konkreettisiin toimiin, jotta romanien syrjäytyminen voitaisiin muuttaa osallisuudeksi. Tutkimuksen mukaan etenkin nuorille romaneille tulisi antaa ne taidot ja mahdollisuudet, joita he tarvitsevat välttääkseen syrjinnän, syrjäytymisen ja köyhyyden noidankehän. Näyttää kuitenkin siltä, että aina tulee jokin muu ryhmittymä, joka menee romaninen edellä, kuten tämän päivän Suomessa turvapai-kanhakijat. (FRA/UNDP lehdistötiedote 2012.)

Niin kuin olettaa saattaa, syrjäytymisen käsite on moniselitteinen eikä siitä ole yhtä tai edes muutamaa ehdotonta määritelmää. Usein voi olla niinkin, että suorituskeskeisen yhteiskunnan mittareilla mitattuina, joku, kuten romaniperhe tai -lapsi, katsotaan syrjäytyneeksi. Voi kuitenkin olla myös niin, että tämä joku, perhe tai yksilö, ei itse koe olevansa mitenkään erityisen syrjäytynyt. Hänellä on vahva perhe- ja tukiverkosto, hän tuntee olonsa turvalliseksi ja taloudellisesti riittävästi pärjääväksi ilman omistusasuntoa ja korkeakoulututkintoakin. Syrjivää ja ulossulkevaa on myös se, että romanien ajatellaan olevan automaattisesti huonossa asemassa ja kaikkien mahdollisten tukitoimien tarpeessa. Tämän itseään toteut-tavan profetian sijasta onkin kaikkein tärkeintä suhtautua romaniin kuten kehen tahansa henkilöön. Tärkeintä on kohdata ihminen eikä se, mitä hänellä ei ole tai on. Hänellä on ihmisenä oikeus leikkiä, harrastaa, käydä koulua, opiskella, tehdä töitä ja elää turvallista ja tasapainoista elämää ilman etuliitettä; Ihmisellä on oi-keus olla ”normaali”. (Friman-Korpela 2008, 4–5.) Myös normaalius merkitsee eri ihmisille eri asioita. Kaikki eivät halua olla mukana kilpailemassa arvostuksesta koulutuksen tai työn saralla. He eivät siis pidä kapitalistista kilpailuyhteiskuntaan osallistumista tavoiteltavana asiana. Tämä voi olla integraatiopolitiikan kannalta vähintäänkin kiusallista ja hankalasti hallittavissa oleva asia, toisin sanoen epä-onnistunut integraatio.

Normaliteetti ja sen saavuttaminen voi olla joskus vaikeaa marginaalissa olevaan ryhmään kohdistuvan ennakkoluuloisen suhtautumisen vuoksi. Romanit, jotka haluaisivat saavuttaa tätä normaliteettia esimerkiksi työn avulla, ovat vielä vai-keuksissa, sillä pääväestöön kuuluvia henkilöitä ei aina helposti saada uskomaan

sitä, että ”normaalisti” romanitkin tekevät töitä. Pakostakin esille nousee oikeutettu kysymys, että voiko yhteiskunta toisella kädellä vaatia integraatiota ja samaan aikaan toisella kädellä estää sen integraation toteutumisen? (Anttonen 2009, 31.)

Jos yhteiskunnan arvostuksen saamiselle pidetään kolmea vaatimusta: säännöllistä palkkatyötä, vähintään ammatillista koulutusta ja sosiaalista verkostoa, niin romanit sijoittuvat janalla vielä aika heikosti tähän arvostuksen tilaan. Sosiaalinen verkosto on romaneilla aina ollut verrattain vahva omassa keskuudessaan ja osittain myös oman yhteisön ulkopuolella, mutta pääväestön arvostuksen saamiseksi normaliteetti edellyttää verkostoitumista vieläkin vahvemmin pääväestön keskuuteen. Se onnistuu vain, jos myös pääväestön keskuudessa syntyy halukkuutta ryhmien väliseen vuorovaikutukseen. (Syrjä & Valtakari 2008, 64).

Romaneilla on pitkä historia syrjäytymisen kokemuksesta ja toiseudesta suomalaisessa yhteiskunnassa jo kauan ennen kuin kuulimme monikulttuurisuudesta (Nordberg 2007, 95). Romaneihin on kohdistettu vuosatojen ajan sekä aktiivista että passiivista assimilaatiopolitiikkaa, jota Helne (2004, 125) kuvaa pakointegraatioksi. Tämä pakko on pikemmin edistänyt syrjäyttämistä tai poissulkeamista kuin edistänyt positiivista integraatiota ja osallisuutta. (Anttonen 2009, 34.)

Työelämään osallistumista pidetään yhtenä keskeisimpänä syrjäytymistä ehkäisevänä tekijänä. Vaikka romanien koulutustaso on nousemassa, kouluttautuneidenkaan romanien ei ole helppo saada romaneihin liitettyjen ennakkoluulojen ja syrjinnän vuoksi työtä. Syrjintä. Etninen syrjintä on osoittautunut vakavaksi ongelmaksi Suomen työmarkkinoilla. Syrjintää esiintyy työpaikoilla kaikilla aloilla, etenkin yksityisellä sektorilla. (Syrjä & Valtakari 2008, 64.)

Mitkään lait tai asetukset eivät yksinään muuta romanien asemaa paremmaksi, vaan tarvitaan ihmisten aitoa kohtaamista ja omakohtaista pyrkimystä tilanteen korjaamiseksi. Yhteistä syrjäytymiskäsittelyn vaihtoehtojen etsinnälle on se, että syrjäytymisen kielteisistä määrityksistä luovutaan ja ryhdytään hakemaan uusia, positiivista lähtökohdista nousevia, näkökulmia. Näissä korostuu syrjäytymistä vastustavien prosessien tarkastelu. Yksinkertaistaen voitaneen todeta, että kun

syrjäytymisen prosessissa tilanteet muuttuvat hyvästä huonoksi, vastakkaisessa tarkastelussa etsittäisiinkin niitä mahdollisuuksia heikon ja riskialttiin tilanteen muuttamiseksi parempaan suuntaan. Linaan tässä kuulemaani alkuperältään tuntemattomaksi jäänyttä sanontaa, että on helpompi ja halvempi rakentaa aita jyrkänteen reunalle kuin sairaala sen juurelle. (Laine, Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2010, 15–22.)

## 2.5 Syrjäytymisen taloudelliset reunaehdot

Euroopan talouskriisi ja julkisen talouden säästötavoitteet koettelevat eniten niitä ihmisryhmiä, jotka ovat kaikkein haavoittuvimmassa asemassa. EU:n Eurooppa 2020 -strategian mukaisesti Suomi on sitoutunut vähentämään köyhyydessä elävien ihmisten määrää 150 000:lla vuoteen 2020 mennessä. Tällöin köyhyys- ja syrjäytymisriskissä olevia voisi olla korkeintaan 770 000 henkilöä. Tämä tavoite ei näy kuitenkaan kauden 2015–2019 hallitusohjelmassa ollenkaan. Edellisellä hallituskaudella 2011–2015 köyhyyden, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vähentäminen oli hallitusohjelman kärkihankkeita. Tuolloin hallituksen toimet vaikuttivat niin, että vuonna 2012 köyhyys- ja syrjäytymisriskissä elävien määrä laski huomattavasti. Hyvin alkanut kehitys taittui kuitenkin jo heti seuraavana vuonna ja sen jälkeen alamäki on vain jatkunut. (EAPN 2015.)

Istuvan hallituksen tavoitteena on nostaa maamme työllisyysaste 72 prosenttiin ja näin lisätä työllisten määrää 110 000 henkilöllä. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan yhtälö näyttäytyy epärealistisena (TEM 2016). Seuraavan kolmen vuoden aikana julkisista määrärahoista ollaan leikkaamassa lisää, yli neljännestä. Pitkäaikaistyöttömien määrä on vuodesta 2008 lähtien kolminkertaistunut 40 000 henkilöstä 120 000 henkilöön. Edellisen hallituskauden aikana aktiivisen työllisyyspolitiikan määrärahojen vähyyttä paikattiin lisäämällä määrärahoja lisäbudjettien avulla. Käytäntö johti poukkoilevaan työllistämispolitiikkaan ja osin suunniteltujen palvelupolkujen katkoksiin ja epäonnistumisiin, koska palveluiden ennakointia ei voitu ennustaa. Varatut määrärahat loppuivat heti vuoden 2016 alussa. Aiemmasta poiketen toiminnalle ei saatu lisärahoitusta lisäbudjetista, mikä näytti

olevan katastrofaalista erityisesti työttömien sekä palveluiden järjestäjien näkökulmasta. (TEM 2016.)

### 3 ROMANIEEN OSALLISUUDEN EDISTÄMINEN

#### 3.1 Osallisuuden määrittelyä

Vuodesta 2006 erilliset köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä, eläkkeitä ja terveydenhuoltoa käsittelevät toimintaohjelmat yhtenäistivät sosiaalisen suojelun ja osallisuuden. Sosiaalisen suojelun ja osallisuuden yleisissä tavoitteissa nousee esiin huono-osaisuuden ja köyhyyden vähentäminen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lisääminen kaikkien aktiivista sosiaalista osallisuutta lisäämällä. Raivio ja Karjalainen (2013, 14) toteavatkin osallisuuspuheen olevan EU-johdannaista ja sillä tarkoitettavan inklusiota, ei kansalaisosallistumista. Osallisuuden edistäminen on nostettu yhdeksi keskeisimmäksi keinoksi Suomen hallituksen ja Euroopan Unionin tavoitteita, joilla pyritään torjumaan syrjäytymistä ja köyhyyttä (Kattelus, Saari & Kari 2013, 88–92; Raivio & Karjalainen 2013, 12; Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 9.)

Määriteltäessä osallisuuden käsitettä eteen tulee jälleen samanlainen ongelmallinen haaste kuin syrjäytymisen käsitteen määrittelyssä. Osittain ongelma johtuu siitä, että osallisuus voidaan nähdä yleisenä arvona, jotakin yhteisesti tavoiteltavaa ja tunnustettua. Problemaattiseksi se muuttuu heti, kun tuo tavoite osallisuudesta konkretisoidaan eli tehdään toiminnaksi ja toimenpiteiksi. Alilan, Gröhn, Keso ja Volkin (2011) mukaan osallistuminen tapahtuu virallisten ja epävirallisten sosiaalisten suhteiden ja erilaisten verkostojen kautta eriasteisilla tasoilla, jotka ylittävät sosiaaliset, etniset ja uskonnolliset rajat. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 9–10.)



Osallisuuden ja yhteiskunnallisen osallistumisen käsitteet saattavat sekoittaa myös hyvin helposti. Yhteiskunnallinen osallistuminen nähdään aktiivisena yhteisiin asioihin vaikuttamisena kuten demokraattisena äänestämisenä. Osallisuus käsitteen kohdalla ongelmaksi muodostuu myös se, miten yksilö kokee osallisuuden ja mitä se hänelle tarkoittaa. Käsitteinä osallisuus ja syrjäytyminen ovat kielellisiä rakenteita, joiden yhteys reaalityodellisuuteen ei ole aina niin yksiselitteinen tai edes selvä (Alilan, Gröhn, Keso & Volkin 2011).

Osallisuus on tärkeä tekijä sosiaali-, työllisyys- ja terveystaloudessa. Osallisuuden käsitettä käytetään syrjäytymisen vastakohtana. Osallisuus on laaja ja moniulotteinen sateenvarjokäsite, joka näyttää kirjallisuuden perusteella keräävän alle erilaisia näkökulmia ja lähestymistapoja. Käsitteen perusta on yhteiskuntatieteellisissä teorioissa. Osallisuus käsitetään valtion velvollisuudeksi, joka mahdollistaa ja edistää kansalaisten osallistumista yhteiskuntaan. (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015; Utti, Mäkelä & Michelsen 2016, 39–48; Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 9–10.)

Osallisuus on vuorovaikutusta ja osallisuuden kokemus voi syntyä, kun ihminen oivaltaa osallistumisen mahdollistamat hyödyt. Leemann, Kuusio ja Hämäläinen (2015) painottavat, että on tärkeää havaita ero osallisuuden ja osallistumisen välillä. Osallistuminen on enemmänkin prosessi ja keino osallisuuden edistämiseksi ja se voi olla osa tunneperäistä kokemusta sosiaalisesta osallisuudesta. Osallisuus voidaan määritellä kolmen ulottuvuuden kautta tai näiden edellytysten täytymisellä: 1) riittävä toimeentulo ja hyvinvointi, 2) toiminnallinen osallisuus ja yhteisöihin kuuluminen sekä 3) jäsenyys. (Raivio & Karjalainen 2013, 16; Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015; Utti, Mäkelä & Michelsen 2016.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun vastaama koordinaatiohanke Sokra keskittyy osallisuustyötä tekevien hankkeiden palvelemiseen, kuten Nevo tiija -hankkeen. Sokra määrittelee osallisuuden olevan kuulumista sellaiseen kokonaisuuteen, jossa henkilö pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin sekä elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin ja joissa on mahdollisuus vaikuttaa oman elämänsä kulkuun ja valintoihin. (Isola 2017, 2.)

### 3.2 Syrjäytymisestä osallisuuteen

Yhä uudestaan ja uudestaan esiin nousee se tosiseikka, että mitä enemmän syrjäytymisen eri ulottuvuudet limittyvät, sitä pienemmät ovat yksilön työmarkkinallisen kilpailukyvyn mahdollisuudet. Sama ilmiö tulee esille myös työttömyyden kestossa. Positiiviset tulokset ovat työllistymisen kannalta sitä vaatimattomimpia mitä kauemmin työttömyys on jatkunut tai mitä ikääntyneemmästä ja huonokuntoisemmasta henkilöstä on kysymys. Aho, Halme ja Nätti (1999, 201) sekä Laine, Hyväri ja Vuokila-Oikkonen (2010, 310.) tuovat esille, että ammatillisten työvoimakoulutusten suhteellinen vaikuttavuus on parhainta vain niillä, joilla esimerkiksi vähäinen koulutus on heikentänyt työllistymisen mahdollisuuksia. Muiden kohdalla sen vaikuttavuus on marginaalista.

Suoraan ja välillisesti syrjäytymisen ehkäisyyn liittyviä romanihankkeita on ollut runsaasti; Rakennerahaston (ESR) sivuilta niitä löytyi parisen kymmentä hanketta vuonna 2017, joissa mainitaan romanit yhtenä kohderyhmänä. Hankkeiden asiakastason ja tulostavoitteiden vaikuttavuuden arviointi on sekä haasteellista että joidenkin kohdalla jopa kyseenalaista. Romanit mainitaan kylläkin hankkeen kohderyhmänä mutta on epävarmaa ulottuuko hankkeen toiminnot todellisuudessa yhteenkään romaniin vai ovatko romanit sanana mukana siellä vain hanketeknisistä syistä. (Laine, Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2010, 312.)

Sipilän ja Österbackan (2013) mukaan syrjäytymisen ehkäisyyn tulee tapahtua aina monella tasolla, alkaen yksilön ja perheen tukemisesta ja päättyen yhteiskunnan syrjäytymistä tuottavien rakenteiden purkamiseen ja osallistavien rakenteiden luomiseen. Syrjäytymisen ehkäisyssä on erityisen tärkeää paikantaa sekä katkaista sosiaalisten ongelmien ylisukupolvista periytymistä.

Vähemmistövaltuutetun toimesta tehty selvitys (2014) romanien syrjäytymisestä ja syrjinnästä tuo tietoomme arvioita konkreettisempaa tietoa romanien kokemasta syrjinnästä Suomessa. Selvityksessä sanotetaan aikaisempaa yksityiskohtaisemmin se, missä määrin ja millaisissa arjen tilanteissa romanit varsina-

sesti syrjintää kohtaavat. Selvityksen tuloksien pitäisi herättää jokaisen huomaamaan, kuinka mittavasta yhteiskunnallisesta epäoikeudenmukaisuudesta sekä yhdenvertaisuuslain rikkomisesta todellisuudessa on kysymys. Lain mukaan jokaisella tulisi kuitenkin olla yhdenvertaiseen kohteluun oikeus (Finlex 1325/2014).

Silloisen vähemmistövaltuutetun (nykyään yhdenvertaisuusvaltuutettu) mukaan romanien yhdenvertaisuus ja yhteiskunnallisen aseman parantaminen ei onnistu pelkästään syrjinnän vastaisen työn tehostamisella. Tarvitaan viranomaistoimijoiden yhteistyötä, jossa tuetaan ennaltaehkäisevien toimintamallien rakentamista sekä aktiivisia toimenpiteitä romanien ja pääväestön keskinäisen luottamuksen parantamiseksi eri elämänalueilla. (Vähemmistövaltuutettu 2014.)

Samaisessa selvityksessä romaneiden kokema syrjintä työhaussa oli selvästi yleisempää kuin muilla etnisillä vähemmistöillä. Tehtyjen selvitysten ja erilaisten kartoitusten tulosten perusteella tulisikin vaikuttaa syrjinnän juurisyihin ja näin edistää positiivista yhteiskunnallista osallisuutta. Romaninuoria on työelämässä jo melkoisen paljon ja enemmän kuin vanhempia. Tätä selittää varmasti nuorten korkeampi koulutustaso ja sen myötä parantunut työmarkkina-asema. Tämä ei kuitenkaan poista syrjintäkokemuksia, joita romaninuorilla on työhaussa toisaalta enemmän kuin vanhemmilla. (Vähemmistövaltuutettu 2014.)

Syrjintävaltuutettu tuo selvityksessään (2014) myös toimenpide-ehdotuksia työmarkkina-aseman ja siitä syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Toimenpide-ehdotusten punaisena lankana oli dialoginen keskustelu ennakkoluulojen hälventämiseksi ja keskinäisen luottamuksen parantamiseksi. Valtuutetun ja Nevo tiija -hankkeessa todetun arkitodellisuuden johtamana nähtäisiin, että strategisella mediakampanjan ja viestinnän avulla voitaisiin vaikuttaa mielikuviin romaneista työntekijöinä, yksilöinä ja ihmisenä. Toimenpideajatukset nousevat valtuutetulla suoraan esille tulleista tarpeista, kuten ”*kehitetään työnantajälähtöisesti romaneille suunnattuja koulutusmahdollisuuksia työllistymisen tueksi*”. Opinnäytetyön produktiona tuotettu koulutusmalli Tuumasta töihin osuu suoraan yhtenä vastausmahdollisuutena tähän toimenpide-ehdotukseen.

### 3.3 Työelämäosallisuus

Suomalainen työelämä on muuttunut viimeisen 20 vuoden aikana. Vanhat työelämäsäännöt ja toimintamallit eivät sellaisenaan enää päde. Kilpailu nykyisillä työmarkkinoilla on todella kovaa. Vaaditaan moniosaamista ja elinikäisen oppimisen nälkää. Palkkatyö on edelleen yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista. Työ ja ammatti määrittelevät osaltaan ihmisen identiteettiä, asemaa ja paikkaa yhteiskunnassa. Samaan aikaan, kun koko väestön koulutustaso nousee, vain täysin työkykyiset pääsevät ansiotyöhön. Eri tulevaisuustutkijat käyvät kiivasta keskustelua siitä, kuinka huoltosuhteen tasapainottaminen edellyttää työurien pidentämistä. Eläköitymisiä tulisi myöhentää ja opinnoista työelämään siirtymistä varhentaa. Tätä tasapainottamista varmasti haetaan prosessissa olevalla toisen asteen koulutusreformilla. Vaikka Eurooppa 2020 -strategiaa noudattaen Suomessakin tavoitellaan täystyöllisyyttä (72 prosentin työllisyysaste, 5 prosentin työttömyys), ei työmarkkinoiden ulkopuolisille ryhmille tunnu löytyvän roolia täystyöllisyyttä tavoiteltaessa tai työuria pidennettäessä. (Raivio 2014, 5.)

Käsitteenä työelämäosallisuus on Suomessa verrattain uusi. Sitä käytettiin ensimmäiseksi sosiaali- ja terveystieteiden, työ- ja elinkeinoministeriön sekä kuntaliiton yhteisjulkaisussa ”Työelämäosallisuuden lisääminen on kaikkien yhteinen asia”. Lähtökohdista riippuen osallisuutta voidaan edistää monin keinoin. Kansainväliset ja kansalliset politiikka-, hyvinvointi- ja kehittämisohjelmat nimittävät sekä kohderyhmät että toimenpiteet osallisuuden edistämiseksi. Yleensä keskeisimmät kohderyhmät ovat työttömät (erityisesti pitkäaikaistyöttömät), syrjäytymisvaarassa olevat nuoret (koulun ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneet), maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt, vammaiset ja osatyökykyiset sekä mielen-terveys- ja päihdekuntoutujat. Myös ikäihmiset, lapset, nuoret ja lapsiperheet mainitaan riskiryhminä. Etenkin korostetaan syrjäytymisuhan alle olevia nuoria, joista nimeltä mainittuja ovat eritoten maahanmuuttajat- ja **romaninuoret**, joiden koulutus- ja työllistämismahdollisuuksia pyritään lisäämään. (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015.)

### 3.4 Erilaisia hankkeita ja toimintoja osallisuuden mahdollistamiseksi

Nuorten yhteiskuntatakuun linjauksissa on ollut tarkoitus kiinnittää huomiota niiden nuorten palveluihin, jotka tarvitsevat keskimääräistä enemmän tukea osallisuuden toteutumiseen työmarkkinoilla. Pääväestön ulkopuolisilla nuorilla tuen tarve on suurempi verrattuna muihin nuoriin, jos se on sitä myös valtaviiran reunoilla olevien nuorten kohdalla. Nuorten työllisyystilanteesta yleisesti on saatavissa tilastoja, mutta yksistään romaninuorien tilanteesta sellaista tilastoa ei ole, koska seurannan kieltää jo aikaisemmin esille tuotu etnisyyden perusteella henkilötietojen käyttö tilastona koskeva lainsäädäntö.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) tuli voimaan 1.1.2013. Lain 1. luvun 8 §:n 1 momentissa tuodaan aiempaan lakiin (1295/2002, 2. luvun 4 §) verrattuna vahvemmin esiin yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen. Kyseisen lainkohdan mukaan julkista työvoima- ja yrityspalvelua tarjottaessa, kehitettäessä sekä siitä tiedotettaessa on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla. (Finlex.)

Progress-ohjelman YES-hankkeen syksyn 2012 mediakampanjalla pyrittiin vaikuttamaan työntajiin ja työnhakijoihin. Kampanjalla haluttiin edistää myönteisemmän asenneilmapiirin kehittymistä romanien lisäksi muiden työmarkkinoilla syrjinnän vaarassa olevien ryhmien osalta. Kampanjan yhtenä osana oli tiedotusmateriaalin tuottaminen työpaikka- ja työelämäkäytännöistä. Tuotteena syntyi opas Palkkaisinko romanin? Opas on suunnattu romanien koulutuksen järjestäjille, kouluttajille ja työvoimaviranomaisille. Opas perustuu kolmen vuosina 2004–2007 toteutetun Equal-projektin kokemuksiin romanien työelämän ja koulutuksen tukemisesta. Opasta on jaettu muun muassa TE-toimistoille ja se on saatavilla myös Internetissä.

Erilaiset oppaat, kuten Palkkaisinko romanin?, ovat itsessään hyvä alku ja herättelijä mutta sen palvelevuudesta ja vaikutuksista työmarkkinoilla ei ole tutkittua tietoa. Tutustuessa oppaan sisältöön herää kysymys, että palveleeko se kuitenkin enemmän romaniyhteisöä kuin työnantajia ja työmarkkinoita. Kymmenessä vuodessa yhteiskunta on muuttunut kiihtyvällä vauhdilla. Vuosina 2004–2007

koottu teos, on jo vanhahtava ja näyttänee lähestyvän työmarkkinoita romanius edellä. Jos työnantajan tulee palkatessaan miettiä enemmän romanikulttuuria kuin varsinaista työtä, saattaa olla niin, että opas kääntyykin yhteisöä vastaan – liian monimutkainen kokonaisuus palkata romani, voi olla monen työnantajan ajatus. Tarkoitushan ei kuitenkaan ole palkata kulttuuria vaan henkilö. Tätä päivää enemmän olisi se, että oppaissa ei korostettaisi niinkään kulttuurisia erityishuomioita vaan ehkä kulttuurista nousevien hyveiden hyödyntämistä työmarkkinoilla. Työnantajia ei voida velvoittaa, eikä siinä olisi mitään mieltäkään, ylläpitämään yksittäisten työntekijöiden kulttuuria. Se on jokaisen itsensä tehtävä.

Samoin myös muut erilaiset oppaat, jotka on osoitettu erityisesti romaneille saatavat oikeastaan hyödyntää enemmän oppaiden tekijöitä kuin varsinaisesti romaniyhteisöä. Siksi tulisikin tarkasti miettiä, miksi jokin opas tehdään, keitä se palvelee ja mistä näkökulmasta se tulee tehdä sekä mikä sen viesti on. Kaikissa oppaissa olisi hyvä kiinnittää huomiota valtavirtaistamiseen, koska jatkuva erityishuomioiminen voi huonoimmillaan kääntyä yhteisöä vastaan. Alituisen erityisyyden huomioimisen sijasta tulisikin tukea ja vahvistaa yhdenvertaiselle viivalle pääsemistä, jossa erityisyys ja omaleimaisuus on rikaste, valttikortti ja ponnahduslauta.

Työllisyyspoliittisen avustuksen Tempo-hanke edisti maahanmuuttajien ja romanien työllistymistä. Hankkeen tuloksena syntyi malli työnhakija-asiakkaan valmennuksesta sekä malli työnantajien tukemisesta ottamaan näitä asiakkaita vastaan työpaikoille ja työyhteisöihin. Käytännössä Tempo tarjosi työnhakijoille työvalmennusta, kieli- ja kulttuurivalmennusta, ura- ja opinto-ohjausta, palveluohjausta ja psykososiaalista tukea. Tavoitteena oli työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Usein asiakkaan polku työelämään kulki esimerkiksi opiskelun tai työharjoittelun kautta. Hanketta rahoittivat ELY-keskus ja Helsingin Diakonissalaitos vuosina 2008–2012.

Meneillään olevan rakennerahastokauden ja työllisyyspoliittisen avustuksen hankkeissa on saatu hyviä kokemuksia romanitaustaisista työllistymisen tukihenkilöistä. Tällaisia hankkeita ovat Kauhajoella toteutettu työpajaympäristöön sijoitettava ESR-hanke ja Mikkelin seudun kunnissa toimiva Vaaksa-hanke. Mikkelin

Työvoiman palvelukeskus Reitti on palkannut Vaaksa-hankkeeseen romanin helpottaakseen romaniväestön erityispiirteiden huomioon ottamista työllistymisessä. Vaaksa-hanke on tehnyt aktiivisesti työtä toimintamallin levittämiseksi.

Hyvänä käytäntönä voidaan mainita Jyväskylässä toimiva Siltana huomiseen -hanke, jonka tavoitteena on romaninuorten tukeminen osallistumaan aktiivisesti yhteiskunnan kuten kaupungin nuorisotyön piiriin, työllisyys- ja koulutusmarkkinoille, sekä yritys-elämään. Nuoria myös ohjataan ja aktivoidaan erilaisten harrastusten pariin ja annetaan ohjeita terveistä elämäntavoista. Hanketta rahoittaa Jyväskylän kaupunki ja se toteutetaan yhteistyössä Jyväskylän romaninuoret ry:n kanssa.

Lahdessa on toiminut vuodesta 2008 alkaen Nikulan toimintakeskus. Nikulan toimintakeskuksen tavoitteena on romanien osallisuuden ja yhteisöllisyyden lisääminen sekä romanikielen ja -kulttuurin ylläpitäminen ja siitä tiedottaminen. Toimintakeskus on myös tukenut romaniväestön työmarkkinoille sijoittumista tarjoamalla työharjoitteluja, -kokeiluja ja palkkatukityöjaksoja. Nikulan toimintakeskuksessa vakituinen henkilökunta on työssä Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) työvoimapolitiittisen hankeavustuksen turvin. Keskuksessa on tuettu oppisopimuskoulutuksessa olevia ja järjestetty myös vankien koevapauksen liittyviä työharjoittelujaksoja.

## 4 NEVO TIJJA -HANKE

### 4.1 Hankkeen läpileikkaus

Nevo tiija – uusi aika on Suomen romanien yhdenvertaisuuteen, osallisuuteen ja hyvinvointiin keskittyvä ESR-hanke, joka toteuttaa Romanipoliittisen ohjelman (Rompo) seurantaraportin (2013) edellyttämiä toimenpiteitä. Hankkeen pääta-voitteena on, että romanien osallisuus, hyvinvointi ja yhdenvertaisuus sekä työ- ja toimintakyky ja mahdollisuudet osallistua työelämään ja palveluiden piiriin pa-ranevat. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 2.)

Valtakunnallista hanketta koordinoi Diakonia-ammattikorkeakoulu ja sitä toteutet-tiin yhteistyössä Helsingin Diakonissalaitoksen säätiön, Helsingin ja Vantaan kaupunkien, Oulun Diakonissalaitoksen, Suomen Romanifoorumi ry:n ja Tervey-den ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa. Kuopion kaupunki oli mukana hankkeessa osarahoittajana ja yhteistyötahona. Hanke teki yhteistyötä romaniasiaain neuvot-telukuntien ja romaniyhdistysten sekä toisen Diakonia-ammattikorkeakoulun hal-linnoiman hankkeen Tšetanes naal – koulutuspoluilla kanssa, missä tavoitteena oli koulutuksen kautta integroituminen yhteiskuntaan ja työelämään. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 2.) (Liite 1: Uskalla It 's possible organisaatiokuvio)

Nevo tiija -hankkeen aikana työskenneltiin yksilöllisesti osatoteuttajien kautta sel-laisten nuorten ja aikuisten romanien sekä perheiden kanssa, jotka tarvitsivat tu-kea työllisyyden poluilla. Samalla tarjottiin yrittäjille ja palveluntuottajille sekä vi-ranomaisille ja päättäjille mahdollisuuksia kasvattaa osaamistaan romanikulttuu-riin ja romaneiden työllistymiseen liittyvissä asioissa. Hanke toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) varoilla. Rahoittajana toimii Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 2–3.)

Nevo tiija – uusi aika -hankkeen yleistavoitteena oli romanien yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen. Hankkeen varsinaisena tavoitteena oli romanien työ- ja toimintakyky ja mahdollisuudet osallistua työelämään paranevat.



Romanien kohtaamat haasteet yhteiskuntaan ja työelämään integroitumisessa johtuvat monista tekijöistä, joihin tämä Nevo tiija -hanke etsi keinoja. Hankkeessa ilmenneissä tuloksissa havaittiin, ettei palvelujärjestelmissä tunnisteta romanien erityisiä tarpeita. Toisaalta romaneilta puuttuivat usein asioimistaidot sekä eri hallinnonalojen toimenpiteiden merkityksen tunteminen. Usein romanit eivät olleet tietoisia heille tarjolla olevista palveluista tai omista syistään eivät halua käyttää jotain palvelua. Molemmipuolinen kulttuurien ja toimintatapojen heikko tuntemus oli lisäämässä kommunikoinnin ja yhteistyön ongelmia. Toiseksi, romanien yleisestä terveydentilasta, hyvinvoinnista sekä työ- ja toimintakyvystä ei ole tietoa saatavissa ja sen nähtiin yhtenä tekijänä vaikeuttavan tukitoimien suunnittelua ja toteutusta. Kolmanneksi, työelämän ulkopuolella olevien romanien työelämävalmiudet ja työelämäosaaminen olivat varsin heikolla tasolla. Näiden lisäksi pääväestön negatiiviset asenteet ja mielikuvat romaneista haittasivat työelämään pääsemistä ja yleisemminkin romanien sosiaalisen osallisuuden vahvistumista. Tarvetta on siis toimia romaniväestön omien asenteiden muuttamiseksi, tietämyksen lisäämiseksi ja ennakkoluulojen poistamiseksi kuin myös palvelutoimijoiden osaamisen lisäämiseksi romanitaustaisen henkilön kohtaamisesta ja ennakkoluulojen hälventämisestä ja karsimisesta. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 4.)

Hankkeessa tuotetaan tietoa työ- ja toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä ja tutkitun tiedon perusteella pyritään löytämään työelämän ulkopuolella oleville romaneille työ- ja toimintakykyä vahvistavat polut, joissa on tukihenkilöitä ja ohjauksen ammattilaisia auttamassa etenemistä. Hankkeessa kehitetään ja kootaan hyviä käytäntöjä eri alueilta yhteisesti koko Suomessa hyödynnettäviksi. Mallien juurruttamiseksi normaalikäytäntöihin tarvitaan tietoa alueiden kehittämishankkeista ja niiden tuloksista, oppimista saaduista kokemuksista ja aktiivista jo kehitettyjen mallien soveltamista ja siirtämistä uusiin toimintaympäristöihin. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 4.)

Romanien koulutukseen osallistumisen lisääminen on tärkeää, jotta romanit saavat työelämässä tarvittavaa osaamista. Tätä kehitystyötä tehtiin Nevo tiija -hankkeen sisarhankkeessa Tšetanes naal – koulutuspoluilla -hankkeessa.

Hankkeet tekivät tiivistä yhteistyötä keskenään. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 4.)

Hankkeen yleistavoitteena oli romanien yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääntyminen. Hankkeen yleistavoite johdettiin Romanipoliittisesta ohjelmasta. Se kohdentui suoraan Rompon seurantaraportin (2013) edellyttämiin toimenpiteisiin romanien yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yleistavoitteen toteutumista mitattiin sillä, miten hankkeessa kehitetyt toimintakonseptit tulitisiin ottamaan käyttöön sekä osatoteuttajien että myös muiden kuin hankkeeseen osallistuneiden tahojen toiminnassa. Lisäksi mittarina oli se, miten moni romani-taustainen henkilö saatiin hankkeen toimenpiteiden kautta työelämään. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 4.)

Hankkeen varsinaisena tavoitteena oli, että romanien työ- ja toimintakyky ja mahdollisuudet osallistua työelämään ovat parantuneet. Hankkeen yleistavoite ja varsinainen tavoite oli luotu yhteisessä valtakunnallisessa työpajassa, jossa oli mukana vahva romanien edustus. Tavoitteet nousivat romaniyhteisön itsensä keskeiseksi kokemista tarpeista. Tavoitteisiin pyrittiin monialaisella yhteistyöllä ja kehittämällä valtakunnallisesti sovellettavissa olevia toimintakonsepteja romanien työllisyyden ja sosiaalisen osallisuuden lisäämiseen. Romanit olivat vahvassa roolissa myös projektin toteutuksessa. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 4.)

Hankkeessa edistetään romaneiden työ- ja toimintakykyä ja kehitetään asiakaslähtöisesti sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluita sektori- ja toimijarajat ylittävässä yhteistyössä. Romanit kuuluvat sosiaalisen osallisuuden ja syrjäytymisen näkökulmasta uhatuimpiin väestöryhmiin. Hankkeessa haetaan ennaltaehkäiseviä ja ylisukupolvista syrjäytymiskierrettä katkaisevia toimintatapoja ja tehdään etsivää työtä kaikkein heikoimmassa asemassa olevien romanien löytämiseksi. Hankkeessa kehitetään erilaisia vertaistuen muotoja ja vahvistetaan voimavaraistavien menetelmien romanien omaa toimijuutta ja asiantuntemuksen käyttöön saamista. Nevo tiija – uusi aika -hanke edistää horisontaalisista periaatteista erityisesti hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistämistä sekä yhteiskunnallista ja kulttuurista yhdenvertaisuutta. (Nevo tiija -hankesuunnitelma 2016, 4.)

## 4.2 Hankkeiden osatoteuttajat ja niiden tehtävät

Nevo tiija – uusi aika -hankkeessa mukana olevien tahojen tehtävänä oli toimintojensa kautta toistensa täydentäminen niin, etteivät kaikki osatoteuttajat tee samoja asioita, vaikka kaikilla olikin sekä yhteiset tulostavoitteet että myös osatoteuttajat kohtaiset tulostavoitteet. Hankkeen osatoteuttajien toiminnan kuvaus tiivistettynä näyttää tältä:

### Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak)

- koordinoi ja hallinnoi koko hanketta ja vastaa hankkeen raportoinnista
- organisoii ja toteuttaa valtakunnallisia tilaisuuksia yhdessä hankkeen muiden toteuttajien kanssa
- koordinoi ja toteuttaa hankkeen valtakunnallista ja alueellista viestintää
- varmistaa romaniväestön osallisuuden hankkeen hallinnossa, ohjauksessa ja toteutuksessa.
- järjestää yhteistyössä muiden kanssa valtakunnallisia ja alueellisia työpajatyypisiä seminaareja.
- kehittää osallisuuden innovaatioita, kuten koulutusmalli Tuumasta töihin, jotka edistävät romanien työllistymistä.

### Kuopio osa-alueena (Diak)

- tekee tiiviisti yhteistyötä Kuopion kaupungin ja ViaDian kanssa.
- kartoittaa romaniväestön tuentarpeet yhteistyössä Varikko-hankkeen sekä Terveystien ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa
- kehittää ja mallintaa työllisyyspolkuja ja ohjausta.
- luo kontakteja työmarkkinoille ja yrittäjiin sekä etsii kummiyrityksiä romaneille
- tukee romaniopiskelijoiden erilaisia työkokeilu- ja harjoittelupolkuja sekä työllistymistä
- luo päiväkeskustoiminnan sukupolvien välisen tiedon siirtämiselle toteuttaen opintopiirimuotoisen kielipesän
- lisää alueen sote- ja työllisyyspalveluiden henkilöstön ja viranomaisten osaamista romani asiakkaana asioissa.

#### Fintiko Romano Forum ry (Suomen Romanifoorumi)

- romanijärjestöt: hankkeessa kehitetään toimintamallia alueellisten romaniyhdistysten, kuntien ja muiden alueen 3. sektorin toimijoiden väliseen yhteistyöhön
- romaniväestö: yhteisöllisyyden ja osallistumismahdollisuuksien edistäminen
- romaniyksilö: hyvinvoinnin ja työelämäosallisuuden vahvistaminen.

#### Helsingin diakonissalaitos (HDL)

- verkostoituu toimintakeskus Kaalon ja Vamos palvelujen kautta yhteistyöhön romaninuorten kanssa yhteistyössä hankkeen muiden toteuttajien sekä paikallisten romaniyhdistysten kanssa
- kehittää romanisensitiivisen pedagogisen kuntoutuksen toimintakonsepti osallisuuteen ja työelämään ohjaamisessa sekä koulutustarjonnan ja kehittämisessä
- integroituu romaninuorten pedagogisen kuntoutustoiminnan valtakunnalliseen ja alueelliseen verkostoon
- osallistuu romaanisensitiivisyyttä ja osallisuutta sekä yhteisiä valtakunnallisia toimintakäytänteitä vauhdittavaan kehittämistoimintaan, hankkeen seminaareissa, työpajoissa, forumeilla ja verkostokokouksissa.

#### Helsingin kaupunki (Nuorisoasiankeskus/NK)

- romaninuorten vertaistoiminnan kehittäminen ja toiminnan tukeminen
- romaninuorten toimintaympäristön laajentumisen tukeminen ja kokemuksellisen tiedon lisääminen
- romaninuorten kulttuuri-identiteetin tukeminen
- koulupudokkuuden ennaltaehkäiseminen
- pääkaupunkiseudun romaninuorisotyön verkoston toiminnan kehittäminen.

#### Oulun diakonissalaitos (Karola)

- kehittää osallistavia menetelmiä ja palveluita romaniväestön terveyden, hyvinvoinnin, työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi yksilö-, ryhmä- ja yhteisötasolla
- edistää romaniväestön terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä
- edistää vuoropuhelua romani- ja pääväestön kesken sekä lisätä romaniväestön osallisuutta ja yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa

#### Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL)

- tuottaa pohjatietoa (tilastollinen tietopohja) romanipoliittisen ohjelman toimeenpanon ja seurannan tueksi
- kokoaa romanien hyvinvoinnista, terveydestä, elämänlaadusta sekä toiminta- ja työkyvystä tietoa, joka on vertailukelpoista koko Suomen väestöä kuvaavan tutkimustiedon kanssa
- tuottaa tietoa romanien hyvinvoinnin, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämiseen sekä asiakaslähtöisten ja tarpeenmukaisten terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä työvoimapalveluiden kehittämiseen ja palveluiden arviointiin sekä Nevo Tiija-hankkeen kehittämistoimien tueksi.
- edistää romaniväestön tietoisuutta hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja koko väestön tietoisuutta romanien hyvinvoinnista sekä edistää vuoropuhelua, luottamusta ja romanien osallisuutta yhteiskunnassa.
- kehittää osallistavan ja kulttuurisensitiivisen väestötutkimuksen menetelmiä.

#### Vantaan kaupunki

- tukea romanien koulutus- ja työllistymispolkuja sekä vahvistaa palvelutuottajien osaamista romanityössä
- kehittää yksilöllisiä uraohjauksen, työssä jaksamisen tukemisen, perhetyö työllistymisen tuen menetelmiä sekä muuta työllistymistä tukevaa ryhmätoimintaa.

## 5 KOULUTUSMALLIN KEHITTÄMINEN ERI PROSESSEISSA

### 5.1 Asiantuntijuuden hyödyntäminen palvelumuotoilussa

Osaamisen kehittäminen ja siinä tapahtuvat prosessit ovat olleet keskeisiä produktiokehittämisen johtamisessa. Kehittämiselle annetut tavoitteet ovat kummunneet Nevo tiija -hankkeen tavoitteellisesta visiosta ja strategiasta.

Riitta Viitalan (2014) väitöstutkimus tuo esille osaamisen johtamisen esimiestyönä. Väitöstutkimuksessaan Viitala määritteli osaamisen johtajuuden seuraavasti:

*”Organisaation oppimista edistävä johtajuus (knowledge leadership) on johtamista, jossa esimies alaistensa kanssa selkiyttää osaamisen kehittymisen suuntaa, luo oppimista edistävää ilmapiiriä yhteisössään ja tukee ryhmä- ja yksilötason oppimisprosesseja. Hän tekee sen ennen kaikkea luomalla reflektiivistä keskustelua sekä jatkuvaa oppimista tukevia järjestelmiä ja toimintamalleja yhdessä alaistensa kanssa. Hän innostaa alaisiaan jatkuvaan omaehtoiseen kehittymiseen myös omalla esimerkillään.”*

Viitalan määritelmän mukaan produktiokehittämisen prosessissa on hyödynnetty toisten osaamista ja asiantuntijuutta työstettäessä työllistymistä edistävää koulutusmallia. Samalla, kun produktiota on johdettu, on kasvatettu siihen mukaan osallistuvien osallistujien osaamista. (Virtanen & Stenvall 2010, 148–153.)

Palvelumuotoilun avulla koulutusmallin kehittämisessä on ratkaistu monenlaisia palveluita tuottavien organisaatioiden vuorovaikutukseen ja koulutusmallin toteuttamiseen liittyviä haasteita. Tätä vuorovaikutusta on tapahtunut eri koulutusorganisaatioiden ja työllisyys- ja elinkeinoviranomaisten yhteisissä työpajoissa.



Kuvio 1: Palvelumuotoilumalli (Prami 2011).

Palvelumuotoiluprosessin alkuvaiheessa korostui iteratiivinen tuotantotapa, jossa koulutusmallia valmisteltiin pienissä erissä niin, että jokaisen työstämisen jälkeen uusi toiminnallisuus oli nähtävissä ja arvioitavissa (Prami 2011, 18–20). Tämä edellytti paljon intuitiota ja asioiden pilkkomista ensin pieniksi yksittäisiksi osiksi, jonka jälkeen ne koottiin toisiinsa liittyväksi ketjujen kokonaisuudeksi. Suunnittelu ja kulloisenkin prosessin ominaispiirteet muotoutuivat koulutusmallin prosessin eri vaiheissa muokatun ja uuden informaation perusteella.

Palvelumuotoilun ensimmäisessä vaiheessa kasvatin omaa asia- ja asiakasymmärrystäni romanien koulutukseen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa, minkä jälkeen nostin niistä esiin tarvittavien palvelun kehitysideoita. Palvelumuotoilussa alkuvaiheen rakentamisessa hyödynsin erilaisia tietolähteitä, kuten asiantuntijoiden osaamista sekä aikaisempia tutkimuksia, loppuraportteja ja selvityksiä. (Prami 2011, 23–25.)

Toisessa vaiheessa taustaselvityksistä saadut tiedot ja ideat muokkasinkin palvelukonseptiaihioiksi. Kolmannessa vaiheessa palvelukonseptia jatkokehitin aihiota

hyödyntäen erilaisia mallinnustekniikoita. Vähitellen aiheista muotoutui konkreettinen koulutusmalli. Viimeinen vaihe palvelumuotoilumallissa on palvelun lanseeraus ja ylläpito. Koulutusmallia on jo alustavasti lanseerattu koulutusorganisaatioille, jotka ovat olleet mukana kehittämässä sitä. Varsinainen ylläpito jää erillisen pilotoinnin jälkeen koulutusorganisaatioille. (Prami 2011, 23–25.)

## 5.2 Prosessijohtaminen kehittämisen punaisena lankana

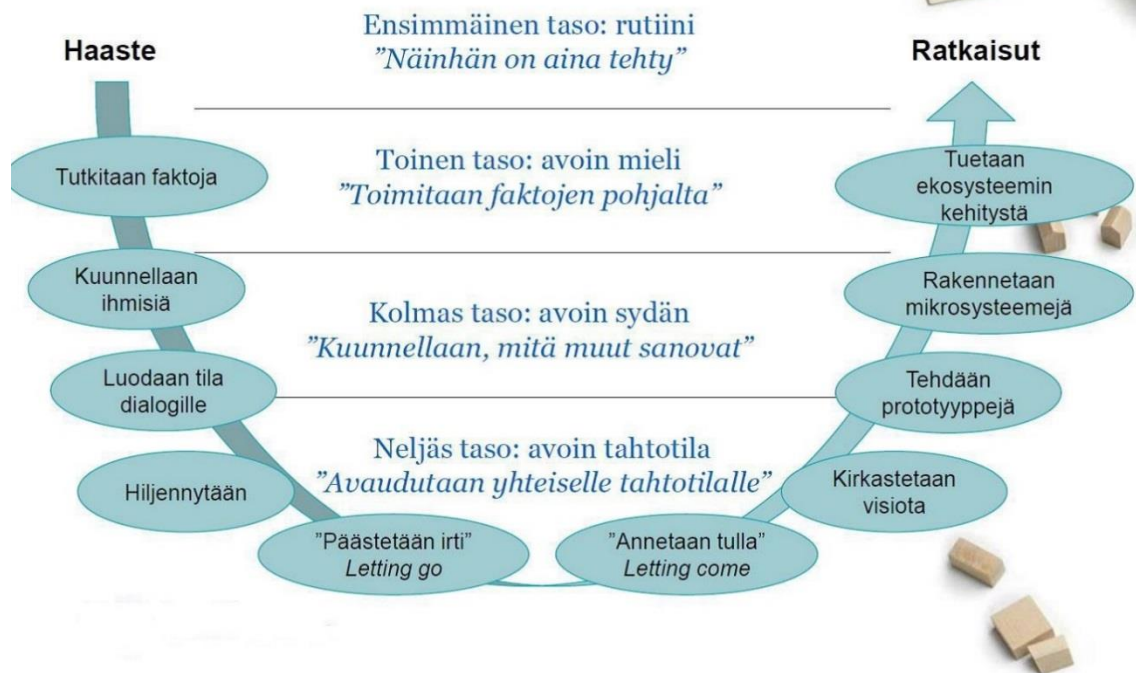
Produktion eteenpäin viemiseksi on noudatettu prosessijohtamisen mallia. Prosessijohtamisen tavoitteena on ollut saada koulutusmallista mahdollisimman hyvä ja korkean onnistumisen prosentin omaava kokonaisuus, jossa tulee esille eri asiakasryhmien tyytyväisyys sekä osallistujien aktiivisuus ja motivaatio. Prosessijohtamisen kautta on koulutusmallin kehittämisessä keskitytty tunnistamaan kokonaisuuteen vaikuttavat avainprosessit, jotka on tuotu esille mallin kehittämisen eri asiantuntijoista koostuvissa työpajoissa. Avainprosessien kuvaamisen jälkeen koulutusmallia on yhteistyössä parannettu johtamismallin mukaisesti luomalla uutta arvoa tuottavia ketjuja. (Moisio 2011.)

Tavoitteena prosessijohtamisessa on ollut kehitetyn tuotoksen eli produktion mallintaminen toimintaketjuiksi eli prosesseiksi niin, että sen mahdollisista itsenäisistä osista tuli yksi toimiva kokonaisuus. Toimintaketjusta yhteiskehittämisen avulla karsittiin pois kaikki lisäarvoa tuottamaton työ sekä varmistettiin, että tuotteistus ja palvelumuotoilu lisäävät todellisesti parempaa ”palvelua”. Tällä paremmalla palvelulla on vaikutusta 360-asteiseen motivaatioon ja yhteistyöhön; asiakkaiden, koulutusorganisaatioiden ja työnantajien. Tarpeiden ymmärtämisen kautta (asiakasosallisuus) tehostuu ja korostuu kehittämispäätösten tärkeys ja merkitys. Huomioiminen johtaa parempiin tuotteisiin, tuloksellisuuteen ja parempiin palveluihin (Moisio 2011). Tätä johtamisen mallia on sulavasti käytetty prosessin eteenpäin saamiseksi. Itse olen toiminut kokonaiskehittämisen promootorina, esittelijänä, sparraajana, haastajana sekä yhteenvedon tekijänä sen kaikissa eri kohdissa.



## U-teoria: Prosessi haastesta ratkaisuus

(Scharmer 2007)

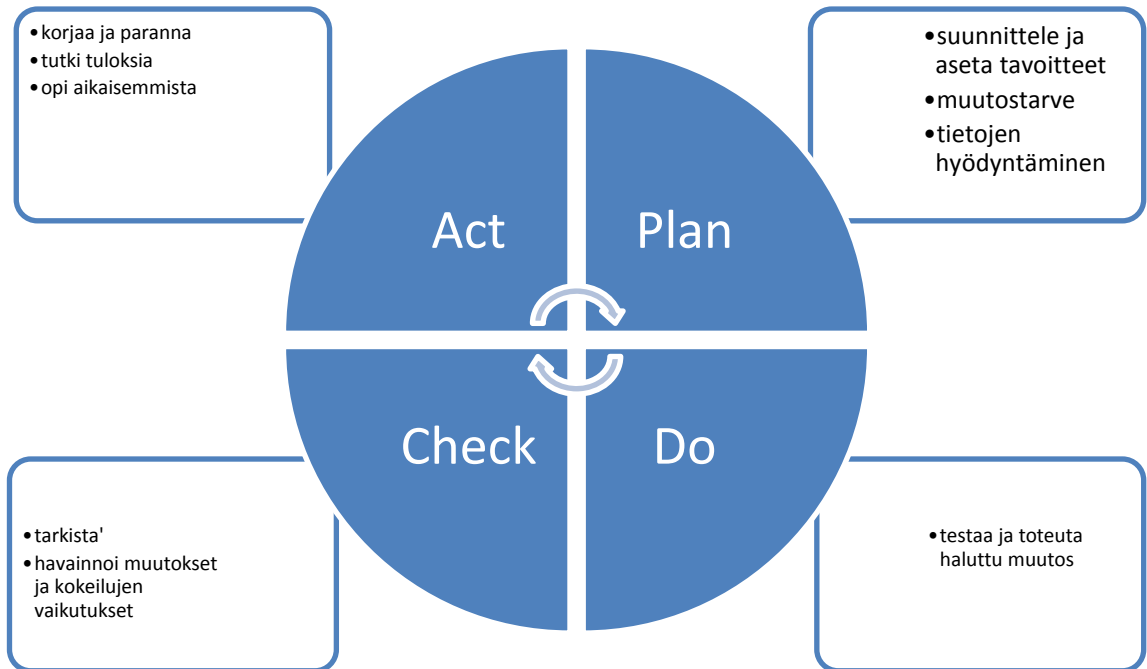


Kuvio 1. Prosessi haasteista ratkaisuihin (Scharmer 2007)

### 5.3 Demingin laatuympyrästä tukea kehittämiseen

Demingin laatuympyrässä (PDCA-sykli) keskeinen tavoite on prosessin kehittämisessä syntyvä tuotos, jota "hiotaan" laatujohtamisen ja jatkuvan parantamisen syklissä. Koulutusmallin kehittämisen prosessi ja sen johtaminen on edellyttänyt vahvaa muutosjohtamista sekä uskallusta nähdä asioita eri tavalla. Kehittämistyön periaatteiden ytimessä on ollut varmistaa, että kehittäminen nousee Demingin mallin mukaisesti tarpeesta käsin ja on avointa yhteiskehittämistä yhdessä kohderyhmän ja kontekstiin liittyvien asiantuntijoiden kanssa. Prosessijohtamisen mallin, "prosessiaskeleiden", tavoin koulutusmallia on kehitetty laatuympyrän kaikissa sektoreissa. Kirjallisuudesta nousee, että PDCA-sykli on yksi keskeisimpiä työkaluja jatkuvassa parantamisessa, laatujohtamisessa ja prosessinkehittämisessä. (Laamanen 2005.) Laatuympyrän mukainen koulutusmallin testaaminen on tapahtunut teoreettisella tasolla romanikentän ja asiantuntijoiden välisissä

vuorovaikutuksissa. Todellinen testaaminen ja sen mukana tuoma muutos näkyy vasta pilotoinnin jälkeen.



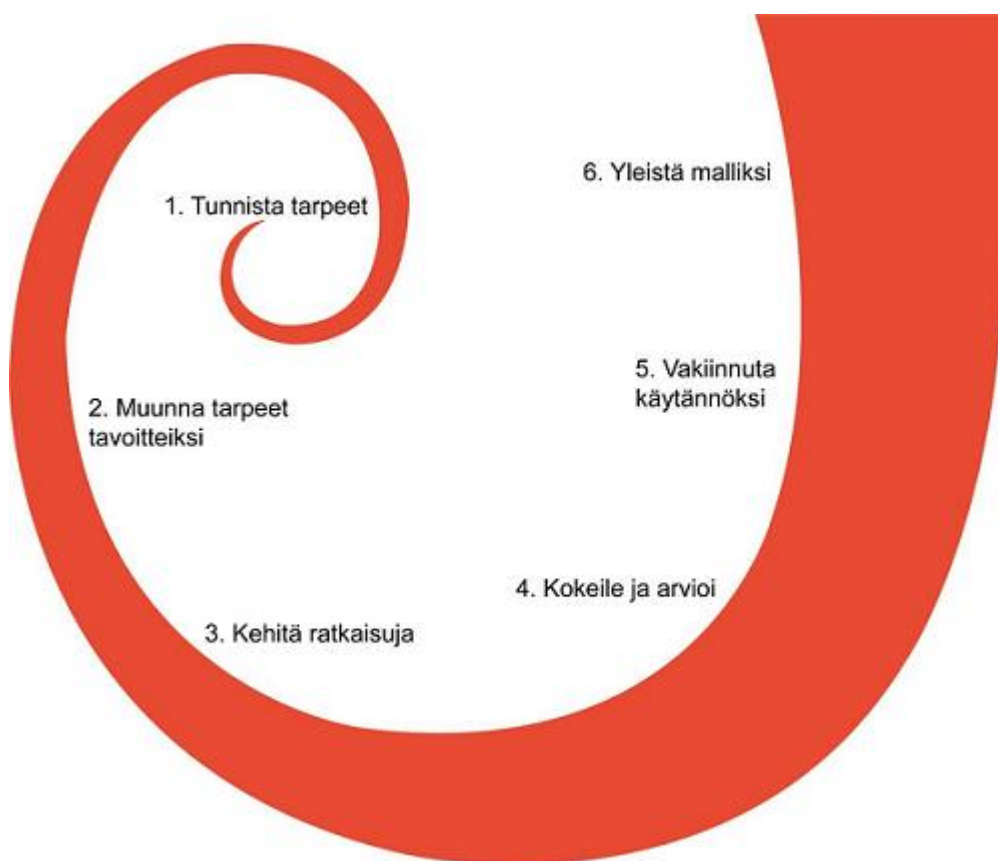
Kuvio 2. Demingin laatuympyrä - PDCA-kehityssykli (Laamanen 2005).

#### 5.4 Innovaatiomallista inspiraatiota

Yhteiskehittämisen yksi prosessityökaluista on ollut Sokran (Sosiaalisen osallisuuden koordinaatiohanke) kehittämä Innomalli. Mallia hyödynnettiin tuotannon kehittämisessä heti alusta lähtien. Kehittämismalli koostuu kuudesta keskeisestä kehittämistehtävästä, joiden suorittamisen tarkoituksena on taata onnistuneiden ratkaisujen syntyminen, pysyvän muutoksen aikaansaaminen sekä ratkaisujen jalostuminen avoimesti ja helposti hyödynnettäviksi toimintamalleiksi (Innokylä 2018).

Mallin mukaisesti ensin määriteltiin tarpeet, jotka nousivat kirjallisuuskatsauksesta sekä Nevo tiija -hankkeesta huomioituista muutostarpeista. Sen jälkeen

transformoitiin esille nousseet tarpeet tavoitteiksi, joihin lähdettiin etsimään ratkaisuja ja toimintoja niiden tavoittamiseksi. Vaikka Innomallin neljättä toimintoa, varsinaista kokeilua ja testaamista, ei olekaan vielä päästy tekemään niin asiantuntijoista koostuvissa työpajoissa toimivuutta arvioitiin kuitenkin kokoajan. Innomallin viimeinen askel, vakiinnuttaminen ja juurruttaminen jäävät koulutusmallin toteuttavalle hankkeelle. Tavoitteena on kuitenkin alusta alkaen ollut, että kehitetty malli jää kehittämisprosessissa olleiden koulutusorganisaatioiden yhdeksi koulutuspolkuvaihtoehdoksi ja Työ- ja elinkeinotoimistojen yhdeksi aktiivimallin suorittamismalliksi (TE-palvelut 2018).



Kuvio 3. Innokylän innovaatiomalli (Innokylä 2018).

## 5.5 Romanikulttuurista nousevat hyveet työelämätaidoksi

Kulttuuri on ideoiden, käyttäytymisen, odotusten ja toimintatapojen summa. Kulttuuriin kuuluvat ihmisten elinkeinot, kielet, uskonnot, arvot, perhejärjestelmät ja arkinen elämäntapa. Kulttuuritutkijoiden mukaan kulttuurilla tarkoitetaan kaikkea ihmisen toimintaa ja toiminnan taustalla olevia arvoja ja uskomuksia. Kulttuureihin vaikuttaa voimakkaasti kunkin paikan ympäristö. Esimerkiksi suomalaisen kulttuurin synty liittyy meille tuttuihin maisemiin ja luonnonympäristöihin: metsiin, tuntureihin, soihin ja vesistöihin. Luonto on vaikuttanut esimerkiksi suomalaisiin ruokiin, tuotteisiin, tuotantotapoihin, uskontoihin, taiteeseen ja kielten ja murteiden kehittymiseen. Kulttuurilla on myös vaikutus erilaisiin asioihin, joista voisi käyttää nimistä osaaminen. (Alexander, Beagle, Butler, Dougherty, Robards, Solotkin & Velotta 1994, 420-421; Cantell, Cantell & Kokkonen 2007.)

Tuumasta töihin -mallin työstämisessä haluttiin tehdä myös kurkistus romanikulttuurista nouseviin hyveisiin ja niihin mahdollisuuksiin, mitä ja millaisia avuja kulttuuri itsessään sen edustajille voisi antaa riippumatta muuttuvista tekijöistä, kuten paikkakunnasta. On tietenkin huomioitava, että jokainen yksittäinen henkilö kuitenkin tuo kulttuuria esille ja toteuttaa sitä omassa elämässään yksilöllisesti. Hyveet, lahjat, osaamiset sekä taidot ja niiden mukainen toiminta tuottavat jo määritelmän mukaan hyvää sekä ihmiselle itselleen että kaikille hänen vaikutuspiirissään oleville. Siksi hyveet ja niiden viljeleminen ovat sekä elämässä että työelämässä kaiken hyvän alku ja juuri. (Räsänen, Sipponen, Räsänen & Parkkonen 2015, 4-6.)

Tutkimusten mukaan yhä tärkeämmäksi työhyvinvoinnin näkökulmasta on muodostumassa työntekijän ja hänen työpaikkansa arvojen samansuuntaisuus. Hyveet ovat niitä ominaisuuksia, jotka tekevät meistä hyviä paitsi ylipäättään ihmisinä myös kaikissa niissä rooleissa ja tehtävissä, joissa me elämämme aikana toimimme. Opettajalla on opettajan hyveet, lääkärillä lääkärin hyveet ja insinöörillä insinöörin hyveet. Teimmepä mitä hyvänsä, aina voidaan määrittää hyveet, jotka tekevät meistä hyviä siinä, mitä olemme ja teemme. Hyveiden kehittämisellä on työyhteisöissä ja organisaatioissa merkittäviä ja kauaskantoisia vaikutuksia. Työnantajan näkökulmasta hyveiden kehittämisen keskeisiä seurauksia ovat

työntekijöiden motivaation sekä työhön sitoutumisen kasvaminen ja organisaation maineen ja kilpailukyvyn vahvistuminen mutta myös työn laadun ja tuottavuuden paraneminen. (Kylliäinen 2012, 12–18; Räsänen, Sipponen, Räsänen & Parkkonen 2015, 4–6.)

Näyttöön perustuva tieto on osoittanut, että hyveiden työstäminen johtaa usein myös monenlaiseen sellaiseen hyvään, jota ei ole osattu edes odottaa. Eri kulttuureista nousevien hyveiden kehittämisestä organisaatioiden, työmarkkinoiden ja sitä kautta muiden ihmisten hyödyksi on kuitenkin vielä melko vähän tutkimuksia. Kaiken kaikkiaan voidaan kuitenkin todeta, että hyveille näyttää olevan paikkansa siellä, missä halutaan menestyä kestävin keinoin, kantaa vastuuta yrityksen taloudesta ja ihmisten hyvinvoinnista, vahvistaa työkulttuuria kestämiin koviin paineisiin, varmistaa muutosprosessien onnistuminen ja kirkastaa organisaation kuvaa omasta itsestään ja paikastaan maailmassa. (Kylliäinen 2012, 17–22.)

Romanikulttuurista esiin nostetut hyveet ovat erityisasiantuntijoiden Mertsin Ärling ja Mertsin Lindgrenin (2018) vakavalla otteella tehtyä pohdintaa ja olettamusta. Varsinaista tutkimusta näistä romanikulttuurista nousevista hyveistä ei ole vielä olemassa. Romanikulttuurista nousevia osaamista ja hyveitä tulisikin palvelumuotoilu hyödyntäen tuotteistaa ja mallintaa ne kilpailuvalteiksi työmarkkinoilla.

1. Romanikulttuuri perustuu kunnioittamisen kulttuuriin, jota voitaisiin kanavoida työelämässä lojaalisuuteen ja luotettavuuteen työ- tai yritysorganisaatiota kohtaan.
2. Romanikulttuurissa arvostetaan toimeliaisuutta ja ahkeruutta. Romaneiden historiassa vain kova työ ollut ainoa selviytymisen keino, joten mielikuva siitä, että romani olisi laiska tai työtä vieroksuva on harhaanjohtava.
3. Tunneäly ja sosiaaliset taidot, jotka nousevat yhteisöllisestä kulttuurista. Näiden hyveiden hyödyntämistä voitaisiin käyttää monissakin eri työtehtävissä erityisesti sosiaali-, kasvatus ja terveysaloilla sekä asiakaspalvelutyössä. Sosiaalinen lahjakkuus vaikuttaa myös ongelmanratkaisukykyyn ja taitoon selviytyä.
4. Täsmällisyys aikatauluissa. Täsmällisyys nousee työn mielekkyydestä, motivaatiosta ja asian tärkeydestä itselle.

5. Taiteet ja kulttuuri ovat vahvasti läsnä romanikulttuurissa, ja se ilmenee esimerkiksi harjaantuneena herkkyytenä esteettisyydelle ja visuaalisuudelle. Näiden taitojen hyödyntäminen työelämässä muualla kuin taidealojen saralla on vasta alussa.

7. Vahva myymisen taito ja markkinointihenkisyys. Tämä varhain mallioppimisen kautta opittu myyjän ja markkinoijan tai esittelijän taito on romanien osalta työmaailmassa vielä vähän hyödynnetty osaamisalue.

8. Selviytymis- ja paineensietokyky. Romanit ovat läpi tuntemamme historian olleet selviytyjiä. Yhteisö on oppinut pelaamaan niillä haastavilla ”pelimerkeillä”, jotka se on saanut. Tätä selviytymisen taitoa voitaisiin hyödyntää työelämässä monin eri tavoin, kuten verkostojen rakentamisessa sekä pienten resurssien hyödyntämistä maksimaalisesti.

9. Kaikille tuttua romanikulttuurista on sen kollektiivisuus. Kollektiivisuus voidaan muuttaa työyhteisöissä esimerkiksi työkavereista huolehtimiseksi tai tiimihengen luomiseksi sekä tsemppaamiseksi tai mentoroinniksi.

## 6 OPINNÄYTETYÖ

### 6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Tuumasta töihin -koulutusmallin kehittämistyö. Opinnäytetyön tavoitteena on, että sen tuottamaa koulutusmallia voitaisiin hyödyntää vaikeasti työllistyvien, kuten romanien, koulutuspolkujen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Päätarkoituksen ja -tavoitteen lisäksi opinnäytetyöllä halutaan lisätä romanasioi-den parissa työskentelevien virkahenkilöiden ja muiden työntekijöiden ymmärrystä ja tietämystä Suomen romaneiden kouluttautumiseen ja työllistymiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista.

### 6.2 Opinnäytetyön lähtökohdat

Opinnäytetyöni tarve ja ajankohtaisuus nousee Nevo tiija -hankkeeseen asetetuista tulostavoitteista, joissa hankkeen yhtenä tehtävänä oli luoda malleja Suomen romaneiden työelämäpolkujen mataloittamiseksi. Tarve nousi myös eri asiantuntijoiden sekä romanikentältä saatujen kokemustietojen yhteisvaikutuksesta, joissa todettiin sekä kouluttautuminen että työllistyminen erittäin haasteellisiksi.

Koulutusmallin lähtökohdaksi ja taustaksi halusin kartoittaa olemassa olevat näyttöön perustuvat tutkimukset ja selonteot aiheesta, joiden varaan olisi mielekästä ja perusteltua tulevaa mallia rakentaa. Tutkimuksien lisäksi halusin kartoittaa myös viimeisen viiden vuoden ajalta Suomen romaneihin kohdistetut koulutus- ja työllisyys projektit tai hankkeet, tutustumalla erityisesti näiden loppuraportteihin.

Kartoituksen ulkopuolelle jätin Suomen ulkopuolella asuvat romanit sekä Suomeen muuttaneet niin sanotut ulkomaiden romanit. Tutkimusmateriaalit rajattiin koskettamaan selvästi vain kouluttautumista tai työllistymistä.

### 6.3 Opinnäytetyön aineiston analyysi

Laajankaan hakusanan perusteella tutkimuksia, joissa olisi käsitelty romanien koulutukseen ja työllistymiseen liittyviä tekijöitä, ei löytynyt kuin kolme relevanttia selvitystä. Loput viittasivat näihin tai eivät tuoneet mitään uutta tietoa asiaan eivätkä ne julkaisuna olleet niin merkittäviä opinnäytetyöni kannalta. Tasoltaan merkittävimmät tutkimukset ja selonteot olivat:

1. Hannele Syrjä ja Mikko Valtakari (2008). Romanien pitkä matka työmarkkinoille. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaama selvitys.
2. Vähemmistövaltuutetun (nykyisin yhdenvertaisuusvaltuutettu) (2014) tekemä selvitys Romanien syrjäytymiskokemuksista työmarkkinoilla.
3. Susanna Rajala ja Satu Blomerus (2015) Opetushallituksen tekemä selvitys Aikuisten romanien koulutustaustoista.

Opinnäytetyöhöni keräämääni tietoaines koostuu näin ollen valtion tilaamista selonteoista ja siksi niitä voidaan pitää luottavina lähteinä. Selontekojen lisäksi hyödynsin romaneihin kohdistuvien hankkeiden loppuraportteja sekä Nevo tiija -hankkeen arjen työssä esiin tulleita havaintoja. Kerättyä tietoa olen jäsentänyt hyödyntämällä sisällönanalyysia. (Koppa 2015.)

Vaikka opinnäytetyöni aihe koskettaa minua tekijänä melko läheltä, lähestyin aihetta kuitenkin mahdollisimman objektiivisesti listaamalla valmiista materiaaleista esiinnousseen tietoineksen, joka vaatinee analyysia sekä mahdollisia ratkaisuja, jotta haasteet muuttuisivat mahdollisuuksiksi. Tavoitteena oli työstää haasteita niin kauan, että ratkaisukeskeisellä menetelmällä niihin löytäisin vastauksia ja näin ne muuttuivat toimenpiteiksi. (Tiainen 2014, 2.)



Kirjallisuuskatsaukseen otettuja tutkimuksia lähestyttiin kahdella ohjaavalla kysymyksellä: 1) mitkä tekivät estävät ja edistävät vaikeammin työllistyvien, kuten romanien, työllistymistä, osallisuutta ja syrjäytymistä sekä 2) millaisia edistäviä tekijöitä löytyy Suomen romaneista tehdyistä tutkimuksista ja selonteoista sekä näyttöön perustuvasta kokemuksesta, joissa käsitellään kouluttautumista ja työllistymistä?

Analyysimenetelmänä kirjallisen materiaalin jäsentämiseksi olen käyttänyt fenomenologista lähestymistapaa. Lähestymistapana se on uutta ja entistä syvempää näkökulmaa etsivä tapa. Fenomenologisessa lähestymistavassa asetetaan kaikki kohdetta koskevat aikaisemmat käsitykset ja oletukset kyseenalaiseksi. Kohteesta eliminoidaan reduktion avulla lopputuotoksen kannalta kaikki asiaankuulumattomat seikat ja keskitytään ”puhtaisiin” syy- ja seuraussuhteisiin. Näin varmistetaan erilaisten asioiden tai ilmiöiden keskinäisten suhteiden arkitodellisuus sekä se, mikä on kohteessa tai sen toimintatavoissa riippumatonta tai muuttumatonta. Kirjallisuudesta nousee käsitys mahdollisuudesta laatia kuvaus asian ideaalista, vaikka sellaista ideaalia ei olisi koskaan ollut olemassaakaan. (Rautio 2005, 5.)

Fenomenologisessa analysoimisessa fenomenologinen oivallus on peräisin tutkijan ja tutkittavan yhteisestä olemassaolosta, joka tarkoittanee, että helpointa on ymmärtää oman kulttuuripiirinsä asioita, koska tutkijalla on mahdollisesti käyttävinään niin sanottua hiljaista tietoa. Uskonkin, että minulla tekijänä on pelkän empiirisen tiedon lisäksi juuri tuota hiljaista tietoa ymmärtää ja nähdä kausaalien ja ilmiöiden takana oleviin tekijöihin. Ja näin ollen minulla on oiva mahdollisuus arvioida ja analysoida niiden olemassaolon ajattomuutta. (Backman 2010, 68–69, 71.)

Raution (2005, 32–38) mukaan analyysimenetelmällä analysoija pyrkii parantamaan löydöstensä yleispätevyyttä siten, että hän tarkastelee kohdettaan objektiivisesti ja vieraista näkökulmista eikä vain oman yhteisönsä ja kulttuuripiirinsä näkökulmasta. Menetelmän kautta minulla oli mahdollisuus varmistaa, etten ole kohdetta tai ilmiötä ymmärtänyt ja tulkinnut väärin. Mutta koska menetelmä on subjektiivisuutensa vuoksi varsin epäluotettava, olen alkuperäisestä aineistosta

esiinnousseita haasteita ja mahdollisuuksia käsitelty ja analysoinut myös erilaisissa ulkopuolisissa idea- sekä kehittämissiihissä eli työpajoissa. Myös yleispäteviin syy- ja seuraussuhteisiin olen hakenut rinnakkaista vahvistusta muista vastaavista ilmiöistä eri kontekstissa. (Perttula 2008, 117.)

## 7 PRODUKTIO

### 7.1 Produktio opinnäytetyönä

Opinnäytetyön päämääränä on osoittaa koulutuksessa hankittua ammatillista tai tutkimuksellista kypsyyttä ja että opiskelijana on perehtynyt suuntautumisalanaan. Toisinaan osaamisen näyttäminen pelkästään kirjallisessa muodossa on liian rajoittavaa tai jopa mahdotonta. Opinnäytetyö saattaa perustua myös työelämälähtöiseen toimeksiantoon, milloin siinä tuotetaan tuotos ja tuloksia sekä kehittämisehdotuksia toimeksiantajalle. Näissä tapauksissa on luonnollista tehdä opinnäytetyö produktiona. Minun opinnäytetyöni on koulutus- ja työelämälähtöinen produktio, jossa tuotetaan kehittämistyönä koulutusmalli. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 79–82; Kananen 2014, 10–15; Alavaikko & Suikkala 2018.)

Produktiossani pyritään ratkaisemaan vaikeasti työllistyvien, tässä kohtaa erityisesti romaneiden, kouluttautumiseen ja työllistymiseen vaikuttavaa ongelmaa tai haasteita tuottamalla työllistymistä edistävä koulutusmalli, jonka prosessia ja eri vaiheita sitten analysoidaan ja kuvaillaan. Koulutusmallia rakennetaan, kokeillaan ja kehitellään sekä arvioidaan käytännön toiminnan kautta.

Kaikkiin opinnäytetöihin, niin myös produktiona toteuttaviin, kuuluu aina prosessia refleктоiva kirjallinen osio, vaikka toiminnallisen opinnäytetyön leimallisina piirre onkin se, että siitä syntyy jonkinlainen tuote. Toiminnallisen opinnäytetyön raportissa esitetään teoreettinen viitekehys työlle. Minun produktiona toteutetun opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys nousee aikaisemmista romaneiden kouluttautumisen ja työllistymisen tutkimuksista ja selvityksistä sekä syrjäytymisen ja osallisuuden teorioista. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9, 30, 51, 75–79, 93–96; Kananen 2014, 18–19.)

## 7.2 Produktion tavoitteet

Produktiota suunnitellessa hahmotetaan aluksi työn tavoite ja se, miten työ niveltyy ammatilliseen käyttöön. Tämä oli keskeinen kriteeri myös minunkin produktiolleni opinnäytetyönä. (Kivirinta, Kuokkanen, Määttänen & Ockenström 2007, 32–33.)

Asetin produktioni tavoitteeksi kehittää vaikeasti työllistettäville henkilöille, erityisesti romaneille, työllistymistä edistävä koulutusmalli. Produktio parhaimmillaan vahvistaa ja edistää tietämystä vaikeasti työllistettävien, joka tässä produktiossa tarkoittaa romaneja, kouluttautumiseen ja työllistymiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista. Odotan produktioni olevan koulutusorganisaatioiden, työ- ja elinkeinoviranomaisten, työnantajien sekä romaniyhteisön mielestä merkittävä lisä osallisuuden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Produktiossa ei keskitytä romanikulttuurista ja siihen liittyvistä konventioista kertomiseen vaan ennen kaikkea tuodaan esiin ammatillista näkemystä koulutukseen ja työllisyyteen liittyvistä tekijöistä. Produktioni taustana käytin monia eri kehittämismalleja ja teorioita mallin prosessointiin. Varsinainen produktion tuotos on Tuumasta töihin -koulutusmalli.

## 8 KOULUTUSMALLIN KEHITTÄMINEN

### 8.1 Koulutusmallin tarkoitus ja tavoitteet sekä merkitys

Koulutusmallin tarkoituksena on vastata niihin haasteisiin, jotka nousevat erityisesti romaniväestön kouluttautumiseen ja työllistymiseen liittyvistä ongelmista. Koulutusmallin tavoitteena on tuottaa sellainen kouluttautumisen malli, joka edistää romaneiden työllistymistä mutta on myös helposti hyödynnettävissä etnisestä taustasta riippumatta kaikille vaikeasti työllistyville ryhmittymille.

Tavoitteen saavuttamiseksi koulutusmallissa on tarkoitus kerätä eri alojen julkisista ja yksityisistä työnantajista työnantajarekisteri toisin sanoen työnantajapooli, jossa mukanaolevat työnantajat ovat sitoutuneet tarjoamaan opiskelijoille työharjoittelupaikan ohjauksineen. Työnantajien mukaan lähteminen tehdään mahdollisimman helpoksi ja yksinkertaiseksi sekä kannattavaksi.

Tuumasta töihin -mallin merkityksellisyys on siinä, että se ollut alusta alkaen intersubjektiiivinen eli se toteutettiin yhteistyössä kohderyhmien kanssa. Tuumasta töihin -mallille merkitystä toi myös se, että sen kautta osallistuttiin esilläolevaan keskusteluun romaneiden hyvinvoinnista yleensä sekä rakenteilla olevaan romanipoliittisen ohjelman (Rompo 2) luomiseen, johon opinnäytetyöntekijä erityisasiantuntijana antoi lausunnon kouluttautumista ja työllistymistä koskeviin toimenpide-ehdotuksiin. Jo yksistään näiden johdosta produktion toimintojen ja tulosten arvioinnissa ensisijainen kriteeri oli kehitetyn mallin vakuuttavuus ja toteutettavuus sekä tuloksien käyttökelpoisuus, siirrettävyys ja uutuusarvo sekä juhlapuheista arjen todellisuuteen vaikuttava kokonaisuus. Koulutusmallin uutuusarvo kulminoituu myös siinä, että mallissa yhdistetään valmentava koulutus (Valma) ja ammatillinen koulutus yhdeksi kokonaisuudeksi ensimmäistä kertaa.

## 8.2 Koulutusmallin suunnittelu ja toteutus

Kehittämistyön suunnittelu alkoi käytännön työelämästä nousevan todellisen ongelman ja uuden toimintatavan tarpeen tunnistamisesta sekä kehittämistoiminnan lähtökohtien määrittelystä. Havaitun ongelman ja haasteen määrittelemisen kautta kehittämiskohteeksi nousi asioita tai ilmiöitä, jotka kirjoitin auki. Asioita ja ilmiöitä täsmensin ja rajasin perehtymällä aihepiiriin liittyvään kirjallisuuteen ja jo olemassa oleviin mahdollisiin ratkaisumalleihin. Alustavasti määrittelin myös itselleni keskeisimmät käsitteet, joita on käsitelty opinnäytetyön alussa. Samaan aikaan kehittämistoiminnalle asetin tavoitteet, hahmottelin haluttua lopputulosta ja mietin interventioita näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi tein alustavan toimintasuunnitelma kehittämistyön toteuttamisesta ja aikataulusta. (Heikkilän, Jokinen & Nurmela 2008, 60–62; Toikko & Rantanen 2009, 57–58; Kananen 2012, 54–56.)

Kehittämistyö voidaan määritellä toimintatapana, jossa tutkimustuloksiin perustuen ja tutkivia ongelmanratkaisumenetelmiä käyttäen luodaan uusia tai parannetaan olemassa olevia järjestelmiä. Koulutusmallin suunnittelussa sovelsinkin erilaisia kehittämismallien ideologiaa. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21, 23.) Kehittämisessä itselleni keskeistä oli käytäntöön liittyvä ja muutokseen tähtäävä konkreettinen toiminta, jossa keskeistä oli toiminnalle selkeästi määritellyt tavoitteet (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21, 23; Toikko & Rantanen 2009, 14, 16; Kananen 2012, 13, 16). Koulutusmallin suunnittelu eteni prosessin tavoin vaiheittain ja sen eri vaiheissa vaikutettiin erilaisiin toimintatapoihin, rakenteisiin tai prosesseihin, tuotteisiin, organisaatioihin, niiden osiin tai ihmisiin (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21–22, 57–60; Toikko & Rantanen 2009, 14–17, 56). Koulutusmalli eteni erilaisten tehtäväkokonaisuuksista muodostettujen vaiheiden mukaan. Vaiheet olivat: ideointi-, suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaihe (Kuvio 4). (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 57–60.)

#### IDEOINTIVAIHE – tammikuu - maaliskuu 2017



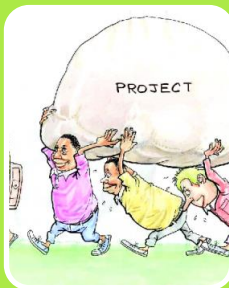
- Kehittämistarve omasta työstä – ongelman määrittely
- Erilaisten romanihankkeiden ja projektien loppuraportteihin syventyminen
- Kirjallisuuskatsaus ja menetelmän valinta
- Erilaiset keskustelut ja ajatusten vaihtamiset sekä yksittäisten romanihenkilöiden että romanitoimijoiden kanssa.
- Mind Map esiin nousseista haasteista ja mahdollisuuksista, tarpeista
- Koulutukselle asetettujen tavoitteiden täsmentäminen

#### SUUNNITTELUVAIHE – huhtikuu - joulukuu 2017



- Koulutusmallin kehikon luominen
- Asiantuntijakonsultaatiot koulutusmallin sisällöstä kahdessa eri maakunnassa
- Erilaisten työpajojen hyödyntäminen koulutusmallin kehittämisessä
- Työstettyjen koulutusmallien uudelleen kehittämistä saatujen palautteiden mukaan

#### TOTEUTUSVAIHE – 2018



- Lopullisen koulutusmallin työstäminen
- Maakuntien koulutusorganisaatioiden sitouttaminen mukaan koulutusmallin toteuttajiksi
- Te-hallinnon ja Elyjen sekä kaupunkien työllisyyspalveluiden viranomaisten kanssa yhteistyöstä sopiminen koulutusmallin sisällön ja tavoitteiden onnistumiseksi

#### PILOTOINTI JA ARVIOINTIVAIHE - 2019-2020



- Koulutusmallin varsinainen kokeiluvaihe ja pilotointi hankkeen myötä
- Koulutusmallin arviointia ja tarvittavaa korjausta tehdään pilotoinnin yhteydessä
- Lopullinen arviointi onnistumisesta ja tulostavoitteista tehdään hankkeen päätyttyä.

Kuvio 4. Koulutusmallin kehittämisen vaiheet (Ärling 2018 a).

### 8.3 Koulutusmallin kehittämisen työpajat

Tuumasta töihin -mallin suunnittelu sai alkunsa Nevo tiija hankkeessa projektipäällikkönä tekemistäni huomioista, missä romanien kouluttautumisen ja työllistymisen haasteet näyttivät olevan enemmän sääntö kuin poikkeus. Aloittaessani 1.8.2016 Nevo tiija -hankkeen projektipäällikkönä huomasin jo varhain, että hankkeeseen asetetut tulostavoitteet suhteessa romanikentän sen hetkiseen todellisuuteen näyttivät ensimetreiltä asti olevan melkoisen kaukana toisistaan. Joulukuussa 2016 hankkeen aloituksesta oli kulunut 5 kuukautta ja oli aika koota osatoteuttajat yhteiseen työpajaan Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulun tiloihin, jossa tarkasteltaisiin ja päivitetäisiin tietoa, onko arjen todellisuus hankkeen kohderyhmän suhteen yhteneväinen hankkeen tulostavoitteiden kanssa. Yhteisen päivitetyn lähtötilannekartoituksen tulos vahvisti jo aikaisemman näkemykseni projektipäällikkönä. Yhteenvetona todettiin, että koulutus ja työllistyminen tulevat vaatimaan oletettua enemmän työtä sekä aivan erityistä huomiota ja mahdollisesti järeämpiä keinoja kuin hanketeksti antaa ymmärtää. Tarvitaan siis sekä koulutus- että työllisyyspoluille edistäviä elementtejä sekä estävien tekijöiden eliminointia.

Järjestyksessään toinen koulutusmallin työpajoista sisälsi alan kirjallisuuden ja tutkimusten kartoittamisen ja varsinaisen kirjallisuuskatsauksen. Työvälineinä käytin omia verkostojani sekä kirjaston hakukoneita. Työpaja toteutui oman työpöytäni äärellä Diakonia-ammattikorkeakoulussa sekä sen kirjastossa. Kirjallisuudesta nousseita asiakokonaisuuksia kirjasin valkotaululle ranskalaisin viivoin, joita tuli kaiken kaikkiaan 72 erillistä kohtaa. Seuraavaksi näitä erillisiä haasteita yhdistelin mahdollisen yhteisen nimittäjän alle niin monta kertaa, että loppujen lopuksi jäljelle jäi vain kuusi erillistä yläotsikkoa.

1. Ammatit ja opiskelu
2. Työmarkkinat ja työllistyminen
3. Romanikulttuurin haasteet sisään- ja ulospäin
4. Vaikuttaminen ja media
5. Mahdollisuudet
6. Rakenteelliset ongelmat



Vielä tässä vaiheessa ei ollut varmaa tietämystä tai ajatusta, mihin prosessointi johtaa. Yhdistelemisessä jokaisen asiakokonaisuuden kohdalla etsin syy- ja seuraussuhteita eli kausaalisia tekijöitä. Jokaista esille nousutta asiaa tai tekijää olen erikseen pohtinut ja analysoinut. Haastoin itseäni miettimään, että nousevatko ne romanikulttuurista, suomalaisesta kulttuurista, yhteisön elämisen tämänhetkisestä tavasta vaiko olettamuksista ja tietämättömyydestä tai onko esille nousseet asiat ollenkaan niin kulttuurilähtöisiä tai sidonnaisia kuin alkujaan ajattellaan sekä mikä yksilöihmisen osuus ilmiöissä on. Yhdistämisen jälkeen löysin joitakin otsikkotasolla olevia tekijöitä, jotka vaativat vastaparikseen vastauksen miten tai miksi kysymyksiin. Erilaisista osioista koostuvaa kokonaisuutta pyörittelin ja katselin eri näkökulmista kolme kuukautta valkotaululla kunnes innovaatiomallin mukaisesti siitä alkoi kehittymään jotain konkreettista aihiota mahdolliselle koulutusmallille.

Huhtikuun ja marraskuun aikana toteutettiin yhteensä 20 työpajaan yhtä aikaa sekä Uudella maalla että Pohjois-Savossa. Mallille haluttiin saada niin sanotut verrokkikaupungit, jotta voitaisiin nähdä, että tuleeko kehittämisvaiheessa esiin alueellisia eroavaisuuksia tai painotuksia sekä voitaisiinko mahdollisten eroavaisuuksien kautta oppia jotain uutta ja nähdä niin sanottuja sokeita pisteitä. Työpajoissa käytiin läpi kirjallisuuskatsauksesta nousseita taustavaikuttajia sekä Nevo tiija -hankkeessa nousseita osatoteuttajien kokemuksia koulutuksen ja työllistymisen haasteista ja aina kulloiseenkin malliin päivitettyjä muutosehdotuksia. Kymmenessä eri työpajassa kehittämisprosessin kulkuun ovat osallistuneet Uudella maalla Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimat kaksi valtakunnallista romanihanketta Nevo tiija – uusi aika ja Tšetanes naal – koulutuspoluilla -hankkeiden projektipäälliköt sekä silloinen työkokeilija, Stadin ammattiopisto apulaisrehtori, Suomen diakoniaopiston koulutusjohtaja, romanikentän yksittäisiä henkilöedustajia, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja Työ- ja elinkeinokeskuksen viranomaisia sekä Etelä-Suomen aluehallintoviraston edustajia, Taiteen edistämiskeskuksen valtakunnallinen läänintaitelija ja Suomen Romanifoorumin edustajia sekä Romaninuorten neuvoston edustajia. Työpajat pidettiin yhtä lukuunottamatta Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Yksi työpaja pidettiin Stadin ammattiopiston tiloissa. Eri työpajakertoihin osallistui aina eri henkilöitä riippuen

siitä, että mitä sisällöllistä osiota koulutusmallista tai siihen kiinteästi vaikuttavista kokonaisuuksista käytiin lävitse.

Pohjois-Savossa käytiin vastaavasti samanlaisia työpajoja lävitse kymmenen kertaa. Työpajoissa mukana olivat Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimat kaksi valtakunnallista romanihanketta Nevo tiija – uusi aika ja Tšetanes naal – koulutuspoluilla -hankkeet, Savon ammattiopisto, Itä-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja Työ- ja elinkeinokeskuksen viranomaisia sekä Itä-Suomen aluehallintoviraston edustaja kuin myös romanikentän edustajia. Pääsääntöisesti työpajat pidettiin Itä-Suomen Aluehallintoviraston tai Savon ammattiopiston tiloissa.

Maakunnallisten työpajojen lisäksi Etelä-Suomen aluehallintoviraston ylijohtajan henkilökohtaisten kontaktien avustuksella kävimme tapaamassa Suomen yrittäjien sekä Barona-Opteamin sekä sisarhankkeen Tsetanes naalin projektipäällikön kautta Finnish Business & Societyn johtohenkilöitä koulutusmallin tiimoilta. Heidän kanssaan käytiin lävitse työnantajien näkökulmaa malliin sekä erityisesti koulutusmallin työnantajapooliin liittyvistä asioista. Erityisenä ohjaavana kysymyksenäni heille oli, että miten ja millaisilla tekijöillä malli palvelisi työnantajia parhaiten sekä miten heidät saadaan kiinnostumaan työnantajapooliin lähtemisestä.

Työnantajien etujärjestöjen kanssa käytyjen keskustelujen perusteella halusin vielä erikseen toteuttaa valmennustapahtuman, jossa valmentajana toimi MCID®-valmentajat (mestarivalmentajat®) sekä Helsingissä toimiva nuorten yrittäjien puheenjohtaja. Valmennuksessa mukana olivat kahden Nevo tiija ja Tšetanes naal -hankkeiden projektipäälliköt sekä erikseen kutsuttuna Taiteen edistämiskeskuksessa toimiva romanitaustainen läänintaitelija, joka on osallistunut mallin kehittämiseen tuoden oman alansa asiantuntijuutta mukaan sekä romanikentän edustaja ja Nevo tiija -hankkeessa toiminut työkokeilija. Valmennuksessa erityisenä valmennuskysymyksenä käytettiin: miten saadaan työllistämispolkuun työnantajat mukaan sekä miten markkinoidaan koulutus ja työllisyyspolkuhanketta yrittäjille? Valmennuksessa kiinnitettiin huomiota siihen, millaisia elementtejä mallissa pitää

olla, jotta se herättää työnantajien mielenkiinnon lähteä mukaan toteuttamiseen. Valmennuksessa saaduilla ideoilla koulutusmallia jälleen kehitettiin.

Lähes 1,5-vuoden kestäneessä kehittämisprosessissa koulutusmallia on työstetty ja muokattu kehityspalavereista saatujen korjausehdotusten mukaan yksi askel kerrallaan. Alkuun työnimenä mallista käytettiin Tuumasta toimeen (Liite 2: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymispolku -pilottikaavio 1; Liite 3: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymispolku -pilottikaavio 2 ja Liite 4: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymispolku -pilottikaavio 3). Helmikuussa 2018 työnimi muokattiin mallin viralliseksi nimeksi, joka on Tuumasta töihin. Samalla mallin kaaviokuva myös muokattiin paremmin ymmärrettäväksi Stadin ammattiopiston vararehtorin ja Suomen diakoniaopiston koulutuspäällikön toimesta. Uudistettu nimi vastasi paremmin kehitettyä mallia (Liite 5: Tuumasta töihin -koulutus ja työllistymismalli 4). Maalis-huhtikuun vaihteessa 2018 koulutusmallin kaaviokuva vielä stilisoi ja modernisoi, joka on nyt koulutusmallin viimeinen ja virallinen mallikaavio (Liite 6: Tuumasta töihin -koulutusmalli 5).

## 8.4 Koulutusmallin kuvaus

Koulutusmalli koostuu kolmesta kokonaisuudesta, jonka ensimmäisessä osiossa opiskelijat osallistuvat orientaatiovaiheeseen, minkä aikana jokainen opiskelija syvähaastatellaan kartoittaen opiskeluvälmiudet ja muu osaaminen sekä mahdollinen ajatus unelma-ammattista. Tämän perusteella jokaiselle opiskelijalle luodaan henkilökohtainen osaamis- ja kehittämissuunnitelma (HOJKS).

Orientaatiojakson aikana avarretaan opiskelijoiden tietämystä eri ammattiryhmitymistä ja niiden opintopoluista sekä ammattien työllisyysmahdollisuuksista ja vaatimuksista. Tutustumisessa hyödynnetään mahdollisia romanitaustaisia ammattinharjoittajia. Orientaatiovaiheessa esitellään myös työnantajapooliin kerätyt työnantajat. Orientaatiovaiheessa autetaan opiskelijaa löytämään osaamistaan vastaava todennäköisin opintopolku, jossa voidaan hyödyntää hänen kaikki tämänhetkinen osaaminen sekä mahdollisesti vielä uinuva osaaminen.

Orientaatiovaiheen jälkeen opiskelijat valitsevat oman koulutuspolkunsa, mikä ohjaa heidät koulutusorganisaation sisällä olemassa oleviin ammatillista perustutkintoa suorittaviin ryhmiin. Jos perustutkintoa ei löydy koulutusorganisaation sisältä, se pyritään järjestämään koulutusta järjestävästä muusta oppilaitoksesta. Yleiseen ryhmään siirtyminen tukee luonnollista integroitumista ja verkostojen rakentamista oman ammattikunnan kanssa. Samalla hyödynnetään koulutusorganisaation olemassa olevia resursseja. Malli on kustannustehokas ja helposti siirrettävissä organisaation pysyviin käytänteisiin. Koulutusmalli lisää myös kaikkien osapuolien oppimista ja parhaimmillaan hälventää niitä ennakkoluuloja, jotka ovat syrjimisen ja syrjäytymisen taustalla.

Toisessa vaiheessa jatketaan opiskelutaitoja vahvistavia Valma-opintoja tukipaikoissa sekä aloitetaan ammatillisten teoriaopintojen lisäksi työssäoppiminen. Opiskelijaa sekä työssäoppimispaikan työnantajaa tuetaan tarpeen mukaan molemmien puolisen onnistumisen mahdollistamiseksi. Kotipesäjaksoilla muun tuen lisäksi vahvistetaan tietotaitoa erilaisten yritysten perustamisesta sekä projektinomaisten töiden osaamiseksi tarvittavista taidoista. Toisen vaiheen loputtua jokaisella opiskelijalla on valitsemansa alan perustutkinto ja harjaantuneet opiskelutaidot, jotka antavat hyvät perusvalmiudet mahdollisille jatko-opiskeluille sekä vankka tiedollinen osaaminen yrittämisestä.

Kolmannessa vaiheessa hyödynnetään erityisesti työllistymisen kaikki mahdolliset mallit ja tuet yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa. Tuetaan ja edesautetaan kaikin keinoin työsuhteen syntymistä opiskelijan ja työssäoppimispaikan tarjoajan välille.

Mallissa räätälöidyn koulutuksenpolun lisäksi erityinen työ tehdään työnantajien poolin keräämiseksi jo etukäteen. Tämä pooli kerätään vahvalla yhteistyöllä ohjaajan, työllisyyspalveluiden sekä koulutusorganisaation kontaktien kautta. Jokaiselle opiskelijalle mahdollistetaan työssäoppiminen mahdollisuuksien mukaan vähintään yhden ja saman työnantajan kanssa ja näin samalla luodaan otollista maaperää sille, että työssäoppiminen voisi muuttua palkkasuhteeksi joko jo opiskeluvaiheessa tai opiskelujen päätteeksi. Tässä erityisesti ohjaajan rooli mukaan

lähteneiden työnantajien ja opiskelijoiden kanssa on vahva. Työssäoppiminen tehdään niin vaivattomaksi kuin mahdollista työnantajalle ja tuetaan tarvittaessa opiskelijan työssä ohjaamista. Työnantajille tarjotaan avaimet käteen -pakettia, jossa työssäoppimisen tarpeet ja käytänteet on mietitty valmiiksi neuvottelujen kautta.

Erityisryhmät tarvitsevat vertaistukea, joten mallissa asia on huomioitu siten, että koulutusmallin opiskelijat tapaavat toisiaan koulutusaloistaan huolimatta säännöllisesti niin sanotulla tukipajajaksolla yhdessä ryhmänohjaaja ja ohjaajan kanssa käyden läpi onnistumisia, oppimista sekä esiin tulleita haasteita. Tukipajajaksolla vahvistetaan jokaisen HOJKS:n mukaisia opiskeluvalmiuksia lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden seuraamisella, tukemisella ja ohjauksella. Tarvittaessa myös työnantajien kanssa käydään muutaman kerran koulutuksen aikana vertaiskeskustelua.

Koulutus toteutetaan omaehtoisen opiskelun tuella aikuiskoulutuksena, missä kaikki opiskelijat ovat vähintään 25-vuotiaita. Näin mahdollistuu opiskelu työ- ja elinkeinotoimiston myöntämällä omaehtoisen opiskelun rahoituksella. Työ- ja elinkeinohallinnon puolelta kuviossa on kolme ehtoa: opiskelijan tulee olla työtön työnhakija, vähintään 25-vuotias ja koulutuksen tulee edistää kilpailukykyä työmarkkinoilla. Mahdollistamalla opiskelijalle omaehtoisen opiskelun rahoitus, karstiaan onnistumisen esteistä taloudesta nousevat haasteet.

Koulutuksen läpiviemisessä hyödynnetään työparityötä. Työparista toinen toimii ryhmänohjaajana ja vastaa pedagogisista asioista sekä toimii linkkinä koulutusorganisaation henkilökunnan ja opetushenkilöstön, kuten ammattiaineiden opettajien, kanssa. Tähän työhön soveltuvat erinomaisesti esimerkiksi ammattiopistojen erityisopettajat. Työparin toinen puolisko taas toimii opiskelijoiden ohjaajana ja henkilökohtaisena tukena, joka tukee matalalla kynnyksellä esiin tulevilla haasteilla. Tutkimukset osoittavat, että vähemmistöihin kuuluvien opiskelijoiden koulutuksen suorittamisprosentti kasvaa huomattavasti, jos kouluissa on töissä henkilö omasta viiteryhmästä. Työparityöskentelyn kautta lisätään resursseja ohjauksen ja tukemisen tarpeeseen, jota vaikeasti työllistyvät, kuten romanitaustaiset, henkilöt tarvitsivat.

Koulutusmallin uutuusarvo kulminoituu siinä, että mallissa yhdistetään ensimmäistä kertaa valmentava koulutus (Valma) ja ammatillinen koulutus yhdeksi kokonaisuudeksi (fuusioidaan). Pidän myös erittäin tärkeänä uutuusarvona sitä, että malli rakentuu vahvasti näyttöön perustuviin tutkimuksiin ja selontekoihin sekä se on työstetty intersubjektiivisesti eri asiantuntijoiden kanssa.

### Tuumasta töihin –koulutusmalli, joka edistää työllistymistä



Kuvio 5. Tuumasta töihin -koulutusmalli (Ärling 2018 a).

## 8.5 Koulutusmallin käytäntöön soveltaminen

Koulutusmallin soveltamisessa käytäntöön työskennellään tehtyjen suunnitelmien mukaan, haetaan ongelmiin ratkaisuja ja testataan löydetyt ratkaisut käytännössä (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 99). Koulutusmallin soveltamisen

yhteydessä voidaan konkreettisen toiminnan lisäksi analysoida, pohtia ja seurata konkreettista tekemistä keskustellen erilaisissa työryhmissä mahdollisista hienosäätämistä (Toikko & Rantanen 2009, 60). Työryhmä voi kommentoida sekä tuoda konkreettisia aineksia koulutusmallin toteutukseen (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 92).

Tuumasta töihin -mallissa koulutus toteutetaan aikuiskoulutuksena. Kaikki osallistujat ovat vähintään 25-vuotiaita, jotta opiskelijalle mahdollistuu suorittaa koulutus työ- ja elinkeinotoimiston myöntämällä omaehtoisen opiskelun rahoituksella. Rahoitusmahdollisuudesta on käyty neuvottelut jo hyvissä ajoin koulutusmallin suunnitteluvaiheessa Työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Työ- ja elinkeinohallinnon puolelta kuviossa on kolme ehtoa: opiskelijan tulee olla työtön työnhakija, vähintään 25-vuotias ja koulutuksen tulee edistää kilpailukykyä työmarkkinoilla. Mahdollistamalla opiskelijalle omaehtoisen opiskelun rahoitus, karsitaan onnistumisen esteistä taloudesta nousevat haasteet, joka oli yksi kolmesta merkittävistä keskeyttämisen sekä aloittamisen haasteista romanitaustaisilla henkilöillä.

Koulutuksen läpiviennissä hyödynnetään työparityötä. Työparista toinen toimii ryhmänohjaajana sekä linkkinä muuhun henkilökuntaan ja opetushenkilöstöön sekä vastaa pedagogisista asioista. Tähän työhön soveltuvat erinomaisesti esimerkiksi ammattiopistojen erityisopettajat. Työparin toinen puolisko taas toimii opiskelijoiden ohjaajana ja henkilökohtaisena tukena, joka tukee matalalla kynnyksellä esiin tulevilla haasteilla. Tutkimukset osoittavat, että (vähemmistöihin kuuluvien) opiskelijoiden koulutuksen suorittamisprosentti kasvaa huomattavasti, jos kouluissa on töissä henkilö omasta viiteryhmästä. Työparina toimivista työntekijöistä toisella tulee siis olla vahva romanikulttuurin asiantuntijuus. Työparityöskentelyn kautta lisätään resursseja ohjauksen ja tukemisen tarpeeseen, jota vaikeasti työllistyvät, kuten romanitaustaiset, henkilöt tarvitsivat.

Koulutusmallin mukainen koulutuspolku on tarkoitus ottaa käyttöön sekä Uudella maalla (Stadin ammattiopisto) sekä Pohjois- ja Etelä-Savon maakunnissa (Savon ammattiopisto, Etelä-Savon ammattiopisto ja Savonlinnan ammattiopisto). En-

nen oppilaiden rekrytointia työparina työskentelevät työntekijät aloittavat koulutusmallin aloittamiseen tarvittavien etukäteisvalmistelut kahta kuukautta aikaisemmin siten, että ryhmänohjaajana toimivat opettajat organisoivat aikataulut oppilaitosten sisällä ja ohjaustyötä tekevät työntekijät keräävät työnantajapoolin yhteistyössä paikkakunnan työllisyyspalvelujen ja oppilaitosten työssäoppipaikoista vastaavien kanssa. Samaan aikaan aloitetaan myös kohderyhmälle koulutusmallin markkinointi. Markkinoinnissa hyödynnetään romaniyhteisön verkostoja sekä te-palveluita. Varsinaiset opiskelijavalinnat tekevät yhteistyössä hakemusten ja haastattelujen perusteella koulutusmallissa työpareina työskentelevät henkilöt.

## 8.6 Koulutusmallin arviointia

Koulutusmallin kehittämisen tarkoituksena oli luoda vaikeasti työllistettäville, erityisesti romanien työllistymiselle, koulutusmalli, joka edistää työllistymistä. Mallin luomisessa pidettiin erityisen tarkkaa huolta siitä, että sen työstämisessä huomioidaan kaikki ne näyttöön perustuvista tutkimuksista ja käytännön kokemuksista opitut asiat ja tekijät onnistumiselle. Koulutusmallin kehittämisen avulla tuotettiin ajankohtaista ja koottua tietoa romaneiden koulutuksen ja työllistymisen haasteista ja mahdollisuuksista koulutusorganisaatioille, työ- ja elinkeinohallinnolle sekä työnantajille että romaneiden kanssa työskenteleville toimijoille kuin myös itse romaneille.

Koulutusmallin päävastuullisena kehittäjänä toimi Nevo tiija -hankkeen projekti-päällikkö. Koulutusmallin rakentaminen ja prosessointi paransivat myös projekti-päällikön omaa erityisosaamista vaikeasti työllistettävien, kuten romaneiden, koulutukseen ja työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä sekä kontekstuaalisesta problematiikasta.

Koulutusmallin rakentamisen tavoitteisiin päästiin tekemällä suunnitelma, jonka avulla määrittelin koulutusmallin tavoitteet ja tarkoituksen. Prosessissa analysoin taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotka edistävät tai estävät työllistymistä sekä miten



näiden analysoinnista saatu tieto on hyödynnettävissä koulutusmallin vahvuudeksi ja mahdollisuuksiksi. Koulutusmallin suurimpina uhkina olivat ajankäyttöön ja aikatauluun liittyvät ongelmat sekä pelko sidosryhmien sitoutumattomuudesta mallin kehittämiseksi. Koulutusmallia uhkaavat tekijät eivät onneksi toteutuneet vaan kaikki mallin kehittämistyöhön työpajojen kautta osallistuneet olivat motivoituneita loppuun saakka eikä aikatauluongelmia syntynyt. Koulutusmallin uutuusarvo kulminoituu erityisesti siinä, että mallissa on fuusioitu ensimmäistä kertaa sekä valmentava koulutus (Valma) ja ammatillinen koulutus yhdeksi kokonaisuudeksi.

Koulutusmallin kehittäminen vei aikaa noin puolitoista vuotta ja sen eteenpäin vieminen on vaatinut projektipäälliköltä paljon työntekoa ja aikaa. Kustannuksia koulutusmallin kehittämiseksi on kulunut minimaalisesti, etupäässä vain sidosryhmille tarjotuista työpajakahveista. Liikkumisesta aiheutuneista kuluista kahden eri maakunnan välillä vastasi Nevo tiija -hanke.

Koulutusmallin kehittämisessä eniten hankaluuksia tuotti viestintä ja kaikkien koulutusmallin rakentamiseen osallistuneiden sidosryhmien ajan tasalla pitäminen. Hankaluuksia tuotti erityisesti aikataulujen yhteensovittaminen työpajojen järjestämiseen ja osallistumiseen liittyvien henkilöiden kanssa. Tässä erityisenä apuna toimi Savon (Kuopiossa) alueella toimiva Nevo tiija -hankkeen hanketyöntekijä. Yhteyttä pidettiin paljon yllä sähköpostitse ja puhelimitse, mutta kyseiset yhteydenpitomenetelmät eivät kuitenkaan korvanneet henkilökohtaisesti tapahtuvaa viestintää. Sähköpostitse käytävä keskustelu on usein aikaa vievää ja viesteihin voi jäädä helposti tulkinnanvaraa.

Kehittämisen kautta tuotettu lopullinen koulutusmalli näyttää onnistuneelta ja vastaa kaikkiin niihin kirjallisuuskatsauksesta nousseisiin onnistumisen haasteisiin, näin ollen se on jättänyt minulle hyvän mielen. Usea viranomaistaho sekä koulutusorganisaatio kuin myös romanikentällä työtätekevät yksittäiset henkilöt ovat pyytäneet koulutusmallin ja siihen liittyvän opinnäytetyön heti luettavakseen. Koulutusmallia on tarkoitus ehdottaa työ- ja elinkeinotoimistoille myös yhdeksi aktiivimallin suorittamistavaksi.

Lopullista koulutusmallin onnistumisen arviointia voidaan tehdä vasta sitten, kun ensimmäinen pilotointi on tehty ja siitä saatuja tuloksia voidaan arvioida. Tarkoituksena onkin, että koulutusmallin toteuttamiselle haetaan ulkopuolista rahoitusta (ESR-rahoitus), joka mahdollistaa pilotoimisen sekä Uudellamaalla että Savossa. Pilotoimisen yhteydessä mallin toimivuutta on tarkoitus tarkastella koko ajan koulutuksen etenemisen mukaan ja tehdä siihen tarvittavia muutoksia ja hienosäätöjä. Ensimmäisen koulutusmallin loppuvaiheen arvioinnin näen erityisen tärkeänä, koska vasta silloin voidaan arvioida sen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä koulutusmallin käyneiden osalta että työnantajapooliin osallistuneiden työnantajien osalta. Pilotoinnin yhteyteen onkin tarkoitus hankerahoituksella liittää mukaan myös median kautta vaikuttamista sekä työnantajiin että yhteiskuntaan romaneiden työllistymisen edistämiseksi. Hankerahoituksella on myös tarkoitus pilotointiin liittää mukaan tutkimuksellista otetta yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa (TEM), koska edellisestä romaneiden työllistymisen tutkimuksesta on jo kymmenen vuotta. Samalla on tarkoitus kartoittaa, että miten romaniopiskelijat ovat sijoittuneet eri ammattialoille sekä miten koulutusmalli on edistänyt ja mahdollistanut korkeakouluopintoihin lähtemistä. Koulutusmallin arviointiin haastetaan mukaan myös eri koulutusasteiden opiskelijoita tekemään opin- näytetöitä.



Kuvio 6. Tuumasta töihin -koulutusmalli + hankelisiä (Ärling 2018 c).

## 9 POHDINTA

### 9.1 Rohkeasti pienin askelin kohti isoja unelmia

Ylen Aamu-tv:ssä (18.9.2013) pohdittiin otsikolla "Romanit tiiviimmäksi osaksi yhteiskuntaa" sitä, millä tavalla romanien työllisyyttä ja koulutustilaisuuksia voitaisiin parantaa. Erikoissuunnittelija Malla Laiti Etelä-Suomen aluehallintovirastosta kertoi näkevänsä työnsä kautta puutteita romanien yhdenvertaisessa asemassa työelämässä. Yhdeksi syyksi tälle hän näkee vähäisen koulutustaustan viitaten romanien koulunkäynnistä tehtyihin selvityksiin. Laiti myös viittaa Syrjän tutkimukseen siitä, että vaikka romaneilla olisi hyväkin koulutus, he eivät välttämättä saa töitä etnisyytensä johdosta. Tätä näkemystä tukee myös vähemmistövaltuutetun tekemä selvitys vuodelta 2014.

Romanitaustaisten henkilöiden kilpailukyky työpaikoista on aikaisemmin mainittuihin selvityksiin ja vahvaan käytännön kentältä saatuun kokemukselliseen tietoon nojaten todistetusti erittäin vaikea. Jo pelkkä sukunimi saattaa estää työllistymisen, vaikka hakijalla olisi hyväkin koulutus taustalla (Ärting 2018 b; Saastamoinen 2018; Kantola & Pölkki 2018.) Tiedon analysoimisen kautta on vahvistettu tarve kohdennetulle ohjaukselle työpaikan hakemisessa, hakemuksien sekä ansioluetteloiden sekä osaamisten sanoittamisen tekemisissä kuin myös valmennusta oma-aloitteisuuteen ja aktiivisuuteen sekä periksiantamattomuuteen, joka tuottaa vastetta ja jota työnhakeminen nykyaikana vaatii. Tutkintoon johtava ammatillinen koulutus on ensisijainen tavoite. Hyvä ammatillinen perustutkinto tai lukio-opinnot luovat mahdollisuuden jatkokouluttautumiseen, joka lisäisi romanien kilpailukykyä työmarkkinoilla ja välityömarkkinoilla sekä nostaisi horisontaalisesti koko yhteisön koulutustasoa.

Eryteisesti työvoimapolitiittisen koulutuksen osalta on käyty keskustelua siitä, tulisiko tällaisia koulutuksia kohdentaa erikseen romaneille vai tulisiko romaneita kannustaa enemmän osallistumaan yleiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen tai muuhun yleiseen tutkintotavoitteeseen koulutukseen (Palkkaisinko romanin?)

2011, 42–43). Monien erilaisten osien yhteistuloksena nähdään, että parhain ratkaisu olisi näiden kahden kombinaatio, jota Tuumasta töihin -malli edustaa. Tätä kohdennettua mallia puoltavat selvitysten kautta saatu tieto osaamisvajeista ja oppimisvalmiuksien puutteista sekä koulutukseen osallistumisen kynnyksistä. Mallin kautta kombinoidulla kohdentamisella voidaan huomioida paremmin opiskelijoiden erityistarpeet sekä tarjota vertaistukea vahvistaen opiskelemisessa tarvittavia valmiuksia.

Romanien työllistymisen edistämiseksi on tarpeen koota kaikki se käytettävissä oleva kokemus ja tieto työllistymisen esteistä ja niiden purkamisen keinoista, jotta työllistymistä voitaisiin edistää ja näin katkaista ylisukupolvinen syrjäytyminen (THL 2016). Työhallinnolla on käytettävissään laaja palveluvalikoima työttömien asiakkaiden työvalmiuksien, ammatillisen osaamisen, työhakutaitojen ja työllistymisen vahvistamiseksi. Myös tämä tieto ja osaaminen tulee ottaa paremmin haltuun. Vaikeammin työllistettävien henkilöiden kohdalla kaiken palvelun tulisi perustua palvelutarpeen arviointiin ja sen pohjalta laadittuun työnhakusuunnitelmaan yhdessä asiakkaan kanssa eli henkilökohtaistamiseen, jota myös Työ- ja elinkeinoministeriön tilaama selvitys peräänkuulutti (Syrjä & Valtakari 2008, 116). Työllisyyttä edistäviä työvoimapalveluja tulee kyetä esteettömästi hyödyntää ja tarvittaessa käyttämään koko poolia kuten työharjoittelua, työvalmennusta, työkokeilua työpaikalla, palkkatukea, omaehtoisen opiskelun tukea ja starttirahaa. (Syrjä & Valtakari 2008, 97–98.)

Suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisen ja kehitysprosessin eteenpäin viemiseksi avaimet ovat viimekädessä romaniyhteisöllä, sen jokaisella yksilöllä, mutta prosessin tukeminen edellyttää myös yhteiskunnan tukea ja myötävaikutamista. Eri yhteyksissä on todettu, että romanien kannustamisessa hakeutua koulutukseen ja työmarkkinoille tarvitaan myönteisiä roolimalleja ja esimerkkejä onnistumisesta. Näiden lisäksi esille saattaa nousta velvoittamisen tarve, joka eliminoi kannustinloukkujen mahdollistaman passiivisuuden.

Tässä kohtaa ei kuitenkaan voi olla mainitsematta sitä tosiasiaa, että suuria haasteita työllistyä on niilläkin romaneilla, joilta ei löydy mitään sellaisia tekijöitä, joiden taakse voisi ikään kuin vedota, miksi ei tule työllistetyksi. Vähemmistövaltuutettu

(2014) omassa selvityksessään totesi, että romanit ovat syrjityin joukko työmarkkinoilla. Tämä vaatii jatkossa vahvempaa huomiota ja rakenteellisia muutoksia. Pelkillä lain tai asetusten pykälillä saadaan varmasti aikaan jotain mutta tarvitaan lähempänä ihmisiä olevia keinoja. Asioiden muuttumiseen tarvitaan tutustumista ihmisinä, asioiden aukaisemista ja näkyväksi tekemistä, onnistumisen tarinoiden julkaisemista molemmin puolin ja median valjastamista asioiden edistämiseksi.

Onnistuneiden oppimiskokemusten puutteesta johtuu, että monen romanin käsitys itsestään oppijana on melko kielteinen ja usein opiskelijoiden itsetunto on alhainen, johon tietysti vaikuttavat opiskeluun liittyvät heikot perusvalmiudet sekä mahdollisesti henkilöhistoriasta nousevat negatiiviset kokemukset. Ammatillisessa koulutuksessa yhä enenevässä määrin opiskelu on itsenäistä ja itseohjautuvaa, jota olemassa oleva toisen asteen koulutuksen reformi varmasti lisää entisestään, ja edellyttää opiskelijalta suuria valmiuksia oppimaan oppimisen keinojen omaksumista. Yksi keskeisimmistä huomion aiheista onkin opiskelumenetelmien vahvistaminen. Opetuskeskustelut oppimisen menetelmänä sekä mallioppiminen on koettu erittäin hyvänä metodeina vaikeammin työllistyvien kohdalla, kuten romaneilla. Käytännönläheinen oppiminen korostuu, jolloin teoreettinen opetus, toiminalliset opetusmenetelmät ja käytännön harjoittelu ovat avaintekijöitä. Erityisen tärkeä on myös opiskelun henkilökohtaistaminen ja siihen liittyvä huolellinen opiskelijan lähtötilanteen kartoitus, yksilölliset tavoitteet ja oppimissuunnitelmat tai toimintasuunnitelmat sekä yksilöohjaus ja oppimisvalmiuksien vahvistaminen ennen ammatillisten opintojen alkamista sekä matkalla.

Tuumasta toimeen -malli on ainakin kehittämis- ja suunnitteluvaiheessa otettu hyvin vastaa niin viranomaisten, koulutusorganisaatioiden kuin romaniyhteisön keskellä. Erityistä positiivista mainintaa malli on saanut siitä, että sen tausta nousee olemassa olevasta tarpeesta ja sen pohja on tehdyissä tutkimuksissa ja selvityksissä. Samoin se on saanut hyvää palautetta siitä, että se hyödyntää laajasti olemassa olevia asioita koulutusorganisaatioista sekä työ- ja elinkeinohallinnon toiminnoista eikä siksi ole isoja tai kohtuuttomia resursseja vaativa kokonaisuus.

Tuumasta töihin -mallin kehittäminen on ollut mielenkiintoinen ja innostava prosessi. Prosessi on antanut tunteen, että ollaan kehittämässä sellaista mallia, jolla on realistisia mahdollisuuksia vaikuttaa vaikeasti työllistyvien henkilöiden urakehitykseen, osallisuuteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin koulutuksen ja työelämäosallisuuden kautta.

Produktion – Tuumasta töihin -mallin, todellinen vaikuttavuus ja onnistuminen voidaan arvioida todellisuudessa vasta silloin, kun ensimmäinen koulutuskokeilu on toteutettu ja nähdään kuinka monta henkilöä aloittaneista opiskelijoista on valmistunut ammatillisesta perustutkinnosta ja kuinka moni on solminut työsopimuksen tai perustanut yrityksen. Vaikuttavuus tulee myös näkyviin siinä, että miten työnantajien mielikuva on muuttunut koulutuskokeilun aikana romaneista yleensä. Samoin myös vaikuttavuutta romaniyhteisössä voidaan arvioida sillä, että herättääkö mahdollinen onnistuminen uusien opiskelijoiden kiinnostuksen koulutusmallista onnistumisen takeena.

## 9.2 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimusetiikka edellyttää, että tutkija huomioi toiminnassaan tutkimuksen kohteena olevat henkilöt, heidän omaisensa, rahoittajat, työyhteisönsä ja työtoverinsa. Eettiset vaatimukset edellyttävät tutkijalta siis eettistä vastuullisuutta. Opinnäytetyössäni lähtökohta on ollut romaneiden kouluttautumisen ja työllistymisen haasteet ja esteet. Itsessään ne osuvat sekä yhteisön että yhteiskunnan arkaan kohtaan. Aiheen arkuudesta huolimatta näitä haasteita olen lähestynyt positiivisella asenteella etsien ratkaisuja, jotka edesauttaisivat ja mahdollistaisivat romanitaustaisten kouluttautumisen kuin työllistymisen ja olisi samalla myös laajennettavissa muidenkin vaikeammin työllistettävien henkilöiden koulutus- ja työllistymispolkujen mataloittamiseen. Yksi tärkeimmistä eettisistä periaatteista opinnäytetyön prosessissani on ollut tutkimustulosten luotettavuus, taustatietojen tarkistettavuus ja yleistäminen sekä näyttöön perustuvien tutkimuksiin tukeutuminen mutta myös se, että kirjallisuuskatsauksesta saadut tulokset on ar-

vioitu Nevo tiija sekä Tsetanes naal hankkeissa, jotka työskentelevät romaneiden koulutus- ja työllisyyskysymysten parissa. (Vuokila-Oikkonen 2001; Mäkinen 2006, 102.)

Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttavat niin tutkija kuin tutkijan taidot sekä aineiston laatu ja siitä tehty analyysi (Hiltunen 2009, 5). Opinnäytetyössäni validiteetti eli pätevyys tulee esiin sillä, että tarkastelun kohteena olleet toisistaan riippumattomat selonteot ja hankkeiden loppuraportit sekä niissä olevista asioista saatu tieto ei kuitenkaan ole ristiriidassa olemassa olevien muiden tutkijoiden tutkimustulosten kanssa vaan pikemminkin vahvistaa ja kokoaa ne yhdeksi kokonaisuudeksi aineiston triangulaatiolla. Opinnäytetyöni luotettavuutta lisää myös se, että analyysien tulokset ja kirjallisuuskatsauksen antama teoreettinen tieto kuin myös eri asiantuntijoiden kautta saatu kokemusperäinen asiantuntijatieto tukevat toisiaan ja antavat samansuuntaiset vastaukset sekä aineiston analyysissa on kuvattu niitä asioita, mitä on ollut tarkoituskin kuvata. (Vuokila-Oikkonen 2001; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 227; Kylmä & Juvakka 2007, 128.)

Vaikka tutkijana minulla onkin paljon kokemusta ja osaamista tutkittavana olevasta asiasta ja kohderyhmästä, on minulla varsinaisesti tutkijana kuitenkin vähän osaamista ja siksi kokemattomuus tutkijana on voinut aiheuttaa tutkimukseen vinoutumia, jotka johtuvat valikoivasta havainnoinnista ja tulkinnasta. Olen kuitenkin tietoisesti pyrkinyt tutkimuksen kohteena olevasta asiasta, myös negatiivisten asioiden kohdalla, olemaan objektiivisen rehellinen.

### 9.3 Jatkokehittäminen

Tuuma töihin -koulutusmallissa pohjatyö on tehty perusteellisesti ja hyvin. Koulutusmallin eri osia voitaisiin kuitenkin vielä kehittää ja stilisoida niin, että niissä huomioitaisiin eri toimijoiden välinen synnergia ja toimintatapojen juurruttaminen vieläkin paremmin. Erityisesti romanien työllistymisestä kertova selonteko (Syrjä

& Valtakari 2008) on verrattain vanha ja siksi uusi tutkimus tulisi tehdä mahdollisimman pian. Kun ajantasainen tutkimustieto on jälleen saatavilla, on mahdollisuus tuoda koulutusmalliin sen hetkiset muutokset ja tarpeet.

Mallissa olisi vielä paremmin voitu huomioida työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja teoriaopintojen vuorottelu niin, että opiskelijan työpanos työpaikalla edistäisi parhaalla mahdollisella tavalla työllistymistä. Koulutusmallin pilotoinnin yhteydessä tulisi tehdä tutkielma siitä, että millaisia todellisia palveluja toisen asteen koulutusreformin myötä työnantajat tarvitsevat työssäoppimispaikkojen tarjoajina ja mahdollistajina.



## LÄHTEET

- Abrahamsson, P. (1995). *Social exclusion in Europe. Old wine in new bottles?* Druzboslovne razprave 1995; XI: 119–136.
- Aho, S., Halme, J. & Nätti, J. (1999). *Tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus 1990–1996*. Työpoliittinen tutkimus, Nro 207. Helsinki: Työministeriö.
- Alavaikko, M. & Suikkala, A. (2018). Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Opinnäytetyön raportin rakenne. Saatavilla 12.1.2018 <http://lib-guides.diak.fi/c.php?g=389856&p=3997431>
- Alexander, J., Beagle, C., Butler, P., Dougherty, D., Robards, K., Solotkin, K. & Velotta, C. (1994). Kulttuurilähtöisen hoidon teoria. Teoksessa Mariner-Tomey, A., *Hoitotyön teoreetikot ja heidän työnsä*. Vammala: Sairaanhoidajien koulutussäätiö.
- Alho, O. (1965). Ulkopuolella yhteiskunnan - Mustalaiskysymys. Elävä arkisto: Yle.fi.
- Alila, A., Gröhn, K., Keso, I. & Volk, R. (2011). sosiaalisen kestävyuden käsite ja mallintaminen. sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2011:1. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Anttonen, R. (2009). *“Manne takaraivossa” Ennakkoluulot ja syrjintä suomalaisten romaniyrittäjien kokemana* – Fenomenografinen tutkimus. Jyväskylän yliopiston julkaisuja.
- Backman, J. (2010). Heidegger ja Fenomenologian asia. Teoksessa Miettinen, T., Pulkkinen, S. & Taipale, J. (Toim.) *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Bruchfeld, S. & Levine, P.A. (1998). *Kertokaa siitä lapsillenne... Kirja juutalaisten joukkotuhosta Euroopassa 1933–1945*. Elävä historia: Hallituksen kanslia.
- Cantell H., Cantell, M. & Kokkonen, O. (2007). Globaali ikkuna. Edu.fi, opetushallitus. Saatavilla 13.5.2017 <https://www11.edu.fi/globaali-ikkuna/?p=kulttuuri>

- Castel, R. (1988) De L'intégration sociale à L'éclatement du social: L'émergence, l'apogée et le départ à la retraite du contre-école sociale. *Revue internationale d'action communautaire* 20/60, 67–77. Teoksessa Helne, T. (2002). *Syrjäytymisen yhteiskunta*. Stakesin tutkimuksia 123. Saarijärvi: Gummerus.
- EAPN (2015). European Anti Poverty Network Finland. Strategia vuosille 2016 - 2020. Saatavilla 28.10.2017 <http://www.eapn.fi/wp-content/uploads/2013/04/EAPN-Fin-Strategia-2016-2020.pdf>
- EU-komissio (2013). Yhteinen työllisyysraportti. Saatavilla 28.10.2017 [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013\\_emplr\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_emplr_fi.pdf)
- Finlex. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/>
- FRA/UNDP lehdistötiedote (2012). Uudet tutkimukset osoittavat, että romanien syrjäytyminen on edelleen laajalle levinnyttä. Wien/Bratislava.
- Friman-Korpela, S. (2008). Syrjinnän ja syrjäytymisen rajapinnat -seminaari. Syrjintää vai syrjäytymistä - näkökulmia rajapinnoilla olemisesta. Eduskunnan pikkuparlamentti
- Granqvist, K. (2012). Romanikielen historia Suomessa. Teoksessa Pulma P. (Toim.), *Suomen Romanit 2012*. Hämeenlinna: Karisto.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. (2008). *Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla*. Helsinki: WSOY.
- Heire, H. (2000). *Lähihoitajiksi opiskelevien romanien käsityksiä terveydestä*. Pro Gradu. Hoitotieteen laitos. Kuopion Yliopisto.
- Helne, T. (2002). *Syrjäytymisen yhteiskunta*. Stakesin tutkimuksia 123. Saarijärvi: Gummerus.
- Hiltunen, L. (2009). Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla 13.1.2018 [www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_realibiteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_realibiteetti.pdf)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000). *Tutki ja kirjoita*. 13–14., owin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Innokylän innovaatiomalli (2018). Saatavilla 12.8.2017 <https://www.innokyla.fi/tietoa-innokylasta/innovaatiomalli>

- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Juvenes.
- Kainulainen, S. & Saari, J. (2013). Koettu huono-osaisuus Suomessa. Teoksessa Niemelä, M. & Saari, J. (2013). *Huono-osaisten hyvinvointi Suomessa*. Tampere: Juvenes.
- Kananen, J. (2012). *Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134: Juvenes Print.
- (2014). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kantola, A. & Pölkki, M. (2018). Sosiaaliviranomainen ehdotti Leif Hagertille, 29, nimen vaihtamista – Romanian on Suomessa vaikea päästä edes työhaastatteluihin. Helsingin Sanomat. Saatavilla 31.3.2018 <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005623907.html>
- Kattelus, M. & Saari, J. & Kari, M. (2013) *Uusi sosiaalinen Eurooppa. Euroopan unionin sosiaali- ja terveyst politiikka*. Helsinki: Eurooppatiedotus, Ulkoasiainministeriö.
- Kivirinta, M., Kuokkanen, R., Määttänen, J. & Ockenström, L. (2007). *Kohti tutkiva ammattikäytäntöä -opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä varten*. Pieksämäki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Koivisto, V. (1984). *Mustalaiset - Viljo Koivisto kertoo heimonsa menneisyydestä ja nykypäivästä*. RV-kustannus: Keuruu.
- Koppa (2015). Fenomenologinen analyysi. Saatavilla 13.5.2017 <http://www.koppa.jyu.fi>
- Kylliäinen, A. (2012) *Paksunahkaisuudesta suurisieluisuuteen. Hyveet työssä ja elämässä*. Helsinki: Otava.
- Kylmä, J. & Juvakka T. (2007). *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita.
- Laamanen, K. (2005). *Johda suorituskykyä tiedon avulla*. Espoo: Laatu keskus.
- Laine, T., Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. (2010). *Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki: Tammi.

- Leemann, L., Kuusio, H. & Hämäläinen, R.-M. 2015. *Sosiaalinen osallisuus*. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 28.3.2018  
<http://www.thl.fi/sokra>
- Lillberg, E. & Eronen M. (1995). Romaniväestön koulutustarvekartoitus. Muistio. Opetushallitus.
- Lindberg, V. (2012). Suomen romanien uskonnollinen herääminen. Teoksessa Pulma, P. (Toim.), *Suomen Romanit 2012*. Hämeenlinna: Karisto.
- Lindberg, V., Hedman, H., Lindberg, T., Åkerlund, T., Rantala, V., Mahlamäki, P. & Nousiainen, K. (2006). *Suomen romanien historia*. JOIN! – Joint Promotion of Anti-discrimination at Local Level. Co-founded by the European Commission's Action Programme to Combat Discrimination.
- Moisio, J. (2011). Toimintajärjestelmän tavoitteita ja vaihtoehtokehyksiä. Qualitas Fennica Oy. Saatavilla 20.9.2017 [http://www.ims.fi/sites/default/files/21105\\_Artikkeli\\_Toimintaj%C3%A4rjestelm%C3%A4n%20tavoitteita%20ja%20erilaisia%20vaihtoehtokehyksi%C3%A4.pdf](http://www.ims.fi/sites/default/files/21105_Artikkeli_Toimintaj%C3%A4rjestelm%C3%A4n%20tavoitteita%20ja%20erilaisia%20vaihtoehtokehyksi%C3%A4.pdf)
- Myrskylä, P. (2010) *Taantuma ja työttömyys*. Työ ja yrittäjyys 57/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Myyryläinen, H. (2010). Mitä on kulttuuri. Saatavissa 3.1.2018 [http://materiaalit.internetix.fi/fi/opintojaksot/9historia/euroopankulttuurihistoria/mita\\_on\\_kulttuuri](http://materiaalit.internetix.fi/fi/opintojaksot/9historia/euroopankulttuurihistoria/mita_on_kulttuuri)
- Mäkinen, O. (2006). *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Tammi.
- Nevo tiija -hankesuunnitelma (2016). Nevo tiija – Uusi aika – Hankesuunnitelma
- Niemelä, M. & Saari, J. (2013). *Huono-osaisten hyvinvointi Suomessa*. Tampere: Juvenes.
- Nordberg, C. (2007). *Boundaries of Citizenship. The case of the Roma and the Finnish Nation-State*. Research institute. Swedish School of Social Science. University of Helsinki.

- Oikeusministeriö (2017). Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys (video 4): Hyvä käytäntö - Nevo Tiija. Videon on tuottanut oikeusministeriön Rainbow Rights -hanke, joka on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta. Saatavilla 13.6.2017 <https://www.youtube.com/watch?v=SVGLHgwfCas>
- Palkkaisinko romanin? (2011). *Opas romanien kouluttajille, koulutuksen järjestäjille ja työvoimaviranomaisille*. Työ ja elinkeinoministeriö, ESR valtakunnallinen välityömarkkinat-kehittämishanke.
- Perttula, J. (2008). Kokemus ja kokemuksen tuntemus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (Toim.), *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Prami, H. (2011). *Palvelumuotoilu pienesti - palvelumuotoiluhanke pienyrityksessä*. Aalto Yliopisto
- Puuronen, A. & Välimaa, R.(toim.) (2001). *Nuori ruumis*. Gaudeamus: Helsinki.
- Raamattu (1992). *Raamattu*. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöönottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.
- Raivio, H (2014). Työelämäosallisuus palkkatyönä; vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien oikeus työhön ja sen edistäminen. Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa (TOHKE) -kehittämishanke.
- Raivio, H. & Karjalainen, J. (2013). *Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat!* – Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. JAMK University of Applied Sciences, 2013, 149p.
- Rajala, S. & Blomerus, S. (2015). *Katsaus aikuisten romanien koulutustaustoihin*. Raportit ja selvitykset 2015:8. Opetushallitus.
- Rautio, P. (2005). *Tuotteiden tutkimus ja kehittämisopas*. Taideteollinen korkeakoulu; Virtuaali-yliopisto.
- Rekola, T. (2012). Romanien varhaisvaiheet Suomessa: 1500-luvulta 1800-luvun puoliväliin. Teoksessa Pulma, P. (Toim.), *Suomen Romanit 2012*. Hämeenlinna: Karisto.
- Romanit.fi (2018). Romanit.fi -sivusto tarjoaa tietoa. Saatavilla 1.6.2017 <http://www.romanit.fi/>

- Romano Missio ry. Romanikulttuuri. Saatavilla 1.6.2017 <http://www.romanomissio.fi/romanit2.htm>
- Rompo (2009). *Suomen romanipoliittinen ohjelma* – työryhmän esitys. sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:48. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Räsänen, T., Sipponen, J., Räsänen, V & Parkkonen, R. (2015). *Hyveet työssä Kehittämishankkeen vaikuttavuusarviointi*. Työterveyslaitoksen julkaisuja.
- Saari, J. (2006). Historiallinen käänne. Teoksessa Saari, J. (Toim.) *Historiallinen käänne. Johdatus pitkän aikavälin historian tutkimukseen*. Gaudemus, Helsinki.
- Saastamoinen, A. (2018). Romanivaikuttaja HS:n mielipideosastolla: ”Syrjivätkö työnantajat jo hakemusvaiheessa Lindemaneja?” Iltalehti. Saatavilla 31.3.2018 [http://www.iltalehti.fi/kotimaa/201803292200845679\\_u0.shtml](http://www.iltalehti.fi/kotimaa/201803292200845679_u0.shtml)
- Sandberg, O. (2015). *Hallittu syrjäytyminen - Miten syrjäytymisestä muodostui lähes jokaiseen meistä ulottuva riski?* Tampereen yliopisto: Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- Scharmer, O. (2016). *Theory U: Leading from the Future as it Emerges* 2nd Edition. Saatavilla 15.2.2018 [http://www.ottoscharmer.com/sites/default/files/TheoryU\\_2nd\\_Figures.pdf](http://www.ottoscharmer.com/sites/default/files/TheoryU_2nd_Figures.pdf).
- Sipilä, J. & Österbacka, E. (2013) *Enemmän ongelmien ehkäisyä, vähemmän korjailua?* Perheitä ja lapsia tukevien palvelujen tuloksellisuus ja kustannusvaikuttavuus. Helsinki: Valtiovarainministeriön julkaisuja 11/2013.
- Suomen Unisef (2010). Lisätietoja romaneista Euroopassa. Saatavilla 1.6.2017 [http://www.unicef.fi/romanit\\_euroopassa](http://www.unicef.fi/romanit_euroopassa).
- Suomen rakennerahasto (2018). *Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma*. Euroopan sosiaalirahasto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla <https://www.rakennerahastot.fi/>
- Suonoja, K. & Lindberg, V. (1999). *Romanipolitiikan strategiat*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Syrjä, H. & Valtakari, M. (2008) *Romanien pitkä matka työn markkinoille – Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 22/2008.
- TEM (2011). Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 23/2011. Saatavilla 26.4.2017 <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien+tilannetta+ja+palveluita+selvitt%C3%A4v%C3%A4+tutkimus+19052011.pdf>
- TEM (2016). Taustamuistio, neuvottelu 15.3.2016 klo 15:00, Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 16.5.2017 [https://www.tpy.fi/site/assets/files/5057/taustamuistio\\_tem032016.pdf](https://www.tpy.fi/site/assets/files/5057/taustamuistio_tem032016.pdf)
- TE-palvelut (2018). Aktiivimalli – usein kysytyt kysymykset. Saatavilla 31.3.2018 <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/aktiivimalli>
- THL (2016). Syrjäytyminen ja syrjäytymisen riskitekijät. Saatavilla 16.6.2017 [https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon\\_tueksi/nuorten-syrjailyminen/syrjailyminen-ja-syrjailytymisen-riskitekijät](https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjailyminen/syrjailyminen-ja-syrjailytymisen-riskitekijät)
- Tiainen, R. (2014). *Työssä jaksaminen – tukea ratkaisukeskeisesti. Työurien jatkamisen tuki 2012–2014*. Kuntoutussäätiö-Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus - Euroopan sosiaalirahasto. Lahti: Esa Print.
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Juvenes Print.
- Utti, J., Mäkelä, V. & Michelsen, K.-E. 2016. Uuden työn yhteiskunta – Hyvinvointiyhteiskuntaa pelastamassa. Keuruu: Otava.
- Viita, A. (1967). *Mustalaisväestön hyväksi*. Mustalaislähetys r.y. Helsinki: Kirjapaino Aa.
- Viitala, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.
- Viljanen, A. M. (2012). Romanikulttuurin muuttuvat muodot ja pysyvät rakenteet. Teoksessa Pulma, P. (Toim.), *Suomen Romanit 2012*. Hämeenlinna: Karisto.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2004). *Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja*. Tampere: Tammerpaino.
- Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. *Julkinen johtaminen*. Helsinki: Tietosanoma.

- Vuokila-Oikkonen, P. (2001). Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Saatavilla 13.6.2018  
<https://www.libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=3530138>
- Vähemmistövaltuutettu (2014). *Erilaisena Arjessa – Selvitys Romanian Syrjintäkokemuksista*. Julkaisusarja 15. Helsinki: Kopijyvä.
- Yle (2013). Romanit tiiviimmin osaksi yhteiskuntaa. Ylen aamu-tv. Saatavilla 27.8.2017 <https://areena.yle.fi/1-2036573>
- Ylänkö, M. (2008). *Mistä tulet romani?* Tiede 6/2008. Saatavissa 25.8.2017  
[http://www.tiede.fi/artikkeli/891/mista\\_tulet\\_romani](http://www.tiede.fi/artikkeli/891/mista_tulet_romani)
- Ärling, M. (2018 a). Koulutusmallin kehittämisen vaiheet. Tuumasta töihin -koulutusmallin eri osiot. Nevo tiija -hanke.
- Ärling, M. (2018 b). Kun sukunimi on väärä – miltä tuntuisi, jos lapsesi ei olisi tervetullut mihinkään? Mieliopidekirjoitus 29.3.2018. Helsingin Sanomat. Saatavilla 31.3.2018 <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005621588.html>
- Ärling, M. (2018 c). Tuumasta töihin -koulutusmalli + hankelisiä. Nevo tiija -hanke.
- Ärling, M. & Lindgren, M. (2017). Kulttuurista nousevat hyveet. Ideariihipohdintoja 5.12.2017 Taiteen edistämiskeskuksen isossa neuvotteluhuoneessa.



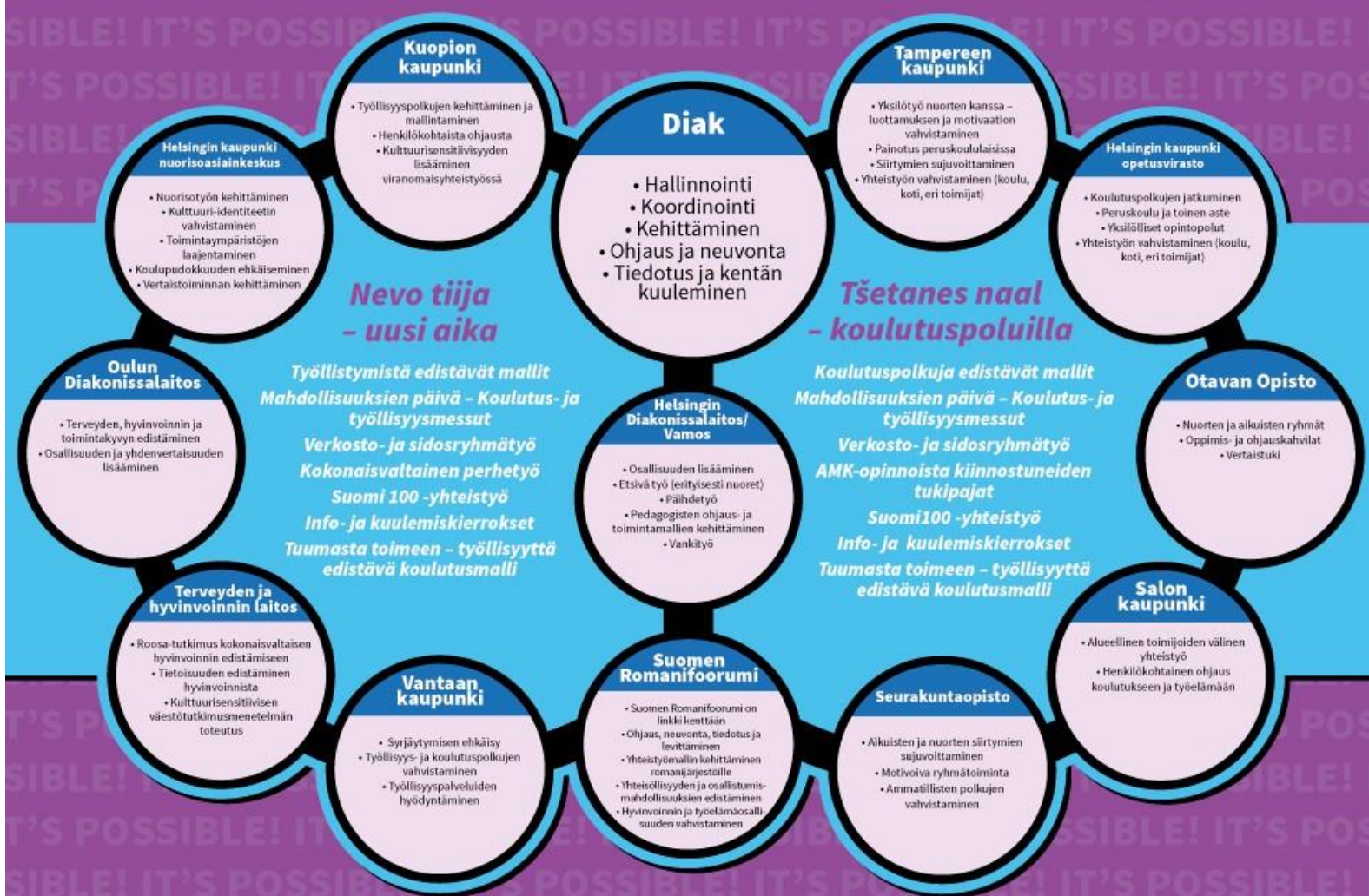
## LIITTEET

Liite 1: Uskalla It's possible organisaatiokuvio

# USKALLA – IT'S POSSIBLE!

Valtakunnalliset romanihankkeet *Nevo tiija* ja *Tšetanes naal* tukevat romanien koulutusmahdollisuuksia ja työllistymistä sekä edistävät osallisuutta, hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta.

Mukana on kuntia, kaupunkeja, oppilaitoksia ja järjestöjä eri puolilta Suomea. Diakonia-ammattikorkeakoulu koordinoi toimintaa.



## Liite 2: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymispolku – pilottikaavio 1

### Uskalla! it 's possible – Tuumasta toimeen -pilottikoikeilu

#### Työvoimapolitiittinen koulutus



- Aloituspaiikkoja 20 ja sisään otetaan suppilovaiheeseen 30 henkeä
- Työelämälähtöiset koulutukset – vastataan työelämän tarpeisiin
- Koko koulutuksen ajaksi mahdollistetaan 1-2 romanitaustaista valmentajaa/mentoria ryhmälle.
- Yhdistetään työvoimapolitiittinen ja/tai omaehtoinen opiskelu. Riittävä taloudellinen tuki motivaattorina
- Intensiiviset päivät – ei katkoksia siirryttäessä moduulista toiseen.
- Nevo tiija ja Tsetanes naal –hankkeet markkinoivat samaan aikaan HAKU-kampanjan, jossa madalletaan harjoittelu ja työkoikeiluun pääsemistä. Hoitavat yhteistyössä muiden osatoteuttajien kanssa viestintää ja markkinointia verkostojensa kautta.
- Julkiset työnantajat (mahdollisesti myös yrittäjät ym.) sidotaan koulutuksen suunnitteluvaiheessa jo mukaan kokonaispolkuun; "koulutetaan työntekijät työelämän tarpeisiin"

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

## Liite 3: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymispolku – pilottikaavio 2

# Uskalla! it's possible – Tuumasta toimeen -pilottikoikeilu

## Omaehtoinen Valma-koulutus

mahdollisuus suoraan hypätä oppisopimuskoulutukseen.



- Aloituspaiikkoja 20 ja sisään otetaan suppilovaiheeseen 30 henkeä
- Rinnakkain opitaan valmiuksia ja ammatillisia aineita.
- Työelämälähtöiset koulutukset – vastataan työelämän tarpeisiin
- Koko koulutuksen ajaksi mahdollistetaan 1-2 romanitaustaista valmentajaa/mentoria ryhmälle.
- Yhdistetään (työvoimapolitiittinen ja/ta) omaehtoinen opiskelu. Riittävä taloudellinen tuki motivaattorina
- Intensiiviset päivät – ei katkoksia.
- Nevo tiija ja Tsetanes naal –hankkeet markkinoivat samaan aikaan HAKU-kampanjan, jossa madalletaan harjoittelu ja työkoikeiluun pääsemistä. Hoitavat yhteistyössä muiden osatoteuttajien kanssa viestintää ja markkinointia verkostojensa kautta.
- Julkiset työnantajat (mahdollisesti myös yrittäjät ym.) sidotaan koulutuksen suunnitteluvaiheessa jo mukaan kokonaispolkuun; "koulutetaan työntekijät työelämän tarpeisiin"

Omaehtoinen suunniteltu koulutus  
yhteistyössä oman TE-virkailijan kanssa

Liite 4: Uskalla! It 's possible – Tuumasta toimeen koulutus ja työllistymis-polku – pilottikaavio 3

## USKALLA IT'S POSSIBLE – TUUMASTA TOIMEEN -PILOTTI - Vaikeasti työllistyvien koulutus- ja työllisyyspolun madaltaminen

Sisääntulo 30 suppiloidaan 25/20

- Markkinointi ja rekry: sisäinen ja ulkoinen
- Verokkikaupunkit Kuopio ja/tai Mikkeli

Omaehtoinen valmapohjainen ammatillinen koulutus tiiviissä yhteistyössä työnantajien kanssa.

- Tutkinnon aikana 3-5 ryhmätapaamista; vertaisryhmä
- Eri tutkintojen opettavien opettajien yhteistyöverkosto, jossa mukana ryhmän romanitaustainen ohjaaja/opettaja
- Valma pakollinen eri osista koottuna (60 osp.)
- Valma kulkee koko koulutuksen ajan
- Romanitaustainen ohjaushenkilö mukana ja käytettävissä koko koulutuksen ajan erit. opiskelijoille.
- Oppisopimusmahdollisuus
- Työssäoppimiset/harjoittelu
- Ammattitietoisuuden laajentaminen
- Yrittäjyys ja projektiosaaminen

- Työpaikka
- Julkiset työnantajat ja yrittäjät
- Ammatillinen tutkinto

Pilotin tuoma uusi lisäarvo

- Valmistava ja tutkintoon johtavan koulutuksen uudenlainen yhdistäminen
- Uusi toteutustapa opiskelijan valmiuksien parantamiseksi. Toteutumistavassa huomioidaan tuleva ammatillisen koulutuksen reformi
- Malli on laajennettavissa muillekin kohderyhmille
- Jos ei kykene suoraan ammatilliseen tutkintoon, voi jäädä Valma-koulutukseen (B-vaihtoehto) eikä kuitenkaan tipu ryhmästä
- Eri paloista koottu kokonaisuus, joka palvelee työnantajien tarpeita
- Huomioidaan vahvasti yrittäjyys ja projektihallintaosaaminen
- Mahdollisuus näyttää osaamisensa tekemällä ja ammatillisten valmiuksien lisääminen
- Vahva perehdytys yrittäjyyden eri muotoihin yhteistyössä "kummiyrittäjien" kanssa

A piece of  
*inspiration*

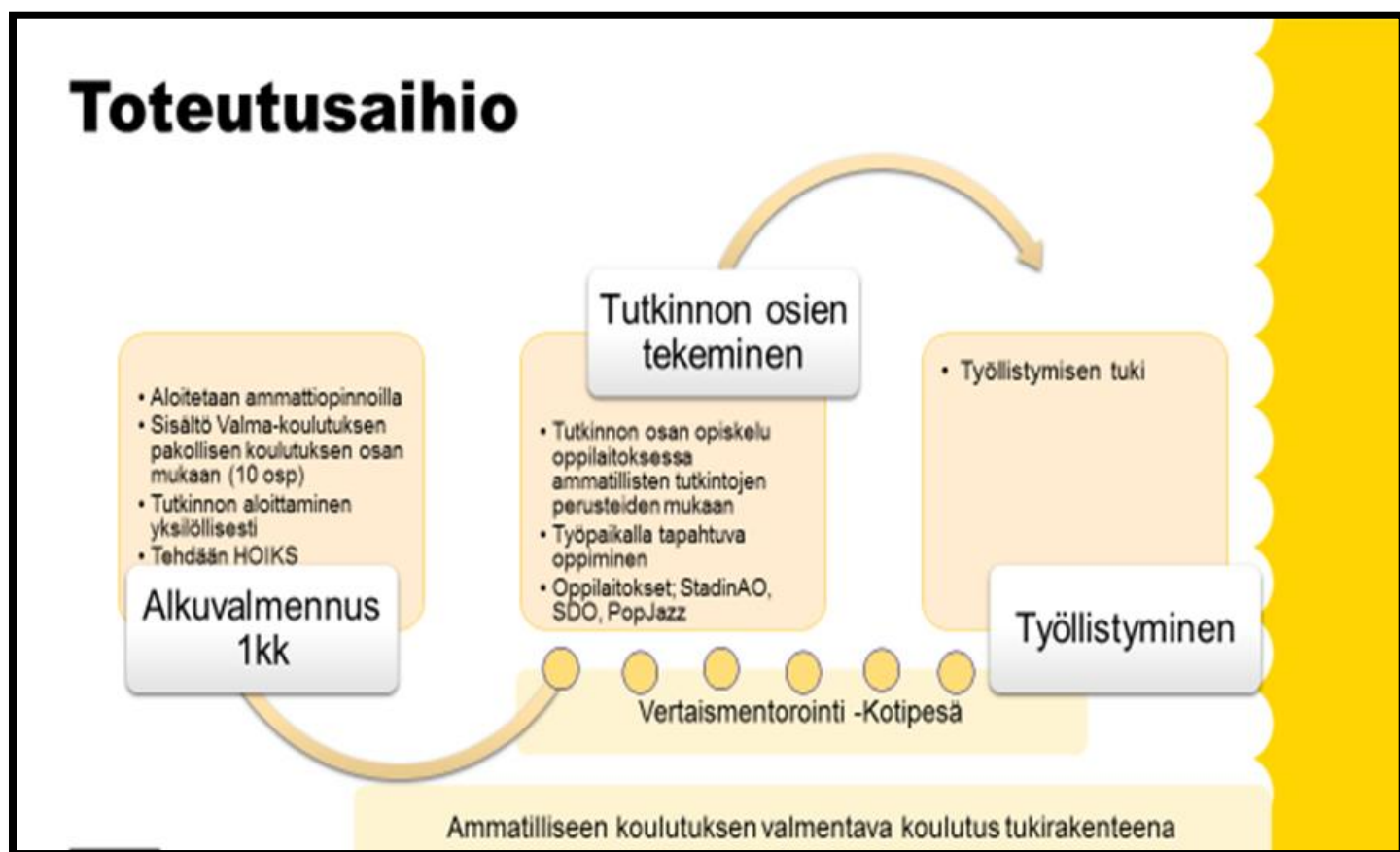
Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

## Liite 5: Tuumasta töihin -koulutus ja työllistymismalli 4.



## Liite 6: Tuumasta töihin -koulutusmalli 5

## Tuumasta töihin –koulutusmalli, joka edistää työllistymistä

