

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Eveliina Eronen  
Jenny Uski

TYÖKIRJA MAAHANMUUTTAJILLE

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2018

**Tekijät**  
Eveliina Eronen ja Jenny Uski

**Nimeke**  
Työkirja maahanmuuttajille

**Toimeksiantaja**  
Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry

**Tiivistelmä**

Integraatio ja kotoutuminen tukevat maahanmuuttajien pääsyä yhteiskunnan jäseneksi. Kotoutumisella pyritään vahvistamaan maahanmuuttajien työelämävalmiuksia. Maahanmuuttajien työttömyysaste on huomattavasti korkeampi kuin kantaväestön. Pohjois-Karjalan alueella työttömien maahanmuuttajien määrä on herättänyt keskustelua.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen KAIKU-hanke. Opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien itsenäistä työnhakua. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää tuetun työllistymisen periaatteiden mukainen työkirja. Toiminnallisessa osuudessa järjestettiin kaksi työpajapäivää maahanmuuttajille. Ensimmäisen työpajapäivän tarkoituksena oli kerätä ideoita työkirjaan ja, toisen työpajapäivän tarkoituksena oli arvioida työkirjan käytettävyyttä.

Tuotoksena syntyi työkirja, joka sisältää yleistä tietoa suomalaisesta työhausta ja sitä tukevista alueellisista palveluista. Työkirjan kieliasu ja asettelu toteutettiin kohderyhmän tarpeita vastaaviksi. Työkirjasta laadittiin sähköinen versio, joka on helposti tulostettavissa. Tulevaisuudessa työkirjan voisi kääntää eri kielille ja sen käyttökokemuksia voisi tutkia.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 39  
Liitteet 5  
Liitesivumäärä 26

**Asiasanat**

maahanmuuttaja, kotoutuminen, osallisuus, selkokieli, tuettu työllistyminen, työhönvalmennus



**THESIS**  
**Fall 2018**  
**Bachelor of Social Services**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 600 (switchboard)

**Authors**  
Eveliina Eronen and Jenny Uski

**Title**  
A workbook for Immigrants

**Commissioned by**  
North Karelian Society for Social Security

**Abstract**

Integration supports immigrants becoming a part of the society. The purpose of integration is to strengthen immigrants working life abilities. The unemployment rate of immigrants is much higher than that of the native populations. In the North Karelian region, the amount of unemployed immigrants has been in discussion.

In this functional thesis, the client was the KAIKU-project of the North Karelian Society for Social Security. The purpose of the thesis was to help immigrants who have a residence permit to seek work independently. The aim of the thesis was to develop a workbook according to the principles of supported employment. In the functional part, two workshop days were held for immigrants. The purpose of the first workshop was to plan ideas for the workbook and the purpose of the second workshop was to estimate the usability of the workbook.

The output was a workbook which includes general information of Finnish job searches and the areal services that support it. The linguistic form and the arrangements of the workbook have been made to the needs of the target group. The online version of the workbook was made as well so it can be easily printed. In the future, the workbook could be translated into different languages and the user experiences could be tested.

**Language**

Finnish

**Pages** 39

**Appendices** 5

**Pages of Appendices** 26

**Keywords**

Immigrant, integration, participation, simple language, supported employment, work coaching

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Yleistietoa maahanmuuttajista .....	6
2.1	Ulkomaalaistaustaisen väestön kehitys .....	7
2.2	Maahanmuuttajien työllisyys Itä-Suomessa .....	8
2.3	Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä .....	8
3	Maahanmuuttajien kotoutuminen .....	9
3.1	Kotoutumiskoulutuksen sisältö .....	10
3.2	Kotoutuminen tukee osallisuutta .....	11
3.3	Kielitaidon merkitys kotoutumisessa .....	12
4	Maahanmuuttajan työnhaun tukeminen .....	13
4.1	Tuetun työllistymisen malli .....	13
4.2	Työhönvalmentajan tehtävä .....	15
4.3	Aiheeseen liittyvät opinnäytetyöt .....	16
5	Opinnäytetyön lähtökohdat .....	17
5.1	Opinnäytetyön toimeksiantaja .....	17
5.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	18
6	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat .....	18
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	18
6.2	Havainnointi .....	19
6.3	Osallistamisen menetelmät .....	19
7	Opinnäytetyön prosessin kuvaus .....	20
7.1	Aloitus- ja suunnitteluvaihe .....	20
7.2	Esivaihe .....	22
7.3	Työstövaihe .....	22
7.4	Tarkistusvaihe .....	24
7.5	Viimeistelyvaihe .....	24
7.6	Valmis tuotos .....	25
8	Työkirja .....	26
8.1	Työkirjan sisältö .....	26
8.2	Työkirjan toteutus .....	27
9	Arviointi .....	28
9.1	Työn idean arviointi .....	28
9.2	Toteutustavan ja raportoinnin arviointi .....	30
10	Pohdinta .....	31
10.1	Tarkoituksen ja tavoitteen toteutuminen .....	31
10.2	Oppimiskokemukset ja ammatillinen kasvu .....	32
10.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	34
10.4	Jatkotutkimus- ja kehittämisideat .....	35

## Liitteet

- Liite 1 Tutkimuslupa
- Liite 2 Kevään työpajapäivän mainos
- Liite 3 Syksyn työpajapäivän mainos
- Liite 4 Palautelomake
- Liite 5 Työkirja

# 1 Johdanto

Suomeen kohdistuneen maahanmuuton historia ei ole pitkä. 1990-luvun alussa ulkomaan kansalaisten muutto Suomeen alkoi laajentua. Vuonna 2000 Suomeen muutti yli 9000 ulkomaan kansalaista, kun vuonna 2014 vastaava määrä oli jo 24 000 henkilöä. Maahanmuuton kasvun myötä maahanmuuttajien työllisyys on noussut esille. Maahanmuuttajien työllisyys tukee yksilöiden toimeentuloa ja hyvinvointia sekä se katsotaan tärkeäksi julkisen talouden kannalta. (Busk, Jauhiainen, Kekäläinen, Nivalainen & Tähtinen 2016, 13.) Työelämään mukaan pääseminen edistää maahanmuuttajien kotoutumista. Kotoutuminen jää yleensä puolitiehen, jollei työelämän ovet aukea. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 26.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien itsenäistä työnhakua. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella työkirja yhdistyksen KAIKU-hankkeelle. KAIKU-hanke kehittää ja toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa yhdessä yhdistysten, kuntien, työ- ja elinkeinohallinnon ja Siun soten kanssa. KAIKU-hankkeen toiminta on suunnattu niille, jotka suunnittelevat kuntouttavasta työtoiminnasta siirtymistä opintoihin tai työelämään, maahanmuuttajille ja turvapaikanhakijoille, jotka tarvitsevat apua työnhakemisessa sekä yhdistyksille, jotka tarjoavat kuntouttavan työtoiminnan tehtäviä. Hanke alkoi elokuussa 2015 ja se päättyi vuoden 2018 lopussa. (Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2018.)

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä on sovellettu konstruktivistista mallia. Konstrukttiivinen malli sisältää aloitus- ja suunnitteluvaiheen, esivaiheen, työstövaiheen, tarkistusvaiheen, viimeistelyvaiheen ja valmiin tuotoksen (Salonen 2013, 17-19.) Opinnäytetyön tuotoksena syntyi työkirja, joka on suunnattu oleskeluluvan saaneille maahanmuuttajille. Työkirja sisältää yleistä tietoa suomalaisesta työhausta ja Joensuun alueen palveluista, jotka tukevat työnhakua. Työkirjan

suunnittelua ja testaamista varten järjestettiin kaksi työpajapäivää Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen tiloissa.

Opinnäytetyön raportti koostuu tietoperustasta, lähtökohtien kuvaamisesta, menetelmällisistä valinnoista, prosessin ja tuotoksen esittelystä, arvioinnista sekä pohdinnasta. Tietoperusta käsittelee maahanmuuttajia, maahanmuuttajien työllisyyttä, kotoutumista, osallisuutta, kielitaidon merkitystä, maahanmuuttajien työnhaun tukemista ja aiheeseen liittyviä opinnäytetöitä. Opinnäytetyön lähtökohdissa on esitelty toimeksiantaja, tarkoitus ja tavoite. Arviointiosuus sisältää arvion työn ideasta, toteutustavasta ja raportoinnista. Pohdintaosuus käsittelee opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen toteutumista, oppimiskokemuksia ja ammatillista kasvua, luotettavuutta ja eettisyyttä, jatkotutkimus- ja kehittämisideoita.

## **2 Yleistietoa maahanmuuttajista**

Ulkomaalaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla ei ole Suomen kansalaisuutta. Ulkomaalaisia ovat esimerkiksi ulkomaiset opiskelijat ja tilapäisesti oleskelevat turistit. Maahanmuuttaja tarkoittaa kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia ulkomaalaisia. Maahanmuuttoon liittyviä syitä ovat esimerkiksi työ, avioliitto tai pakolaisuus. Siirtolainen tarkoittaa henkilöä, joka on muuttanut vapaaehtoisesti maasta toiseen. Pakolaiseksi määritellään henkilö, joka on joutunut poliittisista tai muista syistä lähtemään kotimaastaan. Pakolaisia ovat sekä turvapaikanhakijat että kiintiöpakolaiset. Turvapaikanhakijat ovat tulleet Suomeen hakemaan turvapaikkaa. Turvapaikanhakijasta tulee pakolainen sen jälkeen, kun hänelle on myönnetty oleskelulupa. Paluumuuttaja tarkoittaa henkilöä, joka on aiemmin ollut suomalainen tai jolla on suomalaiset sukujuuret. (Räty 2002, 11.)

Maahanmuuttajalla on mahdollisuus hakea oleskelulupaa Maahanmuuttovirastolta. Oleskeluluvalla tarkoitetaan lupaa saapua toistuvasti maahan ja lupaa oleskella maassa. Se myönnetään ulkomaalaiselle pidempiaikaista oleskelua varten. Oleskelulupa voidaan myöntää työnteon, elinkeinon harjoittamisen, opiskelun tai

perheen perusteella. (Maahanmuuttovirasto 2018.) Työlupaa ei myönnetä automaattisesti, vaan valtio harkitsee, tarvitaanko kyseistä ulkomaalaista työntekijää. Työlupa voidaan jättää myöntämättä sen perusteella, jos Suomessa on työtehtävään sopivia työttömiä henkilöitä. Opiskeluviisumia hakevan ulkomaalaisen on pystyttävä todistamaan, että hänellä on taloudellisesti varaa opiskeluun. (Räty 2002, 12.)

Maahanmuuttaja voi hakea Suomen kansalaisuutta, kun hän on asunut Suomessa tarpeeksi pitkään. Maahanmuuttovirasto voi myöntää Suomen kansalaisuuden ilmoituksesta tai hakemuksesta. Ilmoituksesta Suomen kansalaisuus voidaan myöntää, jos hakija on suomalaisen miehen avioliiton ulkopuolinen lapsi, joka on syntynyt ulkomailla, 12–17-vuotias adoptiolapsi, entinen Suomen kansalainen, Pohjoismaan kansalainen tai 18–22-vuotias nuori henkilö, joka on asunut Suomessa riittävän pitkään. Hakemuksesta Suomen kansalaisuus voidaan myöntää, jos hakija täyttää kansalaistamisen edellytykset. Kansalaistamisen edellytyksiä ovat selvitetty henkilöllisyys, riittävä kielitaito, riittävä asumisaika, nuhteettomuus, toimeentulo ja maksuvelvoitteiden suorittaminen. (Maahanmuuttovirasto 2018.)

## **2.1 Ulkomaalaistaustaisen väestön kehitys**

Suomessa asuu vähiten ulkomaalaisia verrattuna muihin läntisen Euroopan maihin (Väestöliitto 2016). Vuonna 2017 Suomessa ulkomaalaistaustaisia oli 384 123 eli 7 prosenttia. Selvästi eniten ulkomaalaistaustaisia asui Ahvenanmaalla, 14,5 prosenttia ja Uudellamaalla, 13 prosenttia. Etelä-Pohjanmaalla asui suhteellisesti vähiten ulkomaalaistaustaisia, 2,2 prosenttia. (Tilastokeskus 2018.)

1990-luvun alusta lähtien ulkomaalaistaustaisen väestön määrä on kasvanut Itä-Suomessa. Itä-Suomessa ulkomaan kansalaisia oli vuonna 2011 noin 9200, ulkomailla syntyneitä noin 13 600 ja vieraskielisiä noin 12 100. Vuonna 2010 ulkomaalaisväestön osuus Pohjois-Karjalassa oli 1,8 prosenttia, Etelä-Savossa 1,5

prosenttia ja Pohjois-Savossa 1,25 prosenttia maakunnan väestöstä. Ulkomaalaisväestö on keskittynyt Itä-Suomen suurimpiin kuntiin: Kuopioon, Joensuuhun, Mikkeliin, Savonlinnaan ja Varkauteen. (Mattson & Kivilä 2012, 9.)

## **2.2 Maahanmuuttajien työllisyys Itä-Suomessa**

Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus toteutti maahanmuuttostrategian 2012-2017 Pohjois-Savon, Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan alueille. Vuonna 2011 ulkomaan kansalaisten työttömyysaste Etelä-Savossa oli 33 prosenttia, Pohjois-Savossa 28 prosenttia ja Pohjois-Karjalassa 43 prosenttia. Luvut ovat huomattavan korkeita verrattuna maakuntien koko väestön työttömyysasteisiin. (Mattsson & Kivilä 2012, 13.)

Itä-Suomessa on valtakunnan keskiarvoa vähemmän kansainvälisiä yrityksiä. Teollisuuden alalla palkataan eniten ulkomaalaista työvoimaa. Myös maatalousalalla on paljon yrityksiä, jotka palkkaavat ulkomaalaisia. Suuremmat yritykset palkkaavat enemmän ulkomaalaisia kuin pienemmät yritykset. Kansainvälisillä markkinoilla toimivat yritykset ovat selvästi kiinnostuneimpia palkkaamaan ulkomaalaisia. Itä-Suomen yritysten näkemyksissä on erotettavissa kaksi keskenään vastakkaista linjaa liittyen ulkomaalaisten palkkaamiseen. Osa yrityksistä suhtautuu ulkomaalaiseen työvoimaan myönteisesti, sillä ulkomaalaiset tuovat uudenlaista osaamista yritykseen. Noin kolmasosa itäsuomalaisista yrityksistä taas ei halua palkata ulkomaalaisia. Nämä yritykset tuovat esiin, että palkkaavat mieluummin suomalaisia johtuen kotimaan korkeasta työttömyysasteesta. (Mattson & Kivilä 2012, 15.)

## **2.3 Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä**

Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa selvitettiin kokonaiskuvaa maahanmuuttajien työurista rekisteriaineiston ja tilastollisen analyysin avulla. Tutkimuksessa havaittiin useita syitä, jotka vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen. Tulosten



mukaan maahanmuuttajien taustatekijöillä on merkittävä vaikutus maahanmuuttajien työllistymiseen. Virosta ja Länsi-Euroopasta muuttaneet ovat työllistyneet parhaiten Suomessa, kun taas Lähi-idästä ja Somaliasta muuttaneet ovat työllistyneet heikoiten. Maahanmuuttajamiehet ovat työllistyneet paremmin kuin maahanmuuttajanaiset. Korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla on paremmat mahdollisuudet työllistyä kuin alemmin koulutetuilla maahanmuuttajilla. Kotouttamistoimilla ja valtaväestön asenteilla on vaikutusta maahanmuuttajien työllistymiseen. (Busk ym. 2016, 6-7.) Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttaa se, kuinka pitkään maahanmuuttaja on ollut Suomessa. Työllisyyden todennäköisyys kasvaa 4 prosenttia miehillä ja 7 prosenttia naisilla jokaista maasta vietettyä vuotta kohden. (Busk ym. 2016, 50.) Lähtömaiden poliittistaloudelliset tilanteet voivat heijastua siihen, millainen kyky maahanmuuttajalla on sopeutua yhteiskuntaan, hankkia koulutus ja työ. Pakolaistaustaisen maahanmuuttajan traumaattiset kokemukset voivat vaikuttaa pitkän ajan hänen elämäänsä, toimintakykyynsä ja kotoutumiseensa. (Busk ym. 2016, 59.)

### **3 Maahanmuuttajien kotoutuminen**

Maahanmuuttajien kotoutumista säätelee laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010). Lain mukaan kotouttamistoimet ja -palvelut tulee olla kaikkien niitä tarvitsevien maahanmuuttajien saatavilla. Jokaisella maahanmuuttajalla on oikeus sosiaalitoimiston tai työ- ja elinkeinotoimiston alkukartoitukseen. Alkukartoitus tehdään kaikille niille, jotka ovat ilmoittautuneet työnhakijoiksi ja hakevat toimeentulotukea. Alkukartoituksen perusteella tehdään kotoutumissuunnitelma. Kotoutumissuunnitelmaan kirjataan koulutus ja muut tukimuodot, joita maahanmuuttaja tarvitsee työllistyäkseen ja osallistuakseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Kotoutumissuunnitelman mukainen toiminta voi kestää kolme vuotta. Poikkeus tapauksissa se voi kestää jopa viisi vuotta. Sen aikana maahanmuuttaja saa kotoutumistukea, kunnes hän pääsee töihin tai toimeentulo tulee turvatuksi muulla tavoin. Kotoutumistoimilla on nähty olevan myönteinen vaikutus maahanmuuttajien työllistymiselle. (Alitolppa-Niitamo & Säävälä 2013, 8-9.)

### 3.1 Kotoutumiskoulutuksen sisältö

Kotoutumiskoulutus on työttömien maahanmuuttajien alkuvaiheen toimenpide, johon osallistuminen edellyttää voimassa olevaa kotoutumissuunnitelmaa. Tyyppisimmillään se on työvoimapoliittista aikuiskoulutusta, joka tulee ostopalveluna eri aikuiskoulutusoppilaitoksilta tai vapaan sivistystyön oppilaitoksilta. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 143.) Kotoutumiskoulutuksen tehtävä on tukea ja edistää aikuisten maahanmuuttajien kotoutumista yhteiskuntaan. Yhtenä osana tätä on maahanmuuttajan osallistuminen työelämään omien edellytystensä mukaisesti. Koulutuksen aikana maahanmuuttaja saa kielellisiä, yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja elämänhallinnallisia valmiuksia. Kotoutumiskoulutuksessa selvitetään, miten toisessa maassa hankittu tutkinto tai ammatti voitaisiin saada suomalaisen työelämän vaatimuksiin sopivaksi. Tällöin tarkastellaan, mitä lisä- tai täydennyskoulutusta maahanmuuttaja mahdollisesti tarvitsee. (Opetushallitus 2007, 10.)

Kotoutumiskoulutuksessa maahanmuuttajille opetetaan opiskelu- ja työelämä-tietoutta. Maahanmuuttajat saavat yksilö- ja ryhmäohjausta, joilla tuetaan maahanmuuttajan työ- ja koulutuspolun löytymistä. Kotoutumiskoulutuksessa maahanmuuttajille kerrotaan Suomen työmarkkinoista, ajankohtaisista tilanteista, sisääntuloammateista, ammatin vaihtamisesta sekä lisä- ja täydennyskoulutuksista. Koulutuksen aikana päivitetään tietoja työnhausta ja opitaan töissä tarvittavista luvista. (Opetushallitus 2007.)

Kotoutumiskoulutuksen tavoitteita ja tuloksia on arvioitu. Selvitykset osoittavat kotoutumiskoulutuksen lisäävän maahanmuuttajien työelämävalmiuksia. Toisaalta selvityksistä käy ilmi, että työelämän kieli ja viestintätaitojen kytkös kotoutumiskoulutukseen saattaa olla heikko. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 144.) Eri-tyisesti työhallinnon edustajien mielestä kielitaito on välinearvo elämässä eteenpäin pääsemiseksi. Suomen kielen taito ei siis ole itseisarvo, vaikkakin sitä pidetään tärkeänä. Kielitaidon merkitys rakenteena ja järjestelmänä ovat osa koulutus- ja yhteiskuntapoliittisia arvoja ja periaatteita. Näitä arvoja ja periaatteita kuitenkin kyseenalaistetaan. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 147.) Asiantuntijoiden

mielestä työllistyminen on hyvä lähtökohta kotoutumiskoulutukselle. Täytyy kuitenkin muistaa, ettei kaikille työllistymisen tavoite ole realistinen ja myös näiden ihmisten polut yhteiskuntaan integroitumiseksi tulisi huomioida. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 148.)

### **3.2 Kotoutuminen tukee osallisuutta**

Osallisuuteen kuuluu tuntemisen, kuulemisen ja tekemisen ulottuvuudet. Käsite sisältää voimaantumisen, identiteetin ja elämänhallintavalmiudet. Osallisuudessa painotetaan luottamusta, sitoutumista ja kuulluksi tulemistä. Osallisuus on aina yksilöllistä ja se sisältää tunteen tai kokemuksen kuulumisesta johonkin yhteisöön. Yhteiskunnallisella tasolla keskeisintä osallisuudessa on se, millainen mahdollisuus ihmisellä on osallistua päätöksentekoon. Tärkeintä osallisuudessa on ihmisen omaehtoinen sitoutuminen, toiminta ja vaikuttaminen. (Jämsén & Pyykönen 2014, 9.)

Suomalaisessa keskustelussa käsitteitä osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen käytetään usein rinnakkain, vaikka käsitteillä on selkeitä sisältöeroja. Käsitteet osallisuus ja osallistuminen liittyvät toisiinsa. Osallisuus tarkoittaa yksilön tunnetta kuulumisesta johonkin. Osallistuminen tarkoittaa ihmisen osallistumista erilaisiin tapahtumiin, päätöksentekoon, vapaa-ajan toimintaan tai kansalaistoimintaan. Osallistumalla johonkin yksilöllä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja vaikuttaa omaan elämäänsä liittyviin asioihin. Osallistamisen ideana on saada yksilöitä osallistumaan. Osallistamisessa halu osallisuuteen ei synny yksilössä itsessään. (Särkelä-Kukko 2014, 34-35.)

Kotoutuminen viittaa integraatioon, joka tarkoittaa jonkin osaksi tulemistä. Kotoutumisella pyritään siihen, että maahanmuuttaja tulee osaksi suomalaista yhteiskuntaa. Kotoutumisen tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 22.) Ko-

toutuminen on moninainen prosessi. Prosessi sisältää uusiin toimintatapoihin tutustumista ja vanhojen toimintatapojen jättämistä. Kotoutumisen alkuvaiheessa maahanmuuttajan halu sopeutua uuteen kotimaahan on yleensä suuri. Se näkyy esimerkiksi siinä, että uuden asuinmaan tavat, kieli ja toimintamallit herättävät kiinnostusta. Ystävyyssuhteiden solmiminen valtaväestön kanssa nähdään vaikuttavan positiivisesti maahanmuuttajan sopeutumiseen. Alkuvaiheen jälkeen yleensä akkulturaatioon liittyvä stressi ja vieraantumisen tunteet vahvistuvat. Akkulturaatio tarkoittaa muutosprosessia, joka alkaa yksilöiden ja ryhmien välillä erilaisten kulttuurien kohdatessa. (Schubert 2013, 64-65.)

### **3.3 Kielitaidon merkitys kotoutumisessa**

Maahanmuuttajien kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan edellyttää riittävää suomen kielen osaamista (Opetushallitus 2007, 16). Kielitaito sisältää erilaisia taitoalueita. Puhutaan produktiivisista ja reseptiivisistä taidoista eli puhumisen ja kirjoittamisen sekä tekstin ja puheen ymmärtämisen taidoista. Yleensä kielitaidosta puhutaan yleiskielen tasolla, jolloin jää epäselväksi, tarkoitetaanko suullista kielitaitoa vai esimerkiksi työelämän kirjallisissa tehtävissä vaadittavaa osaamista. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 142-143.)

Henkilöt, joiden äidinkieli ei ole suomi, hyötyvät selkokielen käytöstä (Leskelä & Virtanen 2006, 10). Selkokielen määritelmää on mahdotonta antaa ilman yleiskielen määritelmää. Yleiskieli on eri ikäryhmille ja ammattiryhmille yhtäläinen kielimuoto. Sen muoto on kirjakielen normien mukaista, sen sanasto on yleisesti tunnettua ja se on lauserakenteeltaan yksinkertaista. (Leskelä & Virtanen 2006, 7.) Selkokeskuksen määritelmän mukaan selkokieli on mukautettu sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä helpommin luettavaksi ja ymmärrettäväksi. Selkokieli on saanut laajan hyväksynnän erikoisryhmiä palvelevana kielimuotona. (Virtanen 2009, 17.) Maahanmuuttajien tarve selkokielelle vaihtelee suuresti. Suomen kielen opintojen alkuvaiheessa maahanmuuttaja voi hyötyä

selkokielestä. Osalla maahanmuuttajista suomen kielen taito saattaa jäädä pysyvästi puutteelliseksi, jolloin selkokielen tarve on pysyvämpää. (Virtanen 2009, 52.)

## **4 Maahanmuuttajan työnhaun tukeminen**

### **4.1 Tuetun työllistymisen malli**

Tuettu työllistyminen on työskentelymenetelmä, jonka tarkoituksena on edistää erityistä tukea tarvitsevien ryhmien pääsyä palkkatyöhön, avoimille työmarkkinoille sekä tukea heidän työssä pysymistään. Tuettu työllistyminen on käytännöllään ennakoiva menetelmä, jonka sisältö on yhdenmukainen vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen kanssa. (Hirvonen, Koistinen, Ora & Setälä 2014, 7.) Voimaantuminen, sosiaalinen osallisuus, itsekunnioitus ja yksilön kunnioittaminen ovat keskeisiä käsitteitä tuetussa työllistymisessä (Hirvonen ym. 2014, 8).

Tuetun työllistymisen ilmenemismuotoina voidaan pitää palkkatukea, starttirahaa tai työolosuhteiden järjestelytukea. Näiden lisäksi palveluohjausta ja työllistymisen suunnittelua kutsutaan tuetuksi työllistymiseksi. Tuetulla työllistymisellä voidaan tarkoittaa myös pitkäkestoista ja ohjattua työharjoittelua. Ohjattu työtoiminta voi johtaa asiakkaan työllistymiseen tai määräaikaisen palkkatukityön saamiseen. Käynnissä olevat sosiaali- ja terveyspalveluiden rakenteiden uudistaminen, uusien työllistämisinnovaatioiden etsiminen sekä hallituksen kärkihankkeet ohjaavat kohti tuettua työllistymistä. (Pikkusaari 7-8, 2016.)

Tuetussa työllistymisessä jokainen henkilö kohdataan ainutlaatuisena yksilönä. Jokaisella on omat mieltymyksensä, kiinnostuksen kohteensa, yksilöllinen elämäntilanteensa ja oma elämäntarinansa. Jokainen yksilö kohdataan kunnioittavalla tavalla ja asiakkaalle valitaan juuri hänelle soveltuvat työllistymistä tukevat

palvelut. Palvelut ovat aina asiakasta arvostavia ja vahvana arvona näkyy asiakkaan itsemääräämisoikeus. Se näkyy käytännössä siinä, miten yksilöitä tuetaan kehittämään mielenkiinnonkohteitaan ja omia mieltymyksiään. Tuetussa työllistymisessä tuetaan henkilöä tekemään omia valintojaan ja määrittelemään itse työllistymissuunnitelmiaan oman elämäntilanteensa ja mahdollisuuksiensa mukaan. (Hirvonen ym. 2014, 8-9.)

Tuetulla työllistymisellä pyritään siihen, että jokainen henkilö tietää mahdollisuutensa ja pystyy itse tekemään tietoon perustuvan valinnan omien mieltymystensä pohjalta. Näin henkilö myös ymmärtää tekojensa seuraukset. Näiden äsken mainittujen periaatteiden jälkeen onkin varsin loogista todeta, että tuetussa työllistymisessä tavoitellaan voimaantumisen kokemusta. Henkilö, joka saa vaikuttaa ja tehdä valintoja omaan elämäänsä liittyen, kokee olevansa osallinen ja näin mahdollistuu voimaantuminen. (Hirvonen ym. 2014, 8-9.)

Tuetun työllistymisen palveluissa palvelun käyttäjien tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja henkilöillä itsellään on oikeus nähdä heistä kerätyt tiedot. Mitään tietoja ei julkisteta ilman palvelua käyttävän henkilön suostumusta. Tuetun työllistymisen palvelut ovat joustavia ja helposti muokattavissa yksilöllisiin tarpeisiin. Lisäksi palvelut, tieto ja tilat ovat kaikkien henkilöiden saavutettavissa. Nämä arvot ja periaatteet mukailevat yksilöiden kansalaisoikeuksia. (Hirvonen ym. 2014, 8-9.) Tuetun työllistymisen standardimalli pohjautuu edellä esitettyihin arvoihin ja periaatteisiin. Tuetun työllistymisen standardimalli sisältää seuraavat vaiheet (kuvio 1): palveluun ohjautuminen, osaamisen kartoitus, työnetsintä, työskentely työnantajan kanssa ja tuki työssä pysymiseen. (Hirvonen ym. 2014, 10.)



Kuvio 1. Tuetun työllistymisen standardimalli (Hirvonen ym. 2014, 10).

#### 4.2 Työhönvalmentajan tehtävä

Työhönvalmennus on olennainen osa tuettua työllistymistä. Tuetun työllistymisen työntekijällä on työhönvalmentajan pätevyys tai muun tuetun työllistymisen ammattilaisen pätevyys. (Hirvonen ym. 2014, 39.) Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea asiakkaita, jotka ovat jääneet, jättäytyneet, jätetty tai jäämässä pois avoimilta työmarkkinoilta. Tukea tarjotaan esimerkiksi asiakkaan palkkatyöhön, toimeentuloon ja elintasoon. (Pikkusaari 2012, 25.) Työhönvalmentaja varmistaa, että työnantajan tarve kohtaa työntekijän osaamisen ja taitojen kanssa (Hirvonen ym. 2014, 39). Työhönvalmentaja tukee asiakasta koko työprosessin ajan ja myös sen jälkeen, kun sopiva työpaikka on löytynyt asiakkaalle. Suuri osa työhönvalmennuksesta tapahtuu asiakkaan työpaikalla. (Pikkusaari, Ora, Sundqvist, Lampinen, Saastamoinen, Nupponen & Karhapää 2016, 3.)

Tuetussa työllistymisessä työvalmentaja tukee työllistynyttä asiakasta ja hänen työnantajaansa niin kauan kuin siihen on tarvetta. Useimmissa työllistymisen tukitoimissa asiakkaan työllistyminen tarkoittaa prosessin loppumista. Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden ja heidän työnantajansa työllistymisen jälkeiset tukitarpeet voivat liittyä esimerkiksi työtehtäviin perehdyttämiseen ja työyhteisöön

sopeutumiseen. (Härkäpää & Peltola 2005, 72-73.) Vähitellen työvalmentaja päättää asiakassuhteen. Tavoitteena on siirtää työvalmentajan tarjoama tuki työpaikalle, työnantajalle ja työyhteisön muille jäsenille. (Härkäpää & Peltola 2005, 78.)

### **4.3 Aiheeseen liittyvät opinnäytetyöt**

Divya Narang ja Sari Saarikko ovat tehneet opinnäytetyön maahanmuuttajan työhönvalmennuksesta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa maahanmuuttajien työhönvalmennuksesta ja selvittää, millaisia kokemuksia maahanmuuttajilla on työhönvalmennuksesta. Opinnäytetyössä käytettiin narratiivista lähestymistapaa. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta maahanmuuttajaa. (Narang & Saarikko 2017, 3.) Tuloksista selvisi, että monilla haastateltavista oli selkeä tarve lisätä työnhakutaitojaan ja saada tukea työmotivaation ylläpitämiseen. Heillä oli myös tarve tunnistaa omaa osaamistaan ja saada tietoa koulutusmahdollisuuksista. (Narang & Saarikko 2017, 46.)

Matti Luhtaniemi ja Mari Ikonen ovat tutkineet opinnäytetyössään maahanmuuttajien työllistymistä. Opinnäytetyössä on selvitetty maahanmuuttajien näkemyksiä ja kokemuksia työllistymisprosesseista Joensuussa. Opinnäytetyössä on tarkasteltu Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen KAIKU-hankkeen roolia maahanmuuttajien työllistymisessä. Opinnäytetyön aineisto on kerätty Jake-hankkeen fokusryhmähaastatteluista. (Luhtaniemi & Ikonen 2017, 3.) Tulosten perusteella suomen kielen osaaminen, oma aktiivisuus ja tiedonetsintä vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen. Maahanmuuttajat kokevat, etteivät he saa tarpeeksi tietoa eri virastoista. (Luhtaniemi & Ikonen 2017, 33-34.)

Sanni Niveri on toteuttanut opinnäytetyön, jonka tuotoksena syntyi kesätyönhakuopas maahanmuuttajanuorille. Kesätyönhakuoppaan tarkoituksena oli tukea maahanmuuttajanuorten työnhakemista. (Niveri 2011, 6.) Aineisto kesätyönhakuoppaaseen kerättiin haastattelemalla seitsemää maahanmuuttajaa. Tulosten



perusteella maahanmuuttajan työnsaantiin vaikuttavat suomen kielen taito ja todistukset. Perheen ja lähiomaisten tuki nähtiin vaikuttavan myönteisesti maahanmuuttajien työllistymiseen. (Niveri 2011, 27-28.)

Oona Lappalainen toteutti kehittämishankkeen Neda-hankkeelle. Neda-hanke on valmennus- ja ohjaushanke pitkään työttömille olleille maahanmuuttajille. Kehittämishankkeen tehtävänä oli suunnitella opetusmateriaali suomalaisesta työelämästä Neda-hankkeen ohjaajille. Kehittämishankkeen tuotoksena syntyi opetusmateriaali, joka sisältää tietoa suomalaisesta työelämästä, työnteosta ja työskulttuurista. Opetusmateriaalissa otettiin huomioon maahanmuuttajien erittaiset suomen kielen taidot. Menetelminä käytettiin sisällönanalyysia, dialogista keskustelua, palaveria, sähköpostia, havainnointia ja kenttätöypäiväkirjaa. (Lappalainen 2016, 2.)

## **5 Opinnäytetyön lähtökohdat**

### **5.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja**

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. Opinnäytetyö toteutettiin KAIKU-hankkeelle. KAIKU-hanke aloitettiin syksyllä 2015 ja se päättyy vuoden 2018 lopussa. KAIKU-hanketta toteuttaa Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ja sitä rahoittavat elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Joensuun kaupunki ja Kontiolahden kunta. (Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2018.) KAIKU-hankkeen tarkoituksena on parantaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työ- ja toimintakykyä, kehittää kuntoutus-, koulutus- ja työllisyyspolkuja yhteistyössä Joensuun kaupungin kanssa, lisätä turvaipaanhakijoiden valmiuksia osallistua suomalaiseen työelämään ja tarjota työhönvalmennusta oleskeluluvan saaneille maahanmuuttajille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

## **5.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien itsenäistä työnhakua. Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella työkirja KAIKU-hankkeelle. Työkirjan kehittäminen nähtiin tarpeellisena, sillä tietoa työhön liittyvistä asioista on haastavaa löytää yhdestä paikasta. Työkirja sisältää tietoa suomalaisesta työnhausta ja Joensuun alueen palveluista, jotka edistävät työnhakua. Työkirjan toteutustavassa haluttiin tuoda esille osallisuus, joka vuoksi maahanmuuttajille järjestettiin kaksi työpajapäivää.

## **6 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat**

Opinnäytetyön menetelmällisissä valinnoissa kiinnitettiin erityistä huomiota kohderyhmän ja työnhaun moninaisuuteen ja lähtökohtien eroavaisuuksiin. Tavoitteena oli työkirja, joka soveltuisi selkokielellisyydessään sekä matalasti että korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Jotta pääsimme tähän tavoitteeseen suuressa roolissa toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamisessa, oli kohderyhmän osallisuus ja osallistaminen.

### **6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitellaan käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista tai järjestämistä. Se voi olla ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje kuten perehdyttämisosas. Toteutustapana on useita vaihtoehtoja ja siinä yhdistyvät käytännön toteutus ja raportointi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan kehittää kirja, kansio, vihko, opas, portfolio, kotisivut, näyttely tai tapahtuma. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuote, tapahtuma tai opas tehdään aina jollekin käytettäväksi. Ohjeistuksen tai tapahtuman sisällön ratkaisee, mille kohderyhmälle se on suunnattu. Sosioekonomista asemaa, ikää, koulutusta, ammattiasemaa ja toimeksiantajan toiveita voidaan käyttää apuna kohderyhmän määrittämisessä. (Vilka & Airaksinen

2003, 39-40.) Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä toteutettiin työkirja, joka on suunnattu oleskeluluvan saaneille maahanmuuttajille.

## **6.2 Havainnointi**

Havainnointi on tärkeä kehittämistyön menetelmä, jonka avulla voidaan saada tietoa, miten ihmiset käyttäytyvät ja, mitä tapahtuu toimintaympäristössä. Havainnointi mahdollistaa pääsyn tapahtumien luonnollisiin ympäristöihin. Havainnointia voidaan käyttää kehittämistehtävissä, joiden kohteena on yksilön toiminta ja vuorovaikutus. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 103.)

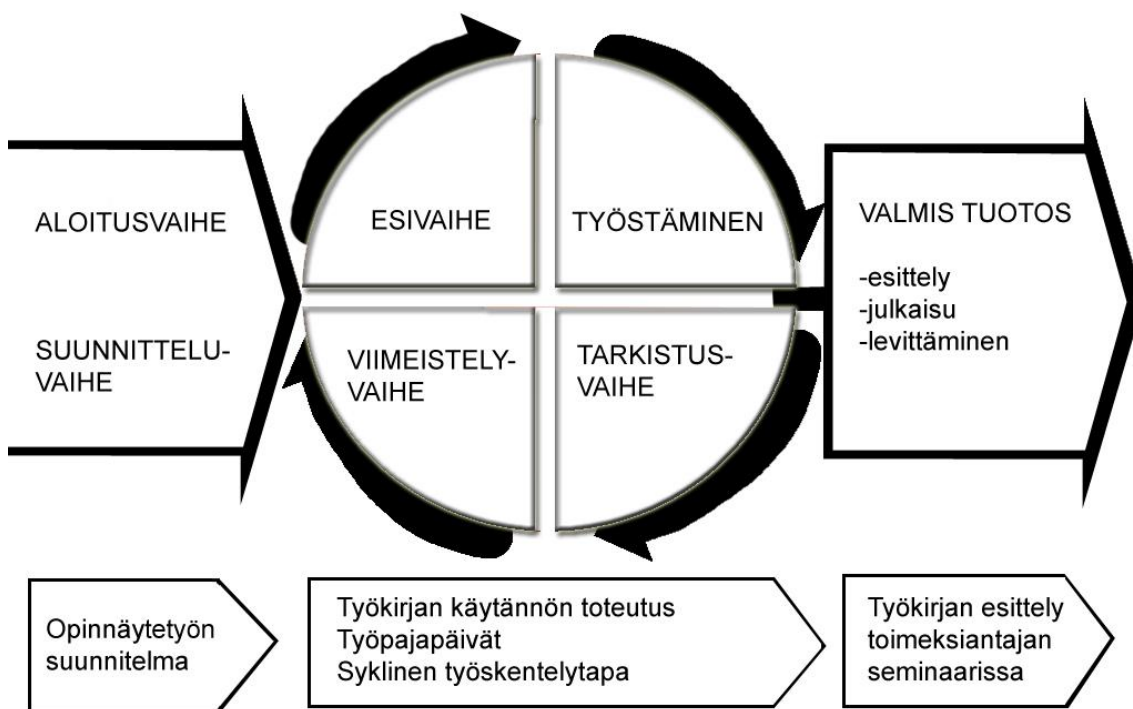
Opinnäytetyön prosessin alkuvaiheessa tutustuttiin Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen KAIKU-hankkeeseen ja siellä tehtävään maahanmuuttotyöhön. Menetelminä tässä vaiheessa käytettiin kirjalliseen materiaaliin perehtymisen lisäksi työhönohjauksen havainnointia. Kumpikin meistä havainnoi eri asiakastapaamisia. Toinen meistä havainnoi prosessia, jossa asiakas oli jo saanut työpajan ja häntä neuvottiin työkäytäntöihin liittyvissä asioissa. Toinen taas meistä pääsi seuraamaan työhönohjausten alkuvaiheita.

## **6.3 Osallistamisen menetelmät**

Toimijoiden osallisuus katsotaan tärkeäksi projektikehittämisessä. Osallistamista voidaan toteuttaa erilaisten keskustelujen ja työpajojen kautta. (Rantanen & Toikko 2009, 72-73.) Tässä opinnäytetyössä toteutettiin kaksi työpajapäivää yhteistyössä KAIKU-hankkeen kanssa. Ensimmäinen työpajapäivä toteutettiin toukokuussa ja toinen syyskuussa. Ensimmäisen työpajapäivän tarkoituksena oli ideoida työkirjan sisältöä ja toisen työpajapäivän tarkoituksena oli testata työkirjan käytettävyyttä yhdessä maahanmuuttajien kanssa.

## 7 Opinnäytetyön prosessin kuvaus

Opinnäytetyöprosessissa sovellettiin konstruktivistista mallia. Konstruktivistinen malli koostuu kehittämishankkeen huolellisesta suunnittelusta, hankkeen vaiheistuksesta, toiminnassa oppimisesta, osallisuudesta, tutkimuksellisesta kehittämisotteesta ja monipuolisesta menetelmäosaamisesta. Konstruktivistinen malli sisältää seitsemän vaihetta ja ne ovat (kuvio 2): aloitusvaihe, suunnitteluvaihe, esivaihe, työstäminen, tarkistusvaihe, viimeistelyvaihe ja valmis tuotos. (Salonen 2013, 16-19.)



Kuvio 2. Opinnäytetyön prosessikuvaus soveltaen konstruktivistista mallia (Salonen 2013, 20).

### 7.1 Aloitus- ja suunnitteluvaihe

Konstruktivistisessa mallissa aloitusvaihe sisältää esille nousseen kehittämistarpeen, alustavan kehittämistehtävän, toimintaympäristön sekä ajatuksen mukana

olevista toimijoista ja heidän vastuualueistaan. Aloitussvaiheessa tulee keskittyä niihin asioihin, joilla on merkitystä työskentelyn onnistumisessa. Lisäksi on hyvä keskustella sitoutumisesta, tuesta ja aiheen rajauksesta. Tämän vaiheen esille nousseet asiat tulee kirjata tarkasti ylös. (Salonen 2013, 17.)

Opinnäytetyön prosessi aloitettiin ottamalla yhteyttä KAIKU-hankkeen työntekijään marraskuussa 2017, jonka jälkeen sovittiin yhteinen tapaaminen. Ensimmäisellä tapaamisella puhuttiin tarkemmin opinnäytetyön aiheesta ja käytännön työskentelystä. Toimeksiantaja toivoi työnhakuun liittyvää työkirjaa, joka olisi suunnattu oleskeluluvan saaneille maahanmuuttajille. Työkirja tukisi maahanmuuttajaa itsenäisessä työhaussa. Tapaamisen jälkeen aloitettiin työstämään opinnäytetyön ideapaperia, joka valmistui loppuvuodesta 2017.

Aloitussvaiheen jälkeen siirrytään kehittämishankkeen suunnitteluvaiheeseen. Suunnitteluvaiheessa tehdään kirjallinen kehittämissuunnitelma, joka on sama asia kuin opinnäytetyösuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää tavoitteet, ympäristö, vaiheet, toimijat, TKI-menetelmät eli kehittämis- ja tiedonhankintamenetelmät, materiaalit, aineistot, dokumentointitavat ja tuotettujen dokumenttien käsittely. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu myös mukana olevien toimijoiden vastuualueiden jakaminen. Tärkeää on suunnitella toiminta mahdollisimman huolellisesti. (Salonen 2013, 17.)

Opinnäytetyösuunnitelman tekeminen alkoi joulukuussa 2017. Opinnäytetyösuunnitelmaan määriteltiin keskeiset käsitteet, tarkoitus ja tavoite, menetelmälliset valinnat, luotettavuus ja eettisyys, aikataulu ja rahoitus ja pohdinta. Käsitteiksi valittiin maahanmuuttaja, tuettu työllistyminen, työhönvalmentaja, osallisuus, selkokieliyys ja kotoutuminen. Opinnäytetyön tavoitteeksi tuli toteuttaa työkirja. Menetelmälliseksi valinnaksi valittiin työpajapäivien järjestäminen maahanmuuttajille keväällä ja syksyllä. Opinnäytetyön tavoiteajaksi määritettiin vuosi ja kohderyhmän osallistamisvaiheisiin jätettiin tietoisesti väljyyttä. Opinnäytetyön tuotoksen eli työkirjan tekovaiheisiin liittyi pieniä kustannuseriä, joiden suuruutta arvioitiin opinnäytetyösuunnitelmaan. Dokumentointitavaksi valittiin reflektiopäiväkirja. Opinnäytetyösuunnitelma hyväksyttiin maaliskuussa 2018.

## 7.2 Esivaihe

Suunnitteluvaiheen jälkeen opinnäytetyön tekijät siirtyvät kehittämistyön ympäristöön. Käytännössä esivaiheessa käydään läpi suunnitelmaa ja organisoidaan tulevaa työskentelyä. Yleensä suunnitelman hyväksynnän jälkeen kentälle siirtyminen tapahtuu nopeasti. (Salonen 2013, 17.) Opinnäytetyösuunnitelman hyväksymisen jälkeen kirjoitettiin toimeksiantosopimukset ja tutkimuslupa (liite 1) Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen työntekijän kanssa huhtikuussa 2018. Sopimusten valmistuttua alkoi käytännön työskentely. Toiminnan alkuvaiheessa osallistuttiin KAIKU-hankkeen työhönohjauksen asiakastapaamisiin. Asiakastapaamisten tarkoituksena oli nähdä, miten työhönohjausta käytännössä toteutetaan. Toimeksiantaja oli kysynyt asiakkailta luvan asiakastapaamisten seuraamista varten.

## 7.3 Työstövaihe

Työstövaiheessa havainnollistuvat kaikki kehittämishankkeen osatekijät: toimijat, TKI-menetelmät, materiaalit ja aineistot ja dokumentointitavat. Tässä vaiheessa toimijat työskentelevät lähes päivittäin yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Työstövaihe nähdään kaikista pisimpänä ja vaativampana. Siinä korostuvat suunnitelmallisuus, vastuullisuus, itsenäisyys, vuorovaikutteisuus, epävarmuuden sieto, sitkeys ja itsensä kehittäminen. Tässä vaiheessa saatu ohjaus, vertaistuki ja palaute ovat tärkeässä roolissa työn onnistumisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta. (Salonen 2013, 18.) Työstövaihe toteutui useamman kerran opinnäytetyön prosessin aikana. Kevään 2018 aikana havainnoitiin työhönohjauksen asiakastapaamisia, perehdyttiin työhönvalmentajan työhön, etsittiin tietoa sekä kirjallisista että sähköisistä lähteistä ja saatiin ohjausta toimeksiantajalta.

Opinnäytetyön työstövaiheeseen kuului työpajapäivän järjestäminen touku-kuussa 2018, jota varten suunniteltiin mainos (liite 2). Mainos laitettiin esille Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen tiloihin. Sen lisäksi mainos jaettiin Karelia-

ammattikorkeakoulun valmentavan koulutuksen opiskelijoille. Osallistujalista työpajaa varten tehtiin OneDriveen. Työpajapäivä järjestettiin yhdessä KAIKU-hankkeen työntekijän kanssa ja se järjestettiin Sosiaaliturvayhdistyksen Sorinan kokoustiloissa. Kaikille työpajapäivään ilmoittautuneille laitettiin muistutusviesti työpajapäivästä. Työpajapäivään osallistui yhteensä yhdeksän maahanmuuttajaa eri kulttuuritaustoista. Työpaja alkoi PowerPoint-esityksellä, joka käsitteli opinnäytetyön aihetta ja työkirjaa. Osallistujille kerrottiin, miten työpajapäivän aikana nousseita asioita käytetään työkirjassa. Työpajapäivän tarkoituksena oli kerätä ideoita osallistujilta työkirjan sisältöön liittyen. Päivä sisälsi tutustumisharjoituksia ja kolme erilaista työpistettä. Työpisteiden aiheet olivat: työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, työpaikkojen etsiminen, koulutus ja ammatinvalinta. Pisteillä ohjaajat kirjasivat ylös esille nousseita asioita. Lopuksi osallistujilla oli mahdollisuus täyttää kirjallinen palautelomake. (liite 4)

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työpisteellä käsitteet oikeudet ja velvollisuudet koettiin vieraksi. Näiden käsitteiden ajateltiin tarkoittavan suomalaista työkulttuuria. Työehtosopimus ja ammattiliitto nähtiin myös vieraina käsitteinä. Ammattiliitot rinnastettiin yhdistyksiin. Ammattiliiton ja Kelan väliset erot olivat monille epäselviä. Heikon suomen kielen taidon nähtiin vaikeuttavan työpaikkojen hankkimista. Moni osallistuja koki saavansa tietoa työpaikoista tuttaviansa kautta ja yhdistysten sivuja seuraamalla. Työntekijän oma aktiivisuus ja verkosto nähtiin auttavan työn hakemista.

Koulutus ja ammatinvalinta työpisteellä nousi esille eri maiden koulutusjärjestelmät. Osallistujien mukaan maahanmuuttajien on vaikeaa päästä suomalaisiin korkeakouluihin. Suomen korkeakouluissa opettajien vastuu on erilainen kuin monissa muissa maissa ja Suomessa opiskelijat ovat itse vastuussa opiskelusta. Esille nousi myös valmentavien koulutuksien merkitys maahanmuuttajille. Valmentavat koulutukset tukevat maahanmuuttajien suuntautumista työelämään ja jatkokoulutuksiin. Osallistujien mukaan maahanmuuttajat löytävät töitä eniten sosiaali-, rakennus- ja siivousaloilta. Maahanmuuttajat kokevat tietävänsä riittävästi perusammateista, mutta heillä ei ole tarpeeksi tietoa erikoisimmista ammatinimikkeistä. Tästä syystä moni maahanmuuttaja hakee ammatteihin, jotka ovat

heille ennestään tuttuja. Esille nousi myös eri maiden työkuulttuurit. Monessa maassa työnantajat tarjoavat töitä suoraan työntekijöille, mutta Suomessa vastaavaa ei tapahdu.

#### **7.4 Tarkistusvaihe**

Tarkistusvaiheen eli arviointivaiheen voidaan ajatella kuuluvan kaikkiin konstruktivisen mallin vaiheisiin. Tarkistusvaiheessa toimijat arvioivat valmistunutta tuotosta. Valmistunut tuotos siirretään joko takaisin työstövaiheeseen tai suoraan viimeistelyvaiheeseen. (Salonen 2013, 18.) Toukokuun työpajapäivän jälkeen alkoi työkirjan suunnitteleminen. Työkirjan aihealueiksi valittiin aiheita työpajapäivän pohjalta. Työkirjan ensimmäinen tarkistusvaihe oli kesäkuussa 2018, jolloin työkirjan suunnitelma lähetettiin Word-tiedostona toimeksiantajalle. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen alkoi työkirjan tekeminen Adobe InDesign -ohjelmalla. Heinä-elokuun aikana työkirjan teksti- ja ulkoasua muokattiin useita kertoja. Elokuun lopulla työkirja lähetettiin toimeksiantajan nähtäväksi ennen syyskuun työpajapäivää. Tarkistusvaihe toteutettiin aina ehdotettujen muutoksien ja korjauksien jälkeen.

#### **7.5 Viimeistelyvaihe**

Viimeistelyvaihe voi viedä kauan aikaa. Vaiheen vaativuus voi tulla yllätyksenä monelle. Viimeistelyvaiheessa viimeistellään sekä tuotos että raportti. Nämä yhdessä kuuluvat toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Ensisijaisesti vastuu viimeistelyvaiheesta on opiskelijoilla, mutta tässä vaiheessa voi olla mukana muitakin kehittämishankkeeseen sitoutuneita henkilöitä. Tuotoksen voi esitellä käyttäjille, asiakkaille, työntekijöille tai ulkopuolisille henkilöille. (Salonen 2013, 18.) Toinen työpajapäivä järjestettiin syyskuussa Sosiaaliturvayhdistyksen uusissa tiloissa yhdessä KAIKU-hankkeen työntekijän kanssa. Syyskuun työpajapäivää varten suunniteltiin mainos (liite 3) ja tehtiin osallistujalista OneDriveen. Mainos laitettiin esille Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen tiloihin. Ilmoittautuneille laitettiin



muistutusviesti ennen työpajapäivää. Syyskuun työpajapäivään ilmoittautui kolme, mutta lopulta yksi ilmoittautuneista saapui paikalle. Työpäivä alkoi kertomalla opinnäytetyöstä ja työkirjasta. Syksyn työpajapäivän tarkoituksena oli esitellä työkirja ja kerätä palautetta sen käytettävyydestä. Työpajapäivään osallistunut henkilö perehtyi työkirjaan ja antoi palautetta siitä. Ohjaaja kirjasi ylös saadut palautteet. Muutosehdotukset koskivat sanavalintoja. Työpajapäivään osallistuneen henkilön ja toimeksiantajan palautteiden perusteella työkirjaan tehtiin muutoksia.

## **7.6 Valmis tuotos**

Kehittämishankkeen tuotoksena voi syntyä esimerkiksi malli, kuvaus, opas, kirja, esite, toimintapäivä tai kansio. Näin toiminnallinen opinnäytetyö eroaa tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä. (Salonen 2013, 19.) Työkirja valmistui marraskuussa 2018 (liite 5) ja se esiteltiin KAIKU-hankkeen seminaarissa. Työkirjaa painettiin 150 kappaletta, ja sen lisäksi työkirjasta on saatavana sähköinen versio. Opinnäytetyö valmistui marraskuussa 2018 ja se esiteltiin joulukuun opinnäytetyön seminaarissa. Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan kesti reilun vuoden (kuvio 3).

Aika	Opinnäytetyön prosessin eteneminen
Marraskuu 2017- Joulukuu 2017	Ideapaperi
Joulukuu 2017- Maaliskuu 2018	Opinnäytetyön suunnitelma
Huhtikuu 2018	Toimeksiantosopimus
Toukokuu 2018	Työpajapäivä 1.
Toukokuu 2018- Lokakuu 2018	Työkirjan tekeminen
Syyskuu 2018	Työpajapäivä 2.
Marraskuu 2018	Työkirjan valmistuminen
Marraskuu 2018	KAIKU-hankkeen seminaari
Joulukuu 2018	Opinnäytetyön seminaari

Kuvio 3. Opinnäytetyön prosessin eteneminen.

## 8 Työkirja

### 8.1 Työkirjan sisältö

Tuetun työllistymisen viitekehyksen periaatteiden mukaan henkilö tekee työllistymissuunnitelmiaan oman elämäntilanteensa ja omien mahdollisuuksiensa mukaan (Hirvonen ym. 2014, 8-9). Opinnäytetyön tarkoitus oli auttaa maahanmuuttajia itsenäisessä työhaussa, joka on linjassa tuetun työllistymisen periaatteiden kanssa. Tuettu työllistyminen tähtää henkilön omien valintojen ja itseohjautuvuuden vahvistumiseen (Hirvonen ym. 2014, 8-9). Työkirjan sisältö on muotoiltu niin, että maahanmuuttaja lähtisi itse tekemään omia valintojaan. Työkirjan sivuihin sisällytettiin täydennettäviä tekstikenttiä, jotta maahanmuuttaja lähtisi itse toteuttamaan eri vaiheita.

Selkokielen kirjoitusohjeissa painotetaan sisältöä. Selkokieltä käyttäessä tulee miettiä kohderyhmää. Sanaston osalta on tarkoitus valita yleisiä sanoja. Mahdolliset vaikeat sanat on syytä selittää, ja abstrakteja ilmaisuja tulee välttää. Selkokielessä vältellään passiivin käyttöä, vaikeita lauseenvastikkeita, partisiippimuotoja ja määritelistoja. Selkokielessä suositetaan yksinkertaisia lauserakenteita ja selkeitä verbejä. Lauseen tulisi sisältää vain yhden kerrottavan asian. Suora sanajärjestys on suositeltavaa. Lauseiden ja kappaleiden on hyvä liittyä toisiinsa loogisesti. Tekstin sitominen konkreettiseen aikaan tai paikkaan auttaa lukijaa hahmottamaan, mitä tekstissä tarkoitetaan. Selkokielessä tulisi käyttää myönteistä kieltä ottaen huomioon, että se on kirjoitettu aikuisten kielellä aikuisille. (Leskelä & Virtanen 2006, 13-14.)

Toimeksiantaja ja työpajapäiviin osallistuneet maahanmuuttajat pääsivät vaikuttamaan työkirjan sisältöön ja järjestykseen. Työkirja sisältää kappaleet tuetusta työllistymisestä, työnhakuun liittyvistä asioista, Kelasta, ansioluettelosta ja työhakemuksesta, työhaastattelusta, työsuhteista, työsopimuksesta ja verokortista, passeista, työtodistuksista ja suosituksista, työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työttömyyskassoista ja ammattiliitoista, valmentavista koulutuksista ja sanastosta. Toimeksiantajan taholta työkirjalle toivottiin mahdollisimman selkeää kieliasua, jossa kuitenkin käytettäisiin oikeita viranomaisten käyttämiä asiasanoja. Työnhakuun liittyvät asiat haluttiin oppaan alkupuolelle, sillä ne koettiin tärkeimmiksi. Tämän jälkeen työkirjaan on koottu työssäoloaikaan liittyviä asioita. Työkirjan lopussa on tietoa koulutusvaihtoehtoista.

## 8.2 Työkirjan toteutus

Työkirja suunniteltiin Adobe InDesign -ohjelman pilviversiolla. Työkirjan arkkikooksi valittiin A5 ja tavoite sivumääräksi 15-20 sivua. Arkkikoon haluttiin olevan helposti tulostettavissa. Reunus- ja palstoitusasetukset valittiin mahdollisimman selkeiksi, jotta ne tukisivat työkirjan helppokäyttöisyyttä. Näiden yhdessä sovittujen perusasetusten pohjalta laadittiin InDesign-tiedosto. Tiedosto on PDF- ja IND-

muodoissa, jotta työkirjan muokkaaminen myöhemmin olisi mahdollista. Digital Publishing -julkaisua voi katsella ja selata internetissä ilman erillistä ohjelmaa (Paananen 2013, 23). Publish online -tiedostomuotoa on hyödynnetty myös työkirjan työstämisen aikana, sillä sen avulla viimeisin versio on helppo esitellä muille ilman, että suurta tiedostoa tarvitsisi lähettää. Työkirjan värimaailma haluttiin suunnitella selkeäksi ja pelkistetyksi. Värimaailman ja kuvituksen tahdottiin tukevan työkirjan asiasisältöä. Työkirjan värimaailma rajattiin neljään väriin. Työkirjassa käytettiin mustaa, valkoista, harmaata ja vihreää.

## 9 Arviointi

### 9.1 Työn idean arviointi

Opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi on osa oppimisprosessia. Ensimmäinen arvioinnin kohde toiminnallisessa opinnäytetyössä on työn idea. Tähän kuuluvat aihepiiri, idean tai ongelman kuvaus, asetetut tavoitteet, teoreettinen viitekehys ja tietoperusta sekä kohderyhmä. Lukijan tulisi heti ymmärtää, mitä opinnäytetyössä lähdettiin toteuttamaan ja, millaiset tavoitteet opinnäytetyölle oli asetettu. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää arvioida tavoitteita. Tavoitteiden arvioinnissa tulee pohtia tavoitteiden toteutumista. (Vilkka & Airaksinen 2003, 154-155.)

Opinnäytetyön aihealue rajattiin maahanmuuttajiin, joilla on oleskelulupa. Aiheen rajausta tehtiin toimeksiantajan pyynnöstä. Rajausta on ollut selkeä ja helpottanut työskentelyä prosessin aikana. Teoreettinen viitekehys oli helposti ymmärrettävissä ja saatavilla, sillä tuetussa työllistymisessä eurooppalainen kattojärjestö EUSE (The European Union of Supported Employment), on laatinut työlle selkeän viitekehyksen (Hirvonen ym. 2014, 4). Tietoperusta on vahva ja se tukee aiheen ja tuotoksen ajankohtaisuutta ja merkittävyyttä. Opinnäytetyön tarkoituk-

sena oli suunnitella työkirja, joka tukisi maahanmuuttajaa itsenäisessä työhaussa. Opinnäytetyön tarkoituksena ollut, maahanmuuttajan itsenäisen työhaun tukeminen, oli vaikeaa osoittaa onnistuneeksi ilman pidempiaikaista seuranta.

Palautetta voi kerätä opinnäytetyön kohderyhmältä, jotta arvio ei jäisi subjektiiviseksi. Palaute voi koskea tapahtuman onnistumista, oppaan tai ohjeistuksen käytettävyyttä ja toimivuutta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157.) Työpajapäivien päätteeksi oli mahdollista antaa kirjallista palautetta. (liite 5). Palautelomakkeen vastausvaihtoehdot olivat ”oivallinen”, ”hyvä”, ”korjattava” ja ”huono”. Toukokuun työpajapäivään osallistuneista seitsemän täytti palautelomakkeen. Palautteiden perusteella työpajapäivä oli onnistunut. Kaksi vastaajista antoi työpajapäivän arvioksi oivallisen ja viisi hyvän. Viisi vastaajaa koki ohjeistuksen oivalliseksi ja kaksi vastaajista koki sen hyväksi. Kuusi vastaajista koki saavansa äänensä kuuluviin oivallisesti ja yksi vastaaja koki saavansa äänensä kuuluviin hyvin.

Syyskuun työpajapäivän tarkoituksena oli kerätä palautetta työkirjan käytettävyydestä maahanmuuttajilta. Palautetta työkirjasta antoivat syyskuun työpajapäivään osallistunut maahanmuuttaja sekä toimeksiantaja. Työkirjan muutosehdotukset liittyivät tiettyjen sanojen muuttamiseen helpompaan muotoon.

Palautetta työkirjasta saatiin toimeksiantajalta useaan kertaan. Suunnitelmavaiheessa toimeksiantaja ohjasi työkirjan termien ja viitekehykseen perehtymisessä. Toimeksiantaja antoi esimerkkejä, mitä lähteitä voisi käyttää työhönvalmennukseen ja tuettuun työllistymiseen liittyen. Jaetut julisteet muokattiin heidän eri työntekijöidensä kokemustiedon pohjalta. Työkirjasta lähetettiin kesäkuussa Word-tiedosto toimeksiantajalle, jonka jälkeen saatiin ohjausta työkirjan sisältöön ja kieliasuun liittyen. Jo tässä vaiheessa kävi ilmi, että työkirjassa tulisi käyttää aktiivimuotoa esimerkiksi ”sinä voit löytää töitä”.

Syksyllä työkirjasta lähetettiin varsinainen online-versio toimeksiantajalle. Työkirjan rakennetta muutettiin ja osa tiedoista poistettiin kokonaan. Työkirjasta karsittiin pois hankkeisiin liittyvät tiedot, joiden koettiin muuttuvan nopeasti ja tekevän työkirjasta hetken kuluessa jo vanhentuneen. Toimeksiantaja antoi kommentteja jokaisesta työkirjan sivusta ja niiden perusteella työkirjan sivuihin tehtiin muutoksia ja lisäyksiä. Mikäli toimeksiantajan ja kohderyhmän palautteet erosivat toisistaan, valittiin kohderyhmän näkemykset. Esimerkiksi työkirjaan jätettiin Kela-sivu, sillä se nousi vahvasti esille kevään työpajapäivässä. Viimeiset palautteet työkirjasta saatiin Sosiaaliturvayhdistyksen viikkopalaverissa marraskuun alussa. Tehtyjen muokkauksien jälkeen työkirja vietiin painettavaksi.

## **9.2 Toteutustavan ja raportoinnin arviointi**

Toinen tärkeä arvioinnin kohde toiminnallisessa opinnäytetyössä on arvioida toteutustapaa. Arviointi voi liittyä esimerkiksi oppaan materiaalivalintoihin ja tapahtuman järjestämiseen. Tapahtuman arvioinnissa tarkastellaan tapahtuman onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157-158.) Työkirjan tekninen työ kuten taitto ja kuvitus toteutettiin itse. Ulkopuolisen tekemänä työkirjan taittaminen olisi ollut hitaampaa ja haastavampaa. Materiaalivalinnoissa pyrittiin siihen, että työkirja olisi helposti saatavilla ilman erityisiä ohjelmisto vaatimuksia. Jokaisella on mahdollisuus tulostaa opas A4-paperille.

Tapahtuman järjestämisen arvioinnissa tarkasteltiin työpajapäivien onnistumista. Kevään työpajapäivän järjestäminen onnistui hyvin. Työpajapäivään ilmoittautui odotettua enemmän ihmisiä. Työpajapäivässä syntyi paljon keskustelua ja työpajapäivässä nousi ideoita työkirjan aiheisiin. Syksyn työpajapäivän järjestäminen tuotti erilaisia haasteita liittyen ajankohtaan ja osallistujien tavoittamiseen. Työpajojen järjestelyissä toimeksiantaja oli vahvasti osallisena. Toimeksiantaja kustansi tarjottavat ruuat kevään ja syksyn työpajapäiviin.

Kolmas tärkeä arvioinnin kohde toiminnallisessa opinnäytetyössä on arvioida prosessin raportointia ja kieliasua. Raportoinnin ja kieliasun arvioinnissa voi pohdita työn johdonmukaisuutta ja vakuuttavuutta. (Vilkka & Airaksinen 2003, 159.) Opinnäytetyö pyrittiin kirjoittamaan passiivimuodossa. Opinnäytetyöraportin kirjoittaminen tapahtui vaiheittain ja sitä työstiin rinnakkain työkirjan kanssa.

## **10 Pohdinta**

### **10.1 Tarkoituksen ja tavoitteen toteutuminen**

Kehittämistyön alussa löydetään kehittämiskohde ja määritellään sille tavoite. Kehittämisprosessissa tärkeää on löytää mielekäs kehittämiskohde. Kehittämistyö on joko ongelmaperustainen tai uudistamisperustainen. Ongelmaperustaisen kehittämistyön tarkoituksena on löytää ratkaisu käytännössä havaittuun ongelmaan tai haasteeseen. Uudistamisperustaisessa kehittämistyössä kehitetään jotain uutta. Kehittämistyö voi olla esimerkiksi uusi liiketoimintamalli, tuote tai palvelu. Kehittämistyölle määriteltyjen tavoitteiden tarkoituksena on pyrkiä rajaamaan omaa näkökulmaa. (Ojasalo ym. 2009, 26-27.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien itsenäistä työnhakua. Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella työkirja KAIKU-hankkeelle. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käy ilmi, että maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt ja maahanmuuttajien työllisyysaste on huomattavasti alhaisempi kuin kantaväestön. Työelämään pääseminen katsotaan auttavan maahanmuuttajan kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan (Mäkisalo-Ropponen 2012, 26). Kotoutumisella pyritään, että maahanmuuttaja saa työelämävalmiuksia työllistyäkseen (Mäkisalo-Ropponen 2012, 22). EUSEn kehittämä tuetun työllistymisen malli korostaa itseohjautuvuutta ja omaa aktiivisuutta (Hirvonen ym. 2014, 8-9). Työkirja pyrittiin suunnittelemaan sellaiseksi, joka tukisi maahanmuuttajien itsenäistä työnhakua. Opinnäytetyön teorialietoa peilaten työkirjalle on

selvä tarve, sillä Suomessa elää monia maahanmuuttajia ilman töitä. Työkirja toteutettiin, jotta työnhakuun liittyvät tiedot löytyisivät yhdestä paikasta.

## 10.2 Oppimiskokemukset ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessin aikana konkretisoi, kuinka haastavaa selkokielen tuottaminen on. Sanavalinnoilla on suuri merkitys siihen, miten asia ymmärretään. Työllisyys asioihin liittyvä termistö on monimutkaista ja sen kirjoittaminen mahdollisimman selkeäksi tuntui ajoittain haastavalta. Selkokieliin oppaisiin perehtyminen tuki työkirjan tekstien suunnittelua. Selkokielistä oppaista sai kokonaiskuvan siitä, miten teksti kannattaisi jäsentää. Aidosti selkokielen oppaan tekemiseksi olisi täytynyt varata huomattavasti pidempi aika, joka olisi mahdollistanut oppaan lähettämisen selkokieltä tarkistavaan palveluun (Selkokeskus 2015).

Sosiaalityössä lisääntyy tarve kulttuuriosaamiseen, kielitaitoon, suvaitsevaisuuteen, eettisyyteen ja sopeutumistaitoon kansainvälistymisen ja globalisaation lisääntyttyä. Kompetensseiksi muotoiltuna voidaan puhua kulttuurikompetenssista ja kulttuurienvälisestä kompetenssista. Kulttuurikompetenssi pitää sisällään ajatuksen yhden kulttuurin tuntemisesta niin hyvin, että osaa työskennellä tässä kulttuuripiirissä. Kulttuurienvälinen kompetenssi taas merkitsee yksilön kykyä luopua yksittäisen kulttuurin toimintamalleista ja tarttua kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen sopivalla tavalla. Tämä vaatii sopeutumiskykyä. (Kattisko 2016, 181.)

Kulttuurienvälinen kompetenssi ja kommunikoiminen vaativat kolmen tyyppistä tietoa: oman kulttuurin tietämystä, kulttuurit ylittävää yleisluonteista tietoa ja tiettyä rajattua kulttuuria koskevaa tietoa. Oman kulttuurin tietämyksellä tarkoitetaan tässä arvojen, ajatusmallien, uskomusten ja normiston käsittämistä. Vuorovaikutussuhteen rakentuminen vaatii kykyä viestiä toisesta kulttuurista olevan kanssa tavalla, joka rakentaa luottamusta ja ansaitsee kunnioituksen. Toimintaympäristön turvallisuus ja avoimuus sekä kunnioittava ja suvaitseva ilmapiiri ovat avain



elementtejä ammatillisen vuorovaikutussuhteen rakentamiselle. (Katisko 2016, 182.). Kumpikin meistä oli ohjannut monikulttuurista ryhmää aikaisemmin. Jokainen uusi kohtaaminen on kuitenkin erilainen ja aina oppii joitain uutta. Kyse ei ole koskaan yhdestä ja samasta tavasta, jolla tilanne kulttuurien kohtaamisessa muodostuu ja etenee.

Sosiaalialan yksi kompetenssi määrittelee osallisuutta. Kompetenssin mukaan sosionomi osaa edistää kansalaisten osallistumisen mahdollisuuksia ja osallisuutta (Innokylä 2016). Opinnäytetyöprosessin aikana osallisuuden käsite hahmottui laajemmasta näkökulmasta. Osallisuus rakentuu pienistä palasista, joiden toteutumisesta sosionomi voi tukea omalla työllään. Opinnäytetyön aikana pyrittiin edistämään maahanmuuttajien osallisuutta työpajapäivien avulla. Maahanmuuttajilla oli mahdollisuus vaikuttaa työkirjan sisältöön.

Yhtenä sosiaalialan kompetenssialueena on tutkimuksellinen innovaatio- ja kehittämisaosaaminen. Siihen kuuluvat kehittämishankkeiden suunnittelu, toteutus, arviointiosaaminen ja lisäksi tutkimus- ja kehittämistyön eettisten periaatteiden ja ohjeiden hallitseminen. (Innokylä 2016.) Opinnäytetyön prosessin aikana opittiin työn suunnittelusta, ajoituksesta ja projektin hallinnasta. Vaiheesta toiseen eteneminen vei välillä runsaasti aikaa.

Maahanmuuttajien tavoittaminen syksyn työpajapäivään osoittautui haasteelliseksi. Syyskuun työpajapäivään ilmoittautui kolme, mutta lopulta vain yksi ilmoittautuneista saapui paikalle. Jatkossa tapahtuman tiedottamiseen tulisi varata enemmän aikaa ja, miettiä ajoitusta tarkemmin. Näin jälkikäteen ajateltuna syksyn työpajapäivä olisi voitu järjestä vasta loppusyksystä. Kevään työpajapäivää mainostettiin Karelia-ammattikorkeakoulun valmentavan koulutuksen opiskelijoille, jonka kautta oli helppo saada osallistujia toukokuun työpajapäivään. Syyskuun työpajapäivää ei voitu mainostaa valmentavan koulutuksen opiskelijoille, sillä syksyn valmentava koulutus alkoi vasta lokakuussa.

Työpajapäivien mainosten suunnittelusta opittiin, millaiseen kieliasuun ja kuvitukseen tulisi kiinnittää huomiota. Toimeksiantaja antoi neuvoja siihen, miten mainokset kannattaisi suunnitella kohderyhmälle sopiviksi. Toimeksiantajan palautteiden perusteella mainoksiin tehtiin muutoksia. Kellonaikojen ja päivämäärien muotoon tuli kiinnittää erityistä huomiota.

### **10.3 Luotettavuus ja eettisyys**

Työelämälähtöisiä kehittämistöitä ohjaavat tieteellisen tutkimuksen normit. Tutkimukseen ja kehittämisen osallistuvien ihmisten on tiedettävä toiminnan tavoitteet ja osallistujien rooli tutkimuksessa tai kehittämistyössä. Tutkijan tai kehittäjän tulee miettiä suostuttelun ja pakottamisen rajaa. Kehittämistyössä tulee olla rehellinen, tarkka ja huolellinen. (Ojasalo ym. 2009, 48-49.) Työhönohjauksen asiakastapaamisia varten toimeksiantaja oli kysynyt niihin luvan asiakkailta. Työpajapäivissä tuotiin heti esille opinnäytetyön aihe ja, miten työpajapäivissä esille nousseita asioita hyödynnettäisiin kirjassa. Työpajapäiviin osallistuminen pohjautui vapaaehtoisuuteen.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on keskeistä tuntea aihealue. Tietoperusta sisältää kehittämistyön perustan. Tietoperustassa määritellään käsitteet ja niiden väliset suhteet. Joskus ongelmana voi olla, miten yhdistää olemassa olevat erilaiset näkökulmat yhteen. (Ojasalo ym. 2009, 34-35.) Opinnäytetyön tietoperusta on rajattu maahanmuuttajiin, kotoutumiseen, osallisuuteen, kielitaitoon, tuettuun työllistymiseen ja työhönvalmennukseen. Tietoperustassa on käytetty monipuolisesti sähköisiä ja kirjallisia lähteitä. Lähteiksi valittiin teoksia, jotka liittyvät keskeisesti opinnäytetyön aiheeseen.

Asiakaslain mukaan asiakkaalla on oikeus yksityisyyteen ja henkilökohtaiseen tietosuojaan. Sosiaalialan ammattilaisen tulee kunnioittaa asiakassuhteen luottamuksellisuutta. Ammattilaisen velvollisuus on pitää huolta, että asiakkaan henki-

lökohtaiset asiat pysyvät hänen omina asioinaan. Periaate koskee myös suhtautumista eri-ikäisiin ja eri kulttuuritaustoihin. (Talentia ry 2013, 20.) KAIKU-hankkeen työhönohjausten havainnointi tapahtui asiakkaan luvalla. Asiakkaana olevan maahanmuuttajan henkilöllisyyden ja hänen asioidensa suhteen olimme sitoutuneet olemaan vaitiolovelvollisia. Työpajojen osallistujien henkilöllisyyttä tai etnistä alkuperää ei ollut tarkoituksenmukaista yksilöidä. Esille nousseista yksityisasioista olimme sitoutuneet olemaan vaitiolovelvollisia, eikä tarkoituksenmukaista ollut käsitellä kenenkään henkilökohtaista tilannetta. Kulttuurierojen ja kielimuurin takia oli tärkeää kiinnittää erityistä huomiota puhetyyliin. Työpajapäivien aikana käytettiin selkosuomea ja englannin kieltä.

Sosiaalialan ammattilaisen tulee kunnioittaa ihmisen oikeutta ja vastuuta päättää itseään koskevista asioista. Sosiaalialan ammattilaisen tehtävänä on rohkaista asiakkaita laajaan osallisuuteen. (Talentia ry 2013, 14.) Tehtävänä on auttaa asiakasta tunnistamaan ja kehittämään omia vahvuuksia. Tarkoituksena on edistää asiakkaan vaikutusmahdollisuuksia yhteiskunnan jäsenenä. (Talentia ry 2013, 8.) Osallisuus oli vahvasti läsnä koko opinnäytetyöprosessissa. Työpajapäivien järjestäminen nousi ideaksi, kun mietittiin osallisuusteemaa. Työpajapäiviin osallistuminen pohjautui vapaaehtoisuuteen. Osallistuneet maahanmuuttajat pääsivät vaikuttamaan työkirjan sisältöön ja testaamaan sen toimivuutta. Jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus ilmaista mielipiteitään ja kertoa omista kokemuksistaan.

#### **10.4 Jatkotutkimus- ja kehittämisideat**

Työ- ja elinkeinotoimistoilla ei ole enää resursseja henkilökohtaiseen palveluohjaukseen kuten vielä 1990-luvulla. Pohjois-Karjalan Sosiaaliturva yhdistyksen KAIKU-hanke on yksi tarpeellinen lisä maahanmuuttajien työllisyyspalveluissa Joensuun alueella, mutta hankkeena se päättyy vuoden 2018 lopussa. TARMO-hanke alkaa luultavasti KAIKU-hankkeen päätyttyä vuonna 2019.

Työkirja on suunniteltu IND-muotoon, jotta sen muokkaaminen myöhemmin olisi mahdollista. Yksi mahdollinen kehittämistyö voisi olla työkirjan kääntäminen eri kielille. Tällöin työkirja tavoittaisi suuremman joukon maahanmuuttajia. Maahanmuuttajien suomen kielen osaaminen vaihtelee, ja siksi työkirjan kääntäminen eri kielille olisi tarpeellista. Jatkossa työkirjan sisältöä voisi laajentaa. Työkirjassa voitaisiin käsitellä tarkemmin eri koulutusvaihtoehtoja ja ammatinvalintaan liittyviä asioita. Työkirjan käytettävyyttä voisi tutkia pidemmällä aikavälillä. Tutkia voisi myös, miten työkirja vastaa maahanmuuttajien tarpeita ja millaisia kokemuksia työhönvalmentajalta on työkirjan toimivuudesta.

## Lähteet

- Alitolppa-Niitamo, A. & Säävälä, M. 2013. Johdattelua kirjan teemoihin. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (toim.). Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Vaasa: Kirjapaino Fram, 5-12.
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. [https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat\\_tyomarkkinoilla.pdf](https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf). 29.9.2018.
- Hirvonen, T., Koistinen, S., Ora, P. & Setälä, M. 2014. EUSE. Tuetun työllistymisen työkalupakki. Kiipulasäätiö. [https://www.vates.fi/media/julkaisut\\_artikkelit\\_lehdet-yms/kv\\_toiminnan\\_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf](https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf). 20.6.2018.
- Härkäpää, K. & Peltola, U. 2005. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Innokylä. 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulun kompetenssit. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>. 16.10.2018.
- Jämsén, A. & Pyykkönen, A. 2014. Osallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry.
- Katisko, M. 2016. Kulttuurien välinen kompetenssi sosiaalityössä. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P. & Veistilä, M. (toim.). Vastavuoroinen sosiaalityö. Tallinna: Gaudeamus, 178-188.
- Lappalainen, O. 2016. Työelämä tietoutta maahanmuuttajille. Turun ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/108611/Lappalainen\\_Oona.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/108611/Lappalainen_Oona.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 4.1.2018.
- Leskelä, L. & Virtanen, H. 2006. Selkokielen ABC. Teoksessa Leskelä, L. & Virtanen, H. (toim.). Toisin sanoen, Selkokielen teoriaa ja käytäntöä. Helsinki. Gummerrus Kirjapaino, 7-14.
- Luhtaniemi, M. & Ikonen, M. 2017. Maahanmuuttajien matka kohti työllistymistä. Karelia-ammattikorkeakoulu. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131984/Ikonen\\_Mari\\_Luhtaniemi\\_Matti\\_2017\\_06\\_12.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131984/Ikonen_Mari_Luhtaniemi_Matti_2017_06_12.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 4.1.2018.
- Maahanmuuttovirasto. 2018. Sanasto. <https://migri.fi/sanasto>. 7.1.2018.
- Maahanmuuttovirasto. 2018. Suomen kansalaisuus. <https://migri.fi/suomen-kansalaisuus>. 12.10.2018.
- Mattson, L. & Kivilä, N. 2012. Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017. Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78910/Elinvoimaa\\_7\\_2012.pdf?sequence=3](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78910/Elinvoimaa_7_2012.pdf?sequence=3). 4.1.2018.
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2012. Tavoitteena kotoutuminen – Valtion kotouttamisohjelman 2012-2015 painopistealueita. Teoksessa Hiltunen, S. (toim.). Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 20-29.

- Narang, D. & Saarikko, S. 2017. Maahanmuuttajan työhönvalmennus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131785/Opinnaytetyo\\_Narang\\_Saarikko\\_\\_Theseus\\_06\\_06\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131785/Opinnaytetyo_Narang_Saarikko__Theseus_06_06_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 4.1.2018.
- Niveri, S. 2011. Kesätyönhakuopas maahanmuuttajanuorille. Humanistinen ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/27542/Niveri\\_Sanni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/27542/Niveri_Sanni.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 4.1.2018.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Opetushallitus. 2007. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus - Suositus opetussuunnitelmaksi. [https://www.oph.fi/download/46966\\_koto\\_ops.pdf](https://www.oph.fi/download/46966_koto_ops.pdf). 15.10.2018.
- Paananen, P. 2013. InDesign CS6: julkaisun tekeminen. Jyväskylä: Docendo Oy.
- Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. [https://www.vates.fi/media/raportit\\_suunnitelmat\\_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus\\_on\\_taitolaji\\_2012.pdf](https://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012.pdf). 16.10.2018.
- Pikkusaari, S. 2016. Tuettu työllistyminen – mitä SE tarkoittaa? Teoksessa Pikkusaari, S., Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M. & Karhapää, R. (toim.). 2016. Tuettu työllistyminen käytännössä. Kiipulan ammattiopisto. [https://www.kiipula.fi/library/files/58512a77c91058901e004f22/PDF-versio\\_Tuettu\\_ty\\_llistyminen\\_k\\_yt\\_nn\\_ss\\_.pdf](https://www.kiipula.fi/library/files/58512a77c91058901e004f22/PDF-versio_Tuettu_ty_llistyminen_k_yt_nn_ss_.pdf), 7-14.
- Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys. 2018. Tietoa KAIKU-hankkeesta. <https://www.pksotu.fi/tietoa-kaiku-hankkeesta/>. 1.7.2018.
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Sosiaalialan kehittämistoiminnan metodologista paikannusta. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) Sosionomilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnoissa. Kouvola: SOLVER palvelut Oy, 65-74.
- Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun ammattikorkeakoulu. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 14.1.2018.
- Schubert, C. 2013. Kotoutumisen psykologiaa. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (toim.). Olemme muuttaneet – ja kotoutumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Vaasa: Kirjapaino Fram, 63-77.
- Selkokeskus. 2015. Selkotekstien arviointi palvelu. <https://selkokeskus.fi/palvelut/selkotekstien-arviointi/>. 16.10.2018.
- Selkokeskus. 2016. Selkoteksti. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokirjoitusohjeet/yleisohjeet/>. 22.11.2018.
- Särkelä-Kukko, M. 2014. Osallisuuden eriarvoisuus ja eriarvoistuminen. Teoksessa Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.). Osallisuuden jäljillä. Saarjärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry, 34-49.
- Talentia ry. 2013. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Arki, arvot, elämä ja etiikka. Helsinki: Kinestasis Oy.

- Tarnanen, M. & Pöyhönen, S. 2011. Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. file:///C:/Users/uskij/Downloads/4750-Artikkelin%20teksti-12483-1-10-20120109.pdf. 15.10.2018.
- Tilastokeskus. 2018. Maahanmuuttajat väestössä. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>. 7.1.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S20266>. 29.9.2018.
- Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Virtanen, H. 2009. Selkokielen käsikirja. Tampere: Esa Print Oy.
- Väestöliitto. 2016. Maahanmuuttajien määrä. [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/). 7.1.2018.

## Tutkimuslupa



### TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

(käytetään, kun tutkimusta/kyselyä tehdään Karelia-amk:n ulkopuoliselle taholle)

Haen/haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

**Opinnäytetyö aihe:**

Työkirja maahanmuuttajille

**Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö:**

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry

**Tutkimuksen:**

a) kohde/kohdejoukko: Oleskeluluvan saaneet työttömät maahanmuuttajat

b) aineiston keruumenetelmä: Työpajapäivät, työhönvalmennuksen havainnointitilanteet

c) aineiston keruun ajankohta: keväällä ja syksyllä 2018

**Opinnäytetyön tekijä/t:**

Jenny Uski  
Eveliina Eronen

**Opinnäytetyön ohjaaja/t:**

Tommi Kinnunen  
Piia Kauhanen

**Työelämäohjaaja:**

Sanna Saastamoinen

4.4.2018

Anne Pyhälä

LIITTEET: - tutkimussuunnitelma  
- toimeksiantosopimus



Kevään työpajapäivän mainos

TERVETULOA SUUNNITTELEMAAN  
OPASTA TYÖNHAKUUN



# TYÖPAJA MAAHAN MUUTTANEILLE TI 8.5 KLO 17-19

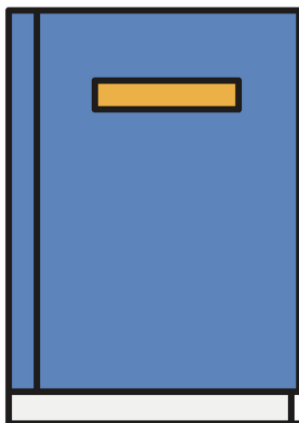
**PAIKKA: SORINA, SILTAKATU 20 A 11, JOENSUU**

Ilmoittaudu mukaan **1.5** mennessä  
Vuokko Palkovaaralle, Aavassa tai  
Eveliina Eroselle 050-3787047  
[Jenny.uski@edu.karelia.fi](mailto:Jenny.uski@edu.karelia.fi)



Syksyn työpajapäivän mainos

TERVETULOA  
TESTAAMAAN TYÖKIRJAA  
**TYÖPAJA MAAHAN  
MUUTTANEILLE  
KE 19.9.2018  
KLO 17.00-19.00**



**PAIKKA: RANTAKATU 23, 80100 JOENSUU**

Ilmoittaudu mukaan **14.9** mennessä  
Vuokko Palkovaaralle, Aavassa tai  
Eveliina Eroselle 050-3787047  
Jenny.uski@edu.karelia.fi

## Palautelomake

Palautetta työpajapäivään osallistuneilta -Feedback from participants

Minkä arvion antaisit työpajalle?

How was the overall experience?



Oliko ohjeistus selkeä ja hyvä?

Were the instructions clear and good?

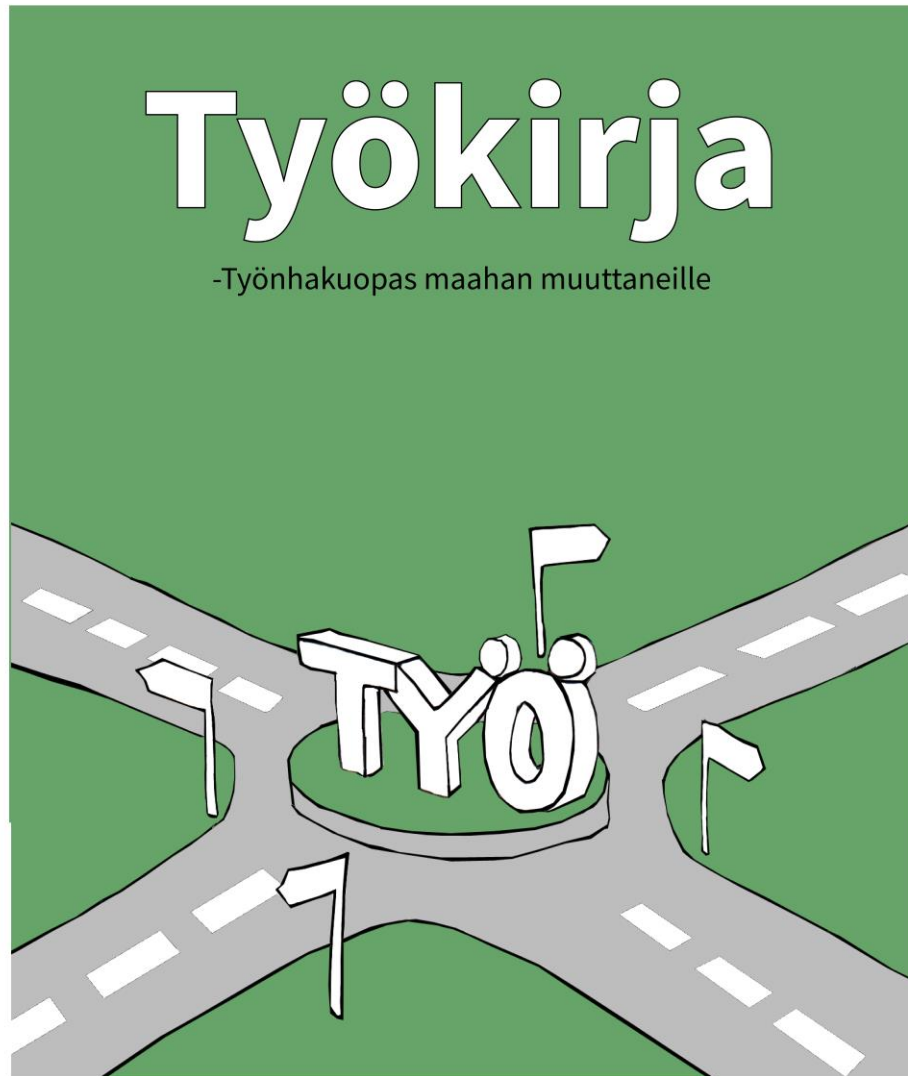


Koitko, että sait mielipiteesi kuuluviin ryhmässä?

Did you feel that you were heard in the group?



## Työkirja



Pohjois-Karjalan  
Sosiaaliturvayhdistys ry

# Sisällysluettelo

Tuettu työllistyminen	4
Työnhakuun liittyviä asioita	5
Kansaneläkelaitos	6
Ansioluettelo ja työhakemus	7
Työhaastattelu	8
Työsuhteet	9
Työsopimus ja verokortti	10
Yleisiä työssä tarvittavia passeja	11
Työtodistus ja suositukset	12
Työntekijän oikeudet	13
Työntekijän velvollisuudet	14
Työttömyyskassat ja ammattiliitto	15
Suomen kielen kurssit	16
Ammattikorkeakoulun järjestämä valmentava koulutus	17
Ammattiopiston järjestämä valmentava koulutus	18
Sanasto	19
Lähdeluettelo	21



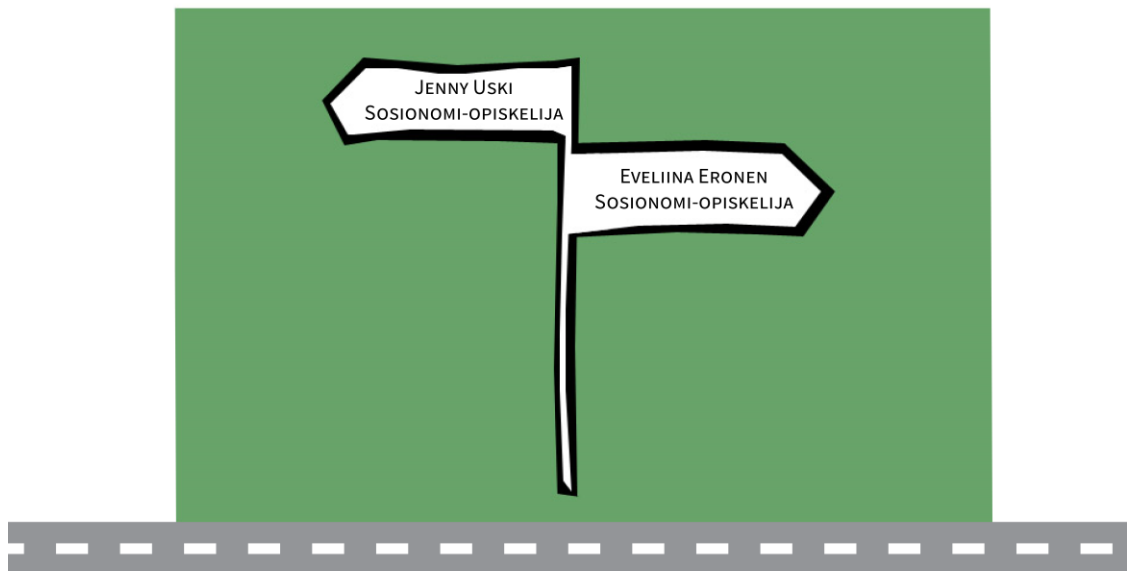
## Työkirja

# Johdanto

Oletko muuttanut Suomeen ja etsit töitä Suomesta? Tähän työkirjaan on koottu perustietoa suomalaisesta työelämästä. Työkirjassa käsitellään tuettua työllistymistä, työkäytäntöihin ja koulutukseen liittyviä asioita ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia.

Työkirja on toteutettu Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen KAIKU-hankkeelle. KAIKU-hanke aloitettiin vuonna 2015 ja se päättyy vuoden 2018 lopussa. KAIKU-hanketta rahoittavat ELY-keskus, Joensuun kaupunki ja Kontiolahden kunta. KAIKU-hanke tukee maahanmuuttajien työllistymistä, kehittää ja toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa, tarjoaa työhönvalmennusta ja järjestää koulutuksia yhdistyksille.

Työkirjaan sisältöön ovat päässeet vaikuttamaan työpajapäiviin osallistuneet maahanmuuttajat. Ensimmäinen työpajapäivä järjestettiin keväällä 2018 ja toinen syksyllä 2018. Työkirja on suunniteltu työpajapäivissä esille nousseiden asioiden pohjalta.

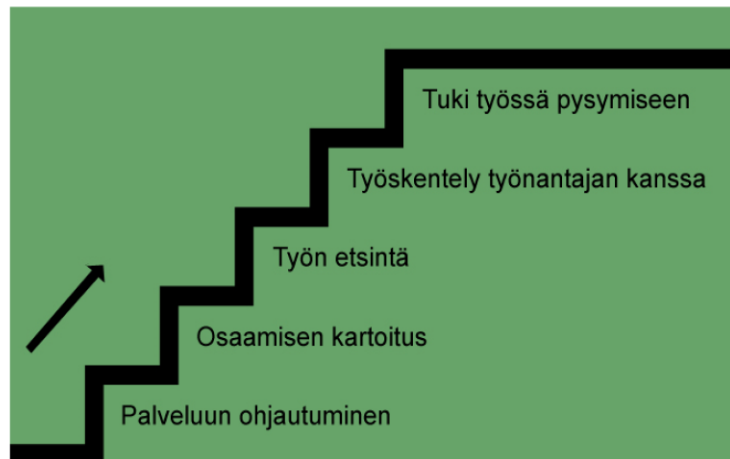


# Tuettu työllistyminen

**Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan työskentelymenetelmää, jolla edistetään erityistä tukea tarvitsevien työhön pääsyä ja heidän työssä pysymistään. Maahan muuttaneet henkilöt kuuluvat tähän ryhmään.**

## Tuettu työllistyminen:

- \* Edistetään asiakkaan työhön pääsyä.
- \* Työhönvalmentaja auttaa asiakasta työnhakuprosessissa.
- \* Asiakas on toimija ja tekijä työnhakuprosessissa.



Työhönvalmentajan yhteystiedot:

---



---

## Työkirja

# <sup>5</sup>Työnhakuun liittyviä asioita

### Työnhakijaksi ilmoittautuminen

\* TE-palveluiden nettisivuilla [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi)

\* Voit soittaa tai käydä TE-toimistolla.

Joensuun TE-toimiston osoite:  
Torikatu 36 A, 4. krs., 80100 Joensuu.  
Aukioloajat: ma-pe klo 9.00-16.00

### Työnhakeminen:

\* Vaatii aktiivisuutta ja kärsivällisyyttä.

\* Sinun kannattaa hakea töitä monesta eri paikasta: TE-palveluiden sivuilta, yritysten omilta nettisivuilta ja lähettämällä avoimia hakemuksia eri työpaikkoihin.

#### Hyödyllisiä linkkejä työnhakemisessa:

<https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/>  
[www.duunitori.fi](http://www.duunitori.fi)  
[www.monster.fi](http://www.monster.fi)  
[www.joensuu.fi/rekrytointi](http://www.joensuu.fi/rekrytointi)  
[www.indeed.fi/](http://www.indeed.fi/)  
[www.valtiolle.fi/fi-FI/avoimet\\_tyopaikat](http://www.valtiolle.fi/fi-FI/avoimet_tyopaikat)  
[www.siunsote.fi/avoimet-tyopaikat](http://www.siunsote.fi/avoimet-tyopaikat)  
[www.pohjoiskarjala.com/avoimet-tyopaikat](http://www.pohjoiskarjala.com/avoimet-tyopaikat)  
[www.careerjet.fi/](http://www.careerjet.fi/)



## Työkirja

## Kansaneläkelaitos

Kela:

- \*Hoitaa Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvien perusturvaa.
- \*Jokaista tukea haetaan erikseen.
- \*Tukien määrä ja perusteet vaihtelevat.
- \*Kela ei huolehdi sosiaali- ja terveystalvaeluista. Niistä huolehtii Pohjois-Karjalan alueella Siun sote.
- \*Sen jälkeen, kun olet ilmoittautunut työnhakijaksi TE-palveluihin, voit hakea työttömyyskorvausta Kelasta.

Mitä tukea haet Kelasta?

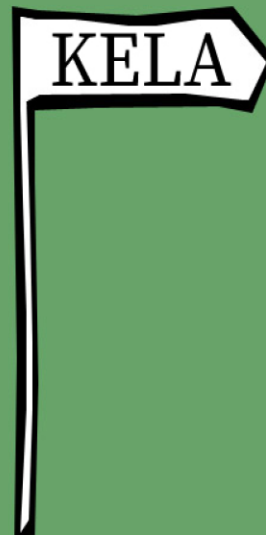
---

---

---

---

Joensuun Kelan osoite:  
Koulukatu 24, 80100 Joensuu.  
Aukioloajat: ma-pe klo 9.00-16.00



# Ansioluettelo ja työhakemus

Ansioluettelo eli CV sisältää:

- \* Tiedot koulutuksestasi, työkokemustasi, kielitaidostasi, luvistasi ja kuvaus itsesäsi.
- \* CV:n voi tehdä valmiiseen mallipohjaan.
- \* CV tehdään yleensä sähköisesti.

Valmis cv-pohja:

<https://europass.cedefop.europa.eu/editors/fi/cv/compose>

Työhakemus:

- \* Hyvä työhakemus on selkeä ja kiinnostava.
- \* Työhakemuksessa on: oma kiinnostuksesi työtehtävään ja työpaikkaan, oma osaamisesi ja aikaisempi työkokemuksesi.
- \* Työhakemus on jaettu kappaleisiin.
- \* Työhakemuksen järjestys on tärkeä.

# Työhaastattelu

## Työhaastattelu:

- \* Työhakemuksen perusteella työnantaja kutsuu työnhakijoita haastatteluun.
- \* Työhaastattelun tavoitteena on löytää sopiva työntekijä työtehtävään.
- \* Työhaastattelussa yleensä työpaikan esimies haastattelee työnhakijat.

## Ennen työhaastattelua:

- \* Saavu ajoissa paikalle työhaastatteluun.
- \* Selvitä, missä työhaastattelu järjestetään.
- \* Selvitä perustietoja työpaikasta, esimerkiksi yrityksen nettisivuilta.
- \* Ota mukaan kaikki todistukset ja luvat, mitä sinulla on.
- \* Valmistaudu haastattelukysymyksiin.

## Esimerkki kysymyksiä työhaastattelussa, joita sinun kannattaa miettiä:

- \* Millainen koulutus sinulla on? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \* Mitä kokemusta sinulta löytyy? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \* Mitkä ovat sinun vahvuuksiasi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \* Mitkä ovat omia kehittämiskohteitasi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \* Miksi sinut tulisi valita kyseiseen työtehtävään? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \* Miksi hait työtehtävään? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Työkirja

9

## Työsuhteet

Työsuhteet:

- \* Työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen.
- \* Toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen ei ole määritelty työsuhteen päättymistä.
- \* Määräaikaiseen työsuhteeseen on määritelty työsuhteen päättymisen.
- \* Työsuhde voi olla osa-aikainen tai täysiaikainen.

**Irtisanominen** tarkoittaa sitä, että työnantaja irtisanoo toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

**Koeaika** voi olla enintään kuusi kuukautta siitä päivästä, kun työntekosi on alkanut. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika on enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeaikana sinä tai työnantajasi voitte päättää työsuhteen ilman irtisanomisaikaa.

Vuokratyöntekijällä on työsuhteet yrityksen kanssa, jonka kanssa on tehty työsuhteen. Palkan, ylityökorvaukset ja lomakorvaukset maksaa vuokrayritys. Yritys, jossa työ tehdään, on vastuussa työhön perehdyttämisestä.

**Irtisanoutuminen** tulee tehdä silloin, jos haluat lopettaa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

Työnantajalla on velvollisuus perehdyttää jokainen uusi työntekijä. Perehdytykseen kuuluu työhön, työtiloihin, työturvallisuuteen ja työkuultuuriin tutustuminen.

# Työsopimus ja verokortti

## Työsopimus:

- \* Työsopimus on suositeltavaa tehdä kirjallisena.
- \* Tutustu hyvin työsopimukseesi ja oman alasi työehtosopimukseen.

## Työsopimukseen on määritelty:

- \* Työtehtävät, työsuhde, työtekopaikka, palkka, palkanmaksupäivä, luontaisedut, työaika, työehtosopimus, mahdollisen koeajan pituus ja irtisanomisaika.

## Palkkaerittely:

- \* Jokaisen työntekijän oikeus on saada palkkaerittely.
- \* Palkkaerittelystä näkyy maksettu palkka, maksetut korvaukset, palkasta vähennetyt osat esimerkiksi verot ja eläke.



## Verokortti:

- \* Työnantaja tarvitsee aina työntekijältä verokortin.
- \* Verokortin voit tilata Verohallinnon nettisivuilta, jos sinulla on verkkopankkitunnukset: [vero.fi/verokortti](https://vero.fi/verokortti)
- \* Verokortin voit myös tilata käymällä verotoimistolla.

## Verokorttia tilatessa, sinun tulee tietää:

- \*Arvio koko kuluvan vuoden tuloista
- \*Tulot, joita olet saanut kuluvalta vuodelta (palkanlaskennasta)
- \*Perityt verot kuluvalta vuodelta (viimeisimmästä palkanlaskennasta)
- \*Mahdolliset vähennykset

## Joensuun verotoimiston osoite:

Yliopistokatu 6, Joensuu, 80101 Joensuu.  
Aukioloajat: ma-pe klo 9.00-15.00.

## Työkirja

11

# Yleisiä työssä tarvittavia passeja

Suomessa on joitakin työtehtäviä, joihin työntekijä tarvitsee passin.  
Yleisimmät niistä on:

- \*Hygieniapassi
- \*Työturvallisuuspassi

Muita työssä tarvittavia passeja:

- \*Ensiapukortti
- \*Tieturvapassi
- \*Tulitöiden turvallisuuspassi
- \*Anniskelupassi

Missä Joensuun alueella järjestetään kursseja?

---

---

---

---

---

---

# Työtodistus ja suositukset

12

## Työtodistus:

- \* Työsuhteen päättyessä sinun kannattaa pyytää työtodistus työnantajaltasi.
- \* Työtodistuksessa on: työn alkaminen ja päättymisen, työtehtävien kuvaus ja mahdollinen palaute työstäsi.
- \* Työtodistusta tarvitset, kun haet töitä, koulupaikkaa tai ilmoittaudut työnhakijaksi TE-palveluihin.

## Suosituksset:

- \* Suositteija voi olla aikaisemman työpaikan työnantaja tai työkaveri.
- \* Suositteijalta tulee aina kysyä lupa.
- \* Suositukset auttavat silloin, kun haet uutta työpaikkaa.

# Työntekijän oikeudet

Suomessa työntekijän oikeuksia säätelee laki.

Työehtosopimus (TES):

- \* Sen mukaan määräytyvät alojen palkat ja työehdot.
- \* TES määrittää alakohtaisia tarkennuksia.
- \* Oman alasi palkkatiedot löydät internetistä, kirjoittamalla TES ja ammattinimikkeesi.

Työntekijän oikeus taukoihin:

- \* Työaikaan sisältyy taukoja riippuen työajan pituudesta ja työn luonteesta.
- \* Sinun kannattaa selvittää työnantajaltasi, millaisia taukoja työaikaasi sisältyy.

Työntekijän oikeus työterveyshuoltoon:

- \* Työnantajan tulee järjestää työterveyshuolto.
- \* Työterveyshuollon laajuus vaihtelee eri työpaikoissa.
- \* Sinun kannattaa selvittää työnantajaltasi, mitä työpaikkasi työterveyshuolto sisältää.

Työntekijän oikeus palkkaan:

- \* Jokaisella työntekijällä on oikeus palkkaan.
- \* Palkka on määritelty työsopimuksessa.
- \* Työntekijän on oikeus saada palkkaerittely.

Lisäksi työntekijällä on oikeus:

- \* Syrjimättömyyteen
- \* Lomiin
- \* Sairauslomaan



# Työntekijän velvollisuudet

Suomessa laki säätelee työntekijän velvollisuuksia.

- \* Työntekijän tulee noudattaa työpaikan sääntöjä.
- \* Työntekijän tulee toimia huolellisesti ja viivyttlemättä.
- \* Työstä poissaoloista tulee ilmoittaa hyvissä ajoin.
- \* Osa työpaikoista vaatii sairaslomatodistuksen poissaoloista.
- \* Työhön liittyviä asioita ei saa paljastaa muille, eikä niitä saa julkaista sosiaalisessa mediassa.

Mistä sinä haluat lisätietoa työnantajaltasi?

---

---

---

---

---

---

---

---

## Työkirja

15

# Työttömyyskassat ja ammattiliitto

Yleinen työttömyyskassa (YTK):

- \* Voit liittyä, jos sinulla on voimassa oleva työsuhde.
- \* Liittyminen maksaa joko kuukausittain tai vuosittain tietyn summan.
- \* YTK nettisivut: <https://ytk.fi/tule-jaseneksi>

Ammattiliitto:

- \* Ammattiliittoon voit liittyä, jos sinulla on voimassa oleva työsuhde.
- \* Ammattiliitto tarkoittaa samaa ammattia tai koulutusta edustavien työntekijöiden yhdistystä.
- \* Ammattiliitot auttavat työntekijöitä työhön liittyvissä asioissa, esimerkiksi riitatilanteissa.
- \* Ammattiliittojen jäsenmaksut vaihtelevat.
- \* Suomessa ammattiliittoja on noin 80.

Työttömyyskassa:

- \* Jokaisella ammattiliitolla on työttömyyskassa.
- \* Työttömyyskassaan voi liittyä ilman ammattiliiton jäsenyyttä.
- \* Työttömyyskassa maksaa ansioturvaa työttömyyden aikana.

Mikä on sinun oman alasi ammattiliitto?

---



---



---



# Suomen kielen kurssit

## Suomen kieli:

- \*Suomessa osa työpaikoista edellyttää työntekijältä suomen kielen osaamista.
- \*Suomen kielen vaativuustaso vaihtelee eri työpaikoissa.
- \* Suomessa on työpaikkoja, joissa ei tarvitse osata suomen kieltä.
- \*Joensuun kaupunki, JoMoni ja Suomen Punainen Risti järjestävät suomen kielen kursseja Joensuussa.

[www.joensuu.fi/muu-maahanmuuttajille-suunnattu-opetus](http://www.joensuu.fi/muu-maahanmuuttajille-suunnattu-opetus)  
[www.jomoni.fi/toiminta/kielikurssit/](http://www.jomoni.fi/toiminta/kielikurssit/)  
[www.nuortenjoensuu.fi/fi/nuorisotalot/sinkkola](http://www.nuortenjoensuu.fi/fi/nuorisotalot/sinkkola)

## Koto-koulutus:

- \* Koto-koulutus eli kotoutumiskoulutus on suunnattu maahanmuuttajille.
- \* Koulutuksen aikana opiskellaan suomen kieltä ja opitaan tapoja suomalaisesta kulttuurista.

### Kohtaamispaikat:

- \* Hyvä tapa harjoitella suomen kieltä.
- \* Niihin ei tarvitse ilmoittautua ja ne ovat ilmaisia.

### Kohtaamispaikkoja Joensuussa:

Joensuun Perheentalo  
[joensuunperheentalo.yhdistysavain.fi/](http://joensuunperheentalo.yhdistysavain.fi/)  
Mannerheimin Lastensuojeluliiton perhekahvilat  
[joensuu.mll.fi/perhekahvilat/](http://joensuu.mll.fi/perhekahvilat/)  
Joensuun Setlementti  
[setlementtijoensuu.fi/monikulttuurisuus/global-friday/](http://setlementtijoensuu.fi/monikulttuurisuus/global-friday/)  
Sinkkola  
[www.nuortenjoensuu.fi/fi/nuorisotalot/sinkkola/](http://www.nuortenjoensuu.fi/fi/nuorisotalot/sinkkola/)  
Yhteisötila AAVA  
[www.jelli.fi/toiminta/yhteisotila-aava](http://www.jelli.fi/toiminta/yhteisotila-aava)

# Ammattikorkeakoulun järjestämä valmentava koulutus

Ammattikorkeakoulun järjestämä valmentava koulutus:

- \* Koulutuksen aikana sinun on mahdollista kehittää suomen kielen taitoasi, kehittää opiskelutaitojasi ja tutustua eri koulutusaloihin.
- \* Koulutuksen laajuus 30 opintopistettä.
- \* Koulutus kestää puoli vuotta.

Koulutukseen voi hakea, jos sinulla on:

- \* lukion oppimäärä tai ylioppilastutkinto
- \* toisen asteen ammatillinen tutkinto
- \* ulkomainen tutkinto
- \* muutoin korkeakouluopintoihin riittävät tiedot

Lisätietoa koulutuksesta:

hannele.niskanen@karelia.fi, +358 50 5750823

Linkki:

[www.karelia.fi/fi/koulutus/maahanmuuttajien-valmentava-koulutus](http://www.karelia.fi/fi/koulutus/maahanmuuttajien-valmentava-koulutus)



# Ammattiopiston järjestämä valmentava koulutus

Ammattiopiston valmentavaan koulutukseen hakeminen:

- \* Sinulla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta, työpaikkaa tai olet muuttanut Suomeen toisesta maasta.
- \* Joensuussa ammattiopisto Riveria järjestää valmentavia koulutuksia.
- \* Hakuaika: toukokuusta heinäkuuhun.

## Koulutuksen aikana:

- \* Sinun on mahdollisuus kehittää opiskelutaitojasi ja korottaa peruskoulun arvosanojasi.
- \* Koulutuksen laajuus 60 osaamispistettä.
- \* Koulutus kestää noin vuoden.

## Lisätietoa koulutuksesta:

[hakuneuvonta@riveria.fi](mailto:hakuneuvonta@riveria.fi), 013 244 3000.

Linkki: [www.riveria.fi/opiskelemaan/valma/](http://www.riveria.fi/opiskelemaan/valma/)

## Muita koulutusmahdollisuuksia:

- \* Mao
- \* Ammatilliset opinnot
- \* Ammattikorkeakouluopinnot
- \* Yliopisto-opinnot
- \* Työvoimakoulutukset

## Työkirja

19



Ammattiliitto = Samaa ammattia tai koulutusta edustavien työntekijöiden yhdistys. Ammattiliitot ajavat työntekijöiden asioita.

Irtisanominen = Työnantaja irtisanoo toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi olevan työsuhteen vain painavasta syystä.

Irtisanomisaika = Irtisanomisaika määräytyy sen mukaan, millainen työsopimus on. Irtisanomisaikaan vaikuttaa työsuhteen pituus.

Irtisanoutuminen = Työntekijä irtisanoa työsuhteen eli lopettaa työskentelyn työpaikalla.

Kansaneläkelaitos (Kela) = Kela hoitaa Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvien perusturvaa.

Koeaika = Koeaika on määritelty työsopimukseen. Koeaikana työntekijä tai työnantaja voi päättää työsuhteen ilman irtisanomisaikaa.

Osa-aikainen työsuhte = Osa-aikaisessa työsuhteessa työntekijä on töissä vain osan päivää tai viikkoa. Osa-aikaista työtä tehdään yleensä alle 30 tuntia viikossa.

Perehdytys = Työantajalla on velvollisuus perehdyttää jokainen uusi työntekijä työsuhteen alettua. Perehdytykseen ajatuksena on se, että uusi työntekijä perehtyy työpaikan työkuultuuriin.

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhte = Toistaiseksi voimassa oleva työsuhte tarkoittaa yleensä viittä työpäivää ja 37,5 viikko työtuntia.

Tuettu työllistyminen = Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan työskentelymenetelmää, jolla pyritään edistämään erityistä tukea tarvitsevien työhön pääsyä.

Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) = TE-toimisto auttaa työttömiä työpaikan saamisessa ja hoitaa työttömien työnhakijoiden etuja.

## Työkirja

20

Työehtosopimus (TES) = Työntekijäjärjestön ja työnantajan välinen sopimus alakohtaisista työehdoista. TESin mukaan määrittyy alakohtaisesti palkat, lomat, työajat ja muut edut.

Työhönvalmentaja = Tuetun työllistymisen mallissa työhönvalmentaja tukee asiakasta koko työnhakuprosessin ajan. Suurin osa työhönvalmennuksesta tapahtuu asiakkaan työpaikalla.

Työsuhde = Työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ei ole määritelty työsuhteen päättymistä. Määräaikaiseen työsuhteeseen on määritelty työsuhteen päättymisen.

Työsopimus = Työsopimus tehdään silloin, kun työntekijä aloittaa työskentelyn työpaikassa. Työsopimus voi olla kirjallinen tai suullinen. Suositeltavaa on tehdä kirjallinen työsopimus. Työsopimukseen on määritelty muun muassa työsuhde, työtunnit, palkka, työnkuvaus.

Työtodistus = Työsuhteen jälkeen kannattaa pyytää työtodistus työnantajalta. Työtodistuksessa on: työn alkaminen ja päättyminen ja työtehtävien kuvaus.

Yleinen työttömyyskassa = Työttömyyskassaan voi liittyä, jos on voimassa oleva työsuhde. Työttömyyskassan tehtävänä on järjestää ansioturva kaikille jäsenille.

Valmentava koulutus = Ammattiopistot ja korkeakoulut järjestävät valmentavia koulutuksia maahanmuuttajille. Valmentavissa koulutuksissa voi kehittää opiskelutaitoja ja suomen kielen osaamista.

Verokortti = Jokaiselta työntekijältä vaaditaan verokortti. Verokortin voi tilata Verohallinnon nettisivuilta tai käymällä verotoimistolla.

Vuokratyöntekijä = Vuokratyöntekijällä on työsuhde yrityksen kanssa, jonka kanssa on tehnyt työsopimuksen. Palkan, ylityökorvaukset ja lomakorvaukset maksaa vuokrayritys.

# Lähdeluettelo

- Hakumäki, L. & Yli-Kaitala, K. 2014. Töissä Suomessa - tietoa maahanmuuttajalle. Helsinki: Multiprint Oy.
- Duunitori. 2018. Työhakemusmalli – Näin teet hyvän työhakemuksen. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohakemus/hyva-tyohakemus/>.
- STTK. 2018. Työn eri muodot. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/tyon-eri-muodot/>.
- Finlex. Työsopimuslaki. 2001. [www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055).
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2018. Maahanmuuttajien valmentava koulutus. [www.karelia.fi/fi/koulutus/maahanmuuttajien-valmentava-koulutus](http://www.karelia.fi/fi/koulutus/maahanmuuttajien-valmentava-koulutus).
- Kela. 2017. Työttömän maahanmuuttajan tuet. [www.kela.fi/tyottoman-maahanmuuttajan-tuet](http://www.kela.fi/tyottoman-maahanmuuttajan-tuet).
- Pikkusaari, S., Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M. & Karhapää, R. 2016. Tuettu työllistyminen käytännössä. [www.kiipula.fi/library/files/58512a77c91058901e004f22/PDF-versio\\_Tuettu\\_ty\\_llistyminen\\_k\\_yt\\_nn\\_ss\\_.pdf](http://www.kiipula.fi/library/files/58512a77c91058901e004f22/PDF-versio_Tuettu_ty_llistyminen_k_yt_nn_ss_.pdf).
- Opetushallitus. Valmentavat koulutukset. 2018. [www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/valmentavat\\_koulutukset](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/valmentavat_koulutukset)
- Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. 2018. Tietoa KAIKU-hankkeesta. [www.pksotu.fi/tietoa-kaiku-hankkeesta/](http://www.pksotu.fi/tietoa-kaiku-hankkeesta/).
- Raseko. 2018. KOTO-koulutus. [www.raseko.fi/koulutukset/koto-koulutus/](http://www.raseko.fi/koulutukset/koto-koulutus/).
- Riveria. 2018. Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus. [www.riveria.fi/opiskelemaan/valma/?utm\\_campaign=studentum.fi+-Riveria+koulutukset&utm\\_medium=Klikkaus+studentum.fi-sivustolta&utm\\_source=VALMA+%7C+ammatilliseen+peruskoulutukseen+valmentava+koulutus](http://www.riveria.fi/opiskelemaan/valma/?utm_campaign=studentum.fi+-Riveria+koulutukset&utm_medium=Klikkaus+studentum.fi-sivustolta&utm_source=VALMA+%7C+ammatilliseen+peruskoulutukseen+valmentava+koulutus).
- TE-palvelut. 2018. Vinkkejä työnhakuun. [www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/vinkkejä\\_tyonhakuun/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vinkkejä_tyonhakuun/index.html).
- TE-palvelut. 2018. Maahanmuuttajien kotoutumispalvelut. [www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/index.html)
- Hirvonen, T., Koistinen, S., Ora, P. & Setälä, M. 2014. EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki. [www.vates.fi/media/julkaisut\\_artikkelit\\_lehdet-ym/kv\\_toiminnan\\_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-ym/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf).
- Verohallinto. 2016. Verokortti verkossa -palvelu 2018. [www.vero.fi/sahkoiset-asiointipalvelut/verokortti-verkossa/](http://www.vero.fi/sahkoiset-asiointipalvelut/verokortti-verkossa/).



## Työkirja

22

Opas on toteutettu opinnäytetyönä KAIKU-hankkeen toimeksiantona.

