



”ETTEENPÄIN ELÄMÄSSÄS”

Työhönvalmentajan ammatilliset roolit ja laadulliset työorientaatiot maahanmuuttajille kohdennetussa kehittämishankkeessa

Jaako Veli-Matti
Opinnäytetyö
Hyvinvointipalvelujen osaamisala
Sosiaalialan koulutus
Sosionomi (AMK)
2019

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

Tekijä	Veli-Matti Jaako	Vuosi	2019
Ohjaaja(t)	Laura Jokela ja Rauno Pietiläinen		
Toimeksiantaja			
Työn nimi	”ETTEENPÄIN ELÄMÄSSÄS”		
Sivu- ja liitesivumäärä	43 + 6		

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhönvalmentajan ammattia maahanmuuttaja-asiakkaiden parissa. Tutkin työhönvalmentajan laadullisia työorientaatioita ammatillisten roolien kautta. Tutkimusympäristöni oli Nuorten Ystävien ry:n Tuettua Työllistymistä Maahanmuuttajille-hanke Oulussa.

Löysin työhönvalmentajalle kuusi erilaista ammatillista roolia: asiantuntijan, ohjaajan, valmentajan, verkostoitujan, mätsääjän ja vaikuttajan. Tutkimuksen kehukseksi valitsin Nuorten Ystävien käyttämän tuetun työllistämisen 5-portaisen mallin, jossa työllistymisen prosessin vaiheina ovat palveluun ohjautuminen, osaamisen kartoitus, työn etsintä, työskentely työnantajien kanssa ja tuki työssä pysyminen.

Opinnäytetyö on menetelmiltään sekä toiminnallinen tutkimus, jossa työhönvalmentajan ammattia lähestytään käytännön tasolta, että laadullinen tutkimus, jossa haastatteluiden analysoinnin ja tulkinnan kautta löysin työhönvalmentajan ammattiin kehityskohtia.

Työ vaatii työntekijältään henkilökohtaista työtettä ja valmiutta sitoutua pitkäkestoiseen asiakassuhteeseen. Työhönvalmentamisen tavoite on saada yhteinen ymmärrys asiakkaan tilanteesta ja löytää tältä pohjalta työllistymiseen ratkaisuja.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa lisätyökaluja Nuorten Ystävien ry:n kehitystyöhön työllistymisen tukemisessa.

Avaisanat työhönvalmentaja, tuettu työllistyminen, maahanmuuttaja

School of Social, Health and Sports
Degree Programme in Social Services
Bachelor of Social Services

Author	Veli-Matti Jaako	Year	2019
Supervisor	Laura Jokela ja Rauno Pietiläinen		
Commissioned by			
Subject of thesis	"ETTEENPÄIN ELÄMÄSSÄS"		
Number of pages	43 + 6		

This thesis profiles the different tasks of a job coach. In this context job coaching is described throughout the phases of the Supported Employment model. There are five phases: client engagement, vocational profiling, job finding, employer engagement and support to staying in the job. These phases are the frame of reference for this thesis.

I discover six distinct roles for the job coach. These vocational roles included the following: information provider, counsellor, coach, connection provider, match maker and person of influence. I studied the qualitative orientations of this work. The research environment was the "Nuorten Ystävät ry:n" Supported Employment project for immigrants in Oulu.

In this thesis the study methods are both practise-based and qualitative. The practise-based approach helps to find out the practice of the everyday work in job coaching. Furthermore the qualitative approach strives to find the key factors in the development of the job coaching.

This thesis emphasises individualised service and committing personal approach of the job coach. It means regular and frequent face to face meetings between the client and the job coach. The main goal is to have a mutual understanding and a better insight into the client's situation and to find out the challenges in the job seeking process for immigrants.

The main goal of this thesis is to give some extra tools to the Supported Employment work of the Nuorten Ystävät.

Key words job coach, the Supported Employment, immigrant

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	9
2.1	Opinnäytetyön tavoitteet	9
2.2	Tutkimuskysymykset ja analyysi	9
2.3	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	10
2.4	Haastattelut.....	12
2.5	Opinnäytetyön eettinen kuvaus.....	13
2.6	Opinäytetyö aikatauluna ja prosessina:	16
3	TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET	18
3.1	Maahanmuuttaja ja ulkomaalaistaustainen	18
3.2	Työhönvalmennus ja tuetun työllistymisen malli	21
4	TULOKSET.....	24
4.1	Palveluun ohjautumisvaihe	24
4.2	Asiantuntija	25
4.3	Osaamisen kartoitusvaihe ja valmentaja.....	26
4.4	Työn etsintävaihe ja verkostoituja	28
4.5	Ohjaaja	29
4.6	Työskentely työnantajien kanssa-vaihe ja ”mätsääjä”	30
4.7	Tuki työssä pysymiseen-vaihe	31
4.8	Vaikuttaja	32
5	YHTEENVETO JA KEHITTÄMISKOHTEET	34
6	POHDINTA	38
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	

ALKUSANAT

Kiitos Nuorten Ystäville opinnäytetyöni tukemisesta ja erityisesti kiitän Tuettua Työllistymistä Maahanmuuttajille- hankkeen tehokasta ja pioneerityötä tekevää tiimiä. Kiitos Anu, Ammi, Anne ja Jarmo!

Kiitokset Aikuiskoulutusrahastolle edellytyksien luomiselle.

Erityiset kiitokset vaimolleni, Minnalle, kaikesta rakkaudesta ja tuesta.

1 JOHDANTO

Kiinnostukseni opinnäytetyön tekemiseen heräsi työhönvalmentajan ammatillisesta identiteetistä ja viitekehyksestä työharjoitteluni aikana Nuorten Ystävien (NY) Tuettua Työllistymistä Maahanmuuttajille-hankkeessa (TTM-hanke). Työhönvalmentaja-käsite on tämän opinnäytteen keskiössä. Käsite on kulttuurisidonnainen ja esimerkiksi ei käänny englannin kielelle suoraan. Job coach voi olla niin työhönvalmentaja kuin työvalmentajakin. Selitän tarkemmin näitä käsitteitä 3.2 luvussa.

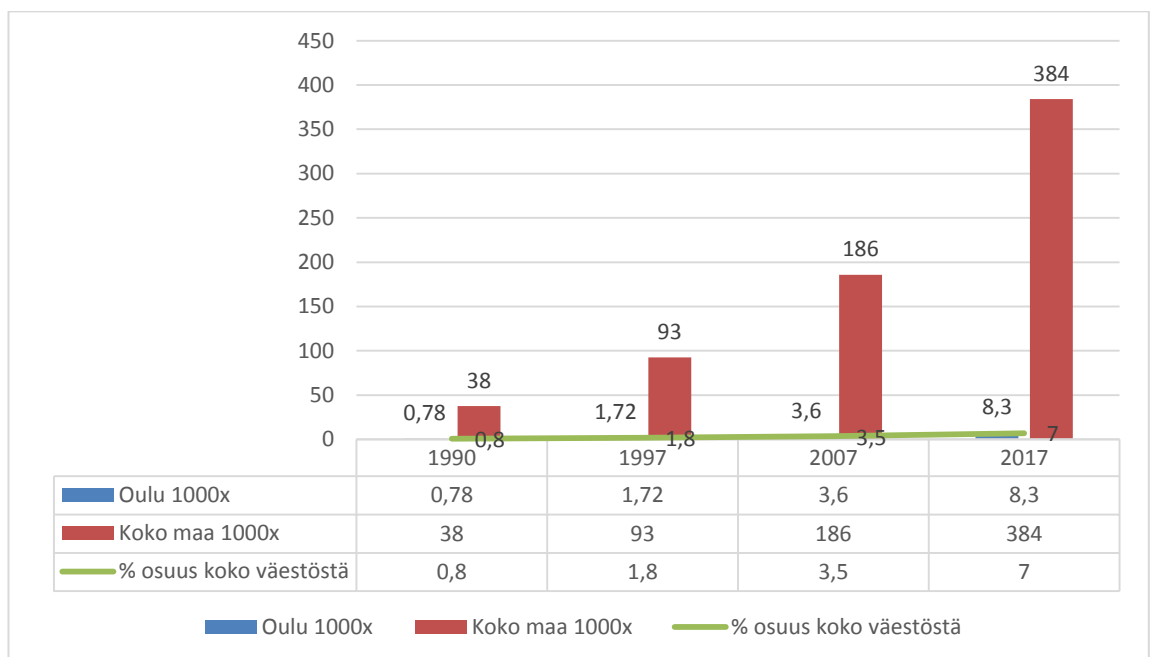
Nuorten Ystävät ry on valtakunnallinen sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntija- ja vaikuttajajärjestö, joka on perustettu vuonna 1907. NY työllistää yli 600 sosiaalialan ammattilaista aina Helsingistä Kemijärvelle asti, jonka keskustoimisto on Oulussa.

Mitä tehtävää työhönvalmentaja hoitaa ja miten? Onko kysymyksessä aivan uusi ammatti? Koska hanke oli tuolloin vain vajaa viisi kuukautta vanha ja kokemuksia yksikön työntekijöillä oli vielä varsin vähän, niin opiskelijan roolissa tarjouduin tekemään opinnäytetyön maahanmuuttajien kanssa tehtävästä työhönvalmennuksesta. Yksikön työntekijät suhtautuivat asiaan hyvin myönteisesti ja he kannustivat tekemään aiheesta lopputyön. Työnsä ohessa he auttoivat minua kärsivällisesti perehtymään heidän työtehtäviinsä. Konkreettiseksi tavoitteeksi ajattelin opinnäytetyöni tuovan jossain vaiheessa ekstraa heidän työnsä sisältöjen kehittämiseen, esimerkiksi uuden työhönvalmentajan perehdyttämiseen tai teemoja työnohjaukseen.

Työllistymisen kysymykset ihmisen hyvinvoinnille ovat aina relevantteja aiheita yhteiskunnallisessa keskustelussa. Maahanmuuttajien työllistymisen ongelmat tulevat yhteiskunnalliseen keskusteluun aina vain ajankohtaisimmiksi, koska maahanmuuttajien prosentuaalinen osuus koko väestöstä on kasvanut vuodesta 1990 lähtien Suomessa.

Oulussa ulkomaalaistaustaisten osuus Oulun väestöstä vuonna 2017 oli 4,1 %, joten Oulun ulkomaalaisten osuus on valtakunnallisesti katsottuna pienehkö ja kuuden suurimman kaupungin joukossa pienin, esimerkiksi Vantaalla ulkomaalaistaustaisten osuus 2017 oli 18% kaikista vantaalaisista (tilastokeskus). Oulu-

kin, halusi tai ei, joutuu ottamaan osaa tämän ilmiön yhteiskunnalliseen keskusteluun ja osallistumaan omalta osaltaan sen ratkaisuihin. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan ulkomaalaistaustaisten osuutta niin Oulussa kuin koko maassa suhteessa koko väestöön.



Kuvio 1. Ulkomaalaisten osuus Oulussa ja koko väestössä 1990-2017 (tilastokeskus).

Lisäksi maahanmuuttajilla katsotaan olevan lähtökohtaisesti heikompi työmarkkina-asema verrattuna kantaväestöön. Kris Clarke listaa heikomman markkina-aseman syiksi kieliongelmat, sosiaaliset ja terveydelliset ongelmat sekä työnantajien ja yleisesti suomalaisen yhteiskunnan syrjivän asenteen maahanmuuttajia kohtaan (Clarke 2005, 11). Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston alueella joulukuussa 2016 ulkomaan kansalaisten työttömyysaste oli yli kaksi kertaa korkeampi (38,9%) kuin kantaväestön sekä Suomessa vuonna 2014 tehdyn UTH-tutkimuksen (Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi-tutkimus) mukaan ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on 10% (63,7-73,7% ja kaikki

73,0%) alempi kuin suomalaistaustaisten (tilastokeskus; eura). Eli työttömien maahanmuuttajataustaisten ihmisten määrä on kasvanut yhteiskunnassamme merkittävästi.

Maahanmuuttajilla työllisyys liittyy kotoutumisen onnistumiseen kiinteästi ja vastaavasti pitkittynyt työttömyys segregoitumisen, joka voi johtaa syrjäytymiskierteen uhkaan. Yhteiskunnallisen koheesion motiivi olisi työllistää tai ainakin muutoin osallistaa kaikki jäsenensä. Kolikon toisella puolella ovat sosiaaliset ongelmat, jotka tulevat yhteiskuntamme hoidettaviksi ennemmin tai myöhemmin. Nuorten Ystävien työllisyyden tukemisen keskiössä onkin maahanmuuttajataustaisen asiakkaan osallisuuden ja elämänhallinnan edistäminen. Kiinnostava ajatus onkin, onko em. sosiaaliset ulottuvuudet liitettävissä työhönvalmentamisen työhön.

Opinäytetyön päätavoite on kehittää työhönvalmentajan ammatillista kehittymistä tarkastelemalla työn eri orientaatioita ja työhönvalmennuksen rooleja eri vuorovaikutustilanteissa sekä tutkimalla laadullisia prosesseja työhönvalmentajan laajemmalla ammatillisella kentällä. TTM-hankkeessa työhönvalmentajan toimintaympäristö on Oulun alueen julkiset työvoimapalvelut, työllisyyteen liittyvät sidosryhmät (esim. Oulun kaupunki), työllistymiseen liittyvä lainsäädäntö ja Oulun alueen työnantajat.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

2.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni valmistuttuaan on Nuorten Ystävien Tuettua Työllistymistä Maahanmuuttajille-hankkeen työntekijöiden käytettävissä. Tavoitteena on tutkia maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden parissa toimivan työhönvalmentajan erilaisia ammatillisia rooleja ja työorientaatioita. Perinteisen työhönvalmennuksen kuntouttava orientaatio ei sellaisenaan kuvaa maahanmuuttajataustaisten parissa työskentelevän työhönvalmentajan tehtäväkuvaa. Suomessa maahanmuuttajan työllistymistä voi tukea monin eri keinoin ja tukemisen laajuus työhönvalmentajan työpanoksena voi vaihdella yhdestä tapaamisesta aina pitkäkestoiseen asiakassuhteeseen. Pyrkimyksenäni on siis tarkastella tätä työhönvalmentajan tehtäväkuvaa ja antaa Nuorten Ystävien Tuettua Työllistymistä Maahanmuuttajille-hankkeelle eväitä heidän kehitystyöhön. Laajemmin ajateltuna tämäkin opinnäytetyö maahanmuuttajille suunnatussa työhönvalmentamisesta on yksi puheenvuoro tämän ilmiön yhteiskunnallisessa keskustelussa.

2.2 Tutkimuskysymykset ja analyysi

Tutkimuskysymykset:

1. Mitä on laadullinen työhönvalmennus tuettua työllistymistä maahanmuuttajille kehittämishankkeessa?

Laadullinen työhönvalmentaminen tähtää asiakkaan työllistymiseen sekä työssä pysymiseen ja kehittymiseen. Tuettua työllistymistä mallissa se tarkoittaa riittävää ja yksilöllistä tukea työhönvalmentajalta maahanmuuttaja-asiakkaan työllistymisen esteiden poistamiseksi. Laadullisen työhönvalmentamisen piirteitä ovat asiakaslähtöisyys, ratkaisukeskeisyys ja luottamuksen syntyminen maahanmuuttaja-asiakkaan ja työhönvalmentajan välille. Maahanmuuttajille suunnatussa työhönvalmennuksessa tärkeimmät toimintaa ohjaavat lait ovat laki kotoutumisen edistämisestä (2010/1386) ja laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (2012/916). Laki kotoutumisen edistämisessä 3 luvun 31§:ssä esimerkiksi monialainen yhteistyö paikallistasolla määrittää, että kotoutumisen kehittämiseen

edistäviä palveluita voi tuottaa myös järjestöt, yhdistykset ja yhteisöt yhteistyössä julkisten työvoimapalvelujen rinnalla. Tämä rakenne mahdollistaa maahanmuuttajille suunnatussa työllistymisen edistämisessä laadullisen työhönvalmentamisen. TE-toimiston alkukartoitus maahanmuuttajan tilanteesta on vajaa asiakkaiden suuren määrän takia, koska Pohjois-Pohjanmaan elykeskusalueella oli helmikuun lopulla 2019 3008 ulkomaalaista työnhakijaa, joista suurin osa Oulussa (ely, työllisyyskatsaus).

2. Mitä tehtäviä työhönvalmentaja samassa kontekstissa hoitaa tai pitäisi hoitaa, jotta laadullisen työhönvalmennuksen ehto toteutuisi?

Kysymyksien taustalla on oletukseni, että mitä laadukkaammin työhönvalmentaja tehtäviään hoitaa niin sitä paremmin maahanmuuttaja-asiakkaat työllistyvät. Samalla oletan myös, että tällaisilla hankkeilla on merkitystä ja hyvin hoidettuna myös työllistävää vaikutusta. Pitää muistaa kuitenkin, että tutkijan tehtävä ei ole todistaa väkisin omia olettamia oikeiksi, vaan aineiston ja referenssikirjallisuuden avulla löytää jotain uutta näkökulmaa (Eskola & Suoranta 1998, 20.)

Kysymyksien vastaukset piilevät analyysissa, tulkinnessa ja johtopäätöksissä. Haastattelut tehtiin oulun murteella ja laajemmin suomen kielellä, lisäksi referenssikirjallisuus on paria poikkeusta lukuun ottamatta suomenkielistä. Kieli ja puhe luo ja muuttaa sosiaalista todellisuutta, puhumattakaan vieraan kielen tai puheen sosiaalisen todellisuuden tulkintojen haasteista. Kielen avulla aineistoa kuvataan, luokitellaan ja yhdistellään. Näin tutkittavalle ilmiölle (tutkimuskysymyksille) saadaan aikaan erilaisia järjestyksiä ja merkityksiä, joista rakennetaan merkitysjärjestelmiä. Analyysissa tulee myös huomioida se, mikä jäi sanomatta tai vähemmälle huomiolle ja miksi (Eskola & Suoranta 1998, 139; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2010, 221-224.)

2.3 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

Opinnäytetyöni on yleisluonteeltaan toiminnallinen opinnäytetyö. Laadullisen tutkimuksen piirteitä opinnäytteessäni tuovat yksilö- ja ryhmähaastattelut. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on kehittää käytäntöä ammatillisessa kentässä. Yritän selvittää ja sanallistaa maahanmuuttajille kohdennetussa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen ammattikulttuurissa olevia käytännön tietoja

ja taitoja (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Tutkimuksen yksi tehtävä on tuoda ilmi ja herätellä uusia katsantokantoja jo tutuksi tulleeisiin käytäntöihin (Viinamäki & Saari 2007, 124). Opinnäytetyön tarkoitus on avata työhönvalmentajalle uusia näkökulmia päivittäisen työn prosesseihin ja yksityiskohtiin. Käytännön työ kehittyy parhaiten reflektiivisellä työotteella, johon tämä opinnäytetyö antaa lisätyökaluja.

Toimintatutkimuksen idea on ensinnäkin metodinen, jossa tutkimuksella tavoitellaan omalta osaltaan yhteiskunnallista muutosta, ja toiseksi epistemologinen, jossa tiedon ja tässä yhteydessä toimintatutkimuksen merkitys lopulta mitataan kyvyllä muuttaa yhteiskunnallista todellisuutta. Käytännön toiminta yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tarkoittaa tutkijan läsnäoloa ja vaikuttamista tutkittavassa kohteessa. Tutkija tekee itsestänsä tietoisesti ja avoimesti toimijan, joka havainnoi käytännön toiminnan tai laajemmin yhteiskunnallisen muutoksen sisällä. Tutkijan ja osallistujan roolit voivat tuoda hankalia eettisiä kysymyksiä ratkaistavaksi (Viinamäki & Saari 2007, 121-122.) Yhdeksän viikkoisen työharjoitteluni ja muiden vierailujen aikana olen itsekkin vaikuttanut ja osallistunut ammatteihin liittyviin keskusteluihin ja osin tehnyt työhönvalmentajan työtä tutkittavassani kohteessa.

Hanke oli viidettä kuukautta meneillään, kun tavallaan hyppäsin liikkuvaan junaan ja tutkittava todellisuus (yhteiskunnallinen muutos) oli jo tietyllä asemalla. Tällaisessa asetelmassa tuo asema on tutkimukseni lähtökohta ja siltä pohjalta työhönvalmentajan ammatti hahmottuu koko ajan paremmin. Kehittämishankkeen pääidea on pääteaseman jälkeinen epistemologinen todellisuus, miten liike jatkuu ja oliko uusi rataosuus yhteiskunnallisesti merkittävä. Tässä kohtaa edellinen tarkoittaa laajemmin että oliko hankkeella kykyä tuoda uutta maahanmuuttajien työllistymiseen ja minun kohdalla että oliko opinnäytetyöllä kykyä tuoda uutta työhönvalmentajan ammatilliseen kehittymiseen.

Kehittämistoiminnan opinnäytetyön kaksi klassista mallia ovat lineaarinen malli ja spiraalimalli. Lineaarinen malli on nimensä mukaan vaihe vaiheelta kerrallaan kulkeva malli. Kari Salonen kritisoi mallia teknis-rationaaliseksi, joka ei ota huomioon inhimillisiä, sosiaalisia ja kulttuurisia muuttujia. Spiraalimalli puolestaan voi palata prosessinsa eri vaiheisiin ikään kuin reflektoiden omaa toiminta-

taansa. Tosin ihmiset inhimillisinä toimijoina voivat toimia kehittämisen idean ulkopuolella ja spiraalin kehät voivat kiharoitua epäsymmetriseksi, mikä pitää opinnäytetyön tekijän ottaa aina huomioon. Salonen mainitseekin spiraalimallin työotteiden inkrementaliseksi eli pienten askelten työskentely- ja etenemistavaksi, jossa asiat tarkentuvat matkan varrella (Salonen 2013, 14.) Työskentely- ja tutkimustapani on selvästi spiraalimallin mukainen.

2.4 Haastattelut

Haastatteluiden kysymyksen runkona on tuetun työllistymisen 5-portainen malli (Euse-toolkit, Supported Employment). Haastattelin 22.2.2018 kolmea työhönvalmentajaa ja hankeassistenttia ryhmänä. Ideana oli hankkia tietoja suoraan tärkeimmiltä informanteilta. Tuossa vaiheessa hankkeen kokonaiskuva oli vielä minulle monelta osin epäselvä, joten haastattelu toimi myös työhönvalmentajien toimintaympäristön hahmottamisessa. Lisäksi hankeassistentti on kokenut Nuorten Ystävien työntekijä, joka auttoi minua hahmottamaan sekä hankkeen paikantamista ajallisella janalla että millainen perinne hankkeen taustalla on.

Haastatteluja voisi kuvata puolistrukturoiduksi ja avoimiksi haastatteluiksi, joiden teemat pohjautuivat em. 5-portaiseen tuetun työllistymisen malliin. Toiminnallisen opinnäytetyön laadullisella menetelmällä hankittu aineisto voi olla konsultaation tavalla kerättyä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 64). Yritän siis jäsentää ulkopuolisena asiantuntijoiden käsityksiä ja koontaa ne järkeviksi kokonaisuuksiksi.

Olin suunnitellut 90 minuutin ryhmähaastatteluun 20 kysymystä eli jokaiseen kysymykseen lisäkommentteineen ja -kysymyksineen (yht. 32) menisi keskimäärin 4,5 minuuttia. Haastattelussa pidettiin 5 minuutin tauko, joten jokaiseen kysymykseen vastaamisaikaa jäi keskimääräisesti 4 minuuttia ja 15 sekuntia. Sekä haastattelija että haastateltavat alkoivat väsyä loppua kohti eli jälkeinpäin ajatellen ehkä olisi pitänyt tehdä haastattelu kahtena eri päivänä. Haastateltavien luvalla tallensin ryhmähaastattelun ja myöhemmin yksilöhaastattelut sanelukoneella, josta litteroin tekstit myöhempää analyysia varten.

Haastattelin samat työhönvalmentajat 21.9.2018 yksitellen puolesta tunnissa. Olin valinnut 8 kysymystä, jotka liittyivät työhönvalmentajan ydinosaamiseen ja mahdolliseen hankkeen muutokseen/kehitykseen. Tässä tuli jokaiselle kysymykselle lisäkysymyksineen (yht. 17) keskimäärin 3 minuuttia ja 45 sekuntia vastaamisaikaa.

Valitsin sekä yksilö- että ryhmähaastattelun siksi, että kokemattomana tutkijana minulla oli epävarma olo aineiston saturaatiosta. Oletin, että yksilöhaastattelussa voi tulla jotain uutta verrattuna aikaisempaan ryhmähaastatteluun ja hiljaisimmat pääsevät paremmin ääneen. Otin siis varman päälle ja yksilöhaastattelujen aikana minulla tulikin tunne aineiston kylläntymisestä eli tällä tutkimusasetelmalla ja -metodilla kaikki mahdollinen tieto oli kerätty. Yksilö- ja ryhmähaastatteluissa todellisuuden tuottamisessa on eroja. Ryhmähaastattelussa jäsenet kontrolloivat tarinaa ryhmänä tiukemmin, mikä helpottaa haastattelijaa ryhmän puheenjohtajana pysymään teemoissa, jota hän haluaa tutkia. Yksilöhaastattelu on enemmän tasa-arvoista keskustelua, joka voi polveilla teemojenkin ulkopuolella ja tällöin haastattelijalta vaaditaan enemmän kontrollia. Kummassakin haastattelussa tarkoituksena oli saada faktuaalista tietoa ja varsinkin ryhmähaastattelussa lisäksi yhteisten normien ja ihanteiden tutkimista (Eskola & Suoranta 1998, 62-64, 96; Hirsjärvi & Hurme 2010, 60; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2010, 207-212.)

Haastateltavia oli siis vain neljä, joista kolme tekee työhönvalmentajan tehtäviä. Toisaalta tässä on edustettuna täydellisesti yksi maahanmuuttajille suunnatun tuetun työllistymisen yksikkö. Hirsjärvi ja Hurme mainitsee ryhmähaastattelun sopivan hyvin pienoiskulttuurien merkitysrakenteiden selvittämiseen ja sosiaalisen ympäristön tutkimiseen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 61). TTM-hanke on yksi pienoiskulttuuri, jolla on oma todellisuus. Tämäkin näkökulma tulee ottaa huomioon aineiston analyysissä.

2.5 Opinnäytetyön eettinen kuvaus

Anneli Pohjola väittää eettisyyden sisältyvän tutkijan kaikkiin valintoihin (Viinämäki & Saari 2007, 12). Tutkijan ollessa tällaisen valinnan äärellä Johanna Hurtig kuvaa mielestäni hienosti, että tieteellisen ajattelun lisäksi tutkijalla tulee

olla eettismoraalista arviointikykyä, kykyä hahmottaa eettiset ulottuvuudet sekä kantaa ratkaisuistaan ja toiminnastaan moraalista vastuuta (Hurtig, Laitinen & Uljas-Rautio 2010, 17). Työhönvalmennus ja –valmentaja aihetta valitessani muistaakseni ensimmäinen ajatukseni oli, että olisiko tämän asian tutkimisesta hyötyä harjoittelupaikkani työhönvalmentajille ja asiakkaille, toinen ajatukseni lienee ollut että olisiko tässä aiheessa tutkittavaa. Kerroin ajatukseni työhönvalmentajille ja he olivat kiinnostuneet positiivisesti, josta katson opinnäytetyöni alkavan. Siihen mennessä minulla ei ollut eettisiä epäilyjä tältä kohtaa toiminnastani.

Lisäksi Pohjola korostaa yhteiskunnallisten tutkimusten tehtävää ja sen vastuuta todellisuuskuvan luomisessa (Viinamäki & Saari 2007, 12). Ymmärrän edellisen eettisinä vastuuna saada opinnäytetyöhöni relevanttiutta eli työllä täytyy olla jokin itsenäinen lisäarvo ja millä tavalla tuon aiheen toisten ymmärrettäväksi. Jari Eskola tosin suhteuttaa opinnäytetyön uusien ideoiden vaatimukset lohduttavasti realistiselle tasolle opinnäytetyöntekijän näkökulmasta, tosin jotain omaa työssä silti täytyy olla (Viinamäki & Saari 2007, 38). Eettisyys ilmenee tutkijan omien arvojen tiedostamisena ja työn huolellisella argumentoinnilla. Asemoin itseni lähtökohtaisesti heikommassa työmarkkina-asemassa olevan maahanmuuttajan puolelle eli yksinkertaistaen etsin opinnäytetyössä työhönvalmennukseen kehitettäviä asioita, jotta työtön maahanmuuttaja pääsisi kitkattomammin työn syrjään kiinni. Huolellisella argumentoinnilla tarkoitan opinnäytetyössäni väärinymmärryksien ehkäisemistä.

Pohjola tähdentää tutkimuksen yhteiskunnallista tehtävää tiedon tuottamiseen (Viinamäki & Saari 2007, 24). Tiedon avulla lisätään ymmärrystä sosiaalisissa kysymyksissä ja sen pohjalta tehdään yhteiskunnallisia toimenpiteitä eri areenoilla niiden helpottamiseksi. Tämä siis tutkimuksen näkökulmasta, eri asia on eri yhteiskunnallisten toimijoiden tahtotila sosiaalisten kysymysten ratkaisuyrityksiin. Jotta tieto lisäisi ymmärrystä, niin sen pitää olla luotettavaa. Luotettavuus onkin tutkijan ensimmäinen eettinen perusvelvollisuus, lisäksi ovat velvollisuudet tieteellisen julkisuuden ylläpitämiseen ja tutkittavien oikeuksien kunnioittamiseen (esimerkiksi Hurtig, Laitinen & Uljas-Rautio 2010, 69).

Hyvä kysymys onkin minulle kokemattomana tutkijana, miten tuottaa luotettavaa ja uskottavaa tietoa työhönvalmennuksesta ja työhönvalmentajan ammatillisesta viitekehystä. Ensiksi olen pyrkinyt perehtymään asiaan monipuolisesti erilaisen alan referenssikirjallisuuden avulla ja harjoittelun aikana havainnoimaan analyttisesti työhönvalmentajia käytännön töissä sekä vaihtamaan ajatuksia heidän kanssaan työhönvalmennuksesta eri keskusteluissa. Toiseksi harjoittelun aikana tein myös asiakastyötä, josta sain ensiarvoisia kokemuksia työhönvalmennuksesta. Kolmanneksi pyrin perehtymään riittävästi laadullisen ja toiminnallisen tutkimuksen lainalaisuuksiin ja menetelmiin. Edellisten pohjalta suunnittelin haastattelun työhönvalmentajien ryhmähaastatteluna ja myöhemmin yksilöhaastatteluina. Haastattelin myös asiakkaita ryhmänä kahteen kertaan, valitettavasti asiakkaiden puutteellinen suomen kielen taito esti niiden laadullisen onnistumisen. Nyt myöhemmin ajateltuna tässä tuli luonnollinen aiheen rajaaminen, yritin siis epärealistisesti tutkia ”kaikkea mahdollista”, joka vähänkin liittyy aiheeseen.

Luotettavuutta lisää myös tutkimusprosessin avoimuus ja läpinäkyvyys. Pohjola lisää toisen tutkijan eettisen perusvelvollisuuden hengessä tutkimusprosessien altistamisen tiedeyhteisön ja julkisuuden kritiikille (Viinamäki & Saari 2007, 28). Käsitän edellisen myös niin että opinnäytteeni tulisi kulkea ikään kuin tarinana, joka ei juonellisesti ja loogisesti katoa lukijalta missään kohtaan. Tällöin lukija voi itse arvioida onko opinnäytteeni luotettava vai ei. Puolestaan jos sieltä uupuu jokin silta ajatusten tai väittämien välillä, niin luotettavuuden ja uskottavuuden taso alenee heti. Ymmärrän myös valtavan haasteen tästä näkökulmasta.

Kolmas eettinen perusvelvollisuus, tutkittavien oikeuksien kunnioittaminen, on tärkeä kivijalka yhteiskunnallisissa tutkimuksissa, niin minun opinnäytetyössäni. Pohjola varoittaa arvolatautuneesta kategorisoimisesta (Viinamäki & Saari 2007, 24-28). Tuettua työllistymistä maahanmuuttajille-lauseessa on työtön ja maahanmuuttaja-käsitteet. Miten siis vältän opinnäytteessäni vallalla olevien ennakkoluulojen vahvistamista ja sen sijaan keskittyisin itse ilmiön tutkimiseen? Tässäkin ilmiössä keskiössä on ihminen tai yhteiskuntamme jäsen lukuisine ominaisuuksineen, jolle työttömyys ja vieras kulttuuri asettavat rajatusta elä-

mänvaiheessa eriasteisia haasteita. Eli tutkittavani ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, johon yleistyksiset eivät sovi lähtökohtaisesti hyvin.

Minulle tärkeä seikka on myös, että tutkittavieni yksityisyys säilyy. Se tarkoittaa, että minulla ei ole intressiä hankkia heidän nimiä tai yhteystietoja. Lisäksi tekstissän ei saa olla mitään paljastavia seikkoja asiakkaista, työhönvalmentajista tai yrittäjistä. Lisäksi vaikka opinnäytetyöni on itsenäinen tuotos, niin hain ja sain tutkimusluvan Nuorten Ystäviltä jotta voin käyttää heidän nimeään tutkimusympäristönä.

Tärkeitä kysymyksiä on minulle: Miten välttää toisen työn plagioiminen, tutkimustulosten sepittämisen ja vääristelyn, lähteiden väärinkäytön, piittaamattomuuden ja vilpillisen toiminnan opinnäytteen eri vaiheissa? Lähtökohtaisesti ajattelen ja uskon itseni moraaliseksi ihmiseksi ja näin intuitiivisesti tekevän asioita oikein ja rehellisesti. Lisäksi riittävä työn määrä opinnäytetyötä kohtaan ja laadullisesti riittävän huolellinen työstäminen auttavat välttämään noita edellä mainittuja tieteellisiä epärehellisyyksiä.

2.6 Opinnäytetyö aikatauluna ja prosessina:

Seuraavassa kuviossa käyn läpi opinnäytetyöni prosessin eli miten syntyi opinnäytetyö ”Etteenpäin elämässä”.

Taulukko 1. Opinnäyteprosessi.

AIKA	MENETELMÄ	TUOTOS	VAIHE
12/2017	Aiheeseen tutustuminen	Idea työhönvalmennuksen tutkimisesta	Suunnittelua
1-3/2018	Työharjoittelu 8.1-9.3, Osallistuvaa havainnointia, Ryhmähaastatelu 22.2.	Päätös tehdä opinnäytetyö työhönvalmennuksesta, Ideapaperi	Tutustuminen työhönvalmennuksen käytännön työhön, Tutustuminen aiheen referenssikirjallisuuteen

			teen
4/2018	Tutkimuslupa NY:ltä	Ryhmähaastattelun litterointi	Tutustuminen työ- hönvalmentajien kä- sityksiin
5/2018	Ohjaavien opet- tajien tutorointi	Tutkimussuunnitelman rungon tekeminen	Aiheen tarkennus ja rajaus
6-8/2018	Tutkiminen	Tutkimissuunnitelman viimeistely	Työstää
9- 12/2018	Tutkiminen, Yksilöhaastattelut 21.9	Tutkimussuunnitelma, yksilöhaastattelut 21.9.2018, litterointi	Tarkennusta tutki- musasetelmaan yksi- löhaastattelujen pe- rusteella
1-3/2019	analysointi	Opinnäytetyön raaka- versio	Työstää
4/2019	Opinnäytetyö- seminaari	Opinnäytetyö ”ET- TEENPÄIN ELÄMÄS- SÄS”	ja viimeistelyä

3 TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyöni keskiössä ovat käsitteet työhönvalmennus ja tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Käsitteet ovat perinteisesti yhdistetty vammaisen tai vammaisuuden työllistymisen tukemiseen. Puolestaan maahanmuuttajalla on heikompi työmarkkina-asema eri lähtökohdista, jotka ovatkin mielenkiinnon kohteita opinnäytetyössäni. Maahanmuuttajan työllistymisen yhteydessä on huomioitava hänen sopeutuminen tai kotoutuminen uuteen valtakulttuuriin. Työllistymisen kannalta esimerkiksi uuden kulttuurin työelämäkulttuuri voi poiketa paljonkin maahanmuuttajan kotimaan työelämäkulttuurista. Työllistymisen ongelmat ovat siis maahanmuuttajalla kulttuurisia ja toisaalta epäedullisen syrjäytymisen taustalla myös sosiaalisia, joskus näiden asioiden sekoittuminen voi viedä harhaan työhönvalmentajaakin.

3.1 Maahanmuuttaja ja ulkomaalaistaustainen

Toisessa maassa olemista voidaan määritellä useasta eri näkökulmasta. Toiseen maahan voidaan muuttaa monesta eri syystä. Työharjoitteluni aikana eräässä ryhmätilaisuudessa erottui keskusteluissa selvästi kolme erilaista syytä tulla Suomeen. Rakkaus johonkin suomalaiseen oli yleisin syy ja seuraavana olivat työ/opiskelu ja kolmantena valitettavasti sota. Otos oli tosin aika pieni (n=20), mutta antaa jonkinlaisen kuvan syistä. Näiden lisäksi yksi syy nuoremmilla maahanmuuttajilla voisi olla perheen yhdistäminen. Ritva Viljanen (ex-sisäministeriön kansliapäällikkö ja Vantaan kaupunginjohtaja) huomattaa, että on näköharhaa puhua maahanmuuttajista turvapaikanhakijoina ja että yli 90 prosenttia maahanmuuttajista on Suomessa opiskelemassa, töissä tai perhesyistä (Paakkinen, 2018). Tilastokeskus jakaa maahanmuuton syyt perhesyihin, työhön, pakolaisuuteen, opiskeluun ja muihin syihin. Vuonna 2014 ulkomailta syntyneiden ulkomaalaistaustaisten väestön (15-64-v.) maahanmuuton tärkein syy oli perhesyyt 123 000/229 000 (53,7%), työ 41 000 (17,9%), pakolaisuus 24 000 (10,5%), opiskelu 23 000 (10,0%) ja muut syyt 17 000 (7,4%) (tilastokeskus.)

Pakolaisuus on mediassa yliedustettuna verrattuna määrällisesti suurempaan siirtolaisuuden käsitteeseen. Siirtolainen on maahanmuuttaja, joka muuttaa pois omasta maastaan vapaaehtoisesti. Pakolainen on puolestaan henkilö, jolla on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi ja hän on tämän takia joutunut oman maansa ulkopuolelle (Alitolppa-Niitamo, 1993, 14-15.) Voi hyvin kysyä, kuinka vapaaehtoista on hakea esimerkiksi töitä oman maan ulkopuolelta, kun omasta maasta ei kunnolla löydy töitä. Toisaalta sota ei anna mitään vaihtoehtoja ihmiselle. Perusteltua aihetta tulla vainotuksi omassa maassaan on Migrin (maahanmuuttoviraston) tutkimistehtävä Suomen rajalle tulleiden turvapaikanhakijoiden pakolaisaseman selvittämiseksi.

Tilastokeskuksen mukaan ulkomaalaistaustaisia ovat ne henkilöt, joiden vanhemmat (tai ainoa vanhempi) ovat syntyneet ulkomailla (tilastokeskus). TTM-hanke on tarkoitettu ulkomaalaistaustaisille. Tämän käsitteen kautta maahanmuuttamista tarkastellaan siis laajemmin

Ihmisen muuttaessa uuteen maahan ja erilaiseen kulttuuriin, ihminen elää muutoksessa, josta ei ole paluuta vanhaan. Kulttuuria voi määritellä monin tavoin, mutta tässä kohtaa sitä voisi määritellä tavaksi elää tai traditioksi suhtautua ympäristöönsä. Stuart Hall tarkoittaa laajemmin kulttuurilla yhteisten merkitysten järjestelmiä, jotka tuovat ihmisille ymmärryksen maailmastaan ja joissa he voivat toimia organisoidusti (Lehtonen & Löytty 2003, 85-93).

Lähtökohtaisesti vanha ja tuttu kulttuuri on se turvallinen paikka, josta uusi kulttuuri kohdataan. Hintana voi olla myös se, että ihmisen suhtautuminen vanhaan kulttuuriin muuttuu. Kulttuuri opitaan, siihen ihminen kasvaa ja sosiaalistuu omaksuen yhteisönsä kulttuurin normit ja ihanteet. Tällöin kulttuurinen identiteettikin voi muuttua eli omat käsitykset itsestä jonkin kulttuurin edustajana saa uusia merkityksiä, jolloin ihmisen muutosprosessi hiljalleen alkaa. Näin ihminen joutuu asemoimaan itsensä uudelleen. Maahanmuuttajalla voi olla useampia erilaisia identiteettejä ja sosiaalisia asemia verrattuna kantakulttuurin ihmisiin (Clarke 2005, 12-14; Nisula 2010, 17.)

Anna Kulmala kirjoittaa väitöskirjassaan identiteetin rakentuvan nimenomaan vuorovaikutuksessa ja että identiteetti on kontekstisidonnainen. Lisäksi Kulmala

lähestyy identiteetin rakentamista jopa ihmisen aktiivisena tekona, jossa hän määrittää itseään omilla ehdoilla (Kulmala, 2006, 58-61.)

Maahanmuuttajan haasteet liittyvät juuri vanhan ja uuden kulttuurin törmäämiseen, mikä pahimmillaan voi synnyttää ihmiselle kaksi erilaista ja toisilleen vierasta todellisuutta. Varsinkin vanhemmilla maahanmuuttajilla, joilla on varsin vakiintuneet käsitykset hyvästä tavasta elää, on enemmän haastetta ottaa vastaan uutta. Toisaalta elämäkokemus ja vahva kulttuurinen identiteetti voi auttaa ymmärryksessä vanhempaa maahanmuuttajaa uudessa kulttuurissa. Toisella sukupolvella ei olekaan tätä etua ja esimerkiksi maahanmuuttajaperheen koululainen, joka puhuu jo suomea sujuvasti, voi olla hämillään vanhempiensa kanssa kun puhutaan koulun jälkeen äidinkielellä illallispöydässä uuden kulttuurin erilaisista tavoista. Toisella sukupolvella on edellä mainitun identiteetikriisin ohella tosin luontaisempaa resilienssiä ja valmiutta ottaa vastaan uutta. Yhtä kaikki, jokainen maahanmuuttaja joutuu ratkaisemaan ymmärryksensä ja toimintakykynsä uudessa yhteisten merkityksien järjestelmissä sekä lopulta paikansa uudessa yhteiskunnassa.

Anne Alitolppa-Niitamo toteaa psykologina, että uuteen kulttuuriin sopeutuminen kriisien kautta tarkasteltuna on elinikäinen prosessi. Ali-Tolppa-Niitamo jakaa kriisit neljään vaiheeseen: 1. (Kulttuurinen) sokkivaihe 2. Reaktiovaihe 3. Kriisin läpikäymisvaihe ja 4. Uudelleen orientoitumisvaihe. Tolppa-Niitamo mainitsee kirjassaan mielenkiintoisen kanadalaisen tutkimuksen 1980-luvun lopulta, jossa tyypillisesti siirtolaisille ja pakolaisille depression riski on suurimmillaan 10-12 kuukautta maahan saapumisen jälkeen, ja että edellistä ajanjaksoa lukuunottamatta kronologisesti kumuloitunut aika uudessa maassa kohentaa mielenterveyden edellytyksiä (Alitolppa-Niitamo, 1993, 24-28.) Itse olen tehnyt saman havainnon ohjaajana vastaanottokeskuksessa, ”kuherruskuukausien” jälkeen turvapaikanhakijoille tulee eriasteisia henkisiä romahduksia, joista alkaa tasaisempi sopeutuminen.

3.2 Työhönvalmennus ja tuetun työllistymisen malli

Käsite työhönvalmennus sekoittuu alan kirjallisuudessa usein työvalmennukseen. Käsitteet kuvaavat työllistymisprosessin eri näkökulmia tai vaiheita. Työhönvalmennuksessa pääpaino on selvästi työllistymisen kynnyksellä ja on laajempi määritelmä työllistymisen prosesseista, kun työvalmennuksessa keskitytään jo työn eri sisältöihin. Työnhaku - ja uravalmennus on TE-palveluiden käyttämiä käsitteitä, jotka ovat kirjattu lakiin julkisesta työvoima – ja yrityspalvelusta. Työnhaku- ja uravalmennus ovat suppeampia käsitteitä kuin työhönvalmennus. Laissa on myös mainittu työhönvalmennus, jota voi tarjota työhön sijoittumisessa ja työpaikalla suoritettavassa koulutuksessa. Tätä työhönvalmentamista voi olla vuodessa enintään 50 tuntia. (916/2012 ja TE-palvelut.fi.) Tässäkin yhteydessä käsite on suppeampi kuin työhönvalmennus yleiskäsitteenä.

Kristiina Härkäpää ym. jakavat työhönvalmennuksen Suomessa sekä ammatilliseksi kuntoutukseksi että vaikeasti työllistyvien työllistymistoiminnan toimenpiteiksi (Härkäpää ym. 2013, 9). Tässä opinnäytteessä huomioni on jälkimmäisessä määritelmässä työhönvalmennuksesta. Maahanmuuttajataustaisuus on siis tekijä, joka tilastollisesti hankaloittaa työllistymistä. Ammatillinen kuntoutus on taas perinteisempi työhönvalmennuksen muoto, joka keskittyy osatyökykyisyyteen tai vajaakuntoisuuteen, esimerkiksi jonkin vamman vuoksi. Työvalmennuskäsitettä työpaikoilla/työpajoilla käytetään enemmän ammatillisen kuntoutuksen yhteydessä.

Työhönvalmennus-käsitteestä yritettiin vakiinnuttaa erityistyöllistämisen alan yleiskäsite, jossa valtakunnallinen Työpajayhdistys ja VATES-säätiö pyrkivät jo 2000-luvun alussa tuomaan selkeyttä ja yhteistä näkemystä alan käsitteistöön (Ylipaalvalniemi ym. 2005, 8-18). Mutta käsitteiden hämmennys jatkuu vielä tänä päivänäkin. Anne-Mari Ollikainen (2008) määritteli artikkelissaan työhönvalmennuksen: "...lähes mitä tahansa vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat hyvästä elämästä pysyvään työpaikkaan." Lähes mitä tahansa toiminta epämääräisine tavoitteineen ei siis määrittele oikeastaan mitään, mutta silloin Ollikainen juuri kritisoikin työhönvalmennuksen tehottomuutta ja siihen asetettujen kunnollisten tavoitteiden puuttumista (Ollikainen, 2008, 53). Härkäpää ym. toteavat, että yh-

tenäistä määritelmää työhönvalmennukselle ei ole, vaan työhönvalmennusta sovelletaan erilaisissa tilanteissa erilaisin tavoittein (Härkäpää ym. 2013, 10). Siis tavoitteet työllistymisen prosessissa vaihtelevat, ei siis lopullinen tavoite eli työllistyä tavallisessa työpaikassa.

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on alisteinen työhönvalmennus yleiskäsitteelle. Ylipaavalniemi ym. määrittelevät sen prosessiksi, jossa tuetun työllistymisen työhönvalmentaja tukee, ohjaa ja valmentaa asiakasta voimavaralähtöisesti, jossa tavoitteena on työllistyä tavallisiin työyhteisöihin (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15). Vaikka tässä määrittelyssä on selvästi ajateltu vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai muuten vajaakuntoisten työllistymistä, niin tämä määritelmä on sovellettavissa myös maahanmuuttajataustaisten työllistymisen edistämistoimiin. Leena Sariola kutsuu työhönvalmentajaksi sellaista asiantuntijaa, joka ohjaa ja valmentaa asiakastaan tuetun työllistymisen menetelmällä. Taas työvalmentaja ohjaa ja valmentaa asiakastaan hänen työtehtävissään (Sariola 2005, 11.)

Tuetussa työllistymisessä kantava periaate on tukea työntekijää niin kauan kuin hän sitä tarvitsee. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus pyrkii pitkäjänteisyydellään laatuun ja on näin selvästi työvoimahallinnolliselta näkökulmalta erityistyöllistymistä, joka vaatii enemmän resurssointia (Nikula, 2011, 7.)

Tuettua työllistymistä maahanmuuttajille- hanke (TTM) on lähtenyt käyntiin 1.9.2017 ja hankkeen kokonaiskesto on 28 kuukautta. TTM:ssa työskennellään Oulun seudulla ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kanssa, joiden työttömyys on pitkittynyt eri syistä. Palvelu pyrkii tarjoamaan yksilöllistä ja pitkäkestoista työhönvalmennusta TE-toimiston ulkomaalaistaustaisille asiakkaille. Työllistymisen tavoite voi löytyä työkokeilun, työhön tutustumisen, koulutuksen tai vaikkapa sijoittumisella suoraan palkkatyöhön avoimilla työmarkkinoilla (eura.)

Tuettu työhönvalmennus sisältää alkuhaastattelun, jossa kartoitetaan asiakkaan tilanne yhdessä työhönvalmentajan kanssa. Siihen voi kuulua perustyövalmiuksien – ja osaamisen kartoittamista sekä koulutustaustan selvittämistä ja ulkomailla suoritettujen tutkintojen todentamista. Jos asiakas sitoutuu TTM-palveluun, niin he tekevät yhdessä yksilöllisen työllistymistä tukevan polun suunnitelman. Tuettuun työhönvalmennukseen kuuluu lisäksi ryhmätapaamisia

ja koulutuksia sekä tutustumista alueen yrityksiin. Työhönvalmentajan tuki on sekä asiakkaan että työnantajan käytettävissä myös työllistymisen jälkeen (eu-ra.)

TTM-hanke on osa valtakunnallista Kotona Suomessa-hanketta, jossa tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista. Kotona Suomessa-hanke on ESR-rahoitteinen ja on alkanut vuonna 2015 ja kestää vuoteen 2020. TTM-hanke on Hyvä Alku-hankeosion kolmannen vaiheen pilottihanke ja vastaavanlaisia hankkeita on yhteensä 25 ympäri Suomea. Kaksi ensimmäistä vaihetta keskittyivät maahanmuuttajan kotoutumisen alku- ja nivelvaiheen palveluiden sekä laadun että uusien palvelumallien kehittämiseen Suomessa. Kolmas vaihe keskittyy kotoutumisen maahanmuuttajan työllistymiseen, kouluttautumiseen ja yrittäjyyteen, johon TTM-hankekin tavoitteineen pyrkii. (kotouttaminen.fi.)

Nuorten Ystävät on valinnut tuetun työllistämisen menetelmäksi Supported Employment, joka on alunperin lähtöisin Pohjois-Amerikasta. The European Union of Supported Employment (Euse) on perustettu 1993, jonka tavoite on kehittää tuettua työllistymistä EU:n alueella. Tavoitteena todellisten työllistymismahdollisuuksien lisäksi on osallisuuden ja elämänhallinnan lisääminen. Supported Employment on tarkoitettu henkilöille, joilla on merkittäviä vammoja tai työkykyä alentavaa vajaakuntoisuutta. Seuraavassa taulukossa on kuvattu asiakkaan ohjautuminen työhönvalmennuspalveluun ja tästä yksilöllisten ratkaisujen kautta aina työssä pysymiseen asti.

Taulukko 2. 5-portainen tuetun työllistymisen malli. (euse; vates).

1. Palveluun ohjautuminen
2. Osaamisen kartoitus
3. Työn etsintä
4. Työskentely työnantajien kanssa
5. Tuki työssä pysymiseen

4 TULOKSET

Työhönvalmentaja tukee, ohjaa, valmentaa jne. asiakastaan. Työhönvalmentajan työssä on selvästi erilaisia työorientaatioita. Työhönvalmentajan toimintaympäristöön kuuluvat työnhakijan ja työnantajan vuorovaikutteiset kohtaamiset sekä työvoimaan liittyvät palvelujärjestelmät. Työorientaatiot saavat erilaisia merkityksiä työn eri vaiheissa, joista työhönvalmentajan on hyvä olla tietoinen. Analysoin seuraavaksi 5-portaisen tuetun työllistymisen mallin ja työhönvalmentajan ammatillisten roolien kautta.

4.1 Palveluun ohjautumisvaihe

Palveluun ohjautumisvaiheessa työhönvalmentaja tekee alkukartoituksen asiakkaan kanssa. Ensiksi he miettivät onko TTM-hanke asiakkaalle paras mahdollinen palvelu asiakkaan tilanteen kannalta. Työhönvalmentajan on tärkeää avata asiakkaalle TTM-hankkeen toiminta ja tavoitteet eli mitä tehdään, miten ja miksi. Jos päädytään asiakkuuteen, niin ensiksi tehdään tarvittavat byrokraattiset lomakkeet, esimerkiksi asiakkaan tiedot Euroopan sosiaalirahaston tilastointia varten. Palveluun sitoutuminen ja asiakkaan aktiivinen osallistuminen on työllistymistä ajatellen ehdotonta. Palvelu on tarkoitettu ulkomaalaistaustaisille henkilöille, joilla on työttömyys pitkittynyt keskeytyneen kototumiskoulutuksen, terveydellisten syiden tai perhevapaiden takia ja joiden perustyöllistymisvalmiudet ovat puutteelliset (eura).

” ... tuettua työllistymistä maahanmuuttajille, niin työllisyys on siinä niinku se, työllistyminen on jollain tavalla siinä niinku näköpiirissä, lähempänä tai kaukana, niin sellasia ihmisiä, jotka mieltää tään saman tavoitteen ja motivoituu sen suhteen, joko koulutuksen kautta tai sitte niinku suoraan, mutta kuitenkin niinkö että tavoitteena on jollain tavalla se työllistyminen tässä maassa.” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018)

Alkukartoituksessa on tärkeää, että työhönvalmentaja tutustuu asiakkaan tilanteeseen monipuolisesti ja sitä kautta ymmärtää mitä voidaan tavoitella realistisesti ja mitkä tavoitteet eivät ole vielä ajankohtaisia. Varsinkin jos asiakkaan suomen kieli ei ole vielä tarpeeksi hyvä, niin työhönvalmentajan on varattava

riittävästi aikaa tähän vaiheeseen. TTM-hankkeen yksi asiakkuuden ehto on riittävä suomen kielen taito. Tästä ehdosta havaintoni mukaan on jouduttu joustamaan. Oletan, että käytännön realiteetit olivat muovanneet tätä ajatusta työhönvalmentajilla.

4.2 Asiantuntija

Tieto työelämän rakenteiden periaatteista ja palvelujärjestelmien käytännön toiminnasta tekee työhönvalmentajasta asiantuntijan. Tällöin työhönvalmentajalla on jotain uutta tietoa niin asiakkaalle kuin hänen potentiaaliselle työnantajalokin. Työhönvalmentaja ohjaa tiedon avulla oikeaan palveluun eli palveluohjaus tai ohjaa oikealle viranomaiselle jonkin asian hoitamiseksi eli selvittää oikean reitin ”palveluviidakossa”. Työllistymisen kynnykselle esimerkiksi palkkatuki, oppisopimus tai työkokeilu voi olla se ratkaiseva tekijä työllistymisen esteen madaltamisessa.

Työhönvalmentajan asiantuntijuus korostuu myös oman ja asiakkaan kulttuurin tietämyksessä. Mitä tietoa maahanmuuttaja-asiakas tarvitsee suomalaisen työelämän kulttuurista ja laajemmin suomalaisesta kulttuurista? Kokonaisia kulttuureja ei sentään työhönvalmentajan tarvitse ottaa haltuun, ei edes kotimaan kulttuuria. Mutta esimerkiksi työhönvalmentaja (suomalaisen viranomaisen roolissa) vuorovaikutteisessa tilanteessa tulee olla varovainen väärrien signaalien antamisessa, suomalaisen kulttuurin normaali silmiin katsominen voidaan tulkita painostavaksi tai jopa liiallisen kiinnostuksen eleeksi jossain eteläisissä kulttuureissa vastakkaisen sukupuolen osalta. Tällaiset pienemmät mutta olennaiset kulttuuriset detaljit tulevat käytännössä työkokemuksen ja työyhteisöjen yhteisten kokemusten kautta selville. Näin tiedon jakaminen työyhteisön sisällä on yksi olennainen laadullinen tekijä työhönvalmennuksessa ja työhönvalmennuksen yksiköiden kehittämisessä.

Laadukas työhönvalmentaminen vaatii siis paljon tietoutta työhönvalmentajalta. Suvi Pikkusaari tähdentää tiedon valjastamista asiakkaan eduksi. Ehtona on työhönvalmentajan ymmärrys asiakkaan edusta. Pikkusaari puhuu nimenomaan asiakkaan edunmukaisen toiminnan tietämisestä sekä jaetusta asiantuntijuu-

desta (Pikkusaari 2012, 26-27.) Tieto ei sinänsä tuo laatua työhönvalmentamiseen, vaan sen soveltaminen mielekkäästi asiakkaan yksilöllisen polun ehdoilla. Työhönvalmentajan täytyy siis olla herkällä korvalla asiakkaan suhteen, millaista tietoa asiakas antaa itsestään ja miten tätä tietoa sovelletaan käytäntöön. Pikkusaaren jaettu asiantuntijuus vaatii työhönvalmentajalta yhteistyökykyä ja kykyä tasa-arvoiseen keskusteluun asiakkaansa kanssa (Emt. 29).

4.3 Osaamisen kartoitusvaihe ja valmentaja

Kun työhönvalmentaja on saanut riittävän kokonaiskäsityksen asiakkaan tilanteesta ja asiakas on sitoutunut aktiiviseen työnhakuun, niin työhönvalmentaja ja asiakas tekevät osaamisen kartoituksen. Osaamisessa kartoitetaan koulutus ja työkokemus niin ulkomailla kuin Suomessakin hankittu. Koska muualla kuin Suomessa hankittu koulutus ei ole vielä niin arvostettua kuin Suomessa hankittu, niin ulkomailla hankitun tutkinnon tunnustaminen on tärkeässä roolissa työhönvalmennuksessa. Osaamiseen kuuluvat myös maahanmuuttajan tiedot työelämän valmiuksista ja suomalaisesta työkuulttuurista.

Työhönvalmentajan yksi tärkeä rooli on antaa oikeaa tietoa kussakin työnhaun vaiheessa.

” ulkomaalaistaustasilla on paljon suppeampi se tieto kaikista yrityksistä mitä täällä on ja mahdollisuuksista ja siit niistä työelämän pelisäännöistä ett miten haetaan töitä, miten soitetaan yrittäjille, tai miten heitä kontaktoidaan jos se puhelimesta puhuminen on vaikeaa, että meenkö käymään siellä toimistolla vai lähetäkö vain sen CV:n ja jään oottamaan.” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018).

Palveluun ohjautumisvaiheessa ja osaamisen kartoitusvaiheessa työhönvalmentajan ja asiakkaan on myös huomioitava osaamisen puutteet ja asiakkaan toiveiden mukaisten ammattien tai työtehtävien näkökulmat. Näissä vaiheissa tulee olla myös riittävän yhteinen ajatus tavoiteasettelusta.

” ..mun mielestä työhönvalmentajan on hyvä tiedostaa tarpeen tullen riittävän konfrontaation kyvyn ja uskalluksen, jos tulee tunne että henkilö ei yhtään niinku tiedä mitä haluaa..” (Yksilöhaastattelu 21.9.2018).

Tässä vaiheessa työhönvalmentaja ja asiakas tekevät yksilöllisen suunnitelman työllistymistä kohti. Suunnitelmassa voi olla hyvin konkreettisia toimenpiteitä, esimerkiksi jos asiakkaalla on kokemusta ravintola-alalta, niin hygieniapassin hankinta on välttämättömyys Suomessa. Joskus asiakas etsii vielä omaa alansa, niin työharjoittelu voi olla hyvä vaihtoehto tai jos asiakas on päättänyt pysyä jossakin ammatissa, niin alan suomalainen koulutus tai oman oppineisuuden todentaminen ovat käytännössä ainoat vaihtoehdot.

Sitten kun asiakkaalla kaikki työllistymisen edellytykset ovat jo olemassa, niin työhönvalmentajan tulee sanoa se vain ääneen ja rohkaista. Tällöin on hyvä harjoitella työpaikkahaastattelua ja ehkä stilisoida hänen CV:ta. Harjoitteluni aikana pidin noin 20 työpaikkahaastattelusimulaatioita, jotka asiakkaat kokivat hyödyllisiksi. Joillekin haastattelu oli heidän elämänsä ensimmäinen. Tärkeintä harjoittelussa oli tilanteen analysointi yhdessä asiakkaan kanssa. Tavoitteena on myös opetella suomalaisen työhaastattelun yleisiä lainalaisuuksia. Esimerkkinä voi mainita suomalaisten täsmällisyyden ihannoinnin. Tässä vaiheessa korostuu työhönvalmentajan valmennusrooli. Tavoitteena on yksinkertaisesti tehdä teknisesti parempi suoritus työnhaun eri vaiheissa ja saada asiakkaan osaaminen enemmän näkyväksi.

” kyllähän me jokaisen kanssa jouvutaan käyä ne omat vahvuudet ja osaaminen läpi siinä alkuvaiheessa kun he ohjautuu meille palveluun, sitten lähetään kattoon sitä CV:tä..ää työnhakuasiakirjoja...” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018).

” On sellaisia ihmisiä, joilla on erittäin hyvät tausta, koulutukset ja tämmöset näin, mutta ei ole ollut koskaan niinku haastattelutilanteessa.” (Yksilöhaastattelu 21.9.2018).

4.4 Työn etsintävaihe ja verkostoituja

Työhönvalmentajan tärkeä orientaatio on luoda kontakteja alueen työnantajiin ja erityisesti yrittäjiin, joilla on markkinoiden kasvupotentiaalia ja potentiaalisia työpaikkoja. Tällaiset työpaikat ovat usein piilossa TE-toimiston listoilta. TTM-hankkeen tavoite on ollut alusta asti löytää tällaisia piilotyöpaikkoja Oulun alueelta. Yksi haastatelluista kuvasi tätä orientaatiota aktiiviseksi toiminnaksi.

”..oppii kulkemaan tuolla kaduilla sillee, että näkee uusia yrityksiä jatkuvasti, että ahaa on tommonenkin, että onkohan niillä töitä...ja kun joku mainitsee jossakin sivulauseessa, niin sitten tarttuu siihen..” (Yksilöhaastattelu 21.9.2018).

Työn etsinnän vaiheessa työhönvalmentaja ja työnhakija yhdessä ja erikseen hakevat avoinna olevia työpaikkoja eri foorumeista. Työhönvalmentajat järjestävät yritysvierailuja ja työpaikkakäyntejä, joissa käydään yksittäin tai ryhmissä työhönvalmentajan kanssa.

”...ihania yllätyksiä, että yrittäjät soittaa meille päin että meillä ois tämmösiä paikkoja, että oisko teillä työntekijöitä...pystyy sitte niinku hoksia että missä on kukakin ja ai niin se oli siellä, no sillä vois olla tuonne yhteys.” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018).

TTM-hanke yhdessä Työetsivän (NY:n rinnakkaishanke) työhönvalmentajien kanssa ovat verkostoituneet aktiivisesti Oulun seudun pk-yrityksiin. Olin harjoittelun alkuvaiheessa eräässä siivousyrityksessä, jossa yrittäjä haastatteli viittä eri maahanmuuttajatyönhakijaa. Yrittäjällä oli positiivinen ongelma, siivouskohteita tuli työntekijäpotentiaaliin nähden liikaa ja yrittäjän on ollut ymmärrettävistä syistä vaikea sanoa ei. Kun elämme selkeästi talouden nousukautta, niin työn etsintä helpottuu merkittävästi niin kantasuomalaisilla kuin maahanmuuttajilla-kin. Tämä fakta auttaa huomattavasti TTM-hanketta tavoitteissaan. Yrittäjä oli huomannut tilausten kautta, että Oulun alueen talous alkoi kohenemaan touku-kuussa 2017 ja todennäköisesti TTM-hankekin kulkee tämän seikan puolesta myötätuulella aina vuoteen 2019 loppuun. Työn etsinnässä merkittävä asia on myös asiakkaan joustavuus etsiä töitä oman alan ulkopuolelta. Vaikka työpaikat

ovat lisääntyneet, niin ne ovat määrällisesti enimmäkseen ns. suoritustason tehtäviä verrattuna koulutusta vaativiin asiantuntijatehtäviin (ammattibarometri). Toki tietyistä ”huippu”asiantuntijatehtävistä on aina pulaa ja sellaisiin tehtäviin yleensä rekrytoidaan suoraan ulkomailta. Täällä työttömänä asiantuntijuutta omaava maahanmuuttaja joutuu puutteellisen suomen kielen taidon ja pätevyystodistustaakaan takia heikompaan työmarkkina-asemaan.

4.5 Ohjaaja

Usein työhönvalmentajan on otettava huomioon asiakkaansa elämäntilanne kokonaisuutena ja tällöin hänellä on ohjaajan rooli. Työhönvalmentamisen kannalta ohjaajan rooli osallisuuden ja elämänhallinnan osalta ei ole ongelmattonta, josta selvitän tuloksissa ja kehittämiskohteissa enemmän.

”..kyllähän tässä tulee paljon sellaisia asioita, jotka ei oikeesti olis työhönvalmentajien tehtäviä, mutta sitte kuitenkin tavallaan on koska kaikki taustalla olevat asiat vaikuttaa siihen, miten sääkykenet menemään etteenpäin elämässä.” (Yksilöhaastattelu 21.9.2018).

Merkittävä näkökulma työhönvalmentajan ohjaajan roolista korostuu asiakkaan ja työhönvalmentajan välisestä vuorovaikutuksesta sekä ohjaamisen vuorovaikutuksellisista taidoista. Yksi työhönvalmentaja kuvasi tätä haastetta seuraavasti.

”..koko ajan saa käydä tasapainoilua siitä että niinku milloin se menee liikaa puskemiseksi ja milloin se on sitten niinku semmosta ohjaamista semmosessa maastossa, joka on toiselle...voi olla aivan vieras.” (Yksilöhaastattelu 21.9.2018).

Institutionaalisessa vuorovaikutustutkimuksessa tutkitaan tiettyjä institutionaalisia ehtoja, jotka määrittävät vuorovaikutustilannetta. Tällaisia ehtoja ovat esimerkiksi lainsäädäntö, ammatillinen työorientaatio niin yksittäisellä työntekijällä

kuin organisaatiolla (esim. NY, TTM) ja yhteiskunnan yleinen asenne maahanmuuttajia kohtaan. Työhönvalmentajalla ohjaajan roolissa on siis valmiina ulkoisia raameja, jotka ohjaavat vuorovaikutuksellista tilannetta asiakkaan kanssa (Nisula 2010. 14-15.)

Toinen merkittävä reunaehto vuorovaikutuksessa on kategorisointi. Kirsi Juhila kirjoittaa kategorisoinnin tuottavan selkeyttä sotkuisiin merkityksiin vuorovaikutuksessa. Kategorisoinnin avulla ihmisellä on ikään kuin kulttuurinen tietovaranto, jonka avulla meillä on jo ennen kohtaamista paljon tietoa kohdattavasta. Sosiaaliset identiteetit rakentuvat tällaisista odotuksista, jotka syntyvät kategorisoinnissa. Sosiaaliseen identiteettiin liimataan tiettyjä ominaisuuksia ja toimintalogiikkaa, jotka antavat merkittävää odotusarvoa toisen käyttäytymisestä (Jokinen & Huttunen & Kulmala 2004, 20-24.)

Erving Goffman kirjoittaa vuorovaikutussuhteissa syntyvästä rinnakkaiselon muodosta, *modus vivendi*, jossa vuorovaikutuksen osapuolilla on ensiarvoisia ja toissijaisia näkemyksiä. Yhteinen näkemys tilanteessa syntyy mukautumalla riitaa vältellen ja kukin oman ensiarvoisen näkemyksen vastapalveluna hyväksyy toissijaisen näkemyksen. Goffmanin mielestä tämä yhteinen näkemys ei perustu tosiseikkoihin, vaan se on yhteinen sopimus siitä kenen vaateita tunnustetaan ja ketä pidetään arvossa (Goffman 1971, 19-20.)

Vuorovaikutuksen tutkiminen on työhönvalmentajan kehittymisen kannalta tärkeä ja niin laaja, että se olisi oman tutkimuksen arvoinen.

4.6 Työskentely työnantajien kanssa-vaihe ja ”mätsääjä”

Työskentely työnantajien kanssa-vaiheessa työhönvalmentajan rooli on tukea niin työnhakijaa kuin työnantajaakin tiedon välittäjänä ja parin muodostajana eli mätsääjänä (eng. match making, match maker).

” Se on se työhönvalmentajan tehtävä sitte antaa.. informoida työntekijää ja työnantajaa niistä kaikista mahdollisuuksista...työnhakijat ei tiä eikä työnantajat tiä..ja työnantajat monesti pelkää palkata suoraan, eikä niille oo kukaan koskaan kertonu että vois vaikka työkokeilua koittaa taikka sitä palkkatukea, joka kompensoi sitä että tää nyt tässä voi olla tämmönen kielimuuri tai joku muu este.” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018).

Työhönvalmentaja pyrkii poistamaan tai selvittämään niitä työllistymisen esteitä, joita työnhakija ja/tai työnantaja epäilee vielä työsuhteen alussa olevan. Työsuhteen alkuvaiheen käytännön ongelmiin työhönvalmentaja tarjoaa oman työpanoksensa (ohjausresurssin), jotta esimerkiksi työntekijän perehdytys töihin ja työnantajan ymmärrys työntekijän kulttuuris-sosiaalisiin tekijöihin parantuisi.

” Varmistaa että asiakas ymmärtää mitä työtehtäviin kuuluu... otetaan koppia mun mielestä siitä kun, joka vähentää sen yrittäjän painetta siihen perehdyttämiseen... työhönvalmentajana mukana nii voijaan ottaa koppia niistä, mitä asioita pitää sen päivän aikana tehdä ja sitte käy vähä hitaammalla tahilla uuestaan ja uuestaan sen asiakkaan kanssa niitä läpi..” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018).

4.7 Tuki työssä pysymiseen-vaihe

Tuki työssä pysymiseen-vaiheessa työhönvalmentajan rooli vähenee ja jossain vaiheessa maahanmuuttajataustainen työntekijä on vain yksi työntekijä, joka on työyhteisönsä tasavertainen jäsen oikeuksineen ja velvollisuuksineen. Näin siis, jos kaikki asiat menevät hyvin. Työssä pysymisestä työharjoittelun aikana kuulin yhdeltä työhönvalmentajalta, että erään muslimityöntekijän rukoushetket työaikana melkein lopetti hänen työsuhteensa heti alkuun. Onneksi työhönvalmentaja kuuli asiasta ja hän antoi oikeaa tietoa niin asiakkaalle kuin työnantajallekin ja tämä ongelma ratkesi tiedon perusteella hyvin.

Ongelmien sattuessa työhönvalmentajan rooli kasvaa ja ongelmitta työhönvalmentaja ikään kuin häivenee taustalle niin työntekijän kuin työnantajankin henkiseksi tueksi.

Asiakkuus päättyy kun asiakas ja työhönvalmentaja toteavat työllistymisen tukemisen tarpeen päättyneen ja asiakas allekirjoittaa siihen tarkoitetun dokumentin.

4.8 Vaikuttaja

Työhönvalmentajan työ maahanmuuttaja-asiakkaiden parissa vaatii kykyä asettua maahanmuuttaja-asiakkaan asemaan. Vaikka on kyse erilaisesta asiakkaasta monessa suhteessa, niin työhönvalmentajan pitää ennen kaikkea nähdä yksilö, jolla työttömyys on pitkittynyt jostain syystä/syistä.

Työhönvalmentajan työ olisi mahdotonta tässä kontekstissa, jos työntekijällä on jotain lähtökohtaisia negatiivisia asenteita eri kulttuureja kohtaan. Pienikin nihkeys asenneilmastossa ulkomaalaisia kohtaan tekee työstä käytännössä mahdotonta. Seuraavassa sitaatissa yksi työhönvalmentaja kuvaa vaikuttaja-roolia hyvin.

” Kyllähän semmosen inhimillisyyden ylläpitäminen (huokaus) myös niinku yhteiskunnallisesti, on niinku tässä matkassa koko ajan, että niinku tekee omalta osaltaan työtä sellasen moniarvosen yhteiskunnan puolesta.” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018).

Työhönvalmentajan orientaatio on myös puhua asiakkaidensa hyväksi ja puolesta. Sitaatin huokaus mielestäni kertoo työn kokoluokasta.

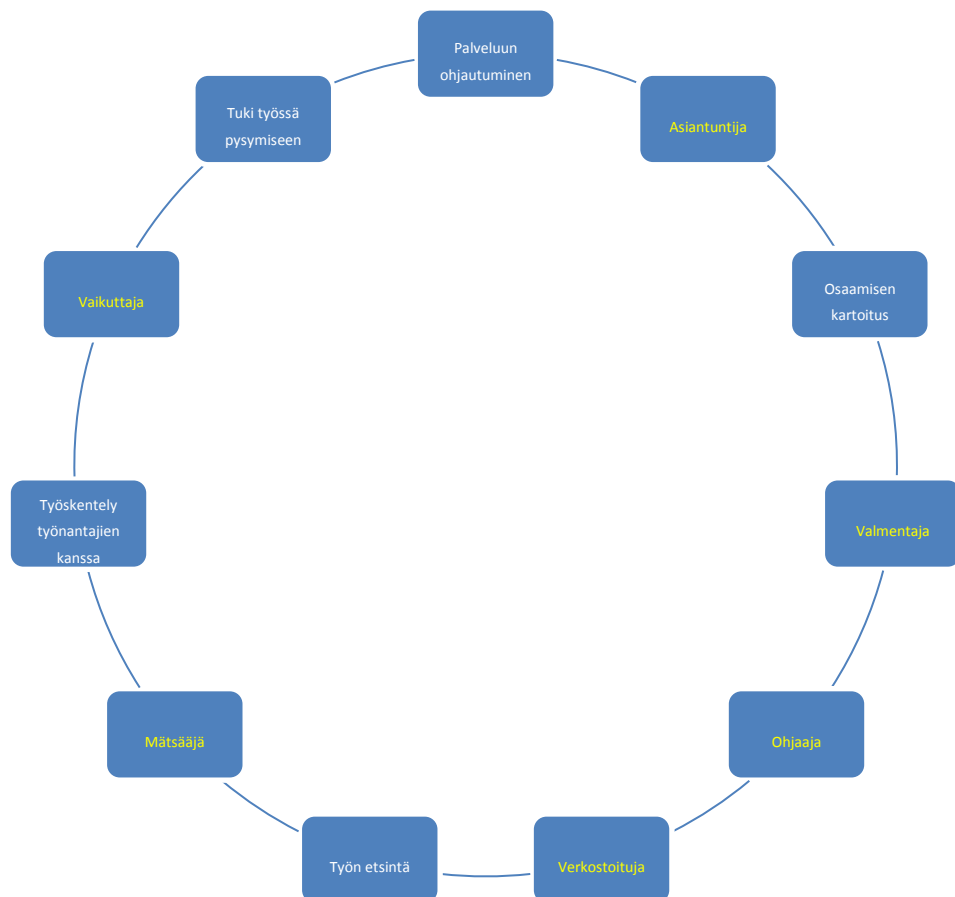
Toisaalta liiallinen toisten kulttuurien korostaminen maahanmuuttotyössä eli maailmoja syleilevä työorientaatio voi asettaa toisenlaisia ongelmia työhönvalmentajan työhön. Tällöin esimerkiksi henkinen etäisyys mahdolliseen työnantajaan voi jäädä liian väljälle ja koskaan osapuolille ei tule oikeaa keskusteluyhteyttä, ja näin yksi mahdollinen työpaikka voi jäädä käyttämättä. Mielestäni tällainen orientaatio on jollain tapaa oman kulttuurin tarpeetonta väheksymistä ja voi haitata työhönvalmentajan työtä. Siihen on sisäänrakentunut ylikorostunut toisen puolesta puhuminen ja tällainen henkilö voi ajan mittaan myötätuntouupua. Toisaalta joskus tällainen työorientaatio on pelkkää polarisoitunutta vastaliikettä rasismia ja ksenofobiaa eli pelkoa tai vastenmielisyyttä muukalaista kohtaan (Aikio & Vornanen 1993, 364).

Vaikuttaminen on tehokkaimillaan silloin kun se on kiihкотonta ja maahanmuuttaja-asiakas pääsee näyttämään taitonsa jollain areenalla. Yksi työhönvalmentaja kiteytti lähes vaatimattomasti työnsä luonnetta.

” ...meijän lisäarvo on saattanu olla siinä, että on niinku raivattu jotenkin se tila siihen, että toinen on päässy näyttämään mitä kaikkeen pystyy ja mihinkä niinku, mitä ossaa.” (Ryhmähaastattelu 22.2.2018).

5 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISKOHTEET

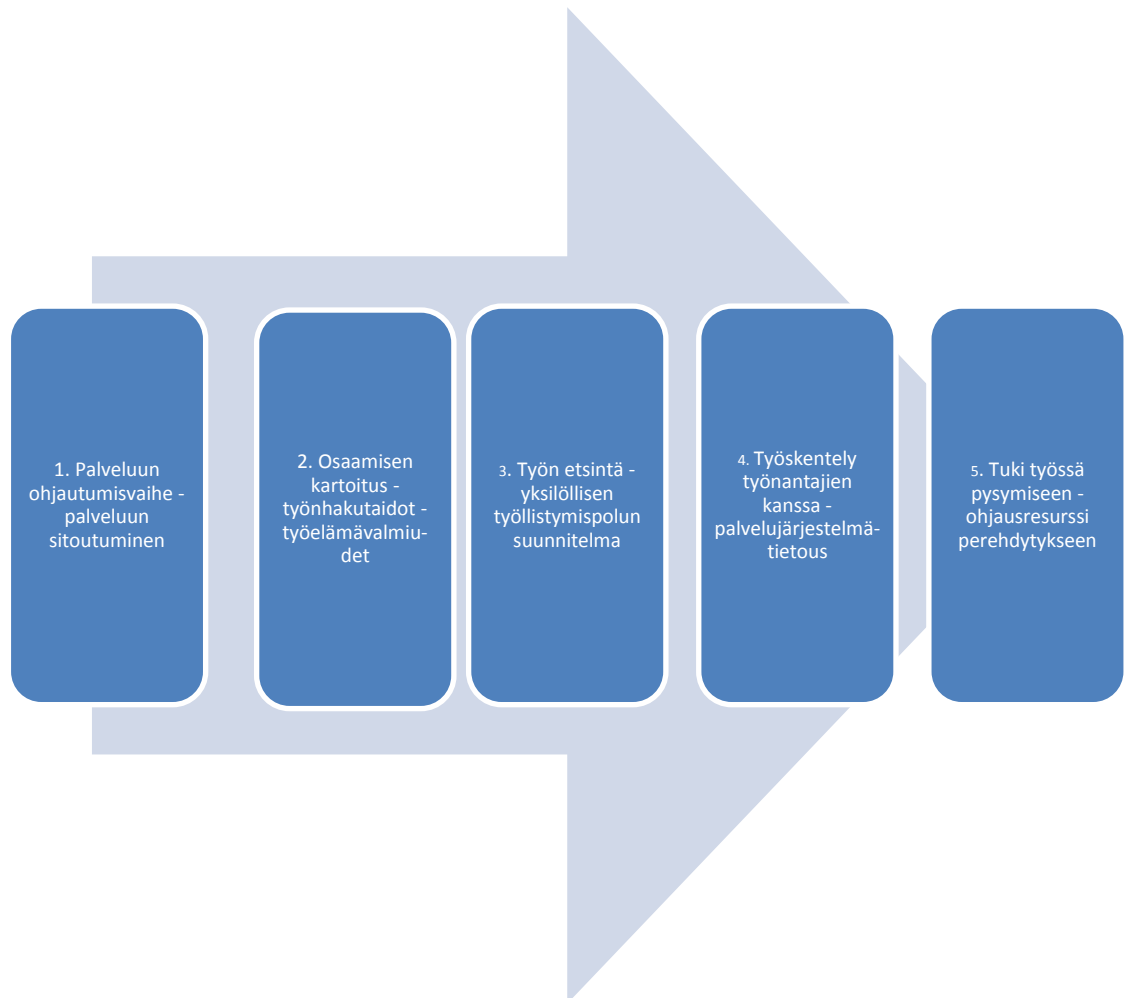
Seuraavassa taulukossa tuetun työllistymisen mallin pohjalta sijoitin työhönvalmentajan eri rooleja ja ammatillisia orientaatiota sinne mihin prosessin vaiheeseen näiden roolien pääpaino mielestäni sijoittuu. Mutta esimerkiksi asiantuntemusta työhönvalmentaja tarvitsee useammassa vaiheessa, kuten tietoa palvelujärjestelmästä niin asiakkaalle kuin työnantajallekin, joten rooleja voisi sijoittaa useampaankin kohtaan.



Kuvio 2. Tuetun työllistymisen vaiheet ja työhönvalmentajan ammatilliset roolit.

Edellisessä kuviossa on kuvattu roolien kautta työhönvalmentajan koko työkalupakki. Joskus asiakkaan työllistymiseen tarvitaan vain yksi tapaaminen työhönvalmentajan kanssa ja yhteystieto työnantajasta, jolloin asiakkuus alkoi ja

päätyi samalla tapaamisella. Kauemmin kestävässä asiakkuuksissa työhönvalmentaja käyttää erilaisia ammatillisia rooleja monipuolisemmin ja useimmissa asiakkuuden eri vaiheissa. Seuraavassa kuvaan työkalupakin vaiheiden kautta työhönvalmentamisen avainkohtia tiivistettynä.



Kuvio 3. Työhönvalmennuksen avainkohdat.

Kysyin siis aiemmin että mitä on laadullinen työhönvalmennus tuettua työllistymistä maahanmuuttajille kehittämishankkeessa? Eli mitä laadullisia elementtejä työhönvalmentajan työ maahanmuuttaja-asiakkaiden parissa vaatii? Maahanmuuttaja-asiakkaan yksilöllisellä työllistymispolulla voi nousta työhönvalmenta-

jan jokin tietty ammatillinen rooli enemmän toisen asiakkaan kohdalla kuin toisen. Tuetun työllistymisen mallissa riittävän ajan varaaminen kullekin vaiheelle on laadullisen työn ehto. Esimerkiksi vajaat tiedot asiakkaan tilanteesta alkukartoituksessa vie asiakkaan työllistymispyrkimykset väärille urille. Löysin ja tulkitin haastatteluiden ja referenssikirjallisuuden avulla seuraavia työorientaatioita ja työhönvalmentajan tehtäviä.

Taulukko 3. Yhteenvetotaulukko maahanmuuttajien parissa työskentelevän työhönvalmentajan ammatillisista rooleista ja laadullisista työorientaatioista.

1. Asiantuntija	<ul style="list-style-type: none"> -tietoa palvelujärjestelmästä ja sen toimintaperiaatteista -palveluojaus -tietoa alueen työmarkkinoista -jaettua tietoa työyhteisön sisällä (esim. kulttuuriset detaljit) -ymmärrys asiakkaan edusta -työssä kehittyminen erilaisen tiedon ja koulutuksen avulla
2. Valmentaja	<ul style="list-style-type: none"> -yksilöllisten työnhakuvalmiuksien tunnistaminen -tiedon soveltaminen työnhaun eri vaiheissa -teknisesti paremman työnhaun suorittaminen -tavoitteena asiakkaan osaamis-potentiaali näkyviin
3. Ohjaaja	<ul style="list-style-type: none"> -ymmärrys asiakkaan kokonais-tilanteesta -ymmärrys vuorovaikutuksen ja kohtaamisen logiikasta -jaettu tieto asiakkaan kanssa -kulttuurisensitiivisyys
4. Verkostoituja	<ul style="list-style-type: none"> -yhteydet alueen yrittäjiin ja julkisiin toimijoihin (esim. TE-toimisto) -alueellinen tekijä rekrytointimarkkinoilla -osallistuminen eri areenoilla
5. Mätsääjä	<ul style="list-style-type: none"> -kontaktointi työnhakijan ja työnantajan välille -perehdytys- ja ohjausresurssi työntekijälle ja työnantajalle -taustatuki

6. Vaikuttaja	-omien arvojen tiedostaminen -neutraali ja asiallinen lähestymistapa ympäristöön - onnistuneiden asiakkuuksien korostaminen
----------------------	--

Jos asiakkuus ei johda työllistymiseen tai muuhun työllistymistä edistävään tukitoimeen TTM-areenalla kohtuullisella aikavälillä, niin kehittämissuositukseksi on että työhönvalmentajan työpanos käytettäisiin toisella areenalla. Tällöin mentäisiin selvästi elämänhallinnan ja osallisuuden tukemisen alueelle. Haastattelussa, varsinkin yksilöhaastatteluissa ilmeni, että sosiaalinen tukeminen ei sinänsä kuulu ”puhtaaseen” työhönvalmentamiseen. Työhönvalmentajat joutuivat tavaltaan tunnustamaan tämän asian itselleen. Referenssikirjallisuus, johon tutustuin, myös tukee tätä ajatusta.

Mielestäni, sosiaalialan opiskelijana, TTM-hankkeen kannattaisi kuitenkin resursoida tähän sosiaaliseen ulottuvuuteen niin tarpeen kuin arvovalinnankin puolesta jonkinlainen osuus työhönvalmentajien työajasta. Ehkä tämä resursointi tulisi jostain muusta budjettiraamasta. Esimerkiksi työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun (TYP) työhönvalmentajan pitkäkestoinen ja henkilökohtainen työpanos asiakkaan kanssa voisi tuoda merkittävää näkemystä tämänkin areenan työhön ja tätä kautta hyviä ratkaisuja yksittäisen asiakkaan kannalta. Haastatteluissa tuli myös ilmi hyvät suhteet TE-toimistoon, joten kanavakin on jo auki tähän suuntaan.

Se, että työhönvalmentajan työ olisi henkilökohtaista ja pitkäkestoista, pitää TTM-hankkeen mieltä ja mitata, kuinka monta asiakasta yhdellä työntekijällä voi olla että em. laadulliset ehdot täyttyisivät. Riskinä on että hyvien tulosten siivittämänä ajan mittaan valmennettavia otetaan resurssiin nähden liikaa ja näin työhönvalmentajat uupuvat ja työn laatu kärsii.

6 POHDINTA

Perustuslakimme (2. luku/18§) määrittää, että ” Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön..” (1999/731).TTM-hanke pyrkii juuri tämän oikeuden toteuttamiseen ja luo osaltaan tälle oikeudelle edellytyksiä.

TE-palveluista on määrärahoja leikattu ja henkilökuntaa vähennetty aina 1990-luvulta lähtien, varsinkin Matti Vanhasen hallituksen (v. 2003-2007) tuottavuusohjelman jälkeen. Ohjelman taustalla oli ajatus, että julkinen sektori tuottaa tehottomasti palveluita, myös te-palveluita. Nytemmin kasvupalvelu-uudistus, jo kuopatun maakuntauudistuksen yhteydessä virinnyt uudistus, on tuonut merkittävään osaan yksityiset firmat työvoimapalvelun tuottamisessa. Yleisradion MOT- tutkivan journalismin ohjelma ja A-studio tutkivat yksityisten firmojen (esim. Spring House Oy ja Arffman Finland Oy) toimintatapoja samana iltana 22.1.2019. Em. firmat olivat vuonna 2018 suurimmat liikevaihdoltaan työttömille suunnatuissa työllisyyskurssien (työnhaku-, ura- ja työhönvalmennus) vetäjinä. Ely-keskusten jakama rahapotti työllisyyskurseille oli v. 2018 26,1 milj. € ja maahanmuuttajille suunnatussa kotoutumiskoulutuksessa 59,4 milj. €, eli te-palveluiden tuottaminen on kannattavaa toimintaa muutamalle isolle yksityiselle firmalle. Ohjelmissa ilmiön ongelmiksi kerrottiin valmennuskurssien kohdentamattomat osallistujaryhmät, kotoutumiskoulutuksen laadun puute ja työttömien kohtuuton aktiivisuusvelvoitteen täyttäminen aktiivimallin mukaan, jossa työttömältä leikataan 4,65 % työttömyysturvasta seuraavan 65 päivän tarkastelujaksolta (HE 124/2017). Tuottavuusohjelman ja kasvupalvelu-uudistusten tavoitteiden vastaisesti nämä kurssit ovat olleet tehottomia ja työttömän ihmisen institutionaalista väheksymistä (A-studio; MOT.)

TTM-hankkeen päätyttyä tämän vuoden lopussa, jos ja kun hankkeen toimintamalli tuotteistetaan, niin hyvien tulosten kuin eettisesti kestävämmän ihmiskäsityksenkin takia, niin miten toimintamallin kilpailukyky varmistetaan. Ely-keskukset (ehkä joskus maakuntakeskukset?) tulevat ostamaan tulosta eli toimintaa tarkastellaan lopputuleman, työllisyysprosentin kautta. Se, millä tavalla

työllisyyteen päästään, ei ole tilaajan intressissä. Tämä kehitys johtaa helpommin työllistyvien työttömien valintaan kursseille sekä viranomaisvalvonnan vähenemisen ja yksityisten yritysten voiton tavoittelun takia todennäköisiin vaikeammin työllistyvien työttömien ihmisten ihmisarvon murentamisiin.

Vertailtaessa Suomen erityistyöllisyyspalveluita työhönvalmennuksen suhteen Ruotsin vastaaviin palveluihin Arbetsförmedlingenin verkkosivuilta, löytyy resurssointieroja helposti Ruotsin hyväksi. Ruotsissa maahanmuuttaja osallistuu näihin palveluihin omalla äidinkielellään tai jollain muulla hallitsemallaan kielellä, tarvittaessa tulkin avustuksella. Ruotsin palvelumallissa on 3 kuukauden moduulijaksoja, joissa työttömän tilannetta tarkastellaan työnvälittäjän (Ruotsin te-toimiston työntekijä) kanssa aina 3 kuukauden välein ja he tekevät tarvittaessa seuraavan 3 kuukauden suunnitelman. Näitä jaksoja voi olla maksimissaan kolme yhteensä. Ruotsissa työtön saa valita palvelun tuottajan (yksityisiä toimijoita, joilla on sopimus Ruotsin te-toimiston kanssa) ja jos on tyytymätön palveluun niin 14 päivän irtisanomisajalla hän voi vaihtaa palvelun tuottajaa. Tällainen malli pakottaa nämä yksityiset toimijat tekemään työnsä sisältö edellä. Edellisen perusteella ruotsalaisessa työllisyyden hoidossa maahanmuuttaja on enemmän vain työnhakija toisten työnhakijoiden joukossa kuin Suomessa. Tästä herääkin kysymys, että tarvitseeko maahanmuuttajuutta korostaa työllisyyden hoidossa. Väitän kokemani perusteella, että TTM-konsepti vai olisiko se vain TT-konsepti, voisi toimia tässäkin toimintaympäristössä (Arbetsförmedlingen.se.)

Suomessa TTM-konseptin tulee vastata jotenkin tuleviin te-palveluiden tulospurusteisiin kilpailutuksiin. Yksi keino järjestön sisällä on edellä mainittu kehittämissuositukseni, että työhönvalmentajan työpanos budjetoidaan selkeästi erikseen työhönvalmentamiseen ja toinen (käytännössä pieni osa) elämänhallintaan ja osallisuuteen. Uskon, että aikaa myöten kurssien laatuvaatimukset tulevat yleisempään yhteiskunnalliseen keskusteluun ja järjestöt (kuten NY) saavat entistä suuremman roolin yhteiskunnallisten tehtävien suorittamisessa. Viimeistään silloin aktiivimallin viiden päivän aktiivisuusehdon täyttävistä kursseista luovutaan. Tällöin tarkastelun kohteeksi tulisi työhönvalmentamisen sisällöt ja em. budjetointikikkailujakaan ei tarvitsisi tehdä.

TTM-hankkeen vahvuuksia ovat lähemmät yhteistyösuhteet niin asiakkaaseen kuin työnantajiin. Ajan myötä luottamus toimijoiden välillä ja yleisestikin toimintaympäristössä vahvistuu. Tällainen kehitys auttaa niin työhakijoita kuin työnantajakin kestävämpien työsuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen.

Kysyin johdannossa, että onko kyseessä (työhönvalmentaja) uusi ammatti. Jos lähestyy ammattiin johtavan koulutuksen kautta, niin ei, koska sitä ei ole olemassa. Maahanmuuttajien parissa työskentelevä työhönvalmentaja omaa itsenäisiä tehtäväkokonaisuuksia ja siinä mielessä on uusi tai ainakin päivitetty ammatti. Työvalmentajan ammatillinen lisäkoulutus, joka kestää vuoden, on lähimpänä sisällöltään työhönvalmentajan tehtäväkenttää valmentajan ja ohjaajan roolien kautta. Ei ole siis olemassa työhönvalmentajan ammatillista lisäkoulutusta, koska mielestäni yksittäisen työhönvalmentajan osaaminen tulee näkyviin työhönvalmentamisen yksikköjen kokonaisosaamisesta. Parhaimman pätevyyden työhönvalmentajan tehtävien hoitamiseen näissä yksiköissä saa yhteiskunnallisen ja kaupallisen alan koulutuksien yhdistelmästä. TTM-hankkeessa on edellisten lisäksi tietenkin osalla kokemusta myös maahanmuuttotyöstä.

LÄHTEET

Aikio, Annukka & Vornanen, Rauni 1993. Uusi sivistyssanakirja. 13. painos. Keuruu: Kustannusyhtiö Otavan painolaitokset. 364.

Alitolppa-Niitamo, Anne. 1993. Kun kulttuurit kohtaavat- Matkaopas maahanmuuttajan kohtaamiseen ja kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen. Keuruu: Kustannusyhtiö Otavan painolaitokset. 14-15.

Ammattibarometri (TEM).

[https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?tetoimistot=Oulu&vuosi=18i&kieli=.](https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?tetoimistot=Oulu&vuosi=18i&kieli=) Viitattu 28.5.2018.

Arbetsförmedlingen.

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/stod-a-o/stod-och-matchning>. Viitattu 3.5.2018.

A-STUDIO. Turhia työnhakuvalmennuksia? Toim. Heikki Ali-Hokka. Yleisradio. 22.1.2019.

Clarke, Kris (edit.) 2005. The problematics of well-being: Experiences and expectations of migrants and new finns in the finnish welfare state. University of Tampere, Department of social policy and social work: Research Reports Series A, No. 9. Cityoffset Oy. 11-14.

Elykeskus. Pohjois-Pohjanmaa.

http://www.elykeskus.fi/documents/10191/37815379/Tkat_FI_helmikuu_2019.pdf/c892f54c-acbf-4fba-9aba-118f3bf82125. Viitattu 7.4.2019.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino. 20, 62-64, 139.

Euse-toolkit.

https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdetyms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf. Viitattu 24.3.2018.

Goffman, Erving 1971. Arkielämän roolit – oikeille jäljille rooliviidakossa. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiön kirjapaino. 19-20.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus. 60-61.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi. 207-212, 221-224.

Hurtig, Johanna & Laitinen, Merja & Uljas-Rautio, Katriina (toim.) 2010. Ajattele itse! Tutkimuksellisen lukutaidon perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 17, 69.

Härkäpää, Kristiina & Harkko, Jaakko & Lehikoinen, Tuula 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Kelan tutkimusosasto. Tampere: Juvenes Print. 9.

Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna 2004. Puhua vastaan ja vaieta – Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Tampere: Tammer-Paino. 20-24.

Kulmala, Anna 2006. Kerrottuja kokemuksia leimatusta identiteetistä ja toiseudesta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaaliryöön laitos. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 58-61.

Laki kotoutumisen edistämisestä.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386>. Viitattu 7.4.2019.

Laki työttömyysturvan aktiivimallista. HE 124/2017.

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170124>. Viitattu 11.3.2019.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 28.12.2012/916.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916>. Viitattu 4.3.2019.

Laki kotoutumisen edistämisestä. 30.12.2010/1386

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>. Viitattu 27.5.2018.

Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.) 2003. Erilaisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 85-93.

MOT. Näin työttömillä tienataan. Toim. Kaisu Suopanki. 22.1.2019. Yleisradio

Nikula, Lea. 2011.

https://www.vates.fi/media/julkaisut_raportit/_2011/2011_tuettu_tyollistyminen_projekti_lr_nikula.pdf. Viitattu 4.3.2019. 7.

Nisula, Leila. 2010. Vuorovaikutuskulttuuri ja sen jäsentymisen – maahanmuuttajien työllistämismuunnoksessa. Tampere: Juvenes Print. 14-15, 17.

Ollikainen, Anne-Mari. Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus. Työpoliittinen aikakauskirja 2008;2. 53.

Paakkinen, Reeta 2018. ”Maahanmuuttajien kotoutumiseen vauhtia.” Kaleva, 3.5.2018, 38.

Perustuslaki. 11.6.1999/731.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viitattu 11.3.2019.

Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Offset-kolmio Paino Oy. 26-27.

Salonen, Kari 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen oppinäyte-työhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Puheenvuoroja 72. Turun Ammattikorkeakoulu.14.

Sariola, Leena 2005. Tuettu työllistyminen – näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Vates-säätiö. Kerava: Savion kirjapaino. 11.

Supported employment.

<http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>. Viitattu 4.3.2019.

TE-palvelut.

<https://www.tepalvelut.fi/te/fi/erikoissivut/valmennukset/index.html>. Viitattu 25.1.2019.

Tilastokeskus.

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen__Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/007_ulkom_osuudet.px/?rxid=dc815f51-a7d0-4aec-a81a-49b8ce399d18. Viitattu 28.5.2018.

Tilastokeskus.

https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-10-15_001.html. Viitattu 6.4.2019.

Tilastokeskus.UTH-tutkimus.

https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf. Viitattu 28.5.2018.

Tuettua työllistymistä maahanmuuttajille-hankkeen kuvaus (ESR).

<https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21092>
Viitattu 4.3.2019.

Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus. 12, 24-28, 38.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi. 9, 64.

Ylipaavalniemi, Pasi & Sariola, Leena & Marniemi, Janne & Pekkala, Terho 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Kerava: Savion kirjapaino. 8.

LIITTEET

- Liite 1. Ryhmähaastattelukysymykset 22.2.2018
- Liite 2. Yksilöhaastattelukysymykset 21.9.2018
- Liite 3. Käytetyt lyhenteet

Liite 1. Ryhmähaastattelukysymykset

1(2)

1. Miten asiakkaat valikoituvat tänne Tuettua Työllistymistä Maahanmuuttajille-hankkeeseen?
2. Pääsettekö itse valitsemaan asiakkaanne?
3. Miten te ajattelette millaisia asiakkaita tää hanke niinku palvelee parhaiten?
4. Kuinka paljon te tiiättä jo alkukartoituksen perusteella, mitä pitää tehdä asiakkaan kanssa?
5. Miten te kuvailisitte miten teän yhteistyö TE-toimiston kanssa?
6. Mitä te ajattelette yleensä niinkö julkisen sektorin ja kolmannen sektorin niinkö kun ajatellaan tätä maahanmuuttajien työllistymistä niin tästä työnjaosta?
7. Onko niinkö tällä hankkeella se lisäarvo juuri tuonne yksityiseen sektoriin, niinkö?
8. A4 ku sä oot ollu pitkään tuota Nuorten ystävillä töissä ja oot ollu tavallaan kolmannella sektorilla, minkälainen mikä ajatus sulla on tuosta julkiseen..julkiseen vallan niinkö työtehtävästä, ajatellen tätä kontekstia.
9. Miten te ajattelette että tämä työhönvalmennus eroaa verrattuna tähän perinteiseen työhönvalmennuksesta kun puhutaan maahanmuuttajista?
10. Onko teillä ajatuksia työhönvalmennuksesta. Mitä se on?
11. Mitkä on teidän työn niinku keskeiset arvot?
12. Entä sitten jos se suomen kielitaito on huono ja tuntuu että sitä ei saa sitä viestiä sieltä. Miltä se tuntuu?
13. Mikä tässä työssä palkitsee ja mikä turhauttaa?
14. Teän niinkö asiakaskeissien perusteella, tai puhutaan niinko yksilöllisestä niinko siitä suunnitelmasta, tästä työllistymissuunnitelmasta, niin tuleeko teillä mitään esimerkkejä mieleen milloin on tehty oikein yksilöllisiä ratkaisuja?
15. Tarkotan sitä että tuota kun puhutaan tästä yksilöllisestä ja asiakaslähtöisestä työotteesta, tavallaan sehän on tämmönen luova lähtökohta, niin onko teillä ollu semmosia luovia ratkaisuja keissien perusteella?
16. Kun mennään työllistämisen niinko ulkopuolelle, sit se kokonaiselämäntilanne, kuinka paljon te otatte siitä kiinni?
17. Onko se hyvä vai huono asia?
18. Miten ootta niinku luonu nuo yhteydet Oulun seudun yrityksiin ja oppilaitoksiin, ja sitte kokemuksia tästä yhteistyöstä?

19. Onko teillä historiassa niinku Työetsivän kautta tullu kontaktit vai onko ne tullu tässä?
20. Työpaikalla ko ollaan eka kertaa. Jos on semmonen keissi, että ollaan niinko jo siellä työpaikalla eka vuoroa tavallaan tekemässä. Niin, mikä on se työhönvalmentajan rooli?
21. Mitkä on niinkö tuota teän kokemuksen mukaan vaikeimmat asiat tuota tämmösellä rakenteellisella tasolla niinko Oulun seudun alueella ulkomaalais-taustaisten työllistymisessä?
22. Onko joitain muita semmosia ominaisuuksia näillä... yrittäjät ja työnantajat..niinkö tuota alleviivaa tai peräänkuuluttaa?
23. Oottako te kokenut tämmöstä hyväksikäyttöä..että mennään työkokeilusta toiseen, eikä oo tarkotuskaan palkata missään vaiheessa?
24. Miten te ajatteletta, kun ajatellaan tätä asiakaskuntaa, että siellä on erilaista koulutustaustaa ja erilaista työkokemusta ja..mites, minkälaisia ajatuksia tästä..mites se tänne Oulun seudulle työllistymisessä tämmöset asiat vaikuttaa?
25. Miten te ajattelette kuinka iso porukka se on, menee niinku tavallaan tomoseen sisääntuloammattiin ja sitä kautta..semmonen mututuntuma?
26. Kuinka paljon te kaupaatte tätä ajatusta, että pitäskö ottaa joku toinen väylä?
27. Nyttten teillä on tämä TTM-hanke, tuota öö, vähän reilu puoli vuottako se on ollut, no kuitenkin alkupuolella vielä, onko tullut tähän mennessä yllätyksiä...positiivisia yllätyksiä tai sitte että no ei mennykkään niin miten ajateltiin?
28. Niin että ettette ajatellu sillo aluksi että ite joutuu sitä tietoa välittää että?!
29. Ajatusleikki, että vuojen 2019 lopussa..minkä, minkälaisen tuota palvelupaketin te ootta kehittänyt? Mikä ois semmonen että vois olla rinta rottinkilla?
30. Mikä ois se sitte se seuraava jatkumo tai seuraava niinkö jatkohanke tälle...onko ajatuksia?
31. Elämänhallinta ja osallisuus, että miten ne yhistäis siihen tavallaan tämän hankkeen päälle vai onko se jo sitten erillinen asia?
32. ..Supported employment. Mitä te ootta kokenu että siinä ois niinku hyvää ja mikä on sitte vielä vähä niinkö että..ei oo vielä tullu teiän toimintaan mukkaan?!

Liite 2. Yksilöhaastattelut 21.9.2018.

1(2)

1. Mitä tälle hankkeelle kuuluu?
2. Mitkä olis teidän niinko kehitysalueet misä te haluatte tää hanke menis vielä eteenpäin?
3. Miten sää ajattelet niinku ajatellaan tätä koko palvelujärjestelmää työllisyyden hoidossa, niin miten tuota TTM:n kokemuksen mukaan pitäis tätä kehittää?
4. Miten suhteet tuonne työnantajiin, tuota miten ne on kehittyneet?
5. Tarkoitat siis että sun on tarvinnut tehdä vähän sellaista valistustyötä, vähemmän kuin ennen?
6. Miten nämä yhteydet tuonne oppilaitoksiin ja muitten yhteistyökumppaneihin..mitä teillä on...puhuit noista messuista esimerkiksi?
7. Minkälaista yhteistyötä te olitte ajatellu että vois olla heidän kanssa..onko teillä yhteinen asiakaskunta?
8. Mennään tähän työhönvalmentajan ammattiin, profession, tuota..jos ajatellaan että mä en tunne ollenkaan tätä ammattia..niin mitä sun mielestä..mitä tehtäviä työhönvalmentaja hoitaa?
9. Ooksää itte tehenny jonkilaisia linjauksia, mitä sää teet ja miten sulla riittää aikaa?
10. Mitä tietoa sun asiakkaat eniten sulta tarvinnu?
11. Miten teillä tiimin kesken roolit..onko teillä tullu semmosta rooliutumista
12. Onko osa semmosia vaan, että ei vaan työllistynyt sitte niin, että tuota ajatellaan että joku muu palvelu vois olla tai..?
13. Mihin suuntaan työhönvalmentajan ammatti tulisi kehittyä, mikä vois olla sellainen haave, tai semmonen ideaali?
14. Miten koulutuksen roolin tässä on tullut..tässähän on niitä täsmäkoulutuksia, mutta jos ajatellaan ihan joku vaikka vuoden ammatillinen koulutus?..
15. Paljonko niinkö semmosia tapauksia on ollu että kieleen on kaatunu?
16. Oletko sää joskus omasta mielestä törmänny siihen että sää yrität puskea jotakin muuta kuin mitä asiakas haluaa?

2(2)

17. Ootko sä kokenut, että sun ammattitaito on kehittynyt tässä, tämän työhönvalmentajan ammatin kautta..tämän kuluneen vuoden aikana?

KÄYTETYT MERKIT JA LYHENTEET

1(1)

Tuettua työllistymistä maahanmuuttajille- hanke = TTM

Nuorten Ystävät ry = NY