



**PERHEELLISTEN MAAHANMUUTTAJIEN
TYÖLLISTYMISEN KOKEMUKSIA
SEINÄJOELLA**

Petronella Alanampa

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**PERHEELLISTEN MAAHANMUUTTAJIEN
TYÖLLISTYMISEN KOKEMUKSIA**

SEINÄJOELLA

Petronella Alanampa

Petronella Alanampa
Sosiaalialan käytäntöjen asiakas-
lähtöinen kehittäminen YAMK
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2019/2020

Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen
YAMKSosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen Sosionomi (YAMK)

Petronella Alanampa

Perheellisten maahanmuuttajien työllistymisen kokemuksia Seinäjoella

Vuosi 2019 2019

Sivumäärä 104

Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa on haasteellisempaa verrattuna valtaväestöön. Tärkeintä maahanmuuttajan integrointiprosessissa on työpaikan saaminen, koska arvostus ja hyvinvointi kulttuurissamme saadaan lähinnä työn kautta ja ansiotyö on tärkeä elämänsisältö. Työttömyys ja yksipuolinen työtarjonta maahanmuuttajalle johtuvat usein kielitaidottomuudesta, sopivan koulutuksen ja ammattitaidon puutteesta. Perheellisyys, alueelliset erot valtakunnallisesti ja työllistymiseen saatu tuki voivat vaikuttaa maahanmuuttajan työllistymiseen.

Tämä tutkielma tehtiin yhteistyössä Seinäjoen kaupungin työllisyyspalveluiden maahanmuuttajille tarkoitetun tuetun työllistymisen hankkeen MOLTI-hankkeen (ESR) kanssa vuosina 2018–2019. Tutkielman tarkoituksena oli selvittää perheellisten maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä ja sen haasteista asuinalueellaan Seinäjoella. Tavoitteena oli tuottaa tietoa työllisyyspalvelulle siitä, miten perheellisten maahanmuuttajien etniskulttuurinen tausta, oman kulttuurin säilyminen, sosiaalinen elämä, työ- ja perhe-elämän yhdistäminen, arkisten palvelujen käyttötaito, koulutus ja työtausta liittyivät heidän työllistymiseen. Lisäksi tavoitteena oli tuoda esille työllisyyspalveluista saadun tuen merkitystä heidän työllistymiselleen.

Tutkielman tietoperustana käytettiin lähdekirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia perheiden maahanmuutosta, kotoutumisesta, yhteiskunnallisesta asemasta ja monikulttuuristuvasta työelämästä Suomessa. Kiinnostuksen kohteena olivat työllisyyteen, työmarkkina-asemaan, valtaväestön maahanmuuttoon ja etniskulttuuriin asenteisiin liittyvät seikat ja maahanmuuttajien omat kokemukset. MOLTI-hanke toimii asiakaslähtöisen työllistymisen edistämisen uusia käytänteitä etsivänä projektina, jossa maahanmuuttajien osallisuutta pidettiin tärkeänä.

Aineisto tutkielmaan kerättiin eri kulttuuritaustaisilta perheellisiltä asiakkailta teemahaastatteluin. Aineiston analysointi pohjautui laadulliseen teoriaohjaavaan aineistolähtöiseen sisälönanalyyysiin ja teemoitteluun. Tutkielman keskeisenä tuloksena maahanmuuttajien omien kokemusten perusteella työllistymisessä koettiin erittäin tärkeäksi saada henkilökohtaista tukea työvalmentajan kautta. Tulosten mukaan työllistymisen haasteita maahanmuuttajalle Seinäjoella olivat puutteet kielitaidossa, digitaalisten palveluiden käytön osaamisessa, työnantajien luottamuksen saannissa ja työtarjousten vähäisessä määrässä. Perhe- ja työelämän yhdistämisessä sekä perhearjen jakamisessa ei koettu haasteita. Toiveena oli nopeuttaa kielikoulutuksia ja oppia niissä arkikieltä, saada apua digitaalisten palvelujen käytön omaksumiseen, poistaa ilmeisiä ennakkoluuloja työnantajien taholta ja saada vakituisempia työsuhteita.

Johtopäätöksenä todettiin Seinäjoella olevan edelleen tarvetta maahanmuuttajille tukea tarjoavien työllisyyspalvelujen kehittämiseen, kuten tarjota mahdollisuus henkilökohtaiseen tukeen työnhakuprosessissa. Hankkeen yhtenä jatkotavoitteena oli perustaa maahanmuuttajien kotoutumisesta ja työllistymisestä tietoa antava infopiste. Jatkotutkimusehdotuksena olisi tarpeen tehdä hankkeen asiakasvaikutusarviointia ja selvittää infopisteelle sopivaa toimintamuotoa sekä hakea uutta hankerahoitusta, jotta MOLTI-hankkeessa löydettyjä hyviä käytänteitä voitaisiin juurruttaa Seinäjoelle maahanmuuttajien kanssa tehtävässä työssä.

Asiasanat: monikulttuurinen työelämä, osallisuus, perheellinen maahanmuuttaja, työllisyyspalvelut, työllistyminen

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Tietoperusta	10
2.1	Maahanmuuttajaperhe Suomessa työelämään työllistymässä.....	10
2.1.1	Maahanmuuttajaperhe	10
2.1.2	Maahanmuuttoasenteita työelämässä	11
2.1.3	Maahanmuuton syitä ja poliittisia linjan vetoja	13
2.2	Perheellisen maahanmuuttajan integroituminen työllisyyskysymyksenä	16
2.2.1	Akkulturaatioprosessi työllistymisen näkökulmasta.....	16
2.2.2	Työ kotoutumisen, hyvinvoinnin ja yhteiskunta-aseman määrittäjänä	19
2.3	Maahanmuuttajien työllisyys ja työmarkkina-asema	20
2.4	Maahanmuuttajavanhempien työllistymiseen liittyviä tekijöitä.....	23
2.4.3	Alueellisuus ja asuinympäristö.....	23
2.4.2	Perheellisyys ja lähtömaan kulttuuri	25
2.4.3	Kielitaito.....	27
2.4.4	Koulutus ja ammatilliset valmiudet työelämässä.....	29
2.5	Monikulttuurinen työelämä Suomessa	31
3	Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja asiakkaan osallisuus	35
3.1	Työllisyyspoliittiset toimet työllistymisen edistämiseksi	35
3.2	Työllistymistä edistävät palvelut.....	39
3.3	Asiakkaan osallisuus työllisyyspalvelujen työllistymisprosessissa	42
4	MOLTI-hanke monikulttuurisen työvoiman voimavaran ja osallisuuden ylläpitäjänä.....	44
4.1	Maahanmuuttajien työllisyyden edistäminen Seinäjoella.....	44
4.2	MOLTI-hankkeen kuvaus ja yhteistyöverkosto	46
4.2.1	Hankkeen tarve, tarkoitus ja tavoitteet	46
4.2.2	Hankkeen kohderyhmät ja monialainen yhteistyö	48
4.2.3	Hankkeen toimenpiteet, tuotos ja tulokset	50
4.3	Moltin työvalmentaja asiakkaan osallisuuden edistäjänä työllistymisprosessissa .	52
5	Tutkielman toteutus	54
5.1	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys.....	54
5.2	Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut.....	55
5.2.1	Tutkimusmenetelmä.....	56
5.2.2	Haastattelujen toteutus	58
5.2.3	Aineiston analyysi ja tulkinta.....	59
6	Tulokset.....	62
6.1	Yhteiskunnallinen toimintavalmius	62
6.1.1	Arjen hallinta sekä työ- ja perhe-elämän yhdistäminen	63

6.1.2	Oman kulttuurin säilyminen ja sosiaalinen elämä.....	66
6.1.3	Etniskulttuuristen asenteiden merkitys työllistymisessä	68
6.2	Kielikoulutuksen saatavuus ja riittävyys	69
6.2.1	Kielitaito työhaussa ja työelämässä	70
6.2.2	Kielikoulutuksen kehittäminen	71
6.3	Ammatillinen koulutus ja työnhaun valmiudet	72
6.3.1	Sopivien työpaikkojen löytyminen ja ammattiin kouluttautuminen	72
6.3.2	Oma aktiivisuus ja osallisuus	74
6.3.3	Multi-hankkeen tarpeellisuus aiakkaan näkökulmasta	75
7	Pohdinta.....	76
7.1	Johtopäätökset tuloksista	76
7.2	MOLTI-hankkeen arviointia ja tutkielman tarpeellisuus.....	79
7.3	Tutkielman eettisyys ja luotettavuus	83
7.4	Kehittämisideat ja jatkotutkimusehdotukset	86
	Lähteet	90
	Liitteet.....	101

1 Johdanto

Suomalaiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun on kuulunut 1990-luvulta lähtien maahanmuuttajien heikko työllistyminen ja monikulttuurisuuden arvot. Maahanmuuttajat ovat kulttuuriselta, sosiaaliselta ja koulutukselta eroava eri kansallisuuksien joukko, joihin pitkäaikaistyöttömyys ja epävakaa työmarkkina-asema usein maassamme kohdistuvat. Monikulttuurisuus on jatkuvasti lisääntynyt työelämässämme. (Sutela 2015, 71-73.) Etenkin työikäisten maahanmuuttajanaisten ja pakolaisten työllistyminen on ollut hidasta, eikä kaikkien voimavaroja, työkykyä tai osaamista työelämässä olla riittävästi tunnistettu työmarkkinoilla (A-studio 2019).

Maahanmuuttajalle työllistyminen on tärkein kotoutumisen edistäjästä ja yhteiskuntamme jäseneksi pääsyn edellytys (Forsander 2013, 220). Maahanmuuttajien integroitumista on edistetty ja työllistymistä tuettu vuosikautia maassamme suunnitelmallisesti (Tilastokeskus 2018). Poliittisia strategioita maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi ovat olleet kielitaitovaatimusten helpottaminen, nopeuttaa suomalaisille työmarkkinoille sulautumista, aktiivisuuden ja osallisuuden tukeminen, ammatillisen osaamisen tason nostaminen, yhteiskuntaosallisuuden parantaminen ja perhevapaiden ja -tukijärjestelmien muuttaminen molempien vanhempien työllistymistä edistäviksi (Sisäministeriö 2019. Maahanmuuton tilannekatsaus, 44-50).

Suomalaisilla työnantajilla on ennakkoluuloja maahanmuuttajatyöntekijän osaamisesta ja huolta työyhteisönsä asenteista heitä kohtaan. (Arajärvi 2018, 109). Maahanmuuttajien on pelätty vievän työpaikkojamme ja vähentävän valtion resursseja, josta suomalaisten asenteet osin johtuvat (Paananen 2005, 460-461). Wallinin (2013, 31-34) mukaan maahanmuuttajien odotetaan oppivan suomalaisen työkulttuurin normit, toimintatavat, kielitaidon ja ammatillisen osaamisen sulautuakseen työelämään. Työelämän monikulttuurisuudesta on puhuttu enemmän 2010-luvulla ja keskusteltu myös ihmisten monimuotoisuudesta. Etnisten taustojen, uskontojen, kielien ja kansalaisuuksien rinnalla otetaan yhä enemmän huomioon aikaan ja paikkaan sidoksissa olevia asioita, kuten ihmisen ikää, sukupuolta, toimintakykyä, perheiden sosiaalista-loudellista asemaa, perhetilanteita, koulutusta ja ammatillista pätevyyttä elämää ja mahdollisuuksia säätelevinä asioina, yhtä lailla kuin yhteiskunnan valtasuhteita. (Lahti 2014, 18-19.)

Maahanmuuttajien työllisyydestä, työmarkkina-asemasta ja työllistymisen ehdoista on Suomessa tehty useita tutkimuksia (mm. Forsander 2013; Sutela 2015). Maahanmuuttajien hyvinvointia ja yhteiskunnallista asemaa on tutkittu elinolotutkimuksin (mm. Paananen 2005; Kauppinen & Castaneda 2013). Koulutuksen ja kielitaidon sekä maahanmuuton syiden alueellisesta vaikutusta työllistymiseen on tutkittu (mm. Peltola 2014; Saukkonen 2014). Tutkimusten mukaan sekä rakenteellisilla ja työllisyyspoliittisilla toimilla että yksilöllisillä tekijöillä, kuten koulutuksella, työkokemuksella ja inhimillisellä pääomalla, on merkitystä siihen, miten maahanmuuttajat työllistyvät maassamme.

Maahanmuuttajaperheiden lasten heikko koulutustaso johtuu osaksi perheiden vanhempien, etenkin äitien, vaikeuksista päästä työmarkkinoille. Koulumenestystä pidetään kotoutumisen mittarina. Molempien vanhempien työllisyys auttaa lasten yhteiskuntaan osalliseksi pääsyä (Teräs & Kilpi-Jakonen 2013, 184; Hämäläinen, Pesola & Sarvimäki 2015, 32.) Duvanderin ja Mussinon (2016) mukaan perhevapaaajärjestelyt Suomessa suosivat lasten kotihoitoa varhaiskasvatuksen palvelujen käytön sijaan, joten kaikki lapset eivät osallistu varhaisen suomen tai ruotsin kielen opetukseen, eivätkä saa myönteisiä oppimiskokemuksia ja yhteyksiä ympäröivään yhteiskuntaan, mikä heijastuu oppimisvalmiuksiin koulussa. Suomessa varhaiskasvatukseen osallistuminen on ollut tutkitusti vähäisempää kuin muissa OECD- ja EU-maissa. Työelämän etuusjärjestelmät eivät ole tukeneet osallistumista eikä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista (Tilastokeskus 2015).

Muissa Pohjoismaissa maahanmuuttajat työllistyvät paremmin ja nopeammin kuin Suomessa. Esimerkiksi Ruotsissa perhevapaaajärjestelyt ovat joustavampia ja työllisyyspoliittiset toimet aktiivisempia (Sihto 2018, 62; Etableringsprogrammet 2019). Täystyöllisyys ja aktiivinen työllisyyspolitiikka ovat olleet siellä pitkään tavoitteina ja edesauttaneet maahanmuuttajien työllistymistä. Suomessa työllisyystavoitteisiin ei vastaavasti olla päästy (Kiander 2018, 51). Myös Tanskassa on tiukennettu esimerkiksi maahanmuuttajanaisten sosiaalisten etuuksien saamista, jotta heidän motivoituminen työmarkkinoille olisi tehokkaampaa (Diop-Christensen 2015).

Maahanmuuttajien osuus työikäisen väestön säilyttämiseen kasvaa tulevaisuudessa ja osallisuutta työmarkkinoilla koulutuksen, osaamisen ja työllistymiseen tähtävien palvelujen kehittämisessä on huomioitu tärkeänä asiana Rinteen vuoden 2019 hallitusohjelmassa. Muiden Pohjoismaiden mallintamana Suomellakin suunta on aktiivisempaan työllisyyspolitiikkaan kotouttamis-, työllisyys- ja perhetukijärjestelmiä muuttamalla ja lisäämällä maamme korkeakoulutettua ulkomaista työvoimaa työllisyysasteen nostamiseksi. (Valtioneuvosto 2019, 128-129.)

Maahanmuuttajien koulutus- ja työelämätarpeet sekä osaaminen olisi tavoitettava paikallisesti paremmin ja etenkin maahanmuuttajanaisten töihin pääsyä edistettävä myös pienemmillä paikkakunnilla Suomessa. Kielitaidon vahvistamisen lisäksi kotouttamis- ja työllisyyspalveluista tulee tehdä monipuolisempia tarjoamalla ohjaus- ja neuvontapalveluja yksilöllisemmin sekä korkeakoulutetuille että ilman koulutusta oleville maahanmuuttajille, rakentaa toimivia yhteyksiä suoraan työelämään ja luoda työtapoja kulttuuritietoisesti ilman ennakkolehtuksia. (Anis 2013, 160; Valtion kotouttamisohjelma 2016-2019, 34.) Monikulttuurisuus tulee nähdä suurempana voimavarana työpaikoilla, ja muutosta tarvitaan myös valtaväestöltä.

Euroopan sosiaali- ja aluekehitysrahastojen (ESR/EAKR) tukemien työllisyys Hankkeiden tavoitteena on ollut edistää maahanmuuttajien omatoimisuutta ja aktiivisuutta työmarkkinoilla.

Työllistyminen on useammin mahdollistunut, kun palveluja on kohdistettu oikein. Maahanmuuttajat osallistuvat aktiivisemmin kotoutumissuunnitelmiin ja työllisyystoimenpiteisiin erilaisten hankkeiden myötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 44.) Työllistymistä edistävien järjestöjen ja kolmannen sektorin toimintaa tulee myös tukea, jotta huomioitaisiin tehokkaammin eri maahanmuuttajaryhmien taustat ja voimavarat työmarkkinoilla. Valtion kustannuksia voidaan tasata tehostamalla palveluja monipuolisemmiksi, lisäämällä asiakastyössä olevien koulutusta kulttuurien tuntemuksessa ja tekemällä onnistuneista hankekokeiluista maahanmuuttajien kanssa pysyviä käytäntöjä. (Rasilainen 2016, 63.)

Tämä tutkielma tehtiin yhteistyössä Seinäjoen kaupungin työllisyyspalveluiden MOLTI-hankkeen kanssa vuosien 2018-2019 aikana. MOLTI oli maahanmuuttajien työllistymisen ja osallisuuden edistämiseksi tarkoitettu tuetun työllistymisen palvelu, jossa monikulttuurinen työvoima nähtiin voimavarana. Erytystavoitteena oli kehittää osallisuutta vahvistavia ja asiakaslähtöisiä toimintatapoja työelämävalmiuksien näkökulmasta työllistymisedellytyksiä ja elämänhallintaa tukevilla toiminnoilla. Tutkielma toteutettiin laadullisen haastattelututkimuksen menetelmin haastatteleamalla seitsemää perheellistä maahanmuuttajaa kuudesta eri maahanmuuttajaperheestä, ja siinä pohdittiin työllistymisen ongelmaa MOLTIN lähtökohdista alueellisuuden, elinympäristön, perheellisuuden, kulttuurin, kielitaidon ja ammatillisen koulutuksen merkityksien näkökulmista lähestymällä maahanmuuttajia heidän arkisten asioiden kautta. Tutkielman päätarkoituksena oli tavoitella maahanmuuttaja-asiakkaiden osallisuutta hankkeen toiminnan kehittämisessä asiakaslähtöisemmäksi ja tuoda esille asiakkaina olleiden perheellisten maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisestä asuinalueellaan Seinäjoella, jossa maahanmuuttajaosuus väestöstä on maamme pienimpiä (Tilastokeskus 2017).

Tutkielman toisessa luvussa on tarkasteltu aiempien tutkimusten ja lähdekirjallisuuden valossa taustaa maahanmuuttajaperheiden integroitumisesta Suomeen vanhempien työllistymisen ja perheen akkulturaatioprosessin kautta. Huomio on kiinnittynyt valtaväestön etniskulttuurisiin asenteisiin, maahanmuuton syihin ja poliittisiin strategioihin integroitumiseen liittyvissä seikoissa, kuten kotoutumisessa, hyvinvoinnissa ja elinoloissa. Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia asioita, kuten ympäristö- ja perhetekijöitä, kielitaitoa, koulutusta ja ammatillisia valmiuksia on peilattu monikulttuurisuuden tilaan suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Kolmannessa luvussa on käsitelty maahanmuuttajille tarkoitettuja työllisyyspoliittisia toimia ja maahanmuuttaja-asiakkaan osallisuutta työllisyyspalveluissa työllistymisen prosessissa. MOLTI-hankkeen kuvaus ja toiminta on esitelty neljännessä luvussa. Tutkielman toteutus viidennessä ja kuudennessa luvussa tutkielman tuloksia. Viimeisessä luvussa on esitelty johtopäätökset tuloksista sekä pohdittu tutkielman luotettavuutta ja eettisyyttä. Johtopäätöksiä kuvataan perheellisten maahanmuuttajien esiin tulleiden työllistymisen haasteiden perusteella teoriaperustaan verraten sekä löytäen joitain kehittämisideoita ja jatkotutkimusehdotuksia työllisyyspalveluiden toimivuuteen tulevaisuudessa.

2 Tietoperusta

Tietoperusta kuvaa perheellisen maahanmuuttajan integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan työllistymisen näkökulmasta. Aihetta lähestytään maahanmuuttajaperheiden akkulturaatioprosessin kautta. Maahanmuuton syitä ja poliittisia linjan vetoja tuodaan esille puhuttaessa maahanmuuttajan eriarvoisesta asemasta suomalaisessa yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla. Maahanmuuttajan työllistymisen ongelmaa peilataan valtaväestön käsityksiin maahanmuutosta sekä asenteista maahanmuuttajia kohtaan monikulttuuristuvassa työelämässä.

Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 UTH-tutkimuksessa Sutela (2015, 71) on todennut, että Suomessa asuttu aika, maahanmuuttosyyt, kielitaito ja koulutusaste sekä alueelliset erot ovat osatekijöitä perheellisen maahanmuuttajan työllistymisessä. Ympäristö- ja perhetekijät näkyvät maahanmuuttajaperheen arjen hallinnassa, työ- ja perhe-elämän yhdistämisen sekä koulutuksen mahdollisuudessa. Pienempien suomalaisten kaupunkien työllistymisen haasteet ovat erilaisia kuin isompien, eri taustaisten ja eri elämäntilanteissa olevien perheiden palveluntarpeiden ollessa moninaiset. Myös se, missä asemassa perheenjäsenet ovat suhteessa toisiinsa ja miten arjen toiminnot perheen sisällä jaetaan, vaikuttavat vanhempien työllistymiseen. Kotoutuminen riippuu maahanmuuttajan osallistamisen toteutumisesta eli millaista osallistavaa tukea ja palvelua maahanmuuttaja on saanut kotoutumiseensa, ja miten aktiivisesti hän on osallistunut suomalaisen yhteiskunnan toimintoihin esimerkiksi vapaa-ajan harrastuksiin ja järjestötoimintaan sekä pitänyt huolta paikallisen kielitaidon kehittymisestä

2.1 Maahanmuuttajaperhe Suomessa työelämään työllistymässä

2.1.1 Maahanmuuttajaperhe

Wallin (2013, 17-27) pitää maahanmuuttajaa käsitteenimityksenä laaja-alaisempänä kuin ulkomaalaistaustainen tai ulkosuomalainen -nimityksiä puhuttaessa maahanmuuttajan asettumisesta Suomeen pysyvämmiin. Nimitys tarkoittaa eri syistä muuttaneita ihmisiä, eikä vain työperäisesti tulleita ulkomaalaisia. Maahanmuuttajista on puhuttu Suomessa jo useampia sukupolvia ensin saamelaisista, suomenruotsalaisista, romaneista, juutalaisista, tataareista ja venäläisistä, ja sitten toisessa vaiheessa maahamme 1980- ja 1990-luvuilla asettuneista Vietnamilaisista, somalialaisista ja Iranilaisista. Tänä päivänä Suomessa maahanmuuttajia on jo niin monesta maasta, ettei heidän kansallisuuksien luettelointia kannata tässä yhteydessä tehdä. Yhdistävää kaikissa maahan muuttaneissa Wallinin mukaan on, että heillä on suuria eroja yhteiskunnallisessa asemassa ja historiassa etnisinä tai kulttuurisina vähemmistöinä.

Maahanmuuttajaperhe käsitettä lähestytään tässä tutkielmassa maahan muuttaneen perheen vanhempien työllistymisen kokemuksien kautta. Martikaisen ja Haikkolan (2010, 10) määritelmän mukaan maahanmuuttajaperhe on toistaiseksi tai vakituisesti Suomeen muuttanut perhe, jonka molemmat vanhemmat ovat ulkomailla syntyneitä, kokonaan vieraskielisiä, ja joilla on ulkomailla syntyneitä alle 18-vuotiaita lapsia. Perheen jäseniä kutsutaan ensimmäisen polven maahanmuuttajiksi ja heidän Suomessa syntyneitä lapsia toisen polven maahanmuuttajiksi. Vieraskielisten perheiden osuus kaikista lapsiperheistä Suomessa vuonna 2012 oli 5,3 prosenttia eli yli 30 000 (Väestöliitto 2019. Maahanmuuttajaperheet). Valtaväestön, -kulttuurin tai -kielen edustaja nimityksiä käytetään tutkielmassa kuvaamaan syntyperäisiä suomalaisia määrällisesti suurempana joukkona kuin maahanmuuttajavähemmistöä kantaväestön sijaan. Kantaväestöksi luettujen ihmisten määrittäminen on monimutkaisempaa, ja ei siten ole oleellista määritellä tämän tutkielman yhteydessä, vaikka käsitteet ovatkin lähellä toisiaan.

2.1.2 Maahanmuuttoasenteita työelämässä

Martikaisen, Sintosen ja Pitkäsen (2006, 32) mukaan vähemmistökeskustelua Suomeen on saatu lisää puhuttaessa poliittisista käytännöistä maahanmuuttajien vastaanottamisessa työelämässä. Söderling (2013, 21) tuo esille tutkimuksessaan maahanmuuttajien eriarvoisuutta nimenomaan työmarkkinoilla. Maahanmuuttajalla on tutkimusten perusteella usein työelämässä vaikeuksia ja esteitä, kuten saavuttaa haluamaansa koulutusta, löytää ammattia vastaavaa työtä tai edetä työuralla, johtuen maahanmuuttajia kohtaan syntyneistä asenteista. Joskus työnantaja ei ole palkannut maahanmuuttajaa ulkonäköön tai kielelliseen aksenttiin perustuen, ja silloin maahanmuuttajan asema on ollut eriarvoinen työmarkkinoilla.

Säävälä (2016, 12-14) muistuttaa ihmisten tekevän joskus nopeita tulkintoja vieraista ihmisistä ulkoisten seikkojen perusteella tai tunnepitoisesti yhteisön muokkaamana. Maahanmuuttajilta vastaavasti usein puuttuu kielitaito ja kulttuurinen tuntemus, joten heidän on vaikea puolustaa itseään. Säävälä arvioi maahanmuuttajan huonon työmarkkina-aseman johtuvan osaksi puolustuskyvyttömyydestä korostaen erityisesti pakolaisperheitä, joista osa on vailla minkäänlaista koulutusta Suomeen tullessaan tai koko perhe on saattanut joutua syrjinnän kohteeksi esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidottomuuden tai kielitaito-ongelmien takia.

Rasilainen (2016, 5) tähdentää käsitysten ja asenteiden maahanmuutosta vaihtelevan ajan mukaan työntekoon liittyen emootioiden, kulloisenkin käyttäytymisen ja ympäristön mukaan eri tilanteissa. Esimerkiksi maahanmuuttovastaisuus perustuu usein tunteisiin, kuten suuttumukseen, vihaan ja epäoikeudenmukaisuuden tunteeseen. Myös tietoisuus asenteista ja eri näkemyksistä on tullut Suomessa esille vasta tutkimusten ja julkisen keskustelun myötä, ja kun ihmisten kulttuuritietous on lisääntynyt. Rasilainen pitää ennakkoluuloja ja pelkoja ihmisille sisäänrakennettuina toimintoina ja toteaa vieraan kulttuurin sekä erilaisuuden hyväksymisen olevan haaste yksilöille, mutta myös yhteisesti yhteisönä koettuna haastavaa.

Martikaisen ja Haikkolan (2006, 25-26) mukaan marginaalisuus ja negatiivisuus liitetään usein maahanmuuttoon. Maahanmuuttovastaisuus on kasvanut viime vuosina valtaväestön yrittäessä sopeutua kulttuurieroihin. Tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuuden periaatteita kunnioittavassa Suomessa pyritään kuitenkin avoimeen maahanmuuttokeskusteluun (Valtion kotouttamisohjelma 2016-2019, 32). Suomi on mukana EU:n turvapaikkapolitikassa apua tarjoavana maana, eikä hyväksy vihapuheita perus- ja ihmisoikeustoiminnan peruseriaatteisiin vedoten oikeusvaltion turvatessa kansalaisten oikeudet (Valtioneuvoston ihmisoikeusselonteko 2014, 65).

Säävälä (2016, 20-24) toteaa valtaväestössä olevan negatiivisia ja syrjiviä asenteita maahanmuuttajia kohtaan ja perustelee maahanmuuttovastaisuutta suomalaisten heikkona tietämyksenä eri kulttuureista, mikä osin välinpitämättömytenä, kun maahanmuuttajista ei haluta puhua tai ei tiedetä, miten heidän kanssaan tulisi toimia. Säävälä uskoo, että valtaväestö Suomessa on luonut siteitä maahanmuuttajiin vain työn tai opiskelun kautta, muttei ole välttämättä ystävystynyt heidän kanssaan. Kulttuurikonfliktien ja etnisen taustan jakautumisen perusteella yhteisellösä on voinut tulla ongelmia yhteiskuntasovun ylläpitämisessä, jos valtakulttuurin edustajien asenteet maahanmuuttajia kohtaan eivät ole päässeet kehittymään myönteisiksi.

Hedberg ja Tammary (2012, 1166) toteavat, että maahanmuuttajiin kohdistuva syrjintä on osasyynä esimerkiksi siihen, miksi pakolaiset ovat työllistyneet huonosti myös Ruotsissa näkyen vieläkin kummankin maan tilastoissa. Jos mahdollisuudet maahanmuuttajana kehittyä ja menestyä työelämässä ovat rajallisempia kuin valtaväestöllä, on tärkeää rakentaa yhteistyötä valtaväestön ja muualta tulleiden välille. Yhdenvertaisena kohtaamista työelämässä kannattaa tavoitella, vaikka se voi olla vaikeaa molemmille osapuolille.

Vierasperäistä sosiaalista ja inhimillistä pääomaa on alettu negatiivisista asenteista huolimatta arvostamaan tänä päivänä enemmän. Maahanmuuttajien osuus on auttanut Suomea yhteiskuntana kehittymään, mikä on nähty työelämää helpottavana ja monimuotoistavana seikkana. (Söderlingin 2013, 20-21.) Asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat Suomessa muuttuneet koko ajan myönteisemmiksi (Elinkeinoelämän Valtuuskunta Eva 2019). Jaakkolan (2009, 24) mukaan maahanmuuttajien kohtaamisessa tapahtuu asennemuutosta parempaan, kun ihminen on tuntenut edes yhden maahanmuuttajan hyvin, ja kokemus kanssakäymisestä on ollut positiivinen.

Räty (2002, 39-40) muistuttaa maahanmuuttajista olleen Suomelle hyötyä, kun työelämän kansainvälistyminen on lisännyt työvoiman liikkuvuutta. Se on tuonut Suomeen talouselämän hyötyjen lisäksi eri maiden kulttuurituntemusta ja kielitaitoa, mikä on rikastuttanut maamme tieteen, taiteen ja arjen toimintaa näkyen ravintoloden, erilaisten palvelujen ja pienyrittäjyyden muodossa. Myönteisenä asiana tulee maassamme jo asuvien maahanmuuttajien tietotaitoa ja valmiutta hyödyntää työvoimana, niin kuin Ruotsissa on Rädyn mukaan jo pitkään tehty ja mitä myös tutkielman työllisyshanketoiminnan kautta haetaan.

2.1.3 Maahanmuuton syitä ja poliittisia linjan vetoja

Väestöliiton laskelmien mukaan maastamuuttomaana Suomesta on muutettu työn perään, ja maahan muuttaminen on ollut harvinaisempaa. Perheen yhdistämisestä ja pakolaisuudesta johtuvat syyt ohittivat työperusteisen muuton maassamme 1980-luvulla. 2000-luvulle tultaessa viime vuosiin saakka maahanmuuttajien määrä on noussut 30000 henkeen vuosittain. Maahamme tulee yhä enemmän eri taustaisia perheitä työperusteisesti. (Väestöliitto 2019. Maahanmuuttajaperheet.)

Suomeen muuttaa perhesyistä, työn, yrittämisen tai opiskelun takia paljon EU:n kansalaisia, henkilöitä ETA-maista ja Euroopan ulkopuolisista maista. Työvoima on liikkunut vapaasti EU- ja ETA-maihin kuuluvien jäsenmaiden välillä. (Sisäministeriö 2019. Työperusteinen maahanmuutto). Maahamme pysyvämmin töihin tulleen henkilön tulee täyttää työ - ja oleskelulupahakemus. Perheenjäsenet, kuten työtä tekevän puoliso ja perheen alle 18-vuotiaat lapset, voivat muuttaa töihin Suomeen tulevan henkilön mukana EU-komission säätämien lakien mukaisesti. Osa ulkomailta muuttaneista ihmisistä on vain väliaikaisesti maassamme esimerkiksi osaavana työvoimana kausiluontoisesti monikansallisissa yrityksissä (Laki ulkomaalaislain muuttamisesta 121/2018; Maahanmuuttovirasto 2019. Oleskelulupa.)

Wallinin (2013, 26) mukaan Suomeen muuttaneiden perheiden maahanmuuton syitä ovat olleet suhdetehojaiset syyt, kuten avioliitto ja perheenyhdistäminen, työperäiset syyt liittyen työkomennus- ja asiantuntijatehtäviin tai opiskeluun sekä humanitääriset syyt eli pakolaisuus ja turvapaikan hakeminen. Peltola (2014, 15) ja Säävälä (2016, 35) pitävät molemmat maahanmuutolle perusteena yleisesti perhesidettä. Vuonna 2014 perhesyyt olivat suurimpia maahanmuuton syitä (Sutela & Larja 2015, 15). Perheenyhdistämisessä koko perhe on tullut mukana yhden jäsenen saatua turvapaikan tai ulkomailla asuva puoliso ja lapset ovat muuttaneet Suomessa töissä olevan henkilön takia (Maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikka 2019).

Maahanmuuttajien integroitumista Suomeen on tutkittu esimerkiksi valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen teettämällä VATT-analyysillä. Analyysiin (VATT 2014, 12) viitaten hyvinvoinnin kasvu on suurimpia syitä muuttaa erityisesti Suomeen. Perhemuutossa analyysin arvion perusteella odotusarvona työn takia muuttavien kohdalla on ollut tulojen nousu, mutta sotaa ja kotimaidensa väkivaltaa pakenevilla odotusarvo on ollut suurempi, kuten turvallisuus ja hengissä selviytyminen. Yksilöllistä työ- ja opiskeluperäistä muuttoa on Suomessa ollut enemmän ja humanitäärisestä syystä tapahtuvaa muuttoa vähemmän. Ilmiöstä käyty keskustelu on ollut vähäistä ja sitä on joko vastustettu tai kannatettu.

Kotoutumistukiprosessi on Suomessa Saukkosen (2013, 83-84) mukaan assimilaatiopolitiikan sijaan multikulttuurista politiikkaa, jossa suositaan akkulturaatioprosessia maahanmuuttajien etnisen ja kulttuurisen identiteetin ylläpitämiseksi. Niiden keinoin pyritään löytämään nopeasti

maahanmuuttajille oma paikka yhteiskunnassa, kun maahan tullaan asumaan ja toimeentuloa ansaitsemaan pysyvämmiin. Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa on pystytty parantamaan asteittain pitkän tähtäimen kotouttamis- ja työllisyyspoliittisin toimin. Maahanmuuttopolitiikan peruspyrkimyksenä 1990-luvulta asti on ollut kaikkien maahanmuuttajien tehokas integroituminen yhteiskuntaan ja työelämään. Tietoinen ja suunnitelmallinen maahanmuuttopolitiikka noudattaa EU:n säädöksiä sisältäen julkisen vallan toimina maahan muuttaneiden perheiden integraatiopolitiikan eli kotouttamis- ja työllisyyspolitiikan liittyen eurooppalaisiin perusstrategioihin siitä, miten kotouttamisprosessia tuetaan. Sisäasianministeriö säätää maahanmuuttolakeja, jotka perustuvat hallituksen strategioihin turvapaikkapolitiittisista toimista ja maahanmuuttajien kotouttamisesta. (Sisäministeriö 2019. Maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikka.)

Pakolaiset ja turvapaikanhakijat ovat tulleet jo vuosikymmeniä maahanamme humanitäärisistä syistä, ja ovat siten lain mukaan erillinen marginaaliryhmä. Pakolaisuus on hädänalainen tila esimerkiksi vainon kohteeksi joutumisesta kotimaassa. Turvapaikanhakijaksi henkilö tulee, kun hänelle ei ole henkeä uhkaavan tilanteen takia turvallista palata kotimaahansa. YK:n myöntämällä oikeudella pakolainen kuuluu vastaanottajamaan kiintiöpakolaisten joukkoon. (Sisäministeriö 2019. Turvapaikanhakijat ja pakolaiset.) Vuonna 2011 kaikista ulkomaan kansalaisista vain noin kymmenen prosenttia olivat maassamme humanitäärisiin syihin perustuvilla oleskeluluvilla, ja suurin osa maassa asuvista maahanmuuttajista oli kotoisin Euroopan maista (Tilastokeskus 2011). Vuonna 2012 alle puolet saapuneista olivat EU-maiden kansalaisia tai yksittäisiä ryhmiä Virosta, Venäjältä, Ruotsista, Somaliasta, Kiinasta, Thaimaasta mukaan lukien jo aiemmin Suomeen tulleet kiintiöpakolaiset muun muassa Burmasta ja Myanmarista.

Suomessa turvapaikan Säävälän (2016, 35) arvion mukaan saa yleensä joka kolmas hakijoista, pois lukien vuoden 2015 yllätykselliset 32000 hakijan määrä, mikä kasvatti Suomen pakolaismäärää selvästi. Työperäisesti ja muuten muuttaneita on taas enemmän. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oleskelulupien määrä humanitäärisiin syihin perustuen on erityisesti nousut 2010-luvulla. Ulkomaalaisia vuoden 2018 lopussa maassamme oli 180 eri kansallisuudesta, joista eniten oli virolaisia, toiseksi venäläisiä ja kolmanneksi Irakin kansalaisia ja loput kiinalaisia, ruotsalaisia, thaimaalaisia, somalialaisia, afgaaneja ja syyrialaisia sekä useampi muu pienempi ryhmä muualta. (Tilastokeskus 2019. Ulkomaan kansalaiset väestössä.)

Alitolppa-Niitamon ja Säävälän (2013, 7) mukaan keskeisiä poliittisia kysymyksiä Suomessa ovat olleet etnisesti tasa-arvoisen yhteiskunnan tulevaisuuden kannalta maahanmuuttajaperheiden lasten ja nuorten rakenteellinen kotoutuminen ja kouluttaminen. Kotoutuessaan maahan tulleet oppii uudessa maassa tarvittavia tietoja, taitoja ja toimintatapoja sekä luo sosiaalisia verkostoja päästäkseen osalliseksi yhteiskuntaan. Työtön maahanmuuttaja saattaa jäädä kotoutumisen lisäksi samaistumatta muilla elämän alueilla yhteisönsä ja syrjäytyä, jos kulttuurisen kotoutumisen mahdollisuutta ei ole tai hän ei omaksu uuden maan tapoja.

Kiander (2018, 63) korostaa, että maahanmuuttajaperheiden jäsenten kouluttautumisen seuraaminen on erityisen tärkeää kotoutumisessa työllistymisen lisäksi. Nämä molemmat vaikuttavat perheen yhteiskunnalliseen asemaan, jotta yhdenvertaisuus sosiaalisesti ja taloudellisesti valtaväestön kanssa löytyisi. Talouden kehittäminen, modernisaatio ja työllisyyden kasvu koulutuspolitiikan avulla ovat olleet suomalaisen yhteiskuntapolitiikan suuria linjoja, joiden avulla on onnistuttu kansainvälisesti olemaan edistyneiden maiden joukossa. Myös taantumia talouspolitiikan historiaan mahtuu kolme, mitkä ovat heikentäneet työllisyyttä heijastuen vielä nykyiseenkin maamme politiikkaan.

Työvoimapula uhkaa Suomea tulevaisuudessa, kun väestömme ikääntyy ja tarvitaan ulkomaista työvoimaa. On tärkeää löytää maahanmuuttajien todelliset osaamisen voimavarat nykyistä nopeammin, koska he monimuotoisuudessaan rikastuttavat suomalaista työelämää ja vahvistavat työllistymistä. Lakimuutoksia on tehty maahantuloprosessin kehittämisessä EU:n ulkopuolelta tulevien oikeuslupajärjestelmää tehostamalla sekä työ- ja oleskelulupia pidentämällä erityisesti kansainvälisten tutkijoiden, yrittäjien, asiantuntijoiden ja opiskelijoiden osalta, jotta Suomeen saadaan lisää osaavaa työvoimaa (Valtioneuvosto 2019, 23,13.)

Kotouttamislain (493/1999) mukaisia viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä ja tukevia toimia osana kunnallisia peruspalveluita ovat erityisesti kotoutumissuunnitelmien tekeminen. Maahanmuuttajaa ja hänen perhettään tuetaan yhteiskunnassa tarvittavien tietojen ja taitojen hankkimisessa sekä määritellään ne toimet, joita kukin maahanmuuttaja tarvitsee suomen tai ruotsin kielen oppimiseen, jatko-opintoihin ja työllistymiseen. Lain mukaisia työ- ja elinkeino hallinnon palveluita ovat henkilökohtaisten työllistymissuunnitelmien tekeminen, joissa maahanmuuttajien tarpeet on otettu huomioon toimenpiteitä suunniteltaessa ja järjestäessä. Tavoitteena palveluissa on julkisen vallan tukitoimien avulla löytää jokaiselle maahanmuuttajalle mahdollisimman sujuvasti oma paikka uudessa maassa. (TE-palvelut 2019.)

Laissa kotoutumisen edistämisestä (2010/1386) todetaan, että kaikille maahanmuuttajille on annettava perustieto suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen palveluista. Perustieto sisältää kielikoulutuksen alkukartoituksen jo olemassa olevan tietotaitotason selvittämiseksi, koska maahanmuuttajat ovat keskenään hyvin eri tasoisia tiedoiltaan ja taidoiltaan maahan tullessaan. Laissa on määritelty erityisesti lasten, nuorten ja heidän perheiden tarpeiden huomioon ottaminen kotouttamisessa koulujärjestelmän, työmarkkinoiden ja muiden yhteiskunnan rakenteiden piiriin pääsemiseksi. Lain tarkoituksena on tukea ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista mahdollistaen heidän aktiivisen osallistumisen suomalaisen yhteiskunnan toimintaan ja vahvistaen myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken edistämällä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Tasavertaiset koulutus- ja työmahdollisuudet, lasten osallistumismahdollisuudet varhaiskasvatukseen, laadukas oman äidinkielen ja suomen kielen opetus ja opinto-ohjaus peruskoulussa ovat yhteiskuntamme merkittäviä tukimuotoja.

2.2 Perheellisen maahanmuuttajan integroituminen työllisyyskysymyksenä

2.2.1 Akkulturaatioprosessi työllistymisen näkökulmasta

Akkulturaatiossa eli kulttuurien sulautumisessa yhteen maahanmuuttajan integraatio tarkoittaa sitä, että maahan muuttanut vähemmistö sopeutuu ja asettuu uuteen yleensä vahvempaan kulttuuriin yhteiskunnassa omista tavoitteistaan lähtien (Alitolppa-Niitamo 2010, 45).

Saukkonen (2013, 93) kiteyttää akkulturaation kaikkien perheenjäsenten sopeutumisena uuteen valtakulttuuriin ja osallistumista uuden yhteiskunnan toimiin. Martikainen ja Haikkola (2010, 17) ovat nimenneet eri tekijöitä, joilla on merkitystä maahanmuuttajaperheen sopeutumiseen. Niitä ovat perheen resurssit, perhemuodot, akkulturaatiotavat, kielivalinnat, etniset yhteisöt ja niiden sosiaaliset verkostot vuorovaikutussuhteineen, alueiden eriytyneisyys etnisesti ja sosioekonomisesti, eri väestöryhmien tavat ottaa maahanmuuttajia vastaan, mahdollinen syrjintä, lainsäädännölliset ja integraatiopoliittiset tekijät sekä työmarkkinoiden rakenteet.

Wallin (2013, 42-44) määrittelee akkulturaation sosialisatioprosessina, jossa vähemmistökulttuuri sulautuu valtakulttuuriin tai omaksuu siitä joitain piirteitä, mutta säilyttää oman etnisen kulttuuriperintönsä. Akkulturaatiossa pyritään suuntautumaan molempiin kulttuureihin, enemmistö- ja vähemmistökulttuurien hyvinvoinnin takaamiseksi. Wallin vertaa akkulturaatiota assimilaatioon, jossa puolestaan aktiivisena ja dominoivana on kulttuurienemmistö, jossa molempien kulttuurien piirteet muuttuvat jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Akkulturaatiostراتيجiat eri maahanmuuttajilla vaihtelevat assimilaatiosta separaatioon tai marginalisaatioon. Wallinin mielestä marginalisoituminen eli yhteisöstä vieraantuminen ei ole hyvä ratkaisu, vaan edellytyksenä on myönteinen asennoituminen integraatioon hakeutumalla kontakteihin valtaväestön kanssa. Kulttuurien eriyttämistä on nähtävissä siten valtakulttuurin sisällä kiinteinä erillisinä yhteisöinä, ja pahimmillaan se on separaatiota, jossa suuntaudutaan vain omaan kulttuuriin.

Mähösen ja Jasinskaja-Lahden (2013, 254) mukaan akkulturaatioprosessit perheiden elämäntavoissa kuten avioliittokäytännöissä, asumistavoissa, vapaa-ajan vietossa ja ystävyysuhteissa, on eroja eri kulttuureissa liittyvät perheiden historiallisiin kokemuksiin tai yhteiskunnan kerrostuneisuuteen eli ylempiin ja alempiin kulttuureihin, joissa esimerkiksi uskonto voi olla määräävä tekijä. Emotionaalinen ja käyttäytymiseen liittyvä sopeutuminen ja onnistunut akkulturaatioprosessi näkyvät maahanmuuttajaperheenjäsenen hyvänä henkisenä ja fyysisenä terveytenä, vahvana itsetuntona, suoriutumisena työtehtävistä tai koulumenestyksenä.

Etnisen taustan ja uskonnon mukaista jakautumista eli segregoitumista on nyky-Suomessa jo nähtävissä, muttei varsinaisia etnisiä saarekkeitä ole ollut rinnakkaisyhteiskuntina toimivina

vielä vuosikymmenen alussa, niin kuin muualla Euroopassa (Rasinkangas 2013, 124). Maahanmuuttaja itse päättää lopulta, kuinka paljon hän säilyttää omaa kulttuuriaan ja suomalaistuu elämäntilanteensa tai uskonnon säätelemänä ajan mukaisesti. Tuntiessaan olonsa turvalliseksi ja toisaalta sisäistäen normeja eri elämänalueilla, kuten töissä ja vapaa-ajalla, maahanmuuttaja voi toimia kunkin kulttuurin tai lähiympäristönsä näkemysten mukaisesti. Kaksikielisyys ja -kulttuurisuus ei muodostu uudessa maassa heti vaan sopiva tasapaino vanhan ja uuden kulttuurin välillä tulee vähitellen. (Räty 2002, 127; Heikkilä-Daskalopoulos 2016, 13.)

Alitolppa-Niitamo (2005, 35-47) on puhunut tärkeästä yksilö- ja perhetasolla toteutettavasta maahanmuuton ilmentymästä eli maahan muuttaneiden psykososiaalisista tarpeista ja muutoshasteiden ymmärtämisestä, etenkin ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajien ja heidän perheensä kohdalla perhe-elämän arjen ymmärtämisessä ja hyvinvoinnin edellytyksissä. Kotouttamislain (493/1999) toisen pykälän mukaisesti yksilöllisen kehityksen tavoitteena on osallistua työelämään ja yhteiskuntaan, samalla omaa kulttuuriaan ja kieltään säilyttäen. Kotouttamistutkimuksissa on keskitytty myös perheiden keskinäisiin sosiaalisiin suhteisiin.

Forsander (2013, 101) painottaa tutkimuksessaan, että työttömyys tuottaa yhteiskunnalle kuluja ja työttömälle tarpeettomasti sosiaalisia ongelmia sekä riippuvuutta eri tukijärjestelmistä. Tutkimus osoittaa, että maahanmuuttajaperheiden vanhemmat toivovat itselleen pysyvämpiä työsuhteita, mutta haluavat asua Suomessa monen muunkin syyn kuin työpaikan takia, kuten turvallisuuden, luonnon puhtauden tai lasten hyvän koulutuksen takia, vaikka vanhemmat olisivat huonosti palkattuja tai vähemmän työmarkkinoilla arvostettuja. Huonon sosioekonominen tilanne vaikeuttaa kuitenkin kaikkien perheenjäsenten yhteiskunnassa toimimista ja haittaa työmarkkinoilla pärjäämistä samalla heikentäen perheiden lasten koulutusvalintoja ja tutkinnoista läpipääsyä. Hämäläisen, Pesolan ja Sarvimäen (2015, 32) tutkimuksessa tutkittiin kotoutumissuunnitelmien vaikutusta lasten koulutusvalintoihin ja huomioitiin kotouttamistoi-
menpiteiden vaikutukset kaikkiin perheenjäseniin. Tutkimuksessa todettiin, että TE-toimistoissa käyttöön otettujen kotoutumissuunnitelmiin kuuluvat kielikoulutukset, työkokeilu ja palkkatuki ovat olleet kustannuksiltaan parhaimpia tukimuotoja johdonmukaisina, suoraan työelämään osallistavina ja koulutus- ja työuria edistävinä toimenpiteinä maahanmuuttajille.

Maahanmuuttajilla, etenkin pakolaistaustaisilla tai kotiäideillä on suurempi riski joutua pitkäaikaistyöttömiksi tai huonosti palkattuihin töihin, tai heillä on muita syrjäytymisriskejä, kuten mielenterveyden ongelmia ja sosiaalista syrjäytymistä. Kaikki maahanmuuttajanaiset perheiden äiteinä eivät ole päässeet käyttämään potentiaaliaan työelämässä, joten heidän tunnustamaton osaaminen ja työhön saaminen jäävät vielä varjoon. Maahanmuuttajaäidit ovat jääneet kotiin hoitamaan lapsiaan pidemmäksi aikaa, osa kotihoidon tuen maksun loppumisen jälkeenkin, mikä on vähentänyt huolestuttavasti äitien osallistumista työmarkkinoille ja lisännyt lasten sosioekonomista syrjäytymisvaaraa. (A-studio 2019.)

Kunnalliseen päivähoitopaikkaan on jokainen alle kolmivuotias lapsi oikeutettu Suomessa. Perheille maksetaan lasten kotihoidon tukea tai lasten yksityisen hoidon tukea siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta, mikä mahdollistaa hoidon muunlaisen kunnan järjestämän päivähoiton järjestämisen ennen peruskoulun aloitusta. (Mattila 2013, 45; Kotihoidontuki 2018.) Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan varhaiskasvatusoikeudella edistetään yhdenvertaisuutta, annetaan valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleisesti kulttuuriperinteitä sekä kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa, millä on merkittävä rooli maahanmuuttajalasten koulumenestykseen parantaen sitä kielellisen ja kulttuurisen varhaisen kehityksen kautta. Varhaiskasvatuksessa saatu myönteinen kokemus yhteiskunnan jäseneksi kasvamisen kehityksestä jää saamatta, kun äidit hoitavat lapsiaan kotona. Laissa määritellään kaikkien lasten oikeus varhaiskasvatuspalveluihin kokopäiväisesti, kun perheen vanhemmat opiskelun, työssäkäynnin, työllistymistä edistävään palveluun osallistumisen ja kuntoutuksen tarvitsevat lapselleen hoitopaikan. Perusopetuslaissa (1998/628) määritellään velvollisuus osallistua vuoden kestävään ilmaiseen esiopetukseen ennen oppivelvollisuuden alkamista.

Tervolan tutkimus (2015, 121-130) osoitti etteivät työmarkkinat vedä maahanmuuttajaäitejä puoleensa samalla tavalla kuin valtaväestön äitejä hankalan työllistymisen, työpaikoilla koetun etnisen syrjinnän ja liian suurten kielitaitovaatimusten takia. Lasten kotihoito pitkittyy joidenkin lasten osalta, koska äitien huolena on ollut, etteivät lapset opi tarpeeksi omaa äidinkieltään suomalaisessa päivähoitossa. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan maahanmuuttajalapsen oman kulttuurin ja kielen kehitys on tavoitteellista toimintaa. Resurssit ja henkilökunnan osaaminen päiväkodeissa eivät välttämättä riitä tällä hetkellä eri vähemmistöryhmille tavoitteen laadukkaaseen toteuttamiseen, kun prioriteettina ensin on sopeuttaa maahanmuuttajalapsi suomalaiseen yhteiskuntaan, kun hän vain osallistuu säännöllisesti varhaiskasvatukseen.

Arajärven Sisäministeriölle tekemän maahanmuuttajien työllistymisesteiden ja tuloloukkujen selvityksen (2008, 109-111) perusteella perhevapaaajärjestelyt Suomessa eivät ole kannustaneet kaikkia maahanmuuttajaäitejä työelämään, vaan perhepolitiikka on suosinut kotiin jäämistä pitkien ja tuettujen hoitovapaiden takia. Maahanmuuttajaäitien on ollut kannattamatonta osallistua työmarkkinoille heidän ollessa usein myös yksinhuoltajia. Arajärvi kehotti jo kuluvan vuosikymmenen vaihteessa kiinnittämään enemmän huomiota maahanmuuttajaperheeseen ja -yhteisöihin. Pahin kannustinloukku maahanmuuttajalle on ollut työttömyysloukku, mikä on sitonut maahanmuuttajan toimeentuloturvaan pitkäaikaistyöttömäksi. Tervola, Duvander ja Mussino (2016) vertaavat perhevapaaajärjestelyjä Ruotsin järjestelmään, jossa molempien vanhempien vanhempainvapaita on tuettu enemmän tasa-arvoisuuden löytämiseksi lisäämällä vapaiden joustavuutta, kuten isyysvapaiden pidentämistä. Naisten ja miesten erot työllisyysessä ovat paljon suuremmat kuin valtaväestöllä ja työn hakeminen avaa uusia mahdollisuuksia varsinkin naisten tilanteisiin uudessa maassa.

2.2.2 Työ kotoutumisen, perheen hyvinvoinnin ja yhteiskunta-aseman määrittäjänä

Kotoutumisessa, tärkeintä on työnsaanti, mikä auttaa yhteiskuntamme jäseneksi pääsyssä (Forsander 2013, 220). Backin (2014, 20) mukaan työpaikan saaminen lisää arvostusta ja hyvinvointia kulttuurissamme. Ansiotyö on tärkeä elämänsisältö, mikä kiinnittää maahanmuuttajan yhteiskuntaan. Työnteko luo pohjaa koko sulautumisprosessin ajan maahanmuuttajan tullessa osalliseksi uuteen elinympäristöönsä sosiaalisesti, taloudellisesti ja poliittisesti. Martikainen ja Tiilikainen (2007, 20) korostavat, että maahanmuuttajaperheen yhteiskunnallinen asema, toimeentulo ja hyvinvointi riippuvat perheen vanhempien työllisyydestä. Työ- tai opiskelupaikan puuttuminen, riittävän kielitaidon puute, asenteet ja etniskulttuuriset erot sekä erilaiset työhistoriat hankaloittavat kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

Kotoutuminen on prosessina kaksisuuntaista eli esimerkiksi työelämässä maahanmuuttajan on hankittava tarvittava tietotaito, mikä vaatii sitoutumista maahanmuuttajalta, mutta vastaanottavan yhteiskunnan tulee toivottaa tervetulleiksi maahanmuuttajat yhdenvertaisina työntekijöinä (Rasilainen 2016, 20; Kosonen ym. 2019, 4). Alitolppa-Niitamo (2005, 37, 49) pitää perhettä maahanmuuttajalle tärkeänä kotoutumisen resurssina työllistymisen rinnalla ja nimeää perheen hyvinvoinnin tekijöiksi perheen tulot ja asumisen tason, mihin ensisijaisesti työllisyys vaikuttaa sekä mahdollisuuden koulutukseen ja ammatillisten valmiuksien kehittämiseen. Inhimillinen vastaanotto ja mahdollinen tuki kaikkialla yhteiskunnassa on tärkeää kotoutumisen alku vuosina, jotta perheen jäsenet omaksuvat aktiivisen roolin oman elämänsä hallitsijoina vieraassa maassa vaikuttamalla arkeensa ja elinolosuhteisiinsa. Heikkilä-Daskapoulos (2008, 24) nimeää perheiden haasteiksi kieliongelmat, suomalaisen kulttuurin kontaktien ja sosiaalisten verkostojen puutteet, asumisen ongelmat, terveysongelmat, monilapsisuuden, yksinhuoltajuuden, runsaat kontaktit eri viranomaisiin, taloudelliset vaikeudet ja huolen lähtömaahan jääneistä sukulaisista.

Alitolppa-Niitamo ja Leinonen (2013, 96-98) toteavat työttömyyden lisäävän yhteyden häviämistä toisiin ihmisiin ja sosiaaliseen kanssakäyntiin. Omaehtoisuuden kokemukseen valintoja tekevänä, omia taitoja ja ominaisuuksia käyttävänä henkilönä suhteessa itseensä ja muihin perheen jäseniin ei työttömänä synny. Jos työn tekemisen kokemus jää ihmiseltä kokematta, aiheuttaa se muutoksia toiminnan ja ajattelun tasoilla, mikä voi johtaa psyykkisiin ja fyysisiin oireisiin. Jorosen (2007, 285-286) tähdentää, ettei työnteko ole välttämättä ollut mahdollista joissain maahanmuuttajaryhmissä johtuen osaksi patriarkaalisen kontrollin, uskonnon tai ydinperhemallin järjestelyillä tai yksinhuoltajuuden takia. Perheen sisäisten auktoriteettisuhteiden löystyessä sukupuolten välinen työnjako perheessä saattaa myös muuttua, kun suomalaistutaan ja sopimattomana pidettyä perheiden äitien työntekoa arvostetaan enemmän. Kun maahanmuuttajaperheen äiti kouluttaa itseään ja pääsee osalliseksi työmarkkinoille, on hyvin todennäköistä, että hänen lapsensakin tekevät sopivia koulutusvalintoja ja menestyvät.

2.3 Maahanmuuttajien työllisyys ja työmarkkina-asema

Forsanderin (2013, 223) tutkimusten mukaan maahanmuuttajien kiinnittyminen Suomen työmarkkinoihin 1990-luvulla oli vielä heikkoa riippuen eri maahanmuuttajaryhmistä. Suomeen on työllistytty vaihtelevasti 2000-luvun alusta alkaen paremmin. Forsander pitää työmarkkina-aseman vakauden mittarina yleensä pysyvää työsuhdetta. Määräaikaiset ja lyhyet työsuhteet ovat edelleen maahanmuuttajilla keskimääräisesti yleisempiä. Maahanmuuttajien elinolotutkimuksen (2002) mukaan työttömyyden syitä maahanmuuttajien keskuudessa olivat kielitaito-ongelmat, ulkomailla hankittu ammatillinen tutkinto suomalaisen tutkinnon sijaan ja silloisten työnantajien ennakkoluulot maahanmuuttajia kohtaan (Paananen 2005, 461).

Larja (2017) kertoo korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tekevän useimmin määräaikaisia työsuhteita kuin valtaväestön, ja jos he ovat vakituisissa työsuhteissa, he ovat usein ylikoulutettuja tekemäänsä työhön. Larjaa haastateltiin ”Maahanmuuttajien työllistyminen ja kotoutuminen tilastoissa”-seminaarissa, jossa hän toi esille seikan, että EU-maiden kansalaiset työllistyvät Suomessa paremmin kuin muiden maiden kansalaiset. Etenkin työn ja opiskelun takia tulleet työllistyvät hyvin, mutta pakolaisina tai perhesyistä tulleet selkeästi huonommin, mutta heidän kaikkien työllisyys paranee asuttujen vuosien myötä. Larja nimeää maassa asumisen ajan tärkeäksi tekijäksi työllistymisessä, mikä selittää työllistymisen vaikeutta maahantulosten lisäksi. VATT-analyysin (2014, 6-8) mukaan maahanmuuttajat tulevat Suomeen yleensä parhaassa työiässä. Vuonna 2010 yli puolet maahan muuttaneista oli 20-34-vuotiaita. Saman analyysin mukaan lähtömaiden kirjo monipuolistui vuonna 2014 huomattavasti.

Tilastokeskuksen vuoden 2010 tarkastelujen mukaan maahanmuuttajat työskentelivät kaikenlaisissa ammateissa, mutta olivat ammattirakenteeltaan erilaisia kuin valtaväestön työntekijät. Yrittäjyyttä oli molemmissa väestöryhmissä saman verran. Parhaiten työllistyneitä olivat korkeakoulutetut, virolaiset ja EU- ja Efta-maista tulleet tai pohjoisamerikkataustaiset työn tai opiskelun takia muuttaneet henkilöt sekä suomea edistyneesti puhuvat henkilöt. Maahanmuuttajat olivat palvelu- ja myyntityössä sekä muina työntekijöinä useammin kuin valtaväestö, ja harvemmin asiantuntija-ammateissa tai toimisto- ja asiakaspalvelutöissä. Työsuhde oli useammin määrä- tai osa-aikainen tai kausityö sekä työajat epätyypillisempiä kuin suomalaisilla palkansaajilla. (Tilastokeskus 2011.) Forsanderin (2013, 223-228) mukaan maahanmuuttajia työskentelee paljon ravintola- ja siivousalalla, rakennus- ja hoitoalalla, julkisen liikenteen palveluksessa tai lähihoitajan ammatissa vähemmän vaativassa työssä kuin sairaanhoitajat. Pelkästään jo etnisyyden perusteella työmarkkinoille on jakauduttu joillain aloilla yliedustetuiksi tiettyinä etnisenä ryhmänä tai hallitsevana elinkeinoelämän osana. Etninen keskittyminen tarjoaa turvallista työmahdollisuutta joillekin, mutta toisille etninen lohkoutuminen tarkoittaa jakautumista tiettyyn marginaaliin. Ammattialojen leimaautuminen voi Forsanderista olla harhaanjohtavaa, koska kaikkien ammattiryhmien työntekijöistä maahanmuuttajia

oli vielä 2010-luvun alussa pienempi määrä, ottaen huomioon myös alueelliset erot koko Suomessa sekä moninaiset maahanmuuton syyt. Forsander tuo maahanmuuttajakeskusteluun mukaan duaaliteorian. Duaaliteoriassa työmarkkinat jakautuvat äärimmillään kahteen yhteiskunnan osa-alueeseen: primäärisektoriin, mitä edustaa pysyvä ja turvallinen työsuhde sekä sekundäärisektoriin, jossa työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa, riski jäädä työttömäksi suuri, etenemismahdollisuudet heikot ja työolot huonot. Forsander muistuttaa, että maahanmuuttajat jäävät usein sekundäärisektoriin vaihtaen paikkaa työvoiman piiristä pois ja takaisin työmarkkinoille tehden huonosti palkattuja, raskaita töitä tai vähemmän koulutusta ja arvostusta saavaa työtä. Yrittäjien osuus maahanmuuttajista on valtaväestöön suhteutettuna suurempi. Yrittäjyys on hyvä keino turvata perheen toimeentulo. Maahanmuuttajat ottavat enemmän riskejä yrittämisessä kuin suomalaiset.

Jorosen (2005, 59) mukaan korkeakoulutusta vaativissa asiantuntijatehtävissä työskentelee kuitenkin paljon maahanmuuttajia ja etnospesifiä ammattia, kuten asioimistulkin tai koulunavustajan ja kielen opettajan tehtäviä, voi tehdä vain samaa etnistä kulttuuria edustava henkilö. Ulkomaisesta työväestöstä osa on ammattinsa huippuosajia, jotka eivät ole tarvinneet yhteiskunnan tukea, ja heitä ei ole koskeneet kielitaitovaatimukset, kun virallinen työkieli on ollut esimerkiksi englanti. Työperusteisesti maahan tulleet on työllistynyt, ja jos myös asuin-
kunta on vakiintunut, kriteeri tietyistä palveluista on hänen kohdallaan täyttynyt.

UTH-tutkimuksessa (Sutela 2015, 71-73) selvitettiin 15-64-vuotiaiden maahanmuuttajien maahanmuuton syitä, koulutusrakennetta, työllisyyttä, työmarkkina-asemaa, hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja elin oloja yhteiskunnassamme heidän omiin kertomuksiin perustuvina tosiasioina verrattuna maahanmuuttajista aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Tutkimusten mukaan Suomessa kaikista työllisistä maahanmuuttajataustaisia vuonna 2014 oli kuusi prosenttia ja heidän työllisyysasteensa oli 60 prosenttia. Vaikeinta työllistyminen oli perheellisille maahanmuuttajille, etenkin äideille, koska suomen tai ruotsin kielen heikko taso ja etniskulttuuriset eroavaisuudet eri maahanmuuttajaperheiden välillä estivät heidän työllistymistä ja kallisarvoisen työkokemuksen hankkimista.

Maahanmuuttajan työllistyminen Suomessa voi kestää pitkään, yli kymmenenkin vuotta, kun esimerkiksi Ruotsissa maahanmuuttajien työllistymisajaksi kotoutumiskoulutuksineen keskimääräisesti tällä hetkellä menee kaksi vuotta. Suomessa olevien turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten maahanmuuttajien potentiaalia työmarkkinoillamme ei olla huomioitu riittävästi. Maassamme jo olevien työikäisten maahanmuuttajien, etenkin naisten työllistyminen on ollut hidasta monesta osatekijästä johtuen, eikä heidän voimavaroja ja työkykyä työelämässä olla tunnistettu tai osaamista kohdennettu työmarkkinoilla. (A-studio 2019.)

Maahanmuuttajien työllisyysaste vuonna 2014 oli kymmenen prosenttiyksikköä heikompi kuin valtaväestön työllisyysprosentti. Ulkomaan kansalaisten ja suomalaisten työllisyysasteen ero vuonna 2016 oli 18 prosenttia, mutta kääntynyt nousuun sen jälkeen, etenkin maahanmuuttajamiesten osalta. Työllisyystilanne parani suhteessa Suomessa asuttujen vuosien määrään ja oli suuruudeltaan viisi prosenttia Suomessa yli kymmenen vuotta asuneiden pakolaisten kohdalla. (Sisäministeriö. 2019. Maahanmuuton tilannekatsaus.)

Sutelan tutkimusten (esim. 2005, 83-85, 90-91; Sutela 2015, 75-81) mukaan maahanmuuttajainaisille nuorempana työllistyminen on ollut Suomessa hankalampaa kuin suomalaisille perheellistyneille naisille tai maahanmuuttajamiehille lastenhoidollisista syistä eikä henkilön koulutuksesta ja kielitaidosta ta maahanmuuton syistä. Maahanmuuttajilla Suomessa hankitun työkokemuksen on todettu olevan arvokkaampaa kuin ulkomailla hankittu työkokemus.

Diop-Christenssenin (2015, 211-212) mukaan esimerkiksi Tanskassa on pidetty tärkeänä viime vuosikymmenen lopulta saakka maahanmuuttajainaisien motivoimista tiukennetuoin keinoin puuttamalla taloudellisin sanktioin pitkiin sosiaalietuuksien saamisiin ja kotiin jäämiseen tekemällä työnteko kannattavaksi (making work pay). Tanskan aktiivisella työpolitiikalla on saatu maahanmuuttajainaisille aktiivisuutta työmarkkinoille hakeutumiseen, millä on ollut selkeästi työllistävä vaikutus. Työttömyysturvan saajat ovat olleet velvoitettuja osoittamaan käytettävyytensä työmarkkinoilla ja tekemään tietyn määrän (300 hour rule) työmarkkina-aseansa mukaista työtä. Jos he eivät ole noudattaneet velvoitetta, on etuuksia otettu pois. Toki tätä 300 tunnin sääntö -mallia on kritisoitu eri puolueissa Tanskassa, mutta kuitenkin enimmäkseen kannatettu maahanmuuttajien integroitumista työelämään. Maahanmuuttajainaisia etenkin Lähi-Idästä tulleita ei olla siten sosiaalityöntekijöiden puolelta tuettu sosiaalisen avun passiivisina saajina, mikä on vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden työn kohdentamisen priorisointiin. Malli muistuttaa Suomessa vuonna 2018 vasta käyttöön otettua aktiivimallia.

Maahanmuuttajaäitien työllisyystilanteessa taustalla piilee monia huomioitavia seikkoja, mitä valtaväestö ei aina ota huomioon. Jorosen (2007, 297-298) mukaan suomalaisessa arvojärjestelmässä, verotuksessa ja sosiaaliturvassa on sisäänrakennettuna sukupuolittunut järjestelmä molempien lapsiperheiden vanhempien työssä käymisestä. Suomalainen on saattanut vieroksuja kotiin jäänyttä maahanmuuttajaäitiä, koska kahden elättäjän malli on syvästi juurtunut suomalaiseen kulttuuriin. Kaikilta vanhemmilta oletetaan osallistumista lasten hoidon järjestämiseen kodin ulkopuolella, mikä järjestyy automaattisesti varhaiskasvatuspalveluina. Tämä malli ei toimi kaikkien maahanmuuttajaperheiden sisäisissä perhejärjestelyissä, perhetaloudessa ja vanhempien työttömyystilanteissa. Media saattaa tarjota virheellistä kuvaa tietyistä maahanmuuttajaryhmän vanhemmista esimerkiksi miesten sortamina naisina, vaikka todellisuudessa taustat rajoitteineen tai hyväksymisineen työllistymiselle ovat olleet näiden kulttuuriryhmittymien sisällä moninaisia.

2.4 Maahanmuuttajavanhempien työllistymiseen liittyviä tekijöitä

2.4.1 Alueellisuus ja asuinympäristö

Peltolan (2014, 14) tiedon mukaan osassa Suomen kunnista maahanmuuttajia on ollut pieni määrä, vaikka maahanmuutto Suomeen on jatkuvasti lisääntynyt, koska maahanmuutto on ollut alueellisesti hyvin keskittynyttä. Maahanmuuttajat ovat asettuneet maantieteellisesti epätaisisesti ja keskittyneet asumaan pääosin Etelä-Suomen suurempiin kaupunkeihin. Esimerkiksi tutkielman kohdekaupungissa Seinäjoella asuu pieni joukko maahanmuuttajia, vaikka vähän isompaan kaupunkiin Vaasaan heitä on asettunut asumaan yli koko maan keskiarvon suhteessa kaupungin kokoon. Saukkosen (2013, 58) mukaan kukin kaupunki vastaa toimillaan siitä, miten houkuttevalta se näyttää ulkomailta muuttavien perheiden silmissä, mitä paikalliset sosiaalis-taloudelliset olosuhteet tai pitkät traditiot maahanmuuttoon suhtautumisessa myös määrittelevät mahdollisuutenaan saada myös muuttovoittoa maahanmuuttajista. Maahanmuuttajakulttuuria ei ole vielä paljoa työpaikoilla pienemmillä paikkakunnilla ja työnantajilla ei ole välttämättä tarpeeksi tietoa eri kansallisuuksista, tavoista toimia eri kulttuureissa.

Hedberg ja Tammary (2012, 1165-1166) tutkivat Ruotsissa lähiympäristön ja kaupunkivaikutusten merkitystä maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyssä tietyssä kaupungissa. Vasta maahan tullessaan maahanmuuttajat kohtaavat heti ongelmia kulttuurinsa siirtämisessä ollessaan täysin tietämättömiä, miten paikalliset työmarkkinat toimivat ja miten varautua syrjintään niissä, kun ovat tulleet jostain kauempaa Euroopan ulkopuolelta. Kun kieltä on opittu vähän ja omaksuttu paikallisia tapoja, tilanne on parempi. Vuoti (2017, 198) tähdentää, ettei yhteiskunnassa toimiminen tule maahan muuttaneille ihmisille luonnostaan kulttuuristen eroavaisuuksien takia. Uuteen maahan muuttaessaan maahanmuuttajaperheet kamppailevat erilaisten asioiden kanssa kuin valtaväestöön kuuluvat ja ulkoisten olosuhteiden muutos, kuten ympäristön, alueellisten tekijöiden ja ihmisten toimintatapojen muutos, vaikeuttavat sopeutumista.

Rasinkankaan (2013, 123-125) mukaan alueellinen sijoittuminen ohjaa maahanmuuttajan kotoutumista ja työllistymistä. Maahanmuuttajakeskittymää on ollut liiaksi joillain alueilla. Joillekin maahanmuuttajille siitä on ollut etuja sopeutumisessa, mutta toisaalta tarvittavia palveluja ei olla pystytty järjestämään, jos maahanmuuttajia on ollut alueellisesti liian vähän. Huolestuttavinta väestörakenteen muutos Rasinkankaan mielestä on silloin, jos tietyn väestöryhmän yliedustus on selkeästi nähtävissä joissain etnisten vähemmistöjen asuma-alueissa, mikä on huomattavasti yleisempää esimerkiksi Ruotsissa kuin Suomessa (A-studio 2019).

Pakolaisia ja turvapaikanhakijoita on sijoitettu asumaan ympäri Suomea, johtuen vastaanotto-keskusten sijainnista. Rasinkangas (2013, 135-136) painottaa, että kotoutumisen edetessä suuri osa heistä muuttaa isompiin kasvukeskuksiin, minkä syynä saattaa olla vähäisempi erottuminen,

jos paikkakunnalla ei ole ollut maahanmuuttohistoriaa. Hajasijoituksella poliittisena linjauksena on ollut tavoite ehkäistä segregaatiota, vaikka se on rajoittanut pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden valinnanvapautta. Rasinkankaan mukaan oleskeluluvan saaneet ovat kuitenkin voineet tämän vuosikymmenen alusta asti tehdä omaehtoista muuttoa Suomen sisällä.

Raunio, Hammar-Suutarin ja Säävälän (2011, 51-53) tutkimusten perusteella eri kaupunkiseudut Suomessa vaikuttavat nimenomaan siihen, miten maahanmuuttaja kiinnittyy uuteen elinympäristöönsä tai miten alueiden omat maahanmuuttajien vastaanoton valmiudet eroavat. Kunkin paikkakunnan erityisominaisuudet, kuten taloudelliset ja sosiaaliset mahdollisuudet tai suhteet omaan kansalliseen yhteiskuntaan, globaaleihin markkinoihin ja ilmiöihin luovat heidän mukaan reunaehtoja siitä, millaista vuorovaikutusta monimuotoistuvassa arjessa käydään ja mitä etuja integraation näkökulmasta tarjotaan pienessä tai suuressa kaupungissa. Suurempi kaupunki voi siis tarjota paremmat mahdollisuudet pärjätä taloudellisesti tai enemmän eri väestöryhmien sosiaalisia verkostoja sekä enemmän paikallista kokemusta maahanmuuttajista, muttei välttämättä monikulttuurista osaamista. Pienessä kaupungissa heidän mukaan on todettu olevan enemmän negatiivisia asenteita maahanmuuttajia kohtaan kuin suuremmissa kaupungeissa, mutta eri kulttuurien väliset konfliktit ovat todennäköisempiä suuressa kaupungissa.

Peltola (2014, 86) mukaan osa maahanmuuttajista on löytänyt suotuisat asuin- ja elinympäristöt pikemmin pienistä kaupungeista tai maaseudulta kuin suurkaupungeista, koska naapurusto koetaan merkitykselliseksi joko negatiivisena turvallisuutta vähentävänä riskinä tai positiivisina sosiaalisina verkostoina esimerkiksi lasten ystäväpiirien takia. Peltola korostaa, että palvelujen järjestämisen mahdollisuudet paikallistason politiikkavalinnat tai asenneilmapiiri voivat olla hyvinkin erilaisia, mitkä vaikuttavat enemmän maahanmuuttajien integroitumiseen ja monikulttuurisuuden vastaanottamiseen kuin valtiollisen tason ohjelmat.

Maahanmuuttajien osuus eri seuduilla muuttuu sisäisen muuttoliikkeen myötä. Etniset yhteisöt, kansainvälinen ilmapiiri ja palveluvaltainen elinkeinorakenne suurissa kaupungeissa voivat olla riittäviä syitä muuttaa metropoleihin (Raunio, ym. 2011, 58-61). Rasinkangas (2013, 127-130) toteaa kotimaisten tutkimusten perusteella maahanmuuttajien haluavan asua valtaväestön seassa, koska useimmiten halutaan kotoutua. Oma etninen ryhmä on tutkitusti kuitenkin tärkeä oman kulttuurin, uskonnon ja kielen ylläpitäjä, mutta joskus myös taloudellinen tukija, esimerkiksi etnisiä tuotteita myyvä maahanmuuttaja hyötyy laajasta oman ryhmänsä yhteisöstä. Rasinkangas mieltää viestintäteknologian toisaalta vähentäneen sosiaalisen verkon ylläpitämisessä asuinalueen merkitystä. Joillain asuinalueille ei tietyn statuksen omaavilla vähemmistöryhmillä ole mahdollisuuksia muuttaa ollenkaan elinympäristön laatutekijöiden ja sosiaalisen statuksen perusteella määräytyneen hierarkian takia, mikä on alueellista syrjintää asunnon ja asuntoalueen valintakysymyksissä. Pienempituloisilla maahanmuuttajilla on muutenkin vaikeuksia saada asunto tavallisilta asuntomarkkinoilta tai omistusasuntona.

2.4.2 Perheellisyys ja lähtömaan kulttuuri

Alitolppa-Niitamon (2005, 49) mukaan perhe on integraatiossa keskeisin tapahtumapaikka, missä erilaiset arvopuheet ja käyttäytyminen näkyvät perheen yhteiskunnallisessa asemassa ja sen sisällä. Hän oli huolissaan jo vuosituhannen alussa, miten esimerkiksi perhepolitiikka ja perhepalvelut tulevat vastaamaan moninaistuvaan monikulttuurisuuteen tiedontarpeen, elämänhallinnan ja perheprosessien huomioon ottamisessa. Martikainen ja Haikkola (2010, 36) ovat halunneet myös Suomeen lisää tarvittavaa perhetutkimusta maahanmuuttajaperheistä. ”Kotouttamispolitiikan onnistumisen arvioinnissa olisi tarpeen laajemmin pyrkiä huomioimaan toimenpiteiden vaikutukset paitsi kotoutujiin itseensä myös heidän perheenjäseniinsä” (Hämäläinen ym. 2015, 32).

Teräs ja Kilpi-Jakonen (2013, 186-194) ovat pitäneet perhetekijöiden merkitystä maahanmuuttajien lasten etenemisessä yhteiskunnassa suurena tutkimuksessaan. Suhteessa valtaväestöön maahanmuuttajaperheiden lasten koulumenestys Suomessa on ollut yleisesti heikompaa ja on voinut vaikuttaa heidän koko elämäänsä. Tutkimuksen mukaan perheen sosioekonominen asema heikentyy maahanmuuton takia, kun vanhempien putoaminen työmarkkinoilta, huono koulustausta, perheen yhdistämiseen liittyvät psykologiset stressitekijät ja maahanmuuttoon kohdistuvat asenteet lähiympäristössä heijastuvat usein negatiivisesti lapsen koulumenestykseen. Toisaalta perheen vahva etninen yhteisö voi myös vahvistaa lasten yhteiskunnallista asemaa.

Lahti (2014, 200) nostaa esille perheitä koskevat lähtömaan kulttuuriin kuuluvat arvot, asenteet ja normit, etenkin naisten toimintaa säätelevinä seikkoina voimassaolevina merkittävien tekijöinä myös uuteen maahan muuttaessa. Maahanmuuttajaperheiden taustat ovat monenkirjavia ja perhe-elämän kuviot kulttuurisidonnaisia, yhteisöllisesti koettuja tai subjektiivisia näkemyksiä riippuen siitä, onko kulttuuri yksilö- tai yhteisökeskeinen (Räty 2002, 57). Suomalaiset perheet ovat tänä päivänä kansainvälistyneet ja suomalaiset perinteet eivät välttämättä periydy enää niin suoraviivaisesti sukupolvesta toiseen (Tarnanen & Suni 2005, 14). Perheen arvot ja työelämän vaatimukset saattavat joutua Lahden (2014, 196-199) mukaan eettiseen ristiriitaan, kun perheen äiti ajattelee muuta perhettä enemmän kuin omaa terveyttään, eikä hakeudu hyvinvointiansa edistäviin palveluihin sitä ehdottaessa tai saadussa työssä työtehtävät ovat ristiriidassa asioiden kanssa, joita he eivät etniskulttuurisista syistä voi noudattaa. Myös perheen turvallisuus saatetaan asettaa etusijalle vaihtoehdoksi muuttaa pois asuinalueilta, joissa työttömyys on korkea ja sosiaalinen syrjäytyneisyys yleistä, mikä kärjistää suhdetta valtaväestöön.

Heikkilä-Daskalopoulos (2008, 13-14) muistuttaa, että kulttuurien ymmärtämisessä tulee tietää, että osa maahanmuuttajista jää passiiviseksi kuuntelijan rooliin korostaessaan kulttuurista erilaisuuttaan ja heiltä odotetaan kuitenkin aktiivisuutta uuden kulttuurin omaksumisessa. Ym-

päristö muokkaa perhepiirissä omaksutut etniset piirteet ja lasten suhteet omaan alkuperäiskulttuuriin löystyvät tai perheen sisäiset kulttuuriperinteet sekoittuvat. Perheen kulttuurin säilyminen uudessa maassa edellyttää yksilön omaa arviota, koska kulttuurin ja kielen merkitys on sisällöltään ja arvostukseltaan kullekin henkilökohtainen ja monisyinen.

Anis (2013, 20) tähdentää, että oma kulttuurinen yhteisö kannattelee alkuperäiskulttuurin säilymistä ja kulttuuri-identiteetin muodostumisen muotoutuu näistä yhteyksistä lähtömaan kulttuuriin joko kotoutumisen esteeksi tai sitä parantaen. Joskus yhteisö voi rajoittaa yksilön pyrkimyksiä integroitua valtakulttuuriin. Hyvinvoinnille ja arjen sujuvuudelle molempien perheen vanhempien kouluttaminen ja työelämään pääsy on siten tärkeää. Martikainen ja Tiilikainen (2007, 29) toteavat, että vaikka nainen on tullut maahamme alun perin vaimona ja äitinä kulttuurilleen ominaisesti, mahdollisuudet etenkin suomalaisessa yhteiskunnassa kehittyä ammatillisesti ja päästä työelämään ovat myös hänelle hyvät. He korostavat, että yhteiskunnassamme arvostetaan perheen molempien vanhempien palkkatyössä olemista, kun työn rooli yhteiskunnassa on keskeisen merkityksellinen kummallekin sukupuolelle, kun taas joissain kulttuureissa arvostetaan enemmän miesten työssä käymistä.

Lahti (2014, 73-74) selventää, että perhetilanteilla saattaa olla vaikutusta työaikoihin, työrytmiin, työssä jaksamiseen tai ammatillisiin valmiuksiin, mutta toisaalta perheellisyys voi vaikuttaa toisin päin työllistymiseen uskottavuuden, arvostuksen, asiakaskontaktien ja verkostojen kautta. Lahti korostaa, että perhettä kunnioitetaan eri lailla eri kulttuureissa, ja suurikaan määrä lapsia ei välttämättä hankaloita työssä käymistä tai työmatkustamista, jos ydinperheellä on apunaan sukulaiset tai ympäristössä laaja tukiverkosto. Näin on harvemmin Suomessa, jos vertaa monen maahanmuuttajan lähtömaahan, välimatkojen ollessa muihin perheenjäseniin joskus pitkiäkin. Lahti pitää naisten työllistymistä haasteellisena, koska sukupuoleen liittyvä roolijako monessa maahanmuuttajaperheessä on usein käsitetty sellaiseksi, että nainen hoitaa perheen ja mies käy kodin ulkopuolella töissä kunniaakysymyksenä.

Novitsky (2005, 77-82) on tutkinut maahanmuuttajavanhemmuuden roolimalleja ja hän uskoo, että maahanmuutto aiheuttaa muutosta rooleihin joko sivuuttamalla, aktivoimalla tai ylikorostamalla perinteistä roolijakoa, joten vanhemmuuden rooli tai aviopuolisona oleminen muokkaantuvat. Hän korostaa, että päiväkodeissa ja koulussa kasvatusristiriidat nousevat esille, kun odotukset lasten käyttäytymisestä voivat olla ristiriidassa kotikasvatuksen kanssa. Kotihoidossa olleiden lasten kasvatusta voi pysyä muuttumattomana ja jopa kärjistyä, jos ei perheellä ole kosketusta suomalaiseen kasvatuskulttuuriin, eikä ympäristön rooli-odotukset siten toteudu. Lasten kasvatuksessa saatetaan ihmetellä toisen kulttuurin rentoutta ja toisen tiukkuutta, suomalaisen yleisesti hyväksytyyn kasvatukseen ollessa jotain siltä väliltä.

2.4.3 Kielitaito

Yhteinen määrittävä tekijä yhteisöissä on puhuttu kieli. Jos kieli on eri ja pysyy erilaisena, ei eri yhteisöihin päästä, eikä sopeuduta. Voi olla hyvinkin kulttuurisidonnaista, miten paljon kielen halutaan kehittyvän, esimerkiksi puhuminen onnistuu usean vuoden Suomessa asumisen jälkeen jo paremmin, mutta kielen kirjoittaminen ei (Maahanmuuttajabarometri 2012, 28).

Maahanmuuttajalapsen kielen kehitys huomioidaan varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa tarjoamalla mahdollisuus opiskella suomea toisena kielenä (S2-opetus), jotta lapsi saavuttaa sellaisen kielitaidon tason, jolla hän pystyy toimimaan ja opiskelemaan esikoulussa ja koulussa yhdenvertaisena valtaväestön kanssa (Opetushallitus 2019). S2-opetus toteutetaan päivittäisissä toiminnoissa antamalla erillistä opetusta (valmentava opetus) suomen kieleen huomioiden kielen kehityksen yksilölliset tavoitteet ja sopien toiminnalliset ratkaisut yhdessä vanhempien kanssa jokaiselle lapselle laadituissa varhaiskasvatussuunnitelmissa (Varhaiskasvatuslaki 2018).

Säävälän (2016, 9) näkee kielen, käsitteet ja puheen tavat keskeisinä tekijöinä, kun jäsenettään erilaisuutta, mutta kuitenkin ihmisen tunnekokemus käyttäytymisen ja toiminnan ymmärtämisessä ovat vielä merkityksellisempiä ihmisten välisissä suhteissa kuin täydellinen kielen osaaminen. Kieli opitaan harjoittelemalla iän ja elämäntilanteiden edellyttämällä tavalla, mutta tunteet, asenteet ja mieltymykset ovat vaikeammin käsiteltäviä esimerkiksi tunnetta on vaikea ilmaista vieraalla kielellä ja väärinkäsitykset ovat arkipäivää maahanmuuttajilla. Säävälä painottaa, että naapurustossa ja ystävyyssuhteissa, harrastuksissa vapaa-ajalla sekä mediassa kielenä on suomi ja näissä sosiaalisten verkostojen yhteydessä opitun kielitaidon merkitys työllistymiseen on suurempi kuin voisi uskoa.

Riittävän kielitaidon oppimisessa Tarnasen ja Sunin (2005, 14-16) mukaan on tärkeää jatkuva muuttuva prosessi, jossa kieli kehittyy vaihtelevalla nopeudella. Oma kielitaidon tasoa heidän mukaan on vaikea arvioida ja itsearviointin lisäksi olisi tarpeen tehdä erilaisia kielitestejä työelämässä kielen kehittyessä eri tahtiin eri maahanmuuttajilla. Nykyään ei kuunnella radiota ja television merkitys kielen oppimisen välineenä on vähentynyt tietoteknisten laitteiden kehityksessä, ja omaa äidinkielistä sähköistä mediankanavaa saatetaan kuunnella tai lukea enemmän kuin informatiivista valtakielistä kanavaa. Se heikentää automaattisesti kielen hallintaa ja sosiaalisten verkostojen yhteys tulee siten yhä tärkeämmäksi.

Lahti (2014, 18-21) muistuttaa, että yritteliäisyydestä tai ammatillisista taidoista huolimatta työllistyminen maahanmuuttajana voi olla vaikeampaa kielitaidollisista syistä. Lahti perustelee sen sillä, että matalapalkka-aloilla työskenteleville pakolais- tai turvapaikanhakijataustaisille

maahanmuuttajille ei ole välttämättä tarjolla heti sellaisia väyliä, joilla he pääsisivät kielitaidossaan eteenpäin. Backin (2014, 12-13) mukaan kielen oppimisen kautta esimerkiksi työpaikan saaminen onnistuneella työhaastattelulla sekä ylläpidetyllä kielitaidolla onnistuu ja työssä pärjääminen auttavat sopeutumaan yhteiskuntaan. Kielitaidon lisäksi Back pitää tärkeänä tietää, miten suomalaisessa työelämässä toimitaan ja hallitaan näitä työelämätaitoja. Maahanmuuttajalle kielitaito on välttämätön työllistymisessä ja yhteiskuntaan sopeutumisessa.

Tarnanen ja Suni (2005, 9-13) korostavat, että kieliasiat yksilöllisinä ja yhteisöllisinä asioina vaikuttavat kaikkeen kotoutumisprosessissa, etenkin työllistymiseen, mutta myös koulutus- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, palvelujen käyttämiseen, yhteyksissä valtaväestöön ja sitä kautta viihtyvyyteen ja selviämiseen yhteiskunnassa. Oma äidinkieli sekä kaksi- tai monikielisyys elävät rinnakkain maahanmuuttajalla eräänlaisessa dominanssisuhteessa eli milloin mikäkin kieli on vallalla arjessa tai työelämässä, perheessä ollessa esimerkiksi vanhemmilla eri äidinkielet, yhteinen käyttökieli eri ja lapsilla kehittyneempi valtakieli. Kaksikielisyys on sinällään jo monimutkaista, johtuen siitä onko kahta kieltä oppinut rinnakkain vai täydellisen äidinkielen oppimisen jälkeen. Yksikielisyys voi olla jopa katoavaista tulevaisuudessa.

Maahanmuuttajabarometrin (2012, 68-76) mukaan kielen opetuksessa on ollut kehitettävää aiemminkin. Kielen opetuksessa tuli huomioida enemmän arkikielen sujuvuutta ja harjoitella puhumista erilaisissa arjen tilanteissa sekä opetuksen olla henkilökohtaisempaa ja lisätä opiskelumahdollisuuksia. Maahanmuuttajat eivät kuitenkaan kyselyjen perusteella kaikki osallistuneet paikalliseen järjestötoimintaan, vaikka sen on osoitettu helpottavan kielen oppimista ja kotoutumista. Barometrin perusteella eniten tietoa Suomesta saatiin internetin kautta omalla äidinkielellä, englannin tai muun kielisenä, mutta harvemmin suomen kielellä. Suomalaiset ystävät ja naapurit ovat tärkeitä kotoutumisen ja kielen oppimisen edesauttajia, mikä vaikuttaa tiedonsaantiin yhteiskunnassa toimimiseen. Jos ei tunne maan tapoja tai ei puhu valtakieltä, voi palvelun huonolaatuisuus johtua siitä eikä varsinaisesta syrjimisestä. Kuitenkin barometrin mukaan myös eri palvelujen työntekijöistä koettiin kohdelleen eri maista olevia ihmisiä eri tavoin tai lääkäri käyttäytyneen huonosti sairaalassa maahanmuuttajia kohtaan.

Kieli- ja kotouttamiskoulutus ei ole antanut aiemmin riittäviä valmiuksia kaikille maahanmuuttajille työelämään siirtymiseksi, koska kielen oppimiseen ja kulttuuritaustan merkitykseen ohjaustoiminnassa on kiinnitetty liian vähän huomiota (Wallinin 2013, 28). Rinteen vuoden 2019 hallitusohjelmassa koulutusmahdollisuuksia luvataan kotouttamiskoulutuksissa lisätä kaikissa väestöryhmissä, etenkin kielen oppimiseen, niin että ne tavoittavat kaikki maahanmuuttajat (Valtioneuvosto 2019, 163). Härkäpää (2014, 43) pitää tärkeänä keskittyä parantamaan maahanmuuttajien kielitaidon kehittymistä tutkiessaan työllisyyspalveluja tarjoavien or-

ganisaatioiden näkökulmasta työllistämisen palveluja keräämällä tietoa kuntoutus-, työllistymis- ja koulutuspalvelujen toteuttajien kokemuksia kielitaidon puutteiden huomion ottamisesta asiakastyössä ja henkilöstön kulttuurisesta osaamista.

2.4.4 Koulutus ja ammatilliset valmiudet työelämässä

Forsander (2013, 230-235) pitää välttämättömänä uudessa maassa paikallisen koulutuksen ja tutkinnon suorittamista, mutta myös työkokemuksen hankkiminen ja ammattitaidon kehittäminen suomalaisessa työympäristössä on tärkeää. Back (2014, 85-85) korostaa, että koulutuksen ja työkokemuksen markkina-arvoa määritettäessä on tärkeää tietää, missä maahanmuuttaja on kokemuksensa hankkinut ja tiedostaa, että henkilön etninen alkuperä saattaa vaikuttaa työntekijän kelpoisuutta arvioidessa. Asemoituminen työmarkkinoille on kiinni paljon yksilöllisistä tekijöistä eikä vain maahanmuuttajastatuksesta. Työpaikkoja ja työntekijöitä välittävien tahojen, kuten vuokratyöyritysten ja rekrytointi firmojen, luottamuksen saa sitä helpommin, mitä enemmän on suomalaisista työyhteisöistä työkokemusta ja saanut hyvän arvioinnin työelämätaidoistaan.

Forsander (2013, 230-235) nimeää onnistuneeseen yrittämistoimintaan muun muassa yksilön kyvyt verkostoitua, luoda merkityksellisiä suhteita ja kontakteja, hallita työyhteisönsä niin sanottuja ”kulttuurisia koodeja” eli työkulttuurin, työelämän ja työelämäsääntöjen omaksumisen sekä lain noudattamisen. Myös harrastus- ja yhdistystoiminnassa mukana oleminen kasvattaa yksilöllistä kulttuurista pääomaa ja parantaa valtakielien oppimista. Siten suomalaiseen yhteisöön kuulumisen oman etniskulttuurisen yhteisön rinnalla ja sosiaalisen pääoman osoittaminen nimenomaan rekrytointitilanteessa saattavat auttaa maahanmuuttajaa työhön pääsyssä.

Mitattavana ominaisuutena maahanmuuttajien rekrytoinnissa on oikeanlainen koulutus ja siitä saatu virallinen todistus. Pakolaisina ja turvapaikanhakijoina tulleilla on pahoja katkoksia koulutuksessa ja työkokemuksen keräämisessä lähtömaan huonon tilanteen takia tai niitä ei ole ollenkaan. Puutteellisten työ- ja opiskelutodistusten tulkinta on hankalaa ja mitä kauempana maahanmuuttajan kulttuuri on ollut työnantajille, sitä enemmän heillä on ollut ennakkoluuloja palkata maahanmuuttajia. Osaamisen näyttäminen käytännössä on tullut tarpeelliseksi ja joissain töissä kielitaidon pitää osoittautua olevan sellainen, ettei ole työssä vaaraksi muille. Tehokkuus toimii mittarina myös, koska suomalaisilla työpaikoilla tehdään yleensä töitä ahkeralla ja tehokkaalla asenteella, eikä maahanmuuttaja saa sitä tahtia hidastaa. Suunnitelmallinen ajankäyttö on myös hankalaa joillekin maahanmuuttajille, joiden aikakäsitys on suomalaisista poikkeava, mikä voi johtaa kulttuurisiin ristiriitoihin työpaikoilla. (Söderqvist 2006, 284-287; Peltola 2014, 81; Rätty 2002, 64.)

Martikainen & Haikkola (2010, 37) toteavat maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen olleen epätasa-arvoista ja tietyt ammatit saaneen etnisen leiman, mikä on näkynyt syrjintänä ja epäluuloisuutena rekrytoitaessa maahanmuuttajia, ja siksi on tarvittu toisen sukupolven maahanmuuttotukimusta nuorten maahanmuuttajien kouluttautumisesta ja ammattiin pääsystä. Naisien kouluttamiseen tarvitaan edelleen monipuolisuutta, esimerkiksi kotoutumiskursseja, joihin voi ottaa lapset mukaan, jos heitä ei jostain syystä saada osallistumaan päivähoidon järjestelyihin kielitaidon, kulttuurisen pääoman tai digitaalisen osaamisen harjaannuttamiseen. Mentoritoimintaa kotouttamisessa ja vertaistuen antamisessa maassa pidempään olleiden maahanmuuttajien osalta tulee kehittää. Väestöliitossa luodaan työuramentoroinnin avulla yhteyksiä maahanmuuttaja-ammattilaisten ja saman ammattialan suomalaisten naisten välille. Sen avulla tuetaan koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymistä. (Väestöliitto 2019. Mentorointi.)

Backin (2014, 20, 63-68) mukaan joko kulttuurierot tai huono kielitaito ovat estäneet suurta osaa maahanmuuttajanuorista pääsemästä lukioon tai ammattikouluun, joten yli puolet heistä jäi esimerkiksi vuonna 2013 koulutusten ulkopuolelle, mikä ei helpota Suomessa uhkaavaa työvoimapulaa tulevaisuudessa. Koulutus mahdollistaa työpaikan saamisen ja sitä kautta oman elämän ja elintason kohentamisen. Backin mielestä on myös tärkeää saada maahanmuuttajat sopeutumaan, työllistymään ja viihtymään nopeammin alueella, johon he ovat asettumassa, ja jotta heidän ei tarvitse muuttaa parempien työmarkkinoiden perässä suurkaupunkeihin. Valtion kotouttamisohjelman perusteella ammatillisen koulutuksen reformissa olisi tarkoitus palvella joustavammin eri ikäisiä eri taustoista tulevia ja elämäntilanteissa olevia maahanmuuttajia. Huomio on kiinnitetty nyttemmin enemmän yksittäisten maahanmuuttajien erityispiirteisiin, omien koulutusvalintojen ja urasuunnitelmien tukemiseen välttämällä sukupuoleen tai taustaan liittyviä stereotyyppioita. Koulutusta vastaavaa tai kokoaikaista työtä ei välttämättä saa, vaikka koulutus lähtömaassa olisi korkea, ellei ole tullut maahan työperäisesti. Siksi ammatillinen täydennys- ja jatkokoulutus on monelle maahanmuuttajalle välttämätöntä. (Valtion kotouttamisohjelma 2016-2019, 26; Larja 2017.)

Saukkosen (2013, 71-72) mukaan elämässä eteenpäin meneminen on kiinni yksilön vahvuuksista, motivaatiosta ja sitoutumisesta tulevaisuuteen. Sukupolvien väliset erot ja jännitteet lasten kasvatuksessa kiinnittyvät vahvasti perheen ja suvun etniskulttuuriin tapoihin ja perinteisiin. Suomalainen kulttuuri voi uutuuttaan olla nuoremmalle perheenjäsenelle houkuttelevaa. Vanhempien voimattomuus omasta puutteellisesta sulautumisesta valtakulttuuriin, kielitaidon puutteet, viranomaissuhteet ja leimautumisen pelko vaivaavat maahanmuuttajaperheiden vanhempia. Lapsia ja nuoria kotoutetaan koulujärjestelmässä, mutta jos aikuisväestö jää valtakulttuuritietoudessa vähemmälle, lisää se sisäänpäin kääntymistä omaan kulttuuriin. Ruotsissa on ollut todella tärkeää saada aikuisväestö työelämään mahdollisimman alkuvaiheessa kotoutumista (Hedberg & Tammary 2013, 1166).

2.5 Monikulttuurinen työelämä Suomessa

Monikulttuurisuus on rakennemuutosta poliittisesti yhteisesti sovittujen rajojen vetona, sääntöinä ja erilaisuuden hyväksymisenä, mikä näkyy yhteiskunnassa eri yksilöiden ja kulttuurien välisenä tasa-arvona ja työelämässä oikeuksia puolustavana toimintana, arvostamisena sekä palvelujen monimuotoistamisena monikulttuurisille asiakkaille (Räty 2002, 46-48).

Alitolppa-Niitamon ja Säävälän (2013, 7) mukaan ideaali monikulttuurisuuden synty yhteiskunnassa, näkyy valtaväestön erilaisuuden sekä kulttuurisen ja etnisen monipuolisuuden hyväksymisessä. Martikainen ym. (2006, 9-14) muistuttavat, että monikulttuurisuus alkoi näyttäytymään arjessa ja työelämässä Suomessa vasta 2000-luvun alusta ja sen poliittinen merkitys on heijastunut muidenkin perinteisten vähemmistöjen identiteettiin ja asemaan yhteiskunnassamme. Monikulttuurisuus Suomessa on ollut selkeästi vähäisempää kuin muissa länsimaissa. Saukkosen (2013, 84-85) mukaan monikulttuurisuus on ideaaliarvo yhteiskunnalle vain silloin, kun sen uskotaan rikastuttavan yhteiskuntaa ja parantavan yhteiskunnan toimintaedellytyksiä eri kielten, kulttuuriperinteiden ja -tapojen sekä arvomaailmojen sekoittuessa toisiinsa esimerkiksi työelämässä. Monikulttuuristuminen saa kritiikkiä puolin ja toisin silloin, kun se ei onnistukaan käytännössä toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Martikainen ym. (2006, 28-32) ovat todenneet monikulttuurisen toiminnan tähtäävän vallitsevan etnisen ja kulttuurisen erilaisuuden ylläpitoon, jossa kulttuurien välinen toiminta riippuu taustalla vaikuttavasta kulttuurikäsitteestä, mikä Suomessa ei ole ollut kovinkaan heterogeenistä. Useat kulttuuripiirteiltään erilaiset, mutta sisäisesti yhdenmukaiset ryhmittymät ovat eläneet Suomessa työelämässäänkin tietyssä tilassa toisistaan erottuvina sosiaalisen vuorovaikutuksen monimutkaisuutena ja merkitysten välittyneisyytenä.

Wallin (2013, 18-27) on tutkinut monikulttuurista työelämää, mikä kansainvälistyy Suomessa edelleen. Maahanmuuttajatyöntekijöiden lisääntyminen on tutkimusten mukaan tuonut arkiin suomalaiseen työyhteisöön sekä positiivista että negatiivista kulttuurista arvoa. Wallin pitää monikulttuurisuutta sosiaaliprosessina. Prosessina se on monisäikeinen ilmiö, jolla on poliittisten merkitysten lisäksi sosiaalisia ja kulttuurisia päämääriä, ja jossa moniarvoisuus sekä monimuotoisuus ovat positiivisia ilmiöinä rikkautta, eivätkä poikkeavuutta.

Suomi oli Saukkosen (2013, 151-154) määrittelemänä vielä 1980-luvulla suljettu geopoliittinen alue, jonne ei turvallisuussyistä muuttanut erityisesti pakolaisia, eikä rekrytoitu pahemmin ulkomaalaista työvoimaakaan. Saukkonen muistuttaakin, että työmarkkinoita on suojattu ulkomaisilta työntekijöiltä ja suosittu suomalaisia. Erikoisasema on myönnetty vain suomalaista sukuperää oleville inkerinsuomalaisille. Myös siksi suomalaisen työelämän monikulttuuristuminen on koettu viivästyneen.

Ronkaisen (2006, 239-241) mielestä globaalisuus sinänsä on alentanut ideologista ja kansallisvaltion myyttistä merkitystä sekä kyseenalaistanut sen suhteellista autonomian merkitystä vaihdellen paikallisuudesta kansainväliseen kansallisuuteen. Identiteettien monikerrostuessa mukana on ollut pelkoa etnisen ja kulttuurisen erilaisuuden sekoittumisesta, vaikka sekoittuminen onkin ideaalia monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Universaalisuus luo edellytykset kansakuntien yhdistymiselle, mutta myös riitaantumisen mahdollisuuden. Silloin, kun oikeuksien periaatteiden ja vaatimusten kohtelu on erilaista ryhmille, joilla on erilaiset arvot tarpeet ja kiinnostuksen kohteet kuin valtaväestöllä, ei yhteiskunta ole tasapainossa. Euroopan Unionin jäsenyys toi globaalisuuden aikanaan Suomeen, kun toisilleen vieraat kulttuurit yhdistyvät keskenään vapaammin liikkuvan työperäisen muuton seurauksena. Pelkoa paikallisuuden häviämisestä, suomalaisuuden tai suomalaisen perinnekulttuurin katoamisen mahdollisuudesta tarkoittaa epävarmoja muuttuvia aikoja, palveluja sekä myös yhteiskunta sovun hälventymistä.

Lentin ja Titley puhuivat kuluvan vuosikymmenen alussa (2012, 23-25) monikulttuurisuuden kriiseistä liittyen nousevaan kansallismielisyyteen. Ideaalina monikulttuurisuus on voinut tällä vuosikymmenellä tulla tiensä päähän, kun kuuluminen tiettyyn kansakuntaan, rotuun, legitimitettiin tai sosiaalisiin tulevaisuudennäkymiin globalisoituneessa uusliberalistisessa aikakaudessa, monikulttuurisuus näyttäytyikin eriytyneenä yhteisöllisyytenä. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne on kadonnut, kun on toimittu yhteisten arvojen kustannuksella ilman oikeutettua olemista tietyssä etnisyydessä tai kulttuurissa.

Maahanmuuttomaasta nopeasti muuttuminen vastaanottavaksi maaksi, on vienyt Suomea lähemmäksi muita maita (Paananen (2005, 174-175). Nyt 2010-luvun lopussa monikulttuuriset asiat ovat vieläkin osalle maamme ihmisistä osin käsittelemättömiä. Wallin (2013, 43) esittää syyksi monikulttuurisuuden sisältävän oikeudenmukaisuuden pulman, vaikka pluralistinen eli moniarvoisuutta korostava kommunikaatio ja yhteistoiminta ovat ideaaleja käytänteitä.

Lentin ja Titley (2012, 26-29) peräänkuuluttivat liberaalista uudelleenrakentamista, kun merkit monikulttuurisuuden kriisistä olivat nähtävissä ja yhteinen länsimainen monikulttuurisuus vaati poliittista uudelleen käsittelyä. Kulttuureissa valinnainen homogeenisuus ja kansallinen integraatio tarvitsivat kuntoutusta yleisesti Euroopan maissa, jotka olivat olleet jo kauan kulttuurien sulatusuuneja, kuten Alankomaat, Ranska, Englanti, Tanska ja Ruotsi. Linjan veto perinteiden kunnioittamisen ja mukautumisen suhteen oli muututtava, kun puoli vuosisataa oli noudatettu monikulttuurisuutta ja epäonnistuttu kokeilussa. Haluttiin silti unelmoida hyvistä yhteiskunnista ja paremmasta tulevaisuudesta ylläpitämällä tunnustettuja yhteisiä arvoja. Valtioiden tuli tähdätä kulttuurisen tunnustamisen ja erimielisyyden hallitsemisen politiikkaan poistamalla pelon, vihamielisyyden ja epäilyn ilmapiiriä.

Säävälä (2016, 70-71) ei myöskään usko ihmisten yhteiselon maailmassa onnistuvan, jos jokainen yksilö tai yhteisö pitäisi itseään parempana. Ihmisoikeuksia korostavan ja liberaalisen ajattelutavan sekä moraalisen uudelleen oppimisen uskotaan Säävälän mukaan poistavan ylimielisyyttä ja etnosentrismiä eli ryhmäjäsenedessä omasta ryhmästä poikkeavan erilaisuuden sekä muukalaisuuden pitämistä moraalisesti alempiarvoisena. Stereotyyppiat ulkopuolisista sekä järjestelmällinen vihamielinen ajattelu ja toiminta liittyvät Säävälän mietinnöissä ihmisen tarpeeseen luokitella muita ja asettaa itsensä parempaan asemaan suhteessa toiseen.

Latomaa ym. (2013, 163) mukaan etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus on asteittain arkipäiväistynyt yhteiskunnassamme, kun suomalaiset ovat olleet enemmän tekemisissä maahanmuuttajien kanssa. Sopeutumisprosessi on kiinni maahanmuuttajan itsensä kiinnostuksesta kiinnittymään vieraaseen kulttuuriin, mutta myös valtaväestön ja sen muodostamien yhteisöjen sopeutumisesta maahanmuuttajiin. Kulttuurikeskeisesti voidaan ajatella ihmisten pohtivan, miltä näyttävät toistensa silmissä ja miten käyttäytymistä tulkitaan missäkin tilanteessa.

Työnantajat aristelevat ottaa maahanmuuttajia töihin, koska epäilevät, etteivät he sopeudu työyhteisöön muiden työntekijöiden ja asenteiden takia. Työntekijöiden asenteisiin vaikuttaminen ei ole helppoa niiden yhteiskuntapoliittisten liittymien takia. (Arajärvi (2018, 102.) Yijälän ja Luoman (2018, 117) tutkimusten mukaan maahanmuuttajat itse pitävät pääosin suomalaisia ystävällisinä ja hyvin vastaanottavina työyhteisöissä. Lahti (204, 202) korostaa, että työpaikka, perheen lasten varhaiskasvatuspaikka tai koulu voivat olla ainoita sosiaalisen kontaktin paikkoja maahanmuuttajille, joten heidän kulttuurisidonnainen ymmärtäminen vieraskulttuurisina henkilöinä tulisi valtaväestön puolelta ymmärtää paremmin.

Heikkilä-Diapolous (2008, 14) kuitenkin muistuttaa, ettei liiallista kulttuuri relativismiaakaan saisi työpaikoilla olla moninaisuuden nimissä toimisen ja erilaisuuden hyväksymisessä. Ohi yhteisön yhteisesti sovittujen käytäntöjen ja normien poispyyhkimiseksi toiminnan voidaan katsoa kuuluvaksi johonkin kulttuuripiirteeseen ja maahanmuuttajatyöntekijä ei silloin sopeudu paikalliseen työyhteisöön sen ehdoilla. Maahanmuuttaja tulee ottaa aidosti työyhteisönsä jäseneksi tarkoittaen yksipuolisesti vain maahanmuuttajan sopeutumista, jossa paineet ovat kovat, kun häneltä odotetaan enemmistön arvojen ja käyttäytymisen omaksumista. Kulttuurivähemmistöt pitävät vaihtelevissa määrin tärkeänä säilyttää myös omaa kulttuuriaan, eikä kulttuuriristiriidoilta välttyä työpaikoilla. Heikkilä-Diapolous muistuttaa, että myös enemmistö-kulttuurilta odotetaan sopeutumista monikulttuurisuuteen, mihin valtiovaltakin sitoutuu maahanmuuttopolitiikallaan oman kulttuurin ja kielen säilyttämiseen liittyvillä toimilla.

Lahden (2014, 214) mielestä maahanmuuttajan sopeutuminen uuteen työelämään tarvitsee muutosta kaikkien toimintaympäristön osapuolilta, eikä ennakkoluuloille saisi antaa valtaa.

Etniset maahanmuuttoasenteet näyttäytyvät hänen mukaan työelämässä työnantajien toimesta, kun maahanmuuttaja yrittää olla samalla viivalla valtaväestöä edustavan työnhakijan kanssa. Siksi Lahti korostaa esimiehen roolia monikulttuurisuuden suunnannäyttäjänä. Jos esimiehellä ei ole monikulttuurisuudesta koulutusta, on hänen sitä hyvä hankkia. Lahti painottaakin, että työelämässä työnantaja on vastuussa työyhteisöstään ja sen mahdollisista kriiseistä, ottaessaan maahanmuuttajan töihin. Maahanmuuttajien rajalliset taidot eivät ole näin ollen ainoa syy huonoon työllistymiseen, vaan siihen vaikuttavat työnantajien ja työyhteisöjen asenteet maahanmuuttajien palkkaamista kohtaan. Johtaja voi valita väistelyn tien, ja jättää palkkaamatta maahanmuuttajaa, jotta välttyy ennakkoon oletetuilta ongelmilta, mutta samalla menettää monikulttuurisuudesta koituvat hyödyt yhteisölleen.

Wallin (2013, 32-40) pitää tärkeänä työelämässä tietoisuutta vieraasta kulttuurista, mikä helpottaa sopeutumista uuteen kulttuuriin ja osallisuus siihen valitaan tietoisesti. Kaikkien osapuolten identiteettiä, kansallista itsetuntoa tai uusia työskentely- ja toimintatapoja tulee vahvistaa. Työkulttuuriin sopeudutaan aina paremmin osallisena, eikä vain mukautuen, joten työtoveri tulee kohdata keskustellen vastavuoroisesti toista huomioiden ja kunnioittaen yhteisessä ja moniäänisessä kulttuurisessa tasapainossa. Monikulttuurisissa toimintaympäristöissä eri yhteisöissä arjen sujuminen, ammatillinen, kulttuurinen ja kielellinen osaaminen tulevat tärkeiksi osaamisalueiksi monikulttuuristuvissa työ- ja opiskeluympäristöissä. Wallin kuvaa tätä osaamista eri kulttuurin edustajien kautta eli eri maahanmuuttajaryhmät keskenään voivat poiketa toisistaan niin paljon, ettei työnteko yhdessä onnistu ongelmitta. Valtaväestö ei aina panosta työpaikoilla monikulttuurisuuden todelliseen käsittämiseen ja hoitamiseen, vaan helposti ajatellaan maahanmuuttajien itse sopeutuvan keskenään vertaistuellalla, vaikka suomalaisen työelämän käytäntöihin ja paikallisiin kulttuurisiin tapoihin perehdytetään, mutta paikallista työyhteisöä ei vastavuoroisesti valmenneta maahanmuuttajia vastaanottaviksi.

Ahmad (2010, 73-88) on tutkinut työhönottokäytäntöjä, joita maahanmuuttajat kohtaavat etsiessään töitä Suomessa. Maahanmuuttajatyönhakijat saatetaan pelkän vierasperäisen nimen perusteella jättää työnhaun ulkopuolelle. Pelkäämällä huonompaa työmoraalia tai asenteellinen haluttomuus estävät työntekijät ottamasta maahanmuuttajia töihin. Työyhteisön osaksi halutessaan maahanmuuttajan on näytettävä ja kuulostettava ryhmän jäseneltä. Suomessa useasti työ tehdään tiimityönä, mikä vaatii enemmän maahanmuuttajalta kuin tyypilliset kieli- ja ammattitaitovaatimukset. Maahanmuuttaja tarvitsee itsekin oikeaa asennetta työpaikan kulttuuria kohtaan, vaikka epäluottamusta ja syrjintää maahanmuuttajatyöntekijää kohtaan olisi. Sosiaalinen sidonnaisuus työmarkkinoilla on voimakasta ja estää työllistymistä. Jos maahanmuuttajalla on valtaväestöön oikeanlaisia sosiaalisia suhteita valtaväestöön, se vastaavasti auttaa työnsaannissa. Työnteko on nostettu korkealle Suomessa kansallisena erityispiirteenä, myös naisten keskuudessa, ja maahanmuuttajan on vaikea saada sosiaalista arvostusta, jos hän on pitkään työttömänä. (Säävälä & Keski-Hirvelä 2011, 165.)

3 Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja asiakkaan osallisuus

Härkäpään (2014, 43) mukaan Suomessa sosiaali- ja terveydenhuolto ja työllisyyspalvelut eivät välttämättä ole vieläkään riittävästi varautuneet palvelujen käyttäjäkunnan maahanmuuttajaperheiden monipuolistumiseen ja sen mukana tuomiin muutosprosesseihin. Yhdenvertaisuus periaatteen mukaan julkisilta palveluilta, kuten työllistymistä tukevilta palveluilta edellytetään, että valtaväestön tapaan myös maahanmuuttajat pääsevät palvelujen piiriin ja voivat niistä hyötyä jokaisessa Suomen kunnassa. Palvelujen toteuttajilla tulee Härkäpään mielestä olla riittävästi asiantuntemusta siitä, miten maahanmuuttaja-asiakkaiden kielitaito ja kulttuuritausta sekä tietämys palvelujärjestelmän toiminnasta otetaan toiminnassa huomioon.

Rasilaisen (2016, 60-64) ehdottamana maassamme pidempään asuneet maahanmuuttajat tarvitsivat enemmän koulutus- ja työelämätarpeisiinsa kehittämistä. Resursseja tulisi kohdentaa alkuvaiheen kotouttamispalveluihin tietojen ja taitojen sekä osaamisen tunnistamiseen. Kielitaidon vahvistamisen pitäisi olla kaikille maahanmuuttajille ilmaista sekä kielitestejä tulisi tehdä joustavimmiksi. Rasilainen pitää maahanmuuttajille tarkoitettujen hankkeiden hanketuloksien juurruttamisen ja levittämisen tarpeellisuuden sekä hankkeiden toiminnan laadun tarkastelua tärkeänä, koska se ehkäisisi loputtoman hanke pohjaisen hajanaisen projektitoiminnan. Hanketoiminnan avulla päädyttäisiin hyviin tuloksiin muuttamalla kielitaitovaatimuksia työelämässä, antamalla heti maahan tullessa yhteiskuntatietoutta omalla äidinkielellä myös pienemmillä paikkakunnilla, tukemalla maahanmuuttajien omien mielenkiinnon kohteiden mahdollistamista opinto-ohjauksessa ja eriytetyn erityisen tuen saamista opiskeluihin. Yhtenäisten maanlaajuisten ohjeistuksien laadun tarkkailun avulla tuettaisiin toimintaa myös käyttämällä voimavarana kolmatta sektoria.

3.1 Työllisyyspoliittiset toimet maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi

Kianderin (2018, 50-54) mukaan työllisyyspoliittisia ratkaisuja Suomessa on tehty aktiivisempaan suuntaan vasta 1980-luvulle tultaessa, vaikka esimerkiksi Ruotsissa täystyöllisyyteen tähtäävää aktiivista työvoimapolitiikkaa on toteutettu pitkään hyvin tuloksin. Liittyen kansainvälisen kysynnän heikentymiseen ja kotimaisten kilpailukyky- ja vaihtotaseongelmiin ei maassamme olla Kianderin mukaan osattu panostaa yhteiskunnallisen ongelman työttömyyden hoitoon, vaan on keskitytty muihin talouspolitiikan tavoitteisiin. Siitä johtuen niin sanottuun keveämpään politiikkaan eli julkisen menojen paisuttamiseen tai julkisen talouden suureen alijäämään ei ole ollut poliitikkojen mielestä varaa. 1930-luvun alun ensimmäisessä vakavaa työllisyyskriisiä selitettiin vain väistämättömänä tapahtumana talouspoliittisille toimille, mutta 1970-luvun lopussa politiikassa oli pakko reagoida korkeaan työttömyyteen.

Ruotsissa kesällä 2019 aloitetun työllistymismuodon eli niin kutsutun ”asettamistyöjärjestelyn” (etableringsjobb) avulla autetaan maahanmuuttajia työllistymään nopeammin. Maahan tullessaan maahanmuuttaja kiinnittyy heti työelämään eräänlaiseen ”perustamispaikkaan” oikeutettuna ja saa eräänlaista kollektiivista vähimmäispalkkaa työpaikassaan velvoitettuna osallistumaan myös työnantajan järjestämään kieli- ja ammattikoulutukseen. Tavoitteena on auttaa maahanmuuttajaa saamaan pysyvää kokopäivätyötä kyseisessä työpaikassa tai sijoituessaan saa tietynlaista sijoittautumiskorvausta ja toimintatukea. (Migrationsinfo.se 2019.)

Uutta työmuotoa on edeltänyt Ruotsissa vuonna 2017 alkanut validointiohjelma, mikä on helpottanut maahanmuuttajien ulkomaisen tutkinnon todentamista puuttuvien asiakirjojen osalta. Uudistamalla ja rahoittamalla palkkatukea sekä asettamalla työpaikkojen ja koulutuksen yhdistelmällä nopeampia polkuja työelämään, maahantulotyöllä voi työllistyä heti maahan tultua, eikä vuosien odottelun ja erinäisten koulutusten jälkeen. Näin Ruotsissa luodaan pysyvyyttä maahanmuuttajien työpaikkoihin. Aktiivisuus työhaussa koskee kaikkia. Maahanmuuttajilla pitää olla samanlaisia vaatimuksia kuin valtaväestöllä hakea töitä aktiivisesti tai tulla työllisyyspalveluiden velvoittamiin tapaamisiin, eikä jäädä odottamaan kotiin ja syrjäytyä työelämästä. Järjestelyn perustana on, että hallitus, ammattiliitot ja työnantajat ovat samalla linjalla, jossa avoimuus ja valvonta takaavat työehtosopimusten voimassaolon. Jakamalla vastuun kaikille osapuolille ja pitämällä Ruotsin teollisuuden tiiviisti mukana yhtenä suurista työllistäjistä vähentää väärinkäytöksiä. (Etablerningsprogrammet 2019; Handelsanställdas förbund 2018.)

Pusan (2017, 16, 25) mukaan Suomessa validointia on toteutettu esimerkiksi korkeasti koulutettujen maahan saapuvien osalta ja ammattioppilaitoksissa, mikä on sisältänyt ohjauksen, tunnistamisen ja tunnustamisen. Validointia on tärkeää kansantalouden näkökulmasta, jotta löydetäisiin kaikki vaadittava osaaminen koulutusjärjestelmässä ja työelämässä sekä saataisiin esille maahanmuuttajan tieto henkilökohtaisesta osaamisesta. Eri kriteerien avulla maahanmuuttaja on kuitenkin voinut osoittaa osaamistaan dokumentoinnin kautta. Kulttuurista riippuen yksilön voi olla vaikea arvioida omaa osaamistaan, jos sitä ei olla aiemmin tehty.

Maassamme jo olevien pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden mahdollista potentiaalia ja osamista työmarkkinoilla ei ole selvitetty työvoimapulan kohdatessa tietyillä työmarkkinoiden osa-alueilla. Turvapaikkajärjestelmä on ollut ruuhkautunutta ja osaamisen löytämiseksi on herätty käytännön toimissa. EU:n yhteinen maahanmuuttopolitiikka hakee yhteistä linjaa, mikä vaikuttaa myös kansainvälisen työperäisen muuton nousuun ja pitkäaikaistyöttömyyteen. (Sisäministeriö 2019. Maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikka; Valtioneuvosto 2019, 135.)

Työllisyyslakia säädettäessä 1980-luvulla pitkäaikaistyöttömyyttä velvoitettiin julkisen vallan toimin poistamaan työllistämällä tai muilla tukitoimilla. Silloin pitkäaikaistyöttömyys saatiin kuriin, mutta korkeiden kuluja ja talouspolitiikan muiden tavoitteiden takia laki jouduttiin

kumoamaan. Kokonaistaloudellisia hyötyjä olisi jossain vaiheessa valtiolle tullut paremmalla työllisyyspolitiikalla säästettäessä muista sosiaalimenoista, mikä olisi tuonut lisää verotuloja ja lieventänyt laman syvyyttä. 1990-luvulla uuteen mittavaan lamaan jouduttaessa valtiovalta olisi voinut aiemminkin jo toteuttaa kevyempää finanssipolitiikkaa Ruotsin tavoin työllisyyden turvaamiseksi ja työttömyyden torjunnaksi parempina talouspoliittisina tavoitteina, eikä pelätä julkisen talouden alijämää ja velkaa. (Kiander 2018, 54-56) Tanskassa puolestaan on tähdätty sosiaaliryöstötyöntekijöiden työn kohdentamiseen maahanmuuttajanaisten motivoimiseen haakeutua työmarkkinoille taloudellisten sanktioiden turvin (Diop-Christensen 2015, 222).

Uudessa hallitusohjelmassa on puhuttu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työelämässä. Palkkatukien lisääminen yrityksille ja kolmannelle sektorille tähtää maahanmuuttajien parempaan työmarkkina-asemaan. Työllisyyspalvelujen kehittäminen henkilökohtaisemmaksi ja yksilöllisemmäksi tähdäten nopeaan uudelleen työllistymiseen muokkaamalla aktiivimallia ja työvoimapolitiikkaa passiivisesta aktiivisemmaksi muiden Pohjoismaiden tavoin on merkitty hallitusohjelmaan. Esitys nimettömästä työnhausta vaikuttaa maahanmuuttajien työnhakuun, koska pelkästään työpaikkailmoitus voi olla syrjivää, kun työtä hakevan alkuperä, kieli tai kansallisuus vaikuttavat työnhakuun, kuten vieraskieliseltä kuulostavan nimen osalta ei kutsuta työhaastatteluun. Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa työsyryntää erityisesti ulkomaisen työvoiman osalta. Ulkomaalaislaki huolehtii siitä, että työntekijöiden paperit ovat kunnossa, eikä ulkomaalaisuuden takia voi jättää työhakemuksia käsittelemättä. (Valtioneuvosto 2019, 128-131.)

Yhdenvertaisuuslaissa (2014/1325 §11) sanotaan, että ketään ei saa syrjiä kansallisuuden takia, mutta sen noudattamista saatetaan väheksyä ja maahanmuuttajien syrjintää voi olla osin palkanmaksuissa tai muissa vähimmäisehdoissa. Paavolan ja Talibin (2010, 29) mielestä maahanmuuttajien kotoutumisessa osallistuminen yhteiskunnan taloudelliseen, poliittiseen ja sosiaaliseen elämään yhteiskunnan tasavertaisena jäsenenä on maahanmuuttajalle ratkaisevan tärkeää. Maahanmuuttajilla on samat oikeudet kunnan ja valtion palveluiden käyttöön kuin valtaväestöllä, joten oikeus työllisyyspalveluihin, sosiaali- ja terveystaloudellisiin, kuten varhaiskasvatuksen palveluihin ja koulutuspalveluihin on automaattisesti olemassa.

Työttömyysturvan aktiivimallissa vuoden 2018 alusta on seurattu työnhakijan työttömyysetuuden maksupäivän tarkastelua työttömyysjakson aikana täytettävästä aktiivisuusedellytyksestä, jotta etuutta on pystytty maksamaan täysimääräisenä tarkastelujaksoa seuraavat kolme kuukautta. Mikäli aktiivisuusedellytys ei ole täyttynyt, työttömyysetuus on pienentynyt seuraavan tarkastelujakson ajaksi. Myös maahanmuuttajilla aktiivisuuden tarkastelu valtion aktiivimallin mukaisesti on toteutunut säännöllisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.) Palkkatukijärjestelmää on toivottu uudistettavan sellaiseksi, että palkkatuen saaja ja palkkatuettu työntekijä

kijä kohtaisivat työmarkkinoilla yhteensovittamalla ajankohtaisesti sopivia työntekijöitä vapaisiin työpaikkoihin. Vaikka aktiivimallin leikkuria ollaan poistamassa, sitä osin jatkettaisiin työllistymistä edistänein toimien (Valtioneuvosto 2019, 130-131).

Näätänen (2018, 87) on analysoinut globalisaation vaikutusta länsimaiden aktiiviseen työvoimapolitiikkaan. Koulutus, palkkatuki, työllistämishankkeet ja kuntoutus ohjaavat pikemmin sisäiset poliittiset ja taloudelliset tekijät suhteutettuna muihin sosiaalipoliittisiin ratkaisuihin kuin varsinainen globalisaatio. Työttömyysturvan kannustavuus, vanhempainvapaa- ja eläkejärjestelmä ja veropolitiikka säätelevät työvoiman tarjontaa ja kysyntää. Myös ammattiyhdistysliikkeiden joustamattomuus työssäkäyvien palkkajärjestelyissä on huomattava, koska sen odotetaan tasaavan työttömyyssuhdanteita ja reagoivan työttömyyden kasvuun lisäten työttömien aktiivista työmarkkinoille osallistumista ja yhteiskunnallista tasa-arvoa.

Sihto (2018, 62-71) muistuttaa, että aktiivisessa työvoimapolitiikassa korostuvat valikoivat työllistämistoimet ja työvoiman tarjontaan kohdistuvien toimien merkitys väliaikaisina toimina liittyen talouden suhdannevaihteluihin, eikä se pyri ratkaisemaan työllisyysongelmaa siinä. Ajankohtaisen informaatiota työmarkkinoista työttömille tarjoava toiminta, etenkin maahanmuuttajille on tärkeää sopivan työvoiman alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden kannalta. Työvoimapolitiikka kohdistaa toimensa työttömyyteen tietyille osatyömarkkinoille, mutta ei lisää tasapainottomuuksia talouden kehityksessä toimiessaan läheisessä yhteistyössä talouspolitiikan ja palkkapolitiikan kanssa sekä poistaessaan työttömyyttä.

Kiander (2018, 57-58) toteaa työttömyyden alentumisen olleen Suomessa hidasta ilman tukityöllistämistä, jossa seurauksina ovat olleet laajat pysyvät työmarkkinoilta syrjäytymisen ja köyhyyden ilmiöt. Sosiaalisina ja inhimillisinä tapahtumina syntyneitä ilmiöitä edelleen paikallaan. Aktiivisemmalla työllisyyspolitikalla eli talouden tervehdyttämällä tiukoilla otteilla, olisi avoin työttömyys vähentynyt Suomessa. Ruotisissa ja Tanskassa on päästy hyviin tuloksiin maahanmuuttajien työllistämässä. Ruotsilla onkin pitkä historia Euroopassa humanitäärisen maahanmuuton vastaanottavana maana (Rasilainen 2016, 12; Diop-Cristensen 2015, 221).

Keynesiläisen talouspoliittinen ajattelu työllisyyden turvaamisen puolesta suurtyöttömyyden torjumiseksi demokraattisissa markkinatalousmaissa on luonut pohjaa sosiaalidemokraattiselle yhteiskuntapolitiikalle ja hyvinvointivaltion rakentamiselle. Täystyöllisyyden säilyttäminen on nostanut ammattiyhdistysten ja ay-liikkeiden vaikutusvaltaa ollakseen tasapainossa valtion taloudellisen kehityksen kanssa. (Sihto 2018, 75-76.) Maahanmuuttajien palvelujärjestelmän kehittäminen vaati koko palveluohjausprosessin muuttamista maahanmuuttaja-asiakkaiden kannalta oikeiden toimenpiteiden tunnistamiseen varhaisessa vaiheessa kotoutumista, jossa tulee huomioida monikulttuurinen osaaminen ja alueellinen kapasiteetti vastaanottaa monikulttuurisuutta. (Terävä, Virtanen, Uusikylä ja Köppä 2011, 43).

3.2 Työllistymistä edistävät palvelut

Maahanmuuttajien kotouttamisesta vastaavat kunnat ja työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot), jotka toteuttavat käytännössä elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden julkisia työvoima- ja yrityspalveluja. Julkisilla työvoima- ja yrityspalveluilla eli TE-palveluilla pyritään edistämään toimivuutta työmarkkinoilla ja takaamaan, että osaava työvoima pääsee työmarkkinoille niin, että kaikki työnhakijat työllistyvät sekä työllistymiseen tukea tarvitsevat saavat työllisyyspalveluilta apua työnhakuunsa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Mattila (2013,136-139) kertoo työllistymistä edistävien palvelujen olleen kuluvalle vuosikymmenellä samanlaiset maahanmuuttajille kuin valtaväestölle. Maahanmuuttajalle on turvattu toimeentulo työttömyyspäivärahalla tai työmarkkinatuella palveluihin osallistumisen aikana, koska työttömyysturvalain mukaisesti jokaiselle työttömäksi työnhakijaksi rekisteröityneellä tulee turvata taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä parantamalla edellytyksiään päästä työmarkkinoille. Kansainvälisten sopimusten perusteella oikeudet työttömyysetuuteen ovat kaikilla, jolla on oikeus ansiotyöhön muun kuin tilapäisen oleskelun perusteella, vaikka työnhakija ei ole ollut Suomen kansalainen. Kunnat, TE-toimistot, ja useat viranomaiset velvoitettiin laissa (Laki kotoutumisen edistämisestä 1836/2010) jo vuoden 2011 alusta tarjoamaan neuvontaa ja ohjausta kotoutumista edistävästä toimenpiteistä ja työelämästä.

Mattilan (2013, 180-182) mukaan TE-toimistot, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja ELY-keskuksen on tarjottava julkisia työvoima- ja yrityspalveluja kaikille samoilla periaatteilla riippumatta työnhakijoiden sukupuolesta ja taustasta yhdenvertaisuuslain perusteet huomioiden. Tiedotus avoimista työpaikoista ja työnhausta, työvoiman saatavuudesta ja hankinnasta, koulutusmahdollisuuksista tai osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista, asiakkaalle soveltuvista eri aloista ja ammateista, yritystoiminnan mahdollisesta käynnistämisestä ja asiantuntija-arviointien mahdollisuudesta, kuten osaamis- ja ammattikartoituksesta, työkyvyn tutkimuksesta, yrittäjävalmiuksien edellytysten arvioinnista toteutuvat kaikilla työttömillä työnhakijoilla. Työmarkkinatukea on maksettu kotouttamistukena liittyen voimassa olevaan kotoutumissuunnitelmaan. Maahanmuuttajan velvollisuutena on ollut hakea aktiivisesti töitä, kouluttautua ja toteuttaa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa tehtyä palvelutarpeen arviointiin laadittua työllistymissuunnitelmaa, jossa viranomainen on katsonut työnhakijan valmiudet työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työnhakijan omien töitä tai koulutusta koskevien tavoitteiden toteutumista on seurattu ja tarkistettu tietyn väliajoin.

Rädyn (2002, 76-77) mielestä maahanmuuttajia auttavien henkilöiden olisi jo aiemmin pitänyt olla tietoisia monen viranomaisen, erityispalveluiden ja vapaaehtoistyön järjestelmistä, asiakaidensa taustoista sekä eri maahanmuuttajaryhmien etniskulttuurien pääpiirteistä. Arvot ja tavat tyypillisyydessään tai olettamuksissa koskevat vain osaa tietyn kulttuurin ja uskonnon

edustajaa eri alakulttuureissa. Kulttuurit- ja taustatietous vaikuttaa viestinnän tasoon, asiakkuuden tasavertaisuuteen ja arvostuksen tunteeseen, koska joidenkin maahanmuuttajien vaikeat elämän tilanteet vaativat erityistä kykyä työntekijältä kohdata asiakas, joka voi olla muunkin muuttujan ristipaineessa kuin eri kulttuurin tai kielen aiheuttamassa konfliktissa.

Kunnat huolehtivat työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kotouttamisesta (suunnittelu, kehittäminen, seuranta) ja TE-toimistot käytännön kotouttamisen ja työllistymisen edistämisestä. Valtiovalta halusi edistää työttömien nopeampaa työllistymistä vuonna 2017 velvoittamalla kunnat osallistumaan pitkäaikaistyöttömistä aiheutuviin suuriin kustannuksiin. Kunnat perustivat omia työllisyyspalveluita TE-palveluiden rinnalle sakkomaksujensa pienentämiseksi kokeiluina tai pysyvinä ratkaisuin. (Kuntaliitto.fi 2017.) TE-palvelut ovat järjestäneet työvoimapolitiittista kotoutumiskoulutusta maahanmuuttajille yhdessä esimerkiksi ammattiopilaitosten kanssa huolehtien työikäisten maahanmuuttajien käytännön ohjauksesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. TE-palvelut; Mattila 2013, 189).

Tukea työllisyyteen ja työllistymisedellytyksiin osaamista ja palvelurakenteita kehittämällä on ollut mahdollisuus saada Euroopan sosiaalirahastolta (ESR), jonka tavoitteena on edistää tasarvoa ehkäisemällä syrjäytyneisyyttä, kehittämällä osaamista, työoloja ja henkilöstön hyvinvointia järjestämällä aktiivisia toimia, mitkä helpottavat toimintaa työmarkkinoilla ja edistävät osallisuutta. Myös Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR) on mahdollistanut työllisyyden lisäämisen rahoittamalla työllisyyttä edistävien toimintaympäristöjen kehitystä muun muassa palvelualoja uusivien hankkeiden kautta. Näiden rahoitettujen hankkeiden lisäksi työllisyyttä edistävät monikulttuuriset kolmannen sektorin projektit. Merkityksellistä työllistymisen edistämisen kannalta on henkilökohtaisen tuen antaminen, koska maahanmuuttajien kielitaito ja yhteiskunnassa toimimisen taidot ovat hyvin erilaisia ja tavat tuoda tarpeet esille ovat hyvin kulttuuri- ja sukupuolisidonnaisia. (Rakennerahaston tietopalvelu 2018.)

Palkkatuki on työ- ja elinkeinotoimiston myöntämä tuki, jollaista työnantajat kunnissa, kuntayhtymissä ja yhteisöissä voivat saada palkkakustannuksiin palkatessaan maahanmuuttajan tietyillä ehdoilla, kuten maksamalla tavanomaista tai kohtuullista palkkaa tarjoamastaan työstä sen tekijälle 10-24 kuukaudeksi kerrallaan riippuen tapauksesta. Palkkatuella parannetaan työnhakijan työmarkkina-asemaa, ammatillisia valmiuksia ja osaamista, mikä auttaa maahanmuuttajia selviytymään edessä olevista ongelmista, turhautumisesta ja ei-tervetulleesta tunteesta. TE-toimistot auttavat yritystoiminnan käynnistämisessä ja kehittämisessä. (Mattila 2013, 193-198; Terävä ym. 2015, 76-79.) Saastamoisen (2016, 50-51, 55) mukaan maahanmuuttaneille on ensin kotoutumispalveluihin kuulunut kielitaidon koulutus ja sen jälkeen työhönvalmennus, jossa on keskitytty osaamisen kartoitukseen. Osaamista on peilattu suomalaisen työelämän tarpeisiin, jossa muualla hankitun koulutuksen ja muun osaamisen tunnistaminen on ollut hankalaa, joten maahanmuuttajien on vaikea markkinoida osaamistaan työtä hakiessa.

Työkokeiluilla on hyvä selvittää maahanmuuttajan osaamista. Yrityksen, yksityisen elinkeino-harjoittajana, kunnan, kuntayhtymän tai muiden yhteisöjen, säätiöiden ja valtion virastojen työkokeilupaikkojen järjestävä taho rinnastetaan työnantajaan ja työkokeiluun osallistuva työntekijään. Työkokeilijalle sovelletaan työaikalain säännöksiä päivittäisistä työajoista lepo-aikoihin ja työvuoroluetteloihin. Yksityisen suojaan työelämästä annettuun lakiin perustuen työkokeilun osapuolet tekevät määräaikaiseen kirjallisen sopimuksen työkokeilun tavoitteista, suoritusajasta ja -paikasta, työtehtävistä, työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta ja valvonnasta.

Rasilainen (2016, 21) ja Terävä ym. (2011, 61) pitävät palkkatukea hyvänä maahanmuuttajalle, jolla ei aluksi ole edellytyksiä huonon kielitaidon tai puutteellisten työelämätaitojen takia suoritua työtehtävistään. Palkkatuetussa työssä voi näyttää osaamisensa. Suomessa työnantaja palkkaa maahanmuuttajan vain palkkatukiajan, muttei anna takeita työpaikasta tulevaisuudessa, vaikka työntekijä olisikin osoittanut olevansa hyvä työntekijä. Palkkatuella työnantajalle korvataan työpanoksen vajauksesta ja ylimääräisestä työnohjauksesta johtuva tappio. Racialaisen mukaan Ruotsissa on päästy hyviin tuloksiin maahanmuuttajien työllistämässä, kun valtion osallisuus suosittuun palkkatuetun työn kustannuksiin.

Terävän ym. (2011, 94-95) tutkimusten mukaan yleisesti rakennetyöttömien eli vaikeasti työllistyvien, joihin maahanmuuttajat lukeutuvat Suomessa, tukeminen vaatii ennen kaikkea asiakkaan motivointia toimenpiteisiin osallistumisessa. Aikaisemmat tuella työllistettyjen kokemukset osoittavat työllistymisen tukemisen vaikuttavuudelle vain sen, että tarjottu palkkatuki tuo vaihtelevuutta työttömän elämään, mutta vain tilapäisesti, eikä paranna työllisyysmahdollisuuksia pysyvämmiin. Mitä pidempiaikaisena työttömyys on jatkunut, sitä vaikeampaa työttömän motivointi osalliseksi omien asioiden hoitajaksi on passivoitumisen takia. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon osuus pitkäaikaistyöttömien tukemisessa kasvaa joidenkin asiakkaiden kohdalla erilaisten sosiaali- ja terveysongelmien ilmaantuessa.

Näätänen (2018, 89) ja Sihto (2018, 77-79) vahvistavat, että sopivan koulutuksen tarjoamisen avulla edistetään maahanmuuttajan omaa mielenkiintoa ja odotuksia vastaavan työpaikan löytymistä. Sihto korostaa, että epäonnistuessaan aktiivisen työvoimapolitiikan velvoitteet voi yksilö kokea pakotteina, mitkä voivat johtaa sanktioon eli karenssiin, jos osoittaa mielenkiinnottomuutta tarjottuun työhön tai koulutukseen, mikä on tyypillistä väärinymmärretyille maahanmuuttajalle, mikä luo ulkopuolisuuden kokemuksen maahanmuuttajalle. Mattila (2013, 182-188) mieltää viranomaispalveluna annettavan työnhaku-, ura- ja työhönvalmennuksen kautta saadun ammatinvalinnan- ja uraohjauksen olevan erityisen tärkeää maahanmuuttajalle työelämään sijoittumisen helpottamiseksi ja työpaikalla suoritettavan koulutuksen saamisessa. Diop-Christensen (2015, 220) tutkimus Tanskassa osoitti, että osa maahanmuuttajista oli laitettu työllistymisprojekteihin, joihin he eivät olisi kuuluneet johtuen viranomaisten epä tietoisuudesta todellisesta tietotaitotasosta ja harkitsemattomiin työuriin kouluttamisesta.

3.3 Asiakkaan osallisuus työllisyyspalvelujen työllistymisprosessissa

Häyhtiö ym. (2017, 114-115) mukaan osallisuus työllistymisprosessissa tarkoittaa työllisyyspalvelujen käyttäjän toiminnan jonkinlaista vaikutusta palveluprosessiin. Osallistuminen on sitä, että maahanmuuttaja on vain passiivisesti mukana tiedonsaajan roolissa, eikä toiminta silloin sisällä muutosta tai vaikuta palveluihin. Tiedon saanti palveluista ei riitä vaan asiakkaan on myös päästävä aidosti osallistumaan ja vaikuttamaan työllisyyspalveluiden suunnitteluprosesseihin. Häyhtiö ym. korostavat, että sosiaalinen osallisuus on arjen toimintoihin ja yhteisössä osallistumisen kokemuksellisuutta ja siitä saadun kokemustiedon huomioon ottamista palvelujärjestelmässä, jolloin siitä tulee palveluosallisuutta. Palvelun tarjoajan on vaikea asettaa maahanmuuttajan asemaan ja tiedostaa kaikkia palvelun tarpeita eli tiedostaa, miten halutaan tai pystytään etenemään työllistymisessä, uskotaan muutoksiin tai tullaan kuulluksi.

Työnteko ja yleinen toiminnallisuus tukevat ihmisen osallisuutta yhteiskunnassa. Perusrakenteena demokraattisessa yhteiskunnassa on kansalaisen tasavertainen oikeus vaikuttaa ja osallistua itseään koskeviin asioihin ja ympärillä olevan yhteiskunnan kehitykseen. Sosiaaliset verkostot ja osallisuuden kokeminen toimivat suojaavina asioina syrjäytymistä ja hyvinvoinnin vajetta vastaan. Ihmiselle on tärkeää tuntea kuuluvansa joukkoon, osana yhteisöä. Edistämällä osallisuuden toteutumista vältetään eriarvoisuuden lisääntymistä ja yhteiskunnasta syrjäytymistä. Toiminnallisen osallisuuden ulottuvuus työllistymisprosessissa puuttuu monelta maahanmuuttajalta maahan tullessaan. Osallisuuden ulottuvuuksina pidetään tutkimusten mukaan yksilön riittävää toimeentuloa ja hyvinvointia, yhteisöihin kuulumista ja niiden jäsenenä olemista. Mikäli jokin näistä ulottuvuuksista jää vajaaksi, voi se tarkoittaa osallisuuden vähentymistä, mikä myötävaikuttaa syrjäytymisen mahdollisuuteen. Syrjäytymiseen liitetään usein yhteiskunnan toiminnoista ulkopuolelle jääminen, sosiaalinen, taloudellinen ja terveydellinen osattomuus. Kun yksilö kokee elämänlaatunsa heikkona, voi se jo aiheuttaa osattomuuden tunnetta. Osallisena oleminen yhteiskunnassa käsittää inklusiivisuuteen pyrkivän toiminnan niin, että jokaisen yksilön tasavertaista mahdollisuutta toimeentuloon, työhön, koulutukseen, sosiaalisiin suhteisiin ja asuntoon. (Terveyden -ja hyvinvoinnin laitos 2018. Osallisuus.)

Näätänen (2018, 87) toteaa osallisuuden työmarkkinoilla paranevan TE-palveluina annettavien työkokeilujen ja palkkatuen avulla lisäten työttömän työelämäkontakteja ja työelämätietytoutta sekä mahdollisuuden näyttää aktiivisuuttaan ja osaamistaan. Aktiivinen työtoiminta parantaa maahanmuuttajan työmarkkinastatusta ja sosioekonomista asemaa sekä tarjoaa arjen rutiineja ja tarkoitusta elämälle ehkäisten sosiaalisen syrjäytymisen uhkaa. Maahanmuuttajilla on piilossa voimavaroja, joita ei ole tiedostettu. Heti maahan tullessa pitäisi päästä tekemään töitä, koska uuden kulttuurin, kielen ja työelämätaitojen omaksuminen nopeasti on tärkeää. Näätänen näkee myös lyhytkestoisen työn tai työn, jossa osaaminen ei vastaa maahanmuuttajan aiempaa osaamista oleelliseksi kotoutumisen alkuvaiheessa. Osaamisen käsite voi

olla maahanmuuttajalle vieras ja hän ei ehkä pysty kuvaamaan osaamistaan sanallisesti, joten myös osaamista arvioivan tahon tulee osata tulkita osaamista kulttuurisidonnaisesti.

Osallisuus ja sen edistäminen on huomioitava monella eri tasolla niin rakenteissa ja strategioissa, kuin myös käytännöissä ja kulttuureissa. Sosiaali- ja terveystalvveluilla sekä työllisyyspalveluilla on suuri rooli yksilöiden osallisuuden lisäämisessä. Työ ja toiminta tukevat ihmisen osallisuutta yhteiskuntaan. Kouluilla, järjestöillä, seurakunnilla, yhdistyksillä tai harrastusseuroilla on tärkeä rooli maahanmuuttajien osallisuuden vahvistamisessa. Kolmannen sektorin toimijuus nähdään vahvana tukena maahanmuuttajien työllistymisessä. Yhteisö- ja yhteiskunta tasolla valtaistavassa sosiaalityössä käytetään välineitä epäoikeudenmukaisuuksien poistamiseen. Valtaistumiseen tarvitaan yksilötyön ohella myös yhteisöllisiä tekijöitä. Ihmisille luodaan väyliä vaikuttaa ja tuoda äänensä kuuluviin. Epäoikeudenmukaisuuksia on pyrittävä karkottamaan myös yhteiskunnan ja rakenteiden tasolla. (Terveyden -ja hyvinvoinnin laitos 2018. Osallisuus.)

Kolmannella sektorilla maahanmuuttajan on mahdollisuus saada neuvontaa ja ohjausta omalla äidinkielellä, mikä luo osallisuutta. Eri järjestöt, säätiöt ja yhdistykset auttavat maahanmuuttajien kotoutumisessa ja heidän hyvinvoinnin edistämisessä. (Valtion kotouttamisohjelma 2016, 29.) Pusan (2017, 28) mielestä osallisuutta asiakkaalle tuo lisää, jos osaamisen käsitteen ymmärtämisen ominaisuuksiin kuuluvat auttavan osapuolen eri ammattialojen osaamisvaatimusten tunteminen sekä kyky tulkita erilaisia toimintatapoja sekä yksilön että tietyn kulttuurin näkökulmasta. Pusa pitää suomalaisen kulttuurin selkokielistämistä maahanmuuttajalle ensiarvoisen tärkeänä, kun arvioidaan maahanmuuttajan voimavaroja työelämässä toimimiseen.

Pikkusaaren (2016, 7-9) mukaan tuettu työllistäminen on työhön kuntoutuksen ja työllistymisen tukipalvelu niille henkilöille, joille on haasteellista savuttaa yhdenvertainen asema palkkatyöläisenä tai pitää työpaikkansa ilman henkilökohtaista ohjausta ja tukea. Tämä tuki tähtää ammatillisen osaamisen hyödyntämiseen ja kestävään työllistymistulokseen. Tuetun työllistämisen palveluja taloudellisten etuuksien lisäksi ovat palkkatuki, yrityksen starttiraha, työolosuhteiden järjestelytuki sekä palveluohjauksen ja työllistymisen suunnittelu. TE-hallinnon kolmannen palvelulinjanvirkailija auttaa urasuunnittelussa, työllistymisen tukipalvelujen suunnittelussa, työllistymisvaihtoehtojen pohdinnassa ja mahdollisuudessa saada työkokemuksista opettelemalla työelämätaitoja oikeassa työyhteisössä työhönvalmennuksen avulla, mikä voi johtaa asiakkaan palkkatukipaikkaan tai työllistymiseen.

Maahanmuuton todettiin lisääntyneen Etelä-Pohjanmaan maakuntaohjelmassa (sekä ulkomalaisväestön ja vieraskielisten määrän Seinäjoella kasvaneen todella nopeasti. Erot työllisyydessä eri maahanmuuttajien välillä oli todettu myös suuriksi.

4 MOLTI-hanke monikulttuurisen työelämän voimavaran ylläpitäjänä Seinäjoella

4.1 Maahanmuuttajien työllisyyden edistäminen Seinäjoella

Suomalaisessa Etelä-Pohjanmaan maakunnassa maahanmuuttajia koko väestöstä vuonna 2018 oli noin kaksi prosenttia. Maakuntaan kuuluvassa Seinäjoen kaupungissa maahanmuuttajien työttömyysprosentti oli suurempi kuin muiden väestöryhmien. (Tilastokeskus 2018.) Vuoden 2015 lopussa Etelä-Pohjanmaan maakunnassa asui 3157 ulkomaalaista henkilöä. Seinäjoella asukkaita oli 61500, joista eri kansallisuuksien osuus oli 1025 henkilöä 80 eri maasta. Eniten maahanmuuttajia oli Virosta, Thaimaasta, Venäjältä, Myanmarista, Ukrainasta ja Ruotsista. Ensimmäisiä pakolaisia Seinäjoelle tuli pari vuosikymmentä sitten Kosovosta ja Afganistanista, kiintiöpakolaisina ihmisiä Myanmarista vuosien 2006-2011 aikana ja Kongosta vuosina 2011-2012. Vuonna 2018 Seinäjoelle saapui ryhmä humanitäärisen avun tarpeessa olevia maahanmuuttajia Syyriasta. (Etelä-Pohjanmaan liitto 2018.)

Etelä-Pohjanmaa ei ottanut pakolaisia vuonna 2015 ainoana maakuntana Suomessa. Taloutaan tasapainottava Seinäjoki päätti myös olla ottamatta lisää kiintiöpakolaisia. (Yle Uutiset 2015.) Vuonna 2016 pakolaisia otettiin Seinäjoelle vain vähän ja vuonna 2017 ei ainuttakaan. Kansainvälisen työperäisen muuton järjestämisessä Seinäjoen kaupunki on kuitenkin edelläkävijä. Suurin osa kaupunkiin aikanaan muuttaneista pakolaisista asuu ja viihtyy edelleen Seinäjoella, esimerkiksi myanmarilaisyhteisö on tiivis ja toisiaan auttava. Useat heistä ovat koulutautuneet Suomessa ja saaneet töitä. Afgaaneja on muuttanut muihin kaupunkeihin omiin etnisiin yhteisöihinsä parempien työmahdollisuuksien, suvun perään tai muista syistä.

Maahanmuuton odotettiin vastaavan työvoiman saatavuuteen ja elinkeinoelämän uudistamiseen sekä kansainvälistymiseen, monikulttuurisen työelämä vahvuutenaan. Monikulttuurinen ja sektorinen toimintaympäristö ja sen kehittäminen tulivat kasvavan kaupunkikeskuksen, Seinäjoen yhdeksi suureksi kehittämistavoitteeksi (maakuntaudistus ja kehittämishaasteet). MOLTIN toiminnalle oli selkeä tarve, jotta maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osaaminen ja voimavarat saatiin paremmin käyttöön sekä pystyttiin ohjaamaan heitä aloille, joissa oli eniten pulaa työntekijöistä. Seinäjoella eniten työllistävät alat vuonna 2016 olivat sosiaali- ja terveysala, teollisuus- ja kauppa-, majoitus- ja ravintola-ala, julkinen hallinto, koulutus ja informaatio, tieteet, rakentaminen, kuljetus ja varastointi, muut palvelut ja maa-, metsä ja kalatalous. (Tilastokeskus SeutuNet 2016).

Työelämään suuntaavan ohjauksen koordinointi ja sen kehittäminen tuetun työllistämisen avulla paremmin vastaamaan maahanmuuttajien palvelutarpeita on osa Seinäjoen kaupungin kehittämis- ja uudistamistyötä. Seinäjoen kaupunki on toiminut aktiivisena ja vastuullisena toimijana maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden kehittäjänä työelämäosallisuuden näkökulmasta. Monikulttuurisuusstrategiana Seinäjoella viime vuosina on ollut näkemys siitä,

että monikulttuurisuus nähdään työelämän voimavarana. Strategiaan kuuluu myös, että kaupungissa lisätään asennekasvatusta ja syrjimättömyyttä positiiviseen monikulttuurisuuden vastaanottamiseen, niin työpaikoilla kuin päiväkodeissa ja oppilaitoksissa. (Seinäjoen kaupungin maahanmuuttajien kotouttamisohjelma 2016-2020; Lahti 2014, 232, 234.)

Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 ESR-ohjelman Sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunta toimenpideohjelman rahoituksessa keskitetään erityisesti nuorten ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työttömyyden vähentämiseen, työurien pidentämiseen työvoiman kysyntää ja tarjontaa tasapainottamalla ja liikkuvuutta lisäämällä, rakennemuutosten hallinnan parantamiseen sekä työelämän tuottavuuden ja laadun parantamiseen sekä koulutusinvestointeihin. Tavoitteina ovat osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen, työvoiman ammattitaidon, innovaatiokyvyn ja luovan osaamisen vahvistaminen, siirtymäajan palvelujen parantaminen, koulutuksellisen tasa-arvon edistäminen, koulutuksen työelämälähtöisyyden parantaminen, täydentävän koulutuksen ja neuvonnan saatavuuden ja laadun kehittäminen sekä yrittäjyysosaamisen varmistaminen. Maahanmuuttajien osallistuminen työmarkkinoita ja työllistymistä lähellä oleviin palveluihin on ollut heikkoa Seinäjoella, kun kotouttaminen ja työllistyminen ovat viivästyneet vääränlaisten tavoitteiden takia ja nopea työllistyminen säästäisi kuntien työmarkkinatuesta aiheutuvia kustannuksia. Hanketyössä maahanmuuttajien tarpeisiin voitiin vastata paremmin. (Rakennerahastot.fi 2018.)

Etelä-Pohjanmaan TE-toimiston asiakkailta oli mahdollisuus käyttää palveluja erilaisissa hankkeissa, jotka toimivat työllistymisen apuna ja, joissa on ollut mahdollista saada henkilökohtaista apua ja palveluja monella eri paikkakunnalla. (Etelä-Pohjanmaan TE-palvelut 2019.) Kunnan ja työhallinnon yhteistyössä toimineen työllisyyden kuntakokeiluhankkeen Avantin hanke (2012-2015) toimi liikkeellepanijana kokeiluille kehittää yhteistyössä eri toimijoiden ja asiakkaiden kanssa erilaisia työllistymistä edistäviä yksilö- ja ryhmävalmennusmalleja, etsiä koulutusmahdollisuuksia, väyliä työllistyä ja piilotyöpaikkoja luoden paikallisia hyviä käytänteitä maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa ihminen keskiössä, yhdessä kehittäen luovasti kokeillen välittävänä kumppanina. (Seinäjoen kaupungin työllisyyspalvelut Avanti-hanke 2012.)

Seinäjoen Kaks´kättä työpajalla toimineessa Työllä tulevaisuuteen-hankkeessa (2014-2017), vahvistettiin vaikeasti työllistyvien maahanmuuttajien työnsaannin edellytyksiä ja etsittiin polkuja työelämään. TE-toimiston kautta tulleet maahanmuuttaja-asiakkaiden tarpeet kartoitettiin yksilöllisesti ja edistettiin erityisin toimin heidän työllistymistä kielitaidon vahvistamisella sekä yhteiskunta- ja työelämätiedon jakamisen mahdollistamisella. Työnhakuun ja työaikaan, palkkaukseen ja vapaisiin liittyvän tietouden sekä uskonnon ja kulttuurin vaikutusten merkityksen kertomisella työelämässä. MOLTI-hanke jatkoi tuetun työllistämisen palveluiden hyvien käytäntöjen etsimistä maahanmuuttajataustaisille pitkäaikaistyöttömille työllistymisen

edistämiseksi työpajahankkeen ja Avantin toiminnan jalanjäljillä. (Seinäjoen kaupungin Työtä kohti-palveluverkosto 2014.)

4.2 MOLTI-hankkeen kuvaus, hankkeen kohderyhmä ja yhteistyöverkostot

MOLTI-hanke toimi Seinäjoella vuosien 2017-2019 aikana hankekoordinaattorin ja yhden työvalmentajan sekä kansainvälisten työharjoittelijoiden voimin. MOLTIN aloitusajankohta oli toukokuu 2017 ja lopetusajankohta oli suunniteltua aikaisempi, heinäkuu 2019, kun suunniteltu päättymiskausi oli huhtikuu 2020. MOLTIN toimintalinjana oli työllisyys ja työvoiman liikkuvuus sekä hanketyyppinä hanke, jossa oli henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä. Hankkeen voimavaroja olivat henkilökohtaisen työvalmennuksen käyttäminen, kieli- ja ammattikoulutuksen tehostaminen, vahva yritystoiminnan tuntemus sekä verkostoituminen pienemässä kaupungissa. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.)

Hanke oli tarkoitettu 17-64-vuotiaille työkäisille työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille TE-palvelujen tuetun työllistämisen palveluna. Hankkeen avulla pyrittiin kehittämään monikulttuurisia työelämää tukevia väyliä sekä edistämään maahanmuuttajien työelämään kiinnittymistä ja työllistymistä Seinäjoella. MOLTIN työtä oli vahvistaa kohderyhmän osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa laaja-alaisen verkostoyhteistyön kautta. MOLTILLA päätavoitteena oli löytää onnistuneita työllistymisratkaisuja vastaamaan maahanmuuttajien palvelutarpeisiin antamalla henkilökohtaista kohdistettua tukea työllistymiseen työvalmennuksen keinoin. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.) Asiakkaita MOLTIN toiminnan aikana oli 25 eri maasta. Suuri osa hankkeen lopullisista asiakkaista oli lähellä työelämää, eivät niinkään työttömiä työnhakijoita. (Lakaniemi A. 2019. Henkilökohtainen tiedonanto. 11.6. 2019.)

Varsinaiseen MOLTIN kohderyhmään kuuluneet olivat nuoria ja muita heikossa työmarkkina- asemassa olevia maahanmuuttajataustaisia henkilöitä (17-64-vuotiaita). Välillisiä kohderyhmiä olivat palveluja tarjoavat eri toimijat, kuten Seinäjoen Työllisyystalon toimijat ja kolmannen sektorin toimijat, kaupunki, kunnat ja maakunta, potentiaaliset työllistäjät, työnantajat ja työyhteisöt, työmarkkinajärjestöt, erilaiset oppilaitokset, työ- ja elinkeinohallinto, Opetus- ja kulttuuritoimi, Sosiaali- ja terveystoimi ja Kela. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.)

4.2.1 Hankkeen tarve, tarkoitus ja tavoitteet

MOLTIN tarkoituksena oli lisätä sukupuolten tasa-arvoa muun muassa tarkastelemalla mies- ja naisvaltaisten alojen tasapainoa Seinäjoella. Ajankohtaisista työllisyyskatsauksista ammattibarometrien avulla tarkasteltiin esimerkiksi oliko miesten ja naisten edellytykset työllistyä samat tai pohdittiin, mitkä asiat naiset ja miehet kokivat merkityksellisiksi työllistymisessään, mitä eroja heillä oli työllistymisen edellytyksissä, mitkä tekijät tukivat heidän työllistymistä

ja motivaatiota sekä työllistymisvalmiuksia ja oliko kulttuurisia eroja sukupuolittain perheiden sisällä, ohjaavissa asenteissa, arvoissa tai toimintaohjeiden vastaanottamisessa huomioiden myös maahanmuuttajien oma näkökulma. MOLTIN erityistavoitteena oli alun perin työkäisten työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen edistäminen erilaisten palvelutarpeiden huomioimisella. Seinäjoella nähtiin selkeää tarve työelämää lähellä oleville palveluille ja kielikoulutuksen parantamiseen, ei niinkään pitkäkestoisille ammattikoulutuksille, vaan niille toimenpiteille, joissa vahvistettiin suoraan työelämässä hyödynnettäviä taitoja. Seinäjoella ei ollut juurtuneita palvelu- ja toimintamalleja maahanmuuttajien työelämään siirtymiseksi. MOLTIN:n palvelut suunniteltiin tätä tarvetta varten. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.)

Työllisyyspalveluissa työkäisten osalta ensisijaisena tavoitteena oli päästä kiinni työelämään tai opiskeluun ja kyetä itse vaikuttamaan omiin asioihinsa sekä parantamaan hyvinvointiaan, vähentäen eri väestöryhmien ja yksilöiden hyvinvointi erojen kasvua sekä syrjäytymistä. Palveluprosessien suunnittelussa tärkeintä oli asiakkaiden osallistaminen. Palvelujen siirtyessä nykyään yhä useammin verkkoon, osa väestöstä jää ilman tarvitsemaansa palvelua. Palvelujen digitalisointi on nopeaa, ja niiden käytettävyys ja saavutettavuus vaativat kehittämistä. Käytännöllisempiä digitaalisia palveluja ja digitaitojen kehittämistä tulee vaalia eri väestöryhmissä henkilökohtaisella palvelulla. (Pohjanmaan maakuntaliitto 2018-2020, 10-12.)

MOLTILLA itsellään oli neljä tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli edistää kohderyhmän henkilöasiakkaiden työelämävalmiuksia, työllistymistä ja vahvistaa heidän työmarkkinakelpoisuuttaan, koulutautumista tai jonkin muun pitkäkestoisen ratkaisun löytymistä sekä parantaa osallisuutta ja työllistymistä edistäviä palvelu- ja valmennusprosesseja tasapuolisesti etniseen taustaan, ikään ja sukupuoleen katsomatta samalla kehittäen asiakkaiden palvelutarpeen arviointia, palveluihin ohjautumista sekä nivelvaiheiden toteutumista myös vahvistaen asiakkaiden palveluja. Toisena tavoitteena oli kehittää yhteistyömalleja ja monialaista yhteistyötä koordinoitua maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn tukemiseksi sekä luoda ja vahvistaa alueellista maahanmuutto- ja kotouttamistoimijoiden verkostoa ja kolmannen sektorin roolia maahanmuuttajien palveluissa hyödyntäen olemassa olevia hyviä käytäntöjä. Monialaista yhteistyötä yhdistävänä kolmantena tavoitteena oli muodostaa työllisyyttä ja osallisuutta edistävä palvelukokonaisuus sekä vahvistaa toimijoiden voimavara- ja ratkaisukeskeistä työorientaatiota asiakas- ja kehittämistyössä. Tärkeää oli lisätä tietoutta monikulttuurisesta työskentelystä, kuten muodostaa kehittäjätyöryhmiä asiakkaista. Neljäntenä tavoitteena oli kehittää monikulttuurista yritys yhteistyötä sekä lisätä keinoja työpaikkojen löytymiseksi maahanmuuttajille vahvistamalla työnantajien ja työyhteisöjen valmiutta maahanmuuttajan työllistymistä tukevilla väylillä sekä yritys yhteistyötä eri sektoreiden ja toimijoiden kanssa maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseksi. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.)

MOLTIN toiminnalla haettiin uudenlaista monialainen yhteistyön koordinoitua ja kehittämistä kasvavassa Seinäjoen kaupunkikeskuksessa työelämäosallisuuden näkökulmasta. Tarkoitus oli päästä pois ongelmalähtöisestä toiminnasta kohti vahvuuksien esille nostamista sekä asiakas-että verkostotyöskentelyssä. Tarkoituksena oli kehittää monipalvelu, joka tarjoaa tietoa, ohjausta, opastusta työelämään ja maahanmuuttoon liittyvistä palveluista ja asioista. MOLTIN perustettiin tunnistamaan maahanmuuttajien erilaiset tarpeet ja tarjoamaan maahanmuuttajille aitoihin työelämäympäristöihin suuntaavaa yksilöllistä ohjausta yhteistyössä kieli- ja ammattikoulutuksen kanssa valmennuksellisin keinoin työelämävalmiuksia, työllistymistä ja osallisuutta edistäen muiden eri sektoreiden toimijoiden kanssa. MOLTIN kautta palkkatuki- ja työkokeilupaidat mahdollistuivat yritys yhteistyön sekä muun verkostoinnin avulla ja hankkeen loppuraportissa oli kuvattu hyvin menetelmää, mitä työvalmentaja oli tehnyt.

4.2.2 Hankkeen kohderyhmät ja monialainen yhteistyö

MOLTIN varsinaisena kohderyhmänä olivat työikäiset (yli 17-64-vuotiaat) työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat maahanmuuttajataustaiset henkilöt. Myös henkilöasiakkaille palveluita tarjoavat tahot, kuten työelämäosallisuutta ja työllisyyttä edistävät palveluntarjoajat sekä potentiaaliset työllistäjät ja työyhteisöt kuuluivat hankkeen kohderyhmään. Välillisiä kohderyhmiä olivat kaupunki, kunnat ja maakunta, potentiaaliset työllistäjät ja työyhteisöt, työmarkkinajärjestöt, erilaiset oppilaitokset, työ- ja elinkeinohallinto, opetus- ja kulttuuri-toimi, sosiaali- ja terveystoimi, yhdistykset ja järjestöt, Kela ja muut palvelujen tuottajat. (Rakennerahastot.fi. 2018)

MOLTIN yhteistyön kohderyhmän eri palveluja tarjosivat toimijatahot, kuten Seinäjoen Työllisyystalon toimijat, kolmannen sektorin toimijat sekä potentiaaliset työllistäjät, työnantajat ja työyhteisöt. Mukana MOLTIN toiminnassa oli moniammatillinen ja -sektorinen MAKO-työryhmä, johon kuuluivat Pohjanmaan liitto, Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan ELY-keskukset sekä Pohjanmaan TE-toimisto. Työryhmä oli mukana maakuntasuunnittelussa tehden maakuntaohjelmaa vuosille 2018-2020 tavoitteena saada kaikki mukaan osallisiksi itselle merkitykselliseen toimintaan. Huippuosaaminen, monikulttuurisuus ja yhteisöllisyys nähtiin voimavarana, jossa maahanmuuttaja väestön haluttiin olevan integroitunut ja hyvinvoiva, mikä näkyi eri väestöryhmien osallisuuden vahvistamisena, kansalaisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien parantamisena sekä digitaaliseen osallistumiseen liittyviin haasteisiin vastaamisena. (Pohjanmaan maakuntaliitto 2018-2020, 4-7.)

Työmarkkinaosaaminen maahanmuuttajille (ESR) Moltin-rinnakkais hankkeessa (2018-2019) koulutettiin työelämätaitoja ja kykyä toimia työelämässä muun kotoutumisen lisäksi. Työkaluja annettiin erityisesti työnhakuvalmiuksien parantamiseen, työnhakuasiakirjojen hallitsemiseen sekä valmiuksia hakea työtä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti monien eri hakukanavien kautta (sähköinen työnhaku, yksilölliset työnhakuasiakirjat). Valmennettavilla oli hankkeessa

mahdollisuus pohtia yhdessä ohjaajan tai valmennettavan ryhmän kanssa omasta osaamisesta, työhakemuksen ja ansioluettelon ohjatuista kirjoittamisesta, työllistymismahdollisuuksista, itsensä markkinoimisen taidon kannustavasta valmennuksesta sekä mahdollisuuksista työnantajien tapaamisista yhdessä kouluttajan tai yksilöohjaajan kanssa.

Seinäjoen Työllisyystalon ydinprosesseja, työelämään kiinnittymistä tukevaa prosessia hyödynnettiin muiden toimijoiden kanssa. Toimintojen talo, Kaksikättä työpaja, sosiaali- ja terveyspalvelut, tuetun työn palvelut, nuorten palvelut, TE-palvelut, TE-toimiston, Kelan ja kunnan yhteinen palvelu TYP sekä elinkeinopalvelut, jotka kaikki tekivät yhteistyötä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen, Seinäjoen kaupungin palveluiden, työmarkkina- ja elinkeinon elämän järjestöjen palveluiden, koulutusorganisaatioiden palveluiden, Kelan palveluiden sekä kolmannen sektorin palveluiden kanssa. Toimintojen talo oli eri yhdistysten, järjestöjen ja kansalaisten matalan kynnyksen kohtaamispaikka (lounaskahvila, lukusali, kirpputori, tilojen vuokraus) sekä kaupungin työhönvalmennusyksikkö. Siellä sai kokeilla erilaisia työtehtäviä oikeassa työympäristössä työvalmentajan ja muun työyhteisön tuella. Se toimi maahanmuuttajille suomen kielen harjoittelupaikkana, jossa oli mahdollisuus suomalaista työkuultuuria ja vuorovaikutustaitoja.

Työllisyyspalveluilla oli myös avoimia sähköisiä tiedotuskanavia, joiden kautta työllisyyspalvelut ja kaupungin muut työllisyyttä edistävät palvelut jakoivat tiedotteitaan. Lastensuojeluliitto (MLL) piti perhekahvilaa ja paikallisyhdistysten koulutetut vapaaehtoiset tekivät tärkeää yhteistyötä vastaanottokeskuksen kanssa. Myös Kriisikeskus Mobile tarjosi apua maahanmuuttajille vaikeissa elämäntilanteissa ja kriiseissä. Koulutetut vapaaehtoiset olivat tärkeä osa pakolaisten kotoutumisen tukemista ja Seinäjoella oli maahanmuuttajien monikulttuurista ystävä- ja tukihenkilökoulutusta sekä suvaitsevaisuutta edistäviä tempauksia ja tarjottiin erilaista tukihenkilötoimintaa kotoutumisprosessissa. (Seinäjoen maahanmuuttajien kotouttamisohjelma 2016-2020, 32-39.)

Sedu Aikuiskoulutus järjesti Etelä-Pohjanmaan alueella maahanmuuttajien ja pakolaisten kieli-, kotoutumis- ja ammatilliseen valmentavaa sekä ohjaavaa koulutusta. Kielikoulutusta tarjottiin myös työssä oleville maahanmuuttajille Urareitti ESR-hankkeen sekä kansalaisopiston kautta. Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus rahoitti aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusta, jonka kautta aikuiset luku- ja kirjoitustaidottomat maahanmuuttajat saivat tasoaan koulutusta sekä alkeet-, perus- ja alemman keskitason koulutukset ja kielitaidon taitotasot. Sedu Aikuiskoulutus järjesti kerran kuukaudessa kielitaidon lähtötason testauksia, johon TE-toimisto ohjasi asiakkaitaan. Työharjoitteluissa maahanmuuttajat tutustuivat suomalaisen työelämään ja -kulttuuriin, työelämässä vallitseviin sääntöihin ja käytäntöihin, oppivat käyttämään ammatissa mahdollisesti vaadittavia koneita ja laitteita ja työturvallisuuteen liittyviä perusasioita. Seinäjoen ammattikorkeakoulu SeAMK järjesti joitain maahanmuuttajia

palvelevia kursseja ja seurakunnassa yksi diakoniatyöntekijä vastasi maahanmuuttotyöstä. (Seinäjoen kaupungin maahanmuuttajien kotouttamisohjelma 2016-2020, 25, 30-34.)

Eri järjestöt ja yhdistykset olivat tukemassa MOLTIN työtä. Järjestötalolla välitettiin tietoa, ohjausta ja neuvontaa eri sairauksien hoidossa ennaltaehkäisyssä ja kuntoutuksessa ja siellä toimi erilaisia vertaistukiryhmiä, joissa voi keskustella samaa kokeneiden ihmisten kanssa tai saada apua erilaisten etuuslomakkeiden täyttöön. Kaksikättä työpajalla oli monia maahanmuuttajia lisäksi normaaleissa työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä. Pajalla oltiin huomattu se potentiaali, joka maahanmuuttajissa on ajatellen työmarkkinoiden tarpeita, mutta jota työnantajat edelleenkin arastelivat käyttää hyväkseen. Maahanmuuttajat olivat töissä leipomossa, lounasruokalassa, kirjaston kahvilassa, kotipalvelussa, kierrätyspajalla, restaurointi- ja puu- ja metalliosastolla tai rakennusosastolla samoin edellytyksin kuin muillekin työttömille työnhakijoille työvoimatoimiston kanssa sovituin periaattein.

4.2.3 Hankkeen toimenpiteet, tuotos ja tulokset

Toimenpiteitä MOLTISSA maahanmuuttaja-asiakkaan palveluprosessissa olivat työelämään tukevan konkreettisen suunnitelman laatiminen alkuvaiheessa asiakkuutta, jossa etsittiin osaamisen ja tarpeen mukaisia työllistymismahdollisuuksia. Asiakkaan palveluprosessissa tärkeää oli henkilökohtainen ohjaus ja työvalmennus työelämävalmiuksien, kuten osaamisen, ammatillisten valmiuksien, kielitaidon ja koulutuksen parantamiseksi työelämän tarpeita vastaaviksi. Painopisteenä oli edistää kohderyhmän työelämään kiinnittymistä vahvistamalla asiakkaan osallisuutta yhteiskunnassa. Ideana oli päästä pois ongelmalähtöisestä toiminnasta kohti vahvuuksien esille nostamiseen asiakastyöskentelyssä. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.)

Työllistymistä tukevia ja edistäviä palveluita olivat esimerkiksi työkokeilu ja palkkatuettu työ, suomen kielen opetuksen vahvistaminen työelämlähtöisesti työpaikoilla. Myös henkilökohtaista tuen mallia työn ja koulutuspaikan etsimisessä kehitettiin sekä palvelutarpeen arviointia vahvistettiin. MOLTIN henkilöstön edellytettiin käyttävän monialaista verkostotyötä, organisaatioiden omia resursseja ja hyödyntää osaamista yhteistyössä yhteisten alueellisten tapaamisten, seminaarien ja sähköisten yhteyksien avulla. Verkostoitumalla tuli luoda alueellinen maahanmuutto- ja kotouttamistoimijoiden verkosto ja työryhmät kehittämistyön tueksi sekä kaupungin sisäisenä viestintänä maakunnallisen tietoisuuden levittäminen maahanmuuttajien työelämään tukemisen toiminnoista ja palvelutarpeista. Kolmannen sektorin toimijat tuli koollekutsua yhteistyön merkeissä maahanmuuttajien integroitumisen tueksi sekä huomioida valtakunnalliset ja kansainväliset mallit. MOLTIN tuli kehittää lähellä työmarkkinoita, työllistymistä ja osallisuutta tukevaa yhteistyö- ja toimintamallia, jossa tarjottaisiin tietoa ja koulutusta monikulttuurisuudesta, kehitettäisiin työyhteisöjä ja esimiehiä toimimaan erikielisten ja -taustaisten asiakkaiden ja työtovereiden kanssa koulutuksen kautta ottaen mukaan eri asiakaskehittäjätyöryhmiä palvelumuotoilun keinoin sekä tarjoamalla toimijoille voimavara-

ja ratkaisukeskeistä työorientaatiota tukevaa ja monikulttuurista koulutusta ja konsultaatiota asiakas- ja kehittämistyön puolelta. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.)

Maahanmuuttajien työelämäosallisuudessa hankkeen toimintaa olivat tietopalvelujen kehittäminen, työkäisten maahanmuuttajataustaisten työttömien työnhakijoiden työ- ja koulutuspolkujen löytäminen henkilökohtaisen asiakaslähtöisen ohjauksen avulla, hyvien käytäntöjen luominen, kokeileminen, mallintaminen ja juurruttaminen sekä eri toimijoiden yhteistyöverkoston tehostaminen. Hankkeessa oltiin kiinnostuneita työkäisten maahanmuuttajien kielitaidon, koulutuksen, työmarkkina-aseman, hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja elämän laadun kysymyksistä etenkin yhteiskunnassa toimimisen ja siinä osallisena olemisen sekä perhe-elämän ja työn yhdistämisen näkökulmista. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2017.)

Hankkeessa annettiin yksilöllistä ratkaisukeskeistä palvelua ja jalkauduttiin etsimään työpaikkoja, tehtiin sopimuksia, hankittiin työkokeilupaiikkoja, rekrytointikokeilupaiikkoja ja palkkatukipaikkoja. Työkaluja hankkeessa olivat henkilökohtainen tuki, ohjaus, kannustus, tiedotus, ohjaus omaehtoiseen opiskeluun, apu työpaikan etsimisessä, verkostoyhteistyö, yrityskontaktit, yritys yhteistyö, opiskelu. Työvalmentajalla tuli oli laaja ajankohtainen tietous paikkakunnalla olevista potentiaalisista työpaikoista ja käytössään hyvät yhteistyöverkostot eri työpaikkoihin, kuten paikallisiin yrityksiin sekä tieto avoimena olevista työpaikoista, joita ehdottaa asiakkaille. Käyttäjälähtöinen suunnittelu oli hankkeen työntekijöille arkipäivää eikä sulkenut pois organisaation hyvin sujuvia ydinprosesseja, vaan päinvastoin lisäsi prosessin sujumista antamalla tietoa siitä, mikä on palvelun kohderyhmälle tärkeää. Palveluiden käyttäjälähtöisyys vaatii työntekijöiltään osallisuutta ja jalkautumista asiakkaan arkisiin tilanteisiin ja paikkoihin sekä maahanmuuttajien aktivoimiseksi omien asioiden ja työllistymisensä eteen. (MOLTI-väylä 2017-2020; R. Lehtisalo & A. Lakaniemi, henkilökohtainen tiedonanto 16.-17.4. 2019.)

Monipalvelun kehittämisen ideoiminen ja asemoiminen käytännössä sekä Työllisyystalon olemassa olevat palvelut, prosessit ja työryhmät hyödyntäen MOLTISSA kehitettiin suomen kielen oppimisen mahdollisuuksia lähelle työelämää sijoittuvana koulutuksena myös työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille. Lisäksi vahvistettiin maahanmuuttajien roolia osaajina ja voimavarana työelämässä suuntaamalla huomio työnantajiin, yritys yhteistyön ja yrittäjäjärjestöjen kontakteihin. Lisäksi kehitettiin matalan kynnyksen työllistymisen väyliä lisäämällä tietoutta maahanmuuttajien vahvuuksista, valmiuksista ja osaamisalueista, jolla poistetaan ennakkoluuloja ja -asenteita maahanmuuttajia kohtaan yritysten ja oppilaitosten tiiviin yhteistyön avulla (työvalmennuspaikat, aidot työympäristöt).

MOLTIN toiminnassa oli tärkeää huomioida työvalmentajan kytkökset paikallisiin työnantajiin ja yrityksiin. Työhönvalmentajan tehtävänä on ollut opastaa työyhteisöä ja työnantajaa maahanmuuttajatyöntekijän vastaanottamisessa. MOLTISSA tehtävänä oli toimia aktivoijana työpaikkojen löytymisessä, ei niinkään ohjauksessa työpaikoilla. (MOLTI-hankkeen kuvaus 2019.)

4.3 MOLTIN työvalmentaja asiakkaan osallisuuden edistäjänä työllistymisen polulla

MOLTIN työvalmentajalla oli kerrallaan noin 30 asiakasta, jotka olivat eri vaiheissa työllistymistään, kuten työkokeiluissa, palkkatuetussa työssä, hakeutumassa ammatillisiin koulutuksiin tai perustamassa omaa yritystä. Osa asiakkaista oli työnhauropolun alussa, toiset työnhakuun liittyvillä kursseilla, harjoittelemassa työelämässä tai työllistymässä. Asiakkaat tulivat suoraan TE-toimiston kautta saamaan tukea työnhakuunsa. Heille tehtiin työllistymissuunnitelma sähköiselle lomakkeelle, josta tarkistettiin työllistymiseen liittyviä ajankohtaisia tietoja, tiedotteita ja tulleita työtarjouksia. (R. Lehtisalo, henkilökohtainen tiedonanto 30.12. 2018).

Asiakkaita kehoitettiin toimimaan aktiivisesti asioidensa hoitamisessa itseään, perhettään ja työllistymistään varten, jotta yhteisöön kuulumisen tunne ja varmuus omien asioiden järjestämisestä oli mahdollista. Suhteessa muuhun työvalmennukseen maahanmuuttajien tukeminen ja ohjaaminen oli erityisen tärkeää Seinäjoella työmarkkinoiden realiteetit huomioiden. Ura-ohjaus kuului oleellisesti työvalmentajalle, koska maahanmuuttajilla saattoi olla suuria kuvitelmia työtarjouksista verrattuna paikallisiin todellisiin työmarkkinatilanteisiin, jolloin kysyntä ja tarjonta eivät kohdanneet. Tärkeintä oli löytää ansiotyötä ja toimeentulo perheelle. Hankkeessa pyrittiin karsimaan esteitä työuraunelmien tieltä kannustaen maahanmuuttajia uskomaan itseensä niin pitkälle kuin mahdollista. Digitaalisten palveluiden käytön osaamisen valmentaminen ja omatoiminen tietoinen asioiminen erilaisissa arjen sähköisissä palveluissa, kuten terveyttä ylläpitävissä palveluissa tukivat maahanmuuttajan itsenäistä arjen hallintaa ja samalla koko perheen hyvinvointia. (Lehtisalo, henkilökohtainen tiedonanto 30.12. 2018.)

MOLTISSA ei oltu muotoiltu raameja palveluiden tuottamiseen vaan yritettiin löytää maahanmuuttajille suuntaa työllistymiseen ja osallisuuteen yhteiskunnassa. Asiakkaan kanssa istuttiin alas, keskusteltiin puiston penkillä tai asiakkaan valitsemalla paikalla ja menttiin vaikka uimaan, kunhan toimittiin asiakkaan lähtökohdista hänen tahtiinsa, tarpeidensa ja kykynsä mukaan. Hankkeen tukemana lähdettiin kulkemaan toivottuun suuntaan asiakkaan kanssa ja polun päässä saattoi olla ammatti, johon pyrittiin sitkeästi eikä menty matkan varrella houkuttu mukaan ja käytiin läpi asiakkaan työllisyysuunnitelmaa.

Asiointi hankkeessa oli asiakkaalle vapaaehtoista, mutta säilyttääkseen työmarkkinatukensa, asiakkaan oli itse toimittava työnhakunsa eteen, ettei menettäisi työmarkkinaetuuksiaan. Asiakasta muistutettiin tietyn ajan kuluessa näiden ehtojen täyttymisestä toimenpiteiden toteuttamisesta, ettei karenssia työttömyysturvan maksamiseen tullut. Oli melko yleistä, ettei asiakas ollut valveutunut tai ymmärtänyt, mitä piti tehdä. Ongelmana saattoi olla asiakkaan motivaation puute tai puutteita kielitaidossa ymmärtämisen suhteen ja kulttuuriset tekijät vaikuttivat osaltaan siihen, kuunteliko asiakas ohjeita vai ohittiko hän niitä tarkoituksella. Joskus asiakkaan ja MOLTIN henkilökunnan arvot eivät kohdanneet esimerkiksi työelämätaitojen har-

joittamisen kohdalla, jos asiakas ei ollut toiminut työkokeilupaikallaan asiallisesti työn vaativien normien tai aikataulujen mukaisesti. Työkokeilussa tapahtuneet epäonnistumiset saattoi työnantaja työkokeilupaikalla kirjata ja työkokeilija siten joutua huonompaan maineeseen työntekijänä rekrytoiville tahoille. Asiakkaan kokonaishyvinvointia asiakastapaamisissa kysyttiin myös välttämättömien paperiasioiden hoitamisen yhteydessä. Erityisen tärkeää oli puhua asiakkaan perhetilanteesta ja koko perheen hyvinvoinnista asiakkaan lähtökohdista. (R. Lehtisalo & A. Lakaniemi, henkilökohtainen tiedonanto 16.-17.4. 2019.)

Työvalmentaja neuvoi tapaamisissa asiakasta tarkistamaan tilannettaan säännöllisesti, kuten seuraamalla sähköpostia, jonne tuli viestejä mahdollisiin koulutuksiin pääsystä, niiden alkamisajankohdista tai tiettyyn aikaan haettavista työpaikoista. TE-toimisto vaati selvityksiä siitä, missä vaiheessa asiakas oli työllistämistään edistävien asioiden hoidossa ja, mitkä olivat hänen suunnitelmansa seuraavan kolmen kuukauden aikana sekä miten valmentaja pystyi konkreettisesti auttamaan ja tukemaan häntä. Työvalmentaja tarkisti työllistymissuunnitelmien etenemistä, mutta vältti asioiden tekemistä asiakkaan puolesta. Joskus MOLTIN työntekijät huomasivat tekevänsä asioita asiakkaidensa puolesta, vaikka tarkoituksena oli aktivoida asiakas, koska oli kulttuurisidonnaista, miten kukin asiakas tarttui omien asioidensa hoitamiseen. (R. Lehtisalo & A. Lakaniemi, henkilökohtainen tiedonanto 16.-17.4. 2019.)

Tarvittaessa asiakkaille järjestettiin työpaikalle kielten opettajan toimesta tehostettua kielen opetusta, kuten työtermien ja -sanaston opettelua ja tukea lomakkeiden kääntämiseen, edistääkseen työelämässä tarvittavaa kielitaitoaan. Kieliopettaja teki asiakkaille kielen kehityksen tasoarviointia, koska joihinkin työpaikkoihin vaadittiin tietyllä tasolla olevaa kielitaitoa. Esimerkiksi sairaalassa tehtävässä työssä työntekijän tulee ymmärtää annettuja ohjeita nopeasti, eikä kaikkia työtehtäviä pystytäkään kiireessä konkretisoimaan. Kieliopettaja koki työnsä hyvin tarpeelliseksi. Hän oli havainnut kielellisten työelämätaitojen opettelussa, käsitteellisten asioiden, kuten ajan hallinnan, välimatkojen hahmottamisen, ja työelämässä tarvittavien ohjeiden sisäistämisessä paljon tuen tarvetta, niiden ollessa erityisen vaikeita joillekin maahanmuuttajille. (R. Lehtisalo & A. Lakaniemi, henkilökohtainen tiedonanto 16.-17.4. 2019.)

5 Tutkielman toteutus

5.1 Tutkielman tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää eri taustaisten perheellisten maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisen haasteista asuinalueellaan Seinäjoella eli mitkä tekijät liittyivät perheellisten maahanmuuttajien työllistymiseen ja pääsyyn yhteiskunnan osalliseksi kohti polkua, joka lopulta johti työelämään Seinäjoen kaupungissa. (R. Lehtisalo 2018, henkilökohtainen tiedonanto 4.6. 2018). Taustalla vaikuttivat yhteiskuntapoliittiset syyt maahanmuuttajien vaikeasta ja hitaasta työllistymisestä, heidän eriarvoisesta asemasta yhteiskunnassa ja huonosta työmarkkina-asemasta sekä maahanmuuttajien työllistymisen alueellisista eroista Suomessa.

Tutkielman tavoitteena oli tuottaa hankkeelle tietoa, miten perheellisen maahanmuuttajan etniskulttuurinen tausta, oman kulttuurin säilyminen, sosiaalinen elämä, työ- ja perhe-elämän yhdistäminen ja arkisten palvelujen käyttötaito sekä koulutus ja työtausta liittyivät heidän työllistymiseen, ja olivatko he saaneet riittävästi apua työllistymisprosessissaan. Tutkielman kautta oli mahdollista saada tietoa maahanmuuttajien osalta tuetun työllistämisen palveluiden kehittämistarpeista suoraan asiakkailta heidän työllistymisensä tukemiseksi. (R. Lehtisalo 2018. Henkilökohtainen tiedonanto 4.6. 2018)

Päätutkimuskysymys oli muotoiltu seuraavasti: Mitkä ovat ne merkittävät tekijät, jotka tekevät maahanmuuttajaperheen vanhempien työllistymisestä haasteellista Seinäjoella heidän omien kokemustensa perusteella? Pääkysymys jaettiin useisiin alakysymyksiin, joista lopullinen haastattelurunko muodostui.

Alakysymykset olivat muun muassa seuraavanlaisia: Oliko perheen kulttuuritaustalla ollut merkitystä vanhempien työllistymiseen Seinäjoella? Miten lähtömaan kulttuuria ja perhearvoja oli pystytty tai haluttu säilyttää vieraaseen kulttuuriin ja työelämään asettuessa? Oliko perhesuhteet ja perheen jäsenten keskinäiset roolit muuttuneet Seinäjoella asuessa tai miten perheellisyys oli koettu työllistymiseen liitettyinä. Oliko perheen sosiaalisella elämällä tai ystävyysuhteiden rakentumisella merkitystä työtä hakiessa? Oliko perhe- ja työelämän yhdistäminen vaikeaa Seinäjoella? Miten yhteiskunnassa toimimisen asiat, kuten arjessa tarvittavien asioiden hoitamisen hallinta ja erilaisissa palveluissa asioimisen osaaminen oli koettu haittaavan tai edistävän työllistymistä? Mikä merkitys suomen tai ruotsin kielen taidolla, koulustaustalla ja ammatillisilla valmiuksilla oli työllistymiseen ja, mitkä niiden arvot olivat työtä hakiessa? Lisäksi kysyttiin, miten työllisyyspalveluita pitäisi kehittää niin, että maahanmuuttajat työllistyisivät paremmin ja oliko MOLTI-hankkeen asiakkuudesta ollut apua työllistymiseen Seinäjoella.

5.2 Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut

David Silvermanin (2011, 119) mukaan tasapaino jonkin ilmiön vahvan teoreettisen kuvauksen ja todellisen tutkimuskentän tiedon välille pitää löytää. Teoria tutkielmassa voidaan Saarasen ja Kauppisen (2009, 11) tulkitsemana nähdä näkökulmana tai tiivistyksenä siitä, miten jotain ilmiötä voidaan lähestyä tai kuvata. Laineen (2015, 30-32, 39) mukaan kokemuksen tutkiminen taas liittyy tutkittavien maailmaan, jossa he elävät, ja jota he itse rakentavat. Jokaisen tutkittavan henkilön maailma hänen mukaansa ilmenee kokemuksellisenä suhteena erilaisiin asioihin heidän omassa elämänpiirissään, kuten toisiin ihmisiin, sosiaalisiin tapahtumiin ja elämän aikana kertyneisiin kokemuksiin, arvoihin, arvostuksiin ja tuntemisen tapoihin kietoutuen tiettyyn kulttuuriin ja sosiaaliseen elämään omanlaisina merkityksinä. Laine pitää haastattelua siksi laaja-alaisimpana keinona lähestyä tätä suhdetta. Haastattelujen avulla kerätyn aineiston analyysiin yhdistettynä näin ollen tarkoittaa työnhaun ja työllistymisen erilaisia arvostuksia sekä yhteisössä koettuja sosiaalisia merkityksiä, mutta myös yksilöllisiä merkityksiä.

Hirsjärvi ja Hurme (2011, 16-18) kehottavat miettimään tutkielman tarkoituksenmukaisuutta ja validiteettia. Pohdin jatkuvasti tutkielman teon ajan, olivatko kohderyhmä ja kysymykset oikeat perehtymällä haastateltavien maailmaan. Pyrkimys teoreettiseen ymmärtämiseen maahanmuuttajien työllistymisestä oli arvopohjanani koko tutkielman teon ajan. Vaativin osuus oli koota oikeanlaista taustoittavaa tietoperustaa perehtymällä runsaaseen määrään maahanmuuttajien työllistymisestä aiemmin tehtyihin tutkimuksiin sekä taustoittavaan teoriaan maahanmuutosta jäsentämällä aiheeseen liittyviä näkökohtia ilmiöstä, kuten Kniivilä, Lindblom-Yläne ja Mäntynen (2017, 97) ehdottavat. Huomioni kiinnittyi ilmiöön maahanmuuttajien heikosta työllistymisestä ja ihmisten erilaisista käsityksistä sen syistä. Syyt saivat todellisen merkityksensä vuorovaikutuksessa yhdessä luotuina haastattelutilanteissa, joiden tulkinta ja ymmärtäminen olivat keskeisiä, mutta ongelmallisia. Rajasin tutkimuskysymykseni yhteen pääkysymykseen, jota täydensin apukysymyksillä.

Tutkielman aineiston keruu ja otanta liittyivät siihen, millaista tietoa kyseinen työllisyysshanke tutkielmastani halusi saada. Otokseni oli suunniteltu melko pieneksi, jotta pystyin hallitsemaan aineistoani, kuten Saarinen-Kauppinen ja Puusniekka (2009, 50) suosittelevat jo suunnitteluvaiheessa tehtävän. Yllätyksekseni haastateltavia oli lopulta vaikea saada osallistumaan ja haastateltavia oli melko pieni määrä.

Tiedon saaminen nimenomaan kohdetta haastatteleamalla tuo Laineen (2015, 39) mukaan esille eri uskomusten joukkoja, mitkä edustavat ihmisen omaa maailmankuvaa suhteessa uskottavuuteen, millä laadullisessa tutkimuksessa on merkitystä. Tässä tutkielmassa haastatellut toivat Laineen kuvausta käyttäen toisistaan poikkeavat maahanmuuttajatyönhakijana olemisen todellisuudet esille. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2013, 161-162) toteavat, että haastattelu on laaja-alaisin keino lähestyä tätä suhdetta. Koska tutkielmassa haluttiin tuoda esille

työllistymisen todellisia haasteita maahanmuuttajien omien kokemusten kautta ja pyrittiin välttämään yleisiä väittämiä sekä löytämään jokaiselta haastateltavalta tosiasioita.

Haastateltujen henkilöiden näkemykset olivat toisistaan poikkeavia tai yhteneviä riippuen sukupuolesta, kulttuuri- ja koulutustaustasta, erilaisista kokemuksista ja niiden merkityksistä. Näiden eri merkityksien perusteella analyysia varten kokosin abstraktimpia merkitysluokkia, mutta tuloksissa varovaisesti yleistin käsityksiä maahanmuuttajien työllistymisen ongelmanratkaisutilanteista. Laineen (2015, 30-32) mukaan tutkittavani henkilön maailma ilmenee kokemuksellisenä suhteena erilaisiin asioihin heidän omassa elinpiirissään, kuten heidän sosiaaliin tapahtumiin, suhteisiin muihin ihmisiin ja elämän aikana kertyneisiin kokemuksiin, arvoihin, arvostuksiin sekä tuntemisen tapoihin kietoutuen tiettyyn kulttuuriin ja sosiaaliseen elämään omanlaisina merkityksinä. Tämän ohjeen mukaan liitin kokemuksen tutkimisen tutkittavien maailmaan, jossa he elivät.

5.2.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, koska menetelmällä pystyi parhaiten vastaamaan tutkimuskysymykseeni, kun kyseessä oli maahanmuuttajan oma kokemus työllistymisensä haasteista. Teemahaastattelu on Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 47-48) mukaan strukturoidumpaa kuin avoin haastattelu ollessaan puolistrukturoitua haastattelua eikä se etene ainoastaan tarkkojen ja valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta. Haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat heidän mukaan kaikille samat, ja oleellisinta haastattelussa on, että haastattelu etenee joustavasti yksittäisissä haastattelutilanteissa käytettynä. Eskolan, Lätin ja Vastamäen (2018, 27-28) määrittelemänä taas teemahaastattelu on tavoitteellista tiedonkeruuta, mutta eräänlaista vastavuoroista keskustelua, jolla pyritään saamaan selville haastateltavilta aihepiiriin kuuluvat asiat. Eläytymisellä aiheeseen ja osoittamalla kiinnostukseni heitä koskevaan tärkeään aiheeseen, ja muokkaamalla kysymyksiä ymmärrettävämmiksi haastattelun aikana, haastateltavat vastasivat mahdollisimman vapautuneesti kysymyksiini, kukin niin selkeällä suomen kielen taidolla kuin osasivat.

Analyysimenetelmän valinnassa hankaluutena oli kysymys siitä, oliko sisällönanalyysiksi valittu menetelmä aineistolähtöinen, teorialähtöinen vai teoriaohjaava analyysi. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 109-110) korostavat, että pelkästään aineistolähtöisyydessä on vaikea määritellä, tuleeko analyysi tehtyä haastateltavien annettun tiedon ehdoilla vai tutkimuksen tekijän, jolla saattaa olla ennakkokäsityksiä ja asenteita ilmiöstä. Teoriapohjaa olin tehnyt jo laajasti ja heidän analyysiohjeiden mukaan pystyin käyttämään teoriaohjaavaa analyysia apunani, koska tieto, mitä aiheesta löysin auttoi ja ohjasi minua analyysissä sekä asiat, mitkä analyysissä käytin (analyysiyksiköt) oli kuitenkin valittu aineistosta. Analyysin alussa Tuomen ja Sarajärven mukaan voidaan ensin aineistoa tarkastella aineistolähtöisesti, mutta analyysin loppua kohti

mennessä, sitä voi perustella teoriapohjaan vedoten esimerkiksi tämän tutkielman tapauksessa perustella sitä, miksi haastateltujen työllistymisen haasteiden kohteiden kokemukset on jaoteltu tiettyyn tapaan. Olin kerännyt jo aineistoni, kun vasta havaitsin kyseiset ongelma-kohtat tutkielmassani. Keräämääni ja jo litteroitua aineistoani oli hankala hallita, kun huomasin myös analysointivaiheen alkaessa, että kysymykset, joita olin laatinut hankekoordinaattorin kanssa osoittautuivat epämääräisesti kohdennetuiksi ja huolimattomasti laadituiksi.

Hirsjärvi ja Hurme (2011, 135) toteavat, että laadullisen aineiston analysointi on joka tapauksessa hankalaa, kun yrittää saada järjestystä käsiteltäviin ilmiöihin tai etsiä merkityksiä vastauksista ja ymmärtää, miten vastauksia tulee tulkita. Tähän en saanut asiantuntija-apua tärkeältä työelämäohjaajaltani, kun hän kriittisessä vaiheessa tutkielmaa ei ollut enää saatavilla. Myös valitettavaa tutkielman luotettavuuden kannalta oli, että haastateltavat lopulta valikoituivat sen mukaan, keitä saatiin tulemaan paikalle, eikä alkuperäisistä syistä.

Aineiston tutkielmaani keräsin MOLTI-hankkeen perheellisiltä asiakkailta. Tutkimukseni perusjoukkona oli eri kulttuuritaustaisia perheellisiä maahanmuuttajia, jotka valikoituivat hankkeen määrittelemänä. Otantaan valikoituivat niitä perheellisiä maahanmuuttajia, joiden perheissä molemmat vanhemmat olivat syntyneet ulkomailla, ja joilla oli riittävä suomen kielen hallinta, koska tulkkipalvelua ei käytetty. Päätös siitä, mitä tietoa perheiden vanhemmilta kerättiin, määrittelin yhdessä hankkeen työntekijöiden kanssa. (R. Lehtisalo 2018. Henkilökohmainen tiedonanto 4.6. 2018). Haastattelut toteutin MOLTIN toimistotiloissa Seinäjoella sekä Seinäjoen kirjaston tiloissa kesäkuussa ja lokakuussa 2018.

Sain MOLTIN hankekoordinaattorin kautta tutkimusluvan (Liite 1). Pidin salassa haastateltuihin valikoituneiden henkilöiden henkilöllisyyden ja haastattelumateriaalin nauhoitteet. Haastateltavat tutustuivat etukäteen haastattelumateriaaliin saatekirjeen (Liite 2) muodossa ja sain heiltä kirjalliset suostumukset (Liite 3). Perehdyin ennen haastatteluja aihepiiriin hanketyöntekijöiden kanssa sekä aiheesta tehtyyn lähdemateriaaliin haastateltavien tilanteen tuntemiseksi Eskola ym. (2018, 35) neuvoa noudattaen.

Otokseksi valikoitui seitsemän jo työllistymisen polulla olevaa eri aikoina Suomeen muuttanutta perheellistä maahanmuuttajaa kuudesta eri kulttuuritaustaisesta perheestä. Perusteena haastateltavien valintaan tutkielman kannalta oli, että haastateltava maahanmuuttaja oli perheellinen ja perheen molemmat vanhemmat olivat maahanmuuttajia, mutta maahanmuuton syillä tai sisäisillä perhetilanteilla ei ollut vaikutusta. Kaikissa perheissä asui vähintään yksi lapsi, ja kaikki asuivat Seinäjoella. Haastateltavat määräytyivät hankkeen kautta. Asiakkaita oli vaikea saada tulemaan haastattelutilanteisiin ja sovittua sopivia haastatteluajoja. Lähinnä lopulta perusteena haastatteluun riitti, että saapui paikalle ja puhui ymmärrettävästi suomen kieltä. Siltä osin hankkeessa oltiin tyytyväisiä, että kyseiset haastattelut ylipäättään onnistuivat tutkielmani onnistumisen kannalta.

5.2.2 Haastattelujen toteutus

Haastattelukysymyksiä perustuivat MOLTI-hankkeen työntekijöiden mietteisiin hankkeen tavoitteiden toteutumisesta parhaalla mahdollisella tavalla. Kun kysymykset haastateltavilleni etenivät tapahtumasta toiseen ajallisesti, sopivat ne myös hyvin kuvaamaan hankkeen näkökulmasta kohteena olevien maahanmuuttajien työllistymisen polkuja, polun vaiheita ja ongelmia niissä. Hirsjärvi ja Hurme (2011, 66) ohjaavat, että haastattelijan kannattaa tehdä muistilistaksi ohjaavia kysymyksiä. Haastattelurungon (Liite 4) laadin teema-alueittain yksityiskohtaisemmin kuin tutkimuskysymyksen niin sanotuksi muistilistaksi.

Haastattelukysymyksinä olivat ensin taustatietokysymykset perheestä, kuten kuka perheenjäsenistä haastateltava oli, kuinka monta lasta perheessä oli ja kuinka kauan perhe oli asunut Suomessa. Kulttuuritaustakysymyksiä muun muassa olivat lähtömaa ja etninen tausta. Kiinnostavaa oli myös kysyä, oliko perheen etniskulttuuriset tavat ja asiat pysyneet samoina Suomessa asuessa, kuten roolit perheessä, sosiaalinen elämä, ystävät ja harrastukset. Kielitaitokysymyksiä olivat haastateltavan äidinkieli, kielitaito ja saatu kielen opetus ja työelämässä käytetty kieli. Koulutuksen ja ammatillisten valmiuksien kysymykset perustuivat koulutustaan ja siihen, onko koulutusta vastaavaa työtä löytynyt Suomesta. Tärkeää oli kysyä, kuinka kauan haastateltava oli ollut työttömänä, milloin oli työllistynyt nykyiseen työhön ja mitä haasteita koki työtä hakiessa. Arjen hallinnan ja yhteiskunnassa toimimisen kysymyksissä keskityttiin arjen toimintojen haasteisiin, perhe-elämän ja työelämän yhdistämiseen sekä millaisia valmiuksia ja osaamista haastateltavalla oli arkisten palvelujen, kuten digitaalisten palvelujen käyttämisessä. Vielä kysyttiin, oliko työllisyyspalveluista ollut perheenjäsenille apua.

Kulttuuritaustoja ei varsinaisesti mainita tutkielmassa haastateltavien tunnistettavuuden takia. Lapsia perheissä oli yhdestä kolmeen ja he olivat iältään vauvaikäisestä nuoriin aikuisiin. Perheinä he olivat asuneet Suomessa kolmesta vuodesta kolmeentoista vuoteen. Kaikissa paitsi yhdessä perheessä kummatkin vanhemmat olivat muuttaneet samasta lähtömaasta Suomeen ja maahanmuuton syytä oli erilaisia. Työperäinen muutto koski vain yhtä. Muuton syytä muissa perheissä olivat pakolaisuus, turvapaikan hakeminen tai perhesyyt.

Hirsjärvi ja Hurme (2011, 73) ja Eskola ym. (2018, 28) kannustavat tekemään koehaastatteluja ennen varsinaista haastattelutilannetta, jotta varsinaiset haastattelut sisältäisivät vähemmän virheitä ja olisi mahdollisimman avointa, luonnollista ja keskustelunomaista. Koehaastatteluja tein yhden, jossa harjoittelin tilannetta. Käytännön järjestelyissä, ajankohdissa ja haastattelun kestossa ja välineistössä he myös kehottavat olla yhteneviä. Nauhoitin kaikki haastatteluni, jotta niiden litterointi eli puhtaaksi kirjoitus olisi yhdenmukaista. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti alkuvuonna 2019.

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2009, 56-57) ehdotusten mukaisesti haastateltavan puheelle tulee jättää tilaa ja puheen järjestykselle vapautta, mikä antoi eri laajuudessaan erilaisia merkityksiä teemoilleni. Valli (2015, 127-130, 134-135.) kehottaa tekemään ensin teemat, joita seurataan ja käyttää apukysymyksiä sekä avainsanoja haastattelua edistävinä tekniikoina. Huolehdin, että haastateltava pysyi asetetuissa teemoissa. Valli myös suosittelee, että haastatteluteemat käsitellään vastaajan kannalta luontevassa järjestyksessä edeten yksittäisistä kysymyksistä yleisempiin kysymyksiin tai päinvastoin. Yhdessä kysymyksessä oli yhdestä teemasta kerrallaan apukysymyksiä kysymyksen ymmärtämisen selkiyttämiseksi, kun kyseessä oli suomen kieltä huonommin osaava henkilö. Haastattelut etenivät vastausten perusteella. Esitin joskus liian monta, vaikeaa tai laajaa kysymystä peräkkäin, kun puheliaskin haastateltavani hiljentyi ajoittain. Haastattelijan tehtävä ei ollut siten helppo. Pyysin haastateltaviani tarvittaessa kertomaan asioita tarkemmin kuvaillen, ja vertaillen kokemuksiaan käytännön esimerkein käyttämällä kysymyksiä: mitä, miten, millainen tai miksi aineiston sisällön laajentamiseksi.

5.2.3 Aineiston analyysi ja tulkinta

Aineiston purun aloitin loppuvuonna 2018 ja haastattelujen litteroinnin eli tekstiksi muuttamisen viimeistelin tammi-helmikuussa 2019. Ohjeiden mukaisesti pyrin olemaan huolellinen ja sanatarkka litteroinnin tarkkuudessa helpottaakseni analysointivaihetta, kuten Silverman (2011, 165) sekä Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017, 431) ehdottavat. Tarkistin useasti, että olin ymmärtänyt epäselvästikin sanotut vastaukset. Hirsjärvi ja Hurme (2011, 138-139) pitävät haasteena löytää puheista ne olennaiset asiat ja aineisto-otteet, mitkä ovat merkittäviä kattavan aineiston käytön ja tulosten luotettavuuden tai vääristymisen kannalta. Mietin haastatteluja litteroidessa, mitä teemoja tai luokkia aineistostani tuli esille ja pystyinkö tekemään päätelmiä suoraan aineistoni ollessa varsin pieni. Tein jonkinlaista miellelyhtymää käsittekarttaani koko aineistoni sisällöstä selkiyttäen eri osien välisiä yhteyksiä ja nostaen esille tutkielmani aiheen kannalta oleellisia ja epäoleellisia seikkoja ennen tulosten kirjoittamista auki.

Aineiston analyysimenetelmäksi valikoitui teoriaohjaava sisällönanalyysi, koska en ole lähestynyt aineistoa sellaisenaan vaan olen käyttänyt teoriaperustaa paljon apuna ja määritellyt käsitteitä sieltä, joten se on Tuomen ja Sarajärven (2018, 133) mukaan silloin teoriaohjaava sisällön analyysiä. Silvermanin (2014, 214) ja Vilkan (2015, 163) mukaan aineistoa kuvataan sanallisesti ja jaetaan puhe ja sanat eri luokkiin havaintoyksiköiden otsikoiden alle ja etsitään merkityssuhteita tai merkityskokonaisuuksia aineistolähtöisesti tarkastellen ja tulkitaan teoreettisen viitekehyksen avulla. Tuomen ja Sarajärven mukaan se silloin toimii melkein samalla tavalla kuin aineistolähtöinen analyysi. Se, miten abstrahointi on tehty eli miten aineistosta poimittu tieto on liitetty teoreettisiin käsitteisiin ja onko käsitteet olleet tiedossa liitettynä

ilmiöön, on heidän mukaan merkitsevää tässä analyysitavassa. Pohdin analyysin tuloksia tehden johtopäätöksiä teoriataustaani vasten säilyttämällä totuuden, jonka avulla voin teoriasta johtaa hypoteeseja päättelyn keinoin, joiden totuudellisuutta taas arvioin empiiristen havaintojen avulla (Hirsjärvi ym. 2013, 224-229).

Hirsjärvi ja Hurme (2011, 147) täsmentävät, että aineiston luokittelu on pohja, jonka perusteella aineistoa tulkitaan ja vertaillaan, ja jonka mukaan päätellään asioita eli se siten toimii käsitteellisyysapuvälineenä. Jaoin haastattelut karkeasti keskeisimpiin luokkiin ja annoin aiheille otsikot mukailen osaksi haastattelurunkoa sekä teoriasta poimittuja käsitteitä. Pelkistin tyypillisiä vastauksia ja karsin aineistosta epäolennaisia seikkoja, jotka eivät varsinaisesti liittyneet tutkimuskysymykseeni. Luokitteluvaiheessa sain asiantuntija-apua hankekoordinaattorilta (R. Lehtisalo. 2018. Henkilökohtainen tiedonanto 30.12. 2018).

Tuomi & Sarajärvi (2018, 122-125) kehottavat tiivistämään aineistoa osiin ryhmitellen sen tutkimuskysymyksen sisältöä parhaiten kuvaaviin yläkäsitteisiin ja tulkitsemaan sitä nojautuen teoreettiseen viitekehukseen. Hajotin keräämäni aineiston heidän ohjeistamana käsitteelliseksi osiksi ja synteesin avulla kokosin ne yhteen ryhmittelemällä johtopäätöksiä tehden abstrahointia eli irrottamalla yksittäiset henkilöt tapahtumista ja sanotuista lauseista sekä siirtämällä ne yleisemmiksi ja teoreettisemmiksi asioiksi oman aineiston keskeisten käsitteiden viitoittamana. Totesin analysoidessani vastauksia niiden esiintymistiheyden sekä poikkeuksien, säännönmukaisuuden tai samankaltaisuuksien mukaisesti, niin kuin Hirsjärvi ja Hurme (2011, 149) käseivät tehdä. Eniten nousseita asioita tyypittelin yleistyksiä kerrotuista asioista, riippuen halusinko hakea aineistosta samankaltaisuutta vai erilaisuutta. Pyrin luomaan aineistosta teoreettisen kokonaisuuden tulosten johtopäätöksissä sellaisenaan, saaden kuvauksen mahanmuuttajavanhempien kokemuksista heidän ehdoillaan.

Aineiston purun jälkeen etenin suoraan teemoitteluun käsitekarttaani ilmestyneiden haastateltavien samantyyppisten kokemusten ja mielipiteiden mukaisesti. Etenin seuraavaksi analyysiin luottaen omaan kykyyni pyrkiä muodostamaan kokonaiskäsityksen kustakin haastattelusta samalla tehden ajatustyötä luokittelua varten. Hirsjärvi & Hurme (2011, 66, 136-138) kehottavat jo haastatteluvaiheessa tekemään tiettyjä havaintoja toistuvista ilmiöistä ja teemoittelemaan niitä usein sanottujen asioiden perusteella valittuun näkökulmaan tai ennako-oletusten mukaan alustaviin merkitysluokkiin. Jätin mahdollisuuden tehdä tarkentavia lisähaastatteluja, vaikka hanke niitä tarjosi, koska luotin siihen, että aineistostani nousisi jotain työni kannalta merkittävää esiin, kun pohjalla olivat vielä havaintoni työvalmentajan työstä. Analysoin vastauksia teemoittain, josta etenin tyypittelyyn. Koska teemahaastattelua ei tarvitse analysoida heidän mukaan tietyllä tavalla, luotin rohkeasti omiin tulkintakykyihini vetoamalla teoriataustaani. Analysoinnissa otin huomioon haastateltavien eri tasoisen kielitaidon. Aineiston purun yhteydessä huomasin, että jonkin verran olin johdatellut kysymyksilläni haastateltavia, koska he eivät aina olleet ymmärtäneet joitain kysymyksiä.

Tekstissä käyttämissäni haastattelulainauksissa käytin sanatarkasti haastateltavien puhetta. Tutkittavien henkilöllisyyden paljastamisen välttämiseksi käytin haastateltavista kirjain koodistoa: Äiti A, Äiti B, Isä A, Isä B ja niin edelleen, aakkosjärjestyksessä, haastattelujärjestystä paljastamatta sekä työntekijöistä kirjainta X. Kuvasin tuloksia tarkastellen inhimillisiä merkityksiä tekstianalyysina, koska sisällönanalyysin päätarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä johtopäätösten tekoa varten. Pelkistin aineistoni karsimalla aineistosta kaiken epäoleellisen pois muodostamalla aineistorungon, jonka jälkeen ryhmittelin tyyppitelemällä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia vastauksissa. Lopuksi loin teoreettiset käsitteet kielellisiksi ilmaisuiksi. Sisällönanalyysissä Silvermanin (2011, 64-67) mukaan aineiston sisällöstä kerätään sopivimmat asiat vastaamaan tutkimuskysymykseen, ottamalla tietoisia esimerkkejä suuresta määrästä vastauksia, mitkä sopivat teoreettiseen harkintaan ja koko materiaaliin.

Laine (2015, 33-35) korostaa, että tulkitessa haastatteluissa kuulemaa, tulee tehdä tietoista pohjustusta merkitysanalyysiin siitä, mikä on haastateltaville ollut merkityksellistä, varsinkin merkitysmallman ollessa kaukainen tutkijan kokemusmaailmasta, niin kuin se minulla oli. Tilannekohtainen harkinta ja kriittinen ymmärrys auttoivat minua muistamaan omien lähtökohteni objektiivisuuden, kun pyrin saavuttamaan haastateltavan kokemuksen ja merkitykset mahdollisimman autenttisesti.

Tulkinta on Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 151-153, 173) mukaan silloin onnistunut, jos lukija voi luottaa tutkijaan ja tutkimuskohteesta saatu kuva on positiivinen. Siksi teemoittelussa esiin nostetut teemat pohjautuvat siihen, mitä haastateltavat ovat sanoneet sekä siihen, että ne ovat haastatelluista usealle olleet yhteisiä ja pohjautuvat haastattelun teemoihin. Huomio on siten lausumissa eli miten on korostettu ja vähätelty asioita tai mitä on tarkasteltu suhteessa mihinkin asioihin. Tyypittelyssä he katsovat parhaaksi miettiä yhteisiä piirteitä tai ryhmitellä sanomisia. Myös olosuhteen kuvaamiset, määritellyt havainnot tilanteista ja kohteista tärkeitä analyysiä ja johtopäätöksiä tuloksista tehdessä.

Hirsjärvi ja Hurme (2011, 20) suosittelevat tekemään aineiston litteroinnin systemaattisesti ja tarkasti sekä analyysivaiheessa tulosten tulkintaa ja todentamista pyrkiä lähestymään eettisesti. Haastateltujen suostumukset haastatteluun, heidän yksityisyyden ja haastatteluista koituvien mahdollisten seurauksien huomioiminen, tutkimusluvan allekirjoituksineen sekä aineiston anonymisoinnin ja säilytyksen huolehdin Hirsjärven ja Hurmeen ohjeiden mukaisesti tarkasti. Haastattelemillani henkilöille kerrottiin tutkielman tavoitteista ja tarkoituksesta sekä tulosten mahdollisesta käytöstä Seinäjoen työllisyyspalveluiden kehittämisessä. Osallistuja sai tietoa haastattelun yhteydessä, missä valmiiseen tutkielmaan voi jatkossa tutustua.

6 Tulokset

Haastattelujen tulokset jaettiin kolmeen pääluokkaan. Ensimmäisessä luokassa pohdittiin perheellisten vanhempien yhteiskunnallista toimintavalmiutta eli arjen hallinnan ja yhteiskunnassa toimimisen taitoja, perhe-elämän ja työelämän yhdistämistä sekä sosiaalista vuorovaikutusta, kuten ystävien ja harrastusten parissa toimimista sekä tarkasteltiin valtaväestön etniskulttuurisia asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Toisessa luokassa pohdittiin kielikoulutuksen saatavuutta ja riittävyttä, kielen oppimisen merkitystä työnhaussa, kielen käyttämistä työelämässä sekä kielikoulutuksen kehittämistarpeita. Kolmannessa luokassa käsiteltiin ammatillisten valmiuksien ja ammatillisen koulutuksen sopivuutta sekä omaa osallisuutta ja aktiivisuutta työnhaussa. Lisäksi pohdittiin asiakkaiden kokemuksia Moltista saadun tuen merkityksestä heidän työllistymiseen.

6.1 Yhteiskunnallinen toimintavalmius

Tulokset osoittavat, että maahanmuuttajaperheiden eletty arki, saatu tuki ja apu yhteiskunnassa selviytymiseen Seinäjoella olivat yleisesti tutkielmaan haastatetuille perheellisille maahanmuuttajille riittäviä. Seinäjoella asuminen ja viihtyminen eri kulttuuritaustaisena koettiin enemmänkin helpoksi kuin vaikeaksi kaupungin ollessa pieni ja palvelut helposti asukkaiden saatavilla. Seinäjoki oli valikoitunut pidempiaikaiseksi asuinpaikaksi kaikille haastatetuille siellä asuvien hyvien ystävien ja perhetuttujen takia, mutta myös arjen sujumuuden takia, vaikka työllistyminen ei ollut varmaa. Kun oli ystävästyttävä vuosien saatossa, kaupungista ei haluttu muuttaa pois. Yhteiskunnassa toimimisen asiat, kuten arjessa tarvittavien asioiden hoitamisen hallinta ja erilaisissa palveluissa asioimisen osaamisen ei koettu haittaavan arjessa, koska toimintavalmiudet haastatetuilla olivat yleisesti hyvät Seinäjoen kokoisessa kaupungissa työttömyydestä huolimatta. Digitaalisten taitojen osaaminen koettiin monella puutteelliseksi ja erilaisten virallisten lomakkeiden täyttäminen vaikeaksi, etenkin etuuksia haettaessa tai työhön saantiin liittyvien lomakkeiden täyttämisessä. Erityisesti niiden hoitamisessa työvalmentaja oli korvaamaton apu, mutta myös perheen nuoria käytettiin ajoittain apuna niin sanotusta ”lomakeviidakosta” selviytymiseen.

Työllistymiseen yhteiskunnassa toimimisen valmiudella katsottiin olevan merkitystä siten, että työllistymiseen liittyviä asioita, kuten koulutuksia, työharjoitteluita ja -kokeiluja tai haastatteluja pääsi toteuttamaan esteettömästi. Jos asiat olivat arjessa kunnossa, kuten lasten hoito, koulupaikat ja suhteet ympäröiviin viranomaisiin, oli helpompaa keskittyä työn hakemiseen ja edistää omaa työllistymistään. Perheellisyys työllistymiseen liitettyinä haastattelujen maahanmuuttajavanhempien itsensä mielestä koettiin joskus taakaksi, jos työnhaku tai työharjoittelu edellytti matkustamista Seinäjoelta pois, koska perheen arki ei silloin toiminut. Haastatetuista maahanmuuttajaäidistä kaikki esimerkiksi käyttivät varhaiskasvatuspalvelua,

ja siten osallistuivat säännöllisesti kotouttamis- ja työllisyyspalveluiden järjestämiin koulutuksiin sekä työharjoitteluihin. Heidän osallistuminen yhteiskunnan toimintoihin ei ollut kenelläkään estynyttä, vaikka heillä kaikilla oli lapsia, mikä auttoi myös äitejä eteenpäin työllistymisessään.

6.1.1 Arjen hallinnan sekä työ- ja perhe-elämän yhdistämisen haasteet

Kaikki haastatelluista olivat sopeutuneet Seinäjokiseen elämänmenoon oikein hyvin. Hyvänä asiana Seinäjoella pidettiin yleisesti kaupungissa toimimisen helppoutta ja sujuvuutta, koska palvelut olivat lähellä kaupungin ollessa pienempi. Haastatellut henkilöt kehuivat kaikki Seinäjokea hyväksi paikaksi asua, nimenomaan sen pienuuden ja toimivuuden vuoksi, vaikka puutteita palvelun tarjonnassa joidenkin mielestä olikin esimerkiksi etnisten tuotteiden saamisessa tai ihmisten ajoittaisessa epäkohteliaassa ja sulkeutuneessa käytöksessä. Esimerkiksi naapureiden koettiin toisaalta olleen yleisesti ystävällisiä ja auttavaisia maahanmuuttajia kohtaan lukuun ottamatta kahta yksittäistä huonoa kokemusta. Heitä kahta ei naapurit tervehtineet tavatessa yhteisellä pihamaalla, mikä tuntui heistä erittäin ikävältä.

Lähiympäristöön ja elinpiiriin kaikki haastateltavat olivat aika pian Seinäjoelle muutettuaan tottuneet. Lasten koulut ja harrastukset olivat lähellä kotia ja kaveripiirit olivat vakiintuneet. Lähikaupan myyjät olivat tuttuja, paikallisia palveluja oli totuttu käyttämään ja elinympäristön ihmisiltä saatiin kannustusta ja tukea elämiseen. Kuitenkin sukulaiset ja ystävät isomista kaupungeista olivat kysyneet joiltain haastateltavilta vanhemmilta, miksi he eivät muuttaneet Etelä-Suomen isoihin asutuskeskuksiin Helsinkiin, Vantaalle tai Espooseen tai muuhun isompaan ja vilkkaampaan paikkaan, jotta he saisivat paremmin töitä, ollessaan Seinäjoella pitkään vailla työtä.

Täällä on kaikki ihan lähellä. Mä asun keskustassa, jos mulla on jotain asiaa Kelasta, on lähellä, TE-toimisto on lähellä, (Moltin työntekijä x) on lähellä, lääkäri on lähellä. Kaikki on lähellä ja opiskelupaikka on lähellä. Täältä mä vain ajattelin, kun kaveri sanoi, että joskus kun minä lähden täältä. Mä kysyin, miksi sä lähdet täältä pois? Mitä sä sait Helsingistä. Tottakai siellä on paljon töitä, mutta pitäis olla täältä myös ihmisiä, ei oo kaikki lähtenyt täältä pois. Jos mulle tulee jotain töitä tai mä en halua koskaan lähteä Helsinkiin. Jos mulle tulee jotain, mä haluan lähteä Ouluun tai Rovaniemelle... Joo kyllä, mutta mulla on joskus vähän vaikea, kun mä oon asunut koko aikana täällä Seinäjoella, on tullut semmonen mieli, että tää on mun kotikunta ja täällä on mulla paljon kavereita. (Isä A)

Se on hyvä lapselle, kun täällä on hyvä koulutus ja hyvä työ, kun ne kasvaa, niin saa työpaikan ja täällä on hyvä lapsille. Kaikille lapsille, mutta meidän maassa, joka asuu siellä ei. Me käydään siellä varmasti usein, kun on eläkkeellä, mut lapsille pysyy varmaan tässä. Hyvä elämä tässä Suomessa, Seinäjoella. (Isä C)

Haluan jäädä Seinäjoelle, pysyvästi. On turvallista. Mutta joskus voin käydä. Haluan kunnon töitä. (Äiti D)

Yksittäisten viranomaisten tai yritysten puolelta jotkut vanhemmista kokivat luottamuspulaa, esimerkiksi halutessaan tilata puhelinliittymää tai otettaessa lainaa pankista, vaikka taloudellisen vakauden pystyi sillä hetkellä todistamaan. Jotkut heistä kokivat, ettei heihin luoteta vierasmaalaisina vasta, kun on todistettavasti hoitanut asiansa luottamuksellisesti esimerkiksi maksanut laskunsa ajallaan, asunut Suomessa riittävän kauan tai saanut kerättyä itselleen sellaisen ystäväpiirin, johon kuuluu luotettavia ihmisiä, kuten työkavereita.

Ne on tommosia pieniä ongelmia, mitä täällä on ulkomaalaisille. Ne vaan kattoo niin, että on asunut täällä riittävästi ja ei oo koskaan vielä maksanut mitään laskuja ja hänellä ei ole mitään maksuhistoriaa. Ei ne luota häneen. Mutta kuinka ne voi vaikka luottaa hänelle, kun mennään toisen paikkaan, siellä sama juttu. Se on niinku mun mielestä niinku ulkomaalaisille huono asia. Että kun niille ei kukaan luottoa, ei ole vielä niinku semmosta historiaa. Ku asuu täällä enemmän, kun kaksi vuotta esimerkiksi, jos katotaan mun vaimon tilannetta. Muuten niinku pankissa, siellä ei oo mitään ongelmaa. Mä saan sieltä ihan normaali, mutta löytyy niitä paikkoja, missä ei niin helppoa. Joo se oli epäluotettavaa, että niinku 10 vuotta pankissa sanoivat, etteivät ne anna mulle lainaa, mutta sit kun mä olin toisen pankin, niin siellä ei mitään ongelmia. Mut sitä mä en ymmärrä, miks ei voi tehdä sellasta juttua niinku, et jos kaveri antaa niinku paperit, että hänellä on vakinainen työpaikka, miksi hänelle ei voi luottaa? (Isä B)

Seinäjoella oli kahden haastatellun mielestä liian vähän erityispalveluita, mikä koettiin huonoksi. Seinäjoelta ei saanut esimerkiksi ostettua etniskulttuurisia tuotteita tai muita ulkomalaisia arkisia tavaroita tai elintarvikkeita, kuten Halal lihaa, mitä joutui hakemaan muualta.

...täällä ei ole semmonen kauppa, kun esim. mikä on Tampereella tai Helsingissä, koska meillä on ihan eri, vähän eri ruoka. (Isä A)

Tosi erilaista, mutta ole tutustua joku suomalainen ruoka, esim. hernekeitto, se on tosi usein vaikea nähdä mitä mä haluan syödä, esim. mitä kotimaassa ruoka. Aika paljon matkustan Helsinkiin ja siellä on kauppa, josta mä voin ostaa kotiruokaa. Eri-laista. Mutta on tosi helpompi. Täällä on helpompi tapaamaan esim. ystävää tai koulukaveria. Kaikki palvelut on tässä lähellä. (Äiti B)

Arjen haasteita eivät haastatellut osanneet montaakaan nimetä. Vastauksissa korostettiin digitaalisten palvelujen tai joidenkin arjen palveluihin hakeutumisen vaikeutta. Vastauksista ei saatu tarkempaa kuvaa esimerkiksi siitä, mikä on vaikeaa lomakkeiden täyttämässä muu kuin kieli. Pääosin isät osasivat paremmin käyttää sähköisiä palveluja, ollessaan enemmän työelämässä ja työelämän tietoteknisissä muutoksissa mukana, mutta riippuen lähtömaasta ja siellä harjoitetusta ammatista, ei digitaalista osaamista ollut joillain vastaavasti olenkaan. Haastatelluista äideistä ei kenelläkään ollut teknisesti ongelmia niiden käyttämisessä, mutta tiettyjen lomakkeiden kuten Kelan lomakkeiden täyttämisen kanssa heillä oli vaikeuksia. He osasivat kuitenkin hakea apua niiden täyttämiseen Kelan asiakaspalvelupisteiltä tai nimenomaan työvalmentajalta tai täyttivät sähköisiä lomakkeita perheessä iältään olevien vanhempien lastensa avustamina. Digitaalisten palvelujen käyttäminen kodeista käsin ei onnistunut kuitenkaan ihan kaikilla ja virastoasioita hoidettiin työvalmentajan avustuksella. Yksi haastatelluista ei ollut saanut aiemmin apua pankkitunnusten järjestymiseen. Kelan tai TE-toimiston

lomakkeet voivat olla vaikeita ja vanhemmat eivät joskus tiedä esimerkiksi, miten maksaa lasten jalkapallo harrastus, kun ei hallita maksukanavia.

Joo, se on hyvä, jos osaa. Kyllä mä oppia jo sieltä netin kautta ja pankkitunnuksilla menee, niin se on paljon helpompi, mutta jos ei osaa, sille se on tosi vaikea töissä, kun vanha lompakko joku maahanmuuttajilla, ei osaa käyttää niinku tunnuksilla niin heille on varmaan todella vaikea... Joo lomakkeita, pitää aina pystyä just mitä ne haluaa ja ei pysty tehdä joku lomakkeen milloin oleskelulupa loppuu tai passiasiat ja kaikki lomake kieltä tai yleisasioita. Kelan lomakkeet tosi vaikea, Kela myös, mutta sit ei enää tavii niin paljon lomakkeita, kun on töissä ja palkan saa, ei tarvii tehdä lomakkeita. Kun pitää hakea ne sieltä. Myöskin pankkiasiat. Kaikenlaista paperityötä meille annetaan. Joo, se on hyvä, jos osaa. (Isä C)

Joo mä voin käyttää tietokone. Jos kaikki ovat esim. suomeksi, jos mä en ymmärrä. Joskus mä soitan työvalmentaja. (Äiti B)

Joo se on tosi vaikea tämä asia, semmonen asia, jos minä Kela se on tosi vaikea, kun on liikaa paperia. (Äiti D)

Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisessä ei koettu olevan suurempia ongelmia. Haastatteluhetkellä vanhempien pääsy työllisyyskoulutuksiin tai kielikoulutuksiin ei ollut estynyt perheellisyysden takia. Aiemmin oli vaikeampi yhdessä pienten lasten perheessä järjestää aikaa opiskelulle tai työnhakuun, mutta melko pian lastenhoito oli lopulta hoitunut kuitenkin. Koulukäiset lapset kulkivat itsenäisesti lyhyet koulumatkansa. Lääkäriin meno, muihin terveydenhuollon palveluihin pääsy tai muiden, kuten perheisiin liittyvien erityisten menojen hoitaminen, saattoivat ajoittain vaikuttaa koulutuksiin pääsyyn tai estää työhön menon, mutta niistä uskottiin selviytyvän hyvin perheen keskeisillä järjestelyillä. Kaikki haastatelluista toivoivat työmatkojen ja koulutus paikkojen sijaitsevan Seinäjoella tai lähellä Seinäjokea, jotta perhe-elämän hoitaminen vanhemmilta onnistuisi helpommin.

Ei oo näin vaikeaa, tai kun lapsi pääsee päiväkotiin, se ei ole niin vaikeaa. Koska kun lapsi mene päiväkotiin, vaimo menee opiskelemaan suomen kieli. Tottakai mul on helpompi, kun mä menen tekemään johonkin töitä ja kun mäkin menen opiskelemaan, ei oo niin vaikeaa jos sen pitäisi olla ihan täällä Seinäjoella, ei johonakin muulla kaupungilla. Joo sen pitäisi olla ihan Seinäjoella, lähellä. Joo, kun mulla on perhe, jos joskus tulee jotain hätätila tai jotain semmosta ja mun pitäisi olla täällä ihan lähellä, ei oo kun Kurikka tai Ilmajoella. (Isä A)

Joo se oli, mutta se oli helpompi minulle, koska mun mies teki yötyötä. Jos mä menin kouluun, hän voi hoitaa lapsi. (Äiti B)

Ammattikoulussa myös vaimo ollut, kun lapsi syntynyt, hän on jäänyt sieltä pois. Toinen vuosi oli valmiina ja se jäi vielä yksi vuosi kokkialalla. Hän jatkaa varmaan ensi vuonna se kokki ammattikoulussa. Varmaan alkaa etsiä työtä itse ja työvoimatoimiston kautta. (Isä C)

6.1.2 Oman kulttuurin säilyminen ja sosiaalinen elämä

Toisille haastatelluista etniskulttuuriset asiat olivat tärkeämpiä kuin toisille. Oman kulttuurin säilyminen koettiin kaikkien haastateltujen kesken tärkeäksi, mutta kaksi haastatelluista olivat suomalaistuneet heti maahan tullessaan oman kulttuuritaustansa samankaltaisuuden vuoksi verrattuna valtakulttuuriin, loput taas totutellen vähitellen oudompaan kulttuuriin ja ympäristötekijöihin, kuten sään kylmyyteen. Asuessa pidempään Suomessa huomattiin oman kulttuurin olevan jopa vähitellen katoavaista. Joissain perheissä kulttuuriin liittyviä tapoja vaalittiin paremmin. Erityisesti omaan kansallisuuteen tai etnisyyteen liittyviä juhlia vietettiin suvun ja ystävien kesken. Muualla Suomessa tai ulkomailla asuvia sukulaisia ja ystäviä perheet kertoivat tapaavansa harvemmin, mutta pitäneensä säännöllisesti yhteyttä sosiaalisen median kautta, mikä oli mahdollistunut nyttemmin säännöllisemmin nyt kuin aiemmin. Yksi. Siten yhteys kulttuuriin ja tuki kulttuurisen toiminnan ylläpitämiseen oli säilynyt. Yhteyksien pitäminen vaikutti olevan monelle tärkeää alkupäiskulttuurin säilymisen kannalta, ja jos Seinäjoella asui enemmän oman kulttuurin edustajia, yhteydet olivat vahvempia. Yksi haastatelluista kertoi lähtömaan kansallisuuden edustajia asuneen aikanaan enemmän Seinäjoella tai lähempänä muualla Etelä-Pohjanmaalla, jolloin alkuperäiskulttuuri säilyi paremmin. Osa muidenkin haastateltujen sukulaisista ja tuttavista oli myös muuttanut muualle työn perään.

Joo esim. täällä on vähän vaikeaa, kun ihmisiä ei usko ulkomaalaisia, kuka ne on, tulee tänne asumaan. Kun niillä on vähän sen takia kun täällä on ennen täällä ollut paljon (lähtömaasta) asunut, mutta ne on kaikki muuttaneet täältä pois. Ne on Helsingissä nyt, on hyvä elämä, niillä on töitä ja niillä on kaikki. Sen takia, kun ne joskus soittaa mulle ja mitä sä teet täällä Seinäjoella? Miksi sä et oo muuttanut?... Miksi vain kaikki menee aina Tampereelle, Helsinkiin, Turkuun. Ajattele, sä menet Helsingissä. Se on ihan täynnä ulkomaalaisia. Itäkeskus on semmonen, siellä on toi, sä ajattelet tää ei oo Suomi, se on jonakin. Mä ajattelen aina, miksi ihmisiä menee täältä pois. Täällä on myös kaupungit, täällä on halvempi, täälläkin on töitä. (Isä A)

Haastateltujen perheiden jäsenten keskinäiset roolit olivat paljonkin muuttuneet Seinäjoella asuessa, koska ympäristö ja toiminta siellä olivat sitä vaatineet. Ongelmaa ei kenelläkään ollut siinä, että vaimot lähtivät työelämään yhtä lailla kuin aviomiehetkin, kun kyseessä kuitenkin oli perheen hyvinvointi ja yhteiskunnassa pärjääminen. Kulttuurierot perhe-elämässä olivat melko isoja suomalaiseen kulttuuriin yli puolella haastatelluista. Suomalaiseen kulttuuriin kuuluvana esimerkiksi perheiden äitien päivittäistä työssä käyntiä pidettiin osana paikallista hyväksytyä kulttuuria, vaikka monen vastanneen lähtömaassa niin ei tehtykään tai ei sallittu äitien tekevän. Joissain perheissä mies hoiti ensisijaisesti ansiotyön ja nainen kodin sekä lapset. Suomessa asuessa oli näissäkin perheissä jouduttu tekemään muutoksia, kuten lasten hoitamisen tai perheen äidin auttamisen suhteen, jotta perheiden äiditkin saatiin mukaan kieli-koulutuksiin ja työelämään kiinni.

Joo, kyllä täällä on ihan eri perhe-elämä. (lähtömaassa) joo, kyllä ne on auttaa vaimoa, mutta ei aina, kun on siellä iso perhe (lähtömaassa). Mutta mulla vaimon kanssa, mun pitäisi aina olla auttamassa vaimoa, koska mulla on kaksi lasta. Kun hän hoitaa päivällä ja yöllä, sitten hän on yksin ja tulee väsyneeksi. Sen takia se on aina eri täällä Suomessa, kun mun pitää aina auttaa vaimoa, mutta kotimaassa on ihan eri, koska siellä on sisko ja eri kulttuuri. Miehet saa vain mennä töihin ja sitten tulee kotiin. Ja suku auttaa paljon? Joo suku tai sisko tai veljen vaimo tai sellaista. (Isä A)

Tosi erilainen (naurua). Suomessa mä huomasin, he sanoo, että mies ja nainen on tasa-arvo, mutta Kamerunissa ei oo. Esim. kotimaassani se on naisten työtä esim. ruoka laitto, lasten hoito, pestä pyykit. Kaikki sellainen työtä on naiselle. Joo hän (mies) auttaa. Kotimaassa ei oo pakko ja täällä Suomessa ei ole pakko. Hän tekee, jos hän haluaa auttaa minua. (Äiti B)

Sosiaalisessa elämässä koettiin jonkin verran eroavaisuuksia paikallisväestön kanssa. Kahdessa haastattelujen puheenvuorossa korostettiin suomalaisten tapaa eristäytyä omiin koteihinsa ja heidän olleen epäystävällisiä, esimerkiksi kun eivät tervehtineet naapuria tavatessaan. Suomalaiset eivät olleet joidenkin mielestä kovin sosiaalisia vapaa-aikanaan, kun taas joissain kulttuureissa enemmän tavattiin ystäviä, ja käytiin harrastamassa yhdessä. Toisaalta myös suomalaisten ystävien kanssa osa haastatelluista vietti vapaa-aikaansa ja ystävinä oli naapureita. Haastateltujen perheiden lapset olivat sulautuneet helpommin suomalaiseen sosiaaliseen elämään koulun ja harrastusten kautta. Lapset olivat löytäneet enemmän suomalaisia kavereita kuin vanhempansa, mutta myös ystäviä muista kansallisuuksista. Kysyttäessä ystävyyssuhteiden merkityksestä työn saantiin, koettiin sillä olevan vain vähän merkitystä. Työtä pitäisi haastateltujen mukaan olla saatavilla nopeammin ja pidempiaikaisempana jo taloudellisista syistä, jotta perheenjäsenet pystyisivät toimimaan arjessa tasavertaisina valtaväestön kanssa tutustuakseen suomalaisiin tapoihin ja ihmisiin esimerkiksi harrastusten parissa. Puolet haastatelluista naisista kertoi heillä olleen vaikeuksia tutustua suomalaisiin naapureihin ja ystäväyhteyttä, eivätkä he kokeneet ystävällisyyttä tai rentoutta heidän seurassaan.

Se on tosi vaikea olla suomalaisen ystäviä, koska mä huomasin, että suomalaiset ovat (cloce) tosi hiljaisia. Mutta mulla on yksi suomalainen kaveri, joo. (Äiti B)

Koska tapaaminen on kulttuuri. Suomalainen aina menee joku moikkailemaan tai joitakin paikkaa missä he ovat itse tai perheen kanssa, mutta mä ajattelen, että suomalaiset ei tapaa paljon ystävien kanssa. Koska mun maassa on paljon ystäviä ja naapurit ja kaikki, mutta täällä tunnemme kaikki naapurit. Joku naapuri sanoo hei ja joku ei sano mitään, vaan menee ohi. Kun me puhumme tämä asia koulussa, suomalainen opettaja sanoi, joo kyllä se on näin mulla myös, että minä en tiedä kaikkea naapureista, kun mä olen suomalainen ja minulla on vaikea tapaaminen kaverien kanssa. (Äiti C)

Mulla ei ole paljon suomalainen ystävä. On muutama ja on hyvä naapuri ja töissä on muutama kaveri. Joo, kun meillä on joku juhla tai joulu tai meidän kansalaispäivä, silloin meillä on bändin kanssa soittoa ja laulua. Joo sanoa ainakin se, hyvä asua ja olla. Mutta täällä on ihan erilainen. Se ei ole niin ystävällinen se vähän paikassa, ihan kuin omassa paikassa. Meidän maassa kaikki on niinku perhe ja ystävät. Täällä on vähän niinku, jos ei tunne niin, se ei jutella. Koska välillä käy kaupassa jossain niin iso eri, koska meidän maassa paljon ystävällisempää. Tervehditään, vaikka ei tunneta. (Isä C)

6.1.3 Etniskulttuuriset asenteet Seinäjoella

Suomessa pienellä paikkakunnalla asumisen haittoja kahden haastateltavan mielestä olivat joidenkin paikallisten negatiiviset maahanmuuttoasenteet. Vastaantulijoiden ihmettelyä kaupungilla oli asumisen aikana ollut jonkin verran, kun oli kysytty esimerkiksi, miksi Suomeen oli muutettu tai mitä maahanmuuttajat tekivät Seinäjoella. Joskus heitä verrattiin toisiin kansallisiin ja todettiin, että Suomeen tullaan vain rahan perässä, vaikka voi olla, ettei kyselyillä ollut tietoa, millaisista olosuhteista kukin maahanmuuttaja oli maahamme tullut.

Pitäis oikein päästä näyttämään heille jotakin hyvää, kun sä oot aktiivinen. Mä niin kun kertoo vähän kulttuurista ja puhutaan vähän oma maasta, mitä siellä tapahtuu ja semmosta. Kun ne ei usko. Esim. täällä on myös toi. Ei vaa, me tultiin (lähtömaasta), sen takia me ollaan täällä, kun meillä maassa on sota...,joskus niillä on semmoinen kysymys. Ne sanoo, miksi ne tuli, on täällä Suomessa, minkä takia... ja sen takia kun me muuttaneet täällä Suomessa. Jos mulla on omassa maassa kaikki ok, varmaan huomenna mä lähden täältä pois. Kaikki tykkää asua oma maassa. (Isä A)

Ennakkoluulot ulkomaalaisia kohtaan tai haastateltujen kohtaama paikallisten rasistinen käytös ei näyttäytynyt kovinkaan yleiseltä. Vain yksi seitsemästä haastatellusta nosti rasismien esille. Pieniä ongelmia tai luottamuspulaa koettiin yksittäisten kaverien, viranomaisten tai eri yritysten antamien palveluiden kanssa oli joillain ollut, mutta yleisesti heidät kaikki oli otettu Seinäjoella hyvin vastaan. Tuttujen kesken oli ollut ennen tutustumista ollut jotain riitaa, mutta pahemmilta konflikteilta oli välttytty ja sopeuduttu molemmin puolin, kun eri kulttuureista tulleet olivat tulleet tutuiksi.

Hän on rasisti, hän ei tykkää ulkomaalaisista. Aina kun me tavataan hänen kanssa...tämä on nyt mun hyvä kaveri, nyt hän tykkää kaikista. (Isä A)

...Ei ne luota häneen. Mutta kuinka ne voi vaikka luottaa hänelle, kun mennään toisen paikkaan, siellä sama juttu. Se on niinku mun mielestä niinku ulkomaalaisille huono asia. Että kun niille ei kukaan luottoa, ei ole vielä niinku semmosta historiaa. Ku asuu täällä enemmän kun kaksi vuotta esim. jos katotaan mun vaimon tilannetta. Muuten niinku pankissa esim. siellä ei oo mitään ongelmaa. Mä saan sieltä ihan normaali, mutta löytyy niitä paikkoja, missä ei niin helppoa. (Isä B)

Monikulttuurisuuteen kohdistuviin asenteisiin työpaikoilla haastateltujen mielestä oli tullut lisää suvaitsevaisuutta. Joidenkin työnantajien asenteet Seinäjoella koettiin silti vielä olevan ennakkoluuloisia ja siksi myös työtarjousten määrät koettiin osin syrjiviksi maahanmuuttajille, suhteutettuna valtaväestöön. Kuitenkin osa haastatelluista vanhemmista koki, että syyt löytyivät työnantajien asenteista pelkästään siitä, että oli taustaltaan maahanmuuttaja. Paikallisia ihmisiä ei niinkään moitittu, mutta yksilön asenteilla ja työyhteisöjen yhteisillä ylläpitämällä asenteilla, oli selvästi negatiivista merkitystä maahanmuuttajan työnhakuprosessissa. Kahdella haastatelluista oli kokemuksia siitä, että heitä oli vältelty, eikä heille oltu tultu juttelemaan työharjoitteluissa.

6.2 Kielikoulutuksen saatavuus ja riittävyys

Haastateltavat itse tunnistivat kieliongelman suureksi esteeksi työhaussa, ja heille monelle oli selvinnyt, etteivät heidän koulutus- ja kielitaso riitä vastaamaan työmarkkinoiden vaatimuksia. Haastateltujen perheiden äideistä jotkut eivät heti olleet päässeet kielikoulutukseen tullessaan Suomeen ja oli ollut tilanteita, että piti jäädä hoitamaan lapsia kotiin. Haastateltavat pitivät kaikki tärkeänä, että kielikoulutus alkaisi heti, kun muuttaa Suomeen. Tänä päivänä koulutuksiin pääsee heidän mielestään paremmin kuin aiempina vuosina, kun vain saa tiedon kotouttamisen aikana, missä niitä on ja miten niihin haetaan. Kaikki maahan muuttaneet perheenjäsenet eivät esimerkiksi vielä neljä vuotta sitten aina saaneet tietoa kielikoulutuksista heti tullessaan maahan, vaan odottelivat vuoden ajan ennen kuin mitään tapahtui.

On parempi tällä hetkellä. Nyt kaikki saavat opiskelupaikan ja kaikki pitäis mennä opiin. Joo heti pitäisi. Kun esimerkiksi aikuiskoulutuskeskuksessa on nyt sellainen kieli kurssi. Nyt, kun maahanmuuttajat tulevat Suomeen, ne kaikki menevät heti opiskelemaan. Niin nyt meillä on sellainen ajatus, kun että lapsi menee päiväkotiin, molemmille mä olen laittanut hakemuksen, ja sitten mä ajattelen, kun vaimon taas pitäisi mennä opiskelemaan suomen kieli. Ennen kun se ei ollut näin hyvä, mutta tällä hetkellä se on parempi kuin 10 vuotta sitten. Jos lapsi menee päiväkotiin. Nyt meillä on semmonen. Mä oon laittanut kaikki paperit, vaimon paperit TE-toimistolle ja ne etsii hänelle jonkin opiskelupaikan, kun pitäis mennä opiskelemaan ja hoitaa itselle ammatti ja hoitaa itse asiat, ei oo mun pitää aina auttaa. (Isä A)

Mä odotin kouluun suomen kieli yksi vuotta, koska kukaan ei sanonut, että sä voit mennä kansalaisopistoon ja opiskella suomen kieli illalla tai aamupäivällä. (Äiti A)

Joo olen käynyt kieli muutaman vuoden. Mä haluan enemmän koulua. (Äiti D)

Kaikkien haastateltujen mielestä Suomessa hoidettiin hyvin lasten kielen kehitykseen liittyviä asioita. Maahanmuuttajaperheiden lapset pääsivät heti kouluun ja kielen oppimiseen kiinni tullessaan maahan. Kaikille haastateltujen lapsille oli löytynyt paikka joko varhaiskasvatuksessa tai lähikoulussa heti muutettaessa Suomeen. Lasten kielitaidon kehittymisestä ei sen takia oltu huolissaan, koska he kokivat suomalaisen koulujärjestelmän hoitavan erinomaisesti vieraskielisten lasten kielen opetuksen, muun muassa valmistavassa opetuksessa. Lapset saivat suomalaisia kavereita helpommin koulusta ja harrastuksista sekä oppivat myös sitä kautta suomen tai ruotsin kielen hyvin.

Joo se on hyvä toi kielen takia. Jos lapsi on meidän kanssa aina kotona, ne osaa meidän oman äidinkielen, mut ei suomen kieli... jos ne menee päiväkotiin ja pitäis oppia suomen kieli. niillä vielä pitäis olla hyvä kielitaito, kun ne menee varmaan 4 vuotta, tyttö pääsee kouluun ja sillä on helpompi, kun hän osaa. (Isä A)

Joo, kyllä ovat suomalaisten kanssa. Mun poika pelaa tietokoneella tietokone-pelejä ja hän puhuu tosi nopeasti suomi kaverinsa kanssa, hän on suomalainen. He opiskelevat samassa luokassa koulussa. Mun iso poika, hän on harjoitellut jalkapalloa ja hän pelaa irakilainen pelikaverin kanssa. (Äiti A)

Joo on. Lasten kesken on helpompi. Hän puhuu suomen kieli paremmin kuin kukaan muu perheessä. (Äiti B)

Mun mielestä se on ollut tosi helppoa. Silloin, kun kaveri (perheen poika) tuli tänne vaimon kanssa, varmaan niinku viikon sisällä, niin kaikki oli selvää. Me vain käyneet koulussa ja kysymme. Oli rehtori paikan päällä ja se teki kaikkea. Se soitti ja kysyi meiltä. Sanoi, että teidän pitäisi mennä siihen (nimi poistettu) kouluun. Ja menin sinne, niin ne sanoivat, että teidän poika on rekisteröity koulussa ja niin se pääsee meidän kouluun. Ja heti oli mun mielestä, oliko se samassa viikossa. Oli heti suunniteltua, kuinka kaveri menee eteenpäin ja oli heti niin kun selvää, että vuoden hän on siinä (kyseisessä) koulussa ja sitten seuraava vuosi toisessa (nimi poistettu) koulussa ja jo se menee lukioon. (Isä B)

Yhdessä perheessä äiti ei selvinnyt jossain virastossa tai terveydenhuollon paikassa suomen kielellä ja aviomiehen täytyy olla tulkkina paikalla. Tämä oli selkeä ongelma, johon toivottiin apua löytyvän paremmasta ja nopeammin hoituvasta kielikoulutuksesta arjen tilanteissa selviytymisen avuksi. Tiedossa kuitenkin kaikilla oli, että tulkkipalvelua saa hyvin moneen tilanteeseen, mutta toisaalta oli totuttu asioimaan nimenomaan suomea paremmin puhuvan puolison tai jonkin suomalaisen ystävän tuella, ei tulkin avustamana.

Joo, nyt se on tällä hetkellä, mä sanon sulle, kun se on vaikea nyt, koska lapsi on kotona, niillä on, aina tulee esimerkiksi kesäloma, tyttärillä tulee lääkäriin aika, neuvolaan aika ja sitten hammaslääkäriin aika ja muu ja sitten vaimolla on sama. Joo mä oon hoitanut kaksi lasten asiaa ja yksi vaimon asia. Esimerkiksi vaimolla tulee myös aika, mun pitää mennä mukaan... tulkki? (Isä A)

6.2.1 Kielitaito työhaussa ja työelämässä

Molempien vanhempien työllistymisellä koettiin olevan suuri merkitys sekä perheen taloudelliseen pärjäämiseen että yhteiskunnassa toimimisen, mutta myös kielen oppimiseen. Haastatelluista äideistä kaikki toimivat arjessa kielitaidollaan, eikä asioiden hoitamisessa kielitaidon puutteen takia koettu olevan ongelmia. Suurin osa haastatelluista kokivat, etteivät osaa tehdä ansioluetteloita ja työhakemuksia ja kielitaidon puute koettiin esteeksi työhaastatelussa. Kielitaito osoittautui oletettua huonommaksi aika monella haastatelluista.

Ensimmäinen se on opiskelussa suomen kieli, se on tärkeää. Se on tosiaankin, että puhun ja puhun. Vaikeinta on, että jos asiat olis äidinkieleksi, se on parempi, mutta me olemme Suomessa ja tarvitsee puhua suomeksi. Mulla on vähän sanavarastoa ja tarvitsen lisää. (Äiti A)

Suomen kieli on niin tärkeä! Mutta niinku suurin osa niinku mä uskon, että ulkomaalaisia niin ne pääsee just sinne, mikä tämä on maatilalle esim. vaimolle piti pakata vain porkkanoita. Onko se mitä työtä se? (Äiti C)

Moni ihminen osaa englannin kieltä Suomessa, mutta haastatellut toivoivat, että suomalaiset puhuisivat heille vain suomen kieltä, koska ei ole muuta keinoa oppia puhumaan, jos ei käytä opittavaa kieltä. Jos maahanmuuttaja osaa englantia, on hänelle vaikeampi oppia suomen tai

ruotsin kieltä ja englannin kieltä tulee käytettyä liian helposti. Haastatelluilla osalla oli kokemus siitä, ettei valtaväestön edustajat työharjoittelussa halua olla heidän kanssaan tekemisissä tai puhua heille ystävällisesti.

Joo ihan suomen kieli on täällä, koska suomi sana on täällä. Tietysti täällä on myös englannin kieli. Mutta mä aina haluan puhua suomen kieli ja yrittää koko ajan enemmän ja oppia lisää ja lisää. Minä 6kk jälkeen mä olin Suomessa ja olin valmis menemään tekemään jonnekin töitä. Kaikilla on nyt sama juttu nyt. Esim. joka ihmisiä, jotka tulevat täällä Suomessa, mutta ne jotka ei osaa englanti kieli, niillä on helpompi oppia kieli, mutta joka osaa englanti kieli, niillä on vähän vaikeampi oppia suomen kieli...kaikki suomalaiset puhuu englantia mun kanssa. Nyt on täällä mulla kaveri, joka on tullut samoina aikoina mun kanssa, puhuu on parempi kuin minä suomen kieli, kun mulla, sen takia kun ei osaa englannin kieli ja pitäis pärjää. (Isä A)

6.2.2 Kielikoulutuksen kehittäminen

Kielikoulutusta haastateltujen mielestä voisi kehittää siten, että opetettaisiin mieluummin puhekieltä kuin kirjakieltä. Kielikoulutuksesta tullessa suoraan työelämään, oli joillekin vaikea ymmärtää tai puhua opittua kieltä, koska puhekieli oli erilaista, mitä kielikursseilla opetettiin. Radiosta ja TV:stä oli myös opittu kieltä. Kielikoulutukseen kuuluvissa työharjoittelussa koettiin oppivan käytännössä suomen tai ruotsin kieltä, kun ei vain tuijottanut kirjoitettua kieltä, vaan joutui käyttämään sitä asiayhteydessä ja puhumalla oppii parhaiten.

Eniten kielikoulutuksilta kaivattiin kirjoittamisen harjoittelussa erilaisten lomakkeiden täyttämisen apua ja tietynlaiseen ammattiin valmentavan sanavaraston kartuttamisen opetusta. Kielikoulutuksia kaivattiin yleisesti enemmän ja pidempään sekä sisältöä sopivimmiksi työelämän tarkoituksiin. Kielen kehittymisen haluttiin olevan nopeampaa ja sitä pitäisi päästä käyttämään arjessa enemmän nimenomaan työelämässä. Puhumista pidettiin tärkeämpänä kuin kirjoittamista. Lomakekieli esimerkiksi Kelan lomakkeissa on epäselvää ja vaikeaa. Olisi hyvä, jos sellaisia asioita myös opetettaisiin kielikoulussa kuin lomakkeiden täyttämistä. Ammattisanaston opettelua pidettiin myös ammattiin kouluttautumisen yhteydessä.

Joo, koska kun minä opiskelen Sedussa ja me opiskelimme oikein suomen kieli. Mutta, kun mä tulen töissä tai työharjoittelu, se oli vaikea, koska kaikki puhuvat puhekieli. Se on tosi... mä, sä; me sanomme minä, sinä, hän, me te, he. Mutta se on vaikeaa. Tarvitsee mun toi harjoitella, jos puhuu, tarvis puhua. Me opiskelimme suomen kieli 1 vuotta ja sitten mun mies tulee töissä, työhön ja minä jatkoin jälkeen opiskelen suomen kieli yksi vuotta lisää, mutta se on tosi vaikea kurssi. Parempi, jos minä tulen ammattitutkintoon, kun nyt minä tulen kurssille. (Äiti A)

Vain tämä, kun me puhumme, kun ne haluavat ottaa mun haastatteluun, he kysyy helpoja kysymyksiä jotakin missä sinä olet ollut eilen työharjoittelussa ja mitä sinä teit. Ja me puhumme vähän ja kaikki ok. (Äiti C)

Meillä se suomen kieli on ihan riittävä, jos oikeesti yrittää itsekin ja oppii puhumista se on ihan riittävä. Jos koulussa ei seuraa, niin on vaikea saada nopeasti. Kirjoittamista sieltä tulee oikein, sen oppii sieltä koulussa. Mutta puhuminen se kaverin kanssa ja se työpaikassa ja joka päivä ystävät puhunut, radio ja TV:ssä. Kyllä sieltä oppii. (Isä C)

6.3 Ammatillinen koulutus ja työnhaun valmiudet

Ammatillinen koulutus koettiin kaikkien kohdalla tarpeelliseksi. Saatujen määräaikaisten työtarjousten sijaan ihmeteltiin, miksi ei saada vakituisempaa työtä, ja lyhyen työjakson jälkeen joutui takaisin työnhakuprosessiin. Haastatellut ihmettelivät, oliko koulutusta vastaavaa työtä enää olemassa, kun työtehtävät olivat niin moninaisia ja muuttuvia. Kotoutumiskoulutuksiin, kuten kielikoulutuksiin sekä työllisyyspalveluihin TE-toimistoissa ja etenkin Multi-hankkeessa oltiin yleisesti tyytyväisiä. Haastatelluista osa oli tuohtuneita paljolti vain siitä, että täytyi todistaa todistuksilla osaavansa jonkin ammatin, jotta sai töitä Suomessa. Suomessa näytti heidän silmissä olevan turhankin tärkeää osoittaa todistuksilla osaaminen, kun taas joissain lähtömaissa ei ole ollut niin tärkeää, että tehdystä työstä on saatu todistuksia.

Joo täällä on toinen asia, kun esimerkiksi pitäisi olla jotain ammatti. Se on tärkeä, kun sä oot aina laittanut jonnekin sivi tai jotain, ne on aina kysynyt, että mikä ammatti sulla on. Siivouspalvelu tai sihteeri tai jotain. Pitäisi olla ammatti. Suomessa se on niin tärkeä. Ei oo tärkeä, kun mä oon aktiivinen vaan pitäisi olla paperi näyttämään, että mä oon ammattilainen. (Isä A)

Niin, on vaikea etsiä työpaikkaa, koska tarvitsen paperit, että minä loppukurssi... Kyllä, koska (lähtömaassa) se on halvempi, nopeampi etsiä työpaikkaa, kun ei tarvii paperia. (Äiti A)

6.3.1 Sopivien työpaikkojen löytyminen ja ammattiin kouluttautuminen

Haastatelluista kolmella ei lähtömaassa saatu ammatillinen koulutus kohdannut vastaavaa ammattia Suomessa, suomalaista työn laatua tai työn tekeminen vaati erityisen hyvää suomen tai ruotsin kielen osaamista. Ammattivaatimukset kielitaitovaatimuksineen todettiin heidän osaltaan olevan joskus liiankin kovat ja työkokemusta myös kaivattiin työnhakijalta. Sitä ei ollut mahdollista saada, jos ei ollut päässyt harjoittamaan kyseistä ammattia uudessa maassa, ja jos jompikumpi puuttui, sopivakoulutus tai työkokemus, työtä ei voinut tehdä. Verrattuna mahdolliseen tilanteeseen haastateltujen lähtömaassa oltiin tyytyväisiä tilanteeseen, että saatiin jotain töitä, ja että sitä oli tarjolla edes vähäksi aikaa tavoitteena elättää perheensä ja taatakseen paikkansa yhteiskunnassa. Pidemmistä työsuhteista unelma-ammattissa haaveiltiin, mutta ymmärrettiin sen olevan osaksi mahdotonta. Pysyvyyttä työmarkkinoilla ei kaikilla ollut näköpiirissä lähitulevaisuudessa työvalmentajankaan puolelta, vaan tulevaisuuden työmarkkinatilanne näyttäytyi puheessa pikemmin epävarmalta. Se saattoi johtua ailahtelevaisuudesta tai päättämättömyydestä joidenkin kohdalla, mitä työelämältä todellisuudessa haluttiin ja mihin ammattiin voitiin työllistyä. Toisaalta työmarkkinoiden todellista tilannetta ei joku huomionnut, vaan halusi kulkea kohti omaa unelmaansa ja unelma-ammattiaan. Moni halusi kouluttautua lisää, jos sen hetkinen työ ei miellyttänyt.

Kielikoulun jälkeen mä menen työharjoitteluun vanhustentaloon n. 6 kk sitten mä menen työkokeiluun vanhusten kanssa. Sen jälkeen työvälityspalvelu Riitan kanssa etsii aktiivisesti työpaikkoja. Joo, olin töissä Kamerunissa. Sen jälkeen mä menin töihin

farmaseutti apteekkiin, siellä työskentelin 8 v. ennen kuin tulin Suomeen. Jos mä tuln, täällä se on eri asia, mä huomasin, että farmaseutti opintoja täällä on 7v. Joo, mutta mä päätin vaihtaa ammattia. Koska viime keväänä mä haki sairaanhoitajaksi. Mutta mä ajattelen, että mun kielitaito ei oo syvä (sujuva). Se ei riitä. Mä ajattelen, että jos työnantaja haluaa, että kieli on hyvä. Meillä ei ole työtarjous. (Äiti B)

Mä oon yrittänyt paljon, kun mä olin koulussa ja mun kaksi opettajaa aina ensin opetti ja sitten toinen ja löysi työharjoittelu. He soittivat paljon paikasta ja ensin tarvii tehdä testi, mut en mä voinut tehdä testi. Joo tarvii taas opiskella. Jos joku hyvä ammatti, niin esimerkiksi kokki, ja sitten ei tarvi mitään oppia. Voi mennä suoraan töihin ja katsovat mitä sinä voit tehdä. Valitettavasti minä en ole koskaan ollut työssä omassa ammatissa täällä. (Äiti C)

Haastateltavista osa olivat tuhtuneita, kun eivät olleet päässeet kokeilemaan ”oikeata” työelämää tai sellaista ammattia, jossa pääsee puhumaan opiskeltua kieltä. Mahdollisuuksia työllistyä ei ollut joillakin ollut ollenkaan, vain työharjoitteluita, joissa oltiin vähän aikaa. Työtarjouksia oli kaikilla haastatelluista ollut vähän ja pitkäaikaisempien työsuhteiden perään haitailtiin. Osalle ei kelvannut tarjottu työ muista syistä, mutta haastateltujen mielestä tärkeintä olisi päästä käyttämään työelämän kieltä ja oppia tekemään ”oikeita töitä”. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että Suomessa kestää pitkään päästä työelämään kiinni, johtuen osaksi paperityöstä ja lomakemäärästä, mitä he joutuvat täyttämään työtä hakiessaan.

Niinku suurin osa niinku mä uskon, että ulkomaalaisia niin ne pääsee just sinne, mikä tämä on maatilalle esimerkiksi piti pakata vain porkkanoita. Onko se mitä työtä se? Pakkaamista. Semmonen työ, missä ei tarvii paljon puhua. Sen takia se on vaikeata, ensin pitäis käydä koulussa ja sitten yrittää ainakin päästä johonkin töihin. (Isä B)

... viime viikolla hän kysyi kaksi työnantajaa minun puolesta, mutta he sanoivat, että me otetaan yhteyttä myöhemmin, he soivat, mutta kukaan ei soita. (Äiti B)

Haluan jäädä Suomeen, pysyvästi. On turvallista. Mutta joskus voin käydä. Haluan kunnon töitä. (Kuinka pitkään saat olla tässä työpaikassa, jossa nyt olet?) Ei, se on määräaikainen. (Tarvitsetko mielestäsi lisää koulutusta tai jotain, että pääsisit eteenpäin?) Joo, haluan vielä opiskella. (Äiti D)

Osoitettujen koulutuspaikkojen sijainti suhteessa asuinpaikkaan voi olla esteenä työn tai koulutuspaikan vastaanottamiselle. Jos arkipäivän sujuminen käy hankalaksi siirtymisen paikasta toiseen tulee haastateltavien mielestä olla vaivatonta. Toisaalta työllisyyspalvelujen kannalta työttömän tulee ottaa vastaan kaikkea mitä tarjotaan, mutta hankalien kulkuyhteyksien puuttaminen harva perheellinen haluaa, arjen sujuvuuden takia. Jos haluaisi perustaa yrityksen, maahanmuuttajana ei saa helposti haastateltavien mukaan lainaa pankista.

Joo, pakko kertoa esim. mikä tää on omasta kulttuurista, miksi meillä on täällä, minkä takia tai mitä me saa tehdä täällä ja kun meillä myös hyvä elämä. Miksi, esim. täällä on kaikki menee kouluun, kaikki tekee töitä. Mä en halua istua kotona ja saada sosiaalirahaa tai kelasta rahaa. Joo on laskenta ja kaikki itsellä ja kirjanpito. Sitten toinen asia, kun jos mulla on sitä todistuksen ja sitten mä saan heti lainaa pankista. Koska meillä on yksi, se ei on vain mun oma suunnitelma, tää on koko perhe. Minä ja vaimo ja myös lapsilla. (Isä A)

Seinäjoella toimi paljon pieniä ja suuria yrityksiä ja niihin töihin pääsy oli erityisen vaikeaa. Se, mistä ammatista unelmoi tai mihin sitten reaaliaimailmassa pääsi tai joutui, ei vastannut aina haastateltujen unelmia. Kaikki tiesivät tärkeiksi eri ammattien kokeilemisen ja työharjoittelujen olevan nimenomaan sitä varten, että työhön, suomalaisiin työtapoihin sekä työelämän sääntöihin tutustuttiin paremmin.

En ajattele, että se on kieli, koska mä voin puhua ja voin ymmärtää, mitä mulle sanoo. Mitä mä ajattelen, että se on vaikea maahanmuuttajalle löytää työtä täällä. Joo, aika paljon hän kysyy työnantajia minun puolesta. Mutta esim. viime viikolla hän kysyi kaksi työnantajaa minun puolesta, mutta he sanoivat, että me otetaan yhteyttä myöhemmin, he soita, mutta kukaan ei soita. (Äiti B)

Mä ensin haluan päästä kokemaan ammatteja, mutta en mä oikeasti tiedä, haluanko mä tämän ammatin, että ei ja mä sanoin, että mä haluan myös yrittää sen, mitä se tarkoittaa. Ja sitten ymmärrän, haluanko mä tämän. Jos mä en pääse tämä lähihoitajaksi, sitten mä menen tämä kokki ammattiin. Ja nyt mä pääsen tämä paikka ja pysyn hyvin ymmärtämään, että en halua tämä kokki ammatti. Paljon ne tekevät ruokia ja leipovat ja tämä hyvä paikka nähdä minulle, että ei se mun. Kun mä olin työharjoittelussa mä olin tämä päiväkodissa ja mä tiedän, että mä haluan mennä tämä paikka. (Äiti C)

6.3.2 Oma aktiivisuus ja osallisuus työnhaussa

Moltin tarjoamaan työllistymisohjaukseen kaikki haastatellut pyrkivät ja olivat itse aktiivisia oman työllistymisen polkunsu etenemisen suhteen. Oma motivaatio, aktiivisuus ja osallisuus olivat haastatelluille tärkeitä työnhaussa ja työelämätaitojen kehittämisessä. Suomalaiseen työkuulttuuriin perehtyminen ja siellä pärjääminen olivat enemmän huolenaiheina kuin suomalaisessa yhteiskunnassa perheenä toimiminen ja arjessa selviytyminen. Moltista saatu henkilökohtainen tuki tuntui olevan erityisen tärkeää monelle haastatelluista. Myös Seinäjoella työnsaanti saattoi tuntua joistakin hankalammalta kuin toisista, vaikka oli yrittänytkin työllistyä.

Joo, kyllä ne on aina auttanut mua. Mutta täällä on yksi asia, Seinäjoella esimerkiksi tää on pieni kaupunki ja täällä on vähän joskus vaikeaa, kun sä menet jonnekin töihin, mä oon ihan oikeasti yrittänyt ja yrittänyt, koko ajan yrittänyt. Mä oon aina laittanut, esimerkiksi jonnekin, joskus kun mulla on aikaa, mä vain istun koneella ja mä vain katson kenellä tarvii töitä ja mihin mä pääsen. Joo mä olen aktiivinen poika siinä. Ei ole, että mä haluan nukkua koko päivä tai herää yöaikana, vaan mulla on vaan aina kuu-delta aamulla hereillä lapsen kanssa ja vähän liikkua ja sen jälkeen mä katson, mistä paikasta tarvii työntekijää ja koska mä pääsen jonnekin esimerkiksi Seinäjoella... Mä en halua istua kotona ja saada sosiaalirahaa tai kelasta rahaa. (Isä A)

Joo tarvii taas opiskella. Jos joku hyvä ammatti, niin esim. kokki, ja sitten ei tarvi mitään oppia. Voi mennä suoraan töihin ja katsovat mitä sinä voit tehdä...Valitettavasti minä en ole koskaan ollut työssä omassa ammatissa. (Äiti C)

Haastatellut kaikki totesivat, että pitää myös olla itse aktiivinen ja hakea töitä, vaikka se olisi hankalaa. Kukaan heistä ei halunnut elää yhteiskunnan varoilla ja toivoivat itselleen pitkäaikaisesta työpaikasta. Työhaun valmiuksia voi heidän mielestä oppia ja niitä voisi opettaa kouluissa, samalla kuin ammattiakin.

6.3.3 MOLTI-hankeen tarpeellisuus asiakkaan näkökulmasta

Haastatellut kehuivat hanketta yksimielisesti asiakaslähtöiseksi ja tarpeelliseksi maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi, asiakkaan kokonaisvaltaisessa ymmärtämisessä inhimillisen kohtaamisen ja todellisen kuuntelemisen takia. Samantyyppisiä hankkeita tai pysyviä toimintaratkaisuja toivottiin kaupunkiin lisää. Koska toimet olivat hyvin konkreettisia ja asiakasta osallistavia, tuloksiakin työnsaannissa syntyi nopeammin. Työvalmentaja koettiin henkilöksi, jolle kerrottiin mielellään asioista ja luotettiin häneen auttajana, koska hän oikeasti toimi konkreettisesti asiakkaidensa eteen ja oli aina saatavilla, kun asiakas tarvitsi häntä.

Joo, kyllä ne on auttanut mua. Esimerkiksi ennen, kun mulla ei ollut ketään, aina pitäis mennä TE-toimistolla tai varata niille aika ja ne antaa aika, pari kuukautta tai kolme kuukautta, sitten ne vain, ei mä vaan tarkoitan, että ne vain tekee töitä, ei oo niin aktiivinen kun (Moltin työntekijä x). Esimerkiksi (Moltin työntekijällä x), jos mulla tulee jotain, tottakai mä tiedän, että se kun täällä ja mä laitan hänelle, että tänään mä oon tehnyt semmosta. Joo semmosta mulla on aina jotain, mutta sieltä mä en saa kiinni keneltään. Pitäis aina mennä vaan kertoo niille, kirjoittaa tietokoneella, ei oo mitään muuta. Mutta täällä esimerkiksi, jos mä saan työpaikassa tai jotain yrittäjä tai työnantaja en usko, tai semmosta, mä sanon että kyllä mulla on täällä semmonen (Moltin työntekijä x), jos sä haluat kysyä jotain - yksi tekstiviesti ja sitten heti. Joo se toimii, on kaikilla oma valmentaja; nyt mä tiedän mitä mä saan, osaan tehdä. Tai mikä mulla on suunnitelma. (Isä A)

Jos mulla on jotain asiaa, niin käyn toimistolla (Moltin työntekijällä x). Joo, saa apua. Joo kotona tietokoneella lomakkeet, se on eri, mutta jos tarvii vielä tarkistaa... (Äiti D)

Työvalmentaja koettiin tärkeänä auttajana. Kaikkien haastateltujen mielestä tällainen henkilökohtainen auttaminen ja asiakkaan kuunteleminen ovat nimenomaan maahanmuuttajille välttämätöntä. Vaikka tulkkipalveluja saa melkein missä vaan, he eivät tunne tulkattaviaan. On tärkeää, että tuntee asiakkaan ja hänen työkykynsä ja taitonsa sekä taustakulttuuria, josta asiakas tulee. Tällä haastateltujen mukaan suuri merkitys työnhaun ohjaamisessa oikeaan ja tuloksellisempaan suuntaan. Kun joku tuttu kulkee rinnalla ja häneen voi luottaa, sillä on merkitystä työnhakuun. Moltin-hanke auttoi haastateltujen mukaan yhteyksien luomisessa eri yrityksiin. Työllistymisen suhteen suurta kiitollisuutta koettiin henkilökohtaisen avun saamisesta työnhakuun ja työtarjousten hankkimiseen Moltin-hankkeessa, vaikka niitä kaivattiinkin lisää. Yhdellä haastatelluista oli kritisoitavaa siitä, ettei hänen omaa yrittämistään noteerattu Moltissa ja TE-palveluista oltiin kehoitettu ottamaan apu vastaan.

Mä ajattelen, että hän tekee tosi hyvää työtä avun esimerkiksi maahanmuuttaja löytää töitä... Mä ajattelen, että täällä palvelut ovat oikein hyvät. Mutta mä huomasin, että he tekevät hyvää työtä, mutta he ei voi päättää työsuhte työntekijään. Siksi mä sanoin, että (Moltin työntekijä x) tekee hyvää työtä, mutta hän ei voi päättää työnantajat. (Äiti B)

Vaikea sanoa koska, ei ole paljon paikkaa (Moltin työntekijä x) tarjoaa mulle... Kun mä sanoin TE-toimistolla, että mä haluan itse mennä ja yrittää etsiä. TE-toimisto sanoi ei, ei, parempaa, jos (Moltin työntekijä x) antaa apua. Sitten (Moltin työntekijä x), että heidän työ, että apua löytää työ maahanmuuttajille, ei työharjoittelu, vaan oikea työ. Ehkä siksi hän ei tarjoa paljon paikkoja, vain paikan, missä tarvii oikea työntekijä. (Äiti C)

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset tuloksista

Selvitin tutkielmassani sitä, miten työllistyminen perheellisenä maahanmuuttajana koettiin Seinäjoella. Saatujen tulosten mukaan maahanmuuttajien työllistymisessä ilmenee yhä samoja ongelmia kuin aiemminkin. Lopputuloksena tutkielmassa oli edelleen parantaa kielikoulutusta ja vähentää työnantajien ennakkoluuloa maahanmuuttajista, jotta heitä uskallettaisiin paremmin palkata työyhteisöihin osaavina työntekijöinä. Kielitaito-ongelmat, maahanmuuttovastaisuus ja työnantajien ennakkoluulot vaikuttavat vahvoina edelleen suomalaisessa työelämässä. Asenteet ja syrjintä työpaikkojen saannissa maahanmuuttajia kohtaan nousivat tutkielmassani esille selkeinä työllistymisen haasteina, mikä näkyi haastatelluille maahanmuuttajille tarjottujen työtarjousten määrässä.

Vastaukset haastatteluissa mukailivat valtaväestön asenteista maahanmuuttajia kohtaan tehtyjä tutkimuksia, mutta eivät viitanneet siihen, että Seinäjoki olisi rasistinen paikka. Voidaan siten todeta, että Seinäjoki, jossa on vielä vähän maahanmuuttajia, ei ole ottanut huonosti heitä vastaan, vaan pikemmin ollut kotouttamisessa aktiivinen ja kiinnostunut eri kulttuuritaustoista. Ihmisten kulttuuritietous ja monikulttuurisuuden hyväksyminen näyttäisi maahanmuuttajien silmissä kasvaneen yhteiskunnassamme. Koko Etelä-Pohjanmaan alueen puolesta ei voi tässä yhteydessä kuitenkaan puhua, koska viereisessä kaupungissa Vaasassa maahanmuuttajia on enemmän ja vastaavasti pienemmät paikkakunnat Seinäjoen ympärillä eivät ole niin kansainvälisiä kuin Seinäjoki ja asenneilmapiiri niissä voi olla toisenlainen.

Uuteen maahan asettuminen ja yhteiskunnassa pärjääminen perheellisenä näyttäisi tulosten perusteella olevan paljolti työnsaannista kiinni, mutta myös yksilöllisistä taidoista, kyvyistä ja motivaatiosta. Tulokset vahvistivat teoriaperustassa olleita väitteitä kielitaidon vaatimuksista sekä Suomessa hankitun koulutuksen ja työkokemuksen arvosta.

Perheellisten maahanmuuttajien elinolot, arjessa selviytyminen, elinympäristön asenteet ja oma asennoituminen integroitumiseen eivät painottuneet tuloksissa. Perheiden etniskulttuurinen tausta ja tavat toimia vaikuttivat työllistymiseen, mutta eivät niinkään asumiseen ja viihtymiseen Seinäjoella. Perhe- ja työelämän yhdistäminen liittyivät maahanmuuttajaperheiden vanhempien työn hakuun ja työelämässä pärjäämiseen lähinnä ajankäytöllisinä seikkoina, mutta eivät muuhun elämiseen merkittävästi. Jos he olisivat työllistyneet heti tultuaan Seinäjoelle, vieraaseen kulttuuriin ja työelämään olisi varmasti sopeuduttu vielä nopeammin. Suomessa haastateltujen mielestä oli toimiva varhaiskasvatus- ja koulujärjestelmä, jota he kaikki käyttivät edistääkseen oman työuransa kehitystä, mikä taas oli vastoin teoriaperustassa esitettyjä väitteitä maahanmuuttajaperheiden lasten puutteellisesta osallistumisasteesta varhaiskasvatukseen yleisesti Suomessa.

Perheen sosiaalisella elämällä tai ystävyyssuhteiden rakentumisella haastateltujen maahanmuuttajien näkökulmasta oli jonkin verran merkitystä työtä hakiessa. Suomalaisiin ystävyystyminen ei ollut yleistä vaan haluttiin viettää aikaa mieluummin sosiaalisesti aktiivisempien omien etnisten ryhmien piiriin kuuluvien kanssa, koska valtaväestön kanssa oleminen koettiin mieluummin hankalaksi kuin miellyttäväksi vapaa-aikana. Haastatelluilla oli ollut kaikilla jonkin verran suomalaisia työkavereita työharjoitteluissa tai -kokeiluissa. Työkaverit koettiin tärkeiksi työssä pärjäämisen ja siellä edistymisen näkökulmasta sekä tärkeinä tukijoina arjessa.

Perheen sisäisistä roolieroista omassa maassaan haastatellut puhuivat hieman huvittuneesti, esimerkiksi siitä, ettei Suomessa voinut toimia niin, että vaimo jäi vain kotiin. Tämä poikkesi teoriaperustan tutkimuksissa esitetyistä argumenteista naisten poisjäämisestä työmarkkinoilta tiukkojen roolijakojen takia. Toisaalta tutkielman tulokset vahvistivat sitä, että roolit perheen sisällä ja perhearvot ovat kulttuurisidonnaisia vain joissain määrin, kuten uskonnon määrittämissä ääritapauksissa ja, että perheen äidin mahdollisuus työllistyä nimenomaan Suomessa on suuri ja yleensä muista asioista kuin perhearvoista kiinni.

Väite ja tutkimukset siitä, että Suomessa pitkään olleista maahanmuuttajaäideistä suuri osa on edelleen työttöminä, koska kotihoidontuki on mahdollistanut kotiäitiyden, ei todentunut tutkielmassani. Vastoin tutkielman tietopohjaa äitien jäämisestä kotiin hoitamaan lapsiaan mieluummin kuin etsimään töitä, kenelläkään haastatelluista äideillä ei ollut sellaisia aikeita. Perheellisyys ja perhe-elämän arjen pyörittäminen äitinä koettiin haastateltujen osalta eri kulttuureissa erilaisin painotuksin siitä, onko painoarvo ensin ydinperheen hoidossa vai lasten koulumenestyksessä ennen äidin omaa urakehitystä.

Olemassa olevat palvelut maahanmuuttajille eivät teoriaperustan mukaan aina vastaa tiedon ja avun tarpeeseen. Näin oli myös haastatelluilla maahanmuuttajilla, joilla ei ollut välttämättä tietoa, mihin virastoon, koulutus- tai työllistymispalveluun milloinkin piti mennä asioimaan, huonon kielitaidon, kotiäitiyden tai työttömyyden takia. Kuitenkaan kukaan esimerkiksi haastateltavistani äideistä ei ollut kokenut asioita ylipääsemättömiksi, ja he kaikki olivat osanneet lopulta hakeutua avun piiriin, ainakin aviomiesten avustama, kuten terveystaloihin, mikä voi olla osin myös kulttuurisidonnaista.

Maahanmuuttajien kanssa työtä tekevien sosiaalialan ammattilaisten tulee olla tietoisia pienistäkin oppimiseen vaikuttavista seikoista, kuten siitä, että henkilön opiskelukieli on voinut olla eri kuin äidinkieli jo lähtömaassa tai tieto siitä, ettei yleisesti oletetut käytöstavat ja toiminta ole sopivaa Suomessa. Suomalaisessa yhteiskunnassa elämisen taitoja joidenkin maahanmuuttajien osalta pitää ensin kartuttaa suomalaisessa yhteiskunnassa elämisen taitoja, kun he eivät ole suurten kulttuuristen eroavaisuuksien takia valmiita heti työelämään tai joku korostaa liikaa

kulttuurista erilaisuuttaan esteenä oppimiselle. Oppia voi toisen maan tavoille, kunhan asiat ovat auttajien tiedossa, ja kulttuurien arvostus puolin ja toisin toimii.

Tämä tutkielma on lisännyt tietoutta asiakkaiden kokemuksista parantaa edelleen kielikoulutusta, koska kielitaidolla on maahanmuuttajan itse kokemana myös suuri merkitys työllistymiseen. Tutkielma osoittaa, että etenemismahdollisuudet työelämässä ovat kiinni hyvästä kielitaidosta. Heti maahan tullessaan alkukartoituksessa jokaisen työkäisen maahanmuuttajan ammatillinen osaaminen ja koulutustausta rekisteröidään niin kuin kielitaitokin. Kielitaidon tasoa tulisi enemmän valvoa viranomaistahoilta ja panostus kielitaidon kohentamiseen tulisi maahanmuuttajalla itsellään olla nykyistä suurempi. Kielitaidon ja digitaalisen osaamisen rinnalla pitää lisäksi olla työelämätietoutta ja -taitoa, siitä miten suomalaisilla työpaikoilla toimitaan.

Työssä käytetyt termit tai sanat voivat olla maahan muuttaneelle työntekijälle vieraita. Kielen täydellisessä opettelussa motivaatio kielen oppimiseen voi olla oleellinen askel unelma-ammattiin pääsyssä, koska hyvään kielitaitoon ei ole oikotietä. Kielen oppiminen tarkoittaa päivittäistä puhumista ja kontaktin luomista valtakielä puhuvien kanssa. Maahanmuuttajat toivovat, että työpaikoilla ja naapurustossa puhuttaisiin valtakielä, eikä esimerkiksi englantia maahanmuuttajien kanssa, ja ei arkailtaisi kanssakäymistä heidän kanssaan. Kielitaitokokemuksen ja syrjintäkokemuksen välillä on hienoinen ero. Kielen oppimisessa ei maahanmuuttaja välttämättä jännitä suomen kielen vaikeutta, vaan voi olla, ettei kielen puhumiseen tarjoudu riittävästi mahdollisuuksia.

Osassa haastateltujen perheissä lapset hoitivat perheen virastoasioista vanhempien, yleensä äitien, ollessa kykenemättömiä niitä hoitamaan kielisyydestä, mikä liittyi vaikeaselkoisten lomakkeiden täyttöön. Arjen palveluiden käytön digitaalisen osaamisen hallinta vaikutti työnhakua estäen vain yksittäisinä subjektiivisina kokemuksina. Vaikka maahanmuuttajaperheen lapset omaksuvat valtakielen ja digitalisaation nopeammin kuin vanhempansa, heille ei tulisi jättää kieltenopettajan ja -kääntäjän taakkaa, koska se ei ole eettisesti oikein. Vanhemmat tulee ohjata itse hoitamaan asioitaan, jotta myös vanhempien kielitaito harjaantuisi. Osa haastatelluista vanhemmista oli joutunut osaamattomuuttaan tai haluttomuuttaan olemaan ilman pankkitunnuksia pitkäänkin, koska luottivat liikaa omiin perheenjäseniinsä sähköisissä palveluissa. Nyky-yhteiskunta ei toimi ilman pankkitunnuksia, joten asioidessa palveluissa niitä tulee osata käyttää ja ylläpitää digitaalisia taitoja, vaikka niitä ei ole tarvinnut lähtömaassa.

Haastatelluilla oli huonoja kokemuksia siitä, ettei heihin luoteta, ei työntekijänä tai pankissa asioidessa, yhtä hyvin kuin valtaväestöön. Syyksi on todettu teoriassa liian vähäinen kulttuuritietous, epätietous maahanmuuttajien oikeuksista maassamme, liian tiukat kielitaitovaatimukset, puutteelliset opiskelu- ja työtodistukset tai syvään juurtuneet asenteet, mitkä estävät työnantajia palkkaamasta maahanmuuttajia. Suomalaisten työnantajien epäluottamus

maahanmuuttajatyönhakijaa kohtaan oli tulosten mukaan siten hyvin ilmeistä, koska Suomen kaltaisessa maassa tarvitaan aina kirjallinen todistus ammatillisesta valmiudesta, mikä ihmettytti haastattelemani maahanmuuttajia. Pelkällä puhutulla referenssillä ei todisteta ammatitaitoa, vaikka se olisikin yleinen tapa jossain muualla. Suomalaisella tutkinnolla pääsee paremmin töihin, kuin lähtömaan tutkinnoilla, koska tutkinnot eivät välttämättä vastaa suomalaisen työn vaatimuksia. Haastateltujen kohdalla oli yllättävää huomata, ettei tätä asiaa oltu painotettu tarpeeksi kotoutumiskoulutuksissa.

MOLTI-hankkeen asiakkuudesta oli monelle seinäjokiselle maahanmuuttajalle apua nopeampaan työllistymiseen. Joillekin maahanmuuttajille hankkeessa asiointi oli hankalampaa, kun työvalmentaja oli huomauttanut heitä passiivisuudesta ja kehottanut olemaan aktiivisempi itse työnhaussa. Saattoi olla, ettei asiakas ollut ymmärtänyt oman toimintansa merkitystä työn saantiin tai ei kulttuurisista ja yksilöllisistä piirteistä johtuen välittänyt ottaa itse vastuuta luottaen vilpittömästi siihen, että joku toinen hoitaa hänen asiansa.

Kun päämääränä MOLTISSA oli pyrkiä kohti sopivaa ammattia ja työllistymistä, kouluttautumisen ja työn tekemisen tuli vastata työmarkkinoiden tarpeisiin. Silloin ei välttämättä maahanmuuttajien elämän toiveet, unelmat ja visiot uudessa maassa toteutuisi sellaisenaan. Tässä kohtaa asennemuutosta tarvittiin maahan muuttaneen puolelta. Halusivatko osa haastatelluista suomalaisilta työmarkkinoilta jotain, mitä ei todellisuudessa ollut mahdollista saada?

Haastatelluilla ei itsellään ollut välttämättä realistista käsitystä omasta kielitaidostaan, ammatillisista valmiuksistaan tai työelämätaidoistaan. Unelmia tietystä ammatista oli kaikilla haastatelluilla. Toisilla olisi kapasiteettia tehdä unelmatyötänsä, mutta vieraassa maassa kyseisen työn tekeminen oli estynyt joko kielitaidon puutteen, kulttuuristen eroavaisuuksien, vaatimustason, asenteiden tai muiden syiden takia. Mahdollisuuksiin tulevaisuuden työmarkkinoilla haastatellut uskoivat pitkittyneen työttömyyden jälkeenkin, vaikka haluttua tai omaa koulutusta vastaavaa työtä ei ollut. MOLTI-hankkeessa annettiin mahdollisuus unelmoida ja uskoa voida toteuttaa omaa osaamistaan ja halukkuuttaan osallistua osana palveluja. Voiko uudistetulla palkkatuella löytyä yhteys uskaltaa palkata maahanmuuttajia vaativimpiinkin tehtäviin. Kun työ ja sen oikea tekijä kohtaavat, ei tulisi olla väliä, kuka, mistä maasta, minkä niminen, millä statuksella työn tekee kuin ei silläkään asialla, missä maahanmuuttaja haluaa asua ja elää.

Elämänhallinnan sekä yhteiskunnassa toimimisen osaamiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota kotouttamisen alkumetreillä. Digitaalisten palveluiden kehittäminen maahanmuuttajaystävällisemmiksi on myös välttämätöntä. Sosiaalisen median käyttö mentoroinnissa ja vertaistuen antamisessa esimerkiksi saman kielisten maahanmuuttajien kesken voi olla ratkaisuna. Arkisia esteitä tulee konkretisoida ja miettiä, miksi maahanmuuttajaäitien työllistymistilanne on pysynyt yhtä huonona kuin vuosikymmeniä sitten. Molempien maahanmuuttajavan-

hempien systemaattisella työllistämisellä edesautetaan koko perheen sopeutumista. On tärkeää tukea erityisesti maahanmuuttajaäitien työllistymistä sekä tutkia eroja alueilla, joissa asetetaan etnisiin yhteisöihin. Kotouttamista tukevien palvelujen, paikallisten poliittisten intressien ja asenneilmapiirin muutoksen mahdollisuutta tulee lisätä sekä avata enemmän mahdollisuuksia näille äideille työllistyä tai opiskella. Maahanmuuttajaperhettä ja lapsia hoitaa kulttuurisista syistä usein äiti, jonka energia ja fokus menee perhe-elämään, joten elämän perusasioiden hoitaminen voi vaatia ylitsepääsemättömiä resursseja. Silloin yhteydet lähiympäristöön, suomalaisiin ystäviin tai naapureihin eivät ole perheen sisäisessä arvojärjestyksessä ensimmäisiä, eikä perheen äidin mielenkiinto riitä hakeutua ansiotyöhön tai käydä koulua saadakseen töitä, vaikka monen suomalaisen mielestä niiden tulisi olla molempien vanhempien prioriteetti ja perheessä olla kaksi elättäjää.

Vapaa-ajalla ja yhteyksillä paikalliseen lähiympäristöön naapureihin ja ystäviin on osoitettu olevan suuri merkitys suomen kielen oppimiseen. Kun on aktiivinen opettelemaan puhumista kaikissa arjen kohtaamisissa, eikä vain koulutuksissa tai työharjoiteluissa, edistää se ehdottomasti työllistymistäkin päivittäisen kielitaidon kohentuessa, mutta myös työelämässä tarvittavien tärkeiden suomalaisten tapojen omaksumisessa. Ajankäytön tai lasten kasvatuksen suhteen eri kulttuureissa toimitaan eri lailla, mutta yhteiskunnassa toimimisessa auttaa, kun omaksuu suomalaisia toimintatapoja. Samalle viivalle pääsy valtaväestön kanssa voi kuitenkin olla lähes mahdotonta kielitaitokysymyksenä, eri kielien sekoittuessa.

Kun ei tiedetä yksittäisten maahanmuuttajien tai heidän perheiden todellisia maahanmuuton syitä, ei osata suhtautua asioihin yksilöllisemmin leimaamatta kaikkia maahanmuuttajia. Se, että vierastetaan erilaista ihmistä, jolla on eri tavat tai joka on erinäköinen, voi myös olla yksilölle tietoinen tai näennäinen valinta, riippumatta koulutuksesta, älykkydestä, sivistyksestä tai paikasta. On utopiaa, että olisi maailma, jossa kukaan ei vierastaisi toista ihmistä, joten pelko on usein helpompi valinta, jos vaihtoehtona on luottaa tuntemattomaan. Rakenteellinen rasismi voi alkaa kodeista ja kasvatuksesta, mutta vasta oma kaveripiiri osoittaa, hyväksyykö omaan kotiinsa ihmisiä muista kulttuureista ja onko työpaikoilla hyväksyvä monikulttuurinen ilmapiiri. Varhaiskasvatuksella ja koulujärjestelmällä on oma vastuunsa siitä, miten kasvatetaan lapsia sekä opetetaan hyväksynnän ja suvaitsevaisuuden arvoja vanhempien kasvatuksen rinnalla. Orastava myönteisyys saattaa kuitenkin nollaantua heti, kun jonkun tietyn kulttuurin edustaja syyllistyy esimerkiksi rikokseen. Asian ei tarvitse liittyä mitenkään henkilökohtaiseen toimintaan, vaan helposti yhteisön tai median muokkaamana tehdään asenteellisia tulkintoja kokonaiseen kansallisuuteen tai tietyn näköisiin ihmisiin.

Suomalaisilla työmarkkinoilla näyttäisi maahanmuuttajien syrjintä olevan syvään juurtunutta. Kontrasti työn hakemiseen ja työn suorittamisen suhteen voi olla hyvin jyrkkä eri kulttuurien välissä, ja lopullista ratkaisua näihin ongelmiin on vaikea löytää. Kulttuurien hyvää ja tasa-

arvoista kohtaamista, jossa kulttuurien kirjo ja rikkaus ovat voimavaroina, eikä haittatekijöinä, tulee vaalia ja edistää työelämässä, mitä MOLTIN toiminnalla haettiin voimavarakeskeisesti. Työyhteisöissä pitää löytää hyvät käytännöt siihen, miten eletään yhdessä ja miten tehdään samoja töitä, opitaan toimimaan toisen kulttuurin rinnalla ja hyväksytään toisen kulttuurin. Etninen monimuotoisuus ja yhteiskunnassa tapahtuva liikehdintä ovat jatkuvassa muutostilassa, mikä joko luo jännitteitä tai tuo harmoniaa monikulttuuriselle toiminnalle vaihdellen painopisteitä puolin ja toisin yhteiskunnallisessa diskurssissa.

Koulutustaustan ja ammatillisen valmiuden merkitys työllistymiseen Suomessa on suurempi kuin moni maahanmuuttaja olettaa tänne tullessaan. Niiden arvot työtä hakiessa ovat korkealla. Suomessa on edelleen vaikeaa maahanmuuttajana saada koulutustaan vastaavaa pidempiaikaista työtä varsinkin, jos koulutus on hankittu muualla kuin Suomessa. Maahanmuuttajan on näytettävä aktiivisuutensa ja yritteliäisyytensä paremmin kuin valtaväestöön kuuluva, ja joissain tapauksissa opiskeltava kokonaan uusi ammatti löytääkseen maahanmuuttajana vakituisempaa työtä. Esimerkillään he kannustavat myös lapsiaan jatkokouluttautumaan.

Akkulturaatioprosessissa kaikki mahdollinen paikallinen tieto yhteiskunnan tukijärjestelmistä on maahanmuuttajille tarpeen. Perheiden vanhemmat eivät aina ole tietoisia heti maahan tullessaan saatavilla olevista erilaisista tukimuodoista ja mahdollisuuksista niitä hakea perheelleen, elämän eri tilanteissa. Perheen äiti voi olla vuoden tai kaksi hoitamassa lapsiaan kotona perhevapaajärjestelmien tuen saajana, kun perheen isä on töissä, ellei hänen kotouttamiseen ole liittynyt sopivaa kielikoulutusta tai mahdollista apua työllistymiseen eikä velvoitteita osallistua yhteiskunnassa toimimiseen.

Maahanmuuttajien kotouttaminen vaatii kunnilta erityisiä resursseja, ja taloudellisista syistä sekä osaksi myös alueen intresseistä maahanmuuttajia kohtaan on vaikutusta maahanmuuttajien kotoutumiseen eri kaupunkeihin. Omaan kansallisuuteen ja kulttuuriin sopivaa yhteisöllistä tukea perhe-elämään, yhteiskunnassa toimimiseen arkisten asioiden hoidossa ei ole saatavilla yhtä paljon pienissä paikoissa kuin isommissa kaupungeissa. Yhteyksiä naapureihin tai muuhun väestöön ei välttämättä synny ollenkaan ja sukulaisuus- ja ystävyysverkostot voivat puuttua asuttaessa etäämmällä suurista asutuskeskuksista.

Maahanmuuttajat hakeutuvat pienemmillä paikkakunnilla yhteen saadakseen vertaistukea muista maahanmuuttajista perusasioiden hoidossa, kuten kaupassa käyntiin uusiin olosuhteisiin tottuakseen. Maahanmuuttajan päivittäinen yhteys valtaväestöön on siten väistämättömämpää ja jopa suositeltavaa kielen oppimisen kannalta paikoissa, joissa maahanmuuttajien yhteisöt ovat pienempiä. Valtaväestö odottaa maahanmuuttajalta vastaavasti osallisuutta yhteisönsä toimintaan ja osallistumista sekä kunnioittaa maahanmuuttajan pyrkimystä olla toiminnassaan

vastaanottavaisempi suomalaisten toimintakulttuuriin. Oma etninen ryhmä on maahanmuuttajalle tärkeä, ja joillekin se on prioriteetti.

Ennakkoluuloja etnisistä vähemmistöistä ja eri kulttuureista voidaan poistaa lisäämällä tietoisuutta eri kulttuurien tavoista toimia jokaisen työtä hakevan yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, voimavaroihin ja vahvuuksiin tutustumalla. Vastavuoroisesti tulee lisätä maahanmuuttaneiden perheiden omaa aktiivisuutta ja halua oppia huolehtimaan itse perusasoidensa toimivuudesta, omasta terveydestään, sosiaalistumisestaan sekä heille kuuluvista velvollisuuksista Suomessa. Ihminen saattaa passivoitua työnhaussa, jos hänen ympärillä ei ole riittävästi tukiverkostoa. Silloin tuetun työllistymisen palveluiden tarjoama tuki ja työvalmentajan rooli rinnalla kulkijana auttavat. Pienemmissä kaupungeissa korostuvat yhteisöllisyys ja sosiaaliset verkostot. Työvalmentajan kannustus aktiivisuuteen kontakteissa valtaväestön ihmisten kanssa myös maahanmuuttajan sosiaalisessa elämässä työelämäyhteyksien luomisen rinnalla on tärkeää. Mitä enemmän tuntee paikallisia ihmisiä ja saa sosiaalisia suhteita sekä arjessa että työelämässä, sitä helpommin työnsaanti onnistuu, suomalaiset toimintatavat tulee tutummaksi ja kielitaito kehitty nopeammin.

Työvoimakoulutuksen ja työn vastaavuuden tulee kohdata. Maahanmuuttajille tulee osoittaa sellaista työtä, mihin he todellisuudessa voivat työllistyä. He tarvitsevat nimenomaan ohjausta ja realiteetteihin perustuvaa työvalmennusta. ”Haluan tehdä oikeaa työtä”-lause, jää muistiini tarkoittamaan kohtaloa siitä, ettei koskaan Suomessa työllistyisi unelma-ammattiinsa kaikista mahdollisista koulutuksista tai muista syistä kuin omaan motivaatioon liittyvistä syistä. Kaikki saavat unelmoita unelma-ammattistaan, mutta on järkevää ohjata maahanmuuttajaa mielekkäämpiin ratkaisuihin siitä, mikä milloinkin työmarkkinoilla on kannattavaa tehdä, jos työllistyminen itsessään on vain tarkoitus, eikä se mitä oikeasti haluaisi tehdä työkseen. Näin se on suomalaisellakin työttömällä tänään.

Osa valtaväestö tarvitsee myös omanlaista kotouttamista maahanmuuttajien vastaanottamiseen työelämässä lisäämällä tietoutta eri maahanmuuttajista. Osa valtaväestöstä työpaikoilla ei edelleen tiedä, miten maahanmuuttajatyökaverin kanssa tasa-arvoisesti ja korrektisti toimitaan. Erilaiset arvo- ja kokemusmaailmat sekä kokemusmaailmojen limittäisyys ovat nopeudessaan haastavia, eikä tulevaisuuden monikulttuurisuuden suuntaa voi ennustaa. Kansakunta lopulta päättää onko akkulturaatiokehitys rakentavaa vai repivää.

7.2 Tutkielman luotettavuus ja eettisyys

Hirsjärvi ja Hurme (2011, 13, 144-146) korostavat, että tutkielmaan valitun aiheen syvällisempi tuntemus perehtymällä aiheesta tehtyyn kirjallisuuteen ja tutkimuksiin auttaa rajaamaan aihetta ja täsmentämään tutkimuskysymystä. Tutkielman raportointi ei saisi olla liian pitkä tai sisältää yksityiskohtaista tietoa vaan pitäisi pysyä asiayhteydessä, koska se ei ole relevanttia. Jos kirjoittaja teoriaosuutta tehdessään ei ole ymmärtänyt koko kontekstia, silloin ei pystytä helposti tavoittamaan tutkielman tulosten merkitystä ilmiöön sopivina. Vaarana voi olla, että tulkinta pysähtyy analyysivaiheeseen, eikä tulkinnan osuutta löydy tuloksista eli synteesin taso on tutkielmassa heikkoa. Näin on saattanut käydä osin tälle tutkielmalle, koska aiheeni rajaus oli vaikeaa. Heikko lähdekritiikkini on voinut vähentää luotettavuutta ja lähdekirjallisuutta on runsaasti.

Vaikka työllistymisen haasteet perheellisenä maahanmuuttajana ja alueellinen eroavaisuus heidän työllistymisessään Suomessa olivat pääteemoinani, monikulttuurisuutta ja sen ilmentymiä sekä asenneilmapiiriä maahanmuuttoon Suomessa ei voinut mielestäni niiden merkityksellisyyden takia ohittaa maahanmuuttajien yhteiskunnalliseen ja työmarkkina-asemaan liittyen. Koin tarpeelliseksi pohtia perheellisen maahanmuuttajan perhe-elämään liittyviä asioita, kuten heidän kotoutumista, elinoloja ja hyvinvointia, perhearvoja, yksilöllistä ja yhteisöllistä kulttuuri-identiteettiä ja maahanmuuttajaäitien työllistymistä. Ymmärrykseni aiheesta lisäantyi tutkielman teon aikana seuraamalla tiedotusvälineitä ja poliittisia strategioita hallituskauden vaihtuessa Suomessa kesällä 2019. Aiheeni ympärillä oli paljon ajankohtaista keskustelua ja erilaisia näkökulmia, mikä loi uskoa tutkielmani loppuun viemiselle.

Tutkimusmenetelmällisissä ratkaisuissa mietin luotettavuutta ja eettisyyttä etukäteen, joten pyrin huomioimaan haastattelutilanteissa ihmisten tulkinnat ja keskityin kuuntelemaan vastauksia sekä lähestymään tutkimuskohdettani ilman ennalta määrättyjä oletuksia. Olin luottavainen oikeanlaisen menetelmän valinnassa. Kun pohdin työllistymisen kokemuksiin liittyviä merkityksiä maahanmuuttajan kokemuksena, olin lähellä luotettavuuden löytymistä, koska Vallin (2015, 118) mukaan ihmisen kokemus on omakohtainen, ei vain käsitys. Haastatteluhetkellä konteksti eri asioihin kunkin haastatellun omassa elämässä oli kullekin vanhemmalle tilannekohtaista tai perherakenteellisen seikka siitä, oliko perheessä pienet lapset, teini-ikäiset tai aikuisuuden kynnyksellä olevat lapset.

Merkityksenantoon sekä tärkeiden poikkeuksellisten asioiden korostamiseen tarvitaan myös Vilkan (2015, 122-124) mukaan kokemuksellisuutta. En aina onnistunut antamaan tarpeeksi tilaa haastateltavan puheelle, koska joidenkin haastateltavien kanssa haastattelu ei edennyt ilman johdattelua huonon kielitaidon takia ja tarvittiin paljon selventäviä lisäkysymyksiä ymmärryksen lisäämiseksi. Vastaukset olivat ajoittain lyhyitä ja paljolti johdattelemiani, mikä

kyseenalaisti luotettavuutta. Vilka varoittaaakin, että haastattelija alkaa tehdä olettamuksia tai johdatella haastateltavaa vastaamaan tietyllä tavalla, ja tulokset eivät siten ole luotettavia. Ihmisten käsitysten ja kokemusten avulla luodaan erilaisia johtolankoja ja vihjeitä, joiden avulla tehdään tulkintoja ja avataan merkityksiä. Haastateltava saattaa Vilkan mukaan joskus vähätellä, peitellä tai ylistää tosiasioita jonkin vuoksi, mikä voi kertoa jotain merkittävää tulosten kannalta tai sitten auttaa pohtimaan, kuinka syvällisesti tutkittavaa ilmiötä kannattaa tarkastella ja merkityssuhteita tulee ymmärtää milloinkin. Yllättävää joidenkin haastattelemani vanhempien kohdalla oli esimerkiksi vähätellä työttömyyttä tai arkisia ongelmia, kun asiat olivat aina hyvin, kysyttäessä mitä vain kysymystä. Epäilin itseäni haastatteluja tekevänä ensikertalaisena, etten aina pystynyt ilmaisemaan kysymyksen vakavuutta.

Omia mielipiteitä asenteita tai oletuksia asioista Kniivilä ym. (2017, 119) kehottavat välttämään työn luotettavuuden takia ja siten pyrin esittämään väitteeni selkeästi perusteltuna asiatyylisesti, etteivät esiin nostetut asiat olleet oletuksia, vaan perustuivat tarkasti tuloksissa asiakkaan tuottamiin käsityksiin ilmiöstä linkitettyinä lukemaani tietopohjaan. Tekstin argumentointityylin tulee olla asianmukaista ja väitteet selkeästi perusteltuna ja esiteltynä asiatyylisesti. Pyrin perehtymään tarkasti alkuperäisiin tutkimuksiin ja lakeihin, jotta käyttämäni tieto olisi mahdollisimman autenttista.

Tutkimuskysymys ja haastattelukysymykset muotoituivat tutkielmaani suunniteltaessa hankkeen viitoittamaa tietä. Kysymykseni laajuutta ei kuitenkaan mietitty MOLTI-hankkeen henkilökunnan kanssa riittävän hyvin ja tutkimuskysymyksestä tuli siten liian laaja. Hankkeen toiveet olivat alun perin minulle liian haastavat suhteessa heikkoon tutkimusmenetelmätieteeseen, mikä selvisi asteittain tutkielmaa tehdessä. Minun oli perehdyttävä tutkielman tulkintavaiheessa vielä lisää teorian tietoon aiheesta, koska asiantuntijatuken ei työkentältä ollut työn kirjoittamisen loppuvaiheessa enää saatavilla.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 109) mukaan tutkimusasetelma, muodostetut käsitteet ja menetelmät eivät laadullisessa tutkimuksessa ole aina puhtaasti objektiivisesti laadittuja ja tulkinat tarpeeksi neutraaleja. Mietin omien tulkintojeni uskottavuutta sekä yleistettävyyttä, ja pystyikö kohtaamiani asioita siirtää todellisuuteen. Kun tavoitteena oli saada ymmärrystä maahanmuuttajan työllistymisen haasteen kokemuksesta, nojauduin lopulta tulkinnoistani lähinnä teoriaperustaani. Valli (2015, 18) muistuttaa, että asetettuihin tutkimuskysymyksiin pitäisi saada odotusarvot vastauksista, mutta kuinka totuudenmukaisesti kysymyksiin vastattiin, kuinka paljon kysymyksiä ymmärrettiin ja kuinka paljon eri kansallisuuksista tulleet nojasivat kulttuurissaan piileviin ilmaisun normeihin, ei ollut niin suoraviivaista. Ruusuvoori ja Nikander (2017, 431) muistuttavat, että yleisluontoisesti kerätty aineisto liittyy olennaisena osana tut-

kimuksessa mukana oleviin toimijoihin, kuten tässä tutkielmassa hanketyöntekijöihin, aineiston purun ja tutustumisen jälkeiset ensitulkinnot tulisi olla kaikkien hankkeessa mukana olevien arvioinnin kohteena läpinäkyvyyden ja validiteetin takaamiseksi.

Suunnitelmaani kuului käydä laajasti läpi mielipiteitä tuloksista MOLTIN asiantuntijoiden kanssa, oma substanssini kyseiseen alaan ollessa vähäinen, mutta laajuus jäi toivottua suppeammaksi avainhenkilön väistyttyä tehtävästään suunniteltua aiemmin hankkeen kaaduttua, mikä taas vähensi luotettavuutta. Työn viimeistelyä häiritsi se, että säännöllinen yhteys tutkimuskenttäni katkesi yllätyksellisesti ja tulosten tulkinta jäi laaditun suunnitelman vastaisesti yksinomaan minulle. Tutkielmani tuloksia en voinut suoraan yhdistää yleisempään keskusteluun maahanmuuttajaperheiden työllistymisestä suomalaisessa yhteiskunnassa, vaan tulokset kohdistuivat Seinäjoen kaupungin asuviin perheellisiin maahanmuuttajiin. Työni perustui pieneen tapausmäärään, eikä tulokset riittä kattamaan vertailua yleisesti perheellisten maahanmuuttajien tilanteesta Suomessa vaan ne antavat jonkinlaista kuvaa siitä, millaista työllistyminen on pienemmässä kaupungissa. Maahanmuuttajien kokemukset omasta työllistymisestä antoivat hankkeen työntekijöiden mielestä lisäarvoa MOLTIN toiminnalle, mikä paransi tutkielmani luotettavuutta. (R. Lehtisalo & A. Lakaniemi, henkilökohtainen tiedonanto 16.-17.4. 2019).

7.3 Kehittämisideat ja jatkotutkimusehdotukset

Haastatellut asiakkaat toimivat tärkeänä osana, omien kokemuksensa tietoisesti tuomisella, maahanmuuttajille tarkoitettujen palvelujen tulevaisuuden kehittäjinä. Tutkielmassa esiin tuodut kokemukset voisivat jatkossa vaikuttaa siihen, miten maahanmuuttajaa autetaan työllistymisen polulla Seinäjoella ja tarjotaan tarkoituksenmukaisesti kohdistettua palvelua, jossa asiakkaan osallisuus kehittämisessä tulee huomioiduksi ja ääni kuulluksi. Seinäjoen kaupungin työllisyyspalveluissa tutkielmaan kerätyn tiedon merkitystä arvioidaan vastaavanlaisen maahanmuuttajataustaisten työllistymisen tukemisen palvelujen kehittämisessä yhtenä asiakasvaikuttavuuden lähteenä hankkeeseen keväällä 2019 teetetyn väliarvioinnin lisäksi. Asiakkaan kokemustietoa voidaan siten jatkossa käyttää asiakastuntemuksen ja asiakasymmärryksen lähteenä, mitä sovelletaan Etelä-Pohjanmaan alueen tarpeisiin ja siellä toteutettavien työllisyys-hankkeiden ehtoihin. (Jokela-Lyly T & Hautojärvi, P. 2019. Henkilökohtainen tiedonanto 22.10. 2019)

MOLTI-hankkeen toteutus suhteessa tavoitteisiin ja saatuihin tuloksiin loppuarvioinnissa vaikutti olevan melko huono. Interventiona hankkeessa oli saavuttaa työvoiman ulkopuolella olevat maahanmuuttajat. Jotain oli mennyt pieleen hankkeen toteutuksessa, kun asetettuja tavoitteita ei oltu saavutettu kuin yksi neljästä. Hankkeen kautta onnistuttiin työllistämään jonkin verran enemmän maahanmuuttajia, mutta haettua uutta maahanmuuttajien työelämää tukevaa toiminta- ja yhteistyömallia tai haettuja juurrutettavia toimivia työllistymisratkaisuja, kuten asiakaslähtöisiä työllistymistä tukevia ja ohjaavia palveluja ei MOLTI:n toiminnan kautta paljontaan löydetty. Suurempia pitkän aikavälin toivottuja tavoitteita, kuten monikulttuurisemman ja monimuotoisemman työelämän tai maahanmuuttajien yhteiskunnallisen ja yhteisöllisyyden, osallisuuden sekä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja hyvinvoinnin edistämisen tavoitteiden toteutumista Seinäjoella nyt tai myöhemmin ei voitu todentaa tämän tutkielman yhteydessä, esimerkiksi oliko asiakas kehittämässä palvelua, ei ilmene mistään raportista. Tutkielmassa kysyttiin maahanmuuttajavanhemmilta, miten työllisyyspalvelua voisi kehittää ja heidän asemaa parantaa. Ainoastaan kielikoulutuksen ja työnantajien kulttuuritietoisuuden lisäämiseen toivottiin kehittyvän. (Jokela-Lyly T. & Hautojärvi, P. 2019. Henkilökohtainen tiedonanto 22.10. 2019)

Hankkeen kautta toivottua uutta, toimivaa verkostoyhteistyötä (oppilaitokset, yritysyhteistyö) eli toiminta- ja yhteistyömallia maahanmuuttajien työelämää tukevaksi ei tullut, eikä onnistuneita työllistymisratkaisuja juurrutettavaksi löydetty tai kehitetty. Loppulaskelmien mukaan hanketyöntekijät eivät jostain syystä tavoittaneet kohderyhmäänsä tarvetta, vaan asiakaina oli enimmäkseen jo työllistyneitä tai työllistymisen polun loppuvaiheessa olevia maahanmuuttajia. Heille suunnatut toimenpiteet kohdistuivat siten vain suppeaan määrään aloitaneita, koska ulkopuolelle jäänyttä marginaaliryhmää ei edes yritetty tavoittaa, kuten esim.

kouluttamattomia ja kielitaidottomia kotiaitejä. Siten olisi tärkeää löytää hankkeen ulkopuolelle jäänyt maahanmuuttajajoukko ja kehittää heille kohdennetumpaa työllisyyspalvelua. (Jokela-Lyly T. & Hautojärvi, P. 2019. Henkilökohtainen tiedonanto 22.10. 2019)

Maahanmuuttajan työllistymistä edistävien asioiden hoidossa on tarvittu eriytettyjä MOLTIN kaltaisia työllisyys Hankkeita, mutta eniten tarvitaan maahanmuuttajalta omaa aktiivisuutta ja motivoitunutta työpanosta, niin kuin sitä veloitetaan valtaväestöä edustavalta työttömältäkin. Yksilö itse ottaa lopulta vastuun omasta sulautumisestaan valtakulttuuriin ja vastaavasti valtaväestöllä on oma tehtävänsä ottaa vastaan sopeutujat. Sopeutumiseen suomalaiseen työelämään ja työkuulttuuriin edellytetään maahanmuuttajalta ”maassa maan tavalla”-käytäntöä. Uudesta maasta maahanmuuttaja ei välttämättä löydä vastaavanlaista työtä, mitä on tottunut tekemään lähtömaassaan ja on varauduttava myös elintason muutokseen. Suomalaiselle tyypillisestä tehokkuudesta eivät kaikki pidä, kun työn teossa pitää jonkun maahanmuuttajan mielestä olla mukana myös tunnetta tai viihtyvyyttä. Osa ei ole edes halukas työllistymään. Siksi on tärkeää tukea ja jatkaa tuetun työllistämisen hanketyötä.

Työvalmentajan työ MOLTISSA maahanmuuttajien työllistymisen edistämisessä oli arvokasta, joten jatkossa tulee turvata kaikille maahanmuuttajille henkilökohtaisen ohjauksen mahdollisuus työtä hakiessa. Maahanmuuttajille räätälöityä työllistymistä helpottavaa toimintaa tulee siten jatkaa Seinäjoella. MOLTI-hankkeen työntekijät olivat kokemukseni mukaan työhönsä sitoutuneita, mutta heidän intressit lopulta suuntautuivat toisaalle. Hankkeen kautta osa maahanmuuttaja työllistyi nopeammin, ja sai suuntaa elämälleen oikeanlaiselle työllistymisen polulle ohjautuessaan.

Maahanmuuttajille tarkoitettua työllistymiseen liittyvää tiedotuksen laajentamista ei hankkeen aikana toteutettu, joten erillistä infopistettä maahanmuuttajille edelleen kaivataan Seinäjoelle. Idean kehittämistä jatketaan uusin hanketyöntekijöin ja uusin hankerahoituksin, joita ollaan hakemassa uusin hankerahoituksin. Itse olisin kiinnostunut ehdottomasti työskentelemään tällaisessa hankkeessa, jos sellainen mahdollisuus Uudellamaalla tulisi eteeni. MOLTI-hankkeen toiminnasta tehtyä pidemmän tähtäimen vaikuttavuustutkimusta olisi mielenkiintoista myös lukea.

Työllisyyspalveluita Suomessa pitäisi kehittää sellaiseksi, että maahanmuuttajaa kannustetaan toimimaan samalla lailla aktiivisesti työllistymisensä eteen. Suomalaista työtä monipuolistavaa monikulttuurista osaamista tarvitaan, kunhan se vain löydetään ja kohdistetaan oikein. Maahanmuuttajien on koulutettava itseään pysyäkseen työmarkkinoilla, koska vain yhden lähtömaassa koulutetun ammatin osaaminen ei takaa töitä tulevaisuudessa. Kotouttamiseen liittyvän alkukartoituksen myötä maahanmuuttajia ohjaavien ammattilaisten tulee tiedostaa eri yksilöiden spesiaaliosaaminen, mutta myös aktiivisuutta ja omatoimisuutta estävät piirteet ja

omata hyvä kulttuurituntemus. Maahanmuuttaja etsii paikkaansa ja työtä moninaisilla taustoilla, ominaisuuksilla ja resursseilla varustettuina.

Tietoutta toisen polven maahanmuuttajien asemasta suomalaisilla työmarkkinoilla tarvitaan lisää, etnisten ryhmien sijoittuessa työmarkkinoille edelleen epätasaisesti. Tutkimustieto kielitaitoon ja kulttuurien eroavaisuuksien liittyvistä seikoista selittää paljon maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja työllistymisen vaikeutta, mutta tulee kysyä maahanmuuttajilta itseltään, miksi heidän työllistymisensä on edelleen haasteellista Suomessa. MOLTIN asiakkuusvaikeuttavuutta tulee tutkia, mutta myös miettiä tällaisten tuetun työllistämisen hankkeiden merkitystä pitkällä tähtäimellä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden merkityksen näkökulmasta. Siten asiakasvaikuttavuusarviointia tulisi tehdä aika ajoin MOLTISSA asiakkaina olleille henkilöille.

Tulee etsiä vastausta siihen, miten kotouttamisessa ja etenkin kielikoulutusten sisältöjen järjestämisessä pitäisi kehittyä, että kielitaito kaikilla työikäisillä maahanmuuttajilla olisi parempi useiden vuosien maassa asumisen jälkeen. Kun osaa kielen, ei tarvitse tulkki- tai sosiaalipalvelujakaan niin paljoa. Jos taas ei katso tarpeelliseksi opetella kieltä, menestyminen ja yhteiskunnallinen asema on sattumanvaraista, ja on silloin muiden armoilla. Tulevaisuudessa voi olla sitten myös ”ghettoja”, jossa kukaan ei puhu suomea. Tieto siitä, että ei voi jäädä Suomeen, jos ei suorita kielikoetta tai tunne maan tapoja tai perustuslakia tai historiaa, voisi olla se ”tarpeeksi suuri” motivaatio opiskella kieltämme ja kulttuuria. Kielen oppimiseen joidenkin maahanmuuttajien osalta tarvitaan kannustimia tai jopa ehtoja, ettei kielitaito jää vain jollekin tasolle. Joillekin maahanmuuttajista riittää alkeiskielitaidon taso, jos ei ole tavoitetta edetä työelämässä ja eläminen arjessa tapahtuu lähinnä oman etnisen ryhmän piirissä.

Mentoritoimintaa maahanmuuttajille on tarjolla ainakin pääkaupunkiseudulla, ja sen toimivuutta sekä vaikuttavuutta olisi hyvä tutkia. Kotoutumisen edistämiseksi niin sanottuja ”arjen mentoreita” tarvitaan lisää, kun vertaistukea arkielämälle saattaa olla vain omasta kulttuurista, samoilla ongelmilla varustettuina. Kaikki maahanmuuttajat eivät pääse työelämään olleenkaan osallisiksi, johtuen lähtömaassa olleiden tapahtumien kuten sodan aiheuttamien traumaattisten kokemusten, tai niistä johtuvien sairauksien takia ja heidän asemaansa yhteiskunnassa tulee edelleen tarkastella. Työtehtävien hallinta, työssä viihtyminen ja työssä pysyminen vaativat erityistä ohjausta maahanmuuttajatyöntekijöille, mikä on jossain määrin hallinnassa työpaikoilla tehtävän mentoroinnin kautta.

Jotta kaupungin työllisyyspalveluiden asiakas voi osallistua ja vaikuttaa oman asiansa hoitamiseen, tulee työnantajan ja työhön perehdyttäjän tunnistaa työntekijänsä yhteisöllinen tilanne sekä perheen tilanne, ja ymmärtää tilanteet työn tekemisen lisäksi suhteessa omaan ja ympäröivään kulttuuriin. Tieto siitä, miten perheet ovat kokeneet työllistymisen haasteet perheenä, voi olla hyödyllistä koko palvelujärjestelmän toimivuuteen ja sen kohdentamiseen. Tärkeää on saada tietää jokaisella Suomen pienelläkin paikkakunnalla, miten työllisyyspalveluilla voidaan

tukea kunkin maahanmuuttajan osallistamista työllistymisensä polkuun, ja sitä kautta työmarkkinoille pääsyä, peilaten esimerkiksi kulttuurisesti ja etnisesti ilmentyviin asenteellisiin seikkoihin tai arjessa selviytymisen haasteisiin, kielen oppimisen lisäksi. Maahanmuuttajat tulee kohdata heidän oikeiden taitojensa, osaamisensa ja kielitaitonsa lähtökohdista eikä lokeroida kaikkia maahanmuuttajia samalle lähtöviivalle.

Turvapaikanhakijoiden oleskelulupien käsittely on aikaa vievää, ja työtätekeviä ihmisiä on pitkään toimeettomana ilman työn teon mahdollisuuksia ja kontaktia työelämään. Oleskelulupia odottavan turvapaikanhakijan opiskeleminen tai perustöiden tekeminen voisi olla kannattavaa mieluummin, kuin odottaa lupakäsittelyä tekemättä mitään. Jonkun mielestä on hukkaan heitettyä rahaa, jos kouluttaa ihmistä, joka ei välttämättä jää maahan. Ihminen, joka saa jäädä maahan olisi sitten valmiimpi työelämään, millä voisi olla ennaltaehkäisevä vaikutus vähentää odotteluaiikana syntyviä muita sosiaalisia ongelmia.

Ruotsin mallin mukaisesti vastaava suunnitelma ”maahantulotyöpaikkaa” tarjoavasta työllisyysmallista olisi Suomessakin toimiva malli. Sillä ratkaistaisiin kielikoulutuksen hajanaisuus ja saataisiin maahan muuttaneelle heti kaivattua tekemistä, mitkä kaikki yhdessä auttaisivat maahanmuuttajan nopeampaa sopeutumista uuteen yhteiskuntaan työllistymisen avulla ja siten turvattua koko perheen integroituminen vähentämällä sosiaalisia ja ekonomisia syrjäytymisriskejä.

Kotouttamiskoulutuksissa osaamisen päivitys on avain parempaan työllisyyteen. On tärkeää, että maahanmuuttajat pääsevät näyttämään tietonsa ja taitonsa käytännössä. Kun he saavat näytöstä virallisen dokumentin tai todistuksen taidoistaan, muualla hankittu pätevyys ei menisi heiltä hukkaan ja kaikenlaista osaamista pystyttäisiin käyttämään monikulttuurisena voimavarana. On vaikeaa todistaa käytännön osaamista, jos maahanmuuttaja ei pääse sitä koskaan kenellekään näyttämään. Validointia tulisi käyttää ja tutkia enemmän. Kielitaidon kehittämiseen tarvitaan myös sopivaa kannustusta tai joku muu hyöty maahanmuuttajalle, että hänen omasta mielestään kannattaa kieli opetella kunnolla.

Luotettavuutta jokaiseen yksilönä pitää työllisyyspalveluiden henkilöstön kasvattaa riippumatta kansallisuudesta tai jonkin kansakunnan maineesta. Työnantajilla itsellä on jatkossa myös kehitettävää maahanmuuttajien yksilöllisyyden ja taustojen huomioimisen suhteen. On tehtävä monialaisempaa tutkimusta siitä, miten työnantajien aito kiinnostus maahanmuuttajiin ja heidän taustoihinsa herätettäisiin. Myös sekä työnantajien että työllisyyspalveluiden henkilöstön taito löytää maahanmuuttajien erityisosaaminen on mietittävä tarkemmin taloudellisten ja yksilöllisten asennekysymysten määrittelyllä, esimerkiksi yrityksissä. Kouluttamalla maassa pitkään olleita maahanmuuttajia sopiviin töihin saavutetaan lopulta paremmin myös työllisyystuottoa.

Lähteet

Painetut

Ahmad, A. 2010. ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...”. Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg. (toim.) 2010. Vieraita töissä. Työelämän etnistyvä erilaisuus. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki: Hakapaino, 72-92.

Alitolppa-Niitamo, A. 2005. Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, I. Söderling & S. Fågel (toim.) Olemme Muuttaneet. Näkökulmia perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn kytäntöihin. Väestöliitto. Helsinki, 37-50

Alitolppa-Niitamo, A. 2010. Perheen akkulturaatio ja sukupolvien väliset suhteet. Teoksessa T. Martikainen & L. Haikkola. 2010. Maahanmuutto ja sukupolvet. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 106. Suomen kirjallisuuden Seura. Helsinki: Hakapaino Oy, 45-64

Alitolppa-Niitamo, A. & Leinonen E. 2013. Perhe, nuoret ja maahanmuutto. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.) 2013. Olemme muuttaneet ja kotiudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki. Väestöliitto ry, 96-113

Anis, M. 2013. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.) 2013. Olemme muuttaneet ja kotiudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki. Väestöliitto ry, 147-161

Arnkil, R & Spangar, T. 2018. Työvoimapalvelujen kokonaiskuvaa kansainvälisessä kehityksessä. Teoksessa J. Kananoja (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 233-258

Back, E. 2014. Suomessa -puheet, politiikka ja sopeutuminen. Vähemmistöt Suomessa. Helsinki: Books of Demand.

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas 3. Teoksessa R. Valli (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus

Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 220-246

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 10. Osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Häyhtiö, T, Kyhä, H & Raikisto K-L. 2017. Palvelumuotoilu asiakkaan osallistamisen keinona. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, A. Niskala, A. & H. Lyly (toim.) 2017. Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi: asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tampere: Vastapaino, 85-110

Jakonen, M. 2018. Työn muutoksen suuret linjat. Teoksessa J. Kananoja (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 345-384
 Joronen, T. 2005. Työ on kahdenkauppa - maahanmuuttajien työmarkkina-asemien ongelmia. Teoksessa S. Paananen (toim.) 2005. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki, 59-82

Kiander, J. 2018. Työllisyys talouspolitiikan tavoitteena itsenäisyyden ajan Suomessa. Teoksessa J. Kananoja (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 49-60

Kniivilä, S. Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2017. Tiede ja teksti. Tehoa ja taitoa tutkijan kirjoittamiseen. Gaudeamus.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Latomaa, S., Pöyhönen, Suni, M. & Tarnanen M. 2013. Kielikysymykset muuttoliikkeessä. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 163-183

Martikainen T, 2007. Maahanmuuttajaväestön sukupuolittuneisuus, perheellistymisen ja sukupuolisuus. (toim.) Teoksessa Martikainen, T. & Tiilikainen, M. (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisu, D 46/2007, 38-67

Martikainen, T. & Haikkola, L. 2010. Sukupolvet maahanmuuttajatutkimuksessa. Teoksessa T. Martikainen & L. Haikkola. 2010. Maahanmuutto ja sukupolvet. Nuorisotutkimusverkoston julkaisu 106. Suomen kirjallisuuden Seura. Helsinki: Hakapaino.

Martikainen, T., Saari, M. & Korkiasaari, J. 2013. Kansainväliset muuttoliikkeet ja Suomi. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Martikainen, T., Sintonen, T. & Pitkänen, P. 2006. Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa T. Martikainen. 2006. Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura ry:n julkaisuja. Helsinki: Hakapaino Oy.

Martikainen, T. & Tiilikainen, M. 2007. Maahanmuuttajanaiset: Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa Martikainen, T. & Tiilikainen, M. (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisu, D 46/2007, 15-37

Mattila, Y. (toim.) 2013. Toimeentuloturva. 2. painos Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy FINVA. Tampere: Tammerprint Oy.

Mähönen, T A. & Jasinskaja-Lahti I. 2013. Etniset ryhmäsuhteet ja maahanmuuttajien akkulturaatio. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 247-261

Novitsky, A. 2005. Maa vaihtuu - roolit muuttuvat. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, I. Söderling & S. Fågel (toim.) Olemme Muuttaneet. Näkökulmia perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn kytäntöihin. Väestöliitto. Helsinki, 72-83

Näätänen, A-M. 2018. Globalisaation vaikutus aktiiviseen työvoimapolitiikkaan. Teoksessa J. Kananoja (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 86-108

Paananen, S. 2005. Maahanmuuttajien integrointi: vaikea ja ristiriitainen hanke. Teoksessa S. Paananen (toim.) 2005. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki, 173-180

Paavola, H. & Talib, T. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pakarinen J. 2018. Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Teoksessa J. Kananoja (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 195-202

Peltola, M. 2010. Ulosajettu keskiluokka? Maahanmuuttajataustaiset nuoret, perhe ja yhteiskunnallinen asema. Teoksessa T. Martikainen & L. Haikkola. 2010. Maahanmuutto ja sukupolvet. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 106. Helsinki: Hakapaino, 66-83

Peltola, M. 2014. Kunnollisia perheitä. Maahanmuutto, sukupolvet ja yhteiskunnallinen asema. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 147, Tiede. Helsinki: Unigrafia.

Puukari, S. & Korhonen, V. 2013. Monikulttuurinen ohjaus kotoutumista tukevassa työssä. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.) 2013. Olemme muuttaneet ja kotidumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto, 32-47

Raunio, M., Säävälä, M., Hammar-Suutari, S. & Pitkänen, P. 2011. Monikulttuurisuus ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen areenat. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) 2011. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino, 15-50

Raunio, M., Hammar-Suutari, S., Säävälä, M. 2011. Kaupunkiseudut kulttuurien välisen vuorovaikutuksen ympäristöinä. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) 2011. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino, 51-74

Rasilainen, L. 2016. Kotoutuminen kuntoon! Ehdotuksia kotoutumista tukevan koulutuksen parantamiseksi. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Rasinkangas, J. 2013. Maahanmuuttajien asuminen ja alueellinen sijoittuminen. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 123-140

Ronkainen, J. 2006. Monikansallisuus ja monimuotoistuva suomalaisuus. Teoksessa T. Martikainen. 2006. Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura ry:n julkaisuja. Helsinki: Hakapaino Oy, 237-25

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi Oy.

Saukkonen, P. 2013. Maahanmuutto- ja kotoutumispolitiikka. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä, M. (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 81-90

Saukkonen, P. 2013. Erilaisuusien Suomi. Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehdot. Helsinki: Gaudeamus

Sihto, M. 2018. Aktiivinen työvoimapolitiikka. Teoksessa J. Kananoja (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 61-85

Silverman, D. 2011. Interpreting Qualitative Data. A Guide to the Principles of Qualitative Research. Neljäs painos. London: Sage Publications Ltd.

- Spangar, T. & Arnkil, R. 2018. Työelämäohjaus ja työllisyydenhoito. Teoksessa J. Kananoja (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 259-286
- Sutela, H. 2005. Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa S. Paananen (toim.) 2005. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki, 83-110
- Säävälä, M. 2013. Maahanmuutto perheilmionä. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 101-115
- Säävälä, M. & Keski-Hirvelä, E. 2011. Osallisuuden haaste: kulttuurisesti monimuotoistuva työvoimakoulutus. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) 2011. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino, 165-196
- Säävälä, M. 2016. Muukalainen tuli kylään. Ihmisen matkassa halki aikojen, paikkojen ja tunteiden. Helsinki: Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos.
- Söderling, I. 2013. Maahanmuutto ja suomalaiset asenteet. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.) 2013. Olemme muuttaneet ja kotiudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki. Väestöliitto ry, 15-31
- Söderqvist, M. 2006. Työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työpaikoilla. Teoksessa Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura ry:n julkaisuja. Helsinki: Hakapaino Oy, 278-292
- Tarnanen, M. & Suni, M. 2005 Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa S. Paananen (toim.) 2005. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki, 9-22
- Teräs, M. & Kilpi-Jakonen E. 2013. Maahanmuuttajien lapset ja koulutus. Teoksessa Martikainen T., Saukkonen, P. & Säävälä (toim.) 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, 184-199
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ulkoasiainministeriö 2014. Valtioneuvoston ihmisoikeusselonteko. Jyväskylä: Grano Oy
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuoti, M. 2017. Asiakkaana maahanmuuttaja. Teoksessa J. Helminen (toim.) Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Edita, 190-208
- Wallin, A. 2013. Monikulttuuriosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Riihimäki: Klaava Media / Andalys Oy.
- Wrede, S. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg. (toim.) 2010. Vieraita töissä. Työelämän etnistyvä erilaisuus. Palmenia-sarja 70. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki: Hakapaino, 7-31
- Sähköiset
- Aarnitaival, S. 2012. Maahanmuuttajanaiset työelämätietoa etsimässä. Tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä. Tampereen yliopisto. Akateeminen Väitöskirja. Informaatiotieteiden

yksikkö. Tampereen Yliopistopaino Oy. Viitattu 5.8. 2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66895/978-951-44-8800-9.pdf>

Aho, S & Mäkiäho, A. 2017. Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 26/2017. Viitattu 30.3. 2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80048/TEMjul_26_2017_verkkojulkaisu.pdf

A-studio 2019. Töitä kaikille. 10.7. 2019. Viitattu 11.7.2019 <https://areena.yle.fi/1-4584718>

Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Maahanmuutto. Sisäasiainministeriön julkaisuja 2/2009 29.1. 2009. Viitattu 4.8. 2019. https://www.hel.fi/static/helsinki/paatosasiakirjat/Kh2009/Esityslista16/Liitteet/Maahanmuuttajien_tyollistymisen_ja_kannustinloukut_selvitys.pdf

Busk, H. Jauhiainen, S. Kekäläinen, A, Nivalainen S. & Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2016. Eläketurvakeskus. Helsinki. Viitattu 11.4. 2019. https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf

Duvander, A-Z E. 2001. Do Country-Specific Skills lead to Improved Labour Market Positions? An Analysis of Unemployment and Labour Market Returns to Education Among Immigrants in Sweden. Work and Occupations, Sage, 210-233. Viitattu 15.8. 2019. <https://doi.org/10.1177/0730888401028002005>

Diop-Christensen, A. 2015. Is 'making work pay' effective for the 'unemployable'? The impact of benefit sanctions on social assistance recipients in Denmark. Journal of European Social Policy. Sage, 210-224. Viitattu 16.9. 2019. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0958928715573484>

Elinkeinoelämän Valtuuskunta Eva. 2019. Arvo- ja asennetutkimus. Viitattu 29.3. 2019. <https://www.eva.fi/blog/2019/03/18/suomalaisten-maahanmuuttoasenteet-pehmenevat-mutta-muutos-on-hidas/>

Etableringsprogrammet. 2019. Swedish public employment service. Arbetsförmedlingen. Viitattu 22.3. 2019. <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/stod-och-ersattning/att-delta-i-program/etableringsprogrammet>

Etelä-Pohjanmaan liitto 2018. Etelä-Pohjanmaan maakuntaohjelma 2018-2021. Viitattu 16.8. 2019. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8GKuwsEz-mSwJ:https://www.epliitto.fi/julkaisut+&cd=1&hl=fi&ct=clnk&gl=fi&client=firefox-b-d>

Forsander, A. 2002. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Väestöntutkimuslaitos. Väestöliitto. Viitattu 29.3. 2019. https://www.vaestoliitto.fi/@Bin/7127693/Forsander_Luottamuksen+ehdot.pdf

Handelsanställdas förbund. 2018. Regeringen och parterna överens om etableringsjobb. Uppdaterad at 5.3. 2018. Viitattu 28.7. 2019. <https://handels.se/om-handels/aktuellt/klart-nu-om-etableringsjobb-for-nyanlanda/>

Hedberg, C. & Tammary, T. 2012. 'Neighbourhood Effects' and 'City Effects': The Entry of Newly Arrived Immigrants Into the Labour Market. Urban Studies 50(6). May 2013. Sage Journals, 1165-1182. Viitattu 22.7.2019. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0042098012461674>

Heikkilä-Daskalopoulos, S. 2008. Maahanmuuttajataustaiset perheet ja lapset palvelujärjestelmässä-asiantuntijoiden näkökulma. Lastensuojelun keskusliitto 2008. Viitattu 13.8. 2019.

https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Maahanmuuttajataustaiset_lapset_ja_perheet_palvelujarjestelmassa_-_asiiantuntijoiden_nakokulmia.pdf

Hämäläinen, K., Pesola, H. & Sarvimäki, M. 2015. Kototutumis suunnitelmien vaikutukset maahanmuuttajien lasten koulutusvalintoihin. Työ- ja elinkeino ministeriön julkaisuja. Konserni 43/2015. Viitattu 20.2. 2019. <https://vatt.fi/documents/2956369/3244616/Kotouttamissuunnitelmien+vaikutukset+maahanmuuttajien+lasten+koulutusvalintoihin+TEM/e6cddee3-20c9-48b2-a570-9b7f38c4515b>

Härkäpää, K. 2014. Kela. Kokemuksia ja näkemyksiä maahanmuuttajien suomen kielen taidon huomioon ottamisesta kuntoutus- ja työllistymispalveluissa. Viitattu 24.3.2018. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/136420>

Jaakkola, M. 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987-2007. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2009/1. Viitattu 4.7. 2019. http://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/09_02_19_Tutkimus_Jaakkola.pdf

Joronen, T. 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. (toim.) Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestötutkimuslaitoksen julkaisu, D 46/2007. Viitattu 14.7. 2019, 286-311 <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=V%C3%A4est%C3%B6ntutkimuslaitoksen+julkaisusarja+D+46%2F2007>

Kansaneläkelaitos 2018. Kotihoidontuki. 5.9. 2019. Viitattu 4.8. 2019. <https://www.kela.fi/kotihoidontuki>

Katisko, M. 2011. Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja. 2011:9. Sosiaalitieteiden laitos. Helsingin yliopisto. Viitattu 29.3.2019. <https://core.ac.uk/download/pdf/14921917.pdf>

Kauppinen, T. & Castaneda, A. 2013. Maahanmuuttajien elinoloissa on eroja. Tilastokeskus. Artikkelit. Hyvinvointikatsaus 3/2013. Viitattu 26.7. 2019. https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_007.html

Kosonen, R., Saari, E., Aaltonen, S., Heponiemi, T., Jauhiainen, S., Kankaanpää, R., Palander, J., Pöllänen, P., Steel, T., Yijälä, A. 2019. Maahanmuuttaja osalliseksi ja työhön. Viitattu 12.7. 2019. https://www.aka.fi/globalassets/33stn/materiaaleja/politiikkasuositukset/19_03_maahanmuuttajat_tyohon_ja_osalliseksi.pdf

Kotoutuminen Etelä-Pohjanmaalle. 2018. Kotouttaminen.fi. Viitattu 26.6. 2019. <https://kotouttaminen.fi/etela-pohjanmaa>

Kuntaliitto.fi. 2017. Sote- ja maakuntauudistuksen muutostuki. 16.8. 2017. Kuntien työllisyyttä edistävä toiminta ja kotoutuminen maakuntamallissa 2017. Viitattu 16.4.2019. <https://www.kuntaliitto.fi/asiiantuntijapalvelut/sosiaali-ja-terveysasiat/kuntien-tyollisyytta-edistava-toiminta-ja>

Laki kotoutumisen edistämisestä 1836/2010. Viitattu 4.5. 2019. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

Laki työllistämistä edistävästä yhteispalvelusta. 1369/2014. Viitattu 2.8. 2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>

Laki ulkomaalaislain muuttamisesta. 121/2018. Viitattu 26.6. 2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180121>

Lentin, A. & Titley, G. 2012. The Crisis of Multiculturalism. Racism in a Neoliberal Age. Zed Books. London. New York. E-kirja. Viitattu 7.7. 2019.
<https://doi.org/10.1080/14782804.2012.687584>

Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2019. Sisäministeriön julkaisuja 2019/22. Helsinki. Viitattu 27.7. 2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161587>

Maahanmuuton tunnusluvut 2015. Euroopan muuttoliikevirasto, EMN. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 28.3. 2019. http://www.emn.fi/files/1814/Maahanmuuton_tunnusluvut_2017_FI_SCREEN2.pdf.

Maahanmuuttajabarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 11/2013. Viitattu 24.3. 2018. <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Maahanmuuttajabarometri+2012+21022013.pdf>

Maahanmuuttovirasto. 2019. Oleskelulupa. Tilastot migri. fi. Perheenjäsenen luokse Suomeen. Viitattu 26.7. 2019. <https://migri.fi/perheenjasenen-luokse-suomeen>

Maahanmuuttovirasto. 2019. Turvapaikan haku. Tilastot.migri. <https://migri.fi/turvapaikan-haku>

Metso, Laura. Pakolaistaustaiset maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla. Pro gradu-tutkielma. 2007. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylä. Viitattu 23.3. 2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/38236/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201207182101.pdf>

Migrationsinfo.se. Etablerningsprogrammet. 2019. Viitattu 9.8. 2019. <https://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/etableringsreformen/#fnref-191-5>

MOLTI-hankkeen kuvaus. 2017. Euroopan sosiaalirahasto (ESR). Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020. Viitattu 16.6. 2018. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S20991>

MOLTI-väylä 2017-2020. Monikulttuurinen työelämä voimavarana. Seinäjoen kaupunki. Viitattu 16.4. 2019. <http://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/20302078/Molti+09-2017+A5.pdf>

Opetushallitus 2019. Suomi toisena kielenä opetus. Viitattu 28.7. 2019.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/suomi-toisena-kielena-opetus>

Paananen, S. 2005. Maahanmuuttajien elinolot Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka-YP 70 (2005): 4. Viitattu 27.7. 2019. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101282/054paananen.pdf>

Perusopetuslaki 628/1998. Esiopetukseen osallistuminen (12.12. 2014/1040). Viitattu 27.7. 2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628#L7P26a>

Pikkusaari, S. 2016. Tuettu työllistäminen - mitä se tarkoittaa? Teoksessa S. Pikkusaari, P. Ora, A. Sunqvist, P. Lampinen, S. Saastamoinen, M. Nupponen & R. Karhapää (toim.) 2016. Tuettu työllistyminen käytännössä. Pdf-versio. Kii-pulan ammattiopisto. Viitattu 1.9. 2019.
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:i62pSwAkgn8J:https://www.kii-pula.fi/library/files/58512a77c91058901e004f22/PDF-versio_Tuettu_ty_llistyminen_k_yt_nn_ss_.pdf+&cd=1&hl=fi&ct=clnk&gl=fi&client=firefox-b-d

Pohjanmaan maakuntaliitto. 2018-2020. Talousarvio ja toimintasuunnitelma 2018 sekä talous-suunnitelma 2019-2020. Etelä-Pohjanmaan liitto. Viitattu 23.6. 2019.
https://www.epliitto.fi/images/C_85_Talousarvio_ja_toimintasuunnitelma_2018.pdf

Pusa, M-L. 2017. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen. Lapin aluehallintovirasto. Rovaniemi. Viitattu 28.8. 2019. <https://www.avi.fi/documents/10191/7810408/Maahanmuuttajien+osaamisen+tunnistaminen.pdf>

Raivio, H & Nykänen, N. 2014. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä. - Yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämisessä. THL. Julkari. STM:n hallinnonalan avoin julkaisuarkisto. Viitattu 26.7. 2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-171-6>

Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020. Suomen rakennerahasto -ohjelma. Viitattu 7.9. 2019. https://ec.europa.eu/regional_policy/fi/atlas/programmes/2014-2020/finland/2014fi16m2op001

Rakennerahastot.fi. 2018. Rakennerahaston tietopalvelu. Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020. Sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunta. EAKR ja ESR-hankkeet Suomessa ohjelmakaudella 2014-2020. Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020 Euroopan Union Euroopan aluekehitysrahasto Euroopan sosiaalirahasto. Viitattu 20.2. 2019. <https://www.rakennerahastot.fi/sosiaalinen-osallisuus-ja-koyhyden-torjunta-esr->

Rask, S., Castaneda, A.E., Härkänen, T., Koponen, P. Bergbom, B., Toivanen, M., Gould, R. & Koskinen, S. 2016. Työttömistä maahanmuuttajista suurin osa on työkykyisiä ja työhaluisia. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 2016: 53, 3-17 Viitattu 27.7. 2019. <https://journal.fi/sla/article/view/55565>

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV, kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Viitattu 13.11. 2018. <http://docplayer.fi/93964-Anita-saaranen-kauppinen-anna-puusniekka-menetelmaopetuksen-tietovaranto-kvalimotv-kvalitatiivisten-menetelmien-verkko-oppikirja.html>

Saastamoinen, S. 2016. Työhönvalmennuksen monet asiakkaat. Teoksessa S. Pikkusaari, P.Ora, A. Sunqvist, P- Lampinen, S. Saastamoinen, M. Nupponen & R. Karhapää (toim.) 2016. Tuettu työllistyminen käytännössä. Pdf-versio. Kiipulan ammattiopisto. Viitattu 5.9. 2019. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahU-KEwjw6azyi_DkAhUQw8QBHelOBxgQFjAEegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.kiipula.fi%2Flibrary%2Ffiles%2F58512a77c91058901e004f22%2FPDF-versio_Tuettu_ty_ollistymisen_k_yt_nn_ss_.pdf&usg=AOvVaw2F0oWd-O5Xxa-xM-oMgK6H

Seinäjoen kaupungin maahanmuuttajien kotouttamisohjelma 2016-2020. Viitattu 14.6. 2018. https://www.seinajoki.fi/material/attachments/seinajokifi/sosiaalijaterveys/sotehalinto/FTHclcZzp/Kotouttamisohjelma_2016-2020.pdf

Seinäjoen kaupungin työllisyyspalvelut. 2012. Työllisyyden kuntakokeilu Avanti-hanke 2012-2015. https://www.seinajoki.fi/material/attachments/seinajokifi/tyojayrittaminen/tyollisyysdenkuntakokeilu/jH3U6faSh/Koko_esite_Avanti_word.pdf.

Seinäjoen kaupungin Työtä kohti-palveluverkosto. 2014. Palvelut kohti avoimia työmarkkinoita. Viitattu 5.9. 2019. <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/56087/PalveluverkostoSeinajoki.pdf>

Sisäministeriö 2019. Perheenyhdistämistä voi hakea Suomen tai ulkomaan kansalainen. Viitattu 18.5. 2019. <https://intermin.fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka/perheenyhdistaminen>

Sisäministeriö 2019. Turvapaikanhakijat ja pakolaiset. Viitattu 18.5. 2019 <https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>

Sisäministeriö 2019. Maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikka. Viitattu 30.5. 2019. <https://in-termin.fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työttömyysturvan aktiivimalli. Viitattu 17.8. 2019. <https://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli>

Sutela, H. & Larja, L. 2015. Maahanmuuton syyt. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014-tutkimus 2014-2015 (UTH). Työterveyslaitos, Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos & Tilastokeskus ja kirjoittajat. Helsinki. Viitattu 20.2. 2019. 15-28. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Sutela, H. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014-2015 (UTH). Työterveyslaitos, Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos & Tilastokeskus ja kirjoittajat. Helsinki. Viitattu 2.3. 2019. 83-110. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Sverige vill att invandrarna snabbare får job - ny model föreslår att staten betalar lejonparten av lönekostnaderna. Svenska Yle. Utrikes. 2017. 11.12. 2017. Viitattu 26.7. 2019. <https://svenska.yle.fi/artikel/2017/12/11/sverige-vill-att-invandrarna-snabbare-far-jobb-ny-modell-foreslar-att-staten>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2017. Kouluterveyskysely. Ulkomaalaistaustaisten nuorten koulunkäynti ja peruskoulun jälkeinen opiskelu. 2018. Viitattu 25.1. 2019. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tutkimustuloksia>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2018. Osallisuus. Päivitetty 24.4.2017. Viitattu 29.4. 2018. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2019. Vaikeasti työllistyvät (rakennetyöttömyys) % 15-64-vuotiaista (ind. 3071). <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/metadata/indicators/3071>

Tervola, J., Duvander, A-Z. & Mussino, E. 2016. Perhevapaiden tasa-arvoistaminen edesauttaisi erityisesti maahanmuuttajaaitien työllistymistä. Policy Brief/10. Strateginen tutkimus. Viitattu <https://blogit.utu.fi/tita/perhevapaiden-tasa-arvoistaminen-edesauttaisi-erityisesti-maahanmuuttajaaitien-tyollistymista/>

Tervola, J. 2015. Maahanmuuttajien kotihoidontuen käyttö 2000-luvulla. Yhteiskuntapolitiikka 80 (2015):2. Julkari. 121-133. Viitattu 4.8. 2019. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125915/tervola.pdf>

Terävä, E., Virtanen, P. Uusikylä P. & Köppä, L. 2011. Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 23/2011. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiWnY3WmN_mAhX8wMQBHcWgAL4QFjABegQJBhAC&url=https%3A%2F%2Fkuntoutusportti.fi%2Ffiles%2Fattachments%2Fk_paivat_2015%2Ftr6_saukko_meyerjokiranta.pdf&usq=AOvVaw0TBtt2zdlfS_0imZT-WWM6

Tietosuojalaki 2016/679. Artikla 9. EU:n yleinen tietosuojasetus ja tieteellinen tutkimus. Erityisiä henkilötietyryhmiä koskeva käsittely. Viitattu 24.5. 2018. <http://www.privacy-regulation.eu/fi/9.htm>

Tilastokeskus 2002. Maahanmuuttajien elinolotutkimus. Viitattu 21.2. 2019. <https://www.tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/v2003/233elis.html>

Tilastokeskus. 2011. Muuttoliike. Viitattu 20.2. 2019. https://tilastokeskus.fi/til/muutl/2011/muutl_2011_2012-04-27_tie_001_fi.html

Tilastokeskus SeutuNet 2016. Viitattu 28.4. 2018. https://www.stat.fi/tup/seutu-net/seinajoki_index.html

Tilastokeskus 2017. Maahanmuuttajat väestössä. Sijoittuminen alueittain. Viitattu 29.4. 2018. http://pxnet2.stat.fi/explorer/Maahanmuuttajat_2017/maakuntakartta.html

Tilastokeskus 2018. Maahanmuuttajat väestössä. Viitattu 30.3. 2019. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

Tilastokeskus 2019. Ulkomaan kansalaiset väestössä. Viitattu 24.6. 2019. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

Työ- ja elinkeino ministeriö 2011. Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus 23/2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2011. Työ ja yrittäjyys. Viitattu 26.6. 2019. <http://www.ptt.fi/media/liitteet/rap210.pdf>

Tilastot.migri.fi. 2019. Yhä useampi haki viime vuonna oleskelulupaa työn perusteella. Maahanmuuton vuoden 2018 tilastot: Päivitetty 2.4. 2019. Maahanmuuttoviraston tiedote 2019. Viitattu 27.7. 2019. https://migri.fi/artikkeli/-/asset_publisher/maahanmuuton-vuoden-2018-tilastot-yha-useampi-haki-viime-vuonna-oleskelulupaa-tyon-perusteella

TE-palvelut. 2019. Työnhakijalle tukea työllistymiseen. Viitattu 5.5. 2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/index.html

Tuononen, M. 2015. Suomessa varhaiskasvatukseen osallistuminen vähäisempää kuin muissa OECD maissa. Tilastokeskus. 2015. Viitattu 21.9. 2019. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/suomessa-varhaiskasvatukseen-osallistuminen-vahaisempaa-kuin-oecd-maissa-keskimaarin/>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 10/2014. Vastaanotto tietyillä, kotouttamistyö kaikilla. Selvitys kuntien kiintiöpakolaisten vastaanoton edellytyksistä, mahdollisuuksista ja haasteista. Viitattu 24.3. 2018. <https://tem.fi/documents/1410877/2871099/Vastaanotto+tietyill%C3%A4++kotouttamisty%C3%B6+kai-kill+27022014.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. TE-palvelut tukevat työllisyyttä ja kasvua. Viitattu 5.5. 2019. <https://tem.fi/julkiset-tyovoima-ja-yrittyspalvelut>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työelämä. Viitattu 6.5. 2019. <https://tem.fi/tyoelama>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työperusteinen maahanmuutto edistää työmarkkinoiden toimintaa. Viitattu 6.5. 2019. <https://tem.fi/tyoperusteinen-maahanmuutto>

Työkokeilu TE-toimiston palveluna. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2019:16. Viitattu 5.5. 2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161442/TEM_2019_16_Tyokokeilu_TEtoimiston_palveluna.pdf

Työmarkkinaosaaminen maahanmuuttajille (ESR) Multi-rinnakkaishanke 2018-2019. Viitattu 16.8.2018. <https://www.sedu.fi/koulutushaku/koulutus/Tyomarkkinaosaaminen-maahanmuuttajille-ESR-Multi-rinnakkaishanke/l/6406>

Valtioneuvosto 2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019/23. Osallistava ja osaava Suomi: Sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6. 2019. Helsinki: Viitattu 7.8. 2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf

Valtioneuvosto 2018. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2018. Eriarvoisuutta käsittelevän työryhmän loppuraportti. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. Viitattu 27.7. 2019. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160706>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. 2018. Viitattu 19.8.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vates säätiö. 2019. Työvalmentajan koulutus. Helsinki. Viitattu 17.4. 2019. <https://www.vates.fi/vates/artikkelit/tyovalmentajan-koulutuksesta-pontta-tyohon.html>
Valtion kotouttamisohjelma 2016-2019. Viitattu 2018 10.10. 2018. julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79075

VATT Julkaisut 67, 2014. Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen. VATT työryhmä. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT. Helsinki. Viitattu 19.9. 2018
<https://vatt.fi/documents/2956369/3012221/j67.pdf>

Väestöliitto 2019. Maahanmuuttajaperheet. Viitattu 15.4. 2019. http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajaperheet/

Väestöliitto 2019. Mentorointi. Womento. Viitattu 24.5. 2019. <https://www.vaestoliitto.fi/mo-nikulttuurisuus/womento/>

Yhdenvertaisuuslaki. 2014. Viitattu 4.5. 2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Yijälä, A. & Luoma, T. 2018. ”En halua istua veron maksajien harteilla, haluan olla veronmaksaja itse.” Haastattelututkimus maahanmuuttajien työpoluista ja työn teon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen. Helsingin kaupungin kanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot. Tutkimuksia 2018:2. Strateginen tutkimus. Polkuja työhön -hanke. Väestöliitto 2018. Viitattu 20.2. 2019. https://www.academia.edu/37489904/En_halua_istua_veronmaksajien_harteilla_haluan_olla_veronmaksaja_itse_Haastattelututkimus_maahanmuuttajien_ty%C3%B6markkinapoluista_ja_ty%C3%B6nteon_merkityksest%C3%A4_heid%C3%A4n_hyvinvoinnilleen

Yle Uutiset 25.3. 2015 klo 19.28 Kotimaa. Etelä-Pohjanmaa sulkee ovensa ainoana maakuntana Suomessa. <https://yle.fi/uutiset/3-7890219>

Julkaisemattomat

Lehtisalo, R. 2018. Hankekoordinaattori. Henkilökohtainen tiedonanto. 30.12. 2018. Puhelinkeskustelu.

Lehtisalo, R. 2018. Hankekoordinaattori. Henkilökohtainen tiedonanto 4.6. 2018. Tutkimusluvan saaminen ja haastateltavien asiakkaiden kartoittaminen.

Lehtisalo, R. 2018. Hankekoordinaattori. Henkilökohtainen tiedonanto. 14.-15.6. 2018. Keskustelut haastattelukäyntien yhteydessä.

Lehtisalo, R. & Lakaniemi, A. 2019. Henkilökohtainen tiedonanto. 16.-17.4. 2019. Hankekoordinaattori ja työvalmentaja. Asiakastapaamisiin osallistuminen.

Lakaniemi A. & Hautojärvi, P. 2019. Henkilökohtainen tiedonanto. 11.-12.6. 2019. Työvalmentaja ja hankesihteeri. Hankkeen loppuarviointikeskustelu

Jokela, Lyly, T. & Hautojärvi, P. Henkilökohtainen tiedonanto 22.10. 2019. MOLTI-hankkeen loppuarviointikeskustelut. Palvelukoordinaattori ja hankesihteeri. Seinäjoen kaupunki. Työllisyyspalvelut. Tulosten tulkinnan ja merkitysten katsaus.

Liite 1: Tutkimuslupa



Tutkimuslupa-anomus

Tutkimusluvan anoja/anojat	Petronella Alanampa
Yhteystiedot (osoite, puhelin, s-posti)	Pursutie 2 F, 04260 Kerava 0405507461, petronella.alanampa@student.laurea.fi
Oppilaitos, jossa tutkimuksen ohjaus tapahtuu ja ohjaajan nimi	Ylempi ammattikorkeakoulututkinto Sosiaalialan käyntänteiden asiakaslähtöinen kehittäminen Laurea Ammattikorkeakoulu Tikkurila
Tutkimuksen nimi	Maahanmuuttajalapsiperheiden tarinoita työllistymisen poluista Suomessa, kokemuksia perhe-elämän ja työelämän yhdistämisestä, työllistymisestä sekä pääsystä osalliseksi suomalaiseen yhteiskuntaan.
Tutkimuksen tarkoitus	Saada hankkeelle laajempaa tietoa maahanmuuttajien kokemuksista maassamme. Kts. erillinen liite.
Aineiston keruu ja arvioitu ajankohta	1,5 vuotta 4.6.2018 alkaen
Tutkimuksen arvioitu valmistumisaika	syksy 2019
Päiväys ja allekirjoitus	4.6.2018 <i>Petronella Alanampa</i>

Päätösnumero:

Päätän myöntää tutkimusluvan edellyttäen, että

- asiakkaiden tutkimukseen osallistuminen on ehdottoman vapaaehtoista
- haastattelussa ja havainnoinneissa saatujen tietojen osalta noudatetaan salassapitovelvollisuutta
- tutkimuksessa yksittäiset henkilöt eivät saa olla tunnistettavissa
- yksi kappale tutkimuksesta luovutetaan maksutta sosiaali- ja terveyskeskukselle

 Tutkimuslupahakemus hylätäänSeinäjoella 4.6.2018

allekirjoitus ja nimenselvennys

Tutkimussuunnitelma on liitettävä anomuksen mukaan.Postitusosoite: Sosiaali- ja terveyskeskus, Hallintopalvelut, Alvar Aallon katu 9 C, PL 229, 60101 Seinäjoki tai sosiaali.terveys@seinajoki.fi.

Liite 2: Haastattelun Saatekirje

Olen Tikkurilan Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomi YAMK opiskelija. Teen opinnäytetyötä sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöisen kehittämisen koulutusohjelmaan vuosien 2018-2019 aikana. Tarkoitukseni on selvittää perheellisten maahanmuuttajien kokemuksia työllistymisen haasteista. Haastattelun tavoitteena on saada kokonaiskuva yksittäisten perheiden jäsenten kokemuksista työllisyyspalveluiden käyttäjien näkökulmasta. Haastatteluun osallistumalla annat oikeuden käyttää antamiasi tietoja tätä tutkimusta varten ja autat kehittämään maahanmuuttajille tarkoitettuja kaupungin palveluja.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastateltavalla on oikeus, milloin vain keskeyttää osallistuminen tutkimukseen tai kieltäytyä vastaamasta hänelle esitettyyn kysymykseen. Ennen haastattelua allekirjoitetaan haastateltavan suostumuslomake. Haastattelu kestää noin 45 minuuttia. Haastattelu nauhoitetaan ääninauhalle, jonka jälkeen haastattelu kirjoitetaan tekstitiedostoksi. Haastateltavan ja haastattelussa esille tulevien muiden henkilöiden nimet poistetaan tai muutetaan peitenimiksi. Tarvittaessa muutetaan tai poistetaan myös paikkatietoja ja muita erisnimiä, jotta aineistoon sisältyvien henkilöiden tunnistaminen ei ole enää mahdollista. Ääninauha tuhoetaan sen jälkeen, kun haastattelu on kirjoitettu tekstitiedostoksi. Tutkimuksen päätyttyä ääninauhoista tehdyt tekstitiedostot tuhoetaan.

Haastattelun luottamuksellisuus turvataan niin, että siitä tehtyä äänitallennetta käsittelevät vain opiskelija ja opiskelijaa ohjaava opettaja sekä MOLTI-hankkeen työntekijä. Tekijöillä on vaitiolovelvollisuus tutkimuksessa ilmenneiden henkilötietojen suhteen. Henkilötietoja sisältävää aineistoa ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolisille tutkimuksen missään vaiheessa.

Haastattelussa esille tulleet asiat raportoidaan tutkimusjulkaisuissa tavalla, jossa tutkittavia tai muita haastattelussa mainittuja yksittäisiä henkilöitä ei voida tunnistaa. Tutkimusjulkaisuihin voidaan sisällyttää suoria otteita haastatteluista.

Kiitos kiinnostuksestasi osallistua haastatteluun!

Ystävällisin terveisin,

Petronella Alanampa

Liite 3: Suostumus haastatteluun

Tutkittavan suostumus tutkimukseen osallistumisesta:

Olen perehtynyt tämän tutkimuksen tarkoitukseen ja sisältöön, kerättävän tutkimusaineiston käyttöön, tutkittaville aiheutuviin mahdollisiin haittoihin sekä tutkittavien oikeuksiin. Suostun osallistumaan tutkimukseen annettujen ohjeiden mukaisesti. Voin halutessani peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni tai kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta missä vaiheessa tahansa. Tutkimustuloksiani ja kerättyä aineistoa saa käyttää ja hyödyntää vain sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voi tunnistaa.

_____ Päiväys ___ / ___ 20__

Tutkittavan allekirjoitus

_____ Päiväys ___ / ___ 20__

Tutkijan allekirjoitus

Liite 4 Teemahaastattelurunko:

Teemat: perheellisyys, kulttuuritausta, kielitaito, koulutus ja ammatilliset valmiudet, arjen hallinta ja yhteiskunnassa toimiminen

1. Taustatietokysymykset perheestä: Kuka perheenjäsenistä olet ja kuinka monta lasta perheessäsi on? Kuinka kauan perheenne on asunut Suomessa?
2. Kulttuuritaustakysymykset: Mikä on lähtömaasi ja etninen taustasi? Onko perheenne kulttuuri/etniset asiat pysyneet samoina Suomessa asuessa (roolit perheessä, sosiaalinen elämä; ystävät ja harrastukset)?
3. Kielitaitokysymykset: Mikä on äidinkielesi? Millaista suomen kielen opetusta olet saanut? Mikä on muu kielitaitosi ja miten käytät kieltä työelämässä?
4. Koulutuksen ja ammatillisten valmiuksien kysymykset: Mikä on koulutustaustasi? Vastaako hakemasi työ koulutustasi? Kuinka kauan olet ollut työttömänä tai milloin olet työllistynyt nykyiseen työhösi? Mitä haasteita sinulla on työtä hakiessa? Onko työllisyyspalveluista ollut perheenjäsenillesi apua?
5. Arjen hallinnan ja yhteiskunnassa toimimisen kysymykset: Miten yhdistät perhe-elämän ja työelämän? Millaista osaamista sinulla on arkisten palvelujen käyttämisessä (pankkitunnukset; digitaaliset palvelut). Mitä haasteita sinulla on arjen toiminnoissa?