

SEURAKUNTAHARJOITTELU

MAAHANMUUTTAJAN TYÖLLISTYMISEN TUKENA

Leea Kolehmainen

Opinnäytetyö, syksy 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu,

Diak Itä, Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntau-
tumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) +

diakonin virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Kolehmainen, Leea. Seurakuntaharjoittelu maahanmuuttajan työllistymisen tukena. Diak Itä, Pieksämäki, syksy 2011, 70s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus.

Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin seurakuntaharjoittelun merkitykseen maahanmuuttajan työllistymisen kannalta. Lisäksi tutkittiin perehdyttämisen onnistumista työyhteisössä.

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen. Se suoritettiin teemahaastattelujen avulla kolmelle maahanmuuttajalle ja analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysiin käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä lähestymistapaa. Teoriaosuus koostuu maahanmuuttoon, maahanmuuttajien työllistymiseen sekä kirkkoon työympäristönä liittyvistä aiheista.

Tutkimuksesta kävi ilmi että, maahanmuuttajat kokivat itse heikon kielitaitonsa olevan suurin este työllistymiselle. Työharjoittelua pidettiin onnistuneena kokemuksena ja se tarjosi heille arvokasta kokemusta suomalaisesta työelämästä. Perehdyttämisessä oli onnistuttu tavoitteiden mukaisesti. Kaikki haastateltavat suhtautuivat tulevaisuuteensa ja työllistymiseensä Suomessa positiivisesti. Työn tekemistä arvostettiin ja kannettiin vastuuta omista tulevaisuuden valinnoista. Hengellisyyttä pidettiin voimavarana niin työssä kuin elämässä yleensäkin.

Työharjoittelu seurakunnassa ei vielä ole johtanut työllistymiseen kenenkään kohdalla, mutta haastateltavat kokivat sen olleen merkittävä tekijä jatkoon ohjautumisessa. Tutkimus osoitti maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvien kysymysten ajankohtaisuuden monikulttuuristuvassa seurakuntatyöyhteisössä.

Asiasanat: maahanmuuttajat, maahanmuutto, työllistyminen, työharjoittelu, seurakuntatyö, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Kolehmainen, Leea. The significance of parish work training for immigrant's employment. 70p., 2 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Autumn 2011.
Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of this Bachelor's thesis was to research the significance of practical training in the parish for immigrants' employment. The success of work orientation in the work community was also examined.

The research was a qualitative one. Empirical material was collected by conducting theme interviews of three immigrants. The method of analysis was content analysis that was material limited. The theory consists of immigration, immigrants' employment and issues of the church as a working environment.

According to the results the greatest hindrance for employment was defective language proficiency. Practical training was accounted a successful experience and it provided important knowledge about Finnish working life. Work orientation met its goals. All interviewees spoke positively about their future and employment in Finland. Working was respected and one's own responsibility for future choices was stressed. Spirituality was considered to be a resource in both work and life in general.

While practical training in the congregation has not yet led to the employment of any interviewee, they felt it had a significant impact on their future. In conclusion it can be said that issues of immigrant employment are topical in today's multicultural church community.

Keywords: immigrants, immigration, employment, practical training, parish work, qualitative research, work orientation.

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA	8
2.1 Suomen maahanmuuton taustoja ja syitä.....	8
2.2 Maahanmuuttajaväestö	9
2.1.1 Työkäinen maahanmuuttajaväestö.....	12
2.1.2 Kouvola maahanmuuttajaväestö	13
2.3 Kotoutuminen ja kotouttaminen	15
2.4 Kielitaidon merkitys	17
3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN	19
3.1 Maahanmuuttajien työllisyystilanne.....	19
3.2 Työllistyminen osana kotoutumista.....	23
3.3 Monikulttuurinen työyhteisö	24
3.4 Pehdyttämisessä huomioitavia asioita	27
3.5 Työharjoittelun mahdollisuus	28
4 MONIKULTTUURINEN KIRKKO	30
4.1 Kristinuskon näkökulma maahanmuuttajiin.....	30
4.2 Maahanmuuttajat kirkossamme	31
4.3 Kirkko työllistäjänä	33
5 YHDESSÄ TYÖHÖN -Yhteisvastuun maahanmuuttajien työllistämishanke	35
5.1 Taustatietoa hankkeesta.....	35
5.2 Kouvola Kodiksemme paikallishanke	37
5.3 Yhteisvastuu	38
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	40
6.1 Tutkimusongelmat	40
6.2 Tutkimusmenetelmät ja teemahaastattelu.....	40
6.3 Aineiston analysointi	43
6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	45
7 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	47
7.1 Tutkimustulokset	47
7.2 Johtopäätöksiä	53

8 POHDINTAA JA KEHITTÄMISIDEOITA	56
LÄHTEET	59
LIITE 1: Teemahaastattelurunko	67
LIITE 2: Analyysitaulukko	69

1 JOHDANTO

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on kasvanut monikertaiseksi viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Määrää on lisännyt Suomen liittyminen EU:n jäseneksi ja kansainvälisen kanssakäymisen kasvu. Taustaltaan erilaiset maahanmuuttajat ovat varsin heterogeeninen ryhmä. Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2010 lopussa Suomessa asui muita kuin suomea ja ruotsia äidinkielenään puhuvia henkilöitä yhteensä 224 388 henkeä (Suomen virallinen tilasto, 2011). Heidän onnistuneesta kotoutumisestaan on tullut yhä tärkeämpi yhteiskunnallinen kysymys. Onnistuneeseen kotoutumiseen liittyy kiinteänä osana työllistyminen. Tutkimusten tekeminen työllistymisen erityiskysymyksestä maahanmuuttajan näkökulmasta on jäänyt vähemmälle huomiolle ja tutkimusaiheena se on varsin ajankohtainen. Työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmasta tutkimusaineistoa on sen sijaan varsin laajasti käytettävissä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia seurakuntaharjoittelun merkitystä maahanmuuttajan työllistymisen ja jatkoon ohjautumisen kannalta. Tarkoitukseni on maahanmuuttajien haastattelujen avulla selvittää, millaisia kokemuksia heillä on ollut seurakuntaharjoittelusta ja minkälaisena he näkevät tämän jälkeen työllistymismahdollisuutensa. Yleensä seurakunnassakin maahanmuuttajat on totuttu näkemään toiminnan objekteina, ei niinkään tasavertaisina työtovereina.

Itseäni kiinnostavat maahanmuuttajien erityiskysymykset, joihin työllistyminen yhtenä osatekijänä kuuluu. Tunnen myös vastuuta lähimmäisistämme kristillisen arvomaailmani perusteella. Maahanmuuttajat tulee nähdä yhdenvertaisina henkilöinä, joilla on samanlaiset inhimilliset tarpeet kuin kantaväestöllä. Diakonia-ammattikorkeakoulussa monikulttuuriset asiat ovat monipuolisesti esillä, joten oli luontevaa valita opinnäytetyöstä aihepiiristä. Erityiskysymyksiin olen perehtynyt myös aiemmassa opinnäytetyössäni, joka käsitteli ikääntyneiden maahanmuuttajien palveluohjausta (Kolehmainen & Liikanen 2009). Koen, että opinnäytetyön tekeminen lisäsi ammatillista tietämystäni aiheesta.

Työn lähtökohtana on vuoden 2009 Yhteisvastuukeräysvaroin käynnistetty maahanmuuttajien työllistymistä tukeva Kouvola kodiksemme-hanke. Se on osa valtakunnallista Yhdessä työhön -projektia. Olen itse diakoniatyön viransijaisuuden toimekseni työ-

kennellyt hankkeemme parissa vuoden 2010 alusta lähtien. Samalla se tarjosi luontevan ja mielenkiintoisen viitekehyksen opinnäytetyölle.

Tutkimus on kvalitatiivinen, ja sen teoreettisena pohjana olen käyttänyt alaan liittyvää kirjallisuutta, aikaisempaa tutkimusaineistoa sekä muuta materiaalia. Aineistonkeruumenetelmänä olen käyttänyt teemahaastattelua, joka sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun kyseessä ovat ihmisten kokemukset, ajatukset ja uskomukset. Haastattelut suoritin kolmelle maahanmuuttajataustaiselle henkilölle, jotka olivat olleet työharjoittelussa Kouvolan seurakuntayhtymän seurakunnissa. Toivon tutkimuksen lisäävän keskustelua maahanmuuttajien tilanteesta sekä herättävän kiinnostusta heidän kotoutumisensa edistämisestä työllistämisen keinoin. Tutkimuksellani tahdoin myös viestittää maahanmuuttajille, että pidän tärkeänä heidän itsensä kuulemista ja seurakuntana tahdomme auttaa heidän työllistymistään ja kotoutumistaan.

2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA

2.1 Suomen maahanmuuton taustoja ja syitä

Muista Länsi-Euroopan maista poiketen Suomen väestörakenne on pysynyt pitkään sekä kulttuurisesti että etnisesti varsin homogeenisenä. Perinteisesti Suomi on ollut maastamuuttomaa maahanmuuttomaan sijaan. Maahanmuuttohistorian voidaankin katsoa Suomessa alkaneen vasta 1970-luvulla, kun ensimmäiset suuremmat pakolaisryhmät Chilestä ja Vietnamista saapuivat Suomeen. (Pohjanpää, Paananen & Nieminen 2003, 10.) Viime vuosikymmenien aikana muuttovirta ulkomailta Suomeen on kasvanut nopeasti ja nykyään Suomessa asuva väestö kansainvälistyy. Vuodesta 1995, jolloin maassamme asui noin 68 000, on määrä yli kaksinkertaistunut (Wikman-Immonen, 2011).

Muuttoperusteensa pohjalta maahanmuuttajat voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joiden lähtökohta vastaanottavan maan työmarkkinoiden kannalta on erilainen. Nämä ryhmät ovat työn vuoksi maahan muuttavat, muista syistä kuin työn vuoksi maahan muuttavat, laittomat tai dokumentoimattomat maahanmuuttajat. Työperäisten maahanmuuttajien muutto perustuu siihen, että heillä on työpaikka vastaanottavassa maassa. Viitaten Kohosen (2007) tutkimukseen Ho (2008,13.) lukee työperäisiksi maahanmuuttajiksi kaikki ne maahanmuuttajat, jotka tulevat lisäämään kohdemaan työpanosta pitkällä tähtäimellä, esimerkiksi lapsena tulleet maahanmuuttajat. Muista kuin työperäisistä syistä muuttavien joukkoon luetaan kuuluvaksi esimerkiksi perhesyistä muuttavat, pakolaiset, paluumuuttajat ja opiskelijat. Laittomat tai dokumentoimattomat maahanmuuttajat ovat kaikista heikoimmassa asemassa. He elävät asemansa takia yhteiskunnallisten järjestelmien ulkopuolella tai siihen vain heikosti kiinnittyneinä. Dokumentoimattomia maahanmuuttajia on uskottu tuleen Suomeen perinteisesti vähän, mutta sitä mukaa kun ilmiöön on alettu kiinnittää huomiota, on se muuttunut näkyväksi. (Forsander 2007, 315.) Suomessa elää joidenkin arvioiden mukaan noin neljä tuhatta paperitonta siirtolaista. Taustoiltaan he ovat varsin erilaisia. Osa heistä on saanut kielteisen turvapaikkapäätöksen, mutta eivät silti syystä tai toisesta uskalla tai halua palata kotimaahansa. Heidän joukossaan on ihmiskaupan uhreja ja kunniaväkivaltaa pelkääviä. Osalla taas on viisumi umpeutunut. Monilla EU:n alueen romaneilla ei myöskään ole mitään dokumentteja itsestään. Jotkut taas ovat pimeästi töissä, joko tahallisesti tai tahtomattaan (Valkeenieni, 2011).

2.2 Maahanmuuttajaväestö

Maahanmuuttajatutkimuksissa käytetyt käsitteet eivät ole aivan yksiselitteisiä. Käsitteiden ja määrittelyjen sekavuutta lisää sekin tosiasia, että joka kolmas ulkomailta Suomeen muuttanut on alkujaan syntynyt Suomessa tai on suomalaisten vanhempien ulkomailla syntynyt lapsi. Maahanmuuttajakäsitettä käytettäessä ihmisiä luokitellaan eri kategorioihin. On hyvä muistaa, että maahanmuuttajuus ei ole mikään sisäsyntyinen ominaisuus, vaan tietyn yhteisön antama leima sen ulkopuolisiksi ymmärtämille ihmisille. Tällä tavoin myös ihmisten taustat, heidän tulevaisuutensa sekä se millä tavoin he suhtautuvat Suomeen muuttoonsa jää helposti näkymättömäksi. (Wrede 2010,13.)

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan sellaista Suomeen muuttanutta ulkomaan kansalaista, joka aikoo asua tai on asunut Suomessa vähintään vuoden ja jolla on tarvittava oleskelulupa. Tällainen henkilö saa kotikunnan Suomesta. Yleiskäsitteenä termiä käytetään kuvaamaan lähes kaikkia maassa oleskelevia ulkomaalaisia, paitsi turisteja, riippumatta siitä onko heillä tarkoituksena muuttaa Suomeen. **Ulkomaalaisella** taas tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen. Ulkomaalainen voi siis olla toisen maan kansalainen tai kansalaisuutta vailla oleva esimerkiksi turisti, liikemies tai pitkäaikaisessa tarkoituksessa Suomeen muuttanut siirtolainen, pakolainen tai turvapaikanhakija. (Sorainen 2007, 279–281.) **Turvapaikanhakija** on henkilö, joka hakee turvaa vieraasta valtiosta. Turvapaikanhakija voi saada YK:n pakolaissopimuksen mukaisen turvapaikan tai oleskeluluvan suojelun tarpeesta. Turvapaikanhakijoita ei lueta maahanmuuttajiksi, sillä heidän ei katsota asuvan maassa pysyväisluonteisesti ennen kuin heille myönnetään oleskelulupa. Diplomaattisissa edustustoissa tai vastaavissa työskentelevillä ulkomaan kansalaisilla ja heidän perheenjäsenillään ei myöskään ole kotipaikkaa Suomessa, eikä heitä siten lasketa mukaan maahanmuuttajaväestöä koskeviin tilastoihin. (Vilkama 2006, 23.) Suomeen saapuneiden turvapaikanhakijoiden määrä on viimeisen kymmenen vuoden aikana vaihdellut noin 700–6 000:n välillä vuosittain. Vuonna 2010 turvapaikkahakemuksia jätettiin 4 018 (Sisäasiainministeriö 2011a, 10).

Pakolainen määritellään YK:n pakolaisten oikeusasemaa koskevassa yleissopimuksessa henkilöksi, jolla on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa kotimaassaan vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai mielipiteen johdosta. Määritelmän mukaan hän oleskelee kotimaansa ulkopuolella ja on kyke-

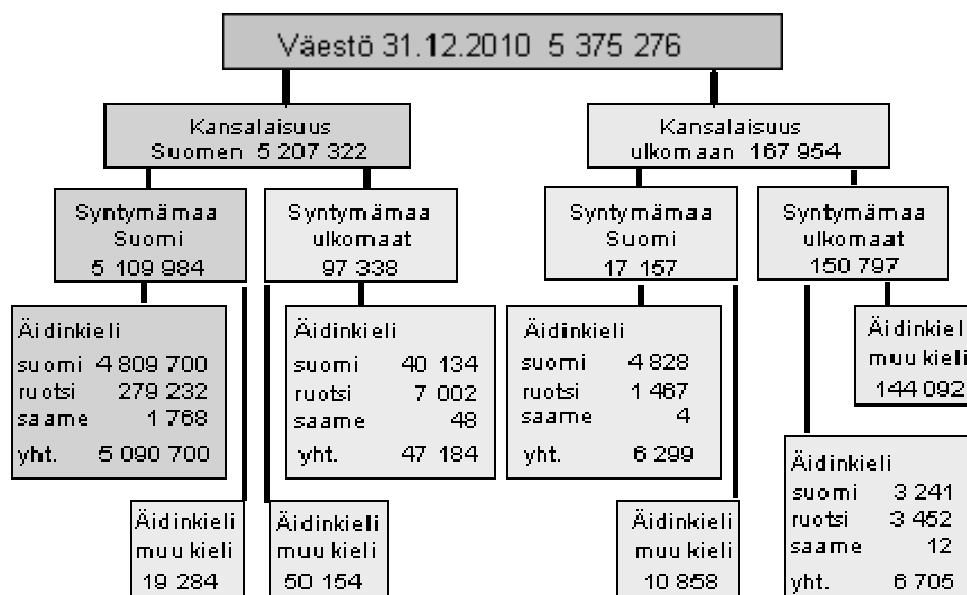
nemätön tai pelon johdosta haluton turvautumaan oman maan suojaan. Mahdollisesti olematta minkään maan kansalainen, hän oleskelee entisen pysyvän asuinmaansa ulkopuolella. Edellä mainittujen asioiden vuoksi hän on kykenemätön tai pelon vuoksi haluton palaamaan sinne. (Vartiainen-Ora 2005, 15.) **Kiintiöpakolainen** on, henkilö, jolla maahan tullessaan on jo YK:n pakolaistoimiston (UNHCR) myöntämä pakolaisasema. Suomen pakolaiskiintiö on 750 henkilöä vuodessa. Häätapauksena pidetään kiintiöpakolaista, joka joudutaan terveydellisestä tai muusta kiireellisestä syystä siirtämään kolmanteen maahan (Kouvolan maahanmuutto-ohjelma 2010–2016). **Paperittomina maahanmuuttajina** voidaan pitää henkilöä, joka on jättänyt kotimaansa ilman henkilöllisyysdokumenttia tai hävittänyt dokumenttinsa. Heistä käytetään myös nimitystä dokumentoitamattomat, laittomat siirtolaiset tai pelkästään laittomat. 2010 heitä tilastoitiin Suomessa 4000, mutta arviot vaihtelevat suuresti 2000 – 12 000 välillä. (Leppäkorpi 2011, 27–29.)

Paluumuuttaja on Maahanmuuttoviraston mukaan ulkosuomalainen, joka palaa Suomeen. Käsitettä käytetään entisistä ja nykyisistä Suomen kansalaisista sekä entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin olevista henkilöistä, joilla on suomalainen syntyperä kuten **inkerinsuomalaisilla**. Viimeksi mainitut ovat kansallisuudeltaan, mutta eivät kansalaisuudeltaan suomalaisia. (Hallituksen esitys 145/2002.) Vuonna 1926 inkeriläisiä arvioitiin oleva 135 000, ja heistä useat tulivat Suomeen toisen maailmansodan aikana. (Lääkkölä 2008, 8.) Paluumuuttajat voivat vapaasti valita muuttokuntansa, mutta heillä täytyy olla sieltä tiedossa asunto ennen Suomeen muuttoa (Takalo & Juote 1995, 13). Tällä hetkellä inkerinsuomalaisten paluumuuttojärjestelmää ollaan lakkauttamassa. Paluumuuttajajono suljettiin 1.7.2011, minkä jälkeen jonoon ei ole voinut enää ilmoittautua. Keväällä 1990 tasavallan presidentti Mauno Koivisto antoi lausunnon, jonka mukaan inkeriläisiä voitaisiin Suomessa pitää paluumuuttajina (Lepola 2000, 96). Viimeisten 20 vuoden aikana Suomeen on muuttanut noin 30 000 paluumuuttajaa pääosin Venäjältä ja Virossa. Tällä hetkellä Maahanmuuttovirastossa on vireillä noin 1000 oleskelulupahakemusta paluumuuton perusteella. **Siirtotyöläisiksi** kutsutaan henkilöitä, jotka muuttavat työn vuoksi tilapäisesti asumaan toiseen maahan. Lyhyellä työkomennuksella olevia tai lyhytaikaiseen kausityöhön, kuten esimerkiksi marjanpöimijöiksi tulevia ulkomaalaisia ei tilastoissa lueta maahanmuuttajiin. (Miettinen, 2011.)

Vuonna 2010 Suomessa asui 167 954 ulkomaan kansalaista (3,1 % koko väestöstä) ja 224 388 vieraskielistä (4,2 % koko väestöstä). Vieraskielisellä tarkoitetaan muuta kuin ruotsia tai saamea puhuvaa. Vieraskielisten määrä kasvaa nopeammin suhteessa ulkomaan kansalaisiin. Tähän vaikuttaa erityisesti se, että aikavälillä (1990–2010) Suomen kansalaisuus on myönnetty 65 857 henkilölle. Suurimmat ulkomaalaisryhmät ovat venäläiset, virolaiset ja ruotsalaiset, ja seuraavina somalialaiset, kiinalaiset ja thaimaalaiset. (Suomen virallinen tilasto SVT, 2011.) Suomessa asuvien ulkomaalaisten osuus on selkeästi alle EU:n 6,4 % keskiarvon. Se on myös koko läntisen Euroopan alhaisin. Maassamme asuvan ulkomaalaisväestön suuruus on määrittelykysymys. Maahanmuutto Suomeen kääntyi laskuun vuonna 2009 ja suuntaus jatkui edelleen vuonna 2010. Ulkomailta Suomeen muutti vuoden 2010 aikana 25 650 henkeä. EU-maista tulevien määrä väheni ja heidän osuutensa oli 12 200 henkeä. Myös Suomesta ulkomaille muutto väheni hieman ollen 11 900 henkeä. (Sisäasiainministeriö 2011a, 3.)

Suomessa asui vuoden 2010 lopussa 248 135 ulkomailla syntyneitä henkilöä (taulukko 1). Ulkomailla syntyneistä enemmistö (65 %) on syntynyt Euroopassa. Seuraavaksi eniten on Aasiassa syntyneitä (20 %) ja Afrikassa syntyneitä (9 %). Äidinkielenään suomea puhuu ulkomailla syntyneistä henkilöistä 17 %. (Suomen virallinen tilasto 2010, Tilastokeskus.)

TAULUKKO 1. Väestö syntymämaan, kansalaisuuden ja äidinkielen mukaan 31.12.2010 (Suomen virallinen tilasto, 2010)



Vajaa neljännes maahanmuuttajista asuu pääkaupunkiseudulla. Helsingissä ulkomaan-kansalaisten määrä oli vuonna 2010 noin 44 000 henkeä eli 7,5 % väestöstä. Pääkaupunkiseudun maahanmuuttajien määrä on yli kaksinkertaistunut viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. (Sisäasiainministeriö 2011a, 9.)

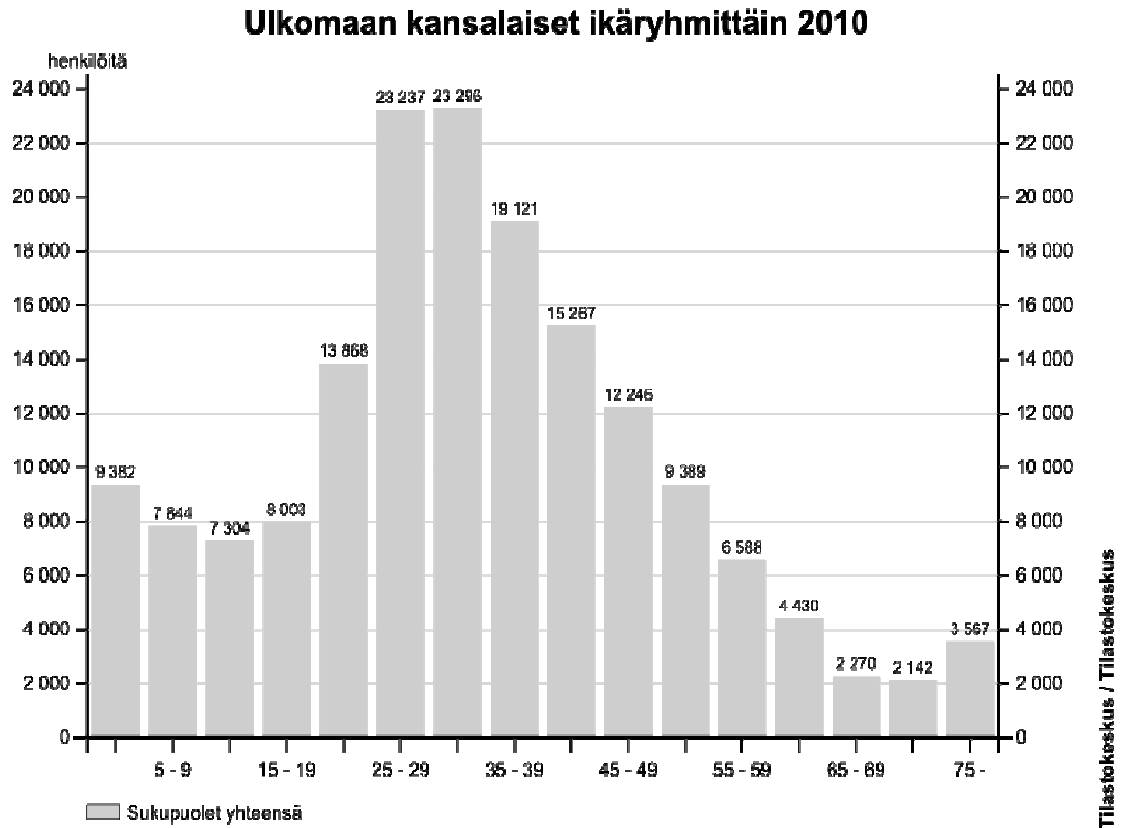
Ulkomaalaisten määrä alueittain Suomessa. (Sisäasiainministeriö 2011a)

Kunta	Ulkomaan kansalaisten määrä	Alueen asukasluku	Ulkomaalaisten Osuus%
Helsinki	44 461	588 549	7,5
Espoo	16 699	247 970	6,7
Vantaa	13 201	200 055	6,6
Turku	8 900	177326	5,0
Tampere	7 879	213 217	3,7
Oulu	3 501	141 671	2,5
Lahti	3 437	101 588	3,4
Vaasa	3 214	59 587	5,4
Jyväskylä	3 175	130 816	2,4

2.2.1 Työikäinen maahanmuuttajaväestö

Suurin osa (77 %) maahanmuuttajista on muuttaessaan työikäisiä (kuvio 1). Alle 15-vuotiaita muuttovuonnaan oli 22 % ja eläkeikäisiä vain 1 %. Maahanmuuttajaväestö poikkeaa muutenkin kantaväestöstä siten, että he ovat nuorempia kuin väestö keskimäärin ja heillä on usein enemmän lapsia kuin muulla väestöllä (Martikainen & Tiilikainen 2007, 7.) Tässäkin asiassa on nähtävissä maahanmuuttajien heterogeenisuus, sillä Suomessa asuvien ulkomaalaisten ikärakenne vaihtelee hyvin paljon kansalaisuusryhmittäin. Esimerkiksi espanjalaisista, marokkolaisista, briteistä ja ranskalaisista yli 90 prosenttia oli vuoden 2006 lopulla työikäisiä, kun taas somalialaista, bosnialaisista ja sudanilaisista työikäisiä oli alle 70 prosenttia. Suomessa asuvista sudanilaisista lapsia on lähes puolet. (Arajärvi 2009, 7.) Maahanmuuttajat poikkeavat ikärakenteeltaan selvästi

valtaväestöstä. Tosin vain alle puolet työikäisistä maahanmuuttajista kuuluu työvoimaan, jossa työllisten määrää pienentää edelleen suomalaisväestöä korkeampi työttömyysaste. (Lähdesmäki & Savela 2006, 8.)



KUVIO 1. Ulkomaan kansalaiset ikäryhmittäin (Lähde: Suomen virallinen tilasto 2010. Väestörakenne. Tilastokeskus)

2.2.2 Kouvolan maahanmuuttajaväestö

Kouvolan maahanmuuttohistoriaan kuuluu olennaisesti Valkealan vastaanottoaseman perustaminen 1990. Ympäröivät kunnat ottivat silloin vastaan pakolaisia. Vastaanottoaseman toiminta kesti muutaman vuoden. Vastaanottoasema toi alueelle alan osaamista, mutta ei onnistunut synnyttämään pysyviä rakenteita. Anjalankoski jatkoi ainoana alueen kunnista pakolaisten vastaanottoa vielä vastaanottoaseman lakkauttamisen jälkeen. Nykyään mietitään taas vastaanottokeskuksen perustamisesta alueelle. (Minfo – hanke, i.a.)

Kouvolassa asui heinäkuun 2011 lopussa 1 976 ulkomaankansalaista. Se on 2,1 % Kouvolan reilusta 88 000 asukkaan määrästä. Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhui 2 541 henkilöä. Kouvolaan muutti asumaan v. 2010 301 ulkomaalaista ja vastavasti paikkakunnalta pois muutti 101 henkilöä. Nettomuuttoa kertyi siis 200 henkilöä. Kouvolassa asuu 82 eri kansalaisuutta. Suurimmat ryhmät ovat venäläiset (641), virolaiset (272), somalit (138), kiinalaiset (107), thaimaalaiset (82) ja turkkilaiset (78). Yli kuuden hengen ryhmittymiä on yhteensä 35 maasta ja tämän lisäksi on yli 300 henkilöä, jotka kuuluvat johonkin kansalaisuusryhmään, jonka edustajia on kunnan alueella vähemmän kuin kuusi henkilöä. (Värynen 2011.)

Kouvolan maahanmuutto-ohjelma 2010–2016 määrittelee kaupungin maahanmuuttoyön vision, strategiat ja keskeiset tavoitteet. Keskeisenä piirteenä tavoitteissa on vakiinnuttaa Kouvolan maahanmuuttopalvelut sekä maahanmuutto- ja monikulttuurisuus-työ kaupungin eri toimialat läpäiseväksi toiminnaksi. Kotoutumistoimenpiteiden tavoitteena on työllistää kolmessa vuodessa ne maahanmuuttajat, jotka mahdollisuuksiensa perusteella kuuluvat työelämään. Tähän pyritään kannustamalla maahanmuuttajia oma-toimisuuteen ja yrittäjyyteen, parantamalla työharjoittelumahdollisuuksia sekä tukemalla työnantajia. Pyrkimyksenä on rakentaa monikulttuurista kansalaisyhteiskuntaa ja edistää etnistä yhdenvertaisuutta. Kouvolan maahanmuutto-ohjelman avulla edistetään kotoutumista ja eri väestöryhmien hyviä suhteita. Kotouttamislaissa määritellään kunnan velvollisuus laatia ja panna toimeen kotouttamisohjelma sekä seurata ohjelman toteutumista ja vaikutusta. Työ- ja elinkeinotoimisto sekä muut viranomaiset osallistuvat ohjelman laatimiseen ja toimeenpanoon. Kunnan tulee huolehtia myös siitä, että maahanmuuttajia, kansalaisjärjestöjä, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuullaan ohjelmaa laadittaessa ja toimeenpantaessa. Kouvolan maahanmuutto-ohjelma on kotoutumisohjelmaa laajempi ja korvaa siten kunnallisen kotouttamisohjelman. (Kouvolan maahanmuutto-ohjelma 2010–2016, 3-4.)

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Heidän tulee muuttaa olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Tämän velvollisuuden täyttämiseksi viranomaisten täytyy laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisällytetään toimia, joiden avulla etniset vähemmistöt ja maahanmuuttajat pääsevät tasavertaisesti käyttämään viranomaispalveluja kuten esimerkiksi tulkkipal-

veluja. Kouvolan kaupungilla ei tällä hetkellä ole voimassa olevaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Sen luominen kuuluu kuitenkin kaupungin tavoitteisiin. (Kouvolan maahanmuutto-ohjelma 2010–2016, 7.)

2.3 Kotoutuminen ja kotouttaminen

Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla tukien hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. Kotouttamisella sen sijaan pyritään edistämään kotoutumista monialaisesti ja tukemaan sitä viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010, 3§.) Laissa määritellään kotouttamispalvelut ja tilanteet, joissa maahanmuuttajalla on oikeus kotouttamissuunnitelmaan. Tämä suunnitelma sisältää kieliopintoja, työelämävalmiuksien ja elämänhallinnan parantamista. (Lepola 2000, 378.) Kotouttamissuunnitelman lisäksi kuntien täytyy laatia yhdenvertaisuussuunnitelma vuonna 2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain (21/2004) perusteella. Tämä tulee laatia etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi. (Uusikylä, Puurtinen, Terävä & Kinnunen 2010,10.)

Kotouttamisen tavoitteena on, että maahanmuuttajat voivat osallistua suomalaisen yhteiskunnan toimintaan kuten muutkin maassa asuvat. Maahanmuuttajan kotoutuminen ja työllistyminen Suomessa riippuvat paitsi maahanmuuttajasta itsestään myös ympäröivästä yhteiskunnasta ja yhteisöstä, jossa hän elää. Kotoutumista voidaan kuvata prosessina, jolla on alku mutta ei välttämättä loppua ollenkaan. Henkilön sopeutuessa yhä enemmän yhteiskuntaan tuen tarpeet muuttuvat. Samalla muuttuvat myös hänen suhteensa yhteiskuntaan ja ympäröiviin ihmisiin. Kotoutuminen saa aikaan muutoksen yksilössä, uskomuksissa, arvoissa ja kulttuurissa. (Gardner 2005, 21.) Viitaten Berryn (1992) teoriaan Gardner (2005, 22) toteaa, että integraatioon vaikuttaa monia tekijöitä, kuten maahanmuuttajan ikä, sukupuoli, koulutus, kielitaito, yhteiskunnallinen asema, kotimaasta lähdön motiivit sekä lähtömaan että maahanmuuttomaan kulttuurien erilaisuus. Kotoutumisen onnistumiseen vaikuttavat myös yksilön asenne kotoutumisprosessia kohtaan ja vastaanottavan yhteiskunnan asenne maahanmuuttajaa kohtaan.

Uusi kotouttamislaki eli laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) astui voimaan 1.9.2011. Sen mukaan Suomeen muuttaneilla on mahdollisuus alkukartoitukseen, jossa selvitetään muun muassa kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien toimenpiteiden tarpeet. Alkukartoitukseen ovat oikeutettuja työttömät maahanmuuttajat ja toimeentulotukea saavat maahanmuuttajat. Myös muut maahanmuuttajat voivat hakeutua alkukartoitukseen. Työ- ja elinkeinotoimisto tekee alkukartoituksen työttömille maahanmuuttajille ja toimeentulotukea saaville kunta (Wärn 2011a). Uudistetun lain mukaan jatkossa kaikki Suomeen muuttavat henkilöt saavat perustietoa yhteiskunnasta oleskeluluvan saamisen tai oleskeluoikeuden rekisteröimisen yhteydessä. Uuden kotoutumislain lähtökohtana on vastata maahanmuutossa viimeisen 20 vuoden aikana tapahtuneisiin muutoksiin. Laki kiinnittää huomioita ihmisiin eri elämäntilanteissa kuten esimerkiksi Suomeen työhön muuttavan henkilön perheen jäseniin. Yksilölliset tarpeet ovat etusijalla. Kotoutumissuunnitelmat laaditaan työnhakijaksi rekisteröityneelle työnhakijalle sekä toimeentulotukea saavalle henkilölle. Tämän lisäksi se voidaan laatia myös niille, joiden arvioidaan alkukartoituksen perusteella olevan kotoutumissuunnitelman tarpeessa. (Sisäasiainministeriö 2011c.)

Valtion kotouttamisohjelman valmistelusta vastaa Sisäasiainministeriö ja valtioneuvosto päättää siitä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Siinä määritellään kotoutumisen edistämisen yleiset tavoitteet paikallistasolla sekä annetaan linjauksia kunnan kotouttamisohjelman sisällöstä. Pakolaisen kuntaan sijoittaminen on edelleen kunnalle vapaaehtoista. Saadaksesen korvausta valtiosuusjärjestelmän lisäksi korvattavista kustannuksista edellytetään, että kunta on laatinut kotouttamisohjelman ja tehnyt sopimuksen ELY-keskuksen kanssa. Myös alkukartoituksen järjestämisestä maksetaan korvaus. Valtio maksaa kunnille laskennallista korvausta kolmen vuoden ajan pakolaisen kuntaan muutosta sekä täysimääräiset korvaukset muun muassa tulkkauksen järjestämisestä, toimeentulotuen maksamisesta sekä eräistä erityiskustannuksia aiheuttavista toimista. Kotoutumisen kaksisuuntaisuutta tulee edistää. Kotoutuminen ei aina vaadi suuria investointeja, vaan vuorovaikutus syntyy arjen tasolla, naapurien kesken, työpaikoilla ja harrastustoiminnassa. Jatkossa kunnan ja muiden paikallisten viranomaisten vastuulla on edistää alueellaan kansainvälisyyttä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien välillä sekä hyviä etnisiä suhteita ja kulttuurien välistä vuoropuhelua. Maahanmuuttajaväestön tarpeet on myös huomioitava perus- ja muiden julkisten palveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. (Sisäasiainministeriö 2011c.)

Anna Laitilan (2006) mukaan maahanmuuttajat kuvaavat ensimmäisiä Suomessa vietettyjä vuosia pääsääntöisesti positiiviseen sävyyn. Tämä saattaa hänen mukaansa johtua siitä, että oma paikka uudessa yhteiskunnassa on vielä epäselvä ja toimintatavat eivät ole ehtineet tulla tutuiksi. Tavat, joilla ennen tuli toimeen kotimaassa, eivät enää toimi uudessa asuinympäristössä. Mitä pidempään henkilö on asunut uudessa maassa, sitä enemmän hän saattaa kiinnittää huomiota ympäröivässä yhteiskunnassa oleviin epäkohtiin. Se mikä aluksi oli uutta ja mielenkiintoista, alkaa vähitellen harmittaa ja vastustus uutta kulttuuria kohtaan kasvaa. (Laitila 2006, 36-37.) Voidaan puhua myös erityisestä kulttuurisokista. Tämä ei kuitenkaan kohtaa kaikkia, vaan elämä alkaa tasa-painottua ja löytyy rutiineja arkeen samalla kun ympäristöstä on tullut vähitellen tuttu ja turvallinen. Tätä sopeutumista helpottaa mahdollinen ystäväverkosto ja työympäristö. Tutkimusten mukaan oman identiteettinsä ja kulttuurinsa säilyttäneet maahanmuuttajat ovat onnistuneet kohtamaan paremmin heihin kohdistuvia paineita kuin ne, jotka ovat pyrkineet nopeasti eroon vanhasta kulttuuristaan (Liebkind 1997, 100).

2.4 Kielitaidon merkitys

Maahanmuuttajan jokapäiväisessä elämässä suomi toisena kielenä on tavalla tai toisella välttämätön apuväline. Yksilön kielitaito muotoutuukin selkeästi käyttäjän mukaan. Kielenopetuksessa on huomioitava mihin tilanteisiin oppija kieltä tarvitsee ja missä aikoo sitä käyttää. Voidaan sanoa, että maahanmuuttajan kielen rajat ovat hänen maailmansa rajat. Kotoutuminen yhteiskuntaan on vaikeaa ilman jonkinlaista kielitaitoa, mutta silti oppimistarpeet ovat yksilölliset ja vaihtelevat elämäntilanteen mukaan. Kotiäiti tarvitsee kieltä ostoksilla, viranomaisten kanssa ja asioidessaan lasten opettajien kanssa. Työelämässä olevien kielitaitovaatimukset vaihtelevat ammatin mukaan ja opiskelijoiden taidot tulisivat riittää opinnoista selviytymiseen. (Lepola 2002, 93.)

Kielitaidolla ei ole merkitystä vain työssä pärjäämiseen, vaan myös työyhteisöön sisälle pääsemiseen ja sosiaalisten suhteiden luomiseen. Hyvä kielitaito on yksi olennaisimmista työllistymisen edellytyksistä. Kohtalainen suomen tai ruotsin kielen puhetaito vaikuttaa myönteisesti työllistymiseen. Kielen ymmärtäminen on puhe- ja kirjoitustaitoa jonkin verran tärkeämpi tekijä työllistymisen kannalta. Käytännössä kieltä opitaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tästä johtuen on oleellista, että maahanmuuttajalla on mah-

dollisuus harjoittaa kielitaitoaan koko ajan, eikä ainoastaan kielikoulutuksessa. (Sisäasiainministeriö 2011b, 27.)

Hyvä kielitaito edistää maahanmuuttajan suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumista. Toisaalta ensiarvoisen tärkeää maahanmuuttajien kannalta on ensimmäinen työpaikka, joka avaa ovia eteenpäin suomalaisilla työmarkkinoilla. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan kielitaidon puute ei ole ratkaiseva este maahanmuuttajan työllistymiselle. Hyvän suunnittelun ja uuden teknologian avulla tätä estettä voidaan entisestään madaltaa. Tällöin voitaisiin myös nopeuttaa maahanmuuttajien työmarkkinoille tuloa ja nostaa työllisyysastetta erityisesti 2-4 vuotta maassa asuneiden ryhmässä. (Holm, Hopponen & Lahtinen 2008, 3.) Työmarkkinoille on nykyään syntynyt alueita, joilla voi tulla toimeen pelkällä englannin kielen taidolla. Tästä ovat esimerkkinä eräät it-alan yritykset, joiden sisäisessä viestinnässä on siirrytty englannin kieleen. Samoin on mahdollista edetä urallaan yliopistoissa ja joillakin kansainvälisillä toimialoilla, mutta mikäli työntekijällä ei ole yhteiskunnan valtakielen taitoa jäävät liikkuvuuden mahdollisuudet muille aloille varsin rajoitetuiksi. (Mannila, Forsander, Hummasti & Vehviläinen 2002, 24.)

Riittävän hyvää kielitaitoa on maahanmuuttajan kannalta vaikea määritellä. Samoin voidaan kielitaidon riittävyyttä epäillä lähes rajattomasti, mikäli työnantaja tahtoo siihen vedota. Tällä tavoin saattaa puutteellisesta suomen kielen taidosta muodostua keino, jolla maahanmuuttaja torjutaan erittelemättä tarkemmin työtehtävien asettamia kielitaitovaatimuksia. (Mannila ym. 2002, 25.) Usein suomen kielen vaatimus onkin ylimitoitettu. Toisaalta kielitaitovaatimukseen voi sisältyä myös tarve korostaa suomen kielen osaamisen ja suomalaisen kulttuurin tuntemuksen tärkeyttä. (Paananen 1999, 99.) Viitaten esimerkiksi Chiswickin & Millerin (2000) tutkimukseen Mannila ym. (2002, 26) toteavat, että kielitaidolla on selkeä merkitys työmarkkina-asemaan. Sillä on todettu olevan suoraviivainen vaikutus myös maahanmuuttajien palkkatasoon. Tutkimusta on myös siitä, kuinka suuresta ikään kuin palkkarangaistuksesta maahanmuuttajat saattavat kärsiä puutteellisesta kielitaidostaan johtuen. Tutkimuksissa huomiota on kiinnitetty myös aikaan joka kuluu, ennen kuin palkkakuoppa on kurottu umpeen.

Kansainvälistyvässä yhteiskunnassa kielitaidottomuus ei välttämättä tunnu suurelta ongelmalta, mutta sillä voi olla pitkällä aikavälillä kielteisiä vaikutuksia. Kielen oppimi-

seen vaikuttaa se, missä asemassa oma äidinkieli on Suomessa. Esimerkiksi englanninkieliset tulevat helposti toimeen omalla äidinkielellään. Mahdollista on sekin, että saa parempaa palvelua hyvällä englannilla kuin huonolla suomella. Haasteellinen tilanne voi olla myös silloin, jos maahanmuuttaja ei opi suomea ja vanhat siteet kotimaahan katkeavat esimerkiksi sukulaisten kuollessa. Tästä seurauksena voi olla kotimaaton tila. Mikäli perheessä toinen vanhempi ei opi suomea, hän on vaarassa jäädä ulkopuoliseksi omassa perheessään lapsien ja toisen vanhemman kommunikoidessa suomeksi. Suurten maahanmuuttajaryhmien keskuudessa on riski, että syntyy suomea osaamattomia yhteisöjä, kuten Euroopan suurissa maahanmuuttomaissa on käynyt. Lisäksi erilainen perheen kulttuurinen merkitys voi johtaa siihen, että esimerkiksi mies asioi vaimonsa puolesta virallisissa yhteyksissä. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2008, 15–16.)

Pauli Kaikkonen (2004, 128.) toteaa tutkimuksessaan, että länsimaat korostavat kieli- ja kulttuurista integraatiota, jossa maahanmuuttajat voisivat sopeutua uuteen yhteiskuntaan säilyttäen alkuperäiskielensä ja – kulttuurinsa uuden kielen ja kulttuurin rinnalla. Hänen tulkintansa mukaan kuitenkin yleisenä pyrkimyksenä tai muuttajiin kohdistuvana hiljaisena toiveena on, että he toisesta sukupolvesta käsin sulautuisivat valtakulttuuriin tai valtakulttuureihin.

3 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN

3.1 Maahanmuuttajien työllisyystilanne

Suomalaisessa yhteiskunnassa yksilö asemoidaan hänen työmarkkina-asemansa kautta, ja työn varjoon yksilön paikan määrittelijänä jäävät esimerkiksi suku tai luokka-asema. Työllistyminen ja sen vaikeus on noussut myös maahanmuuttajia koskevan keskustelun keskiöön. Työllistymistä pidetään julkisessa ja myös viranomaiskeskustelussa maahanmuuttajien yhteiskunnallisen aseman keskeisimpänä indikaattorina, jonka kautta muiden yhteiskuntaan kiinnittävien tekijöiden, kuten kielitaidon ja sosiaalisten suhteiden, katsotaan jakaantuvan kuin itsestään. (Forsander 2002, 9.)

Maahanmuuttajien työttömyysaste on ollut 2000-luvulla aleneva vuoden 2008 lopulla alkaneeseen taantumaan asti. Siitä huolimatta ulkomaalaisten työttömyysaste on yli kaksinkertainen kantaväestöön verrattuna. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 4, 6.) Maahanmuuttajien työttömyys tosin kirjautuu tavallaan väärin, koska jokainen kotoutumissuunnitelman piirissä oleva kirjautuu myös työttömäksi. Suomeen muuttaneet tulevat tulevaisuudessa olemaan yhä tärkeämpi resurssi työvoiman saatavuusongelmien ratkaisemisessa. Heidän työllistymisellään on tärkeä merkitys myös tulevaisuuden maahanmuutolle. (Arajärvi 2009, 19.)

Maahanmuuttajien työllisyyttä ja työttömyyttä on eri tutkimuksissa tarkasteltu kansallisuuden ja lähtömaan mukaan, ja näissä tutkimuksissa eri maahanmuuttajaryhmien välillä on löydetty suuria eroja. Länsimaista tulleiden sekä kiinalaisten ja intialaisten työttömyysaste on muita maahanmuuttajaryhmiä alhaisempi ja lähellä suomalaisten työttömyysastetta. (Sektoritutkimuksen neuvottelukunta 2009, 18.)

Maahanmuuttajanaisten työttömyysaste on korkeampi kuin miesten. Naisten työttömyysaste oli 25,2 prosenttia ja miesten 15,8 prosenttia (Arajärvi 2009, 19). Huomiota on kuitenkin kiinnitettävä siihen, että sukupuolten väliset erot vaihtelevat eri maahanmuuttajaryhmien välillä. Eniten vaihtelua sukupuolten välillä ovat Välimeren muslimimaista, Somaliasta ja Intiasta muuttaneiden keskuudessa. Tutkimusten mukaan vaikein työllisyystilanne on ollut musliminaisten kohdalla. Naisten työllistymistä vaikeuttavat myös moninkertainen syrjintä, naisten asemaan liittyvät kulttuuriset asiat sekä perheen ja työn yhdistämisen vaikeudet. Heillä on kuitenkin selkeitä uratavoitteita ja työhön päästyään he menestyvät siellä hyvin. Joillakin naisilla on korkeakoulutausta ja pitkä työura kotimaassaan. Suomeen muutettaessa edessä voi olla työttömyys tai toiselle alalle työllistyminen. Tästä johtuu turhautumista ja pahimmassa tapauksessa jopa Suomesta pois muutto. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 18.)

Maahanmuuttajien ikärakenne merkitsee, että joukossa on suhteellisen runsaasti pienten lasten äitejä, joiden työssäkäynti ei kaikissa kulttuureissa ole läheskään yhtä tavantomaista kuin Suomessa. Maahanmuuttajaperheet ovat keskimäärin suurempia kuin kantaväestön, mikä lisää kotona tehtävän työn osuutta. Maahanmuuttajien alhaiseen työvoimaosuuteen ja etenkin työllisyysasteeseen vaikuttanee osaltaan myös suomalaisilla yleinen ulkomaalaisia vieroksuva asenne. Asenteet ovat tosin jo pitkään olleet hitaasti

muuttumassa myönteisemmiksi. Tämä kehityksen jatkuessa positiivisena kyseinen ongelma poistuu vähitellen. (Torvi 2007, 5.)

Maahanmuuttajien alhaiseen työvoimaosuuteen ja työllisyysasteeseen on useita luonnollisia syitä. Useimpien muuttajien kielitaito sekä suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemus on vajavaista heti muuton jälkeen, mikä osaltaan vaikeuttaa työnsaantia. Maahanmuuttajien keskimääräinen koulutustaso on verrattain alhainen, vaikkakin luotettavaa tietoa tästä on vaikea saada. Vertailua kantaväestöön vaikeuttavat sekä koulutustietojen puutteellisuus että ongelmat ulkomaisen koulutuksen ja tutkintojen vertailussa suomalaisten tutkintojen kanssa. Työnhakijoina on myös luku- ja kirjoitustaidottomia sekä suurten perheiden äitejä, joiden nopea työllistymien ei ole realistista. (Arajärvi 2009, 19).

Tietyt alat työllistävät usein ulkomaalaisia. Vuonna 2007 työ- ja elinkeinotoimistot antoivat niin sanottujen kolmansien maiden kansalaisille työntekijän oleskelulupia koskevia osaratkaisuja yhteensä noin 10 000, joista uusia lupia oli yhteensä 6 241 ja jatkolupia 3870. Eniten näitä osaratkaisuja tehtiin kuorma-auton ja ajoneuvoyhdistelmien kuljettajille, siivoojille, hitsaajille, kokeille, keittäjille, levysepille, putkityöntekijöille ja puutarha- ja maataloustyöntekijöille. Suurin osa työntekijöistä oli venäläisiä. Seuraavaksi eniten työntekijöitä tuli Ukrainasta, Kiinasta, Turkista ja Kroatiaasta. Arvioiden mukaan joka kolmas maahanmuuttaja työllistyy palvelualalle. Samoin teollinen työ sekä tuotannon ja liikenteen johto- ja asiantuntijatehtävät ovat maahanmuuttajien tärkeitä työllistäjiä. Kunta-ala on työllistäjänä suuri, ja tarjoaa mahdollisuuksia myös maahanmuuttajien työllistämiseen. Noin 55 prosentin kunta-alalla työskentelevistä arvioidaan poistuvan työmarkkinoilta vuoteen 2025 mennessä. Samanaikaisesti väestön ikääntymisen vuoksi arvioidaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarpeen kasvavan nopeasti. Kasvava maahanmuuttajaväestö asettaa myös omia erityisvaatimuksia. Maahanmuuttajien osuus terveydenhuoltohenkilöstä on vaatimaton. Nykyisin eniten tulijoita on Virossa. (Arajärvi 2009, 25–27.)

Maahanmuuttajilla ei välttämättä ole tarvittavia työnhakutaitoja, eikä tietoa siitä miten työtä Suomessa haetaan. Työvoimatoimiston palveluihin saattaa kohdistua epärealistisia odotuksia. Saatetaan esimerkiksi kuvitella, että työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen vain odotellaan milloin kutsu työpaikkaan saapuu. Jos työn saanti venyy vuosia, voi

usko omiin kykyihin ja taitoihin mennä ja työllistyminen alkaa pelottaa. Tällöin hakeudutaan kielikursseille, koska niiltä ei ole suoraa reittiä töihin. Työelämä tietämys on puutteellinen ja vaatimuksia osaamisen ja kielitaidon kannalta pidetään korkeina. Kynnys hakeutua töihin on sitä korkeampi, mitä pidempään henkilö on työttömänä. (Lepola 2002, 51–52.)

Maahanmuuttajan työllistyminen ja integroituminen osaksi suomalaista työelämää ja työyhteisöä on sekä maahanmuuttajan ja työpaikan että Suomen etu. Yleisesti ottaen monikulttuurisella työyhteisöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työyhteisössä työskentelee eri kulttuureista lähtöisin olevia työntekijöitä. Sillä voidaan tarkoittaa myös asennetta tai suhtautumista. Monikulttuurisessa yhteisössä eri kulttuuriset ryhmät voivat säilyttää omat ominaispiirteensä ja hyväksyvät sen, että muut ryhmät tekevät samoin. (Vartia 2007, 613.)

Suurista työttömyysluvuista huolimatta on edelleen tiettyjä tehtäviä, joihin on ollut vaikea saada kotimaista työvoimaa. Esimerkiksi kesäkuussa 2011 työ- ja elinkeinotoimistoissa oli avoinna 69 500 työpaikkaa, joista yli kuukauden avoinna olleita, vaikeasti täytettäviä paikkoja oli jo yli 6 000. Työvoiman saannissa on erityisiä vaikeuksia ollut kiinteistöpalvelualalla, vähittäiskaupan myyntitehtävissä sekä hotelli- ja ravintola-alan tehtävissä. (Wärn 2011 b.)

Korkeaa koulutusta vaativissa tehtävissä kuten tietotekniikka-, suunnittelu- ja konsultointitehtävissä on jatkuvasti työtä tarjolla. Pulaa on myös ammattitaitoisista rakennus- ja kirvesmiehistä ja työnjohtotehtävissä toimijoista erityisesti pääkaupunkiseudulla, jossa korjaus- ja uudisrakentaminen on tällä hetkellä voimakasta. Muita ammattiryhmiä joilla on ollut rekrytointiongelmia, ovat maatalouslomittaja, maa- tai metsätalouskoneen kuljettaja, hitsaaja, koneistaja, sähköasentaja, farmaseutti, sairaanhoitaja, lähihoitaja, auton asentaja, linja-auton tai yhdistelmäajoneuvon kuljettaja. Ikääntyvän väestön tarpeet avaavat myös uusia työpaikkoja erityisesti maahanmuuttajille, jotka tulevat maista, joissa palveluammateissa toimiminen on luontevaa. Tällaisia tulevaisuudenaloja aloja ovat muun muassa hyvinvointipalvelut, erityisesti hoivatyö ja henkilökohtaiset palvelut kuten kotitalouspalvelut. (Wärn 2011 b.)

3.2 Työllistyminen osana kotoutumista

Työ on Suomessa keskeinen yhteiskuntaan integroiva tekijä kaikkien ihmisten kannalta. Tästä johtuen maahanmuuttajien työllistyminen on yhteiskunnallisen integraation kannalta erittäin keskeistä. Maahanmuuttajaperheessä yhden jäsenen työttömyys vaikuttaa koko perheen kotoutumiseen uuteen yhteiskuntaan. (Forsander & Ekholm 2001, 59.)

Maahanmuuttajien asema työpaikalla on usein kantaväestöä epävakaampi. Määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö ja erityisesti naisilla työuran rikkonaisuus ovat maahanmuuttajilla yleisiä (Forsander 2007, 322). Pitkällä aikavälillä nämä voivat vaikuttaa integroitumisen onnistumiseen ja hyvinvointiin. Määräaikaisuus ja osa-aikatyön yleisyys vaihtelevat etnisen ryhmän mukaan. Maahanmuuttajaryhmistä vakaimpaan työmarkkina-asemaan Suomessa ovat päässeet virolaiset, kun taas Afrikan maista tulleilla työsuhde on muita useammin määräaikainen (Vartia, Riala, Bergborn & Girogiani 2007, 86). Maahanmuuttajien on usein vaikea saada koulutustaan ja kykyjään vastaavaa työtä. Venäjältä tulleilla on Suomeen tullessa muualta tulleita korkeampi koulutus ja he näyttävät muita useammin työskentelevän koulutustaan vastaamattomassa työssä (Vartia ym. 2007, 87).

Sisääntulotyöpaikat ovat tärkeitä maahanmuuttajan työllistymispolulla. Sisääntulotyöpaikolla tarkoitetaan sellaisia matalapalkkaisia suoritusasteen töitä, joissa erityistä kieli- tai ammattitaitoa ei tarvita. (Mannila, Forsander, Hummasti & Vehviläinen 2002, 21.) Nämä työsuhteet ovat usein epävarmoja ja niin sanottuja etno-spesifejä ammatteja kuten asioimistulkit tai oman äidinkielen opettajien tehtävät. (Peltola & Metso 2008, 97.) Tällä hetkellä ei kuitenkaan riittävää tietoa siitä, jäävätkö nämä sisääntuloammateiksi mielletyt suoritusasteiset työt maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden omista toiveista poiketen pitkäaikaisiksi, vai toimivatko ne työssä etenemisen ponnahduslautoina. Toisaalta moni Suomessa uuteen ammattiin sijoittunut, kehittyvästä maasta tullut maahanmuuttaja pitää uutta ammattiaan aiempaa parempana (Sektoritutkimuksen neuvottelukunta 2007, 24).

Maahanmuuttajien työllistymistä koskevissa tutkimuksissa ratkaisevana tekijänä työpaikan saamiselle pidetään ammattitaidon, persoonallisuuden ja asenteen sopivaa yhdistelmää. Tähän henkilön sosiaaliseen pääomaan liittyy yhtenä osatekijänä ihmissuhde-

verkoston hallinta. Tavanomaista on, että maahanmuuttajan täytyy ensin kyetä osoittamaan ammattitaitonsa ja sopivuutensa ja vasta sen jälkeen hänelle suodaan tilaisuuksia työllistymiseen ja etenemiseen. (Forsander & Ekholm 2001, 64–65.) Outi Lepola (2002) korostaa myös oikean asenteen merkitystä. Hänen mukaansa korkeasti koulutetut saattavat olla joustamattomampia, kun kyse on ammattitaidosta. Päätäväisyys ja halu oppia kaikesta tekemisestä ja kokemisesta voivat auttaa enemmän kuin omanarvontunteen korostaminen, ylimielisyys ja niin sanottu statusjumiutuma. (Lepola 2002,53.)

Plym-Rissasen (2000) tekemässä tutkimuksessa kuvataan venäläisten naisten työllistymisen ja kotoutumisen yhteyttä. Hänen mukaansa heillä on erittäin kova halua työllistyä. Työllistyminen näyttelee tärkeää osaa heidän elämässään ja he ovat valmiita tekemään vapaaehtoistyötä, jos muuta ei ole tarjolla. Naiset, jotka olivat työskennelleet koko elämänsä, pelkäsivät työttömyyden aiheuttamaan sosiaalista eristäytymistä ja itsetunnon romahtamista. He kokivat, että eivät kelpaa enää mihinkään. (Plym-Rissanen 2000, 67.)

Maahanmuuttajien työllistymiskysymyksiin on kiinnitetty huomiota myös Valtionvarainministeriön Eurooppa 2020-strategiassa. Erityisesti tähän panostetaan uudistetun kotouttamislainsäädännön avulla. Meneillään on myös sisäasiainministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, opetusministeriön, Suomen Kuntaliiton, Suomen Kulttuurirahaston ja Svenska Kulturfondenin yhteistyöllä ja yhteisrahoituksella toteuttama Osallisena Suomessa – hanke. Hankkeen tavoitteena on uudistaa kotoutumiskoulutus, nykyistä joustavammin ja ilman pitkiä odotusaikoja. Huomiota kiinnitetään erilaisiin maahanmuuttajaryhmiin kuten, nopeasti työllistyviin, erityistä tukea tarvitseviin sekä lapsiin ja nuoriin. (Pöyhönen, Tarnanen, Vehviläinen, Virtanen & Pihlaja 2010, 16–17.)

3.3 Monikulttuurinen työyhteisö

Monikulttuurisuus on työpaikoilla varteenotettava voimavara ja kilpailutekijä. Maahanmuuttajat tuovat suomalaiseen työelämään sellaista osaamista, jota maailmanlaajuisessa kanssakäymisessä tarvitaan.

Suomalaisessa työyhteisössä työntekijältä odotetaan erityisesti luotettavuutta, omaaloitteisuutta, ripeyttä, joustavuutta. Maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle nämä

odotukset saattavat olla vieraita. Hän on saattanut tottua esimerkiksi odottamaan esimiehen lupaa tai määräystä työtehtävien suorittamiseen, sillä työelämän hierarkia on monen maahanmuuttajan kotimaassa huomattavasti korkeampi kuin Suomessa. Haasteellisia tilanteita saattaa syntyä vaikka, kun keskustellaan työpaikan ongelmista tai kehittämiskohteista, siitä huolimatta että näistä asioista kysyttäisiin suoraan mielipidettä. Tämä voi aiheuttaa väärinymmärryksiä ja tällainen käyttäytyminen saatetaan tulkita oma-aloitteisuuden ja työmotivaation puutteeksi ja avuttomuudeksi. (Koulutuskeskus Salpaus i.a., 13)

Työpaikkaan integroitumisen onnistumisen kannalta sosiaalinen kanssakäyminen, työpaikan kulttuurin ja pelisääntöjen oppiminen ja yhteisön jäsenyyden saaminen on oleellista. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat arvioivat työntekijöiden keskinäiset suhteet myönteisimmiksi samaan kulttuuriseen ryhmään kuuluvien kanssa. Eri yhteyksissä on havaittu, että kulttuurisesti kaukaisista maista tulevilla maahanmuuttajilla voi olla suurempi riski sosiaaliseen eristymiseen kuin kulttuurisesti läheisistä maista tulevilla. Siitä huolimatta että, eri maahanmuuttajaryhmien välillä on eroja, sekä maahanmuuttajat että suomalaiset kokevat keskinäiset välinsä työpaikalla useimmiten hyviksi. Työpaikkaan integroitumisen mittareina voidaan pitää erilaisia osallistumisen muotoja kuten valtuutettuna toimimista, työtä koskevien aloitteiden tekemistä ja ammatillista järjestäytymistä sekä osallistumista työpaikan virkistystoimintaan. Kovin laajasti aihepiiriä ei ole tutkittu, mutta on kuitenkin havaittu maahanmuuttajataustaisten osallistuvan työpaikan järjestämiin tapahtumiin suomalaisia työtovereitaan harvemmin. Myös ammatillisen järjestäytymisen aste on usein matala kantaväestöön verrattuna. (Sektoritutkimuksen neuvottelukunta 2009, 24.)

Työyhteisön valmiudet kohdata erilaisia jäseniä antavat myös maahanmuuttajalle viestin siitä, miten hän onnistuu työssään. Tietysti riippuu myös ihmisestä miten hän asennoituu ja sitoutuu tehtäväänsä. Hiljaisimmat ja arimmat, jotka eivät uskalla kysyä, joutuvat kuitenkin helposti työyhteisön ulkopuolelle. Useimmat työsuhteet ovat myös määräaikaisia, ja maahanmuuttajat voidaan näin ollen helposti jättää esimerkiksi työpalaverien ulkopuolelle. He kuitenkin hyötyisivät näistä palavereista paljonkin näkemällä, miten Suomessa työyhteisö toimii (Lepola 2002, 53.) Esimiestyö monikulttuurisessa työyhteisössä vaatii kulttuurisensitiivisyyttä. Esimiehen täytyy uskalltaa kyseenalaistaa oman kulttuurinsa totutut toimintatavat ja yhdessä työryhmänsä kanssa yhdistellä niistä

toimivia käytäntöjä eri kulttuurien kesken. Esimiehen tehtävä on huolehtia myös siitä, että ei tuijoteta kulttuurisiin perusolettamuksiin vaan jokainen kohdataan työyhteisössä omana persoonanaan. Monikulttuurisessa työyhteisössä tarvitaan avointa mieltä ja hyvää huumorintajua. (Haavisto 2010, 89.)

Kyösti Voima (2005) kuvaa Hyvinvoinnin rakentajat -hankkeen raportissaan monimuotoisen työyhteisön eduiksi kulttuurisen osaamisen lisääntymisen, ennakoasenteiden lievenemisen ja uudet näkökulmat sekä maailmaan yleensä että ammatilliseen työhön. Suurinta hyötyä nähtiin olevan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden palkkaamisesta niillä alueilla, joilla maahanmuuttajia asuu eniten. Palveltaessa maahanmuuttajia, voi kantaväestön työntekijäryhmä tuntea riittämättömyyttä. Näissä tilanteissa arvostetaan maahanmuuttajien muun kuin suomen kielen taitoa ja kulttuurista osaamista, samoin kuin työntekijän omaa kokemusta maahanmuuttajuudesta. (Voima 2005, 41.) Kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä haasteiksi ovat Sippolan, Leponiemen ja Suutarin (2006) tutkimuksen mukaan nousseet riittämättömät kielelliset, viestinnälliset ja ammatilliset taidot, ennakkoluulot, suuri tarve joustavuuteen ja erilaiset käsitykset työstä ja sukupuolirooleista työelämässä. Keskeinen haaste on myös se, että arjen työssä kohtaavat sekä erilaiset ihmiset että erilaiset toimintakulttuurit. Tottuminen kulttuuriseen monimuotoisuuteen työyhteisössä on vaativa ja pitkä prosessi. (Pitkänen 2005, 107.)

Työskenneltäessä monikulttuurisessa työympäristössä on tärkeää huomioida, että olemme vuorovaikutuksessa toistemme kanssa niin, että myös maahanmuuttajien aiemmin hankittu osaaminen otetaan käyttöön ja sitä arvostetaan. Kulloisenkin työsuorituksen onnistumisen kannalta huomioidaan ne asiat, jotka vaikuttavat sen onnistumiseen. Näitä ovat esimerkiksi suomalainen työlainsäädäntö, työaikalaki ja työsopimukseen liittyvät asiat. Maahanmuuttajan tulee myös hyväksyä suomalaisen työelämän säännöt ja sen yrityksen toimintatavat, jossa työskennellään. Samalla opitaan yhteistä kommunikointia, jolla hallitaan sosiaaliset tilanteet ja yhteistyö. (Vasko 2005, 116.) Yleistäen voidaan sanoa että, monikulttuurinen työyhteisö onnistuu toiminnassaan parhaiten, jos vähemmistöjä ei assimiloida tai sopeuteta enemmistön tavoille, vaan molemmat osapuolet joustavat ja tulevat toisiaan vastaan (Sippola, Leponiemi & Suutari 2006, 27). Monikulttuurisessa työympäristössä meidän tulee tunnistaa ja sisäistää erilaisten yhteisöjen arvomaailmaa. Tässä lähtökohtana on myös oman henkilökohtaisen arvomaailman määrittely. Kansainvälinen kanssakäyminen on haasteellista, sillä mitään

yleispäteviä arvoja ei ole. Meidän tulee etsiä yhteistä vuorovaikutuksen perustaa, jossa voimme työskennellä toista kulttuuria ymmärtäen ja toisiltamme oppien. (Vartia 2009, 148–149.)

Suomessa työpaikalla saatetaan odottaa hyvinkin erilaista käyttäytymistä kuin entisessä kotimaassa. Maahanmuuttajat tarvitsisivatkin enemmän opastusta toisessa kulttuurissa työskentelystä. Esimerkiksi aikakäsitys voi olla entisessä kotimaassa hyvin erilainen Suomeen verrattuna. Työpaikalla saatetaan helposti ajatella, että maahanmuuttaja ei ole täsmällinen, jos hän ei tule töihin ja lähde töistä ennalta sovittuina kellonaikoina. Hänellä voi kuitenkin olla entisestä kotimaastaan sellainen ajatus, että kaiken ei tarvitse tapahtua aina samaan kellonaikaan. (Keski-Nisula 2007, 43.)

Laitilan (2006, 38) tekemän pro gradun mukaan suurin osa hänen haastattelemistaan maahanmuuttajista piti suomalaisesta työskentelytavasta. Heidän mukaansa työpaikoilla pidetään hyvää huolta uusista työntekijöistä ja työnteko on rennompaa kuin useissa muissa maissa. Työtä ohjataan vähemmän ylhäältä päin kuin mihin haastateltavat ovat kotimaassaan tottuneet.

3.4 Perehdyttämisessä huomioitavia asioita

Uuden työntekijän perehdyttäminen on aina vaativa tehtävä, oli sitten kyseessä maahanmuuttaja tai kantaväestöön kuuluva henkilö. Maahanmuuttajien perehdyttämiseen kannattaa kuitenkin käyttää vielä enemmän voimavaroja. Pelkästään perehdytyskansio ei riitä, vaan tarvitaan ennen kaikkea aikaa. Työpaikan tehtävien ja työnkuvan selvittämisen lisäksi on tärkeää selvittää myös toimintakulttuuria. Liikkeelle tulee lähteä itsensä selvyyksistä ja perehdyttävälle on annettava aikaa sisäistää asiat. Tärkeää on, että hän tietää mitä häneltä odotetaan ja miten. Kokemuksena uusi työpaikka voi olla pelkoja aiheuttava ja voimia kuluttava prosessi. Tästä syystä tulisi laatia jokaisen maahanmuuttajan kohdalla yksilöllinen perehdytysuunnitelma. Tähän suunnitelmaan olisi hyvä kirjata henkilökohtainen tukihenkilö, jonka puoleen voi kääntyä epävarmoissa tilanteissa. Turvallisella ilmapiirillä on myös huomattavan tärkeä merkitys (Voima 2005, 33–35.)

Työhön perehdyttäjän tulee hallita hyvin työpaikan rutiinit ja tehtävien sisällöt sekä hänellä tulee olla aikaa ja valmiutta paneutua opastamiseen, neuvontaan ja tukeen. Lisäksi tarvitaan taitoa sovittaa konfliktitilanteita. Ohjaaja tulisi osata tukea myös kieli-asioissa. Hänen tärkein tehtävänsä on viestittää jatkuvasti, että uusi työntekijä tekee työt hyvin ja edistyy. Työntekijän tulee oppia uutta, ja ohjaajan tehtävä on mahdollistaa oppiminen. Huolehtia tulee myös siitä, että maahanmuuttajataustainen työntekijä otetaan mukaan keskusteluun ja että hän uskaltaa osallistua siihen. Käytännössä jokainen tilanne työpaikalla on oppimistilanne, ja jokaisen työyhteisön jäsenen olisi hyvä omaksua ohjaava työote. Ymmärtäminen syntyy ja kehittyy vuorovaikutuksen kautta. Kielitaidon ohessa kasvaa koko ajan myös maahanmuuttajalle erittäin tärkeä sosiokulttuurinen osaaminen, kulttuurikompetenssi eli taito toimia eri tilanteissa suomalaisella tavalla. (Heimonen 2010, 48.)

Työyhteisön arkisten asioiden kertominen tuo turvallisuutta ja ryhmään kuulumisen tunnetta. Suositeltavaa on, että maahanmuuttajataustaisen henkilön perehdyttämiseen tulee varata puolitoistakertainen aika suomalaisen työntekijän perehdyttämiseen verrattuna. Työyhteisön hiljaisen tiedon, kirjoittamattomien sääntöjen sekä toimintakulttuurin selvittäminen ehkäisee konflikteja. On hyvä muistaa, että perehdytys on aina kaksisuuntaista. Sen vaarana on myös kulttuurien yleistäminen ja stereotyyppien ylläpito. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat haluavat olla ammattilaisia omina persooninaan, eivätkä esimerkiksi ikuisesti sen turkkilaisia jäseniä. (Ekholm & Salmenkangas, 2008, 35.)

3.5 Työharjoittelun mahdollisuus

Työttömällä työnhakijalla on mahdollisuus osallistua työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen perehtyäkseen tai palatakseen työelämään sekä edistääkseen työhönsijoittumistaan ja ammattitaitoaan. Työharjoittelu ja työelämävalmennus ovat hyviä vaihtoehtoja uudenlaisten työtehtävien kokeilemiseen ja työhön valmentautumiseen. Näitä tukimalleja ei ole tarkoitettu erityisesti maahanmuuttajien työllistämiseen, mutta ne ovat siihen myös käytettävissä. Palkkatuki hyvittää työnantajalle niitä kustannuksia, joita pitkään työttömänä olleen ohjauksesta ja perehdyttämisestä tulee. Työelämään totuttuvan työtahti on myös usein tavallista heikompi, ja palkkatuki helpottaa taloudellista riskiä näissä tilanteissa. Työharjoittelu, työelämävalmennus ja kunnan järjestämä kunnouttava työtoiminta ovat hyviä keinoja tarjota työmahdollisuuksia ja kokemuksia työ-

elämästä silloin, kun palkkatyötä ei ole tarjolla. Nämä keinot ovat työnantajalle täysin maksuttomia. (Yhdessä työhön i.a.)

Työnhakijoilla on erilaiset mahdollisuudet käyttää tukimuotoja riippuen siitä, kuinka kauan henkilö on ollut työttömänä työnhakijana ja miten vaikeaksi hänen työllistymisensä avoimille työmarkkinoille arvioidaan. (Yhdessä työhön i.a.) Tarkemmin erilaisista mahdollisuuksista sovitaan aina paikallisen työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Työharjoitteluun voi osallistua, jos on alle 25-vuotias ja vailla ammatillista koulutusta sekä kuuluu työmarkkinatukijärjestelmän piiriin. Työelämävalmennus taas on tarkoitettu yli 25-vuotiaille, joilla on ammatillinen koulutus ja jotka saavat joko perus- tai ansiopäivärahaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.) Työharjoittelu- tai työelämävalmennuspaikan hankinnasta huolehtii työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto). Paikan voi etsiä myös itse, mutta TE-toimiston on se silti hyväksyttävä. Työharjoittelu ja työelämävalmennus voivat kestää päivittäin enintään kahdeksan tuntia ja vähintään neljä tuntia, viikoittainen kesto on enintään viisi päivää. Työharjoittelun ja työelämävalmennuksen ajalta maksetaan työttömyysetuutta. Työharjoittelun ja työelämävalmennuksen voi järjestä valtio, kunta, kuntayhtymä, yritys, yhdistys tai muu yhteisö sekä säätiö tai yksityinen elinkeinonharjoittaja. Kotitaloudet eivät voi toimia työharjoittelun tai työelämävalmennuksen järjestäjänä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Työharjoittelun ja työelämävalmennuksen järjestäjän tulee huolehtia asianmukaisesta valvonnasta ja ohjauksesta. Jos työharjoittelija tai työelämävalmennukseen osallistuva kuuluu työmarkkinatukijärjestelmän piiriin, hänelle maksetaan harjoittelun ajalta täysi työmarkkinatuki. Joissakin tapauksissa voidaan maksaa lisäksi työmarkkinatuen korotusosaa. Sopimus työharjoittelusta ja työelämävalmennuksesta voidaan tehdä saman toimenpiteen järjestäjän kanssa enintään kuudeksi kuukaudeksi. Enimmillään työharjoittelua koskevien sopimusten yhteenlaskettu kesto on 12 kuukautta. Tämä laskenta voidaan aloittaa alusta, kun henkilö on enimmäiskeston täytyttyä ollut yhtäjaksoisesti työttömänä vähintään kolme kuukautta. Työelämävalmennuksessa tämä jakso on 12 kuukautta. Työharjoittelusta annetaan todistus sekä arvio siitä, miten harjoittelu on parantanut ammatillista osaamista. Harjoittelun järjestäminen ei sido mitenkään harjoittelupaikan tarjoajaa harjoittelujakson päätyttyä. Parhaassa tapauksessa harjoittelusta voi seurata työpaikka tai oppisopimus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Työelämävalmennukseen osallistuvalla ja työharjoittelijoille maksetaan osallistumispäivältä matka- ja muiden ylläpitokustannusten korvaamiseksi ylläpitokorvausta 9 euroa päivältä. Ylläpitokorvauksesta ei makseta veroa. Työharjoittelu, työelämävalmennus ja kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu väliaikaisiksi toimenpiteiksi. (Yhdessä työhön i.a.)

4 MONIKULTTUURINEN KIRKKO

4.1 Kristinuskon näkökulma maahanmuuttajiin

Kaikki ihmiset ovat luotu Jumalan kuvaksi. Näin ollen maahanmuuttajat ovat yhtä arvokkaita ja samanarvoisia riippumatta mikä on ollut heidän maahanmuuttonsa syy. Kristuksen lunastustyö kuuluu kaikille ihmisille. Myös tästä näkökulmasta kaikki ovat samanarvoisia. Kirkkomme on osa maailmanlaajuisista kristillistä kirkkoa ja se vastaanottaa kaikki kristityt maahanmuuttajat uskonveljinä ja sisarina. Samalla kirkkomme kunnioittaa myös muita uskontoja tunnustavien ihmisten uskonnollista vakaumusta. (Kirkon ulkoasiain osasto 1996, 11.)

Myös Raamatussa Jumala kehottaa meitä osoittamaan rakkautta maahanmuuttajia kohtaan. ”*Kun maahanne tulee muukalaisia asumaan keskuudessanne, älkää sortako heitä. Kohdelkaa joukossanne asuvia siirtolaisia ikään kuin he olisivat heimolaisianne ja rakastakaa heitä kuin itseänne, sillä te olette itsekkin olleet muukalaisina Egyptissä. Minä olen Herra, teidän Jumalanne.*” (3. Moos.19: 33-34). Jeesuksen lähimmäisen rakastamista koskeva käsky on myös nimenomaan muukalaista koskeva käsky. ”*Rakasta Herraa, Jumalaasi, koko sydäimestäsi, koko sielustasi ja mielestäsi. Tämä on käskyistä suurin ja tärkein. Toinen yhtä tärkeä on tämä: Rakasta lähimmäistäsi niin kuin itseäsi. Näiden kahden käskyn varassa ovat laki ja profeetat.*” (Matt.22:37–40) Lähimmäisen rakastamisen mittarina Jeesuksella on juuri se, miten hänen omansa ovat valmiit osoittamaan rakkautta muukalaisia ja vierasheimolaisia kohtaan. (Laato, 2008). Meillä ei myöskään ole oikeutta valikoida kuka on lähimmäisemme. Lähimmäiset annetaan meille. (Laihia, 2008). Kristittynä olemiseen liittyy kutsu lähimmäisyyteen. Meille jokainen ihminen on Jumalan luoma. Jumala loi ihmiset yhteyteen toistensa kanssa ja kaikki

eriarvoisuus on myöhempää ihmiskunnan epätäydellisyyttä. Evankeliumi korostaa ihmisen velvollisuutta kohdata heikoimmat ja avuttomimmat lähimmäisemme Kristuksen rakkauden voimassa. Lähimmäisellä ei tarkoiteta ainoastaan niitä, jotka ovat samanmiehisiä, vaan myös niitä, jotka ovat toista mieltä ja joukkoa. Jeesus kehottaa meitä rakastamaan myös vihollisiamme ja käskee meidän pitää huolta toisista ihmisistä sanoen: ”*Totisesti: kaiken, minkä te olette tehneet yhdelle näistä vähäisimmistä veljistäni, sen te olette tehneet minulle.*” (Matt. 25:40) (Mattila 2009.)

Tämä Uuden Testamentin kultainen sääntö antaa myös tärkeän ohjeen kaikkeen ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen. Tässä Jeesus omalla käytöksellään ja esimerkillään antoi mallin miten meidän tulee kohdella toinen toistamme. (Hellsten 2005, 33.)

4.2 Maahanmuuttajat kirkossamme

Maahanmuutto lisää uskonnollista tarjontaa Suomessa, mutta silti noin kolme neljästä maahanmuuttajasta on kristittyjä eli samaa maailmanlaajaa kirkkoa kanssamme. Tällä hetkellä kuitenkin maahanmuuttajista vain pieni osa päätyy kirkkomme jäseneksi. Parhaimmillaan monikulttuurisuus ja erilaiset kohtaamiset rikastuttavat seurakuntien elämää. Kirkon ja sen seurakuntien tulee kehittää jumalanpalveluselämää ja muuta toimintaa sellaiseksi, että eri puolilta maailmaa muuttaneet ihmiset voivat kokea aitoa kristittyjen yhteyttä ja osallisuutta. Tarvitaan herkkyyttä ja kykyä kohdata ihmiset. Maahanmuuttajat eivät voi olla vain toiminnan kohde, vaan heitä tulee kutsua mukaan toiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen. Kirkko toimii myös aktiivisesti rasismia ja syrjintää vastaan yhteiskunnassamme. (Kirkko 2020, 29.)

Seurakunnan tulee näyttää esimerkkiä yhteiskunnalle luomalla aktiivisesti yhteyksiä maahanmuuttajiin ja toimimalla heidän lähimmäisinään kaikin tavoin. Se voi myös toimia ihmisoikeuksien puolestapuhujana esimerkiksi välinpitämättömyyttä ja taloudellisten arvojen ensisijaisuutta vastaan. (Silvo 2005, 52–53.) Tavoitteena tulee olla seurakunta, joka pystyy kohtaamaan ympäröivän yhteiskunnan ja elämän monella tasolla (Launikari 1997, 204). Maahanmuuttajat haastavat kirkon tutkimaan omaa oppiaan ja käytännön toimintaansa uudesta näkökulmasta. Joudumme pohtimaan miten vuosituhanten läpi kallisarvoisina pidetyt totuudet eletään todeksi kirkon toiminnassa, silloin

kun kohtaamamme lähimmäinen on meille vieras, mutta kuitenkin Jumalan luomistyön kautta tuttu. Meillä on mahdollisuus osoittaa vieraanvaraisuutta ja tarjota osallisuutta yhteisöömme. Tällä tavoin toiseus muuttuu vastavuoroisuudeksi, taidoksi elää lähimmäisinä monikulttuurisessa todellisuudessa, joka syntyy aidosta dialogista ja toisen kunnioittamisesta. (Hellsten 2005, 34.)

Monille maahanmuuttajille seurakunta merkitsee kotia ja saattaa jopa korvata perheen, jonka he syystä tai toisesta ovat jo ehkä kotimaassaan menettäneet. Seurakunnan työntekijöiden on tärkeää ymmärtää että, ihmisten välille ei pitäisi nostaa epäoleellisia ongelmia tai asioita, vaan kirkkojen yhteisöjen tulisi aina muistaa, mikä on kristityn lopullinen päämäärä ja miten toimimme tuon päämäärän tavoittamiseksi (Piironen-Backman, 2010.) Kirkon ekumeenisen strategian mukaan kirkossa kiinnitetään erityistä huomiota maahanmuuttajien vastaanottamiseen paikallisseurakunnissa. Yhteys paikallisseurakuntaan auttaa maahanmuuttajia kotoutumisessa. Kristittyjä maahanmuuttajia tulisi ohjata mahdollisuuksien mukaan oman tunnustuksensa mukaiseen seurakuntaan. Kirkko tukee maassamme toimivia ulkomaalaisten kansalliselta ja kielelliseltä pohjalta toimivia seurakuntia ja erikielisiä jumalanpalvelusyhteisöjä. Ekumeeninen strategia kiinnittää huomiota myös avoimuuteen suhteessa muiden uskontojen piiristä tuleviin maahanmuuttajiin ja valmiuteen keskustella uskosta heidän kanssaan. Ekumeeninen kasvatus lisää ymmärrystä toisin uskovien kristittyjen kohtaamisessa. (Auvinen 2009.)

Espoon piispa Mikko Heikka, katolisen kirkon piispa Teemu Sippo sekä Suomen Ekumeenisen Neuvoston pääsihteeri, isä Heikki Huttunen ovat allekirjoittaneet kannanoton (2011) inhimillisen maahanmuuttokeskustelun puolesta. He vaativat kannanotossaan työperäisen maahanmuuton ja siirtotyöläisten aseman kehittämistä, kotouttamistoimien kehittämistä ja parempaa resursointia sekä kotouttamisen käsitteen laajentamista. Kirkkojen edustajien mielestä työperäistä maahanmuuttoa koskevassa keskustelussa korostetaan liikaa näkemystä ihmisistä tuotantoyksiköinä. Kaikilla maahan muuttavilla henkilöillä on oltava oikeus täysipainoiseen elämään. Maahanmuuttajat tulee nähdä yksilöinä, joilla on erilaisia toiveita elämälleen ja erilaisia syitä muuttaa. Heidän tulee olla terveille yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. Kannanotossa huomiota kiinnitetään erityisesti inhimilliseen kotoutumiseen, joka tulee nähdä kaikkia maahanmuuttajia ja heidän perheitään koskevana prosessina, eikä vain kapeasti työllistymisen kannalta. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutuminen edistää myös toisen sukupolven integroitumis-

ta yhteiskuntaamme. Yhdistyksillä ja uskonnollisilla yhteisöillä on tärkeä tehtävä viranomaispalveluiden rinnalla helpottaen kansalaisyhteiskuntaan pääsyä. Kannanotto liittyy Yhteisvastuukeräyksen vuoden 2009 tuotolla rahoitettuun Yhdessä työhön -hankkeeseen, joka kehittää kirkon työtä maahanmuuttajien työllisyyden edistämiseksi. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2011)

4.3 Kirkko työllistäjänä

Kirkon eri tehtävissä toimii yli 21 600 työntekijää. Henkilöstöstä suunnilleen puolet oli viranhaltijoita ja puolet työsopimussuhteisia työntekijöitä. Vakinaista henkilökuntaa yli 14 000 ja määräaikaista yli 7 500. Kymmenessä vuodessa vakinaisen henkilöstön määrä on noussut noin yhdeksällä prosentilla. (Kirkko 2020, 22.) Työllistettyinä tai kuntouttavan työn toiminnassa oli vuonna 2007 seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä satoja henkilöitä. Oppisopimuskoulutuksessa, työelämän oppimisjaksoilla tai työharjoittelussa oli tämän lisäksi yli tuhat henkilöä, ja yhdyskuntapalveluksessa sekä siviilipalveluksessa noin kaksisataa henkilöä. (Grönlund & Björklund, 2009, 13.) Kirkko ei kuitenkaan ole yksittäinen työnantaja. Vuonna 2010 seurakuntatalouksien määrä oli 323. Kirkon työnantajia ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät, tuomiokapitulit ja Kirkkohallitus. Nämä kaikki toimivat itsenäisinä työnantajaorganisaatioina ja niillä on oma hallinto. Ne myös hoitavat esimerkiksi henkilöstönsä rekrytoinnit itsenäisesti. Näiden kirkon työnantajaorganisaatioiden lisäksi useat kirkolliset järjestöt, kuten lähetysjärjestöt, Kirkkopalvelut ry ja esimerkiksi Kirkon ulkomaanapu tarjoavat työpaikkoja. Kirkon työnantajaorganisaatioille on yhteistä yhteinen vahva arvopohja, samoin kuin yhteiset säädökset ja palvelusuhteen ehdot, esimerkkinä palkkausjärjestelmä. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.)

Samanaikaisesti kirkko ja seurakunnat muodostavat hengellisen, osallisuuden ja työyhteisön. Kirkolla on oma oppinsa ja teologiansa, joita se on sitoutunut kirkon tunnustuksen, kirkkolain ja -järjestyksen mukaisesti noudattamaan. Kirkon osallisuuden yhteisössä kaikki seurakunnan työntekijät toimivat yhdessä seurakunnan jäsenten kanssa palvelun lähimmäisiään, eläen arjessa ihmisten keskellä ja osallistuvat ihmisten hädän lievittämiseen. (Grönlund & Björklund 2009, 13.) Työyhteisönä kirkko tarjoaa työpaikan teologisen ja hengellisen seurakuntatyön tekijöille kuten papeille, diakoniatyöntekijöille ja nuorisotyönohjaajille. Tämän lisäksi kirkossa työskennellään muussa kuin seurakun-

tatyössä esimerkiksi hallinto- ja toimistotyössä, hautausmaatyössä, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä. Heikossa työmarkkinatilanteessa olevien henkilöiden työllistämisen esteeksi kuvataan Grönlundin & Björklundin (2009, 93.) tutkimuksessa sitä, että kirkon työyhteisöt toimivat osin ristiriidassa oman arvopohjan ja kristillisen ihmiskäsityksen kanssa. He näkevät, että kirkolla on osittain erilainen toimintalogiikka työyhteisönä kuin hengellisenä tai osallisuutta korostavana yhteisönä.

Vuosina 2002–2010 henkilöstön määrä lisääntyi yli 700 henkilöllä (3,5 %). Vuonna 2010 henkilöstön määrä väheni 140:llä (-0,6 %). Tulevina vuosina seurakuntien taloudellisen tilanteen saattaa heikentyä, sillä kansantalouden suhdanteet vaikuttavat seurakuntiin viiveellä. Tästä huolimatta eri seurakuntien välillä on suuria eroja talouden tilanteessa. Seurakuntien määrä on vähentynyt merkittävästi vuoden 2009 alussa, mikä myös vaikuttaa henkilöstön määrään ja henkilöstörakenteeseen viiveellä (Sakasti i.a.)

Vuoteen 2020 mennessä kirkon henkilöstöstä vaihtuu suurin osa. Laskelmien mukaan kirkkoherroista jää eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä 57 prosenttia ja vuoteen 2025 mennessä 75 prosenttia, talouspäälliköistä vastaavasti 47 prosenttia ja 70 prosenttia. Kirkon tulee huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista ja siitä että he pysyvät työssään. Laadukas johtaminen ja esimiestyö, hyvät työskentelyolosuhteet ja työjärjestelyt, tarvittava koulutus sekä työyhteisön kannustava työilmapiiri edistävät työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista. Uusien työntekijöiden rekrytointiin ja siihen liittyviin kysymyksiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Erilaisilla rekrytointitoimenpiteillä varmistetaan, että kirkossa on tulevaisuudessakin osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Ammattitaitoisesta työvoimasta käydään kilpailua jo nyt. Moniammatillisuuden ja moniosaamisen vaatimus tulee entistä tärkeämmäksi. Kirkon henkilöstöstä enemmistö on tällä hetkellä naisia, miehiä on vain neljännes. Miehiä tulisikin rohkaista kirkon töihin. (Kirkko 2020, 22.) Mahdolliseen työvoimapulaan on kirkossa suhtauduttava kriittisesti kirkon jäsenmäärän jatkuvan laskun vuoksi. Vapaaehtoistoiminta on nostettu esiin erityisesti resursien vähenemisen yhteydessä käydyssä keskustelussa. Suurimassa osassa seurakuntia kuitenkin arvioidaan työntekijämäärän säilyvän ennallaan tulevaisuudessa, ja henkilöstöä suunnittelee jopa lisäävänsä 15 prosenttia seurakunnista. (Grönlund & Björklund 2009, 16.)

Kirkon työntekijät pitävät erittäin tärkeänä tavoitteena yhdenvertaisuutta kirkon ihmiskuvassa ja opetuksessa. Kirkon työyhteisöissä on todettu tästä huolimatta huomattava määrä eriarvoisen kohtelun kokemuksia. Yhdenvertaisuutta ajatellen vaikeimpina asioina näyttäytyvät ennakkoluulot, selkeiden sääntöjen puute, tietämättömyys olemassa olevista säännöistä, sääntöjen noudattamattomuus ja valvomattomuus työyhteisöissä sekä asioiden käsittelemättömyys. (Kirkko 2020, 22.)

Suurimpaan osaan kirkon tehtävistä vaaditaan ammatillinen koulutus, jota heikossa työmarkkina-asemassa olevilla henkilöillä, kuten maahanmuuttajilla, ei välttämättä ole. Useat kirkon tehtävistä ovat kuitenkin sellaisia, että ne voisivat tulla maahanmuuttajillekin hyvin kyseeseen. Edellytyksenä tälle on, että kirkon työnantajien asenteet ja halu työllistää kohdistuisivat henkilöihin, jotka ovat jääneet työelämän ulkopuolelle sairauden, vamman, koulutuksen puutteen, erilaisen ihonvärin, kielitaidottomuuden tai iän vuoksi. (Grönlund & Björklund 2009, 91.)

Vuonna 2008 toteutetun tutkimuksen mukaan noin 10 % seurakunnista oli ottanut maahanmuuttajan työharjoitteluun, työkokeiluun, palvelussuhteeseen ja työhön valmennukseen (Grönlund & Björklund 2009, 53).

5 YHDESSÄ TYÖHÖN -Yhteisvastuun maahanmuuttajien työllistämishanke

5.1 Taustatietoa hankkeesta

Yhdessä työhön -projekti edistää maahanmuuttajien työllistymistä kirkon organisaatioihin ja parantaa vaikeasti työllistyvien maahanmuuttajien työllistymisedellytyksiä. Projektin toteuttaa Kirkkopalvelut ry. vuosina 2009–2012 ja se rahoitetaan vuoden 2009 Yhteisvastuukeräyksen tuotolla. (Yhdessä työhön i.a.) Projektin päämääränä on työllistymisen ohella kehittää maahanmuuttajien työllistymisvalmiuksia ja sitä kautta tukea heidän kotoutumistaan, valtaistumistaan ja osallisuuttaan. Projektissa keskitytään tukemaan ensisijaisesti vaikeasti työllistyviä maahanmuuttajia. Näihin luetaan kuuluviksi pitkäaikaistyöttömät, ammattikouluttamattomat, kielitaidottomat ja syrjäytymisvaarassa olevat maahanmuuttajat. Kuka tahansa maahanmuuttaja saattaa joutua vaikeasti työllis-

tyvän asemaan tilanteissa, joissa työmarkkinoilla ei ole tarjota työtilaisuuksia. (Yhdessä työhön 2009.)

Projekti pyrkii lisäämään työnantajien valmiuksia työllistää maahanmuuttajia ja samalla hälventämään ennakkoluuloja. Työntajia kannustetaan työllistämisen tukitoimien käyttöön, jotta ne voivat tarjota välivaiheen työmahdollisuuksia myös niille maahanmuuttajille, joiden osaamisessa tai työelämätaidoissa on puutteita. Pitkällä tähtäimellä tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille mahdollisimman pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Projekti pohjautuu hallituksen maahanmuuttopoliittiseen ohjelmaan (2006), jossa otetaan huomioon väestön ikärakenteesta johtuvaa työvoimapulaa ja osaamisvajetta tulevina vuosikymmeninä, sekä Kirkon Sosiaalifoorumin Työ ja osallisuus -kannanottoon. (Yhdessä työhön 2009.)

Projektissa korostetaan, että tulevaisuudessa kirkko tarvitsee Suomen monikulttuuristumisen myötä yhä laaja-alaisempaa osaamista, osaajia ja eri kulttuurien tuntemusta. Maahanmuuttajatyön ja uskonnollisten vähemmistöjen kanssa tehtävän työn tarve kasvaa lähivuosina koko Suomessa. Yhtenä ratkaisuna tähän on mahdollistaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden pääsy kirkon työyhteisöihin. Projektin tavoitteena on luoda uusia, erityisesti työllistymiseen ja osallisuuden edistämiseen tähtääviä toimintamalleja seurakuntien toimintaan. Maahanmuuttajat tulisi toivottaa tervetulleeksi seurakuntayhteisöön monilla tavoin: tarjoamalla mahdollisuuksia vapaaehtoistoimintaan ja kutsumalla mukaan muuhunkin kuin erityisryhmille suunnattuun toimintaan. Onnistumisen ja osallisuuden kokemukset seurakuntayhteisössä ovat tärkeitä niille maahanmuuttajille joiden työelämävalmiudet ovat heikoimmat ja syrjäytymisvaara suurin. (Yhdessä työhön 2009.)

Projektin puitteissa on käynnistetty työllistymistä edistäviä hankkeita seitsemällä paikakunnalla: Helsingissä, Iisalmessa, Imatralla, Kirkkonummella, Kouvolassa, Rovaniemellä ja Tampereella. Paikallishankkeet toimivat yhteistyössä seurakunnan, järjestöjen ja kunnan työllistävien tahojen kanssa ja etsivät työllistymispolkuja vaikeasti työllistyville maahanmuuttajille. (Yhdessä työhön 2009.) Erilaisia työ-, harjoittelu- ja opiskelumahdollisuuksia oli löytynyt kesäkuun 2011 loppuun mennessä jo 289 henkilölle. Lisäksi järjestetyissä tapahtumissa ja toiminnassa on ollut yhteensä yli 8000 osallistujaa.

5.2 Kouvola Kodiksemme paikallishanke

Vuoden 2010 alussa käynnistynyttä Kouvola kodiksemme paikallishanketta koordinoivat Kouvolan evankelisluterilainen seurakunta/-yhtymä, Kouvolan Korttelikotiyhdistys ry ja Kouvolan kaupungin maahanmuuttopalvelut. Sen tavoitteena on parantaa maahanmuuttajien kotoutumisvalmiuksia, työllistymismahdollisuuksia ja vaikuttaa kaupungin asenneilmapiiriin muokkaamalla sitä myönteisemmäksi maahanmuuttajia kohtaan. Tähän pyritään järjestämällä kulttuuritapahtumia ja näkymällä paikallisessa mediassa.

Työharjoittelumahdollisuuksia tarjotaan myös projektin omassa toiminnassa. Hankkeen toimintaan solmittavat työharjoittelusopimukset tehdään seurakunnan kanssa. Työ- ja harjoittelupaikkoja etsitään myös muilta alueen työnantajilta. Erityisesti keskitytään alkuvaiheen työharjoitteluihin, sillä projektin mahdollisuudet edistää pysyvää työllistymistä alueella ovat heikot. (Kouvola kodiksemme -toimintakertomus, 2010)

Hankkeen toiminnassa maahanmuuttajille etsitään niin sanottuja kielikummeja, jotka voivat auttaa Suomen kielen harjoittelussa. Ensimmäisen vuoden aikana käynnistettiin Käyttökieliklinikka, josta maahanmuuttajat saavat välittömästi apua arjessa eteen tulevissa kielellisissä ongelmatilanteissa. Kyse ei ole perinteisestä tulkkipalvelusta, vaan vapaaehtoisuuteen perustuvasta tukihenkilötoiminnasta. Kielikummeina toimii kantasuomalaisia tai pitkään Suomessa asuneita maahanmuuttajia. Tuettavaa henkilöä rohkaistaan tilanne kerrallaan käyttämään oppimaansa suomen kieltä erilaisissa asioimistilanteissa. Tukea tarjotaan sekä puhelimitse että fyysisesti asioimistilanteissa. (Kouvola kodiksemme -toimintakertomus, 2010.)

Maahanmuuttajien työllistymistä ja kielenoppimista tukemaan avattiin Puuhapaja. Pajalla opetellaan suomen kieltä, ommellaan, kudotaan mattoja, kunnostetaan huonekaluja sekä opetellaan muita käytännön elämän taitoja. Lisäksi hankkeen puitteissa järjestetään erityisesti maahanmuuttajille suunnattua harrastus- ja kerhotoimintaa, joka tarjoaa osallisuuden mahdollisuuksia ja edistää yhteisöllisyyttä. Hanke on myös järjestänyt lukuisia tapahtumia ja tilaisuuksia, joissa sen toimintaa ja tavoitteita on tehty tunnetuksi.

Kesään 2011 mennessä hankkeessa on löytynyt työharjoittelupaikka yli sadalle henkilölle ja varsinaisia työllistymisiä on ollut hieman yli kaksikymmentä. Tapahtumiin on osallistunut Kouvolassa yli tuhat henkilöä.

5.3 Yhteisvastuukeräys

Ensimmäisen kerran vuonna 1950 toteutettiin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian suurkeräys, Yhteisvastuukeräys. Itä- ja Pohjois-Suomessa oli halla vienyt sadon ja työttömiä oli paljon. Sotavuodet eivät olleet kaukana ja Suomi vastaanotti ulkomaista apua (Yhteisvastuukeräys, 2006.) Syyskesällä 1949 tekivät Suomen Kirkon Seurakuntatyön Keskusliiton pääsihteeri Toivo Laitinen ja sosiaalis sihteeri Lauri Tuomi kiertomatkan Itä- ja Pohjois-Suomeen ja näkivät vaikean tilanteen. Heidän ehdotuksestaan piispankokous teki joulukuussa 1949 päätöksen keräyksen järjestämisestä.

Tuotto jaettiin oman seurakunnan diakoniatyön, laitosdiakonian ja hiippakuntien diakoniatyön kesken. Yhteisvastuukeräyksen nimen on keksinyt Varkauden kirkkoherra Kustaa Sarsa. (Härkönen 1999, 4-5.) 1950-luvulla Yhteisvastuukeräyksellä kootut varat käytettiin täysin kotimaassa ja enimmäkseen seurakunnissa. Niillä tuettiin huonokuntoisten asuinrakennusten kunnostusta ja äitien virkistystoimintaa. Vuosittain valittiin erityiskohde, johon varoja suunnattiin. (Härkönen 1999, 5.) Tasavallan presidentti kutsuttiin keräyksen suojelijaksi. Hänen merkityksensä keräyksen suojelijana on merkittävä. Presidentin puhe tuo keräykselle julkisuutta sekä antaa turvallisuuden tunteen lahjoittajille. Ensimmäinen Yhteisvastuukeräystä suojellut presidentti oli J. K. Paasikivi. (Vänttinen 1989, 21.)

Vuonna 1963 Yhteisvastuukeräyksen luonne ja merkitys muuttui suuresti, kun keräykselle valittiin ensimmäinen ulkomaankohde. Varat päätettiin ohjata kirkkojen kansainvälisille järjestöille, kaksi kolmasosaa Luterilaiselle maailmanliitolle ja yksi kolmasosa Kirkkojen maailmanneuvostolle. 1968 alkaen vakiintui käytäntö, jonka mukaan varat käytettiin tarkasti suunniteltuihin pitkäkestoisiin kehityshankkeisiin kuten sairaanhoidon, alkeis- ja ammattikoulutuksen, maanviljelyn ja sosiaalihuollon kehittämisen sekä pakolaistyön saralla. (Härkönen 1999, 27.)

Tällä hetkellä keräystuotto jaetaan neljään eri osaan. 60 % tuotosta menee kansainväliseen diakoniaan eli ulkomaan kohteisiin. Luterilaisen maailmanliiton ja Kirkkojen maailmanneuvoston kehitysohjelmia tuetaan Aasian, Afrikan ja Latinalaisen Amerikan vaikeimmassa asemassa olevissa maissa. Kirkon Ulkomaanapu toimittaa varat avustushjelmiä. Ulkomaanavun osuudesta on käytetty 20 % kulloisenkin vuositteen mukaiseen toimintaan kehitysmaissa, 10 % humanitaariseen apuun ja 30 % muuhun kehitysyhteistyöhön vuodesta 2010 lähtien. Keräyksestä käytetään 20 % vuosittain valittavalle kotimaiselle erityiskohteelle. Ne ovat yleensä kolmivuotisia hankkeita. 10 % tuotosta jaetaan hiippakuntien diakoniarahastoille, josta annetaan avustuksia vähävaraisille seurakuntien anomusten perusteella. Keräysvaroilla hiippakuntien on myös mahdollista tukea erilaisia diakoniaprojekteja seurakunnissa. 10 % varoista voidaan käyttää keräävän seurakunnan valitsemalle kohteelle. Näitä kohteita ovat esimerkiksi diakoniaavustukset, yhteistyöhankkeet omalla paikkakunnalla tai auttamistoimintaa tekevän järjestön tukeminen. Osa seurakunnista lahjoittaa oman osuutensa valtakunnallisen keräyksen kohteille joko kotimaassa tai ulkomailla. Suositus on, että seurakunta käyttäisi oman osuutensa vuosittaiseen teemaan sopivaan kohteeseen. (Yhteisvastuukeräys, i.a.)

Yhteisvastuukeräyksen teemaksi valittiin vuonna 2009 heikoimmassa asemassa olevien työllistyminen. Kotimaan kohteena olivat maahanmuuttajien työllistämisen kysymykset. Ulkomaan kohteeksi valittiin Bangladesh. Keräyksen ensisijainen tavoite oli tukea ja kannustaa kirkon organisaatioita työllistämään maahanmuuttajia. Yhteisvastuukeräysvaroin tuettavien hankkeiden tarkoituksena oli toteuttaa erilaisia työllistämisen malleja. Seurakuntia ja seurakuntayhtymiä kannustettiin itse toimimaan maahanmuuttajien työllistäjänä tai tukemaan muilla tavoin työllistymistä. Vuoden 2009 keräys tuotti 4 383 774 euroa. (Yhteisvastuukeräys i.a.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa Yhteisvastuukeräys on alusta lähtien saanut aikaan merkittäviä muutoksia niin yksityisten ihmisten elinpiirissä kuin yhteiskunnallisesti. Kehitysmaissa keräys on välittänyt apua miljoonille apua tarvitseville ihmisille. Samalla sillä on ollut vaikutusta ratkaisevasti siihen, että kansainvälisen diakonian asema kirkossa on tullut pysyväksi. Yhteisvastuukeräys on koko kirkkoa yhdistävä keräys. Se on kiinteä osa sitä toimintaa, jolla kokonaiskirkko ja yksittäiset seurakunnat toteuttavat diakoniaa suomalaisessa yhteiskunnassa ja kansainvälisesti. (Yhteisvastuukeräyksen keräyspäällikön opas 2002, 6.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusongelmat ja tutkimuksen kohderyhmä

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa seurakunnille ja maahanmuuttajia työllistävälle taholle informaatiota ja ymmärrystä seurakuntaharjoittelun merkityksestä maahanmuuttajan työllistymisen ja jatkoon ohjautumisen kannalta. Tutkimuksen pohjalta voidaan kehittää monikulttuurista työyhteisöä ja kiinnittää huomiota perehdyttämisen kannalta tärkeisiin asioihin.

Tutkimuksen pääasiallisena tehtävänä on ollut selvittää:

1. Millainen kokemus maahanmuuttajalla on ollut seurakuntaharjoittelusta?

Tutkimuksen täsmentävinä tehtävinä on ollut selvittää

1. Mikä merkitys seurakuntaharjoittelulla on ollut nimenomaan työllistymisen kannalta?
2. Millaisia tarpeita maahanmuuttajilla on perehdytyksen suhteen?
3. Mitkä ovat olleet onnistuneen harjoittelun edellytykset?

6.2 Tutkimusmenetelmät ja teemahaastattelu

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen ja sen tarkoituksena on kuvata todellista elämää. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tarkastellaan merkityksiä, jotka ovat ihmisten välisiä ja sosiaalisia. Tavoitteena ovat ihmisten kokemusten kuvaukset, niistä asioista jotka ovat heille merkityksellisiä. Merkitykset näkyvät tutkimuksessa ihmisten käsityksinä, arvoina, ihanteina ja uskomuksina. (Vilka 2009, 51.)

Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti yrittäen ennemminkin löytää ja paljastaa tosiasioita, kuin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Laadullisella tutkimuksella voidaan tutkia sellaisia uusia alueita, joista ei vielä ole paljon tietoa. Tutkimusalueeseen voidaan myös pyrkiä luomaan uusi näkökulma tai kyseenalaistaa teorian tai käsitteen merkitystä. Kvalitatiivi-

nen lähestymistapa voidaan valita myös, jos halutaan tutkia jo tutkittua asiaa ymmärtämisen näkökulmasta. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa se millaista tietoa halutaan ja mikä on tutkimuksen teoreettinen tavoite. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 50.) Laadullisella menetelmällä toteutetun tutkimuksen tärkeä tehtävä on olla empiatorinen, eli tutkimuksen tulisi lisätä myös tutkittavien ymmärrystä asiasta ja näin ollen vaikuttaa myönteisesti tutkittavien tutkittavaa asiaa koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihin. (Vilka 2009, 103.)

Teemahaastattelu lienee tavanomaisin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Sitä kutsutaan myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet, joita tutkimushaastattelussa on tutkittava oleellisten vastausten saamiseksi. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole väliä haastattelun aikana. (Vilka 2009, 101.) Valitsin haastattelun metodiksi sen vuoksi, että tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää maahanmuuttajien kokemusta. Haastattelu antaa haastateltaville mahdollisuuden selittää asioita omin sanoin ja tuoda esille näkökulmia, jotka eivät tulisi esille esimerkiksi kyselytutkimuksen avulla. Verrattaessa kyselytutkimusta haastatteluihin, kyselylomakkeiden suurimpana heikkoutena voidaan pitää sitä, että niiden avulla harvoin tavoitetaan vastaajan ajatusmaailman tai maailmankuvan keskeiset puolet. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 37). Uskon, että omassa tutkimuksessani haastateltavat olisivat kokeneet kyselylomakkeen liian haastavaksi ja väärinkäsityksiä olisi saattanut syntyä. He olisivat myös saattaneet vastata avoimiin kysymyksiin liian lyhyesti tai jättää ne kokonaan vastaamatta.

Tavoitteenani oli saada esiin maahanmuuttajan näkökulma seurakunnan työharjoittelun merkityksestä. Pyrin ymmärtämään sitä, mikä merkitys työharjoittelulla on ollut jatko-työllistymisen kannalta ja millä lailla suomalainen työkuulttuuri on hahmottunut harjoittelun aikana. Samalla tietysti voi saada ymmärrystä siitä, miten seurakunta on onnistunut työllistämistavoitteessaan sekä työharjoittelun ohjaajana. Laadullinen tutkimus sopi mielestäni tähän tavoitteeseen kvantitatiivista paremmin. Teemahaastattelua apuna käyttäen saatoin varmistaa, että kysymykset tulevat ymmärretyiksi oikein. Jokainen tutkimukseen osallistunut sai haastattelun kysymykset etukäteen tutustuttaviksi. Lähestyin jokaista myös etukäteen kirjeitse, jossa kerroin tutkimuksestani, sen tavoitteista ja haastattelumenetelmästä. Haastattelut toteutin suomeksi, joka oli kaikille maahanmuuttajille vieras kieli. Tämän tutkimusmenetelmän avulla pyrin tavoittamaan maahanmuuttajien kokemuksia mahdollisimman aitoina ja heillä oli mahdollisuus kertoa heille tärkeistä

asioista. Keskustelua voitiin myös ohjata tutkimuksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin. Teemahaastattelun etu kyselylomakkeeseen nähden oli juuri se, että kaikki kysymykset tulevat ymmärretyiksi ja näin ollen myös vastatuiksi. Itse haastattelutilanteesta halusin muokata mahdollisimman luonnollisen, ja mikäli haastateltava halusi keskustella enemmän jostakin toisesta teemasta kuin toisesta, niin paneuduimme sitten enemmän siihen. Varasin haastatteluihin reilusti aikaa, jotta kiireen tai jännityksen tunnetta ei syntyisi.

Teemahaastattelurungon suunnittelin etukäteen ja kirjoitin teemakysymykset valmiiksi (Liite 1). Ennen varsinaisen haastattelun tekoa keskustelimme haastateltavien kanssa itse haastattelusta, opinnäytetyöstäni ja siitä miten aineistoa käytän. Myös varsinaisen haastattelun jälkeen kävimme kokemuksia lävitse. Kaikki haastattelut suoritettiin työhuoneessani. Haastattelut olivat vaativia ja koehaastattelut olisivat olleet varmasti hyviä, sillä minulla ei ollut kokemusta ei-suomenkielisten haastatteluista. Mielestäni haastattelut kuitenkin onnistuivat suhteellisen hyvin, vaikka muutamia odottamattomia asioita tulikin eteen. Poiketen suomalaisille aiemmin tekemistäni haastatteluista elekieli ja sanaton viestintä korostuivat vuorovaikutuksessa. Keskustelut ohjautuivat suunnitelman mukaisesti, ja aihetta sivuavia asioita ei juuri tullut esille. Kaikista pyrkimyksistäni huolimatta, mielestäni tilannetta jännitettiin ja se näkyi osalla lyhytsanaisuutena ja hyvin hiljaisena puheena. Jouduin tekemään aika paljon tarkentavia kysymyksiä ja myös avaamaan havainnollisesti mitä kysymykselläni tarkoitan. Yhdessä haastattelussa jouduin myös tavallaan itse toistamaan haastateltavan vastaukset, sillä hän saattoi vastata nyökkäämällä tai muulla elekielellä. En myöskään voinut olla aina ihan varma, ymmärrettiinkö kysymyksiä kuitenkaan oikein, kaikista tarkennuksista huolimatta, sillä vastaukset olivat hieman kysymyksiä sivuavia. Muutaman kerran käytimme englanninkielistä ilmaisua ymmärtämisen helpottamiseksi. Haastatteluaineistot ovatkin aina konteksti- ja tilannesidonnaisia. Tästä johtuen tutkittavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 207.)

Haastateltavien voi olla vaikea ilmaista itseään suomenkielellä, ja siksi haastatteluissa voi jäädä joitakin olennaisia asioita sanomatta. Uskon, että näin oli tässäkin tutkimuksessa. Haastattelussa on kuitenkin sellainen hyvä puoli, että siinä on mahdollisuus huomata haastateltavan epäröinti ja selventää kysymystä tarpeen tullen. Selventämisessä voi käyttää apuna myös muita haastattelijan ja haastateltavan osaamia kieliä. Haastattelu

tarjoaa myös mahdollisuuden selventää, mitä haastateltava vastauksellaan tarkoittaa. Tämä mahdollisuus on erittäin tärkeä, kun kyseessä on kohderyhmä, jolla voi olla vaikeuksia suomenkielen kanssa. Erityistä huomiota on tällöin kiinnitettävä siihen, että ei johdattele haastateltavaa (Keski- Nisula 2007, 19). Huomiota kiinnitin myös siihen, että sanoilla saattoi olla eri merkitys eri kulttuureissa. Selkeästi vaikeita hahmotettavia olivat kysymykset tulevaisuudesta ja työn merkityksestä.

Haastateltavista yksi oli Vietnamista, yksi Eritreasta ja yksi Etiopiasta. Heistä kaksi oli naisia ja yksi mies. Yhdistävänä tekijänä oli Suomessa vietetty vajaan kolmen vuoden ajanjakso. Suomen kielen taidossa oli eroja. Selkeästi huomasin sen, että ne joilla oli enemmän kontakteja suomalaisiin, käyttivät monipuolisempaa kieltä. Kouvola kodiksemme hankkeen avulla on löydetty harjoittelupaikkoja tähän mennessä jo yli sadalle henkilölle, mutta seurakunnassa näistä vain pieni osa. Tämän perusteella valitsin haastateltavat. Se ei ollut ihan yksinkertaista, sillä osa oli ehtinyt jo vaihtaa paikkakuntaa, osaan en onnistunut lukuisista yrityksistä huolimatta saamaan yhteyttä ja osa ei halunnut haastatteluun mukaan. Kaikilla oli siis harjoittelu nimenomaan seurakuntaympäristössä.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin sanelimelle ja siirrettiin äänitiedostona tietokoneelle. Media Playeria käyttäen tiedostot litteroitiin kirjalliseen muotoon. Litteroitua tekstiä kertyi 20 sivua. Litteroinnin avulla tavoitetaan kuitenkin vain pieni osa haastattelutilanteen informaatiosta. Vaikka tutkija kirjaisi ylös kaiken kuulemansa puheen, jää jotakin aina kuulematta tai havaitsematta tai voidaan ymmärtää väärin. Tämän lisäksi haastatteluvuorovaikutus on muutakin kuin sanallista. Tähän kuuluvat esimerkiksi nyökkäykset, pään pudistukset, huokailut ja naurahtelut. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 427.) Näitä en omassa tutkimuksessani ymmärtänyt heti haastattelutilanteessa kirjata ylös, ja jälkepäin en muistanut niitä aivan tarkasti. Äänitetyt haastattelut kestivät keskimäärin 40 minuuttia ja tapaamisemme haastatteluihin liittyen puolitoista tuntia.

6.3 Aineiston analysointi

Teemahaastatteluaineiston analysoimisen aloitin teemoittelemalla haastatteluaineiston. Teemoittelulla tarkoitetaan analyysivaiheessa aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle (Hirsjärvi & Hurme 2001, 173). Aineiston analysoinnissa käytin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisessä ana-

lyysissä tutkimusaineistosta on tarkoitus luoda teoreettinen kokonaisuus. Tällöin aiemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä ei kuuluisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen ja johtopäätösten kanssa, sillä analyysin odotetaan olevan lähtöisin vain aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Viitaten Milesin ja Hubermanin (1994) teoriaan kuvaavat Tuomi ja Sarajärvi (2009) induktiivisen aineiston analyysin kolmivaiheisena prosessina. Siihen kuuluvat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.

Aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, joka tulee rajata riittävän tarkasti. Tällä tavoin aineistosta karsitaan pois tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat. Aluksi tulostin kaikki haastattelut ja luin ne läpi useaan kertaan. Tein merkintöjä värikynällä korostaen tutkimustehtävään liittyviä ilmaisuja. Aineistosta jouduin rajaamaan tutkimuksen ulkopuolelle jonkin verran mielenkiintoisia asioita. Tutkimustehtävään liittyvät kysymykset auttoivat rajauksessa. Pelkistämisvaiheessa valitaan analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi yksittäinen sana, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus joka sisältää useita lauseita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110, viitattu Polit & Hunger, 1997, Burns & Grove 1997). Alkuperäisilmaisut keräsin Word -ohjelmalla laadittuun taulukkoon ja laadin niistä pelkistetyt ilmaukset. Tämän jälkeen etsin pelkistetyistä ilmauksista samanlaisuuksia, jotka yhdistin edelleen alaluokiksi. Tämäkin vaihe oli vaativa, sillä vaikka työstä selkeästi nousi esiin eri aihealueita, niin oli haasteellista päättää mitkä asiat kuuluvat ja millä perusteella samaan luokkaan. Luokittelun tarkoituksena on tiivistää aineistoa sisällyttäen yksittäiset tekijät ylemmiksi luokiksi. Analyysin viimeisessä vaiheessa eli abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja teoreettiset käsitteet muodostetaan näin valikoidun tiedon perusteella. Käsitteiden muodostamista jatketaan luokkia yhdistelemällä niin kauan, kuin se aineiston näkökulmasta katsoen on järkevää. Aineistolähtöinen sisällön analyysi perustuu tutkijan tulkintaan ja päättelyyn, jossa empiirisen aineiston avulla muodostetaan käsitteellinen näkemys aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.) Analyysin etenemisvaiheet on kuvattu liitteessä 2.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimukseen luotettavuutta arvioitaessa puhutaan validiteetista ja reliabiliteetista. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimus mittaa juuri sitä asiaa, mitä sillä on ollut tarkoitus mitata. Reliabiliteetti taas tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on tutkimus kokonaisuutena sekä itse tutkimusprosessin johdonmukaisuus tärkeää. Luotettavuuden arvioinnissa täytyy muistaa, että ei ole olemassa mitään yksiselitteisiä ohjeita laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus, koherenssi, kuitenkin korostuu, koska tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133–140.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaihetta ja luotettavuuden arviointia ei voida erottaa toisistaan yhtä selkeästi kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullista tutkimusta tehdessä pohditaan jatkuvasti tehtyjä ratkaisuja ja näin otetaan samanaikaisesti kantaa sekä analyysiin kattavuuteen että tehdyn työn luotettavuuteen. (Eskola & Suoranta 2008, 208, 212.) Tutkimuksen luotettavuuden eräänä mittarina on myös tutkimuksen eettinen kestävyys, hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127). Opinnäytetyön eettisyyteen liittyy se, että haastateltavien anonymiteetti on säilytetty läpi työn. Litteroitu aineisto on säilytetty niin, etteivät ulkopuoliset ole voineet sitä nähdä ja haastattelumateriaali on ollut vain tutkijan säilytyksessä. Haastateltaville on kerrottu haastattelujen käyttötarkoitus ja lupa on pyydetty haastattelujen käyttöön tutkimustarkoituksessa. Haastateltavien kanssa kuitenkin sovittiin, että tutkimuksessa voidaan tuoda esille, missä kaupungissa, projektissa ja seurakuntayhtymässä tutkimus on suoritettu.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen etenemisestä. Olen pyrkinyt kuvaamaan tämän opinnäytetyön eri vaiheet kuten esimerkiksi haastateltavat, haastattelutilanteet, haastattelun etenemisen, sisällönanalyysin ja tutkimustulokset mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että tutkijalla on työelämäkokemuksen ja aiemman opinnäytetyön kautta kertynyttä tietoa maahanmuuttajien erityiskysymyksiin liittyvistä aiheista.

Maahanmuuttajien haastatteluissa vuorovaikutuksella ja kulttuurilla on suuri merkitys. Tilanteessa jossa haastattelija ja haastateltava ovat eläneet eri kulttuurien piirissä, ovat heidän kokemuksensa erilaisia ja on mahdollista että he tulkitsevat ympäröivää todelli-

suutta eri tavoin. Tästä johtuen heikentyvät haastattelijan ja haastattelijan mahdollisuudet ymmärtää toisiaan. Jos haastattelutilanteessa on läsnä hyvin monenlaisia kulttuurieroja, haastattelulle asetettuja tavoitteita voi olla vaikea saavuttaa. Tällaisissa tilanteissa haastattelijaa ei voi olla varma ymmärsikö haastateltava kysymykset hänen tarkoittamallaan tavalla, eikä myöskään siitä ymmärsikö hän sitä mitä haastateltava halusi vastauksillaan kertoa. He voivat siis antaa sanoille erilaiset merkitykset. Toisaalta kulttuurierot eivät välttämättä näyttäyty haastattelutilanteessa tai ne ovat varsin merkityksettömiä suhteessa haastattelun kulkuun ja tavoitteisiin. Kulttuurierojen huomioiminen tarkoittaa tietoista varovaisuutta sen suhteen, millaisia tulkintoja haastatteluaineistosta tehdään. (Rastas 2005, 80–82, 102.)

Kulttuurierot voivat vaikuttaa myös siihen, kuinka avoimesti maahanmuuttaja on valmis kertomaan asioistaan ja ongelmistaan. He ovat joko voineet tottua kertomaan tai sitten olemaan täysin kertomatta asioistaan. He voivat myös kaunistella ja pyrkiä antamaan tilanteestaan mahdollisimman hyvän kuvan. Ongelmia saatetaan pitää häpeällisenä. (Peltola & Metso 2008, 48.) Käytännössä haastattelun luotettavuutta saattaa pienentää haastateltavien mahdollinen taipumus sosiaalisesti suotaviin vastauksiin tai haastateltava voi kertoa aiheista, joista tietoa ei haluttu (Hirsjärvi ym. 2009, 206–207). Tutkimuksessani haastateltavien vastaukset olivat varsin positiivisia ja kielteisiä näkemyksiä seurakuntaharjoitteluun ei tullut esille. Tämä saattoi johtua siitä, että seurakuntaa pidettiin mahdollisena työnantajana ja kritiikkiä ei haluttu antaa. En tunne kyseisten maiden kulttuureja kovin tarkkaan, mutta ainakin Aasian maissa vaikeuksista ei juuri puhuta ja ongelmia ei muille näytetä.

Kohderyhmän otoskoko oli tutkimuksessani varsin pieni. Katsoin kuitenkin, että se edustaa tutkimuksen kannalta merkityksellistä joukkoa. Laadullisella menetelmällä toteutetussa tutkimuksessa tutkimusaineiston koolla ei ole väliä ja tutkimusaineiston koosta ei säätele määrää vaan laatu. (Vilkka 2009, 126.) Haastatteluaineistot olivat mielestäni riittäviä antamaan luotettavan käsityksen tutkittavasta aiheesta. Reliabiliteettia ajatellen, tutkimustulokset saattaisivat olla hieman erilaisia painoituksiltaan, jos otoksen määrää kasvatettaisiin. Laadullisessa tutkimuksessa näkyy tutkijan persoonallinen näkemys. Tutkimuksessa ja otoksessa näkyy myös selvästi maahanmuuttajaryhmien heterogeenisyys.

7 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustuloksissa kuvataan maahanmuuttajan näkökulmasta seurakuntaharjoittelun merkityksiä työelämään siirtymisen kannalta. Tuloksissa tarkastellaan myös itse harjoittelukokemusta työelämään tutustumisen lähtökohdasta. Tulosten kuvaamisessa edetään aineistolähtöisen sisällönanalyysissä muodostettujen luokitusten mukaisesti.

7.1 Tutkimustulokset

Asema työyhteisössä ja perehdyttäminen

Haastattelujen perusteella kaikki haastateltavat kokivat päässeensä hyvin mukaan työyhteisön jäseneksi. Jokainen kertoi työtovereiden olleen kohteliaita ja auttavaisia. Tässä kohtaa heitä verrattiin myös oman kotimaan kansalaisiin, jossa myös vieraat otetaan vastaan kunnioittavasti ja heidän erityistarpeet huomioiden. Työtovereiden määrä on ollut vaihteleva ja heihin on luettu myös vapaaehtoisena työtä tekevät seurakuntalaiset. Negatiivisia kokemuksia ei tullut esille. Sen sijaan tutustumien työtovereihin on koettu alussa haasteelliseksi ja ihmiset ovat siinä vaiheessa tuntuneet etäisiltä. Harjoittelun edetessä tilanne on helpottunut ja työtoverit tulivat läheisiksi. Eräs haastateltavista kertoi, että yleensä hän kokee vaikeana suomalaisten puhumattomuuden, mutta seurakunnassa oli onneksi puheliaita työtovereita.

Perehdyttämistä itse työtehtäviin oli suoritettu tarkasti, ja ohjaajat olivat pitäneet tärkeänä, että harjoittelijat saivat tarvitsemansa avun ja ohjauksen. Ohjaus oli jokaisessa harjoittelussa ollut täysin suomen kielistä, ja osalla harjoittelijoista oli ollut sanakirja koko ajan apuna vaikeita tilanteita varten. Näitä oli tullut erityissanaston kohdalla esimerkiksi taloushallinnossa. Sanakirjakaan ei ratkaissut kaikkia ongelmia ja sitten oli siirrytty luovempiin ratkaisuihin. Sen sijaan tarkentavienkaan kysymysten avulla en saanut vastaus-ta siihen, miten esimerkiksi työaikoihin, kahvitaukoihin ja muihin työelämän sääntöihin suuntautunut perehdytys oli hoidettu. Kaikki olivat olleet sosiaalisissa tilanteissa aktiivisesti mukana ja siitä päätellen perillä työyhteisön toiminnasta. Ruokailutilanteissa esimerkiksi oli tapahtunut kulttuurista vuorovaikutusta työtovereiden ollessa kiinnostuneita myös eri maiden ruokailutottumuksista ja tämä oli lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös muita kulttuurien välisiä asioita oli vertailtu ahkerasti. Maahanmuuttajil-

la ei itsellään ollut mitään ongelmia työaikojen eikä myöskään muiden työelämään liittyvien sääntöjen kanssa.

Huomioni kiinnittyi siihen, miten he kuvasivat positiivisesti saamaansa myönteistä palautetta. Heillä ei ollut vaikeuksia kehua itseään. He olivat onnistuneet saamansa palautteen mukaan työssään erinomaisesti, he olivat ystävällisiä ja mukavia ihmisiä ja työtovereita ei ollut häirinnyt puutteellinen kielitaito. Kannustusta oli annettu myös oppimiseen suuntautuneesta asenteesta.

kyllä olen semmonen ystävällinen ja mukava. Vaikka joskus se kielitaito on vähän heikkompi tai vähän heikkompi kuin sujuvasti, muuta muuten ne kyl.. ne ymmärsi, ne ymmärsi ja ja se on hyvää, että olen yrittänyt oppia koko ajan, niin ne tykkää sitä.

Harjoittelijat olivat myös itse saaneet antaa palautetta oppimisestaan ja kokemuksistaan. Yksi haastateltavista kehui kovasti ohjaajaansa ja piti häntä ikään kuin perheenjäsenenä. Tässä korostui molemminpuolinen auttaminen ja työyhteisöön kuuluvuuden tunne. Pie-nillä ohjaajan huomaavaisuuden eleillä on ollut yllättävän suuri merkitys kokonaisuuden kannalta.

auttoi minua monta kertaa ja halusi olla minulle sama kuin minun sisko. Hän oli todella sama kuin minun sisko.

Työn merkitys

Jokainen haasteltava piti työtä erittäin merkittävänä asiana elämässä. Koettiin, että ei haluta vain istua kotona odottamassa Kelan etuuksia tai sosiaalitoimen avustuksia.

Haluan töihin, se on hyvä minulle, mutta haluan lisää suomenkielen taitoja, ettei tarvitse joka päivä odottaa sosiaalirahaa.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi erilaisten kulttuurien merkitys työelämään hakeutumisessa. Naisten tehtävä oli saattanut olla kotimaassa kotitöiden tekeminen perheen kanssa. Vain miespuoliset olivat käyneet töissä kodin ulkopuolella. Silti täällä Suomessa koettiin tärkeänä myös naisten työelämään hakeutuminen. Tutkimuksessa haastateltavat vertasivat työntekoa Suomessa ja kotimaassa. Työnteko ja työympäristö Suomessa koettiin paremmaksi. Kotimaassa saattoi olla enemmän kilpailua työpaikoista ja työnteko

stressaavampaa. Samoin työviikot olivat pidempiä sisältäen korkeintaan yhden vapaa-päivän.

Työlle annettiin myös syvällisempiä merkityksiä normaalin toimeentulon lisäksi. Sillä oli merkitystä itsetunnolle ja kunnianhimoa työuralla etenemiseen löytyi. Työssä pyritiin tekemään parhaansa ja ikään kuin voittamaan itsensä. Harjoittelu tarjosi myös mahdollisuuden kokeilla jotain erilaista ja sitä kautta miettiä, mikä olisi itselle se sopivin työpaikka. Yksi haastateltava kuvasi työn merkitystä seuraavasti:

Kyllä se, siihen kuuluu kaikkea, eli raha tietenkin sitten ansaitseen rahaa, maksan mitä laskuja tulee. ja myös että kyllä se arvo. Eli aina pitäs joka mä luulen että joka ihminen, ihmisen pitäs mennä eteenpäin, ei takaa-päin. Sen takia kyllä yritän, yritän kokeilla ehkä monta tai ei tarvitse monta erilaisia työtä, mutta kyllä haluaisin kokeilla erilaista hommia.

Heillä oli myös käsitystä Suomen vaikeasta työllisyystilanteesta, ja kaikki olivat valmiita ottamaan vastaan työtä kuin työtä. Vaikka työtä kipeästi toivottiin, niin toisaalta vastauksissa näkyi myös epävarmuus työpaikan saamisesta.

Aiemman työkokemuksen, taustojen ja koulutuksen vaikutus

Erilaisista taustoistaan huolimatta jokaisella oli kotimaassaan käytynä vain välttämätön koulutus. Yksi haastateltavista oli ehtinyt työskennellä kotimaassaan jo useamman vuoden käytännön ammatissa autonkuljetusalalla, johon ei ollut kotimaassa tarvittu mitään erityiskoulutusta. Hänen toiveensa oli jatkaa mahdollisesti tässä ammatissa myös täällä Suomessa, jos ei muuta löydy. Tätä ajatellen hän oli ehtinyt suorittaa Suomen AB-ajokortin. Haasteellista oli ollut kokeen kirjallinen osio tietokoneella suorittaen.

Vietnamissa töitä tehdään ahkerasti vaikka haastateltavani ei ollutkaan kotimaassaan työskennellyt. Hänellä löytyi paljon kunnianhimoa ja tavoitteita tulevaisuudelle. Tavoitteena on edetä maisteriksi asti. Hänellä on ollut Suomessa aktiivinen ote työnhakuun ja omatoimiseen opiskeluun. Työpaikkoja hänellä on ollut eri aloilta jo neljä ja monia kursseja käytynä. Hän koki, että kotimaassa ei etenemismahdollisuuksia ole ahkeruudesta ja opintomenestyksestä huolimatta ja siksi tilanne Suomessa on parempi. Afrikan

maissa naiset työskentelevät usein kotona tai perinteisissä naisten ammateissa. Ehkäpä tästä johtuen afrikkalaisella haastateltavalla oli ollut vähemmän kontakteja kodin ulkopuolisiin tehtäviin. Hänkin suuntautui kuitenkin avoimella mielellä tuleville työmarkkinoille, eikä suinkaan halunnut jäädä vain kotiin. Hän oli myös tietoinen omista vahvuuksistaan, joita apuna käyttäen voisi urallaan edetä. Ammatin valinnassa korostui perinteinen naistenammatti.

Ammatilliset ja työnhakuvalmiudet

Ammatillisissa valmiuksissa oli eroavaisuuksia haastateltavien kohdalla. Jokainen suhtautui positiivisesti valmiuksiinsa ja uskoi työpaikan löytymiseen tulevaisuudessa. Onnistuminen harjoittelussa on selkeästi lisännyt itseluottamusta ja sosiaalisten valmiuksien koettiin parantuneen. Tässä on ollut tärkeänä tekijänä myös työstä saatu myönteinen palaute. Haastateltavat kokivat, että heidän tekemäänsä työtä on arvostettu ja heitä kannustettiin eteenpäin.

Osa kertoi tarvitsevansa selkeästi apua sähköisten työnhakulomakkeiden täytössä. CV:n teko oli myös vaikeaa, mutta ne oli kuitenkin kaikilla tehty. Yksi osasi päivitellä ansioluettelo säännöllisesti. Jokaisella oli tietoa internetin mahdollisuuksista työnhaussa, mutta vain yksi osasi tarkentavasti vastata mistä itsenäisesti tietoa etsii. Mol:n ja Jobstepin Internet -sivut olivat tuttuja ja lisäksi tietoa saatiin myös muilta jo ammatissa olevilta maahanmuuttajilta. Myös muilla oli kuitenkin käsitys siitä, kuka heitä auttaa työnhaussa ja kenen puoleen kääntyä kysymysten kanssa. Varsinaisesti harjoittelupaikassa ei kukaan ollut saanut neuvoja, miten jatkossa hyödyntää harjoittelusta saatua työtodistusta tai miten hakeutua eteenpäin opiskeluissa tai työllistymiskysymyksissä. Yksi haastateltava oli hakenut töitä harjoittelun jälkeen ja saanut kielteisen vastauksen. Hänelle oli kuitenkin tarjottu kieliopinintojen mahdollisuutta, ja tällä hetkellä hän olikin suomen kielen kurssilla. Myös Kouvola kodiksemme hankkeen Puuhapaja toimi yhden haastateltavan uutena harjoittelupaikkana.

Haastatteluissa mainittiin myös suhteiden merkitys työpaikan saannissa. Maahanmuuttajilla oli käsitys suomalaisesta työkuulttuurista, jossa on vaikea edetä tai päästä edes haastatteluun ilman suhteita. Tutkimuksessa kävi ilmi, että he eivät kokeneet omaavansa

tarpeeksi näitä tarvittavia suhteita ja uskoivat omien mahdollisuuksiensa olevan tästä johtuen heikommat.

Koulutustarpeet ja kielitaito

Haastateltavista jokaisella oli suuri motivaatio ja tarve kielitaidon kohentamiseen. Eräs haastateltavista korosti sitä lähes jokaisessa vastauksessa. Kielitaito koettiin suurimmaksi työllistymisen esteeksi ja siihen haluttiin ensisijaisesti koulutusta. Harjoittelun aikana erityisesti murrekieli koettiin vaikeana. Vaikeuksia on ollut myös, jos kieltä on puhuttu liian nopeasti tai sitten esimerkiksi lasten kanssa kommunikoidessa.

Osalla haastateltavista oli vaikeuksia tietokoneen käytön kanssa, sillä kotimaassa sitä ei ollut tarvittu. Kaikki olivat käyneet kuitenkin erilaisilla kursseilla tai koulutuksissa, joilla erityisesti tietoteknisiä taitoja oli harjoiteltu. Osa oli valmis joustamaan koulutuksen suhteen ja muuttamaan työn ja koulutuksen perässä toiselle paikkakunnalle. Muuttaminen koettiin kuitenkin hankalaksi, jos perhe oli jo asettunut asumaan paikkakunnalle. Samoin oli suhtautuminen ilta- ja viikonlopputöihin. Opiskelu työn ohessa oli myös yksi vaihtoehto, kunhan vain työtä löytyisi. Yksi haastateltava halusi mahdollisimman lyhyen koulutuksen ja sitten heti töihin. Yksi korosti harjoittelun merkitystä kokemuksen kannalta, tilanteessa jossa tulevaisuuden vakituinen ammatti on vielä epäselvä. Jonkinlainen uranäkemyks oli kaikilla mielessä, mutta jatkopolku sen saavuttamiseksi vielä avoin. Tässä elämänvaiheessa he olivat valmiit tekemään mitä tahansa työtä, mutta silti heidän tavoitteensa tulevaisuudessa olivat korkealla. He uskoivat pääsevänsä näihin tavoitteisiin, kunhan kielitaito ensin kohenee tarpeeksi.

Tulevaisuuteen suuntautuminen (kotoutuminen)

Tulevaisuuteen Suomessa suhtauduttiin toiveikkaasti. Elämä Suomessa on turvallista ja on tarjonnut monia helpotuksia kotimaahan nähden. Apua koettiin olevan aina tarpeen tullen saatavilla. Kukaan ei tällä hetkellä ajatellut palaavansa kotimaahan pysyvästi takaisin. Tulevaisuuden onnistuminen koettiin jollain tavalla olevan riippuvainen työn saannista. Jokaisella oli mielikuva siitä, miten jatkuva vakituinen työ toisi elämään lisää vakautta ja turvaa. Haastateltavat olivat valmiita ponnistelemaan sen eteen. Mitään kau-

askantoisia ajatuksia heillä ei kuitenkaan ollut ja eikä myöskään sen syvällisempiä mielikuvia tulevaisuudensuunnitelmista.

Se vaikuttaa mitä sitten aikaa mä olen käyttänyt opiskelemassa ja harjoittelussa ja kyllä se vaikuttaa oikeesti. Se voi olla kaks kuukautta, niin sitmä puhun sujuvasti suomea ja niin sen jälkeen voi löy.. voi löytää työtä

Osa oli perheettömiä ja pohti työn merkitystä myös siinä tilanteessa että perustaisi perheen Suomeen. Perheelliselle taas oli tärkeää pystyä huolehtimaan lasten muuttuvista tarpeista tulevaisuudessa. Tästä huolimatta hän koki, että muu perhe ei tukenut hänen työllistymispyrkimyksiään ja he halusivat hänen olevan vain kotona. Haastateltavat kokivat olevansa itse vastuussa omasta tulevaisuudestaan.

Haastateltavien ajatus Suomesta oli positiivinen, mutta yhteisöllisyyttä kaivattiin. Osa koki, että suomalaisiin on vaikea ystävystyä, vaikka juuri nämä ystävyysuhteet olisivat tärkeitä kotoutumisen kannalta. Kukaan ei ollut täysin ilman suomalaisia ystäviä, mutta enemmän näitä suhteita tarvittaisiin. Osalla taas oli kertynyt avoimen luonteen vuoksi paljon ystäviä ja vieläpä eri ikäryhmistä. Työharjoittelupaikasta oli löytynyt ystäviä myös työajan ulkopuolelle. Sen sijaan en saanut vastausta, oliko näihin ystäviin pidetty yhteyttä myös harjoittelun päätyttyä.

Hengellisyyden merkitys

Kahdessa haastattelussa korostui hengellisyyden merkitys harjoittelussa. Seurakunta koettiin kodiksi ja yhteys kristittyihin oli tärkeää. Työyhteisö tarjosi mahdollisuuden osallistua myös rukoushetkiin ja tilaisuuksiin, jos se oli mahdollista työajan puitteissa. Nämä olivat tärkeitä harjoittelijoille, ja niihin osallistuuttiin aktiivisesti.

Meillä on aina torstai-aamulla semmonen rukous eli aamulla siellä. Me mentiin kaik.. tai monet työkaverit tai työntekijät meni sinne saliin ja me rukoilimme ja me kuuntelimme ja siellä oli pappi ja me lauloimme se, se Jumalan lauluja.

Samoin työtehtävät, joissa evankeliumia voitiin viedä eteenpäin, olivat merkityksellisiä. Lasten kanssa oli syntynyt luontevia keskusteluja kirkon sanomasta, ja työtä lasten parissa pidettiin merkityksellisenä. Yhden haastateltavan harjoittelujakso osui pääsiäi-

sen aikaan, ja hän koki tämän ajanjakson erityisen merkityksellisenä. Jumalan johdattukseen luotettiin myös tulevissa työtehtävissä ja opiskeluissa.

7.2. Johtopäätöksiä

Maahanmuuttajat ja ulkomaalaiset eivät ole heterogeeninen ryhmä, vaan heidän yksilölliset ominaisuutensa, henkilökohtaiset elämäntilanteensa ja tulevaisuuden suunnitelmansa eroavat selkeästi toisistaan. Tämä tuli tässäkin pienen otoksen tutkimuksessa ilmi. Silti heidän tarpeensa elämässä ovat täsmälleen samanlaiset kuin kantaväestöön kuuluvien. Kaikkialla maailmassa tarvitsemme ystävyyttä, yhteisöllisyyttä, toimeentuloa ja riittävää tukea vaikeuksissa selviämiseen.

Tutkimuksen haastateltavat olivat kaikki positiivisesti ajattelevia, aktiivisia ja tulevaisuuteen luottavaisesti suuntautuneita. Silti puheesta paistoi läpi huoli oman paikan löytymisestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Suomi maana koettiin turvallisenä ja elämää rakennettiin tänne luottavaisin mielin. Oman maan kulttuuri pysyi mukana keskusteluissa ja sitä verrattiin suomalaiseen kulttuuriin. Laitilan (2006) tekemän tutkimuksen mukaan tämä voi olla tyypillistä kotoutumisprosessin alkuvaiheessa, jossa oma yhteiskunnallinen paikka ei ole vielä selkeästi muotoutunut. Punainen Risti (Punainen Risti i.a.) on kehittänyt kotoutumiskaarimallin, jossa kuvataan kotoutumisprosessia nousevan ja laskevan kaaren avulla. Työharjoitteluaika ja kieliopinnot sijoittuvat mallissa hyvän olon alueelle, josta siis mahdollisesti myös tutkimustulokset kertovat.

Riittämätön suomen kielen taito oli jokaisella haastateltavalla päällimmäisenä mielessä. Haastateltavat olivat käyneet useita kielikursseja ja niitä pidettiin hyvinä. Haastattelut tehtiin suomen kielellä, ja tutkijan mielestä haastateltavien kanssa voitiin käydä luontevaa ja monipuolista keskustelua. Yhden haastateltavan kohdalla jäin kuitenkin miettimään vähäpuheisuutta ja väärinymmärryksen mahdollisuutta. Kyse saattoi olla hänen kulttuuritaustastaan ja tilanteen jännittämisestä. Se saattoi myös kertoa hänen kielitaitonsa rajoista ja käytetyistä termeistä, joita pyrin parhaan taitoni mukaan selventämään.

Kieltä voidaan myös pitää välineenä, jonka avulla maahanmuuttaja hakee työtä, opettelee työtehtäviä ja työn sääntöjä. Kieli on monissa ammateissa aivan keskeinen työväline. Sen avulla tuodaan esille omaa persoonallisuutta ja mielipiteitä sekä valvotaan omia

oikeuksia. Kielitaidon määrää ei voi luotettavasti päätellä suoraan esimerkiksi maassa-oloajan perusteella. (Härkäpää & Peltola 2005, 115–118.) Haastateltavani olivat olleet lähes täsmälleen saman ajan Suomessa. Kaikki selvisivät arkipäivän haasteista, mutta saatoin huomata, että kielitaito oli selkeästi sujuvampi henkilöllä, jolla oli paljon sosiaalisia suhteita suomalaisiin ja myös eri etnisistä taustoista tulleisiin maahanmuuttajiin. Hänellä oli myös eniten työharjoittelu- ja työelämäkokemusta, joka osaltaan on edistänyt kielitaidon karttumista. Bergholmin & Giorgianin (2007, 69) mukaan maahanmuuttajien itsearvioima kielitaito kuvastaa omaa kokemusta kielen hallinnasta ja kielitaidolla pärjäämisestä eikä ole mikään objektiivinen kielitaitomittari. Heidän mukaansa myöskään suomalaisten arvioita maahanmuuttajien kielitaidosta ei voida pitää objektiivisina, vaan ne heijastavat kokemuksen lisäksi myös suomalaisten asenteita ja odotuksia maahanmuuttajien kielitaitoa kohtaan. Tutkimukseni haastateltavat olivat kaikki hyvin motivoituneita kielenoppimiselle. Se tuntui olevan kaikille avain eteenpäin. Tärkein oppimiseen vaikuttava tekijä lieneekin motivaatio eli selkeä syy ja tarve oppimiselle. Työpaikka voidaan pitää tällaisena motivoivana tekijä. Työllistyessään moni maahanmuuttaja onkin havainnut kielitaitonsa olevan vielä puutteellinen, ja on syntynyt tarve oppia lisää. (Heimonen 2010, 45.)

Tutkimuksen pääasiallisena tavoitteena oli selvittää työharjoittelukokemuksia seurakuntaharjoittelussa, samoin kuin tutkia miten se oli auttanut harjoittelijoita työllistymisen kannalta. Haastateltavat uskoivat, että työharjoittelusta oli ollut heille hyötyä, vaikka eivät sen perusteella vielä saaneetkaan työpaikkaa. Työharjoittelut olivat antaneet arvokasta työkokemusta sekä lisänneet kielitaitoa. Varsinaisesti ei voida sanoa että harjoittelu olisi selkiyttänyt ammatinvalintaa. Työtä pidettiin mielenkiintoisena samalla kun ymmärrettiin alan koulutusvaatimukset. Kukaan ei ollut ensisijaisesti lähdössä opiskelemaan alaa, vaan se oli ollut näköalapaikka uudentalaiselle kokemukselle. Harjoittelun sosiaalista pääomaa voidaan pitää merkittävänä samoin kuin työelämä tietouden lisääntymistä. Ensisijaisen tärkeää on myös ollut onnistumisen kokemukset ja kannustava palaute. Positiivisten viestien välittämistä voidaankin pitää yhtenä ohjaajan tärkeimmistä tehtävistä samalla kun hän mahdollistaa uusien työtehtävien oppimisen (Heimonen 2010, 48).

Työssäni tutkin myös perehdytyksen onnistumista. Perehdyttäminen työelämään oli onnistunut, ainakin maahanmuuttajan näkökulmasta. He olivat olleet mukana työyhteis-

sönsä yhteisissä kokoontumisissa, ruokailuissa ja hengellisissä tapahtumissa. Tämä kertoo työympäristön positiivisesta suhtautumisesta heihin. Vahvassa ja hyvin toimivassa työyhteisössä uutta työntekijää kannustetaan ja tuetaan. Turvallisuuden ja ryhmään kuulumisen tunnetta lisää työyhteisön arkisten perusasioiden välittäminen. (Ekholm 2008, 34.) Tutkimuksesta kävi ilmi myös perehdytyksen kaksisuuntaisuus ja kulttuurien välinen vuorovaikutus, joka lisäsi yhteisöllisyyden tunnetta. Perehdytys muodostaa oman kokonaisuutensa, jonka onnistuminen näyttäisi oleva merkittävä tekijä monikulttuuriseen työhön sopeutumisen ja työviihtyvyyden kannalta. Vuoropuheluun uskaltautuminen avaa molemmille uusia näköaloja. Molemmat muuttuvat, syntyy yhteistä arvopohjaa.

Ohjaajat eivät olleet kiinnittäneet huomiota maahanmuuttajien jatkopolkuihin. Toisaalta se ei ole heidän tehtävänsäkään, mutta auttaisi kuitenkin maahanmuuttajaa hyödyntämään saatua työkokemusta tehokkaammin. Tämä tehtävä on haasteellinen niin maahanmuuttajille, ohjaajille kuin työtä tarjoaville organisaatioillekin. Siinä tarvitaan hyviä markkinointitaitoja, harjoittelijan vahvuuksien tuntemusta sekä yhteistyötahojen ja koulutusjärjestelmien tuntemusta. (Hänninen 2011, 73.) Koska pysyvä työllistyminen on kuitenkin lähes poikkeuksetta jokaisen tavoite, olisi jatkopolkujen miettimiseen yhdessä hyvä varata aikaa. Niitä tulisi käydä läpi vaikka loppukeskusteluissa, tai muun palautteen annon yhteydessä jos harjoittelijalla ei ole realistisia mahdollisuuksia työllistyä kyseiseen työharjoittelupaikkaan. Tutkimuksesta kävi ilmi, että työnhakutaidot eivät täysin vastaa suomalaista vaatimusta. Tärkeää oli kuitenkin, että apua osattiin hakea ja tiedostettiin omia puutteita tällä saralla. Jokaisella oli tarvittavat asiakirjat työnhakua varten, mutta esimerkiksi Internetin suomia mahdollisuuksia ei osattu täysin hyödyntää. Ihanteellista olisi jos ohjaajan kanssa voitaisiin yhdessä päivittää ansioluetteloa ja miettiä mihin seikkoihin harjoittelijan olisi tulevaisuudessa hyvä kiinnittää huomioita töitä hakiessaan.

Maahanmuuttajat korostivat oman motivaation ja toiminnan tärkeyttä tulevaisuuden suhteen. He eivät halunneet tyytyä vain sosiaaliin etuuksiin vaan olivat valmiita joustamaan paljonkin työllistymisensä suhteen.

Haastatteluissa kiinnitin huomiota, että harjoittelusta ei kerrottu negatiivisia asioita. Samanlaisiin kokemuksiin viittaavat Peltola & Metso (2008, 48), joiden mukaan kult-

tuurierot voivat vaikuttaa maahanmuuttajan avoimuuteen kertoa asioistaan. He voivat kaunistella asioita ja näin antaa mahdollisimman hyvän kuvan itsestään. Tällä asialla voi olla merkitystä myös haastattelun luotettavuuden kannalta.

Tutkimuksen perusteella seurakunta koettiin myös perinteistä työyhteisöä syvällisemmin. Yksi harjoittelija vertasi ohjaajaa siskoonsa ja työyhteisöstä puhuttiin lämpimään sävyyn. Samanlaisia näkökulmia esittivät myös Suomen Ekumeenisen Neuvoston järjestämässä seminaarissa paneelikeskustelijat. Heidän mukaansa seurakuntayhteydellä on tärkeä merkitys sopeutumiselle uuteen kotimaahan ja se voi jopa korvata perheyhteyttä (Piiroinen-Backman, 2010).

Mielestäni tutkimustulokset jäivät haluttua pinnallisemmiksi. Vielä syvällisemmällä haastattelulla olisi luultavasti voinut saada enemmän tietoa aiheesta. Mielenkiintoista oli nähdä, miten tutkimus muotoutui prosessin kuluessa ja muodostui lopulta toivotunlaiseksi. Hyvin tehty tutkimussuunnitelma osoittautui tärkeäksi, samoin kuin kattava tiedonhankintasuunnitelma.

8 POHDINTAA JA KEHITTÄMISIDEOITA

Diakoniatyöntekijällä tulee olla valmiutta asettua toisen asemaan. Rakastaa lähimmäistään niin kuin itseään. On tärkeää pysähtyä miettimään, miten oikeasti toivoisin tulevani kohdatuksi jos olisin vastaavassa tilanteessa ulkomailla maahanmuuttajana. Ajatuksia herättävät myös Jeesuksen sanat: *Kaiken minkä olette tehneet yhdelle näistä vähimmistä veljistäni, sen te olette tehneet minulle.* (Matt. 25:40). Ihmisarvomme ja inhimilliset tarpeemme ovat kaikkialla maailmassa samanlaisia kansalaisuuteen katsomatta. Seurakuntien ja kristittyjen ihmisten tulisi osaltaan välittää Jumalan rakkautta maahanmuuttajia kohtaan. Sopeutuminen uuteen kotimaahan ja kenties traumaattiset kokemukset taustalla vaativat paljon inhimillistä kohtaamista. Tekojen kautta voimme auttaa tässä tilanteessa, sanat ja suunnitelmat eivät yksin riitä. Yksi tärkeimmistä asioista on ystävien saaminen uudesta kotimaasta. Se auttaa monessa asiassa. Jokainen meistä voi kristittyinä vaikuttaa tähän asiaan ja saada muutosta aikaan. Jeesus toivoo, että autamme hädänalaisia ja osoitamme lähimmäisenrakkautta kaikkia ympärillämme olevia ihmisiä

kohtaan. Voimme auttaa lähimmäisiämme kukin omilla lahjoillamme, niin halutessamme rakkauden toteuttamiselle löytyy kyllä aina jokin keino. Myös seurakunnan työntekijöinä meidän on tärkeää muistaa tämä ja osaltamme edesauttaa maahanmuuttajien työllistymistä, kotoutumista ja sitä kautta kokonaisvaltaista elämänlaadun paranemista. Toisen kulttuurin edustajaa tulisi kohdella siten kuin haluaisimme itseämme kohdeltavan.

Kaikki ihmiset ovat arvokkaita ja samanarvoisia. Ihmisten elinolosuhteissa on kuitenkin eroja ja niistä johtuen hyvyys ja oikeudenmukaisuus tässä maailmassa on jakaantunut epätasaisesti. Sen vuoksi niiden, joille on annettu enemmän, tulee auttaa niitä, joilta jotakin puuttuu. (Mattila 2009.) Jokainen ihminen on ainutlaatuinen yksilö ja sopeutuminen uuteen kotimaahan tapahtuu aina yksilöllisesti. Ihmisen oma historia kulkee aina hänen mukanaan. Tällä historialla on merkitystä myös ammatinvalinnassa ja yhteiskunnan toimintaan osallistumisessa. Maahanmuuttajalla omakohtainen tausta toimii pohjana, mahdollisuutena tai esteenä niille keinoille, millä omaa elämää rakennetaan. Mitä vieraampia kulttuuri ja arvomaailma ovat, sitä vaikeampaa ja enemmän aikaa vievää on ymmärtää uutta ja sopeutua siihen. (Lehtonen 2006, 51).

Maahanmuuttajien työllistymiskysymykset ovat varsin ajankohtaisia Suomessa. Olemme ajautumassa tilanteeseen, jossa on samanaikaisesti sekä työttömyyttä että työvoimapulaa. Maahanmuuttajien työllistyminen, hyvinvointi ja kokonaisvaltainen yhteiskuntaan kotoutuminen ovat siis keskeisiä tulevaisuuden haasteita, mikä aiheuttaa muutospainetta kuntatasolla. Maahanmuuttajaa ei tule kuitenkaan koskaan nähdä vain nykyisenä tai tulevana työvoimana, vaan hänellä on meidän muiden tapaan paljon laajempia ja syvempiä toiveita, odotuksia ja tarpeita. (Alitolppa-Niitamo 2005, 37.) Tähän samaan asiaan kiinnittivät huomiota kirkkojen johtajat kannanotossaan (2011). Maahanmuuttajat tulee nähdä yksilöinä, joilla on oikeus täysipainoiseen elämään yhteiskunnassamme työllistymiskysymyksestä huolimatta.

Kirkon useimpiin ammatteihin tarvitaan joko alempi tai ylempi korkeakoulututkinto. Maahanmuuttajilla on yhtäläiset oikeudet hakeutua niihin, mutta sisäänpääsyvaatimukset ovat useimmille liian korkeat. Tähän voisi olla yhtenä ratkaisuna maahanmuuttajille räätälöidyt koulutusohjelmat, joissa esimerkiksi englantia voitaisiin käyttää opetuskielenä. Diakonia ammattikorkeakoulu Järvenpään yksikössä tähän onkin mahdollisuus 3,5

vuotta kestävässä englanninkielisessä sosiaalialan koulutusohjelmassa, jossa voi suorittaa Bachelor of Social Services-tutkinnon.

Olisi ollut mielenkiintoista haastatella myös työelämän ohjaajia ja verrata sitten saatuja tutkimustuloksia keskenään. Otskokoni oli varsin pieni, mutta teemahaastattelumuotoon kuitenkin hyvin soveltuva. Jotta päästäisiin yleistettävämpiin tuloksiin tulisi otoskoko laajentaa, ja tämä onnistuisi sitten kirjallisen kyselylomakkeen avulla. Siinä on omat riskitekijänsä, mutta huolellisella suunnittelulla sekin voisi tuoda hyviä tuloksia. Teoriaosuudessa käsittelen enemmän maahanmuuttajien työllisyyskysymyksiä kuin harjoitteluun liittyvää aineistoa. Tämän valinnan tein siitä syystä, että lukijalle avautuisi näkökulma miten laajalle ulottuvasta aiheesta on kysymys. Toinen syy tähän valintaan oli se, että harjoittelun tulisi aina tähdätä työllistymiseen vaikka rinnalle sitten asetettaisiinkin muita tavoitteita.

Opinnäytetyö oli prosessina vaativa ja aikaavievä. Kaksi vuotta sitten tehdystä opinnäytetyöstä, jossa käsiteltiin ikääntyvien maahanmuuttajien erityiskysymyksiä, olivat monet tiedot jo muuttuneet oleellisesti. Tämä kertoo myös siitä miten heterogeenisestä ja voimakkaasti muuttuvasta aiheesta on kyse. Yhteiskunnassamme tarvitaan tästä syystä enenevässä määrin tutkimusta, tietoa ja keskustelua maahanmuuttajien kysymyksistä.

Tutkimuksellani tahdoin myös viestittää maahanmuuttajille, että pidän tärkeänä heidän itsensä kuulemista ja seurakuntana tahdomme auttaa heidän työllistymistään ja kotoutumistaan. Omalta osaltani tahdon olla edistämässä yhdenvertaisempaa ja kaikkien oikeuksia kunnioittavaa yhteiskuntaa kristillisestä arvopohjasta käsin. Harjoitteluilla tulee mielestäni olla selkeät tavoitteet ja ohjaukseen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Sen ei tulisi olla vain työtä muun työn ohella vaan keskittyä monitahoisesti auttamaan maahanmuuttajaa. Koko työyhteisön on tärkeää olla siinä mukana, vaikka vastuussa olisikin koko ajan yksi ja sama ohjaaja. Työn resurssien määrittelyssä tämä tulisi huomioida, jotta päästäisiin parhaaseen lopputulokseen. Toivon, opinnäytetyöni edistävän maahanmuuttajien asiaa ja herättävän entistä enemmän keskustelua aiheesta. Otsokoon pienuudesta riippumatta, työllä voi olla merkitystä seurakunnalle, joka harkitsee maahanmuuttajan työllistämistä.

LÄHTEET

- Alitolppa-Niitamo, Anne 2005. Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. Teoksessa Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki: Väestöliitto. 40–41.
- Auvinen, Juha 2009. Maahanmuuttajat rikastuttavat kirkon elämää. Viitattu 10.10.2011. www.sansa.fi
- Arajärvi, Pentti 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Helsinki: Sisäasiainministeriö.
- Bergholm, Barbara & Giorgiani, Terhi 2007. Maahanmuuttajien suomen kielen taito. Teoksessa Maarit, Vartia; Barbara, Bergbom; Terhi, Giorgiani; Anita, Rintala-Rasmus; Riitta, Riala & Simo, Salminen (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 65–84.
- Ekholm, Elina 2001. Monietninen yhteiskunta. Teoksessa Forsander Annika; Ekholm Elina ja Hautaniemi Petri (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia, 161–188.
- Ekholm, Elina & Salmenkangas Mai 2008. Puhumalla paras. Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin. Vaasa: Sisäasiainministeriö.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eurooppa strategia 2020. Suomen kansallinen ohjelmaluonnos 2010. Valtionvarainministeriön julkaisuja 45a/2010. Viitattu 10.9.2011. www.vm.fi
- Forsander, Annika & Ekholm, Kirsti 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander Annika; Ekholm Elina ja Hautaniemi Petri (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia, 57–82.
- Forsander, Annika 2002. Luottamuksen ehdot- maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Forsander, Annika. (2007). Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomen muuton jälkeen. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 312–334.

- Gardner, Gail 2005. Juggling chansaws and live cats at the same time – How to integrate. Teoksessa Kun elämä muuttuu. Maahanmuuttajan arkea Suomessa. Vantaa: Dark Oy. 21–23.
- Grönlund, Henrietta & Björklund, Liisa 2009. Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 28/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Haavisto, Maritta 2010. Kehityskeskustelu monikulttuurisessa työyhteisössä. Teoksessa Seppälä, Anu (toim.) 2010. Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Helsinki: Yliopistopaino Oy. Viitattu 10.9.2011. www.helsinki.fi/palmenia. 84–89.
- Hallituksen esitys 145/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi maahanmuuttajan erityistuesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Heimonen, Johanna 2010. Suomen kieli ja kielen tukeminen monikielisessä työyhteisössä. Teoksessa Seppälä, Anu (toim.) 2010. Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Helsinki: Yliopistopaino Oy. Viitattu 17.9.2011. www.helsinki.fi/palmenia. 44–51.
- Hellsten, Tarja 2005. Diakonia maahanmuuttajan tukena. Teoksessa Kun elämä muuttuu, Maahanmuuttajan arkea Suomessa. Vantaa: Dark Oy. 32–48
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Ho, Yue Ching 2008. Työperäinen maahanmuutto - mitä sen jälkeen? Hongkongilaiset palkansaajat Suomessa. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta.
- Holm, Pasi; Hopponen, Anneli & Lahtinen, Markus 2008. Maahanmuuttajien työkyky 2008. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 210. Helsinki. Viitattu 13.9.2011. www.ptt.fi
- Hänninen, Kaija (toim.) 2011. Teoksessa Dibbets, Sari; Heikkinen, Marjatta; Hirvonen Eeva-Riitta; Hänninen, Kaija & Sjöholm, Johanna. Maahanmuuttajat mukaan. Käsikirja maahanmuuttajan kuntouttavan työtoiminnan ja tuetun työllistymisen ohjaukseen. Tampere: Mahdollistaja-hanke.
- Härkönen, Riikka 1999. Yhteisvastuun ajankuvat. Helsinki: Kirkkopalvelut.

- Härkäpää, Kristiina & Peltola, Ulla (toim.) 2005. Maahanmuuttajien työllistyminen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka - Beacon hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Järvinen, Riitta 2004. Ammatillisen maahanmuuttotyön kulttuuri. Erilaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon jäsenyksissä. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kaikkonen, Pauli 2004. Vierauden keskellä. Vierauden, monikulttuurisuuden ja kulttuurien välisen kasvatuksen aineksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino Oy.
- Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Wsoypro Oy
- Keski-Nisula, Kaisa 2008. Maahanmuuttajien integraatio Turun markkinoille. Maahanmuuttajan näkökulma. Web Reports 31, siirtolaisuusinstituutti. Turun yliopiston maantieteellinen laitos.
- Kirkko 2020, 2010. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Kirkon ulkoasiain osasto 1996. Maahanmuuttajat ja kirkko. Mietintö maahanmuuttajien parissa tehtävän seurakuntatyön periaatteista, koordinoinnista ja käytännön järjestelyistä. Helsinki.
- Kolehmainen, Leea & Liikanen, Taina 2009. Palveluohjaus ikääntyneen maahanmuuttajan tukena. Opinnäytetyö. Vanhustyön koulutusohjelma. Kouvola: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. www.theseus.fi
- Koulutuskeskus Salpaus, i.a. Maahanmuuttajat työpaikalla – opas monikulttuurisiin kohtaamisiin. Lahti. 2.painos. Viitattu 15.9.2011.
<http://www.salpaus.fi/material/maahanmuuttajat.pdf>
- Kouvola kodiksemme -toimintakertomus 2010. Yhdessä työhön –projekti, Kouvolan paikallishanke. Tuloste tekijän hallussa.
- Kouvolan maahanmuutto-ohjelma 2010–2016, 3-4.
<http://www.kouvola.fi/material/attachments/intranet/perusturva/suunnitelmatjaraportit/5oFF7VwGI/Maahanmuutto-ohjelma2010-2016.pdf>
- Laihia, Marja-Liisa 2008. Huumasta kompromisseihin. Vantaan Lauri. Viitattu 16.9.2011. http://www.vantaanlauri.fi/arkisto/2008/2008-05-02/paivaelamaa/Huumasta_kompromisseihin

- Laitila, Anna 2006. haastattelututkimus korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien sopeutumiskokemuksista Tampereella. Pro-gradu tutkielma, Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Laato, Antti 2008. Muukalainen Vanhassa testamentissa. Turvapaikkaseminaari, Mikaelin seurakunta Turku 6.3. 2008. Viitattu 28.9.2011.
http://www.ekumenia.fi/data/liitteet/2008-03-12_laato_muukalainen-vt.pdf
- Laki kotoutumisen edistämisestä, 1386/2010.
- Launikari, Jaakko 1997. Suomalainen seurakunta maailmankylässä. Teoksessa Tammi, Ari (toim.) Vieraita ja muukalaisia. Kirkko monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Helsinki: Kirjapaja Oy. 191-205.
- Lehtonen, Mariela 2006. Kadonneet tytöt. Selvitys maahanmuuttajatyttöjen kotoutumisen haasteista. Urban II –yhteisöaloiteohjelma. Kimppakyydissä-hanke. Vantaa.
- Lepola, Outi 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 787. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Lepola, Outi 2002. Kotomaana Suomi. Kertomuksia maahanmuutosta 1999-2001. Helsinki: Edita Prima oy.
- Leppäkorpi, Mervi 2011. Asiaton oleskelu kielletty. Helsinki: Into.
- Liebkind, Karmela 1997. Kulttuurien kohtaaminen. Teoksessa Tammi, Ari (toim.) Vieraita ja muukalaisia. Kirkko monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Helsinki: Kirjapaja Oy. 97–111.
- Lähdesmäki, Merja & Savela, Terttu 2006. Tutkimus maahanmuuttajien yrittäjäyyskoulutuksen vaikuttavuudesta. Case Pro Maahanmuuttajayrittäjä –koulutus. Web Reports 19. Siirtolaisuusinstituutti. Viitattu 24.10.2011.
<http://www.migrationinstitute.fi/pdf/webreports19.pdf>
- Lääkkölä, Aino 2008. ”Ilman työtä en tunne itseäni ihmiseksi” Maahanmuuttajien työllistymisintegraation esteet Kemi-Tornion alueella. Web Reports 45. Siirtolaisuusinstituutti. Viitattu 21.9.2011.
<http://www.migrationinstitute.fi/pdf/webreports45.pdf>
- Mannila, Simo; Forsander, Annika; Hummasti, Antti & Vehviläinen, Jukka 2002. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Helsinki: Oy Edita Ab.

- Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja 2007. Maahanmuuttajanaiset, kotoutuminen ja työ. Teoksessa Kaisa Kauppinen & Julia Evans (toim.) Monikko- tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: Työterveyslaitos. 6-19.
- Mattila, Talvikki 2009. Kristillinen ihmiskuva: arvokas ihminen. Ekumeeninen vastuuviikko 18-25.10. 2009. Viitattu 5.11.2011.
<http://www.vastuuviikko.fi/2009>
- Miettinen, Anneli 2011. Maahanmuuttajat. Viitattu 15.9.2011.
http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/tietoa_ja_linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/
- Minfo – hanke, i.a. Viitattu 20.10.2011.
<http://www.tsl.fi/@Bin/2497690/KUHLMAN+KESKINEN+Minfo.pdf>
- Paananen, Seppo 1999. Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Tilastokeskuksen tutkimusraportteja 228. Helsinki: Tilastokeskus.
- Peltola, Ulla & Metso, Laura 2008. Maahanmuuttajien kuntoutumisen työllistymisen tukeminen Helsingissä. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Piironen-Backman, Outi, 2010. Kristitylle maahanmuuttajalle seurakunta merkitsee kotia. Viitattu 7.10.11. www.ekumenia.fi
- Pitkänen, Pirkko 2005. Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Teoksessa Pitkänen, Pirkko (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita. 99-110
- Plym-Rissanen, Leena 2000. Immigrant women and work. Qualitative research on integration of working Russian women in Lappenranta-Imatra area. Master's thesis. University of Jyväskylä. Department of social policy.
- Pohjanpää, Kirsti; Paananen, Seppo & Nieminen, Mauri 2003. Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Helsinki: Tilastokeskus.
- Punainen Risti i.a. Kotoutumiskaari. Viitattu 17.10.2011.
<http://www.redcross.fi/apuajatukea/maahanmuuttajientuki/toiminta/kotoutuminen>.
- Pöyhönen, Sari; Tarnanen, Mirja; Vehviläinen, Eeva-Maija; Virtanen, Aija & Pihlaja, Lenita 2010. Osallinen Suomessa. Kehittämissuunnitelma maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi. Viitattu 15.9.2011. sivut 16-17.
[http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/b08dc633a4e5808cc225782a002c427b/\\$file/osallisena%20suomessa%20kehittämissuunnitelma.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/b08dc633a4e5808cc225782a002c427b/$file/osallisena%20suomessa%20kehittämissuunnitelma.pdf)

- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Rastas, Anna 2005. Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 78–102. Tampere: Gummerus Oy.
- Rintala-Rasmus, Anita. & Giorgiani, Terhi 2007. Kulttuurit kohtaavat työhönnotossa. Teoksessa Maarit, Vartia; Barbara, Bergbom; Terhi, Giorgiani; Anita, Rintala-Rasmus; Riitta, Riala & Simo, Salminen(toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 37–64.
- Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Sakasti i.a. Viitattu 3.10.2011.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content4276D4>
- Sektoritutkimuksen neuvottelukunta. Osaaminen, työ ja hyvinvointi. 2009. Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Viitattu 15.8.2011.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/setu/liitteet/Setu_9-2009.pdf
- Silvo, Juha (toim.)2005. Kansan kirkosta kansojen kirkoksi. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Sippola, Aulikki, Leponiemi, Jussi & Suutari, Vesa 2006. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Sisäasiainministeriö, 2011a. Maahanmuuton vuosikatsaus. Viitattu 15.9.2011.
[http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/c3eb7f74bb3da845c22578f4002f44d2/\\$file/maahanmuuton_vuosikatsaus_fi_netti.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/c3eb7f74bb3da845c22578f4002f44d2/$file/maahanmuuton_vuosikatsaus_fi_netti.pdf)
- Sisäasiainministeriö, 2011b. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriön julkaisu13/2011. Viitattu 3.10.2011.
[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/726D02F144273F98C22578B200246760/\\$file/132011.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/726D02F144273F98C22578B200246760/$file/132011.pdf)
- Sisäasiainministeriö, 2011c. Uusi kotoutumislaki: Suomeen muuton alkuvaiheen ohjausta parannetaan. Maahanmuutto-osaston taustatiedote. Viitattu 15.9.2011.
[http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/5bad03a08cf60ecac22578fe003c9b70/\\$file/fact_sheet_kotolaki_1_9_2011.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/5bad03a08cf60ecac22578fe003c9b70/$file/fact_sheet_kotolaki_1_9_2011.pdf)

- Sorainen, Olli 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Suomen evankelisluterilainen kirkko 2011. Maahanmuuttokeskusteluun tarvitaan inhimillisyyttä. Viitattu 7.10.11.
<http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/9B0E117903D6472AC225785D003F5463?OpenDocument&lang=FI>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. Viitattu 1.10.2011
<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/BCAFF0F8512AEE04C225710E002739E5?OpenDocument&lang=FI>
- Suomen virallinen tilasto 2010. Väestörakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 15.10.2011. Saantitapa:
http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2010/vaerak_2010_2011-03-18_tie_001_fi.html.
- Sutela, Hanna 2005. Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa Seppo Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Takalo, Pirjo & Juote, Mari 1995. Inkerinsuomalaiset. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, pakolaistoimisto.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Työharjoittelu ja työelämävalmennus esiteteksti 10.5.2010. Viitattu 10.10.2011.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme3009s_tyoharjoittelu.pdf
- Torvi, Kai 2007. Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen. Työministeriön analyysijä. Helsinki: Työministeriö.
- Etnisten suhteiden neuvottelukunta, 2008. Kala kuivalla maalla. Kotoutuminen maahanmuuttajan näkökulmasta. Työhallinnon julkaisu 344. Työministeriö
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj344.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010:4. Tilastotiedote. Viitattu 12.9.2011.
www.tem.fi/tilastojulkaisut.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Uusikylä, Petri; Puurtinen, Sari; Terävä, Eeva & Kinnunen, Katri 2010. Maahanmuuttajat kuntalaisina. Selvitys maahanmuuttajien elämäntilanteesta ja palvelu-

- luista Itä-Suomessa 2010. Etelä-Savon elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen julkaisuja 8/2010. ISBN 978-952-257-169-4 (PDF)
- Valkeeniemi, Hannele 2011. Paperittomia Suomessa oletettua enemmän. Viitattu 30.9.2011. www.yle.fi/uutiset/kotimaa
- Vartiainen-Ora, Päivi 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. Helsinki: Työväen Sivistysliitto TSL.
- Vartia, Maarit 2007. Tavoitteena monikulttuurinen työelämä. Työ ja ihminen 21 (2).
- Vartia, Maarit; Riala, Riitta; Bergborn, Barbara & Giorgiani, Terhi 2007. työ ja ympäristö maahanmuuttajien ja suomalaisten työntekijöiden kokemana. Teoksessa Maarit, Vartia; Barbara, Bergborn; Terhi, Giorgiani; Anita, Rintala-Rasmus; Riitta, Riala & Simo, Salminen (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 85–104.
- Vartia, Niini 2009. Kotona kaikkialla. Kansainvälisen kanssakäymisen taitoja. Helsinki: Kirja paja Oy.
- Vasko, Aulikki 2005. Maahanmuuttajien integrointi työelämään. Kommentti Burhan Hamdonin artikkeliin. Teoksessa Kun elämä muuttuu, Maahanmuuttajan arkea Suomessa. Vantaa: Dark Oy.
- Vilkama, Katja 2006. Asuntopolitiikka ja vieraskielisen väestön alueellinen keskittyminen Helsingissä vuosina 1992–2005. Pro Gradu -tutkielma. Helsinki. 20.
- Vilka, Hanna 2009. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi Oy.
- Voima, Kyösti 2005. Maahanmuuttajien työllistymisen kysymyksiä sosiaali- ja terveysalalla. Diakonia-ammattikorkeakoulujen julkaisuja. D Työpapereita 32. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Vänttinen, Kauko 1989. Presidentti tekee Yhteisvastuukeräyksestä kansalaiskeräyksen. Teoksessa Ihmiseltä ihmiselle. Yhteisvastuukeräys 40.kerran. 21–24.
- Väyrynen, Tuija 2011. Kouvolan Maahanmuuttotoimiston tiedote. Tiedote tekijän hallussa.
- Wikman-Immonen, Anu 2011. Monikulttuurisuus ja maahanmuutto. Viitattu 20.9.2011. www.kunnat.net.
- Wrede, Sirpa 2010. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa Wrede, Sirpa & Nordberg, Camilla Vieraita työssä, työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia. (13).
- Wärn, Riitta 2011a. Perustietoa yhteiskunnasta myös työn perässä Suomeen muuttaville. Viitattu 15.9.2011.

http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/perustietoa_yhteiskunnasta_myos_tyon_perassa_suomeen_muuttaville-5493

Wärn, Riitta 2011b. Ulkomaalaisten työntekijöiden kysyntä kasvaa edelleen. Viitattu 16.9.2011.

http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/ulkomaalaisten_tyontekijoiden_kysynta_kasvaa_edelleen-7773

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004. Viitattu 15.9.2011.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Yhdessä työhön i.a. Kirkkopalvelut ry. Yhdessä työhön - Yhteisvastuun maahanmuuttajien työllistämishanke. Viitattu 15.10.2011. www.kirkkopalvelut.fi

Yhdessä työhön, 2009. Yhteisvastuukeräyksen Maahanmuuttajien työllistämiprojektin projektisuunnitelma 2009–2012. Viitattu 15.10.2011. Hanke- extranet.

Yhteisvastuukeräyksen keräyspäällikön opas 2002. Yhteisvastuukeräys auttaa hädänalaisia Suomessa ja kehitysmaissa 2002. Viitattu 1.10.2011.

http://www.yhteisvastuu.fi/pdf/kpopas_2002.pdf

Yhteisvastuukeräys 2006. Keräyksen historiaa. Viitattu 7.11.2011.

<http://www.yhteisvastuu.fi/index.php?fid=56>

Yhteisvastuukeräys i.a. Tuotonjako ja keräystulokset. Viitattu 01.10.2011.

<http://www.yhteisvastuu.fi/index.php?fid=196>

LIITE 1

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Taustatiedot:

- Nimi
- Mistä olet kotoisin? Kauanko olet ollut Suomessa? Oletko perheellinen?
- Ammattisi/koulutuksesi kotimaassa?
- Koulutus Suomessa? Aiempi työkokemus Suomessa?

Elämänhallintataidot:

- Oletko tyytyväinen nykyiseen tilanteeseesi Suomessa?
- Minkälaisena näet tulevaisuuden?
- Koetko voivasi itse vaikuttaa siihen tarpeeksi?

Työkokemus seurakunnassa:

- Minkälaisissa tehtävissä toimit?
- Saitko tarpeeksi hyvän perehdytyksen? Neuvottiinko työajat, tehtävät, ruokailut (selitän asian maahanmuuttajalle tarkemmin), Harjoittelun kesto?
- Saitko riittävän ohjauksen tehtäviin?
- Saitko selkeitä työtehtäviä? Itsenäisiä työtehtäviä? Kielenä suomi?
- Koitko kielitaitosi karttuvan?
- Pystyitkö käyttämään luovuuttasi?
- Miten koit työrytmin? Työelämän säännöt?
- Minkälaista palautetta sait?
- Arvostettiinko osaamistasi?
- Koitko että työtehtävät vastasivat taitojasi?
- Mikä oli mielestäsi tärkeintä harjoittelussa?
- Mikä vaikeinta? Mitä et ymmärtänyt ollenkaan?
- Mitä uutta opit suomalaisista/ työskentelystä Suomessa?
- Voisitko ajatella työllistyväsi ko alalle?

- Näkyikö hengellisyys työympäristössä?
- Taloudellinen vaikutus?

Sosiaaliset taidot:

- Miten sinuun suhtauduttiin työpaikalla? Oliko helppo/vaikea tutustua työtovereihin?
- Uskalsitko kysyä, jos et ymmärtänyt?
- Osallistuitko mahdollisiin yhteisiin tapahtumiin? Ruokailuihin?
- Saitko ystäviä jotka jäivät?
- Miten koit seurakunnan työympäristönä?
- Koetko tulevasi hyvin toimeen suomalaisessa työympäristössä?

Seurakuntaharjoittelun vaikutus jatkopolkuihin:

- Oletko hakenut aktiivisesti töitä harjoittelun jälkeen? Lähettänyt hakemuksia? Onko sinulle tarjottu töitä?
- Onko työharjoittelu edistänyt suunnitelmiesi toteutumista?
- Neuvottiinko työpaikassa tästä? Olisitko toivonut enemmän neuvontaa?

Jatkopolkuvalmiudet:

- Pystytkö käyttämään Atk:ta työtä hakiessasi?
- CV? Onko sinulla tietoa tarpeeksi työnhausta ja esim. harjoittelun merkityksestä (etuna) seuraavaa työpaikkaa hakiessasi?
- Uskotko, että tulet jatkossa työllistymään Suomessa?
- Oletko valmis vaihtamaan alaa/ammattia?
- Oletko valmis opiskelemaan työllistyäksesi vakituisesti?
- Koetko, että työllistymisessäsi on esteitä? Jos on, niin mitä?
- Mitä taitoja tarvitset mielestäsi eniten?

ALKUPERÄISILMAUKSET	PELKISJETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
"tavoitteena oli että kehityisin puhumisessa ja kuulemisessa"	Kertomus omista tavoitteista kielitaitoon liittyen.	Tavoitteiden asettaminen	Kielitaidon kehittäminen	Työllistymisen kannalta merkitykselliset asiat
"jos minulla on voimaa, en halua odottaa rahaa Kelalta tai sosiaalitoimelta"	Kuvaus motivoitua työllistymiseen talouden paranemisen kannalta	Työn merkitys	Suomalaiseen yhteiskuntaan integroituminen	
"koin, että sosiaaliset taidot kehittyivät"	Kuvaus sosiaalisista taidoista	Kommunikaation tärkeys	Ammatilliset valmiudet	
"se oli vähän vaikeaa, koska minä en koskaan ole käyttänyt tietokonetta, kun olin kotimaassa."	Kertomus kokemuksesta tietotekniikan kanssa.	ATK-taitojen välttämättömyys yhteiskunnassamme	Työnhakuvaihdut	
"neuvoj ja näytti mitä mun pitää tehdä ja ihan tarkasti. Ne tuli koko ajan kysymään jos tarvitsen apua"	Omiin työtehtäviin perehdyttämisen kuvaus	Ohjaajan tehtävät	Perehdyttäminen	Harjoittelun onnistumiseen vaikuttaneet tekijät
"ja me rukoilimme ja me kuunteelimme ja siellä oli pappi ja me lauloimme se, se Jumalan lauluja."	Kuvaus osallistumisesta harjoittelupaikan hengellisiin tilaisuuksiin.	Hengellisuuden merkitys	Spirituaaliteetti	
"ei ollut vaikeaa, kaikki olivat kohteliaita ja auttoivat minua"	Kuvaus työyhteisön suhtautumisesta harjoittelijaan	Palautteen antaminen	Monikulttuurisen työyhteisön toiminta	