

”AKSENTTIALLERGIAA” JA ”HANKEÄHKYÄ”
kokemuksia maahanmuuttajien työllistämishankkeista ja yhteistyöstä

Erja Viherkoski

Opinnäytetyö, kevät 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Länsi, Pori

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Viherkoski, Erja. ”Aksenttiallergiaa” ja ”hankeähkyä”, kokemuksia maahanmuuttajien työllistämishankkeista ja yhteistyöstä. Diak Länsi, Pori, kevät 2012, 70s., 2 liitettä.

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

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin maahanmuuttajatyötä tekevien ja kehittävien kokemuksia työllistämishankkeista ja yhteistyöstä.

Syksyllä 2011 haastateltiin Turun kaupungin sosiaalitoimen, Turun työ- ja elinkeino toimiston sekä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän maahanmuuttaja- ja hanketyön asiantuntijoita. Haastateltavia oli seitsemän. Haastattelut äänitettiin ja kaikista haastatteluista täytettiin kyselykaavake sekä tehtiin muistiinpanot. Haastattelukaavake oli tehty strukturoiduksi kyselyksi, mutta haastatteluista tuli syvälle luotaavia teemahaastatteluja. Materiaalia oli paljon ja siksi aineistoa piti karsia analysoinnissa. Lähestymistapa tutkimuksessa oli laadullinen. Litteroidun materiaali analysointi oli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Haastateltavat kokivat, että hankkeet olivat mahdollisuus etsiä ja kokeilla uusia toimintatapoja. Ne koettiin joustaviksi ja tuloksellisiksi, mutta niiden hetkellisyys koettiin heikkoudeksi. Hankkeet haluttiin juurruttaa osaksi palvelurakenteita.

Työntekijöiden yhteistyökokemukset hankkeissa kertoivat monista, mutta pinnallisista kontakteista. He loivat verkostoja ja näkivät monialaisen työn tärkeyden asiakkaiden tilanteissa. Resurssien vähäisyyden, hankkeiden moninaisuuden ja rajallisen toiminta-ajan vuoksi yhteistyö ei päässyt syventymään ja siksi monet eivät halunneet yhteistyöhön ryhtyä. Haastateltavien kokemuksen mukaan moni koki ”hankeähkyä” ja siksi sanovat kiitos ei hankeyhteistyölle. Virkamiesyhteistyössä koettiin monia haasteita, kuten salassapito, tietosuoja, resurssit, johtamisen ongelmat, kaavoihin kangistuminen ja liian suuret odotukset. Useimpiin yhteistyökontakteihin (65 %) oltiin tyytyväisiä ja tyytymättömiä vain 20 %:n.

Kaikki haastateltavat puhuivat paljon maahanmuuttajien kielitaidosta, vaikkei yhtään kysymystä aiheesta kysytty. ”Aksenttiallergia” oli haastateltavien kokemuksen mukaan yleistä. Se oli usein esteenä maahanmuuttajan työllistymisessä ja kotoutumisessa. ”Kielitaito on tärkeä, mut siit ei saa tehdä liian tärkeätä”, oli monen haastateltavan kokemus. Maahanmuuttajien kotouttamistyötä tekevät joutuvat joskus kohtaamaan samoja haasteita ja ennakkoluuloja kuin mitä maahanmuuttajat itse.

Asiasanat: maahanmuuttaja, kokemus, yhteistyö, hanke, työllistyminen, maahanmuuttopoliittinen, laadullinen tutkimus

ABSTRAKT

Viherkoski, Erja. Experiences on Projects to Employ Immigrants and Collaboration in the Projects. 70p., 2appendices. Language Finnish.Pori, Spring 2012.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree Bachelor of Social Services+Deacon.

This thesis provides an insight to the views and opinions of people working with immigrants about projects aimed at employing them. In addition, the study discusses the experiences of workers about the collaboration between employing bodies.

Seven people were interviewed in autumn 2011. The interviewed were government authorities including workers from employment agency, Lutheran church and the city of Turku's social work. Questionnaires were responded and notes written in the interviews. The observations of interviewer were used to analyze the material. The questionnaires served as a base frame, but the interviews were deepened to thematic discussions whenever necessary. It was challenging to analyze the results and several questions were excluded due to abundance of the material. The study was qualitative and the analysis was data driven contents study.

All interviewees agree that projects are an excellent choice to search and try new approaches and they produce good results. When long-term results are needed, projects need to be included as a part of service structure. Enough resources need to be allocated into projects. The workers experienced many collaborative contacts, but they remained superficial. Project workers create networks and are able to view the importance of multidisciplinary approach. Limitations in resources and time prevent further collaboration and some are even reluctant to deepen it. Some feel the pressure of too many projects and refuse to collaborate. However, in challenging work, collaboration would help to prevent burn-out and offer a possibility to various channels for stronger effect. Surprisingly, all interviewees talk about language barrier, although the interviews were not addressing the issue. From that one could conclude that "accent allergy" is fairly common and is often an obstacle in integration into society and securing a job. Immigrant workers often face similar challenges and prejudice as immigrants themselves.

Keywords: immigrant, experience, collaboration, project, employment, immigration politics, qualitative study

SISÄLTÖ

1. TYÖVOIMAPULAA ODOTELLESSA	5
2. VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOPOLIITTINEN SELVITYS TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTANA	6
3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET	10
4. INNOVATIIVISET TYÖLLISTÄMISHANKKEET	13
5. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN	19
5.1. Tutkimuksen kohderyhmä.....	20
5.2. Aineiston keruu ja analyysimenetelmä	20
5.3. Tutkimuksen toteuttaminen.....	23
6. MAAHANMUUTTOPOLIITTINEN OHJELMA, HANKKEET JA YHTEISTYÖ.....	27
6.1 Kokemukset hankkeista ja toimintaympäristön muutosten vaikutuksista.....	28
6.1.1 Työllistävät ja työllistymistä edistävät hankkeet sekä ”hankeähky”	30
6.1.2 Kokemusten mukaan tehokkain maahanmuuttajan työllistäjä on työvoimapula ja strategia ilman konkretiaa on ”sanahelinää”	33
6.2 Yhteistyökokemukset maahanmuuttajien työllistämishankkeissa	36
6.2.1 Yhteistyöverkostot ovat laajat, mutta yhteistä keskustelua kaivataan	37
6.2.2 Virkamiesyhteistyö koetaan haasteelliseksi	44
6.3 Kielivaatimukset ja ”aksenttiallergia” koetaan keskeisiksi ongelmiksi työllistämishankkeissa ja yhteistyössä	49
7. HANKKEET JA YHTEISTYÖ POHDINTA.....	55
8. ”AKSENTTIALLERGIA” HAASTEENA.....	59
LÄHTEET	63
LIITE 1	65
LIITE 2	69

1. TYÖVOIMAPULAA ODOTELLESSA

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa vuonna 2007 nousivat esille maahanmuuttajien työllisyyskysymykset. Varsinais-Suomi tarvitsee monikulttuurisuutta ja maahanmuuttajien osaamista työelämässä. Varsinais-Suomen Työvoima- ja elinkeinokeskus (TE-keskus), nykyinen Elinkeino- liikenne ja ympäristö- keskus (ELY-keskus) vastasi hankkeesta ja hankekumppanina toimiva Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (VASSO) osallistui suunnitteluun ja kirjoittamiseen. Se toteutti myös haastattelut eri toimijoille sekä raportin julkaisun. Varsinais-Suomeen ennustettiin alkavaksi suurta työvoimapulaa, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Työvoimapulaa ei ole tullut, vaan 2008–2009 taantumassa monet yritykset ovat kaatuneet tai joutuneet irtisanomaan työntekijöitään. Turun seudun työttömyyttä ovat lisänneet laivateollisuuden suuret irtisanomiset ja pitkäaikaiset lomautukset. Työvoimapulaa edelleen odotetaan.

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa toimenpide ehdotuksia olivat maahanmuuttajia osallistavien, innovatiivisten työllistämishankkeiden käynnistäminen sekä yhteistyön kehittäminen työvoimatoimistojen, oppilaitosten, työmarkkinajärjestöjen ja maahanmuuttajayhdistysten kesken. Työllistyminen on yksi tärkeä osa kotoutumista. Monet tutkimukseen osallistuneet kokivat eri toimijoiden välisen yhteistyön vähäiseksi ja työntekijät kokivat tarvitsevansa moniammatillista osaamista tukiessaan maahanmuuttajia sekä kotoutumisessa että työllistymisessä.

Nyt ei tutkittu maahanmuuttajia, vaan maahanmuuttajien kotoutumista tukevien työntekijöiden kokemuksia hankkeista ja yhteistyöstä. Moni työntekijä koki, että vaatii paljon voimia edistää maahanmuuttajien kotoutumista, koska työntekijänä saa harteilleen samat asenteet, jotka maahanmuuttajiin kohdistuvat, ja usein vastustus on kovaa. Ei ole enää merkitystä osaamisella, kun eräs työnantaja totesi, ettei minulla mitään maahanmuuttajia vastaan, mutta kun minulla on sellainen ”aksenttiallergia”. Työntekijöiden kertomukset kokemuksistaan kertoivat aavistuksen siitä, millaisia kokemuksia on maahanmuuttajalla hänen etsiessään paikkaa tässä yhteiskunnassamme.

2. VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOPOLIITTINEN SELVITYS TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTANA

Helmikuussa 2007 valmistui Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelma, jossa on huomioitu niin työvoiman tarve, työllisyys ja koulutuskysymykset kuin maahanmuuttajia koskevat olosuhteet ja palvelut hyvin laajassa merkityksessä. Se on alueelliset olosuhteet huomioiva toimintaohjelma, jonka tarkoitus on rakentaa pohjaa työllistymisen, työvoimatarpeiden ja kotoutumisen sekä kotouttamisen haasteisiin. Varsinais-Suomen TE – keskuksen julkaisu 10/2007 kertoo, että Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittista toimintaohjelmaa on tehty Varsinais-Suomen liiton, Varsinais-Suomen Työvoima- ja elinkeinokeskuksen (TE-keskus), joka on nykyinen Työ-elinkeino ja ympäristö keskus (ELY- keskus), Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen (VASSO), Turun kauppakorkeakoulun tulevaisuuden tutkimuskeskuksen, Turun ja Salon kaupunkien sekä monien muiden tahojen yhteistyöllä. Tavoitteena oli ehdottaa toimenpiteitä työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi, maahanmuuttajien osallisuuden vahvistamiseksi ja heidän tarvitsemiensa palveluiden kehittämiseksi. Ohjelmassa korostui kaksi keskeistä kehittämisaluetta, joihin liittyvät toimenpide-ehdotukset sisältyivät useaan eri toimenpidelinjaukseen:

- suomen kielen opetuksen tarjoaminen ja opetuskäytäntöjen mukauttaminen kaikille opetusta tarvitseville sekä
- koko väestölle kohdennetun asennekasvatuksen kehittäminen.

Maahanmuuttopoliittinen ohjelma puhuu maahanmuuttajista. Tässä tutkimuksessa puhutaan maahanmuuttajista, mutta kuka on maahanmuuttaja. Kohti monikulttuurista Varsinais-Suomea julkaisussa Merja Anis määrittelee maahanmuuttajan seuraavasti:

Maahanmuuttaja on maahan pysyväluonteisesti muuttanut henkilö riippumatta hänen muuttosyystään. Maahanmuuttajan muuttomotiivina voi olla esimerkiksi työ, Suomessa asuva tai suomalainen perheenjäsen sekä pakolaisuus. (Anis ym. 2007,113).

Arkisessa puheessa kuulemme usein puhuttavan maahanmuuttajista, jos ihonväri, ulkonäkö tai kulttuuri poikkeaa omastamme, vaikka moni heistä onkin Suomessa

syntyneitä ja kasvaneita suomenkansalaisia. Tässä maahanmuuttaja ja uussuomalainen määritellään seuraavasti:

Maahanmuuttaja on Suomeen muuttanut, mutta ulkomailla syntynyt. Heitä on suomessa ollut 2009 neljä prosenttia Suomen väestöstä. Osa heistä on ns. **uussuomalaisia**, joka tarkoittaa vakituisesti Suomessa asuvaa maahanmuuttajaa. Termiä käytetään erottamaan pysyvästi Suomessa asuvat ulkomaalaistaustaiset henkilöt väliaikaisesti maassa oleskelevista. Uussuomalainen kuvaa maahanmuuttajien jälkeläisiä paremmin kuin termi maahanmuuttaja, joka on ristiriitainen puhuttaessa ihmisistä, jotka ovat eläneet koko elämänsä Suomessa ja ovat vain syntyneet muualta maahanmuuttaneiden perheeseen. Uussuomalaiseksi luettavia asukkaita Suomessa ei ole laskettu. (Wikipedia i.a.)

Sosiaalialan, työvoimahallinnon, opetus- ja tutkimusalan, maahanmuuttajayhdistysten, elinkeinoelämän ja työmarkkinajärjestöjen toimijat olivat yhdessä rakentamassa ohjelmaa. Laaja-alainen vuoropuhelu koettiin tärkeäksi ja mielekkääksi.

Vuoropuhelu tällaisella yhteistyörakenteella on ollut hyvin mielekästä ja tärkeää juuri maahanmuuttajien tilannetta ajatellen, sillä maahanmuuttajien työllisyystilanteen ja kotoutumisen edistämiseksi tarvitaan juuri näin laajapohjaista yhteistyötä. (Anis & Heiliö & Hietanen & Marttinen 2007, 3).

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman toimenpide-ehdotuksia ovat:

1. Työperusteisen maahanmuuton edistäminen
2. Maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen
3. Maahanmuuttajan kotoutumisen edistäminen
4. Humanitaarisen maahanmuuton kehittäminen
5. Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden lisääminen
6. Aktiivista maahanmuuttopoliittikkaa tukevien rakenteiden vahvistaminen

Nämä tavoitteet ovat tärkeitä ja kiinnostavia. Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa on havahduttu huomaamaan, että maahanmuuttajien työllistymisessä on suuria haasteita. Sen toimenpide-ehdotuksissa kaksi kuudesta keskittyy maahanmuuttajien työllistämiseen. Ensimmäinen toimenpide-ehdotus on työperusteisen maahanmuuton

edistäminen ja toinen maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen.

Maahanmuuttajia ja heidän työllistymistään on tutkittu. Tuorein on Turun yliopistossa vuonna 2011 valmistunut Henna Kyhän tutkimus, joka on selvittänyt korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä ja työurien alkua Suomessa. Tässä tutkimuksessa tutkittiin, miten maahanmuuttajien lähtömaan erilaiset tilanteet, olosuhteet ja koulutus ovat vaikuttaneet työurien muotoutumiseen Suomessa. Miten he ovat Suomessa työllistyneet, millainen työuran alku heillä on ollut ja miten he ovat voineet hyödyntää lähtömaansa koulutusta Suomessa? Lopputulos oli, että maahanmuuttajien työllistymisessä ei ole kyse vain maahanmuuttajien resursseista, vaan työnantajien ja koko suomalaisen yhteiskunnan asenteista ja käytännöistä. Tutkimuksessa näkyi, että maahanmuuttajat painivat valtavissa suomalaisuuden haasteissa. Heillä olisi paljon osaamista ja annettavaa, kielitaitoakin, mutta suomalainen yhteiskunta ei osaa hyödyntää sitä.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa tiedotteessa käy ilmi, että työvoimapula uhkaa koko Suomea.

Vuonna 2020 Suomeen tarvitaan noin 150 000 uutta työntekijää. Jos työllisyysaste pysyy nykytasolla, työntekijät eivät riitä korvaamaan työstä poistuvien joukkoa. Siksi työttömiä, maahanmuuttajia ja muuten työvoiman ulkopuolella olevia täytyy työllistää entistä tehokkaammin ja työuria pidentää. (Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote, 2012)

Tästä päätelmänä jatketaan, että maahanmuuttajat pitää saada paremmin työelämään. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastojen mukaan vuonna 2009 Suomen ulkomaalaistaustaisista työikäisistä oli töissä vain puolet. Varsinais-Suomessa maahanmuuttajien työttömyysaste on nyt 33 %, kun valtakunnallinen keskiarvo on 24 % ja Uudellamaalla alle 20 %. Maahanmuuttopoliittisen ohjelman toimenpide-ehdotukset maahanmuuttajien työllistämistä ja heidän osaamisensa hyödyntämisestä ovat erittäin ajankohtaisia ja tärkeitä.

Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa korostettiin työhallinnon vastuuta. Odotuksia on ollut silloisen Työ- ja elinkeinokeskuksen, elinkeinoelämän, oppilaitosten, ay-liikkeen,

maahanmuuttajayhdistysten sekä seutukuntien kehittämiskeskusten väliseen yhteistyöhön.

Ennen maahanmuuttopoliittisen ohjelman valmistumista ja sen valmistumisen aikoihin toimivat työllistämishankkeet olivat suunnattu kaikille erityisesti Itä-Turun työttömille. Uusin hanke on suunnattu suoraan työttömille maahanmuuttajille. Maahanmuuttajien työllisyystilanne on nähty niin vaikeaksi, että se vaatii erityistukea siitäkin huolimatta, että usein koetaan, että kaikille suunnatut hankkeet tavoittavat maahanmuuttajia hyvin, eivätkä leimaa niin kuin yksin maahanmuuttajille suunnatut.

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksessa oli tilaus seurantatutkimukselle. Miten maahanmuuttopoliittinen ohjelma on vaikuttanut? Onko syntynyt uusia innovatiivisia työllistämishankkeita maahanmuuttajille ja miten yhteistyö on kehittynyt? Näitä kysymyksiä on lähdetty pohtimaan tätä tutkimusta tehdessä.

VASSO on Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama ja kuuluu maan kattavaan osaamiskeskusten verkostoon. Se kehittää sosiaalialan osaamista ja palveluita. Se toimii yhteistyössä sosiaalialan verkostoissa ja monet opiskelijat saavat mielenkiintoisia ja haastavia tutkimus- ja kehittämistehtäviä siellä. VASSO on voittoa tavoittelematon osakeyhtiö, jonka pääomistajia ovat Varsinais-Suomen kunnat ja korkeakoulut. Se edistää sosiaalialan osaamista ja pitää esillä sosiaalisia näkökulmia hyvinvointipalvelujen kehittämisessä. VASSO:n toimintatapoja ovat alueellisen hyvinvointitiedon kokoaminen ja analysointi, sosiaalialan tutkimus-, koulutus- ja kehittämistarpeiden ennakointi, alueelliset kehittämisfoorumit, asiantuntijapalveluiden organisointi sekä osallistuminen palvelurakenteiden kehittämiseen. VASSO:n toiminta perustuu kuntien kehittämistarpeisiin. Se edistää kuntien välistä yhteistyötä, kokoaa asiantuntemusta sekä käynnistää ja koordinoi kehittämistoimintaa kuntien, koulutus- ja tutkimusorganisaatioiden, järjestöjen ja muiden toimijoiden kesken. (Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, 2012)

3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

Toimintaympäristö muuttuu. Lailla ja strategioilla suunnataan ja säädellään toimintaa. Lama ja taantuma tulevat kutsumatta. Kun Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma tehtiin 2007, oli selvitty 1990-luvun rankasta lamasta ja Suomessa elettiin nousukautta. Onnea ei kuitenkaan kestänyt kauan, vaan Suomi kulkeutui taantumaa vuoden 2008 lopulla. Yrityksiä kaatui ja monet joutuivat kohtaamaan irtisanomisen ja velkaantumisen. Ei tullutkaan suurta työvoimapulaa, vaan työttömyys kääntyi nousuun pitkän laskun jälkeen. Vasta vuonna 2011 suunta kääntyi taas laskuun ja työttömien määrä väheni niin, että työttömyysasteen vuosikeskiarvo oli 7,8 %, kun se vuonna 2010 oli 8,4 %. Samalla työllisyys parani vähän. Tiedot käyvät ilmi työvoimatutkimuksen päivitetystä aikasarjasta taulukosta. (Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, 2012). ELY -keskus on tilastoinut Varsinais-Suomen työttömyyden kehitystä ja se on ollut samansuuntaista kuin koko maassa. Työttömien määrä on Varsinais-Suomessa vähentynyt viime vuonna edellisiin verrattuna siitä huolimatta, että Turun ja Salon seudulla työttömyys on ollut edelleen suurta. Salon seutukunnassa työttömyys 11,3 % ja Turussa 12,9 %. Turun työllisyystilastot ovat kaunistuneet todennäköisesti STX:n telakan uusien laivatilausten vaikutuksesta. Maahanmuuttajien työttömyys on selvästi yli kolminkertainen kantasuomalaisiin verrattuna. Työ- ja elinkeinoministeriön tuoreiden arvioiden mukaan vuonna 2011 maahanmuuttajista työttömiä oli noin 29 %. Niinpä erilaisia maahanmuuttajille suunnattuja työllistämishankkeita tarvitaan. Tilastokeskus tutki maahanmuuttajien ja heidän lastensa työmarkkinatilannetta verrattuna syntyperäisiin suomen kansalaisiin 2008. Otokseen osuvien maahanmuuttajien pienen määrän vuoksi tutkimus tehtiin niin, ettei siitä ole julkaistu tietoja yleisesti. Tarvittaessa tutkimus toistetaan seuraavan kerran vuonna 2014. Tilastot maahanmuuttajien työllisyydestä löytyvät Tilastokeskuksen sekä Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta.

Organisaatioissa on strategioita ja linjauksia, uusia lakeja säädetään. Vaikuttavatko ne työtapoihin ja jos niin miten? Miten talouskriisi on näkynyt maahanmuuttajien

työllistymismahdollisuuksissa? Uusi laki kotoutumisen edistämisestä julkaistiin Helsingissä 30.12.2010. Sen suuntaviivat ovat samansuuntaiset Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman kanssa. Molemmissa on tärkeää viranomaisten keskinäinen ja muiden toimijoiden välinen yhteistyö. Pykälässä 31 puhutaan paikallistason monialaisesta yhteistyöstä. Uudessa laissa korostetaan erityisesti kuntien sekä työ- ja elinkeinotoimistojen vastuuta. Laki velvoittaa Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen vastaamaan maahanmuuttajien työllistymistä, kotouttamista edistävästä ja tukevista työvoimapalveluista, muista toimenpiteistä työnhakijaksi ilmoittautuneille maahanmuuttajille sekä muista sille tässä laissa osoitetuista tehtävistä. Työ- ja elinkeinotoimiston on huolehdittava siitä, että sen palvelut soveltuvat myös maahanmuuttajille. (Laki kotoutumisen edistämisestä § 40)

Paikallisten viranomaisten on kehitettävä kotouttamista monialaisena yhteistyönä. Yhteistyöhön osallistuvat kunta, työ- ja elinkeinotoimisto ja poliisi sekä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja palveluja järjestävät järjestöt, yhdistykset ja yhteisöt.

Ne vastaavat yhdessä kotoutumista edistävien ja tukevien toimenpiteiden ja palvelujen järjestämisestä, niihin ohjaamisesta sekä niiden seurannasta. (Laki kotoutumisen edistämisestä § 31).

Puhutaan paljon sekä kotouttamisesta että kotoutumisesta. Kotouttamisesta puhutaan erityisesti käskynä viranomaisille.

Kotouttaminen tarkoittaa viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä ja tukevia toimenpiteitä, voimavaroja ja palveluja sekä maahanmuuttajien tarpeiden huomioon ottamista muita yhteiskunnan palveluja ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja järjestettäessä. (Anis ym. 2007, 114)

Viranomaisten kotouttamistoimien tavoite on, että Suomeen muuttanut henkilö tuntee yhteiskunnalliset oikeutensa ja velvollisuutensa ja tuntee olevansa suomalaisen yhteiskunnan tervetullut jäsen. Viranomaiset muun muassa tukevat maahanmuuttajaa kieliopinnoissa sekä auttavat työkäisiä löytämään työpaikan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012)

Kotoutuminen on maahanmuuttajan oikeus.

Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun

tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. Uusi laki kotoutumisen edistämisestä tuli voimaan 1.9.2011. Sen tarkoituksena on tukea ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja mahdollisuutta osallistua. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2011, § 31)

Seuraavassa lainauksessa Työ- ja elinkeinoministeriön nettisivulta maahanmuuttajien kotouttamisesta kerrotaan maahanmuuttajan kotoutumisesta. Kielitaidosta puhutaan kotoutumisen tärkeänä edellytyksenä.

Kotoutuminen tarkoittaa sitä, että maahanmuuttaja sopeutuu suomalaiseen yhteiskuntaan ja omaksuu uusia tietoja, taitoja ja toimintatapoja, jotka auttavat häntä osallistumaan aktiivisesti uuden kotimaansa elämänmenoon. Toiset maahanmuuttajista kotoutuvat helposti, toiset tarvitsevat sopeutumiseen enemmän aikaa ja tukipalveluita eli kotouttamistoimia. Suomen tai ruotsin kielen taito ja tieto suomalaisesta yhteiskunnasta ovat kotoutumisen tärkeitä edellytyksiä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012)

Suomen ja ruotsin kielen oppiminen on yksi kotoutumisen keskeinen edellytys. Työikäisten maahanmuuttajien kohdalla tavoitteena on pääsy työelämään ja saada tulijoiden osaaminen ja koulutus suomalaisen yhteiskunnan käyttöön. (Anis ym. 2007, 114)

Laki kotoutumisen edistämisestä puhuu myös moniammatillisesta yhteistyöstä. Moniammatillista yhteistyötä käytetään lastensuojelutyössä paljon. Kaikki päätökset ja suuret ratkaisut pyritään tekemään moniammatillisella osaamisella. Samankaltaista moniammatillista osaamista uusi laki kotoutumisen edistämisestä vaatii ja sitä tarvittaisiin haastavassa maahanmuuttajien kotouttamistyössä.

Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa työskentelyä asiakas- ja työlähtöisesti niin, että eri ammattiryhmät yhdistävät tietonsa ja taitonsa ja pyrkivät mahdollisimman tasa-arvoiseen päätöksentekoon (Isoherranen 2005) Monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan eri toimialojen viranomaisten ja muiden tahojen yhteistyötä (Laki kotoutumisen edistämisestä 2011, § 3).

4. INNOVATIIVISET TYÖLLISTÄMISHANKKEET

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman toisessa kohdassa tavoitteena oli maahanmuuttajia osallistavien, innovatiivisten työllistämishankkeiden käynnistäminen. Mitä ja millaisia hankkeita sen jälkeen on syntynyt? Maahanmuuttopoliittisen ohjelman syntyäikoihin on alkanut kaksi onnistunutta työllisyshanketta Fortuna ja Tempo. Molemmat suuntautuivat Itä-Turkuun (Halinen, Lauste ja Varissuo). Ne tavoittivat paljon maahanmuuttajia, vaikkeivät olleet erityisesti maahanmuuttajille suunnattuja. Näillä alueilla maahanmuuttajien osuus on ollut suuri koko 2000-luvun ajan ja lisääntyy yhä. Maahanmuuttajien työttömyys Suomessa on noin kolminkertaista verrattuna kantaväestön työttömyyteen. Siksi on keskusteltu erityisesti maahanmuuttajille suunnatuista työllistämishankkeista. Turun sosiaalitoimen uusimman hankkeen, Triangelin tavoitteena on juuri maahanmuuttajien työllistäminen.

Fortuna-projektissa oli kolmena ensimmäisenä toimintavuotena Turun työvoimatoimistosta yhden työntekijän työpanos, mutta työvoimatoimisto joutui ottamaan sen pois, kun työvoiman palvelukeskuksessa tarvittiin lisää resursseja. Fortunan työntekijät jalkautuivat ja kohtasivat ihmisiä kasvokkain. He ohjasivat asiakkaitaan kädestä pitäen eteenpäin. Fortuna hanke ja sen toimintamallit koettiin hyväksi ja niiden kehittämistä ja käyttöönottoa pidettiin tärkeinä. Fortunan tavoitteena oli vuosittain saada 700-1 000 asiakasta, joista 40 % oli tarkoitus ohjata työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin. Loppuraportin mukaan asiakkaita oli Fortunassa 5 928 ja heistä 1 187 löysi työpaikan ja 3 117 ohjattiin työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin. Fortuna-projekti oli tulokellinen ja ylitti odotukset, mutta se päättyi. Pienellä lisärahoituksella olisi voitu varmistaa toiminnan jatkuminen, mutta hyvät käytännöt Fortunassa ja Pansio-Pernon-projektissa päätettiin yhdistää. Tarkoitus oli käynnistää työllistymispalveluyksikön, sosiaalitoimistojen ja työvoimatoimiston yhteistyönä alueellinen ryhmätoiminta ja lisätä alueille jalkautuvaa toimintaa. Tämä malli ei toteutunut käytännössä. Fortuna-projekti jäi yhdeksi projektiksi muiden joukkoon. Sillä oli tehokkuutta, taloudellista tuottavuutta, se vähensi työttömyyttä ja auttoi monia työttömiä, mutta se ei saanut jatkoa.

Projektin rahoittaminen jatkuvana on hankalaa ja aikaa vievää. Rahoituksen hallinnointi on raskasta ja hidasta. Rahoittajien erilaiset ohjeet, ehdot ja tulkinta tekevät vaikeaksi hankkeen muunneltavuuden ja jatkuvuuden. Projektien juurruttaminen pysyviksi työkäytännöiksi on hankalaa. Uusien työntekijöiden palkkaamiseen ei olla valmiita ja työssä olevat ovat niin kuormitettuja perustöillään, etteivät pysty lisäämään uutta. (Lehtinen&Lehtonen 2007)

Tempo-projektin loppuraportissa on kirjattu samoja ongelmia käytäntöjen siirtämisessä pysyviin organisaatioihin kuin Fortunassa. Lisäksi Tempossa koettiin hankkeen toteuttamista vaikeuttaneen työllisyysasioiden hoidon pirstaleisuus Turun kaupungin hallintokoneistossa. Raportin mukaan projektit koetaan uhkana kaupungin perustoiminnalle. Tulevissa projekteissa tulisi markkinointi aloittaa heti projektin alussa. Säännölliset tapaamiset ja selkeä työnjako viranomaisten välillä sekä yhtenäisten näkemysten muodostaminen edistävät projektin vakiinnuttamista jatkossa.

Fortuna- ja Tempo-projektit tavoittivat hyvin maahanmuuttajia, sillä Itä-Turun alueella maahanmuuttajien määrä on ollut suuri, noin 20–30 % koko projektien toiminta-ajan. Samaan aikaan alueiden työttömyysprosentit olivat melkein saman verran. Fortuna-projektin raportin mukaan tavoitetuista työttömistä maahanmuuttajia oli 34 %. Työttömien maahanmuuttajien kontaktit lisääntyivät projektin edetessä ja vuonna 2006 heitä oli jo 54 % uusista Fortunan asiakkaista.

Moniammatillinen verkostotyö oli jatkuvaa ja kiinteää yhteyttä pidettiin työvoimatoimistoon, sosiaalitoimistoon kaupungin terveystoimeen, Kelaan, yrityksiin, erilaisiin yhdistyksiin kuten maahanmuuttaja- ja työttömien yhdistyksiin, työpajoihin jne. (Lehtinen, Lehtonen 2007, 39.)

Fortuna ja Tempo tekivät hyvää tulosta, yhteistyö toimi, mutta hankkeet päättyivät, eikä toimintamallia saatu juurrutettua pysyvään toimintaan, vaikka hankkeiden toimintamallien siirtämisestä työvoiman palvelukeskukseen ja työllistymispalveluysikköön käytiin useita neuvotteluja. Fortuna- ja Tempo-projektien työntekijöitä ei palkattu työvoiman palvelukeskukseen työllistämispalveluysikön alaisuuteen, eikä muuallekaan. Tempo-projektin loppuraportissa todetaan, että

Projektien hyvien käytäntöjen siirtäminen ns. normaalitoimintaan on erittäin vaikeaa ja aikaa vievää (Lehtinen, Lehtonen 2007, 46).

Vuodesta 2010 Trooli, laivateollisuuden työllistämishanke, on auttanut kaikkia laivateollisuudesta työttömäksi jääneitä niin maahanmuuttajia kuin kantasuomalaisia. Käytännössä maahanmuuttajien määrä on ollut melko vähäinen. Vuoden 2012 alusta se avattiin tukipisteeksi kaikille työttömille työnhakijoille.

Jotkut hankkeet toimivat joidenkin kolmannen sektorin toimijoiden hallinnoimina. Varissuon työttömien yhdistyksen sisällä toimii tällä hetkellä ainakin vuoden 2012 loppuun Potkua työelämään-hanke. Se tarjoaa työpaikkoja erityisesti pitkäaikaistyöttömille ja vaikeasti työllistyville. Heistä noin puolet on maahanmuuttajataustaisia. Hanketta toteutetaan yhteistyössä Varsinais-Suomen Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen, Turun kaupungin ym. kanssa.

Yhdessä yhdistyksen hallinnoima Neda-hanke (2011–2013) tarjoaa ohjausta ja tukea erityisesti pitkäaikaistyöttömille ja vaikeasti työllistyville maahanmuuttajille, mutta tukee myös kantasuomalaisia. Se toimii Itä-Turussa, missä on paljon maahanmuuttajia. Sieltä monet nuoret maahanmuuttajat löytävät apua harjoitus- koulu- tai työpaikan etsimisessä. Yhdessä yhdistys ry järjestää hankkeessa myös kuntouttavaa työtoimintaa yli 25-vuotiaille naisille.

Osallisena Suomessa Turun kaupungin osahankeen tavoitteina ei ole varsinaisesti maahanmuuttajien työllistäminen, vaan kotoutumiskoulutuksen kehittäminen, koordinointi, laadun ja sisällön parantaminen sekä asiakaslähtöisyyden lisääminen sekä viranomaisyhteistyön selkiyttäminen. Hanke on alkanut toimintansa 2011 syksyllä. Osallisena Suomessa-hanke pyrkii lisäämään toimijoiden välistä yhteistyötä Turun kaupungin, ELY-keskuksen, Työ- ja elinkeinotoimiston ja oppilaitosten välillä.

Suoranaisesti maahanmuuttajia työllistävä hanke on Spurttihanke, mutta se suuntautuu ulkomailla oleviin, ei maassa jo oleviin. Sen tehtävänä on tuoda työperusteisesti työntekijöitä ulkomailta niihin tarpeisiin, mitä suomalaisilla työnantajilla on.

Maahanmuuttopoliittisen ohjelman innoittamana syntynyt Palo-hanke pyrki maahanmuuttajien kotoutumiseen, minkä osia ovat koulutus ja työllistyminen, mistä työllistämiseen pyrkivä osio on päättynyt. 1.4.2009 toimintansa alkanut Palohanke ei ole varsinaisesti työllistämishanke, mutta se palvelee maahanmuuttajia ja auttaa heitä työllistymisessä yhtenä osana kotoutumista. Palohanke jakautuu kolmeen eri hankeosaan. Palohankkeen osiot olivat Infotori, matalan kynnyksen neuvontapiste, Testori, oppimisvalmiuksien ja kielitaidon kartoitus- ja ohjauskeskus, jossa on kehitetty alkukartoitusmalli, minkä uusi laki kotoutumisen edistämiseksi asetuksineen edellyttää ja Ohjuri, maahanmuuttajien kotoutumis- ja palveluohjaus. Erityisesti Ohjuri-osion tavoitteena oli tukea maahanmuuttajien työllistymistä työvoimatoimiston ja sosiaalikeskuksen yhteistyöllä. Infotorin ideana on tarjota palvelua kunkin maahanmuuttajan omalla kielellä ja Testori testaa kielitaitoa ja ohjaa sopiviin kieliopintoihin. Turun kaupungin sosiaalitoimi ja Turun TE-toimisto ovat pyrkineet edistämään eri toimijoiden yhteistyötä ja maahanmuuttajien kotoutumista Palohankkeen avulla. Se on sosiaali- ja terveystoimen hallinnoima, ja sen tavoitteena on maahanmuuttajien kotoutumisen nopeutuminen.

On todettu, että maahanmuuton alkuvaiheessa annettu oikea-aikainen ja omakielinen palveluohjaus ja neuvonta nopeuttavat uuteen maahan kotoutumista. Myös viranomaisten tiivis yhteistyö auttaa maahanmuuttajaa uuden elämän aloittamisessa ja ehkäisee syrjäytymistä. (Turun kaupunki 2011)

Palo-hankkeen rahoittavat Turun kaupunki (25 %), Euroopan Sosiaalirahasto (ESR) (40 %) ja Suomen valtio (35 %). Palo-hankkeessa koetaan työn kytkeytyvän suoraan lakiin ja tämän hankkeen koetaan olevan kuin edelläkävijänä ja toteuttavan lain vaatimusta jo ennen lain tuloa. Palohanke vastaa uuden lain vaatimusta lisätä maahanmuuttajien ohjausta ja neuvontaa kunnissa ja työ- ja elinkeinotoimistoissa. Kaikkia hankkeen kolmea osiota oli tarkoitus viedä yhdessä eteenpäin. TE-toimiston kansainvälisen palvelun ja sosiaalitoimen yhteistyölle oli tilausta, koska yhteisiä asiakkaita oli paljon. Palohankkeen Ohjuri-osion selvityksen mukaan heitä oli syyskuussa 2009 Yhteensä 1 094. Alueellisten sosiaalitoimistojen asiakkaita oli TE-toimiston listoilla noin 584. Joulukuuhun 2010 mennessä asiakastapaamisia oli Ohjurin toiminnan alusta lähtien toteutunut aluetoimistoittain seuraavasti: Varissuo: 19 itäinen sosiaalitoimisto: 21

pohjoinen sosiaalitoimisto: 7 eteläinen: 1 Yhteensä: 48 asiakastapaamista. Projektikoordinaattori oli käytettävissä tapaamisia varten lyhyelläkin varoitusajalla, mutta niitä oli vain itäisen toimiston kanssa, ja 11 ennalta sovittua ajanvarausajankohtaa oli jäänyt ilman varauksia. Usein oli vain yksi asiakas/päivä. Koko aikana yhdeksän asiakastapaamista jäi toteutumatta, koska asiakas ei tullut, vaikka oli sovittu. Yhteydenpito viranomaisten välillä kangerteli, eikä asiakkaista voitu sopia etukäteen, koska vaitiolosäännöt estivät sosiaalityöntekijöitä välittämästä tietoja asiakkaista työvoimaneuvojille.

Tietosuojasäännöksistä johtuen työvoimaneuvoja ei ole saanut tietää asiakkaan henkilöllisyyttä etukäteen. Tämä rajoitti työvoimaneuvojien mahdollisuutta valmistautua tapaamiseen etukäteen. (Raportti Ohjurin toiminnasta, 2010)

Maahanmuuttajien tilanteet ovat haastavia sekä sosiaalitoimessa että työvoimatoimistossa. On vaikea arvioida, onko näillä tapaamisilla ollut asiakkaan tilanteen kannalta ratkaiseva merkitys. Monet asiakkaat olivat niin vaikeissa tilanteissa, ettei heidän työllistymisensä olisi ollut mahdollista vaikka he olisivat olleet kantasuomalaisiakin. Syrjäytymisvaarassa olevat asiakkaat tarvitsisivat jatkuvaa seurantaa, kädestä pitäen ohjaamista ja hyvin pitkälle vietyä henkilökohtaista palvelua, johon ei sen paremmin työhallinnolla kuin sosiaalitoimella ole resursseja. Monessa kohtaa tulee esille resurssipula. Työntekijöitä on vähän ja haasteet ovat suuret. Ohjurin raportissa todetaan:

Projektikoordinaattorilla ei ole työvoimaneuvojan oikeuksia, joten hänen mahdollisuutensa palvella asiakkaita on rajallinen. Kaikki, mitä projektikoordinaattori ei voi tehdä, tulee työvoimaneuvojan tehtäväksi ja kuormittaa siten heitä lisää. On syytä miettiä hyvissä ajoin, onko syytä jatkaa projektin toimenpiteenä työmuotoa, josta nähdään, että resurssit eivät riitä sen hoitamiseen osana normaalia toimintaa ilman projektin tuomaa lisäresurssia. (Ohjurin loppuraportti, 2010).

Yhteistyö tuntuu vievän aikaa ja koettiin usein vaikeaksi, vaikka tulokset olisivat ehkä olleet hyviä. Moni työntekijä pakertaa yksikseen. Sosiaalityöntekijöiden näkemykset yhteisistä asiakastapaamisista vaihtelivat. Osa oli sitä mieltä, että tapaamisista ei ollut kenellekään mitään hyötyä, vaan tapaamiset koettiin ajanhukkana. Jotkut kokivat tapaamiset hyödyllisinä, sillä he saivat niissä lisää tietoa työllistymismahdollisuuksista

ja työhallinnon palveluista sekä näkivät asiakkaan tilanteen selkeämmin ja ymmärsivät paremmin, missä toimenpiteissä asiakkaat olivat tai mitä he olivat sopineet työvoimaneuvojan kanssa. Muutama sosiaalityöntekijä koki, että asiakas hyötyi, kun voitavata kaksi viranomaista kerralla. Haasteellisessa työssä yhteistyö olisi mahdollisuus. Kuitenkin aikoja jäi paljon varaamatta ja sovituilta ajoilta moni asiakas jäi saapumatta. Vaivalla järjestetty työntekijöiden yhteinen aika meni hukkaan. Ohjurin toiminta päättyi, koska se koettiin tehottomaksi ja toimimattomaksi. Suoranaisesti maahanmuuttajien työllistämiseen pyrkivä yhteistyöhanke ei saanut tuulta purjeisiin vaan hiipui hiljaa pois.

Uusin ja suoranaisesti maahanmuuttajien työllistämiseen suunnattu Triangelihanke alkoi vuoden 2011 lopulla. Suunnitelma pohjaa Fortunan ja Tempon hyviin kokemuksiin. Triangelin tarkoituksena on auttaa maahanmuuttajia, koska heidän työllisyystilanne on tällä hetkellä kaikkein vaikein. Joissakin kieliryhmissä työttömyys on Turussa jopa 70 %. Triangelihanketta on valmisteltu pitkään. Sen tarkoitus on auttaa pitkäaikaistyöttömiä maahanmuuttajia, jotka ovat erityisen heikossa työmarkkina- asemassa. Edelliset Turun kaupungin sosiaalitoimen työllistämishankkeet olivat kaikkia varten, mutta ne tavoittivat paljon maahanmuuttajia, sillä hankkeet kohdistuivat alueille, joissa asui paljon työttömiä maahanmuuttajia. Fortuna ja Tempo-projektien loppuraporteista voi lukea, että vuosien 2000–2007 aikana erityisesti kantaväestön työllisyystilanne on parantunut kun taas muunkielisten työttömien suhteellinen osuus Turun kaikista työttömistä on kasvanut 2,8 prosenttiyksikköä. Suuntaus on ollut edelleen samansuuntainen, ja siksi onkin ollut aiheellista pohtia suoraan maahanmuuttajille suunnattua työllistämishanketta. Triangelihankkeessa yrityskoordinaattorin avulla pyritään työllistämään maassa jo asuvia maahanmuuttajia, sillä tällä hetkellä erityisesti heidän työttömyys on suurta.

Haastatteluhetkellä suoranaisesti maahanmuuttajia työllistäviä hankkeita ei toiminut muita kuin Spurttihanke TE-keskuksessa. Se suuntautuu ulkomailla oleviin, ei maassa jo oleviin. Sen tehtävänä on tuoda työperusteisesti työntekijöitä ulkomailta niihin tarpeisiin, mitä suomalaisilla työnantajilla on. toimiva Spurttihanke tuo ulkomaalaisia suoraan työhön Turun yrityksille.

5. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN

Tämä opinnäytetyö selvittää, mitä maahanmuuttajia työllistäviä hankkeita Turussa on ollut maahanmuuttopoliittisen ohjelman tekoajoista tähän päivään ja millaisia kokemuksia työntekijöillä on niistä. Millaisia yhteistyökokemuksia hankkeissa on ollut eri työntekijöiden ja organisaatioiden kanssa? Opinnäytetyön tarkoituksena on myös kehittää tekijäänsä tutkijana ja työnsä kehittäjänä. Varsinaiset tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia maahanmuuttajien kanssa työskentelevien ja hankkeita kehittävien ja organisoivien työntekijöiden näkemykset ja kokemukset ovat maahanmuuttajia työllistävästä hankkeista?
2. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa?

Tarkoitus on arvioida Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman toisen toimenpide-ehdotuksen toteutuksen etenemistä. Sen tavoitteet ovat maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen käynnistämällä osallistavia ja innovatiivisia hankkeita sekä kehittämällä yhteistyötä eri toimijoiden kesken.

Tiedetäänkö maahanmuuttopoliittisesta ohjelmasta ja onko sillä ollut vaikutusta? Haastateltavilta kysytään heidän kokemuksiaan yhteistyöstä ja maahanmuuttajia työllistävästä hankkeista sekä kokemuksiaan siitä, mitkä asiat vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työntekijöiden kokemuksia yhteistyöstä hankkeissa sekä tutkia millaisia kokemuksia heillä on siitä, miten lama, lait ja strategiat vaikuttavat heidän työhönsä ja maahanmuuttajien työllistymiseen.

5.1. Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksessa haastateltiin Turun Työ- ja elinkeinotoimiston, Turun kaupungin sosiaalitoimen sekä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän työntekijöitä, jotka kohtaavat maahanmuuttajia, vaikuttavat heidän työllistymiseensä tai toimivat hankkeissa tai niiden kehittämisessä. Tutkimukseen osallistui seitsemän haastateltavaa. Kolme haastateltavaa toimi Turun kaupungin sosiaalitoimen hankkeissa. Turun työ- ja elinkeinotoimistosta (entinen Työvoimatoimisto) haastateltavia oli kolme. Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymästä haastateltiin yhtä diakoniatyöntekijää. Viisi haastateltavaa teki ainakin osittain asiakastyötä, kolme oli organisaation johdossa. Kaksi johtavassa asemassa olevaa eivät työssään kohdanneet maahanmuuttajia juuri lainkaan. Kolme haastateltavaa teki työtä pääasiassa maahanmuuttajatyön kentällä, neljä haastateltavaa ensisijaisesti hankkeiden kehittämisessä ja johtamisessa. Viisi heistä toimi tiiviisti hankkeissa joko kehittämässä tai toteuttamassa niitä. Vain kaksi haastateltavaa toimi vakituisissa tehtävissä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat olleet tässä tehtävässään kahdesta viiteen vuotta. Lähes kaikki hankkeissa toimineet haastateltavat olivat tehneet työtä erilaisissa projekteissa ja hankkeissa aiemminkin. Haastateltavat kokivat tutkimuksen, työnsä ja sen kehittämisen erittäin tärkeiksi ja olivat valmiit haastatteluihin lyhyellä varoitusaajalla. He vastasivat kysymyksiin huolella ja antoivat haastatteluun aikaa, vaikka työtä heillä oli paljon. Tästä voi päätellä, että haastattelut kertovat todellisista kokemuksista ja aineisto on luotettavaa.

5.2 Aineiston keruu ja analyysimenetelmä

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jota käytetään paljon ihmistieteissä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiöitä ja selvittämään ihmisten näkemyksiä ja kokemuksia. Laadullisen menetelmän tavoitteena on ilmiötä kuvaavan aineiston sisällön erittely. Usein laadullisten tutkimusten aineisto perustuu haastatteluihin kuten tässäkin. Mitä enemmän ja monipuolisempi materiaali on, sen luotettavampi on tutkimustulos. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää

haastattelujen rinnalla kirjallisia kyselyitä, muistiinpanoja ja tutkijahaastattelijan havaintoja. Tätä tutkimustyötä lähdettiin tekemään mahdollisimman vähin ennakkoodotuksin. Tutkimuskysymyksetkin muotoutuivat prosessin kuluessa ja aineiston ehdoilla. Tutkimuksessa pyrittiin syvälliseen haastateltavien kokemusten käsittämiseen ja tulkintaan. Laadullisessa tutkimuksessa on vaikutteita hermeneutiikasta, jossa pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan ihmisen toimintaa. Tutkija ”vaelteli edestakaisin” aineiston ja teorian välillä saavuttaakseen tuloksen. Hermeneuttisessa spiraalimaisessa tulkinnassa lähestytään totuutta jatkuvasti ja vähitellen. Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymystä piti etsiä loppuun asti ja aineisto ohjasi tulosten analysointia. Kohteen ”lukeminen” vaikutti esiymmärrykseen ja se muuttui tulkinnan edetessä, sanotaan hermeneuttisesta tulkinnasta.

Hermeneuttisen tieteenkäsityksen mukaiseen tiedonhankintaan kuuluu keskeisesti tutkijan ja tutkittavan ilmiön parissa toimivien henkilöiden ymmärrys. Ymmärrys koskee nimenomaan vaikeasti mitattavia asiayhteyksiä, ilmiöiden syitä, tapahtumien prosesseja jne. Havainnot ovat pääasiassa laadullisia ja niiden käsittely perustuu tutkijan tulkintaan. (Olkkonen 1994.)

Haastattelun lähtökohtana oli strukturoitukysely, joka käytännössä toteutui puolistrukturoituina haastatteluina. Kysymykset oli kirjattu haastattelijan paperille. Hän esitti samat kysymykset kaikille haastateltaville jotakuinkin samassa järjestyksessä. Yksi haastateltava sai kyselyn etukäteen sähköpostissa ja kirjasi kysymyksiin vastaukset etukäteen, ja haastattelussa syvennyttiin yhteistyön haasteisiin. Joskus haastateltavat alkoivat kertoa tuleviin kysymyksiin vastauksia, siksi niiden järjestystä muutettiin tilanteen mukaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten järjestys voi vaihdella, mutta strukturoidussa ne esitetään täsmälleen samassa muodossa ja järjestyksessä kaikille tutkittaville. Haastattelut olivat osittain teemahaastatteluja, koska haastateltavat saivat vastata vapaasti kysymyksien herättämien ajatusten mukaan, eikä kaikille esitetty samoja kysymyksiä. Jokainen kuitenkin vastasi kaikkiin teemoihin, joita tutkimuksessa on käsitelty. Teemahaastatteluna toimi parhaiten haastattelu, josta haastateltava oli jo etukäteen kirjoittanut kyselylomakkeen vastaukset, ja haastattelussa syvennyttiin hankkeiden yhteistyökuviioihin, ihmisten asenteisiin ja työn haasteisiin.

Täysin yhtenäistä määrittystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. Osittain järjestely ja osittain avoin

haastattelu sijoittuu formaaliudessaan täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47).

Haastatteluissa käytetty kyselylomake on liitteenä. Todellisuudessa kyselyn kysymyksiin tutkimus ei vastannut kuin muutamaa. Haastattelut litteroitiin eli puhuttu aineisto saatettiin kirjalliseen muotoon. Ne kirjattiin sanasta sanaan tarkasti vivahteita myöten. Aineiston analyysi tehtiin aineiston ehdoilla. Johtopäätökset ja tulkinta näkyvät lopputuloksessa. Johtopäätöksissä tutkija pyrki ymmärtämään tutkittavia heidän omista lähtökohdistaan. Haastatteluissa nousi esille työntekijöiden kokemukset hankkeissa työskentelystä ja yhteistyöstä. Sisällönanalyysin tarkoituksena on analysoida aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti ilman ennako-oletuksia. Tässä on sisältöä kuvattu sanallisesti sekä osittain eritellen aineistoa sisällön mukaan myös määrällisesti. Analyysin tarkoituksena on ollut järjestellä aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Sisällön analyysissä aineiston käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto sisäistetään useaan kertaan lukemalla tai kuuntelemalla, hajotetaan osiin ja kootaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Aineiston analysointi oli vaativaa ja vaati useaan kertaan haastattelujen kuuntelua ja lukemista, jotta haastateltavien kokemukset muotoutuivat paperille.

Laadullinen analyysi voidaan kuvata kierros kierrokselta spiraalinomaisena etenevänä prosessina. Se aloitetaan kuvailulla ja jatkuu luokittelulla, yhdistelyllä ja päättyy yhteenvedoon. Tutkijan mielenkiinto asiaan on tärkeä erityisesti laadullisissa tutkimuksissa ja usein tutkija valitseekin lähestymistapansa omasta historiastaan ja kokemuksistaan lähtöisin. On kuitenkin tärkeää, ettei tutkija ole liian tietäväinen tutkimuksensa suhteen ja ainakin hänen on hyvä tiedostaa ennako-oletuksensa. Tässä tutkimuksessa tutkija innostui aiheesta ja oli motivoitunut, koska työssään kohtaa paljon työttömiä ja tiesi maahanmuuttajien suuresta työttömyydestä. Tutkija itse teki työtä kirkon yhteiskunnallisessa työssä, muttei ole ollut juurikaan yhteistyössä hankkeiden kanssa. Tutkijalle itselleenkin maahanmuuttopoliittinen ohjelma oli uusi ja haastateltavista vain kirkon diakoniatyöntekijä oli hänelle ennestään tuttu. Tutkija sai tehdä haastattelut puolueettomalla maaperällä Vasso:n opiskelijatutkijana. Uteliaisuus ajoi tutkijan syvemmälle haastatteluihin ja haastateltavien kuulemiseen ja tutkimiseen.

5.3 Tutkimuksen toteuttaminen

Viisi haastattelua tehtiin vuoden 2011 viikolla 36–37 ja kaksi viikolla 46–47. Tutkimukseen haluttiin monipuolinen näkökulma kokemuksista hankkeista. Kirkon työntekijän haastattelu tehtiin viimeiseksi. Se toi ulkopuolista näkökulmaa hankkeisiin ja kolmannen sektorin näkökulmaa yhteistyöhön. Haastattelija kirjasi haastatteluissa muistiinpanoja ja nauhoitti kaikki haastattelut. Sen lisäksi hän havainnoi haastattelujen aikana. Yksi kokonainen haastattelu ja toisesta puolet jäi tallentumatta teknisistä syistä. Niistä on siksi vain haastattelijan muistiinpanot sekä toisen haastateltavan itse kirjaamat vastaukset kyselymuodossa. Kyselylomake oli lähetetty hänelle ennen haastattelua. Hänen haastattelunsa oli muutenkin vapaamuotoisempi ja laajempi. Siinä käsiteltiin eniten yhteistyökysymyksiä ja asenneilmapiiriä. Viimeiset haastattelut olivat muutenkin syvälle luotaavampia, koska haastattelukysymykset olivat rohkeampia ja laajempia, kun haastattelija oppi ja rohkaistui. Kiinnostus oli tutkijalla herännyt kysellä enemmän, koska edellisissä haastatteluissa nousi sellaisia teemoja, joita tutkija ei alkujaan ollut osannut odottaa.

Haastatelluilta kyseltiin heidän tekemästään yhteistyöstä, maahanmuuttajia työllistävistä hankkeista ja kokemuksiaan siitä, mitkä asiat vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen. Työhön liittyvien henkilökohtaisten kysymysten jälkeen ensimmäinen teema käsitteli maahanmuuttajia osallistavia työllistämishankkeita ja Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittista ohjelmaa. Toiseksi kyseltiin maahanmuuttajien työllistymiseen ja heidän osaamisensa hyödyntämiseen liittyviä asioita. Kolmannen kokonaisuuden kysymykset liittyivät eri toimijoiden väliseen yhteistyöhön ja sen kehittämiseen. Tässä tutkimuksessa painottuu ensimmäinen ja viimeinen osio. Keskimmäisestä osiosta käsitellään ainoastaan muutama kysymys talouskriisin vaikutuksista ja toimintamalleista maahanmuuttajien työllistymisestä.

Sanotaan, että lumipallo-otanta olisi luotettavampi verkostanalyysissä kuin valmiit listat. Lumipallo-otannassa haastateltavat saisivat vapaasti luetella esimerkiksi yhteistyökumppaneitaan ja järjestää niitä itse järjestykseen sen mukaan, kuin katsovat olevansa heidän kanssaan yhteistyössä. Tässä tutkimuksessa käytettiin valmista listaa yhteistyökumppaneista, ja jo haastattelutilanteessa tutkija huomasi listan osin

puutteelliseksi ja virheelliseksi. Siksi ensimmäisessä haastattelussa lisättiin yhteistyökumppaneiden listaan kirkko ja tulosten kirjaamisvaiheessa tutkija on poistanut Työ- ja elinkeinokeskuksen, joka tällä hetkellä on Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus, mikä todettiin useiden haastattelujen yhteydessä. Osa haastateltavista yhdisti nämä toimijat. Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin, mitä yhteistyökumppaneita he vielä haluaisivat lisätä, mutta vain yksi halusi lisätä ja hän lisäsi maistraatin ja verottajan, joiden kanssa hän oli kokenut yhteistyön erittäin hyväksi. Muut eivät niitä maininneet, mutta jos ne olisivat olleet listalla, niihin olisi saatu useampia näkökulmia.

Jos suhteita tarkastellaan muutoksina ajassa, ennalta tehtyjen listojen käyttö on erityisen ongelmallista, koska toimijoiden väliseen suhderakenteeseen voi ilmaantua uusia toimijoita, joita ennalta tehdyt listat eivät voi ottaa huomioon (Doreian - Woodard 1992).

Yhteistyöstä verkostossa oli lomake, jonka jokainen haastateltava itse täytti haastattelun aikana. He rastittivat viidestä vaihtoehdoista parhaiten kokemaansa yhteistyötä kuvailevan kohdan: 1. erittäin tyytymätön, 2. melko tyytymätön, 3. melko tyytyväinen, 4. erittäin tyytyväinen tai 5. yhteistyötä ei ole tai haastateltava ei koe sitä tarpeelliseksi. Tuloksia käsitellessä poistettiin haastateltavien yhteistyöarviot omista toimipaikoistaan (kaupunki, ELY-keskus ja kirkko). Yhteistyöverkostot analysoitiin kvantitatiivisesti taulukoiden ja tulkittiin myös määrällisin perustein. Varsinaista verkostoanalyysiä ei voinut tehdä pienen otoksen tähden. Tyytyväisyys ja tyytymättömyys verkostoiden toimivuuteen esitettiin kuitenkin graafisella ympyrällä prosentuaalisesti.

Haastattelut kestivät 48 minuutista 78 minuuttiin. Sanoja haastateltavat ehtivät sanoa noin 2 200- 7 200/haastattelu. Litteroitua tekstiä tuli noin 67 sivua, 21 043 sanaa ja lisäksi muistiinpanot sekä kunkin itse täyttämät paperit ja kaavakkeet, joissa he arvioivat tyytyväisyyttään yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa (yhteensä 28 sivua). Aineistoa oli paljon. Tutkija joutui valikoimaan ja karsimaan tutkimuksessa käytettävää materiaalia. Valinta tehtiin tutkimuskysymysten ja keskeisiksi nousseiden teemojen mukaan. Tutkijan mielenkiinto ohjasi haastattelujen tekoon. Rungas kysymysvalikoima oli toimeksiantajan, Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen ja tutkijan yhteisten kiinnostusten summa. Jos tutkimus olisi tehty tarkemmin rajaten, työmäärä olisi ollut kohtuullisempi. Lomakehaastatteluna tietoja olisi ollut helpompi kerätä ja

vastaukset helpompi poimia, mutta tulos olisi ollut tavanomaista informaatiota. Haastatteluissa nousivat esille voimakkaasti haastateltavien omat kokemukset työstä, jossa he kokivat monia haasteita ja vastustustakin. Tutkija oli näistä kokemuksista kiinnostunut ja havainnoi, että maahanmuuttajat samoin kuin heidän tukijansa herättävät tunteita. Näissä kohtaamisissa nousi pohdintaan tavallisten suomalaisten asenteellisuus.

Nauhoitettu materiaali litteroitiin välittömästi haastattelujen jälkeen. Litteroituja haastatteluja oli yhteensä viisi ja puoli. Vielä ennen tulosten kirjaamista haastattelut kuunneltiin uudelleen ja kirjaamiset tarkistettiin. Vastaukset järjesteltiin paperille kysymysten alle leikkaa ja liimaa-menetelmällä. Aineiston analysoinnissa on käytetty aineistolähtöistä sisältöanalyysiä. Tutkija perehtyi aineistoon lähilukemalla tekstiä perusteellisesti. Aineisto oli keskeisellä paikalla. Sen sisäistäminen ja pohdiskelu vaati aikaa. Aineistoa luokiteltiin keskeisiin teemoihin, joista tuloksia koskevien kappaleiden otsikot pääosin koostuvat. Käsitteiden ja tutkimuskysymyksen täsmennys oli tärkeää, koska aineistoa oli paljon ja teemoja sivuteemoineen löytyi haastatteluista runsaasti. Ilmiöiden esiintymistiheyden toteaminen ja poikkeusten toteaminen sekä uusi luokittelu tehtiin tietokoneen näytöllä leikkaa ja liimaa systeemillä. Aineiston analyysi tehtiin aineiston ehdoilla. Johtopäätökset ja tulkinta näkyvät lopputuloksessa.

Tutkimusjoukko oli pieni, ja siksi oli haasteellista suojata haastateltavien henkilöllisyys. Haastateltavat kertoivat työstään ja kokemuksistaan avoimesti. Se lisää tämän tutkimuksen luotettavuutta, mutta vaatii ehdotonta henkilöiden salassapitoa. He kaikki kokivat tämän tutkimuksen, työnsä kehittämisen, maahanmuuttajien kotoutumisen työllistymisineen ja työntekijöiden välisen yhteistyön tärkeiksi ja siksi halusivat olla mukana. Ennen työn julkistamista tutkija antoi työn kaikille haastatelluille luettavaksi ja kommentoitavaksi, jotta he voivat tarkistaa oman osuutensa ja saivat antaa palautetta. Vain kaksi haastateltavaa kommentoi. Toinen kertoi, ettei ole korjattavaa ja toinen korjasi yhden yksittäisen toimijan nimivirheen. Palautteesta voinee päätellä, ettei suuria virheitä haastateltavien näkökulmasta ole.

Haastateltavat ovat yleensä suostuvaisia luovuttamaan heitä koskevia tietoja, jos he hyväksyvät tutkimuksen ja sen tavoitteet. Yksityisyyden kunnioittamiseen kuuluu kuitenkin se, ettei tutkimusteksteistä voida tunnistaa yksilöitä. Tutkimusaineiston luottamuksellisuudella tarkoitetaan

ihmistä koskeviin tietoihin ja tietojen käytöstä annettuihin lupauksiin tutkittaville. Luottamus tutkimusaineiston kohdalla tarkoittaa puolestaan sitä, että tutkittava voi luottaa aineiston ennalta sovittuun käyttöön. (Kuula 2006,64.)

6. MAAHANMUUTTOPOLIITTINEN OHJELMA, HANKKEET JA YHTEISTYÖ

Varsinais-Suomen Maahanmuuttopoliittinen ohjelma oli tuttu kaikille haastatelluille, jotka toimivat hankkeissa. Heistä kolme oli ollut myös tekemässä sitä ja kaksi heistä oli ollut mukana maahanmuuttopoliittisen ohjelman julkistamisessa ja toteutuksessa. Lisäksi kaksi haastateltavaa oli ollut julkistamistilaisuudessa mukana osallistujana. Ainoastaan yksi haastateltava ei tiennyt ohjelmasta. Ohjelmaa on käytetty hakuteoksena, suunnitelmien pohjana sekä käsikirjana. Sieltä on etsitty erilaisia asioita. Yksi haastateltava sanoi, että koko hanke, jossa hän toimi, on lähtenyt maahanmuuttopoliittisen ohjelman toteutuksesta. Yksi haastatelluista kertoi:

se on aina yks semmonen keskeinen strategia, jolla perustellaan sitä, että on havaittu Varsinais-Suomen liitossa ja joka puolella, ministeriön ohjelmat hallitusohjelmat ne ovat keskeisiä... 0909

Uusi kansainvälisyysohjelma on tulossa tai sen päivitys. Sen yhtenä osana on työvoiman riittävyys ja siinä osana maahanmuuttajat. Uuden hallituksen linjauksia odotellaan. Sisäministeriön ohjelmat muokkautuvat uudelleen ja se taas vaikuttaa mm. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen työhön. Haastateltavien kokemus on, että ministeriöstä muutenkin ohjataan paljon. Tehtyjä uudistuksia ovat mm. asiakkaanohjaus, toimisto- ja verkkouudistukset. Keskustelua käydään erityisesti maahanmuuttajien nykyistä nopeamman kotoutumisen puolesta. Maahanmuuttoasiat siirtyvät takaisin sisäasiainministeriöstä Työ- ja elinkeinoministeriöön 2012. Sitä haastateltavista suurin osa odottaa, ja erityisesti muutama heistä kokee sen tärkeäksi paluuksi vanhaan ja toimivaan.

6.1 Kokemukset hankkeista ja toimintaympäristön muutosten vaikutuksista

Hankkeissa palvelu lähtee asiakkaan tarpeesta ja kohdistetaan niille, joille siitä on eniten hyötyä. Strategiat ajatellaan käytännönläheisesti. ”Strategiana on palvella asiakkaita mahdollisimman hyvin.” Asiakastyössä ylhäällä laadittujen strategioiden merkitykset katoavat, eikä niistä paljon tiedetä, elleivät ne vaikuta konkreettiseen työn arkeen.

En tiedä mitä vastaisin. Asiakastyöhön ei se oikein, kun henkilöstöresurssi on vähän rajoitettu niin sillä lailla vaikuttaa, kun ei pysty asiakkaita niin paljon koska meidän pitää hoitaa myös yhteistyökumppaneiden yhteistyö ja sillä lailla... ja muut hallinnon asiat 0516

Arkinen työ vaatii aikaa ja paneutumista, eikä strategioiden pohdinta kuulu siihen. Toisaalta kentän ihmisiä koulutetaan paljon ja perehdyttämismateriaalit ovat tuttuja. Strategiat siis elävät toiminnassa, jos niillä on arkiseen työhön vaikutusta. Joskus todetaan, että on tehty jotain, mikä kirjataan strategian tai lain muotoon vasta myöhemmin. Joku pohtii, että onko se ollut sattumaa tai vain hankesuunnittelijoiden viisautta. Tuloksia tarkastellessa voi todeta, että Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tilastaselvitykset, haastattelut ja tulevaisuusverstaat ovat olleet edesauttamassa tämän tarpeen esille nostamisessa. Työn kehittäminen on lähtenyt liikkeelle käytännön tarpeesta ja hankesuunnittelijoiden viisaudesta nähdä tarve.

Hallinnon tehtävissä olevat vastaajat kokevat strategiat vaikuttavammiksi kuin kentällä asiakastyötä tekevät. Jotenkin tulee tuntuma, ettei strategioista ole oikein edes tietoa asiakastyössä kentällä. Eräs haastateltava vastaa kokemuksestaan:

Kyl totta kai ne säätelee tätä, et ne raamittaa työtä. Et kyl strategiat pitää aina olla, mut strategiat ei saa olla myöskään liian kaukana työstä. Siit ruohonjuuritasosta. Et mieluumminki ne strategiat pitäis, ku ne nyt lähtee ylhäältä alas, ni ne pitäis saada toimimaa niin et niinku ... et kaikki lähtis alhaalta ylös. Niinku se o täs EU-malliski periaate et mitä hyvänsä ohjelmii pyritää rakentamaa, niinku kansallisest käsin, eikä niinku se tulis ylhäältä päi. Et ”hei mul o täs hyvä ohjelma, jos mä teen sul vähän

ongelmaa”. Näin se ei voi niin kuin iankaikkeen toimia. Et se ole vähän kuin atk-ohjelmien kauppias. Näinhän ne toimii.0909

Toinen haastateltava kokee strategiat tärkeiksi, muttei kuitenkaan ole varma, mitä ne nyt ovat, mutta olettaa kuitenkin, että niillä asioilla, jotka ovat strategioissa, olisi enemmän painoarvoa päätöksenteossa ym. Olisi kuitenkin tärkeää, että strategiat kytkeytyisivät aina myös talousarvioon. Strategian toteutus ei onnistu, ellei rahaa käytännön toimintaan ole. Jos joku juttu on koko kaupungin strategiassa, sillä koetaan olevan painoarvoa ja sitä pidetään oikeasti tärkeänä asiana. Toisaalta työntekijät itsekään eivät ilmeisesti tunne mm. kaupungin strategian sisältöä, mutta toivovat, että maahanmuuttajat olisi siellä huomioitu.

Uusi laki kotoutumisen edistämisestä on kaikille haastatelluille tuttu ja monet ovat pohtineet sen sisältöä paljon. Yksi haastateltava tosin totesi, ettei ole huomannut lain vaikutusta millään tavalla työssään. Uusi laki koetaan tärkeäksi ja lähes kaikki ovat vakuuttuneita siitä, että se vaikuttaa heidän työntekoon. Jotkut työntekijät kokevat olevansa jo edelläkävijöitä lain toteuttamisessa. Eräs kertoo haastattelussa näin:

No osittain vaikuttaa ja pakottaa tämä uusi kotouttamislaki, kun jokaisen maahantulijan pitäisi saada perustietoa. Me jaetaan perustietoa ja meidän työ on niin kuin lakiperusteinen lähtökohdassaan. Toteutamme lain edellyttämiä toimenpiteitä 0516

Uutta lakia on käsitelty työntekijöiden ja suunnittelijoiden keskuudessa. Uusi kotouttamislaki pakottaa valmistelemaan uutta kotouttamisohjelmaa. Työllisyysnäkökulmasta on puhuttu, mutta mitään konkreettista ei ole tehty vielä. Asioista puhutaan, mutta usein koetaan, että puheet kuten kotouttamisohjelmatkin jäävät liian usein vain ”sanahelinäksi, josta puuttuu konkretia”.

6.1.1 Työllistävät ja työllistymistä edistävät hankkeet sekä ”hankeähky”

Monen haastateltavan kokemus oli, että erilaisia hankkeita maahanmuuttajille eri nimillä ja eri organisaatioiden tuottamina oli tosi paljon. Monet eri toimijat olivat tehneet hankkeita erilaisia ja samanlaisia toisistaan tietämättä ja toisiltaan kyselemättä. Kaikki olivat anoneet rahoituksia samoista lähteistä, joita myös on ollut useita ja jotkut ovat saaneet, toiset eivät. 1990-luvulta näihin päiviin erilaisia hankkeita onkin ehtinyt olla lukuisia sekä maahanmuuttajille että työllistämiseen. Usein ajatellaan, että hankkeet ovat liikkuvia ja projektisuunnitelmia on helppo muokata uudelleen, jos tarpeet muuttuvat. Muutokset valtion virastossa ovat hitaita, eivätkä ne pysty muuttumaan niin nopeasti kuin projektit. Projektisuunnitelman muutos ja rahoittajan hyväksyminen riittävät toiminnan muutokseen. Hankkeita kuitenkin leimaa hetkellisyys. Monet haastateltavat kuvailivat eri tavoin sitä, miten hankkeet tulevat ja menevät. Niillä on alku ja loppu. Jos hanke ei onnistu, se on helppo lopettaa. ”Tulos tai ulos”, sanoi joku haastateltava suoraan ja useamman hankkeessa toimivan haastattelussa kuului se epävarmuus, että jos ei saada näyttöä tarpeeksi, niin uhkana on hankkeen loppuminen. Ohjuri-hankkeessa se nähtiin jo käyneen toteen. Näyttö ei riittänyt ja hanke loppui.

Hankkeet ovat haastavia työpaikkoja ja toisaalta niihin ei uskalleta yhteistyökumppaneina luottaa paljoa, koska kohta ne taas saattavat loppua. Maahanmuuttajatyöhön kaivataan jatkuvuutta. Moni keksi monia projekteja, muttei muistanut niihin edes nimiä. Työntekijät vaihtuvat projekteissa, eikä hyvää yhteistyötä pääse syntymään ja jos alkaa, niin se päättyy kuitenkin pian. Monelle työntekijälle nousee heti vastustus, kun vaan kuuleekin puhuttavan hankkeesta tai projektista. Moni kokee ilmeisesti jonkunlaista ”hankeähkyä”, kuten muutamat haastateltavat kokemusta nimittivät. Sekä hankkeiden paljous että vaivalloisuus aiheuttavat sitä. Heikki Nurminen hankesanakirjassaan kertoo, että hankeähky on vanhojen konsulttien käyttämä termi hankkeiden liiallisuudesta (Nurminen, 2010; Wikipedia i.a.) Eräs haastateltava kuvaa laman ja byrokratian vaikutuksia hankkeisiin seuraavalla tavalla:

Kyl lama lamaannuttaa myös sil taval ihmisii, ettei olla kauhean innokkaita hakemaan hankkeisiin rahaa. Toisaalta, kun on ollut tuol Eu-

puolel jo vuodest 95 lähtien, ... on ollut sellanen hankeähky... joilleki jo ja just sen takia kun siinä on hirveä byrokratia. 0909

Hankkeiden kanssa toimivilla on tavoitteena hankkeen pysyvyys. Koko ajan he pohtivat, miten toimivan hankkeen voisi vakiinnuttaa palvelujärjestelmäämme. Hankkeissa toimivien kokemus on, että hankkeen etu on nopea muuntuvuus, mutta heikkous hetkellisyys. Kuitenkin Fortunan ja Tempon hankkeiden loppuraportista saa lukea päinvastaista. Hankkeiden rahoituksen hakeminen on työlästä ja hidasta. Eri toimijoiden intressiritiriidat ja moninaiset toiveet vaikeuttavat hankkeiden muuntelua.

Kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta puhuivat Palohankkeen Ohjurista. Sen tarkoitus oli auttaa erityisesti työllistymisessä. Se oli yhteistyö- ja kumppanuushanke, jossa Turun kaupunginalueellisten sosiaalitoimistojen ja Turun työ- ja elinkeinotoimiston Kansainvälisten palveluiden piti tehdä yhteistyötä asiakkaiden hyväksi. Oli tarkoitus, että sosiaalityöntekijä ja työvoimaneuvoja olisivat yhdessä palvelleet yhteisiä asiakkaita. Joitakin asiakkaita he vastaanottivat, mutta yhteistyötä ei saatu toimivaksi niin että Ohjurin toiminta on nyt loppu. Kokemus yhteistyöstä oli hyvä, mutta työ miellettiin tehottomaksi. Hyvä ajatus, mutta ei vaan saatu toimimaan, joku haastatelluista totesi. Yhteistyö tuntuu vievän aikaa ja koetaan usein vaikeaksi, vaikka tulokset olisivat ehkä hyviä.

Paljon käydään keskustelua, onko parempi järjestää hankkeita suunnaten kaikille tai vain maahanmuuttajille. Eräs haastateltava ilmaisi hyvin perustellusti, miksi tällä hetkellä on mielekästä tehdä työllisyyshanke juuri maahanmuuttajille. Maahanmuuttajien työllisyystilanne on nyt erityisen huolestuttava verrattuna kantaväestöön.

Integraation kannalta olis parempi, et se (hanke) olis kaikille koska siihe tulee helposti sanomista, miks maahanmuuttajille vaan tehdään tämmösiä ja tämmösiä juttuja, mut et kyl täs tapaukses nii kosk maahanmuuttajie työttömyysaste on nii se o nyt 38 % ja jossain etnisissä ryhmissä se on 70 %. Niin kyllä sille on pakko tehdä jotain! Ei pelkästään uusille tulokkaille vaan just niille, joka täällä on. 0909

Toinen työntekijä ilmaisi taas hyvin vahvasti kokemuksensa, etteivät maahanmuuttajat halua mitään erityistoimia vaan he haluavat löytää paikkansa niin kuin kuka tahansa. Hän kritisoi myös sitä, etteivät maahanmuuttajat tule kohdelluiksi tasavertaisesti työelämässä. Projektit työllistävät maahanmuuttajia palvelemaan maahanmuuttajia, mutta kantasuomalaisille heidän palveluitansa ei edes tarjota. Todelliseen monikulttuurisuuteen on vielä paljon matkaa.

Mä kritisoin näitä maahanmuuttajien työllistämiprojekteja. Et ne kohdistuu just maahanmuuttajajuttuihin. Jos meillä olisi maahanmuuttaja töissä, niin se todennäköisesti olisi siellä maahanmuuttajia varten jossain projektissa. Tämä on se, mitä mä vastustan. Sen pitäisi olla siellä kaikkia varten ja palvella myös kantasuomalaisia. Ja näin kaikkialla. 2212

Triangeli-hankkeen ideana on, että maahanmuuttajan on kaikkein tärkeintä oppia ensin kieli, sitten kouluttautua ja päästä sen jälkeen töihin mahdollisimman nopeasti. Kotoutumista ei tapahdu ennen kuin ihminen työllistyy, löytää paikkansa ja saa tehdä työtä yhteiseksi hyväksi.

Triangeli, et se soi, tarvitaa kiele, koulutukse ja työllistymise. Jos ei tätä triangelia saada soimaan, ei tapahdu kotoutumista, vaikka olisi kaikki asunnot ja harrastukset sun muut kunnos! 0909

Haastateltavan kokemus on, että Suomi on tässä ”lapsenkengissä”. Muissa Euroopan maissa on tehty yhteistyötä. Aikaisemmissa kansainvälisissä hankkeissa näkyi, että ensin maahanmuuttajalle tehtiin alkukartoitus ja sen jälkeen katsottiin, mitä hän tarvitsee: ensin kielen, jonka opiskeluun kuluu noin 1 - 3 vuotta, sitten koulutuksen, johon noin 2 - 3 vuotta opiskelua, ja sen jälkeen hän on valmis työhön. Suomessakin näin on toimittu, mutta hitaammin. Erään haastateltavan kertoman mukaan maahanmuuttajan keskimääräinen työllistymisaika on täällä noin kuusi vuotta, kun muualla Euroopassa se on noin 3 - 4 vuotta.

6.1.2 Kokemusten mukaan tehokkain maahanmuuttajan työllistäjä on työvoimapula ja strategia ilman konkretiaa on ”sanahelinää”

Taluskriisit, lait ja asetukset sekä muut ulkoiset yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat suuresti työllisyyteen ja erityisesti maahanmuuttajien työllistymiseen. Kotouttamislaista ollaan hyvin toiveikkaita. Sen uskotaan nopeuttavan kotoutumisprosessia. Kotouttamislaissa korostetaan kielen, koulutuksen ja työn akselia, mikä on tärkeää erityisesti maahanmuuttajien työllistymisessä. Uudessa ja päivitettyssä kansainvälisyysohjelmassa yhtenä osana on työvoiman riittävyys ja siinä osana maahanmuuttajat. Sisäasiain- sekä Työ- ja elinkeinoministeriöt ohjasivat haastateltavien hankkeita ja siksi niiden linjaukset vaikuttivat käytännön töihin ehkä enemmänkin kuin lait suoranaisesti. Lisää paineita ja asiakasmäärän kasvua Elinkeino-, liikenne- ja ympäristötoimiston kansainvälisiin palveluihin arvellaan tulevan. Joku totesi, että nykyinen kotouttamisohjelma on ollut niin kuin ”sanahelinää, josta on puuttunut konkretia”. Hän toivoi, että uusi laki olisi tarkempi ja sitä valvottaisiin niin, että siitä tulisi myös käytännössä totta. Hän vertasi uuden lain valvontaa toimintaan vanhustenhuollossa. Jos vanhustenhuollossa toimitaan lainvastaisesti, siellä saadaan sanktioita: jollei sakkoja niin kielteistä julkisuutta, mikä on joskus pahempaa kuin maksaminen. Maahanmuuttajien työllistyminen on nostettu yhdeksi painopistealueeksi, mutta sille ei ole resursoitu mitään uutta. Siksi lain toteuttaminen tässä taloudellisessa tilanteessa on vaikeaa. Yksi haastateltava toteaa, että asiakastyöhön uusilla strategioilla ei ole suurta merkitystä, kun henkilöstöresurssit ovat niin rajalliset, ettei asiakkaita pysty ottamaan kuitenkaan enempää. Kentällä koetaan, että asiat saavat painoarvoa lisää, jos ne huomioidaan strategioissa ja varsinkin, jos ne kytkeytyisivät vielä talousarvioon. Toisaalta strategioista ei paljon tiedetä kentällä.

Kyllähän se antaa painoarvoa, et jos ois koko sen kaupungin strategiassa ja kytkeytyis viel talousarvioon. Vielä parempi. Mut antaa se semmosen, et on nostettu oikeesti tärkeeksi kysymykseksi kaupungissa jos se on siellä strategiassa. Mut nyt mun on pakko sanoa, et mä en nii sitä strategiaa tunne, et veikkaan, ettei se siel viel ole, mut olis toivottavaa, et menis.
1211

Erityisesti hankkeiden suunnitteluun ja johtamiseen strategia ja linjaukset vaikuttavat. Ne raamittavat ja säätelevät työtä. Strategiat ohjaavat projektisuunnitelmia. Niitä pitää

seurata ja jos muutoksia tulee ja painopisteet muuttuvat, projektisuunnitelmia muutetaan. Strategiat pitää olla. Kokemus on kuitenkin opettanut, että strategioita pitäisi rakentaa alhaalta ylöspäin. Strategiat eivät saa olla liian kaukana ruohonjuuritason työstä. Jonkin verran puhutaan jo henkilöstö-hallintotasosta, mutta vielä pitäisi saada kansalaisnäkökulma, mitä mieltä palvelun käyttäjät itse ovat.

Ainahan me osataan suunnitella hemmetin hienoja juttuja. Meidän mielestä hyvä juttu vankilastavapautuvalle, päihdeongelmalliselle, mielenterveysongelmalliselle tai lastensuojeluasiakkaalle, mutta meidän pitäisi vielä enemmän kysyä, et mitä mieltä se asiakas on, ... et mitä palveluita hän tarvitsee. Mut sen palikan saattaminen on hyvin vaikeata. Et täällä Suomessa se yleensä edellyttää yhdistystä ja yhdistysten puolesta aluejärjestöä tai joku kun käyttää ääntä... mut vapaata kansalaiskeskustelua on vaikea järjestää. En tiedä, onko sellaista edes kovin paljon järjestetty. Se koskee ihan maahanmuuttajien työllistymistä, et kyl ne itse tietää paremmin, et mihin he mitä tarvitsee. 0909

Periaate pitäisi olla, että rakennetaan ohjelmat ja strategiat kansallisesta (kuten EU:ssa) ja ruohonjuuritasolta käsin eikä ylhäältä päin. Yhden haastateltavan sanoittamana ei saisi toimia niin kuin atk-ohjelmien kauppias: ”Hei, mul on tässä hyvä ohjelma, jos mä teen sul vähän ongelmaa.”

Kun haastattelussa kyseltiin uusia käytäntöjä maahanmuuttajien työllistämiseen, eräs asiakastyötä tekevä haastateltava totesi, ettei ole nähnyt mitään konkreettista strategiaa tai suunnitelmaa, jolla saataisiin jotain konkreettista aikaan. Toinen kentällä toimiva haastateltava totesi, että työpaikkojen tehokkain monikulttuurisuuden edistäjä on työvoimapula. Sitä ennen työpaikoilla ei muutu mikään. Strategioiden, lakien ja linjausten merkitystä ruohonjuuritasolla on vaikea nähdä. Jos niihin on liittynyt konkreettista resursointia, voi niiden vaikutuksia toivottavasti tarkastella tilastoista pitkällä aikavälillä.

Laskusuhdanteet, taantumet ja lama vaikuttaa suoraan työllisyyteen ja hankkeisiin on vaikeampi saada rahoitusta ja eräs haastateltava totesi, että lama lamaannuttaa myös työntekijöitä niin, ettei olla innokkaita hakemaan hankkeisiin rahaa. Yritykset joutuvat

vaikeuksiin, vähentävät, irtisanovat ja lomauttavat työntekijöitä. Työnantajat tulevat varovaisiksi laajentamaan toimintaa ja palkkaamaan lisää henkilökuntaa. Laskusuhdanteessa ei rekrytoida. Työhön on kaikkien vaikeampi päästä, ja työharjoittelupaikkojakin on vaikeampaa löytää. Heikoimmassa asemassa olevat syrjäytyvät nopeimmin. Nuorten ja maahanmuuttajien työllistyminen vaikeutuu. Taantuman aikaan eräs haastateltava arvioi joidenkin kansallisuuksien maahanmuuttajien työttömyysprosentin nousseen jopa 70 %:iin. Taantuman tullessa maahanmuuttajat ovat heikoilla ja heidän työllistymisensä tulee erittäin vaikeaksi. Asenteiden merkitys tässä on suuri. Haastateltavien kokemusten mukaan monet työnantajat eivät halua työllistää maahanmuuttajia, varsinkaan jos kantasuomalaisiakin on tarjolla. Eräs haastateltava kertoi, että työntekijöiden asenteet näkyvät myös luottamusmiesten kannanotoissa ja niidenkin vuoksi työnantajan kynnys ottaa maahanmuuttaja työhön nousee taas. Kaikki haastateltavat kokivat, että lama lisää maahanmuuttajien vaikeutta työllistyä vielä kantasuomalaisia enemmän.

Näkyä sillä lailla, et on aina vaikeampi niitä työpaikkoja saada. Kyl se kohdistuu heti maahanmuuttajiin. Sit tulee se et kyl ne vähät paikat, mitä on niin menee... asenteet ovat sellaiset, et ne menee suomalaisille, kantasuomalaisille. Et kyl maahanmuuttajat kärsii sit ensimmäisenä, kun porukkaa aletaan vähentämään. Se on tietysti työnantajien asennekysymys. 2212

Taantumien koetaan vaikuttavan heti suoraan maahanmuuttajien työllistymiseen. Kantaväestöön kuuluvalla on valmiudet paremmat ja työnantajien on helpompi työllistää heitä. Varsinkin pakolaistaustaisen työllistyminen vaikeutuu huomattavasti, koska hänellä on usein myös heikompi koulutus ja polku on hänellä pitkä ennen kuin esimerkiksi ammatillinen tutkinto on suoritettu ja suomen kieli sellaisella tasolla, että on tasaveroinen suomalaisen hakijan kanssa. Tosin pakolaisten osuus maahanmuuttajista Turussa on hyvin pieni (0,5 %). Laman tai taantuman tullessa koulutus maksaa ja kaikesta kun säästetään, niin maahanmuuttajien mahdollisuudet kouluttautuakin huonontuvat.

6.2 Yhteistyökokemukset maahanmuuttajien työllistämishankkeissa

Yhteistyötä tehdään yli kuntarajojen. Turkuun tulee maahanmuuttaja-asiakkaita myös ympäristökunnista, kun resurssit eivät pienillä paikkakunnilla riitä. Turussa on enemmän erityisosaamista kuin muualla, mutta myös tarvitsijoita. Siksi Turun maahanmuuttajien palvelupisteet ruuhkautuvat ja työntekijöiden työtaakka kasvaa usein lähes kohtuuttomaksi.

Kaksi ihmistä nyt projektissa... Pienet resurssit. Muiden toimistojen työntekijät joutuvat lähettämään joskus asiakkaita Turkuun. Tosi paljon asiakkaita 0614

Ulkomailta rekrytoitaessa auttaa, kun eri paikoissa on eri maihin suuntautunutta rekrytointia ja koulutusta. Silloin, kun yhteistyö on tarpeellista, sitä tehdään. Haastatelluista kaksi on tehnyt yhteistyötä aktiivisesti myös Suomen rajojen ulkopuolella. Erityisesti hankkeiden päätöksenteossa ja -linjauksissa yhteistyö Euromaiden välillä on tärkeää. Euroopasta haetaan mallia ja oppia maahanmuuttaja-asioissa, sillä Suomen sanotaan olevan nuori maahanmuuttajamaana. Monien Euromaiden kokemuksista halutaan oppia.

Välillä yhteistyö tulee haasteelliseksi, koska toimijoita on paljon. Kaikilla on erilaiset näkökulmat. Toisten toiveet ja ajatukset muuttuvat, kuten yhteiskunnan tilanteet, tarpeet ja vaatimukset.

Hankkeissa yhteistyö on keskeistä. Erityisesti nähtiin tärkeäksi itse maahanmuuttajien kanssa tehtävä yhteistyö. Yhteistyön motiivi oli maahanmuuttajien aseman parantaminen. Kolmessa haastattelussa nousi ajatus, että maahanmuuttajien pitäisi itse päästä työpaikoille markkinoimaan työtään. Työpaikoilla on käyty, mutta pääasiassa johtotasolle kertomassa maahanmuuttajien mahdollisuuksista ja kokemuksista, mutta haastateltavat ajattelevat, että pitäisi mennä myös tavallisten työntekijöiden pariin, koska siellä asenteet ovat ehkä vieläkin kovempia. Joku oli kokenut suurta vastustusta luottamusmiesten taholta ja heidän edustavat juuri työntekijöitä ja kertovat heidän näkemyksistään.

Eräs haastateltava ideoi, että työllistyneet maahanmuuttajat voisivat mennä työpaikoille kertomaan kokemuksistaan. Palo-hankkeessa näin on tehtykin jo joitakin kertoja. Myös mediaa voisi hyödyntää maahanmuuttajien tuomisessa näkyviksi ja tietoisuuden lisäämisessä sekä asennemuokkauksessa. Palo-hankkeella on valtavan laaja yhteistyöverkosto, johon liittyy nelisenkymmentä eri toimijaa. Yhteistyö on käytännönläheistä ja asiakaslähtöistä. Hankkeen työntekijät ottavat yhteyttä eri toimijoihin asiakkaan tarpeen mukaan, ja vastaavasti muista virastoista ym. otetaan yhteyttä ja ohjataan asiakkaita hankkeen vastaaville.

6.2.1 Yhteistyöverkostot ovat laajat, mutta yhteistä keskustelua kaivataan

Yhteistyötä eri toimijoiden välillä näyttää olevan paljon. Yhteistyötä pitäisi myös kehittää, mutta se vaatii resursseja ja tahtoa. Pääasiassa yhteistyössä ollaan tarpeen mukaan ja erityisesti silloin, kun on yksittäisen asiakkaan asiasta kyse tai selkeästi omaa työtä koskevaa yhteistyötä. Yhdistysten ja työpaikkojen kanssa toivottaisiin voitavan tehdä enemmän yhteistyötä maahanmuuttajien asioissa.

Päällekkäisyyksien välttämiseksi yhteistyö koetaan myös tarpeelliseksi. Joskus suunnitellaan samankaltaisia tilaisuuksia tai hankkeita toinen toisistaan tietämättä. Myös eri toimijoiden erityisosaamisia voisi hyödyntää paremmin, kun samaa työtä tekevät olisivat tutumpia toistensa kanssa.

Vaikeaksi koetaan, että eri puolilla samassa työssä olevat tekevät työtä eri tavoin ja erilaisin päätöksin. Asiakkaan kannalta on ikävää, että toisella paikkakunnalla tai toisella virkailijalla voi olla erilainen päätös kuin toisella. Joskus tulee väkisin tilanteita, jolloin asiakkaat vertaavat saamiaan päätöksiä ja varmasti joutuvat hämmennyksiin. Ei ole oikein, että asiakkaat joutuvat eriarvoisiin tilanteisiin. Kaivattaisiin yhteisiä linjauksia ja päivitystä vähintään vuosittain, ”ettei lehtien palstoilta tai silminnäkijästä tarvitsisi kuulla, miten viranomaiset tappelevat keskenään”, kuten eräs haastateltava totesi. Välillä tilanne tuntuu paremmalta, välillä huonommalta.

Kaivattaisiin jatkuvaa dialogia eri toimijoiden välillä, että pysyttäisiin ajan tasalla. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja hankkeiden lyhytaikaisuus koetaan ongelmaiseksi yhteistyössä. Ei jakseta aina aloittaa alusta.

Eräs haastateltava sanoo, että työnjako on periaatteessa selvä, mutta enemmän voisi olla yhteistä keskustelua. Paremminkin sellaista epävirallista, missä opitaan toinen toistensa kokemuksista. Yhteistä keskustelua voisi olla laajemminkin. Erilaiset käytäväkeskustelut ja illanvietot toisten samaa työtä tekevien kanssa olisivat tärkeitä.

Ne tulee jo lainsäädännöstä ne pelimerkit ja ehkä liiankin tarkasti luotu et tämä kuulu mulle ja tämä ei kuulu sulle. Mä luulen et ne raamit on aika hyvin tehty ja enemmän vois keskustella siitä et niinku äsken mainitsit et miten vois tehdä enemmän yhdessä. Mitkä on ne yhteistyön muodot ettei se yhteistyömuoto oo aina koulutus et se vois olla semmonenki niinku mä puhun et menen lastensuojelun ja sijaishuollon päiville. Ni näitten päivien ohjelma on aivan loistava. Hyvä niin, mut paras anti näistä päivistä mul on kymmenen vuoden kokemus näist asioist ni paras hyöty o ne käytäväkeskustelut ja illanvietot mis puhutaan ku meidän kunnassa tehdään näi ja näi ja mites teil ja sitä kautta tulee ne bäst praktises ”Tää o hyvä juttu!” Et simmost vapaamuotostaki olemista -en tarkoita et mennään ryypäämään yhdessä ja pitämää hauskaa – vaan sitä et järjestetään, annetaa tilaa tämmösessä tapaamisessa sille et ihmiset voi nimenomaa siel ruohonjuuritasol, jotka tekee sitä asiakastyötä et ne voi kohdata sen toisen kollegan jolle voi keventää tai jolle voi kertoa meillä on tehty näin tai näin. 0909

Haastateltavat täyttivät taulukon, jossa arvioivat tyytyväisyyttään yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa. He laittoivat rastin (x) sopivimpaan kohtaan. Vaihtoehtoja oli viisi: 1. erittäin tyytymätön, 2. melko tyytymätön, 3. melko tyytyväinen, 4. erittäin tyytyväinen sekä 5. ei yhteistyötä tai sen tarvetta. Nolla (0) merkitsee sitä, että vastaaja kuuluu kysyttävään toimijaan.

Poikkihallinnolliseen yhteistyöhön kaupungissa oltiin tyytymättömiä. Kun kaupungin omat työntekijät poistettiin vastaajien joukosta, jäivät vain yhteistyöhön tyytymättömät ja erittäin tyytymättömät. Kaksi kaupungin työntekijää koki sisäisen, poikkihallinnollisentyön kaupungissa toimivan erittäin hyvin, yksi oli hyvin pettynyt.

Poikkihallinnollisen yhteistyön vaikeuksista puhui vahvasti pari haastateltavaa. He kritisoivat erityisesti kaupungin lakimiesten tiukkoja tulkintoja tietosuojasta, joka rajoittaa ja jopa estää yhteistyön tekemisen ja asiakkaan auttamisen.

kun uudet systeemit perustettiin, xx jätettiin ulkopuolelle. En ole sen jälkeen ollut tekemisissä. Olen erittäin tyytymätön...2212

Kaupungin kanssa tehtävään yhteistyöhön oltiin yleisesti tyytymättömiä. Vain yksi haastateltava, joka ei ollut kaupungin palkkalistoilla, ilmaisi olevansa melko tyytyväinen yhteistyöhön kaupungin kanssa.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneiden toimijoiden tyytyväisyys yhteistyöhön

yhteistyökumppanit:	1 erittäin tyytymätön	2 melko tyytymätön	3 melko tyytyväinen	4 erittäin tyytyväinen	5 ei tarvetta/ yhteistyötä	
Koulutuksen tarjoajat			xxxx	xxx		
Seudulliset yrityspalvelut			xxxx		xxx	
ELY- keskus		xx	x0	x00		
Kaupungit/kunnat		xxx0	x0	0		
Kela			xxxx	xx	x	
Poliisi			xxxxx	xx		
Työsuojelupiiri (työmarkkinajärjestöt)			xxx	xx	xx	
Kansalaisjärjestöt/Maahanmuuttajajärjestöt			xx	xxxx	x	
Poikkihallinnollinen yhteistyö kaupungissa	xx	xx0		00		
Sosiaali- ja terveysministeriö		xx	x	x	xxx	
Sisäasiainministeriö/maahanmuuttovirasto	x	x	xxx	xx		
Opetusministeriö		xxx	xx	x	x	
Työ- ja elinkeinoministeriö		xx	xx	x	xx	
Kirkko/uskontokunnat			xxxx	xx0		
Muu Mikä? maistraatti ja verottaja				x		
yhteensä	89-x ja 10-0	3-x	15-x 2-0	36-x 2-0	22-x 6-0	13-x

Eri ministeriöiden kanssa yhteistyökokemukset olivat hyvin erilaisia. Jollain ei ollut yhteistyötä lainkaan jonkun ministeriön kanssa, joku oli erittäin tai melko tyytymätön, joku erittäin tai melko tyytyväinen. Sisäasiainministeriöön ja maahanmuuttovirastoon oli yksi haastateltava erittäin tyytymätön.

Olen tekemisissä, mutta he ovat niin yhteistyöhaluttomia ja panttaavat tietoa ja kaikkea ja ihan järkyttävää... tsaarinaikainen vuori... nää 2212

Hän kertoi olevansa tekemisissä niiden kanssa, mutta kokevansa ne ”yhteistyöhaluttomiksi ja tietoa panttaaviksi”. Toinenkin haastateltava oli tyytymätön maahanmuuttovirastoon ja koki, että ministeriöissä ei kuunnella kentän ääntä. Loput haastatellut olivat tyytyväisiä. Kaiken kaikkiaan siis maahanmuuttoviraston työhön oli tyytyväisiä reilusti kaksi kolmasosaa haastelluista. Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa kaksi ei ollut ollut tekemisissä lainkaan ja kaksi oli melko tyytymätöntä, kaksi melko tyytyväistä ja vain yksi koki yhteistyön toimineen erittäin hyvin. Vuoden 2012 alusta maahanmuuttajien kotouttamisasioiden valmistelu siirtyi Sisäasiainministeriöstä Työ- ja elinkeinoministeriön vastuulle. Se muuttanee jonkun verran maahanmuuttajien kanssa työtätekevien suhteita näihin ministeriöihin.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa yhteistyö jakoi mielipiteitä. Puolet oli melko tyytymättömiä ja puolet melko tai erittäin tyytyväisiä. Se kuului myös haastatteluissa, että joillain haastateltavilla oli hyvin negatiivinen suhtautuminen ELY-keskuksen toimintaan ja yhteistyöhön sen kanssa. Tässä näkyy ehkä pettymys Ohjuri-hankkeen epäonnistumisesta tai sitten jotain muuta.

Koulutuksen tarjoajat, poliisi ja kirkot saivat varauksettoman tyytyväisyyden. Kaikki olivat niiden kanssa yhteistyössä ainakin jossain määrin ja olivat kokeneet yhteistyön hyväksi. Poliisin kanssa yhteistyöstä nousi paljon ajatuksia. Joku totesi, että hienot poliisit Varissuolla. Toinen pohti, että heillä on kauhea kiire, kun vain kaksi työntekijää hoitaa näitä asioita. Kolmas haastateltava kertoi, että poliisi ottaa vastaan, kuuntelee ja ottaa todestakin. Poliisin kanssa yhteistyöhön oltiin tyytyväisiä, mutta muuten poliisin toiminta eri tapauksissa joskus ristiriitaisia tuntemuksia. Poliisi ei ole aina voinut toimia toiveiden mukaan. Siitä huolimatta kaikki haastateltavat olivat pitäneet yhteistyötä poliisin kanssa hyvänä. Koulutuksen tarjoajista kukaan ei kommentoinut mitään, mutta kaikki rastittivat tyytyväisyytensä nopeasti epäröimättä. Se oli selvästi toimivaa yhteistyötä.

Yhteistyötä kirkon kanssa oli ollut kaikilla. Yhteistyötä oli ollut myös muiden kirkkokuntien kuin luterilaisen kirkon kanssa. Erityisesti katolinen kirkko sai kiitosta yhteistyöstä puolalaisten työntekijöiden hyväksi. Helluntaiseurakuntaan ja muslimeihin

oli ollut myös yhteyksiä. Paikkaansa etsiviä maahanmuuttajia ohjattiin omiin kirkkoihinsa.

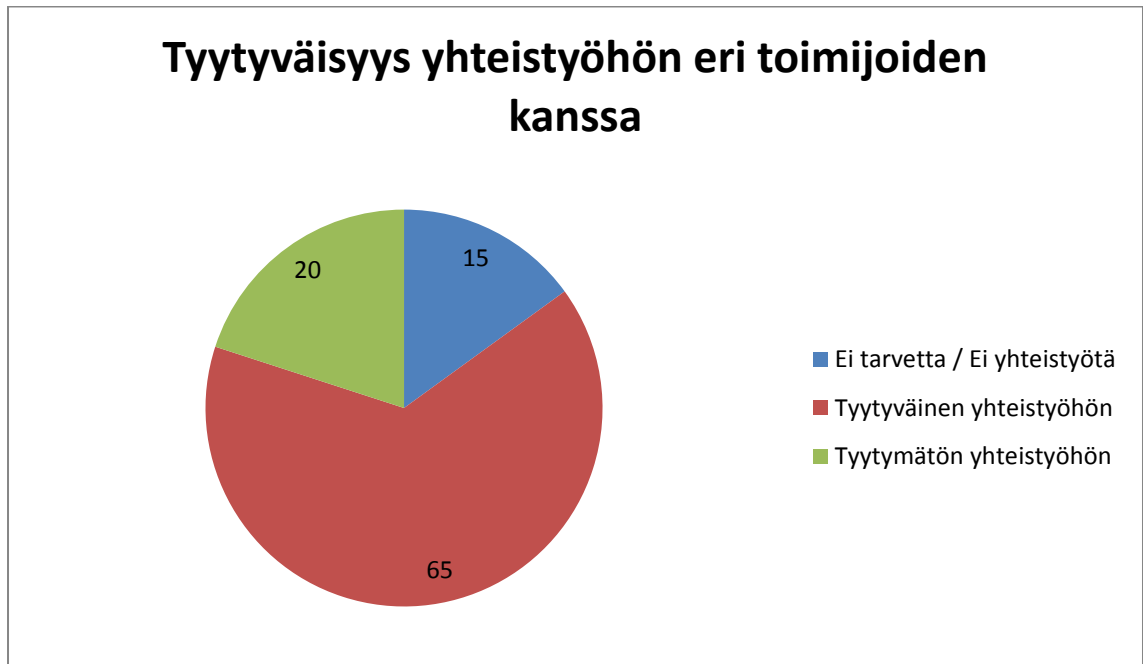
Jotkut haluavat liittyä esimerkiksi kirkkoon tai käydä vaikka sunnuntaisin kirkossa ja haluaa siitä kuulla ja saada siihen lisää tietoa, niin ohjataan sinne, että siellä on kirkko ja kirkko, siellä on moskeija, et niin kuin uskonnolliset paikat. Ohjataan asiakkaita. 0516

Kirkon kans tehdään kauheen vähän, mut sit ku tehdään, niin sit tosiaan tehdään. Pistetään nyt kolmonen. Se on vähän passiivinen. Ei tuu oikeen... 0909

Haastateltavat kokivat yhteistyön kirkon kanssa hyväksi ja toimivaksi. Tosin kirkolta toivottiin enemmän aktiivisuutta. Erityisesti diakoniatyö nousi puheeksi ruoka- ja muine konkreettisine apuineen asiakastyössä. Se koettiin tärkeäksi ja hyvin tehdyksi työksi. Suurin osa haastatelluista oli ainakin keskustellut työstään jonkun kirkon diakoniatyöntekijän kanssa.

Kirkkojen kans ollut jonku verran ruoka-apu juttui ja tälläsi... ja sit... moskeijan kautta mainoksia on laitettu. Ehkä se diakoniatyö olis tärkein ja se on mennyt ihan hyvin 1211

Et he tekee aika paljon niinku sitte itsenäisesti sitä ja se ei liity millään tavalla työllistymiseen. Et se on ihan sellaista kädestä suuhun apua kriisitilanteissa. Ei tällä hetkellä tarvista enempään yhteistyöhön kirkon kanssa. Turussa ne ihmiset, jotka sitä työtä tekevät ovat sellaisia, että jos apua annetaan jollekin muulle kuin kristitylle, niin siinä ei ole sellaista käännytysmentaliteettia. Et se on niinku ihan oikeesti sen ihmisen auttamista sen tilanteessa. Me ollaan kerran tavattu sen ihmisen kanssa, joka tuol Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymässä antaa tämmöstä diakoniatyypistä apua maahanmuuttajille... en muista nimeä, mut... 1709



KUVIO 1. Tutkimukseen osallistuneiden tyytyväisyys yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa prosentteina

Vastauksista 65 % oli yleisesti melko tai erittäin tyytyväisiä yhteistyöhön. Kaikkiaan haastateltujen kokemus siis oli, että yhteistyö pääasiassa toimii hyvin suurimman osan toimijoista kanssa. Vain viidesosa yhteistyöstä aiheutti tyytymättömyyden kokemuksen. Haastateltavat kertoivat, että 15 % toimijoista on sellaisia, joiden kanssa heillä ei ole yhteistyötä tai sen tarvetta. Näistä kolmella henkilöllä ei ollut yhteistyötä Sosiaali- ja terveysministeriöön eikä seudullisiin yrityspalveluihin, kahdella Työ- ja elinkeinoministeriöön eikä työsuojelupiiriin/työmarkkinajärjestöihin. Joku haastateltava ei ollut ollut yhteistyössä kelaan, Opetusministeriöön, kansalais- tai maahanmuuttajajärjestöihin. Kaikkiaan 20 % toimijoista oli sellaisia, että haastateltavat kokivat olevansa melko tyytymättömiä yhteistyöhön heidän kanssaan. Eniten tyytymättömyyttä oli kaupungin poikkihallinnolliseen yhteistyöhön sekä yhteistyöhön Turun kaupungin ja Opetusministeriön kanssa.

6.2.2 Virkamiesyhteistyö koetaan haasteelliseksi

Virkamiesten välinen yhteistyö on vaikeaa. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen ja kaupungin työntekijät olivat tyytymättömiä yhteistyöhön toistensa kanssa. ELY-keskuksen kanssa yhteistyöhön oli tyytyväisiä kaksi vastaajaa, joista toinen oli erittäin tyytyväinen. Yhteistyöhön kaupungin kanssa oli vain yksi melko tyytyväinen. Yksi ongelma virkamiesyhteistyössä on työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Se koettiin varsinkin hankkeiden suhteen ongelmaksi, mutta myös virkasuhteissa, sosiaalityössä ja maahanmuuttajatyössä toimivien koettiin vaihtuvan liian usein. Kontaktien luominen ja työn oppiminen vaatii aikaa ja energiaa. Kun työ on muutenkin haastavaa, niin työntekijät turhautuvat, eivätkä halua kuluttaa aikaa perusasioista puhumiseen uudelleen ja uudelleen työntekijöiden kesken, kun asiakastyötä ja muita kentän haasteita on koko ajan paljon.

Täs tulee nimenomaan se vaihtuvuus. Kun tulee se uus työntekijä, jonka täytyy opetella oma työ ja sit verkostot, niin kestää jonkun aikaa. Ja jos vaihtuvuutta on kokoajan, niin kyl sen ymmärtää, et se on liikaa. 1709

Aikanaan hyvin tiivis (yhteistyö), et me oltiin jatkuvasti. Mä olin monessakin verkostossa täällä. Et mut nyt se on hirveesti supistunut. Ihmiset vaihtaa työpaikkaa ihan hirveesti ja se porukka muuttuu. Ei oo sit suhteessa siihen, et miten mun työni nyt niin ei oo laaja yhteistyöverkosto ollut enää tarpeellinen. Monet tietää minusta ja mä tiedän monista, mut ei nää uudet työntekijät. Mitä näit nyt on... tiedä minusta välttämättä mitään. Mä en oo niissä enää käynyt esittäytymässä. Jonkinmoista turhautumista tuli niissäkin kuvioissa. Nykyään tarpeen mukaan hakeudun yhteistyöhön eri tahojen kanssa. Mut ainoastaan tarpeen mukaan. Mä en hillu niis ihan vaan, jos ei oo mulle tai mun työlle jotain hyötyä. 2212

Kaikki vastaajat kokivat työntekijäresurssit erittäin vähäisiksi erityisesti kenttätöissä. Asiakkaita ja haasteita tuntuu olevan enemmän, kuin resurssit riittävät ottamaan vastaan. Suuri työ- ja asiakasmäärä nousivat esille useissa kohdissa jokaisessa haastattelussa. Työntekijöitä tarvittaisiin lisää. Myös rahan vähyys tulee vastaan lähes jokaisessa vastauksessa. Hankkeiden tulevaisuuden puolesta jännitetään. Saadaanko rahoitusta ja voiko työ jatkua?

...et tota liian vähän työntekijöitä, et pystyttäis tarpeeksi hyvin aktiivisesti etsimään niit työharjoittelu- ja työpaikkoja ja tollasta... että semmonen resurssipula on sielläki...1211

Useassa vastauksessa esille tullut ehdotus oli, että hankittaisiin koordinaattori, joka paneutuisi työpaikan etsimiseen asiakkaille. Joidenkin haastateltavien näkemysten mukaan olisi työnantajia, jotka haluaisivat tai olisivat valmiita työllistämään ulkomaalaisia ja maahanmuuttajia. Fortunan ja Tempon mallina oli maahanmuuttajien ohjaaminen ”kädestä pitäen” työhön, mutta hankkeiden päätyttyä ei haluttu palkata uusia työntekijöitä ”saattamistehtävään” vaan oletettiin, että viroissa olevat alkaisivat tehdä tällä mallilla työtä. Tanskassa työhallinnon koordinaattorit tekevät myös iltatapaamisia, missä maahanmuuttajat saavat tavata vaikka kirjastossa, syödä, kahvitella ja tavata sinne kutsuttuja työnantajia. Haastateltujen kokemuksen mukaan nykyisillä virkailijoilla ei ole siihen aikaa, ja siksi hyvä ajatus ei toteudu vaan vaatisi lisää työntekijäresursseja.

Palkkaisin tänne toimistoon koordinaattorin, joka mätsäis... koska näillä normaaleilla virkailijoilla ei ole aikaa paneutua siihen, kun he ottaa vastaan asiakkaita, mut heille ei ole aikaa paneutua sen työpaikan etsimiseen sille asiakkaalle. Tämmöinen koordinaattori, joka etsisi asiakkaille työpaikkaa ja yhdistäisi näitä sit, kun on paljon työnantajia, kun haluaisi työllistää ulkomaalaisia tai vähän epävarmasti haluaisi, niin kattois sopivaa työnhakijaa ja mätsäis niitä yhteen. Sellaiselle mun mielestäni olis tarvetta, kun kukaan ei sitä tee.0614

Turun TE-toimiston kansainväliset palvelut on Varsinais-Suomessa ainoa yksikkö, joka tarjoaa maahanmuuttajille erikoistuneita työllisyyspalveluita ja siksi myös lähikuntien toimistoista työntekijät lähettävät maahanmuuttaja-asiakkaita Turkuun. Kaikkiaan asiakkaita tulee päivittäin paljon. Työntekijöitä on kuitenkin infossa vain kaksi ja kaikkiaan noin kymmenen. Palohankkeen Infotorilla asiakastyössä on vain vastaavaneuvoja kokoaikaisesti palkattuna työntekijänä. Projektipäällikkö tekee myös asiakastyötä. Useat erikieliset neuvojat tekevät tuntityötä. Esteenä yhteistyölle on kiire. Moni, kun kuulee, että kyse on projektista tai hankkeesta, asenne on heti: ”kiitos ei!” Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajapalveluissa tuntuu olevan valtava resurssiongelma. Maahanmuuttajatyö tarvitsisi enemmän aikaa, rahaa ja henkilökuntaa. Jos tarvitaan

tulkkia tai kielen ymmärtäminen on vaikeaa, niin asioista puhuminen ja niiden selvittäminen vie enemmän aikaa ja muutenkin maahanmuuttajien tukeminen on eri tavoin haastavaa. Tietosuoja ja salassapito ovat tärkeää asiakkaan suoja, mutta välillä haastatellut ovat kokeneet, että siihen vedoten virkamiesyhteistyö käy helposti mahdottomaksi, eikä asiakkaan etu ole, että hänen asiaansa ei pystytä käsittelemään, kun virkamiehet eivät voi keskenään keskustella hänen asiansa eteenpäin viemisestä. Erityisesti Ohjuriassa tämä ongelma korostui, kun toinen työntekijä ei voinut etukäteen valmistautua asiakastapaamiseen, koska ei tiennyt, kuka asiakas oli vastaanotolle tulossa. Monissa tilanteissa pieni jousto yhteistyössä olisi voinut olla mahdollista. Työntekijä olisi voinut puhelimitse soittaa asiakkaalle ja kysyä lupaa, tai molempien työntekijöiden ollessa vaitiolovelvollisia olisi ehkä voinut miettiä joustamista tiukasta laintulkinnasta. Haastatteluissa nousee esille, että byrokratia, lait ja asetukset sekä tiukka organisaation johto ja työntekijöiden oman luovuuden ja toiminnan vapauden rajoittaminen ovat toisinaan esteenä yhteistyölle. Useimmiten yhteistyön esteeksi mainitaan kuitenkin aika ja resurssipula.

Hallinnon muutokset moniportaisiksi ja lähiesimiesten lisääminen on lisännyt byrokratiaa ja hidastanut asioiden käsittelyä. Byrokratia ja moniportainen hallinto koetaan haasteeksi yhteistyölle.

Tämä on kauhean hidas ja vaikea prosessi viedä eteenpäin. Tässä on semmoisia portaita, mitä mä en ymmärrä. Mut sanon mä mitä tahansa, niin en mä kauheasti sitä voi kehittää enkä muuttaa, koska se on nyt otettu käyttöön. Sitä kohti mennään. Sitä koko aika jalostetaan ja parannetaan ja toivon vaan, että siitä ne rönsyt pikkuhiljaa leikataan pois ja siitä tulee yksinkertaisempi ja selkeämpi... Kaikki täytyy käydä kertomassa, mitä tää homma on ... mut siinä on jo kymmenen ihmistä, kun ennen oli yksi. Se on erittäin byrokraattinen systeemi, mut sitä voisi keventää.0909

Muutama vastaaja totesi, että niitä asioita voisi kysyä paremmin toiselta toimijalta, kun kysyin maahanmuuttajien työllistämistä ja heidän osaamisensa hyödyntämisestä. Positiivinen tulkinta on, että haastateltava arvosti toisen toimijan osaamista. Kriittisesti ajatellen herää ajatus, ettei näillä haastatelluilla ollut riittävää kiinnostusta maahanmuuttajien työllistymiseen. He eivät halunneet ottaa vastuuta, vaikka se heidän työhönsä ulkopuolisen silmin olisi helposti sovitettavissa.

Ohjurin toiminnan ”avainjuttu” oli sosiaalityöntekijöiden ja työvoimaneuvojien välisen yhteistyön tiivistäminen yhteisten asiakkaiden palvelemiseksi, mutta tuloksia ei saatu. Monilla vastaajilla oli suuri huoli maahanmuuttajien työllistymisestä. He olivat myös pettyneitä, ettei virkamiesyhteistyö ollut onnistunut.

...ei suoraan semmosta (työllistymisen edistämistä) mut nyt ku kaks vuotta on mennyt niin se on ... tavallaan hiipunut. Se ei lähtenyt toivotulla tavalla menemään. Mut sit ... epäsuorasti työllistymiseen vaikuttavat jatkuvat, mut suorasti työllistymiseen vaikuttava ei meidän osalta näytä jatkuvan... *se o aika oleellista siel viimekädessä kotoutumisessa et saa palvella tätä yhteiskuntaa ja ihmisiä myös (haastattelija)* se on kaikest tärkeintä mut Turussa on hirveen korkeet työttömyysluvut just pakolaistaustaisilla. Joissain kieliryhmissä se on 50–60% jopa... se aikuisväestön työttömyys. Se on siis niin järkyttävä et siinä mielessä vois sanoa et ollaan epäonnistuttu ainaki just pakolaistaustaisen kohdalla 1211

Vastaavanlaista yhteistyötä kuin Ohjurissa oli tehty ennenkin. Miksi se oli onnistunut, mutta Ohjurissa ei? Ohjurissa yhteistyöhön pyrittiin hankkeen toimintana, mutta aikaisemmin yhteistyötä tehtiin vapaaehtoisesti niin, että virkailijat keskenään sopivat yhteisten asiakkaiden vastaanotosta tarpeen mukaan. Vapaaehtoista virkamiesyhteistyötä tekivät muutenkin vain maahanmuuttajatyötä tekevät virkamiehet keskenään, kun taas Ohjurissa yhteistyötä yritettiin saada aikaan myös kantaväestön kanssa työskentelevien työntekijöiden yhteistyönä ja projektin muodossa.

Mä luulen, et se on sen takia, kun kaikki asiakkaat on siellä maahanmuuttajia. Se on jotenkin helppo hahmottaa tällänen toimintatapa ja sit se et silloin ku se yhteistyö alkoi, niin sitä ei tehty projektina vaan siin oli tota noin ni virkailijat keskenään sopi, et tehdään näin...1711

Välillä yhteistyö tulee haasteelliseksi, koska toimijoita on paljon ja kaikilla on erilaiset näkökulmat. Toisten toiveet ja ajatukset muuttuvat kuten yhteiskunnan tilanteet ja tarpeet ja vaatimukset. Toisella työntekijällä näyttää raha ja tehokkuus ratkaisevan enemmän kuin toisella. Toinen työntekijä lähtee asiakkaan tarpeista. Hallinnon ja kentän näkemykset ovat välillä hyvin erilaiset. Kentän kokemukset resurssien

riittävydestä eivät aina vastaa hallinnon näkökulmaa. Joskus hallinnon tavoitteet ovat kentän näkökulmasta kohtuuttomat.

Ei ainakaan asiakkaan ehdolla, eikä käytettävissä olevien resurssien ehdolla. Sieltähän tuli kauhea ukaasi siitä et teiän täytyy ottaa et en mä kyl enää muista niit määriäkään mut he asetti niinku numeeriset tavoitteet, et näin monta asiakasta teidän pitää ottaa yhdessä vastaan. Et sielt tuli niinku ukaasi siitä et tää on niinku tän työn numeerinen tavoite1711

Mielelläni näkisin myös, et kaupunki, ELY-keskus, Valvira, Avi, kaik tämmöset, et se yhteistyö olis parempaa. Ettei ne vaan näkyis lehtien palstoilla ja ajankohtaisesta kakkosesta tai silminnäkiästä, et viranomaiset keskenään tappelee. 0909

Toivottavaa olisi, että eri virkamiesten välillä olisi luottamus ja hyvä yhteistyö. Eri työyhteisöjen toimintatapojen ymmärtäminen on myös haasteellista. Yhteistyö tökkii myös työyhteisöjen erilaisten toimintakulttuurien vuoksi. Työntekijöiden yhteistyö on vaikeaa ja hidasta ruohonjuuritasolla, jos jokaisesta asiasta joutuu kyselemään esimieheltä. Tiukka organisaation johto ja työntekijöiden oman luovuuden ja vapauden rajoittaminen vaikeuttavat yhteistyötä.

äärimmäisen esimieskeskeisiä ja siel on semmonen et siel ei saa kukaan työntekijä olla millään tavalla aloitteellinen. Et ne työntekijät tekee niinku niitä käsketään. Ei niilt mitään kysytä. Yks työntekijä sanoi mulle, kun mä sanoin et kysytään niilt työntekijöiltä et mitä ne haluaa tän asian hoitaa, niin hän sanoi suoraan mul, et ei niilt työntekijöilt mitään kysytä. Ne tekee niinku niit käsketään. Työkulttuuri on erilainen 1709

Joskus odotukset joitakin kohtaan tuntuvat olevan kohtuuttomia. Monet työntekijät kokivat toimivansa hyvin yksin. Varsinkin virallisissa organisaatioissa ja hankkeissa työntekijöiltä odotetaan hyvin paljon. Työntekijät itse ovat itselleen vaativia ja kokevat työnsä tärkeäksi ja kokevat, että heiltä vaaditaan paljon. Työn haasteet ovat suuret ja odotuksia toisista tuntuu olevan paljon.

Sielt tuli jatkuvast niinku vuorenkorkuisia esteitä. Ja sit... annettiin ymmärtää, et ne viat on mun syy. Ni mä koin sen hirveen stressaavana,

ahdistavana ja rasittavana ja sit sen painostuksen, mikä sieltä tuli... Mä olin se yhteistyökumppani jonka olis pitänyt hoitaa kaikki! 1709

Työntekijät joutuvat kantamaan myös asiakkaidensa taakkoja ja heihin kohdistetaan samoja asenteita ja tunteita kuin heidän autettaviinsa, olkoon asema johdon tai kentän töissä. Päätöksen teossa ja rahan jaossa maahanmuuttajien asioita ajaessaan työntekijät saavat kokea suurta vastustusta – ehkä joskus enemmänkin kuin kentällä.

ja aina kun puhuu näiden lastensuojelulasten tai päihdeongelmaisten tai mielenterveysongelmaisten tai maahanmuuttajien puolesta, nii sitä on aikamoiset aseet ja arsenaalit oltava, koska se vastustus on edelleen, ja ne o sellasia ryhmiä, joil ei ylipäättänsä oo paljo puolesta puhujii. Niit on enemmän täl hetkel, ku puhuu heit vastaa. Et ei tarvita tämmösii ja tämmösii. Ja mitä niit hyysätää? Ja nii pois päi... Ni sii pitää olla aikamoine usko. ... Talon sisälläki välil tuntuu, et mut o leimattu jonkinnäköseks maahanmuuttajie hyysääjäks, mut mä teen vaan työtäni. 0909

6.3 Kielivaatimukset ja ”aksenttiallergia” koetaan keskeisiksi ongelmiksi työllistämishankkeissa ja yhteistyössä

Yllätyksellistä oli haastattelujen tarkastelussa se, että vaikei yhtään kysymystä ollut maahanmuuttajien kieliopiskelusta tai kielitaidosta, niin jokaisessa haastattelussa kielikysymykset nousivat keskeiselle paikalle. Kielikysymykset tulivat jokaisessa haastattelussa puheeksi useassa kohdassa, ja niistä nousi monia erilaisia näkökulmia. Yleisesti koettiin, että maahanmuuttajien työllistymisessä suurin ”kompastuskivi” ovat kielikysymykset. Moni oli törmännyt kokemukseen, että työnantajalle ei riitä työnhakijan kielitaito. Kaikki ymmärsivät kielitaidon merkityksen, mutta ovat kokeneet, että maahanmuuttajilta vaaditaan hyvää kielitaitoa usein silloinkin, kun työ ei vaatisi juurikaan puhumista.

Rasittavaa, et työnantajat vaatii ihan niinku täydellistä kielitaitoa, mikä on niinku ärsyttävää kuin olla ja pääsee. Ku monessa työssä ei tarvita kielitaitoo tai siis puhumista juuri ollenkaan ja kuitenkin vaaditaan niinku täydellistä suomen kielen taitoo. Se on kyl semmosta syrjäyttämistä, mitä mä en hyväksy ollenkaan. Toisaalta mä ymmärrän, et jonkunlainen

suomen kielentaito täytyy olla tai monissa töissä täytyy olla. Monia huippuasiantuntijoita niinku Nokiolla, isoja kihoja, jotka eivät puhu ollenkaan suomee, vaan työskentelee englanniksi... niin se on tietysti aina riippuu... niin tota... mut ilman muuta on selvä, et suomalaisen oli se sitten kantasuomalainen tai maahanmuuttaja niin täytyy osata suomee. Et se kielitaito on tärkeä, mut siit ei saa tehdä liian tärkeätä. 2212

sit työnantajat ei mitään muuta ku sano et ku se kielitaito mut ku kielitaito... Et työnantajat ei oo tullu vastaan nii paljo et niille kelpais vähempiki kielitaito! 0614

Kolme haastateltavaa kertoi omakohtaisia kokemuksia, kun olivat toimineet maahanmuuttajatyönhakijan puolestapuhujina keskusteluissa työnantajan kanssa. Näissä keskusteluissa nousivat pääosaan kielikysymykset, ja kaikissa haastateltava oli kokenut kohtelun olleen kohtuutonta. Yksi työntekijä oli auttanut espanjankielistä asiakastaan työpaikan haussa, koska hänelle oli sanottu, että hänen pitää hakea työpaikkaa netistä. Hän oli yrittänyt, mutta koska hän ei osannut suomen kieltä ja kaikki työpaikkahaut olivat suomen kielellä, hän tarvitsi apua. Työntekijä soitti henkilöstöväilykseen. Sieltä oli vastattu heti suoraan, etteivät he ota ollenkaan hakijoiksi sellaisia, jotka eivät osaa suomea. Toisesta henkilöstöväilyfirmasta taas vastattiin, että ilman muuta he ottavat työnhakijan, joka osaa englantia. Paljon on työpaikkoja, jossa tarvitaan juuri englanninkielentaitoisia. Kansainvälisissä firmoissa on usein englanti työkielenä, mutta niissä vaaditaan usein myös hyvää ammatillista osaamista. Haastateltavien kokemus oli, että kielitaito merkitsee maahanmuuttajan työllistymisessä paljon. Pitää olla hyvä kielitaito, että pääsee työhön. Aina ei sekään riitä. Yksi haastateltava kertoi erään työnantajan sanoneen hänelle suoraan: ”Maahanmuuttajat ovat ihan ok. Heillä on osaamista, mutta kun minulla on sellainen ”aksenttiallergia”, niin en voi häntä ottaa työhön.” Haastateltavan kokemuksen mukaan ”aksenttiallergiaa” tuntuu olevan monella muullakin, mutta kaikki vaan eivät asiaa ilmaise yhtä suoraan. Viisi seitsemästä haastateltavasta koki, että maahanmuuttajan rekrytoinnissa ja kielikysymyksessä on suurin ongelma työnantajien asenteissa. Asteet näkyvät työnantajien, luottamusmiesten ja henkilöstöväilyfirmojen kommentteissa ja konkreettisessa toiminnassa.

Se polku on pitkä ennen kuin on oikeasti esimerkiksi ammatillinen tutkinto suoritettu ja suomen kieli sellaisella tasolla, että on tasaveroinen

suomalaisen hakijan kanssa. Niin kyllä kai se vaikuttaa, että on helpompi ottaa sellaisia, jotka tuntuvat tutulta ja varmalta valinnalta. Uskon, että työnantajan asenteissa on vielä parantamisen varaa. Ei ne lähtökohdat ole vielä samat. Ei tarvitse olla osaamisesta kyse. 1211

Työnhaussa jo pelkkä nimi voi vaikuttaa, ettei pääse edes haastatteluun.

Ei ne suostu ottamaan ulkomaalaista... et ... no riippuu työpaikasta mutta monet työpaikat jotka eivät ole tottuneet ulkomaalaisii työntekijöihin ni ku on ulkomaalainen nimi niin menee sivuun ja sitten katotaan ne kaikki suomalaiset matti meikäläiset niin ne menee aina ohi. Et kyl maahanmuuttaja, joka hakee töihin pitää olla kymmenen kertaa parempi ku suomalainen jotta hän pääsee töihin. 0614

Jos niinku asenteet on kielteiset tai semmoset et ois niinku välinpitämättömät ni ei haluta antaa edes niinku yrittää antaa maahanmuuttajalle työtä ja kylhän se aina vaatii enemmän työnantajalta ja työkavereilta ja kaikilta, kun tulee maahanmuuttaja, joka ei ole aikaisemmin ollut työelämässä, niin koko meidän työkuulttuurin omaksuminen on iso juttu. Mut kyl on nähtävissä, et joku, jonka nimi on Ahmed tai Muhammed, kun hän pistää hakemuksen johonkin niin jonneki menemään, niin häntä ei kutsuta edes haastatteluun. 2212

Raportissa Ohjurin toiminnasta 2009–2010 sanotaan, että maahanmuuttajien työllistymistä hankaloittaa myös se, että suomen kielen jatkokursseista on suuri puute. Sama näkökulma nousee myös useista haastatteluista. Suomen kielen kursseja ei ole riittävästi tarvitseville. Työvoimapoliittinen Koto-koulutus vie niin paljon rahaa, että jatkokurssien rahoittamiseen ei riitä varoja.

Haastateltavien arviot kielikurssimahdollisuuksista erosivat toisistaan. Jotkut olettivat niitä olevan riittävästi ja jotkut kertoivat, että kielikursseille on vaikea päästä. Mitä lähempänä maahanmuuttaja-asiakkaita työskenteli, sen varmemmin kokemus oli, että kursseja tarvittaisiin alkamaan useammin. Joskus maahanmuuttaja joutuu odottamaan yli vuoden kielikurssille, jos ei ole päässyt juuri alkavalle. Hakijoita on paljon ja kursseja ei ole yleensä kuin kerran vuodessa. Vuoden odottelu on työttömälle kielitaidottomalle pitkä aika. Vuonna 2010 alkaneessa Testorissa tehdään kielitaidon- ja oppimisenalkukartoitus. Sieltä ohjataan sopivalle kielikurssille. Osa maahantulevista ovat lahjakkaita ja osaavat useita kieliä, osa on täysin kielitaidottomia ja oppimisvaikeuksissa ja osa tältä väliltä. Suomessa maahanmuuttajien kielenopetus on tällä hetkellä työvoimahallinnon vastuulla. Ruotsissa kunta hoitaa kielikoulutuksen.

Siellä kielikoulu on kunnan perusopetusta. Joku haastateltava pohdiskelee, että kieliopetus voisi olla meilläkin opetusministeriön vastuulla. Monet maahanmuuttajat ovat kieli- ja jopa luku- ja kirjoitustaidottomia. He tarvitsisivat perusopetusta. Monen maahanmuuttajan mahdollisuudet opiskelemaankin pysähtyvät siihen, kun ei ole riittävää kielitaitoa opiskeluun. Moni kouluttautumaton haluaisi, muttei pääse ammatilliseen oppilaitokseen, ellei osaa riittävästi suomen kieltä. Muitakin erityisryhmiä on, jotka tarvitsisivat erityistä kielenopetusta kuten pienten lasten kotiäidit.

Moni haastateltava koki, että maahanmuuttajat onnistuvat työssään hiukan huonommallakin kielitaidolla, kun he saavat siihen mahdollisuuden.

Kyl meil oli maahanmuuttajista äärettömän hyviä tuloksia. Ettei tarvitse olla kovin hyvä kielitaito pystyäkseen tekemään sen työn, jos se on itsenäistä ja melko yksinkertaista. Tai vaiks se olis monimutkaistaki, ku se o vaa sille opetettu. Ni o paljo semmost työtä, mis ei tarvita puhumista. Mut sit tulee ongelmaks, ku täytyy tietää esimerkiksi työsuojelulliset kysymykset ni ne o pakko ymmärtää mitä sä saat ja mitä sä et saa tehdä
0909

Tutkimuksessa kyseltiin haastateltavien mielikuvia siitä, mihin maahanmuuttajat työllistyvät. Jokainen mainitsi matalapalkka-aloja, joissa ei ollut suuria koulutusvaatimuksia ja joihin useimmat kantasuomalaiset eivät mielellään lähteneet. He mainitsivat siivoustyöt, bussinkuljettajat, marjojen poimijat ja hoitotyöntekijät. Joku huomasi yrittäjät, sosiaali- ja terveys- sekä palvelualat, kaupat, rakennusalan sekä hammaslääkärit. Yleensä siis niille aloille, joilla on suuri työvoimapula tai jotka eivät kantasuomalaisille kelpaa. Entä monellako on maahanmuuttaja työtoverina? Haastatelluista oli poikkeuksellisen monta sellaista, joilla oli. Todellisuudessa maahanmuuttaja työtoverina on hyvin harvalla kantasuomalaisella. Sosiaali- ja terveysalalla ajatellaan, että heitä on paljon, mutta mikä on todellisuus. Sitä arvioi yksi haastateltava seuraavasti:

Mä oletin et meillä on jo vaik kui paljo, ku jonku verran on kokemusta. Ku käyn tuol kentäl, et on sitä sun työntekijää, ni on etnist väestöö. Mut se on kyl kauheen vähän. Jos en nyt väärin muista niin oisko se nyt ollu 0,85 % maahanmuuttajia meidän koko henkilöstöstä. Niin se on kyl tavattoman vähän! Se on hirvittävän vähän. 0909

Sama työntekijä jatkoi pohdintaa, miksi on näin. Hän arveli, että suomen kielen taito pitää olla niin hyvää, ettei moni siihen pysty. Hän pohti, että hoitovirheiden riski voisi olla suuri, jos työntekijä ei osaa riittävästi kieltä. Hän pohti myös, että työtoverit voivat kuormittaa, jos he eivät voi luottaa toisen kielitaitoon.

Täytyy se suomen kieli olla niin hyvin hanskassa, ettei tapahdu mitään virheitä... hoitovirheitä. Ja sitä pelätään ihan hirveesti. Ja jos joutuu jatkuvasti pelkäämään sitä, et ihminen ei oo ymmärtänyt, työtoveri ni se stressaa myös sit sitä koko työyhteisö. Et siin o oma problematiikkas.0909

Hän kertoi, että olettaa hoitopuolella olevan taitavia maahanmuuttajia, jotka osaavat arvostaa vanhuksia ja vammaisia ehkä paremminkin kuin kantasuomalaiset. Hoivapuolella ei kielitaidolla hänen oletuksensa mukaan ole niin suurta merkitystä, kuten moni muukin ajatteli.

He menestyy kauhean hyvin tämmösis vanhustenpalvelutehtävis ja vammaispalvelutehtävis ja ovat hyvi ystävällisii ja pitkäjänteisii ja tekee sitä niinku todella sydämestään ku monet suomalaiset tekee sen niinku ”just by doing” ... se on vaan niinku se tekeminen ja jää sille asteelle...mut heil siin o sydän mukana... kyl se näin on ilmeisesti.0909

Useimmiten kielikysymykset liittyvät asenteisiin ja ennakkoluuloihin. Useat haastateltavat korostivat maahanmuuttajien tarvetta normaaleihin elämän kuvioihin ja ystäväsuhteisiin, missä he voivat käyttää suomen kieltä. Eräs haastateltava kertoi maahanmuuttajien vaikeuksista oppia suomenkieltä:

Yks ongelma on ainaki tää, ku suomalaiset on nii kovin hiljasii, eivätkä puhu maahanmuuttajien kans. Et sitä kuulee jatkuvast, ku ei opi suomee ku ei oo ketään kenen kans puhua. Ku lähiöisiki o tätä. Ni tota jotenki rohkaista yhteiseen harrastustoimintaan esimerkiksi. Ni se olis tärkeetä, et olis ne sit Martat tai liikunta tai mikä vaan, mut se ois yksi semmone yks aika tärkee. Ja sit tietenki et meidän suomalaisten pitäis jotenki ottaa sitä vastuuta. Et meidän pitäis niinko auttaa, vaik ei oltas edes tämmösis töis, ni auttaa ihmisiä tänne kotoutumaan. Niinko olemal heille ystävällisiä ja puhumalla ylipäätänsä heidän kans. Et jotenki se on varmaan kasvatuksellinen juttu, et kouluis ja työpaikoil puhuttais niist asioista, miten voitais edesauttaa sitä kotoutumista. Ja täs uudes lais on se vastavuoroisuus tai kaksisuuntaisuus et siihen pitäisi sitten panostaa

enemmän. Arjen yhdessäoloa ja tavallista elämää, että tajuttais, et se toinen on ihan tavallinen ihminen. Ja ei se ole sen kummempi kuin mekään. Et sen kynnyksen yli pääseminen vaan joillekin on vaikeampaa.
1211

Sama haastateltava jatkoi kertomalla kuulleensa Varissuolaisista päiväkodeista, missä on jopa 60 % muualla kuin Suomessa syntyneitä lapsia. Hän totesi, että on hyvä, kun lapset tottuvat olemaan erimaalaisten ihmisten kanssa. ”Lasten ja nuorten asenteet varmaan muokkautuu tosi helposti koska he ovat kasvaneet siihen monikulttuurisuuteen suoraan. Ja heillä on jopa oma kieli.” Kun ryhmässä on paljon eri kieliä puhuvia lapsia eikä selkeää enemmistökieltä ole, lapsilla on kehittynyt oma kieli, jossa sanoja on eri kielistä. Halu tulla ymmärretyksi ja ymmärtää toisia on tärkeää.

”Sanotaan, että Suomi on nuori ja rahaton maahanmuuttajatyössä. Se ei ole ihan oikein. Nuori, mutta osaamista on kyllä ja muilta voi oppia”, totesi eräs haastateltava.

7. HANKKEET JA YHTEISTYÖ POHDINTA

Tämän työn lähtökohta ja tilaus oli Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Tässä opinnäytetyössä on paneuduttu maahanmuuttopoliittisen ohjelman toiseen toimenpide-ehdotukseen, jossa puhutaan maahanmuuttajia osallistavien, innovatiivisten työllistämishankkeiden käynnistämisestä ja yhteistyön kehittämisestä sekä maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamisesta koulutuspalveluja ja -järjestelmää kehittämällä. Tarkoitus oli tehdä seurantaselvitys. Oliko maahanmuuttopoliittisella ohjelmalla ollut vaikutusta maahanmuuttajille suunnattavien innovatiivisten työllistämishankkeiden luomisessa ja oliko työntekijöiden yhteistyö lisääntynyt sen jälkeen? Tutkimus kertoo työntekijöiden kokemuksista hankkeissa ja yhteistyöstä. Suoranaisesti maahanmuuttajien työllistämishankkeita ovat olleet jo loppuun hiipunut Ohjuri, ulkomailta Suomeen työllistävä Spurttilhanke ja syksyllä 2011 alkanut Triangeli, monikulttuurisen yhdessä yhdistyksen Neda-hanke sekä Varissuontyöttömien VT RY:n Potkua työelämään-hanke. Ainakin kaikkien kolmen ensimmäisen toteutumiseen on vaikuttanut maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Lähes kaikkien haastateltavien kokemus on ollut, että ohjelma on ollut innostava ja antanut suuntaa. Heistä suurin osa on ollut mukana sen tekemisessä ja toteuttamisessa. Tämä ohjelma on noussut alhaalta ja tehty yhdessä ohjeeksi. Siihen on sitouduttu, siitä on innostuttu ja se on koettu tärkeäksi. Tietysti on myös joku, joka ei ole koko ohjelmasta edes tiennyt.

Suurta työvoimapulaa ei ole tullut, vaikka sitä on jo vuosia ennustettu. Yhteiskunnan yllättävät muutokset, kuten taantuma, ovat vaikeuttaneet maahanmuuttajien työllistymistä. Työntekijöiden epäluuloisuus ja väsymys hankkeita kohtaan on vaikeuttanut hankkeiden toteutusta. ”Hankeähky” on vaikuttanut niin, etteivät monet ole edes hakeneet hankerahoitusta. Se on vaikeuttanut myös hankkeiden toteutusta ja yhteistyötä.

Vaikka työllistymiseen ja yhteistyöhön perustuva Ohjuri päättyi, niin Palo-hankkeen muut osiot, Infotori ja Testori, ovat tavoittaneet maahanmuuttajia hyvin ja yhteistyökin

niissä on toiminut tarkoituksenmukaisesti. Yhteistyökumppaneita on ollut paljon. On lähdetty asiakkaan tilanteesta nousevasta tarpeesta ja yhteistyö on toiminut asiakkaan ehdoilla. Ohjurissa yritettiin työntekijöiden moniammatillista yhteistyötä tekemällä auttaa asiakasta. Sitä ei kuitenkaan saatu toimimaan ja Ohjuri hiipui pois.

Viranomaisyhteistyö on ollut haastavaa. Työntekijät toimivat haastavassa työssä ja tulospainet hankkeissa ovat kovat. He kokevat yksinäisyyttä ja voimattomuutta. Yhteistyö toisten samaa työtä tekevien kanssa voisi olla mahdollisuus parempaan jaksamiseen ja työn pitkäjänteisempään toteuttamiseen. Voimia ja osaamista yhdistämällä voitaisiin tehdä enemmän ja vaikuttavampaa. Usein kuitenkin koetaan, että arkityö vaatii niin paljon, ettei yhteistyölle ole aikaa. Yhteistyökontakteja kyselyn mukaan on kuitenkin paljon ja yhteistyöhön ollaan sen mukaan pääasiassa (65 %) tyytyväisiä. 20 % yhteistyökontakteista oli sellaisia, mihin oltiin tyytymättömiä. Loput kontaktit, joita kysyttiin (15 %) olivat sellaisia, mitkä koettiin tarpeettomina tai yhteyksiä vaan ei ollut.

Työntekijöiden yhteistyökokemukset hankkeissa kertovat monista tarpeellisista, mutta pinnallisista kontakteista. Hankkeiden työntekijät luovat verkostot ja näkevät monialaisen auttamisen tärkeyden asiakkaan tilanteissa. Resurssien vähäisyyden ja hankkeiden rajallisen toiminta-ajan vuoksi yhteistyö ei pääse syventymään ja kaikki eivät siihen halua edes ryhtyä. Yhteistyö kentällä nousee yleensä asiakkaan tarpeesta ja kun se koetaan tarkoituksenmukaiseksi. Toisaalta koetaan, että yhteistyötä eri toimijoiden kanssa ei pystytä tekemään riittävästi. Työntekijöiden resurssit ovat rajalliset ja heidän on priorisoitava töitään. Ristiriita kertoo ehkä siitä, että kontakteja eri toimijoiden kanssa on, mutta syvempi yhteisyys ja yhdessä tekeminen puuttuu. Yhteistyötä tehtiin paljon, mutta silti koettiin, että sitä tarvittaisiin enemmän. Yhteistyön laatu ei ole sitä, mitä kaivataan. Yhteistyö voisi olla enemmän keskustelevaa ja vuorovaikutteista tai yhteistä tekemistä. Silloin työntekijät kokisivat enemmän mielekkyyttä ja sen vaikutukset voisivat mennä syvemmälle ja laajemmalle.

Jotkut kokivat vaikeiksi byrokratian, tiukan salassapidon ja yleensä erilaiset käytännöt. Joskus liian tiukka byrokratia tai laintulkinta estää yhteistyön ja ajaa asiakkaan edun

ohi. Hankkeet ovat luovia ja joustavia. Jotta yhteistyö toimisi virkamiestasolla, pitää heilläkin olla joustoa, rohkeutta ja tahtoa tehdä. Rakenteissa toimivat ajattelevat liian sisäänlämpiävästi ja tekevät työtä yksin. Virkamiesyhteistyössä olisi kehitettävää. Asiakkaat tulisivat paremmin autetuiksi ja työ menisi eteenpäin, jos virkamiehet puhaltaisivat yhteen hiileen. Sekä rakenteissa että hankkeissa toimivat voisivat hyödyntää enemmän toinen toistensa osaamista. Haastavassa työssä työntekijät jaksavat paremmin, kun voivat kokea tekevänsä työtä yhdessä eivätkä yksin. Yhteistyötä voitaisiin tehdä enemmän työn kehittämiseksi ja asiakkaiden hyväksi, kun voimat ja osaaminen yhdistettäisiin. Työstä tulisi silloin vaikuttavampaa. Haastatteluissa nousi useita mahtavia kehitysideoita, mutta jos ne jäävät vain työntekijän yksin pohdittavaksi ja tehtäväksi, niiden toteutus helposti jää. Yhdessä keskustellen ja ideoiden niistä voisi tulla totta.

Lait, strategiat ja lama vaikuttavat hankkeisiin, työntekijöiden työhön ja maahanmuuttajien työllistymiseen. Näitäkään hankkeita ei olisi ollut ilman pitkäjänteistä keskustelua, tutkimusta ja maahanmuuttopoliittista ohjelmaa. Uusi laki kotoutumisesta on ollut ohjaamassa päättäjien ratkaisuja, kun hankerahoja on jaettu. Lama jarruttaa. Raha on vähissä ja monia asioita priorisoidaan. Asenteet kentällä kovenevat. Asiakkaan kohtaamisessa ei ole merkitystä suurilla linjauksilla. Niistä ei siellä välttämättä edes tiedetä, eivätkä ylhäältäpäin lähtevät hyvätkään ideat ala elää arjessa. Strategioiden ja linjausten tulee nousta arjen keskeltä, ihmisten tarpeista. Ne pitää kirjata ja niiden toteutukseen pitää varata riittävästi resursseja. Strategioiden tulee näkyä myös talousarvioissa. Strategiat eivät saa olla ”pelkkää sanahelinää, vaan niiden tulee olla konkretiaa”. Yhteisiä linjauksia tarvitaan. Ihmiset joutuvat apua hakiessaan eriarvoiseen asemaan, jos kaikilla työntekijöillä on erilaiset periaatteet auttaa. Jatkuva dialogi ja yhteistyö viranomaisten ja muiden toimijoiden kesken on tärkeää, ettei tule auttamisessa ristivetoa ja pahimmillaan riitelyä linjoista julkisuudessa.

Hankkeet saavat usein erinomaisia tuloksia aikaan. Niiden määräaikaisuus on ongelmallista, sillä se estää pitkäjänteisen yhteistyön, mitä useimmat työntekijät kaipaavat. Ei jakseta luoda kontakteja, kun tiedetään, että hanke kohta loppuu ja yhteistyö päättyy. Vaatii aikaa ennen kuin hankkeet tulevat tunnetuiksi ja niitä osataan

hyödyntää työssä. Asiakkaat löytävät hankkeisiin, kun tarvetta on. Yhteistyö viranomaisten kesken toimii asiakkaan kautta, kun asiakasta ohjataan viranomaiselta toiselle tai häntä avustetaan joidenkin papereiden täytössä.

Hankkeiden ”draivi”, uutuus, innostus ja tehokkuus on ihailtavaa. Toisaalta ne ovat lyhytikäisiä, eivätkä ne ehdi vanheta. Ajan kuluessa työhön tulevat arki ja rutiinit. Hankkeet haluttaisiin vakiinnuttaa, mutta jos ne saataisiin vakiintumaan, niin todennäköisesti ne eivät toimisi samoin. Hyvät käytännöt pitäisi saada juurtumaan arjen työkäytäntöihin. Kun hankkeet liitetään rakenteisiin, niihin tulee varata riittävästi henkilökuntaa. Haastateltavat puhuivat paljon hyvistä kokemuksista jalkautumisesta ja kädestä pitäen tukemisesta. Niihin toimintatapoihin ei tarvita välttämättä hankkeita, vaan lisää resursseja, aikaa, rahaa ja työntekijöitä. Toisaalta uusilla innovaatioilla voitaisiin kehittää uusia malleja, missä kaikki kaupunkilaiset voisivat olla osallisina kotouttamassa ja auttamassa maahanmuuttajia työllistymisessä. Yhteistyötä tarvittaisiin: yhteistä ideointia ja tekemistä.

Maahanmuuttajien työllistymisen näkökulmasta työ pitäisi saada pitkäjänteiseksi ja yhteistyön tulisi olla enemmän tavoitteellista ideointia, kokemusten vaihtoa ja yhdessä tekemistä, jotta se voisi olla vaikuttavampaa. Maahanmuuttajien työllisyystilanne Turussa on ”katastrofaalinen” ja siihen pitäisi pian saada muutosta. Työttömänä maahanmuuttajat syrjäytyvät ja tarvitsevat yhteiskunnan tukia aina enemmän, kun he voisivat olla rakentamassa yhteiskuntaamme osaamisellaan. Työ on haastavaa. Työntekijät tarvitsevat yhteistyötä ja toisiaan jaksakseen ja onnistuakseen työssään paremmin.

8. "AKSENTTIALLERGIA" HAASTEENA

Kaikki haastatellut kokivat tärkeäksi, että maahanmuuttajat kotoutuisivat ja löytäisivät paikkansa työelämästä. Monissa haastatteluissa nousi selkeästi suru siitä, että suvaitsevaisessa Suomessamme maahanmuuttajien kohtelu työhaussa on vielä monessa paikassa epätasa-arvoista. Yhteiskunnallinen tilanne, asenteet ja arvot vaikuttavat suhtautumiseemme maahanmuuttajiin työntekijöinä sekä kanssaihmisinä. Monilla työnantajilla, työtovereilla sekä palveluiden käyttäjillä on vastustusta ja epäluottamusta maahanmuuttajien osaamisesta, mikä kuvastuu erityisesti kielikysymyksessä. "Aksenttiallergiaa" tuntuu löytyvän usean sorvin ja pöydän ääreltä, eikä se taida olla vierasta jossain määrin kenellekään, jos rehellisiä olemme.

Haastateltavilla oli halu kehittää työtään ja parantaa maahanmuuttajien mahdollisuutta työhön ja tasa-arvoiseen kohteluun. Maahanmuuttajat tarvitsevat mahdollisuuksia. Turun Sanomissa 22.1.2012 oli kirjoitus, joka käsitteli Euroopan komission suunnittelemaa tiukennuksia maasta toiseen siirtyvien lääkärin kielitaitovaatimuksiin. Turun yliopiston keskussairaalan kuntoutusklinikan ylilääkäri Mikhail Saltychev toteaa, että ulkomailta Suomeen tulleen lääkärin kielitaito kehittyy nopeasti työssä. Sillä vaikka ei osaisi kieltä kunnolla, työelämä luo kovan motivaation. Maahanmuuttajilla ei luonnollisesti ole kovin paljon mahdollisuuksia kielitaidon kehittämiseen, jos hän ei ole työssä eikä hänellä ole suomenkielisiä ystäviä tai opiskelutovereita. Kielitaitovaatimus ei saisi olla kohtuuton, vaan lähtökohtaisesti pitäisi luottaa, että kun halua ja osaamista työntekoon on, niin puhuminenkin alkaa sujua. Näissä haastatteluissa nousi usein pintaan se kokemus, että vaikka puhutaan kielitaidosta, niin todellisuudessa on kyse asenteista, ennakkoluuloista ja peloista, jotka johtuvat vieraudesta. Tähän ennakkoluuloisuuteen ja vierauden kokemukseen ei ole muuta apua kuin saada maahanmuuttajat lähelle ja tutuiksi. Useimmilla on mielikuva, että terveydenhuollossa on paljon maahanmuuttajia. Suhteessa moniin muihin aloihin tällä hetkellä heitä on kohtalaisesti terveydenhuollossa, mutta heidän osuutensa koko henkilöstöstä on erittäin pieni. Erään haastateltavan arvion mukaan noin 0,85 % Turun kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia, kun turkulaisista

maahanmuuttajia on noin 6 %. Jos maahanmuuttajien määrä olisi suurempi työpaikoilla ja tavallisen turkulaisen arjessa, niin vierauden tunne ei olisi niin suurta. Jotkut haastateltavat kertoivat, että oli työnantajia, jotka olivat ottaneet maahanmuuttajan työllistämistyöhön ”tutustumaan” ja huomanneet hänen tekevän hyvää työtä. Silloin he halusivat ottaa hänet vakituiseen työhön. Epäluulo, vierauden tunne ja pelot häviävät, kun tutustutaan. Luottamus löytyy kokemuksen kautta. Tosin taitaa olla niin kuin eräs haastateltava totesi, että työvoimapula on tehokkain monikulttuurisuuden edistäjä.

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoituksena selvittää työntekijöiden kokemuksia hankkeista ja yhteistyöstä niissä. Kyselyssä oli laajasti kysymyksiä hankkeista, maahanmuuttopoliittisen ohjelman, strategioiden, lakien ja laman vaikutuksista maahanmuuttajien työllistymiseen sekä haastateltavien tekemästä yhteistyöstä. Kysymykset nostivat paljon ajatuksia ja pohdintaa. Haastatteluista tuli paljon mielenkiintoista materiaalia. Hankkeissa ja maahanmuuttajien kanssa toimivilla työntekijöillä on monenlaisia kokemuksia hankkeista ja yhteistyöstä. Haastattelut olivat monelta osin varsin henkilökohtaisia ja tunteita herättäviä. Maahanmuuttajien asema on monella tapaa vaikea yhteiskunnassamme ja herättää voimakkaita tunteita, ja osansa niistä saavat myös työntekijät, jotka heidän puolestaan haluavat puhua ja tehdä työtä. Työntekijöiden kokemusten perusteella voimme päätellä, että hankkeet ovat erinomainen mahdollisuus etsiä ja kokeilla uusia toimintatapoja. Niillä saadaan paljon hyviä tuloksia, mutta kun tarvitaan pitkäjänteistä työtä, niin hankkeet pitää juurruttaa osaksi palvelurakenteita ja niihin pitää varata riittävät resurssit.

Tämän tutkimuksen raportointi on ollut haasteellista, koska materiaalia on ollut paljon ja haastattelujen tutkiminen on tulkintaa. Tähän työhön on kirjattu paljon melko pitkiäkin lainauksia haastateltavien puheenvuoroista, jotta heidän äänensä tulisi kuuluviin mahdollisimman aidosti. Litteroitu teksti on kopioitu sellaisenaan kuin haastateltavat puhuivat.

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksessa oli tilaus tehdä jatkotutkimus maahanmuuttopoliittisen ohjelman vaikutuksista maahanmuuttajien työllistämishankkeisiin. Kysymykset olivat kiinnostavia ja tutkijalla oli ollut työssään

huoli työttömistä maahanmuuttajista. Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa on havahduttu huomaamaan, että maahanmuuttajien työllistymisessä on haasteita. Kirkon yhteiskunnallisessa ja diakoniatyössä tuetaan työttömiä ja pyritään ennaltaehkäisemään heidän syrjäytymistään. Erityisesti pyritään auttamaan niitä, joiden hätä on suurin ja joita ei muuten auteta. Tavoitteena on myös vaikuttaa oikeudenmukaisuuteen työelämässä. Oikeudenmukaisuutta ja ennaltaehkäisyn mahdollisuutta etsin. Perhetyössä toimiessani olen huomannut, että haasteellisessa työssä yhteistyö on välttämätöntä, mutta usein vaikeaa ja olen kiinnostunut kuulemaan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten yhteistyö hankkeissa eri toimijoiden kesken on onnistunut. Oli innostavaa tarttua haasteeseen, kun tutkimusaihetta tarjottiin työssäoppimisjaksolla VASSO:ssa. Työssä oppiminen ja tutkimuksen teko oli mielenkiintoista ja haastavaa. Tutkimuksen tekeminen on syventänyt näkökulmaa työssä työttömien tukemiseksi. Suuri haaste onkin sosiaalialalla ja kirkon työssä oman työn tutkimus ja kehittäminen. Se olisi jokaiselle työntekijälle tärkeää ja voisi kuulua osaksi arkityötä.

VASSO:n opiskelijana oli hieno mahdollisuus tehdä tätä työtä. Olin puolueettomalla maaperällä ja koin haastateltavien luottamusta. Kyselytutkimuksesta olisin saanut enemmän faktatietoa asioista. Maahanmuuttajista ja heidän kotoutumisestaan on tehnyt paljon erilaisia raportteja ja tutkimuksia ja tilastoista olisin löytänyt paljon asioita, mutta näitä työntekijöiden jakamia kokemuksia hankkeista ja yhteistyöstä, ei ole tietääkseni ennen tutkittu. Niistä sain oppia myös itse sosionomi-diakoniaopiskelijana ja kirkon työntekijänä paljon. Sain uusia kontakteja ja näkökulmaa työttömien maahanmuuttajien tukemiseksi. Haluan olla omalta osaltani kehittämässä yhteistyötä. Tämä tutkimuksen teko on ollut siinä yksi mahdollisuus. Tiedän enemmän hankkeista ja haluan olla rohkeampi ja luottavaisempi yhteistyössä erilaisten hankkeiden ja muiden toimijoiden kanssa. Tiedän, että työntekijät eri tehtävissä haluavat tehdä hyvää työtä ja monet hankkeet kehittävät urauurtavia käytäntöjä. Näen myös niitä haasteita, mitä yhteistyössä ja hankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttamisessa arkityöhön on.

Erilaisia maahanmuuttajiin kohdistuvia tutkimuksia on tehty paljon, mutta onko tutkittu maahanmuuttajia, jotka ovat jo löytäneet paikkansa ja kotoutuneet. Heistä olisi mielenkiintoista kuulla ja heidän selviämistarinoitaan. Olisi myös mielenkiintoista

kuulla niitä työnantajia ja työtovereita, joilla on maahanmuuttajia työntekijöinä ja työkavereina. Millainen merkitys kielitaidolla viime kädessä on? Myös olisi syytä tutkia, millaisia mahdollisuuksia maahanmuuttajilla on saada kielitaitoa. Kielikoulutuksen käytännöissä olisi varmasti myös kehitettävää.

Tämän tutkimuksen tekeminen oli haastavaa ja mielenkiintoista. Sain uusia kontakteja ja näkökulmia työhöni. Yhteistyössä ja asenteissa on paljon kehitettävää. Toivon, että tutkivaote työssäni jatkuisi ja olisin tulevaisuudessa rohkeampi kehittäjä. Jokaiseen kirkon- ja sosiaalialan työhön olisi hyvä sisällyttää jossain määrin kehittämis- tai tutkimustyötä.

LÄHTEET

- Anis, Merja; Heiliö, Tiina; Hietanen, Olli & Marttinen, Jouni (2007). Kohti monikulttuurista Varsinais - Suomea. Turku: Painosalama oy.
- Doreian, Patrick & Woodard, James (1992): Fixed List versus Snowball Selection of Social Networks. *Social Science Research*.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2010). Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Kirja.
- Isoherranen, Kaarina (2005). Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.
- Kyhä, Henna (2011). Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopisto.
- Lehtinen, Markku & Lehtonen, Elina (2007). Ei temppuja työttömille vaan tempoa työllistymiseen avoimille. Tempo-projektin 2005-2007 loppuraportti. Turku: Kaupunginkanslian painatuspalvelukeskus.
- Lehtinen, Markku & Lehtonen, Elina (2007). Fortunalla tehokkuutta ja tuloksia työllisyyteen ja elämänhallintaan. Fortuna-projektin 2000-2006 loppuraportti. Turku: Kaupunginkanslian painatuspalvelukeskus.
- Nurminen, Heikki 6.8.2010. Loimu. Hankesanakirja. Viitattu 27.2.2012. <http://loimu.flamo.fi/2010/08/hankesanakirja/>
- Olkkonen, Tauno 1994. Johdatus teollisuustalouden tutkimustyöhön. Espoo: Teknillinen korkeakoulu, TKK Offset Otaniemi.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna, 2006. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 02.12.2011. <http://www.fsd.uta.fi/metodologia/>
- Sisäasiainministeriön päätös 1.2.2011 SMDno/2010/2088. Viitattu 27.2.2012 <http://www05.turku.fi/ah/kh/2011/0221005x/Images/1039340.pdf>

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus. 26.1.2012. Viitattu 27.2.2012.
http://www.stat.fi/til/tyti/2011/tyti_2011_2012-01-26_tie_001_fi.html

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.
Helsinki: Tammi.

Turun kaupunki. Osallisena Suomessa – hanke 14.11.2011. Viitattu 27.2.2012.

<http://www.turku.fi/public/?contentid=305771&nodeid=23>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Maahanmuuttajien kotouttaminen 25.1.2012. Viitattu 27.2.1012.

<http://www.tem.fi/index.phtml?s=4626>

Työ - ja elinkeinoministeriö. Osallisena Suomessa hankekortti. Viitattu 20.2.2012

http://www.tem.fi/files/31964/HANKEKORTIT_Turku.pdf

Työ - ja elinkeinoministeriö. Työvoimatutkimus 1.2.2012. Viitattu 27.2.1012.

http://www.stat.fi/til/tyti/tyti_2011-11-28_men_001.html#adhoc2008

Varissuon työttömät VT RY:n toimintasuunnitelma 2011. Allekirjoitettu 14.10.2010.

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, 2012. Viitattu 17.02.2012.

www.vasso.fi

Wikipedia. Maahanmuuttajat Suomessa. Viitattu 20.2.2012.

http://fi.wikipedia.org/wiki/Maahanmuuttajat_Suomessa#cite_note-1

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Työ ja elinkeinotoimisto. Turku. Raportti Ohjurin toiminnasta 2009–2010.

LIITE 1**HAASTATTELUKYSYMYKSET****1. Haastateltavan taustatiedot:**

työpaikka

tehtävä/vastuualue

kauanko tässä työssä?

Mitä teit tätä ennen?

koulutus

2. Maahanmuuttajia osallistavien, innovatiivisten työllistämishankkeiden käynnistäminen:

Onko Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma tuttu?

kyllä ei

Mistä olet siitä kuullut?

Mitä osallistavia työllistämishankkeita on käynnistetty ja käynnistetään?

Mikä on roolisi ja resurssit maahanmuuttajan työllistymisen edistämisessä?

Onko organisaatiossanne uusia strategioita tai linjauksia?

Onko strategioilla ollut vaikutusta työtapoihin ja millaisia?

Miten ne ovat toteutettu?

Onko ja jos niin miten uusi, juuri voimaan tullut (1.9.2011) laki kotoutumisen edistämisestä on vaikuttanut työhönne?

3. Maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen:

Millaisia yksilöllisiä työllistymis- ja koulutuspolkuja maahanmuuttajille tarjotaan?

Onko uusia käytäntöjä tai näkökulmia maahan muuttaneiden työllistämiseen ja osaamisen hyödyntämiseen?

Millaisille aloille maahanmuuttajat näyttävät nyt työllistyvän parhaiten?

Miten työvoimapolitiisella koulutuksella maahanmuuttajan mahdollisuus työhön paranee?

Miten suuri osa/paljonko asiakkaista työllistyy näkemyksesi mukaan?

Miten talouskriisi on näkynyt työllistämismahdollisuuksissa?

Mitä hyviä toimintamalleja tiedossasi on monikulttuurisuuden lisäämiseksi?

Miten hyvin järjestämänne palvelut vastaavat maahanmuuttajien tarpeisiin?

Kuinka kehittäisit organisaatiosi toimintaa?

4. Yhteistyön kehittäminen työvoimatoimistojen, oppilaitosten, työmarkkinajärjestöjen ja maahanmuuttajayhdistysten kesken

Millainen yhteistyöverkosto teillä on ja miten se toimii?

Minkälaista järjestöyhteistyötä teette?

Miten yhteistyötä eri toimijoiden välillä pitäisi kehittää?

Miten eri toimijoiden välistä työnjakoa tulisi mielestänne selkiyttää?

Kuinka tyytyväinen olette yhteistyöhön seuraavien tahojen kanssa maahanmuuttajien työllisyysasioissa?

1 Erittäin tyytymätön 2 Melko tyytymätön 3 Melko tyytyväinen 4 Erittäin tyytyväinen 5 Ei yhteistyötä/tarvetta

	1	2	3	4	5
Koulutuksen tarjoajat					
Seudulliset yrityspalvelut					
TE- toimisto					
ELY- keskus					
Kaupungit/kunnat					
Kela					
Poliisi					
Työsuojelupiiri					
Kansalaisjärjestöt/Maahanmuuttajajärjestöt					
Poikkihallinnollinen yhteistyö kunnassa/kaupungissa					
Sosiaali- ja terveysministeriö					
Sisäasiainministeriö/maahanmuuttovirasto					
Opetusministeriö					
Työ- ja elinkeinoministeriö					
Kirkko/uskontokunnat					
Muu Mikä?					

Voitko perustella vielä sanallisesti yllä antamiasi arvioita?

Mitä muuta voisit kertoa työstäsi ja kokemuksistasi työntekijänä maahanmuuttajien parissa?

LIITE 2

VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOPOLIITTISEN OHJELMAN TOIMENPIDE EHDOTUKSET JA HANKEET SEKÄ VASTUUTAHOJOT

Toimenpide-ehdotusten roolittaminen ja rahoittaminen

- Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa ehdotetut toimenpiteet voidaan käynnistää esimerkiksi pilottihankkeina, joista parhaimmat käytännöt vakinaistetaan 3 – 5 vuoden aikajänteellä. Pilottihankkeet voidaan kerätä yhteen avoimella haulla esimerkiksi maakunnan kehittämisrahan (yms. jo olemassa olevien rahoitusinstrumenttien) päätösten yhteydessä.
- Monet ehdotetuista toimenpiteistä ovat myös luonteeltaan sellaisia, että kyse on nykyisten, hankkeina käynnistettyjen toimenpiteiden vakiinnuttamisesta tai toimintojen uudistamisesta. Toimintojen uudelleen järjestelyt eivät aina edellytä uutta rahoitusta. Maahanmuuttopoliittisen ohjelmatyön aikana onkin jo käynnistynyt oma-aloitteisesti prosesseja, joilla maahanmuuttajapalveluiden tuottajat pyrkivät tehostamaan ja parantamaan omaa toimintaansa ja palvelutuotantoaan. Tästä ovat esimerkkinä työryhmät, jotka kehittävät Turun työvoimatoimiston kansainvälisiä palveluita.
- Toimenpiteiden rahoittajatahoja voivat olla toimenpiteestä riippuen esimerkiksi: työvoima- ja elinkeinoministeriö, opetusministeriö, sisäasiainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Varsinais-Suomen liitto, Varsinais-Suomen TE-keskus, työvoimatoimistot, seutukuntien kehittämiskeskukset, aluekeskusohjelmat, kunnat (eri hallintokunnat yhdessä) sekä elinkeinoelämä (yritykset), Raha-automaattiyhdistys, 2011-säätiö, kolmas sektori ja oppilaitokset. Erityistä huomiota tulee kiinnittää uuteen ESR-kauteen ja EU:n 7. puiteohjelmaan sekä sosiaali- ja terveydenhuollon kansalliseen kehittämisohjelmaan. Hankerahoituksen päättymisen jälkeen tulee päästä pysyviin ratkaisuihin ja käytäntöihin.

Toimenpide-ehdotukset ja hankkeet sekä vastuutahot Toimenpide/ hanke	Vastuutaho ja kumppanit 70
<p>1. Työperusteisen maahanmuuton edistäminen</p> <p>1.1. Työvoiman saannin turvaaminen hyödyntämällä julkisia ja yksityisiä työnvälityspalveluja</p> <p>1.2. Ulkomaisen työvoiman rekrytointiprosessin kuvaus ja kehittäminen osana työhallinnon palveluja</p> <p>1.3. Kansainvälisten rekrytointimessujen sekä kansainvälisten ja alueellisten täsmärekrytointi- ja koulutushankkeiden käynnistäminen</p> <p>1.4. Elinkeinoelämän osallistaminen työperusteisen maahanmuuton edellyttämien palvelujen järjestämiseen</p> <p>1.5. Työperusteisen maahanmuuton opastusjärjestelmän edelleen kehittäminen.</p> <p>1.6. Osallistuminen työministeriön käynnistämään valtakunnalliseen ”Eurooppalaisen yhteistyön lisääminen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikassa edistämällä työperusteista maahanmuuttoa” -ohjelmaan alueellisella hankkeella.</p> <p>1.7. Työ- ja elinkeinoelämän tarpeiden systemaattisen ja jatkuvan ennakointitoiminnan turvaaminen ja kehittäminen.</p>	<p><u>Työhallinto</u>, yritykset</p> <p><u>Työhallinto</u></p> <p><u>Työhallinto</u>, oppilaitokset, työnantajat</p> <p><u>Yritykset</u></p> <p><u>Työhallinto</u>, kunnat, yritykset</p> <p><u>Työhallinto</u></p> <p><u>Työhallinto</u>, V-S liitto, seutukuntien kehittämiskeskukset</p>
<p>2. Maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen</p> <p>2.1. Maahanmuuttajia osallistavien, innovatiivisten työllistämishankkeiden käynnistäminen</p> <p>2.2. Yhteistyön kehittäminen työvoimatoimistojen, oppilaitosten, työmarkkinajärjestöjen ja maahanmuuttajayhdistysten kesken</p> <p>2.3. Maahanmuuttajien yritysneuvonnan kehittäminen</p> <p>2.4. Maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttaminen koulutuspalveluja ja -järjestelmää kehittämällä</p>	<p><u>Työhallinto</u></p> <p><u>Työhallinto</u>, elinkeinoelämä, oppilaitokset, ay-liike, maahanmuuttajayhdistykset</p> <p><u>Seutukuntien kehittämiskeskukset</u>, <u>TE-keskus OPM</u>, <u>OPH</u> Oppilaitokset, TE-keskus, yritykset, maahanmuuttajayhdistykset</p>
<p>3. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen</p> <p>3.1. Maahanmuuttajien opastus- ja kotouttamistyössä tarvittavan osaamisen lisääminen peruspalveluissa</p> <p>3.2. Kotouttamistoiminnan tilojen ja koordinoinnin kehittäminen</p> <p>3.3. Perheisiin sekä lapsiin ja nuoriin panostaminen palveluiden kehittämisessä</p> <p>3.4. Maahanmuuttajayhdistysten resursointi, osallistaminen ja osaamisen hyödyntäminen</p>	<p>Kunnat, työvoimatoimistot, oppilaitokset, Vasso</p> <p>Kunnat, työvoimatoimistot</p> <p>Kunnat</p> <p><u>Valtio</u>, kunnat</p>