

Sini Moilanen ja Saara Tirronen

# Asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia Osaavat naiset -projektissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

30.4.2014

<p>Tekijät Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Sini Moilanen, Saara Tirronen Asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia Osaavat naiset -projektissa</p> <p>43 sivua + 2 liitettä Kevät 2014</p>
<p>Tutkinto</p>	<p>Sosionomi (AMK)</p>
<p>Koulutusohjelma</p>	<p>Sosiaalialan koulutusohjelma</p>
<p>Suuntautumisvaihtoehto</p>	<p>Sosionomi (AMK)</p>
<p>Ohjaajat</p>	<p>Lehtori Jukka Törnroos Lehtori Mai Salmenkangas</p>
<p>Tässä opinnäytetyössä selvitimme, millaisia voimaantumisen kokemuksia Osaavat naiset -projektin asiakkailla on ollut projektin aikana. Monika-Naiset liiton Osaavat naiset -projekti pyrkii työllistämään pääkaupunkiseudulla asuvia pitkäaikaistyöttömiä maahanmuuttajainaisia. Yhteistyö syntyi meidän aloitteestamme. Opinnäytetyömme tuottaa tietoa asiakkaiden voimaantumisen kokemuksista projektille ja muille vastaavan asiakasryhmän parissa toimiville.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä, ja asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia selvitettiin teemahaastattelun avulla. Haastatteluihin osallistui viisi Osaavat naiset -projektin asiakasta, joista kolme oli saanut projektin kautta työkokeilupaikan. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössämme oli voimaantuminen ja pääasiallisena lähteenä käytämme Lauren Bennett Cattaneon ja Aliya R. Chapmanin mallia voimaantumisprosessista.</p> <p>Saamiemme tulosten mukaan haastateltavat osasivat asettaa itselleen työllistymistään edistäviä tavoitteita. Osa haastateltavista koki myös saaneensa projektin aikana lisää tietoa työnhaun käytännöistä, esimerkiksi työhakemusten kirjoittamisesta ja työhaastatteluista. Oma toiminta koettiin tärkeänä omaa työllisyystilannetta edistävänä tekijänä. Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet projektin tarjoamiin työllistymisen tukitoimiin, kuten ansioluetteloiden kirjoittamiseen tai työhaastatteluihin. Lisäksi haastateltavien oma-aloitteisuus näkyi siinä, että he opiskelivat suomen kieltä ja hakivat töitä myös itsenäisesti.</p> <p>Johtopäätöksenä voimme todeta, että kaikilla haastateltavilla on ollut eritasoisia voimaantumisen kokemuksia projektin asiakkuuden aikana. Työkokeilut ja projektista saatava sosiaalinen tuki ovat kaikkein olennaisimmat projektin asiakkaiden voimaantumista tukevat tekijät. Lisäksi tulokset osoittavat, että Osaavat naiset -projekti on toimintaympäristönä asiakkaita kannustava ja heidän motivaatiotaan tukeva, minkä voidaan nähdä edistävän heidän voimaantumistaan.</p>	
<p>Avainsanat</p>	<p>voimaantuminen, maahanmuuttaja, työllistyminen</p>

Authors Title	Sini Moilanen and Saara Tirronen Client Experiences of Empowerment in Skillful Women -Project
Number of Pages Date	43 pages + 2 appendices Spring 2014
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Jukka Törnroos, Senior Lecturer Mai Salmenkangas, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to explore what kind of experiences of empowerment the clients of Skillful women -project gained during the project. Monika – Multicultural Women’s Associations Skillful women -project’s aim is to find work for long-term unemployed immigrant women in the metropolitan area. Cooperation between us and the project began from our initiative. This thesis produces information about client experiences of empowerment for the project and for other quarters who work with similar client groups.</p> <p>The approach of the study was qualitative. We used theme interviews to explore the client experiences. Five clients participated in the interviews. Three of them had found job placements via the project. The theoretical framework of the study was empowerment and as the main reference we use Lauren Bennett Cattaneo’s and Aliya R. Chapman’s model of the process of empowerment.</p> <p>The interviewees were able to set themselves goals promoting their employment. Some of the interviewees experienced increase in their knowledge during their participation in the project. They for example gained new information about job seeking practices such as job interviews and writing job applications. The interviewees also considered their own activity important in the promotion of their employment situation. All the interviewees had participated in the support measures offered by the project, such as job interviews or writing personal resumes. The interviewees’ initiative was also shown as independent job seeking and studying the Finnish language.</p> <p>According to the results all the interviewees gained different levels of experiences of empowerment during the project. Job placements and the social support provided by the project were the most essential factors supporting the project clients’ empowerment. As an operating environment the project is encouraging and it supports the clients’ motivation, which can be seen to advance their empowerment.</p>	
Keywords	empowerment, immigrant, employment

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Maahanmuuttajat Suomessa	3
2.1	Maahanmuuttosyyt	4
2.2	Maahanmuuttajien työllistyminen suomalaisille työmarkkinoille	4
2.3	Maahanmuuttajien työttömyys	7
2.4	Maahanmuuttajat pääkaupunkiseudulla	8
3	Osaavat naiset -projekti	11
4	Voimaantuminen	13
4.1	Voimaantumisen määrittelyä	13
4.2	Voimaantuminen prosessina	15
5	Opinnäytetyön toteutus	19
5.1	Tutkimuskysymys	19
5.2	Aineistonkeruumenetelmä	19
5.3	Teemahaastattelun toteutus	21
5.4	Aineiston analyysi	22
6	Tulokset	24
6.1	Haastateltavien taustatiedot	24
6.2	Tavoitteiden asettaminen	24
6.3	Tietämys omaan tilanteeseen vaikuttavista tekijöistä	26
6.4	Minäpystyvyys ja kompetenssi	27
6.5	Toiminta	29
6.6	Oman toiminnan vaikutuksen arviointi	30
7	Johtopäätökset	33
8	Pohdinta	37
	Lähteet	40
	Liitteet	
	Liite 1. Asiakkaan suostumuslomake	
	Liite 2. Teemahaastattelurunko	

## 1 Johdanto

Maahanmuuttajien määrä lisääntyy Suomessa jatkuvasti. Heidän työllistymisensä on kuitenkin huomattavasti kantaväestöä vaikeampaa, ja erityisen haastava tilanne on maahanmuuttajanaيسilla (Joronen 2007: 292). Nykyisestä väestönkasvusta entistä suurempi osa perustuu muuttovoittoon. On arvioitu, että vuodesta 2016 alkaen Suomen väestönkasvu perustuisi pelkkään maahanmuuton kasvuun. (Väestöliitto 2004: 11.) Tämän vuoksi olisi tärkeää, että maahanmuuttajien työllistymiseen ja sen tukemiseen kiinnitettäisiin erityistä huomiota.

Maahanmuuttajien työllisyyden parantamiseksi tarvitaankin yksilöllisiä työllistymispolkuja (Mäkisalo-Ropponen 2012: 27). Parhaimmillaan nämä työllistymistoimenpiteet myös tukevat yksilön voimaantumista. Yksi näkökulma työttömien maahanmuuttajien työmarkkina-aseman edistämiseksi on heidän kanssaan tehtävän työn kehittäminen selvittämällä, miten he pystyvät toimimaan työllistymistä tukevissa ympäristöissä ja mikä heidän kokemuksensa niistä on.

Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössämme on voimaantuminen. Olemme perehtyneet teoriaan useamman lähteen kautta, mutta päälähteenä käytämme Lauren Bennett Cattaneon ja Aliya R. Chapmanin mallia voimaantumisprosessista. Voimaantuminen nähdään ihmisen omaan kokemukseen liittyvänä prosessina, joten laadulliset tutkimusmenetelmät soveltuvat hyvin sen kuvaamiseen. Selvitämme teemahaastattelun keinoin, millaisia voimaantumisen kokemuksia Osaavat naiset -projektin asiakkailta on ollut projektin aikana. Opinnäytetyömme tuottaa tietoa kohderyhmän kokemuksista yhteistyökumppanille ja muille aiheen piirissä toimiville tahoille. Tuloksia voidaan hyödyntää sekä Osaavat naiset -projektin että muiden vastaavaa työtä tekevien toimijoiden työn kehittämisessä.

Opinnäytetyömme yhteistyökumppanina on Monika-Naiset -liiton Osaavat naiset -projekti, joka valikoitui toisen opinnäytetyön tekijän harjoittelupaikan kautta. Osaavat naiset -projektin tavoitteena on tukea pitkäaikaistyöttömien maahanmuuttajanaisten työllistymistä. Projektin sisällä oli ollut alusta asti ajatus opinnäytetyön tilaamisesta jossain vaiheessa, eikä projektille ole vielä tehty yhtään opinnäytetyötä. Yhteistyö syntyi meidän aloitteestamme, ja projektissa oltiin heti innostuneita ajatuksesta. Asiakkai-

den kokemusten kartoittaminen nähtiin kiinnostavaksi projektin jatkoa ajatellen. Olemme molemmat kiinnostuneita monikulttuurisesta työstä, ja siksi kyseinen aihe oli meille luonteva valinta.

## 2 Maahanmuuttajat Suomessa

Opinnäytetyömme aiheen ajankohtaisuus ja yhteiskunnallinen merkitys perustuu maahanmuuttajien määrän jatkuvaan lisääntymiseen Suomessa sekä maahanmuuttajanaisten erityisen vaikeaan työmarkkina-asemaan. Maahanmuuttajien määrä Suomessa vaihtelee sen mukaan, tarkastellaanko heitä kansalaisuuden, äidinkielen vai syntymämaan perusteella. Kansalaisuuksista Suomessa on eniten virolaisia ja venäläisiä, vieraskielisistä taas venäjän, viron, somalin ja englannin puhujia on eniten. (Miettinen n.d.a.)

Vuonna 2013 Suomessa asui tai työskenteli säännöllisesti yli 300 000 maahanmuuttajataustaista ihmistä (Ketkä ovat maahanmuuttajia? 2013). Muiden kuin suomen-, ruotsin- ja saamenkielisten osuus Suomen väkiluvusta on kasvanut 1980-luvulta asti. Vuonna 2012 vieraskielisiä oli koko väestöstä 4,9 %, mikä tarkoitti noin 267 000 henkilöä (Tilastokeskus 2012). Maahanmuuttajien määrän lisääntyminen tarkoittaa myös, että entistä suurempi osuus Suomen työvoimasta on maahanmuuttajataustaisia. Vuonna 2010 Suomessa arvioitiin olevan 130 000 ulkomaalaistaustaista työntekijää, mikä vastaa noin viittä prosenttia kaikista työllisistä. Määrän kasvusta kertoo lisäksi se, että vuonna 2009 noin 30 % työssä käyvistä henkilöistä ilmoitti työpaikallaan olevan myös maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, kun vuonna 2012 vastaava luku oli jo lähes 40 %. (Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla 2013.)

Maahanmuuttajien määrän lisääntyminen Suomessa ja heidän pääsynsä työmarkkinoille on ajankohtaista myös vanhenevan väestörakenteemme vuoksi. Väestön vanhetessa eläköityminen ja kuolleisuus lisääntyvät, ja nykyään väestönkasvusta yhä suurempi osa perustuu muuttovoittoon. On arvioitu, että Suomessa vuonna 2015 kuolleisuus tulee olemaan suurempaa kuin syntyvyys. Näin ollen vuodesta 2016 eteenpäin väestönkasvu tulisi perustumaan pelkkään maahanmuuton kasvuun. (Väestöliitto 2004: 11.) Maahanmuuttajien asettumisen Suomeen ajatellaankin olevan suotava kehityksen suunta, koska Suomeen muuttajat ovat usein nuoria aikuisia. He ovat siis työikäisiä, ja monet tuovat myös perheensä mukanaan. (Hiltunen 2012: 10.)

Nykyään noin puolet Suomen maahanmuuttajista on naisia. Kuitenkin ennen 1990-luvun puoliväliä Suomen maahanmuuttajista enemmistö oli miehiä. Tällöin naisten lukumäärä alkoi nousta erityisesti perheenyhdistämisten, avioliittojen ja paluumuuton

myötä. Naisten osuus ei ole kuitenkaan kaikista eri maista tulleiden maahanmuuttajien keskuudessa sama, vaan määrä vaihtelee huomattavasti maasta riippuen. (Martikainen – Tiilikainen 2007: 15.)

## 2.1 Maahanmuuttosyyt

Forsanderin (2007) mukaan maahanmuuttajat voidaan jakaa muuttosyynsä perusteella kolmeen ryhmään: työn vuoksi maahan muuttavat, muista syistä kuin työn vuoksi muuttavat sekä laittomat tai dokumentoimattomat maahanmuuttajat. Työperäisten maahanmuuttajien muutto perustuu jo tiedossa olevaan työpaikkaan vastaanottavassa maassa. Muista kuin työperäisistä syistä muuttavia ovat muiden muassa perhesyistä muuttavat, pakolaiset, paluumuuttajat ja opiskelijat. Kaikista heikoin asema on laittomilla ja dokumentoimattomilla maahanmuuttajilla, jotka ovat usein asemansa vuoksi kokonaan yhteiskunnallisten järjestelmien ulkopuolella. Suurimmat ulkomaalaisryhmät Suomessa ovat venäläiset ja virolaiset. Heidän maahanmuuttonsa on pääosin perustunut inkerinsuomalaisten paluumuuttoon sekä perhesyihin, kuten avioitumiseen Suomen kansalaisen tai Suomessa vakituisesti asuvan ulkomaalaisen kanssa. (Forsander 2007: 315, 317.) Kokonaisuutena maahanmuuttajia tarkasteltaessa suurin syy Suomeen muuttolle on perhesuhteet, jonka jälkeen tulevat opiskelu ja työ (Miettinen – Säävälä n.d.).

## 2.2 Maahanmuuttajien työllistyminen suomalaisille työmarkkinoille

Työtä pidetään yhtenä maahanmuuttajien merkittävimmistä keinoista hyvään kotoutumiseen. Maahanmuuttajien työttömyysaste Suomessa aleni koko 2000-luvun vuoden 2008 loppuun asti, jolloin taantuma alkoi. Tällä hetkellä noin neljäsosa maahanmuuttajista on työttömänä 3–4 vuoden kotouttamisen jälkeen. Maahanmuuttajien korkean työttömyysasteen alentamiseksi ja työllisyyden nostamiseksi tarvitaan tavallista pidempiä toimenpidejaksoja ja yksilöllisiä työllistymispolkuja, sillä pelkkä lyhytkestoinen kotouttaminen ei riitä. (Mäkisalo – Ropponen 2012: 27.)

Maahanmuuttajien työllisyyteen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten etninen tausta, maahanmuuttovuosi, maahanmuuttoikä, maassa asuttu aika, ammattikoulutus joko lähtömaassa tai Suomessa sekä suomen kielen taito (Härkäpää – Peltola 2005: 26). Esimerkiksi Vähätalon (2005) tutkimuksesta käy hyvin ilmi maahanmuuttajan lähtö-



maan työmarkkina-aseman vaikutus Suomessa työllistymiseen. Tutkimuksen mukaan ne maahanmuuttajat, jotka ovat lähtömaassaan työskennelleet suomalaisittain niin sanotuissa ammattityöväestöä vastaavissa tehtävissä, sijoittuvat Suomen työmarkkinoille kaikkein menestyksekkäimmin. Sen sijaan toimihenkilötehtävissä aiemmin työskennelleiden integroituminen Suomen työmarkkinoille on jo selvästi heikompaa, minkä lisäksi kaikkein heikoin asema on alempaan työväestöön kuuluneilla sekä kokonaan ilman palkkatyötä tehneillä maahanmuuttajilla. (Vähätalo 2005: 58.) Aiemmin toimihenkilötehtävissä työskennelleiden maahanmuuttajien heikkoa pääsyä suomalaisille työmarkkinoille selittää usein puutteellinen suomen kielen taito tai tietyn ammatin taitamattomuus, mihin Vähätalo (2005: 50) näkee ratkaisuksi lisäpanostamisen suomen kielen opetukseen.

Maahanmuuttajat siirtyvät suomalaisille työmarkkinoille yleensä niin sanottujen sisääntuloammattien kautta. Niistä pyritään usein jatkamaan ”parempiin” työpaikkoihin, kunhan resurssit sen mahdollistavat. Tällaisia sisääntuloammattien aloja ovat muun muassa ravintola-, siivous-, rakennus- ja hoitoala. (Linnanmäki – Koskela 2010: 17.) Sisääntuloammattien ohella maahanmuuttajia työllistävät myös etnospesifiset ammatit. Ne ovat maahanmuuttajapalveluiden myötä alkunsa saaneita töitä, joissa tarvitaan tietyn kielen ja kulttuurin osaamista, esimerkiksi asioimistulkin ja oman äidinkielen opettajan ammatit. Maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille ovat kuitenkin vaikeuttaneet työelämän muutokset, jotka ovat vähentäneet maahanmuuttajien perinteisten sisääntuloammattien määrää teollisuudessa ja palvelualalla. (Forsander – Ekholm 2001: 71.)

Hiltunen (2012) mukaan on tavallista, että Suomessa ulkomaalainen päätyy työssään koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin. Suomalaiset työnantajat saattavat mieluummin palkata suomalaisen henkilön, vaikka maahanmuuttajalla olisikin riittävästi osaamista. Kotimaassa käydyistä korkeakouluopinnoista huolimatta monet maahanmuuttajat päätyvät Suomessa alemman asteen koulutuksiin ja ammatteihin. Ongelmana onkin, ettei ulkomaalaisen henkilön aiemmin hankittua osaamista tunnisteta Suomessa. (Hiltunen 2012: 15.)

Monet maahanmuuttajat työllistävät itsensä yrittäjinä. Yritystoiminta saa tavallisesti alkunsa oman etnisen ryhmän tarpeista, siitä mitä kotimaasta kaivataan: musiikkia,

ruokaa tai vaatteita. Aluksi asiakaskunta muodostuu yleensä omasta etnisestä ryhmästä, mutta ajan myötä myös kantaväestön määrä asiakkaina lisääntyy. Esimerkiksi etnisten ravintoloiden kohdalla tämä on hyvin tavallista. Tietyillä maahanmuuttajaryhmillä on todettu olevan ryhmäominaisuuksia, joista on hyötyä yrittäjäksi ryhtymisessä. Tällaisia ominaisuuksia ovat muun muassa yritystoiminnan perinne kotimaassa, koko perheen ja suvun sitoutuminen yritystoimintaan sekä vahvat etniset verkostot. Kaikki maahanmuuttajat eivät kuitenkaan ryhdy vapaaehtoisesti yrittäjiksi, vaan joillekin se on ainoa tapa elättää itsensä ja perheensä. Lisäksi yrittäjyyden yleisyys vaihtelee eri maahanmuuttajaryhmien välillä. Suomessa venäläiset ovat maahanmuuttajista eniten yrityksiä perustanut ryhmä, mutta turkkilaiset ovat kuitenkin perustaneet eniten yrityksiä suhteessa lukumääräänsä. Vaikka yrittäjyys siis työllistää maahanmuuttajia ja vaikka se lisääntyy Suomessa koko ajan, niin se ei ole ratkaisu kaikkien maahanmuuttajien työllistymisongelmiin. Monet työnhakijat haaveilevat turvallisesta työstä ja säännöllisestä kuukausipalkasta. (Forsander – Ekholm 2001: 75–78.)

Maahanmuuttajanaiset ovat hyvin heterogeeninen ryhmä työmarkkinoilla. Joronen (2007) on todennut, että erot naisten työllistymisessä liittyvät erityisesti koulutukseen, mutta myös sukupuolijärjestelmien eroihin Suomen ja lähtömaiden välillä. Palkkatöihin työllistyvät keskimääräistä useammin sellaiset naiset, joilla on muodollista koulutusta, kuten Suomen lähialueilta ja Euroopasta muuttaneet. Ne naiset taas, joilla tällaista koulutusta on keskimäärin vähemmän, työllistyvät usein itse itsensä. Jokaisella maahanmuuttajanaisella on siis oma tapansa elää: osa suuntautuu aktiivisesti työmarkkinoille, toiset toimivat yrittäjinä ja jotkut taas jäävät kotiäideiksi. (Joronen 2007: 307–308.)

Erilaisista maahanmuuttajia työllistävästä projekteista on olemassa hyviä tuloksia. Esimerkiksi Härkäpään ja Peltolan (2005) mukaan Majakka-Beacon -hankkeeseen (2001–2005) osallistuneista noin sadasta maahanmuuttajasta 56 % työllistyi palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille hankkeen aikana, osa työharjoittelun ja osa tukityöllistämisen avulla. Projektin päättyessä luvut olivat sittemmin pienemmät eli jotkut olivat työllistyneet vain lyhytaikaisesti. On kuitenkin huomattava, että lyhytkestoinenkin työkokemus Suomessa voi auttaa myöhemmin uuden työpaikan löytämisessä. (Härkäpää – Peltola 2005: 57.)

### 2.3 Maahanmuuttajien työttömyys

Suomessa maahanmuuttajien työttömyysaste on nykyään kolminkertainen kantasuomalaisiin verrattuna. Myös eri kansalaisuuksien työttömyyslukuissa on eroja. Enemmistö maahanmuuttajista, noin 79 %, on kuitenkin työkäisiä, ja heillä on kova halu päästä työelämään. Lisäksi maahanmuuttajanaisilla työttömyys on huomattavasti yleisempää kuin maahanmuuttajamiehillä. (Arajärvi 2009: 19.) Maahanmuuttajien työmarkkina-asema Suomessa on kantaväestöä heikompi koulutustaustastaan riippumatta. Kaikista huonoin asema on kuitenkin maahanmuuttajanaisilla, joilla työllisyystilanne on miehiä huonompi lähtömaasta riippumatta. Erityisen vaikea tilanne on musliminaisilla. (Joronen 2007: 292–293.) Toisaalta Forsanderin (2007) mukaan maahanmuuttajien työmarkkina-asema vahvistuu ja sukupuolten väliset erot tasoittuvat maassa-asumisajan myötä. Useamman vuoden maassa-asumisen jälkeen maahanmuuttajamiesten ja -naisten työmarkkina-aseman välillä ei ole enää radikaalia eroa. Tästä huolimatta työurat ovat usein silti epävakaita ja koostuvat pätkätöistä. Myös maahanmuuttajamiesten ja -naisten tulotasossa on eroja, sillä naisten tulot ovat noin 80 % miesten tuloista: tilanne vastaa siis kantaväestön palkkaeroja. (Forsander 2007: 320–323.)

Maahanmuuttajien työllistymisen ongelmiin on useita syitä, jotka voidaan jaotella itse maahanmuuttajiin liittyviin, työnantajiin, työolosuhteisiin ja työyhteisöön liittyviin sekä maahanmuuttajiin kohdistuviin palveluihin liittyviin ongelmiin. Etenkin Euroopan ulkopuolelta tulevat maahanmuuttajat kokevat yhteiskuntaan sitoutumiseen ja siinä toimimiseen liittyviä esteitä, ja lisäksi kielitaito ja pätevyys ovat yhteydessä työllistymiseen. Maahanmuuttaja-asemasta johtuvia syitä työttömyydelle voivat olla esimerkiksi työttömyyden pitkäaikaisuus, puutteet peruskoulutuksessa tai ammatillisessa pätevyudessa, heikko suomen kielen taito tai tiedon puute suomalaisesta kulttuurista. Työnantajiin ja työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä ovat muiden muassa työnantajan epäily maahanmuuttajan riittävästä kielitaidosta tai osaamisesta sekä syrjivät asenteet ja ennakkoluulot. Maahanmuuttajapalveluita ja viranomaisia koskevia, maahanmuuttajien työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä taas ovat esimerkiksi heikosti kohdennetut tai riittämättömät maahanmuuttajakoulutukset, voimavarojen puute ja vastuunjaon epäselvyys. (Arajärvi 2009: 80–82.) Kielitaidon puute on kuitenkin alkuvaiheessa kaikista suurin este maahanmuuttajan työllistymiselle Suomessa. Lisäksi ongelmana saattaa olla se, ettei Suomessa ole kaikkia samoja ammatteja kuin maahanmuuttajien lähtömaissa. Jos Suomes-

ta löytyy samankaltainen ammatti, se saattaa edellyttää lisäkoulutusta. (Hiltunen – Havi 2012: 91.)

Arajärvi (2009) kuvailee maahanmuuttajan työllistymisen monivaiheista prosessia. Jokainen maahanmuuttaja ei kuitenkaan käy läpi kaikkia vaiheita, eivätkä nämä eri vaiheet ole toisistaan irrallisia, vaan ne voivat limittyä toisiinsa. Alkuvaiheessa keskeistä on maahanmuuttajan tiedotus, neuvonta ja ohjaus suomalaisesta kulttuurista ja yhteiskunnasta, mihin sisältyy myös tiedotus erilaisista koulutusmahdollisuuksista. Mahdollisen lääkinnällisen tai sosiaalisen kuntoutuksen tarve selvitetään ja aloitetaan alkuvaiheessa. Myös kielen opetuksen aloittaminen on erittäin tärkeää jo kotoutumisen alussa. Lisäksi tarvitaan työelämään valmentavaa koulutusta, jotta voidaan saavuttaa työelämän edellyttämä osaamistaso. Lopulta tavoitteena on työllistyminen, jolloin maahanmuuttajalla on riittävä kielitaito ja ammatillinen osaaminen. On kuitenkin huomioitava, että maahanmuuttajan työllistyminen edellyttää hyvin usein viranomaisilta tavallista enemmän voimavaroja. (Arajärvi 2009: 83–87.)

Maahanmuuttajanaisilla työttömyys on yleisempää kuin maahanmuuttajamiehillä, ja he myös jäävät miehiä useammin eri palveluiden ulkopuolelle. Kouluttamattomat perhesyistä Suomeen muuttaneet naiset ovat erityisesti heikossa asemassa. Myös kotona lapsiaan hoitavat maahanmuuttajanaiset ovat vaarassa jäädä kotoutumistoimien ulkopuolelle. Puolison onkin tärkeää tukea vaimon osallistumista kotoutumista tukeviin opintoihin ja muihin palveluihin, sillä muuten vaimo saattaa kokonaan syrjäytyä suomalaisesta yhteiskunnasta. (Mäkisalo-Ropponen 2012: 24.) Lisäksi Joronen yksinhuoltajuuden on todettu rajoittavan naisten työssäkäyntiä useissa maahanmuuttajaryhmissä. Toisaalta töiden tekeminen Suomessa kiinnostaa myös pakolaisina ja turvapaikanhakijoina saapuneita naisia, jotka vastoin yleisiä oletuksia suuntautuvat täällä työmarkkinoille. (Joronen 2007: 298, 304.)

#### 2.4 Maahanmuuttajat pääkaupunkiseudulla

Suomessa maahanmuuttajat keskittyvät pääosin suurimpiin kaupunkeihin, erityisesti pääkaupunkiseudulle. Suuret kaupungit houkuttelevat maahanmuuttajia laajoilla ja pieniä kaupunkeja paremmilla työmahdollisuuksillaan. Maahanmuuttajien alueellinen jakautuminen noudattaa Suomessa samaa kaavaa kuin muuallakin maailmassa, jossa

on myös havaittu maahanmuuttajien keskittyvän suurkaupunkialueille. (Joronen 2007: 289, 292.) Vuoden 2010 lopussa puolet Suomen vieraskielisestä väestöstä asui Helsingissä, Espoossa, Vantaalla ja Tampereella. Nykyään Helsingissä asuu sekä suhteellisesti että lukumäärältään eniten vieraskielisiä: vuoden 2010 lopussa 11 % koko kaupungin asukasluvusta. Lisäksi vuosien 2008–2010 pääkaupunkiseudun muuttovoitto perustui melkein kokonaan vieraskielisen väestön määrän kasvuun. (Rapo 2012.)

Tällä hetkellä noin kolmasosa maahanmuuttajista muuttaa Suomeen ja Helsinkiin perhesyistä, yleensä suomalaisen puolison vuoksi. Samaten noin kolmasosa Helsinkiin muuttavista maahanmuuttajista tulee työn perässä. Helsingin nopeimmin kasvava maahanmuuttajaryhmä ovat kaupunkiin muuttavat tutkinto-opiskelijat. Kuitenkin noin kolmasosa Helsingin maahanmuuttajista muuttaa pois Suomesta ensimmäisten kymmenen maassaolovuoden aikana. Näin ollen muuttoliike kaupunkiin ja sieltä pois on nykyään hyvin vilkasta. Helsinki onkin erittäin monikulttuurinen kaupunki, sillä sen väestö puhuu 130 eri kieltä ja on lähtöisin 170 eri maasta. (Forsander 2013: 4.) Tämän myötä myös työyhteisöt muuttuvat monikulttuurisemmiksi Helsingissä. Mäkisalo-Ropponen (2012) toteaa esimerkkinä, että joissain Helsingin seudun sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä jopa neljäsosa kaikista työntekijöistä voi olla ulkomaalais- taustaisia. Myös Helsingin Bussiliikenteen työntekijöistä 43 prosentilla on maahanmuuttajatausta. (Mäkisalo-Ropponen 2012: 21.)

Helsingissä asuvat vieraskieliset ovat ikärakenteeltaan nuorempia kuin kaupungin kantaväestö. Lapsia ja nuoria työikäisiä on vieraskielisissä paljon, kun taas yli 65-vuotiaita on hyvin vähän, noin kolme prosenttia. Eri kieliryhmien välillä on kuitenkin eroja ikärakenteessa. Lisäksi vieraskielisten syntyvyys on Suomessa kantaväestöä korkeampaa, ja vieraskieliset naiset myös tulevat äideiksi keskimäärin nuorempina kuin koko väestö. Syntyvydessäkin on kuitenkin eroja eri kansalaisuuksien välillä. Helsingissä on myös havaittavissa maahanmuuttajien alueellista jakautumista, sillä 28 prosenttia kaupungin vieraskielisistä asuu Helsingin Itäisessä suurpiirissä. Myös Helsingin suurimmasta vieraskielisestä ryhmästä, venäläisistä, noin puolet asuu Itäisessä ja Koillisessa suurpiirissä. Kaiken kaikkiaan Helsingin vieraskielisten määrä on 2000-luvulla kasvanut melkein 34 000 henkilöllä, mikä tarkoittaa määrän yli kaksinkertaistuneen. 2000-luvun lopussa vieraskielisten määrä lisääntyi yli 4000 henkilöllä joka vuosi. Vieraskielisten määrän arvioidaan kasvavan Helsingissä noin 64 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä. Tuol-

loin heidän määränsä olisi jo 128 000 eli 19 prosenttia koko kaupungin väestöstä. (Helsingin ulkomaalaisväestö vuonna 2011: 9-11, 13, 15.)

### 3 Osaavat naiset -projekti

Osaavat naiset -projekti on käynnistynyt elokuussa 2011 ja jatkuu vuoteen 2016 saakka. Projektin päätavoitteena on pitkäaikaistyöttömien maahanmuuttajanaisten työllistäminen ja kotoutumisen tukeminen. Projektin kohderyhmänä ovat helsinkiläiset ja vantaalaiset pitkäaikaistyöttömät tai palkkatukeen oikeutetut maahanmuuttajanaiset, jotka ovat Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaita. (Osaavat naiset -hankesuunnitelma 2014, 2013: 1.) Maahanmuuttajalla tarkoitetaan tutkimuksissa ja tilastoissa tyypillisesti sellaista henkilöä, joka on ulkomaan kansalainen, mutta muuttanut Suomeen aikeenaan asua maassa pitkään (Miettinen n.d.b). Valtaosa projektiin hakeutuvista asiakkaista on somalinkielisiä, ja venäjänkieliset ovat toiseksi suurin asiakasryhmä. Keskeisimpiä projektin asiakkaiden työllistymistä hidastavia tekijöitä ovat muiden muassa riittämätön suomen kielen taito, puutteelliset tiedot suomalaisesta työelämästä ja yhteiskunnasta, työkokemuksen puuttuminen Suomessa, puutteelliset atk-taidot sekä itseluottamuksen puute. (Osaavat naiset -hankesuunnitelma 2014, 2013: 1-2.)

Projektissa on kaksi työntekijää, joista toinen toimii projektikoordinaattorin ja toinen työvoimaneuvojan nimikkeellä (Osaavat naiset -hankesuunnitelma 2014, 2013: 5). Osaavat naiset -projektissa asiakkaalle annetaan henkilökohtaista ohjausta sekä neuvontaa työelämään liittyvissä asioissa. Käytännöllistä apua annetaan muun muassa työkokeilu-, työ- tai palkkatukipaikan löytämiseen. (Osaavat naiset 2011–2016.) Työkokeilu on yksi tukityöllistämisen muoto, jonka tavoitteena on tukea henkilön paluuta työmarkkinoille tai selvittää vaihtoehtoja uralle ja ammatinvalinnalle (Työkokeilun käytännöt ja säännökset 2013). Palkkatuki taas on työnantajalle työttömän työnhakijan palkkaamisesta myönnettävä tuki. Palkkatuki on harkinnanvaraista, ja työnantajan palkkaaman työttömän työnhakijan työllistymistä hankaloittaa esimerkiksi ammattitaidon puute tai pitkään jatkunut työttömyys. (Palkkatuki 2013.)

Keskeistä Osaavat Naiset -projektin asiakastyössä on pyrkiä nostamaan esille asiakkaiden muita taitoja ja osaamista, kuten pitkään kotona lapsia hoitaneen valmiudet työskennellä päiväkodissa (Osaavat naiset -hankesuunnitelma 2014, 2013: 2). Toiminnan tarkoituksena on työllistää vuodessa 30 kohderyhmään kuuluvaa naista. Toiminnan nähdään olleen tavoitteeseen suhteutettuna erittäin tuloksellista. Vuoden 2012 aikana

projektin asiakkaista 36 pääsi työpolkunsa alkuun. Asiakkaita ovat työllistäneet Helsingin ja Vantaan kaupungit sekä useat yksityisen sektorin yritykset. (Osaavat naiset - hankesuunnitelma 2014, 2013: 1–2.)

Osaavat naiset -projektin hallinnoinnista vastaa Monika-Naiset liitto ja rahoittajana toimii Uudenmaan ELY-keskus (Tarjolla työelämän kokeilumahdollisuuksia n.d.). Monika-Naiset liitto on monikulttuurinen sosiaalialalla toimiva järjestö. Liitto pyrkii edistämään maahanmuuttajien kotoutumista tukemalla maahanmuuttajien kansalaistoimintaa sekä toimii asiantuntijana ja vaikuttajana etniseen yhdenvertaisuuteen ja väkivaltaan liittyvissä kysymyksissä. Monika-Naiset liitto tekee yhteistyötä sekä kansallisesti että kansainvälisesti moniammatillisen verkoston kanssa. Liitolla on käynnissä erilaisia yhteistyö- ja kehittämishankkeita. (Monika-Naiset Liitto ry n.d.) Monika-Naiset liiton keskus-toimisto sijaitsee Helsingissä ja sen alueelliset toimipisteet ovat Vantaalla, Kemissä ja Mikkelissä (Moniarvoisen ja turvallisen arjen puolesta n.d.).



## 4 Voimaantuminen

Opinnäytetyömme teoreettisena viitekehystenä on voimaantuminen. Viitekehysten valinta perustuu siihen, että myös Osaavat naiset -projektissa voimaantumisen tukeminen näyttäytyy asiakastyössä ja sen tavoitteissa keskeisenä. Projektissa pyritään nostamaan erittäin heikossa asemassa olevien asemaa etsimällä heille työtä. Työllistymisen voidaan nähdä lisäävän muun muassa asiakkaiden hyvinvointia ja henkilökohtaista hallinnantunnetta, jotka ovat kummatkin yhteydessä ihmisen voimaantumiseen. Lisäksi projektissa tehtävässä työssä asiakkaiden henkilökohtaista osaamista ja kompetensseja pyritään nostamaan esille asiakkaan työllistymistä tukevinä tekijöinä (Osaavat naiset -hankesuunnitelma 2014, 2013: 1). Tämä voidaan nähdä edesauttavan ja tukevan asiakkaiden voimaantumista. Käytämme työssämme selkeyden vuoksi käsitettä voimaantuminen, joka voidaan määritellä ainakin sanoin valtaistuminen, empowerment tai sisäinen voimantunne (esim. Hokkanen 2009: 315; Väisänen 2007: 182; Siitonen 1999: 61).

Voimaantumisesta on useita teorioita ja näkemyksiä. Opinnäytetyössämme käsittelemme voimaantumista ennen kaikkea prosessina, emme niinkään lopputuloksena. Seuraavassa tuomme esille voimaantumiseen liittyviä keskeisiä tekijöitä ja kuvaamme voimaantumista prosessina eri osatekijöiden kautta.

### 4.1 Voimaantumisen määrittelyä

Tutkijat ovat väitelleet siitä, onko voimaantuminen prosessi vai lopputulos. Joidenkin tutkijoiden mielestä se on kumpaakin. Useimpien mukaan kyse on kuitenkin ennen kaikkea prosessista. (Carr 2003: 8.) Voimaantumisesta on kirjoitettu paljon, mutta esimerkiksi Cattaneon ja Chapmanin (2010: 646) sekä Hurin (2006: 523) mukaan yhteinäistä ja kokonaisvaltaista kuvausta voimaantumisesta tarvitaan, ja he ovat omalta osaltaan pyrkineet kuvaamaan voimaantumisen prosesseja perehtyen aikaisempiin tutkimuksiin voimaantumisesta.

Cattaneon ja Chapmanin (2010) mukaan voimaantumisella on keskeinen merkitys sellaisessa työssä, jonka tavoitteena on parantaa ihmisten elämää. Voimaantuminen käsittelee tunteen henkilökohtaisesta hallinnantunteesta, jonka on yhdistetty selkeästi liitty-

vän parempaan hyvinvointiin ja terveyteen. Cattaneo ja Chapman (2010) määrittelevät voimaantumisen toistuvaksi prosessiksi, jossa henkilö, jolta puuttuu voimaa, asettaa itselleen henkilökohtaisesti merkityksellisen päämäärän, jonka kautta hänen voimantunteensa voi kasvaa, alkaa toimia päämäärän suuntaisesti ja havainnoi sekä reflektoi toimintansa vaikutuksia, sekä hyödyntää prosessin aikana kehittyvää päämäärään liittyvää minäpystyvyyttä (self-efficacy), tietämystään ja kompetenssiaan. He toteavat, että prosessi ei ole lineaarinen, vaan henkilö voi käydä läpi prosessin eri osatekijöitä toistuvasti. (Cattaneo – Chapman 2010: 646, 647.) Lisäksi Carrin (2003: 13) mukaan lineaarisen toteutumisen sijaan prosessin osatekijät täydentävät toisiaan vastavuoraisesti.

Myös Heikkilä ja Heikkilä (2005) puhuvat voimaantumisesta prosessina. Heidän mukaansa voimaantumisen olennaista on pyrkimys itsensä ja asioiden kontrollin ja hallinnan opetteluun. He toteavat, että voimaantumisen prosessin lähtökohdassa on ihminen, joka tuntee itsensä voimattomaksi. Voimaantuvan henkilön on tärkeää ymmärtää henkilökohtaisen tilanteensa mahdollisuudet ja reunaehdot. Pakkokeinoin aiheutettu muutos yksilön käyttäytymiseen voi toimia vain lyhytaikaisesti. (Heikkilä – Heikkilä 2005: 29–30.)

Hurin (2006) tulkinnan mukaan voimaantumiseen kuuluu kaksi toisiinsa liittyvää näkökulmaa. Toista hän kuvaa henkilökohtaiseksi voimaantumiseksi ja toista kollektiiviseksi voimaantumiseksi. Henkilökohtaisen voimaantumisen tavoitteena on saavuttaa sellainen vapautumisen tila, jossa yksilöllä on tarpeeksi voimaa vaikuttaa oman elämänsä hallintaan, yhteisöön ja yhteiskuntaan. Kollektiivisen voimaantumisen tavoitteena on vahvistaa yhteisön rakentumista niin, että kyseisen yhteisön jäsenet voivat tuntea sellaisia vapauden, kuulumisen ja voiman tunteita, jotka voivat johtaa rakentavaan sosiaaliseen muutokseen. (Hur 2006: 535.) Myös Heikkilät (2005: 30) toteavat, että voimaantumisen prosessin aikana rohkaistutaan kasvattamaan sekä sosiaalista että persoonallista voimaa itsessä.

Siitosen (1999) voimaantumisteoria koostuu viidestä väittämästä, voimaantumisteorian premisseistä. Ensimmäisen premissin mukaan voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, eikä voimaa voi antaa toiselle. Voimaantumista voidaan tukea ulkoapäin, mutta lähtökohta prosessin synnylle on kuitenkin ihmisessä itsessään. (Sii-

tonen 1999: 161.) Myös Heikkilät (2005) toteavat, että voimaantumista ei tule tulkita ulkopuolelta yksilölle tarjottavana tuotteena, vaan voimaantumisprosessi on jokaisen työstettävä itse.

Siitosen (1999) voimaantumisteorian toisen premissin mukaan voimaantuminen on itsestä lähtevä prosessi. Tätä prosessia jäsentävät päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot. (Siitonen 1999: 162.) Myös Siitosen voimaantumisteoria siis käsittää voimaantumisen prosessina. Siitosen (1999) voimaantumisteorian kolmannen premissin mukaan voimaantuminen vaikuttaa katalyytin tavoin sitoutumisprosessiin. Vahva katalyytti (eli vahva voimaantuminen) johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko katalyytti (eli heikko voimaantuminen) heikkoon sitoutumiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että kun ihminen voimaantuu, voimaantuminen vahvistaa hänen sitoutumistaan siihen, mihin on hän pyrkimässä. Kyse ei ole mistään voimaantumisprosessin osasta, vaan voimaantumisen sitoutumista vahvistavasta vaikutuksesta.

Siitosen voimaantumisteorian neljännen premissin mukaan voimaantuminen on yhteydessä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan sekä yksilön että ryhmän hyvinvointia. Siitonen toteaa, että jos yksilö voi voimaantua omista lähtökohdistaan määrättyssä kontekstissa, seuraa voimaantumisen kokemusta todennäköisesti myös hyvinvoinnin kokemus. Erityisesti vapaus, itsemäärääminen, toivottuihin tulevaisuuden tiloihin pyrkiminen, turvallisuus, hyväksyntä, toimintavapaus, itseluottamus, positiiviset tunnekokemukset ja toiveikkuus ovat voimaantumisen osaprosesseista merkityksellisiä hyvinvoinnin kokemisessa. Viidennen premissin mukaan voimaantuminen ei ole pysyvä tila. Tämä tarkoittaa, että voimaantuminen voi olla toisessa ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa ja ihminen voi kokea itsensä voimaantuneeksi toisessa yhteydessä ja toisessa taas voimaantumattomaksi. (Siitonen 1999: 158–160, 162–164.)

#### 4.2 Voimaantuminen prosessina

Cattaneo ja Chapman (2010) sekä Siitonen (1999) ovat kuvanneet voimaantumisprosessia jakamalla sitä erilaisiin vaiheisiin tai osiin. Cattaneo ja Chapman (2010) jakavat voimaantumisprosessin osatekijöihin. Nämä osatekijät ovat voimaan suuntautuneiden ja henkilökohtaisesti merkityksellisten tavoitteiden asettaminen, minäpystyvyys, tietä-

mys, kompetenssi, toiminta sekä vaikutus. (Cattaneo – Chapman 2010: 651–653.) Myös Siitonen (1999) toteaa voimaantumisprosessin liittyvän yksilön omaan haluun, henkilökohtaisten päämäärien asettamiseen, yksilön käsitykseen itsestään ja tehokkuudesta sekä luottamukseen omiin mahdollisuuksiin. Siitosen voimaantumisteorian mukaan voimaantuminen on prosessi, jota jäsentävät päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot. Päämäärien, kykyuskomusten, kontekstiuskomusten ja emootioiden sisältämällä osaprosesseilla nähdään olevan keskeinen merkitys yksilön voimaantumisessa. (Siitonen 1999: 117–118, 162.)

Cattaneon ja Chapmanin (2010) mukaan voimaantumisprosessia ohjaavat sellaiset tavoitteet, jotka koetaan tavoittelemisen arvoisiksi. Voimaantumiseen keskittyneiden teorioiden ja tutkimusten sekä monien psykoterapiassa käytettävien mallien mukaan henkilökohtaisesti merkityksellisten tavoitteiden asettaminen on avainasemassa, kun pyritään tekemään myönteisiä muutoksia. Henkilökohtaisten tavoitteiden tulee Cattaneon ja Chapmanin mukaan olla samanaikaisesti voimaan suuntautuneita tavoitteita. Voimaan suuntautuvalla tavoitteella tarkoitetaan, että tavoitteen tulee tähdätä sellaiseen lopputulokseen, joka lisää yksilön vaikutusvaltaa sosiaalisissa suhteissa, kun puhutaan ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta millä tahansa asteella kahdenkeskisestä kanssakäymisestä koko vallitsevaan yhteiskuntaan. Voimaan suuntautuvan tavoitteen voidaan nähdä edistävän yksilön motivaatiota toimia ja lisäävän sisäistä itsenäisyyttä. (Cattaneo – Chapman 2010: 651–652.) Siitonen (1999) puhuu päämääristä toivottuina tulevaisuuden tiloina. Siitosen mukaan se, että ihminen voi asettaa vapaasti itselleen tulevaisuuden unelmia, on voimaantumisen kannalta ratkaisevan tärkeää. Hän toteaa, että kun tulevaisuuden tila on itse asetettu, toimii se myös energialähteenä asetettujen päämäärien kannalta tarvittaviin välipäämääriin pyrkiessä. (Siitonen 1999: 119–120.)

Cattaneo ja Chapman (2010) määrittävät minäpystyvyyden voimaantumisprosessin yhdeksi keskeiseksi osatekijäksi. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan yksilön käsityksiä omista kyvyistään. Minäpystyvyyttä on tutkittu paljon, ja suuri määrä yhdenmukaista näyttöä yhdistää sen yksilön motivaatioon ja suoriutumiseen eri tilanteissa. Yksilön ympäristössä olevilla mahdollisuuksilla, esteillä ja voimavaroilla on ilmeinen vaikutus yksilön käsitykseen siitä, mitä hän voi saavuttaa. (Cattaneo – Chapman 2010: 652.) Myös Siitonen (1999) toteaa, että yksilön uskomukset omiin kykyihin ja minäkuva ovat voimavarojen vapautumisen kannalta merkityksellisiä. Hänen mukaansa ihmisen käsitys

itsestään on yhteydessä niihin odotuksiin, joita hänellä on tulevaisuuttaan kohtaan, sekä siihen, miten hän suhteuttaa omat voimavaransa näihin odotuksiin. (Siitonen 1999: 129–130.)

Cattaneo ja Chapman (2010) määrittelevät tietämyksen voimaantumisprosessin yhdeksi osatekijäksi. Tietämys tarkoittaa ymmärrystä siitä sosiaalisesta kontekstista, jossa yksilö on, niistä mahdollisista tavoista, joilla tavoitteisiin voidaan päästä, tarvittavista resursseista sekä tavoista, joilla ne saavutetaan. Se, minkä tyyppistä tietämystä tarvitaan, riippuu siitä, minkä tyyppisistä päämääristä on kyse. (Cattaneo – Chapman 2010: 652–653.) Myös Siitonen (1999) puhuu voimaantumisteoriassaan kontekstiuskomuksista. Kontekstiuskomuksiin liittyy yksilön tulkinta ja kokemus sosiaalisesta ympäristöstään, kuten saamastaan arvostuksesta ja luottamuksesta, toiminnanvapaudesta ja tassa-arvoisuudesta. (Siitonen 1999: 143.) Cattaneo ja Chapman (2010) toteavat, että kun yksilöllä on tietämys siitä, mitä hän tarvitsee saavuttaakseen päämääränsä, hänen varsinaiset kykynsä tulevan keskeisiksi. Yksilön on arvioitava omaa kompetenssiaan suhteessa asetettuun tavoitteeseen ennen varsinaista toimintaa. He uskovat, että on tärkeää erottaa kompetenssi tietämyksestä: se, että tietää mitä tehdä, ei ole sama asia kuin tietää, miten se tehdään. Toimintaa edeltävä oman kompetenssin arviointi vastaa prosessin alkuvaiheessa tapahtuvaa minäpystyvyyden arviointia. (Cattaneo – Chapman 2010: 652 - 653.)

Cattaneon ja Chapmanin (2010) mukaan päämäärän saavuttaminen vaatii toimintaa. Toiminta pohjautuu edellä mainituille prosessin osatekijöille. Näitä ovat erinäiset päämäärät, joiden taustalla ovat tietämykseen pohjaavat henkilökohtaiset motiivit sekä käsitykset omista kyvyistä päämäärien saavuttamiselle. Toiminta yhdistyy yksilön tietämykseen niistä voimista, jotka ohjaavat hänen elämänsä ja tavoista, joilla hän voi tai ei voi muuttaa niitä. Cattaneo ja Chapman (2010) puhuvat vaikutuksesta voimaantumisprosessin viimeisenä osatekijänä. Vaikutus sisältää henkilökohtaisen arvioinnin siitä, mitä seurauksia ja vaikutuksia yksilön toiminnalla on. Ympäristön vastatessa yksilön tavoitteisiin hän näkee lopputuloksen liittyvän suoraan omaan toimintaansa. (Cattaneo – Chapman 2010: 653.)

Cattaneon ja Chapmanin (2010: 647) mukaan voimaantumisprosessin lopputuloksen nähdään olevan onnistunut, kun henkilö on oman toimintansa ja työskentelynsä tulok-

sena saavuttanut itselleen merkittävää voimaantumisen kasvua. Heikkilät (2005) kuvaavat voimaantumisprosessia onnistuneeksi, kun yksilöt sen ansiosta kehittyvät riippumattomiksi ja itsenäisiksi. Voimaantumisen vahvistuessa myös yksilön osallistuminen vahvistuu niillä sosiaalisilla kentillä, joilla hän toimii. Heikkilät toteavat lisäksi, että voimaantumisprosessin tulisi heikoimmillaankin kasvattaa yksilön aktiivisuutta edes jossakin määrin. (Heikkilä – Heikkilä 2005: 29–30.)

## 5 Opinnäytetyön toteutus

### 5.1 Tutkimuskysymys

Huomattavan vaikean työmarkkina-asemansa vuoksi maahanmuuttajanaiset tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseensä. Osaavat naiset -projektissa pyritään vastaamaan tähän tarpeeseen. Opinnäytetyössä selvitimme Osaavat naiset -projektiin osallistuneiden asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia asiakkuuden aikana. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa tietoa kohderyhmän kokemuksista yhteistyökumppanille. Tietoa voidaan hyödyntää projektin kehittämistä varten, ja lisäksi projektin työntekijöillä on mahdollisuus saada asiakkailta nimetöntä palautetta projektista. Tuottamaamme tietoa voidaan hyödyntää myös muissa vastaavissa hankkeissa.

Osaavat naiset -projektissa pyritään nostamaan esille asiakkaiden työllistymiseen liittyvää osaamista ja jo olemassa olevia voimavaroja. Parhaimmillaan tämä lähestymistapa lisää yksilön uskoa omiin kykyihinsä ja vahvistaa itseluottamusta. Lisäksi projektin tavoite on työllistää asiakkaita. Työllistyminen lisää asiakkaiden riippumattomuutta ja itsenäistä toimintaa yhteiskunnassa. Näiden työn tavoitteiden ja lähtökohtien voidaan nähdä olevan asiakkaiden voimaantumista tukevia. Tähän perustuen olemme määritelleet tutkimuskysymykseksi:

Millaisia voimaantumisen kokemuksia asiakkailta on ollut Osaavat naiset -projektin aikana?

Tässä yhteydessä voimaantumisen kokemuksilla tarkoitetaan perehtymäämme teoriaan perustuvia voimaantumisprosessin osatekijöitä. Nämä osatekijät ovat voimaan suuntautuneiden ja henkilökohtaisesti merkityksellisten tavoitteiden asettaminen, minäpystyvyys, tietämys, kompetenssi, toiminta sekä vaikutus.

### 5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Hirsjärven ja Hurmeen (2009) mukaan tutkimusasetelman ja aineistonkeruumenetelmien valintaan vaikuttaa ennen kaikkea määritetty tutkimuskysymys. Laadullisella tutkimuksella tuodaan esille tutkittavien havaintoja tilanteista. (Hirsjärvi – Hurme 2009: 15,

27.) Näin haastateltavien yksilölliset kokemukset voidaan tuoda näkyviin. Koska tutkimuskysymyksemme kannalta oli olennaista saada tietoa Osaavat naiset -projektin asiakkaiden kokemuksista, näimme laadullisten tutkimusmenetelmien soveltuvan hyvin opinnäytetyöhömmme.

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme teemahaastattelua. Teemahaastattelulla halusimme antaa jokaiselle haastateltavalle mahdollisuuden tuoda mahdollisimman vapaasti esille itseään koskevia asioita. Toisin kuin esimerkiksi kyselylomakkeessa, haastattelussa on mahdollisuus täsmentää kysymyksiä (Hirsjärvi – Hurme 2009: 36). Koska kohderyhmämme kielitausta erosi omastamme, oli mielestämme erityisen tärkeää pyrkiä huomioimaan, että kysymys ja vastaus tulevat oikein ymmärretyiksi. Haastattelutilanne mahdollisti tämän kyselylomaketta paremmin. Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu on joustava ja sopii moniin tarkoituksiin ja lähtökohtiin (Hirsjärvi – Hurme 2009: 14). Näimme, että haastattelemalla asiakkaita saimme parhaiten tietoa heidän omista kokemuksistaan.

Teimme haastattelut teemahaastattelun periaatteiden mukaisesti. Näimme teemahaastattelun sopivan asiakkaiden kokemusten esille tuomiseen, sillä teemahaastattelulle on Hirsjärven ja Hurmeen (2009:48) mukaan olennaista se, että haastateltava saa siinä äänensä kuuluviin. Myös Eskola ja Suoranta (2008) toteavat, että teemahaastattelussa kerätyn aineiston voidaan nähdä edustavan haastateltavien puhetta itsessään. He perustelevat tätä sillä, että se on muodoltaan niin avoin, että vastaajalla on mahdollisuus puhua vapaamuotoisesti. (Eskola – Suoranta 2008: 86–87.) Teemahaastattelu tuki myös muodoltaan tavoitettamme selvittää voimaantumisen kokemuksia voimaantumisen ja siihen liittyvien prosessien kautta jakamalla niitä eri teemoihin. Teemahaastattelussa haastattelu etenee valittujen ja keskeisten teemojen mukaan (Hirsjärvi – Hurme 2009: 48). Näin ollen pystyimme jakamaan ne voimaantumisen osa-alueet, joista halusimme saada tietoa, sellaisiin teemoihin, joiden kautta haastattelussa voitiin edetä. Lisäksi Eskolan ja Suorannan (2008) mukaan käytettävät teema-alueet varmistavat sen, että kaikkien tutkittavien kanssa käydään läpi samoja asioita. Tiettyjen teemojen luomien raamien kautta litteroidun haastatteluaineiston lähestyminen on jäsennellympää. (Eskola – Suoranta 2008: 86–87.) Teemahaastattelun avulla pystyimme näin ollen rajaamaan ja jäsentämään haastattelun aihepiirejä, mutta antamaan kuitenkin haastateltaville mahdollisuuden kertoa vapaasti kokemuksistaan ja tuomaan äänensä kuulu-



viin. Suunnittelimme teemahaastattelurungon (liite 2) niin, että pääpaino oli Cattaneon ja Chapmanin (2010) kehittämässä voimaantumisprosessin mallissa. Teemahaastattelun teemat olivat haastateltavien taustatiedot, tavoitteiden asettaminen, tietämys omaan tilanteeseen vaikuttavista tekijöistä, minäpystyvyys ja kompetenssi, toiminta sekä oman toiminnan vaikutuksen arviointi.

### 5.3 Teemahaastattelun toteutus

Opinnäytetyömme kohderyhmänä olivat Osaavat naiset -projektin asiakkaat. Haastateltavia kartoitimme yhteistyössä projektin työntekijöiden kanssa. Tavoitteenamme oli saada kuusi haastateltavaa. Määrä on pieni, mutta esimerkiksi Tuomen (2007) mukaan laadullisessa tutkimuksessa osallistuvien määrä ei ole pääasia, koska tavoitteena ei ole jonkin asian edustavuus tai yleistäminen. Tavallisesti laadullisen tutkimuksen osallistujamäärä jää paljon pienemmäksi kuin määrällisessä tutkimuksessa, ja usein haastateltuja tehdään muutama. (Tuomi 2007: 142.) Myös Hirsjärvi ja Hurme (2009) toteavat, että laadullisessa tutkimuksessa pyritään tilastollisten yleistysten sijasta ymmärtämään syvällisemmin jotakin asiaa, saamaan jostakin paikallisesta ilmiöstä tietoa tai etsimään ilmiöihin tai tapahtumiin uusia teoreettisia näkökulmia. Merkittävää tietoa voidaan saada jo muutamaa henkilöä haastatteleamalla. (Hirsjärvi – Hurme 2009: 59.)

Pidimme luotettavuuden kannalta tärkeänä sitä, että haastateltaville oli kertynyt tietoa haastattelussa käsiteltävistä asioista ja että heidän kielitaitonsa oli riittävä tämän tiedon ilmaisemiseen. Myös Tuomen ja Sarajärven (2013) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on olennaista, että henkilöillä, joilta kerätään tietoa, on kokemusta asiasta ja he tietävät mahdollisimman paljon tutkittavana olevasta ilmiöstä. Tästä syystä tiedonantajien valinnan tulee olla tarkoitukseen sopivaa ja harkittua, ja tiedonantajiksi valitaan vain sellaisia henkilöitä, joilta voidaan olettaa saatavan tutkittavan ilmiön kannalta parhaiten tietoa. (Tuomi – Sarajärvi 2013: 85–86.)

Edellytyksenä opinnäytetyömme haastatteluihin osallistumiselle oli riittävä suomen tai englannin kielen taito. Kielitaitovaatimus ja haastateltavien määrä perustuivat osittain myös rajallisiin tutkimusresursseihimme, joiden vuoksi meillä ei ollut mahdollisuutta palkata tulkkia. Opinnäytetyön aikataulua ajatellen näimme, että aikamme olisi ollut riittävä noin kuuden henkilön tunnin mittaisille haastatteluille ja haastatteluiden litte-

roinneille sekä analyysivaiheelle. Myös Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan haastateltavien määrä on käytännössä usein riippuvaista käytettävissä olevista tutkimusresursseista, esimerkiksi ajasta ja rahasta. Nämä resurssikysymykset eivät liity pelkään aineiston keruuseen, vaan myös sen analyysivaiheeseen. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 85.) Opinnäytetyötämme varten saimme lopulta tavoittelemamme kuuden haastateltavan sijaan viisi haastateltavaa, pääasiassa meitä avustavien projektin työntekijöiden äärimmäisen kiireen sekä oman rajatun aikataulumme vuoksi. Haastattelut olivat kuitenkin sisällöllisesti näkemyksemme mukaan sen verran rikkaita, että ne antoivat meille riittävän aineiston opinnäytetyömme eteenpäin viemiseksi sekä riittävästi merkittävää tietoa tutkimuskysymyksen kannalta.

Kaikki haastattelut toteutettiin Monika-Naiset Liiton tiloissa, Moninaisten talolla helmikuussa 2014. Haastateltaville annettiin mahdollisuus itse valita haastattelupaikka ja ajankohta. Haastattelut kestivät noin 30–70 minuuttia. Ennen varsinaisen haastattelun alkua kerroimme haastateltaville, mitä tutkimme ja kuinka kauan haastattelu arviolta kestää. Korostimme myös haastattelun vapaaehtoisuutta sekä haastateltavan mahdollisuutta ja oikeutta keskeyttää haastattelu milloin tahansa. Lisäksi kerroimme haastattelun äänittämisestä ja luottamuksellisuudesta sekä haastateltavien anonymiteetin säilymisestä opinnäytetyössä. Pyysimme jokaista haastateltavaa ennen haastattelun aloittamista myös lukemaan ja allekirjoittamaan haastateltavien suostumuslomakkeen (liite 1), jossa on lyhyt informaatio opinnäytetyöstä ja joka sisältää asiakkaan kirjallisen suostumuksen haastatteluun ja sen äänittämiseen. Lisäksi äänitimme kaikki haastattelut. Äänittäminen on haastattelua tehdessä suositeltavaa aina kun mahdollista, koska siitä jää pysyvä tallenne, johon palata, ja koska se mahdollistaa paremman keskittymisen itse haastattelutilanteeseen ja sen eteenpäin viemiseen (Robson 2011: 300).

#### 5.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmäksi valitsimme teemoittelun. Hirsjärven ja Hurmeen (2009: 173) mukaan teemoittelussa teemat voivat pohjautua lähtöhaastattelun teemoihin, mikä oli teemoittelun lähtöajatuksena myös tässä opinnäytetyössä. Aloitimme aineiston analyysin litteroimalla äänitetyt haastattelut sanasta sanaan. Luettuamme litteroidun aineiston useaan kertaan lajittelimme sen teemoittamalla. Teemoittelun avulla aineistosta voidaan löytää tutkimusongelmaan liittyviä tekijöitä (Eskola – Suoranta 2008:

174). Käytimme teemojen erottelussa eri värejä havainnollistamaan eri teemoja. Tällä tavalla pystyimme jäsentämään litteroitua haastatteluaineistoa tutkimuskysymyksen kannalta selkeällä tavalla. Kokosimme aineistosta opinnäytetyön kannalta keskeiset tekijät suunnittelemaamme taulukkoon, joka muodostui teemahaastattelun teemoista.

## 6 Tulokset

Tässä luvussa esittelemme teemahaastattelujen tulokset. Olemme jaotelleet tulokset teemahaastattelujen teemojen mukaan omiksi alaluvuikseen. Kaikki tulokset perustuvat haastateltavien Osaavat naiset -projektin asiakkuuden aikana saamiin kokemuksiin. Haastateltavat käyttävät työkokeilusta myös sanaa "työharjoittelu", joten tuloksissa käyttämissämme sitaateissa esiintyy molempia sanoja.

### 6.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavana oli viisi 34 –65-vuotiasta naista, jotka ovat kotoisin Somaliasta, Kongon demokraattisesta tasavallasta, Venäjältä ja Valko-Venäjältä. Haastateltavat olivat olleet Suomessa 9–18 vuotta. Kolmella haastateltavista oli kotimaassaan hankittu ammatillinen koulutus ja yhdellä korkeakoulututkinto sekä yhdellä peruskoulututkinto Suomesta. Aikaisempi, ennen Osaavat naiset -projektia hankittu työkokemus vaihteli haastateltavilla huomattavasti, yhdestä työkokeilusta Suomessa jopa viidentoista vuoden työkokemukseen ja yrittäjyyteen sekä Suomessa että haastateltavan kotimaassa. Työttömyysjaksot Suomessa vaihtelivat haastateltavilla kahdesta vuodesta seitsemään vuotta. Haastateltavat olivat tulleet Osaavat naiset -projektin asiakkaiksi vuosina 2011–2013, ja kolme heistä oli päässyt projektin kautta työkokeiluun kerran tai useammin. Haastatteluajankohtana kaksi heistä oli työkokeilussa ja kolme työttömänä. Haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi olemme nimenneet heidät koodeilla H1–H5. Numerot eivät vastaa haastattelujen toteutumisjärjestystä. Haastateltavat olivat kuulleet projektista eri tavoin, esimerkiksi ystävältään, suomen kielen kurssin opettajaltaan tai työvoimatoimistosta.

Joku kaveri kerto mulle tästä Osaavat naiset –hanke on auttaa maahanmuuttaja, jotka on työttömät ja mä sain puhelinnumeron kaverin kautta ja sitten mä soitin (projektiin). (H3)

### 6.2 Tavoitteiden asettaminen

Ensimmäiseksi kysyimme haastateltavilta, millaisia tavoitteita heillä oli työllistymisensä suhteen asiakkuuden alkaessa sekä mahdollisista muutoksista tavoitteissa asiakkuuden aikana. Kysyimme myös, miten he kokevat tavoitteiden olevan saavutettavissa.

Kaikilla haastateltavilla oli Osaavat naiset -projektiin tullessaan selkeät tavoitteet työllistymisensä suhteen. Tavoitteissa oli vaihtelua niin, että yksi halusi ensisijaisesti opiskelamaan ja osa vakituisen työpaikan. Kaikilla oli tiedossa ala, jolle haluaisivat projektin kautta työllistyä. Vakituinen työpaikka koettiin tärkeänä, koska sen ajateltiin muun muassa vähentävän jatkuvan työnhaun aiheuttamaa stressiä. Haastateltavat näkivät työkokeilun väylänä vakituisiin töihin ja pitivät sitä hyvänä välitavoitteena.

Se on tarkoitus että mä haluan, mä pääsen ei vain harjoittelupaikkaan. Mä haluan tietää että mahdollisuus pääsee sitten jälkeen pääsee töihin. (H5)

Se on tämä minun idea, minä haluan vakitus töitä. Ei koko ajan pois ja etsii koko ajan pois ei hyvä. Mutta jos on vakitu paikka, sitten sinä istuu ja sitten sinä ole rauhassa, ei stressiä. (H2)

Haastateltavien motivaatio ja sitoutuminen tavoitteisiin ilmeni aktiivisuutena oman tilanteen eteenpäin viemiseksi sekä oman tilanteen ja eri vaihtoehtojen pohdintana. Kaikki kokivat suomen kielen hallitsemisen tärkeänä työllistymistä edistävä tekijänä ja olivat eri tavoin pyrkineet parantamaan kielitaitoaan. Haastateltavien tavoitteet eivät olleet muuttuneet asiakkuuden aikana, mutta osalla oli syntynyt useampia vaihtoehtoja työtilanteensa ratkaisemiseksi, kuten eri alavaihtoehdot tai opiskelu.

(Projekti) auttanut minulle (työ)hakemus ja vielä minulla oli kaksi kauppa toisia, mitä minä tehnyt kotona tietokoneella itse. (H2)

Mä haluan päästä jotain varma. Kurssi tai opiskelemaan - - - Joo ja sitten mitä mä ajattelen voi olla, päästä hotelli- ja ravintola-ala. (H5)

No minä haluaisin opiskelu tai työharjoittelu tai kaupassa. (H4)

Haastateltavien eri työllistymisvaihtoehdot olivat syntyneet projektin aikana, mutta he eivät osanneet sanoa, olivatko ne saaneet alkunsa itse projektissa vai sen ulkopuolella. Kaksi haastateltavista kertoi saaneensa projektista tukea uusille ideoilleen. Osa haastateltavista oli hakenut töitä Osaavat naiset -projektin ohessa myös itsenäisesti. Lisäksi opiskelemaan ensisijaisesti pyrkivä haastateltava kertoi hakevansa jo toista kertaa ha-

luomaansa oppilaitokseen, mihin hän kertoi saavansa apua projektista. Kaikki haastateltavat pitivät tavoitteitaan haasteellisina, mutta mahdollisina saavuttaa.

Mä haluan opiskella - - - mutta vielä ei pääsin läpi kokeita. Mä yritin yhden kertaa mutta vielä en päässy. Mä haluan toinen kerta jos sain. (H3)

### 6.3 Tietämys omaan tilanteeseen vaikuttavista tekijöistä

Pyrimme saamaan tietoa siitä, millainen käsitys haastateltavilla oli omasta työtilanteestaan kysymällä, millaisten asioiden he kokevat vaikuttavan työllistymiseensä. Lisäksi kysyimme, ovatko he saaneet projektista uutta tietoa liittyen työllistymiseensä Suomessa. Tällä halusimme selvittää, onko haastateltavien tietämys tilanteestaan lisääntynyt projektin aikana.

Jokaisella haastateltavalla oli jonkinlainen käsitys siitä, mitkä asiat vaikuttavat heidän työllistymiseensä. Haastateltavien käsitysten mukaan heidän omaa työllistymistään vaikeuttavia tekijöitä ovat puutteellinen kielitaito, korkea ikä, kotimaassa hankitun osaamisen ja koulutuksen soveltumattomuus Suomessa sekä puutteelliset atk-aidot.

No minä luulen minulla ei ole aivan hyvä suomen kielen taito. Minä luulen se minulle iso este. (H2)

Pahus että Suomessa tarvitaan uudestaan opiskella. Ei sovi meidän diplomi. (H5)

No minä luulen joka vuosi vaikeampaa koska minä vanhempi tulen. Ja jos ihminen paljon ilman töitä hän uskoo vähemmän sitten, joka vuosi vähemmän ja vähemmän. (H2)

Myös yleisen työllisyystilanteen nähtiin vaikeuttavan työllistymistä. Lisäksi ympäristön muutoksissa mukana pysymistä pidettiin tärkeänä osana työelämään kiinnittymistä, mikä tuli esille erityisesti tietokonetaitojen korostamisessa.

Minä luulen enemmän tulee työttömiä ja vaikeampi löytää työ. - - - No koska työpaikkoja vähemmän. Kaikissa paikassa on ihmisiä irtisanottu enemmän ja enemmän. Sen takia minun vaikeampi saada työpaikkaa. (H2)

Koska se hyvä tietää tietokone. Koska nyt, mikä mä voin sanoa, elämä menee eteenpäin. Kaikki tulee uusi, kaikki se tietokone, tärkeä osaa. Joo se menee nopeasti se auttaa nopeasti. Sinä haluat jotakin nopeasti tietää, kaikki se tietokone. Mutta jos sinä ei osaa käyttää tietokonetta, sinulla joku limit. Sinä ei osaa mennä sinne, se vaikea. Mutta jos sinä osaat tietokone, sitten sinä nopeasti. (H1)

Omaa työllistymistään edistävinä tekijöinä haastateltavat näkivät kaiken hankitun työkokemuksen, mukaan lukien työkokeiluista kertyneen kokemuksen sekä oman aktiivisuuden ja oma-aloitteisuuden työnhaun suhteen. Työllistymistä edistäväksi tekijäksi nähtiin myös Osaavat naiset -projektista ja työvoimatoimistosta saatu työllistämisaipu.

Joskus löytää töitä, mutta se vaikeaa. Jos sinä itse löytää se vaikeaa. Mä ei tiedä miksi mutta jos työvoimatoimisto auttaa, se menee nopeasti. Esimerkiksi jos (Osaavat naiset -projekti) auttaa, se menee nopeasti, heti. (H1)

Osa haastateltavista oli saanut lisää tietoa työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä Osaavat naiset -projektista, muun muassa tarkempaa tietoa työnhaun käytännöistä, kuten ansioluetteloiden ja työhakemusten kirjoittamisesta sekä työhaastatteluista. Osa taas kertoi huomanneensa ja oppineensa asioita itse ilman, että kukaan on niistä erikseen kertonut. Lisäksi ne haastateltavat, jotka olivat päässeet työkokeiluihin projektin kautta, kokivat työkokeilujen parantaneen heidän tietämystään suomalaisesta työelämästä ja sen käytännöistä. Työkokeiluissa haastateltavat kertoivat saaneensa lisää tietoa suomalaisesta kulttuurista ja elämäntavasta. Lisäksi työkokeilujen koettiin helpottavan kantaväestöön tutustumista.

Kun sinä aloitat nyt töitä, työpaikalla sinä opit paljon ja lisää, koska nyt sinä tunnet, ne ovat kaikki, sinä istut heidän viereen ja puhut heidän kanssaan ja sitten sinä opit lisää. Esimerkiksi kun mä olin työkokeilussa, - - - mä opin paljon. Esimerkiksi ruoka, koska ei sama ruoka meillä. Se eri ruoka. Nyt mä opin, ahaa, lounasaika, ne syövät tämä. Minä nyt katson, ahaa. Mikä tämä on, minä opin. (H1)

#### 6.4 Minäpystyvyys ja kompetenssi

Halusimme tässä selvittää, millaisena haastateltavat näkivät osaamisensa ja kykynsä työllistymisen kannalta. Kysyimme haastateltavilta, mitä he ajattelivat omista taidoistaan ja miten he ovat kokeneet kehittyneensä projektin aikana. Kaikki haastateltavat

tunnistivat itsessään vahvuuksia ja taitoja, joista on hyötyä työnhaussa, mutta myös kehittämisen kohteita.

Haastateltavat osasivat nimetä tiettyjä ominaisuuksia, joiden kokivat hyödyttävän heitä työnhaussa ja kertovan omasta kompetenssistaan. Tällaisia tekijöitä olivat esimerkiksi äitiyden tuoma kokemus, muilta saadun palautteen tuoma itsevarmuus ja aiemmin hankitun työkokemuksen tai koulutuksen tuoma osaaminen. Myös Osaavat naiset - projektista saatu apu tuli esille haastateltavien konkreettisia työnhakutaitoja ja itseluottamusta vahvistavana tekijänä, esimerkiksi ohjaus työhakemusten tekemisessä ja työn hakemisessa.

Minä oppinut suomen kieltä ja hakemus ja vielä me teemme haastattelun työpaikasta. (H2)

Ja kaikki minä osaan. Ei oo uusi asia. Esimerkiksi auttaa joku syö, mä olen äiti koko elämä, mulla on lapsia. Lapsi syö, minä tiedän, voin ottaa lusikan ja laittaa tämän täytyy mennä kouluun? Ei tarvi koulua, ei. Voin ottaa pois astiat pöydältä, onko täytyy mennä kouluun? Ei, kotona mitä mä teen. Joo, siivoa keittiö, onko täytyy mennä kouluun? Hei joka päivä tämä asia minä teen kotona. (H1)

Lisäksi työkokeilujen nähtiin vahvistavan omaa osaamista. Työkokeiluissa olleet haastateltavat pystyivät kuvailemaan omaa osaamistaan ja kehittymistään monipuolisemmin kuin ne, jotka eivät olleet päässeet työkokeiluihin. Työkokeiluissa olleet haastateltavat kertoivat myös oppineensa uusia taitoja liittyen sekä tehtävään työhön että työkuultuuriin.

Mul tuli lisää taitoja (työkokeilussa) koska mul kiinnostaa (tehtävä työ) ja minä kehityin. Kun minun esimerkiksi kokemus on (tehtävästä työstä) mullon hyvä kokemusta - - ja muut ihmiset suositteli minua. (H3)

Yksi haastateltavista kertoi saaneensa paljon positiivista palautetta ja kannustusta työkokeilupaikastaan, sekä saadun työkokemuksen auttavan työnhaussa ja lisäävän luottamusta töiden saamiseen jatkossa. Työkokeilut, joissa haastateltavat olivat päässeet tekemään itseään kiinnostavaa työtä, vahvistivat heidän käsitystään siitä, että he ovat suuntautumassa oikealle alalle. Työkokeilujen nähtiin myös edistävän suomen kielen oppimista. Haastateltavat kokivat, että työkokeiluissa sekä kielitaito että rohkeus puhua suomen kieltä paranivat.



Työkokeilu ja työharjoittelu, se tosi hyvä, tosi tärkeä. Joo, koska mä opin paljon paljon. Joo, koska meidän kulttuurissa eri kulttuuri. - - - Ja käyttää myös suomen kieltä. Koska koulussa sinä opit suomen kieltä, mutta se eri - - - mutta kun sinä tulet työpaikalla se eri kieli. Sinne tulee puhekieltä. (H1)

Haastateltavien käsitys omasta kielitaidosta ja sen merkityksestä työnhaun kannalta vaihteli. Puutteellinen suomen kielen taito nousi esille yhtenä merkittävimpänä omaa osaamista ja kompetenssia heikentävänä tekijänä. Toisaalta jo hankittu kielitaito nähtiin myös vahvuutena.

Mut minä huonosti puhu suomen kieltä. Minä haluaisin puhu, puhu hyvin, mutta minä pelkään. (H4)

No minä luulen minulla ei ole aivan hyvä suomen kielen taito. (H2)

Minä ymmärrän paljon. Joskus mä puhun huonosti, mutta se ei haittaa minun mielestäni. Mä yritän puhua kunnolla ja mä yritän saada lisää puhuu asiakas tästä tai työntekijän kanssa. (H3)

## 6.5 Toiminta

Tässä osiossa halusimme saada tietoa siitä, miten haastateltavat ovat konkreettisesti toimineet päästäkseen kohti tavoitteitaan. Pyrimme selvittämään heidän omaa aktiivisuuttaan työllisyystilanteensa parantamiseksi kysymällä, millaisiin työllisyyttä edistäviin toimiin he ovat osallistuneet Osaavat naiset -projektin kautta. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi työkokeilut, työhaastattelut sekä ohjaus työhakemusten ja ansioluetteloiden kirjoittamisessa. Kysyimme myös, millaista tukea haastateltavat toivoivat projektista jatkossa saavansa. Tällä halusimme selvittää, ovatko he itsenäisesti pohtineet erilaisia työllistymistään hyödyttäviä toimia.

Haastateltavien aktiivisuus oman työtilanteensa parantamiseksi näkyi siinä, että he olivat opiskelleet suomea ja vierasta kieltä, hakeneet itsenäisesti töitä, hankkineet lisäkoulutusta, perehtyneet erilaisiin vaihtoehtoihin ja pyytäneet omatoimisesti apua Osaavat naiset -projektista.

Mut mä opiskelen, mä opin, voi sanoa että nopea kaikki uusia asioita, jos mä en ymmärrä mä kysyn. (H5)

Mä sain kolme kuukautta. Sen jälkeen mä tulin takaisin (projektiin) ja mä kysyin, mulla vieläkin työttömyyttä ja mä en halunnut istua kotona, mä haluan tekee jotain töitä. (H3)

Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet Osaavat naiset -projektin kautta työhaastatteluihin, ja kolme heistä oli päässyt ainakin yhteen työkokeiluun. Lisäksi osa haastateltavista kertoi saaneensa apua työhakemusten ja ansioluettelon kirjoittamisessa sekä tietokoneen käytössä. Jatkossa osa haastateltavista toivoi saavansa Osaavat naiset -projektista apua työnhaun lisäksi kouluun hakemisessa ja suomen kielen ryhmän etsimisessä. Yksi haastateltava toivoi myös saavansa enemmän tukea työhaastattelutilanteessa, sillä hän koki, että projektin työntekijän läsnäolo olisi lisännyt itsevarmuutta haastattelutilanteessa. Lähes kaikki toivoivat saavansa enemmän apua tietokoneen käyttöön liittyvissä asioissa.

Mä haluan ehdottomasti tietokone lisää oppimista. (H3)

Vain tietokone. Ja joku ryhmä, missä voi koko ajan keskustella suomen kieltä. - -  
- Mutta kun minä pois täältä menen kotiin, - - - kaikki nyt puhuu omaa kieltä. Tämä on meidän ongelma. Joo, mutta jos työn jälkeen esimerkiksi minä haluan, missä mä voin, mihin mä voin mennä ja keskustella tai joku ryhmä. Joku naiset ryhmä missä voi mennä yhdessä ja keskustella yhdessä suomen kieli. (H1)

## 6.6 Oman toiminnan vaikutuksen arviointi

Halusimme myös selvittää, miten haastateltavat osaavat arvioida oman toimintansa sekä Osaavat naiset -projektin merkitystä omalle työllisyystilanteelleen. Kysyimme muun muassa, miten projekti on auttanut haastateltavia työllistymään ja minkä asioiden työkokeiluun päässeet haastateltavat kokivat vaikuttaneen työllistymiseensä.

Kaikki haastateltavat näkivät työllisyystilanteensa vaikeana, mutta eivät mahdollisena. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että työn saaminen on vaikeampaa itsenäisesti hakemalla kuin autettuna, esimerkiksi Osaavat naiset -projektissa tai työvoimatoimistossa.

Se on vaikea. Mä sanon tämä se vaikea. Jos mä menen itse, se vaikea löytää (töitä). (H1)

Mä haluan päästä (töihin) mutta mahdollisuuksia, se on tosi pieni. (H5)

Kaikki osasivat myös arvioida oman toimintansa vaikutusta työllistymiseensä. Haastateltavat pitivät omaa toimintaa merkityksellisenä tekijänä työllistymisen kannalta. Osa haastateltavista koki, että oma-aloitteisuus työnhaussa, esimerkiksi itsenäinen työhakemusten lähettäminen tai työpaikkojen etsiminen, Osaavat naiset -projektin ohella voisi lisätä työllistymisen mahdollisuuksia. Oma-aloitteisuus ja oma toiminta työpaikalla tuotiin esille työkokeilupaikan säilymisen ja jatkuvuuden kannalta tärkeinä tekijöinä. Sitoutuminen Osaavat naiset -projektin asiakkuuteen tuotiin myös esille yhtenä työllistymistä edistävä tekijänä. Sitoutuminen asiakkuuteen tarkoittaa osallistumista projektin tarjoamiin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin, kuten työhaastatteluihin.

Esimerkiksi jos sinä aloitat harjoittelun, ja se menee hyvin, ja pomo on iloinen, ja sitten hän sanoo okei sinä voit jatkaa. Mutta jos sinä ei osaa tehdä mitään, pomo ei halua, ei halua. Joo, se riippuu miten sinä teet töitä. (H1)

Minä luulen et minun on pakko itse vielä... ei vain netissä katsoa ja lehdessä, itse hankkia suoran kaupan. Minä luulen se varmasti olisi parempi. - - - Minä luulen kaikki tarvitsee kokeilla. - - - Minä luulen minun itse tarvitsee olla vähän aktiivisempi. (H2)

Mutta kuitenkin mä yritän katsoa ja tulla (Osaavat naiset -projektiin), voi olla onnistuu, voi olla että kukaan ei tiedä myös kun aukee ovi. (H5)

Haastateltavat kokivat Osaavat naiset -projektista saamansa tuen tärkeänä omaa motivaatiota tukevana tekijänä. Kaikki haastateltavat kertoivat saaneensa tukea omaan tilanteeseensa projektista. He kokivat, että erityisesti henkinen ja sosiaalinen tuki lisäsi heidän luottamustaan oman työllisyystilanteensa paranemiseen. Kehittämisehdotuksina osa haastateltavista toi esille, että Osaavat naiset -projektilla voisi olla enemmän työntekijöitä ja toimipisteitä. Haastateltavat perustelivat ehdotuksiaan kokemuksillaan työntekijöiden kiireestä sekä pitkillä välimatkoilla kodin ja toimipisteen välillä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat kertoivat henkisen tuen ja kannustuksen olevan tärkein

projektista saatu tuen muoto. Haastateltavat kuvailivat saamaansa tukea kannustuksena, luottamuksena ja tietona siitä, että apua on aina saatavilla, kun sitä tarvitsee.

Ja minä luulen jos he uskovat että minä saan työpaikan ja minä itse sen jälkeen minä itse uskon. (H2)

Joo, paljon. Jos minulla kysymys, mä heti menen koputtaa, mikä tämä on, mikä se tämä. Mä menee (työntekijän luokse) nopeasti. - - - voitko kertoa mikä se tarkoittaa, mitä voi tehdä? Heti hän selittää. (H1)

No luottamus. Ja vielä kannustaminen. Työpaikka, heidän kanssa menen työpaikka. - - - Mutta minä en voi vaatia enempää. Minä luulen he tekevät mahdollisesti paljon. (H2)

Se voi sanoa että psykologinen juttu. Jos sinä tunnet että ihminen yrittää auttaa, se on iso plus. Tästä että sinä ei oo yksin, tarpeellinen. (H4)

## 7 Johtopäätökset

Selvitimme opinnäytetyössämme, millaisia voimaantumisen kokemuksia asiakkailla on ollut Osaavat naiset -projektin aikana. Tarkoitamme voimaantumisen kokemuksilla teoriaan perustuvia voimaantumisprosessin osatekijöitä. Cattaneon ja Chapmanin (2010) mukaan voimaantumisprosessin osatekijöitä ovat voimaan suuntautuneiden ja henkilökohtaisesti merkityksellisten tavoitteiden asettaminen, minäpystyvyys, tietämys, kompetenssi, toiminta sekä vaikutus. Tulosten perusteella kaikilla haastateltavilla oli ollut erilaisia voimaantumisen kokemuksia Osaavat naiset -projektissa asiakkuuden aikana. Voimaantumisprosessi onkin eri ihmisillä erilainen samassa sosiaalisessa kontekstissa, koska ihmiset ovat erilaisia ja heidän kykynsä hyödyntää toimintaympäristöään myös eroaa toisistaan (Heikkilä – Heikkilä 2005: 30–31). Kaikki voimaantumisen kokemukset ovat tapahtuneet Osaavat naiset -projektin aikana, vaikka kaikista kokemuksista ei voidakaan todeta suoraa yhteyttä projektin asiakkuuteen.

Merkittävimpiä voimaantumisen kokemuksia asiakkaat saivat Osaavat naiset -projektin järjestämien työkokeilujen sekä projektista saadun sosiaalisen tuen kautta. Haastateltavista naisista kolme viidestä oli päässyt projektin kautta työkokeiluihin. Työkokeiluissa olleet haastateltavat näkivät oman kompetenssinsa ja kykynsä työllistymisen kannalta monipuolisempina kuin ne, jotka eivät olleet päässeet työkokeiluihin. Tämä osoittaa, että työkokeiluissa haastateltavat ovat huomanneet osaavansa tehdä asioita ja oppivansa uutta, mikä on vahvistanut heidän minäpystyvyyttään. Kaikkein merkittävin haastateltavien kompetenssia ja minäpystyvyyttä vahvistava tekijä onkin tulkintamme mukaan työkokeilut. Cattaneon ja Chapmanin (2010: 647) mukaan voimaantuva henkilö hyödyntää kehittyvää minäpystyvyyttään pyrkiessään kohti päämääräänsä. Ei siis riitä, että haastateltava on oppinut uusia taitoja työkokeilussa, vaan hänen tulee myös tiedostaa oppimansa merkitys ja oma kehittymisensä. Vasta sitten hän voi hyödyntää niitä tavoitteidensa saavuttamiseksi. Tulokset osoittavat, että työkokeiluissa olleet haastateltavat tiedostavat oman kehittymisensä ja oppimisensa työkokeilun aikana, esimerkiksi suomen kielen kehittymisen sekä ammatillisen kasvun kautta. Tuloksiin perustuen näemme, että kaikista merkittävin keino, jolla Osaavat naiset -projekti vahvistaa asiakkaidensa minäpystyvyyttä ja tätä kautta tukee voimaantumista, on työkokeilupaikkojen järjestäminen.

Haastateltavat pitivät Osaavat naiset -projektista saatavaa sosiaalista tukea merkittävimpänä tuen muotona. He kuvailivat saamaansa tukea kannustuksena ja luottamuksena. Hyväksyvä, luottamuksellinen ilmapiiri ja arvostuksen kokeminen ovat yhteydessä sisäisen voimantunteen saavuttamiseen sekä voimaantumisprosessin ylläpitämiseen ja vahvistumiseen (Siitonen 1999: 61). Tulosten perusteella Osaavat naiset -projekti on toimintaympäristönä asiakkaita kannustava ja heidän motivaatiotaan tukeva. Tämän perusteella näemme, että toimintaympäristön ilmapiiri on pääosin hyväksyvä ja luottamuksellinen, ja tätä kautta asiakkaiden voimaantumista edistävä.

Kaikki haastateltavat olivat asettaneet itselleen tavoitteita asiakkuutensa alkaessa. Haastateltavien tavoitteet liittyivät työ- tai työkokeilupaikan löytämiseen tai opiskelupaikan saamiseen. Näemmekin, että kaikkien haastateltavien päämääränä oli lopulta työllistyminen. Toteutuessaan mainitut tavoitteet saattavat parantaa yksilön sosiaalista asemaa, mikä lisää yksilön voiman tunnetta. Tavoitteiden asettaminen on edellytys voimaantumisprosessille. Ilman selkeää tavoitetta ei voimaantumiseen tähtäävällä toiminnalla ole mitään lähtökohtaa, eikä tällöin voimaantumista voi myöskään tapahtua. Esimerkiksi Cattaneon ja Chapmanin (2010: 651) mukaan voimaantumisprosessissa henkilön voiman tunne voi kasvaa henkilökohtaisesti merkityksellisen päämäärän myötä. Haastateltavien tavoitteet olivat heille henkilökohtaisesti tärkeitä ja yhteydessä heidän toiveisiinsa ja tulevaisuuteensa. Myös Siitosen (1999: 117) mukaan voimaantuminen on yhteydessä ihmisen omaan haluun ja omien päämäärien asettamiseen. Tämä omien päämäärien asettaminen nousi esille myös haastattelutuloksissamme. Voimme siis todeta, että kaikki haastateltavat olivat asettaneet itselleen sellaisia tavoitteita, jotka antavat lähtökohdan heidän voimaantumiselleen.

Yksilön tulee ymmärtää, mitä hän tarvitsee saavuttaakseen tavoitteensa, sillä ilman tätä ymmärrystä ja tietämystä yksilö ei tiedä miten edetä, eikä voimaantumista voi tapahtua. Voimaantuvan henkilön on tärkeää ymmärtää henkilökohtaisen tilanteensa mahdollisuudet ja reunaehdot (Heikkilä – Heikkilä 2005: 29). Saamiemme tulosten mukaan kaikilla haastateltavilla oli tietämystä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat heidän työllistymiseensä. Haastateltavat osasivat nimetä sekä työllistymistä edistäviä että vaikeuttavia tekijöitä. Tietämys työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä oli osalla haastateltavista lisääntynyt Osaavat naiset -projektin asiakkuuden kautta. Tärkeimpiä tietämystä lisääviä tekijöitä olivat työnhaun käytäntöihin liittyvät asiat sekä projektin kautta löyty-

neet työkokeilupaidat ja niissä opitut asiat. Tärkeimmiksi työllistymisen kannalta tarvittaviksi resursseiksi haastateltavat mainitsivat suomen kielen osaamisen, atk-aidot, työkokemuksen ja työllistämisavun. Tämän perusteella näemme, että haastateltavilla on realistinen kuva työllistymiseensä tarvittavista tekijöistä. Esimerkiksi heikon suomen kielen taidon on todettu olevan yleinen syy maahanmuuttajien työllistymisen ongelmiin (esim. Arajärvi 2009: 81).

Kaikki haastateltavat eivät tuoneet esille tietämyksen lisääntymistä Osaavat naiset -projektissa, eikä tietämyksen lisääntyminen ollut kaikilla haastateltavilla yhteydessä projektiin. On mahdollista, että haastateltavien tietämys on jo valmiiksi oman tilanteensa suhteen niin korkealla tasolla, etteivät he voi enää saada projektista uutta tietoa. Voi myös olla mahdollista, että heidän tietämyksensä on puutteellista, koska he eivät osaa kysyä oikeita asioita tai heillä ei ole riittävää ymmärrystä siitä, mitä projekti voi tarjota heille. Mikäli kyse on jälkimmäisestä vaihtoehdosta, tulisi projektin varmistaa asiakkuuden alussa, että asiakas tietää, mitä kaikkea apua ja tietoa hän voi saada projektista. Voimme kuitenkin todeta, että haastatteluissa esiin tullut Osaavat naiset -projektin asiakkuuden aikana tapahtunut tietämyksen lisääntyminen tukee haastateltavien voimaantumista.

Kaikki haastateltavamme näkivät, että heillä on ominaisuuksia ja osaamista, jotka hyödyttävät heitä työnhaussa. Haastateltavat osasivat myös peilata omaa kompetenssiaan suhteessa tavoitteisiinsa. Voimaantumisen kannalta on keskeistä ymmärtää, riittääkö oma kompetenssi tavoitteiden saavuttamiseen, vai täytyykö omaa osaamista kehittää tai tavoitteita määritellä uudelleen. Tämän pohtiminen myös näkyi haastattelutuloksissa. Esimerkiksi parantamalla suomen kielen taitoaan haastateltavat kokivat pystyvänsä paremmin saavuttamaan tavoitteensa. Toisaalta tuloksista nousi esille ymmärrys jo olemassa olevan osaamisen hyödyistä tavoitteiden saavuttamisessa. Tällaista osaamista oli muun muassa äitiyden tuoma kokemus. Myös Cattaneon ja Chapmanin (2010: 653) mukaan voimaantuakseen yksilön on kyettävä arvioimaan omaa kompetenssiaan asettamiensa tavoitteiden kannalta.

Haastateltavat olivat valmiita näkemään vaivaa työllistymisensä eteen, eikä kukaan halunnut kertomansa mukaan olla työttömänä. Cattaneon ja Chapmanin (2010: 647) mukaan voimaantumisprosessissa henkilö alkaa toimia asettamiensa päämääriensä

suuntaisesti. Haastateltavien toiminta olikin aktiivista ja yhteydessä heidän asettamiinsa päämääriin. Toiminnan aktiivisuus ilmeni sekä itsenäisenä töiden hakemisena ja suomen opiskeluna että osallistumisena Osaavat naiset -projektin järjestämiin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin. Lisäksi haastateltavat osasivat tarvittaessa pyytää apua projektin työntekijöiltä, mikä on myös osoitus heidän aktiivisuudestaan työtilanteensa parantamiseksi. Haastateltavien oman toiminnan voidaan siis nähdä edistävän heidän voimaantumistaan.

Cattaneon ja Chapmanin (2010) mukaan kyky arvioida oman toiminnan seurauksia ja vaikutuksia on voimaantumisprosessin viimeinen osatekijä. Kaikki haastateltavat kokivat oman toimintansa vaikuttavan merkittävästi työllistymiseensä. Haastateltavat osasivat arvioida jo toteutunutta toimintaansa eri näkökulmista. Oma-aloitteisuus työnhaussa ja työelämässä nähtiin yhtenä työllistymisen mahdollisuuksia lisäävänä tekijänä. Haastateltavat toivat esille myös ymmärryksen siitä, että Osaavat naiset -projektin ja työvoimatoimiston avun ohella tarvitaan lisäksi omaa aktiivisuutta työnhaussa. Voimaantumisessa keskeistä on yksilön oma toimijuus ja riippumattomuuden lisääntyminen. Ymmärrys oman toiminnan merkityksestä tukee voimaantumista. Myös Heikkilöiden (2005: 29) mukaan voimaantumisprosessi on onnistunut, kun yksilö kasvaa riippumattomaksi ja itsenäiseksi. Haastateltavat pystyivät arvioimaan oman toimintansa seurauksia ja vaikutuksia sekä nimeämään tällaisia tekijöitä, joten voimme siis todeta vaikutuksen toteutuneen yhtenä voimaantumisprosessin osatekijänä.



## 8 Pohdinta

Selvitimme opinnäytetyössämme, millaisia voimaantumisen kokemuksia Osaavat Naiset -projektin asiakkailta on ollut projektin aikana. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa tietoa kohderyhmän kokemuksista yhteistyökumppanille. Keräsimme aineiston haastattelemalla viittä Osaavat naiset -projektin asiakasta. Haastattelumenetelmänä oli teemahaastattelu, joka perustui Cattaneon ja Chapmanin (2010) malliin voimaantumisprosessista. Teemahaastattelu osoittautui sopivaksi valinnaksi aineiston keräämiseen, sillä se antoi vapauden tarkentaa ja muokata kysymyksiä aina tilanteeseen ja haastateltavan kielitaitoon soveltuvalla tavalla.

Osaavat naiset -projektia eikä sen asiakkaiden kokemuksia ole aikaisemmin tutkittu. Tästä syystä näimme, että oli tärkeää tuottaa tietoa asiakkaiden kokemuksista projektille sen kehittämisen tueksi. Lisäksi projekti oli noin puolessa välissä haastattelujen toteutushetkellä. Tällöin haastateltavat olivat ehtineet olla projektin asiakkaina jo pidemmän aikaa, mikä mahdollisti voimaantumisen kokemusten ilmenemisen. Haastattelujen ja opinnäytetyön valmistumisen ajankohdan vuoksi haastateltavien kokemuksiin perustuvia opinnäytetyön tuloksia ehditään myös hyödyntää projektin jatkoa ajatellen.

Halusimme parantaa opinnäytetyömme luotettavuutta suunnittelemalla haastattelurungon mahdollisimman perusteellisesti ja tekemällä ensin testihaastattelun yhdelle Osaavat naiset -projektin asiakkaista. Testihaastattelun avulla pystyimme vielä hiomaan haastattelurunkoa ennen varsinaisia haastatteluja. Pyrimme lisäämään opinnäytetyömme luotettavuutta myös haastateltavien valinnassa. Pidimme tärkeänä sitä, että haastateltavat olivat sellaisia henkilöitä, joille oli kertynyt tietoa haastattelussa käsiteltävistä asioista ja joiden kielitaito oli riittävä tämän tiedon ilmaisemiseen. Näimme riittävän suomen kielen taidon olevan ehdoton edellytys sille, että haastateltavat pystyivät ilmaisemaan itseään ja kertomaan kokemuksistaan mahdollisimman selkeästi ja kattavasti. Kielitaito kuitenkin toi omat haasteensa haastattelutilanteisiin. Esimerkiksi kysymyksiä ei aina ymmärretty sellaisinaan ja joskus haastateltavat kysyivät itse, mitä tarkoitamme kysymyksellä. Toisinaan myös vastaukset olivat vaikeaselkoisia. Näihin seikkoihin pystyimme vaikuttamaan esittämällä kysymykset toisella tavalla ja varmistamalla useaan kertaan, olimmeko tulkinneet vastauksen oikein. Epäselvyyksiä aineistossa ei ollut kuitenkaan paljon, ja analyysivaiheessa jätimme huomiotta sellaiset kohdat, joiden

sisältöä emme täysin ymmärtäneet. Tällä halusimme varmistaa, että tulkintamme perustuu siihen, mitä haastateltava on halunnutkin sanoa.

Kartoitimme haastateltavia yhteistyössä Osaavat naiset -projektin työntekijöiden kanssa, sillä asiakkaiden yksityisyydensuojan vuoksi projektin työntekijät eivät voineet antaa meille kohderyhmän yhteystietoja. Haastateltavien valintaan liittyvät kysymykset herättivät meissä kuitenkin pohdintaa haastateltavien anonymiteetin kannalta. Vaikka haastateltavia ei voidakaan opinnäytetyöstä tunnistaa, on projektin työntekijöillä kuitenkin tieto heidän henkilöllisyydestään. Tämä on saattanut vaikuttaa haastateltavien vastauksiin, vaikka opinnäytetyön tarkoituksena ei ollutkaan selvittää haastateltavien kokemuksia Osaavat naiset -projektin työntekijöistä. Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi annoimme heille koodinimet, jotka eivät vastaa haastattelujen järjestystä. Lisäksi poistimme sitaateista ja muustakin aineistosta kaikki sellaiset kohdat, joista haastateltavat voitaisiin tunnistaa. Tällaisia ovat esimerkiksi tiedot heidän työkokemuksestaan ja koulutuksestaan.

Ennen haastatteluiden aloittamista kerroimme haastateltaville haastattelun vapaaehtoisuudesta ja haastateltavan oikeudesta keskeyttää haastattelu halutessaan. Kerroimme myös haastattelun äänittämisestä ja haastateltavien yksityisyydensuojan säilymisestä opinnäytetyössä. Halusimme informoida haastateltavia muun muassa edellä mainituista asioista ennen suostumuslomakkeen allekirjoittamista varmistaaksemme, että he tietävät mihin ovat osallistumassa ja korostaaksemme osallistumisen vapaaehtoisuutta.

Haastatteluissa nousi voimakkaasti esille Osaavat naiset -projektin asiakkaiden puutteelliset atk-aidot ja toive saada lisäopetusta suomen kieleen. Kehittämisehdotuksena esitämmekin, että projekti joko hankkisi itselleen sellaisia selkeitä yhteistyötahoja, joiden kautta asiakkaat voisivat tehokkaasti ohjautua opiskelemaan suomen kieltä ja atk-taitoja heti asiakkuuden alkaessa tai pyrkiä järjestämään projektin sisällä jatkuvaa opetusta näihin taitoihin liittyen. Suomen kielen osaaminen ja riittävät atk-aidot ovat edellytys työnhallu ja työllistymiselle Suomessa. Näihin panostamalla myös Osaavat naiset -projektin asiakkaiden työmarkkina-asema paranisi ja voimaantumisen kokemukset vahvistuisivat. Lisäksi asiakkaat kokivat, että projektin työntekijät ovat erittäin kiireisiä ja toivat esille ajatuksen työntekijöiden määrän lisäämisestä. Tämän pohjalta ehdo-

tamme, että projektissa harkittaisiin joko yhden lisähenkilön palkkaamista tai työharjoittelijoiden käytön lisäämistä riippuen projektin resursseista.

Työkokeilujen merkitystä asiakkaiden voimaantumiselle voitaisiin jatkossa tutkia myös omana aiheenaan, koska työkokeilut näyttivät saamiemme tulosten mukaan niin selvästi lisäävän haastateltavien voimaantumisen kokemuksia ja sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Tarkempi näyttö tästä voisi auttaa kohdentamaan maahanmuuttajatyön resursseja työkokeilujen tukemiseen perustellummin sekä vaikuttaa positiivisesti työnantajien haluun ottaa maahanmuuttajia työkokeiluihin. Kiinnittämällä huomiota maahanmuuttajanaisten voimaantumisen kokemuksiin voidaan tarkastella, vastaako tarjottu tuki heidän tarpeisiinsa ja lisääkö se heidän itsenäisyyttään ja riippumattomuuttaan. Maahanmuuttajien työllisyyttä edistävien hankkeiden kehittäminen voidaankin nähdä yhtenä ratkaisuna vähentää maahanmuuttajien työttömyyttä tulevaisuudessa.

## Lähteet

- Arajärvi, Pentti 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Sisäasiainministeriön julkaisu 2/2009. Verkkodokumentti. <<http://www.intermin.fi/julkaisu/022009?docID=24940>>. Luettu 21.11.2013.
- Cattaneo, Lauren Bennet – Chapman, Aliya R. 2010. The Process of Empowerment. A Model for Use in Research and Practice. *American Psychologist* 65 (7). 646–659.
- Carr, E. Summerson 2003. Rethinking Empowerment Theory Using a Feminist Lens: The Importance of Process. *Affilia* 18 (8). 8–20.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Forsander, Annika 2007. Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja (toim.): Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D46/2007. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 312–334.
- Forsander, Annika 2013. Aluksi. Teoksessa Kaiken maailman helsinkiläiset - maahanmuuttajat, hyvinvointi ja palvelut. Maahanmuuttajien elinolojen ja palveluiden seurantaraportti. Helsinki: Helsingin kaupunki. 4–5.
- Forsander, Annika – Ekholm, Elina 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, Annika – Ekholm, Elina – Hautaniemi, Petri – Ali, Abdullahi – Alitolppa-Niitamo, Anne – Kyntäjä, Eve – Quoc Cuong, Nguyen (toim.): Monietnisyyttä, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus. 57–82.
- Heikkilä, Jorma – Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.
- Helsingin ulkomaalaisväestö vuonna 2011. Tilastoja 2011: 41. Helsingin kaupungin tietokeskus. Verkkodokumentti. <[http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/11\\_12\\_15\\_Tilastoja\\_41\\_Ranto.pdf](http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/11_12_15_Tilastoja_41_Ranto.pdf)>. Luettu 8.4.2014.
- Hiltunen, Saara 2012. Monikulttuurisuus Euroopan reunamailla. Teoksessa Hiltunen, Saara (toim.): Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu B:42. 9-19.
- Hiltunen, Saara – Havi, Minna 2012. Työnantajan näkemyksiä maahanmuuttajien opimisesta ja työllistymisestä. Teoksessa Hiltunen, Saara (toim.): Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu B:42. 88–93.

- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hokkanen, Liisa 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Mäntysaari, Mikko – Pohjola, Anneli – Pösö, Tarja (toim.): Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: Ps-kustannus. 315–336.
- Hur, Mann Hyung 2006. Empowerment in terms of theoretical perspectives: Exploring a typology of the process and components across disciplines. *Journal Of Community Psychology* 34 (5). 523–540.
- Härkäpää, Kristiina – Peltola, Ulla (toim.) 2005. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon –hankkeen loppuraportti. Helsinki: Kuntoutus-säätiö.
- Joronen, Tuula 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset: Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja (toim.): Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki: Väestötutkimuslaitos. 285–311.
- Ketkä ovat maahanmuuttajia? 2013. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. Päivitetty 29.10.2013.  
<[http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/maahanmuuttajat\\_ja\\_tyo/ketka\\_ovat\\_maahanmuuttajia/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/maahanmuuttajat_ja_tyo/ketka_ovat_maahanmuuttajia/sivut/default.aspx)>. Luettu 21.11.2013.
- Linnanmäki-Koskela, Suvi 2010. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1989-93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Tutkimuksia 2010: 2. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla 2013. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. Päivitetty 29.10.2013.  
<[http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/maahanmuuttajat\\_ja\\_tyo/tyollisyys/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/maahanmuuttajat_ja_tyo/tyollisyys/sivut/default.aspx)>. Luettu 21.11.2013.
- Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja 2007. Maahanmuuttajanaiset. Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja (toim.): Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D46/2007. Helsinki: Väestötutkimuslaitos. 15-37.
- Miettinen, Anneli n.d.a. Maahanmuuttajien määrä. Väestötutkimuslaitos. Verkkodokumentti.  
<[http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/)>. Luettu 15.1.2014.

- Miettinen, Anneli n.d.b. Maahanmuuttajat. Väestöliitto. Verkkodokumentti. <[http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/)>. Luettu 30.11.2013.
- Miettinen, Anneli – Säävälä, Minna n.d. Maahanmuuton perusteet. Väestöntutkimuslaitos. Verkkodokumentti. <[http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/maahanmuuton-perusteet/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/maahanmuuton-perusteet/)>. Luettu 15.1.2014.
- Moniarvoisen ja turvallisen arjen puolesta n.d. Monika-Naiset liitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.monikanaiset.fi/index.php/tm>>. Luettu 17.11.2013.
- Monika-Naiset liitto ry. n.d. Monika-Naiset liitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.monikanaiset.fi/>>. Luettu 17.11.2013.
- Mäkisalo-Ropponen, Merja 2012. Tavoitteena kotoutuminen – Valtion kotouttamisohjelman 2012-2015 painopistealueita. Teoksessa Hiltunen, Saara (toim.): Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:42. 20-29.
- Osaavat naiset 2011–2016. Sidosryhmäesite. Monika-Naiset liitto ry.
- Palkkatuki 2013. TE-palvelut. Verkkodokumentti. Päivitetty 11.2.2014. <[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html)>. Luettu 31.3.2014.
- Rapo, Markus 2012. Suomi ilman maahanmuuttajia. Tilastokeskus. Verkkodokumentti. Päivitetty 4.6.2012. <[http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-03-12\\_008.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_008.html?s=0)>. Luettu 11.1.2014.
- Robson, Colin 2011. Real World Research. West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto.
- Tarjolla työelämän kokeilumahdollisuuksia n.d. Monika-Naiset liitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.monikanaiset.fi/index.php/media/news/1-tiedotteet/182-osaavat-naiset>>. Luettu 17.11.2013.
- Tilastokeskus 2012. Liitetaulukko 2. Väestö kielen mukaan 1980-2012. Verkkodokumentti. Päivitetty 22.3.2013. <[http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/vaerak\\_2012\\_2013-03-22\\_tau\\_002\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/vaerak_2012_2013-03-22_tau_002_fi.html)>. Luettu 21.11.2013.
- Tuomi, Jouni 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteelliseen tekstiin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki: Tammi.

Työkokeilun käytännöt ja säännökset 2013. TE-palvelut. Verkkodokumentti. Päivitetty 11.3.2014. <[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyokokeilu/kaytannot\\_ja\\_saannokset/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyokokeilu/kaytannot_ja_saannokset/index.html)>. Luettu 31.3.2014.

Väestöliitto 2004. Väestöpoliittinen ohjelma. Verkkodokumentti. <[http://vaestoliitto-fibin.directo.fi/@Bin/c8116274e507ead5cca0df14f96d0d62/1385644600/application/pdf/263834/v%C3%A4est%C3%B6pol\\_ohjelma\\_pdf.pdf](http://vaestoliitto-fibin.directo.fi/@Bin/c8116274e507ead5cca0df14f96d0d62/1385644600/application/pdf/263834/v%C3%A4est%C3%B6pol_ohjelma_pdf.pdf)>. Luettu 28.11.2013.

Vähätalo, Kari 2005. Maahanmuuttajat ja kantaväestö pitkäaikaistyöttöminä pääkaupunkiseudulla. Tutkimuksia 2005: 2. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Väisänen, Raisa 2007. Sosiaalipedagoginen työote aikuissosiaalityössä. Teoksessa Härmäläinen, Juha – Nivala, Elina (toim.): Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2007. 8. vuosikerta. Kuopio: Suomen Sosiaalipedagoginen seura ry. 167–195.

Julkaisemattomat lähteet:

Osaavat naiset -hankesuunnitelma 2014, 2013. Monika-Naiset liitto ry.

## Asiakkaan suostumuslomake

Olemme sosionomi-opiskelijoita Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Teemme opinnäytetyötä, joka liittyy Osaavat naiset -hankkeeseen. Tarkoituksenamme on haastatella hankkeen asiakkaita ja selvittää heidän voimaantumisen kokemuksiaan hankkeen aikana. Tavoitteenamme on tuottaa tietoa Osaavat naiset -hankkeelle, ja tietoa voidaan käyttää tämän ja muiden vastaavien hankkeiden kehittämiseen.

Osallistuminen haastatteluihin on täysin vapaaehtoista. Voit myös keskeyttää osallistumisesi milloin tahansa. Osallistuminen tai osallistumatta jättäminen eivät vaikuta mihinkään sinua koskeviin etuuksiin tai palveluihin. Haastattelut äänitetään haastateltavien suostumuksella.

Haastattelut ovat täysin luottamuksellisia. Haastatteluista saatua tietoa käytetään ainoastaan opinnäytetyötämme varten. Lopullisesta opinnäytetyöstä ei pystytä tunnistamaan haastateltavia.

- Suostun haastateltavaksi opinnäytetyötä varten.
- Annan luvan haastattelun äänittämiseen.
- Annan luvan käyttää haastatteluani opinnäytetyön aineistona.

---

Allekirjoitus

---

Nimenselvennys

---

Päivämäärä

Lisätietoja:

Sini Moilanen      sini.moilanen@metropolia.fi

Saara Tirronen      saara.tirronen@metropolia.fi



TEEMAHAASTATTELURUNKO

## 1) TAUSTATIEDOT

- o ikä
- o lähtömaa
- o Suomeen muuttoaika
- o koulutustausta
- o aikaisempi työkokemus
- o työttömyysaika Suomessa
- o miksi tulit hankkeeseen
- o kauan ollut hankkeen asiakkaana
- o oletko työllistynyt hankkeen kautta?
- o tämänhetkinen työtilanne

## 2) TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN

Alateemat: henkilökohtaiset päämäärät/ tavoitteet  
motivaation lisääntyminen  
sitoutuminen

- Minkälaisia tavoitteita sinulla oli työllistymisesi suhteen kun tulit hankkeen asiakkaaksi? *(esim. minkä tyyppistä työtä, opiskelua...)*
- Ovatko tavoitteet muuttuneet asiakkuuden aikana? *Miksi/Miten/Minkä vuoksi?*
- Mihin tämän hetkinen tavoitteesi perustuu? *(esim. saatuun ohjaukseen, tietoon, opittuihin taitoihin, omaan kehittymiseen)*
- Miten koet tavoitteen/tavoitteiden olevan saavutettavissa?

## 3) TIETÄMYS

Alateemat: realistinen käsitys omasta tilanteesta  
"tietämyksen" lisääntyminen

- Minkälaisten asioiden koet vaikuttavan työllistymiseesi *(esim. kielitaito, asenteet, työkokemuksen puute, atk)?* → Mikä näistä tuli uutena *(tai tuliko)* asiana hankkeen kautta?
- Oletko saanut hankkeessa uutta tietoa työllistymisestä Suomessa? → Millaista apua tiedosta on ollut sinulle?
- Minkälaista muuta tietoa olet saanut hankkeen aikana oman tilanteesi kannalta? *(esim. asuminen, työvoimapalvelut, sosiaalipalvelut ja lastenhoito, oikeudet ja velvollisuudet)* → Millaista apua tiedosta on ollut sinulle?
- Miten hankkeen kautta tullut uusi tieto on vaikuttanut käsitykseesi itsestäsi ja omasta tilanteestasi *(suomalaisilla työmarkkinoilla, muilla elämän osa-alueilla)?*

4) MINÄPYSTYVYYS JA KOMPETENSSI

Alateemat: käsitys omista kyvyistä  
itseluottamus  
konkreettiset taidot

- Mitä ajattelit omista taidoistasi (*työn kannalta*) hankkeeseen tullessasi? → Ovatko ajatuksesi muuttuneet asiakkuuden myötä? -> miten? miksi?
- Missä koet kehittyneesi asiakkuuden aikana? (*Esim. työnhakuun liittyvä osaaminen, sosiaaliset taidot, itsevarmuus*)
- Millaisia uusia taitoja olet oppinut hankkeessa liittyen työllistymiseen? (*kieliopetus, työnhaun käytännöt yms.*) → Miten näkyvät käytännössä?

5) TOIMINTA

Alateema: Oma aktiivisuus

- Millaisiin työllisyyttä edistäviin toimiin olet osallistunut hankkeessa tai hankkeen kautta? (*Esim. työhaastattelut, työkokeilut, työpajat, ohjaus työhakemuksen ja cv:n kanssa, kieliopetus, atk-opetus*)
- Millaista tukea toivoisit saavasi jatkossa hankkeen asiakkaana työllistymisen kannalta?

6) VAIKUTUS

Alateemat: Kokonaistilanteen hahmottaminen  
Kyky arvioida omaa toimintaa ja sen seurauksia  
Kyky arvioida ympäristön merkitystä oman tilanteen kannalta

- Miten arvioisit hankkeen auttaneen sinua työllistymisessä?
- Jos olet työllistynyt/ työllistyt, minkä koet vaikuttaneen siihen? (*Esim. oma toiminta, saatu ohjaus*)
  - Miten oma toimintasi on vaikuttanut nykyiseen työtilanteeseesi?
  - Olisitko voinut tehdä jotain toisin työllistymisesi edistämiseksi?
- Koetko luottamuksesi omiin mahdollisuuksiisi kasvaneen hankkeen aikana? Miten? Mistä syystä?
- Koetko luottamuksesi omiin kykyihisi kasvaneen hankkeen aikana? Miten? Mistä syystä?
- Onko käsityksesi suomalaisesta yhteiskunnasta muuttunut hankkeen aikana? Miten? Mistä syystä?
- Mikä on suurin hyöty mitä olet saanut hankkeesta?
- Kehittämideoita?