



Lyhytkurssi työllistymisen tukena -
Palvelumuotoilun tarjoama ratkaisu
maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen
edistämiseksi kaupalliselle alalle Suomessa

Pauliina Lindfors & Laura Rinnevuori

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Lyhytkurssi työllistymisen tukena - Palvelumuotoilun tarjoama
ratkaisu maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen edistä-
miseksi kaupalliselle alalle Suomessa**

Pauliina Lindfors & Laura Rinnevuori
Tulevaisuussuuntautunut projektijohtaminen
Opinnäytetyö
Marraskuu 2024

Pauliina Lindfors, Laura Rinnevuori

Lyhytkurssi työllistymisen tukena - Palvelumuotoilun tarjoama ratkaisu maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen edistämiseksi kaupalliselle alalle Suomessa

Vuosi

2024

Sivumäärä

70

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa työllistymistä kaupalliselle alalle tukevan lyhytkurssin tuottamisen hyötyä Suomeen maahanmuuttaneille naisille sekä mahdollisille kaupallisen alan työnantajille osana Laurean Ammattikorkeakoulun kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L) projektia ja Central Baltic Mentoring for Migrant Women seeking Employment- eli CeMeWE-hanketta. Tavoitteena oli selvittää, mitkä olivat tärkeimmät taidot sekä naisten että työnantajien mielestä, millä tasolla taidot nyt olivat ja mille tasolle pitäisi päästä, jotta maahanmuuttaneiden naisten työllistymistä voitaisiin tukea oikealla tavalla ja he työllistyisivät kaupalliselle alalle koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Lisäksi tavoitteena oli paneutua Kauppakamarin tutkimuksessa todettuun kaupallisen alan yritysten osaaajapulaan, sekä vastata siihen kehittämällä ehdotus kouluttaa monimuotoista ja osaavaa tulevaisuuden henkilöstöä. Tietoperustana opinnäytetyötutkimuksessa käytettiin Tilastokeskuksen virallisia tilastoja, aikaisempia tutkimustuloksia aiheesta sekä CeMeWE-hankkeessa jo kerättyjä tietoja ja tutkimuksia, joissa maahanmuuttaneiden naisten työllistymistä oli selvitetty ja edistetty eri aloilla useissa projektiin osallistuneissa maissa. Tutkimusmenetelmänä tarvekartoituksen tekemiseksi käytettiin haastattelututkimusta, jossa yksilö- ja ryhmähaastatteluja toteutettiin kolmelle eri kohderyhmälle; Auroras-yhdistyksen mentorointiin osallistuneille kaupalliselta alalta töitä hakeville maahanmuuttaneille naisille, Auroras-yhdistyksen mentoreille sekä henkilöille, jotka tekevät rekrytointeja kaupallisen alan yrityksissä ja palkkaavat työnhakijoita. Aurorasin mentorointiryhmissä lisätutkimusmenetelmänä käytettiin etnografiaa. Yrityksille tehdyissä haastatteluissa selvitettiin, millaisia taitoja ja tietoja yritykset arvostavat kansainvälisissä osaaajissa ja työntekijöissään ja toivovat löytävänsä kaupallisen alan työnhakijoilta sekä mitkä olivat niitä asioita, joihin keskittymällä nämä yritykset palkkaisivat maahanmuuttaneita naisia pienemmällä kynnyksellä kaupallisella alalla. Maahanmuuttaneiden naisten haastattelut keskittyivät selvittämään, mitä taitoja ja osaamista naiset kokevat tarvitsevänsä työllistyäkseen kaupalliselle alalle. Kehittämismenetelmänä tutkimuksessa käytettiin yhteiskehittämistä sekä palvelumuotoilua. Kerätyn aineiston perusteella koostettiin samankaltaisuuskaavio esiintyneistä teemoista. Tutkimuksen tulokseksi saatiin, että maahanmuuttaneiden naisten työllistymistä kaupalliselle alalle tukeville lyhytkursseille on tarvetta. Samankaltaisuuskaavion ja aiemman teorian perusteella tutkimuksessa koostettiin ehdotus lyhytkurssin mahdollisesta toteutuksesta, kaupalliselta alalta työtä hakeville maahanmuuttaneille naisille.

Asiasanat: maahanmuuttanut nainen, työllistyminen, kaupallinen ala, lyhytkurssi, palvelumuotoilu

Pauliina Lindfors, Laura Rinnevuori

Microlearning course as support for employment - A solution offered by Service design to promote the employment of immigrant women in the commercial sector in Finland

Year

2024

Pages

70

The aim of the thesis research was to map the benefit of producing microlearning course that support employment in the commercial sector for women who have immigrated to Finland, as well as for the potential employers in the commercial sector, i.e. companies in the commercial sector, as part of Laurea's University of Applied Science in Integration and Language Learning Living Lab (i4L) project The Central Baltic Mentoring for Migrant Women seeking Employment, or CeMeWE venture. The goal was to discover the most important skills in the dictum of both women and employers, at what level the skills currently are and which level should be attained, so that the employment of immigrant women could be supported in the right way in the commercial sector for jobs corresponding to immigrant women's education.

In addition, the goal was to respond to the demand in companies in the commercial sector identified in the Chamber of Commerce's research, and to respond to it by developing a more diverse and competent workforce of the future.

The thesis research used the official statistics of Statistics Finland, previous research results on the subject, as well as the information and studies collected in the CeMeWE projects, in which the employment of immigrant women have been studied and supported in various fields in several countries participating in the project. Interview research was used as a research method to make a demand assessment, where individual and group interviews were carried out for three different target groups; for immigrant women looking for employment in the commercial sector who participated in mentoring by the Auroras association, mentors from the Auroras association, and people who perform recruitment in companies in the commercial sector and hire persons looking for employment. In addition, ethnography was used as a research method in Aurora's mentoring groups.

In the discovery from the interviews conducted with the companies, detected skills and knowledge the companies value in their immigrant employees was determined, as well the knowledge of the desired necessity in job seekers in the commercial sector, and what are the abilities on which these companies would hire immigrant women with a lower threshold in the commercial sector by focusing on them. Interviews with immigrant women focused on finding the necessary competence and skills they experienced to need.

The research used co-development and service design methods. Based on the collected data, affinity correspondence diagram of the themes that appeared was compiled. The research used co-development and service design as a development method. Based on the collected data, an affinity diagram of the themes that appeared was compiled.

The result of the research was that there is a need for microlearning course that support the employment of immigrant women in the commercial sector. Based on the affinity diagram and the previous theory, the research put together a proposal for the possible implementation of a microlearning course for immigrant women looking for work in the commercial sector.

Keywords: immigrant woman, employment, microlearning course, commercial sector, service design

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Kehittämistyön tutkimusongelma ja tavoitteet	7
2.1	CeMeWE-hanke ja hankkeelle Laurean kurssilla tehty esitutkimus	10
2.2	Auroras-verkosto	12
3	Maahanmuuttaneiden työllistyminen ja monimuotoisuus työelämässä	13
3.1	Maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen esteet	13
3.2	Monimuotoisuus työelämässä ja rekrytoinnissa.....	17
3.3	Maahanmuuttaneiden naisten työllisyyttä edistävät hankkeet ja projektit	21
3.4	Maahanmuuttaneille työnhaun- ja työelämätaitojen oppimiseksi suunnatut lyhytkurssit	24
3.5	Maahanmuuttaneiden työnhakijoiden oppimistyyliä	27
4	Tutkimus- ja kehittämismenetelmät	28
4.1	Palvelumuotoilu kehittämismenetelmänä kohderyhmien tarpeiden muotoilussa .	29
4.2	Haastattelut tutkimusmenetelmänä kehittämistyössä.....	31
4.3	Etnografia tutkimusmenetelmänä kehittämistyössä	35
4.4	Haastattelujen ja etnografian toteutus.....	35
4.5	Teemahaastatteluaineiston luokittelu	38
5	Tulokset	39
5.1	Samankaltaisuuskaavio	49
5.2	Vastauksia kehittämistyön kysymyksiin	50
5.3	Muita tuloksia	54
5.4	Lyhytkurssin toteutus.....	56
5.5	Lyhytkurssien sisältö oppimistyyliä huomioiden.....	61
6	Johtopäätökset ja pohdinta.....	63
	Lähteet.....	65
	Julkaisemattomat lähteet	70
	Kuviot	70

1 Johdanto

Opinnäytetyön teon hetkellä vuonna 2024 työelämässä Suomessa oli meneillään iso rakenteellinen muutos. TE-palvelut oltiin lakkauttamassa 1.1.2025 ja sen seurauksena vastuu julkisten työvoimapalveluiden järjestämisestä oli siirtymässä valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille sekä kuntien muodostamille yhteistoiminta-alueille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024a). Jatkossa siis kunnat tulisivat järjestämään työllisyyspalvelut, koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut. Uudistuksen tarkoituksena oli tukea työnhakijoiden nopeampaa työllistymistä. Samanaikaisesti Suomessa oli työvoimapula tietyillä aloilla, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, ravintola-alalla sekä it-sektorilla, mikä piti yllä työperäisen maahanmuuton kysyntää. Maahanmuuttovirastolla ei olisi lupaa myöntää työperustaisia oleskelulupia Suomeen ulkomaankansalaisille, mikäli Suomessa olisi jo riittävä määrä työttömiä työnhakijoita kyseisillä aloilla. Tästä voitiin siis päätellä, että työntekijöille oli tarvetta Suomessa. Yhtenä ratkaisuna tiettyjen alojen osaaajapulaan Työ- ja elinkeinoministeriö oli vuonna 2023 aloittanut Talent Boost -hankkeen, jonka tavoitteena oli kehittää ja edistää kansainvälisten osaaajien hankkimista suomalaisten työmarkkinoiden tarpeisiin. Lisäksi hankkeen tarkoituksena oli lisätä työelämän monimuotoisuutta, jotta Suomesta tulisi kansainvälisille osaaajille ja sijoittajille houkuttelevampi kohde ja Suomeen jo maahanmuuttaneiden osaaajien työllistyminen helpottuisi. (Maahanmuuttovirasto 2024; Työ- ja elinkeinoministeriö 2024a; Työ- ja elinkeinoministeriö 2024b.)

Toisaalta aihe oli ajankohtainen myös yksilöiden näkökulmasta. Tilastokeskus (2024) oli esittänyt, että maahanmuuttaneilla naisilla oli Suomessa alhaisempi työllisyysaste kuin suomalaisilla naisilla tai maahanmuuttaneilla miehillä. Siten voitiin todeta sukupuolen vaikuttavan työllistymiseen. Maahanmuuttaneiden työllisyysaste vaihteli sukupuolen lisäksi maahanmuuton taustalla olevien syiden sekä maahanmuuttaneen lähtömaan mukaan. Lisäksi myös kieli-taito vaikutti Suomessa työllistymiseen. (Baumgartner 2024.)

Aiheesta oli ollut keskustelua myös mediassa. Esimerkiksi Helsingin Sanomissa julkaistussa artikkelissa pohdittiin syitä sille, miksi korkeakoulutetut ulkomaalaiset eivät löytäneet Suomessa koulutustaan vastaavaa työtä. Julkaisussa esitettiin suomalaisten ja ulkomaan kansalaisten, sekä Suomessa tutkinnon suorittaneiden työllistymisen mahdollisuuteen liittyvien erojen syiksi esimerkiksi riittämätöntä kielitaitoa, sekä puutteellista työelämän kannalta oleellista verkostoitumista. Julkaisussa ehdotettiin ratkaisuksi vahvempaa alueellista yhteistyötä työelämän, korkeakoulujen ja muiden toimijoiden kanssa. (Kujala 2024.)

Suomessa, kuten monissa muissa Euroopan maissa, oli ollut meneillään omia ja erillisiä hankkeita, jotka ovat yrittäneet vastata työllistymisen haasteisiin niin paikallisesti kuin

kansainvälisestikin. CeMeWE-hankkeessa (Central Baltic Mentoring for Migrant Women seeking Employment) oli kehitetty yhdessä maahanmuuttaneiden naisten kanssa keinoja tukea heidän työelämään pääsyään ja poistaa työllistymisen esteitä Suomessa, Virossa, Latviassa ja Ruotsissa. Kolmivuotinen hanke oli toiminut kevästä 2023 ja toteutettiin osana EU:n Central Baltic Programme -aluekehitysohjelmaa. (Central Baltic Programme 2024a.)

Laurea-ammattikorkeakoulun kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L), johon CeMeWE-hanke kuului, olivat tämän opinnäytetyön toimeksiantajat. Laurean kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L) toimii kehittämisalustana, joka tuo yhteen eri tahoja, kuten palveluntarjoajat, -kehittäjät, -käyttäjät, tutkijat, opiskelijat ja yritykset, joita kiinnostaa maahanmuuttaneiden ihmisten kotoutuminen ja kielenoppiminen (Laurea-ammattikorkeakoulu 2024). Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli tukea maahanmuuttaneita naisia ylittämään työllistymisen esteitä Suomessa. Tarkemmin esitettynä tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kehittämisen näkökulmasta, oliko Suomessa kaupallisella alalla töitä etsivillä maahanmuuttaneilla naisilla ja työntekijöitä etsivillä kaupallisen alan työnantajilla maahanmuuttaneille naisille suunnatulle lyhytkurssille tarvetta. Lyhytkursseja oli käytetty jo opetuksessa opitun osaamisen täydentämisen muodossa ja ne oli todettu tehokkaaksi oppimismenetelmäksi, myös osana kotoutumisen tukea maahanmuuttaneille muutamissa Euroopan maissa (Institute of Baltic Studies 2024).

Tämä opinnäytetyö rakentui kehittämiskysymysten ympärille, jotka määrittivät tutkimuksen etenemisen. Ensin esitellään opinnäytetyön tutkimusongelma ja tavoitteet. Seuraavaksi käydään läpi tutkimuksen tietopohja eli aiempi tutkimus aiheesta, teorian perusteella tehdyt rajaukset sekä jo meneillään olevat hankkeet ja tarjolla olevat työllisyyden edistämisen sekä mentoroinnin tukipalvelut. Kolmanneksi opinnäytetyössä esitellään, miten tutkimuksen aineistonkeruu suunniteltiin ja toteutettiin. Neljänneksi käydään läpi tutkimuksen kehittämis-työosuus, jossa kuvataan, miten kehittämistyössä käytettiin palvelumuotoilun menetelmiä. Kehityshankkeena toteutettu opinnäytetyö käytti uuden tutkimisessa, kohderyhmien ymmärtämisessä, sekä nykytilan havainnoimisessa lähestymistapana palvelumuotoilua. Lopuksi esitellään tutkimus- ja kehittämistyön tulokset mahdollisten ratkaisuehdotusten ja lyhytkurssin prototyypimallin kanssa, kiteyttäen johtopäätökset, mahdolliset toimintaehdotukset sekä ideat tulevaisuuteen niin CeMeWE-hankkeelle ja yrityksille, kuin maahanmuuttaneille naisille.

2 Kehittämistyön tutkimusongelma ja tavoitteet

Opinnäytetyön nimi on ”Lyhytkurssi työllistymisen tukena - Palvelumuotoilun tarjoama ratkaisu maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen edistämiseksi kaupalliselle alalle Suomessa ” ja toimeksiantaja tälle tutkimukselle oli Laurea-ammattikorkeakoulun kotoutumisen ja

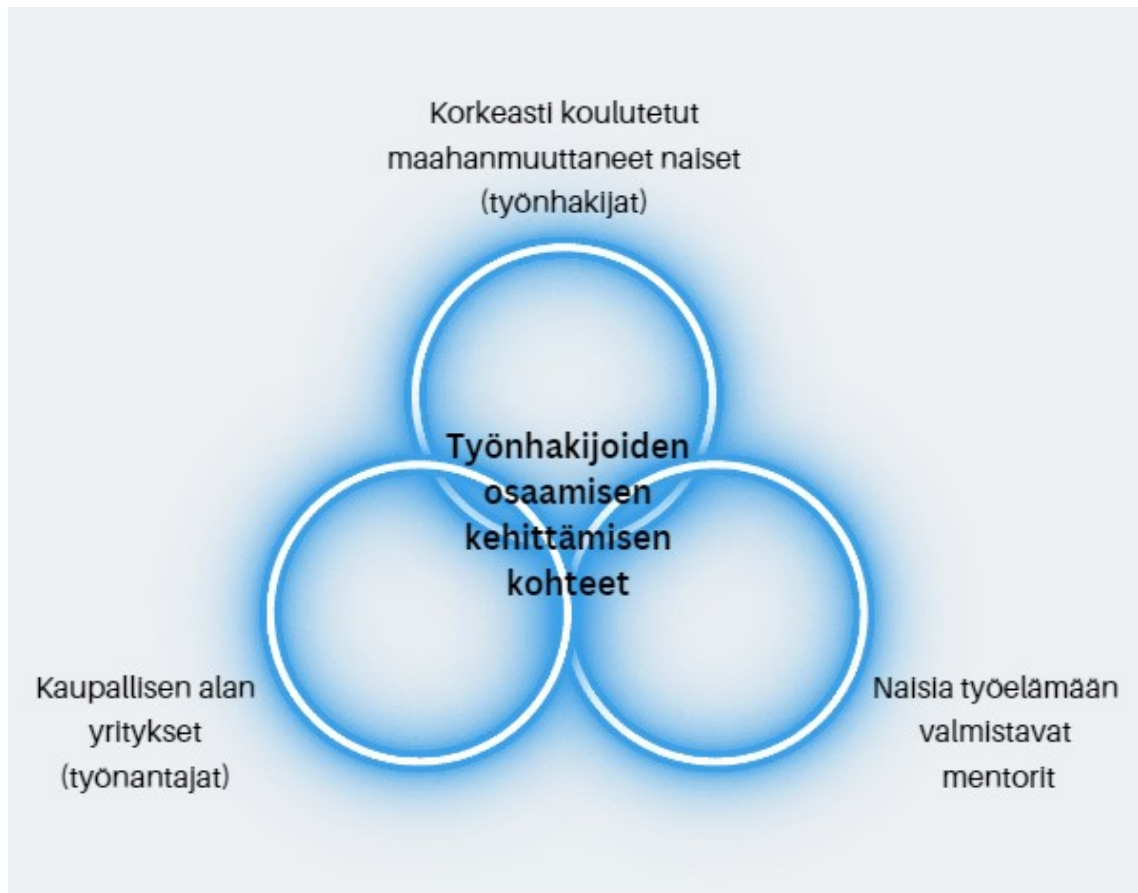
kielenoppimisen Living Lab (i4L), johon CeMeWE-hanke kuului. Hankkeen lyhennelmä tuli nimestä Central Baltic Mentoring for Migrant Women seeking Employment.

Opinnäyteyön tarkoituksena oli selvittää korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden Suomessa jo asuvien naisten tarvetta työllistymistä kaupalliselle alalle Suomessa tukeville ja osaamista kehittäville lyhytkursseille. Tämän tiedon pohjalta oli tarkoitus kehittää lyhytkurssi, jos lyhytkurssille kartoituksessa ilmeni tarve. Jotta kehittämistyössä tutkimusongelma pystyttiin muotoilemaan työllisyyttä tukevaksi palveluksi, selvitettiin myös, millaisille työnhaakuun ja työskentelyyn kaupallisella alalla liittyville työelämän taidoille, tiedoille ja osaamiselle maahanmuuttaneilla naisilla olisi tarvetta. Työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja kartoitettiin, jotta voitiin luoda lyhytkurssille sisältö, joka hyödyttäisi sekä maahanmuuttaneita naisia kaupalliselle alalle työllistymisessä, että kaupallisella alalla Suomessa toimivia yrityksiä. Kehittämistyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Onko kaupalliselta alalta töitä hakevilla korkeasti koulutetuilla maahanmuuttaneilla naisilla tarvetta osaamisen kehittämiseen tähtääville lyhytkursseille?
2. Millaiselle osaamisen kehittämiselle ja lyhytkurssien mahdolliselle sisällölle kaupalliselta alalta töitä hakevilla maahanmuuttaneilla naisilla olisi työnhakijoina tarvetta ja hyötyä työllistyäkseen kaupalliselle alalle koulutustaan vastaaviin työtehtäviin paremmin Suomessa?
3. Millaiselle osaamisen kehittämiselle ja mahdollisille lyhytkursseille kaupallisen alan rekrytoivien yritysten näkökulmasta maahanmuuttaneilla hakijoilla olisi tarvetta tullakseen palkatuksi?
4. Voitaisiinko lyhytkursseja yhteiskehittää palvelumuotoilun menetelmin ja tuottaa yhteistyössä jonkin organisaation kanssa sekä rekrytoivien yritysten että töitä hakevien maahanmuuttaneiden naisten tarpeiden mukaisiksi ja maahanmuuttaneiden naisten työllisyyden edistämiseksi kaupallisella alalle Suomessa?

Kaupalliselta alalta töitä hakevien maahanmuuttaneiden naisten tarvetta lyhytkursseille ja heidän osaamisen kehittämisen tarpeitaan selvitettiin kehittämistyössä kolmesta eri näkökulmasta: maahanmuuttaneiden naisten, naisia opettavien mentorien ja kaupallisella alalla toimivien yritysten. Kohderyhmille tehtyjä haastatteluja kuvataan lisää luvussa neljä.

Seuraava kuvio 2 kuvaa kehittämistyön tutkimuksen pääasiallista kohderyhmää; maahanmuuttaneita naisia sekä kahta muuta kohderyhmää, joilta tietoa kerättiin mahdollisimman kattavan tilannekuvan saamiseksi sekä kehittämistyön ongelman ratkaisemiseksi mahdollisimman hyvin eri kaupallisen alan toimijoiden tarpeet huomioiden.



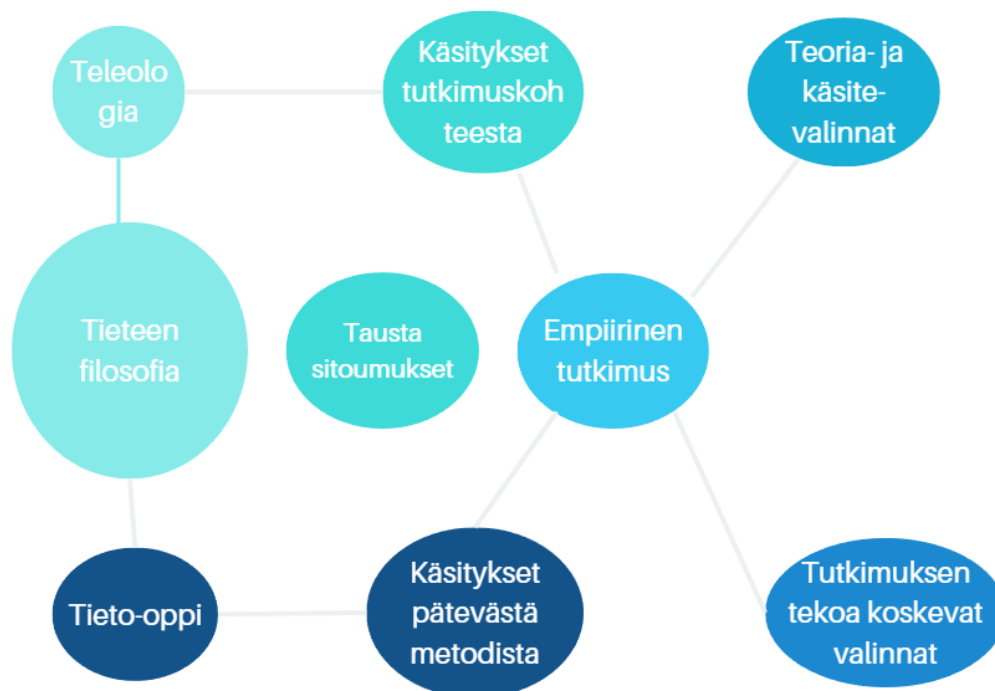
Kuvio 1: Kohderyhmät työnhakijoiden osaamisen kehittämisen kohteiden kartoittamiseksi

Tavoitteena oli siis tuottaa ratkaisu maahanmuuttaneiden naisten työllisyyden edistämiseksi kaupalliselle alalle Suomessa ja selvittää mahdollisia yhteistyökumppaneita, joiden kanssa yhteistyössä lyhytkurssi voitiin tuottaa.

Kehittämistyön tutkimusongelmaa lähestyttiin palvelumuotoilun prosessin mukaisesti hyödyntäen Tuulaniemen (2011, 130) viisiosaista palvelumuotoiluprosessia ja Stickdorn, Edgar Hormess, Lawrence ja Schneider (2018, 88) neljävaiheista kaksoistimanttitekniikkaa jättäen kuitenkin viimeinen palvelutuotannon vaiheen eli palvelun pilotoinnin, lanseerauksen ja jälkiseurannan opinnäytetyön toimeksiantajan jatkettavaksi niin päättäessään. Viisiosaisen palvelumuotoiluprosessin osia ovat määrittely, tutkimus, suunnittelu, palvelutuotanto ja arviointi. Tuplatimanttimallin neljä vaihetta ovat ymmärrä, määritä, kehitä ja toteuta. Opinnäytetyön luvussa 4.1 on tarkemmin kuvattu toteutettua palvelumuotoilun prosessia. (Tuulaniemi 2011, 130; Stickdorn, Edgar Hormess, Lawrence & Schneider 2018, 88.)

Tutkimuksen aihe oli ajankohtainen ja se valikoitui, koska aiheen tutkimiselle esiintyi tarvetta. Tutkimuksen filosofinen viitekehys oli tässä tutkimuksessa teleologinen eli tietopohja esittää perustelut kehittämistyön aiheen maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen tukemiselle ja tutkimiselle. Kuvio 2 esittää tutkimuksen filosofisen viitekehysten rakentumista ja sen

osien suhdetta. Selittävän tutkimuksen tarkoitus oli lisätä tietoa maahanmuuttaneiden naisten tarpeista sekä kaupallisen alan yritysten tarpeista, jotta CeMeWE-hanke ja Laurean kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L) eivät lähtisi kehittämään työllistymisen tueksi ratkaisua, jolle ei olisi tarvetta. Opinnäytetyö tapaustutkimuksena oli kartoitus mahdollisten työllisyyden tukitoimien yhden muodon, lyhytkurssien, tarpeesta. Pääasiallinen tutkimuskysymys oli, onko maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kehittämiseksi tarvetta, jota tutkimuksessa täydennettiin kvalitatiivisella kuvaileviin vastauksiin valmistavalla kysymyksellä, millaiselle osaamisen kehittämiseksi olisi tarvetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 130-138.)



Kuvio 2: Tutkimuksen filosofinen viitekehys, empiirinen tutkimus ja taustasitoumukset (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 122)

Tässä aluvussa käytiin läpi tutkimusongelma, kehittämistyön tarkoitus ja filosofinen viitekehys. Seuraavassa aluvussa esitellään opinnäytetyön toimeksiantaja, joka tarjosi mahdollisuuden kehittämistyölle ja opinnäytetyössä hyödynnetyn palvelumuotoilun kurssin kehittämistyölle, jota pidettiin tämän opinnäytetyön esitutkimuksen vaiheena.

2.1 CeMeWE-hanke ja hankkeelle Laurean kurssilla tehty esitutkimus

Laurea ammattikorkeakoulun kotoutumisen ja kielen oppimisen living lab (i4L) valitsi CeMeWE-hankkeen suunnan osalta keskittyä opiskelijoiden muotoilemien vaihtoehtojen joukosta lyhytkurssien jatkokehittämiseen Suomessa. Muutamassa CeMeWE-hankkeen maassa

lyhytkursseja oli jo hieman kartoitettu (Institute of Baltic Studies 2024). Lisäksi Laurea kotoutumisen ja kielenoppimisen living lab (i4L) oli jo CeMeWE-hankkeeseen liittyen tutkinut ratkaisuja maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen tukemiseksi sosiaali- ja terveysalalle (Central Baltic Programme 2024b).

Tämän opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi toimeksiantaja Laurea kotoutumisen ja kielenopin Living Lab (i4L), jota Suomessa koordinoi Laurean ammattikorkeakoulu. Tämän opinnäytetyön tutkimus sai alkunsa Tulevaisuussuuntautunut projektinjohtaminen-tutkinnossa tehdystä Service Design and Co-Creation -kurssin ryhmätöistä, joiden aiheena oli yksi Laurean kotoutumisen ja kielenopin living lab (i4L) hankkeista, CeMeWE-hanke. Hankkeeseen liittyen, tarkoituksena oli keksiä keinoja tukea maahanmuuttaneiden naisten työllistymistä. Kaikki projektiryhmät rajasivat keskittyvänsä Suomeen. Ryhmätöitä, joihin tämä opinnäytetyö perustui, keskittyivät maahanmuuttaneiden naisten työllistymiseen Suomessa pääkaupunkiseudulla, joka muokkaantui suuremmaksi kokonaisuudeksi, antaen tälle opinnäytetyölle kattavan ja tärkeän aiheen. CeMeWE-hankkeen (2024) hankekumppanien maissa toteuttamissa haastatteluisissa oli jo tunnistettu maahanmuuttaneiden yleisiksi sekä työllisyyteen liittyviksi kohtauksiksi haasteiksi uusissa asuinmaissa muun muassa kielitaito, sää, suomalaisten suositusten ja suosittelijoiden puute sekä kulttuuriset erot (CeMeWE-hanke 2024). Lisäksi CeMeWE-hankkeen yhteydessä keväällä 2024 toteutetun sosiaalisen median markkinointisuunnitelman osana suoritetusta kyselystä tuli ilmi, että parhaat maahanmuuttaneita koskevat työpaikkainvonnukset ja ilmoitukset olivat näkyvimmillään kohderyhmälle eli maahanmuuttaneille naisille LinkedIn:ssä. Toiseksi toimivampana sosiaalisen median alustana tulosten perusteella toimi Facebook. Lisäksi sosiaalisen median julkaisuissa ja mainoksissa, joiden toivottiin tavoittavan tehokkaasti maahanmuuttaneita naisia, todettiin tehokkaaksi käyttää kahta eri haku- ja asia-sanaa maahanmuuttanut ”immigrant” sekä nainen ”woman”. Tässä tutkimuksena todettiin, että mahdollisesti prototyypin muodossa tuotetun pilottikokeilupalvelun markkinoinnissa kohderyhmälle osallistujien löytämiseksi tulisi huomioida nämä havainnot. (CeMeWE-hanke 2024, CeMeWE-hanke & Laurea kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab i4L 2024.)

Kevästä 2024 lähtien opiskelijat etsivät ratkaisuja maahanmuuttaneiden naisten työllistymiseen, palvelumuotoilun menetelmiä samalla opettelemalla. Kevään 2024 kurssilla toisen opinnäytetyön tekijän ryhmätyössä edistettiin ja kehitettiin ideaa lyhytkursseista, jotka tukisivat maahanmuuttaneiden naisten osaamista ja näin ollen auttaisivat työllistymään, olivat pääaiheena ja jatkotutkimuksessa ja -kehityksessä tässä opinnäytetyössä. Toisen opinnäytetyöntekijän ryhmä kehitti korkeasti koulutetuille maahanmuuttaneille naisille sovellusta työllistymisen tukemiseksi. Viisi palvelumuotoiluprosessin vaihetta käytiin läpi keväällä palvelumuotoilun kurssilla kahdessa harjoitusprojektissa, joissa ratkaisuksi luotuja prototyyppejä myös testattiin. Kevään 2024 kurssilla tehtyjä tutkimuksia voitiin näin ollen pitää tämän opinnäytetyön esitutkimuksena. Keväällä 2024 opiskelijaryhmät, joissa tämän opinnäytetyön tekijät toimivat tekivät kurssilla maahanmuuttaneiden naisten kohderyhmälle haastatteluita. Toinen ryhmä

haastatteli kaksi ja toinen ryhmä kuusi Suomessa asuvaa korkeasti koulutettua maahanmuuttanutta naista. Näiden haastatteluiden perusteella kävi ilmi molemmille ryhmille, että naisten työnhaussa oli kielellisiä haasteita ja että suomen kielellä oli tärkeä merkitys työpaikan saannissa Suomessa. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin muun muassa suosittelijoiden tärkeys työnhaussa, sekä kuinka monet maahanmuuttaneet olivat ottaneet vastaan minkä tahansa työpaikan Suomesta työllistyäkseen, vaikka se oli eri alalta kuin mistä heidän oma tutkintonsa tai työkokemuksensa oli. Koska tutkimusta maahanmuuttaneiden haasteista työllistymisessä Suomessa oli suoritettu jo keväällä kahdessa eri ryhmätyössä, haastatteluista opittiin ja niistä saatua tietoutta hyödynnettiin taustatietoina tässä tutkimuksessa. (Ryhmätyöt 2024.)

Laurea kotouttamisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L) ja CeMeWE-hanke antoivat luvan keuhällä 2024 tälle opinnäytetyölle tehdä toimeksianto ja keskittyä tässä opinnäytetyössä jatko-tutkimukseen lyhytkurssien kehittämisen osalta, joka vielä myöhemmin rajattiin koskemaan kaupallista alaa, jota ei ollut vielä tutkittu. Lisäksi CeMeWE-hanke suositteli opinnäytetyöntekijöitä kohdistamaan maahanmuuttaneiden naisten haastatteluja ja tutkimuksen suuntaa Auroras-verkoston tutkimiseen, jota esitellään opinnäytetyön seuraavassa alaluvussa.

2.2 Auroras-verkosto

CeMeWE-hanke oli suositellut opinnäytetyössä yhteistyömahdollisuuksien kartoittamista Auroras-verkoston kanssa ja siksi yhden opinnäytetyössä tutkittavan kohderyhmän haastattelut kohdistettiin yhdistyksen toimintaan osallistuville maahanmuuttaneille naisille ja Auroras-verkoston ryhmiä ohjaaville mentoreille. Auroras-verkosto toimi osana Akateemisten naisten liittoa. Sen toiminnan tavoite oli edistää koulutettuja Suomessa asuvia naisia työllistymään kehittämällä heidän suomen kielen taitoansa ja auttamalla heitä saamaan lisää tietoa työelämästä, muun muassa yritysvierailujen avulla (Auroras 2022). Auroras-verkoston toiminta alkoi 2012 osana Luetaan yhdessä -verkostoa, kun Luetaan yhdessä -ryhmissä tunnistettiin maahanmuuttaneiden henkilöiden tarve työllistymistä tukevalle toiminnalle kotoutumisen edistämiseksi, johon saivat avustuksen Opetushallitukselta. Auroras-verkoston tukitoimintaa oli kehitetty sen toiminnan alusta saakka, ja tukea maahanmuuttaneille oli järjestetty esimerkiksi seminaareina, keskusteluryhminä sekä yritysvierailuina. Auroras-toiminta eriytyi 2018 ja 2019 Opetushallitukselta ja STEA:lta saamien hankerahoitusten myötä Auroras-verkostoksi ja hankerakkeksi, joka toimi ajalla 2018-2021. (Auroras 2019; Auroras 2022.)

Opinnäytetyön alaluvussa 3.3. esitellään Auroras-verkoston tähän tutkimukseen liittyvää toimintamuotoa eli työelämämentorointia. Seuraavassa luvussa perustellaan opinnäytetyön rajauksia tietopohjan eli aiempien aiheesta tehtyjen tutkimusten perusteella.

3 Maahanmuuttaneiden työllistyminen ja monimuotoisuus työelämässä

Tämä luku esittelee kehittämistyön aiheen tietopohjan. Luvussa määritellään myös aiheeseen liittyvät käsitteet, kuten mitä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä käsitteellä maahanmuuttanut, sekä perustellaan opinnäytetyössä tehtyjä rajauksia tilastoilla ja aiemmillä tutkimuksilla aiheesta. Lisäksi esitellään, millaista aiempaa tutkimusta oli ollut liittyen maahanmuuttaneiden ja etenkin maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen haasteisiin. Alaluvussa 3.2 esitellään, mitä monimuotoisuus tarkoittaa ja miten sitä on mahdollista edistää työelämässä. Kappaleessa käsitellään myös kansainvälisten rekrytointien erityispiirteitä. Alaluvussa 3.3 esitellään, millaisia aiempia hankkeita ja projekteja on jo aiheeseen liittyen. 3.4 alaluvussa kuvataan, millaisia maahanmuuttaneille työhau- ja työelämätaitojen oppimiseksi suunnattuja lyhytkursseja on jo olemassa. Viimeiseksi alaluvussa 3.5 käydään läpi, millaisia erilaisia oppimistyyliä ja -tapoja on olemassa ja millä lailla ne tulisi huomioida oppimiskurssin tuottamisessa.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin yhdestä tutkimuksen kohderyhmästä käsitettä maahanmuuttaneet naiset. Käsitteellä maahanmuuttanut tarkoitettiin tässä opinnäytetyössä henkilöä, joka oli syntynyt ulkomailla, itse ulkomailta maasta muuttanut Suomeen ja joka ei ollut vielä Suomen kansalainen, mutta asui Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö (2021a) on koostanut Sanastokeskuksen toteuttaman kotoutumislaisissa määritellyn valtakunnallisen termisuosituksen, jonka käyttö edistää yhdenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta. Tämä sanasto määrittelee maahanmuuttanut-käsitteen osoittavan selkeämmin, että henkilö on itse muuttanut maahan. Maahanmuuttanut-käsitteellä viitataan niihin henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla ja muuttaneet maasta toiseen. Käsitteellä viitataan kaikkiin ihmisiin, jotka ovat eri perustein muuttaneet Suomeen esimerkiksi työn, opiskelun, perhesyyn tai lähtömaan tilanteesta johtuvan tilanteen vuoksi (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2024; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021a).

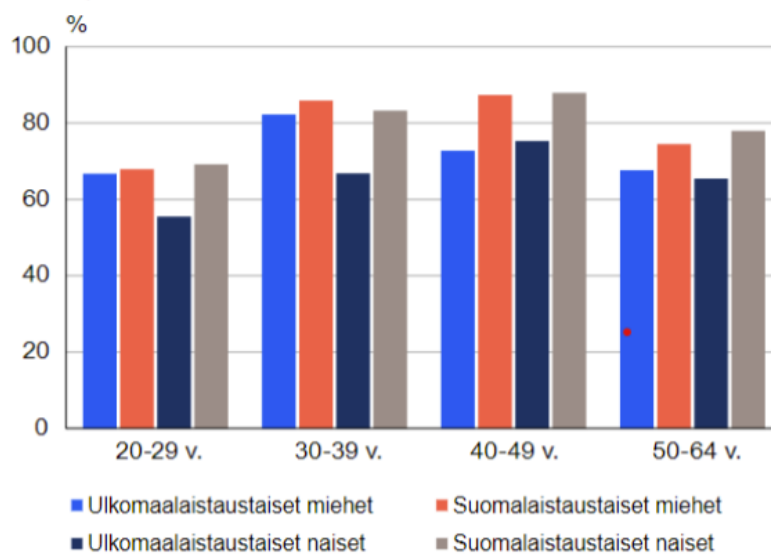
Yleisten maahanmuuttaneiden työllistymiseen vaikuttavien asioiden lisäksi maahanmuuttaneiden naisten työllistymiseen liittyi myös erityispiirteitä, joita seuraavassa alaluvussa esitellään.

3.1 Maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen esteet

Maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen esteiden ilmiötä tarkasteltiin vuoden 2023 taulukolla tilastokeskuksen virallisista taulukoista (Baumgartner 2024). Taulukoissa maahanmuuttanut nainen luokiteltiin tilastokeskuksen syntyperäluokittelussa olevan nainen, joka on, tai hänen vanhempansa ovat tai ainoa vanhempi on syntynyt ulkomailla ja muuttanut Suomeen (Saukkonen 2020, 30).

Maahanmuuttaneiden työllistyminen vaihteli ikäryhmittäin ja on huomattavasti matalammalla tasolla kantasuomalaisiin naisiin verrattuna. Suomen virallisten tilastojen (2024) mukaan työikäiseen väestöön kuuluvat kaikki 15-74 -vuotiaat henkilöt (Suomen virallinen tilasto 2024). Seuraava kuvio 3 esittää vuonna 2023 20-64- vuotiaiden työllisyysasetta syntyperän, iän ja sukupuolen mukaan. Kuvio osoittaa, että ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste oli matalampi kuin suomalaistaustaisille miehillä tai naisilla ja ulkomaalaistaustaisilla miehillä (Baumgartner 2024).

Kuvio 3. Työllisyysaste syntyperän, iän ja sukupuolen mukaan vuonna 2023, 20-64-vuotiaat, %



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Kuvio 3: Ulkomaalaistaustaisten työllisyyden kasvu pysähtyi vuonna 2023 (Baumgartner 2024)

Baumgartner (2024) mukaan ulkomaalaistaustaisten valtionveronalaiset tulot olivat huomattavasti alhaisemmat kuin kantaväestöön kuuluvien tulot. Vuonna 2020 Helsingissä asuvien suomalaistaustaisten tuloista 40 % kuului korkeimpaan tulokvartaaliin, kun taas maahanmuuttaneista 42 % kuului alhaisimpaan tulokvartaaliin. Tähän on vaikuttanut maahanmuuttaneiden työttömyys, työn osa-aikaisuus ja pieni palkka (Saukkonen 2020, 32). Saukkosen (2020, 33) mukaan työmarkkinoilla tapahtuu syrjintää, josta on useita tutkimuksia ja selvityksiä. Ahmadin (2019a & 2019b) toteuttamassa tutkimuksessa todettiin työnantajien olevan valikoivia rekrytointitilanteissa. Tutkimuksen mukaan Suomessa toimivat työnantajat suosivat kantaväestöä rekrytointiprosessissaan siten, että sukunimi saattoi olla jo valintatilanteissa perustava selite haastatteluun kutsumiselle. (Ahmad 2019a, Ahmad 2019b, Baumgartner 2024, Saukkonen 2020, 32-33.)

Suomen kielen ja kulttuurin opetus on osa maahanmuuttaneiden kotouttamispolitiikkaa. Suurin ongelma on ollut, ettei pelisääntöjä ole tai pystytty tarkasti määrittelemään ja epävarmuus

siitä, mistä suomalainen kulttuuri koostuu, on läsnä. Neljäsosa maahanmuuttaneista koki oppineensa suomen kielen edistyneeksi, mutta yhtä monta maahanmuuttanutta henkilöä kuvasi suomen kielen osaamistaan korkeintaan aloittelijatasoiseksi (Saukkonen 2020, 45).

Suomen väestöstä yli 8 % oli ulkomaalaistaustaisia, joista puolet asuneet pääkaupunkiseudulla ja heidän työllisyysasteensa oli 10-15 % matalampi muuhun väestöön verrattuna (Tilastokeskus 2022, Työ- ja elinkeinoministeriö 2021b). Tutkittuja syitä maahanmuuttaneiden naisten alhaiseen työllisyysasteeseen ovat muun muassa lasten saaminen nuorena, korkea lapsiluku, puuttuva koulutus tai heikompi koulutustaso sekä maahantulon syy (Euroopan komissio 2020; Kurronen 2021, 4). Tämä on vaikuttanut myös kotoutumismallin mukaiseen koulutukseen osallistumiseen, jolloin kielitaidon kehittyminen on jäänyt vajaaksi, ja vaikuttanut näin ollen myös työnhakuun negatiivisesti (Saukkonen 2020, 45). Opinnäytetyössä on kartoitettu myös erinäisiä projekteja ja palveluita, joita Suomessa oli maahanmuuttaneiden työllisyyden edistämiseksi toteutettu. Ne on kerätty taustatiedoksi tähän tutkimukseen ja niitä on esitelty aluvussa 3.3.

Korkeasti koulutetut maahanmuuttaneet henkilöt kohtaavat myös työllistymisen haasteita Suomessa. Mitä pidempään maahanmuuttaneet henkilöt olivat asuneet maassa, sitä matalampi työttömyysaste heillä oli (Sjöblom-Immala 2012, 20). Työttömyyden aiheuttajaksi on nimetty yleensä heikko työtilanne tai kielimuuri, mutta yhtenä pääsyyinä on pidetty myös enakkoluuloja (Sjöblom-Immala 2012, 102). Maahanmuuttaneet henkilöt eivät välttämättä työllistyessäänkään ole saaneet vielä oman alansa työtä, vaan päässeet työmarkkinoihin kiinni niin sanottujen sisääntuloammattien avulla, joissa kieli- tai ammattitaitoa ei välttämättä edellytetä. Kun kielen tai kulttuurin hallintaa ei edellytetä, työhön on helpompi palkata maahanmuuttaneita (Sjöblom-Immalla, 2012, 29). On tutkittu, että Suomessa uudelleen koulutautuminen tai ainakin tutkinnon päivittäminen, on ollut miltei edellytyksenä työnsaantiin, vaikka maahanmuuttaneella henkilöllä olisi jo tutkinto ennestään omasta maastaan (Sjöblom-Immala 2012, 90).

Kielitaito on kantanut suurinta merkitystä maahanmuuttaneiden työllistymisen esteenä, ja ilman sitä taitoa työllistyminen Suomessa saattaa olla vaikeaa. Erilaisia kielikursseja tarjotaan ja ne usein ovatkin monen maahanmuuttaneen ensimmäiset opinnot Suomessa. Suurin osa maahanmuuttaneista on osallistunut järjestettävälle suomen kielen kursseille ja ajan kanssa niiden avulla kieli- sekä kulttuuriin liittyvät tieto- taidot ovat vahvistuneet ja näin ollen edesauttaneet kiinni sosiaaliseen yhteiskuntaan, myös työpaikkaan, vaikuttaen myös työllisyysasteeseen positiivisesti (Sjöblom-Immala 2012, 102).

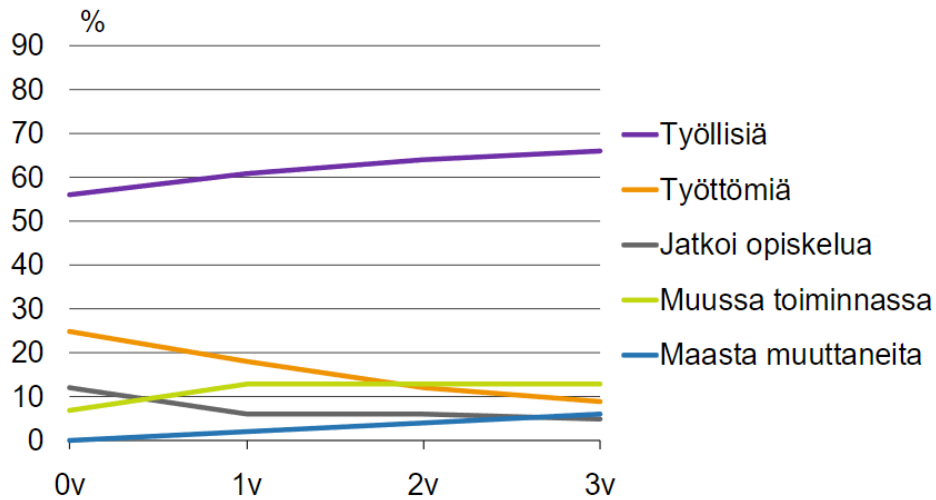
Vaikka korkeasti koulutetulla maahanmuuttaneella henkilöllä olisi tutkinto omasta maastaan, työnantajan Suomessa saattaa olla vaikea saada oikeanlainen käsitys henkilön ammatillisesta osaamisesta vieraan maan tutkintotodistuksesta. Viranomaiset auttavat tunnistamaan

ammattillisen osaamisen ja siihen on tullut vuosien saatossa helpotusta aikaisempaan tutkinnon tunnustamiseen verraten (Sjöblom-Immala 2012, 22). Jos työnhakijan tutkinto on tehty ulkomailla, saattaa työnhakijalla olla tarve ulkomailla suoritettun tutkintonsa tunnustamis päätökselle, työskennelläkseen tai opiskellakseen Suomessa. Ulkomaisen tutkinnon tunnustamis päätöksen tarvitsee etenkin silloin, kun henkilö haluaa työskennellä Suomessa säännellyssä ammatissa tai tehtävässä. Tunnustamis päätöstä tulee hakea Opetushallitukselta. Opetushallituksen internetsivuilla on hakemuslomake, jonka kautta tunnustamis päätöksen voi hakea ja jonka käsittelyaika voi kestää 2-3 kuukautta. Verkkosivujen perusteella voidaan todeta, että kaupallisella alalla tutkinnon tunnustamis päätöstä ei vaadita, ellei henkilö aio työskennellä esimerkiksi tilintarkastajana tai hae töihin kunnalle tai valtiolle, jossa tehtävään pääsyn edellytyksenä on korkeakoulututkinto. (Opetushallitus 2024b, Sjöblom-Immala 2012, 22.)

Tutkimus keskittyi kaupalliseen alaan, sillä kaupallisella alallakin oli tarve ulkomaalaisille työnhakijoille ja -tekijöille. Tarve oli todettavissa myös siitä, että kaupalliselle alalle, esimerkiksi ravintola-alalle, oli myönnetty Maahanmuuttovirastossa tarpeen vuoksi työperäisiä oleskelulupia, kun alalla ei ollut Suomessa työttömiä työnhakijoita tarpeeksi (Maahanmuuttovirasto 2024).

Lisäksi Suomessa asui jo maahanmuuttaneita henkilöitä, joilla oli jo kaupallinen koulutus ulkomailla, joista osa oli alkanut uudelleen opiskella Suomessa, mutta eivät olleet työllistyneet omalle alalleen koulutustaan vastaaviin töihin Suomessa. Tämän ja muiden syiden vuoksi Suomessa valmistuvat kansainväliset opiskelijat ovat saattaneet lähteä tai palata valmistumisen jälkeen ulkomaille, eivätkä ole jääneet töihin Suomeen. Loukkolan (2020) Tilastokeskuksessa tekemän raportin mukaan ulkomaalaisista Suomessa tutkinnosta valmistuvista, joka viides on lähtenyt maasta, sillä he eivät ole työllistyneet Suomessa tekemästään tutkinnosta huolimatta. Seuraavaksi esitetään Tilastokeskuksen sivuilta kuvio, joka esittää vuosina 2015-2018 ulkomaalaistaustaisten Suomessa tutkinnon suorittaneiden toimintaa valmistumisensa jälkeen (Loukkola 2020).

Kuvio 1: Ulkomaalaistaustaisten Suomessa 2015 tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta kolmen vuoden tarkastelujaksolla, %



Lähde: Tilastokeskus, Sijoittuminen koulutuksen jälkeen -tilasto.

Kuvio 4: Suomessa tutkinnon suorittaneiden ulkomaalaistaustaisten toiminta 2015-2018 (Loukкола 2020)

Vuonna 2021 OsTu-oppia Euroopasta-hankkeen avulla todettiin, kuinka osaamista voitiin tunnistaa ja edistää tutkinnon osaamiskorttien ja videotyökalujen avulla (Opetushallitus 2021). Opetus- ja kulttuuriministeriön tukemassa vuonna 2016 lanseeraamassa SIMHE-hankkeessa (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) yhteistyötä kehitettiin kansainvälisellä tasolla siten, että yhä useammat korkeakoulut kommunikoivat maailmanlaajuisesti toistensa kanssa, mikä puolestaan helpotti korkeakouluopiskelijoiden mahdollisuuksia työskennellä muissakin maissa kuin heidän omassa kotimaassaan. Näin monimuotoisuuden tukeminen oli myös osa hanketta. (Opetushallitus 2021, Opetushallitus 2024a.)

3.2 Monimuotoisuus työelämässä ja rekrytoinnissa

Monimuotoisuutta voi havaita työelämässä monessa eri ulottuvuudessa, joita on laajalti määriteltä. Kotoutuminen (2021a) sanaston mukaan monimuotoisuudella kuvataan ihmisten välistä erilaisuutta, jotka määritellään mm. etnisen alkuperän, iän, sukupuolen, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai terveydentilan mukaan. Diversiteetti eli monimuotoisuus tekee ihmisistä yksilöitä, joilla on toistensa kanssa eri kansalaisuus, vakaumus, perhetilanne, työkyky, kieli, koulutustausta, arvot sekä persoonallisuus (Bergbom, Yli-Kaitala & Toivanen 2021, 2). Monimuotoisuus suomalaisessa työelämässä on yksilöiden eri taitojen ja tietojen löytämistä ja hyödyntämistä, joka näin ollen luo tasa-arvoisen työympäristön (Kujanpää 2017, 42). Onko tämä kuitenkin nykypäivän monimuotoisuutta, joka määrittää yrityksen diversiteetin? Roberge ja Dick (2010, 297) mukaan monimuotoisuus vuonna 2024 tarkoittaa, että yrityksessä työskentelee eritaustaisia työntekijöitä, joka kattaa myös eri kansalaisuuksia. Heidän

palkkaamisensa yritykseen saattaa olla toivottua erilaisen ja uudenlaisen markkinaymmärtämisen, ratkaisukeskeisyyden ja erilaisen työnteon toivossa. Eri maiden kansalaisten löytäminen voi olla yrityksille hyvinkin haastavaa, ja syitä siihen voi olla useita. Asiaan voivat vaikuttaa muun muassa seuraavat tekijät, kuten rekrytoiko yritys aina samoilla kanavilla, joihin maahanmuuttaneet eivät välttämättä löydä. Toisena tekijänä voi vaikuttaa, millä kielellä työnhakuilmoitukset on julkaistu ja mitä koulutusta työilmoituksissa on vaadittu sekä onko koulutuksen aina oltava suomalaisesta tutkinnosta peräisin, vai kelpaisiko esimerkiksi lyhytkurssit täydentämään jo aikaisempaa tutkintoa, joka mahdollisesti olisi suoritettu henkilön kotimaassa tai muussa maassa kuin Suomessa. Rekrytointiprosessin ensimmäinen kulmakivi onkin aloittaa miettimällä, millaista työvoimaa organisaatioon toivotaan. Työterveyslaitoksen tuottamasta Monimuotoisuusbarometri 2020-tutkimuksesta selvisi, että henkilöstöalan ammatillisista 59 % sanoivat palkkaavansa työtehtävään pätevimmän henkilön, taustasta riippumatta (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 40). Mikä määrittää pätevyyden? Rekrytointiprosessin arvioidaan olevan hyvinkin säädeltyä, ammattilaiset totesivat kyseisessä tutkimuksessa. Sopivuudella voidaan viitata niin sosiaalisiin, psyykkisiin kuin muihin ”vaikeasti määriteltäviin ominaisuuksiin”, joita eivät muodolliset pätevyysvaatimukset tavoita (Varje 2018, 23). Monesti suomen ja ruotsin kielen taidon vaatimusten vuoksi palkkaus ja haastatteluun pääsy, tai pätevien henkilöiden hakuprosessi, voi tyssätä jo alkumetreillä juuri tästä syystä. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 40; Kotoutuminen 2021a, Kujanpää 2017, 40; Roberge & Dick 2010, 297; Varje 2018, 23.)

Laiho, Malmgrén ja Lundqvist (2024) kirjoittaman Kauppakamarin julkaiseman kansainvälisen työskentelyn käsikirjan ohjeissa opetetaan, miten ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen eroaa suomalaisen työntekijän palkkaamisesta käytännössä ja millaisia asioita rekrytointiprosessissa tulisi huomioida. Käsikirjassa ohjeistetaan esimerkiksi, tarvitseeko ulkomaan kansalainen työntekijänä oleskeluluvan, miten sitä haetaan, miten ulkomailta Suomeen lähetettyjen työntekijöiden kanssa tulisi toimia ja milloin työntekijä tarvitsee niin kutsutun A1-todituksen. Todettakoon, että kansainvälistä osajaa rekrytoitaessa yrityksen tulisi varmistaa, että selvittää ja hoitaa kaikki työnantajavelvoitteet työ- ja ulkomaalaisoikeuden, verotuksen sekä sosiaaliturvan osalta. Esimerkkeinä edellisistä mainittiin muun muassa verokortti, työnteko-oikeus ja joissakin tapauksissa suomalainen henkilötunnus. (Laiho, Malmgrén & Lundqvist 2024, 20-21, 101.)

Valtosen (2023) toteuttaman Kauppakamarin jäsenyrityksilleen teettämän osajakyselyn mukaan kaupallisen alan yritykset eivät voisi kasvaa, jos osaavaa työvoimaa ei löytyisi. Kyselyyn kerättiin vastauksia eri toimialojen yrityksistä eri puolilta Suomea. Kyselyyn vastanneet yritykset ilmoittivat kolmeksi suurimmaksi syyksi rekrytointihaasteisiinsa, ettei yrityksen hake-miin avoimiin tehtäviin löytynyt riittävästi hakijoita, toiseksi, että hakeneilla työhakijoilla oli liian vähän työkokemusta, ja kolmanneksi syyksi kiristyneen kilpailun työnhakijoista. Muiksi syyksi kyselyyn vastanneet yritykset ilmoittivat muun muassa työhakijoiden soveltumattoman

koulutuksen, sekä riittämättömän kielitaidon. Kyselyn tuloksista kävi myös ilmi, että yritykset ilmoittivat tarvitsevansa erityisesti sellaisia työntekijöitä, joiden koulutustaso olisi ammatti-korkeakoulututkinto tai toisen asteen ammatillinen tutkinto. Osajia ilmoitettiin tarvittavan erityisesti kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden alalta, tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalta, tekniikan alalta sekä palvelualoilta. Noin 40 prosenttia kyselyyn vastanneista yrityksistä ilmoitti edellisen viiden vuoden aikana palkanneensa kansainvälisen osaajan ratkaisuna osaaajapulaansa. Kyselyyn vastanneista yrityksistä 60 prosenttia ilmoittivat olevansa kiinnostuneita palkkaamaan kansainvälisen osaajan. Hieman alle 60 prosenttia ilmoittivat syyksi siihen, miksi eivät olleet pystyneet rekrytoimaan kansainvälisiä osajia yritykseensä, että haettavat työtehtävät olivat vaatineet äidinkielen taitoa. Vastaaajista 46 prosenttia ilmoitti yrityksen asiakkaiden tai yhteistyökumppanien vaativan äidinkielen taitoa suomen tai ruotsin kielen taitoa. Vain 34 prosenttia kyselyyn vastanneista yrityksistä ilmoitti, että heidän yrityksellään olisi hyvät valmiudet kansainvälisten osaajien palkkaamiseksi. Yritykset kertoivat vastauksissaan tarvitsevansa apua etenkin taloudellisen tuen muodossa kansainvälisten osaajien palkkaamiseen ja kielikoulutuksiin, koulutusta ja ohjausta työpaikkaohjaukseen ja kansainväliseen rekrytointiin, sekä kansainvälisen työntekijän työn ulkopuolisten asioiden hoitamiseen liittyen. (Valtonen 2023, 2-41.)

Keskuskauppakamari (2024) julkaisi loppuvuodesta 2024 uuden jäsenyrityksilleen tekemänsä kyselyn, jossa esitettiin yritysten aikaisempien kokemusten kansainvälisten osaajien palkkauksesta olleen aikaisemmassa kyselyssä positiivisempia. Kyselyn tulosten julkaisussa kuitenkin todettiin määrän laskeneen sen osalta, kuinka moni yritys oli palkannut tai vuokrannut kansainvälisen osaajan töihin viimeisen viiden vuoden aikana. Määrän kasvun epäiltiin julkaisussa johtuvan heikosta suhdannetilanteesta. Julkaisussa ehdotettiin edelleen panostamista yritysten kansainvälisen osaajien palkkaamisen kynnyksen madaltamiseen. (Keskuskauppakamari 2024.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022) on julkaissut monimuotoisuusoppaan suomalaisille työnantajille, jossa esitettiin ehdotuksia ja työkaluja monikulttuurisuuden ja inklusiivisuuden lisäämiseksi työpaikoille, jaettiin yleistä tietoa kansainvälisten osaajien hyödyntämisen sekä monimuotoisen henkilöstön palkkaamisen hyödyistä. Oppaan mukaan monimuotoisuuden edistämisen ja monimuotoisuusustyön tulisi ulottua yrityksen kaikkiin osa-alueisiin, niin strategiaan, johtamiseen, henkilöstöhallinnon käytäntöihin ja prosesseihin, organisaation kulttuuriin ja arvoihin, sekä markkinointiin ja viestintään. Lisäksi oppaan mukaan monikulttuurisuus ja monimuotoinen henkilöstö tuovat yrityksille myös kilpailuetua työntekijöidensä erilaisten näkökulmien kautta, joista yritys voi hyötyä muun muassa tuotekehityksessä ja taloudellisessa kasvussa. Edellisiä perusteltiin sillä, että monimuotoisen henkilöstön erilaiset kielelliset, etniset ja uskonnolliset taustat saattavat synnyttää erilaisia näkökulmia tarkasteltavista aiheista ja niiden myötä lisätä esimerkiksi innovatiivisuutta, luovuutta, laajemmilla tiedoilla harkittuja

päätöksiä sekä asiakastyytyväisyyttä, kun yrityksen tuotteissa ja palveluissa on huomioitu myös monimuotoinen asiakaskunta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 6-7, 13, 91.)

Lisäksi oman yrityksensä henkilöstön monimuotoisuutta voi tarkastella yrityksen sisäisesti käyttäen niitä diversiteetin eli monimuotoisuuden tuomia eroja, jotka jo tiedetään työntekijöistä sekä palkattavista työntekijöistä. Yleisiä ja tiedossa olevia perustietoja työntekijöistä ovat muun muassa ikä, sukupuoli ja koulutustausta. (Bergbom ym. 2021, 2.)

Kansainvälistä rekrytointia on järjestetty Suomessa eri tahojen puolesta. Muun muassa TE-toimiston järjestämä EU-maissa sekä Norjassa, Sveitsissä ja Liechtensteinissa toimiva EURES-yhteistyöverkosto (European Employment Services) on eurooppalainen rekrytointia ja työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta tukeva toimija. Tämä on auttanut muun muassa yrityksiä löytämään monimuotoista osaamista Suomen ulkopuolelta ja asiantuntijoita löytämään rekrytoivien yritysten avoimia työmahdollisuuksia EURES-tapahtumista sekä messuilta tai Finland Works Online -rekrytointitapahtumista, joissa kansainväliset osaajat ja yritykset voivat kohdata virtuaalisesti. (TE-palvelut 2024.)

Koska TE-toimisto on määrätty lakkautettavaksi 2025 alkaen, Work in Finland-toiminnon aloittajat KEHA-keskus sekä Business Finland aikovat ajaa eteenpäin valtion roolia kansainvälisenä rekrytoijana Suomeen vuoden 2025 alusta alkaen. Heidän vuosien 2023-2024 aikana valmistelunsa suunnitelma laajentaa aikaisempaa EURES-yhteistyöverkostoa ja keskittyy myös digitaalisiin ratkaisuihin kansainvälisessä rekrytoinnissa. Toiminto aikoo koota yhteen niin yrityksille suunnatut kansainvälistä osaamista koskevat palvelut, sekä kansainvälisille osaajille kootut palvelut saman sivuston alle. Näiden lisäksi Work in Finland aikoo ottaa kotoutumisen edistämisen tehtäväkseen 2025 alkaen (KEHA-keskus 2024).

Talent Boost-ohjelman koonnut hallitusohjelma on työstänyt työperusteista maahanmuuttoa, minkä Työ- ja elinkeinoministeriö on odottanut vaikuttavan talouteen positiivisesti monella eri sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön ja Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjaamassa koulutusohjelmassa näin ollen on pyritty tarjoamaan apua maahanmuuttaneiden työllistymiseen sekä koulutukseen, vastaamaan Suomen työllisyyden tarpeisiin ja tukemaan kansainvälistymistä. Ohjelma on määritelty vuosille 2023-2027 ja kannustanut tavoitteisiin pääsemiseksi valtakunnallista yhteistyötä niin valtion, kaupunkien, korkeakoulujen kuin yritysten taholta. Työperäistä maahanmuuttoa on edistetty monin eri projektein Suomessa, kasvattaakseen elinvoimaisuutta ja Suomen kasvua. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024b.)

Tässä opinnäytetyössä on keskitytty maahanmuuttaneisiin naisiin, jotka asuvat jo Suomessa, heillä on kaupallisen alan koulutus ja mahdollisesti jo suomen kielen taitoa tukemaan työnhakuaan. Seuraavassa alaluvussa on esitelty maahanmuuttaneiden työllistymistä edistäviä tukipalveluita ja projekteja.

3.3 Maahanmuuttaneiden naisten työllisyyttä edistävät hankkeet ja projektit

Tässä alaluvussa esitellään maahanmuuttaneiden työllisyyttä edistäviä tukihankkeita- ja projekteja sekä hieman Suomessa meneillään olevia muutoksia työllisyyspalveluiden tarjonnassa ja järjestäjissä. Tutkimuksessa keskitytään korkeasti koulutettujen ja lukutaitoisten maahanmuuttaneiden naisten työllisyyttä parantaviin tukitoimiin, hankkeisiin ja palveluihin, ja näistä syistä tutkimuksessa on rajattu pois muita hankkeita, jotka eivät kosketa korkeasti koulutettuja maahanmuuttaneita naisia. Useat palvelut ja hankkeet ovat kuitenkin kaikille Suomeen maahanmuuttaneille suunnattuja tai kuntien uusille maahanmuuttaneille asukkailleen suuntamia palveluita.

Kaikkien Te-palveluiden toimintojen siirtyessä kuntien vastuulle 2025, pääkaupunkiseudun kuntien kotoutumishankkeet ja niihin tehdyt kotoutumissuunnitelmat ovat olleet voimassa vuodesta 2022 ja päättyvät 01.01.2025, jolloin kuntien ei enää lakisääteisesti tarvitse laatia kotoutumissuunnitelmia. Tähän saakka maahanmuuttaneille on lakisääteisesti tullut tarjota riittävää kielikoulutusta, koulutusta digitaidoissa ja edistää heidän työllistymistään kunnallisten työvoimakoulutusten avulla. Te-palveluiden lakkautuminen ja siirtyminen täysin kuntien vastuulle, luo uudenlaisen tarpeen maahanmuuttaneiden työllistymisen tukemista kohtaan. Tämä tarve on myös mahdollisuus uuden kehittämiselle, jossa monet kunnat ovat pääkaupunkiseudulla laatineet suunnitelmia ja toteuttaneet niitä kolmen vuoden ajan. Muun muassa Helsinki Suomen pääkaupunkina on ottanut omaksi tavoitteekseen Suomeen muuttaneiden naisten työllisyyden tukemisen ja kasvattamisen panostamalla kunnan suomen kielen opetukseen, työnhaun tukemiseen ja verkostoitumisen mahdollisuuksiin. Tähän on lähtenyt mukaan myös Vantaa, joka onkin tukenut maahanmuuttaneita työnhakijoita järjestämällä erilaisia uusia hankkeita. (Helsingin kaupunki 2022; Kotoutuminen 2021b.)

Get work Vantaa -projekti on Vantaan kaupungin järjestämä projekti, jonka tavoitteena yhdessä yhteistyökumppaneiden, Laurean ammattikorkeakoulun sekä Metropolian ammattikorkeakoulun kanssa, on ollut saada pienet ja keskikokoiset yritykset palkkaamaan englantia puhuvia maahanmuuttaneita työntekijöikseen. Ideana on ollut tukea niin työnhakijoita, kuin työnantajiakin löytämään toisensa ja muokkaamaan työmahdollisuudet molemmille sopiviksi. Tämä projekti on suunnattu vain Vantaalla asuville maahanmuuttaneille henkilöille, ja sen kolme vaihetta pitävät sisällään kahden viikon välein ilmestyvän uutiskirjeen viimeisimmillä työpaikkailmoituksilla, rekrytointitapahtumia ja suoria työilmoituksia yrityksiltä. Projekti on perustunut tilastollisesti esitettyyn taustatietoon, jonka mukaan Vantaalla joka kolmas asukas oli maahanmuuttanut, joka oli väestöstä 29 %, ja kuinka vuonna 2023 Vantaalla työttömien maahanmuuttaneiden määrä oli jopa 6274 henkilöä (Vantaan kaupunki 2024a). Get Work Vantaa on ollut maahanmuuttaneiden työllisyyttä edistävä projekti, ja sen päämäärä on koskenut kaikkien Vantaalla asuvien maahanmuuttaneiden työllistymisen tukevaa toimintaa. Tämä opinnäytetyö tarkastelee mahdollisuutta rajallisemmin. Get Work Vantaa-projektin seuranta

ja eteneminen ovat olleet kuitenkin hyvää taustatutkimusta tähän projektiin, sillä aihepiiri on ollut sama, jolloin hankkeesta on voinut oppia myös tätä projektia varten. (Vantaan kaupunki 2024a.)

ProjektiBoosteri on vuonna 2018 perustettu, ja vuonna 2020 järjestetty kolmen korkeakoulun yhteinen ProjektiBoosteri-hanke, joka keskittyi maahanmuuttaneiden työllistymiseen ja jossa nostettiin esille erilaisia projektihaasteita. Yhdeksi haasteeksi nostettiin maahanmuuttaneiden naisten työllisyys. Haasteena koettiin myös maahanmuuttaneiden yksilöiden sopivien koulutuspolkujen löytäminen sekä heidän osaamisensa tunnistaminen. Työelämämentorointi ja työnantajien sekä -tekijöiden yhdistäminen, olivat myös esiin nostettuja aiheita. (Repo Jammal, Heikkinen, S. & Heikkinen, V. 2022.)

Tämän opinnäytetyön alussa esitelty Auroras-verkosto on järjestänyt Suomen akateemisten naisten liiton hallinnoimana työelämämentorointia koulutetuille Suomeen muuttaneille naisille jo vuodesta 2021. Suomessa toimiva Auroras-verkosto on tukenut Suomeen maahanmuuttaneiden naisten työnhakua. Toiminta on ollut suunnattua jo suomen kieltä osaaville maahanmuuttaneille naisille. Ryhmämuotoista työelämämentorointia on tarjottu kolmen kuukauden kursseina, joissa naiset ovat päässeet tutustumaan paikallisiin työmarkkinoihin ja verkostoitumaan. Auroras:in työelämämentorointiryhmissä on opetettu muun muassa oman osaamisen tunnistamista, työhakemusten ja ansioluettelon tekoa, työhaastattelussa onnistumista, työsuhteeseen liittyvää lainsäädäntöä, ajanhallintaa, työhyvinvointia, työhaun digitaitoja ja järjestelmiä sekä sosiaalisen median käyttöä. Siellä on jaettu tietoa työn hakemisesta ja työllistymismahdollisuuksista eri aloilla sekä työpaikoista ja työelämästä Suomessa. Ryhmissä on ollut mahdollisuus myös päästä vierailemaan yrityksissä tutustumassa niihin mentorin järjestäessä yritysvierailuja. Monet Auroras-verkoston työelämämentorointitoiminnan avulla työllistyneet naiset ovat palanneet raportin mukaan mentoreiksi Auroras-verkoston toimintaan. Kursien osallistujat on jaettu ryhmiin sellaisten mentorien opetukseen, joilla on samankaltainen osaaminen kuin heillä tai jotka ovat samalta alalta, jolloin kurssin sisältö on ollut täsmennettyä kurssilaisten taitoihin nähden. Auroras-verkoston mentorina tarkoitus on ollut tarjota apua maahanmuuttaneille naisille, jotka ovat jo työnhaun rajapinnassa, ja mahdollisen kevyen koulutuksen tarpeessa, jolloin muut ryhmät jäävät koulutustarjonnan ulkopuolelle, kuten myös he, jotka eivät osaa vielä suomen kieltä. (Auroras 2024a; Auroras 2024b.)

Monika naiset liitto ry tarjoaa kotoutumista tukevaa yksilömentorointia työelämänmentoroinnin, kielimentoroinnin, digimentoroinnin ja harrastusmentoroinnin muodossa. Liitto pyörii vapaaehtoistyön avulla, ja heillä on ollut monia eri muitakin auttamisen keinoja, joilla he ovat tukeneet naisia. (Monikanaiset 2024.)

Suomessa muun muassa Väestöliiton Youtube-videoiksi on toteutettu aihealuekeskittymin laikiin, verotukseen, kansalaisvelvollisuuksiin, työnhakuprosessiin, koulutukseen ja

terveydenhoitoon. Jotkut videot ovat keskittyneet maahanmuuttaneiden kulttuurilliseen, kielelliseen, historialliseen ja paikalliseen tapaan perehdyttään. Videot voivat olla hyödyllisiä, mutta ne eivät ole kurssillisesti huomioon otettavia esimerkiksi työnhaussa tai työhaastattelun päässä. Näitä lyhytkursseja voi katsoa kuka vain, mutta niistä ei saa muuta informatiivisen tuen lisäksi. Monet videot on toteutettu myös suomeksi, mikä rajaa lyhytkurssivideoiden katsojien kohderyhmää maahanmuuttaneista entisestään. Väestöliitolla on tarjottu myös yksilömentorointiin keskittyviä palveluita, joissa koulutettuja naisia on tuettu työuramentoroinnin avulla, sekä jaettu vinkkejä etäverkostoitumiseen keskittyvällä kurssilla. Mentorointi on ollut yksilöllisesti tapahtuvaa, ja sitä tarjotaan Suomessa asuville naisille. (Väestöliitto 2024a, Väestöliitto 2024b, Väestöliitto 2024c.)

Vantaalla toimiva Smile-hanke (Strengthening Migrant Family Integration through New Dialogue Methods with Communities, Schools, and Services in Vantaa Neighbourhoods) on toiminut digitaalisena alustana, yhdistämällä mentorin ja työnhakijan sekä tarjoamalla henkilökohtaista apua työn tai koulutuksen haussa. Palvelu on tarkoitettu maahanmuuttaneille työnhakijoille, jotka eivät itse pääse työmarkkinoille koulutuksen puutteen vuoksi. Tukiohjelman rakenne on muokattu kahdesta muustakin osa-alueesta, jotka kattavat koko perheen tukemisen. Hankkeen yhteistyötekijöinä ovat toimineet CEB, (Euroopan neuvoston kehityspankki) Laurea-ammattikorkeakoulu ja hanketta rahoittanut Euroopan Unioni. (Vantaan kaupunki 2024b.)

Helsingin kaupunki on vuosien 2023-2024 aikana toteuttanut Kavot- eli Kansainvälistä Osaamista Työelämään-hanketta, jonka tavoitteena oli ottaa käyttöön uusia keinoja ja ratkaisuja pääkaupunkiseudulla asuvien vieraskielisten osaajien työllistämiseksi Uudenmaan alueella alueen pk-yrityksiin, startup-yrityksiin ja korkeakouluihin. Hankkeen tavoitteena oli myös lisätä kansainvälisten rekrytointien määrää ja laatua työvoiman saatavuuden parantamiseksi hankkeeseen osallistuvissa pääkaupunkiseudulla toimivissa yrityksissä ja korkeakouluissa. Hanke koostui neljästä eri toimintakokonaisuudesta, joita olivat Matching-ohjelma, yritysvalmennus, rekrytointimalli korkeakouluihin sekä selvitys työnantajakuvien ja kansainvälisen rekrytointin kehittymisestä. Hankkeen ensimmäinen toiminta eli Matching-ohjelma tarkoitti The Shortcut-organisaation maksuttomasti tarjoamia palveluita. The Shortcut tarjosi kansainvälisille osaajille mahdollisuuden rekisteröityä TalentAdoren tekoälyavusteiseen rekrytointijärjestelmään The Shortcut Talent Community -osaajapankkiin sekä rekrytointiapua yrityksille kansainvälisten osaajien löytämiseksi, palkkaamiseksi ja perehdyttämiseksi. Toinen toimintakokonaisuus yritysvalmennus oli kohdistettu tueksi yrityksille, jotka olivat palkkaamassa kansainvälisiä osaajia ensimmäistä kertaa. Kolmas toimenpide oli kansainvälisten osaajien rekrytointimalli korkeakouluihin, jonka osana tuotettiin IT Talent -ohjelmakokeilu uransa alkuvaiheessa olleille kansainvälisille IT-osaajille sekä kysely ja palvelumuotoilun työpajoja korkeakouluille. Neljäntenä toimenpiteenä Kauppakamari toteutti hankkeessa kyselyn kaupallisen alan yrityksille heidän työvoima- ja osaamistarpeistaan sekä yritysten kansainvälisten rekrytointien

edellytyksistä, jonka tuloksia jo esiteltiin tutkimuksen luvussa 3.2. (Helsingin kaupunki 2024, Palvelumanuaali 2024a, The Shortcut 2024.)

Tässä alaluvussa esiteltiin tämän opinnäytetyötutkimuksen aiheeseen liittyviä jo Suomessa järjestettyjä ja vielä meneillään olevia hankkeita, sekä tarjottavia palveluita maahanmuuttaneiden naisten työllisyyden edistämiseksi. Näiden mainittujen hankkeiden ja tukipalveluiden lisäksi on Uudenmaan alueella, muualla Suomessa ja Euroopassa varmasti monia muita kuntien, viranomaisten, järjestöjen ja yritysten tarjoamia palveluita ja hankkeita, jotka on jätetty tässä opinnäytetyössä mainitsematta. Uudenmaan työllisyyspalveluiden palvelumanuaali on koonnut työllisyyden tukemisen palveluita (Palvelumanuaali 2024b). Lisäksi Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä Infofinland-sivusto on koonnut yhteen ohjeita ja palveluita Suomeen maahanmuuttaneille (Infofinland 2024). Seuraavassa alaluvussa siirrytään käsittelemään toista tärkeää tämän tutkimuksen aihetta, mitä ovat lyhytkurssit ja millaisia aiheeseen liittyviä lyhytkursseja on jo tarjolla, sekä miten niitä on toteutettu maahanmuuttaneille työnhaun- ja työelämätaitojen oppimisen tueksi.

3.4 Maahanmuuttaneille työnhaun- ja työelämätaitojen oppimiseksi suunnatut lyhytkurssit

Kurssilla tai opintojaksolla tarkoitetaan opiskeltavaa kokonaisuutta ja aihetta, jolla on rakenne, sisältö ja osaamistavoitteet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024, 139). Kurssin kriteereiksi voidaan määritellä myös oppimisympäristö, opetusmenetelmät, oppimisen arviointi sekä se, että kurssilla on selkeä alku, loppu ja rakenne (Säntti 2013, 41). Näiden määritelmien avulla opinnäytetyössä lähestyttiin lyhytkurssin kehittämistä ja aiemmin toteutettuja lyhytkursseja.

Institute of Baltic Studies (2024) oli toteuttanut julkaisemattoman tutkimuksen CeMeWE-hankkeelle, joka keskittyi maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevien lyhytkurssien tarjontaan maissa, joissa CeMeWE-hanke toimii. Virossa toteutettu CeMeWE-hankkeen tutkimus käsittelee kohdemaiden kotouttamisohjelmia. Virossa toimiva ”Reinvent yourself spouse program” koski niitä maahanmuuttaneita naisia, jotka olivat muuttaneet maahan puolisonsa saaman työn vuoksi. Maahanmuuttaneet naiset olivat usein hyvin koulutettuja ja lähellä työllistymistä jo valmiiksi. Koulutusohjelmassa seurattiin mallia, jossa maahanmuuttaneille naisille tarjottiin mahdollisuutta neljän viikon kurssiin, sisältäen tiedon Viron työmarkkinoista ja työkulttuurista. Koulutusohjelman suunnitelma sisälsi myös tapaamisia ja konsultaatioita niin ryhmitäin kuin henkilökohtaisesti sekä henkilökohtaisiin tarpeisiin kohdistettua koulutusta. Kurssin kuvattiin kattavan maahanmuuttaneiden naisten kotouttamisen uuteen maahan ja yhteiskuntaan. Kurssin raportoitiin toimineen positiivisin tuloksin, ja naisten kerrottiin löytäneen työtä, avanneen oman yrityksen tai hakeutuneen koulutukseen Virossa. Vaikka tulokset olivat hyviä, kurssi koski vain pientä prosentuaalista henkilömäärää kaikista Viroon maahanmuuttaneista naisista, kurssin määrittelemien rajojen puitteissa. (Institute of Baltic Studies 2024.)

Suomessa puolestaan maahanmuuttaneita henkilöitä on tuettu kotoutumisessa eduskunnan edellyttämällä ohjelmalla, joka on pitänyt sisällään lyhytkursseja työvoimakoulutuksesta, lukutaitokoulutuksesta sekä aikuisten perusopetuksesta. Nämä lyhytkurssit ovat olleet suunnattu sellaisille aikuisille, joiden oppivelvollisuuden katsotaan päättyneen, ja jotka tarvitsevat vielä paikallisen kielen opetusta sekä sellaista opetusta, joka auttaisi maahanmuuttaneet yksilöt suomalaiseen työelämään, opettaen tietoa paikallisesta yhteiskunnasta, kulttuurista sekä elämänhallinnasta Suomessa. Mikäli maahanmuuttaneella on ollut aikaisempaa osaamista tai koulutusta, kotoutumishjelma on voinut auttaa häntä tunnistamaan osaamisensa Suomessa. Kurssiin on kuulunut myös ammatillista suunnittelua ja uraohjausta, jota maahanmuuttaneet voivat tarvita uudessa maassa. (Kotoutuminen 2022.)

Suomessa myös työvoimakoulutuksen työelämälähtöisyyteen on panostettu, ja sen avulla on saatu hyviä tuloksia. Mikäli maahanmuuttaneen henkilön koulutus on hyväksytty osaksi kotoutumissuunnitelmaa, valtion on ollut mahdollista kustantaa luku- ja kirjoitustaidon opintoja suomen tai ruotsin kielillä. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus selvityksessä kävi ilmi opettajien kanta opetussuunnitelman tavoitteista ja sisällöstä: niiden todettiin olevan asteittain liian vaativia, varsinkin kun lyhytkurssin ajan olleen rajallinen, eivätkä opiskelijoiden valmiudet välttämättä ole kohdanneet osaamisen ja vaatimusten tasolla. (Hievanen, Frisk, Väättäinen, Mustonen, Kaivola, Koli, Liski, Muotka & Wikman-Immonen 2020; Kotoutuminen 2021b).

Lisäksi on jo olemassa maahanmuuttaneille suunnattuja kaupallisen alan osaamista kehittäviä opintoja. Metropolia Ammattikorkeakoulu on järjestänyt vuonna 2024 opintokokonaisuuden muodossa maksuttomia, noin puoli vuotta kestäviä, Career Boost-nimisiä taloushallinnon opintoja vieraskielisille maahanmuuttaneille henkilöille. Opinnot on olleet suunnattu maahanmuuttaneille yksilöille, joilla on jo ulkomailla suoritettu taloushallinnon tutkinto. Esimerkiksi heillä on voinut olla jo liiketalouden korkeakoulututkinto ja ovat halunneet päivittää taloushallinnon osaamistaan sopimaan suomalaisen työelämän näkökulmat huomioiden, sekä kehittää työelämässä taloushallinnon alalla tarvittavaa suomen kielen taitoaan. Opintokokonaisuuden aiheita kursseilla ovat olleet ulkoinen ja laskentatoimi, liiketoiminnan analytiikka ja työkalut, työelämäyhteistyö ja uravalmennus sekä ammatillinen suomi. Koulutuksen aikana opintokokonaisuuden osaamistavoitteiden mukaan opiskelijan katsotaan oppineen hakemaan tietoa suomalaisesta lainsäädännöstä, laatimaan veroilmoituksia ja tilinpäätöksiä suomalaisten käytänteiden mukaan, tekemään kirjanpidon kirjauksia, käyttämään Procountor-kirjanpito-ohjelmaa, tulkitsemaan tilinpäätöksiä, laatimaan budjetteja sekä kustannuslaskelmia, analysoimaan dataa Power Bi-ohjelmalla, automatisoimaan manuaalisia tehtäviä Power Automate-ohjelmalla ja luomaan omia business applikaatioita Power-sovelluksella. Kurssit ovat olleet kaupalliselta alalta töitä hakeville maahanmuuttaneille korkeakoulutetuille henkilöille suunnattuja alakohtaisia kursseja. Ne eivät kuitenkaan ole markkinoitu yhdelle tutkimuksen pääkohderyhmälle eli maahanmuuttaneille naisille, eikä puolen vuoden opintokokonaisuus ole

tässä tutkimuksessa tarkasteltava lyhytkurssi-kokonaisuus, vaikka sen osia voitaisiin pitää mahdollisesti kaupallisella alalla työskentelyyn osaamista kehittävinä ja täydentävinä lyhytkursseina. (Metropolia 2024.)

Lyhytkursseista ei ole löytynyt niiden nimellä suomeksi aikaisempaa teoriaa eikä aikaisempia tutkimuksia, vaikka lyhyitä kurseja ja lyhytkursseja niiden englanninkielisellä käsitteellä “*microlearning*” on käytetty hyödyksi kotoutumisen ja työllistymisen tukemisessa sekä opetuksessa etenkin täydennyskoulutuksissa (Institute of Baltic Studies 2024).

Seuraavaksi tässä opinnäyteyössä kuvataan teoriaa lyhytkurssin palvelumuotoilusta. Uuden lyhytkurssin suunnittelussa palvelupolku-mallin käyttö on todettu toimivana esimerkkinä kehitystyön tueksi. Jotta kehitettävästä uudesta lyhytkurssista olisi hyötyä, sen on vastattava kurssille osallistuvien tarpeisiin, kurssia tulee olla helppo ymmärtää ja sen materiaaleja käytetään, kurssin on oltava houkutteleva ja tehokkaasti tuotettu, sekä tuottaa tuloksia, jolloin käyttäjä eli kurssille osallistuja saa sen, mitä haluaa. Näin ollen lyhytkurssin onnistumisen määrittää se, kuinka hyvin palvelupolkua on onnistuttu seuraamaan sen toteutus- ja kehitysvaiheissa. Tämä kaikki on osa ymmärrystä, kokemusta ja suunnitelmaa, josta lyhytkurssi muodostuu. (Manninen & Urgas 2012, 5-21.)

Kurssien luomisen edellytyksenä on arvon muodostuminen niin opiskelijalle, kuin yritykselle. Normaalisti arvot jaetaan neljään eri kategoriaan, jotka ovat toiminnallinen, taloudellinen, emotionaalinen sekä symbolinen arvo. Toiminnallinen arvo tulee lyhytkurssin toteutuksesta, jossa on kuunneltu niin opiskelijoiden, kuin yritysten toiveita kurssia räätälöidessä. Taloudellinen arvo kuvaa kustannuksia, joiden tulee olla kohtuullisia niin kurssille osallistuvien opiskelijoiden kuin järjestäjän, esimerkiksi yrityksen näkökulmasta. Emotionaalinen arvo tulee mahdollisen verkostoitumisen kautta, ja antaa osallistujalle mahdollisuuden tuntee olevansa tärkeä, sillä tunnekokemus muodostuu merkityksellisimmäksi palvelun personoinnista erilaisille kohderyhmille. (Löytänä & Korkiakoski 2014, 19-20.)

Käyttäjäläheinen lähestymistapa yhdessä palvelumuotoilun kanssa antaa syventävän ymmärryksen siitä, mitkä ovat ne maahanmuuttaneiden ja yritysten tarpeet, joihin tämä tutkimus pyrkii tarjoamaan merkityksellisiä ratkaisuja. Muotoiluajattelu edistää tutkimuksen ymmärrystä, kun tutkitaan lyhytkurssien käyttäjien ymmärtämistä ja kokemusta, joiden avulla lyhytkursseja suunnitellaan. Muotoiluajattelussa keskeisintä onkin hyödyntää laajaa ja syvää ymmärrystä, joka edesauttaa lyhytkurssien suunnittelussa. Haastatteleamalla maahanmuuttaneiden naisten mentorointiryhmiä, tulkintaa tarpeista tapahtui todellisista epäkohdista ja antoi näin ollen monenlaista näkökulmaa lyhytkurssien sisältöön. Yhteisöllinen toiminta tehostui muotoiluajattelusta, ja antoi arvoa eri ammattiryhmien ja käyttäjien keskuuteen tuoden arvoa myös opiskelijoille. (Miettinen 2014, 168-172.)

Tämän luvun alaluvuissa on määritelty opinnäytetyössä käytetyt käsitteet maahanmuuttanut, monimuotoisuus, työikäinen, lyhytkurssi ja käyty läpi aiemmat tilastot ja tutkimukset liittyen opinnäytetyön aiheeseen sekä perusteltu tässä opinnäytetyössä tehtyjä rajauksia. Seuraavassa luvussa siirrytään esittelemään opinnäytetyöhön valittuja tutkimus- ja kehittämismenetelmiä ja palvelumuotoilun vaiheita tutkimus ja kehitys tai tutki ja kehitä.

3.5 Maahanmuuttaneiden työnhakijoiden oppimistyylit

Oppimistyylejä on erilaisia, ja niillä on tässä opinnäytetyössä tarkoitettu erilaisia tyylejä ja tapoja, joiden avulla ihminen voi oppia ja käsitellä uutta tietoa. Oppimista edistäviä palveluita suunniteltaessa on tullut huomioida ihmisten erilaiset tavat oppia uutta tietoa sekä maahanmuuttaneiden tilanteessa myös uutta kieltä.

Esimerkiksi Kolbin teoriaan perustuvassa oppimisessa ensimmäisen oppimistyylin luetellaan olevan konkreettinen kokemus eli tilanne, jonka oppija itse kokee ja elää. Toisena oppimisen määreenä teorian mukaan on reflektiivinen havainto, jonka oppija tekee oppimisprosessissa. Kolmantena teoriassa on tiedon käsitteellistäminen tosielämään esimerkkien ja mallintamisen avulla ja neljäntenä oppijan henkilökohtainen aktiivinen kokeilu opetettavasta aiheesta. (Carnell, Lodge, Wagner, Watkins & Whalley 2000, 93.)

Psykologisesti ajateltuna ihmiset oppivat myös toisilta ihmisiltä sosiaalisissa tilanteissa. Tämä perustuu siihen oppimisen teoriaan, jonka mukaan ihminen on oppinut sekä jäljittelemällä muiden toimintaa, kuin myös tarkkailemalla sitä. Tämä on voinut luoda aivan uudenlaisia oppimisympäristöjä ihmisille, riippuen missä he ovat olleet ja kenen ympäröiminä. (Carnell ym. 2000, 97).

Oppimistyylit voidaan myös jakaa kolmeen eri kategoriaan, joissa opitaan eri aistien avulla. Oppimiseen tarkoitettuja aisteja ihmisillä on kolme, ja niistä ensimmäinen on kinesteettisesti eli liikeaistia käyttämällä, jolloin oppija saa itse tehdä ja kokeilla opetettavaa asiaa. Toinen on visuaalisesti näköaistin avulla oppiminen, eli lukemalla tai kuvioiden kautta käsittelemällä uutta tietoa, ja kolmantena oppimisaistina luetellaan auditiiviseen oppimistyyliin perustuva oppimistyyli eli kuuloaistin kautta, jolloin oppija kuulee tarvittavan tiedon ja rekisteröi sen sitä kautta parhaiten. Koska lyhytkurssien suunnittelussa on ollut tarkoituksenaan opettaa laajaa joukkoa maahanmuuttaneita naisia, joiden oppimistyylejä ei voi ennalta tietää, on lyhytkurssien suunnittelussa ollut tärkeää huomioida erilaisia oppimistyylejä, ja näiden kannalta kurssien sisällöt ja opetusmenetelmät on suunniteltu eri tyylejä käyttäen. Lyhytkurssien suunnittelussa, pääaiheiden ympärille on voitu rakentaa opetusmenetelmiä, joissa on sekoitettu eri oppimistyylejä ja näin ollen lyhytkurssin sisältö on laajentunut monialaisemmaksi erilaisille oppijoille. (Peltomaa, Ahokas, Apponen, Hedman, Hongisto, Mattila, Rytönen & Seitola 2014, 134.)

Kuten muiden asioiden, myös kielen oppimiseksi on voitu käyttää erilaisia menetelmiä, mutta yksi menetelmä on noussut yli muiden kielenopetuksessa. Toisto-menetelmä on kielenopetuksen menetelmä, joka keskittyy puhuttuun kieleen, kuuntelemiseen ja toistamiseen. Menetelmän ajatuksena on, että kielen kuunteleminen ja toistaminen kehittävät puhutun kielen ääntämistä ja puheen rytmiä. Toisto-menetelmä on alun perin kehitetty vuonna 2015 Helsingin yliopistossa vastaamaan turvapaikanhakijoiden nopeasti lisääntyneeseen kielenopetuksen tarpeeseen ja se on kehitetty erityisesti aikuisten kielen oppimisen alun tueksi. (Luetaan yhdessä-verkosto 2024.)

4 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

Tässä luvussa kuvataan tietopohjan perusteella tutkimuksessa ennen aineiston keruuta tehtyjä rajoituksia sekä kehittämistyössä käytettyjä tutkimus- ja kehittämismenetelmiä. Lisäksi määritellään käytettyjen menetelmien käsitteet palvelumuotoilu, haastattelu, etnografia, yhteiskehittäminen ja samankaltaisuuskaavio sekä kuvataan niiden mahdollisuuksia ja puutteita.

Tietopohjan perusteella kehittämistyössä tehtiin seuraavanlaisia rajoituksia. Kuten maahanmuuttanut-käsitteen käyttö antaa ymmärtää, tässä tutkimuksessa keskityttiin jo Suomessa asuneisiin maahanmuuttaneisiin naisiin. Tutkimuksessa keskityttiin myös pääkaupunkiseutuun, koska suurin osa Suomessa asuvista maahanmuuttaneista asuu pääkaupunkiseudulla. Kehittämistyön aihe käsitteli työllistymistä ja sen tukemista, joten tarkastelu kohdistettiin myös Tilastokeskuksen määritelmän mukaisesti työkäisiin maahanmuuttaneisiin naisiin. Lisäksi toimeksiantajan hankkeen ja maahanmuuttaneita miehiä heikomman työllistymisasteen vuoksi tutkimus keskittyy tarkastelemaan maahanmuuttaneita naisia eikä kaikkia maahanmuuttaneita henkilöitä. Tutkimus ei ollut rajattu pelkästään työttömiin työnhakijoihin, vaan myös sellaisiin maahanmuuttaneisiin naisiin, jotka olivat löytäneet Suomesta sellaista työtä, joka ei vastannut heidän koulutustasoaan ja hakivat edelleen koulutustaan vastaavia töitä oman koulutuksensa alalta Suomesta. (Baumgartner 2024, Suomen virallinen tilasto 2024, Tilastokeskus 2022.)

Kehittämistyö keskittyi kaupalliseen alaan ja korkeasti koulutettuihin maahanmuuttaneisiin naisiin kahdesta syystä. Toimeksiantajan hankkeessa oli jo aiemmin tutkittu lyhytkurssien käyttöä kotoutumisen edistämisessä sekä sosiaali- ja terveysalalla. Lisäksi toimeksiantajan kiinnostuksen vuoksi keskityttiin selvittämään Akateemisten naisten liiton Auroras-verkoston toimintaa ja siinä mukana jo olevia korkeasti koulutettuja kaupallisen alan töitä hakevia naisia. CeMeWE-hankkeessa oli lisäksi jo tutkittu maahanmuuttaneita naisia eri koulutustasoilta, joten tässä opinnäytetyössä keskityttiin yhteen koulutustasoon eli korkeasti koulutettuihin. Kaupalliseen alaan päätettiin keskittyä myös siksi, että osajapula oli tunnistettu myös kaupallisella alalla (Valtonen 2023).

Opinnäytetyöhön sisällytettiin perustutkimus, soveltava tutkimus ja kehittämistyö. Perustutkimuksessa määriteltiin ja rajattiin aihe sekä muotoiltiin tietopohjan perusteella tutkimuskysymykset, joilla opinnäytetyön aihetta lähestyttiin. Soveltava tutkimus piti sisällään maahanmuuttaneiden naisten, mentorien sekä yritysten haastattelut, joiden jälkeen päästiin uusien menetelmien ja keinojen luomiseen tutkimusongelman ratkaisemiseksi, soveltuvin palvelumuotoilun menetelmin. Seuraavaksi esitellään, miten palvelumuotoilun menetelmiä ja prosesseja on hyödynnetty opinnäytetyössä. (Hirsjärvi ym. 2004, 20.)

4.1 Palvelumuotoilu kehittämismenetelmänä kohderyhmien tarpeiden muotoilussa

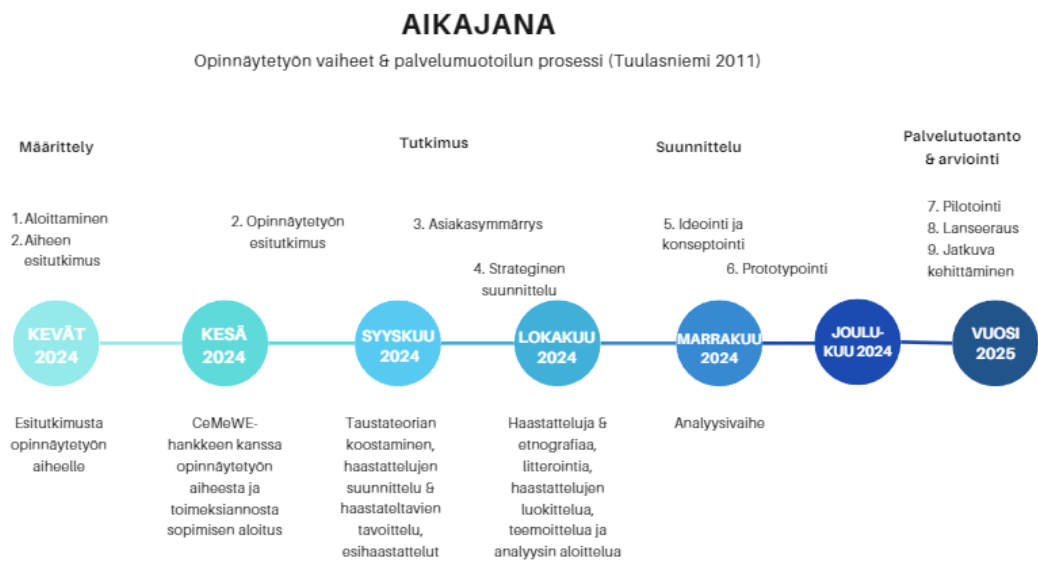
Tutkimusongelman lähestyminen aloitettiin tekemällä ensiksi ajatus- ja käsitekartta opinnäytetyötutkimuksessa tarkasteltavasta aiheesta. Mindmapillä eli käsitekartalla tarkoitetaan aihepiiriin ja aiheeseen kuuluvien käsitteiden visuaalista havainnollistamista kaavion muodossa. Sitä voidaan käyttää suunnittelun välineenä ideoiden ja aiheeseen kuuluvien käsitteiden keräämiseksi aiheesta ja ideoista kokonaisuuskuvan saamiseksi. (Tuulaniemi 2011, 140.)

Seuraavaksi tutkimusongelman lähestymistä jatkettiin taustatutkimuksella, josta käytetään myös käsitettä benchmarking. Benchmarking tarkoittaa taustatutkimusta, havainnointia, vertailua, arviointia muiden organisaatioiden jo tekemästä toiminnasta, jonka tavoitteena on ollut oppiminen alan markkinoilla toimivista palveluista, tuotteista ja toimintatavoista sekä parhaista käytännöistä. Benchmarking-menetelmän hyötynä on muiden käyttämien ja löytämien hyvien toimintatapojen hyödyntäminen ja muiden tekemien virheiden välttäminen. Taustatutkimuksessa kartoitettiin jo markkinoilla olevia maahanmuuttaneiden naisten työllisyyttä tukevia, mentorointia tai lyhytkursseja jo järjestäviä toimijoita alalla sekä aiempien kurssien toteutusta. Luvussa 3.3 esitetään maahanmuuttaneiden naisten työllisyyttä edistävät hankkeet ja projektit, yhdessä kartoitettujen olemassa olevia tukipalveluiden ja tehtyjen hankkeiden ja niistä kerättyjen tietojen oppimiseksi. (Tuulaniemi 2011, 138-139.)

Palvelumuotoilua voidaan käyttää uuden palvelun kehittämisessä, sillä se auttaa tuottamaan asiakasymmärrystä, jonka avulla voidaan tunnistaa myös uusia asiakastarpeita. Se antaa prosessin ja työkaluja asiakasymmärryksen lisäämiseksi, ideoimiseksi, visualisoimiseksi ja arvioimiseksi. Palvelumuotoilun pääasiallinen ajatus on eri osapuolten osallistaminen palvelun kehittämiseksi jo suunnitteluprosessissa. Palvelumuotoilu on siis myös yhteiskehittämistä, jolla tarkoitetaan sanansa mukaisesti ihmisten, eri osapuolten, yhdessä kehittämistä. Yhteiskehittämisen ajatuksena ja tavoitteena on varmistaa, että kaikkien osapuolten näkökulmat huomioidaan tiedonkeräämisvaiheessa mahdollisimman laajasti parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamiseksi uuden palvelun muodossa. (Tuulaniemi 2011, 100, 116-117.)

Osa opinnäytetyön tietopohjaa koostettiin keväällä 2024 esitutkimuksella, loppu tietopohja rakennettiin kesän ja alkusyksyn aikana uudessa täydentävässä esitutkimuksessa, jonka aikana aihetta rajattiin koostetun tietopohjan perusteella. Aineisto kerättiin tietopohjasta saatujen

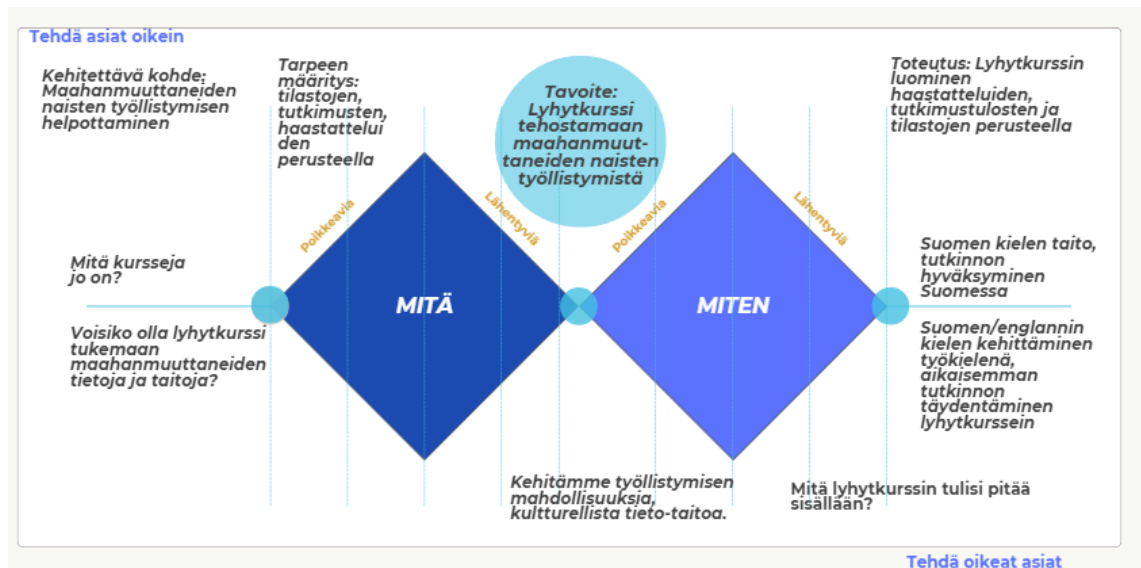
tietojen perusteella pitäen mielessä kaksoistimanttitekniikan ydinajatuksen varmistaa jatkuvasti, että kehittämistyössä oltiin ratkaisemassa oikeata ongelmaa (Stickdorn ym. 2018, 88). Tietopohjan perusteella koostettiin haastattelurungot, joita pilotoitiin ensimmäisissä testihaastatteluissa. Tämän jälkeen haastattelurunkoja palattiin työstämään, ja niistä karsittiin pois sellaiset kysymykset, jotka eivät olleetkaan oleellisia tutkimuksen osalta. Haastattelukysymyksiä muokattiin myös, jotta ne olivat selkosuomeksi. Haastatteluiden väleissä reflektointiin edellistä kokemusta, käytiin läpi, mikä oli toiminut ja mikä vaati parannusta, jotta haastatteluista saataisiin mahdollisimman paljon hyötyä tutkimukseen. Näiden reflektointien pohjalta kehoitettiin toisenlaisia haastattelun keinoja, joita toteutettiin seuraavissa ryhmä- ja yksilöhaastatteluissa. Ideointia lyhytkurssin toteutuksesta tehtiin jokaisessa vaiheessa, joka loi lomittaisen kaksoistimanttitekniikan prosessoinnin tutkimusmenetelmään. Kerätty aineisto hahmoteltiin teemoiksi, jotka visualisoitiin samankaltaisuuskaaviossa palvelumuotoilun prosessin mukaisesti ja esitellään opinnäytetyön tuloksissa luvussa 5.



Kuvio 5: Opinnäytetyössä käytetty palvelumuotoilun prosessi ja toteutuksen aikataulu (Tuulasniemi 2011, 130)

Muotoilussa käytettiin kaksoistimanttitekniikkaa edustamaan prosessia, jossa ensin pohdittiin ongelman ydintä laajalta alueelta ja sen jälkeen syvennyttiin kohdennetun aiheen ytimeen. Kaksi sisäkkäistä timanttia esittävät visuaalisesti prosessissa tehtyä suunnitteluvaihetta, sekä innovaatiota projektissa ja eri menetelmien vaiheita tutkimuksen aikana. Menetelmä sopi tähän opinnäytetyöhön sen kriittisyyden takia, käyttäjälähtöinen muotoilu oli etuasemassa maahanmuuttaneiden naisten työllistymiseen liittyen, ja menetelmä antoi sopivaa mukautuvuutta ja joustavuutta ongelmien ratkaisussa, ideoiden luomisessa ja ratkaisuiden toimittamisessa

(Stickdorn, Hormess, Lawrence & Schneider 2018, 88). Alla kuvio kaksoistimanttiteknika, jota tutkimuksessa käytettiin osana suunnitteluprosessia.



Kuvio 6: Kaksoistimanttiteknika-suunnitteluprosessin malli

Seuraavissa alaluvuissa esitellään opinnäytetyötutkimuksen menetelmällisiä valintoja aineistonkeruun suhteen ja palvelumuotoilun prosessin tutkimusvaihetta sekä suunnitteluvaihetta.

4.2 Haastattelut tutkimusmenetelmänä kehittämistyössä

Opinnäytetutkimuksessa valittiin haastattelut menetelmäksi myös siksi, että Kauppakamari on jo aiemmin toteuttanut kyselyn jäsenyrityksilleen sekä toisen kyselyn osana KAVOT-hanketta koskien kansainvälisiä osaajia (Helsingin kaupunki 2024, Valtonen 2023). Tässä tutkimuksessa oli valittu haastattelut menetelmäksi myös siitä syystä, että niiden etuna aineistoa kerätessä olisi joustavuus ja koska ne soveltuvat hyvin uuden vain ennalta vähän kartoitetun aihealueen tutkimiseen. Lisäksi haastatteluilla voitiin syventää kerättävän aineiston tietoja esimerkiksi kysymällä lisäkysymyksiä haastatteluissa tarpeen mukaan. (Hirsjärvi ym. 2010, 204-205.)

Tässä alaluvussa kuvataan kvalitatiivista haastattelututkimusta tutkimusmenetelmänä sekä yksilö- ja ryhmähaastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Tutkimusmenetelmäksi valittiin puolistrukturoidut teemahaastattelut, koska aiempaa tutkimusta maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kartoittamisesta rekrytoivien yritysten näkökulmasta ei ollut, eikä siksi ollut mahdollista ennakoida haastattelujen suuntaa. Tämän takia oli hyvä jättää mahdollisuus avoimille täydentäville lisäkysymyksille haastateltavien vastausten mukaan. Hirsjärvi ym. (2010, 295) mukaan tutkimusmenetelmäksi kannattaa valita haastattelu mieluummin kuin kysely, jos aihe on ennalta tuntematon tai vasta vähän kartoitettu, koska haastattelu vuorovaikutustilanteena tuo joustavuutta aineiston keräämiseen. (Hirsjärvi ym. 2010, 295.)

Kvalitatiivisia teemaryhmähaastatteluita toteutettiin tässä opinnäytetyössä yksilöhaastatteluiden ohessa (Eskola & Suoranta 2008, 94). Ryhmähaastatteluisa keskusteltiin maahanmuuttaneiden naisten työllisyyteen liittyvistä asioista yhdessä siten, että haastattelija puhui koko ryhmälle, ja saattoi tarpeen tullen kohdistaa kysymyksen tietylle ryhmäläiselle. Näihin ryhmähaastatteluihin osallistujat oli valittu tarkasti, ei tutkijoiden puolesta, vaan ennalta määrätyn mentorointiryhmän oli toteuttanut Auroras Mentoring-yhdistys, joka auttaa maahanmuuttaneita naisia löytämään työpaikan itselleen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48, 62.)

Ryhmähaastatteluisa voidaan olla kiinnostuneita esimerkiksi yksittäisten haastateltavien vastauksista tai koko ryhmän keskustelusta. Ryhmähaastattelussa tutkijat voivat tarkastella, muodostuuko ryhmälle yhteinen näkemys maahanmuuttaneiden työllistymisestä ja sen haasteista. Ryhmähaastattelussa kerätty aineisto soveltuu perinteisten analyysitapojen, joissa tutkitaan tiedonjakoa ja käsitystä, lisäksi myös esimerkiksi keskusteluanalyysiin ja diskurssi-analyysiin. Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa teemahaastattelurungon avulla, joka pyrkii kannustamaan avoimeen ja vapaamuotoiseen keskusteluun, ilman ennalta määrättyjä lomaketyökaluja. Mentorointiryhmän koko vaikuttaa haastattelun kulkuun. Suuren ryhmän haastattelu voi olla haastava tallentaa ja tällöin kaikkien ääneen pääseminen saattaa jäädä taka-alalle. On todettu, että kaksi haastattelijaa voi onnistua luomaan vapaamman ilmapiirin ryhmähaastatteluun, ja virittää keskustelua monipuolisemmin kuin vain yksi haastattelija. Yksi ryhmähaastattelun eduista on, että sen avulla saadaan kerättyä tietoa useilta henkilöiltä samanaikaisesti. Keskustelu voi herättää haastateltavia puhumaan avoimemmin ja olemaan toistensa tukena sosiaalisesti, ennemmin kuin yksilöhaastattelussa vieraan haastattelijan kanssa. (Eskola & Suoranta 2008, 96-97.)

Ryhmähaastatteluisa voi olla myös haasteita. Niistä sopiminen voi olla hankalaa, sillä useiden ihmisten aikataulut täytyy sovittaa yhteen. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan kohdattu tätä haastetta, sillä mentorointiryhmät olivat Auroras-verkoston omia työelämämentorointiryhmiä, joihin haastattelijat saapuivat vierailevina haastattelijoina. Ryhmän ilmapiiri vaikuttaa siihen, ketkä puhuvat ja mitä puhutaan, vaikka haastattelijalla olisikin herätteleviä kysymyksiä valmiina. Toisinaan ryhmässä ei välttämättä uskalla kertoa kaikkea sitä mitä haluisi, sillä pelkää toisten reaktioita. Tämän tutkimuksen ryhmähaastatteluisa sitä ongelmaa ei havaittu, sillä haastateltavat maahanmuuttaneet naiset tunsivat toistensa ja toistensa taustoja hiukan, eivätkä arkailleet kertoa kokemuksistaan. Haastattelijalla on suuri rooli ryhmähaastattelussa, hänen tulee olla läsnä tilanteessa ja osata rohkaista ryhmää oikeaan suuntaan. Ryhmähaastattelun nauhoittamisessa on hyvä muistaa myös muistiinpanojen ottaminen, sillä ihmiset saattavat puhua toistensa päälle, jolloin äänestä voi olla vaikea saada selvää. Tiedon hukkaamiseksi onkin hyvä vaihtoehto suorittaa litterointi mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, kun kaikki on vielä tuoreessa muistissa. Yksilö- ja ryhmähaastatteluja voi olla hyvä käyttää samassa tutkimuksessa vertailun ja monipuolisen tiedon saavuttamiseksi. (Hirsjärvi ym. 2000, 61-63; Eskola & Suoranta 2008, 94-98.)

Kvalitatiivisessa ryhmähaastattelussa yhteen koottu keskusteluryhmä tulkitsti tietoa asenteista ja toimintamalleista Suomessa työllistymistä kohtaan. Johdattelevilla kysymyksillä osallistujille tarjottiin mahdollisuutta ajatustenvaihtoon, kertomaan omista kokemuksistaan ja ehdotuksistaan kehittää omaa työllistymistään. Näiden perusteella tutkijoille muodostui käsitys siitä, millaisessa tilanteessa maahanmuuttaneet naiset kokevat olevansa työllistymisensä saralla ja mikä heitä voisi auttaa löytämään työtä tehokkaammin omalta alaltaan. Kvalitatiivisessa ryhmähaastattelussa aihetta johdattelevat kysymykset on koottu aikaisemman tutkimusmateriaalin perusteella ja avulla. Ryhmähaastattelun tarkoitus tässä opinnäytetyössä oli tarkentaa kerättyä tietoa henkilöhaastatteluilla ryhmien mentoreilta, yrityshaastatteluista sekä kirjallisista lähteistä saadusta tiedosta. Kvalitatiivisessa ryhmähaastattelussa oli tärkeää luoda avointen kysymysten avulla keskustelua työnhausta niin naisten hyväksi kokemista asioista, kuin haasteistakin. Ryhmään saadun keskustelunomaisen ilmapiirin tavoitteena oli kerätä tietoa ja keskustella avoimesti, jolloin keskustelun annettiin mahdollisesti niin haastaa, kuin vahvistaa aiempia yrityshaastatteluista ja kirjallisuudesta tehtyjä havaintoja. (Kallinen & Kinnunen 2021a, Kallinen & Kinnunen 2021b.)

Suoritetun ryhmähaastattelun pystyi mieltämään puolistrukturoiduksi haastatteluksi, sillä kysymykset oli opinnäytetyökysymysten perusteella muokattu johdatteleviksi kysymyksiksi, joihin osallistujilla oli mahdollisuus vastata mitä tahansa työllisyyteensä Suomessa liittyen. Avoimissa haastatteluissa tutkijoiden pyrkimys olikin selvittää maahanmuuttaneiden naisten ajatuksia, tunteita, käsityksiä ja mielipiteitä työnhakuun liittyen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 78; Hirsjärvi ym. 2004, 199).

Koska ryhmähaastattelun tavoite oli herättää keskustelua, tutkijoiden tehtävä haastattelun vetäjinä oli sujuvoittaa keskustelua ja huolehtia, että keskustelu pysyi valituissa aiheissa ja että kaikilla oli mahdollisuus saada äänensä kuuluviin. Vaikka haastattelulomaketta muuttamalla kysymyksellä käytettiin, haastattelu miellettiin avoimeksi haastatteluksi, sillä haastattelua syvennettiin keskustelua herättävillä uusilla kysymyksillä, haastattelussa tulleiden vastausten pohjalta. Näin keskustelu rakentui ja tarkentui juuri siihen aihealueeseen, jota tutkimus tarkasteli. Aiheessa pysyminen ja keskustelun ohjaaminen oli tilanteessa täysin haastattelijan vastuulla, ja se tehtiin ennalta määrättyjen tutkimuskysymysten tuella. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 63; Tuomi & Sarajärvi 2002, 78.)

Etuna ryhmähaastatteluille nähtiin olevan haastateltavien mahdollisuus nimettömyyteen, jolloin he uskalsivat antaa omia näkemyksiään avoimesti ilmi ja saivat toisistaan rohkeutta keskusteluun. Haastateltavat pystyivät ottamaan kantaa toistensa mielipiteisiin ja näkemyksiin, jotka johdattivat avoimeen ja vapaaseen keskusteluun. Haastateltavien välisestä vuorovaikutuksesta syntyi jopa uusia oivalluksia, ehdotuksia ja ideoita. Ryhmähaastatteluiden vaara oli ihmisten erilaisissa sosiaalisissa taidoissa, esimerkiksi tilanne, jossa muutama hallitsi keskustelua, ja varautuneemmat jäivät toissijaisiksi. Tällaisessa tilanteessa vetovastuu oli aina

haastattelijalla, joka pystyi johdattamaan keskustelua tai kysymään varautuneemman mielipidettä (Robson 2001, 141-144). Ryhmähaastattelun etuna oli, että osallistujat pystyivät rohkaisemaan toisiaan ja keskustelu saattoi viedä suuntaan ja herättää mieleen asioita, joita yksilöhaastatteluissa ei olisi ilmaantunut. (Eskola & Suoranta 2008, 94).

Koska haastattelututkimus koski maahanmuuttaneita, hypoteesit oli asetettu perustuen akkulturaatioteorian mukaiseen käsitykseen työn löytämisen ja siihen sopeutumisen vaiheista. Haastattelukysymykset oli luotu tämän hypoteesin mukaan, ja aineistoa analysoidessa oli tärkeää koetella teorian kestävyyttä, joka voisi joko vahvistua ja tarkentua, tai osoittautua jopa riittämättömiksi. (Kallinen & Kinnunen 2021a, Kallinen & Kinnunen 2021b.)

Ryhmähaastattelusta, ja lyhytkurssien mahdollisuudesta kertomisella saattaa olla myös kauemmas kantoisempia positiivisia seurauksia. On tutkittu, että ihmisten kuuleminen ja osallistaminen vaikuttaa jokaisen omaan onnistuvuuteen myönteisesti. Osallisuudella tarkoitetaan, että ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin, kuten tässä tapauksessa työnhakuun. Osallisuudella ryhmähaastatteluun voidaan tarkoittaa myös aktiivista toimintaa, voimaantumista ja vahvistumista. Osallisena olemisen kokemus luo ihmiselle tunteen oikeudenmukaisuudesta ja voi tarkoittaa henkilölle sellaista tunnetta, jossa hän hallitsee omat vaikutusmahdollisuutensa ja on tietoinen niistä. Yksilön pystyessä vaikuttamaan itselleen tärkeisiin asioihin, hänen sisäinen kontrollinsa kasvaa ja hän voi alkaa toimimaan aktiivisesti hänelle tärkeiden tavoitteiden saavuttamiseksi. (Nurmi-Koikkalainen 2012, 5.)

Teemahaastattelua käytetään, kun halutaan selvittää vähän tiedettyjä asioita. Haastattelu sopi tutkimusmenetelmäksi, kun ei tiedetty, millaisia vastauksia haastatteluista saisi, koska vastaukset perustuivat yksilön omiin kokemuksiin. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin aihepiireihin, ja ominaista sille on se, että haastateltavilla on kokemuksia samankaltaisista tilanteista. Se soveltuu hyvin kokemuksen tutkimiseen ja kuvailemiseen. Teemahaastattelumenetelmällä tehty tutkimus voi parhaimmillaan tuottaa yksilön kokemuksen kautta uutta teoriaa käytännöllisyyden kehittämisen tueksi. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa pyritään avoimeen ja vapautuneeseen keskusteluun haastattelijan ja haastateltavan välillä, tosin haastattelija ohjaa keskustelua tutkimuksen suuntaan ja pyrkii saamaan tutkimukselle tärkeitä tietoja esiin. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 117.)

Teemahaastattelu erottuu niin kysely- että lomakehaastattelusta paljon, sillä niissä kysymysten muotoilu ja järjestys ovat kaikille samat (Hirsjärvi & Hurme 2022, 92). Ryhmähaastattelua toteuttaessa kysymystenmuotoilu tapahtui hetkessä, haastateltavien vastausten mukaan. Haastattelun aihepiirit ja teema-alueet olivat ennalta määrättyjä, mutta vastausvaihtoehdot olivat jokaisen haastateltavan omia mielipiteitä ja näkemyksiä. Haastatteluiden aikana varmistettiin, että kaikki tutkimuksen kannalta oleelliset teema-alueet käytiin läpi, ja niiden laajuus ja järjestys vaihteli eri ryhmähaastatteluissa (Valli & Aarnos 2018, 29-30).

4.3 Etnografia tutkimusmenetelmänä kehittämistyössä

Ryhmähaastattelussa havainnointiin haastateltavien kokemuksia, jolloin käytettiin etnografista menetelmää havainnoimalla osallistuvia ja heidän vastauksiaan esitetystä aiheista työhakuun liittyen. Etnografinen aineisto koostui tässä opinnäytetyössä nauhoitetuista haastatteluista, jotka saivat täydennystä erinäisistä tutkituista tilastoista sekä arkisto- ja media-aineistoista maahanmuuttaneiden työllistymisestä. Etnografisessa tutkimuksessa tyypillistä on, että tutkija menee sinne missä hän tulee kohtaamaan tutkimuskohteen, tässä tapauksessa se tarkoitti, että opinnäytetyön haastatteluja varten oli tavoitettava maahanmuuttaneita töitä hakevia naisia. Tässä tutkimuksessa ei havainnoitu täysin tyypillisiä etnografisia piirteitä, kuten arkisia toimia tai heidän elämisen puitteitaan, vaan keskityttiin heidän sosiaaliseen vuorovaikutukseensa haastattelun aikana, kuinka he reagoivat ja suhtautuivat haastattelukysymyksiin ryhmätilanteissa. Tämän havainnointi perustui tallenteeseen, muistiinpanoihin ja tulkintoihin, ja kerättiin keskustelemalla maahanmuuttaneiden naisten kanssa haastattelun muodossa. Aineiston keruulla ja käsittelyllä on ominainen tapa etnografisessa tutkimuksessa, ja sen myötä myös tutkimuksessa käytetyt ilmaisut ja lainaukset haastateltavien vuoropuhelusta olivat tärkeässä roolissa analysoinnin osalta. Tätä edesauttoi ennalta raamitetut tutkimuskysymykset maahanmuuttaneiden työllistymisen haasteista, joihin tarkkailu perustui. Koska etnografia on havainnointia, sen analysoimiseen ei ole tarkasti säädeltyä menetelmää tai raportoivaa kirjoittamisprosessia. Tätä menetelmää tukemaan, tutkimus sisälsi luovaa palvelumuotoilun havainnollistamista asiakaspolun keinoin. Tässä työssä luovaksi tulkinna keinoksi kuvattiin perehtymistä maahanmuuttaneen naisen ponnisteluihin kohti työllistymistä, jota analysoitiin kirjallisesti. (Kallinen & Kinnunen 2021c.)

Seuraavassa luvussa kerrotaan lisää valitsemien tutkimusmenetelmien, haastattelujen ja etnografian toteutuksesta ja tavasta, joilla niitä käytettiin tässä opinnäytetyössä.

4.4 Haastattelujen ja etnografian toteutus

Haastateltavien hankkiminen aloitettiin syys-lokakuun vaiheessa. Mahdollisiin yrityshaastatteluun otettiin yhteyttä sähköpostitse mainosviestillä opinnäytetyöstä, jakaen samalla sähköpostin liitteenä opinnäytetyötutkimuksen tietosuojailmoituksen ja haastatteluun osallistujan suostumuslomakkeen mahdollisille haastateltaville. Tutkimukseen sopivia yrityksiä etsittiin muun muassa Laurea-ammattikorkeakoulun verkkosivuilla mainittujen avainkumppaniyritysten listalta, kyseltiin muutamien yritysten soveltuvuutta tutkimukseen yrityksessä toimivien tutkijoiden kautta sekä tavoitettiin kansainvälisiä, Suomessa kaupallisella alalla toimivia yrityksiä Google-haun kautta. Suomeen maahanmuuttaneita naisia tavoitettiin haastateltaviksi eri tavalla. Toimeksiantajan kautta tavoitettiin heidän aiemman tutkimuksensa perusteella löydetty yhteistyökumppani Auroras-verkosto. Heiltä pyydettiin sähköpostitse mahdollisuutta havainnoida heidän ryhmiään sekä tehdä haastatteluja heidän ryhmässään opettaville

mentoreille ja ryhmiin osallistuville aktoreille eli mentoroitaville Suomeen maahanmuuttaneille naisille paikan päällä ryhmien kokoontumistiloissa. Osa yhdistyksen mentoreista on itse myös Suomeen maahanmuuttaneita naisia, jotka ovat aiemmin osallistuneet Auroras-in mentorointiin mentoroitavina aktoreina. Haastattelulupaa pyydettiin erityisesti ryhmiltä, joissa mentori olisi kaupalliselta alalta valmistunut tai kaupallisella alalla työskentelevä sekä aktoreita, joilla olisi kaupallisen alan tutkinto ulkomailta tai Suomesta tai aiempaa työkokemusta kaupalliselta alalta ulkomailta ja hakisivat töitä kaupalliselta alalta Suomesta. Tämän perusteella haastateltaviksi ryhmiksi valikoitui kaksi ryhmää, jotka haastateltavien anonymiteetin vuoksi pidetään salassa.

Yritysten rekrytoiville haastateltaville tarjottiin mahdollisuutta haastatteluun paikan päällä heidän työpaikoillaan sekä Teams-kokouksena etäyhteydellä. Kaikille haastateltaville tarjottiin myös mahdollisuutta esittää halutessaan lisäkysymyksiä ennen tutkimukseen osallistujan suostumuslomakkeen allekirjoittamista. Lisäksi kaikki haastattelut aloitettiin käymällä uusiksi läpi esittely tutkimuksen tarkoituksesta ja haastateltavien tietojen salassapidosta.

Haastattelut toteutettiin kolmelle eri kohderyhmälle kaupallisen alan yritysten rekrytointia tekeville henkilöille, Auroras-verkoston työelämämentorointiryhmiin osallistuville maahanmuuttaneille koulutetuille naisille sekä Auroras-verkoston naisten ryhmiä opettaville mentoreille. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 12 kappaletta. Kaikki haastattelut toteutettiin suomeksi, mutta osassa haastatteluissa kysymykset luettiin haastateltaville suomen lisäksi myös englanniksi. Yksilöhaastatteluja tehtiin 10 ja ryhmähaastatteluina toteutettiin kaksi. Haastatteluista seitsemän, eli suurin osa toteutettiin paikan päällä ja viisi Teams-ohjelman etäyhteydellä. Haastatteluja toteutettiin kahdelle maahanmuuttaneiden naisten ryhmälle ryhmähaastatteluna, kahden eri ryhmän mentorille yksilöhaastattelusta, kahdelle maahanmuuttaneelle naiselle yksilöhaastatteluna ja kuudelle yrityksen rekrytoinnista vastaavalle yrityksen edustajalle. Yksi haastateltava maahanmuuttanut nainen ei päässyt osallistumaan ryhmähaastatteluun sovittuna päivänä, joten hänet haastateltiin yksilöhaastatteluna Microsoft Teamsin kautta toisena päivänä.

Teemahaastattelukysymysrunkoja muokattiin ja päivitettiin ensimmäisten kohderyhmien edustajien haastattelujen jälkeen palvelumuotoilun ajatuksen mukaisesti. Ensimmäinen maahanmuuttaneiden naisten kohderyhmälle suunnattu haastattelu toteutettiin yhdelle Auroras-verkoston ulkopuolelta tavoitetulle maahanmuuttaneelle naiselle yksilöhaastatteluna Microsoft Teamsin kautta. Haastattelussa kysyttiin 31 kysymystä, joita muokattiin tämän haastattelun jälkeen sopiviksi ryhmähaastatteluihin karsien kysymyksiä pois, joiden vastaukset eivät vastanneet opinnäytetyötutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Haastattelut jatkuivat ensimmäisellä yrityksen 1 rekrytointia tekevän henkilön haastattelulla Microsoft Teamsin välityksellä ja tallennuksella. Ensimmäisen yrityksen edustajan haastattelussa kysyttiin 38 kysymystä viidestä eri teemasta. Yrityksille suunnattuja haastattelukysymyksiä muokattiin ensimmäisen

haastattelun pohjalta rajaten pois osan perustiedot teemasta. Ensimmäisessä haastattelussa kysymiä tietoja yritysten työpaikkailmoitusten julkaisukanavista rajattiin ja poistettiin kokonaan teeman työnhakijoiden työhaussa erottautumisesta ne kysymykset, joiden aiheet ensimmäisen haastattelun vastausten pohjalta eivät johtaneet vastauksina tutkimusongelmaan. Ensimmäiset haastattelut näyttivät suunnan, ja antoivat selkeämmät raamit, mitä haastateltavilta oli tarpeellista kysyä, jotta päästiin tutkimusongelman ratkaisun äärelle.

Aineistonkeruuta jatkettiin yrityshaastatteluilla, joissa yrityksiltä kysyttiin 28 kysymystä viidestä eri teemasta, joita olivat perustiedot varmistuksena yrityksen toimialasta ja haastateltavan tehtävästä, yrityksessä työskentelyyn vaadittavat taidot ja osaaminen, työnhakijoiden osaaminen, yrityksen toiveet työnhakijoista ja tulevaisuuden henkilöstöstä sekä mahdollinen yhteistyö ja työllistymiseen valmistavien lyhytkurssien yhteiskehittäminen. Toinen ja kolmas yrityshaastattelu yritysten rekrytointia tekeville toteutettiin tapaamisilla kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa ja äänitettiin puhelimella. Haastattelujen jälkeen tehtiin muistiinpanot, jotka täydensivät aineistonkeruuta ja helpottivat tulosten analysointia. Neljäs yrityshaastattelu toteutettiin tapaamisella yrityksen tiloissa ja nauhoitettiin puhelimella, viides haastattelu toteutettiin Microsoft Teams-ohjelman välityksellä, jonka avulla myös haastattelu tallennettiin. Viimeinen kerätty eli kuudes haastattelu toteutettiin ja tallennettiin Teams-ohjelmalla. Yrityksien rekrytointia tekevien henkilöiden haastattelujen haastatteluosuudet lähetettiin haastateltaville haastattelukutsun lähetyksen yhteydessä ennen haastattelun toteutusta ja yritysten edustajat lähettivät suostumuslomakkeet meille allekirjoitettuna ennen haastateltuja. Lisäksi haastattelujen alussa esiteltiin uudestaan tutkimuksen tarkoitus ja varmistettiin, että suostumus oli allekirjoitettu ja ymmärretty ennen haastattelun alkua.

Maahanmuuttaneiden naisten haastattelut toteutettiin kahdessa eri ryhmähaastattelutilanteessa Auroras-verkoston ryhmille. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa oli seitsemän Suomeen maahanmuuttanutta naista ja haastattelu suoritettiin täysin suomen kielellä käyttäen selkeitä lauseita ja sanoja. Haastateltaville tarjottiin kuitenkin mahdollisuutta pyytää kääntämään kysymykset tarvittaessa. Joitakin sanoja käännettiin englanniksi pyynnöstä. Toisessa ryhmähaastattelussa oli kuusi maahanmuuttanutta aktiivisesti työtä etsivää naista ja haastattelu toteutettiin kaksikielisesti lukien kaikki haastattelukysymykset sekä suomeksi että englanniksi naisten henkilökohtaisten suomen kielen taidot huomioiden. Molempien ryhmähaastattelujen aluksi tehtiin henkilöesittely ja opinnäytetyön tarkoitus kerrattiin, selvennettiin haastateltavien oikeudet, varmistettiin heidän saaneen tietosuojailmoituksen, tiedotteen opinnäytetyötutkimuksesta sekä tutkimukseen osallistujan suostumuslomakkeen sähköpostitse, ja pyydettiin allekirjoittamaan haastatteluun suostumuslomakkeet paikan päällä. Ryhmien osallistujille tarjottiin myös mahdollisuutta olla osallistumatta, mikä tarkoittaisi, että voisivat haastattelun ajaksi poistua tilasta tai olla hiljaa vastaamatta kysymyksiin omalla paikallaan. Haastateltaville jäi haastattelutilanteen ja ryhmässä vierailun jälkeen myös yhteystiedot, mikäli heillä

tulisi lisää kysyttävää mieleen tai haluaisivat perua suostumuksensa osallistua opinnäytetyöhön.

Auroras-verkoston toiminnan mentoreita haastateltiin yksilöhaastatteluina. Mentorit olivat kummankin haastatellun ryhmän omia mentoreita. Toisen ryhmän mentori haastateltiin ryhmähaastattelun jälkeen ja toinen haastateltiin ennen ryhmähaastattelua. Molempien mentorien haastattelut toteutettiin mentorointiin varatussa tilassa.

Etnografiaa toteutettiin haastattelujen aikana sekä ryhmähaastattelujen jälkeen havainnoiden maahanmuuttaneiden naisten kielitaidon tasoa, esiintymistaitoja sekä vuorovaikutusta keskenään. Ensimmäisessä ryhmässä jäätiin seuraamaan myös kahden tunnin kestävästä ryhmän mentorointitapaamista, jossa käsiteltiin työnhakuun liittyviä asioita, kuten kuinka tehdä oma hakemus näyttäväksi ja erottautua muista työnhauksista. Luennolla pääsi jakamaan omia mielipiteitä ja kokemuksia maahanmuuttaneille naisille työnhakuun liittyen. Toisessa ryhmässä jäätiin seuraamaan vuorovaikutusta hetkeksi, mutta mentorointiryhmän opetusta ei seurattu, koska ensimmäisen ryhmän seuraamisen perusteella sen ei koettu johtavan uuden tiedon saamiseen. Havainnointi opetti, että mentorit ja aktorit puhuvat ryhmässä keskenään selkosuomea siten, että jos aktorilla on vaikea ymmärtää jotakin, hänen tulee kysyä suomeksi, jonka jälkeen mentori kertoo saman asian uudelleen suomeksi käyttämällä sanojen synonyymejä ja kuvailemalla asiaa enemmän.

4.5 Teemahaastatteluaineiston luokittelu

Seuraavaksi kuvataan haastattelu- ja etnografia-aineiston käsittelyä usein aineistossa toistuvien samankaltaisuuksien löytämiseksi.

Haastatteluaineiston käsittely aloitettiin keräämällä haastattelujen äänitallenteita kirjoitettuun muotoon litteroidessa haastateltavien nimeämiä osaamisen kehittämisen kohteita eli kaupallisella alalla Suomessa työskentelyyn tarvittavia tarpeellisia taitoja ja tietoja, ideoita lyhytkurssien toteutuksesta sekä muita esiinnoitteita ajatuksia Excel-taulukkoon kolmeksi listaksi. Excel-taulukkoon tehtiin omat rivit kaikille haastateltaville ja taulukkoon merkattiin haastateltavan riville, jos muussa haastattelussa nimetty tieto tai taito ilmeni myös toisessa haastattelussa. Tämän jälkeen haastateltavien nimeämät tarpeelliset tiedot ja taidot koottiin Miro-alustalle post-it-lapuille, jotka ryhmiteltiin sijoittamalla samaan liittyvät asiat lähelle. Teemahaastatteluihin teorian perusteella valitut kysymysten teemat ennakoivat haastatteluaineiston kysymysten vastauksissa esiintyviä teemoja. Seuraavassa kuvassa on visuaalisesti esitetty kolmen eri kohderyhmän haastatteluiden kysymysten teemat.



Kuvio 7: Puolistrukturoitujen teemahaastattelurunkojen kysymysten jaottelu teemoittain

Seuraavassa luvussa käsitellään haastattelu- ja etnografia-aineistosta saatuja tuloksia sekä niiden ja tietopohjan perusteella toteutettuja kehittämistyön tuloksia.

5 Tulokset

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön kaikki tulokset. Ensiksi esitetään kolmen kohderyhmän haastatteluista saadut tulokset kohderyhmien ilmoittamista maahanmuuttaneiden naisten tarpeista ja osaamisen kehittämisen kohteista työllistymiseksi kaupalliselle alalle sekä kaupalliselle alalle työllistymisessä haastavammiksi koetuista asioista. Sen jälkeen esitellään yritys-haastatteluista nousseita ideoita työllistymisen ja monikulttuurisuuden tukemiseksi kaupallisella alalla. Kolmanneksi kuvataan, miten haastattelu- ja etnografia-aineiston yhtenäisistä teemoista koostettiin samankaltaisuuskaavio sekä myöhemmin, kuinka sen teemoja hyödynnettiin lyhytkurssin prototyypin sisällön kehittämisessä. Lisäksi luvussa kerrataan myös opinnäytetyön kehittämisiongelma ja kysymykset esittäen arvioin, kuinka kysymyksiin vastattiin saaduilla tutkimustuloksilla.

Tämä opinnäytetyön tutkimus keskittyi koulutettujen maahanmuuttaneiden naisten työllistymistä parantavien lyhytkurssien suunnitteluun ja mahdolliseen toteutukseen. Näiden lyhytkurssien tarkoitus oli täsmentää määritettyjen lyhytkurssien sisältö niin, että ne vastasivat määriteltyjä tietoja ja taitoja, joita naiset voisivat opiskella lyhytkurssilla, tukien omaa aikaisempaa koulutustaan ja osaamistaan, ja näin ollen työllistyä Suomessa. Lyhytkurssien sisältö määritettiin tutkimuksessa kerätyn aineiston eli etnografiasta tehtyjen muistiinpanojen ja haastattelujen perusteella, jotka olivat osana tämän tutkimuksen taustatyötä. Lyhytkurssin sisällön edellytyksenä oli ensimmäisenä teema, joka rajasi osallistujat oman osaamisensa ja aikaisemman tutkintonsa mukaan. Kurssin sisältö määriteltiin tehostamaan maahanmuuttaneen aikaisempaa tutkintoa ja lisäämään niitä tietoja ja taitoja, joita Suomessa työllistymiseen vaaditaan. Nämä tiedot kerättiin tutkimustyön haastatteluissa, joihin tutkimuksen tulokset perustuivat.

Kaikien kolmen haastattelun tulokset kerättiin Miro-yhteyskäyttöalustalle, jossa niitä tarkasteltiin. Kohderyhmien haastattelujen vastauksista löytyi sekä yhteneväisyyksiä että eroavaisuuksia. Mustalla merkityt laatikot kuvaavat haastateltavia ja niiden ympärille kootut laput kertovat haastatteluvastauksista. Huomiona tästä yhteenvedosta erityisesti käy ilmi, kuinka yritykset, maahanmuuttaneet naiset sekä mentorit vastasivat samoja asioita haastattelukysymyksiin, ja sen takia yhtäläisyyksiä ja samoja lappuja löytyy jokaisesta ryhmästä.



Kuvio 8: Kolmen kohderyhmän haastatteluvastaukset ryhmiteltyinä

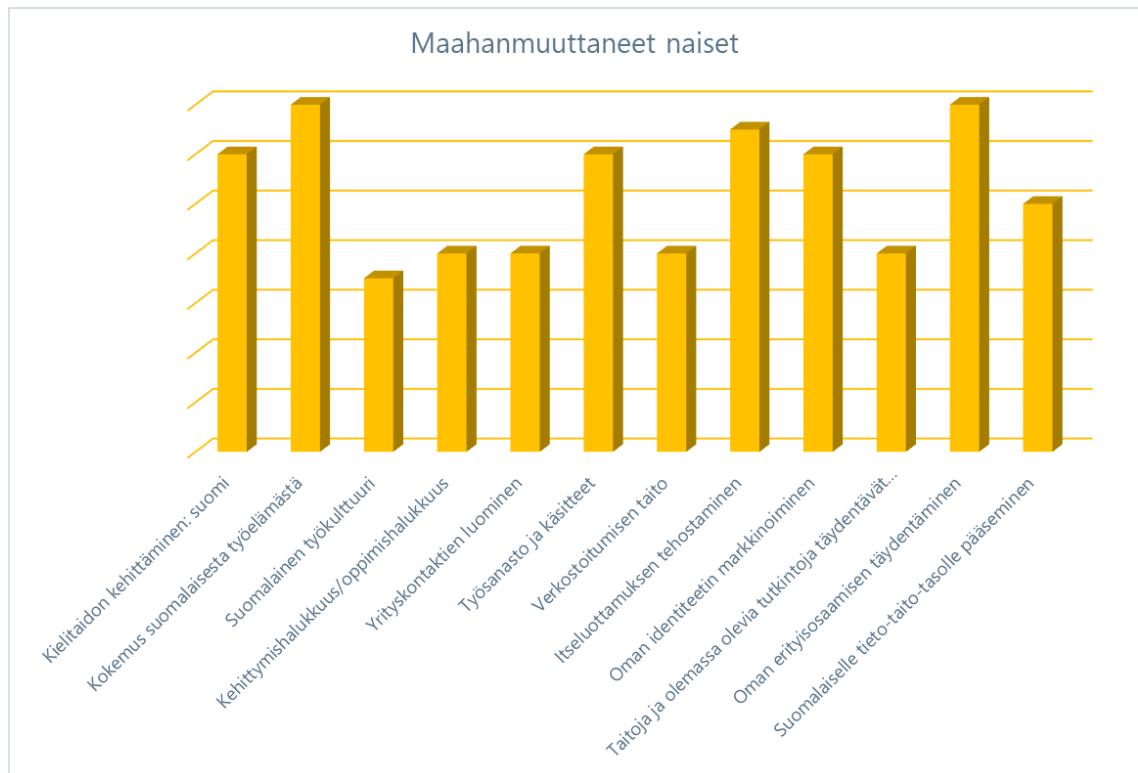
Seuraavaksi opinnäytetyössä esitellään haastateltujen kohderyhmien useimmiten ilmoittamia vastauksia tarvittavista taidoista ja tiedoista kohderyhmittäin yksi kohderyhmä kerrallaan.

Kuviossa 9 on kuvattu tarkemmin kaikkia vastauksia, jotka tulivat maahanmuuttaneiden naisten haastatteluissa ilmi. Vastaukset siirrettiin post-it-lapuille jokaisen kohderyhmän oman kategorian ympärille, joka auttoi havainnollistamaan vastausten yhteneväisyydet.



Kuvio 9: Maahanmuuttaneiden naisten haastatteluiden vastauksia

Kuvioon 10 on kerätty kaksitoista eniten samaa vastausta maahanmuuttaneiden naisten haastatteluista. Kuvio 10 ilmoittaa määrällisesti, kuinka monta naista vastasi, mainitsi tai oli samaa mieltä kyseisestä aiheesta.



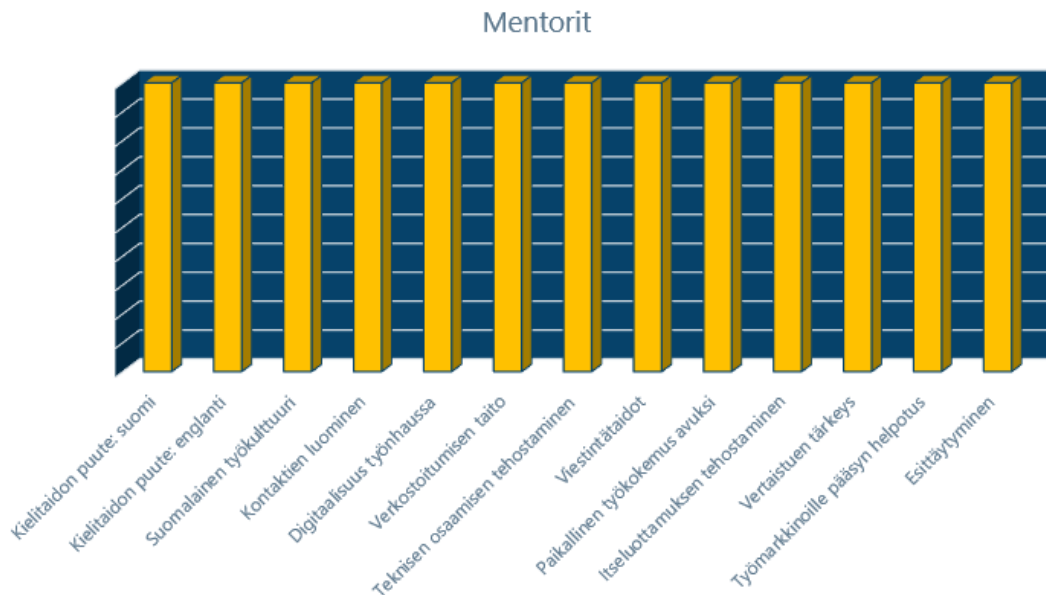
Kuvio 10: Haastateltujen maahanmuuttaneiden naisten 12 useimmiten ilmoittamaa tarvittavaa taitoa ja osaamisen kehittämisen kohdetta

Seuraava kuvio 11 kuvaa yritysten vastauksia haastattelussa. Vastauksissa oli yhtenäisyyksiä muiden ryhmien vastauksiin, mutta vastauksissa oli myös aivan uusia näkökulmia maahanmuuttaneiden naisten työllisyyttä tukevista asioista, mitkä olisivat voineet auttaa heitä. Yritysten haastatteluvastaukset kuvastivat eri kategorioita niin yritysten huomioista, tarpeista kuin kokemuksista heidän maahanmuuttaneista työntekijöistään ja työnhakijoistaan.



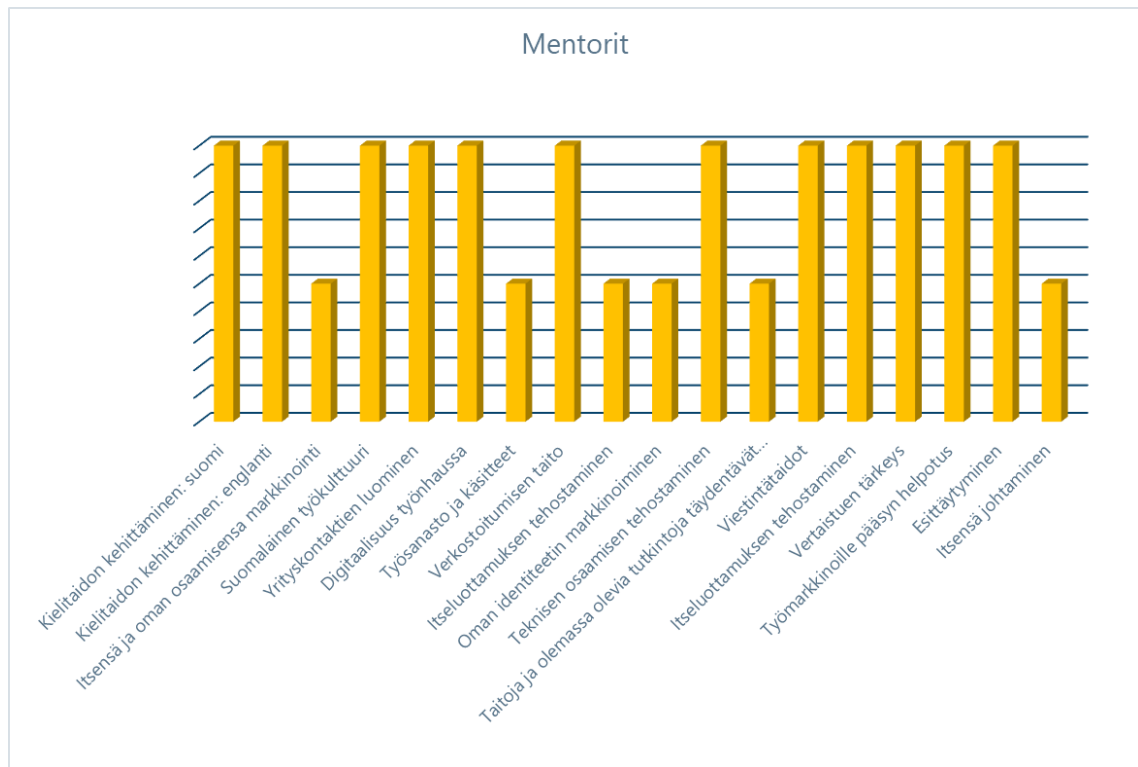
Kuvio 13: Haastateltujen mentorien ilmoittamat maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kehittämisen kohteet ja tarvitsemat taidot työllistymiseen kaupalliselle alalle

Alla oleva kuvio 14 kuvaa kolmeatoista molempien haastateltujen mentorien haastatteluissa ilmoittamaa maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kehittämisen kohdetta ja tarvittavaa taitoa kaupallisella alalla työskentelemiseksi.



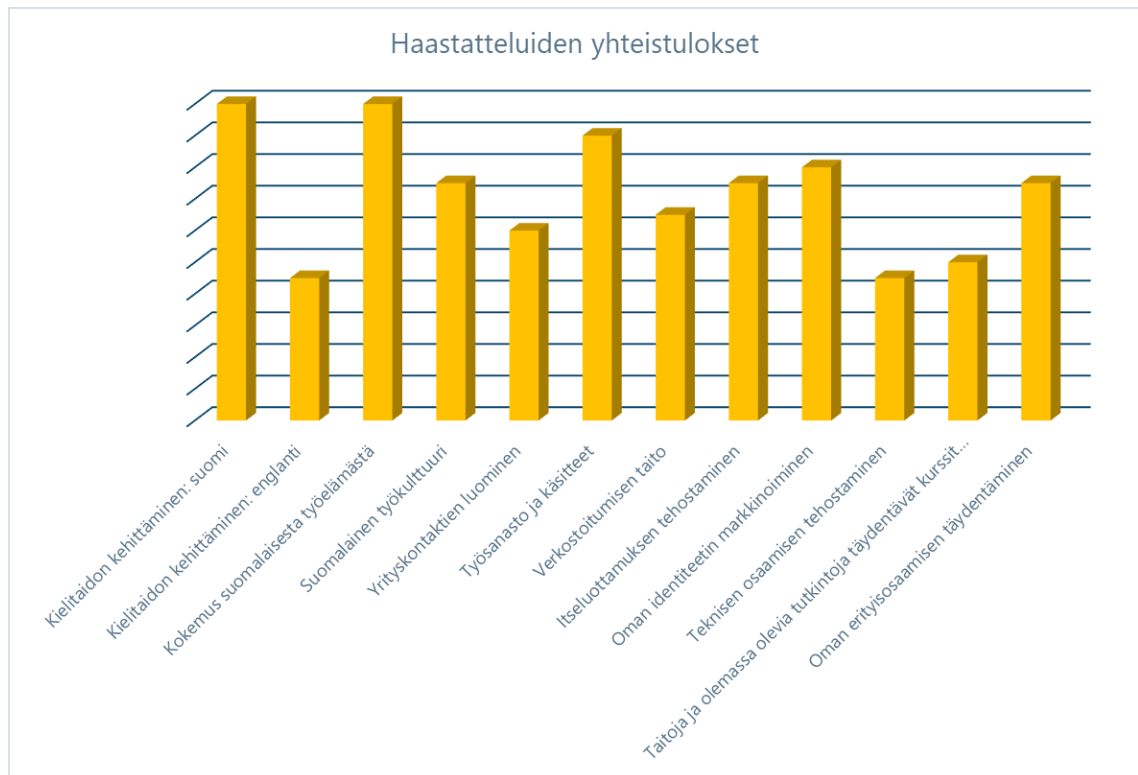
Kuvio 14: Mentorien haastatteluvastauksien yhtenäisyydet

Seuraava kuvio kuvaa kaikkia niitä vastauksia, joita mentorien yksilöhaastatteluissa tuli ilmi maahanmuuttaneiden naisten työllistymistä koskevista tarpeista ja taidoista.



Kuvio 15: Haastateltujen mentorien ilmoittamat työllistymiseen liittyvät maahanmuuttaneiden naisten tarpeet ja osaamisen kehittämisen kohteet

Seuraava kuvio 16 kuvaa kaikkien haastatteluiden vastauksissa useimmiten ilmenneitä maahanmuuttaneiden naisten kaupallisella alalla työskentelyyn tarvitsemia tietoja, taitoja ja osaamisen kehittämisen kohteita, jotka ilmenivät myös kaupallisen alan yritysten kaupallisella alalla työskentelyyn työhaussa odotettuna osaamisena.



Kuvio 16: Kaikista eniten mainituimmat maahanmuuttajanaisten tarvitsemat taidot kehittämistä kuvaavat haastatteluvastaukset kaikkien suoritettujen haastattelujen kesken

Kaikissa haastatteluissa nousi kaupallisella alalla Suomessa työskentelyyn tarvittavana taitona ja tietona suomalaisen työkuulttuurin tunteminen. Kymmenen kaikista kahdestatoista haastateltavasta nimesi suomen kielen taidon ja puolet haastateltavista englannin kielen taidon tarpeelliseksi työskentelyyn kaupallisella alalla Suomessa. Yhdeksässä haastattelussa nousi esiin tieto suomalaisista työnhakukäytännöistä ja normeista. Sama tieto ilmeni myös etnografia-aineistossa. Mentorit ja naiset toivat molemmat esiin konkreettisia käytännönesimerkkejä, miten Suomessa töitä hakiessa tulisi toimia ja kuinka naiset eivät välttämättä olleet toimineet samalla tavalla omassa aiemmassa kotimaassaan töitä hakiessa. Lisäksi kahdeksassa haastattelussa nousi esiin tarve kielitaidolle kaupallisen alan yrityksessä myytävien tuotteiden sanastoon ja käsitteisiin liittyen. Seitsemässä haastattelussa nousi taito kontaktien eli verkostojen luomiseksi. Kuviossa 16 on esitetty useimmiten haastatteluissa esiintyneiden tarvittavien tietojen ja taitojen esiintymismääriä pylväsdiagrammin muodossa.

Kuvion 16 tarvittavien taitojen esiintymismäärät laskettiin sen mukaan, kuinka monessa haastattelussa samat taidot esiintyivät, ei siis haastateltavien yksilöiden määrien mukaan. Tämä siksi, että ryhmähaastattelujen äänitallenteista oli mahdotonta erottaa kaikkien ilmoitettujen taitojen osalta, kuinka moni ryhmähaastatteluihin osallistuneista 12 henkilöstä, joita oli vastaamassa ryhmähaastatteluissa 6 kerrallaan, oli samaa mieltä kaikista esiin nousseista taidoista. Excelissä aineiston käsittelyn ja esiintymismäärien laskemisen jälkeen siirryttiin visualisoimaan esiin nousseita tietoja, taitoja ja ideoita Miro-alustalla. Kuvio 17 esittää



Kuvio 18: Haastateltavien ilmoittamia vaikeimpia asioita Suomessa kaupalliselle alalle työllistymisessä sekä ideoita työllistymisen tukemiseksi ja monikulttuurisuuden lisäämiseksi

Haastatteluista löytyi myös muutamia yhteyksiä Auroras verkoston jo järjestämiin työelämämentorointi-kursseihin. Esimerkiksi Auroras-ryhmät järjestävät opetusta ja mentorointia suomeksi vain suomea jo B1-tasolla osaaville, joka tulee kursseille osallistujien entistä paremmin suomen kielen oppimista. Lisäksi Auroras-työelämämentorointiryhmissä opetetaan jo työllistymistä tukevia taitoja. Haastatteluista nousi tarve entistä enemmän tiettyyn tehtävään sekä suomalaisen työelämään ja työkuultuuriin valmistavalle sekä keskittyvälle työelämä-tietouden opetukselle. Auroras-työelämänmentorointiryhmissä opetettiin ja käytiin läpi kattavasti työelämään liittyviä tietoja ja työnhakutaitoja, joita olivat muun muassa oman osaamisen tunnistaminen, työhakemuksen ja ansioluettelon teko, työhaastatteluissa onnistuminen, työsuhteeseen liittyvä lainsäädäntö, ajanhallinta, työhyvinvointi, työnhaun digitaalisuus ja järjestelmät, sosiaalisen median käytön opetus sekä töiden hakeminen ja työllistymismahdollisuuksien läpikäynti eri aloille sekä yleinen tietous työelämästä Suomessa. Haastatteluissa ilmeni myös muita samankaltaisia teemoja, joiden analysointi koottiin visuaalisesti samankaltaisuuskaavioksi, joka esitellään seuraavaksi.

5.1 Samankaltaisuuskaavio

Aineiston analysoimiseksi tähän opinnäytetyöhön valittiin samankaltaisuuskaavio, jonka avulla voitiin järjestää ja esittää kerättyä tietoa visuaalisessa muodossa. Kyseisen kaavion avulla oli mahdollista osoittaa, kuinka ryhmähaastatteluissa tulleet erinäiset näkemykset olivat osa laajempaa ongelmakokonaisuutta, jota tutkimuksessa yritettiin ratkaista (Project Management Institute 2021, 283).

Samankaltaisuuskaavio koostetaan siten, että tutkimusaineistosta etsittiin samankaltaisuuksia, kuten samankaltaisia tuloksia. Samankaltaiset tunnistetut aiheet ja teemat ryhmiteltiin omiksi kokonaisuuksikseen sopivien tunnistettujen teemojen alle. Luodut ryhmät nimettiin ja voitiin vielä uudelleen järjestellä suuremmiksi yhdistetyiksi ryhmiksi tarpeen mukaan. Valmis samankaltaisuuskaavio siten visualisoi tutkimusaineistoista esiin nousseita kohderyhmille merkityksellisiä aiheita. (Tuulaniemi 2011, 154.)

Seuraavaksi kuvataan, miten samankaltaisuuskaaviota toteutettiin. Ensin kerättiin haastatteluiden litteroiduista käsikirjoituksista kaikki esille nousseet seikat exceliin, sirettiin ne sähköiselle Miro-yhteiskäyttöalustalle post-it-lapuiksi. Tämä selkeytti kaikkien eri esiin nousseiden aiheiden erilaisuutta sekä yhteneväisyyksiä. Jokainen esille tullut asia luokiteltiin oman teemansa alle ja eroteltiin väreillä selkeästi toisistaan. Tämä helpotti haastatteluista tulleiden tuloksien hahmottamista ja johti kohti päätelmiä ja ehdotusta lyhytkurssin sisällöstä. Samankaltaisuuskaavioon käytettiin haastattelujen tuloksia niin maahanmuuttaneilta naisilta, mentoreilta kuin yritysten rekrytoinnista vastaavien henkilöiden haastatteluista sekä eri tutkimuksista ja tilaistoista, joita maahanmuuttaneista naisista ja heidän työllistymisestään on tutkittu.

Edellisessä alaluvussa kuvailtiin haastatteluista esiin nousseita osaamisen kehittämisen tarpeita ja niiden esiintymismääriä sekä haastatteluissa esiintyneiden asioiden kuvaaminen visuaalisesti Miro-verkkoalustalla post-it-lappuina. Toisessa samankaltaisuuskaavion koostamisvaiheessa ideoitiin, mitkä post-it-lapuilla esitetyt osaamisen kehittämisen tarpeet, haasteet ja kaupallisella alalla työskentelyyn yrityksissä vaadittavat taidot sopisivat aiheiltaan yhteen. Näiden aiheiden perusteella luotiin viisi eri teemaa, joita olivat asiakaspalvelutyössä tarvittavat taidot, asiantuntijatyössä tarvittavat taidot, työnhakuun liittyvät taidot, kielitaitoon liittyvät taidot, kehitettävissä olevia taitoja, asenteeseen liittyvät piirteet sekä suomalainen työkuulttuuri ja työelämä. Seuraavassa kuviossa 19 on visuaalisesti esitetty Miro-alustalla samankaltaisuuskaavioksi kootut haastatteluaineistosta löydetyt teemat. Haastattelujen vastaukset lajiteltiin teemoittain seitsemään erilliseen teemaan. Asiantuntijatyössä tarvittavat taidot koostettiin yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, samoin asiakaspalvelutyössä esille tulleet taidot. Työnhakuun liittyvät aiheet olivat omana teemanaan. Pienimpänä ryhmänä olivat työnhakijan omaan asenteeseen liittyvät piirteet. Suomalainen työkuulttuuri ja työelämä olivat oma

teemansa. Sen aiheet perustuivat nimenomaan paikalliseen suomalaiseen työelämään, jonka piirteitä haastatteluissa tuli ilmi. Kieleen liittyvät taidot sekä muut kehitettävät taidot olivat omat kattavat teemansa.



Kuvio 19: Samankaltaisuuskaavio seitsemällä eri tunnistetulla teemalla

Samankaltaisuuskaavion teon jälkeen opinnäytetyön kehittämistyössä siirryttiin aineiston perusteella tarpeellisiksi todettujen aiheiden ideointiin lyhytkurssin sisällöksi ja lyhytkurssin toteutuksen ideointiin, joita esitellään kehittämistyön kysymyksiin vastaamisen lisäksi seuraavassa osiossa.

5.2 Vastauksia kehittämistyön kysymyksiin

Tässä aluvuossa kerrataan opinnäytetyön tutkimusongelma sekä kehittämiskysymykset käytännöllä kysymykset läpi yksitellen. Samalla luvussa myös kuvataan, miten opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin onnistuttiin vastaamaan tässä kehittämistyössä. Lopuksi esitellään visuaalisesti, millainen lyhytkurssi kehittämistyön tuloksena kehitettiin käytettyjen palvelumuotoilun menetelmien avulla kerätyn haastattelu- ja etnografia-aineiston sekä muista tutkimuksista ja hankkeista saadun tietopohjan perusteella.

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys oli, oliko kaupalliselta alalta töitä hakevilla maahanmuuttaneilla naisilla tarvetta osaamisen kehittämiseen tähtäävälle lyhytkurssille. Tutkimuksessa todettiin, että osaamisen kehittämiseen ja lyhytkurssille on tarvetta. Osaamisen kehittämisen kohteet vaihtelivat haastattelutuloksissa jonkin verran yksilöittäin. Tarve ja tarvittavat taidot erosivat sen mukaan, oliko työnhakija hakemassa yrityksen organisaation aloitustason tehtäviin vai senioritason asiantuntijatehtäviin. Molemmille työtehtävätasolle ja lyhytkurssin sisällölle saatiin haastatteluiden vastauksista sekä muista tuloksista analysoinnin

avulla laajat tiedot siitä, mitä kummatkin eri työtehtävien tasot ja erilaiset tehtävät huomioiva lyhytkurssi voisi pitää sisällään.

Tutkimuksen toisena tutkimuskysymyksenä oli, millaiselle osaamisen kehittämiseksi ja lyhytkurssin mahdolliselle sisällölle kaupalliselta alalta töitä hakevilla maahanmuuttaneilla naisilla olisi työnhakijoina tarvetta ja hyötyä, jotta he työllistyisivät koulutustaan vastaaviin työtehtäviin Suomessa paremmin. Haastattelutuloksista koottiin seitsemän eri teemaa osaamisen kehittämisen tarpeita, jotka toimivat sisältönä mahdolliselle lyhytkurssille. Näitä olivat kieleen liittyvät taidot, kehitettävät taidot, suomalainen työelämä ja työnhaku, asiakaspalvelutyössä tarvittavat taidot sekä asiantuntijatyössä tarvittavat taidot. Sekä maahanmuuttaneet naiset, että mentorit ilmoittivat tarpeelliseksi kehittää naisten itsevarmuutta niin kielellisen ilmaisun osalta kuin suomen kielellä esiintymisen osalta. Epävarmuuksien ilmoitettiin johtuvan muun muassa uusissa tilanteissa muulla kuin omalla äidinkielellä toimimisesta uudessa ympäristössä, kulttuurissa ja paikallisessa työelämässä.

Yritysten ilmoittamat kaupallisen alan tehtäviin työllistymiseksi tarvittavat ja yritysten vaatimat taidot erosivat haettavien tehtävien mukaan. Asiakaspalvelutehtäviin palkattavilta vaadittavia taitoja olivat vuorovaikutuskyky ja kyky kuunnella, yrityksen asiakaspolun tietäminen ja ymmärtäminen, yleisimmät asiakaspalvelutilanteet ja tehtävät, vähintään merkonomikoulutus sekä asiakaspalvelutehtävissä tarvittava sanasto ja käsitteet myytävistä tuotteista. Asiantuntijatasolle palkattaviin työtehtäviin nimettyihin vaadittaviin taitoihin listautui liiketoimintastrategioiden tunteminen, kansainvälisen markkinoinnin ymmärtäminen ja kyky suhteuttaa se pohjoismaiseen markkinaan, projektijohtajana projektinhallinta sekä jonkin tietyn ohjelmiston käyttö, laadulliset- ja työturvallisuusvaatimukset. Lisäksi esimerkkeinä asiantuntijuuden aiheista mainittiin riskimallintaminen, riskien ja talouden valvonta ja seurantatoimpiteet, rahanpesudirektiivin tunteminen, kokemusta asiantuntijatason työstä, kaupallisen - tai it-alan korkeakoulututkinto, sekä ymmärrys nyanssieroista. Nyanssierot ilmenivät yritysten rekrytoijien kuvailuissa esimerkiksi sivistyssanojen käyttönä ja tilanteeseen sopivana oikeanlaisena käytöksenä asiakkaiden ja yrityksen sidosryhmien kanssa.

Haastattelujen esiintymismäärien perusteella useimpien haastateltavien ilmoittamat osaamisen kehittämisen kohteet ja tarvittavat taidot olivat oppia sujuvampaa suomen kieltä, kokemus suomalaisesta työelämästä, työsanasto ja käsitteet sekä oman identiteetin eli itsensä ja oman osaamisensa markkinoiminen selvästi esiintyen. Näiden tutkimustulosten perusteella todettiin, että edelliset voisivat olla lyhytkurssin mahdollisia sisältöjä. Haastatteluissa ilmeni myös kulttuurillisia eroja eri maiden työnhakukäytännöissä, minkä vuoksi myös suomalaisten työnhakuprosessi ja sen käytännöt ovat maahanmuuttaneille naisille uusia opittavia asioita. Tällaisiksi mainittiin muun muassa työhakemuksen ja CV:n lähettämisen jälkeen työpaikkailmoituksessa mainitulle yhteyshenkilölle soittaminen ja ylipäättään oman osaaminen perusteleminen työhakemuksella CV:n lisäksi. Oman identiteetin eli itsensä ja oman osaamisensa

markkinoiminen selvästi esiintyen haastattelu- tai kohtaamistilanteissa, suomalaisten työnhakukäytäntöjen erityispiirteet ja siihen liittyvän osaamisen lisäksi korostuivat haastatteluissa erityisesti. Haastateltavien esiintuoma kulttuurillinen ero selitettiin esimerkiksi suomalaisen työnhakuprosessin monimuotoisuudella. Monet olivat tottuneet työnhaun hoituvan omaamalla koulutuksen alalta lähettämällä CV:nsä vastauksena työpaikkailmoitukseen. Tämän jälkeen hakijoihin otettiin yhteyttä. Suomessa he kokivat prosessin varsin mutkikkaaksi, todeten, että työnhaussa Suomessa tuli perustella ja tuoda ilmi oma osaamisensa ja työkokemuksensa haetavasta työstä. Lisäksi piti todistaa työtodistuksin ja aiempien työnantajien suosituksin mahdollinen näyttö aikaisemmasta kokemuksesta, ja yksilöidyn työhakemuksen lähettämisen perään oli vielä otettava yhteyttä yritykseen tai tahoon, josta työtä haki.

Haastatteluaineistossa ilmeni myös muita työnhakuun vaikuttavia asioita varsin paljon. Haastateltavat ilmoittamiensa vastausten perusteella kokivat tarvitsevansa suosituksia muilta suomalaisilta työnantajilta tullakseen palkatuksi. Niin maahanmuuttaneet haastateltavat kuin haastatellut mentoritkin kertoivat olevan hyvin tavanomaista, että maahanmuuttaneet henkilöt ottaisivat lopulta minkä tahansa työn, saadakseen “jalan oven väliin” työmarkkinoilla, vaikkei työ vastaisi henkilön aikaisempaa koulutusta. Työpaikkoja saatetaan hakea myös sillä ajatuksella, että työn ohessa oppisi suomen kieltä, vaikkei työ olisi omalta alalta tai koulutusta vastaava. Maahanmuuttaneiden haastateltavien vastauksissa ilmeni myös tarve mahdollisten yrityskontaktien luomiseen, minkä koettiin olevan yksi mahdollistava tekijä palkatuksi tulemiseksi. Näin ollen mahdollisuutta suomalaiselta työnantajalta suosituksen saamiseksi harkittiin sisällytettävän lyhytkurssin prototyyppiratkaisuun.

Tutkimuksen kolmantena tutkimuskysymyksenä oli, millaiselle osaamisen kehittämiselle ja mahdollisille lyhytkurssille kaupallisen alan rekrytoivien yritysten mielestä maahanmuuttaneilla hakijoilla olisi tarvetta tullakseen palkatuksi. Lisäksi alakysymyksenä oli, millaisia taitoja ja tietoja yritykset edellyttävät työnhakijoilta heidän palkkaamiseksi. Yritysten näkökulmasta yhteistyötaidot ryhmässä eli ryhmätyötaidot, itsensä johtamisen taito, suomalaisen työkulttuurin tunteminen eli tieto siitä, miten Suomessa toimittiin töissä, sekä tieto työntekijän vastuista ja velvollisuuksista olivat yritysten edustajien nimeämiä mahdollisen osaamisen kehittämisen kohteita, joita palkkaamiseksi edellytettiin. Työntekijöiden vastuilla tarkoitettiin esimerkiksi työajan ymmärrystä, verokorttia, lomaa, työsopimuksen sisällön ymmärrystä, suomalaiseen kulttuuriin liittyvää tieto-taitoa, kuten verotusta ja työntekijärakenteiden ymmärtämistä. Nämä olivat kehitettäviä asioita maahanmuuttaneiden työntekijöiden tulevaisuudessa palkkaamiseksi. Asiakaspalvelutasolla ja -tehtävissä sujuva suomen kielen taito sekä työtehtävässä toimimiseen vaadittava sanasto ja käsitteet, vuorovaikutustaidot sekä taito kuunnella, olivat myös kehitettävien taitojen joukossa. Asiantuntijatasolla ja -tehtävissä korostettiin sujuvaa suomen kielen taidon tarvetta. Lisäksi edellytettiin kansainvälisen markkinoinnin ymmärtämistä suhteutettuna pohjoismaiseen markkinaan, sekä työntekijärakenteiden ja vastuiden ymmärtämistä suomalaisissa yrityksissä.

Neljäntenä tutkimuskysymyksenä oli, voitiinko lyhytkurssi yhteiskehittää palvelumuotoilun keinoin sekä rekrytoivien yritysten että töitä hakevien maahanmuuttaneiden naisten tarpeiden mukaisiksi ja maahanmuuttaneiden naisten työllisyyden edistämiseksi kaupallisella alalla Suomessa. Tutkimus osoitti, että lyhytkurssi on mahdollista yhteiskehittää palvelumuotoilun keinoin huomioimalla eri kaupallisen alan kohderyhmien eli maahanmuuttaneiden naisten sekä yritysten tarpeet, minkä tämän opinnäytetyön tuloksena toteutettu prototyyppi lyhytkurssista todentaa.

Neljännän tutkimuskysymyksen osakysymyksenä oli, voitaisiinko lyhytkursseja tuottaa yhteistyössä jonkin organisaation kanssa sekä rekrytoivien yritysten että töitä hakevien maahanmuuttaneiden naisten tarpeiden mukaisiksi ja maahanmuuttaneiden naisten työllisyyden edistämiseksi kaupallisella alalla Suomessa. Neljännän tutkimuskysymyksen tavoitetta eli kuinka paljon opinnäytetyöprojekti edistänyt maahanmuuttaneiden naisten työllistymistä kaupallisella alalla Suomessa oli vaikea mitata määrällisesti opinnäytetyön valmistuessa. Opinnäytetyössä on kuitenkin onnistuttu kehittämään yhdessä kohderyhmien kanssa haastateltavilta saatujen tarvekartoitusten perusteella ratkaisu tukipalveluksi, jota Laurea ammattikorkeakoulun kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L) CeMeWE-hankkeen osana pystyi lähteä jatkokehittämään esimerkiksi Auroras-verkoston kanssa, joka oli esittänyt kiinnostuksensa yhteistyölle opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa. Kahden kaupallisen alan yrityskumppanin yhteystiedot esitettiin toimeksiantajalle, mistä yritysten arvoihin sopivaa yhteistyötä pystyi tiedustelemaan jatkossa. Tutkimuksessa pidettiin kuitenkin potentiaalisten yrityskumppanien yhteystiedot anonyymeina, mutta tavoitettavien muiden yrityksissä olevien edustajien kuin haastateltavien yhteystiedot yrityksessä luovutettiin toimeksiantajalle opinnäytetyön yhteydessä sellaisten yhteystietojen osalta, joista yritykset olivat luovutuksen sallineet.

Tutkimuksen yhtenä osakysymyksenä oli, mikä koetaan haastavimmaksi Suomessa kaupalliselle alalle työllistymisessä sekä maahanmuuttaneiden työnhakijoiden, kaupallisen alan rekrytoijien kuin Aurorasin työelämämentorien näkökulmasta. Etnografiaa ja haastatteluita tehdessä huomattiin maahanmuuttaneiden naisten turhautuminen siihen, etteivät heidän ulkomaiset tutkintonsa tai aiempi ulkomailla kartutettu osaamisensa olleet heidän kokemuksensa mukaan riittäviä Suomessa työpaikan saamiseksi. Ryhmähaastatteluisa muutamat naiset sanoivat, etteivät opiskelisi enää enempää, jos heidän ulkomailla tai Suomessa suoritetut kaupallisen alan tutkintonsa olisivat auttaneet saamaan töitä Suomesta. Turhautuminen näkyi myös äänenpainon ja ilmeiden muuttumisena, kun haastatteluisa kysyttiin uusien opiskeltavien kurssien eli lyhytkurssien, mahdollisesta sisällöstä. Toisessa ryhmähaastattelussa naisten mukaan korkeakoulututkintojen lisäksi osaamista tulisi täydentää, vaikka tutkintoja olisi taustalla jo montakin. Maahanmuuttaneet naiset kokivat pitkän tutkinnon suorittamisen Suomessa aikaa vievänä ja tarpeettomana. Havainnointi ja olemassa olevien palveluiden kartoitus tutkimuksessa osoitti, että Opetushallituksen sivuilla ja TE-palveluiden ja kuntien työllisyyspalveluiden käytössä oli jo olemassa olevia sisäisiä ohjeita ulkomaisten tutkintojen vertaamiseksi

suomalaisiin tutkintovaatimuksiin. Vaikka osa näistä tiedoista oli julkaistuna Opetushallitusten verkkosivuilla testin muodossa, osa haastateltavista maahanmuuttaneista naisista, että kaupallisen alan rekrytointia tekevästä henkilöstä ilmoitti tiedon lisäämisen näistä aiheista tarpeelliseksi. Haastatellut yritysten edustajat kokivat haasteeksi tunnistaa kansainvälisten osaajien ulkomaisten koulutusten tasoja suhteessa suomalaisiin tutkintoihin. He toivoivat jopa ohjekirjaa ulkomaalaisten tutkintojen ja osaamisen tunnistamisesta, joka olisi verrattavissa Suomen koulutuksiin ja tutkintoihin.

5.3 Muita tuloksia

Tässä kappaleessa on kuvattu muita haastatteluista ja etnografia-aineistosta syntyneitä ideoita ja tuloksia lyhytkurssin toteuttamiseksi käytännössä. Seuraavaksi tuloksissa esitellään muutamia asioita, jotka jätettiin lyhytkurssin suunnitelmasta pois siksi, että tuloksissa ei löydetty niihin vastauksia. Lisäksi kehittämistyössä ei lähdetty kehittämään kurssin oppimistavoitteita tai luentojen sisältöä aiheista, jotka kehittämistyön tutkimuksessa todettiin, että muissa hankkeissa tai palveluissa jo järjestettiin tai tarjottiin. Opinnäytetyön yhtenä hypoteesinä oli, että maahanmuuttaneet naiset pääsisivät kurssin suoritettuaan todennäköisemmin kyseiseen lyhytkurssin tuottamiseen osallistuneeseen yritykseen työntekijöiksi tai saisivat esimerkiksi mahdollisuuden päästä haastatteluun yritykseen. Ajatuksen taustalla oli, että naiset oppisivat yrityskumppanilta kurssilla yrityksessä työskentelyyn tarvittavaa tieto-taitoa, joka lisäisi heidän mahdollisuuksiaan tulla työnhaussa palkatuksi yritykseen. Tutkimuksessa ei kuitenkaan pystytty vastaamaan tähän kysymykseen, koska varmaa yrityskumppania ei tutkimuksessa onnistuttu löytämään hankkeelle. Kehittämistyön tuloksena esitetyle lyhytkurssille osallistuneiden maahanmuuttaneiden naisten työllistymisestä voitaisiin arvioida vasta opinnäytetyössä suunnitellun lyhytkurssin pilotin järjestämisen jälkeen jonkun yrityskumppanin kanssa yhteistyössä, josta tehtäisiin kurssin osallistujille palaute- ja seurantakysely.

Tutkimuksessa todettiin, että Metropolian järjestämässä Talouden Career Boost-opintokokoonaisuuden muodossa tarjotaan jo maksutonta opetusta kaupallisen alan ulkomailla suorittaneille maahanmuuttaneille yksilöille. Sen kursseilla opetetaan kaupallisella alalla tarvittavien kaupallisen alan osaamista täydentävien ohjelmien käyttöä. Sen vuoksi tässä tutkimuksessa ei luotu samanlaista lyhytkurssin sisältöä.

Seuraavaksi tuloksissa esitellään muita lyhytkurssin toteuttamiseen ja pilottikokeilun järjestämiseen liittyviä ehdotuksia. Palvelumuotoilun prosessiin kuului kehitetystä prototyypistä palvelun kerääminen kohderyhmiltä, jonka perusteella prototyyppiä vielä jatkokehitettiin entistä paremmaksi palveluksi tai tuotteeksi. Prototyyppiä käytetään yleisesti palvelumuotoilussa testaamaan palveluun liittyviä elementtejä ja konsepteja potentiaalisilla asiakkailla. Vasta seuraavassa palvelumuotoiluprosessin vaiheessa lanseerataan valmis kokeiltava palvelu. (Tuulaniemi 2011, 131.)

Lyhytkurssiehdotus lähetettiin Auroras-verkoston edustajille kommentoitavaksi, jotta rakennetusta lyhytkurssikokonaisuudesta saataisiin ennen pilotointi-vaihetta mahdollisimman selkeää ja realistista palautetta suoraan sidosryhmiltä. Lisäksi Auroras-verkoston toimintaa- ja verkkosivujen tietoja havainnoimalla todettiin, että verkoston toiminnan kehittäminen ja prosessi uuden palvelun luomiseksi oli edennyt siten, että uusi toiminta oli aloitettu ensiksi koikeiluna osana vanhaa toimintaa. Sitten oli haettu hankerahoitusta uuden toiminnan kattavalle hankkeelle. Kun hankerahoitus oli myönnetty, oli uuden palvelun pilottitoteutus voitu aloittaa. Näin ollen ehdotettiin opinnäytetyön toimeksiantajan Laurea ko-tou-tu-mi-sen ja kie-le-nop-pi-mi-sen Living Lab (i4L):lle ja CeMeWE-hankkeelle lyhytkurssien kehityksen jatkamista järjestämällä pilottikokeilu lyhytkurssista osana Auroras-verkoston toimintaa esimerkiksi alkuun yhden teemaluennon muodossa osana Auroras-työelämämentorointiryhmän ope-tusta tai uutena Auroras-verkoston ja Laurean yhdessä tarjoamana ja Laurean tukemana kurs-sina uudelle maahanmuuttaneiden naisten ryhmälle. Palvelumuotoilun ajatusten mukaisesti suositeltiin keräämään asiakastytyväisyyskyselyn tulokset uuteen ryhmään osallistuneilta maahanmuuttaneilta naisilta.

Muita vaihtoehtoja oli mahdollisten yhteistyökumppaneiden kartoitus ja yhteydenotto valmiiden tutkimustulosten perusteella. Yhteistyökumppanit voisivat olla mukana toteuttamassa ja tukemassa maahanmuuttaneiden naisten työllistymiseen ohjaavaa lyhytkurssia, ja kurssien sisältö voisi määräytyä haastatteluissa ilmenneiden maahanmuuttaneiden naisten tarpeiden mukaisesti. Tutkimuksessa opittiin, että suomen selkokielen käyttäminen maahanmuuttaneille naisille tehdyissä haastatteluissa ei ollut riittävää ryhmähaastattelutilanteissa aiheesta, koska aiheen sanasto oli hankalaa selkokielestä huolimatta. Toinen ryhmähaastattelu sujui paremmin ja vastaukset olivat huomattavasti laajemmat, sillä kysymykset kysyttiin suoraan heti suomeksi ja englanniksi, ja haastateltavat saivat mahdollisuuden vastata laajemmin ja itsevarmemmin englannin kielellä. Jatkotutkimuksessa oli syytä huomioida tämä ja mahdollisesti suorittaa haastattelut kohderyhmälle lukien kysymykset sekä suomeksi että englanniksi samanaikaisesti kattavampien vastauksien varmistamiseksi, riippuen toki tilanteesta tutkittavien maahanmuuttaneiden osaamasta kielitaidosta ja sen tasosta. Lisäksi tutkimuksessa todettiin, että ryhmähaastatteluilla aineistoa kerätessä oli hyödyllistä pitää muistiinpanojen lisäksi esimerkiksi omaa laskentaa haastattelutilanteessa, kuka haastateltavista ryhmässä oli mitään mieltä, jos ryhmähaastatteluista on tarkoitus erotella vastaajien vastauksia. Vaikka haastattelut nauhoitettiin, nauhoitteelta ei pystytty erikseen erittelemään äänen perusteella, mitä kukakin vastasi. Muistiinpanoja otettiin molempien ryhmähaastatteluiden ajan, mutta nämä eivät olleet riittäviä määrittelemään tai päättelemään kaikkien ryhmähaastatteluun osallistuneiden kaikkia vastauksia.

Seuraavassa alaluvussa esitellään kehittämistyön tuloksena toteutettu suunnitelma lyhytkurssin prototyypistä sekä mistä aineiston ja tietopohjan perusteella ilmenneistä tarpeista ja

osaamisen kehittämisen kohteista kurssin sisältö koostettiin, jollaista ei ollut aikaisemmin tarjolla.

5.4 Lyhytkurssin toteutus

Tutkimuksessa kartoitettiin, mikä oli paras toteutusaika lyhytkurssille. Haastateltavien mielipiteet erosivat hieman siitä, millainen toteutus oli paras lyhytkursseilla. Osa haastateltavista kannatti aamuisin järjestettäviä kursseja, osa ilta-aikaan. Se, oliko kyseisellä maahanmuuttaneella naisella perhettä, vaikutti haastateltavien mielestä osallistumisaikaan. Haastatteluissa suositeltiin myös huomioimaan, että naisten mahdollisten lasten päivähoitomahdollisuus saattaa vaikuttaa maahanmuuttaneiden naisten osallistumismahdollisuuksiin eri aikoina.

Opinnäytetyössä selvitettiin myös kurssien toteutuksen mahdollisuutta paikan päällä jossakin, mahdollisuutta järjestää kurssi yrityksen tiloissa, sekä kurssin toteutusta osittain tai kokonaan verkkokurssina digitaalisessa alustassa. Suurin osa haastateltavista koki mielekkäimmäksi päästä osallistumaan ja oppimaan paikan päällä tavaten muita samassa tilanteessa olevia henkilöitä. Maahanmuuttaneiden kohderyhmään kuuluvat haastateltavat olivat avoimia myös hybridimallisella toteutuksella järjestettävälle kurssitoteutukselle, mutta kertoivat valinneensa itse Auroras-työelämämentointikurssin toteutuksen mieluummin läsnäolototeutuksena paikan päällä, jotta tutustuivat muihin samassa tilanteessa oleviin ja kielitaito karttui enemmän luonnollisissa vuorovaikutustilanteissa. Lyhytkurssi olisi mahdollista järjestää Auroras-mentointiryhmienkin käyttämissä kirjastojen yhteiskäyttötiloissa, asukastalojen yhteiskäyttötiloissa tai julkisista kirjastoista varattavissa tiloissa. Mahdolliset vierailut yrityksiin tulisi järjestää yritysten tiloissa.

CeMeWE-hankkeen ja Laurea kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L) (2024) aieman tutkimuksen perusteella tehokkaimmiksi tunnistetut korkeakoulututeille maahanmuuttaneille naisille suunnatut sosiaalisen median markkinointikeinot olivat LinkedIn ja Facebook-julkaisut, joissa haku- ja asiasanoina parhaiten olivat toimineet sanat maahanmuuttanut "immigrant" sekä nainen "woman" (CeMeWE & Laurea kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L) 2024). Näitä kanavia ja asiasanoja suositeltiin käytettävän maahanmuuttaneille naisille kohdistetussa markkinoinnissa myös jatkossa.

Seuraavat lyhytkurssin osallistujien rekrytointiin ja maahanmuuttaneille naisille markkinointiin liittyvät huomiot perustuivat opinnäytetyötutkimuksessa tehtyyn havainnointiin olemassa olevista maahanmuuttaneille suunnatuista ja markkinoituista kursseista ja palveluista. Kaikkien työttömien, myös työttömien maahanmuuttaneiden henkilöiden, tuli asioida työttömyysetuuksien saamiseksi jatkossa keväällä 2025 kuntien työllisyyspalveluiden kanssa, joten työllisyyspalveluiden neuvojien olisi mahdollista mainostaa lyhytkurssia maahanmuuttaneille. Toinen esitetty vaihtoehto oli mainostaa Suomen kielen kurssien yhteydessä, koska suurin osa maahanmuuttaneista käy suomen kielen kursseilla kielen oppimiseksi osana kotoutumisen

prosessia. Kolmantena ideana esitettiin, että opetusministeriö voisi mainostaa tutkinnon tunnustamisen työkalujen yhteydessä alakohtaisia lyhytkursseja eri aloille, koska kehitteillä toisissa projekteissa oli jo sosiaalialan osaamista täydentävät lyhytkurssit ja tässä opinnäytetyötutkimuksessa nyt kaupallisen alan. Neljäntenä vaihtoehtona olisi mainostaa The Shortcutin osaajapankkiin jättäneille maahanmuuttaneille kaupallisen alan työnhakijoille suunnattua mainontaa kaupallisen alan osaamista kehittävästä lyhytkurssista.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös, ketkä voisivat toimia lyhytkurssilla opettajina. Haastatellut mentorit Auroras-verkoston mentorointiryhmistä olivat positiivisesti vapaaehtoisia mahdollisesti kouluttamaan ja ohjaamaan mahdollisella lyhytkurssilla, mikäli ne olivat heidän omaa alaansa liittyviä. Yhtenä ehdotuksena oli, että lyhytkurssia mukana laatimassa ollut yritys voisi toimia osakouluttajana tai ohjata oman laatimansa kokonaisuuden ja järjestää samalla vierailu yritykseen koulutukseen osallistuville. Seuraavaksi esitellään tutkimustulosten ja niistä saatujen ideoiden perusteella koostetut lyhytkurssin tavoitteet, joita seuraava kuvio esittää.

LYHYTKURSSIN TAVOITTEET

- Osallistuja oppii markkinoimaan omaa osaamistaan ja esiintymään työnhakuun liittyvissä tilanteissa suomeksi.
- Osallistuja kehittyi itsensä johtamisessa ja ryhmätyöskentelyssä suomalaisessa työ kulttuurissa toimimiseksi.
- Osallistuja kehittyi suomalaisen kulttuurin tieto-taidoissa verkostoitumalla ratkaisukeskeisesti
- Osallistujan kommunikaatiotaidot ja työtehtäväkohtainen sanasto kehittyvät suomen kielellä ja itseluottamus kohenee.

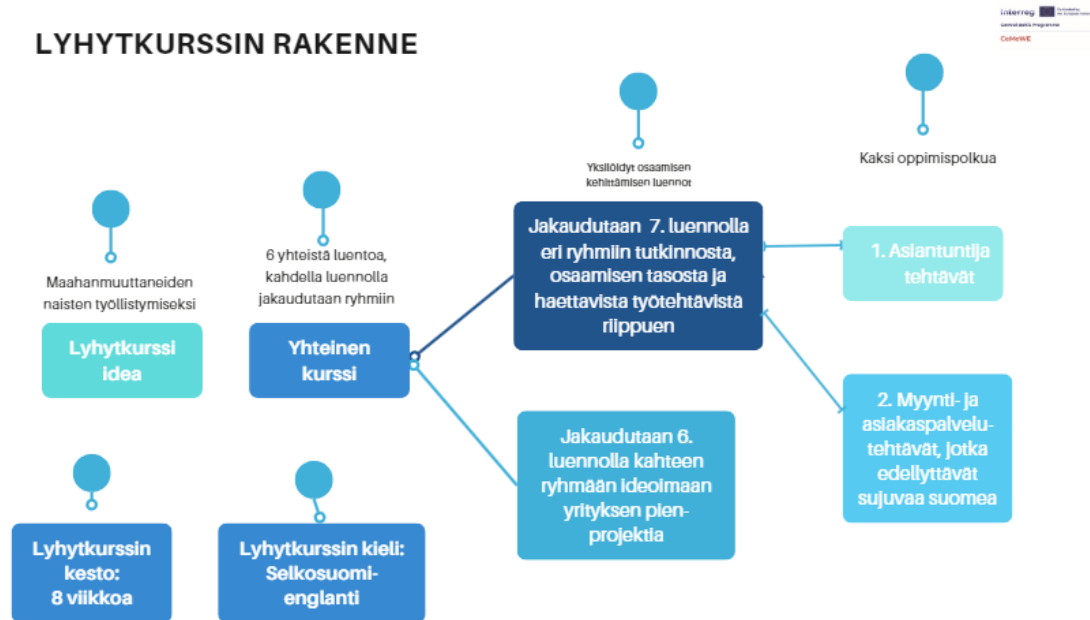




Kuvio 20: Lyhytkurssille suunnitellut tavoitteet

Tutkimuksessa suunniteltiin lyhytkurssille neljä oppimistavoitetta, jotka esitetään kuviossa. Jokainen lyhytkurssin luento alkaa esiintymistaitojen kehittämällä, eli jokainen opiskelija esittelee itsensä suomen kielellä. Lyhytkurssilla ehdotettiin käytettävän toistomenetelmää suomen kielellä esiintymisen opettamisessa siten, että kurssin jokainen luento alkaa esittelykierroksella, jossa opiskelijat joutuisivat esittelemään itsensä ja oman osaamisensa tiivistäen. Tämänlainen toisto auttaa opiskelijaa kohentamaan kielitaitoaan ja luo itsensä esittelemisen suomen kielellä sujuvaksi ja luonnolliseksi vähitellen työnhakua varten. Toistomenetelmä auttaa myös kehittämään itsevarmuutta esiintymisessä suomeksi. Lyhytkurssin luennot pidetään

selkokielellä suomeksi yhdessä suomi-englanti-sanastolla tukien maahanmuuttaneiden suomen kielen sekä englannin kielen oppimista. Seuraava kuvio 21 esittää lyhytkurssille suunniteltua rakennetta.



Kuvio 21: Lyhytkurssille suunniteltu rakenne

Suunnitelmassa lyhytkurssin rakenne sisältäisi yhteisen kurssin, joka joissakin kurssin luennoista jakautuisi paritöihin, pienryhmiin tai kahteen osaan yksilöllisen osaamisen tehostamiseksi ja tulevaisuudessa haettavien kaupallisen alan eri tasoisten työtehtävien mukaan aiemman työkokemuksen ja osaamistason mukaan.



Kuvio 22: Lyhytkurssille suunniteltu sisältö

Kuvio 22 kuvaa lyhytkurssille suunniteltujen luentojen aiheita ja niiden toiminnallista sisältöä. Ensimmäisellä luennolla teoriaa ja tietotaitoa harjoitetaan mallintamalla suomalainen tapa hakea töitä, ja jokainen oppilas pääsee itse toteuttamaan oman työhakemuksen tekemisen konkreettisesti. Hakemuksen lähettämisen prosessi käydään läpi yhdessä. Maahanmuuttaneet naiset käyvät esiteltyt ja heille sopivimmat työnhaun sivustot läpi ja valitsevat itselleen kolme mielenkiintoisinta työpaikkailmoitusta. Näihin työpaikkailmoituksiin tehdään työhakemukset, jotka aloitetaan yhdessä luennolla, kaikille yhteisesti jaetun mallin mukaisesti. Hakemuksia muokataan yhdessä ja luennolla on tilaa kysyä henkilökohtaista apua hakemuksen tekemisessä. Hakemukset tarkastetaan yhdessä ja lähetetään työpaikkoihin. Seuraavaksi maahanmuuttaneille naisille jää itselleen vastuu soittaa yritykseen muutaman päivän kuluttua. Toisella luennolla maahanmuuttaneille naisille tehdään henkilökohtainen henkilöbrändäys työnhakua vahvistamaan. Tämä toteutetaan ammattikorkeakoulun liiketalouden markkinoinnin kurssilla olevien opiskelijoiden kanssa ryhmätöinä luennolla. Tarkoituksena on luoda naisille suunnitelmat heidän oman osaamisensa markkinoinnista työhauussa ja keksiä avainsanoja suomeksi digityöhakuun. Tämä tehostaa opiskelijan itsensä ja oman identiteettinsä markkinointia yhdessä oman osaamisensa esilletuomisessa, kohottaa itseluottamusta ja kehittää suomalaisia viestintätaitoja. Kolmas luento pitää sisällään työhakemusten teon The Shortcutin ylläpitämään kansainvälisille osaajille suunnattuun osaajapankkiin. Konkreettiset hakemukset tehdään yhdessä luennolla ja jokainen pääsee kysymään apua sekä muokkaamaan omaa hakemustaan oppimiansa tietojen perusteella. Edellisellä luennolla tehdyn henkilöbrändäyksen perusteella tehtävä hakemus auttaa maahanmuuttaneita tuomaan itsestään ilmi hakemuksessa juuri ne osa-alueet, joita hän tarvitsee kaupalliselle alalle hakemiinsa työtehtäviin.

Neljäs luento on esiintymistaitojen kehittämiseen keskittyvä kokonaisuus, joka pitää sisällään niin teoriaosuuden itsensä lyhyestä ja ytimekkäästä esittelemisestä, jota voi käyttää niin työhaastatteluissa, tapaamisissa ja luodessa kontakteja. Luennolla luodaan itsensä esittelypuhe, jota harjoitellaan ja esitetään muille ryhmäläisille. Viides luento on työhaastattelusimulaatio, jossa tehdään keskusteluharjoituksia hyödyntäen edellisen, eli neljännen luennon hissipuheen sanastoa. Tällä luennolla esitetään itsestä edellisellä luennolla koostettu tiivis esittely ja kerätään palautetta muilta ryhmäläisiltä sekä mentoreilta. Kuudes luento koostuu ryhmätyötaitojen ja itsensä johtamisen kehittämisen työelämän projektista. Tällä luennolla ratkotaan ryhmissä yritysten oikeita ongelmia pienprojektien muodossa. Projektit on kerätty ja saatu eri yrityksiltä, ja ratkaisut toimitetaan maahanmuuttajien luvalla yritykselle itselleen. Tämä luo käytännönläheisyyttä suomalaiseen yhteistyö- ja ryhmätyöhön- sekä työkuultuuriin, tehostaa itsensä johtamista, sisältää suomalaisia työkaluita ja sanastoa. Projekteja jaetaan ja valitaan oman tutkinnon ja osaamisen mukaan, joka luo ratkaisukeskeisyyttä ja itseluottamuksen tehostamista. Luennolla tuotetun onnistuneen ja yrityksen hyväksyneen pienprojektin myötä, maahanmuuttaneella kurssille osallistujalla on mahdollisuus saada mentori hänen suosittelijakseen CV:seen ja merkintä esimerkiksi todistus suoritetusta pienprojektista kyseiselle yritykselle. Tämä tehostaa maahanmuuttaneen työhakemusta ja tuo ilmi hänen verkostoitumisestaan ja osallisuudestaan Suomessa toteutettuun projektiin. Seitsemännen luennon sisältö jakautuu kahteen eri osa-alueeseen, maahanmuuttaneen aiemman korkeakoulututkinnon tasosta, aiemmasta työkokemuksesta ja kiinnostuksen kohteista riippuen. Vaihtoehtoina lyhytkurssin seitsemännellä luennolla tarjotaan myynnin koulutus ja myyntisanasto, jota luennoi vaihtuva yrityskouluttaja luennolla. Toisena vaihtoehtona tarjotaan aihetta kansainvälisen Pohjoismaiden markkinoilla.

LYHYTKURSSIN SISÄLTÖ

Valinnaiset ja vaihtuvat luennot yhteistyö-yrityksestä riippuen



Kuvio 23: Lyhytkurssille suunnitellut valinnaiset ja vaihtuvat luennot

Seitsemäs ja kahdeksas luento ovat valinnaisia luentoja, joita mahdollisesti yhteistyökumppanina toimiva yritys voisi suunnitella ja järjestää. Nämä luennot kuuluvat lyhytkurssiehdotukseen, joka on luotu haastattelujen perusteella. Mentoreiden näkökulmasta maahanmuuttaneiden naisten pääseminen ryhmähaastatteluihin olisi positiivinen asia. Maahanmuuttaneet naiset eivät haastattelujen perusteella kokeneet mahdollisuutta ryhmähaastatteluun eniten motivoivana vaihtoehtona, mutta kertoivat kuitenkin osallistuvansa, jos mahdollisuus edes sellaiseen ilmenisi. Yrityshaastatteluiden rekrytoijat suhtautuivat positiivisesti ajatukseen ryhmähaastatteluista, kunhan yrityksellä olisi tarve ja työnhaku tulossa tai käynnissä sellaisiin tehtäviin, joihin voisivat harkita palkkaavansa naisten kielitaidon tasolla ja kokemuksella omaavia työntekijöitä. Seuraavaksi esitellään, miten erilaisia oppimistyylejä ja oppijat on huomioitu kehitetyssä lyhytkurssin prototyypissä.

5.5 Lyhytkurssien sisältö oppimistyylit huomioiden

Opinnäytetyössä toteutetun kehittämistyön tuloksena koottiin prototyypin ehdotus lyhytkurssista ja luotiin yhtenäinen kokonaisuus lyhytkurssin sisällölle haastattelutulosten perusteella. Sisällön opettamisessa on otettu huomioon eri oppimistyylejä, jotka voivat täydentää opiskelijoiden erilaisia tyyliä oppia uutta tietoa ja päivittää tietojansa.

Ensimmäinen luento kehitettiin vastaamaan oppimistyyleistä niitä osa-alueita, joissa opiskelija pääsee itse tekemään työhakemuksensa eli suorittaa konkreettisen tilanteen ja kokemuksen tekemisen kautta, sekä harjoittaa henkilökohtaista aktiivista kokeilua hakemuksen teossa. Toisen luennon aihe on henkilöbrändäys työnhaussa. Tässä oppimismallissa kurssille osallistuja pystyy refleктоimaan oppimisprosessissa tapahtuvia havaintoja ja keskittymään itseensä.

Tässä oppimistyyllissä ryhmätötehtöksi vahvistuu auditiivinen oppiminen, jossa kuuloaisti toimii tiedon rekisteröijänä. Henkilökohtainen kokeilu auttaa maahanmuuttaneita naisia tämentämään omia taitojaan ja tietojaan. Markkinoinnin kurssia suorittava opiskelija tukee maahanmuuttanutta naista tässä prosessissa ja ohjaa oikeaan suuntaan, auttaen tunnistamaan juuri ne oikeat tiedot ja taidot, joita työhaussa on hyvä tuoda esiin.

Kolmannen luennon itsenäisesti tehtävä työhakemus osaajapankkiin vahvistaa kinesteettistä liikeaistia, jossa tehdään itse ja kokeillaan. Tämä toimii myös tietoteknisessä oppimisessa. Reflektiivinen havainto oppimisprosessissa vahvistuu itse tekemisen myötä ja visuaalinen oppimistyyli tehostuu lukemalla ja kirjoittamalla työhakemus itsestään.

Neljäs ja viides luento vahvistavat psykologista oppimistyyliä, jossa sosiaalinen tilanne aktivoi ihmisen oppimaan toinen toiseltaan. Itsensä esittely toisten edessä on konkreettista tilannetta parhaimmillaan, jota tehostaa kinesteettinen oppimistyyli tehdä ja kokeilla. Auditiivinen kuuloaisti, kun opiskelija kuulee ja pystyy refleктоimaan toisen opiskelijan esittäytymiseen, on osa oppimisprosessia, kuten on henkilökohtainen kokeilu ja itsensä alttiiksi asettaminen, tutussa ja turvallisessa ympäristössä.

Kuudes luento tukee kaikkia neljää yllä mainittua Kolbin oppimisteoriaa, jotka esiteltiin kapaleessa 3.5. Yrityksen pienprojektin parissa työskentely osana luentoa on osa konkreettista tilannetta, jossa työtä tehdään itse, reflektiivistä havainnollistamista pienprojektin tiedoista ja sen tiedon käsitteellistämistä tosielämän esimerkkien ja mallintamisen avulla ja henkilökohtaista kokeilua. Psykologinen oppimistyyli korostuu, mikäli pienprojekti suoritetaan ryhmänä. Visuaalisesti projektia tarkastellaan lukemalla ja kinesteettisesti sitä pyritään luovimaan eteenpäin tekemisen kautta.

Seitsemännen luennon oppimistyyleinä on henkilökohtainen aktiivinen oppiminen oman alansa ja tutkintonsa perusteella, pureutuen suomalaiseen työsanastoon ja palveluun, tai vaihtoehtoisesti oman tietämyksen sovittaminen Pohjoismaiseen markkinaan. Reflektiivinen havainto ja muilta sosiaalisessa keskustelussa oppiminen ovat mahdollisia näillä luennoilla, mutta eniten niissä korostuu visuaalisen ja auditiivisen näköaistin oppimistyyliä.

Valinnallisten seitsemännen ja kahdeksannen luennot muuttuvat yrityksen mukaan, ja niiden sisältö vaihtelee yritysten toteutuksen mukaan, joten näiden luentojen oppimistyyliä ei voi ennalta määrittellä.

Tutkimuksen kehittämistyönä luotu ratkaisu ja tutkimuksessa koostettu suositus lyhytkurssi-prototyypin pilotoinnista ja lanseerauksesta, jätettiin tutkimuksen toimeksiantajille Laurea-ammattikorkeakoulun kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L):lle ja CeMeWE-hankkeelle tämän opinnäytetyön palautuksen yhteydessä. Seuraavassa luvussa arvioidaan

opinnäytetyön kehittämistyön luotettavuutta ja pätevyyttä sekä esitetään johtopäätöksiä kehittämistyön toteutuksesta ja aiheesta.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa arvioidaan toteutetun tutkimuksen reliabiliutta ja validiutta sekä esitetään pohdintaa tutkimuksen sekä sen tulosten hyödyistä ja merkityksestä. Tutkimuksen luotettavuus perustuu virallisiin tilastoihin, aikaisemmin suoritettuihin tutkimuksiin ja teoriaan, joiden perusteella tutkimuskysymykset kehitettiin haastatteluita varten aineiston keräämiseksi. Lisäksi tutkimuksessa käytetyn kirjallisuuden ja tilastojen lähteet ovat myöhemmin löydettävissä lähdeluettelosta. Tuloksia tulkittiin kriittisesti, huomioiden niin yritysten näkökulma, mentoreiden näkökulma kuin maahanmuuttaneiden näkökulma suunnitellun mukaisesti. Tuloksien tulkinnanvaraisuus oli rajallista, sillä kysymykset ja niille ennalta annetut teemat määrittelivät haastateltavien vastaukset omiin kategorioihin, ja koska haastattelut tehtiin henkilö- ja ryhmähaastatteluina, kysymyksiä pystyttiin tarkentamaan ja kysymään lisäkysymyksiä tarpeen tullen, jolloin kielellisille väärinymmärryksille ei jäänyt tilaa. Tutkimus olisi toistettavissa samoilla puolistrukturoiduilla teemahaastattelu-lomakkeilla tarvittaessa toisille kaupalliselta alalta töitä hakeville maahanmuuttaneille naisille, kaupallisen alan yrityksille tai maahanmuuttaneita naisia mentorioiville henkilöille. Tutkimuksen analysointivaiheessa käytettiin niin laadullisia, määrällisiä kuin palvelumuotoilun menetelmiä tulosten mahdollisimman laajalla ja kattavalla tavalla analysoimiseksi, mitkä johtivat tutkimuksessa esitettyihin päätelmiin ja johtopäätöksiin. (Hirsjärvi ym. 2010, 231.)

Tutkimusta voidaan pitää validina kartoituksena aiheesta eli lyhytkurssien tarpeesta kaupallisen alan naispuolisille maahanmuuttaneille työnhakijoille sekä kaupallisen alan rekrytoiville yrityksille siten, että tutkimuskysymyksillä on kerätty vastausten muodossa tietoa siitä, mistä oli tarkoituskin. Tutkimus on tuottanut tarvekartoituksen osaamista kehittävien ja täydentävien lyhytkurssien tarpeesta maahanmuuttaneiden naisten kaupalliselle alalle työllistymiseksi Suomessa. Tutkimuksessa on annettu kaupallisella alalla sekä maahanmuuttaneille naisille työnhakijoina, naisia opettaville Auroras-verkoston mentoreille kuin kaupallisen alan yrityksille niiden rekrytoivien henkilöiden välityksellä mahdollisuus tulla kuulluiksi aiheesta ja osallistua mahdollisen uuden palvelun yhteiskehittämiseen. Opinnäytetyötutkimuksen tulokset edistävät yleistä tietoutta maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen haasteista ja aiempaa osaamista täydentävistä osaamisen kehittämisen kohteista kaupalliselle alalle Suomessa. Lisäksi tarvekartoituksen tuloksissa on esitelty kaupallisen alan yrityksiin palkatuksi tulemiseksi yritysten ilmoittamia taitoja, joita kuka vaan kaupallisen alan työnhakija tai rekrytoija voi hyödyntää. Edellisten lisäksi opinnäytetyön teoriassa on yrityksille ja muille organisaatioille katsaus hyödynnettäväksi koskien kansainvälisiä rekrytointeja ja monikulttuurisuuden

edistämistä organisaatiossa sekä jaettu lähteiden muodossa muuta hyödyllistä kirjallisuutta aiheista. (Hirsjärvi ym. 2010, 231.)

Opinnäytetyössä ehdotetaan jatkotutkimuksen kohteeksi lyhytkurssien tarpeen tutkimista myös muilla aloilla Suomessa sekä mahdollisesti sukupuolten moninaisuuden huomioimista muissa projekteissa. Tutkimuksen tekijöiden kiinnostus heräsi myös sen osalta, millaisin prosessein tietoutta ulkomaisten ja suomalaisten koulutusten vastaavuuksista voisi hyödyntää sekä maahanmuuttaneiden ulkomailla tutkinnon suorittaneiden työnhakijoiden kuin Suomessa toimivien rekrytoivien yritysten ja organisaatioiden rekrytoivien henkilöiden tueksi.

Jos toimeksiantaja päättää järjestää ja toteuttaa kokeilun tässä tutkimuksessa suunnitellusta lyhytkurssista tai -kurseista yhteistyössä Auroras-verkoston tai muun yhteistyötahon kanssa pilotointikokeilun muodossa, tutkimuksesta saattaa olla enemmän käytännönhyötyä myös maahanmuuttaneille naisille sekä kaupallisen alan yrityksille entistä osaavampien työnhakijoiden muodossa. Tämä jää tulevaisuudessa nähtäväksi.

Lähteet

- Ahmad A 2019a. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. 2019. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 15-27. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf
- Ahmad, A. 2019b. When the name matters: An experimental investigation on ethnic discrimination in the Finnish labor market. Sociological inquiry. Wiley online library. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soin.12276>
- Auroras. 2019. Auroras lainasi nimensä Aurora Karamzinilta. Viitattu 6.11.2024. <https://auroras.fi/2019/08/auroras-lainasi-nimensa-aurora-karamzinilta/>
- Auroras. 2022. Yritysvierailulla. Viitattu 6.11.2024. <https://auroras.fi/2022/11/yritysvierailulla/>
- Auroras. 2024a. Auroras-verkosto. Viitattu 20.10.2024. <https://auroras.fi/>
- Auroras. 2024b. Ryhmien suunnittelu. Viitattu 24.10.2024. <https://auroras.fi/materiaalit/ryhmien-suunnittelu/>
- Baumgartner, T. 2024. Ulkomaalaistaustaisten työllisyyden kasvu pysähtyi vuonna 2023. Tilastokeskus. Viitattu 17.9.2024. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2024/ulkomaalaistaustaisten-tyollisyyden-kasvu-pysahtyi>
- Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. Viitattu 16.9.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. 2021. Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa. Työterveyslaitos. Viitattu 23.10.2024. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf>
- Carnell, E., Lodge C., Wagner, P., Watkins, C., & Whalley, C. 2000. Learning from Learning: Resources for Supporting Effective Learning.
- Central Baltic Programme. 2024a. About project. CeMeWE. Viitattu 17.9.2024. <https://centralbaltic.eu/project/cemewe/70-about-project/>
- Central Baltic Programme. 2024b. Health3-2-1. Viitattu 11.11.2024. <https://centralbaltic.eu/project/health3-2-1/>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan Komissio. 2020. Action Plan on Integration and Inclusion 2021-2027 (PDF).
- Helsingin kaupunki. 2022. Helsingin kaupungin kotoutumisen edistämisen painopisteet vuosille 2022-2025. Viitattu 2.10.2024. <https://kotoutuminen.fi/documents/56901608/0/Helsinki-kotouttamisohjelma+2022-2025.pdf/c7f8efa3-e5f6-d96a-4ada-71d05503174d/Helsinki-kotouttamisohjelma+2022-2025.pdf?t=1658751186753>
- Helsingin kaupunki. 2024. KAVOT-kansainvälistä osaamista työelämään. Viitattu 7.11.2024. <https://www.hel.fi/fi/yritykset-ja-tyo/kavot>

Hievanen, R., Frisk, T., Väättäinen, H., Mustonen, K., Kaivola J., Koli A., Liski, S., Muotka V. & Wikman-Immonen, A. 2020. Maahanmuuttajien koulutuspolut. Julkaisu Karvin. Viitattu 13.10.2024. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_T1420.pdf

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. Painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu - teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. E-kirja. Ellibs.

Infonland. 2024. Sinun oppaasi Suomessa. Viitattu 8.11.2024. <https://infonland.fi/fi>

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021a. Laadullinen tutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 09.10.2024.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021b. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Kirsi Juhila (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 09.10.2024.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021c. Etnografia. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 09.10.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehukset/etnografia/>

KEHA-keskus. 2024. Työvoima ja kotoutuminen. Viitattu 15.10.2024. <https://www.keha-keskus.fi/web/guest/tehtavat-ja-palvelut/tyovoima-ja-kotoutuminen>

Keskuskauppakamari. 2024. Kauppakamarikysely: Yli puolet suomalaisyrityksistä turvautuu kansainvälisiin osajiin - kokemukset aiempaakin myönteisempiä. Viitattu 10.11.2024. <https://kauppakamari.fi/tiedote/kauppakamarikysely-yli-puolet-suomalaisyrytyksista-turvautuu-kansainvalisiin-osajiin-kokemukset-aiempaakin-myonteisempia/>

Kotoutuminen. 2021a. Keskeiset käsitteet. Viitattu 13.10.2024. <https://kotoutuminen.fi/keskeiset-kasitteet>

Kotoutuminen. 2021b. Maahanmuutto Uudellamaalla, Hämeessä ja Kaakkois-Suomessa. Viitattu 4.11.2024. <https://kotoutuminen.fi/uusimaa-hame-ja-kaakkois-suomi>

Kotoutuminen. 2022. Helsinki kotoutumisohjelma. Viitattu 4.11.2024. <https://kotoutuminen.fi/documents/56901608/0/Helsinki-kotouttamisohjelma+2022-2025.pdf>

Kujala, L. 2024. Miksi korkea-koulutetut ulko-maalaiset eivät löydä Suomessa koulutusta vastaavaa työtä? ”Työnantajilla itse-tutkiskelun paikka”. Helsingin sanomat 26.10.2024 verkkojulkaisu. Viitattu 7.11.2024. <https://www.hs.fi/suomi/art-2000010789415.html>

Kujanpää, K. 2017. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi. Väitöskirja. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2017: 40. Poliitiikan ja

talouden tutkimuksen laitos. Helsingin yliopisto. Viitattu 29.9.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/7413face-1607-4b5d-a91f-ffb327c77c7d/content>

Kurronen S. 2021. Maahanmuuttajanaisten loukku. Heikko työllisyys heijastuu myös toisen polven pärjäämiseen. EVA arvio, nro. 30.

Laiho, A., Malmgrén, M. & Lundqvist, M. 2024. Kansainvälisen työskentelyn käsikirja. 1. painos. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki: Kauppakamari.

Laurea ammattikorkeakoulu. 2024. Kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab i4L. Viitattu 5.11.2024. <https://www.laurea.fi/tki/kotoutumisen-ja-kielenoppimisen-living-lab-i4l/>

Loukkola, A. 2020. Kuinka moni Suomessa tutkinnon suorittanut ulkomaalais-taustainen jää tänne töihin? Tilastokeskus. Viitattu 8.11.2024. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/kuinka-moni-suomessa-tutkinnon-suorittanut-ulkomaalaistaustainen-jaa-tanne-toihin>

Luetaan yhdessä-verkosto. 2024. Toisto lyhyesti. Viitattu 9.11.2024. https://luetaanyhdessa.fi/tietoa_meista/toistetaan-yhdessa-hanke/?_gl=1*1q5ndhw*_up*MQ.*_ga*MTk5ODE2Mzc0LjE3MzExNzg3ODU.*_ga_SSWEE2NKN6*MTczMTE3ODc4NC4xLjEuMTczMTE3ODg2Mi4wLjAuMA..

Löytänä, J. & Korkiakoski, K. 2014. Asiakkaan aikakausi. Rohkeus + rakkaus = raha. Viro: Print Best.

Maahanmuuttovirasto. 2024. Maahanmuutto Suomeen 2/2024. Viitattu 17.9.2024. https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suo-meen_2_2024.pdf/411dd310-27d1-a201-e74f-ba034b25cacb/Maahanmuutto+Suo-meen_2_2024.pdf?t=1716285368835

Manninen, K. & Urgas, O. 2012. Kasvunvara: työkaluja parempaan palveluun. Sitra. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Kasvunvara.pdf>

Metropolia ammattikorkeakoulu. 2024. Career Boost - Taloushallinnon opinnot maahanmuuttajille. Viitattu 8.11.2024. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/maahanmuuttajille/taloushallinto>

Miettinen, Satu. 2014. Muotoiluajattelu. Helsinki: Teknologiainfo Teknova.

Monikanaiset, 2024. Mentoritoiminta. Viitattu 8.11.2024. <https://monikanaiset.fi/mentori/>

Nurmi-Koikkalainen, P. 2012. Asiakas osallisena palvelujärjestelmässä. Viitattu 23.10.2024. Suuntaaja 2/2012.

Opetushallitus, 2021. Uusia menetelmiä maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen. Viitattu 1.10.2024. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2021/uusia-menetelmia-maahanmuuttajien-osaamisen-tunnistamiseen>

Opetushallitus, 2024a. Korkeakoulujen Simhe-palvelut. Viitattu 01.10.2024. <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen-ja-kansainvalisyys/korkeakoulut-tukemassa-maahanmuuttajia/simhe>

Opetushallitus. 2024b. Tietoa ulkomailla tutkinnon suorittaneille. Viitattu 25.10.2024. <https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkintojen-tunnustaminen/ulkomailla-suoritettujen-tutkintojen-tunnustaminen-suomessa>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2024. Opetus- ja koulutussanasto (OKSA). 3. laitos. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Sanastokeskus ry. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2024:13.

Viitattu 21.11.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165542/OKM_2024_13.pdf#c264

Palvelumanuaali. 2024a. KAVOT-hanke (Kansainvälistä Osaamista Työelämään-hanke). Helsingin kaupunki. Viitattu 8.11.2024. <https://uusi.palvelumanuaali.fi/palvelu/kavothanke-kansainvalista-osaamista-tyoelamaanhanke>

Palvelumanuaali. 2024b. Tervetuloa Uudenmaan työllisyyspalveluiden Palvelumanuaaliin! Viitattu 8.11.2024. <https://uusi.palvelumanuaali.fi/etusivu>

Peltomaa, H., Ahokas, A., Apponen, O., Hedman A., Hongisto, S., Mattila, A. Rytönen, O. & Seitola, T. 2014. Psykologian johdantokurssi: lukion johdantokurssi. Kerava: Opintoverkko.

Project Management Institute. 2021. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide) - Seventh Edition and the Standard for Project Management.

Repo Jamal, H., Heikkinen, S., & Heikkinen, V. 2022. Maahanmuuttajien työllisyyden haasteet ammattikorkeakoulujen ratkottavana. Metropolia. Viitattu 23.10.2024. <https://blogit.metropoli.fi/tikissa/2022/05/24/maahanmuuttajien-tyollisyyden-haasteet-ammattikorkeakoulujen-ratkottavana/>

Roberge, M. & Dick, R. 2010. Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource Management Review* 20 (4), 295-308. Viitattu 23.9.2024. https://laurea.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_elsevier_sciencedirect_doi_10_1016_j_hrmm_2009_09_002?sid=4873483926

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Suom. Lindqvist, T., Maaniittu, M., Niemi, E., Paasio, P. & Paija, L. Alkuperäinen teos 2000. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Saukkonen, P. 2020. Suomi omaksi kodiksi. Kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.

Sjöblom-Immala, H. 2012. Työtä, palveluja ja luonnonläheisyyttä. Maahanmuuttajien Suomen sisäiset muutot, asumistoiveet ja kotoutuminen 2000-luvulla. Turku: Siirtolaisuusinstituutti. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/178240/A-40-ISBN-978-952-5889-35-2-Ty%C3%B6t%C3%A4%20palveluja%20ja%20luonnonl%C3%A4heisyytt%C3%A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stickdorn, M., Hormess, M., Lawrence, A. & Schneider, J. 2018. This is service design doing. Sebastopol: O'Reilly. eBook: <https://laurea.finna.fi/Record/laurus.90507>

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2024. Työssäkäynti. Käsitteet ja määritelmät. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 22.11.2024. <https://www.stat.fi/til/tyokay/kas.html>

Säntti, R. 2013. Laaja avoin verkkokurssi (MOOC): oppimisparatiisi vai ryöstökalastusta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 3/2013. Viitattu 16.11.2024. <https://journal.fi/akakk/article/view/113937/67191>

TE-palvelut. 2024. EURES auttaa rekrytoinnissa Euroopasta. Viitattu 20.10.2024. <https://toimistot.te-palvelut.fi/eures>

The Shortcut. 2024. About us. Viitattu 8.11.2024. <https://theshortcut.org/about-us/>

Tilastokeskus. 2022. Suomen Väestö. Viitattu 17.9.2024. <https://stat.fi/til/vaerak/>

Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. 2024. Maahanmuutto- ja kulttuurinen moninaisuus-Työn tueksi-Käsitteet. Viitattu 29.9.2024. <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>

Tuulaniemi. 2011. Palvelumuotoilu. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021a. Kotoutumisen sanasto: 1. laitos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:54. Viitattu 25.10.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163545>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021b. Työnvälityksen vuositilastot vuonna 2020. PDF, valtioneuvosto.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Monimuotoisuudesta menestystä- Tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1. Viitattu 25.10.2024. <https://www.flipsnack.com/ilmio/ty-nantajajan-monimuotoisuusopas-tem.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024a. TE-palvelut 2024 -uudistus. Viitattu 17.9.2024. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024b. Talent Boost -ohjelma. Viitattu 27.10.2024. <https://tem.fi/talent-boost>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valli, R. 1967; Aarnos, E., 1948, PS-kustannus 2018, uudistettu painos. Ikkunoita tutkimusmetodeihin, 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 2018.

Valtonen, M. 2023. Kauppakamarikysely 2023: Osaavan työvoiman saatavuus ja kansainväliset osaajat. Keskuskauppakamari. Viitattu 27.10.2024. <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fkauppakamari.fi%2Fwp-content%2Fuploads%2F2023%2F10%2Fkauppakamarien-osaajakysely.pptx&wdOrigin=BROWSELINK>

Vantaan kaupunki. 2024a. Get Work Vantaa. Viitattu 19.9.2024. <https://www.vantaa.fi/fi/hankkeet/hanke/get-work-vantaa>

Vantaan kaupunki. 2024b. SMILE-hanke. Viitattu 19.9.2024. <https://www.vantaa.fi/fi/hankkeet/hanke/smile-hanke>

Varje, P., 2018, Cracks in the Mirror: The ideal worker and the labor process in Finnish working life after the second world war. Sähköinen väitöskirja. Oulun yliopisto, 2019. <https://journal.fi/ennenjanyt/article/view/108922/63914?acceptCookies=1>

Väestöliitto. 2024a. Hyväksymys. Kun elämä askarruttaa. Kurssit. Viitattu 7.11.2024. <https://www.hyvakysymys.fi/kurssi/?topics=monikulttuurisuus>

Väestöliitto. 2024b. Kotoutumiseen liittyvät palvelut. Viitattu 7.11.2024. <https://www.vaestoliitto.fi/maahanmuuttajat/kotoutumiseen-liittyvat-palvelut/>

Väestöliitto. 2024c. Julkaisu ja materiaalit kotoutumisesta. Viitattu 07.11.2024. <https://www.vaestoliitto.fi/maahanmuuttajat/julkaisu-ja-materiaalit/videot/>

Julkaisemattomat lähteet

CeMeWE-hanke. 2024. CeMeWE-hankkeessa tehdyt haastattelut.

CeMeWE-hanke & Laurea kotoutumisen ja kielenoppimisen Living Lab (i4L). 2024. Social Media Marketing Plan. Spring 2024.

Institute of Baltic Studies. 2024. Existing MicroLearning selection. Julkaisematon artikkeli.

Ryhmätyöt. 2024. Service Design and Co-Creation-kurssin ryhmätöissä ryhmien 9 ja 10 toteutamat haastattelut.

Kuviot

Kuvio 1: Kohderyhmät työnhakijoiden osaamisen kehittämisen kohteiden kartoittamiseksi

Kuvio 2: Tutkimuksen filosofinen viitekehys, empiirinen tutkimus ja taustasitoumukset (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 122)

Kuvio 3: Ulkomaalaistaustaisten työllisyyden kasvu pysähtyi vuonna 2023 (Baumgartner 2024)

Kuvio 4: Suomessa tutkinnon suorittaneiden ulkomaalaistaustaisten toiminta 2015-2018 (Loukkola 2020)

Kuvio 5: Opinnäytetyössä käytetty palvelumuotoilun prosessi ja toteutuksen aikataulu (Tuulaniemi 2011, 130)

Kuvio 6: Kaksoistimanttitekniikka-suunnitteluprosessin malli

Kuvio 7: Puolistrukturoitujen teemahaastattelurunkojen kysymysten jaottelu teemoittain

Kuvio 8: Kolmen kohderyhmän haastatteluvastaukset ryhmiteltynä

Kuvio 9: Maahanmuuttaneiden naisten haastatteluiden vastauksia

Kuvio 10: Haastateltujen maahanmuuttaneiden naisten 12 useimmiten ilmoittamaa tarvittavaa taitoa ja osaamisen kehittämisen kohdetta

Kuvio 11: Haastateltujen yritysten edustajien ilmoittamia kaupallisella alalla tarvittavia taitoja

Kuvio 12: Haastateltujen yritysten 12 eniten ilmoittamaa kaupallisella alalla työskentelyssä tarvittavaa taitoa ja maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kehittämisen tarvetta

Kuvio 13: Haastateltujen mentorien ilmoittamat maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kehittämisen kohteet ja tarvitsemat taidot työllistymiseen kaupalliselle alalle

Kuvio 14: Mentorien haastatteluvastauksien yhtenäisyydet

Kuvio 15: Haastateltujen mentorien ilmoittamat työllistymiseen liittyvät maahanmuuttaneiden naisten tarpeet ja osaamisen kehittämisen kohteet

Kuvio 16: Kaikista eniten mainituimmat maahanmuuttajanaisten tarvitsemat taidot kehittämistä kuvaavat haastatteluvastaukset kaikkien suoritettujen haastattelujen kesken

Kuvio 17: Haastateltavien ilmoittamia maahanmuuttaneiden naisten osaamisen kehittämisen tarpeita ja työskentelyyn kaupallisella alalla tarvittavia taitoja

Kuvio 18: Haastateltavien ilmoittamia vaikeimpia asioita Suomessa kaupalliselle alalle työllistymisessä sekä ideoita työllistymisen tukemiseksi ja monikulttuurisuuden lisäämiseksi

Kuvio 19: Samankaltaisuuskaavio seitsemällä eri tunnistetulla teemalla.

Kuvio 20: Lyhytkurssille suunnitellut tavoitteet

Kuvio 21: Lyhytkurssille suunniteltu rakenne

Kuvio 22: Lyhytkurssille suunniteltu sisältö

Kuvio 23: Lyhytkurssille suunnitellut valinnaiset ja vaihtuvat luennot