




**MONATTA - MONIARVOISUUDELLA TYÖLLISYYS
TASAPAINOON -HANKKEEN (2011-2014)
SEURANTATUTKIMUS**
MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEN HAASTEET JA HYVÄT KÄYTÄNNÖT





Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

Jenni Korjus
2014

ISBN 978-952-10-7779-1 (nidottu)
ISBN 978-952-10-7780-7 (pdf)

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	2
2	MONATTA-HANKKEEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT JA NIIDEN ARVIOINTI	7
	2.1 Suomen kielen keskustelukerhon malli (Suomi-kerho).....	7
	2.2 Monikulttuurisen perehdyttämisen malli.....	14
	2.3 Työharjoittelu- ja työkokeilumalli	24
	2.4 Monikulttuurisuuden mentorit työyhteisön sisäisenä kehittäjänä -malli	31
3	TYÖLLISTYMISEN YHTEISKUNNALLISET HAASTEET JA SUOSITUKSET	35
	3.1 Kielitaito	35
	3.2 Työkokemus ja verkostot	37
	3.3 Koulutus	40
	3.4 Työllistymisen tuki-, ohjaus- ja neuvontapalvelut maahanmuuttajille.....	43
	3.5 Työmarkkinat.....	46
4	LOPUKSI	51
	LÄHTEET	54
	HAASTATTELUT	55

1 JOHDANTO

Tämä raportti, ”Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja hyvät käytännöt” on MONATTA – Moniarvoisuudella työllisyys tasapainoon -hankkeen seuranta-raportti.

Vuosina 2011-2014 toteutetussa MONATTA -hankkeen tavoitteena on ollut edistää suomalaisten työmarkkinoiden tasa-arvoa ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta. Hankkeen kohderyhmiä ovat Uudenmaan alueen työnantajat sekä alueella asuvat maahanmuuttajat.

Uusimaa on Suomen kansainvälinen alue. Uudellamaalla asuu vajaa 100 000 ulkomaisten kansalaista, mikä on noin puolet Suomessa asuvasta ulkomaalaisista. Vieraskielistä väestöä on yli 130 000 eli noin yhdeksän prosenttia Uudenmaan väestöstä. Se on yhtä paljon kuin ruotsinkielisen väestön osuus alueella. Uudenmaan suurimmat ulkomaalaiset ryhmät ovat virolaiset, venäläiset ja somalialaiset. Uudenmaan väestö puhuu kotikielensä 141 kieltä. Uudenmaan ulkomaalainen väestö keskittyy suhteellisesti kolmeen suureen kaupunkiin Helsinkiin, Espooseen ja Vantaalle. (Uusimaa kansainvälistyy, työllistyvätkö ulkomaalaiset -julkaisu)

Ulkomaalaisen väestön työllisyystilanne on kaikilla mittareilla huonompi kuin kantaväestön tilanne. Vuonna 2011 Uudenmaan ulkomaalaisen väestön työttömyysaste oli 18,5 prosenttia, kun samaan aikaan se oli Suomen kansalaisilla alle 7 prosenttia. Erityisen korkea työttömyysaste oli Irakissa ja Somaliassa syntyneillä, noin 50 prosenttia. Ulkomaalaisten naisten työttömyysaste oli korkeampi kuin miesten, suomalaisten osalta tilanne oli päinvastainen. (Emt.)

Maahanmuuttajien työllisyys on sidoksissa työmarkkinatilanteeseen ja yleiseen työllisyystilanteeseen. Uudellamaalla tilanne on hiukan parempi kuin muualla Suomessa. Työttömien maahanmuuttajien määrä Uudellamaalla on kuitenkin lukumääräisesti suuri juuri sen takia, että yli puolet koko Suomen maahanmuuttajista asuu Uudellamaalla. Vakavankin työttömyyden lisäksi on samanaikaisesti aloja, joilla on työvoimapulaa: sosiaali- ja terveysala, siivousala ja ravintola-ala. (Emt.)

Työssä olevien maahanmuuttajien työmarkkina-asema on epävarmempi kuin suomalaisten palkansaajien. He työskentelevät monesti suhdanneherkillä aloilla, joilla on paljon määräaikaissuusia ja osa-aikaissuusia. Työtä saadakseen suuri osa maahanmuuttajista on joutunut vaihtamaan ammattia Suomessa.

MONATTA -hankkeessa on kehitetty työnantajien valmiuksia ja osaamista mm. maahanmuuttajien rekrytoinnin, perehdytyksen, osaamisen hyödyntämisen sekä yritysten ja organisaatioiden välisen verkostoitumisen osa-alueilla sekä kehitetty

maahanmuuttajien taitoja mm. työnhaussa, työelämävalmiuksissa, suomen kielessä ja tietoteknisissä taidoissa.

Hankkeessa ovat olleet kumppaneina seuraavat yritykset ja organisaatiot: Arcada, Espoon työväenopisto, Kaunialan Sairaala Oy, Lilinkotisäätiö, McDonald's Oy, Palvelualojen ammattiliitto, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy, Ravioli liikelaitos, RTK Palvelut Oy ja Vantaan Rahtikeskus Oy. Yhteistyössä ovat olleet mukana myös Helsingin sekä Vantaan työ- ja elinkeinotoimistot. Hanketta on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto (ESR) Uudenmaan ELY-keskuksen myöntämänä tukena.

Hankkeessa on luotu ja kehitetty erilaisia toimintatapoja ja malleja maahanmuuttajien työllistymiseksi ja työyhteisöjen monikulttuurisen osaamisen lisäämiseksi yhteistyössä oppilaitosten ja työelämän edustajien kanssa: 1) Suomen kielen keskustelukerhon malli (tästä eteenpäin Suomi-kerho), 2) Työharjoittelu- ja työkokeilumalli, 3) Monikulttuurisen perehdyttämisen malli ja 4) Monikulttuurisuuden mentorit työyhteisön sisäisenä kehittäjänä -malli.

Tämän työn tavoitteena on ollut selvittää hankkeessa kehitettyjen mallien ja toimenpiteiden toimivuutta ja hyötyä niin maahanmuuttajille, työnantajille kuin koko työyhteisöillekin. Lisäksi on pohdittu sitä, miten näitä malleja tulisi jatkossa kehittää ja juurruttaa.

MONATTA –hanke on myös edistänyt maahanmuuttajien tietoteknisiä valmiuksia. Suomalaisessa työelämässä tarvitaan hyviä atk-taitoja mutta monella maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla on vielä puutteita atk-osaamisessa. Hankkeen osatoteuttajana Amiedu järjesti hankkeessa maahanmuuttajille maksutonta atk-opetusta. Opetusta järjestettiin kaikkiaan kuudelle eri ryhmälle. Oikean markkinointikanavan löytymisen jälkeen halukkaita oli niin paljon, että osallistujat jouduttiin karsimaan testeillä. Opetusta kehitettiin monella eri tavalla, kehitettiin mm. selkokielistä koulutusmateriaalia sanastoineen. Osallistujille tarjottiin tarvittaessa myös tukiovetusta. Lisäksi varsinaisen opetuksen aikana luokassa kouluttajan lisäksi on toiminut Palmenian tukihenkilö auttamassa osallistujia. ATK-koulutusten osuus hankkeessa on kuitenkin jouduttu jättämään tämän selvityksen ulkopuolelle.

Erityistä huomiota hankkeessa on kiinnitetty korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin, joita on ollut valtaosa hankkeen osallistujista. Tässä työssä onkin haettu toimenpide-ehdotuksia ja ratkaisuja erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseksi ja aikaisemman osaamisen hyödyntämiseksi.

Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ura Suomessa on hyvin pirstaleinen. Asiantuntija-ammateissa tarvittava erityisosaaminen on pitkälle erikoistunutta ja kulttuurisidonnaista osaamista vaativaa. Haasteena on erityisesti korkea suomen kielen kielitaitovaatimus, kotimaassa suoritetun koulutuksen soveltuvuus,

maahanmuuttajalta puuttuvat verkostot sekä sopeutuminen erilaiseen työnhaaku- ja työkuulttuuriin.

Moni korkeasti koulutettu maahanmuuttaja on kokonaan ilman työtä tai koulutustaan huonosti vastaavassa työssä. Moni jää tilapäiseksi kuvittelemiinsa ”sääntuloammattiin” töihin pysyväsi kun oikeita väyliä, asiantunteva ohjausta ja pätevöittävää koulutusta omaan ammattiin ja uralla etenemiseen ei ole saatavilla.

Maahanmuuttajat eivät varsinaisesti ole erityisryhmä, maahanmuuttajuus ei sinänsä ole erityisen tuen kriteeri. Kuitenkin maahanmuuttajien tuen, ohjauksen ja neuvonnan tarpeet ovat erilaiset kuin muilla. Tarpeet liittyvät osittain samoihin asioihin kuin suomalaisillakin korkeasti koulutetuilla mutta korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla on myös omat lisätarpeensa ohjauksessa mm. opintoihin haikutumisessa, opinnoissa menestymisessä, työllistymisessä, ulkomailla suoritetujen korkeakoulututkintojen tunnustamisessa ja säädeltyjen ammattien ammatipätevyysien saamisessa Suomessa.

Selvitystä varten tehtiin kesällä 2014 kuusi haastattelua. Kolmessa haastattelussa haastateltavina olivat hankkeeseen osallistuneet maahanmuuttajat, hankkeen työkokeiluihin ja Suomi-kerhon osallistujat. Kolme muuta haastattelua tehtiin hankkeen kehittämistoimenpiteisiin osallistuneiden työnantajaorganisaatioiden edustajille Kaunialan sairaalassa, Arcada ammattikorkeakoulussa ja viranomais- taholle Uudenmaan ELY-keskuksessa. Lisäksi on käytetty Suomi-kerhon osallistujille tehdyn palautekyselyn tuloksia ja hankkeen muita materiaaleja.

Tämä julkaisu toimii hankkeessa aiemmin tuotettujen julkaisujen rinnalla ja lisäksi. Hankkeessa on aiemmin ilmestyneet seuraavat julkaisut: vuonna 2013 Katri Kuukan tutkimus ”Moniarvoisuus työyhteisössä” ja vuonna 2014 Jonna Roosin ja Anneli Leinin laatima ”Moniarvoisen työyhteisön kehittämismallien opas, MONATTA –hanke 2011-2014”. Julkaisut ovat vapaasti saatavilla sähköisinä pdf-julkaisuina osoitteessa <http://blogs.helsinki.fi/monatta-hanke/julkaisut-ja-tuotteet/>. ”Moniarvoisen työyhteisön kehittämismallien opas” esittelee tässä julkaisussa arvioitavia malleja ja niiden prosessikuvauksia yksityiskohtaisemmin.

Samasta osoitteesta löytyvät myös muun muassa hankkeen osatoteuttajan, Amiedun tuottamat selkokielliset ATK- koulutusmateriaalit (selkokielliset harjoitukset ja atk-sanasto) ja Helsingin yliopiston Sosiaalipsykologian laitoksen opiskelijoiden Emilia Kuuskosken ja Kaisa Puhakan vuonna 2014 laatima tutkimusraportti ”Kielitaidon merkitys korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisessä”.

MONATTA –hankkeen yhtenä teemana on myös ollut pohtia edellytyksiä monimuotoiselle toimivalle työyhteisölle. Menestyksen elementit monikulttuurisella työpaikalla ovat pitkälti samoja kuin kaikilla muillakin työpaikoilla ja ne liittyvät työpaikan ilmapiiriin, motivaatioon, henkilösuhteisiin ja johtamiseen sekä

onnistuneeseen työtehtäviin perehdytykseen. Tukea ja huomiota tarvitsevat ei vain maahanmuuttajat, vaan myös koko muu työyhteisö.

Suomessa erityisesti Työterveyslaitos on tutkinut monikulttuurisia työyhteisöjä. Työterveyslaitoksen ”Maahanmuuttajien onnistuminen työssä” – julkaisu (2013). Kattavaa tietoa maahanmuuttajaryhmien työelämäkokemuksista Suomessa tarjoavassa julkaisussa tunnistettiin työhön liittyviä potentiaalisia, onnistumista edesauttavia tekijöitä suomalaisilla työpaikoilla. Maahanmuuttajan työssä onnistumista selittävät tutkimuksen mukaan enemmän työyhteisöön kuin työntekijään itseensä liittyvät tekijät. Hyvän esimiestyön lisäksi maahanmuuttajan työssä pärjäämistä edistävät avoin työyhteisö, työtovereiden tuki ja hyvä perehdytys. Samalla kun maahanmuuttaja perehdytetään työhönsä, työyhteisön valmiutta sopeutua monikulttuurisuuteen vahvistetaan. Julkaisun mukaan erilaisuus ei muodostu kompastuskiveksi, jos kulttuurien välisistä eroista ja samankaltaisuuksista puhutaan avoimesti ja yhteistyö työpaikalla perustuu toisten kunnioitukseen. Mitä enemmän työyhteisössä on erilaisuutta, sitä selkeämpiä työpaikan pelisääntöjen tulee olla.

Työnantajille löytyy konkreettisia työkaluja: Työterveyslaitoksen kehittämä opas ”Monikulttuurinen työpaikka” auttaa esimiehiä johtamaan kulttuurisesti kirjavaa työyhteisöä ja muokkaamaan työpaikan käytäntöjä sellaisiksi, että ne ottavat huomioon eritaustaiset työntekijät.

Monikulttuuristen työpaikkojen tueksi tuotettujen verkkosivujen [www.ttl.fi/monikulttuurinen tyopaikka](http://www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka) ohjeista hyötyy koko työpaikan henkilöstö. Osoitteesta löytyy lisäksi resurssimittari, joka testaa, missä määrin työpaikalla otetaan huomioon monikulttuurisuuteen liittyvät kysymykset. Työterveyslaitoksen Töissä Suomessa sivusto tarjoaa hyödyllistä työelämä tietoa maahanmuuttajalle 13 eri kielellä.

MONATTA –HANKKEEN OSALLISTUJA ESITTÄYTYY PERCY MASHAIRE

Olen syntynyt Zimbabwea, missä kävin peruskoulun ja suoritin kasvatustieteiden kandidaatin tutkinnon. Toimin englanninkielen ja historian opettajana viisi vuotta ennen kuin tulin Suomeen opiskelemaan.

Suoritin valtiotieteiden maisterin tutkinnon Helsingin yliopistosta vuonna 1997, pääaineenani viestintä ja sivuaineenani kansataloustiede. Yliopistosta valmistumisen jälkeen koulusta vastaava työ oli vaikeaa löytää, joten työskentelin tavaran käsittelijänä VR:n omistamassa kuljetusyhtiössä puolitoista vuotta.

Suomessa olen toiminut englanninkielen opettajana, toimittajana, kääntäjänä (suomi-englanti) ja oikolukijana yli 20 vuotta. Vaikka olen pätevä opettaja, joka on suorittanut pedagogiset opinnot Suomessa ja Zimbabwea työn saanti on ollut vaikea. En ole saanut opettajan virkaa ja kaikki työ sopimukset ovat olleet määräaikaista.

Kuten monet ihmiset ovat huomanneet, suomalaisilla työnantajilla on vielä ennakkoluuloja maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita kohtaan. Kun tulin Suomeen ja hain englanninkielen opettajan työtä, eräs kielikoulun omistaja kertoi minulle että olisi kenties huono liikeidea palkata minut, afrikkalaisen, opettajaksi.

Toinen tärkeä seikka, joka aiheuttaa maahanmuuttajien korkea työttömyyttä on suhteiden verkkojen puute. Suomessa suurin osan ihmiset saa töitä suhteilla. Maahanmuuttajilla ei kuitenkaan ole sellaisia suhteita ja suomen kielen osaamattomuus vai pahentaa tilannetta.

Minun mielestä nykyinen kotouttamisohjelma ei ole toiminnut tehokkaasti, sillä on paljon maahanmuuttajia, jotka eivät osaa suomea tai eivät tiedä miten suomen yhteiskunta toimii.

Maahanmuuttajien työllistämisen kannalta, kotouttamista pitäisi tehostaa ja työnantajia pitäisi valistaa, että maahanmuuttaja on resurssi, ei rasite.

Suomessa olen ollut aktiivisesti mukana kansalaisyhteiskunnan toiminnassa ja olen esimerkiksi Helsingin kaupungin kansainvälinen kulttuurikeskuksen Caisan perustajajäsen.



Percy Mashaire osallistui
MONATTA -hankkeeseen.

2 MONATTA-HANKKEEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT JA NIIDEN ARVIOINTI

2.1 Suomen kielen keskustelukerhon malli (Suomi-kerho)



Suomi-kerhot ovat suomen kielellä toimineita MONATTA –hankkeen kehittämällä konseptilla toimineita keskustelukerhoja. Suomi-kerhossa maahanmuuttajat ovat voineet keskustella monista eri teemoista, kuten työelämästä, työhausta, omista vahvuuksista ja osaamisesta, suomalaisesta kulttuurista, lähtömaiden kulttuureista, kulttuurien vuorovaikutuksesta, historiasta sekä erilaisista ajankohtaisista

aiheista Suomessa ja maailmalla. Maahanmuuttajia on kannustettu itse nostamaan esille heille tärkeitä aiheita. Lisäksi on tehty esimerkiksi yritysvierailuja, retkiä ja ohjattu osallistujia erilaisiin liikunta- ja muihin harrastuksiin ja vapaaehtoistoimintaan.

Kerho on kokoontunut kerran viikossa, kolme tuntia kerrallaan. Kerho on toiminut ns. matalan kynnyksen periaatteella – se on toiminut osallistujille maksuttomana ja joustavana. Osallistujissa on ollut sekä työttömiä että työssä käyviä. Osallistujia on kaikkiaan ollut yli 150 ja he ovat olleet alun perin kotoisin noin 20 eri maasta. Vaihtuvuutta on ollut esim. työllistymisen vuoksi.

Haastatteluissa osallistajat ovat kertoneet hyötyneensä kerhosta, siellä käydyistä keskusteluista ja vierailuista. Osallistajat ovat kuvanneet kielitaidon kehittymistä, voimaantumista, itsetuntemuksen ja itsetunnon parantumista ja lisääntyntä kotoutumisen tunnetta.

Tiedotusta on ollut paljon sellaisissa medioissa, joita käyttäen maahanmuuttajat parhaiten tavoitetaan, esimerkkinä ilmaisjakelulehti Metro. Suomi-kerho on usein löydetty netin kautta tai kuultu kavereilta tai saatu vinkki TE-toimistosta. Osa kerhoon tulleista oli aiemmin ollut kotoutumiskoulutuksena järjestetyillä suomen kielen kursseilla. Suurin osa oli työttöminä. Aiempaa kokemusta suomalaisesta työelämästä on ollut vähän tai ei lainkaan.

Kävin suomen kielen kursseilla ja sitten ne loppuivat. Tunsin kuitenkin, että suomen kielen taitotasoni on vielä hyvin heikko ja yritin opiskella kotona. Etsin myös muita mahdollisuuksia puhua ja kuunnella ja saada samalla jonkinlaista vaihtelua elämäni. Niinpä päätin käydä katso-massa. (haastattelu 4)

Lapseni meni päiväkotiin ja olin etsimässä työpaikkaa tai opiskelumahdollisuuksia. Työvoimatoimiston venäjää puhuva virkailija suositteli kerhoa hyödyllisenä kielitaidon kehittämisen kannalta. Siihen mennessä olin käynyt kaikki mahdolliset tasolleni sopivat kurssit. (Haastattelu 5)

Osallistujien odotukset olivat hyvin samankaltaisia.

Näin kyllä sen mitä odotinkin: eri maista kotoisin olevia ihmisiä, maahanmuuttajia. Kaikki olivat kielitaidoiltaan suurin piirtein perustason ja keskitason väliltä. En tuntenut itseäni ulkopuoliseksi. Tunsin itseni heti kerhon jäseneksi ja viihdyin ensimmäisestä kerrasta lähtien. Sain sen, mitä odotin ja sen myös näin. Keskustelua, mahdollisuuden kuunnella ja saada tietää kenties jotain uutta kielestä ja Suomesta. (Haastattelu 4)

Tavoitteena usein oli kielitaidon parantaminen, uuden tiedon saaminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen. Nämä tavoitteet kerhossa myös toteutuivat. Myös kerhon hyvä ilmapiiri sai kiitosta.

Se oli kieli, kielitaidon parantaminen. Se oli tärkein tavoitteeni. Tietysti toivoin, että kielen lisäksi saan tietää uutta ja tutustun uusiin ihmisiin. Luulen, että olen saavuttanut tämän tavoitteen. Olen saanut uusia ystäviä ja olen saanut tietää uutta suomalaisesta kulttuurista. Olemme tehneet retkiä... Mielestäni se oli hyvää. Kyllä kielitaitoni on parantunut, mutta sitä ei voi lukea pelkästään Suomi-kerhon ansioksi. Olen kuitenkin jatkuvasti opiskellut itsenäisesti kotona, keskustellut naapureiden kanssa. Kaikki nämä asiat yhdessä ovat kehittäneet kielitaitoani ja tietysti Suomi-kerhokin on auttanut siinä. Suomi-kerhossa on kuitenkin ollut oppimisprosessi käynnissä, mikä on antanut meille jotain ja meidän kaikkien kielitaito on kehittynyt. Siis niillä, jotka halusivat parantaa kielitaitoa, jotka yrittivät ymmärtää, jotka yrittivät puhua. (Haastattelu 4)

Kun tulin Suomi-kerhoon, puhuminen oli minulle vaikeaa. En ollut suorittanut silloin (YKI) testiä. Olin huomannut, että tekstin ymmärtämiseni oli parantunut, pystyin ilmaisemaan itseni kirjallisesti, mutta ujustelematta ja vapaasti puhuminen tuotti minulle silloin vaikeuksia. Kompastuin koko ajan omiin virheisiin. Kuullun ymmärtämiseni oli silloin aivan kamalalla tolalla. En juuri ymmärtänyt jatkuvana virtana tulevaa suomenkielistä puhetta ellei sitä hidastettu keinotekoisesti. Jouduin joka kerta pyytämään puhumaan hitaammin. Ensimmäisellä kerralla (Suomi-kerhossa) kauhistuin, koska ohjaajan puhenopeus oli minulle aivan liian nopeaa. Ajattelin että miten selviäisin tästä? Kolmannella kerralla tunne hävisi ja huomasin selvän hyödyn. Aivoissani oli tapahtunut muutos ja ymmärtäminen tuli helpommaksi. Se oli Suomi-kerhon tärkein tekijä ja pyrin käymään Suomi-kerhossa mahdollisimman usein. (Haastattelu 5)

Olen oppinut, että voin oppia suomea ilman intensiivikursseja tällaisten kerhojen avulla. Olin ennen pitänyt itseäni lahjattomana kielten oppijana. Olen joskus opiskellut saksaa ja englantia, mutta nopeasti jätin opiskelut kesken. Nyt minulla on hyvä suomen kielen taito. Osallistun tällä hetkellä suomen kielellä pidettävälle kurssille ja ymmärrän siellä kaiken, vaikka osa opettajista puhuu hyvin nopeasti tai epäselvästi. Tasoni riittää lähes 100%:een ymmärtämiseen. (Haastattelu 4)

En katso televisiota ollenkaan, en venäläisiä enkä suomalaisia kanavia eikä minulla ole mahdollisuutta jatkuvaan suomen kielen kuuntelemiseen. Suullisessa kielitaidossani tapahtunut kehitys on kerhon ansiota ja nyt minulla ei ole kuullun ymmärtämisessä ongelmia ollenkaan. Joudun käyttämään suomea terveyskeskuksessa, koulussa ja päiväkodissa, missä opettajat ovat huomanneet kielitaitoni parantuneen. En käy muilla kursseilla, joten kerholla tässä on suuri merkitys. Ehkäpä kerhon rooli kielitaitoni kehittäjänä on siinä että kerhoon osallistuminen saa minut valmistautumaan ja opiskelemaan itsenäisesti kotona. Olen pitänyt kerhossa esitelmän. Pitää muistaa että kieltä pitää oppia koko ajan. (Haastattelu 5)

Suomen kielen taidon kehittyminen, se oli parasta. Se, että saimme lämpöä. Kun tulee vieraaseen paikkaan ja siellä otetaan ilolla vastaan... Se antaa positiivisen latauksen pitkälle eteenpäin. Juuri sen me saimme. Jokaiselle kerholaiselle jäi positiivinen lataus, joka tuli kerhon ilmapiiristä, oppimisesta, kukaan ei ole rasittanut toista, kaikilla on ollut kevyt olo... En ole huomannut surullisia kasvoja, kaikilla on ollut eläväiset silmät ja hymy huulilla. Se on mielestäni tärkeintä. (Haastattelu 4)

Meillä on erittäin hyvä ilmapiiri, ystävällinen ja korrekti. Mukana on suomea heikosti osaavia ihmisiä ja he saavat rauhassa puhua loppuun ilman että joku keskeyttää tai korjaa. Joidenkin ihmisten erikoispiirteet ovat tiedossa ja häntä ehkä suojellaan tai vitsaillaan hyväntahtoisesti. Kerhoon ei jää ihmisiä, jotka haluavat kohentaa egoaan muiden kustannuksella, sellaiset lähtevät pois. Olen törmännyt tällaiseen kiusaamisilmiöön muilla (pakollisilla) kursseilla ja jotkut ihmiset ovat valittaneet että heiltä häviää motivaatio koko kielen opiskeluun kiusaamisen takia. Täällä Suomi-kerhossa kaikki tukevat toisiaan. (Haastattelu 5)

Toisinaan osallistujat ovat kokeneet että osallistujia on ollut liikaakin. Tällöin keskustelulle on jäänyt liian vähän aikaa.

Minulla oli riittävästi mahdollisuuksia keskustella suomi-kerhossa. Lukuun ottamatta ehkä viime kertoja, kun osallistujia oli paljon, mahdollisuuksia keskustelemiseen oli vähän. Aikaahan meillä oli saman verran kuin ennenkin, muuta kun osallistujia oli enemmän, luonnollisesti jokainen ei ehtinyt puhua tarpeeksi. Silloin kun ryhmässä on 10–12 osallistujia, saa puhua ja kuunnella sydämensä kyllyydestä. Kun kyseessä on

tällainen 3 tuntia kestävä istunto, niin mielestäni 10–15 osallistujaa on sopiva määrä. Jos osallistujia on enemmän, siitä syntyy kaaos ja paljon aikaa menee ryhmiin jakautumiseen. (Haastattelu 4)

Kerhossa oli kaksi eri opettajaa, joista toinen oli maahanmuuttajataustainen ja toinen suomalainen. Tätä työparimallia kehitettiin suuresti.

Se on todella hyvä, että on kaksi opettajaa. He voivat vuorotella ja prosessi etenee ilman taukoja. Toisella on ajatus, jota toinen täydentää ja yhdessä he täydentävät toisiaan. Sekin on hyvä, että toinen opettajista on maahanmuuttaja ja toinen suomalainen. Se on mielestäni loistava keksintö. Se oli hyvää, koska kerhon toimintaan ei tullut taukoja sairastomien takia. Talvella varsinkin ihmiset sairastelevat paljon ja jos toinen ohjaajista on sairas, toinen voi pitää kerhoa yksin. Silloin kun on ohjaajia on kaksi, prosessi sujuu iloisemmin ja tehokkaammin. Kaksi ohjaajaa on hyvä asia, ja ainakin yhden heistä on oltava suomalainen. Parempi niin, että toinen on suomalainen ja toinen maahanmuuttaja. (Haastattelu 4)

Olen kohdannut muilla kursseilla opettajien jonkinlaista loppuun palamista. Samoja kieliooppiasioita käydään läpi vuodesta toiseen eikä ihminen ole enää innostunut työstään. Kun ohjaajia on kaksi ja varsinkin jos ohjaaja vaihtuu, näkee, että uusi ihminen tuo uusia ideoita ja kiinnostuksenkohteita. Jos toinen sairastuu tai ei ole ihan kunnossa, kerho pidetään. Myös maahanmuuttajataustaisen opettajan hyvä kielitaito antaa motivaatiota omaan kielenoppimiseen. Monet venäjänkieliset kärsivät kuuluvasta korostuksesta suomenkielisessä puheessaan ja korostuksensa takia heitä kohdellaan huonommin, heille puhutaan eri tavalla. On hyvä huomata, että kielen voi oppia niin että korostusta ei juuri huomaa. (Haastattelu 5)

Yksi kerhon pääteemoista oli työnhaku. Monelle suomalainen tapa hakea työtä, cv:n laatiminen ja työhaastattelut olivat vieraita. Kerhossa oli mahdollisuus myös ”video cv:n”, nauhoitetun esittelyn tekoon.

Tietoa oli paljon. Saimme listoja linkkeineen työnhakusivustoille, materiaaleja CV:n tekemiseen. Oli paljon tietoa, oli järjestetty mahdollisuus CV:n tekemiseen tietokonehuokassa. Ihmisille, joille nämä asiat olivat uusia, tällaiset asiat olivat kullan arvoisia. Vaikka minulla oli jo olemassa työnhakupaperit ennen kuin tulin Suomi-kerhoon, osallistuin työnhaku-

kuun liittyviin harjoituksiin ja sain tietää aina jotakin uutta. Jokaisella opettajalla on omia ”salaisuuksia”. Se oli hyvin hyödyllistä. Saimme riittävästi tietoa, ja halutessaan Internetistä pystyy löytämään lisää. (Haastattelu 4)

Silloin en ollut osannut vielä laatia CV:tä enkä työhakemusta ja koin nuo asiat myös hyvin tärkeiksi. Minulla on loistava tutkintotodistus ja olin elänyt siinä uskossa että kunhan rekrytoijat näkevät tutkintotodistukseni, tulen heti valituksi. Minulla ei ollut käsitystä työhakemuksen tärkeydestä Suomessa. Sitten kun aloin etsiä työpaikkojen lisäksi opiskelupaikkoja ymmärsin, että (työnhakupapereiden laatiminen) on kompastuskivi. Monet maanmiehistäni eivät osaa kirjoittaa motivaatiostaan suomeksi. (Haastattelu 5)

Kerhossa järjestettiin työnhakusimulaatioita, joita pidettiin hyvin tarpeellisina.

Työhaastatteluharjoitus sujui rennosti, ”puolivirallisesti”, mutta samalla saimme tuntumaa siitä mikä meitä odottaa työhaastattelussa. Ilman muuta se oli hyvin hyödyllistä. Se oli minun ensimmäinen kokemukseni työhaastattelusta Suomessa. (Haastattelu 4)

Tässä tullaan sisäiseen ristiriitaani. Tiedän että työhaastattelusimulaatiot olivat minulle hyvin hyödyllisiä ja silloin kun olin joutunut todelliseen työhaastatteluun, totesin että olin pelännyt turhaan ja haastattelu meni hyvin. Harjoitukset vaativat minulta kuitenkin suurta ponnistusta, koin niiden aikana jännitystä, koska eläydyn rooliini täysillä ja tuon simulaatioon kaikki oikeat tunteet mukaan. Fyysisesti se oli minulle raskasta ja epämiellyttävää. (Haastattelu 5)

Kehittämisideoina toivottiin mm suomalaisia urheilulajeja ja kerhon pitämistä joskus ulkona eri paikoissa ja vinkkejä small talkiin naapureiden kanssa.

Enemmistö suomalaisista harrastaa saunassa ja uimahalleissa käymistä, polkupyöräilyä, hiihtämistä, luistelua... Siihen olisi voinut kiinnittää enemmän huomiota. Asumme Suomessa, vaikka tulemmekin eri maista. Ennemmin tai myöhemmin jopa tummaihoiset kundit rupeavat käymään saunassa ja luistelemaan, ja he tykkäävät siitä. Monet heistä eivät vain ole koskaan sitä kokeilleet. Joskus voi kokoontua luonnossa, vaikkapa metsässä tai grillipaikalla, Vuosaarella tai Seurasaarella tai

jossakin muualla. Voi paistaa makkaroita nuotiolla, käydä ehkä läpi jotakin oppimateriaalia, potkia palloa, pelata mölkkyä, sulkapalloa... (Haastattelu 4)

Maahanmuuttajien suomalaisia kontakteja ovat usein naapurit. Olisi hyvä oppia ajankohtaisia fraaseja joita suomalaiset käyttävät naapureiden kanssa puhuttaessa. Naapureihin törmätään usein, heidän vieressä asutaan, he näkevät sinut eri elämäntilanteissa ja ovat tietyllä tavalla läheisiä ihmisiä, vähän niin kuin kaukaisia sukulaisia (ei ehkä aina kovin pidettyjä sellaisia.) Naapuriin törmättäessä on vaikea keksiä sanottavaa, paljon vaikeampaa kuin jossakin toisessa tilanteessa, esim. bussipysäkillä täysin vieraan ihmisen kanssa keskusteltaessa. Väärin sanotulla sanalla voi olla seurauksia, naapurin suhtautuminen sinuun perustuu siihen, mitä ja miten sanot. Kuulen miten suomenkieliset naapurit puhuvat keskenään, heillä on tiettyjä fraaseja ja keskustelussa on tiettyjä vaiheita. Suomalaiset mielellään puhuvat säästä. Millä fraaseilla säästä puhutaan? Ehkä voisi käyttää oppikirjojen materiaaleja hyväksi. (Haastattelu 5)

Kesällä 2013 toteutettiin liikunta- ja hyvinvointiviikonloppu naisille Kisakeskuksessa. Usein maahanmuuttajanaiset ovat kotona hoitamassa lapsia ja tekemässä kotitöitä ja liikuntaviikonloppu tarjosi erilaista virkistystä.

Kerhoissa käytettiin paljon erilaisia toiminnallisia menetelmiä (pienryhmätyö, vuorovaikutukselliset harjoitukset jne.) ja erilaisia fyysisiäkin harjoituksia. Ne toivat esiin kulttuurieroja ja jakoivat mielipiteitä.

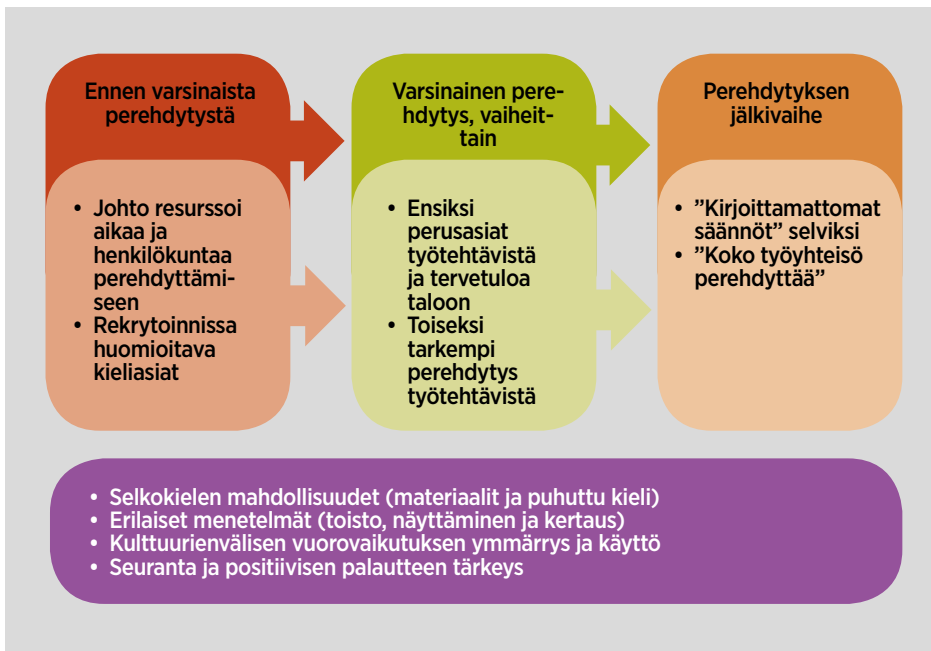
Pidin paljon peleistä/leikeistä joissa sai vähän liikkua. Yleensä kursseilla kaikki istuvat pöytiensä ääressä, mutta Suomi-kerhossa sai liikkua ja minä pidin siitä paljon. Huomasin, että niitä jotka eivät halunneet osallistua peleihin, oli selkeä vähemmistö. Suurin osa osallistui innolla ja ilolla. Ehkä osa naisista harmitteli mielessään että ei tullut puettua mukavampia vaatteita ylleen. Uskon että suurin osa piti peleistä, se oli hauskaa. Maahanmuuttajilta puuttuu heidän lähtömaansa ympäristö, mahdollisuus mennä vaikka porukalla diskoon ja pitää siellä hauskaa tai muuta vastaavaa. Suomi-kerhossa saimme kokea sitä edes vähän eikä ihminen tuntenut yksinäisyyttä. Sen lisäksi leikinomainen vuorovaikutus lähentää ihmisiä. Suomessa maahanmuuttajilla on huutava pula tällaisesta toiminnasta, suomalaisiin ei ole kovin helppoa tutustua. (Haastattelu 5)

Joitakin ujustutti jumppaaminen tai tietyt fyysisistä kontakteja sisältäneet harjoitukset. Huomasin, että osaa kerholaisista ujustutti esimerkiksi sellaiset harjoitukset, joissa toisen parista piti laittaa silmät kiinni ja toisen piti ohjata häntä pitämällä käsiään parin olkapäillä. Ehkä esteenä oli heidän kulttuurinsa. Kerholaiset kuuluvat eri uskontokuntiin ja ehkä emme ymmärrä tiettyjä asioita. Ehkä tällaiset harjoitukset menivät heidän sallittuina pitämiensä asioiden ulkopuolelle. (Haastattelu 4)

Mallilla olisi tilausta monilla muillakin työpaikoilla. Kerhon idea on loppujen lopuksi aika helppo monistaa monenlaisiin ympäristöihin työpaikoille tai työpaikkojen ulkopuolelle.

Yksi hankkeen kumppaniorganisaatio, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy on aloittanut hankkeen aikana Suomi-kerhon malliin pohjautuvan kielen opetuksen toimipisteisiinsä. Kerhot toteutetaan työajalla. Kierrätyskeskuksen työntekijöistä moni on työllistetty tai osatyökykyinen, ja kerhon avulla pyritään tukemaan heidän jatkotyöllistymistään. Kielitaidon parantaminen on nähty hyväksi keinoksi parantaa työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Myös Kaunialan sairaala aloittaa työkielen opetusta vuonna 2015.

2.2 Monikulttuurisen perehdyttämisen malli



Prosessikuvaus monikulttuurisesta perehdytyksestä

Ennen varsinaista perehdytystä

- Johdon resurssoitava aikaa perehdyttäjälle ja perehdytettävälle
- Rekrytoinnissa otettava huomioon kieliasiat (mitä kieltä puhutaan työyhteisössä, tarvitaanko lisäohjausta etc)

Varsinainen perehdytys

- Ensin tervetuloa taloon - perehdytys, perusinfoa, miten toimitaan työyhteisössä, perustyötehtävät
- Toiseksi tarkempi perehdytys työtehtävistä ja kohteesta

Perehdytyksen jälkivaihe

- ”Kirjoittamattomat säännöt” selväksi kaikille
- Koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen (”koko kylä kasvattaa”)

Koko perehdytyksen ajan

- Erilaiset menetelmät (toisto, näyttäminen ja kertaus)
- Selkokielen mahdollisuudet (materiaali ja puhuttu kieli)
- Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ymmärrys ja käyttö
- Seuranta ja positiivisen palautteen tärkeys

Monikulttuurisessa perehdyttämisen osiossa MONATTA -hankkeessa on kehitetty työyhteisöjen valmiuksia vastaanottaa maahanmuuttajataustainen työntekijä. MONATTA on valmentanut perehdyttäjiä ja heidän esimiehiään sekä koko muuta työyhteisöä huomioimaan kielelliset ja kulttuuriset erityistarpeet perehdytyksessä. Hankkeessa monet kumppanit ovat kehittäneet selkokielistä organisaatioidensa omaa materiaalia.

Monikulttuurisen perehdyttämisen mallissa päähuomio oli perehdyttämisen käytännöissä - selkokielen käytössä, perehdytykseen käytettävässä ajassa, perehdyttämisvastuun jakamisessa, työpaikan kirjoittamattomissa pelisäännöissä ja jokaisen työpaikan omassa työpaikkakulttuurissa. Hankkeessa on tarkasteltu ja kehitetty organisaatioiden omia perehdyttämismateriaaleja ja –kansioita ja niiden soveltuvuutta maahanmuuttajataustaisille uusille työntekijöille.

Haastatteluissa selvitettiin, miten työyhteisöt ovat ottaneet kehitetyt materiaalit ja mallit käyttöönsä ja sitä, miten työyhteisöt ja maahanmuuttajat ovat hyötöneet monikulttuurisen perehdyttämisen mallista.

Hankkeessa monikulttuurisen perehdyttämisen kehittämiseen osallistui erityisen aktiivisesti Kaunialan sairaala. Sairaalan henkilökuntaa osallistui hankkeen koulutuksiin ja kehittämisistuntoihin useana ryhmänä, lisäksi sairaala on käyttänyt hankkeen tuottamia materiaaleja ja kehittänyt omia materiaalejaan.

KAUNIALAN SAIRAALA

Kauniaisissa sijaitseva Kaunialan Sairaala Oy (aiemmin Kaunialan sotavammassairaala) on yksityinen yleishyödyllinen terveyspalvelujen tuottaja, hoitolaitos ja palvelukoti. Sairaala on perustettu vuona 1946 ja se on yhä Suomen vanhin ja maineikkain sotainvalidien hoito- ja kuntoutuslaitos. Sairaala toimii 1910-luvulla perustetussa entisen kylpylän Bad Grankullan jugendrakennuksessa.

Sotainvalidien määrän vähentyessä asiakaskunta on laajentunut sotaveteraaneista muuhunkin ikääntyneeseen väestöön. Vantaan kaupungin kanssa vuonna 2006 tehdyn sopimuksen mukaan Kaunialan palveluja käyttävät Vantaan ikääntyneet asiakkaat. Leikkausten jälkeinen kuntoutus on osa Kaunialan kehittyvää toimintaa.

Kaunialassa työskentelee yli 200 työntekijää. Sairaala tarjoaa pitkäaikaista hoitoa, geriatriasta kuntoutusta ja tehostettuja asumispalveluita. Kaunialassa on 200 ympärivuorokautisen hoidon ja hoivan paikkaa. Näistä paikoista osa on laitostuntoutusjaksoille osallistuvien käytössä. Päiväkeskuksessa kuntoutuvat arkipäivisin kotona asuvat sotainvalidit ja veteraanit.

lähde www.kauniala.fi

Kaunialan sairaala ei ole erikseen kohdistanut rekrytointejaan maahanmuuttajataustaisille hakijoille. Kun sairaala julkaisee työpaikkailmoituksen avoimesta paikasta voi ilmoitukseen vastata yhtä hyvin kantasuomalainen kuin ulkomaalaistaustainen hakija. Paikkaa täytettäessä valitaan sopivin hakija taustasta riippumatta.

Kaunialassa ulkomaalaistaustaisia henkilöitä toimii hyvin laajalla skaalalla monessa eri ammattiryhmässä: lääkäreinä, tärkeissä toimistotöissä, keittiötöissä, tiimin vastaavina, osana hallintoa, sairaanhoitajina, lähihoitajina ja sairaala-apulaisina. Maahanmuuttajataustaista henkilökuntaa on ollut jo ainakin 1990-luvulta alkaen.

Sairaala ei erikseen tilastoi maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään, mutta vahva arvio on, että lähihoitajilla ja sairaala-apulaisilla on ulkomaalaisten osuus suurempi kuin muissa ammattiryhmissä. Sairaanhoitajissa on myös paljon maahanmuuttajia. Työntekijöitä on eri puolilta maailmaa. Kerran sairaalassa oli laskettu, että työntekijöitä oli ollut rei-

lusti yli 20 maasta. Useimmilla on tutkinto Suomesta. Työkokemuksen määrä vaihtelee. Osa on ollut sairaalassa harjoittelussa jo opiskeluaikana ja on mielellään tullut valmistumisen jälkeen työhön tuttuun paikkaan kun ei tarvitse koko sosiaalista kirjoa lähteä opettelemaan. Suomalaiselle voi olla helpompi sopeutua uuteen työpaikkaan. (Haastattelu 1)

Henkilökunta toimi hyvin yhdessä, ei juurikaan ole suomalais- tai ulkomaalaisklikkejä. Myös eteneminen uralla on ollut maahanmuuttajilakin mahdollista. Maahanmuuttajia on mm. tiiminvastaavina. Ulkomaalaisuus ei ole millään lailla este jos kielitaito on riittävä ja henkilö muutenkin sopiva. Tätä päivää on, että tulevaisuudessa tätä tarvitaan entistä enemmän. Monen ulkomaalaisen kohdalla moni esim. hoitoalalla työskentelevä on omalle yhteisölleen esimerkkinä, että voi saada hyvän ammatin ja saada valita työpaikkansa eikä vaikuta, mistä maasta on kotoisin. (Haastattelu 1)

Sairaala ei ole rekrytoinut suoraan ulkomailta, eikä uskota, että niin tapahtuisi ainakaan lähitulevaisuudessakaan. Ulkomailta rekrytoinneille ei ole ollut tarvetta. Sairaala panostaa sen sijaan jo Suomessa entuudestaan asuviin potentiaaliin työnhakijoihin.

En voi sanoa, että ulkomailta ei rekrytoitaisi koskaan. Mutta toivon, että kyllä kun ihmiset jo ovat täällä, niin heihin kannattaa enemmän panostaa etenkin, jos heillä on jo koulutus täältä. On niin paljon työn ulkopuolisiakin asioita, joita pitää saada järjestymään, koko muu elämä. (Haastattelu 1)

Monietninen työyhteisö on jo otettu hyvin huomioon uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Hanke on Kaunialassa tuonut perehdyttämiskäytäntöihin uutta jo aiemmin olleiden elementtien lisäksi – esimerkiksi tietoisuuden perehdyttämiseen tarvittavan ajan suuremmasta määrästä kuin suomalaisten kohdalla sekä perehdyttämisen systematisoinnin kirjallisin perehdyttämissopimuksin, jossa perehdyttämisen vastuuhenkilöt on nimetty.

Hanke on tuonut ehkä ymmärryksen siihen, että ulkomaalaistaustaisen perehdytykseen täytyy vielä enemmän käyttää aikaa. Perehdytys meillä on muutenkin ollut kantasuomaisten työntekijöiden kohdalla esillä. Miten paljon juuri hanke ja miten paljon muu toiminta on vaikuttanut, en voi sitä tarkalleen erotella, mutta asiat on tukenut toinen toisiaan. Se

hyöty tässä selkeästi on. Hankkeen myötä on tullut ymmärrystä asialle. Mikä on tullut uutena, auttaa kaikkia uusia työntekijöitä ja perehdyttäjiä, on että meillä on sellainen sopimus kirjallisesti. (Haastattelu 1)

Kirjallisessa perehdyttämissopimuksessa varataan ylimääräinen henkilöstöresurssi työvuorojen henkilöstömitoituksissa ja sitä kautta paremmin aikaa perehdyttämislle. Uusi työntekijä on ensimmäisellä vuorollaan perehdyttäjensä kanssa ja hän ja hänen perehdyttäjensä ovat vuorossa ylimääräisenä. Seuraava vuoro on perehdytettävällä ylimääräisenä, perehdyttäjä on jo normaalivuorossa.

Sairaala ei kuitenkaan odota, että kahden työvuoron jälkeen uusi työntekijä pystyisi toimimaan itsenäisesti. Ammattiryhmien välillä on eroja -sairaanhoitaja voi tehdä joitakin asioita yksin, mutta perehdytys jatkuu pitkän aikaa sen jälkeen. Lähihoitaja voi tehdä vähän enemmän itsenäisesti jo nopeammin. Tietty sisäinen ymmärrys on siitä, että vieraista kulttuureista tulleiden kohdalla perehdytys voi olla erilaista, on parantunut. Kaikkea ei tarvitse osata heti. Perehdytys jatkuu normaalin toiminnan osana, kuten kaikilla muillakin uusilla työntekijöillä. Koska sairaala toimii useassa työvuorossa 24 tuntia päivässä ja 7 päivää viikossa niin uudella työntekijällä ei voi olla vain yksi tietty perehdyttäjä. Kun uusi henkilö tulee työvuoroon, niin hän saa silloin kuulla, kuka on perehdyttäjä. (Haastattelu 1)

Sairaalalla on oma perehdyttämiskansio jossa on kirjallisia materiaaleja ja perehdytyslomake. Erilliselle lomakkeelle rastitetaan läpi käytyjä asioita, Uutuutena on seurantalomake, jonka avulla perehdyttämistä arvioidaan. Perehdyttämiskansiossa perustiedot ovat aina samoja, mutta ammattiryhmittäin kansioissa on erilaisia sisältöjä. Kaunialassa on kiinnitetty huomiota kansioiden käyttöön maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kohdalla.

Ulkomaalaisuus korostuu siinä, että pyritään vähemmän siihen, että annetaan se kansio ja sanotaan ”Lue!”, vaan se käydään yhdessä läpi, tai ollaan lähettyvillä, kun henkilö käy kansiota läpi, jotta hän voi heti kysyä. Tämä on tavoite, onnistuuko aina, en voi sanoa. (Haastattelu 1)

Kaunialan sairaalassa panostus perehdyttämisasioihin näkyy parantuneina perehdyttämistaitoina ja myönteisenä suhtautumisena perehdyttämiseen.

Voidaan olettaa, että työyhteisön perehdyttämistaidot jonkin veran kasvoivat hankkeen aikana. Myös halu perehdyttää on ajan myötä kasvanut, ehkä enemmän konkreettisen työvoimapuolan kuin hankkeen vuoksi. Henkilökohtainen mielipiteeni, joka ei ole tutkittua faktaa, on että ymmärrys on lisääntynyt siinä, että vieras kielitausta tarvitsee enemmän tukea. Myös kun on ollut aikoja, jolloin on ollut hyvin vaikea saada henkilökuntaa, niin on ymmärretty, että kukaan ei tule ottamaan toisen työtä vaan jokainen tulija on ollut tosi tarpeen ja paikkansa ansainnut. Sitä kautta halu perehdyttää uutta työntekijää (mistä vain on tullutkaan) on lisääntynyt. (Haastattelu 1)

Kaunialan sairaala on toteuttanut selkokielen informaatiolehtisen uusille työntekijöille. Lehtinen on tehty yhteistyössä MONATTA -hankkeen kouluttajan kanssa.

Lehtinen annetaan työpaikkahaastattelun yhteydessä ja se sisältää muun muassa:

- lyhyen kuvauksen työpaikasta (tästä hoitolaitoksesta) ja muun muassa asiakasryhmistä
- lyhyen kuvauksen työsopimuksesta, työajoista, työvuorotoiveiden esittämisestä, työterveyshuollosta ja siitä, mitä tehdä sairastumisen tai muun työhöntuloesteen sattuessa
- maininnan pukukaapista, työvaatteista ja työpaikkaruokailusta
- tervetuloitotuksen

Perehdytyksen seurantalomake

Perehdytys on pitkä prosessi. Alla on listattuna pääkohdat. Uuden työntekijän aloitettua työt perehdyttäminen jakaantuu eri ammattiryhmille:

Palveluesimies:

perehdyttää tarkemmin jo informaatiolehtisessä mainituista asioista eli perehdytyksen sisältönä ovat muun muassa:

- työsopimus, koeaika, palkanmaksuajankohdat, työajat, muuttuneiden työaikojen merkitseminen, työvuorotoiveiden esittäminen, työterveyshuolto, mitä tehdä sairastumisen tai muun työhöntuloesteen sattuessa, yhteysnumerot

Tiiminvastaava:

perehdyttää muun muassa seuraavissa asioissa

- osaston yhteiset asiat, esimerkkinä osaston, henkilökunnan ja asiakkaiden esittely, päiväjärjestys raportti- ym. aikoineen, ensiapu/hätätilanteet
- eri asiakasryhmien hoitoon vaikuttavien sopimusten sisällöt, (kaikille yhtä hyvä perushoito, mutta eroa esimerkiksi siinä, kuuluvatko erikoislääkäripalvelut tai kotilomien matkakustannukset hoidon sisältöön)
- käytettävät mittarit
- laadun valvontaan liittyvät asiat
- yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa

Työntekijän kanssa samassa ammattiryhmässä oleva(t) perehdyttää/ perehdyttävät käytännön työhön, aiheina muun muassa:

- oman ja ryhmän työn suunnittelu ja toteutus, miten työpaikan arvot (kuten itsemääräämisoikeus) näkyvät käytännössä
- suullinen ja kirjallinen raportointi
- aseptiikka ja potilasturvallisuus, ergonomia käytännön työssä
- kaikki tehtävät tilaukset

Perehtyjä ja perehdyttäjä kuittaavat saadun /annetun perehdytyksen allekirjoituksellaan ja päivämäärämerkinnällä, jokaisen osa-alueen erikseen.

Lähde: Kaunialan sairaala

Perehdytysvaiheessa sairaalalla pyritään käyttämän selkokieltä kirjallisessa ja suullisessa kommunikaatiossa. Sairaalatyössä vaaratilanteiden välttämiseksi ymmärryksen varmistaminen on erittäin tärkeä.

Vähän vaikea asia toi kirjallinen kommunikaatio, mutta suullisessa siihen pyritään esim. raporteilla, jos on vierastaustaisia, valitaan sanat, että toinen ymmärtää. Meillä on kuitenkin ihmishengestä kyse monessa asiassa, niin se täytyy varmistaa, että tieto menee perille, ettei tule virheitä. Joskus huomaan itsestänikin, että jää pahalla tavalla selkokieli päälle. Voi olla toisinkin päin, että puhuu ehkä liiankin yksinkertaisesti, vaikka toinen ymmärtää kieltä. Mutta ideana on, että sitä käytetään juuri vastuun takia. Mutta kirjallisena meillä on perehdyttämislomake selkokielellä, sen jälkeen on uusittu myös talon yhteinen laajempi pereh-

dytys, siinäkin on sanamuotoja katsottu kaikkien ymmärrettäviksi. Mutta vaikeuksia tulee välillä, että esim. lääkärin ohjeet ovat niin lääketieteellisesti tai muuten tiukaan pakettiin laitettu, että sen ymmärtäminen esim. vierasmaalaiselle sairaanhoitajalle on ongelmallinen. Voidaan olettaa, että työyhteisön perehdyttämistaidot jonkin veran kasvoivat hankkeen myötä. Myös halu perehdyttää on ajan myötä kasvanut, ehkä enemmän konkreettisen työvoimapuolan kuin hankkeen vuoksi. (Haastattelu 1)

Kaunialassa on korostettu kysymisen ja ymmärryksen varmistamisen tärkeyttä jo alusta asti työhaastatteluvaiheesta alkaen. Myös kasvojen menetyksen käsitettä on pohdittu tarkemmin.

Olemme korostaneet perehdytyksessä ja muutenkin, että aina pitää kysyä, se ei ole häpeä. Hankkeen myötä on tullut valmius ottaa esille kasvojen menetys, että meidän kulttuurissa se ei ole sama kuin monessa muussa. On yritetty, että kysyminen on ehdottoman välttämätöntä. Se on hankkeen myötä isoja asioita, johon osataan puuttua jo etukäteen, kun henkilö tulee työhaastatteluun. (Haastattelu 1)

Sairaala ei vielä ole itse tarjonnut virallisia kielikoulutusmahdollisuuksia työntekijöilleen mutta on tukenut itsenäistä kielen opiskelua. Tulevaisuudessa ammattikielen opetusta tullaan antamaan.

Tähän mennessä ei ole niin, että työpaikka olisi järjestänyt koulutusta. Osa maahanmuuttajista on valtavan innostuneita kielen opettelusta. Monella on pieni vihko taskussa, johon kirjaavat, mutta apua käytännössä on annettu ja siitä on monien kohdalla ollut valtavan hyvä tulos. Mutta meillä on vuoden vaihteen jälkeen tulossa muutos, en tiedä vielä miten, mutta tarkoitus on nimenomaan ammattikielen kehitystä edistää työpaikan puolesta. (Haastattelu 1)

Arvot ja asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat Kaunialassa myönteisiä. Työntekijöitä odotetaan työmotivaatiota ja kielitaidon kehittymistä.

Asiaa ei ole tutkittu, mutta olen näkevinäni, että jos kielitaito on hyvä, ja tekee työn hyvin, niin ei katsota mistä maasta. Ei enää puhuta se on sieltä ja sieltä vaan käytetään nimiä, kunhan kielitaito ja osoitus halusta tehdä töitä ovat kunnossa. Mutta jos ei työmotivaatiota ole tai kieli ei

lähde sujumaan, niin siihen en voi vastata. Ei ole tutkittu kohdistuuko siinä tilanteessa negatiivisia tunteita enemmän ulkomaalaistaustaisiin kuin vastaaviin suomalaisiin. Että annetaanko toiselle ryhmälle enemmän anteeksi. (Haastattelu 1)

Työ on suurelta osin kommunikaatiota potilaiden kanssa. Kielitaito nähdään siksi tärkeänä osana ammattitaitoa ja ammatillista arvostusta on vaikeaa saada kollegoilta puutteellisella kielitaidolla.

Asia (minun omia näkemyksiä siis, en puhu muiden puolesta) on sillä lailla, että kun hoitopuolella, mitä itsekkin edustan, suuri osa työstä on kommunikointia potilaan ja muiden kanssa, on vaikea osoittaa olevansa hyvä hoitaja, jos ei osaa kieltä. Vaikka kädentaidot ja tiedot olisivat kuinka hyvät. Joitakin yksittäisiä asioita on, joita tehdään muualla kuin potilaan vierellä, esim. lääkejako, jos menee rutiininomaisesti, niin ettei siellä ole paljon muutoksia, niin sillä voi osoittaa, että on taitava ilman että kielitaito on niin hyvä. Mutta sehän on yleensä vastinetta potilaan ilmoittamaan asiaan se hoitajan taito. (Haastattelu 1)

Potilaat ja heidän omaisensa ovat ottaneet maahanmuuttajataustaiset hoitajat yleensä hyvin vastaan ja huomioineet heidän kielitaitonsa vaikeuksia.

Omassa työpaikassani en ole kuullut negatiivista, mutta olen kuullut, että se on herättänyt kysymyksiä, mutta en ole tietoinen, että isompia ongelmia olisi. Mutta on aivan herttaista nähdä, miten osa potilaisista, vanhat sotainvalidit osaa oikein puhua niin selkokielellä ja haluaa auttaa toista osapuolta oppimaan kieltä. Niin ihania tilanteita on saanut olla todistamassa. Vuorovaikutus on muutakin kuin sanallista. Arvostus puolin ja toisin on näkyvää. (Haastattelu 1)

Maahanmuuttajataustaiselle henkilökunnalle erityisesti kirjaaminen voi olla aluksi vaikeaa. Perehdytyksessä on korostettu muun henkilökunnan tukea alkuvaiheessa kirjauksia tehtäessä.

Mieleeni tulee yhden osaston puitteissa esimerkki hyvästä toiminnasta: monta kertaa raportin kirjaamishetkellä kysytään kollegalta onko oikein kirjoitettu. Parhaimmillaan voi päivittäin kirjaamisen yhteydessä voi tulla kielen kehittymistä. On syntynyt keskusteluja, nähdään että se on tärkeää. Mutta keskustelua se on herättänyt ja onhan näitä

toimenpiteitä tehty perehdytyksessä, kuten mainitsin ajan käytöstä ja materiaaleista ja ymmärryksen lisääntymisestä, että jokaista tarvitaan. (Haastattelu 1)

Pysyviä käytänteitä sairaalalle jää niin ajankäytössä kuin lomakkeissakin. Hankkeessa tai sen päättyessä vaikeaksi on koettu jatkuvuus ja sen puute. Sairaala aikoo kuitenkin jatkossa tehdä suuria panostuksia maahanmuuttajien perehdytyksessä, kielen kehittämisessä ja työkuulttuurin opettamisessa.

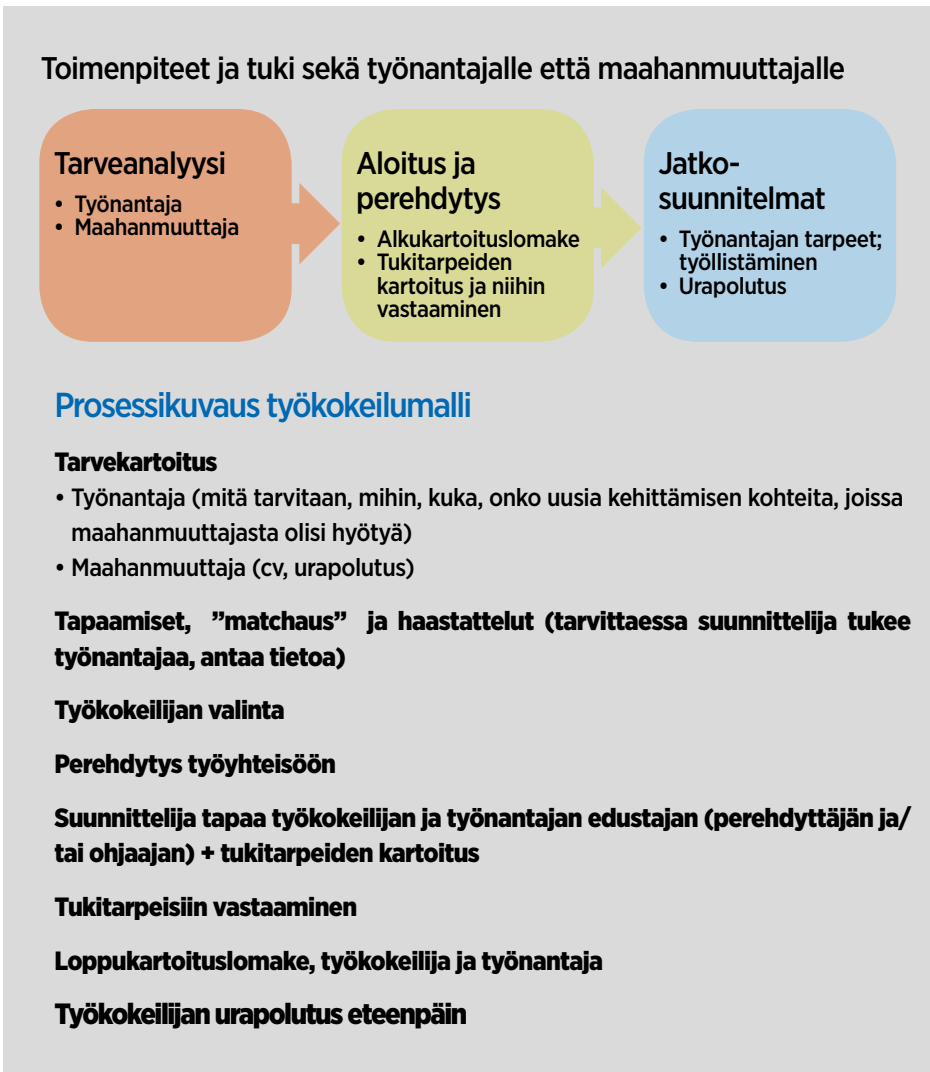
Jatkuvuuden varmistaminen on koettu vaikeaksi. Nyt tähän mennessä hanke on ollut kaiken ohella, mutta vuoden vaihteen jälkeen tähän asiakokonaisuuteen satsataan meillä huomattavasti enemmän. Jatkossa puolet minun työajasta tulee olemaan tällaisten asioiden kanssa työskentelyä. Sitten ei ainakaan voi sanoa, että ei ole aikaa. Talon ylin johto on tähän halunnut satsata. Jatkossa minun työaika tulee olemaan ei pelkästään kielen kehittämisen puolella, vaan eri osastoilla tehtävänä on auttaa ulkomaalaistaustaisia suomalaisen työkuultuuriin. Tulen olemaan nimettyä henkilönä, mutta yksityiskohdat ovat auki, miten se käytännössä hoituu. Tahtotila talossa on myönteinen, että maahanmuuttajatkin kokevat paikan omakseen ja antaa hyvällä mielellä oman työpanoksensa ja kokisivat olevansa osa joukkoa. (Haastattelu 1)

Myös muissa mukana olleissa organisaatioissa, esimerkiksi Arcadassa perehdytystä on myös systematisoitu pitkälle. Perehdytysohjelma on dokumentoitu.

Meillä on perehdytysohjelma, kun Arcadaan tulee uusia työntekijöitä, niin usein uudet tulevat uuden lukukauden alussa, mutta kaksi kertaa vuodessa ollaan pidetty perehdytyskoulutuksia tai istuntoja, joissa koko organisaatiosta kerrotaan ja kaikki meillä olevat tärkeät raamit ja säännöt, mitkä ne on ja miksi ne ovat tärkeitä. Yleensä työstä täällä, mitkä ovat meidän strategiat ja visiot ja myös arvot. Arvoihin liittyy se, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia ja kaikille on suotava sama mahdollisuus suoriutua omista työtehtävistään. Tämä on myös opiskelejoita ajatellen sellainen tärkeä periaate, siinä ei saa olla eroja. Mutta se mikä voi olla, on että koska me ollaan niin monikulttuurinen yhteisö, niin se että tulee jostain muualta, se ei ole se tärkein juttu, mihin eniten kiinnitetään huomiota perehdytyksessä, vaan maahanmuuttaja ja eri näköinen ihminen ei meidän talossa herätä ihmetystä. (Haastattelu 2)

Aina pieni organisaatio ja suppeasti ihmisiä töissä, niin siinä täytyy olla joku, joka ehtii kertoa mitä täällä tehdään ja mitä meidän sisäiset systeemit ovat ja tarkoittavat. Kyllä se aina jonkun työpanoksen tarvitsee. Mutta en sanoisi, että se rasittaa, mutta sitten täytyy sanoa avoimesti, että kun meilläkin on reilu 150 henkilöä, niin henkilötasolla voi olla varmaan ihmisiä, joilla on vaikeampi uskaltaa lähestyä vieraita ihmisiä. (Haastattelu 2)

2.3 Työharjoittelu- ja työkokeilumalli



MONATTA -hankkeessa mukana olleet kumppaniorganisaatiot ottivat hankkeen aikana kukin yhden tai useampia työharjoittelijoita tai työkokeilijoita omaan organisaatioonsa. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy palkkasi myös hankkeen kautta yhden henkilön palkkatuella. Työharjoittelussa ja työkokeilussa maahanmuuttajataustainen henkilö on voinut päivittää osaamistaan, oppia ammattisastoa sekä kehittää työelämävalmiuksiaan.

Hankkeessa kehitetty malli on pohjautunut TE-hallinnon tuetun työllistämisen rahoitusmuotoihin: vuoden 2012 loppuun asti kyseessä oli työharjoittelu tai työelämävalmennus, vuoden 2013 alusta tuki muuttui työkokeilu-nimiseksi. Tähän on yhdistetty hankkeen omat henkilökohtaisen palvelun ja tuen elementit.

Hanke on toiminut linkkinä maahanmuuttajien, TE-toimiston ja työnantajien välillä. Hankkeen suunnittelija on selvittänyt työnantajien tarpeet ja toiveet ja ollut mukana harjoittelijoiden haastatteluissa ja valinnoissa. Työpaikalla tavattiin sekä työnantajaa että harjoittelijoita useamman kerran ja oltiin tukena perehdytyksessä ja muissa mahdollisesti lisätukea vaativissa asioissa.

Hankkeessa kehitettiin alkukartoituslomake ja loppukartoituslomake sekä työnantajalle että työharjoittelijalle. Harjoittelujakson päättyessä selvitettiin jatko-suunnitelmia: työllistymismahdollisuuksia harjoittelupaikan tarjonneisiin organisaatioihin ja jos se ei ollut mahdollista niin käytiin läpi muita vaihtoehtoisia väyliä työllistymiseen.

Tässä osiossa selvitetään, miten työharjoittelussa tai työkokeilussa olleet maahanmuuttajat ovat hyötyneet näistä toimenpiteistä ja mitä hyötyä työkokeilijoista on ollut työnantajille tai työyhteisöille ja pohditaan, miten hankkeessa kehitettyä työkokeilumallia olisi mahdollista kehittää ja juurruttaa jatkossa.

Yksi hankkeen työkokeilija työskenteli Arcada -ammattikorkeakoulussa. Hän oli ensimmäinen maahanmuuttajataustainen työkokeilija tällä työnantajalla. Kuuden kuukauden työkokeilun jälkeen harjoittelija työllistyi vielä määräaikaisesti kolmeksi kuukaudeksi Arcadaan jatkamaan työtään.

Työkokeilija haluttiin ottaa Arcadaan konkreettisen tarpeen vuoksi. Hänellä oli oma mentori perehdytysvaiheessa.

Silloin nähtiin siinä se hyvä puoli, että koska meillä on kv. opiskelijoita, meillä oli runsaan vuoden projekti, missä erityisesti suunniteltiin ja mietittiin kotouttamista ja integraatiota meidän kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla. Siinä me nähtiin, että me saataisiin tänne työharjoittelija, jolla on itsellään tätä taustaa, se oli oikein hedelmällistä ja hyvää. Hän haastatteli meidän kansainvälisiä opiskelijoita ja teki kyselyn, mitä he itse olisivat toivoneet, kun he olivat uusia opiskelijoita ja miten he

ovat päässeet meidän yhteiskuntaan. Se oli uskottavampaa, kun hänellä itsellään oli tällainen tausta. (Haastattelu 2)

Perehdytykseen vielä kuuluu se, että jokaiselle uudelle henkilölle annetaan mentori, nimetään, joka avittaa ja kertoo miten. meidän työharjoittelija aloittaessaan oli ensin ennen kuin alkoi tehdä tai jo harjoitteluajana oli töissä meidän viestintä-osastolla. Silloin hänellä oli myös mentori. Hän kirjoitteli ja oli mukana uusia kotisivuja tehtäessä. Hän tarkasti englanninkielisiä tekstejä, se oli tärkeä osa. Harjoittelun jälkeen meillä oli lyhyempi rupeama, jolloin hän oli töissä ja sen pohjalta hän teki kartoituksen opiskelijoille. (Haastattelu 2)

Arcada eroaa työpaikkana monista muista koska Arcadassa käytettävät työkielet ovat ruotsi ja englanti. Suomeakin käytetään jonkin verran. Opiskelijat opiskelevat myös suomea pystyäkseen paremmin integroitumaan suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan. Myöskään työkokeilija ei entuudestaan puhunut ruotsia.

Hän ei puhunut ruotsia, mutta hän kiinnostui niin, että vapaaehtoisesti lähti mukaan ruotsinkielien tunneille (Swedish for beginners), ja oppi ruotsia. Hänellä oli mahtava asenne siihen. Kuulemma myös niin, että opettaja oli tohkeissaan, että hän sai opiskelijat ymmärtämään, että monien kielten osaaminen on plussaa. Hän saattoi itsekkin kommentoida, että koska on tuttavvia, jotka asuvat Ruotsissa on hyvä osata vähän sitäkin kieltä. (Haastattelu 2)

Työkokeiluprosessin käynnistäminen sujui Arcadassa käytännössä melko hyvin. Byrokratia tosin voisi aina olla vielä kevyempää. TE-toimistouudistus ja työelämävalmennuksen ja työharjoittelun muuttuminen työkokeiluksi vuoden 2013 alusta hankaloittivat prosessia.

En ollut siinä prosessissa ihan alusta, mutta muistan, että tuli hirveä kiire, koska siinä oli just muutosvaihe siinä, että TE-toimistoissa alettiin puhua työkokeilusta, ei työharjoittelusta. Siihen liittyi kiireellistä, mitä piti saada työharjoittelupaikalle, kiikuteltiin papereita edestakaisin. Saatiin siihen apua, hyvin meni kuitenkin. Meidän organisaatio on kuitenkin niin pieni korkeakoulukentässä, että me pystytään reagoimaan näin nopeasti tilanteisiin. Riskinä on se, että jos harjoitteluun liittyvät prosessit on kovin byrokraattisia ja vaikeita, ne jäävät jonnekin ratkaisiin pyörimään. Se vaikeuttaa asiaan pääsemistä. Sitä voisi miettiä,

miten siirtymistä voisi helpottaa. Jos aina pitää miettiä puoli vuotta etukäteen, ne se ei välttämättä onnistu. (Haastattelu 2)

Arcadassa työkokeiluun ja työkokeilijan tuomaan osaamiseen oltiin tyytyväisiä. Samoin tyytyväinen oli itse työkokeilijakin, joka myös näki työkokeilun arvokkaana jatkotyöllistymiselleen. Työkokeilija suosittelisi työkokeilua muillekin.

Parasta oli se, että harjoittelija oikeasti pystyi tai toi sellaista osaamista, mitä me tarvittiin, pystyi hyödyntämään omia kokemuksiaan. Se oli sellainen palaute, jota myös annoin, että mitä ehkä ajatellaan, että on kielteistä, kun tulee maahanmuuttaja. Kokemus pitäisi pystyä kääntämään hyväksi ja hyödynnettäväksi, uudeksi kokemustiedoksi. Hän oli ihmisenä pirteä ja hauska tuulahdus meille. Riippuuhan se henkilöstäkin, mutta täytyy myöntää, että oli mukava kuulla ja tietää, että hänelle annettiin mahdollisuus toimia korkeakoulusektorilla, niin se antoi mahdollisuuksia päästä sisään koulumaailmaan, mikä oli hänen oma koulutus. Aina tarvitaan se ensimmäinen paikka. Kokeilu sinänsä ei ollut uutta, mutta kyllä hän ihmisenä oli - hänellä oli mukava tapa istua joka päivä meidän yhteisissä tiloissa. Näin pääsi tutustumaan ihmisten kanssa. Tietoisuus, muistutus siitä, että tämä on tämän päivän suomea, oli ihan hyvä. Työkokeilija toi työyhteisöön työpanoksensa lisäksi muutakin. Omatoimisesti hän kehitti ja antoi ideoita, mitä me ei niinkään oltu ajateltu. Itse asiassa työkokeilu poiki sellaista, että hän tuli seuraavana lukukautena uusien opiskelijoiden introduction day -tapahtumaan, jossa hän kertoi omia kokemuksiaan. (Haastattelu 2)

Olen saanut paljon tukea esimieheltä. Se oli juuri sitä miten esimiehen pitäisi toimia. Toinen hyvä puoli oli, että ihmiset olivat hyvin ystävällisiä, ilmapiiri oli hyvä. Sain referenssejä. Kuukauden päästä olen taas työttömänä. Kun haen muita työpaikkoja, tämä kokemus on hyvä. Työkokeilu sopii kaikille, erityisesti maahanmuuttajille. Ensinnäkin pitäisi perehtyä työkuultuuriin ja parantaa heidän kielitaitoa, suosittelen ehdottomasti kaikille, ei vain korkeakoulua käyneille. Se on hyvä työllistämisen muoto, kaikki eivät välttämättä saa työpaikkaa, samasta paikasta, mutta se on erittäin tärkeä prosessi maahanmuuttajien kotouttamisessa. (Haastattelu 6)

Työkokeilija ei osannut mainita monia sellaisia asioita, joita olisi pitänyt muuttaa tai voinut tehdä toisella tavalla.

Olisin odottanut, että minut olisi esitelty paremmin, että ihmiset olisivat tienneet kuka minä olen ja mitä minä teen. Kaikki eivät tienneet ja jotkut ihmettelivät, että kuka tuo on. (Haastattelu 6)

Työkokeilusta jäi pysyviäkin käytäntöjä työpaikalle.

Jos ajatellaan perehdytystä, niin ei välttämättä siinä, mutta jos ajatellaan työtä mitä hän teki ja integraatiota, niin tietoisuus mitä se kysely antoi, on ollut hyödyllinen. Nyt esim. suunnitellaan elokuulle uusia introduction päiviä, niin siihen mietitään mitä silloin tulikaan esille ja mitä edelliset olivat tuoneet esiin. Itse asiassa tämä on poikanut yhteisesti Helsingissä olevien amk:ien kanssa, joilla on kv. ohjelmia, että meidän pitäisi miettiä perehdytyksiä yhdessä. Silloin siihen voisi kytkeä kaikenlaista, mitä tällainen projekti on tuonut tullessaan. (Haastattelu 2)

Arcada voisi jatkossakin ottaa maahanmuuttajataustaisia työkokeilijoita tai harjoittelijoita. He ovat huomanneet että edes harjoittelupaikan löytäminen ei ole maahanmuuttajalle helppoa.

TE-toimiston kautta ei ole ollut enempää harjoittelijoita, mutta meillä on maahanmuuttaja-harjoittelijoita, jotka ovat loppupuolella opiskeluaan. Ollaan todettu, että monelle harjoittelupaikan saaminen Suomessa on yllättävän vaikeaa, niin me ollaan erinäisten projektien kautta myös pystytty tarjoamaan niitä osalle, mutta ne on olleet meidän omia systeemejä. Meidän kohdalla se on niin, että tietyt vaatimukset koskien kieltä, englannin pitää olla sujuvaa ja meillä on vähemmän sellaisia työtehtäviä, joihin ei vaadita minkäänlaista koulutusta. Se vähän rajoittaa. (Haastattelu 2)

ARCADA

Arcada on 2 700 opiskelijan ja 190 työntekijän monialainen ammattikorkeakoulu Helsingin Arabianrannassa. Arcadassa voi suorittaa ammattikorkeakoulututkinnon ruotsin- ja englanninkielisissä koulutusohjelmissä. Ammattikorkeakoulututkinto vastaa kandidaatin tutkintoa, ja se on kansainvälisesti verrannollinen bachelor's degree -tutkinnon kanssa. Arcadassa on 15 eri ohjelmaa terveys- ja sosiaalialan, tekniikan, liiketalouden ja kulttuurin aloilla, joista kolme on englanninkielisiä. Ylemmistä maisteriohjelmista kaksi on englanninkielisiä. Kaiken kaikkiaan 330 opiskelijaa opiskelee englanniksi. Arcada kouluttaa ensihoitajia (AMK), fysioterapeutteja (AMK), geronomeja (AMK), insinöörejä (AMK), kätilöitä (AMK), liikunnanohjaajia (AMK), medianomeja (AMK), restonomeja (AMK), sairaanhoitajia (AMK), sosionomeja (AMK), terveydenhoitajia (AMK), toimintaterapeutteja (AMK) ja tradenomeja.

Opiskelijoista 10 % on ulkomaalaista syntyperää, ja he edustavat yhteensä lähes viittäkymmentä eri kansallisuutta. Suurin osa tulee Aasian ja Afrikan maista mutta myös Euroopasta, erityisesti Venäjältä. Myös noin 10% Arcadan henkilökunnasta on kotoisin muualta kuin Suomesta. He työskentelevät enimmäkseen opettajina mutta myös johtotehtävissä ja hallinnon puolella.

Lähteet: www.arcada.fi ja Haastattelu 2

TYÖKOEILU

Vuoden 2013 alusta työkokeilu korvasi aiemmat työharjoittelun ja työelämävalmennuksen Työkokeilun tavoitteena on selvittää vaihtoehtoja ammatinvalinnalle ja uralle tai tukea paluuta työmarkkinoille.

Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi silloin kun henkilö on ollut pitkään poissa työmarkkinoilta tai ei vielä lainkaan ole ollut suomalaisilla työmarkkinoilla tai kun henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee alan tai ammatin vaihtoa ja haluaa tutustua johonkin alaan Suomessa. Tavoitteena on selvittää, kiinnostaako ala tai ammatti. Kokeilun avulla voidaan myös katsoa, olisiko yrittäjäyys sopiva uravaihtoehto.

Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, yhteisö (esim. kunta tai yhdistys), säätiö tai valtion virasto laitos tai työpaja. Yksityishenkilö ei voi toimia työkokeilun järjestäjänä.

Työkokeilu järjestetään aidossa työympäristössä.

Työkokeilun kesto vaihtelee, sillä asiakkaiden tilanteet ja kokeilun tavoitteet ovat erilaisia. Työkokeilu kestää enintään 12 kuukautta. Samalla työnantajalla voi kokeilla työtä enintään kuusi kuukautta. Jos työkokeilun järjestää kunta, voi kokeilla enintään kuusi kuukautta samaa työtehtävää.

Työkokeilun päivittäinen ja viikoittainen työaika voi vaihdella henkilön tilanteesta riippuen. Työkokeilua voidaan järjestää enintään viitenä päivänä viikossa ja 4–8 tuntia päivässä.

Työkokeilun aikana työtön henkilö saa samaa etuutta kuin työttömänä. Jos työkokeilusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa, henkilö voi saada työttömyysetuuden korotettuna. Korotusosan maksamisesta päättää työttömyysetuuden maksaja eli työttömyyskassa tai Kela.

Lisäksi työkokeilun osallistuja saa osallistumispäiviltä kulukorvausta. Jos sitä ei saa työttömyysetuuden maksajalta, TE-toimisto voi maksaa harkinnanvaraista kulukorvausta.

Ennen työkokeilun aloittamista työkokeiluun osallistuva, TE-toimisto ja työkokeilun järjestäjä tekevät yhdessä kirjallisen sopimuksen. Sopimukseen kirjataan työkokeilun tavoite ja tehtävät, kokonaiskesto sekä päivittäinen ja viikoittainen kesto sekä henkilö, joka vastaa työkokeilun valvonnasta työpaikalla.

PALKKATUKI

Työnhakijan sijoittumista työhön voidaan edistää myöntämällä palkkatukea työnantajalle palkkakustannuksiin. Palkkatuetun työn tulee parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille. TE-toimisto tekee päätökset tapauskohtaisesti. Työnhakijan tulee tarkistaa oikeutensa palkkatukeen TE-toimistosta ennen yhteydenottoa mahdolliseen työnantajaan.

Palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Sitä voivat saada kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, mm. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet sekä sosiaaliset yritykset. Valtion virastolle ja laitokselle voidaan myös tietyn edellytyksin osoittaa erillisiä määrärahoja työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin kustannuksiin.

Työnantajan pitää maksaa työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Tuen määrään vaikuttavat työnhakijaan ja työnantajaan liittyvät seikat. TE-toimisto päättää tuen suuruuden ja keston. Pääsääntöisesti palkkatukea voi saada enintään 10 kuukaudeksi. Kuitenkin jos tuella palkkattava on saanut yli 500 päivää työttömyysetuutta työttömyyden perusteella, palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi. Oppisopimukseen tukea taas voi saada koko koulutuksen ajaksi.

Lähde: www.mol.fi

2.4 Monikulttuurisuuden mentorit työyhteisön sisäisenä kehittäjänä -malli



MONATTA -hankkeen kehittämässä mentorimallissa mentoreita on koulutettu työyhteisöidensä sisäisiksi kehittäjiksi. Mentorit ovat voineet toimia työpaikoillaan uusien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tai harjoittelijoiden ohjaajina tai mentoreina. Valmennukseen osallistuneet mentorit ovat myös työyhteisöissään monikulttuurisuuden asiantuntijoita, jotka jakavat tietoaan työyhteisössä – tällöin kyseessä on työyhteisön kehittäminen laajemmassa merkityksessä.

MONATTA:n valmennus koostui neljästä modulista (1. Johdatus moniarvoiseen työyhteisöön, 2. Monikulttuurinen esimiestyö, 3. Moniarvoinen työyhteisö ja 4. Viestintä moniarvoisessa työyhteisössä), kehittämistehtävistä, yhteismentoroinneista kaikkien yhteistyökumppaniorganisaatioiden kanssa sekä organisaatiokohtaisista kehittämisistunnoista ja työyhteisövalmennuksista.

Hankkeen mentorivalmennuksiin on kuulunut yhtenä teemana selkokieli ja sen hyödyntäminen työyhteisössä. Selkokieli on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä helpommin luettavaa ja ymmärrettävää kieltä. Se on tarkoitettu henkilöille, joilla on vaikeuksia lukemisessa tai ymmärtämisessä (tai molemmissa). Selkokielestä hyötyvät niin valtaväestöön kuuluvat kuin maahanmuuttajatkin eli koko työyhteisö. (mm. perehdytyksen ja ohjauksen sujuvoittaminen ja kulttuurivälisen vuorovaikutuksen lisääntyminen).

Monissa työyhteisöissä havahduttiinkin mentorivalmennusten ja selkokielen opetuksen myötä kiinnittämään entistä enemmän huomiota niin puhuttuun kieleen kuin perehdyttämisen materiaaleihin. Mentorivalmennuksissa myös muut perehdytysasiat (esim. perehdytysohjelman laatiminen) nousivat tärkeiksi, samoin konfliktitilanteet ja niiden ennakointi ja sovittelu ja mentorin rooli tiedon välittäjänä suunnittelu- ja strategiatyössä.

Selvitystä varten haastatellut henkilöt kertoivat heidän monikulttuurisuustaitojensa kehittyneen hankkeen aikana.

Monatta -hankkeen, mentoroinnin ja koulutuksen myötä sanoisin, että tietyt kysymykset tulivat eri tavalla tietoisuuteen. Vaikka ollaan monikulttuurinen työpaikka tai yhteisö, niin ei sitä aina välttämättä aina tiedosta kaikkea, mitkä asiat oikeasti vaikuttaa ja miksi joku reagoi johonkin tai ei reagoi. Siinäkin on vaara, että kun näkee itsensä olevan hyvin monikulttuurinen paikka, niin ajattelee, että nämä asia tulee itsestään sen myötä, mikä ei välttämättä ole totuus. Kuinka paljon tämä muutti, minä luulen, että ne henkilöt, jotka työskentelevät rekrytoinnin parissa, esim., meillä on ollut jo pitkään työvalmennus, tosi hyvä ohjelma, niin siihen ollaan ehkä mietitty myös sitä, mitkä kohdat täytyy olla erilaiset, kun on maahanmuuttajasta kyse. Me ollaan oltu tietoisia siitä, että vaikka me ollaan kaksikielinen organisaatio, ruotsi ja englanti, niin

tietty informaatio herkästi menee vaan toisella kielellä, ruotsiksi. Täytyy muistaa, ettei kukaan jää ilman tärkeää tietoa sen takia. (Haastattelu 2)

Kansainvälisyys aiheuttaa joskus aika erikoisiakin tilanteita, joihin valmennuksista on saanut konkreettisia vinkkejä.

Olemme havahtuneet vuosien saatossa, myös MONATTA -istunnoissa, että tosiseikka, että meillä on monesta kulttuurista tulleita ihmisiä opiskelemassa, niin opiskeluyhteisöissä näkyy välillä sellaisia ongelmia, että kansainvälisten opiskelijoiden kesken tulee ei-ymmärrystä. Se, että itse tulee muualta, ei välttämättä sisällä sitä, että ymmärtää muita. On jouduttu käymään sellaisia keskusteluja, että ravintolassa esim. on tapana, että alennusta saa opiskelijakortilla, niin se ei ole sen takia, että ihminen on ulkomaalainen, että se ei ole osoitus rasismista. Ja kun sanotaan, että jos ottaa kahta eri ruokalajia ja saa lisäveloituksen, niin sekään ei ole rasismia. Tällaisia tarkennuksia. Kyllä näitä tulee myös varsinkin afrikkalaisista, kun maitten välillä ihan jopa soditaan jne, niin sellaisiakin ollaan välillä selviteltyjä, jos on esim. heimoristiriitoja tms. Mutta ollaan selvitty, vaikka ne on itselle ihmeellisiä tilanteita ja niitä täytyy uskaltaa nähdä. (Haastattelu 2)

Mentorivalmennus toteutettiin useassa eri ryhmässä eri vuosina. Joskus valmennuksen teemat koettiin abstrakteiksi ja vaikeiksi soveltaa omassa arkityössä. Hankkeeseen ja siitä saatuun tietoon ja tukeen on kuitenkin oltu tyytyväisiä.

Vaihtuvuus ryhmissä oli organisaatioiden henkilöstön tai heidän tehtävänkuviansa vaihdosten vuoksi suurta. Henkilökunnan osallistuminen on toisinaan ollut vaikeaa myös siitä syystä, että työvuorojen järjestely on hankalaa, erityisesti hoitoalan työpaikoilla missä osastoilla on aina oltava tietty määrä henkilökuntaa paikalla.

Hankeen järjestäjä on hyvin hoitanut työn enkä heidän taholtaan pysty sanomaan, mitä olisi voinut tehdä paremmin. Mutta taas meidän taholla tämä on ollut pitkä aika. Suunnitellaan asiat tavalla x ja sitten tulee muutoksia, ihmisiä on sairaana, jää äitiyslomalle, kaikkea mahdollista. Että saadaan samat ihmiset osallistumaan, on yllättävän vaikeata työpaikassa, missä aina pitää olla tietty miehitys. Se on erilaista paikassa, missä työt voidaan jättää odottamaan seuraavaa päivää. Se ei ole hankkeen suunnittelijan vika, ei kenenkään vika, se vaan pitää hyväksyä. En osaa sanoa mikä oli parasta, mutta kyllä tämä hanke toi esiin sellaisia asioita mitä ei ihan 'perussuomalaisena' osaa ottaa huomioon. Niitä

ajatuksen kirjoja ei osaa ottaa huomioon esim. liittyen kasvojen menetykseen. Kun niitä osaa etukäteen huomioida, niin sopeutumista voi hallita paremmin. Ehkä tähän liittyy, että yleinen tiedon lisäys vaikuttaa asenteisiin, ehkä se on parasta. Idea varmasti jää ja että aikaa voidaan käyttää enemmän eli ajankäyttö perehdytyksessä. Uskon ainakin siihen, että kasvojen menetys- asia pystytään paremmin ottamaan etukäteen huomioon paremmin, samoin lomakkeet. (Haastattelu 1)

Kaikille yhteistyökumppaneille tarkoitetuissa MONATTA -yhteismentorointivalmennuksissa tapahtui ryhmissä merkittävää toisilta oppimista, kun eri aloilla toimivien työyhteisöjen edustajat jakoivat kokemuksiaan ja hyviksi havaittuja toimintatapojaan keskenään.

Mentorihjelmasta on ollut hyötyä myös organisaatioille heidän omien moninaisuusstrategioidensa ja –ohjelmiensa laadinnassa. Esimerkiksi Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy on laatinut oman ohjelman.

Yhdenvertaisuuslain uudistus tuo uusia velvoitteita työpaikoille. Työnantajalle ehdotetaan velvollisuutta arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehittää työoloja ja toimintatapoja. Vähintään 30 henkeä työllistävälle työnantajalle esitetään velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmaa ei ehdoteta määrämuotoiseksi ja se voitaisiin yhdistää työpaikan muihin suunnitelmiin. (Oikeusministeriön [www-sivut http://oikeusministerio.fi/fi/index/valmisteilla/lakihankkeet/valtiosaanto/yhdenvertaisuuslainsaadannon-uudistaminen.html](http://oikeusministerio.fi/fi/index/valmisteilla/lakihankkeet/valtiosaanto/yhdenvertaisuuslainsaadannon-uudistaminen.html))

3 TYÖLLISTYMISEN YHTEISKUNNALLISET HAASTEET JA SUOSITUKSET

3.1 Kielitaito

Kielitaito nousee aina ensimmäisenä esiin pohdittaessa työllistymisvaikeuksia. Usein liian korkeat kielitaitovaatimukset estävät maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille. Kielitaito esitetään yleensä vaatimuksena työpaikan saamiselle ja ns. riittämätön kielitaito usein perusteena kielteisille rekryointipäätöksille tai hakijaa ei ikinä edes kutsuta haastatteluun, jossa kielitaidon ja ammattitaidon voisi todeta. Moni työnhakija kuule saman lauseen: ”kielitaito ei riitä”. Mikä sitten on riittävä kielitaito eri tehtävissä?

Toisaalta kielitaito on välttämätön, myös työntekijöiden oman edun mukaista heidän oikeuksiensa turvaamisen takia ja siksi, että sitä kautta työntekijä tulisi osaksi työyhteisöä. Jonkin verran kielitaitoa pitäisi olla, mutta toisaalta kielitaitoa saatetaan käyttää hyväksi niin, että vaadittu taitotaso asetetaan korkeammalle kuin mikä olisi välttämätöntä. (Haastattelu 3)

Riittävän kielitaidon määrittely on moniulotteinen tehtävä. Kielitaito on suhteutettava tavoitteisiin ja kielenkäyttötilanteisiin. Kieli on väline, jolla haetaan työtä, opetellaan työtehtäviä ja työssä välttämättömiä säädöksiä. Kielen avulla työntekijä myös ilmaisee itseään ja liittyy työyhteisöönsä. Erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatissa kieli on keskeinen työväline.

Yleensä kotoutumiskoulutus ensisijassa tähtää ja päättyy Yleisten kielitutkin-
tojen kielitaitotasolle 3-4 (eurooppalaisen viitekehyksen taitotaso B1.1-B2.2). Kuitenkin akateemisissa asiantuntija-ammateissa vaaditaan yleensä vähintään tasoa 4-5 sekä ammattikielen ja terminologian hallintaa. Ylempiä taitotasoja tarvitaan myös yliopisto- ja korkeakoulutasoisen pätevyöitymis- tai muun täydennyskoulutuksen suorittamiseen ja korkeakouluun pääsemiseen tätä tarkoitusta varten. Kuitenkaan ylemmille taitotasolle ei ole tarjolla riittävästi koulutusta. Yliopistot ovat huomioineet korkeasti koulutetut maahanmuuttajat huonosti.

Ideaalimaailmassa olisi riittävästi rahaa hankkia täydellinen kielitaito, toisaalta onko se työvoimapolitiittisena kielikoulutuksena tarjottavien hyvien kurssien tehtävä? Sellaisissa ammateissa, missä kielitaitovaatimus on korkea, kuten akateemisilla aloilla, jotka eivät ole työvoimapolitiittisten koulutusten tavoitteina, mutta en voi väittää, ettei mitään ongelmaa olisi. Akateemisen kielitaitotason hankkiminen on enemmän OKM:n ja OPH:n ja yliopistojen asia. Eihän me kantaväestöönkään kuuluva opeteta opettajaksi tms. Meillä on tietyt ammattikoulutason opintokokonaisuudet, kotokoulutus on nähtävä osana tätä työvoimakoulusta. (Haastattelu 3)

Monessa työssä vaaditaan ammattikielen ja terminologia hallintaa. Toisaalta on myös työpaikkoja, joissa kielitaitoa vaaditaan vähemmän. Niillä aloilla joilla on pulaa työntekijöistä on opittu joustamaan vaatimuksissa.

Se riippuu eri aloista, mikä on ymmärrettävää. Jos on potilaita hoitava lääkäri, on ilmeistä, että potilaat eivät ehkä puhu muita kieliä kuin suomea. Toisaalta työvoimapula-aloilla, kuten siivoojat ja kokit, niin työnantajat eivät käytännössä juurikaan vaadi kielitaitoa. Halutaan työntekijöitä. Onhan toki siinä asenteita, enkä tiedä päästäänkö niistä ikinä eroon, mutta työvoimapula on tehokkain asenteiden poistaja. Kun työnantajalla ei ole suomalaisia käytettävissä, sitten muutkin kelpaavat. Mutta toivottavaa on, että kielitaitoa olisi jonkin verran tai työnantaja toisaalta antaisi mahdollisuuden oppia sitä töissä. Työntekijän kannalta ei ole edullista, että on vain jossain tehtävässä kiinni, jossa ei ole kielitaitovaatimusta, mutta kielitaito ei kohene. Se on sidoksissa täysin kyseiseen työhön, jos kohta sitä työtä ei ole tai ei haluaisi sitä enää tehdä on kovin vaikea löytää toista työtä. Ehdottomasti pitäisi huolehtia siitä, että vaikka tehtävässään ei tarvitse suomea, jos on vaikka laitossiivooja tai keittiössä kokkina ja kollegat suostuvat puhumaan jotain toista kieltä, käytännössä englantia, niin kuitenkin saisi mahdollisuuden suomen opiskeluun. (Haastattelu 3)

Samaan aikaan muiden, maahanmuuttajien omien äidinkielten tai muiden kielten hallintaa ei nähdä arvokkaana, vaikka ehkä pitäisi.

Joissain tapauksissa ehkä se osaaminen nähdään liian kapeana ja osataan arvostaa vain tiettyjä asioita. Vaikka että suomalaisen työssä ihailaan ranskan tai espanjan kielen taitoa, vaikka sillä ei Suomessa

paljon mitään tehdä. Kuka osaa ajatella, että hienoa, sinä osaat somalia, vaikka sillä olisi enemmän pääkaupunkiseudulla käyttöä. (Haastattelu 3)

Yleisesti Suomessa työnantajat haluavat ”valmiita” työntekijöitä, kovin moni työnantaja ei vielä panosta maahanmuuttajataustaisten työntekijöidensä suomen kielen koulutuksen tukemiseen tai järjestämiseen. Kielikoulutuksen järjestäminen nähdään yhteiskunnan tehtävänä tai henkilön omana asiana.

MONATTA:n suositukset:

- Maksullisia ja maksuttomia kielikoulutuksia tarvitaan lisää erityisesti ylimmillle taitotasolle. Erityisesti olisi huomioitava ammattikielen ja alakohtaisen terminologian oppiminen.
- Kielikoulutuksen osaksi tarvitaan laajaa räätälöityä, akateemisille maahanmuuttajille suunnattua työelämään ohjaavaa koulutusta, jossa opitaan ja harjoitellaan akateemisilla aloilla ja asiantuntijatehtävissä vaadittavia ei-kielellisiä valmiuksia, kuten tiimityöskentelyä, joustavuutta, luovaa ongelmanratkaisutaitoa ja itseenäistä työskentelytapaa.
- Tarvitaan lisää matalan kynnyksen kielikoulutusta sekä työttömille että työssäkäyville ja mahdollisuuksia päästä käyttämään suomen kieltä (esim. Suomi-kerhojen kaltaiset ryhmät).
- Kaivataan lisää yhteiskunnallista keskustelua ”riittävästä” kielitaidosta ja kielitaitovaatimuksista.

3.2 Työkokemus ja verkostot

Maahanmuuttajilla työuran alkuvaiheessa Suomessa hankaluutena on suomalaisen työkokemuksen puute. Kotimaassa hankittua pitkäkään työkokemusta ei arvosteta. Maahanmuuttajilla on korkea riski syrjäytyä ”toisen luokan kansalaisiksi” jos pääsy työelämään ei onnistu tai vie liian kauan. Monella korkeasti koulutetuilla pudotus Suomeen muutettua on kovempi kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä – kotimaassaan he ovat usein olleet korkeissa työtehtävissä ja hyvässä asemassa taloudellisesti ja sosiaalisesti.

Suomessa työnantajat vaativat työnhakijoilta oman ammattialan pätevyyden lisäksi suomen kielen mahdollisimman sujuvaa taitoa, kulttuurin ja työelämän pelisääntöjen tuntemusta, ajantasaisia atk-taitoja, ryhmätyötaitoja ja ennen kaikkea työkokemusta Suomesta. Kierre on valmis jos kukaan ei tunnu ottavan töihin kokemusta hankkimaan.

Suomalainen työelämä on professionaalisesti monimutkaista. Suomi on kilpailu- ja riskiyhteiskunta jossa kaupan, rahoituksen, kannattavuuden, markkinoiden ja tuotannon, joustavuuden ja kilpailun periaatteet ja retoriikka ovat vallitsevia. Omasta osaamisesta ja kokemuksesta on osattava kertoa ja osaaminen on osattava osoittaa ja markkinoida oikealla tavalla.

Suomi on korruptiotilastoissa maailman mallimaita. Työhönottotilanteissa sen sijaan suosittelijat, hyväveliverkostot ja erilaiset suhteet luonnollisesti painavat työkokemuksen lisäksi. Maahanmuuttajilla tarvittavia verkostoja on harvoilla, mikä entisestään hankaloittaa tilannetta.

Työkokeilu tai palkkatuettu työ olisi monelle hyvä keino hankkia ansioluettelonsa suomalaista työkokemusta. Työkokeilua ja palkkatukea kuitenkin hyödynnetään vielä liian vähän. Tietoa puuttuu sekä maahanmuuttajilta että työnantajilta, erityisesti pieniltä ja keskisuurilta työnantajilta. Suurilla yrityksillä rekrytointiosaamista on jo paljonkin.

Harjoittelupaikkoja ei ole koskaan riittävästi. Viime kädessä silti pitäisi usuttaa enemmän maahanmuuttajia näihin harjoittelupaikkoihin. Sitä kautta yleensä se (työelämä) aukeaa, muuten TE-toimiston kautta suoraan työllistyminen vapaille markkinoille on haasteellista. Prosessit voi olla liian raskaita 1-3 henkilön pikkufirmalle, joka tarvitsee vielä yhden tai kaksi uutta työntekijää. Siksi ne maahanmuuttajat päätyvätkin isommille toimijoille kuten Kescoon ja S-ryhmään. (Haastattelu 3)

Aina työllistyminen suoraan kokopäivätyöhön ei edes olisi paras mahdollinen ratkaisu. Monille välityömarkkinat, esim. työkokeilu on joissakin tapauksissa jopa parempi vaihtoehto.

Tietysti se on rahakysymys ministeriössä, varmasti enemmän tällaisia välityömarkkinoita tarvitaan sellaisia, jotka eivät muuhun sovellu. Pitäisi olla enemmän ihmisten muuta elämää huomioivia, osa-aikaisuuteen voisi lähteä pienin askelin eteenpäin. Maahanmuuttajien kohdalla voi olla, että on monen vuoden työttömyys takana, tai voi olla, ettei ole palkkatyötä tehnyt koskaan (ollut viljelijä tai pakolaisleirillä). Eikä kokopäivätyö aina sovi perhetilanteeseen esimerkiksi naisille, jotka eivät halua pitää lastaan yhdeksää tuntia päiväkodissa. (Haastattelu 3)

Myös vapaaehtoistyö yhtenä mahdollisuutena on liian huonosti hyödynnetty.

Työllistyminen ei myöskään ole ainut mahdollisuus kotoutua, monilla ei vain ole siinä elämäntilanteessa ratkaisu vaan saattaa pahimmassa tapauksessa pahentaa tilannetta. Vapaaehtoistyö on semmoinen, johon maahanmuuttajiaakin pitäisi houkutella entistä enemmän. Koska siinä oppii kaikenlaista ja oppisi pääsemään projekteihin ja myöhemmin kartoittaa osaamistaan. Ei kannata ruveta syyttämään työnantajia, vaan realistisesti miettiä, mitkä ovat ne omat valmiudet. Jos odotukset ja valmiudet eivät kohtaa, vapaaehtoinen, vapaamuotoinen työskentely voi myöhemmin tuoda ne taidot, jotka vastaa omia odotuksia. (Haastattelu 3)

Maahanmuuttajien uralla eteneminen ei ole yhtä nopeaa kuin suomalaisilla. Maahanmuuttajien uralla etenemistä tulisi kannustaa.

Monet aloittavat vähän koulutusta vaativilla aloilla, siivoojina tai maataloustyöntekijöinä, ehkä moni myös pelkää uralla etenemistä. Moni ajattelee, että ulkomaalaisena työntekijänä pitäisi olla tyytyväinen siihen, mitä on. Haaga-Heliassa opiskelijat olivat tehneet lopputyönään sellaista, että olivat olevinaan töissä tietyissä työpaikoissa ja sitten haastatelleet ihmisiä. Monesti pidettiin maahanmuuttajien keskuudessa sitä vieraana ajatuksena, että kun minulla on tämä siivoustyö, niin pitäisi pyrkiä siivouspomoksi, moni oli tyytyväinen mihin oli päässyt. (Haastattelu 3)

Suuria haasteita liittyy myös ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen. Moni haluaisi jäädä Suomeen töihin mutta työllistyminen on vaikeaa. Suomi tarjoaa käytännössä ilmaisen koulutuksen mutta valmistumisen jälkeistä aikaa ei ole loppuun asti mietitty ja koulutukseen tehty satsaus menee usein hukkaan. Kansainvälisten opiskelijoiden roolia sillanrakentajina oman maansa ja Suomen yrityselämän välillä ei riittävän hyvin ymmärrettä. Tuen tarve olisi suuri mutta B-oleskeluluvalla opiskelleet eivät ole oikeutettuja työllistämisen tukiin, esim. työkokeiluihin valmistumisensa jälkeenkään.

MONATTA:n suositukset

- Työkokeilujaksot ovat tärkeitä maahanmuuttajien urapolun rakentamisessa ja usein ne ovat ainoa todellinen portti työelämään. Työkokeilujen käyttöä tulisi lisätä ja niiden ohjausta ja yhteistyötä työnantajien kanssa tehostaa entisestään. Niiden kautta maahanmuuttaja saa paremman käsityksen oman alansa työnkuvasta Suomessa ja niistä vaatimuksista, joita työlle eri ammateissa Suomessa ase-

tetaan. Myös työllistymiselle tärkeitä kontaktiverkostoja muodostuu tätä kautta. Työkokeilut tukevat myös alan vaihtajia kokonaan uuden ammatin löytämisessä.

- Erityistä huomiota tulee työpaikoilla kiinnittää työnohjaukseen ja työtehtäviin perehdyttämiseen.
- Vapaaehtoistyön mahdollisuuksia tulisi hyödyntää enemmän.
- Valtion ja kuntien tulisi tarjota enemmän harjoittelumahdollisuuksia esim. erillisen ohjelman muodossa korkeasti koulutetuille.
- Ulkomailta muuttaneiden tutkinto-opiskelijoiden/ korkeakouluista valmistuvien työllistymisen erityishaasteet kaipaavat enemmän huomiota.

3.3 Koulutus

Suomi on koulutusyhteiskunta, jossa on vahvat strategiset tavoitteet kansallisessa koulutuspolitiikassa ja vankka koulutususkko. Tästä huolimatta tai ehkä juuri tämän vuoksi suomalaiset työnantajat eivät riittävästi arvosta maahanmuuttajien tai ulkomailla asuneiden suomalaisten ulkomailla hankittua koulutusta. Eritään hyvin koulutettu ja pitkän työkokemuksen omaava henkilökin joutuu aloittamaan usein täysin nollasta kun ulkomainen tutkinto ei oikein tunnu kelpaavan.

Suomessa ei osata arvostaa muualla hankittua työkokemusta tai koulutusta. Osittain se perustuu realiteetteihin, ettei osata arvioida kerta kaikkiaan mitä ne pitää sisällään tai mitä ulkomailla hankittu tutkinto vastaa. Kyllähän on niin, että ellei ole jostain maailman kuulusta yliopistosta hankittu tutkinto, niin ei sitä sellaisenaan työnantaja ota valtavan suurena meriittinä. (Haastattelu 3)

Suomessa hankittu koulutus on avain työllistymiseen - maahanmuuttajien Suomessa hankkima koulutus on selvässä yhteydessä parempiin työllistymismahdollisuuksiin. Täydentävät opinnot tai jatko-opinnot Suomessa yhdistettynä ulkomailta hankittuun osaamiseen olisi merkittävä resurssi suomalaiselle yhteiskunnalle ja sitä pitäisi ymmärtää hyödyntää enemmän.

Kotimaassaan korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla on Suomessa suuri tarve päteväntä koulutukselle. Ammattikohtaisia päteviä koulutuksia (esim. SPECIMA-koulutukset) on Suomessa vain harvoille ryhmille, mm. lääkäreille ja opettajille ja niitä on tarjolla satunnaisesti. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovat kuitenkin erittäin ”hyviä” opiskelijoita. He ovat motivoituneita ja koulutusmyönteisiä. Heillä on useimmiten muita maahanmuuttajia paremmat oppimisvalmiudet ja tiedonhaku-aidot ja he pystyvät etenemään opinnoissaan nopeammin.

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen on melko vierasta sekä maahanmuuttajille itselleen että työnantajille. Tutkintojen tunnustaminen jaetaan yleensä ammatilliseen ja akateemiseen tunnustamiseen. Ammatillisella tunnustamisella tarkoitetaan Opetushallituksen tekemää päätöstä ulkomaisen tutkinnon antamasta virkakelpoisuudesta Suomessa tai alakohtaisten viranomaisten päätöstä ammatinharjoittamisoikeuden myöntämisestä. Akateemisella tunnustamisella taas tarkoitetaan korkeakoulujen ja oppilaitosten myöntämää, ulkomaisen tutkinnon antamasta jatko-opintokelpoisuutta ja ulkomailla suoritettujen opintojen hyväksilukemista Suomessa suoritettavaan tutkintoon.

Opetushallituksen päätös on tarpeen, jos ulkomailla opiskellut hakee julkisen sektorin virkaan tai tehtävään, johon on lainsäädännössä asetettu kelpoisuusvaatimus. Kelpoisuusvaatimuksena voi olla tietyn tasoinen korkeakoulututkinto tai tietty Suomessa suoritettu tutkinto tai opintosuoritus. Julkisella sektorilla on olemassa myös sellaisia tehtäviä, joihin ei ole asetuksentasoisia kelpoisuusvaatimuksia, tällöin Opetushallituksen päätös ei ole välttämätön.

Yksityisen sektorin työnantajat arvioivat yleensä itse ulkomaisen tutkinnon antamaa pätevyyttä päättäessään työntekijöidensä rekrytoinnista. Tunnustamispäätöstä ei yleensä vaadita mutta käytännössä se voi auttaa työn saamisessa koska suomalaiset työnantajat luottavat suomalaisen viranomaisen antamiin asiakirjoihin ja ymmärtävät näitä asiakirjoja paremmin. Jos kyseessä on säädelty ammatti, tunnustamispäätös vaaditaan myös yksityisellä sektorilla.

Tutkinnon tunnustamispäätös sellaisenaan ei useinkaan ratkaise maahanmuuttajan tilannetta vaan hän tarvitsee ohjausta ja neuvontaa myös päätöksen saamisen jälkeen, tai erityisesti juuri silloin ymmärtääkseen päätöksen sisällön ja merkityksen ja voidakseen päättää jatkopolustaan. Usein päätöksissä voidaan määrätä korvaavia opintoja suuriakin määriä tai sopeutumisaika ja maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta korkeakouluun tai ammatilliseen harjoiteluun hakeutumisessa. Joskus kielteisen tai henkilölle muuten ei-toivotun päätöksen myötä hän voi myös tarvita ohjausta uran vaihtoon ja omien ammatillisten suunnitelmien uudelleenmäärittelyyn.

Useimmat maahanmuuttajat aloittavat Suomessa kouluttautumisen kotoutumiskoulutuksissa. Kotoutumiskoulutuksessa maahanmuuttaja opiskelee suomen tai ruotsin kieltä ja viestintätaitoja sekä yhteiskunta- ja työelämätaitoja. Kurssilla myös laaditaan henkilökohtainen ammatillinen suunnitelma.

Nykyisen työvoimakoulutuksena tarjottavan kotokoulutuksen ongelma on ei ole se, ettei saavuteta korkeaa tasoa erityisiin tehtäviin, vaan se, että kytkös työelämään on edelleen heikko. Siellä käytännössä opiskellaan kieltä, mutta ei samanaikaisesti johonkin ammattiin. Monesti siinä tilanteessa olevilla ihmisillä olisi tarve ammatillisen osaamisen kehit-

tämisessä ja me sitä hankitaan ja pyritään siihen, että se olisi osittain ammatillisesti suuntautunutta kotokoulutusta. Ei pelkästään kielikoulutusta. Esimerkiksi samanaikaisesti suomea ja rakentamista. Kielikoulutuksen, joka on tarpeen, yhdistäminen ammatillisen osaamisen kehittämiseen on edelleen heikohko. Siihen tullaan lähivuosina panostamaan. On realismia, koska asiakasvolyymit on valtavia, kokeilumielessä voidaan tällaisia hankkia, mutta merkittävä osa saattaa pysyä kielikoulutuksena. Se tulee myös niin kalliiksi, että sitä voidaan tarjota vain rajalliselle määrälle ihmisiä. (Haastattelu 3)

Moni maahanmuuttaja ei tunne tarjolla olevia laajoja koulutusmahdollisuuksia, vaan luulee että hän voi osallistua vain TE-toimiston kautta järjestettäviin työvoimapolitiittisiin koulutuksiin.

Mihinkään ei edes välttämättä ymmärretä hakea, kun vaan tulee kutsu koulutukseen. Toisaalta valtaosa on omaehtoisella, mutta edelleen on sellaista oma-aloitteisuuden puutetta. Mutta toki sitä on TE-keskusten asiakkaiden parissa muutenkin. TE-keskusten maahanmuuttaja-asiakkaat ovat tutkitusti enemmän motivoituneita verrattuna koko asiakaskuntaan, peruselämänhallinta on kunnossa ja he ovat valmiita vastaanottamaan aktivointitoimenpiteitä. Sen voi nähdä myös voimavarana. (Haastattelu 3)

Yksi ongelma on se, että ensimmäiselle kurssille pääseminen voi kestää kuukausia ja kun kirjoja on paljon, on ihmisiä jotka tarvitsevat luku- ja kirjoitustaitoa, on kursseja, jotka etenevät hitaasti ja on sellaisia joilla on hyvät valmiudet ja syytä edetä nopeammin. Lähinnä miten innokkaasti tukitoimia markkinoidaan kaikkien käyttöön ja kuinka tietoisia ihmiset ovat niistä, kuinka tukitoimien pariin osataan ohjata, se on työhallinnon ja kolmannen sektorin ja oppilaitosten ongelma; oikeitten asiakkaiden löytäminen heitä kiinnostaviin asiakokonaisuuksiin oikealla hetkellä. Se on ongelma. (Haastattelu 3)

MONATTA:N SUOSITUKSET

- Korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille olisi turvattava riittävän tehokas kielikoulutus, jotta työskentely abstraktia ajattelua, hyvää kirjallista viestintää ja kommunikointitaitoja työyhteisössä edellyttävissä tehtävissä olisi mahdollista.
- Tarvitaan ylempien taitotasojen kielikoulutusta, erityisesti ylimpien taitotasojen Yki-tutkintoon valmentavia kursseja. Kielikoulutuksen osaksi tarvittaisiin

enemmän räätälöityä, akateemisille maahanmuuttajille suunnattua työelämään ohjaavaa koulutusta, jossa opittaisiin ja harjoiteltaisiin nimenomaan akateemisilla aloilla ja asiantuntijatehtävissä vaadittavia, myös ei-kielellisiä valmiuksia, kuten tiimityöskentelyä joustavuutta, luovaa ongelmanratkaisutaitoa ja itsenäistä työskentelytapaa.

- Oppimisen ja opiskelun vaatimuksia ja oppijan valmiuksia saavuttaa tavoite on tuotava lähemmäs toisiaan erilaisten valmentavien koulutusten avulla (korkeakoulu- ja yliopistokoulutukseen valmentavat koulutukset, alakohtaiset valmentavat koulutukset). Lisäksi tarvitaan pätevöittäviä koulutuksia eri aloille SPECI-MA - koulutuksien mallilla.

3.4 Työllistymisen tuki-, ohjaus- ja neuvontapalvelut maahanmuuttajille

Tarve maahanmuuttajien työllistymisen tuki- ohjaus ja neuvontapalveluille on suuri. TE -toimistojen ja oppilaitosten perusresurssit eivät aina riitä. Myöskään perhe, vanhemmat, sukulaiset, kirkko ja muu yhteisö, jotka toimisivat maahanmuuttajan omassa kotimaassa turvaverkkona ja tarjoaisivat epävirallista ohjausta eivät täällä joko ole läsnä lainkaan tai verkostojen antamat neuvot ja ohjeet eivät toimi uudessa kotimaassa samalla lailla koska suomalaisen yhteiskunnan toimintamekanismit ovat liian erilaisia ja vieraita.

Tukipalveluiden, ohjauksen ja neuvonnan tavoitteena on auttaa ja tukea maahanmuuttajia tekemään perusteltuja päätöksiä ja siirtymiä koulutusellisessa tai työuraan liittyvässä elämäntilanteessa. Maahanmuuttajien ohjaus on usein pitkäkestoista. Nopeita ratkaisuja on harvoin tarjolla. Ohjaajan työ vaatii loputonta kärsivällisyyttä, hyvää todellisuudentajua, kekseliäisyyttä ja optimismia. Työn tulokset materialisoituvat työ- tai koulutuspaikkojen muotoon usein vasta pidemmän ajan kuluttua.

Maahanmuuttajat tarvitsevat lisää selkeässä muodossa olevaa tietoa mm. eri aloista, ammateista ja työmarkkinatilanteesta, täsmätietoa eri koulutusasteista ja -mahdollisuuksista, tutkintovaatimuksista ja opintojen rahoituksesta vaihtoehtojen vertailuun. Koulutustietoa hakeva tarvitsee tietoa myös avoimen väylän (Avoin yliopisto ja Avoin AMK) opintojen tarjonnasta.

Tiedot ovat usein vaikeasti löydettävissä tai vaikeasti ymmärrettävässä muodossa. Maahanmuuttajille ja maahanmuuttajatyötä tekeville on tarjolla melko paljon erilaisia sähköisiä tietopalveluita kotoutumisesta, koulutuksesta ja työllistymisestä. Näitä ovat mm. hallinnonalojen (OPH, OPM, TM) vastuulla olevat laajat tietopalvelut, koulutusmuotojen vastuutahojen kattavat hakupalvelut, koulutusalojen

taustayhteisöjen tarjontaa kokoavat palvelut, oppilaitosten verkkosivut, kaupalliset hakupalvelut, erilaiset ad hoc-sivustot ja projektien sivustot. Asiakkaat tarvitsisivat enemmän tietoa kootussa muodossa ja tukea tiedon käsittelyyn. Korkeasti koulutettujenkin maahanmuuttajien saattaa olla vaikea jäsentää monimutkaista, järjestelmä/oppilaitoskeskeistä tietoa tutkinnoista, koulutuksesta ja työmahdollisuuksista ja löytää itselleen tavoitteisiinsa ja elämäntilanteeseensa sopivat vaihtoehdot.

Maahanmuuttajilla on myös omia tiedotuskanaviaan, joista suurin osa on epävirallisia blogeja ja nettiryhmiä. Nämä verkostot ovat arvokkaita omankielisen tiedon välittäjiä mutta aina niiden jakama tieto ei ole oikeaa. Näitä kanavia ja maahanmuuttajien omia verkostoja tulisi kehittää.

TE-toimistojen maahanmuuttajien kotoutumispalvelut auttavat uusia työnhakijoita. Erityisesti maahanmuuttajalle tarkoitettuja alkuvaiheen kotoutumispalveluja ovat maahanmuuttajan ohjaus ja neuvonta, alkukartoitus, kotoutumissuunnitelma ja kotoutumiskoulutus. Ne maahanmuuttajat, jotka ovat olleet jo pidempään Suomessa ja heidän lain mukainen kotoutumisaikansa on päättynyt siirtyvät asiakkaiksi TE-toimistojen yleisiin palveluihin.

TE-hallinnon laaja uudistus toteutettiin MONATTA -hankkeen aikana vuoden 2013 alusta alkaen. Uudistus hidasti hankkeen etenemistä ja aiheutti hankaluuksia myös monille maahanmuuttajille. Uudistuksessa korostuu asiointi verkossa.

Palveluita siirretään yhä enemmän verkkoon. Maahanmuuttajille pelkkä verkkopohjainen asiointi on usein hankalaa. Tämä on tiedostettu TE-hallinnossa. TE-hallinnon uudistus oli ja on edelleen tarpeen, mutta se ei kovin nopeasti lähtenyt toimimaan. Se edelleen eri toimipisteissä toimii vanhan mallin mukaisesti. Asiakkaita on paljon siirtynyt nettiin, kyllä se jossain määrin heikentää palvelua niille, joille olisi erityisesti face-to-face kontakti ja keskustelu tarpeen sen sijaan että lukisi vain asian TE-keskuksen sivuilta ruotsiksi ja suomeksi. Toisaalta kotovirkkailijoita valtion ja pääkaupunkiseudun kuntien välisessä aiesopimuksessa lisättiin ja saatiin 40 TE-toimiston asiantuntijavirkkaa palvelemaan nimenomaan maahanmuuttajia. Organisaatiomuutos ei ole pelkästään koskenut valtion puolta, vaan myös kuntia. Pääkaupunkiseudun kunnissa edelleen työllistämispalvelut ovat rakenteilla. Lisäksi valtava työttömyyden kasvu osui pahasti samaan aikaan. (Haastattelu 3)

TE-toimiston lisäksi työllistymisen tukipalveluita, ohjausta ja neuvontaa tarjoavat useat hankkeet, kuten MONATTA. Palveluiden riippuvuus projektirahoituksesta ja projektirahoituksen epävarma saatavuus vaikeuttaa pitkäjänteistä työtä. Asiakkaille on ongelmallista kun palvelu äkillisesti loppuu projektin päättyessä. Se, että

maahanmuuttaja ei saa oikeaa tietoa ja ohjausta hidastaa kotoutumista ja työllistymistä pahimmassa tapauksessa vuosilla. Tämä on ikävää maahanmuuttajalle itselleen mutta samaan aikaan myös kallista yhteiskunnalle.

Hankkeissa tuotetaan paljon hyvää tietoa ja osaamista mutta vaarana on, että tulosten levitys ei onnistu. TE-hallinnossa tiedostetaan projektien arvo lisäpalveluiden tuottajana mutta projektit nähdään myös ongelmallisina.

Hankkeita on niin paljon, että olisi täysin epärealistista ajatella, että jo valmiiksi ylityöllistetyt virkamiehet laittaisivat kaikki raportit täytännöön. Hankkeet ovat hajanaisia, ne tehdään paljon toisistaan irrallisina. Mielestäni seuraavalla ESR-kaudella tehtäisiin laajempia kokonaisuuksia, jotka olisi kytketty toisiinsa. Niinhän jo päättyneellä kaudella MATTO- ja ALPO- hankkeiden tiimoilta tehtiin, mutta usein vain hiukan jatketaan jotain tai tehdään melkein samaa. Ei niin, että projektille tulee jatkoa, koska sen työntekijöiden mielestä pitää jatkaa, että saa hankerahoitusta. Hankkeitten ja työhallinnon tulosten tuominen osaksi vakitoimintaa, jos TE-hallinnossa ollaan rahoitettu jotain hanketta, niin olisi hyvä saada jonkunlainen lopputulosten 'siunaaminen' ja suositukset vietäisiin eteenpäin, tarvittaessa lainsäädäntöön. Helposti käy niin, että pyydetään vaan seuraavaksi uutta hankehakemusideaa, mitään muuta ei tapahdu. Projektin aikana jotain tapahtuu, mutta sen jälkeen ei. Projektien maine ei ole kovin kummoinen. (Haastattelu 3)

MONATTAN SUOSITUS:

- Pysyvä, ei-projektirahoitteinen maahanmuuttajien ohjaus ja neuvonta tulisi tuoda osaksi perusjärjestelmää TE-hallinnossa, kunnissa ja oppilaitoksissa. Projekteja tarvitaan edelleen lisäpalveluiden tuottamiseen ja kehittämistyöhön.
- Panostus suunnitelmalliseen ohjaukseen, jonka puitteissa kartoitettaisiin henkilön koulutustausta, ammatillinen osaaminen, tutkinnon rinnastamis- sekä täydennys- ja kielikoulutustarpeet sekä eri työllistymisvaihtoehdot ja luotaisiin kontakteja työnantajiin nopeuttaisi merkittävästi työllistymistä.
- Erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien aikaisempaan osaamiseen perustuva uraohjaus on tärkeää aloittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa heti maahan saavuttaessa.

3.5 Työmarkkinat

Työllistymiseen vaikuttavat työnhakijan omien ominaisuuksien, koulutuksen, kielitaidon, motivaation ja kokemuksen lisäksi suuresti itse työmarkkinat, joille ollaan pyrkimässä. Alakohtaisesti on suuria eroja – on aloja joilla maahanmuuttajia on hyvin vähän, mutta on jo sellaisiakin aloja, joilla maahanmuuttajien osuus on hyvin suuri.

Jos on pulaa jollain alalla, siihen ei paljon TE-hallinnon satsausta tarvita, vaan yritykset löytävät tarvitsemansa ihmiset. Ei varmastikaan ole bussifirmaa, joka päättäisi, ettei maahanmuuttajia oteta. Keskusteluja käydään siitä, millä aloilla ei ole maahanmuuttajia eikä maahanmuuttajat eivät pääse, vähintään yhtä tärkeä kysymys on se, että mitkä alat jo ovat sellaisia, jotka eivät pärjää ilman maahanmuuttajia. Ne saattavat olla ihan hyvin palkattuja, osa vähemmän, mutta terveydenhoitoala on hyvin palkattu. Sitten on bussikuskeja ja siivoajia, jotka eivät ole hyvin palkattuja, mutta nekin näyttävät kelpaavan. (Haastattelu 3)

Tietyt alat ovat hyvin monikulttuurisia, nämä bussikuskit ja siivoajat tuli mainittua, ehkä jopa niin monikulttuurisia, että alkavatko ne etnisyyttä. Niillä aloilla, joilla pohditaan onko maahanmuuttajia riittävästi vai ei, niin ovat tutkijapiirit, yliopisto, ehkä hallinto itse, julkinen sektori, ehkä järjestöt. Niissä on itse asiassa yllättävän vähän ulkomaalaistaustaisia. Ennen kaikkea meidän pitäisi itse julkisella ja osin järjestöpuolella katsoa, että onko riittävästi maahanmuuttajataustaisia meidän kollegoina. (Haastattelu 3)

Yleisesti suuret työnantajat ovat palkanneet maahanmuuttajia enemmän kuin pienet. Kokemus onnistuneesta rekrytoinnista auttaa muitakin työllistymään, tai ei niin onnistuneessa tapauksessa vaikutus voi olla päinvastainen.

Isoilla firmoilla on kokemusta vaikka minkälaisista työntekijöistä, toki sielläkin pienet tahot valitsevat yksittäiset työntekijät. Kun alalle tulee reipas määrä maahanmuuttajia, niin sen jälkeen portti näyttää olevan auki muillekin. Ensimmäiset rekrytoivat ovat kaikissa firmoissa ja kaikilla aloilla suurin askel, mikä monessa paikassa on vielä ottamatta. Pahemmassa tapauksessa pienessä firmassa on ollut yksittäinen ongelmahenkilö, josta aiheutuu torjuntareaktio muitakin kohtaan, vaikka eivät ne muut ole mitenkään syyppäitä siihen. Jos vaikka työnantaja

palkkaa suomalaisen, tyyppi osoittautuu ikäväksi, hänestä pääsee eroon. Ei muuta kuin seuraava suomalainen kehiin. Jos se tapahtuu maahanmuuttajan kohdalla, ennakoasenteet muuttuvat huonoiksi kaikkia maahanmuuttajia kohtaan. (Haastattelu 3)

Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian KORKO-Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään -hanke toteutti Kymenlaakson alueella 2013–2014 selvityksen työnantajien odotuksista, tarpeista, valmiudesta ja esteistä palkata akateeminen maahanmuuttajataustainen työntekijä asiantuntijatehtäviin. Kyselyyn vastanneista työnantajista 74% vastanneista sanoi, että maahanmuuttajia palkataan tasaveroisesti suomalaisten hakijoiden kanssa jos osaaminen ja kielitaito ovat hyvät. Moni vaatii myös ammattikielen ja terminologian erittäin hyvää hallintaa.

Eniten korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia oli palkattu tai oltaisiin valmiita palkkaamaan myyntiin, tuotantoon ja asiakaspalveluun. Muita työtehtäviä mainittiin tulkkaus, käännöstyöt, hoitotyö, lääkärin työ, sairaanhoitajan työ sekä assistentti- ja tukitehtävät. Kohderyhmään kuuluvia oli palkattu myös ei-akateemisiin tehtäviin kuten siivoojiksi.

Suurimpina syinä rekrytoinneille mainittiin mm. se, että hakijan osaaminen vastaa työyksikön tarvetta rekrytointihetkellä, hakijan kielitaito ja verkostot kotimaassa sekä työvoimavaje. Vastaavasti rekrytointeja ei ollut tapahtunut seuraavista syistä: ei tarvetta, ei ole tullut hakemuksia tai sopivia hakijoita, ulkomailla hankitun koulutuksen vertaaminen on vaikeaa, pelätään kielitaidon ja kulttuurisen ymmärryksen riittämättömyyttä, pelätään sopeutumisvaikeuksia työyhteisöön, pelätään työtovereiden ennakkoluuloja ja sitoutumisen puutetta tai asiakkaiden ennakkoluuloja maahanmuuttajaa tai maahanmuuttajan ammattitaitoa kohtaan ja sitä kautta kysynnän vähenemistä.

Konkreettisina toimenpiteinä työnantajat toivoivat työharjoittelumahdollisuuksien järjestämistä, maahanmuuttajille enemmän suomen kielen opetusta ja suomalaisen työkulttuurin koulutusta, työnantajien rahoitusmahdollisuuksien lisäämistä maahanmuuttajien rekrytoinnissa, rekrytoinnin yhteyshenkilöä TE-toimistoon, neuvonta- ja verkkopalvelua työnantajien käyttöön, työnantajille suunnattuja koulutus- ja infotilaisuuksia sekä yleisesti yhteiskunnan panostusta kotouttamispalveluihin ja ohjaukseen.

Mielenkiintoista oli se, että kyselyyn osallistuneet työnantajat olivat suurin osa hyvin kansainvälisesti suuntautuneita mutta maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja heidän potentiaaliaan ei oikein osata yhdistää kansainvälisyyteen. Selvityksessä kävi myös hyvin ilmi että, että yleensä työnantajat eivät ajattele palkatessaan mitenkään aktiivisesti maahanmuuttaja-asioita tai sitä, mistä henkilö on

kotoisin. Henkilö valitaan jos hän on ”oikea henkilö oikeaan aikaan oikeassa paikassa” ja henkilön ”asenne on kohdallaan”. Useimmat maahanmuuttajia palkanneet ovat olleet tyytyväisiä rekrytointeihinsa.

Työhönottotilanteissa esiintyy syrjintää. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian oppiaineen julkaisu *Discrimination in the Finnish Labor Market: An Overview and a Field Experiment on Recruitment* (Syrjintä suomalaisilla työmarkkinoilla: yleiskatsaus ja kenttäkoe rekrytoinnista) vuodelta 2012 antaa hyvän yleiskuvan maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden vaikeuksista. Siinä on tutkittu kenttäkokeella mm. venäläisiin työnhakijoihin kohdistuvaa rekrytointisyrjintää sekä sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää.

Raportissa esiteltiin ensimmäinen Suomessa toteutettu kenttäkoe, jossa käytettiin tilannetestausten menetelmää. Menetelmällä tutkittiin syrjintää etnisen alkuperän ja sukupuolen perusteella rekrytoinnissa keskitason ammattitaitoa vaativiin toimisto-, ravintola-, kuljetus- ja rakennustöihin. Testihakijat, jotka olivat nais- ja miespuolisia ja joilla oli venäjän- ja suomenkieliset nimet, hakivat yhteensä 1200 avointa työpaikkaa vuoden 2011 lopulla. Tulokset osoittavat, että hakijoiden, joilla on venäjänkielinen nimi pitää lähettää kaksi kertaa enemmän hakemuksia verrattuna hakijoihin, joilla on suomenkielinen nimi, jotta he saisivat kutsun työhaastatteluun. Vaikka etnistä syrjintää havaittiin kaikissa tutkituissa kaupungeissa ja kaikilla ammattialoilla, eroja kaupunkien ja alojen välillä ei havaittu. Vertailtaessa etnistä ja sukupuolisyrjintää havaittiin kolme kertaa enemmän etnisyyteen perustuvaa syrjintää.

Maahanmuuttajista moni perustaa oman yrityksen ja palkkaa siihen usein myös muita maahanmuuttajia. Usein kun palkkatyötä ei löydy, lähtee moni yrittäjäksi. Silloin voidaan puhua ”pakkoyrittäjyydestä”

Yrittäjyys vaikuttaa myös, että kun sitä hehkutetaan valtaväestölle, mutta harva näkee, kuinka paljon maahanmuuttajat ottavat roolia yrittäjyydestä. Toki on keskustelua, että onko se pakkoyrittämistä vai ei. YritysHelsinki on tehnyt omille asiakkailleen tutkimuksia yrittäjyydestä, niin siinä on tullut pieni osa sellaisia vastauksia, että kun en saanut muita töitä. (Haastattelu 3)

MONATTA:N SUOSITUKSET:

Työnantajille tulisi tarjota enemmän tietoa ja tukea palkkausasioissa mm.

- kieli- ja kulttuurikysymyksiin
- työkokeilu- ja palkkatukiasioihin
- maahanmuuttajan ulkomailla hankitun koulutuksen tason ja ammattipätevyyksien tai

ammattinharjoittamisoikeuksien selvittämiseen ja varmentamiseen

- maahanmuuttajan työnteko-oikeuden (esim. työlupa) tarkistamiseen
- maahanmuuttajan osaamistason selvittämiseen ja varmentamiseen
- tietoa työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista palkattaessa maahanmuuttaja

Muutos maahanmuuttajien työllistymisessä edellyttää myös julkisen vallan tahotilaa ja poliittista tukea.

KOMMENTTIPUHEENVUORO (KIELI)TAIDOLLA TÖIHIN!

Vuonna 1990 Suomessa asui Tilastokeskuksen tietojen mukaan 24 000 niin sanottua vieraskielistä eli muita kuin suomen-, ruotsin- tai saamenkielisiä. Vuoden 2013 lopussa määrä oli noussut 290 000 tuhanteen eli reilusti yli kymmenkertaistunut. Vuoden 2014 alussa vieraskielisten määrä ohitti ruotsinkielisten määrän. Tilastokeskuksen mukaan väkiluvun kasvusta vieraskielisten osuus on 90 prosenttia

Monella on sellainen virheellinen käsitys, että suurin osa Suomeen suuntautuvista maahanmuuttajista olisi pakolaistaustaisia. Tosiasiassa näiden osuus kaikista muuttajista on vuodesta riippuen ainoastaan 10 – 20 % prosenttia. Paljon suurempia ryhmiä ovat työn tai opiskelun vuoksi tai perhesyitä maahan muuttavat.

Töiden perässä tulevilla on yleensä jo työ tiedossa, eikä sitä vasta haeta. Sen sijaan opiskelijalla tai perhesyistä tulevalle ei ole ennakkoon yleensä tietoa sijoittumisestaan työelämään. Heidän työllistymisensä riippuu osaamisestaan, työllisyystilanteesta ja myös merkittävästi siitä, oppivatko he ja kuinka hyvin ja varhain suomea.

Suomi tarjoaa hyvää koulutusta tälläkin hetkellä noin 20 000 kansainväliselle opiskelijalle, jotka ovat varta vasten tulleet Suomeen opiskelemaan. Lisäksi Suomessa opiskelee tietysti tuhansia muitakin maahanmuuttajia. Kansainvälisten opiskelijoiden ei välttämättä ole usein tavoitteena jäädä maahan. Tosin alkusuunnitelmista huolimatta moni jää – joko töihin tai esimerkiksi opiskeluaikana syntyvistä perhesyistä.

Kansainvälisille opiskelijoille opetus on käytännössä lähes aina kokonaan englanniksi. Tämä on sikäli ymmärrettävää, etteivät he maahan tullessaan osaa suomea. Toisaalta työllistyminen Suomessa vaatii tällä hetkellä käytännössä lähes aina sitä, että suomea osaisi edes auttavasti. Toisin

kuin aiemmin, tällä hetkellä ei työllistyä niinkään kansainvälisiin IT-firmoihin, joiden työkieli on englanti, vaan pulaa työntekijöistä terveydenhoitoalalla, jolla asiakkaina olevien sairaiden ja vanhusten kanssa on yleensä välttämätöntä kommunikoida suomeksi.

Kysymys kansainvälisten opiskelijoiden opetuskielestä on kuitenkin juuttunut joko-tai-väittelyksi: joko suomeksi tai englanniksi. On selvää, ettei täysin kielitaidottomille voida opettaa vaikeita asioita suomeksi. Toisaalta pelkkä englantikaan ei työllistä. Ratkaisuksi ehdottaisin opetuksen säilyttämistä englanniksi, mutta vahvaa satsausta suomen peruskielitaidon opettamiseksi muun opetuksen rinnalla, niin että opiskelija voi opiskella ammattiin englanniksi, mutta valmistuttuaan osaisi palvella asiakkaita myös suomeksi.

Muussa tapauksessa käy niin, että valmistumisen jälkeen useankin vuoden maassa asunut joutuu suomen kotouttamiskoulutukseen yhdessä vasta maahan tulleiden maahanmuuttajien kanssa. Tätä on toki tarjolla, mutta tarjonta ei vastaa kysyntää edes vasta maahan saapuneille.

Toisaalta työttömille maahanmuuttajille tarkoitettu kotouttamiskoulutus on tällä hetkellä pitkälti kielen opiskelua. Vuosien opiskelun jälkeen sieltä ”valmistuttuaan” maahanmuuttaja voi edelleen olla ilman ammatia, ja siksi joutua taas vuosiksi koulupenkille.

Siksi olemme Uudellamaalla lähteneet kehittämään kotouttamiskoulutusta ammatillisempaan suuntaan: samalla voisi jatkossa opiskella sekä kieltä että haluamaansa ammattiin. Opiskeltavat alat pyrimme valitsemaan niin, että niihin olisi todellisia mahdollisuuksia työllistyä.

Husein Muhammed
kirjoittaja on Uudenmaan ELY-keskuksen maahanmuuttopäällikkö



4 LOPUKSI

Työttömyys on edelleen maahanmuuttajien suurimpia ongelmia, vaikka Uusimaa on suurimman maahanmuuttajaväestönsä vuoksi edelläkävijä monissa maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvissä asioissa. Kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa. Tulevaisuudessa maahanmuutto kasvaa edelleen ja työllisyyskysymykset tulevat olemaan pinnalla silloinkin.

MONATTA-hankeessa maahanmuuttajien työllistymisen suurimmiksi esteiksi todettiin suomen kielen kehittämistarpeet, verkostojen, oman osaamisen tunnistamisen ja markkinoinnin puute, työmarkkinoita vastaamaton koulutus ja vähäinen työkokemus Suomessa.

Hankkeessa on tuettu maahanmuuttajien työllistymistä ja etsitty vastauksia edellä mainittuihin ongelmiin ja tarpeisiin. Lisäksi on edistetty maahanmuuttajien menestymistä työpaikalla parantamalla vastaanottavien työyhteisöjen valmiutta kohdata maahanmuuttajataustaisia työtovereita, perehdyttää heitä uuteen työhön ja samanaikaisesti on valmennettu työyhteisöjä monikulttuurisessa työyhteisössä toimimiseen.

Kuinka MONATTA-hankeessa luodut mallit ovat toimineet käytännössä ja miten hankkeeseen osallistuneet ovat hyötynet niistä? Hankkeen tarkkaa osuutta muutokseen – on vaikeaa mitata tai osoittaa. Tämän selvitystyön perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että menetelmien ja toteutettujen toimenpiteiden valinta oli onnistunut. Maahanmuuttajat ovat hyötynet kukin henkilökohtaisesti eri tavoin hankkeen hyvistä käytännöistä ja tuloksista. Merkitys yksittäiselle maahanmuuttajalle on myös voinut olla suuri esimerkiksi työkokeilu-, työ- tai opiskelupaikan muodossa.

Mukana olleissa työnantajaorganisaatioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä. On tärkeää tuoda esille, että monikulttuurisuuden huomiointi työpaikalla hyödyttää loppujen lopuksi koko työyhteisöä – se parhaimmillaan parantaa kaikkien (ei vain maahanmuuttajien) työoloja, työn sujuvuutta, turvallisuutta ja hyvinvointia ja kaikenlaisen erilaisuuden helpompaa kohtaamista ja yhdenvertaisuuden edistymistä työpaikoilla.

Suomi-kerhon tavoitteena oli maahanmuuttajien kokonaisvaltainen hyvinvointi ja integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Suomi-kerho on omalta osaltaan ehkäissyt syrjäytymistä lisäämällä sosiaalisia verkostoja, työnhakutaitoja ja suomen kielen taitoa. Oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi parantavat. Ryhmä on myös toiminut hyvänä vertaistukena. Yritysvierailut ovat mahdollistaneet tutustumisia sellaisiin paikkoihin, joihin maahanmuuttajilla muuten ei

omin päin olisi mahdollisuutta päästä käymään. Moni kerhon osallistuja on työllistynyt hankkeen aikana.

Kaikille avoin ja maksuton Suomi-kerho on konseptina toimiva. Tarve matalan kynnyksen toiminnalle on suuri. MONATTA:n Suomi-kerho on otettu käyttöön mm. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskuksessa.

Monikulttuurisen perehdyttämisen osio hankkeessa lisäsi tietoa työpaikoilla maahanmuuttajien perehdytyksessä huomioitavista erityispiirteistä, esimerkiksi perehdyttämisen ajankäytön vaatimuksista, vastuunjaosta ja henkilöstöresurssista, materiaaleista ja selkokielen käytöstä perehdytyksessä. Tiedon lisäys auttoi parantamaan asenteita työpaikoilla myönteisemmiksi perehdyttämisasiota kohtaan.

Työharjoittelu/ työkokeilumalli edisti työllistymisen tukimuotojen tunnetuksi tekemistä ja hyötykäyttöä. Työharjoittelijat ja työkokeilijat toivat mukana olleisiin organisaatioihin konkreettista kansainvälisyyttä ja monikulttuurisen työyhteisön kehittämistä.

Työharjoittelu ja työkokeilu olivat hyviä tapoja maahanmuuttajalle saada kulanarvoista työkokemusta Suomesta ja ”saada jalka oven väliin” työpaikalle. Neljä työkokeiluun osallistunutta maahanmuuttajaa työllistyi harjoittelun jälkeen samoihin organisaatioihin määräaikaisiin työsuhteisiin. Muiden kanssa tehtiin jatkosuunnitelmat eteenpäin ja työpaikoilta annettiin esimerkiksi arvokkaita suosituksia. MONATTA:n tarjoama lisätuki ”tavalliseen” työkokeiluun verrattuna olikin arvokas.

Työkokeilussa työntekijä saa työmarkkinatukea, eikä harjoittelu näin ollen maksa työnantajalle mitään. ”Ilmaisen työn” teettämistä on usein kritisoitu, etenkin kun työkokeilu muuttuu maahanmuuttajien kohdalla harvoin palkalliseksi työsuhteeksi. Kuitenkin maahanmuuttajilla halu päästä töihin on niin kova, että mieluummin mennään ilmaiseen työkokeiluun kuin ollaan kotona työttöminä.

Mentorivalmennuksissa on lisätty monikulttuurisuuden osaamista työpaikoilla ja valmennettu organisaatioihin työyhteisöjen sisäisiä kehittäjiä. Mentoriohjelman tapaamisissa vahvistettiin kumppaniorganisaatioiden sisäisen kehittämistyön jatkuvuutta. Kehitystyö organisaatioissa jatkuu hankkeen jälkeenkin.

Yhteistyökumppanien organisaatioissa tarvittiin hankkeessa kehitettyjen mallien ja toimintatapojen jalkauttamista ja juurruttamista. Tässä työyhteisöt saivat kouluttajien ja asiantuntijoiden tukea ja ohjausta omissa kehittämisistunnoissa, joissa jatkettiin mallien soveltamista ja organisaatioiden omien selkokielisten materiaalien työstämistä. Kumppaniorganisaatioiden oman osaamisen ja kokemuksen jako eteenpäin muille on tärkeää. Sitä olisi voinut olla vielä enemmänkin.

Aivan kaikissa mukana olleissa organisaatioissa täyden hyödyn irtiotto hankkeesta ei välttämättä toteutunut. Alkuinnostuksen jälkeen kiire, henkilöstövaihdokset ja organisaatiouudistukset vähensivät osallistumista ja tulosten käytäntöön

soveltamista. Hoitoalalla koulutuksiin osallistumista vaikeutti vuorotyö ja osastojen henkilökunnan vaikea irrottautuminen hankkeen tapahtumiin ilman sijainnista. Koulutusta tarjottiinkin paikan päällä työpaikoilla ja useassa eri ryhmässä.

Jatkuvuuden varmistaminen jää hankkeen päätyttyä enemmän kumppaniorganisaatioiden vastuulle. Kumppaniorganisaatiot ovat tehtävään hyvin valmistautuneita. Esimerkkinä Kaunialan sairaala, joka aikoo panostaa merkittävästi maahanmuuttajataustaisen henkilökunnan asioihin ensi vuonna. Yhden työntekijän työajasta puolet käytetään jatkossa perehdyttämisasioiden kehittämiseksi. Myös ammattikielen kielikoulutusta on tulossa.

Hanketyöllä on ollut vaikuttavuutta mikrotasolla niin mukana olleissa kumppaniorganisaatioissa kuin laajemminkin muissa hankkeen ulkopuolisissa työyhteisöissä. Laajempia joukkoja uusia ihmisiä on saavutettu hankkeen seminaarien, koulutusten ja julkaisujen kautta. Monet hankkeen ulkopuolisetkin työyhteisöt ovat olleet kiinnostuneita ja ovat halunneet konkreettisia työkaluja. Haasteena onkin jatkossa enemmän se, kuinka olisi mahdollista saavuttaa juuri vaikeasti tavoitettavat kohderyhmät - ne suomalaiset työpaikat, joissa tarve tuella ja koulutukselle olisi suuri, mutta jotka eivät koulutuksiin koskaan hakeudu. Ilman MONATTA:n kaltaisia hankkeita asiat eivät kunnolla etene eikä yleinen ilmapiiri vahvistu myönteisemmäksi.

MONATTA:n kokemukset osoittavat, että maahanmuuttajille, työnantajille ja työyhteisöille tarjotun, oikea-aikaisen ja asiantuntevan tuen ja ohjauksen avulla työelämään siirtymistä olisi mahdollista nopeuttaa merkittävästi. Hankkeessa luotuja malleja tulisi jatkossa kehittää ja juurruttaa laajemmalle. Mallit soveltuvat kaikenlaisille työpaikoille ja ovat sovellettavissa kaikenlaisille maahanmuuttajille – työttömille, työssäkäyville, työperustaisille maahanmuuttajille ja Suomessa opiskeleville kansainvälisille opiskelijoille ja heidän oppilaitoksilleen.

Maahanmuuttajille ei ole tärkeää vain työpaikan saaminen vaan myös työpaikan säilyttäminen, työssä menestyminen ja uralla eteneminen. Näihin seikkoihin tulisi Suomessa jatkossa kiinnittää enemmän huomiota työllistymiskysymysten lisäksi. Ajattelutavan muutos alkaa työpaikalta. Syrjinnästä ja asenteista tulisi puhua enemmän.

Maahanmuuttajat tulisi nähdä yhä enemmän ei vain toiminnan kohteina ja osallistujina vaan aktiivisina oman työnsä kehittäjinä. Ongelmalähtöisestä suhtautumisesta siirrytään näkemään maahanmuuttajia ja heidän osaamistaan arkipäiväisinä, ”normaaleina” asioina, arvokkaana ja tarpeellisenä resurssina.

Tulevaisuuden työpaikoilla monikulttuurisuusasiat kuuluvat kaikille, ei aina vaan erillisenä asiana yhdelle ja tietylle ihmiselle tai pienelle ryhmälle, joka asiaan on ”erikoistunut”. Monikulttuurisuus- ja yhdenvertaisuusasiat tulevat olemaan osa työpaikkojen arkea.

LÄHTEET

- Arcadan www-sivut www.arcada.fi. Luettu 15.8.2014.
- Discrimination in the Finnish Labor Market: An Overview and a Field Experiment on Recruitment. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 16/2012. Saatavilla sähköisesti: http://www.tem.fi/files/32827/TEMjul_16_2012_web.pdf
- Kaunialan sairaalan www-sivut www.kauniala.fi. Luettu 15.8.2014.
- Kuukka, Katri 2013. Moniarvoisuus työyhteisössä. Helsinki, Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Saatavilla sähköisesti: <http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2013/monatta.pdf>
- Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurssi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Työterveyslaitos 2013. Saatavilla sähköisesti: http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/maahanmuuttajat_ja_tyo/Documents/maahanmuuttajan_onnistuminen_tyossa2013.pdf
- Oikeusministeriö www-sivut <http://oikeusministerio.fi/fi/index/valmisteilla/laki-hankkeet/valtiosaanto/yhdenvertaisuuslainsaadannonuudistaminen.html>. Luettu 1.9.2014.
- Roos, Jonna ja Leini, Anneli 2014. Moniarvoisen työyhteisön kehittämismallien opas, MONATTA –hanke 2011-2014. Helsinki, Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Saatavilla sähköisesti: <http://blogs.helsinki.fi/monatta-hanke/files/2011/05/Monatta-opas.pdf>
- Selvitys korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisestä Kymenlaaksossa: Työnantajien esteet, käsitykset, toiveet ja tarpeet rekrytointiprosessiin liittyen. KORKO – Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään –hanke. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia 2014.
- Työterveyslaitoksen sivusto http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/maahanmuuttajat_ja_tyo/Sivut/default.aspx Luettu 15.8.2014
- TE-hallinnon www-sivut www.mol.fi. Luettu 15.8.2014.
- Töissä Suomessa verkkosivusto http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/toissa-suomessa/sivut/default.aspx Luettu 15.8.2014
- Uusimaa kansainvälistyy, työllistyvätkö ulkomaalaiset? Uudenmaan liiton julkaisu E 126 – 2013. Verkkojulkaisu, Helsinki 2013. Saatavilla sähköisesti: http://www.uudenmaanliitto.fi/files/10643/Uusimaa_kansainvalistyy_-_E_126.pdf

HAASTATTELUT

Haastattelu 1

Työnantajien edustaja, nainen. 5.6.2014. Haastattelija Jenni Korjus

Haastattelu 2

Työnantajien edustaja, nainen. 13.6.2014. Haastattelija Jenni Korjus

Haastattelu 3

Viranomaistahon edustaja, mies. 13.6.2014. Haastattelija Jenni Korjus.

Haastattelu 4

Suomi-kerhon osallistuja, mies. 14.5.2014. Venäjän kielestä kääntänyt Anneli Leini. Haastattelija Anneli Leini

Haastattelu 5

Suomi-kerhon osallistuja, nainen. 21.5.2014. Venäjän kielestä kääntänyt Anneli Leini. Haastattelija Anneli Leini

Haastattelu 6

Työkokeiluun osallistunut harjoittelija, mies. 4.6.2014. Haastattelija Anneli Leini



HELSINGIN YLIOPISTO



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto