

Pienten kuntien maahanmuuttotyön ja työllistymisen tukeminen Keski-Suomessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Johanna Pitkänen & Anna-Kaisa Tiihonen (Toim.)

**Pienten kuntien maahanmuuttotyön
ja työllistymisen tukeminen
Keski-Suomessa**

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 324

JOHANNA PITKÄNEN
ANNA-KAISA TIIHONEN
(TOIM.)

**Pienten kuntien maahanmuuttotyön
ja työllistymisen tukeminen
Keski-Suomessa**

GRADIA

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

**JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN
JULKAISUJA -SARJA**

©2023

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Johanna Pitkänen & Anna-Kaisa Tiihonen (toim.)

**PIENTEN KUNTIEN MAAHANMUUTTOTYÖN JA
TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN KESKI-SUOMESSA**

Kannen kuva • iStock
Ulkoasu • Jamk / Pekka Salminen
Sisäsivujen taitto • Punamusta Oy • 2023

ISBN 978-951-830-707-8 (Painettu)
ISBN 978-951-830-687-3 (PDF)
ISSN-L 1456-2332

JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiMuutoksia 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	6
ABSTRACT	7
ESIPUHE	8
Johanna Pitkänen, Ulla Koukkari-Anttonen & Terhi Vesanen MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄMÄSSÄ OSAAMISTA KEHITTÄMÄLLÄ	15
Ari Hyyryläinen & Susanna Sakko MAAHANMUUTTOTYÖN STRATEGISEN JOHTAMISEN TUKEMINEN KOTOPAIKKA2-HANKKEESSA	27
Annu Niskanen & Maaret Rutanen MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ TYÖLLISYYS- JA YRITYSTOIMIJOIDEN NÄKÖKULMASTA	33
Johanna S. Moilanen VALMIUKSIA MONIKULTTUURISEEN TYÖPAIKKAMENTORINTIIN	44
Kati M. Turtiainen MAAILMANMUUTOSTEN VAIKUTUKSISTA MAAHANMUUTTOTYÖHÖN ..	51
TEKIJÄT	62

TIIVISTELMÄ

Johanna Pitkänen & Anna-Kaisa Tiihonen (toim.)
Pienten kuntien maahanmuuttotyön ja työllistymisen tukeminen
Keski-Suomessa
Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 324

Kunnilla on tärkeä tehtävä kotouttamisessa, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistamisessa sekä väestöryhmien välisten suhteiden edistämisessä. Kotopaikka2-hanke kehitti kotouttamisen paikallisia prosesseja ja monikulttuurisuusosaamista Keski-Suomen kunnissa. Sen toimenpiteet kohdistuivat maahanmuuttajataustaisiin työnhakijoihin, heitä ohjaaviin kuntien toimijoihin, päättäjiin sekä yrityksiin ja työnantajiin.

Maahanmuuttotataustaiset työnhakijat tarvitsevat suomen kielen osaamista ja tietoa suomalaisesta työelämästä. 220 henkilöä sai työllistymistä edistävää ura-, opinto- tai koulutusohjausta, työelämävalmennusta tai lupakorttikoulutuksia. Maahanmuuttotyön johtaminen vaatii organisaatioissa ennakointia ja vastuutettuja henkilöitä. Systemisen johtamisen viitekehyksessä maahanmuuttotyötä ei nähdä irrallisena toimintona, vaan sen johtamista ja kehittämistä tarkastellaan osana koko kunnan toimintaa.

Yrityksille ja työnantajille toteutettiin valmennuksia monikulttuurisen työntekijän ohjaukseen, perehdyttämiseen ja mentorointiin työpaikalla. Yritykset ja kuntien työllisyystoimijat näkevät maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden vahvuuksina kielitaidon, koulutuksen, ammattitaidon ja motivaation.

Maailmanmuutokset vaikuttavat tulevaisuuden muuttoliikkeisiin. Kansainvälisen yhteisön tulee huolehtia oikeudenmukaisista työperäisen ja pakotetun muuton mahdollisuuksista, ja monimuotoisuutta kunnioittava politiikka on huomioitava myös viranomaiskäytännöissä.

Avainsanat: Kotouttaminen, kotoutuminen, maahanmuuttotyö, monikulttuurisuus, työllistäminen, tutkimus ja kehittäminen

ABSTRACT

Johanna Pitkänen & Anna-Kaisa Tiihonen (Editors)

Supporting the Immigration Work and Employment of Small Municipalities in Central Finland

Publications of JAMK University of Applied Sciences, 324

Municipalities play an important role in integration, strengthening participation and non-discrimination, and promoting relations between population groups. The Kotopaikka2 project developed local integration processes and multicultural competence in Central Finland's municipalities. The project's measures were aimed at jobseekers with an immigrant background, municipal actors guiding them, decision-makers and companies and employers.

Jobseekers with an immigrant background need Finnish language skills and information on Finnish working life. In the scope of the project, 220 people received career counselling, student guidance or education and training counselling that promoted employment, working life coaching or permit training. Management of immigration work requires that organisations have foresight and appoint responsible persons. In the framework of systemic management, the management and development of immigration work is not seen as an isolated activity in the municipality, but as part of the municipalities' overall activities. Training was provided for companies and employers on the guidance and mentoring of multicultural workers at the workplace. Companies and municipal employment actors see language proficiency, education, vocational skills and motivation as strengths of jobseekers with an immigrant background.

World changes will affect future migration. The international community must ensure fair opportunities for work-related and forced migration, and the diversity should be respected in official practices.

Keywords: Integration, immigration work, employment, multiculturalism, research and development

ESIPUHE

Tässä *Kotopaikka2 – Kotouttamisen paikalliset prosessit haltuun* -hankkeen (ESR, 1.9.2020–31.8.2023) loppujulkaisussa esitellään tuloksia kehittämis-työstä, jota hankkeessa tehtiin maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseksi, ja tuodaan esiin asioita, joita hankkeen toimijat haluavat oman kokemuk- sensa ja näkemyksenä myötä julkaisussa nostettavan esiin. Kotopaikka2- hanke jatkoi Kotopaikka-hankkeessa (ESR, 1.3.2017–31.7.2019) tehtyä työtä ja vastasi havaittuihin jatkokehittämisen tarpeisiin kohdekuntien tavoitteel- lisen maahanmuuttotyön kehittämiseksi ja maahanmuuttajan työllistymisen edistämiseksi.

Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja edistäminen on hankkeessa tarkoittanut useita erilaisia toimenpiteitä, jotka on suunnattu maahanmuuttaja- taustaisille työnhakijoille, maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista ohjaaville kuntien toimijoille kuin myös maahanmuuttajia rekrytoiville yrityk- sille ja työnantajille. Kaikki toiminnassamme mukana olleet maahanmuuttajat ovat saaneet omaa työllistymistään edistävää ura-, opinto- ja/tai koulutus- ohjausta. Monen heistä suomen kielen taitotaso kartoitettiin, koska melko usein työnantajat tapaavat ensimmäisenä kysyä ”miten se suomen kieli su- juu?” Maahanmuuttajien työllistymistä edistettiin järjestämällä myös *Kohti työelämää* -valmennuksia suomen ja venäjän kielellä. Maahanmuuttajille suun- nattuihin työllistymisen edistämisen toimenpiteisiin osallistui kohdekunnista 220 maahanmuuttajataustaista työnhakijaa. He suorittivat 24 työllistymisen vaatimaa lupakorttikoulutusta. Tätä julkaisua kirjoitettaessa lähes 20 maa- hanmuuttajataustaista työnhakijaa on onnistunut työllistymään hankkeen yhteistyöryhtyksiin.

Hankkeen toimenpiteiden pariin on erityisesti kuntakokeilukunnissa oh- jautunut maahanmuuttajataustaisista työttömistä työnhakijoista hieman haas- teellisempia työllistettäviä: ikääntyneitä, sairaita, huonolla kielitaidolla olevia, vailla ammatillista perustutkintoa olevia, ilman ajokorttia tai autoa olevia ja mo- nin paikoin myös syrjäytyneitä. Maahanmuuttaja-asiakkaista usean kohdalla työllistymistä on hidastanut ja jopa estänyt huono suomen kielen taito, joka hankkeessa tehtyjen suomen kielen taitotason kartoitusten myötä ei ole työl- listymisen edellyttämällä tasolla. Maahanmuuttajien työllistymisen tukemista päätettiin lähdeä edistämään yksilötapaamisten sijaan intensiivisemmän ja kokonaisvaltaisemman *Kohti työelämää* -valmennuksen keinoin.

Kunnissa järjestettiin noin 50 koulutusta, työpajaa ja verkostoitumistilaisuutta, joihin osallistui noin 330 henkilöä. Näihin koulutuksiin kuuluivat muun muassa kunnissa maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista ohjaavien toimijoiden kulttuurisen moninaisuuden osaamisen kehittämiseksi järjestetyt 23 koulutuskertaa. Nämä monikulttuurisuuskoulutukset toteutettiin kohdekunnissa 4–5-osaisina. Monikulttuurisuuskoulutukset ajoittuivat juuri koronapandemian ja kokoontumisrajoitusten pahimpaan aikaan, joten ne päätettiin järjestää Teams-etäyhteydellä. Koulutukset tallennettiin, jotta niihin oli mahdollista palata myös niiden toimijoiden, jotka eivät jokaiseen koulutuskertaan mukaan päässeet. Monikulttuurisuuskoulutusten sisällöt koettiin ajankohtaisiksi ja hyödyllisiksi. Osallistujat kuvasivat palautteessa koulutusten lisänneen heidän omaa osaamistaan kulttuurienvälisistä asioista.

Kunnilla on tärkeä tehtävä maahanmuuttajien kotouttamisessa, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistamisessa sekä eri väestöryhmien välisten hyvien suhteiden edistämisessä. Suomeen muutetaan eri syistä, esimerkiksi työn, opiskelun tai perhesuhteiden, mutta myös pakotettuna esim. pakolaisina kriisialueilta. Erityisesti maailmanmuutosten vaikutuksista maahanmuuttoon voit lukea tämän artikkelikoosteen Kati Turtiaisen artikkelista.

Kuntien kanssa käytyjen alkukeskustelujen mukaan maahanmuuttotyötä tulisi kunnissa johtaa nykyistä tavoitteellisemmin, ja tehdyn maahanmuuttotyön vaikuttavuutta olisi myös hyvä päästä arvioimaan. Kotopaikka2-hankkeessa kuntaorganisaatioille fasilitoitiin maahanmuuttotyön johtamisen kehittämiseksi kuntakohtaisia ja kuntien yhteisiä työpajoja, jotka sisälsivät kuntien kanssa sovitusti kehitäviä vertaiskäyntejä ja mentorointia. Maahanmuuttotyön johtamisen kehittämisprosessit lähtivät kohdekunnissa liikkeelle kuntakohtaisesta lähtökohta-analysistä, jonka tavoitteena oli jäsentää kunkin kunnan kotouttamistoiminnan tilannekuva. Päätäjien ja viranhaltijoiden kanssa selvitettiin, mitä kotouttamistoiminnan osalta on jo tehty, mikä on merkittävää juuri nyt ja miten kehittäminen ja itse toiminta rakentuu. Kehittämisprosessin alkuvaiheessa kuhunkin kuntaan paikallisista toimijoista koostetun työryhmän tavoitteena oli tilannekuvan muodostamisen jälkeen muotoilla kehittämistyölle toteutussuunnitelma. Kehittämistyöhön kytkettiin mukaan vertaismentorointi ja valittiin kohteita, joihin tutustuminen olisi oppimisen ja kehittämistyön kannalta merkittävää. Kuntakohtainen kehittämistyö päättyi kuntakohtaisista jatkotoimenpiteistä sopimiseen, mutta jatkui kuntien yhteisessä 4-osaisessa työpajaprosessissa maahanmuuttotyön tavoitteellisen johtamisen kehittämiseksi työllisyyden hoidon johtamisen näkökulmasta. Tästä kehittämisprosessista julkaisussa kirjoittavat Ari Hyyryläinen ja Susanna Sakko.

Myös maahanmuuttajia työllistävät yritykset ja työnantajat tarvitsevat monikulttuurisuusosaamista työpaikoille perehdyttämisen ja ohjaamisen tueksi. Kotopaikka2-hankkeessa yritysten ja työnantajien monikulttuurisuusosaamista kehitettiin valmentamalla yli 30 mentoria vastaanottamaan, ohjaamaan ja perehdyttämään työpaikalla maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Näihin niin sanottuihin mentorivalmennuksiin osallistuneet yritykset ja työyhteisöt, joita oli hankkeen aikana mukana lähes 30, ottivat halutessaan monikulttuurisuusosaamisen kehittämisen tueksi yrityskohtaisen kehittämistehtävän, kuten esimerkiksi työpaikan perehdytysmateriaalin päivittämisen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämistä ja ohjaamista tukemaan. Tämä yrityksille ja työnantajille suunnattu toimenpide yllätti suosiollaan. Alun perin hankesuunnitelmaa rahoitushakuun rakennettaessa lähdettiin tämän kehittämistoimenpiteen osalta liikkeelle siitä, että jokaisesta hankkeen toimenpiteisiin mukaan tavoiteltavasta 20 yrityksestä saataisiin mentorivalmennukseen yksi henkilö, eli yhteensä 20 osallistujaa. Hankesuunnitelman mukainen tavoite saavutettiin jo kahden ensimmäisen yrityksen mentorivalmennuksessa, joista mentorivalmennukseen osallistui parikymmentä henkilöä. Kaikissa kunnissa mentorivalmennukseen ei ollut helppo saada yrityksiä ja työnantajia, vaikka kohdekuntien alueella työvoimapula oli alueilta saadun tiedon mukaan monin paikoin ilmeinen ja kriittinen, ja olisi ollut hyödyllistä kehittää monikulttuurisuusosaamista maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden vastaanottamiseksi, perehdyttämiseksi ja ohjaamiseksi työpaikalla. Työperäistä maahanmuuttoa on tarve ja halu lisätä, mutta osaamisen kehittämisen koulutukset maahanmuuttajataustaisen työntekijän ohjaamiseksi työpaikalla, silloinkin, kun ne ovat työnantajille ja yrityksille ilmaisia, eivät jostakin syystä houkuttele osallistumaan, vaikka mentorivalmennus aina räätälöitiin ja aikataulutettiin kunkin osallistuvan yrityksen kanssa. Mentorivalmennuksesta voit lukea tarkemmin Johanna S. Moilasen artikkelissa.

Vaikka hankkeen toimintaa koettelivat erilaiset kriisit muun muassa kuntaliitosneuvottelujen ja koronan muodossa, pysyttiin hankesuunnitelman mukaisessa vauhdissa ja toiminnassa hienosti kiinni niin laadullisesti kuin määrällisestikin useasta eri syystä. Jo alkuvaiheessa Kotopaikka2-hankkeen aihiota hankehakemukseksi muovatessa tavattiin ensimmäisen kerran jokaisen kohdekunnan työllistymistä ja/tai maahanmuuttotyötä tekevät tai näistä vastaavat toimijat ja tarkennettiin yhdessä kuntakohtaisia tarpeita ja toiveita hankehakemukseen. Tämä teki hankesuunnitelmasta tarvelähtöisen ja sen toimenpiteitä on ollut hyvä lähteä toteutusvaiheessa edistämään samojen kunnan toimijoiden ja heidän edelleen ehdottamiensa kunnan toimijoiden kanssa. Hankesuunnitelman toimenpiteet räätälöitiin relevanttien kunnan toimijoiden

kanssa kuntiin niin aikataulun, tarkemman sisällön ja toteutustavan kuin myös mukaan kutsuttavien kohderyhmän edustajien osalta. Pääsääntöisesti kohde-kuntien sisällä on ollut monikulttuurisuusosaamisen ja tavoitteellisen maahanmuuttotyön kehittämiseen yhteinen tahtotila ja sitoutuminen. Yhteistyö kunnan sisällä on työn onnistumisen kannalta kuitenkin tärkeää. Hankkeessa onnistu- mista tuki myös kaksi myönteistä jatkoaikapäätöstä: ajoille 1.10.–31.12.2022 ja 1.1.–31.8.2023.

Hankkeen kaikille toimenpiteille oli tarve, mutta joissakin kunnissa toimen- piteiden käynnistymistä hidastivat kuntakokeilun aikataulut, korona, ukrai- nalaisten pakolaisten saapuminen kuntaan, kuntaliitosneuvottelut, kuntavaalit ja kunnan yhteistyöhenkilöiden vaihtuminen. Koronapandemian vuoksi ei asia- kastapaamisia kasvokkain pystytty alkuvaiheessa toteuttamaan kovinkaan montaa, mitä maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden ohjaus kuitenkin edel- lyttäisi. Vuosina 2020–2021 valmennuksia ja työpajoja pystyttiin järjestämään vain etänä, ja kokoontumisrajoitusten kiristyessä tilaisuuksia jouduttiin peruut- tamaan tai siirtämään. Maahanmuuttaneiden rekrytointi mukaan hankkeen toimenpiteisiin jäi joissakin kunnissa hanketoimijoiden vastuulle, sillä kunnan toimijoilla ei ollut aina tiedossaan maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita, joita he olisivat voineet ohjata hankkeen toimenpiteisiin. Lisäksi yritysyritys ei kohdekunnissa ollut niin vilkasta kuin toivottiin, vaikka hankkeen toimenpitei- siin saatiin rekrytoitua mukaan työvoimapolua kärsiviä yrityksiä ja työnanta- jia. Hankkeen toimenpiteisiin aktivoituneilla yrityksillä ja työnantajilla oli lähes poikkeuksetta jo entuudestaan kokemusta maahanmuuttajien työllistamisestä.

Kohtaantohaaste työmarkkinoilla on ilmeinen, sillä lähes jokaisessa kohde- kunnassa hankkeessa on ollut mukana yhteistyöyrityksiä, jotka rekrytoisivat maahanmuuttajia, mutta kunnasta ei kuitenkaan löydy maahanmuuttajia, joilla joko suomen kielen taitotaso olisi työllistymisen edellyttämällä tasolla tai jotka olisivat olleet kiinnostuneita työllistymään kyseisen alan yrityksen palveluk- seen. Tällainen kohtaantohaaste oli ilmeinen erityisesti hoiva- ja keittiöalojen työnantajien ja avoinna olevien työpaikkojen kohdalla. Työn ja työntekijöiden tarpeiden kohtaamisen taustalla vaikuttavat myös työnhakijoiden elämän- tilanteet ja tavoitteet. Esimerkiksi kokiksi valmistuneet saattoivat toivoa pää- sevänsä heti uransa alussa käyttämään käsityöosaamistaan ravintola-alalla laajemmin, eivätkä olisi halunneet tyytyä yrityksiin, joissa tehdään puolival- miista raaka-aineista ruokaa. Toisaalta joissakin kunnissa tuoreen ammatilli- sen tutkintotodistuksen omaaville maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille ei löydetty yrityksistä huolimatta oman alan työpaikkaa. Työnantajilla saattoi olla aikaisempia kokemuksia reklamaatioista, jotka liittyivät ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin. Onneksi näillekin työnhakijoille kuitenkin löydettiin hankkeen

yhteistyöyrityksistä työpaikat, vaikkakaan harmillisesti ei heidän toivomaltaan omalta alalta.

Hankkeen asiakkaina on ollut myös maahanmuuttajia, jotka ovat olleet useita vuosia työttöminä. Heistä melko monella suomen kielen taitotaso on päässyt heikentymään, ja ympäriltä on saattanut puuttua kannattelevia turvaverkostoja ja suomenkielisiä ystäviä. Joillakin maahanmuuttajilla oli tuore ammatillinen perustutkinto, mutta ei autoa tai ajokorttia, jota työllistymiseen ja työpaikkaan kulkemiseksi olisi vaadittu. Eräs kokiksi valmistunut ja syrjäkylällä asuva maahanmuuttajataustainen työnhakija kertoi yrittäneensä saada ajokortin teoriakoetta läpi useita kertoja siinä onnistumatta. Häntä olisi odottanut keskustassa työpaikka, jos vain olisi päässyt jollakin keinoin syrjäkylältä keskustaan kulkemaan. Maahanmuuttaja-asiakkailta saattoi myös puuttua työllistymisen edellyttämä ammatillinen tutkinto, eikä huonon suomen kielen taidon vuoksi ollut mahdollista hakeutua koulutukseen. Melko monen hankkeen maahanmuuttaja-asiakkaan kohdalla oli huomattavissa, ettei suomen kieli ollut työllistymisen edellyttämällä tasolla. Eräs hankkeen yhteistyöyrityksen edustaja totesi, että suomen kielen riittävän taidon puute on työnantajalle turvallisuusriski, kun työnantaja ei pysty työntekijän kohdalla vakuuttamaan siitä, että työntekijä on perehdytyksessä ymmärtänyt saamansa työturvallisuuteen liittyvän ohjeistuksen. Suomen kielen oppimisen mahdollisuudet olivat kuitenkin muutamassa kunnassa puutteelliset. Huonon suomen kielen osaamisen lisäksi myös puuttuvien kulkuyhteyksien vuoksi joillakin maahanmuuttajilla ei ollut mahdollisuutta lähteä kouluttautumaan ammattiin. Hankkeen asiakkaina oli myös jokunen eläkeikää lähestyvä tai huonossa terveydellisessä tilanteessa oleva maahanmuuttaja, joiden kanssa työllistymisen edistymistä tarkisteltiin heidän tilanteensa lähtökohdista. Voit lukea tarkemmin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisestä eri toimijoiden näkökulmista julkaisussa Annu Niskasen ja Maaret Rutasen artikkelista.

Yksi hankkeen kahdeksasta kohdekunnasta ei lähtenyt kuntaorganisaationa hankkeeseen mukaan. Kunnan toimijoiden mukaan kunnassa ei tuolloin ollut työllistymiskäisiä maahanmuuttajia työnhakijoina, eikä hankkeen kehittämistoimenpiteille nähty kunnassa tarvetta. Myös käynnistymässä olleen kuntakokeilun vastuut ja velvoitteet koettiin tuolloin sellaisiksi, että hankkeeseen mukaan lähtemisestä päätettiin luopua. Hankkeen kehittämistoimintaa lähdettiin kuitenkin edistämään tässä kunnassa työllistymistä tekevän omavalmentajan, työnantajien, yritysten, vastaanottokeskuksen toimijoiden ja maahanmuuttajien kanssa. Ukrainalaisten pakolaisten saapuessa Suomeen myös tähän kuntaan avautui vastaanottokeskus, johon saapui satoja ukrainalaisia

pakolaisia. Hankkeen loppuvaiheessa myös kuntaorganisaatio aktivoitui ja osallistui mukaan hankkeen kehittämistoimenpiteisiin.

Yksi kohdekunnista totesi jo hankehakemusvaiheessa, että vain osa hankkeen toimenpiteistä tulisi olemaan kunnassa tarpeellisia. Lisäksi muutamassa muussa pienessä kunnassa ei työttöminä työnhakijoina ollut yhtään maahanmuuttajataustaista henkilöä, jolloin kyseisiin kuntiin maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden työllistymisen edistämisen kehittämistoimenpiteitä tarkennettiin ja rajattiin.

Jokaisessa hankkeen kohdekunnassa maahanmuuttotyö nähtiin ja nähdään merkityksellisenä toimena ja osaamisena, johon ollaan kunnassa valmiita panostamaan. Kotopaikka2-hanke edistyi mielekkäästi, tavoitteellisesti ja kunnan kehittämistarpeisiin luontevasti rytmittyen. Työtä päästiin tekemään relevanttien yhteyshenkilöiden kautta ja kanssa. Maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita hankkeessa tavoitettiin hyvin, ja maahanmuuttajia saatiin hankkeen toimenpiteiden myötä työllistymään ja pääsemään ammatillisiin koulutuksiin. Yhteistyö ja tiedonvaihto toimi useimmissa kunnissa erinomaisesti. Kuntien työllisyyspäälliköiltä, omavalmentajilta, perhetyöntekijöiltä, vastaanottokeskusten toimijoilta ja ammatillisten oppilaitosten toimijoilta ohjautui todella runsaasti maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita mukaan hankkeen toimenpiteisiin. Vastaavasti hankkeen kielitaidon ja lähtötilanteen kartoituksesta saatua tietoa välitettiin yhteisten asiakkaiden osalta kuntien työllisyyden omavalmentajille.

Maahanmuuttajien henkilökohtainen ohjaustyö tuotti kaiken kaikkiaan positiivista palautetta. Myös monikulttuurisuuskoulutukset saivat kunnan työllistymistä ja kotoutumistyötä tehneiltä osallistujilta positiivista palautetta.

Hankkeen toimenpiteiden myötä kohdekunnissa työllistyi useita maahanmuuttajia. Lisäksi suoritettiin onnistuneesti useita työllistymistä edistäviä lupakorttitestejä. Eräs maahanmuuttaja totesi, ettei häneltä ole koskaan hänen 10 vuotta kestäneen työttömyytensä aikana kysytty sellaisia asioita, kuin hankkeen kartoitus- ja ohjausvaiheissa häneltä kysyttiin. Hankkeen toimenpiteiden myötä tämä asiakas pääsi tarkastelemaan omaa ammattiaan ja osaamistaan laaja-alaisemmin, ja rohkaistui hakemaan työtä alalta, jota ei aiemmin ollut mieltänyt mahdolliseksi alaksi, jolle hakeutua työhön. Tämä henkilö myös työllistyi kyseiselle alalle muutaman työpaikkahakemuksen jälkeen. Onnistumista hankkeessa on tuottanut myös se, että hankkeen lähitapaamisissa maahanmuuttaneet ovat selkeästi voimaantuneet ja myös verkostoituneet toistensa kanssa.

Kotopaikka2-hankkeessa tehtyjä hyviä juttuja, hankkeen toimijoiden ja kokemusasiantuntijoiden vinkkejä ja kokemuksia maahanmuuttajien työllistä-

misestä ja työllistämisen edistämisestä, päästiin kuulemaan hankkeen järjestä-
mässä tilaisuudessa 10.11.2022 Äänekoskella upeassa Willen Olohuoneessa.
Tuloksia ja kokemuksia kuulemaan paikalle kokoontui maahanmuuttajien työl-
listämistä edistäviä ja ohjaavia sekä siitä kiinnostuneita toimijoita yrityksistä,
yhdistyksistä, oppilaitoksista ja kuntaorganisaatioista.

Tämän julkaisun artikkeleissa pääset tutustumaan siihen, millaista mo-
nikulttuurisuusosaamisen ja kotouttamisen paikallisten prosessien kehittä-
mistyötä Kotopaikka2-hanke kohdekunnissaan teki. Tämän loppujulkaisun
rakentumisessa ja sisällössä on huomioitu hankkeen toimijoiden kehittämis-
työn kokemus ja samalla näkemys siitä, mitä asioita hankkeen kehittämistyön
myötä ja seurauksena on hyvä tuoda esiin. Toivon sinulle mielenkiintoisia
lukuhetkiä hankkeemme loppujulkaisun parissa.

Jyväskylässä

Johanna Pitkänen

Hankkeen projektipäällikkö ja julkaisun toimittaja

MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄMÄSSÄ OSAAMISTA KEHITTÄMÄLLÄ

Johanna Pitkänen, Ulla Koukkari-Anttonen & Terhi Vesanen

Kotopaikka2-hankkeessa kaiken kehittämisen keskiössä oli maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen ja tukeminen. Hankesuunnitelman näkökulmasta tätä tavoiteltiin kehittämällä neljän eri kohderyhmän osaamista: maahanmuuttajataustaiset työnhakijat, kunnan työllistymis- ja kotoutumistoimijat, työnantajat ja yritykset sekä kuntapäätäjät.

Ensimmäisen kohderyhmän eli maahanmuuttotaustaisten työnhakijoiden suomalaisen työelämän osaamista vahvistettiin. Tämä edellytti asiakkaiden tilanteen alkukartoittamista, työllistymistä tukevaa ohjausta sekä valmennusta suomalaisen työelämän pelisääntöihin ja suomen kielen itseopiskeluun. Maahanmuuttajille järjestettiin myös selkokielisiä lupakorttikoulutuksia, koska työnantajien edellyttämän lupakortin puuttumisen oli huomattu muodostuneen usein työllistymisen esteeksi.

Toiseksi kehitettiin maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista tukevien ja ohjaavien kuntatoimijoiden monikulttuurisuusosaamista. Kohdekuntien maahanmuuttotyöstä ja työllistämistä vastaavien toimijoiden kanssa käytyjen alkukeskustelujen mukaan monikulttuurisuusosaaminen ja maahanmuuttaja-asiakkaan ohjausosaaminen ovat pienessä kunnassa yleensä muutaman henkilön tai vain esihenkilötason hallussa. Tämän vuoksi Kotopaikka2-hankkeessa monikulttuurisuusosaamista lähdettiin laajemmin maahanmuuttajia ohjaaville toimijoille.

Myös maahanmuuttajia rekrytoivien yritysten ja työnantajien monikulttuurisuusosaamista kehitettiin. Tämä oli kolmas kohderyhmämme. Erityisesti työvoimapulasta kärsivillä aloilla on yritystoiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi painetta rekrytoida ulkomaista työvoimaa. Tämän lisäksi on tarvetta kehittää työpaikoilla monikulttuurisuusosaamista maahanmuuttotaustaisen työntekijän vastaanottamiseksi, ohjaamiseksi ja perehdyttämiseksi työpaikalla.

Neljäntenä kohderyhmänä olivat kuntapäätäjät. Maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen linkittyy maahanmuuttotyöstä vastaavien toimijoiden kanssa käytyyn alkukeskusteluun siitä, miten maahanmuuttotyötä tulisi kunnissa johtaa paljon tavoitteellisemmin. Kotoutumisen edistämistä kunnassa koordinoi toimija puolestaan toivoi, että koska kunnassa maahanmuuttotyötä oli jo jonkin aikaa tehty, olisi hyvä päästä myös arvioimaan maahan-

muuttotyön vaikuttavuutta. Maahanmuuttotyön johtamisen ja strategian sekä näihin liittyvän osaamisen kehittämiseksi kohdekunnissa fasilitoitiin ja ohjattiin kunkin kunnan lähtökohdista nousevia kehittämisprosesseja, joiden myötä tarkisteltiin kunnan maahanmuuttotyön nykytilaa ja suunniteltiin toimenpiteitä maahanmuuttotyön tavoitteellisemman johtamisen kehittämiseksi.

Kotopaikka2-hankkeen toteuttivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia Jyväskylä. Gradian rooli oli keskeinen erityisesti kolmen ensimmäisen tässä käsitellyn kohderyhmän osaamisen kehittämisessä. Asiantuntijoina toimivat Terhi Vesanen ja Ulla Koukkari-Anttonen. Seuraavaksi tarkastelemmekin, mitä nämä edellä mainitut maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen ja edistämiseen tähtäävät osaamisen kehittämisen kokonaisuudet sekä toimenpiteinä että myös toteuttajien kokemuksina tarkoittavat.

TYÖELÄMÄOSAAMISTA VALMENTAMASSA

Maahanmuuttajat tarvitsevat työllistymisensä edistämiseksi tietoa suomalaisesta työelämästä sekä suomen kielen osaamista. Kotopaikka2-hankkeessa järjestettiin työelämävalmennuksia kahdeksan kohdekunnan maahanmuuttotauksille työnhakijoille suomen ja venäjän kielellä. Työelämäosaamisen kehittäminen edellytti maahanmuuttajien työllistymisen tilanteen alkukartoittamista ja työllistymistä tukevaa ohjausta sekä työelämäosaamisen kehittämiseen liittyvää valmennusta.

TYÖLLISTYMISTILANTEEN KARTOITUS JA OHJAUS

Maahanmuuttajien työllistymistä lähdettiin Kotopaikka2-hankesuunnitelman mukaisesti edistämään kartoittamalla kunkin asiakkaan tilanne. Maahanmuuttajat saivat hankkeessa ura-, opinto- ja koulutusohjausta, ja samalla monen suomen kielen taitotaso kartoitettiin. Kun maahanmuuttajia ohjattiin hankkeen yhteistyöyrityksiin ja työpaikoille, työnantajat kysyivät usein, mikä asiakkaan suomen kielen taitotaso on. Lisäksi melko monella maahanmuuttajalla oli kotoutumiskoulutuksesta kulunut 5–10 vuotta, ja suomen kielen taito oli päässyt osin myös suomenkielisten verkostojen puuttuessa rapistumaan. Suomen kielen taitotason kartoituksen myötä asiakas sai tiedon, onko hänen kielitaitonsa työllistymistä vastaavalla tasolla, ja tarvittaessa hän sai ohjausta suomen kielen taitonsa itsenäiseen kehittämiseen. Maahanmuuttajien ura-, opinto- ja koulutusohjausta teki Kotopaikka2-hankkeessa lähes jokainen hankkeen asiantuntijana toiminut hanketoimija, mutta suomen kielen

taitotason kartoituksista hankkeessa vastasi Gradia Jyväskylän asiantuntija ja suomi toisena kielenä -opettaja Ulla Koukkari-Anttonen. Syvämmästä yksilöohjauksesta vastasi puolestaan Gradian Jyväskylän asiantuntija ja opinto-ohjaaja Terhi Vesanen.

Hankkeeseen ohjautui asiakkaiksi myös niitä maahanmuuttotilanteita työnhakijoita, joilla kielitaito oli työllistymisen edellyttämällä tasolla ja jotka olivat siirtymässä ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Näitä asiakkaita päästiin ohjaamaan suoraan töihin hankkeen yhteistyöyrityksiin.

Hankkeen alkuaikoina ja koronapandemian aikana maahanmuuttajia oli haastavaa tavoittaa kohdekunnista, koska kaikki heistä eivät olleet TE-toimistojen tai kuntakokeilun asiakkaita. Alkuvaiheessa toimenpiteistä tiedottamiseen olisi tarvittu erityisesti ”puskaradioita”. Maahanmuuttajien tilanteen kartoitus ja ohjaus on ollut hankkeen asiantuntijoille palkitsevaa, sillä se on konkreettisesti auttanut maahanmuuttajia työllistymään. Työ koettiin turhauttavaksi silloin, kun asiakkaille ei ollut tarjolla kielikoulutusta, ja työllistymisen nähtiin olevan kiinni juuri siitä.

Maahanmuuttajille tehdyt alkukartoitukset osoittivat, että kielitaidon kehittämisen lisäksi myös perustaitoja, kuten luku-, kirjoitus- ja matemaattisia taitoja, tulisi edelleen päästä kehittämään, mutta kunnissa ei ollut tarjolla tukea tämältyyppisen osaamisen kehittämiseen, eikä suurella osalla maahanmuuttajista opiskelutaidot vielä riittäneet itseopiskeluunkaan. Tukea ja koulutuksia, joissa aikuinen oppijana otetaan huomioon, tarvitaan siis kipeästi. Myös fyysiset esteet nousivat yhdeksi kartoitus- ja ohjaustyössä yllättäneeksi asiaksi. Kun asuinpaikka on kaukana keskustasta, eikä julkista liikennettä tai ajokorttia ole, ja digitaadoissakin on puutteita, on vaikea lähteä edistämään omaa työllistymistään opiskelun keinoin. Vähän koulutettujen maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden kohdalla esille nousi myös itseohjautuvuuden haaste: asiakkaat tarvitsivat tukea avun pyytämiseen tai esimerkiksi puhelujen soittamiseen.

Maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa toimivilla ei aina ole realistista käsitystä asiakkaan osaamisesta, kuten kielitaidosta, eikä siten osaamista arvioida, mitä työtä hän voisi tehdä. Ohjaajalla on hyvä olla tietoa maahanmuuttajien ohjaukseen, kuten mm. tutkintojen tunnistamiseen ja rinnastamiseen, liittyen. Viestintä- ja kulttuuriosaamista hankkeessa on tarjottu maahanmuuttajia ohjaaville ja kotouttamisen toimijoille ja sitä selkeästi tarvitaan jatkossa lisää.

Kun mietitään maahanmuuttajien tukemista kunnissa, pelkkä ohjaus ja kartoitus eivät riitä, mikäli tarjolla ei ole sopivia toimia, kouluja tai työpaikkoja, joihin asiakkaita voisi ohjata edelleen. Panostusta maahanmuuttajien osaamisen kehittämiseen tarvitaankin valtavasti lisää. Maahanmuuttajat tarvitsevat

muita enemmän myös konkreettista mukana kulkemista eri paikkoihin. Suomen kielen taidon puute vaikuttaa työllistymiseen merkittävästi. Maahanmuuttajan kirjalliset taidot ja suulliset taidot voivat olla hyvin eri tasoiset.

TYÖELÄMÄVALMENNUKSIA SUOMEN JA VENÄJÄN KIELELLÄ

Alkukartoituksen ja työllistymistä tukevan ohjauksen jälkeen hankkeen asiakkaiksi ohjautuneille maahanmuuttotauustaisille työnhakijoille järjestettiin valmennuksia, joissa perehdyttiin tarkemmin suomalaisen työelämän pelisääntöihin ja suomen kielen itseopiskelumahdollisuuksiin. Gradia Jyväskylän ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun asiantuntijat toteuttivat suomen kieltä taitaville maahanmuuttajille 15 valmennusta. Lisäksi Gradian asiantuntijat järjestivät 23 valmennusta venäjän kielellä ukrainalaisille pakolaisille. Venäjänkielisisä valmennuksissa asiantuntijana ja tulkkina toimi Terhi Vesanen. Erityisesti ukrainalaisille suunnatut valmennukset olivat osallistujamäärien ja palautekyselyjen perusteella varsin suosittuja ja tarpeellisia. Osallistujia valmennuksiin saatiin pääsääntöisesti kuntien maahanmuuttajien omavalmentajien, työllisyyspäälliköiden ja vastaanottokeskusten yhteistyötoimijoiden kautta.

Erityisesti ukrainalaisten kanssa työskentely työelämäosaamisen kehittämiseksi tietoa tarjoamalla oli erittäin palkitsevaa, koska asiakkailla oli paljon kysymyksiä. Suomalaisen työelämän asiat ovat laajoja ja monimutkaisia, eikä niitä voinutkaan kovin syvällisesti yhdellä valmennuskerralla kertoa. Työelämävalmennuksissa aloitettiin perusasioista ja käsiteltiin sellaisia asioita, jotka kohderyhmää juuri sillä hetkellä kiinnostivat. Tällaisia asioita olivat mm. käytännön ohjeet, ajantasainen tieto, tietolähteet ukrainaksi ja venäjäksi sekä hyväksikäytön vaarat. Kielitaidon kehittämiseen ohjaamiselle ja tuelle oli niin ikään kovasti kysyntää, koska siihen tarvittiin tietoa ja ohjeita, eivätkä monet ukrainalaiset olleet päässeet virallisiin kielikoulutuksiin pitkien jonojen vuoksi. Oli hienoa huomata, miten kova motivaatio ja into kielen opiskeluun monella oli.

Työelämävalmennusten aikatauluttaminen ja toteutus kahdeksaan kohde-kuntaan edellyttivät huolellista suunnittelua. Harmillisinta oli, kun joitakin suomenkielisiä työelämävalmennuksia jouduttiin perumaan vähäisen osallistujamäärän vuoksi, kun potentiaaliset asiakkaat olivat samaan aikaan mukana jossakin toisessa toimenpiteessä. Valmennuksia ei tästä syystä kannattanut ajallisesti suunnitella liian pitkälle ajalle. Lisäksi työelämävalmennusten markkinoinnissa kannattaa pitää mukana mahdollisimman monta kanavaa ja lähestyä suoraan yksittäisiä asiakkaita. Puskaradiota kannattaa siis hyödyntää.

Venäjäkielisten työelämävalmennusten onnistumisen lähtökohta oli sujuva yhteistyö vastaanottokeskusten kanssa. Sen avulla valmennuksiin ohjautui todella runsaasti ukrainalaisia pakolaisia.

LUPAKORTIT TYÖLLISTYMISEN MAHDOLLISTAJINA

Kotopaikka2-hankkeen alkukeskusteluissa kohdekunnan työllistymisestä vastaavien kanssa kävi ilmi, että maahanmuuttotaustaisten työllistyminen oli välillä kiinni siitä, ettei lupakorttitestiä saada hyväksytysti suoritettua useamman yrityksen jälkeen. Onko syynä selkokielisyyden puute vai mahdolliset oppimisvaikeudet? Tämä laittoi miettimään, miten maahanmuuttajia voitaisiin tukea lupakorttien suorittamisessa. Kotopaikka2-hankkeen rahoittajan kanssa käytyjen alkukeskustelujen jälkeen lupakorttikoulutukset saatiin budjetoida mukaan hankesuunnitelman toimenpiteisiin. Lupakorttikoulutukset ja niihin liittyneet testit järjestettiin hankkeen osatoteuttajana toimineen Gradia Jyväskylän kautta. Parhaimmillaan tämä toimenpide edisti maahanmuuttajan työllistymistä, kun hän sai työllistymisen edellyttämän lupakortin ja työllistyi heti sen jälkeen yritykseen.

Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden mutta myös heitä ohjanneiden näkökulmasta lupakorttikoulutukset ovat olleet selkeästi onnistuneimpia toimenpiteitä hankkeessa, sillä ne ovat konkreettinen apu työpaikan löytämiseen. Toisaalta välillä koettiin myös vastakkaisia tunteita, kun asiakas ei saanut lupakorttitestiä hyväksytysti läpi, vaikka se käännettiin hänen äidinkielelleen. On hyvä varmistaa, että asiakas itse ymmärtää, mihin ja miksi hän lupakorttia tarvitsee. Hänen on ymmärrettävä, että kortti on osoitus osaamisesta ja että kortin haltijan tulee myös itse ylläpitää ja harjaannuttaa osaamistaan testin jälkeen.

Kotopaikka2

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kuvio 1. Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden kanssa tehtyä työtä lukuina.

Kun maahanmuuttajille järjestetään lupakorttikoulutuksia, tulee huomioida muutamia asioita. Lupakorttien suorittamiseksi tarvitaan selkeäkielistä koulutusta ja materiaalia kyseisestä aiheesta. Lupakorttikoulutuksissa ja -testeissä maahanmuuttajan kielitaidon tulisi olla jo A2-tasolla eli Opetushallituksen taitotasoasteikolla (Kielitaidon tasojen kuvausasteikko) alkavan peruskielitaidon tasolla. Kotopaikka2-hankkeessa lupakorttikoulutuksiin varattiin tavannoimaista enemmän aikaa ja ne jaettiin useammalle päivälle. Suomi toisena kielenä -opettaja oli lupakorttikoulutuksissa mukana tukemassa ymmärtämistä. Ymmärtämistä tuki myös se, että suoritettavat testit olivat selkeäkielisiä. Lupakorttikoulutuksissa myös tulkkaus ja käännöspalvelu voivat olla tarpeellisia. Osallistujan kannattaa opetella aihealueeseen liittyvää sanastoa ennen varsinaista koulutusta. Hankkeessa suoritettiin hyväksytysti kaiken kaikkiaan 24 lupakorttia, ja vain 1 suoritus ei mennyt vaaditusti läpi. Tähän tulokseen on syytä olla enemmän kuin tyytyväinen.

MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISTÄ JA KOTOUTUMISTA OHJAAVIEN TOIMIJOIDEN MONIKULTTUURISUUSOSAAMISTA KEHITTÄMÄSSÄ

Toisena kohderyhmänä Kotopaikka2-hankkeessa olivat kohdekunnissa maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista tukevat ja ohjaavat kuntatoimijat, joiden monikulttuurisuusosaamista hankkeen aikana kehitettiin. Kohdekuntien maahanmuuttotyöstä ja työllistämistä vastaavien toimijoiden kanssa käytyjen alkukeskustelujen mukaan monikulttuurisuusosaaminen ja maahanmuuttaja-asiakkaan ohjausosaaminen on pienessä kunnassa yleensä muutaman henkilön tai vain esihenkilötason hallussa. Pienissä kunnissa, joissa maahanmuutto- ja kotoutumistyötä on tehty vasta vähän aikaa, tarvitaan monikulttuurisuuteen ja kotoutumisen tukemiseen liittyvien käsitteiden avaamista ja tarkistelua ruohonjuuritasolta alkaen.

Kohdekunnista kantautui viestiä siitä, että esim. Maahanmuuttoviraston kunnille tarjoamissa monikulttuurisuuskoulutuksissa lähdetään liikkeelle edistyneemmän tason ymmärtämisestä. Tämä tuottaa vaikeuksia vasta vähän aikaa kotouttamis- ja maahanmuuttotyötä tehneille kunnan toimijoille, joilla tietyt peruskäsitteetkin voivat olla vielä hämärän peitossa. Kunnissa työllistymistä ja kotouttamista tekevissä toimijoissa on myös runsaasti vaihtuvuutta. Näiden syiden vuoksi Kotopaikka2-hankkeessa monikulttuurisuusosaamista lähdettiin kouluttamaan maahanmuuttajien työllistämistä ohjaaville toimijoille laajemmin. Monikulttuurisuuskoulutukset ajoituivat juuri koronapandemian ja kokoontumisrajoitusten pahimpaan aikaan, joten ne päätettiin järjestää Teams-etyhteydellä. Koulutukset tallennettiin, jotta niihin oli mahdollista palata myös niiden toimijoiden, jotka eivät jokaiseen koulutuskertaan mukaan päässeet. Sisällöllisessä päävastuussa näissä monikulttuurisuusosaamisen kehittämisen koulutuksissa toimi kulttuurisen moninaisuuden opettaja Ulla Koukkari-Anttonen. Tulkkauksen osalta asiantuntijana oli tulkkina aiemmin työskennellyt Terhi Vesanen. Heillä on pitkäaikainen kokemus maahan muuttaneiden henkilöiden ohjaajina ja kouluttajina.

Kokemuksemme mukaan maahanmuuttajia ohjaavilta toimijoilta edellytetään kulttuurista empatiakykyä, mikä edellyttää interkulttuurista kompetenssia ja monikulttuurisia vuorovaikutustaitoja. Heillä tulee olla myös ymmärrys tulkkauksen tarpeellisuudesta. Tärkein tekijä maahanmuuttajien ohjaamisessa on molemminpuolinen ymmärrys. Jos yhteinen kieli on suomi, jota asiakas ei vielä osaa kovin hyvin, on tärkeää osata varmistaa ymmärtäminen ohjaustilanteissa ja tarttua herkästi tulkkausapuun.

Hankkeen aikana järjestettiin yli 20 monikulttuurisuusosaamisen kehittämisen koulutusta. Niissä käsiteltiin esimerkiksi sitä, mitä moninaisuus ja kulttuuri ovat sekä mitä stereotyyppiä ja ennakkoluuloja ylipäätään tarkoittavat. Osallistujat pohtivat myös, millainen interkulttuurinen kompetenssi heillä tällä hetkellä on, eli miten osallistujat osaavat itse toimia monikulttuurisissa tilanteissa ja miten kompetenssia voi edelleen kehittää. Samalla tultiin tietoisiksi omasta kulttuurista ja sen vaikutuksesta yksilön omaan ajatteluun. Kulttuurien kohtaamisessa on merkityksellistä tulla tietoisiksi kulttuurieroista ja panostaa vuorovaikutukseen. Koulutuksissa tutustuttiin maahanmuuttoon liittyviin käsitteisiin, tilastoihin kunnassa ja koko Suomessa sekä tarkasteltiin maahanmuuton syitä ja maahanmuuttoprosessia yleensä.

Koulutuksissa maahanmuuttoa tarkasteltiin ennen kaikkea yksilön psyykkisenä prosessina, mutta keskusteltiin myös kunnan roolista, vastuista, velvollisuuksista ja kustannuksista turvapaikanhakijoiden osalta. Maahanmuuttajia ohjaavien toimijoiden on tärkeää ymmärtää, mitä selkeäkielinen viestintä on ja miten työllistymisen kannalta merkittävää ja riittävää kielitaidon kehittämistä voidaan tukea (Koukkari-Anttonen & Pitkänen 2021). Hyvän kulttuurisen empatiakyvyn lisäksi maahanmuuttajien ohjaustyötä tekevällä tulee olla ymmärrys tulkkauksen tarpeellisuudesta, tulkkauksesta ja tulkkaustilanteissa toimimisesta. Maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen edellyttää ymmärrystä monikulttuurisen työntekijän rekrytoinnista, perehdyttämisestä ja ohjaamisesta. Monikulttuurinen työyhteisö tarjoaa haasteiden lisäksi myös paljon liiketoimintaa hyödyttäviä mahdollisuuksia.

Toimintaa kunnissa



Kuvio 2. Kotopaikka2-hankkeen osaamisen kehittämistä kunnissa.

Interkulttuurisen kompetenssin kehittyminen on elinikäinen prosessi, minkä vuoksi täytyy jo paljonkin asioita osaavan pysähtyä välillä tarkastelemaan omia käsityksiään. Mikäli osaamista ja kokemusta ei juurikaan ole, on aikaa tähän oltava vielä enemmän. Koulutukset ovatkin olleet myös hankkeen asiantuntijoille ennen kaikkea mahdollisuus itsereflektioon ja toisaalta itsensä ja käsitystensä haastamiseen. Oman kulttuurin vaikutus omaan toimintaan ja ajatteluun jää usein piiloon, joten sen oivaltaminen, miten paljon oma kulttuuri vaikuttaa erityisesti toisia kulttuureita kohdatessamme, on tärkeää. Tieto tukee kompetenssin kehittymistä, mutta tarvitaan myös taitojen harjoittelua ja asenteiden aktiivista tarkastelua. Usein odotetaan käytännön vinkkejä, miten toimien eri kulttuureista tulevien kanssa tultaisiin toimeen. Vinkit ovat kuitenkin merkityksettömiä, mikäli henkilö ei ymmärrä niiden taustaa, ja sen vuoksi monikulttuurisuuteen ja maahanmuuttoon liittyviä asioita on tarkasteltu vinkkien lisäksi myös teoreettisesti ja tutkimustiedon kautta. Lisäksi maahanmuuttajat ovat erittäin heterogeeninen ryhmä, eikä heitä voi niputtaa yhteen ryhmään.

YRITYKSILLE JA TYÖNANTAJILLE TAITOJA OHJATA TYÖPAIKALLA TOISESTA KULTTUURISTA TULEVAA TYÖNTEKIJÄÄ

Kolmantena kohderymänä, jonka monikulttuurisuusosaamista kehitettiin Kotopaikka2-hankkeessa, olivat maahanmuuttajia rekrytoivat yritykset ja työnantajat. Erityisesti työvoimapula-aloilla on yritystoiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi painetta rekrytoida ulkomaista työvoimaa. Tämä lisää tarvetta kehittää työpaikoilla monikulttuurisuusosaamista maahanmuuttotilanteen vastaanottamiseksi, ohjaamiseksi ja perehdyttämiseksi. Yrityksille ja työnantajille järjestettiin valmennuksia kulttuurisen moninaisuuden ja mentoroinnin osaamisen kehittämiseksi työpaikoilla. Valmennuksissa annettiin tietoa, harjoiteltiin taitoja sekä pohdittiin omia asenteita.



Kuvio 3. Kotopaiikka2 kehitti 26 yrityksessä tai työpaikalla niiden henkilöstön osaamista maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämiseen ja ohjaamiseen.

Mentorivalmennukset olivat Kotopaiikka2-hankkeessa yrityskohtaisesti räätälöityjä ja aikataulutettuja. Ne suunniteltiin huomioiden yrityksen tavoitteet ja tarpeet koulutukselle. Sisältöjä tarkennettiin kunkin työnantajan ja yrityksen tarpeiden mukaan. Yritysten oli mahdollista kytkeä mentorivalmennukseen mukaan kehittämistehtävä, jota valmennuksen aikana ohjattiin. Mentorivalmennus toteutettiin Ulla Koukkari-Anttosen johdolla. Hänen työpareinaan toimivat ostopalveluina hankkeeseen hankitut asiantuntijat Johanna S. Moilanen, joka perehdytti osallistujia mentorointiin, sekä Susanna Sakko, joka ohjasi osallistujien kehittämistehtäviä.

Mentorivalmennukseen osallistuneet yritykset halusivat kehittää henkilöstönsä interkulttuurisia valmiuksia kohdata eri kulttuureista tulevia. Yrityskohtaisten kehittämistehtävien osalta tavoitteet lähtivät työpaikkojen käytännön tarpeista ja osallistujien mielenkiinnosta, esim. työhön perehdyttämiseen liittyvän materiaalin selkeistämisestä siten, että materiaali olisi maahanmuuttajataustaisen henkilön näkökulmasta aiempaa helpommin ymmärrettävissä.

Mentorikoulutusten toteuttaminen on ollut mielenkiintoista ja niistä saatiin hyvää palautetta. Osallistujilta kerätyn palautteen mukaan monikulttuurisuus- ja koulutusten sisällöt koettiin ajankohtaisiksi (asteikolla 1–5 keskiarvo 4). Koulutuksen sisällöt koettiin itselle hyödyllisiksi (keskiarvo 3,7), ja koulutuksen

koettiin lisänneen omaa osaamista kulttuurien välisistä asioista (keskiarvo 3,6). Koulutuksessa käytetyt menetelmät ja materiaalit koettiin monipuolisiksi (keskiarvo 3,8). Koulutuksista saatiin runsaasti vapaamuotoista palautetta, joka osoitti koulutuksen olleen tarpeellista ja onnistunutta.

Interkulttuurinen kompetenssi ei kuitenkaan kehity muutaman tunnin valmennuksessa, vaan vaatii pitempiänteistä itsereflektiota. Valmennus toimi hyvänä alkusysäyksenä asioiden pohtimiseen ja herätteli yrityksiä miettimään omia käytänteitään eri kulttuureista tulevien näkökulmasta. Tämän toimenpiteen osalta pohdittavaksi jäi kuitenkin se, että vaikka mentorivalmennus on työvoimapula-alojen ulkomaisen työvoiman työllistämisen tarpeita ajatellen perusteltu ja tarpeellinen, eivät yritykset ehkä vielääkään näe tämän asian kehittämistä tärkeänä. Hankkeessa yrityksille suunnattua mentorivalmennusta markkinoitiin jokaisessa kohdekunnassa kunnan työllisyyspäälliköiden, yrityspalveluiden ja kehittämissyhtiöiden kautta ja myös suoraan alueen yrityksille. Siitä huolimatta yritykset osoittivat melko vähän kiinnostusta mentorivalmennusta kohtaan, vaikka viestiä ulkomaisen työvoiman tarpeellisuudesta ja liiketoiminnan mahdollisesta loppumisesta työvoimapulan takia näidenkin alueiden yrityksistä oli kantautunut. Kotopaikka2-hankkeessa tähän mentorivalmennukseen osallistui yli 30 toimijaa noin 10 työpaikalta.

Kielitaidon kehittyminen vaatii tukea myös työpaikoilla. Monet suomalaisille itsestään selvät asiat eivät ole sitä eri kulttuurista tuleville, vaan ne vaativat selittämistä. Yritysten ja työnantajien kannattaakin ottaa kunta mukaan kotoutumisen edistämiseen, sillä myös työntekijän perheen on löydettävä paikkansa alueelta. Kulttuurinen empatia työpaikoilla ja työyhteisöissä on tärkeää.

Maahanmuuttotilanteen vastanottamisen, perehdyttämisen ja ohjaamisen käytäntöjen kehittämiseksi työpaikalla on hyvä lähteä liikkeelle tavoitteellisesti, mutta maltillisin ja konkreettisin askelin. Ensin kannattaa uudistaa esimerkiksi jotain pientä ja rajattua osiota (kuten perehdytysmateriaali) ja sen jälkeen pyrkiä laajempiin uudistuksiin. Pieniinkin muutoksiin ja kehittämistoimenpiteisiin tarvitaan avointa mieltä, aikaa, halua ja sitoutuneita ihmisiä, sillä ne eivät synny itsestään. Maahanmuuttotilanteiden perehdytyksessä ja ohjauksessa työpaikalla on tärkeää muistaa varata riittävästi aikaa, säilyttää maltti, varmistaa yhteinen kieli tai selkokielisyys, hyödyntää konkretiaa sekä tarjota käytännön apua ja tukea. Perehdytyksen onnistumiseksi tarvitaan aitoa kohtaamista ja kuuntelemista sekä molemminpuolista luottamusta.

MAAHANMUUTTOTYÖTÄ TULISI JOHTAA TAVOITTEELLISEMMIN

Neljäntenä osaamisena, jota Kotopaikka2-hankkeessa lähdettiin maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi ja tukemiseksi kehittämään, oli maahanmuuttotyön tavoitteellisemman johtamisen kehittäminen. Tämän osaamisen kehittämisen tarve linkittyy maahanmuuttotyöstä vastaavien toimijoiden kanssa käytyyn alkukeskusteluun siitä, miten ”maahanmuuttotyötä tulisi kunnissa johtaa paljon tavoitteellisemmin”. Kotoutumista kunnassa koordinoitujen toimijoiden puolesta toivoi, että koska kunnassa maahanmuuttotyötä oli jo jonkin aikaa tehty, olisi hyvä päästä myös arvioimaan maahanmuuttotyön vaikuttavuutta.

Maahanmuuttotyön johtamisen ja strategian sekä näihin liittyvän oppimisen kehittämiseksi kohdekunnissa fasilitoitiin ja ohjattiin Kotopaikka2-hankkeessa kunkin kohdekunnan lähtökohdista nousevia kehittämisprosesseja, joiden myötä tarkisteltiin kunnan maahanmuuttotyön nykytilaa ja asetettiin toimenpiteitä maahanmuuttotyön tavoitteellisemman johtamisen kehittämiseksi. Maahanmuuttotyön tavoitteellisemman johtamisen kehittämistyötä esitellään tässä julkaisussa Ari Hyyryläisen ja Susanna Sakon artikkelissa.

Osaamisen kehittäminen eri näkökulmista kunnissa luo kotouttamistyöhön ja maahanmuuttotaustaisten asukkaiden työllistämiseen vahvaa perustaa. Monikulttuurisuusosaamisen ja maahanmuuttajien taustan ymmärtämiseen liittyvän tiedon lisäksi on kyse eri tavoin omien asenteiden ja käsitysten reflektoinnista sekä kohtaamisosaamisesta ja asioiden näkemisestä vieraasta kulttuurista tulevan näkökulmasta. Työnhakijoiden näkökulmasta osaamisen tarpeet ovat moninaisia: suomalaisen työelämäosaamisen lisäksi keskeisimmiksi muodostuivat kielitaito ja työpaikkojen vaatimat lupakortit, mutta osaaamista tulee aina tarkastella yksilöllisesti.

LÄHTEET

Kielitaidon tasojen kuvausasteikko. N.d. Opetushallitus. Viitattu 22.2.2023. <http://www02.oph.fi/ops/taitotasoasteikko.pdf>.

Koukkari-Anttonen, U. & Pitkänen, J. 2021. Kunnissa tukemassa maahanmuuttajien työllistymistä. Viitattu 23.3.2023. <https://blogit.jamk.fi/aokkhankkeet/kunnissa-tukemassa-maahanmuuttajien-tyollistymista>.

MAAHANMUUTTOTYÖN STRATEGISEN JOHTAMISEN TUKEMINEN KOTOPAIKKA2-HANKKEESSA

Ari Hyyryläinen & Susanna Sakko

Suomen työssäkäyvän ulkomaalaisväestön määrä kasvaa, ja ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi haastaa esihenkilöt kyseenalaistamaan johtamiskäytäntöjään. Toimenpiteet positiivisen diskriminaation sekä yhdenvertaisten työllisyysmahdollisuuksien turvaamiseksi ovat lähtöisin Yhdysvalloista. Vuosina 1961–1971 säädetyllä lainsäädännöllä tasavertaisista työllisyysmahdollisuuksista (EEO = *equal employment opportunities*) kaikille rodusta, väristä tai kansalaisuudesta riippumatta oli merkittävä vaikutus yhdenvertaisuuden ja yhteiskunnallisen monikulttuurisuuskeskustelun heräämisen kannalta. Myöhemmin vuosina 1988–1996 Yhdysvalloissa kiinnitettiin enemmän huomiota monimuotoiseen johtamiseen. *Affirmative action* eli AA vaikutti siihen, että monimuotoisuuden johtamiseen ja monikulttuurisuuteen kiinnitettiin enemmän huomiota Yhdysvalloissa etenkin henkilöstöjohtamisen saralla. (Kelly & Dobbin 1998, 16–17.)

Yhteiskuntiin kohdistuu näinä aikoina erilaisia muutosvoimia. Osa muutoksista on ennakoitavissa, joihin voidaan systemaattisesti ja syvemmin varautua. Toisaalta käynnissä on kehityskulkua, jossa ennakoiminen on lähes mahdotonta. Kuka olisi voinut kuvitella, että vuonna 2022 Euroopassa paetaan sotaa? Keväällä 2023 taas voidaan kysyä, olemmeko varautuneet siihen, että lähivuosina koemme valtavan ilmastopakolaisten aallon, jonka tulijoiden status ei olekaan työperäinen vaan kriisilähtöinen. Miten nyt käsillä oleva työvoiman vaje monilla aloilla saadaan käännettyä myönteiseen kehityskulkuun huomioiden se, että maailmalla on enenevässä määrin eri syistä liikkeellä olevia pakolaisia, maahanmuuttajia ja työn perässä tulijoita?

Kunnilla on tärkeä tehtävä maahanmuuttajien kotouttamisessa, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistamisessa sekä eri väestöryhmien välisten hyvien suhteiden edistämisessä. Myös kuntien kotouttamisohjelmat ovat tärkeä osa kuntien strategiaa. Onnistuneessa kotoutumisessa maahanmuuttaja saavuttaa muun väestön kanssa tasavertaisen aseman yhteiskunnassa. Kotoutumisen tärkeimpiä edellytyksiä näyttääkin olevan kielitaito ja työllistyminen. Kotouttamistoimenpiteiden tulisi lähteä maahanmuuttajan omista tarpeista ja tavoitteista. Haasteensa kunnille aiheuttavat väestöryhmien hyvien suhteiden

edistäminen ja monikulttuurisuuden tukeminen paikallistasolla. Tämä luo haasteen muun muassa eri hallinnonalojen yhteistyölle ja johtamiselle.

Maahanmuutto hyödyttää koko suomalaista yhteiskuntaa. Kuntien elinvoima edellyttää osaavaa työvoimaa niin palveluissa, hallinnossa kuin yrityksissä. Maahanmuutto on kunnille tärkeää sekä työvoiman saannin että osamispohjan vahvistamisen kannalta. Lahden (2008) mukaan monikulttuurisuus johtamistyössä vaatii erityistaitoja ja tietoa, vastuullisuutta, eettisyyttä ja monipuolista erilaisuuden kohtaamisen osaamista. Monikulttuurisen työyhteisön kehittyminen voi kestää jopa yhdestä vuodesta kahteen ja rakenteeltaan se voi olla haastava johdettava. (Lahti 2008.)

Työnantajat tekevät työmarkkinoilla rekrytointien yhteydessä huomattavia yhteiskunnallisia ja kansantaloudellisia päätöksiä, sillä he päättävät siitä, kuka saa työtä. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi nähdään julkisessa keskustelussa joko uhkana tai mahdollisuutena riippuen siitä, edustaako puhuja uutta työvoimaa etsivää työnantajaa tai onko hän esimerkiksi korkeasta työttömyydestä kärsivän seutukunnan edustaja. Työvoiman saatavuudesta huolehtiminen kuuluu merkittävänä osana Suomessa harjoitettavan työpoliitiikan strategiaan, jonka yhtenä tavoitteena on luoda edellytyksiä aktiiviselle työperäiselle maahanmuutolle.

Soraisen (2007) mukaan toistaiseksi ulkomaalaiset työntekijät keskittyvät puutarha-, rakennus-, siivous-, ravintola- ja kuljetusaloille, niin sanottuihin työmarkkinoiden sisääntuloammatteihin. Näiden lisäksi ulkomaalaisia työskentelee erityisesti suurissa vientiyrityksissä. Sen sijaan, että yritykset pitäisivät työntekijöiden palkkaamista ulkomailta itseisarvona, yritykset arvostavat rekrytoinnissa enemmän osaavan ja työhön sopivan henkilöstön saamista.

MAAHANMUUTTOTYÖN JOHTAMISEN TUKI -KONSEPTIN KEHITTÄMINEN KOTOPAIKKA2-HANKKEESSA

Kotopaikka2-hankkeessa johtamista lähdettiin tukemaan yhteisten työpajojen avulla. Jo ensimmäisessä vaiheessa saatujen tulosten perusteella todettiin, että käytänteet olivat kunnissa erilaisia ja tarkoitus oli tasapäistä maahanmuuttoasioita eri kunnissa.

Johtamista voidaan tukea konsultaation keinoin, jolloin johtajat ja päättäjät käyttävät ulkopuolista tahoa neuvonantajana tai keskustelukumppanina (Vartiainen, Ollila, Raisio & Lindell 2014, 122–123). Tukimenetelminä voivat olla myös mentorointi, työnohjaus tai ryhmän coaching. Usein näissä tukimuodoissa on kyse siitä, että halutaan lisätä olemassa olevan johdon ymmärrystä ja näkemystä johdettavista asioista.

Kotopaikka2-hankkeessa johtamista tuettiin systeemisen johtamisen viitekehyksen näkökulmasta. Systeemisessä ajattelussa huomiota kiinnitetään toimintaan vaikuttaviin tekijöihin sekä siihen, että kaikella toiminnan muutoksella on merkitystä kokonaisuuden kannalta. (Vartiainen ym. 2014, Hornstrup & Berg 2014, Olson & Eyoang 2001.) Näin ollen maahanmuuttotyön johtaminen ja koordinointi kunnissa ei ole irrallinen toiminto, vaan sen johtamista ja kehittämistä tulee tarkastella koko työyhteisön näkökulmasta osana koko kunnan toimintaa. Tästä seurasi Kotopaikka2-hankkeelle haasteita: kuinka kunnista löydetään ne toimijat, jotka johtavat maahanmuuttotyötä? Mikä rooli kunnalla ylipäätään oli maahanmuuttotyön johtamisessa aikana, jolloin uudet hyvinvointialueet käynnistyivät vuoden 2023 alusta?

Hanke toteutettiin aikana, jolloin kunnissa oli erilaisia toimintamalleja maahanmuuttotyön toteuttamisessa. Tämä kävi ilmi sekä siinä, kuinka kuntien toimijoita (päättäjät ja viranhaltijat) saatiin mukaan asian kehittämiseen, että siinä, millaiseen lopputulokseen päästiin. Konseptissa pyrittiin hahmottamaan maahanmuuttotyön nykytila ja siihen vaikuttavat tekijät. Toisaalta pyrkimys oli rakentaa kehittämistoimia kunnassa kohti tiedostettua ja haluttua tulevaisuutta. Parhaimmillaan kehittämistoimien toteutuksen vastuista olisi niin ikään päästy sopimaan.

Pohjoisen Keski-Suomen kuntien maahanmuuttotyötä lähdettiin tukemaan työpajatyön avulla, josta muodostui tässä esiteltävä konsepti. Kuntien edustajina hankkeessa olivat mukana mm. työllisyys- tai elinkeinotoimijat, sosiaali- ja perhepalveluiden edustajat sekä sivistyspalveluiden edustajia.

ENSIMMÄINEN VAIHE: NYKYTILAN KARTOITUS

Ensimmäisessä vaiheessa osallistujien kanssa oltiin lähtötilanteen äärellä. Lähtötilannetta työstettiin konsultatiivisella kysymyksellä: ”Mitä on tapahtumassa maahanmuuttotyössä juuri nyt kunnassanne?”

Eri kunnissa oltiin luonnollisesti hieman erilaisissa vaiheissa maahanmuuttotyön tilanteen suhteen. Yleisesti pohjoisen Keski-Suomen kunnissa on maahanmuuttajataustaisia asukkaita kohtuullisen vähän. Esimerkiksi Pihtiputaalla koko väestön määrä vuonna 2020 oli 3931, josta ulkomaalaistaustaisia oli vain 35 henkilöä (0,9 %). Vastaavasti Viitasaarella koko väestön määrä oli 6097, joista ulkomaalaistaustaisia oli 102 henkilöä (1,7 %). (11vu – Maahanmuuttajataustaisten määrät ja osuudet alueittain, 1990–2021, n.d.)

Yhteenvetona tästä vaiheesta voidaan todeta, että toimijoiden yhteistyö näyttäytyy sirpalemaisena, ja maahanmuuttajan kannalta katsottuna jää epäselväksi, mikä taho vastaa kotouttamisen johtamisesta. Kolmannen sekto-

rin mahdollisuudet maahanmuuttajien kotouttamisessa ja ylipäättään tuessa ovat jääneet melko vähäiselle huomiolle. Kuitenkin esimerkiksi Äänekoskella erilaiset urheiluseurat olivat kiitettävästi mukana maahanmuuttajien kotouttamisessa.

TOINEN VAIHE: YHTEINEN KEHITTÄMINEN

Toisessa vaiheessa työpajoissa nostettiin esiin kysymys: Mitä lähdetään kehittämään yhteisesti kunnassa tai alueella?

Eri kunnissa kehittämiskohteina korostuivat suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Todettiin, että olisi hyvä, että kotouttamisohjelmat päivitetäisiin. Tämä teema ja keskustelu paljastivat mielenkiintoisen seikan. Kenen tehtävä on päivittää tai laatia kotouttamisohjelma? Vaikutelmaksi jäi, että ohjelma saatettiin mieltää ”paperiksi, joka täytyy olla”, mutta se, onko sillä varsinaista tarkoitusta toimijoiden työn kannalta, olikin sitten toinen asia. Toisaalta korostettiin eri toimijoiden tiivistä yhteistyötä. Eri toimijoiden tulisi yhdessä rakentaa prosessi, jossa kuvattaisiin maahanmuuttajan polku kunnassa ja samalla määriteltäisiin kunnan eri toimijoiden vastuut maahanmuuttajan polulla.

KOLMAS VAIHE: KEHITTÄVÄT VERTAISKÄYNNIT

Osana Kotopaikka2-hanketta toteutettiin kehittäviä vertaiskäyntejä eri organisaatioihin, joiden tarkoituksena oli kehittää kuntien maahanmuuttotyötä.

Kehittävällä vertaiskäynnillä tarkoitetaan samanlaisten työyksiköiden tai saman haasteen tai työalueen parissa työskentelevien kesken tapahtuvaa työn kehittämistä, jonka keskeinen osa on vierailu- tai tutustumiskäynti (Hellstén, Outinen & Holma 2004). Kehittävä vertaiskäynti on vertaisarviointia. Siihen liittyy kiinteänä osana itsearviointi. Tavoitteena on tuntee oma toimintansa ennen kuin voi hakea kehittämisideoita muilta. Kehittävällä vertaiskäynnillä on liittymäkohtia benchmarkingiin, josta se eroaa siten, ettei arviointikumppaniksi haeta parasta mahdollista esimerkkiä miltä tahansa sektorilta, vaan vertainen, samanlaisten asioiden kehittämisestä kiinnostunut, kumppani. Toteutusprosessi on samantyyppinen, ja kehittävässä vertaiskäynnissä on tunnistettavissa myös ulkoisen arvioinnin piirteitä. Kumppani on usein oman organisaation ulkopuolelta ja lisäksi keskeistä on oman toiminnan näkyväksi tekeminen muille tahoille.

Kehittävien vertaiskäyntien idea oli Kotopaikka2-hankkeessa sovellettavissa kunnan/kaupungin maahanmuuttotyön kehittämiseen. Ajatuksena oli, että käyntejä tehdään ideoita ja vinkkejä hakien. Esimerkiksi Viitasaaren

alueelta tehtiin vertaiskäynti Forssaan. Forssasta haettiin ideaa siihen, miten saadaan alueellisesti maahanmuuttajia kotoutettua ja työllistettyä tehokkaammin. Toisena esimerkkinä voidaan mainita Kyyjärvi, josta matkattiin Järviseedun koulutuskuntayhtymän vieraaksi kuulemaan työperäisen maahanmuuton käytännöistä.

NELJÄS VAIHE: JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTYÖSKENTELY

Viimeisessä prosessin vaiheessa oli tarkoitus, että kuntien/kaupunkien maahanmuuttotyötä tekevät ottavat paikalliset päättäjät mukaan yhteiseen keskusteluun aiempien vaiheiden tulosten pohjalta.

Yhdessä luodaan kunnan/kaupungin oma tahtotila seuraavista asioista:

- Mikä on maahanmuuttotyön strateginen tavoite?
- Millä keinoilla sitä toteutetaan?
- Miten eri hallinnonalat tekevät yhteistyötä?

Tässä vaiheessa voidaan kääntää katse kunnan/kaupungin ulkopuolisiin verkostoihin, joiden yhteistyötä tarvitaan maahanmuuttajien kotouttamisessa.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksenä hankkeessa toteutettujen toimenpiteiden perusteella voidaan todeta, että maahanmuuttotyön johtaminen vaatii organisaatioissa ennakkointia ja nimettyjä, vastuutettuja henkilöitä, jotka vastaavat maahanmuuttotyön johtamisesta ja koordinoinnista. Maahanmuuttotyön johtamisen ja henkilöstösuunnittelun keskeinen päämäärä on selvittää työvoiman kysyntää ja tarjontaa organisaatiotasolla – se on osa suunnitelmallista henkilöstöpolitiikkaa. Toimenpiteistä päättäminen strategisella tasolla sekä niihin sitoutuminen eivät jätä johdon roolia kotouttamisen edistämisessä epäselväksi. Erityisesti muutostilanteissa, kuten vuoden 2023 alussa, on oleellista yhteinen keskustelu ilman hallinnonalojen rajoja. On tärkeää asettaa maahanmuuttaja keskiöön ja luoda hänelle kokonaisvaltainen ja aktiivista otetta ruokkiva tukirakenne. Tukirakenteen avulla maahanmuuttajan elämäntilanne voidaan kokonaisvaltaisesti huomioida ja hänet saadaan parhaalla mahdollisella tavalla integroitua yhteiskuntaan. Integroituneet ja aktiiviset maahanmuuttajat voivat tuoda toivottua lisätyövoimaa ja toisaalta he voivat elää onnellista ja täysipainoista elämää statuksestaan huolimatta.

LÄHTEET

11vu – Maahanmuuttajataustaisten määrät ja osuudet alueittain, 1990–2021, n.d. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Tilastokeskus. Viitattu 11.4.2023. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen__Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/maakoto_pxt_11vu.px/table/tableViewLayout1/.

Hellstén, K., Outinen, M. & Holma, T. 2004. Kehittävä vertaiskäynti – työväline laadunhallintaan. *Aiheita / Stakes*. 31/2004. Viitattu 3.4.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193806>.

Hornstrup, C. & Berg, M. 2014. Vuorovaikutussuhteiden johtaminen: Systemisen ajattelun työkaluja. Jyväskylä: Humap.

Kelly, E. & Dobbin, F. 1998. How affirmative action became diversity management. *American Behavioral Scientist* 41(7), 960–984. Viitattu 3.4.2023. <http://dx.doi.org/10.1177/0002764298041007008>.

Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.

Olson, E. & Eoyang G. 2001. Facilitating Organization Change. Lessons from Complexity Science. The Practicing organization development Series. Pfeiffer.

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä – rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita.

Vartiainen, P., Ollila, S., Raisio, H. & Lindell, J. 2014. Johtajana kaaoksen reunalla. Kuinka selviytyä pirullisista ongelmista? Helsinki: Gaudeamus.

MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ TYÖLLISYYS- JA YRITYSTOIMIJOIDEN NÄKÖKULMASTA

Annu Niskanen & Maaret Rutanen

Tällä vuosituhanalla ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osuus Suomessa on kasvanut voimakkaasti. Maahanmuutto on keskittynyt vahvasti pääkaupunkiseudulle, ja Helsingin seudulla vieraskielisen väestön määrän on arvioitu jopa kaksinkertaistuvan seuraavan 15 vuoden aikana. Suomeen muutetaan monenlaisten syiden vuoksi. Maahanmuuttoviraston mukaan vuonna 2019 työ oli ensimmäistä kertaa yleisin ensimmäisen oleskeluluvan hakuperuste. Samaan aikaan kuitenkin ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on 10–20 % alhaisempi kuin suomalaistaustaisilla. (Bergbom, Lantto, Leino-Arjas, Ruokolainen, Tarvainen & Varje 2020, 60.)

Kotopaikka2-hankkeessa oli tavoitteena tukea maahanmuuttajien työllistymistä keskisuomalaisessa kontekstissa kasvukeskusten ulkopuolella, missä työllistymiseen liittyvät tekijät voivat näyttäytyä eri tavoin kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla. Hankkeessa haluttiin selvittää maahanmuuttajien työllistämistä kiinnostuneiden keskisuomalaisten yritysten ja kohdekuntien työllisyystoimijoiden, eli työllistämistä tukevien työnantajien (esim. kuntakokeilun omavalmentajat, kuntien ja kaupunkien työllisyyspalveluiden työntekijät), näkemyksiä työllistämiseen liittyen.

Aineisto koostuu yrittäjien ja yritysten vastuuhenkilöiden näkemyksistä sekä kokeneiden työllisyystoimijoiden kokemuksista maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden työllistämiseen ja sen tukemiseen liittyen. Näitä tahoja haastateltiin yksilöllisesti keväällä ja syksyllä 2021. Haastatteluaineistot koottiin yhteen ja luokiteltiin SWOT-analyysin avulla neljään luokkaan. Aineistosta pyrittiin tunnistamaan maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia.

KOULUTUS, KIELITAITO JA AMMATTIOSAAMINEN KOROSTUVAT VAHVUUKSINA JA HEIKKOUKSINA

Työllistymistä tukeviksi maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden vahvuuksiksi työllisyystoimijat nostivat kielitaitoon, koulutukseen, ammattitaitoon ja motivaatioon liittyviä asioita. Ensinnäkin suomen kielen osaaminen ja erityisesti am-

mattisanaston hallinta suomeksi nousi keskeisenä vahvuutena esille. Toiseksi tuotiin esille koulutuksen merkitystä positiivisena tekijänä. Työllisyystoimijat kokivat, että Suomessa suoritettu koulutus on työntekijälle eduksi.

Heidän kokemuksensa oli, että maahanmuuttajille tarkoitettuja koulutuksia tarvitaan ja ne ovat merkittävässä roolissa työllistymisessä. Lisäksi lupakorttien merkitystä korostettiin, ja työllisyystoimijat olivat kokeneet, että lupakorttien, kuten hygieniapassin, suorittaminen auttaa työllistymään ja on usein myös edellytyksenä työllistymiselle. Merkityksellisinä tekijöinä nousivat esille myös hyvä ammattitaito ja vahva motivaatio työllistymiseen.

Yritystoimijoiden haastatteluissa tuli esille, että työpaikkoja on tarjolla monilla eri aloilla. Esimerkiksi hoito- ja metallialojen osajista on pulaa jatkuvasti, ja erityisesti hitsaajia tarvittaisiin lisää. Usein työpaikan näkökulmasta merkityksellistä on se, että maahanmuuttajalla on erityisosaaminen yrityksessä tarvittavaan osaamistarpeeseen, kuten esimerkiksi hitsaukseen. Näissä tilanteissa työpaikat lähtevät mielellään rekrytointiprosessiin, vaikka se viekin usein paljon aikaa. Maahanmuuttajien rekrytoinnin toivotaan olevan helpompaa, koska työpaikkojen kiireisen työtahdin takia maahanmuuttajien rekrytointiin ei voida satsata enempää kuin suomalaisiin työnhakijoihin. Yritysedustajat toivoivat jatkossa toimenpiteitä helpottamaan maahanmuuttajien työllistämistä.

Työllistymistä heikentäviä tekijöitä työllisyys- ja yritystoimijat tunnistivat kielitaitoon, osaamiseen ja sen tunnistamiseen, koulutukseen, maantieteelliseen sijaintiin, tuen tarpeisiin sekä asenteisiin liittyen. Ensinnäkin kielitaidon puute nähtiin merkittävänä haasteena. Kotoutumiskoulutusten kielikoulutus ei heidän kokemuksensa mukaan riitä kaikille, eivätkä kansalaisopistojen tarjoamat kielikurssitkaan vaikuta olevan riittäviä kohottamaan kielitaitoa työllistymisen kannalta riittävälle tasolle. Kaikki haastatellut työllisyystoimijat toivat vahvasti esille, että suomen kielen opetusta tarvittaisiin nykyistä enemmän. Kotoutumiskoulutuksen aikana kaikkien maahanmuuttajien suomen kielen taito ei kehity työllistämisen kannalta riittävän paljon, ja kielitaidon kehittyminen voi pysähtyä kotoutumiskoulutuksen loputtua. Erityisenä haasteena työllisyystoimijat näkivät sen, että kotoutumiskoulutusten jälkeen kielikoulutusta ei ole enää tarjolla muutoin kuin yksityisillä markkinoilla maksullisena koulutuksena. Kielikoulutuksen tarvetta tulisi tarkastella yksilöllisemmin ja kielitaidon oppimiseen ja vahvistamiseen tulisi tarjota enemmän mahdollisuuksia, jos halutaan aidosti tukea maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden työllistymistä. Työllisyystoimijat korostivat sitä, kuinka puutteellinen kielitaito voi täysin estää työllistymisen.

Myös yritystoimijat korostivat riittävää suomen kielen taitoa ja esimerkiksi hoitoalalla sairaanhoitajan itsenäinen työskentely vaikeutuu, jos hän ei osaa

riittävästi suomen kieltä. Samoin sellaisessa toimistotyössä, jossa toimitaan asiakkaiden kanssa, tarvitaan suomen kielen taitoa. Myös osassa teollisuus-työpaikoista riittävä kielitaito on tärkeä, jos työtehtäviin liittyy paljon itsenäistä työtä tai tuotannon valvontatehtäviä. Sekä työllisyys- että yritystoimijoiden haastatteluissa kielitaidon merkitystä korostettiin senkin vuoksi, että yhteisen kielen osaamattomuus voi olla työturvallisuusriski. Yrityshaastatteluissa tuli esille, että osassa työssä pärjää vähäisemmälläkin kielitaidolla, mutta toiminta- ja työturvallisuusohjeet täytyisi aina ymmärtää.

Työllisyystoimijoiden kokemuksen mukaan osalla asiakkaista ei ole lainkaan koulutusta, ja tämä on suuri este työllistymisen näkökulmasta. Työllistyminen ilman koulutusta on työllisyystoimijoiden mukaan hyvin haastavaa ja vähintäänkin erilaisten työelämän lupakorttien suorittaminen olisi tarpeen. Osalle maahanmuuttajista lupakorttien suorittaminen on osoittautunut haastavaksi, ja ylipäätään kaikkien opiskeluvälmiudet ja -taidot eivät ole riittävällä tasolla mahdollistamaan opiskelua. Samoin yritystoimijoiden haastatteluissa kävi ilmi työllistymiseen liittyvät ammattitaitovaatimukset. Ilman ammattitaitoa maahanmuuttajien on vaikea työllistyä. Lisäksi useissa työtehtävissä työnhakijalla on oltava riittävä fyysinen peruskunto, koska monissa työtehtävissä tehdään ruumiillista työtä.

Toisaalta työllisyystoimijat olivat kokeneet myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen vaikeana. Tutkintojen ja osaamisen tunnistamisessa on haasteita, eikä korkeakoulutetuillakaan työnhakijoilla ole aina riittävä kielitaitoa työllistymisen kannalta.

Haasteita ilmenee paljon myös maantieteellisen sijainnin vuoksi. Keski-Suomessa on paljon maaseutualuetta, pitkät välimatkat ja osa maahanmuuttajista asuu kaukana kuntakeskuksista. Näissä tilanteissa julkisen liikenteen, ajokortin tai auton puute estää tai haastaa työhön tai koulutukseen pääsemistä. Samaan tapaan yritystoimijoiden kokemuksissa korostui työllistymistä vaikeuttavana asiana työpaikalle pääseminen. Haja-asutusalueilla työmatkoihin tarvitaan omaa autoa, koska riittävä joukkoliikennettä ei ole käytettävissä. Suomalaisen ajokortin hankkimisen on nähty olevan osalle maahanmuuttajista haastavaa ja kallista.

UHKIEN TUNNISTAMINEN JA HUOMIOINTI

Kun halutaan löytää työllistymistä tukevia keinoja, on tärkeää tunnistaa, min-kälaiset asiat haastavat työllistymistä. Ensinnäkin kannustinloukkojen olemas-saolo on työllisyystoimijoiden mukaan huomioitava asia. Heidän mukaansa voi olla tilanteita, joissa töihin hakeutuminen ei ole taloudellisesti kannattavaa.

Näihin tulisi yhteiskunnan tasolla kiinnittää huomioita, jotta työn tekeminen saataisiin kannattavaksi.

Toiseksi yritystoimijat toivat esille toiveen siitä, että maahanmuuttajien rekrytointi helpottuisi. Työpaikkojen kiireisen työtahdin takia maahanmuuttajien rekrytointiin ei ole mahdollista satsata enempää kuin suomalaisiin työnhakijoihin, vaikka se välillä voisi olla tarpeen. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että rekrytointiprosessin viedessä työnantajalta paljon aikaa nousee työpaikkojen kynnyks palkata uusi työntekijä. Yritystoimijoiden osalta toivottiinkin toimenpiteitä helpottamaan maahanmuuttajien rekrytointia ja työllistämistä. Kolmanneksi haastatteluissa nousi esille yritysten tarpeita työntekijöiden henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukeen erityisesti työllistämisen alkuvaiheessa.

Työllisyystoimijat ovat käytännössä nähneet, että maahanmuuttajien työllistyminen on usein vaikeaa ja sen tukeminen vaatii myös heidän arvionsa mukaan erityisiä ja tehostettuja toimenpiteitä. Osa työllisyystoimijoista toikin esille, että toivoisi kevyemmin perustein palkkatuen mahdollisuutta maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseksi. Työllisyystoimijat ovat myös kokeneet, että asenteet eivät ole kaikilta osin myönteisiä maahanmuuttajien työllistämistä ja työllistymistä ajatellen. He ovat käytännössä huomanneet, että monet työnantajat ovat arkoja työllistämään maahanmuuttajia ja vieraskielinen ansioluettelo voi jarruttaa työllistämistä.

Työllisyystoimijoiden kokemusten mukaan maahanmuuttajat verkostoituvat usein muiden maahanmuuttajien kanssa, ja esimerkiksi näin suomen kielen taito ei kehity arkitilanteissa. Kielitaidon kehittymisen tueksi tulisivatkin kehittää nykyistä monipuolisempia tapoja kehittää kielitaitoa käytännössä. Samoin heidän kokemuksensa on, että kunnan palveluiden tarkastelu ja kehittäminen kokonaisvaltaisesti olisi tarpeen, jotta kunnasta saadaan houkutteleva vaihtoehto työtä etsivän näkökulmasta. Ohjauksen ja neuvonnan tarvetta maahanmuuttajilla on työllisyysasioiden lisäksi yleisesti asioiden hoitamiseen ja arjesta selviytymiseen liittyen. Koko perheen, esimerkiksi lasten ja puolison, asioiden huomiointi voi olla myös tarpeen työllistymisen mahdollistamiseksi, sillä esimerkiksi paikkakunnalle muutto työn perässä voi estyä, jos sieltä ei löydy riittäviä palveluita ja tukea muulle perheelle. Tiedon löytäminen saatavilla olevista palveluista ja ohjautuminen niiden piiriin on osoittautunut osalla haastavaksi.

Yritystoimijoiden kokemukset olivat hyvin samantyyppisiä kuin työllisyystoimijoilla. Vastauksissa nousi esille maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden arjen palveluiden toimivuus. Työnantaja voi joutua auttamaan maahanmuuttajaa monenlaisten asioiden hoidossa. He olivat kokeneet haasteita maahanmuuttajien työllistämisen yhteydessä esimerkiksi perheiden yhdistämiseen

liittyvissä pulmissa, työluissa ja laina-asioiden hoitamisessa. Yritystoimijoiden mielestä tarvittaisiin ensinnäkin helposti saatavilla olevaa tietoa siitä, mitä maahanmuuttajan työllistäminen vaatii ja edellyttää, ja toiseksi mitä tukitoimia on mahdollista saada. Myös palkkatuen mahdollisuus kevyemmin perustein nousi esille. Yritystoimijoiden haastatteluissa tuli esille, että yrityksessä koetaan isoja onnistumisia esimerkiksi silloin, kun työntekijän perhe tulee myöhemmin paikkakunnalle, koska perheen yhdistyminen tukee työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Perheen yhdistämisen haasteena on voinut olla Suomen valtion vaatima tuloraja, jolloin palkka ei ole ollut riittävä mahdollistamaan perheen yhdistämistä, vaikka työntekijä itse olisikin näin kokenut olevan. Joissain tilanteissa perheen yhdistämisen epäonnistuminen on johtanut siihen, että työntekijä on lopettanut työsuhteen.

TYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVIÄ MAHDOLLISUUKSIA

Työllisyys- ja yritystoimijat pystyivät tunnistamaan runsaasti mahdollisuuksia, joihin huomiota kohdentamalla voidaan tukea maahanmuuttajien työllistymistä Keski-Suomessa. Vahvimmin nousi esiin tulevaisuuden ennakointi ja työvoimapula-alojen huomiointi sekä kielitaidon vahvistamisen ja muiden tuen tarpeiden keinot.

Työllisyystoimijat kokivat, että myös kuntatasolla maahanmuuttotyön tulisi olla tavoitteellista, ja työvoimatarpeen näkökulmasta tarvitaan tulevaisuuden ennakointia. Kunnissa olisi tarpeen nostaa työvoimatarpeet keskiöön ja lähteä strategisesti miettimään, miten kunnan vetovoimaa maahanmuuttajien työllistämisenä voitaisiin vahvistaa. Erytisen tärkeää on kohdistaa huomiota siihen, mitä muuta tarvitaan työpaikan lisäksi. Työllisyystoimijoiden mielestä on selvää, että työvoimapula lisääntyy tulevaisuudessa ja kuntien on oltava valmiita tukemaan maahanmuuttajia, jotta saadaan kuntiin tarvittavaa työvoimaa. Jo tällä hetkellä työvoiman tarvetta on runsaasti hoito- ja metallialoilla. Kausityöntekijöistä on puutetta esimerkiksi viljelyalalla ja marjanpoiminnassa. Työllisyystoimijat nostivat tärkeänä mahdollisuutena esille myös yritysyhteistyön ja sen kehittämisen paikallisten yritysten kanssa samoin kuin maahanmuuttajien oman yrittäjyyden.

Onnistumiset ja oppiminen olisi tärkeää huomioida laajemmin kuin pelkästään maahanmuuttajan tarpeista lähtien. Työllisyystoimijat huomauttivat, että työelämässä voidaan myös oppia eri kulttuureista tulevilta maahanmuuttajilta.

Yrityshaastatteluista voitiin huomata, että osalla työnantajista on hyvin myönteisiä kokemuksia maahanmuuttajista. Vastauksissaan he nostivat esiin monikulttuurisuuden hyvänä puolena sen, miten maahanmuuttajataustaiset työntekijät tuovat uudenlaista moninaisuutta työyhteisöön. He näkivät uusien

työntekijöiden rekrytoinnissa merkityksellisessä roolissa työpaikan maahanmuuttajataustaiset työntekijät, jotka kertovat itse työpaikastaan ja toimivat näin työpaikan käytinkorttina. Työllisyystoimijoiden mielestä näkökulmaa voisi siirtää sen kirkastamiseen, kuinka kaikki voisimme vastavuoroisesti oppia toisiltamme – pois siitä ajatuksesta, että vain maahanmuuttaja tulee työpaikalle oppimaan. Useissa haastatteluissa vastaajat toivat esille, että hyviä käytäntöjä ja onnistumisia tulisi jakaa aktiivisesti, jotta asenneilmapiiriä saataisiin muokattua myönteisemmäksi.

Haastateltujen yritystoimijoiden mukaan yrityksen monikulttuurisen toimintakulttuurin kehittyminen lisää maahanmuuttajien kiinnittymistä työpaikkaan. Yrityksen toimintakulttuuria kehitettäessä tärkeää olisi avata yhteisiä käytössä olevia käsitteitä. Ne luovat yhteistä ymmärrystä todellisuudesta ja arjen käytänteistä. Työyhteisön hyvä toimintakulttuuri mahdollistaa sen, että uusi työntekijä saa rohkaisua ja tulee hyväksytyksi työporukkaan. Toimintakulttuurisissa on huomioitava myös sukupuolten tasa-arvoinen kohtelu. Yrittäjät toivat esille huolen suomalaisen työelämän pelisääntöihin perehdyttämiseen liittyen. Konkreettisesti tämä näkyy esimerkiksi työstä poissaoloihin suhtautumisessa.

Työpaikoilla kannattaa hyödyntää aikaisemmin palkattuja maahanmuuttajia rekrytointiprosessin ohella myös käytännön työtehtävien tukena. Esimerkiksi he voivat tulkata epäselviä asioita tarvittaessa uusille työntekijöille. Eräässä haastatteluun osallistuneessa yrityksessä järjestetään kaikille työntekijöille kehityskeskustelut. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kehityskeskustelut käydään tarvittaessa tulkkipalvelun avulla. Näiden toimien seurauksena luottamus koko työyhteisössä on lisääntynyt ja tämä näkyy työnantajan kokemuksen mukaan työntekijöiden rauhallisuutena ja ilona työssä.

Kielitaidon merkitys nousee esille monessa merkityksessä. Työllistymismahdollisuuksien kannalta tarkastellen työllisyystoimijat korostivat kielitaidon vahvistamisen merkitystä, kun halutaan työllistyä avoimille työmarkkinoille Keski-Suomessa. He ideoivat, kuinka esimerkiksi kunta voisi jatkossa tukea kielitaidon kehittymistä työpaikalla työtä tehdessä. Käsittekarttojen laatiminen, alan sanastot ja kuvakortit työtehtävien oppimisen tukemiseksi nousivat esiin käytännön toimenpiteinä. Suomen kielen vahvistaminen nähdään keskeisenä, mutta toisaalta työllisyystoimijat näkivät tärkeänä tunnistaa myös mahdollisuudet työllistyä englannin kielellä esimerkiksi ICT-alalle. Yritystoimijat nostivat esille vahvasti samankaltaisia ilmiöitä ja myös heidän näkökulmissaan korostui kielitaidon merkitys.

Yritystoimijat näkevät myös mahdollisuuksia ratkaista maahanmuuttajien työllistämisen ongelmakohtia. Esimerkiksi suomen kielen osaaminen ei

ole aina ykkösasia työllistymisessä. Työn ja kielen voi heidän kokemuksensa mukaan oppia työskentelyn aikana. Perekoulutyksessä voidaan käyttää apuna tukimateriaalia. Esimerkiksi tekniset kuvat ja piirustukset helpottavat työn oppimista, varsinkin alkuvaiheessa, kun ei ole yhteistä kieltä vielä riittävästi. Eräissä yrityksissä on apuna käytetty kokeneita työopastajia, jotka pystyvät opastamaan työtehtävät visuaalisesti. Silloin, kun suurin osa työstä on fyysistä, käytännössä hyvin opastettua, on mahdollista päästä työssä alkuun myös ilman yhteistä kieltä. Tarjolla on myös työtilaisuuksia, joissa maahanmuuttajan oma innostus työtehtävistä on hyvin merkittävä asia työllistymisessä. Kaikissa tarjolla olevissa työtehtävissä ei ole erityisiä ammattitaitovaatimuksia, eikä merkitystä koulutustaustalla, vaan työtehtävät ovat opittavissa työssä. Lisäksi yritystoimijat toivat esille valmiuden myös työn opinnollistamiseen. Jos löytyy yrityksen näkökulmasta ”hyviä tyyppejä”, he ovat kiinnostuneita oppisopimustyyppisestä koulutuksesta.

Sekä yritys- että työllisyystoimijoiden kanssa keskusteluissa tuli esille työntekijän suomen kielen kehittymisen arvostus, koska suomen kielen osaa-minen lisää paikkakunnalla viihtymistä ja edistää sitä, että työntekijä haluaa pysyä paikkakunnalla.

TUKIKEINOJA TARVITAAN

Keskeisinä tukemisen keinoina sekä työllisyys- että yritystoimijat nostivat esiin palkkatuen, etäopetuksen, oppisopimuksen, lupakortit, maahanmuuttajien rekrytoinnin helpottamisen ja maahanmuuttajien yksilöllisen huomioinnin sekä erilaisten työtehtävien positiivisen markkinoinnin. Palkkatuki on tarpeen maahanmuuttajien työllistämiseksi aivan samoin kuin pitkäaikaistyöttömillä har-kinnanvaraisena tukena työllistymisen edistämiseksi.

Työllisyystoimijoiden näkökulmasta koulutusten etäopetusmahdollisuuksien avulla alueellinen tasa-arvo lisääntyy, ja näin mahdollisuuksia on jo nyt ollut nähtävissä aiempaa laajemmin. Lupakorttien suorittamisen/hankkimisen mahdollistaminen on hyvä ja tärkeä työllistymistä tukeva asia. Näiden konkreettisten keinojen ohella esiin nousi vahvasti työllisyystoimijoiden taidot maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamisessa ja tukemisessa. Työllisyyden tukemisessa olisi tärkeää kuulla ihmisten tarinoita ja ottaa heidän toiveensa, unelmansa ja todellisuus huomioon samalla, kun ohjataan asiakkaita eteenpäin. Luova ajattelu, yksilöllinen kohtaaminen, vuorovaikutus ja sen mahdollistaminen maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamisessa ja tukemisessa ovat tärkeässä roolissa. Työllisyystoimijoiden mielestä maahanmuuttajat tarvitsevat usein rohkaisua, mutta myös työnantajat ja työtoverit tarvitsevat rohkaisua

kohdatessaan eri kulttuureista tulevia työntekijöitä. Myös erilaisten töiden positiivinen markkinointi olisi tärkeää. Esimerkiksi siivousalan töitä on tarjolla, ja tarvittaisiin asenteiden muokkausta siihen, kuinka kaikki työ on arvokasta ja että erilaisten työtehtävien kautta voi kerryttää erilaista osaamista ja vähitellen edetä kohti omia tavoitteita.

LOPUKSI

Maahanmuuttajien alhaisen työllisyysasteen syiksi on tunnistettu aiemminkin samankaltaisia tekijöitä, mikä tuli esille myös näissä Kotopaikka2-hankkeessa tehdyissä haastatteluissa: riittämätön kielitaito, koulutuksen sopimattomuus, työkokemuksen puute, tutkintojen rinnastamisen vaikeudet ja asenteet. Erityisesti naisten huono työllistyminen korostuu Suomessa esimerkiksi muihin pohjoismaihin verrattuna. (Bergbom ym. 2020, 60–61.) Uusimpien tilastojen mukaan ulkomaalaistaustaiset miehet työllistyvät suomen tai ruotsin kielen heikosta taidosta huolimatta, kun taas naisilla kielitaidon kohentuminen on yhteydessä korkeampaan työllisyyteen. Tutkimuksen mukaan tämä voi johtua siitä, että naiset työllistyvät toimialoille ja tehtäviin, joissa suomen ja ruotsin kielen taidolla on suurempi merkitys. (Larja 2019.)

Kotopaikka2-hankkeen aikana toteutetuissa haastatteluissa erityiseen rooliin nousi työllisyystoimijoiden ohjausosaaminen. He tarvitsevat laaja-alaista osaamista ja näkemystä sekä työllistämisen tukitoimista että erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kohtaamisesta, tukemisesta ja tarvittaviin tukipalveluihin ohjaamisesta. Samansuuntaisesti työ- ja elinkeinoministeriön Kotoutuminen.fi -verkkopalvelussa esitetään, että maahanmuuttajien työllisyyden edistämiseksi edellytyksenä on henkilökohtaisen ohjauksen riittävyys ja toimivuus, yksilöllisen palvelutarpeen tunnistaminen ja eri palveluiden yhteensovittaminen (Työllisyyspolitiikan kehittäminen maahanmuuttajien ja työnantajien tarpeisiin 2021). Siten olisi tärkeää varmistaa työvoimapalveluissa toimivien työntekijöiden riittävä osaaminen. Olisikin oleellista tarkastella, onko vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien työllistämisen tukemiseksi olemassa ensinnäkin riittävästi tehtävän vaatimia resursseja ja toiseksi tehtävää tukevaa osaamista ja koulutusta. Aiemmissa selvityksissäkin on tuotu esille, että TE-toimistojen asiantuntijoilla ei ole riittävästi tietoa maahanmuuttajien kanssa työskentelemisestä, eikä täydennyskoulutuksen tarjonta ole riittävä (Hagman, Laitinen-Saunio & Asikainen 2020).

Sekä työllisyys- että yritystoimijoiden kokemukset vahvistivat aiemmin esitettyjä kehittämissuhteita siitä, kuinka maahanmuuttajat tulisi huomioida erityisenä kohderyhmänä työ- ja elinkeinopalveluissa. Aiemmin on todettu,

että maahanmuuttaja-asiakkaat jäävät muita asiakkaita huonompaan asemaan, mikäli heitä ei huomioida erikseen (Karinen, Kortelainen, Luukkonen & Jauhola 2020b). Kotopaikka2-hankkeen haastatteluissa nousi esille myös tarve lisätä maahanmuuttajille lähellä työelämää olevia TE-palveluita, kuten palkkatukea ja työkokeiluja työllisyyden edistämiseksi. Esiin tuli myös yritysten ja työntajien tiedon tarve erilaisista tukitoimista ja palkkatuella työllistämisen mahdollisuuksista. Yrityksissä nähtiin kielitaidon kehittyminen mahdolliseksi myös työtä tehdessä. Kotoutumisen osaamiskeskus on aiemmin suositellut, että kielikoulutusta voitaisiinkin kehittää osana palkkatukijaksoa (Työllisyyspolitiikan kehittäminen maahanmuuttajien ja työntajien tarpeisiin 2021). Yksi erityinen huolenaihe nousi esille Kotopaikka2-hankkeen aikana pienissä kunnissa siitä, miten niissä voidaan huomioida maahanmuuttajien erityistarpeet, kun heidän määränsä voi olla alueellisesti erittäin pieni. Tällöin työntekijöiden osaaminen ei pääse kokemuksenkaan myötä karttumaan. Siten kannattaisi tarkastella, olisiko tähän liittyen mahdollista tehdä alueellista yhteistyötä. Selkeästi on nähtävissä, että maahanmuuttaja-asiakkaat ovat palveluiden ja ohjauksen kannalta epätasa-arvoisessa asemassa asuinpaikkansa suhteen.

Osaamisen tunnistaminen ja sen haasteet eivät nousseet erityisen voimakkaasti esille aineistossa, mutta siihen kannattaa silti satsata selvitysten perusteella. Osaamattomuus sekä koulutuksen ja kielitaidon puute nousivat merkittävänä työllistymisen esteinä esiin, mutta käytännön kohtaamisissa on tullut huoli siitä, että osaamisen tarkastelu laajemmin tarkastellen jää helposti vähäisemmäksi. Taidot ja osaaminen kehittyvät myös koulutusten ulkopuolella, ja erityisesti maahanmuuttajien osalta osaamisen tunnistamista kannattaisi kehittää, jotta heidät saataisiin nopeammin työelämään.

Jatkossa myös Keski-Suomessa tarvitaan työnantajat vahvemmin mukaan maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseen. Erityisesti korkeakoulutettujen maahanmuuttajanaisten osalta tiedetään, että he ovat usein koulutustaan vastaamattomassa työssä (Larja 2019, 38). Myös Kotopaikka2-hankkeen aikana on havaittu, että maahanmuuttajat ovat usein koulutustaan vastaamattomassa työssä. Mielestämme yritysten rekrytoinnissa kannattaisi panostaa enemmän osaamisen tunnistamiseen ja työllistymistä edistävien toimenpiteiden tehokkaampaan huomioimiseen, kuten palkkatuen ja koulutuksen hyödyntämiseen (emt., 37).

Osaamisen parempi tunnistaminen palvelee asiakkaita paremmin myös voimaannuttamisen näkökulmasta. Maahanmuuttaja-asiakas voi helposti jäädä ja jättäytyä passiiviseen rooliin, ja lannistuminen on ymmärrettävää, kun työtä ei halusta huolimatta löydy. Ammattitaitoisella ja monipuolisella

ohjauksella tulisi tukea asiakkaita aktiivisiksi toimijoiksi työnhakuun, mutta myös yleisesti omaan elämään ja yhteiskuntaan.

Alueellisesti keskisuomalaisessa työelämässä korostuvat liikkumisen vaikeudet, sillä sekä asiakkaat että myös työpaikat voivat sijoittua haja-asutusalueille. Alueellisella tasolla työllistymistä tukevana keinona voisi pohtia tarvittavia kielitaidon tukitoimia, jotka helpottaisivat ajokortin suorittamista.

Yrityshaastatteluissa tuli esille myönteisiä kokemuksia maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistämisestä. Vastauksissa nousi esiin monikulttuurisuuden hyvät puolet työpaikalla: maahanmuuttajataustaiset työntekijät tuovat uudenlaista moninaisuutta työyhteisöön. Yritysten toimijat näkevät merkityksellisenä uusien työntekijöiden rekrytoinnissa työpaikan maahanmuuttajataustaiset työntekijät, jotka kertovat itse työpaikastaan ja toimivat näin työpaikan käyntikorttina.

LÄHTEET

Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Toim. L. Kokkinen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hagman, N., Laitinen-Saunio, A. & Asikainen, E. 2020. ”Enemmän aikaa ja pysyvyyttä, että asiakasta ei aina lähetetä pois, jollekin toiselle taholle”. Työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntijoiden ja esihenkilöiden käsityksiä maahanmuuttaneiden ohjauksesta. Kouvola: Kaakkois-Suomen ELY-keskus.

Karinen, R., Kortelainen, J., Luukkonen, T. & Jauhola, L. 2020. Kotouttaja-asiakkaiden ohjaus ja palvelut TE-toimistoissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020: 31.

Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 13.6.2022. <https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/11992263/Faktatietoa+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatietoa+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019.pdf>.

Larja, L. 2019. Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. Toim. V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo & A. Kaihovaara. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7. Viitattu 13.6.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>, 28–42.

Työllisyyspolitiikan kehittäminen maahanmuuttajien ja työnantajien tarpeisiin. 2021. Kotoutuminen.fi -verkkosivusto. Kotoutumisen osaamiskeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 7.6.2022. <https://kotoutuminen.fi/tyollisyyspolitiikan-kehittaminen>.

VALMIUKSIA MONIKULTTUURISEEN TYÖPAIKKAMENTOROINTIIN

Johanna S. Moilanen

MUUTTUVA TYÖELÄMÄ JA MENTOROINTI

Työelämän muutokset koskettavat ammatti- ja toimialoja kauttaaltaan. Muutokset näkyvät esimerkiksi siten, että ammattilaisia siirtyy työtehtävistä toisiin, työtehtävät kehittyvät työorganisaatioihin kohdistuvien uusien tarpeiden mukaan ja vaatimukset jatkuvalla uuden opettelulle korostuvat. Tulevaisuudessa työn, oppimisen ja kehittämisen on nähty sulautuvan entistä vahvemmin toisiinsa. Erilaiset oppimisen tilat, kuten oppilaitokset, työpaikat ja kehittämishankkeet, limittyvät aiempaa vahvemmin toisiinsa ja eri toimijoiden osaaminen ”sekoittuu”. (Leppisaari 2020; Jokelainen 2015.) Yksi näkökulma osaamisen sekoittumiseen ja monipuolistumiseen avautuu monikulttuuristuvasta työelämästä ja työpaikkojen valmiuksista hyödyntää maahan muuttaneiden henkilöiden osaamisresursseja (Toivanen & Väänänen 2018).

Mentorointi voi toimia yhtenä osaamisen yhteen sulauttamisen ja monikulttuurisen työelämän kehittämisen välineenä. Perinteisesti mentoroinnilla on pyritty motivoimaan vasta-alkajia työelämään sekä välittämään ja jakamaan hiljaista tietoa, kokemukseen perustuvia työelämän tietoja ja taitoja (Kannianen, Nylund & Kupias 2017; Isotalo 2010). Nykyisin ajatellaan, että mentorointi ei ole yksisuuntaista ”viisauden jakamista” kokeneemmalta kokemattomammalle, vaan se perustuu tasavertaisuuteen ja vuorovaikutuksellisuuteen, siis eräänlaiseen oppimiskumppanuuteen (Korhonen & Puukari 2013; Korhonen 2010; Kupias & Salo 2014). Mistä mentoroinnissa on kyse? Kuinka sitä voidaan käyttää monikulttuuristuvan työelämän kehittämisen välineenä?

MENTOROINNIN TAUSTA JA MONET MUODOT

Perinteisesti mentorointia on kuvattu menetelmänä, jonka avulla siirretään elämänviisautta ja kokemusperäistä tietoa vanhemmalta ja kokeneemmalta henkilöltä eli mentorilta nuoremmalle eli mentoroitavalle tai aktorille (Karjalainen 2010; Korhonen 2010; Ragins & Kram 2007; De Cuyper, Vandermeerschen & Purkayastha 2019). Mentorointia lähellä olevia toiminnan ja ohjauksen muotoja ovat esimerkiksi tutorointi, kummitoiminta, työnohjaus, coaching, valmennus

ja perehdyttäminen. Näissä erilaisissa ohjauksen muodoissa on yhteisiä elementtejä, mutta mentoroinnissa painottuu henkilökohtainen vuorovaikutussuhde mentorin ja mentoroitavan välillä, eikä mentorin tarvitse olla ohjausalan ammattilainen. (Kupias & Salo 2014.)

Nykyään nähdään, että onnistuneessa mentorointisuhteessa molemmat osapuolet oppivat ja kehittyvät. Kyse on yksinkertaisesta, kehittymiseen tähtäävästä tavoitteellisesta menetelmästä, jonka lähtökohta on kahden tai useamman henkilön välisessä tasavertaisessa yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. (Korhonen & Puukari 2013; Korhonen 2010; Kupias & Salo 2014; Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2020.) Kupias ja Salo (2014) kirjoittavat neljännen sukupolven mentoroinnista eli vertaisoppimiseen perustuvasta lähestymistavasta. Sen mukaan molempien osapuolten tulee saada mahdollisuuksia oppimiseen ja asioiden tarkasteluun kriittisesti yhdessä. Vertaisuuteen perustuvassa lähestymistavassa ei ole välttämättä edes nimetty erikseen mentoria ja mentoroitavaa (Karjalainen 2010; Reeves 2017).

Mentorointi voi toteutua monissa eri muodoissa, esimerkiksi pari- ja ryhmätoimintana, verkostoissa sekä verkkovälitteisesti (Korhonen & Puukari 2013; Korhonen 2010; Montgomery & Page 2018; *The Science of Mentoring Relationships: What Is Mentorship?* 2019). Mentoroinniksi voidaan kutsua sisällöltään, toteutustavaltaan ja tarkoitukseltaan varsin erilaisia toimintoja, sillä sen määritelmä vaihtelee mentoroinnin kontekstin ja tavoitteen mukaan (De Cuyper ym. 2019). Mentorointia on toteutettu erilaisissa toimintaympäristöissä ja eri ikä- ja elämänvaiheissa olevien ihmisten kanssa, esimerkiksi johtajien ja yrittäjien tukemisessa, ammattiyhdistyksissä, oppilaitoksissa, maahanmuuttajien työelämäpolkujen tukemisessa, pienten lasten vanhempien ohjaamisessa sekä nuoriso- ja kasvatustyössä (esim. Karjalainen 2010; Korhonen 2010).

Monikulttuurinen tai kulttuurien välinen mentorointi on yksi tärkeä mentoroinnin sovellusalue (Reeves 2017; De Cuyper ym. 2019). Kulttuurien välisyydellä eli interkulttuurisuudella viitataan vastavuoroiseen ja kunnioittavaan dialogiin eri kulttuurien välillä (Wilhelmsson 2013; myös Reeves 2017). Mentorointia on pidetty hyvänä esimerkkinä siitä, kuinka maahanmuuttajien työllistymistä voidaan tukea (De Cuyper ym. 2019). Mentorointi työpaikalla tarkoittaa yksinkertaistettuna sitä, että työpaikasta enemmän kokemusta omaava henkilö ohjaa vastikään aloittanutta henkilöä hänen työtehtävissään sekä tutustuttaa häntä esimerkiksi työpaikan tapoihin, käytänteisiin ja sosiaalisiin verkostoihin (Allen, Finkelstein & Poteet 2009). Mentorointi voi myös kattaa laajan kirjon työmarkkinoille integroitumiseen liittyviä vaiheita ja teemoja, ammatilliseen koulutukseen hakeutumisesta, työelämään valmennuksesta tai työnhakuvaiheesta alkaen (Bagnoli, Estache & Fourati 2021).

Toivasen, Väänänen & Kurjen (2018) tutkimuksen mukaan monikulttuurisissa työyhteisöissä korostuu työpaikkaosaamisen kehittämisen merkitys työntekijöiden vaihtelevan kielitaidon ja erilaisten kulttuuritaustojen vuoksi. Työntekijöiden osaamisvajeet eivät liity niinkään ammattiosaamiseen, vaan työpaikan käytäntöihin ja toimintatapoihin eli työpaikkaosaamiseen. Työpaikkaosaaminen muodostuu monitahoisesta ja kulttuurisidonnaisesta osaamisesta, jota työntekijäyksellä suomalaisella työpaikalla edellyttää. Kyse on usein pitkälti hiljaisesta tietämyksestä, joka perustuu jaettuun ymmärrykseen ja yhteiseen kieleen. Keskiössä on tällöin työkavereiden, esimiesten, alaisten, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa sanallisessa ja sanattomassa vuorovaikutuksessa rakentuva jaettu ymmärrys. (Toivanen, Väänänen & Kurki 2018, 59–62.)

MENTOROINTIVALMENNUS KOTOPAIKKA2-HANKKEESSA

Kotopaikka2-hankkeen osana toteutettiin vuoden 2022 aikana valmennuksia monikulttuurisen työntekijän ohjaukseen ja mentorointiin työpaikalla. Valmennukset olivat suunnattuja maahanmuuttajia rekrytoiville ja perehdyttävälle tai kaikille aiheista kiinnostuneille työpaikoille ja työntekijöille hankkeen kohdepaikkakunnilla. Valmennus herätteli yrityksiä miettimään omia käytänteitään eri kulttuureista tulevien näkökulmasta. Ennen valmennusta jokaisen työpaikan yhteyshenkilön kanssa tavattiin ja suunniteltiin yhdessä sisältöjä ja toteutustapaa. Valmennusten ajankohdat, toteutustapa (etä- tai lähivalmennus), valmennuskertojen määrä (2–4 kertaa) ja niiden pituus (2–6 tuntia) vaihtelivat.

Hankkeen aikana valmennuksen suoritti yhteensä 34 henkilöä eri puolilta Keski-Suomea ja eri aloilla toimivilta työpaikoilta. Valmennuksia järjestettiin yhteensä neljä. Kaksi ensimmäistä järjestettiin loppuvuoden 2021 ja alkuvuoden 2022 välisenä aikana verkkoympäristössä ja niihin osallistui työntekijöitä hoiva- ja palvelualoilta yhteensä kolmesta eri organisaatiosta. Kolmas valmennus toteutettiin keväällä 2022 lähitapaamisten muodossa yhden metallialalla toimivan yrityksen työntekijöille. Tähän valmennukseen osallistuneista 5 kuitenkin keskeytti prosessin ennen sen päättymistä. Neljäs ja viimeinen valmennus toteutui verkkototeutuksena loppuvuodesta 2022. Siihen osallistui yhteensä 15 henkilöä työllisyys-, ruokapalvelu-, puhtaanapito- ja siivousalan toimipaikoista kolmen eri kunnan alueelta. Heistä 13 suoritti valmennuksen loppuun asti.

Valmennus sisälsi seuraavat kolme moduulia:

- 1 Kulttuurinen moninaisuus ja työelämä (esim. monikulttuurisuus, kulttuurierot, interkulttuurinen kompetenssi)
- 2 Mentorointi ohjauksen menetelmänä (esim. mentoroinnin eettiset periaatteet, toteutustavat, prosessi)
- 3 Vapaavalintainen kehittämistehtävä (esim. perehdyttämismateriaalin selkeistäminen tai mentorointiohjausprosessin kehittäminen omalle työpaikalle)

Valmennuksista kerättiin niiden päätyttyä osallistujilta palautetta Google Forms -kyselyllä. Palautekyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa valmennusta ja sen toteutustapaa koskeneisiin väitteisiin asteikolla 1–5 (1=huonoin, 5=paras) (Koukkari-Anttonen 2022). Lisäksi kysely sisälsi kolme avointa kysymystä, joilla pyydettiin vapaamuotoisempaa palautetta. Vastauksia palautekyselyyn saatiin 35 kappaletta. Palaute oli mahdollista antaa yhdessä työkaverin kanssa, joten yhdessä palautteessa vastauksen antajia saattoi olla useita.

Palautteen mukaan valmennuksiin osallistuneet henkilöt pitivät valmennuksen sisältöjä erittäin ajankohtaisina (keskiarvo 4,5) ja kokivat valmennuksen lisänneen omaa kulttuurienvälisestä osaamistaan (keskiarvo 4,2). Myös valmennukseen sisältyneen kehittämistehtävän nähtiin tukeneen omassa työyhteisössä koettuja kehittämistarpeita (keskiarvo 4,2). (Koukkari-Anttonen 2022.) Avoimissa vastauksissa nostettiin esille, että valmennus kasvatti omaa ymmärrystä kulttuurien välisistä eroista ja edisti henkilökohtaista asennemuutosta ulkomaalaisia kohtaan. Valmennuksen sisältämiä osioita selkokielisyydestä ja monikulttuurisesta ohjauksesta käytännönläheisine esimerkkeineen pidettiin erityisen tärkeitä. Eräs vastaajista esitti, että vastaavanlaisen valmennuksen tulisi kuulua ”kaikille työelämään lähteville”. Kehittämistarpeina tuotiin esille muun muassa valmennuksen vielä tarkempi räätälöiminen ala- ja yrityskohteisesti ja käytännöllisten harjoitusten lisääminen.

LOPUKSI

Mentorointia voidaan käyttää monikulttuuristuvan työelämän kehittämisen välineenä monella tapaa. Mentorointisuhde voi edistää maahan muuttaneen henkilön integroitumista uuteen työpaikkaan ja kehittymistä suhteessa uuteen työtehtävään. Kehittyminen voi liittyä muillekin osa-alueille, kuten itseluottamuksen lisääntymiseen, sosiaalisen verkoston laajentumiseen tai laajempaan sosiaaliseen integraatioon. (De Cuyper ym. 2019; Bagnoli ym. 2021.) Maahan muuttaneelle vertaisuuteen perustuva mentorointi voi mahdollistaa vuorovaiikutuksen, jossa hän voi käyttää uudella tavalla omia voimavarojaan. Samalla on tärkeä ymmärtää, että mentorointiin liittyy monenlaisia valtakysymyksiä ja niistä tietoiseksi tuleminen on eettisesti kestävä mentoroinnin perusta (Steel ym. 2019).

Erittäin tärkeä näkökulma on se, että työpaikan ja -yhteisön näkökulmasta mentorointi voi toimia kahdensuuntaisen oppimisen ja integraation välineenä. Tällöin voidaan puhua työyhteisön interkulttuurisen kompetenssin lisäämisestä. Sillä tarkoitetaan paitsi monikulttuuristuvassa ympäristössä toimimiseen liittyvien taitojen ja kykyjen kasvattamista, myös eettistä suhtautumistapaa muihin ihmisiin ja elämän monimuotoisuuteen (Korhonen & Puukari 2013). Mentoroinnin välityksellä voidaan oppia eri kulttuurien ominaisuuksista ja sopeuttaa niitä paikalliseen työelämään ja oppimisympäristöön (Luhanka-Aalto 2017). Kulttuurierot voivat avata uusia näkökulmia työyhteisöjen tai -käytäntöjen kehittämiseen – tarjota mahdollisuuksia paitsi oman ajattelun avartamiseen, myös vakiintuneiden toimintatapojen uudistamiseen.

LÄHTEET

Allen, T. D., Finkelstein, L. M. & Poteet, M. L. 2009. Designing workplace mentoring programs. An evidence-based approach. Chichester: Wiley-Blackwell.

Bagnoli, L., Estache, A. & Fourati, M. 2021. Mentoring as a pathway to labour market integration: Evidence from a Belgian programme. ECARES working paper 2021–11. Brussels: ECARES.

De Cuyper, P., Vandermeerschen, H. & Purkayastha, D. 2019. Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17,2, 108–121.

Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. Helsinki: Akavan erityisalat ry.

Jokelainen, M. 2015. Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 522, 99–101.

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. *Mentoroinnin työkirja*. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Karjalainen, M. 2010. *Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Korhonen, V. 2010. Tarinoita mentoroinnista. *Akateemista toimijuutta ja oppimiskumppanuutta rakentamassa*. *Aikuiskasvatus*, 30,2, 94–105.

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013 Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä. Julkaisussa *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme*. Toim. A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä. Helsinki: Väestöliitto, 48–62.

Koukkari-Anttonen, U. 2022. Yhteenveto palautekyselyn vastauksista / Valmennukset monikulttuurisen työntekijän ohjaukseen ja mentorointiin työpaikalla. *Julkaisematon materiaali*.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.

Leppisaari, I. 2020. Digimentorointi osana työelämäläheistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. *Aikuiskasvatus*, 40,1, 22–35.

Luhanka-Aalto, R. 2017. *Mentorointiopas*. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Montgomery, B. & Page, S. 2018. *Mentoring beyond Hierarchies: Multi-Mentor Systems and Models*. The paper commissioned for the Committee on Effective Mentoring in STEMM. Viitattu 30.3.2023. <https://nap.nationalacademies.org/resource/25568/Montgomery%20and%20Page%20-%20Mentoring.pdf>.

Ragins, B.R. & Kram, K.E. 2007. The roots and meaning of mentoring. Julkaisussa *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*. Toim. B. R. Ragins. & K. E. Kram. Thousand Oaks, CA: Sage, 3–15.

Reeves, R. B. 2017. Inter-cultural mentoring for newcomer immigrants: Mentor perspectives and better practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15,1, 186–206.

Ristikangas, V., Ristikangas, M. & Alatalo, M. 2020. Valmentava mentorointi. Opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen. Helsinki: Kauppakamari.

The Science of Mentoring Relationships: What Is Mentorship? 2019. Julkaisussa *The Science of Effective Mentorship in STEMM*. Toim. A. Byars-Winston, A. & M.L. Dahlberg, M. L. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Washington, DC: National Academies Press. Viitattu 17.4.2023. <https://doi.org/10.17226/25568>.

Steel, T., Lämsä, A-M. & Jyrkinen, M. 2019. Paradoxes of Mentoring: An Ethnographic Study of a Mentoring Programme for Highly-educated Women with Migrant Backgrounds. *Culture unbound: Journal of Current Cultural Research*, 11,2, 275–297.

Toivanen, M. & Väänänen, A. 2018. Osaamisen ja työn yhteensopivuus monikulttuuristuvilla työpaikoilla. Julkaisussa *Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla*. Toim. M. Toivanen, A. Väänänen, A-L. Kurki, B. Bergbom & A. Airila. Helsinki: Työterveyslaitos, 15–18.

Toivanen, M., Väänänen, A. & Kurki, A-L. 2018. 6 Johdanto: Työpaikkaosaaminen keskiössä. Julkaisussa *Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla*. Toim. M. Toivanen, A. Väänänen, A-L. Kurki, B. Bergbom & A. Airila. Helsinki: Työterveyslaitos.

Wilhelmsson, N. 2013. Kulttuurien välinen mentorointi – mahdollisuus lisätä suvaitsevaisuutta? Julkaisussa *Rakennuspalikoita ohjauksen arkeen ja opiskeluun ammatillisessa koulutuksessa*. Toim. K. Akanyildiz & N. Puhakka, Helsinki: Helsingin Diakoniaopisto, 35–39.

MAAILMANMUUTOSTEN VAIKUTUKSISTA MAAHANMUUTTOTYÖHÖN

Kati M. Turtiainen

Ihmiset ovat liikkuneet aina maasta toiseen erilaisten motiivien saattamana. Myös Suomessa tapahtuva maahan- ja maastamuutto on vaihdellut vuosikymmenten aikana. Toisen maailmansodan jälkeisestä ajasta aina 1990-luvulle saakka maahanmuutto Suomeen oli vähäistä. Suomesta on muuttanut pois pysyvästi tai tilapäisesti arviolta miljoona ihmistä 1900-luvulla erityisesti taloudellisten lamakausien aikana. Suomessa asuvien ulkomaan kansalaisten määrä on edelleen varsin pieni verrattuna esimerkiksi muihin Pohjoismaihin. Vuoden 2020 lopussa ulkomaan kansalaisten osuus oli 5 prosenttia koko väestöstä. Merkittävänä syynä vähäiseen maahanmuuttoon on se, että viime vuosisadalla Suomi ei ole houkutelut ulkomaista työvoimaa alueelleen samoin kuin esimerkiksi muut Pohjoismaat. Maahanmuuton kasvun syynä on ollut viime vuosikymmenen lopulla EU:n vapaa liikkuvuus, turvapaikkaa hakevien henkilöiden saapuminen 1990-alusta lähtien ja inkerinsuomalaisten paluumuuttajien saapuminen kahdenkymmenen vuoden aikana aina vuoteen 2015 saakka. Perheside, opiskelu tai työ ovat olleet kautta aikojen merkittävimpiä syitä muuttaa Suomeen.

Globaali liikkuvuus jaetaan karkeasti vapaaehtoiseen tai pakotettuun muuttoon. Tutkijat (esim. Chimni 2009; Lyytinen 2007; Van Hear 2000) erottavat pakon ja vapaaehtoisensa, miten paljon henkilöllä on vapautta tehdä muuttoon liittyviä päätöksiä. Vapaaehtoisesti muuttavalle passi tai viisumi on tarjolla, valtio tarjoaa suojelun ja usein työpaikka turvaa toimeentulon. Pakotetun muuton seurauksena lähtevälle puolestaan kyse saattaa olla elämästä tai kuolemasta. Joskus muutto liittyy vakaviin ihmisoikeusloukkauksiin tai menetettyihin elämisen mahdollisuuksiin esimerkiksi ilmastonmuutoksen seurauksena. Usein perheestä muuttaa vain osa tai vain yksi henkilö, jonka velvollisuudeksi katsotaan muun perheen tai suvun elättäminen ulkomailta käsin. Joskus pakotetun ja vapaaehtoisensa muuton raja saattaa olla häilyvä. Tällöin voi olla kyse esimerkiksi paremmasta toimeentulosta ja konflikteja ennakoivasta muutosta.

Muuttajat päätyvät tilapäisesti tai pysyvästi vastaanottaviin yhteiskuntiin, joissa he ovat riippuvaisia maahanmuuttoon kohdistuvasta lainsäädännöstä, työmarkkinoista ja ylipäätään vastaanottavan yhteiskunnan tahtotilasta kohdella tulijoita yhdenvertaisina arjen- ja valtion kansalaisina.

Aloitin tarkastelemalla erityisesti pakotetun liikkuvuuden muotoja. Seuraavaksi kuvaan olemassa olevia vastauksia muuttajien tarpeisiin ja sitä, miten kansainvälinen yhteisö on reagoinut tulevaisuuden haasteisiin. Lopuksi pohdin uudenlaisia tapoja vastata muuttajien tarpeisiin ja pitää yllä yhteiskunnallista koheesiota.

PAKOTETUN MUUTON MONET MUODOT

Pakolaisuus on ehkä tunnetuin pakotetun muuton muoto ja se ymmärretään usein kattokäsitteenä pakotetulle muutolle. Virallisesti pakolaisilla tarkoitetaan YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n myöntämää statusta henkilöille, jotka ovat kokeneet henkilökohtaista vainoa tietyistä syistä kotimaassaan, paenneet sieltä pois eivätkä voi palata takaisin (Protocol Relating to the Status of Refugees 1967). Pakolaisuuden määritelmää onkin kritisoitu (Betts 2013), koska se ei vastaa suojeluntarpeessa olevien henkilöiden todellisuutta.

Virallisen pakolaisstatuksen saaneiden henkilöiden määrä on kuitenkin pieni verrattuna kaikkien pakotetun muuton kautta kotinsa menettäneiden henkilöiden määrään. Tällä hetkellä UNHCR:n ja YK:n palestiinalaispakolaisista vastaavan järjestön UNRWA:n mandaateilla on yli 26,6 miljoonaa pakolaista. Vuonna 2022 vainon, konfliktien, väkivallan ja erilaisten ihmisoikeusrikkomusten takia kodeistaan paenneiden henkilöiden määrä on kasvanut radikaalisti ylittäen 100 miljoonaa henkilöön. Tämä on seurausta siitä, että viimeisten vuosien aikana maailmassa on yli 40 konfliktia. Kaikkein pahimpia konflikteja kuolleiden määrällä mitattuna ovat olleet Afganistanin, Jemenin ja Myanmarin konfliktit. (Mid-year trends 2022; Global Trends – Forced displacement 2021, 2022.) Venäjän hyökkäyssodan aiheuttama ukrainalaisten pakolaisten tilanne on herättänyt eurooppalaiset yli 20 vuoden rauhallisen ajanjakson jälkeen sodan jaloista pakenevien ihmisten hätään Euroopan sisällä.

Vuoden 2022 kesäkuun loppuun mennessä turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi ainoastaan puolen vuoden aikana lähes puoli miljoonaa ollen 4,9 miljoonaa henkilöä. Vain neljännes kotoaan paenneista henkilöistä lähtee naapurimaitaan kauemmas etsimään turvaa. (Refugee Data Finder n.d.) Konfliktialueiden naapurimaat ovat tunnetusti kehittyviä maita, jotka itsekin kamppailevat vakavien taloudellisten ongelmien kanssa. Suuri osa pakolaisista ja turvapaikanhakijoista turvautuu ihmissalakuljettajiin päästäkseen maasta toiseen. Ihmissalakuljetus on massiivinen maailmanlaajuinen rikollisuuden muoto. Viime vuosina maailmaa on järkyttänyt sen seurauksena Välimeren hukkuvien henkilöiden määrä. Inhimillisten tragedioiden toinen puoli on Euroopan yritykset sulkea rajansa turvapaikanhakijoilta. Tätä kirjoittaessani seurasin

uutisia siitä, miten Iso-Britannia ulkoistaa turvapaikkakäsittelyn Ruandaan lähettämällä sinne alueeltaan ihmisiä. Ihmisoikeusjuristi Martin Scheinin kritisoi päätöstä epäilemällä, miten Ruanda pystyy käsittelemään turvapaikkahakemukset modernin ihmisoikeuslainsäädännön mukaisesti. Ihmissalakuljetuksen lisäksi ihmiskauppa on mittava ilmiö, jonka tunnistamiseen tarvitaan herkkyyttä työelämässä ja maahanmuuton parissa työskenteleviltä henkilöiltä. Siinä missä ihmissalakuljetus perustuu eräänlaiseen sopimukseen henkilöiden välillä, ihmiskaupassa on kyse tarkoituksellisesta harhaanjohtamisesta.

Noin puolet kotoaan pakenevista henkilöistä jää kuitenkin kotimaihinsa joko odottamaan mahdollista paluuta lähtöalueille tai mahdollisuutta asettua pysyvästi muille alueille omiin maihinsa. Heitä kutsutaan pakotettuun muuttoon liittyvässä termistössä maiden sisäisiksi pakolaisiksi (IDP, *Internally Displaced People*). Monet maansisäiset pakolaiset joutuvat muuttamaan pois niin kutsutun kehityksen alta (*Development induced displacees*). Tällainen kehitys liittyy erimerkiksi laajamittaisen infrastruktuurin muutoksiin, jotka vievät ihmisiltä elinkeinot ja muut elämisen mahdollisuudet. (Forced migration research network n.d.)

Viime vuosina koko maapallon tulevaisuuden vakava kysymys liittyy ilmastomuutokseen ja siihen liittyvään pakotettuun muuttoon (*Environmental and disaster displacees*). Tutkijat muistuttavat, että ympäristöön liittyvät katastrofit ja erityisesti niiden ratkaisut liittyvät aina myös poliittisiin ja taloudellisiin päätöksiin, joilla on sosiaaliset seuraukset. Tämänhetkisen tutkimustiedon mukaan (esim. Piquet 2013) ilmastomuutokseen ja luonnonkatastrofeihin liittyvä muutto tapahtuu pääasiassa lähialueille, eikä sillä näyttäisi olevan välittömiä seurauksia esimerkiksi Eurooppaan tapahtuvana muuttona. Tosin pitkällä aikavälillä seuraukset voivat olla massiivisia riippuen siitä, millä nopeudella ilmastomuutos ja siihen liittyvät luonnonkatastrofit lisääntyvät ja jättävät yhä suurempia alueita asumiskelvottomiksi. Tällöin muuttamisesta tulee selviytymismekanismi yhä useimmille henkilöille. (Behrman & Kent 2018; Piquet 2008, 2013; THE ENVIRONMENT & CLIMATE CHANGE UPDATED VERSION 2015.)

Kaiken kaikkiaan pakotettu muutto kasvaa määrällisesti ja laajenee maantieteellisesti. Betts ja Milner (2019) kuvaavat, että muuttoliikkeen kasvun myötä kansainvälinen suojelumekanismi on rikkoutunut. Tutkijoiden mielestä joillekin tämä tarkoittaa kansainvälistä suojelua tarjoavien mekanismien pettämistä, mikä näkyi erityisesti Syyrian ja Euroopan pakolaiskriiseissä vuosina 2015–2016. Toisille kansainvälinen suojelumekanismi toimii, mutta ongelmana on valtioiden epäonnistuminen sopimusten noudattamisessa. Mikäli keskeisin ongelma on valtioiden täyttämättä jättämissä velvollisuuksissa, ratkaisun tulisi löytyä poliittisesta tahdosta tukea paremmin olemassa olevia järjestöjä ja noudattaa itse sovittuja normeja. (Betts & Milner 2019, 6–7.)

PAKOTETUN MUUTON KESTÄVIEN RATKAISUJEN RIITTÄMÄTTÖMYYS

Muuttoon pakotettujen henkilöiden suojelun tarve haastaa YK:n pakolaisjärjestön muun kansainvälisen yhteisön kanssa etsimään pysyviä ratkaisuja suojelutarpeessa oleville ihmisille. Maailmassa tapahtuvien uusien ja pitkittyneiden konfliktien seurauksena esimerkiksi pakolaisten uudelleensijoituksen tarpeet ovat kaksinkertaistuneet viimeisten vuosien aikana. Vuonna 2021 ne koskivat yhteensä 1 445 000 henkilöä. Samaan aikaan UNHCR:n ja valtioiden omiin uudelleensijoittamishjelmiin päässeiden pakolaisten määrä on laskenut vuodesta 2016 lähtien. Uudelleensijoituksen tarpeessa olevista henkilöistä vain 4 prosenttia pääsi kyseisiin ohjelmiin. Euroopan unionin alueelle tulleista kansainvälistä suojelua saaneista henkilöistä noin 90 prosenttia saapui niin kutsuttuja epäsäännöllisiä ja usein hengenvaarallisia reittejä pitkin. (emt. 2021; 88,289 UNHCR Submissions and 47,352 departures 2023.)

Valtavasta kestävien ratkaisujen tarpeesta kertoo tällä hetkellä se, että yli 20 vuotta kestäneessä pitkittyneessä pakolaistilanteessa elää yli 4 miljoonaa henkilöä. Pitkittyneellä pakolaistilanteella tarkoitetaan sitä, että vähintään 25 000 samasta kansallisuudesta lähtöisin olevaa pakolaista on ollut paossa kotimaastaan vähintään 5 peräkkäistä vuotta. Esimerkiksi afganistanilaisten tilanne on erittäin hankala, osa on ollut Pakistanista tai Iranissa yli 30 vuotta. Syksyllä 2021 Afganistanin tilanne heikkeni radikaalisti ääri-islamilaisten Talibanin vallankaappauksen jälkeen, eikä näköpiirissä ole ratkaisua parempaan.

TILANNE SUOMESSA

Myös Suomessa oleskelulupien määrät, syyt ja hakijoiden kansalaisuudet heijastavat muuttoliikkeiden juurisyitä ja kansainvälisen yhteisön suojelutarpeisiin vastaamista. Viimeisen vuoden aikana (12/2021–11/2022) Suomesta haki kansainvälistä suojelua noin 51 000 henkilöä. Turvapaikkaa hakeneista noin 47 000 oli tilapäistä suojelua hakeneita ukrainalaisia. Kansainvälistä suojelua hakeneiden lisäksi kyseisenä aikana ensimmäistä oleskelulupaa haki noin 51 000 EU:n ulkopuolista henkilöä ensisijaisesti työn, perhesiteen tai opiskelun takia. EU-kansalaisia rekisteröitiin Suomeen samaan aikaan noin 10 000 myös pääasiassa työn, opiskelun tai perhesiteen perusteella. (Kansainvälinen suojelu 2023.)

Suomi on tunnettu vuosikymmeniä jatkuneesta kiintiöpakolaisten vastaanotosta. Tällä hetkellä Suomen vuosittainen pakolaiskiintiö on 1050 henkilöä. Päätöksen perustana on UNHCR:n vuosittainen arvio pakolaisten uudelleen-

sijoittamistarpeista maailmassa ja UNHCR:n esitys Suomelle. Kiintiöpakolaisella tarkoitetaan henkilöä, joka on saanut YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun myöntämän pakolaisaseman ja joka saapuu maahan Suomen eduskunnan vuosittain päättämän pakolaiskiintiön puitteissa suoraan pakolaisleireiltä mutta myös kaupungeista. Kiintiöpakolaiset valitaan Suomeen yhteistyössä UNHCR:n kanssa uudelleensijoittamisprosessin avulla, joka tarjoaa pakolaiselle turvallisen väylän oleskeluluvan myöntämään kolmanteen maahan.

UUSIA MAAHANTULOVÄYLIEN JA KOTOUTUMISEN ALUN RAKENTEITA

Edellä kuvatun perusteella on kiire löytää kestäviä ratkaisuja kasvaviin ihmisten suojelutarpeisiin. YK:n pakolaisista vastaava päävaltuutettu on vedonnut valtioihin, jotta ne ottaisivat käyttöön perinteisiä uudelleensijoitusta täydentäviä ohjelmia pakolaisille. Myös UNHCR:n kolmevuotinen pakolaisten uudelleensijoittamisen ja täydentävien väylien strategian tavoitteena on ollut lisätä pakolaisten suojelua perinteisten uudelleensijoittamisohjelmien lisäksi. (Complementary Pathways for Admission of Refugees to Third Countries: Key considerations 2019; The Three-Year Strategy (2019–2021) on Resettlement and Complementary Pathways 2019.) Euroopan komissio antoi vuona 2020 tiedonannon muuttoliike- ja turvapaikkasopimuksesta sekä suosituksen laillisista väylistä pakolaisille suojelun saamiseksi EU:ssa (Euroopan komission suositus laillisista väylistä suojelun saamiseksi EU:ssa, 2020/1364). Komissio rohkaisee jäsenmaita edistämään uudelleensijoittamista, humanitaarista maahanpääsyä ja muita täydentäviä maahantulon väyliä sekä perustamaan yhteisölähtöisiä nk. *community sponsorship* -ohjelmia yhteistyössä kansalaisyhteiskunnan kanssa. Muita maahantulon väyliä ovat humanitaariset viisumit, humanitaariset käytävät ulos konfliktialueilta, opiskelumahdollisuuksien lisääminen opiskeluviiusmeilla ja työllistymismahdollisuuksien lisääminen tunnistamalla sellaisia pakolaisia, jotka voivat sijoittua suoraan työelämään.

Vaikka EU:lla itsellään ei ole kotouttamispolitiikkaa, tukee se jäsenvaltioita kotouttamispolitiikkansa kehittämisessä ja vahvistamisessa. Suunnitelma sisältää toimia liittyen muun muassa kielikoulutukseen, työllistymiseen ja ammatilliseen koulutukseen, peruspalveluiden saavutettavuuteen ja maahanmuuttajien aktiiviseen osallistumiseen yhteiskuntaelämän kaikilla osa-alueilla (Kolmansien maiden kansalaisten kotouttamista koskeva toimintasuunnitelma 2016). Tavoitteiden toteuttamiseksi Euroopan komissio on perustanut euroopalaisen kotouttamisasioiden verkoston (European Website on integration n.d.), joka koordinoi jäsenvaltioiden vastavuoroista oppimista.

Edellä on kuvattu, että Kanadassa (Private sponsorship of refugees program n.d.) jo yli neljäkymmentä vuotta käytössä ollut yhteisölähtöisen kotouttamisen malli tukisi yhtäältä pakolaiskiintiöiden korottamista ja toisaalta hyvää kotoutumisen alkua vastaanottavissa yhteiskunnissa. Kyseisiä ohjelmia on otettu käyttöön pienimuotoisesti Euroopassa ja eri puolilla maailmaa (Study on the feasibility and added value of sponsorship schemes as a possible pathway to safe channels for admission to the EU, including resettlement. Final report 2018; Fostering community sponsorships across Europe 2019). Myös Pohjoismaissa on selvitetty yhteisölähtöisten ohjelmien käyttöönoton mahdollisuuksia (Feith Tan 2019, 2020; Turtiainen & Sapir 2021). Keväällä 2022 Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö valmisti yhteisölähtöisen kotoutumismallin pilotoitintia. Selvityksen perusteella mallilla olisi selkeitä palveluiden järjestämiseen ja kotoutumiseen liittyviä hyötyjä. Malli ei poistaisi viranomaisvastuita, vaan toisi tiiviimmin mukaan kansalaisyhteiskunnan eri alojen, kuten työelämän ja arjen tuen, osajia, niin kutsuttuja yhteisökummeja, joiden roolit määriteltäisiin selkeästi. Hyötynä nähdään muuan muassa hyvän alkuvaiheen merkitys nopeampana kotoutumisena ja kotoutumiseen liittyvän motivaation säilymisenä ja vahvistumisena. Lisäksi mallilla nähdään väestösuhteita vahvistava vaikutus sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lisääntymisenä. Onnistuneen pilottivaiheen jälkeen tavoitteena on esittää valtion pakolaiskiintiön kasvattamista kansalaisyhteiskunnan vahvistuneen läsnäolon takia. (Turtiainen & Sapir 2021.)

POHDINTAA

Sotien ja aseellisten konfliktien esiintyminen, ilmastonmuutoksen etenemisen aiheuttamat luonnonkatastrofit ja aavikoituminen sekä globaalin talouden aiheuttama polarisaatio vaikuttavat tulevaisuuden muuttoliikkeisiin. Kansainvälisen yhteisön tehtävänä on huolehtia siitä, että niin työperustaisen muuton kuin myös pakotetun muuton mahdollisuudet olisivat oikeudenmukaisia. Maailmanlaajuisen pakolaiskompaktin (Global Compact on Refugees 2018) tavoitteena on taata, että pakolaisten uudelleensijoittaminen ja niitä täydentävät mallit toimivat hyvin ja että ne ovat sukupuolisensitiivisiä sekä täyttävät pakolaisten suojelutarpeisiin liittyvät vaatimukset.

Vuonna 2022 jouduttiin seuraamaan länsimaisen demokratian peruspilareiden horjumista Ukrainaan kohdistuneen hyökkäyssodan seurauksena. Samoin polarisaatiota tietoisesti vauhdittava retoriikka ja vihapuhe on saanut kaikupohjaa eurooppalaisissa poliittisissa puolueissa ja yhteiskunnan eri tasoilla. Tällä ilmiöllä on ollut vakavat seuraukset maahanmuuttajiin kohdistuvana rakenteellisena sekä yksilötason syrjintänä ja rasismina.

Huomionarvoista kuitenkin on, että Venäjän hyökkäyssotaa pakenevien ukrainalaisten välittömän turvallisuudentunteen saavuttamisen lisäksi on panostettu heidän hyvän asettumisen ja kotoutumisen tukemiseen muun muassa koulutukseen ja työelämään pääsyn helpottamiseksi. Myös vapaaehtoisten auttamishalu on ollut ennennäkemätöntä. Vapaaehtoiset olivat aktiivisia myös vuonna 2015, jolloin perustettiin nopeasti vastaanottokeskuksia ympäri Suomea. Nyt yhteiskunnan eri tasojen nopea reagoiminen on erilaista kuin vuonna 2015, jolloin lainmuutokset (muun muassa maksuttoman oikeusavun poistaminen ensimmäistä turvapaikkahakemusta jätettäessä), kohtuuttoman pitkät oleskelulupapäätösten odotusajat ja kaikilla tasoilla tapahtuva vihapuhe suojelun tarpeessa olevia henkilöitä kohtaan murensivat luottamusta vastaanottavaan yhteiskuntaan. Luottamuksen murenemista tapahtui myös turvapaikanhakijoita auttavan kansalaisyhteiskunnan ja monien toimijoiden taholta.

Edellä mainituista syistä valtioiden ja paikallisyhteisöissä monimuotoisuutta kunnioittava politiikka on tullut entistä tärkeämmäksi. Monimuotoisuuden kunnioittaminen lainsäädännössä ja viranomaiskäytännöissä on luottamusyhteiskunnan rakentamisen keskiössä. Kansalaisyhteiskunnan ja erityisesti aiemmin maahan muuttaneiden henkilöiden ja heidän perustamiensa yhdistysten mukaan ottaminen yhtäältä kotouttamistyöhön ja toisaalta koko yhteiskunnan rakentamiseen on tulevaisuuden keskeisiä tehtäviä. Kääntäisinakin usein toistetun sanonnan, että maahanmuuttajat eivät luota viranomaisiin, sellaiseksi, että viranomaisten tehtävänä on luottaa jokaisen tulijan potentiaaliin ja luoda konkreettisia mahdollisuuksia tämän potentiaalain käyttöön ottamiseksi (Turtiainen 2012).

LÄHTEET

(EU) 2020/1364. Komission suositus laillisista väylistä suojelun saamiseksi EU:ssa: uudelleensijoittamisen, humanitaarisen maahanpääsyn ja muiden täydentävien väylien edistäminen. Annettu 23.9.2020. Viitattu 20.6.2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1364&from=EN>.

88,289 UNHCR Submissions and 47,352 departures. 2023. Resettlement data. UNHCR. Viitattu 28.3.2023. <https://www.unhcr.org/resettlement-data.html>.

Behrman, S. & Kent, A. Eds. 2018. *Climate Refugees: Beyond the Legal Impasse?* London: Routledge.

Betts, A. 2013. State fragility, refugee status and survival migration. *Forced Migration Review*, 43, 4–6. Viitattu 20.6.2022. <http://www.fmreview.org/fragilestates/betts>.

Betts, A. & Milner, J. 2019. *Governance of the Global Refugee Regime* World Refugee Council Research Paper No. 13.2019. Viitattu 20.6.2022. <https://www.cigionline.org/static/documents/documents/WRC%20Research%20Paper%20No.13.pdf>.

Chimni, B.S. 2009. The Birth of a 'Discipline': From Refugee to Forced Migration Studies. *Journal of Refugee Studies* 22,1, 11–29. Viitattu 20.6.2022. doi: 10.1093/jrs/fen051.

Complementary Pathways for Admission of Refugees to Third Countries: Key considerations. 2019. UNHCR. Viitattu 20.6. 2022. <https://www.refworld.org/docid/5cebf3fc4.html>.

European website on integration. Euroopan komissio. N.d. Viitattu 20.6.2022. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/>.

Feith Tan, N. 2019. The feasibility of Community-based Sponsorship of refugees in Denmark. Viitattu 20.6.2022. <https://amnesty.dk/media/6130/feasibility-study-community-based-sponsorships.pdf>.

Feith Tan, N. 2020. A Study on the potential for introducing a community sponsorship program of refugees in Sweden. Viitattu 20.6.2022. <https://www.unhcr.org/neu/wp-content/uploads/sites/15/2020/12/UNHCR-Study-on-Community-Sponsorship-Program-in-Sweden.pdf>.

Forced migration research network. N.d. UNSW Sydney. Viitattu 20.5.2022. <https://www.unsw.edu.au/arts-design-architecture/our-schools/social-sciences/our-research/research-networks/forced-migration-research-network>.

Fostering community sponsorships across Europe. 2019. SHARE Network. Viitattu 20.6.2022. <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/10/Share-publication-2019-EN.pdf>.

Global Compact on Refugees para 7. Complementary pathways identified in the Compact are family reunification pathways, private refugee sponsorship, humanitarian visas and labour and educational opportunities for refugees. 2018. Globaalin sopimuksen YK:n hyväksymä vastine. Viitattu 20.6.2022. <https://www.unhcr.org/5c658aed4.pdf>.

Global trends – Forced displacement 2021. 2022. UNHCR. Viitattu 17.6.2022. <https://www.unhcr.org/62a9d1494/global-trends-report-2021>.

Kansainvälinen suojelu. 2023. Tilastot. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 17.1.2023. <https://tilastot.migri.fi/index.html#applications/23330?start=623>.

Kolmansien maiden kansalaisten kotouttamista koskeva toimintasuunnitelma. 2016. Euroopan komissio. Strasbourg 7.6.2016. COM (2016) 377, 6–15. Viitattu 3.3.2023. <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/eu-migration-policy/integration-policy/>.

Lyytinen, E. 2007. Pakkomuutto globaaliongelmmana: pakkomuuton käsitteellistäminen ja pakkomuuttajaryhmien suojelun maantieteelliset diskurssit. Siirtolaisuusinstituutti, web reports no 22/2007. Viitattu 20.6.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20201214100471>.

Mid-year trends. 2022. UNHCR. Viitattu 17.1.2023. <https://www.unhcr.org/mid-year-trends.html>.

Piquet, E. 2008. Climate change and forced migration, New Issues in Refugee Research, Research Paper No. 153 UNHCR. Viitattu 20.6.2022. <https://www.unhcr.org/research/working/47a316182/climate-change-forced-migration-etienne-piquet.html>.

Piquet, E. 2013. From "Primitive Migration" to "Climate Refugees": The Curious Fate of the Natural Environment in Migration Studies. *Annals of the American Association of Geographers* 103,1, 148–162. Viitattu 20.6.2022. <https://doi.org/10.1080/00045608.2012.696233>.

Private sponsorship of refugees program, section 2. Guide to the Private Sponsorship of Refugees Program. Government of Canada. 2018. Viitattu 20.6.2022. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/guide-private-sponsorship-refugees-program/section-2.html>.

Protocol Relating to the Status of Refugees, 30 January 1967. 1967. United Nations Treaty Collection. Chapter V. Refugees and stateless persons. United Nations, Treaty Series, vol. 606, 267. Viitattu 20.6.2022. https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=V-5&chapter=5

Refugee Data Finder. UNHCR. N.d. Viitattu 17.1.2023. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/?url=2bxU2f>.

Study on the feasibility and added value of sponsorship schemes as a possible pathway to safe channels for admission to the EU, including resettlement. Final report. 2018. Euroopan komissio, Muuttoliike- ja sisäasioiden pääosasto. Luxembourg: EU Publications Office. Viitattu 20.6.2022. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1dbb0873-d349-11e8-9424-01aa75ed71a1>.

Turtiainen, K. 2012. Possibilities of trust and recognition between refugees and authorities: Resettlement as a part of durable solutions of forced migration. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Viitattu 20.6.2022. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/41130>.

Turtiainen, K. & Sapir, H. 2021. Yhteisölähtöisen kotoutumisen mahdollisuudet Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2021:30. Viitattu 20.6.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-659-8>

The Three-Year Strategy (2019–2021) on Resettlement and Complementary Pathways. 2019. UNHCR. Viitattu 20.6.2022. <https://www.unhcr.org/protection/resettlement/5d15db254/three-year-strategy-resettlement-complementary-pathways.html>.

THE ENVIRONMENT & CLIMATE CHANGE UPDATED VERSION, October 2015. 2015. UNHCR. Viitattu 20.6.2022. <https://www.unhcr.org/540854f49>.

Van Hear, N. 2000. Locationg internally displaced people in the field of forced migration. Norsk Geografisk Tidsskrift – Norwegian Journal of Geography 54: 90–95. Viitattu 20.6.2022. <https://doi.org/10.1080/002919500423681>.

Tekijät

TEKIJÄT

TOIMITTAJAT

Johanna Pitkänen, KTM, johtaminen, asiantuntija, Kotopaikka2-hankkeen projekti-päällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Anna-Kaisa Tiihonen, FM, suomen kieli, viestintäsuunnittelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

KIRJOITTAJAT

Ari Hyyryläinen, KM, erityispedagogiikka, lehtori, Kotopaikka2-hankkeen asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ulla Koukkari-Anttonen, FM, suomen kieli, lehtori, Kotopaikka2-hankkeen asiantuntija. Ammattiopisto Gradia

Johanna S. Moilanen, YTT, dosentti, sosiaalityön yliopistonlehtori, Kotopaikka2-hankkeen asiantuntija, Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Annu Niskanen, KL, YTM, työelämäpedagogiikka, lehtori, opettajankoulutus, Kotopaikka2-hankkeen asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Johanna Pitkänen, KTM, johtaminen, asiantuntija, Kotopaikka2-hankkeen projekti-päällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Maaret Rutanen, TtM, toimintaterapia, lehtori, Kotopaikka2-hankkeen asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Kuntoutusinstituutti, Hyvinvointiyksikkö

Susanna Sakko, KTT, johtaminen asiantuntija, Kotopaikka2-hankkeen asiantuntija
DTO – DIVERSITY TRAINING OPPORTUNITIES

Kati Turtiainen, YTT, sosiaalityö, yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Terhi Vesanen, FM, venäjän kieli ja kirjallisuus, lehtori, Kotopaikka2-hankkeen asiantuntija, Ammattiopisto Gradia

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN
JULKAISUJA



MYynti JA JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

VERKKOKAUPPA

www.tahtijulkaisut.net



Jyväskylän ammattikorkeakoulu

PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35,
40200 Jyväskylä
Puh. +358 20 743 8100
Fax. +358 14 449 9694

jamk.fi

Jamkin julkaisut tutkittua tietoa sinulle.

Kotopaikka2 – Kotoutumisen paikalliset prosessit haltuun -hanke (ESR, 1.9.2020–31.8.2023) jatkoi vuosina 2017–2019 toteutetun Kotopaikka-hankkeen työtä ja vastasi havaituihin jatkokehittämisen tarpeisiin kohde-kuntien tavoitteellisen maahanmuuttotyön kehittämiseksi ja maahanmuuttajan työllistymisen edistämiseksi. Julkaisu esittelee kehittämistyön tuloksia ja niitä asioita, joita hankkeen toimijat haluavat oman kokemuksensa ja näkemyksensä myötä nostettavan esiin maahan muuttaneiden työllistymisestä Keski-Suomen pienissä kunnissa.

Hankkeen asiantuntijat esittelevät 220 maahanmuuttajataustaisen työnhakijan työllistymisen edistämisen toimenpiteitä sekä kunnissa ja työpaikoilla maahanmuuttajien työllistymistä ohjaavien kulttuurisen moninaisuuden osaamisen kehittämistä. Kuntien maahanmuuttotyön johtamista tuettiin systemisen johtamisen viitekehyksessä, jossa maahanmuuttotyön johtamista ja koordinoitua kunnissa ei nähdä irrallisina toimintoina.

ISBN 978-951-830-687-3

jamk