

2016

LOPPURAPORTTI

MANOT – Maahanmuuttaneen nopeaa työllistymistä tukevien palveluiden kehittäminen

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, KOULUTUS- JA KEHITTÄMISPALVELU ADUCATE

Hankkeen nimi: Maahanmuuttaneen nopeaa työllistymistä tukevien palveluiden kehittäminen (MANOT)

Hallinnoija ja toteuttaja: Itä-Suomen yliopisto, Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate

Toiminta-aika: 9.3.2015–30.6.2016

Toiminta-alue: Pohjois-Savo

Toimintalinja: 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Erityistavoite: 6.1. Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen

Rahoittajat: Euroopan sosiaalirahasto (ESR), Etelä-Savon ELY-keskus, Iisalmen kaupunki, Varkauden kaupunki

SISÄLTÖ

1. TIIVISTELMÄ	3
2. HANKKEEN TARVE, TOTEUTUS JA TULOKSET.....	4
2.1. Hankkeen tarve.....	4
2.2. Hankkeen toteutus ja tulokset	5
2.2.1. Kehittämissryhmät	5
2.2.2. Kokeilut	7
Video-CV:t työnhaun tukena	7
Työnhakijaesittelyt.....	9
Ratkaisukeskeinen työllistymisen tavoitteistaminen	10
Osallisuuden tikapuut	14
Työn varjostaminen (Job shadowing)	16
Työnantajayhteistyön kehittäminen – Maahanmuuttaneiden rekrytoinnin tukeminen Ylä-Savossa	17
Maahanmuuttaneiden ohjauksen kehittäminen	19
2.2.3. Kehittämissfoorumi	23
2.3. Hankkeen välittömät tulokset ja vaikutukset.....	24
3. HANKKEEN KOKEILUJEN HYÖDYNTÄMINEN JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	26
Jälkisanat.....	27

1. TIIVISTELMÄ

Maahanmuuttaneen nopeaa työllistymistä tukevien palveluiden kehittäminen – MANOT-hankkeen tavoitteena oli pilotoida Pohjois-Savon alueella erilaisia maahanmuuttaneiden työllistymistä nopeuttavia työtapoja ja -menetelmiä. Hankkeen toiminta-ajatus perustui kokeilukulttuuriin. Kokeilukulttuurin periaatteiden mukaisesti hankkeessa testattiin nopeasti käynnistettyjen kokeilujen avulla erilaisia maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä menetelmiä ja työtapoja. Kokeilujen avulla kerättiin kokemuksia muualla Euroopassa hyväksi havaittujen työtapojen soveltuvuudesta Pohjois-Savon toimintaympäristöön, ja pyrittiin löytämään uusia tapoja nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymistä.

Hankkeen kohderyhmänä olivat maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevia palveluja tarjoavat toimijat, maahanmuuttaneita potentiaalisesti työllistävät tahot sekä vasta maahan muuttaneet työttömät, joiden työllistymisedellytysten parantamiseksi tarvittiin pääsääntöisesti työmarkkinavalmiuksia vahvistavia toimenpiteitä.

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät kokeilut toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Savossa toimivien maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä palveluja tilaavien ja tuottavien toimijoiden kanssa. Hankkeen kokeilut toteutettiin Ylä-Savossa sekä Varkauden ja Kuopion alueilla. Kokeilujen toteuttamista ohjasivat ja arvioivat kehittämisryhmät lisälnessä, Varkaudessa ja Kuopiossa. Lisäksi hankkeen toimintaa sekä kokeiluista saatuja kokemuksia arvioitiin Pohjois-Savon yhteisessä kehittämisryhmässä. Hankkeen kehittämisryhmiin ja kokeiluihin osallistui yhteensä 121 henkilöä, joista 28 henkilöä oli pilotointeihin osallistuneita maahanmuuttaneita. Hankkeen määrällisenä tavoitteena oli 15 maahanmuuttaneen osallistuminen kokeiluihin.

Hankkeessa pilotoitiin seuraavia toimintamalleja:

- Videoitujen CV:iden käyttö työnhaun tukena
- Työnhakijaesittelyt
- Ratkaisukeskeinen työllistymisen tavoitteistaminen
- Osallisuuden tikapuut
- Työn varjostaminen (Job shadowing)
- Työnantajayhteistyön kehittäminen – Maahanmuuttaneiden rekrytoinnin tukeminen Ylä-Savossa
 - Työpaikkaohjaajakoulutus
- Maahanmuuttaneiden ohjauksen kehittäminen
- Selkeä viestintä ja tukimateriaalit maahanmuuttajien ohjauksen tukena

Hankkeen tuloksena syntyi raportti, johon on koottu kokemukset hankkeessa pilotoiduista toimintamalleista sekä kokeiluissa havaitut toimintamallien hyödyt ja kehittämiskohteet. Raportissa kuvataan, kuinka pilotoidut maahanmuuttaneiden nopeaa työllistymistä tukevat palvelut toimivat Pohjois-Savon alueella, kuinka niitä tulisi kehittää ja kuinka ne voidaan juurruttaa Pohjois-Savoon. Hankkeessa toteutettujen kokeilujen kuvaukset sekä hankkeen tuloksena syntynyt loppuraportti ovat saatavilla hankkeen kotisivuilta osoitteessa www.aducate.fi/manot.

Maahanmuuttaneen työllistymistä tukevien palveluiden kehittäminen – MANOT-hankkeen toteutettiin Pohjois-Savossa 9.3.2015–30.6.2016. Hanke sai rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta, jonka kansallisena viranomaisena toimi Etelä-Savon ELY-keskus. Hankkeen muita rahoittajia olivat lisälmen ja Varkauden kaupungit sekä Aducate. Hankkeen hallinnoinnista ja toteutuksesta vastasi Itä-Suomen yliopiston Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate.

2. HANKKEEN TARVE, TOTEUTUS JA TULOKSET

2.1. Hankkeen tarve

MANOT-hankkeen lähtökohtana oli etsiä uusia tapoja nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymistä mahdollisimman pian maahan tulon jälkeen. Maahanmuuttajien työllistymisen erääksi haasteeksi oli tunnustettu, että maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa kestää jopa 8–10 vuotta maahan tulosta. Lisäksi Pohjois-Savossa maahanmuuttajien työttömyysprosentti oli hankkeen suunnitteluvaiheessa huomattavasti kantaväestöä korkeampi. Muun muassa Ruotsissa oli havaittu, että maahanmuuttajien motivaatio yhteiskuntaan integroitumiseen ja työllistymiseen on korkeimmillaan ensimmäiset kaksi vuotta maahan muuttamisen jälkeen. Koska rekrytointitilanteissa työnantajat pitävät motivaatiota yhtenä tärkeimmistä rekrytointikriteereistä, hankkeen tavoitteena oli pilotoida uusia tapoja tukea maahanmuuttajien nopeaa siirtymistä työelämään mahdollisimman pian maahan muuttamisen jälkeen.

Hankkeen toiminta perustui kokeilukulttuuriin, jonka periaatteena on testata ideoiden toimivuutta, havainnollistaa mitä nopean työllistymisen tukeminen tarkoittaa sekä luoda innostunutta ja osallistavaa ilmapiiriä. Hankkeen tarkoituksena oli kokeilukulttuurin avulla löytää ratkaisuja maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviin ongelmiin ja selvittää, kuinka maahanmuuttajia ja/tai työnantajia pitäisi tukea, jotta työllistyminen tapahtuisi mahdollisimman nopeasti. Kokeilukulttuurin periaatteiden mukaisesti ratkaistava ongelma purettiin pienemmiksi kehittämistoiminnoiksi ja uusia toimintatapoja lähdettiin kokeilemaan nopeasti. Kokeiluista saatujen palautteiden perusteella toimintatapoja kehitettiin ja niitä, testattiin uudelleen. Nopeiden kokeilujen avulla hankkeessa pystyttiin havainnollistamaan, miten maahanmuuttajien työllistymistä voitaisiin nopeuttaa.

Uudenlaisten toimintatapojen kokeilujen tavoitteena oli saada aikaan toimintaa ja sitä kautta kokemuksia vaihtoehtoisista tavoista toimia maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamiseksi. Tavoitteena oli kokeilukulttuurin avulla haastaa olemassa olevia rakenteita ja käytäntöjä, ja sitä kautta luoda pohjaa toimintatapojen muutokselle.

Hankkeen kokeilut pohjautuivat Itä-Suomen yliopiston Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducaten aikaisemmin toteuttamien INTO- (Maahanmuuttajien työllistyminen – Kansainväliset mallit työllistymispalveluiden kehittämisessä, 1.10.2010–30.6.2012) ja INTOA-hankkeiden (Maahanmuuttaneiden työllistymispalveluiden kehittäminen, 1.9.2012–31.12.2014) havaintoihin ja kokemuksiin siitä, miten maahanmuuttajien työllistymistä voitaisiin nopeuttaa. Hankkeen tavoitteena oli pilotoida pääosin ruotsalaisia maahanmuuttajien työllistymisen tukemisen toimintatapoja Pohjois-Savossa sekä saada pilotointien kautta tietoa siitä, millä ehdoilla toimintatavat toimisivat Pohjois-Savossa. Pilotoitavat hyvät käytänteet valittiin siten, että niiden kautta oli mahdollista kehittää uusia toimintatapoja, jotka tukevat maahanmuuttajien mahdollisimman nopeaa kiinnittymistä työelämään. Ruotsalaiset mallit maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamiseksi valittiin kokeilujen lähtökohdaksi, koska Ruotsissa työelämään siirtyminen nähtiin yhdeksi keskeisimmistä maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumisen välineistä. Palvelut toteutettiin työnantajan ja maahanmuuttajan tarpeista käsin yksilöidysti ja räätälöidysti sekä asiakasta aktivoiden. Lisäksi Ruotsissa oli jo aikaisemmin saatu tuloksia, joilla maahanmuuttajien työllistyminen oli nopeutunut ja maahanmuuttajien työttömyysprosentti oli laskenut lähelle kantaväestön työttömyysprosenttia.

2.2. Hankkeen toteutus ja tulokset

Hankkeen toiminta perustui maahanmuuttaneiden työllistymistä nopeuttavien toimintamallien kokeiluihin, jotka toteutettiin Varkaudessa, Iisalmessa ja Kuopiossa. Pilotoitavien toimintamallien valitsemisen, arvioimisen ja edelleen kehittämisen tueksi perustettiin Pohjois-Savoon kehittämisryhmä, jonka tehtävänä oli koota alueen maahanmuuttaneiden työllistymistä edistävät toimijat koolle ja valita alueen tarpeisiin vastaavat toimintamallit tai menetelmät kokeiltaviksi. Koska Pohjois-Savon alueella maahanmuuttaneiden työllistymiseen liittyvät kehittämistarpeet poikkesivat alueittain toisistaan, perustettiin hankkeen toiminnan tueksi kolme alueellista kehittämisryhmää.

Kokeilut toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Savossa toimivien maahanmuuttajien työllistymistä tukevien toimijoiden kanssa. Hanke tarjosi pilotointien tueksi myös valmennuksellista koulutusta, jonka tavoitteena oli kehittää pilotointeihin osallistuvan henkilöstön osaamista. Samalla valmennuksellisella osaamisen kehittämällä varmistettiin, että hankkeen yhteydessä maahanmuuttajien nopeaan työllistymiseen liittyvät menetelmät ja osaaminen saadaan juurtumaan suoraan pilotointeihin osallistuvien organisaatioiden toimintaan.

2.2.1. Kehittämisryhmät

Hankkeen aikana Pohjois-Savossa toimi kolme alueellista kehittämisryhmää sekä yksi koko Pohjois-Savon yhteinen kehittämisryhmä. Iisalmen, Varkauden ja Kuopion alueelliset kehittämisryhmät käynnistettiin, koska alueiden kehittämistarpeet erosivat merkittävästi toisistaan. Kehittämisryhmien tehtävänä oli määritellä alueelliset tarpeet maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamiseksi, valita alueella pilotoitavat toimintatavat sekä arvioida ja jatkokehittää pilotoituja toimintatapoja kokeilujen perusteella. Koko Pohjois-Savon yhteinen kehittämisryhmä taas toimi yhteisenä foorumina, jossa kokemuksia kokeiluista sekä alueellisia hyviä käytäntöjä pystyttiin jakamaan laajemmin. Näin sekä hankkeessa että alueella aiemmin syntyneitä tietoja maahanmuuttajien työllistymistä edistävä hyivistä käytänteistä saatiin levitettyä koko Pohjois-Savon toimijoiden käyttöön.

Kehittämisryhmien rooli hankkeessa oli keskeinen, sillä niiden avulla alueellinen verkosto saatiin kokoon arvioimaan hankkeen kokeiluja. Samalla kehittämisryhmien jäsenet olivat keskeisessä roolissa myös erilaisten kokeilujen toteuttajina. Kehittämisryhmien toimintaan sitouttamisella saatiin aikaan se, että kokeilut muokattiin olemassa olevien toimijoiden toimintaan sopiviksi ja kokeiluille luotiin samalla luonnolliset juurruttamismahdollisuudet osaksi työllistymistä tukevien organisaatioiden toimintaa.

Kehittämisryhmien toimintaan osallistui henkilöstöä seuraavista organisaatioista:

- Arffman Consulting Oy
- Betonimestarit Oy
- ETAPPI-työllisyyspalvelut
- Farmi Forest Oy
- Iisalmen kaupunki
- Kevama Oy/Amavek ry
- Kuopion kaupunki
- Pohjois-Savon ELY-keskus
- Pohjois-Savon TE-toimisto
- Ponsse Oy
- Ratesteel Oy
- Savon henkilöstöpalvelu

- Savon koulutuskuntayhtymä
- Savonia AMK
- Setlementti Puijola ry
- SKS Connecto Oy
- Tukeva-työvalmennussäätiö
- Varkauden kaupunki
- Varkauden Urheiluseurat ry
- Ylä-Savon Ammattiopisto
- Ylä-Savon SOTE

Hankkeen toiminnalla pyrittiin siihen, että työllistymistä tukevissa palveluissa otettaisiin entistä paremmin huomioon työnantajien tarpeet ja että työllistymistä tukevat palvelut tarjoaisivat työnantajille sopivia maahanmuuttajien rekrytointia tukevia palveluita. Palveluita haluttiin erityisesti kehittää siihen suuntaan, että ne olisivat asiakasta aktivoivia sekä työtä hakevan asiakkaan ja työnantajan tarpeeseen helposti räätälöitäviä. Lisäksi kehitettävien palveluiden haluttiin olevan rakenteiltaan kevyitä, joustavia ja pääosin olemassa olevilla resursseilla toteutettavissa.

Ylä-Savossa keskeisimpänä kehittämistarpeena nousi esille yritys yhteistyön kehittäminen. Varkaudessa kehittämistoiminnan tavoitteena oli, että hankkeen jälkeen Varkauden alueen toimijoilla on selkeä yhteinen näkemys maahanmuuttajien työllistymisen tukemisesta sekä siihen liittyvistä palveluista ja toimintatavoista. Kuopion alueella oltiin kiinnostuneita kokeilemaan työn varjostamista (Job shadowing), ratkaisukeskeistä työllistymisen tavoitteistamista (goalng) sekä kolmannen sektorin tuottamien osallisuutta ja työllistymistä tukevien palveluiden hyödyntämistä osallisuuden tikapuiden avulla. Lisäksi Kuopion alueella pilotoitiin työpajojen toiminnassa selkeää viestintää tukevien tukimateriaalien tuottamista maahanmuuttajien työssä tarvittavan kielitaidon sekä työllistymisvalmiuksien edistämiseksi.



Kuva 1. Kehittämisryhmät ja hankkeen toteuttamat kokeilut Pohjois-Savossa

2.2.2. Kokeilut

Hankkeessa toteutetut kokeilut perustuivat muualla Euroopassa hyviksi havaittuihin toimintatapoihin tai menetelmiin, joiden oli voitu osoittaa edistävän maahanmuuttaneiden työllistymistä. Hankehenkilöstö esitteli kehittämisryhmien osallistujille erilaisia mahdollisia pilotoitavia toimintatapoja, joista kehittämisryhmä valitsi kokeiltavat toimintamallit huomioiden alueelliset maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen ja sen nopeuttamiseen liittyvät kehittämistarpeet. Kokeilut pyrittiin käynnistämään mahdollisimman nopeasti ja ne toteutettiin aina yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa. Kokeilujen toteuttamisen jälkeen niistä saatuja kokemuksia arvioitiin taas yhdessä kehittämisryhmän kanssa.

Hankkeessa toteutettuja kokeiluja olivat:

- Video-CV:t työnhaun tukena
- Työnhakijaesittelyt
- Ratkaisukeskeinen työllistymisen tavoitteistaminen
- Osallisuuden tikapuut
- Työn varjostaminen (Job shadowing)
- Työnantajayhteistyön kehittäminen – Maahanmuuttaneiden rekrytoinnin tukeminen Ylä-Savossa
 - Työpaikkaohjaajakoulutus
- Maahanmuuttaneiden ohjauksen kehittäminen
- Selkeä viestintä ja tukimateriaalit maahanmuuttajien ohjauksen tukena

Video-CV:t työnhaun tukena

Kokeilun ideana oli toteuttaa yhdessä maahanmuuttajien kanssa lyhyitä 1–2 minuuttia kestäviä videoita suomen kielellä työnhaun tueksi. Video-CV:illä työtä hakevat maahanmuuttajat kertoivat tiiviisti kuka hän on, millaista osaamista hänellä on ja millaisesta työstä työnhakija on kiinnostunut. Video-CV:t toteutettiin workshoppeissa, joissa osallistujien kanssa harjoiteltiin erityisesti omasta osaamisesta kertomista suomeksi. Workshoppeissa videot kuvattiin iPadeilla, jotta ohjaajan oli helpompi ohjeistaa laitteiden käyttöä. Video-CV:n ideana kuitenkin oli, että sen tekeminen on helppoa eikä se vaadi erityisiä laitteita. Periaatteessa video-CV:n voi siis kuvata esimerkiksi omalla tabletillaan tai älypuhelimellaan.

Video-CV:iden tavoitteena oli 1) harjoitella omasta osaamisesta kertomista työnantajille, 2) madaltaa kynnystä lähestyä potentiaalisia työnantajia sekä 3) osoittaa työnantajille käytännössä maahanmuuttajatyönhaakijoiden suomen kielen taito.

Hankkeen aikana järjestettiin video-CV workshopit lisämessä 9.6.2015 ja 14.–15.12.2015. Lisämessä järjestettyihin workshoppeihin osallistui yhteensä 14 maahanmuuttajaa ja kuusi ohjaustyötä tekevää henkilöä. Workshoppeihin sai osallistua maahanmuuttajien lisäksi myös maahanmuuttajien ohjaustyötä tekevät henkilöt. Ohjaajien roolina oli tutustua menetelmään sekä toimia avustavina ohjaajina. Avustavat ohjaajat auttoivat suomen kielen harjoittelemisessa sekä osallistujien oman osaamisen esiin nostamisessa. Workshoppeissa valmistui yhteensä 12 video-CV:tä. Ensimmäisen video-CV workshopin kesto oli neljä tuntia, mutta käytännössä kokeilussa huomattiin, ettei neljässä tunnissa ehditä konkreettisesti enää suunnittelemaan ja tekemään työnantajien kontaktoimista. Lisälmen alueen kehittämisryhmän kanssa päädyttiin toteuttamaan uusi kokeilu, jossa video-CV workshop pidettiin kaksipäiväiseksi. Workshopin kokonaiskesto oli tällöin yhteensä kahdeksan tuntia. Workshopin toinen päivä oli varattu video-CV:iden editoimiseen ja työnantajien kontaktoimiseen. Käytännössä workshopin keston pidentäminen ei kuitenkaan auttanut siihen, että workshopin aikana olisi saatu lähetettyä videoita CV:itä työnantajille. Osallistujat ohjeistettiin kuitenkin itsenäisesti hyödyntämään video-CV:itä työn haussa.

Myös Varkaudessa oli tarkoitus järjestää video-CV workshop 17.6.2015, mutta workshopiin ilmoittautui vain yksi osallistuja ja workshop jouduttiin perumaan. Käytännössä hankkeen video-CV workshoppeihin ohjautui osallistujia pääosin maahanmuuttajille suunnattujen koulutusten kautta.

Video-CV workshoppeihin osallistuneilta pyydettiin toukokuussa 2016 palautetta siitä, olivatko he lähettäneet videoidun CV:nsä työnantajille. Vain kahdelta osallistujalta saatiin palautetta, mutta molemmat heistä olivat työllistyneet. Toinen heistä ei ollut lähettänyt video-CV:tä, mutta toisen palautetta antaneen työllistymiseen video-CV:llä oli ollut ratkaiseva merkitys.

"Sain tietoa avoimesta sijaisuudesta ja laitoin työnantajalle tavallisen CV:n lisäksi myös video-CV:ni. Sain sen paikan. Työnantaja kertoi myöhemmin että video-CV vaikutti päätökseensä myönteisesti, koska hän sai selväksi videosta, että kielitaitoni on riittävän hyvä. Olen tällä hetkellä töissä." – Nainen, opetusala

Erityistä hyötyä video-CV:n tekemisessä oli

- omasta osaamisesta kertomisen harjoittelu, mitä kannattaa kertoa ja miten (esim. työtehtävien avaaminen)
- omien työn hakemiseen liittyvien tavoitteiden määrittely (millaista työtä haetaan ja mistä)
- suomen kielen taidon konkreettinen osoittaminen työnantajille
- antaa työnantajalle mielikuvan hakijan persoonasta

Haasteina video-CV:iden hyödyntämisessä havaittiin, että maahanmuuttajilla on korkea kynnys lähettää video-CV työnantajille. Lisäksi videoiden jakelutapaan liittyy muutamia käytännön haasteita: liitetiedostona lähetetty video-CV saattaa olla kooltaan liian suuri, jolloin linkin lähettäminen videoon olisi parempi vaihtoehto. Ilmaisisista palveluista esim. YouTube on eräs mahdollinen väylä jaella videota, niin että videon pystyy katsomaan vain linkin kautta. YouTubea käytettiin jakelukanavana myös hankkeen workshoppeissa, mutta valtaosa osallistujista ei halunnut laittaa omaa videotaan YouTubeen, vaikka sitä ei olisi pystynyt katsomaan sieltä kuin linkin kautta. Haasteena voikin olla löytää kaikille sopiva tapa jakaa video-CV:itä. Yhtenä ajatuksena video-CV:iden jakelukanavana pohdittiinkin TE-palvelujen CV-netin käyttömahdollisuuksia tähän tarkoitukseen.

Kokemusten perusteella video-CV:iden tekemistä maahanmuuttajien kanssa kannattaisi hyödyntää mahdollisimman laajasti, koska siitä on selvästi hyötyä työn haussa. Video-CV:n tekeminen ohjatusti voisi kuulua osaksi kotoutumiskoulutuksia sekä esimerkiksi TE-palveluissa voitaisiin järjestää työttömille maahanmuuttajille kohdennettuja video-CV workshoppeja. Menetelmä on kevyt ja kustannustehokas, ja sen vaikuttavuudesta maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi on saatu rohkaisevia kokemuksia muualla Euroopassa. Työnantajille video-CV:t ovat jo nykyisin tuttu työnhaun muoto ja työnantajat korostavatkin, että video-CV antaa heille nopeasti ensivaikutelman hakijasta. Video-CV workshopit olivat avoimia myös ohjaajille ja kouluttajille, jotta työtapa voidaan halutessa ottaa käyttöön workshoppeihin osallistuneiden tahojen toiminnassa. Hankkeessa workshopien vetämisestä vastasi MANOT-hankkeen suunnittelija Sanna Soppela.

Yhteistyötahot:

- Iisalmen kaupunki
- Ylä-Savon ammattiopisto
- Arffman Consulting Oy
- Savonia AMK
- Varkauden kaupunki
- Varkauden Urheiluseurat ry

Työnhakijaesittelyt

Video-CV:iden rinnalle syntyi idea vastaavan sisällön tuottamisesta työnantajille kirjallisessa muodossa. Ideaa pilotoitiin hoiva-avustajiksi valmistuvien maahanmuuttajien ryhmässä, jolla työnhaku oli erittäin ajan-kohtaista juuri sillä hetkellä. Kokeilun ideana oli toteuttaa suomenkielinen kirjallinen esittely työnhakijan osaamisesta työnhaun tueksi. Työnhakijaesittelyssä tuotiin esille samankaltaisia asioita kuin video-CV:ssä. Ajatuksena oli, että A4-kokoinen esittely olisi helppo toimittaa potentiaalisille työnantajille joko tulostettuna tai sähköisenä versiona. Lisäksi esittelystä voisi olla hyötyä myös esimerkiksi työhaastatteluun valmistautuessa, koska kirjallisesta esittelystä työnhakija voi kerrata, miten ja mitä omasta osaamisestaan pitäisi kertoa.

Työnhakijaesittelyjen tekemiseksi pilottiryhmälle järjestettiin oma workshop Kuopiossa 2.12.2015. Workshopiin osallistui yhteensä kuusi maahanmuuttajaa, joista viisi teki itsestään työnhakijaesittelyn. Yksi pilottiryhmään kuuluneista osallistujista oli jo saanut työpaikan, joten hän ei kokenut esittelyn tekemisestä olevan itselleen hyötyä. Workshopissa harjoiteltiin samoja asioita kuin video-CV workshopissa eli itsestä ja omasta osaamisesta kertomista suomeksi kohdennettuna potentiaalisille työnantajille. Workshopia varten hankehenkilöstö tuotti työnhakijaesittelylle valmiiksi taitetun pohjan, johon osallistujat kirjoittivat omat vastauksensa. Hankehenkilöstön ohjaaja ja ryhmän oma opettaja auttoivat osallistujia suomen kielen kanssa, mutta esittelyjen kieliasua ei korjattu täydelliseksi. Tavoitteena oli, että työnhakijaesittelystä näkyisi aidosti työnhakijoiden suomen kielen taso sekä tekstissä säilyisi persoonallinen ote. Lisää persoonallisuutta työnhakijaesittelyihin tuotiin työnhakijoiden valokuvilla, jotka he itse olivat ottaneet itsestään työharjoittelunsa aikana. Työnhakijaesittelyissä työnhakijasta oli siis kuva, jossa hän oli aidossa työympäristössä tekemässä hoiva-avustajan työtä.

Kirjallisen työnhakijaesittelyn etuna oli sen helppo jakelu työnantajille joko sähköisenä tai tulostettuna. Lisäksi esittely antoi melko hyvän kuvan työnhakijan kielitaidosta sekä toi esille hakijan persoonaa paremmin kuin perinteinen CV. Sekä työnhakijaesittelyn että video-CV:n tarkoituksena olikin herättää työnantajien kiinnostus. Hankkeen aikana työnhakijaesittelyn tehneiltä osallistujilta ei onnistuttu saamaan palautetta siitä, oliko esittelystä konkreettista apua työn haussa. Työllistymistä tukevan verkoston sisällä tämän tyyppistä esittelyä pidettiin kuitenkin toimivana lisänä työn haun tukemisessa ja työnantajien kontaktoimisessa ja ryhmän esittelyjä jaettiin eteenpäin potentiaalisille työnantajille pilottiryhmään osallistuneiden luvalla.

Menetelmän erityisenä hyötynä on se, että esittelyjä on helppo välittää eteenpäin. Lisäksi esittely toimii eräänlaisena avoimena hakemuksena, jonka työnhakijat pystyivät lähettämään valitsemilleen työnantajille. Työnantajan kannalta esittelyssä on vain olennaisin tieto, joka antaa nopeasti hyvän kuvan hakijan osaamisesta. Työnhakijaesittelyä voisi kehittää edelleen siten, että esittelylle olisi olemassa sähköinen pohja, johon työnhakija voisi täyttää omat tietonsa ja lisätä oman kuvansa, ja tämän jälkeen tulostaa itselleen valmiin version työnhakijaesittelystä pdf-muodossa. Tarvittaessa työnhakijaesittely voitaisiin toteuttaa lyhyessä workshopissa, jolloin esittelyn tekemiseen ja työnantajien kartoittamiseen ja kontaktoimiseen olisi tarjolla myös ohjausta.

Yhteistyötahot:

- Arffman Consulting Oy (maahanmuuttajien hoiva-avustajakoulutus)
- Pohjois-Savon ELY-keskus

Ratkaisukeskeinen työllistymisen tavoitteistaminen

Ratkaisukeskeisen työllistymisen tavoitteistamisen pilottihaastattelut

Ratkaisukeskeisen asiakasohjauksen pilotoinnin tavoitteena oli kokeilla ratkaisukeskeisessä valmennuksessa käytettyä goaling-menetelmää maahanmuuttajien työllistymisen tavoitteistamiseen. Menetelmää haettiin testata, koska se ohjaa maahanmuuttajia aktiivisuuteen heidän omaan työllistymiseensä liittyvissä kysymyksissä ja menetelmä antaa konkreettisia toimintaehdotuksia siihen, kuinka henkilökohtainen työllistymistavoite voidaan saavuttaa. Menetelmän etuna on myös se, että goaling eli tavoitteistaminen tukee maahanmuuttajan omaa toimijuutta sekä selkeyttää työllistymispolkua Suomessa. Pilotoinnin tavoitteena oli selvittää menetelmän toimivuutta erilaisten maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjauksessa, jotta sen vaikuttavuutta ohjauksen välineenä voitaisiin arvioida. Menetelmän toimivuutta kokeiltiin yhteistyössä hankkeen yhteistyötahojen kanssa suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi sekä puhelin- ja läsnäolotulkkauksen välityksellä.

Goaling-menetelmän keskeisenä ideana on auttaa asiakasta asettamaan itselleen tavoite ja rakentaa vaihe vaiheelta portaat eli asiakkaan itse määrittelemät välitavoitteet, joiden avulla asiakas voi saavuttaa tavoitteensa. Menetelmän ideana on oivalluttaa asiakas itse hahmottamaan, mikä hänen tavoitteensa on ja mitä hänen pitää tehdä saavuttaakseen sen. Lisäksi menetelmässä ennakoidaan myös tulevat mahdolliset vastoinkäymiset ja laaditaan eräänlainen varasuunnitelma haasteiden selättämiseen. Keskustelun aikana tavoite, sen saavuttamisesta tulevat hyödyt, välitavoitteet tavoitteen saavuttamiseksi sekä suunnitelma vastoinkäymisiin varautumiseksi piirretään ja kirjataan tyhjälle paperille. Goaling-menetelmää voidaan käyttää hyvin laajasti minkä tahansa tavoitteen saavuttamisen tukena, mutta hankkeessa toteutetussa pilottihaastatteluissa tavoitteen asettamista ohjattiin kuitenkin työllistymisen näkökulmasta.

MANOT-hankkeen henkilöstö toteutti työllistymisen tavoitteistamista tukevat goaling-haastattelut kuudelle maahanmuuttajalle. Maahanmuuttajat ohjattiin goaling-keskusteluihin Pohjois-Savon TE-toimiston ja Kuopion monikulttuurikeskus Kompassin toiminnasta vastaavan Kuopion Setlementti Puijola ry:n kautta. Pilotointiin ohjattavien asiakkaiden kriteereinä oli, että 1) asiakas on asunut Suomessa enintään kolme vuotta, 2) asiakkaalla on joko kokemuksen tai koulutuksen kautta hankittua osaamista, 3) asiakkaan elämäntilanne on sellainen, ettei se aseta esteitä työllistymiselle ja 4) asiakkaalla on halu työllistyä.

Hankehenkilöstön toteuttamat goaling-keskustelut toteutettiin Kuopiossa huhti–elokuussa 2015. Haastattelut saivat itse päättää tehdäänkö keskustelut suomeksi vai englanniksi. Kaikki haastateltavat valitsivat haastattelukieleksi englannin. Jokaiseen haastatteluun oli varattu noin 1,5 tuntia aikaa. Käytännössä haastatteluihin käytettiin aikaa 1–1,5 tuntia.

Pilotointihaastattelujen kokemukset osoittivat, että goaling-menetelmän avulla maahanmuuttajien työllistymistavoitteita saatiin selkeytettyä tai tavoitteet saatiin esiin. Samalla lyhyen haastattelun avulla pystyttiin muodostamaan konkreettinen suunnitelmaa siitä, miten henkilö itse pystyy etenemään kohti tavoittelemansa asiaa. Keskeistä goaling-haastatteluissa oli erityisesti vastoinkäymisiin varautuminen sekä ensimmäisten väliportaiden aikatauluttaminen ja tehtäviin sitouttaminen. Palautteen perusteella goaling-haastattelusta oli erityistä hyötyä silloin, kun henkilö oli epävarma omista tavoitteistaan. Joissakin tapauksissa tuli esille, että haastateltujen tulevaisuuden työllistymiseen liittyvät tavoitteet eivät liittyneet alaan, jolle he olivat kouluttautuneet kotimaassaan, vaan henkilöt suunnittelivat vaihtavansa alaa. Joidenkin kohdalla taas goaling-haastattelun avulla pystyttiin rakentamaan uusia työnhakua tukevia strategioita, joita he eivät olleet vielä hyödyntäneet.

Pilotointiin valmentava goaling-menetelmäkoulutus

Koska kokemukset hankehenkilöstön toteuttamista pilottihaastatteluista olivat positiivisia, menetelmää päätettiin pilotoida laajemmin sekä Kuopiossa että lisälnessä. Molemmilla paikkakunnilla järjestettiin goaling-menetelmän käyttämiseen valmentava goaling-koulutus, jossa perehdyttiin menetelmän sisältöön sekä pilottihaastattelujen kokemuksiin. Koulutuksen coacheina toimivat Arttu Puhakka ja Sanna Soppela Itä-Suomen yliopiston Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducatesta.

Kuopiossa ratkaisukeskeistä työllistymisen tavoitteistamista pilotoitiin yhteistyössä Kuopion kansalaisopiston maahanmuuttajaopetuksen henkilöstön kanssa. Kuopion kansalaisopiston maahanmuuttajaopetuksessa työllistymisen edistäminen linkittyy kiinteästi suomen kielen opetukseen. Pilotoinnissa goaling-menetelmää hyödynnettiin kahdessa eri maahanmuuttajien suomen kielen koulutuksessa HOPSin eli henkilökohtaisen opintosuunnitelman tekemisessä. Työllistymisen tavoitteistaminen sopi henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan hyvin, sillä koulutuksen tavoitteena oli edistää maahanmuuttajien työllistymisvalmiuksia sekä koulutukset sisälsivät työssäoppimista. Kokemukset goaling-menetelmän soveltamisesta olivat pääosin hyviä ja pilotointiin osallistuneet sitoutuivat hyvin itselleen asetettamiinsa tavoitteisiin. Ryhmien opettajat myös sparasivat opiskelijoita ja seurasivat heidän etenemistään välitavoitteiden osalta. Menetelmää ei käytetty kaikkien ryhmien opiskelijoiden kohdalla, vaan opettajat valikoivat pilotointiin sellaiset henkilöt, joille he kokivat tavoitteiden asettamisesta olevan eniten hyötyä.

lisälnessä vastaava menetelmäkoulutus järjestettiin 12.10.2015 klo 9–13 ja 9.11.2015 klo 12–15. Ensimmäisen koulutuspäivän jälkeen osallistujat kokeilivat goaling-menetelmää omissa organisaatioissaan vähintään yhden maahanmuuttajataustaisen henkilön kanssa ja kirjasivat siitä lyhyen raportin. Menetelmää kehitettiin Etappi-työllisyyspalveluissa, Pohjois-Savon TE-toimistossa sekä Ylä-Savon ammattiopistolla maahanmuuttaneiden kotoutumiskoulutuksen yhteydessä. Goaling-menetelmän kokeilukokemuksia purettiin koulutuksen toisena lähiopetuspäivänä 9.11. Menetelmää pidettiin yleisesti hyödyllisenä ja sen vuoksi lisälmen alueella päätettiin toteuttaa kaksi goaling-menetelmää soveltavaa pilotointia vuoden 2015 loppuun mennessä.

Koulutuksen osallistujat totesivat, että goaling-menetelmää olisi hyvä soveltaa sellaisten maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa, joiden jatkosuunnitelma työllistymisen osalta on epäselvä. Koulutuksen toisena lähipäivänä ideoitiin pilotointi, jossa monialainen ryhmä toteuttaa työllistymisen tavoitteistamisen maahanmuuttaja-asiakkaalle asiakkaan siirtyessä palvelusta toiseen. Pilotoinnissa toteutettiin neljä goaling-haastattelua työllistymisen kannalta erilaisissa tilanteissa oleville asiakkaille. Näiden asiakkaiden kohdalla verkoston jäsenet kokivat, että asiakkaat tarvitsevat selvästi aktivoitua ja motivoitua. Samalla kehitettiin, miten verkoston yhteistyötä saataisiin haastavissa asiakastilanteissa entisestäänkin tehostettua, jolloin asiakkaan ei tarvitsisi käydä useassa paikassa tapaamassa useita eri henkilöitä ja verkostolle syntyisi yhtenevä käsitys siitä, miten asiakkaan eteenpäin menemistä voitaisiin parhaiten tukea.

Pilotoinnin yhteydessä kehitettiin myös, miten goaling-menetelmä toimii sekä puhelintulkkauksen että läsnäolotulkkauksen avulla. Kokemukset tulkkauksen käyttämisestä goaling-haastattelussa toivat esille, että läsnäolotulkkaus toimii puhelintulkkausta paremmin, koska tulkki näkee tällöin haastattelun myötä paperille muodostuvan tavoiteportaikon. Tulkkauksen käyttäminen edellyttää kuitenkin pitempää tapaamisaikaa, sillä tulkkaukseen kuluu tavallista keskustelua enemmän aikaa.

Kokeilussa todettiin myös, että verkoston toteuttama haastattelu vähentää muun muassa sitä, että asiakas käy vuorotellen eri tahojen luona kysymässä samoja asioita. Samalla asiakasta koskeva tieto liikkuu paremmin eri tahojen välillä. Tarvittavan verkoston koolle kutsuminen oli kokeilussa sujuvaa, mutta

pilotointiin osallistuneet henkilöt totesivat, että verkoston käyttäminen on tarkoituksenmukaista vain haastavimpien asiakastapausten kohdalla.

Samanaikaisesti monialaisen työllistymisen tavoitteistamisen pilotoinnin kanssa suunniteltiin TE-toimiston omaa etä-goaling-pilotointia, jossa menetelmää haluttiin kokeilla ilman yhteistä kasvokkaista goaling-keskustelua. Työllistymisen tavoitteistaminen suunniteltiin toteutettavaksi siten, että asiakkaalle toimitetaan goaling-kysymysrunko, johon asiakas kirjaa omat vastauksensa itsenäisesti. Tämän jälkeen asiakas palauttaa goaling-portaat TE-toimiston asiantuntijalle, jonka kanssa tavoitetta ja välitavoitteita tarkennetaan puhelimesta keskustellen. Pilotoinnin tavoitteena oli vastata siihen haasteeseen, että TE-toimistossa kaikkia asiakkaita ei enää tavata kasvokkain. Tällöin myös ohjausmenetelmien pitäisi pystyä vastaamaan palveluiden muutoksiin, ja asiakkaan omaa aktiivisuutta ja motivaatiota tukevia menetelmiä pitäisi pystyä soveltamaan myös etänä tapahtuvassa ohjauksessa. Pilotoinnin toivottiin antavan kokemuksia siitä, edellyttääkö goaling-menetelmä ehdottomasti yhden kasvokkaisen tapaamisen vai voidaanko sitä soveltaa myös ilman henkilökohtaista tapaamista. Suunniteltu pilotointi kariutui aikatauluhaasteisiin, ja hankkeessa ei saatu näin ollen kokemuksia etä-goalingin mahdollisuuksista. TE-toimiston asiantuntija näki goaling-menetelmässä kuitenkin monia mahdollisuuksia ja piti menetelmää erittäin hyödyllisenä myös TE-toimiston ohjaustyössä.

Kokeilut osoittivat, että goaling-menetelmä toimii erilaisten maahanmuuttajien työllistymisen tavoitteistamisen välineenä. Menetelmää voidaan soveltaa hyvin laajasti, ja jo pelkästään oivalluttavan ja asiakkaan omia voimavaroja tukevan työotteen omaksuminen tukevat asiakkaan toiveikkautta tulevaisuuden suhteen. Menetelmä auttaa selkeyttämään työllistymiseen liittyviä suunnitelmia sekä auttaa sitouttamaan asiakasta asetettuihin välitavoitteisiin, jotka puolestaan tukevat maahanmuuttajan omaa aktiivista toimijuutta. Toisaalta goaling-menetelmää hyödyntäen syntyvä suunnitelma on riittävän joustava, että sitä voidaan tarvittaessa muokata ja tavoitetta voidaan myös joko täsmentää tai muuttaa. Goaling-haastattelu antaa lyhyessä ajassa paljon tietoa asiakkaan tilanteesta ja nostaa puheeksi myös sellaisia asioita, joista ei mahdollisesti muuten keskusteltaisi työllistymiseen liittyvässä tapaamisessa. Menetelmään liittyvää sparrausta voidaan tehdä joko kasvokkain, puhelimesta tai sähköpostilla, joten menetelmä toimii hyvin prosessimaisessa työskentelyssä, mutta se on kuitenkin erittäin resurssitehokas. Asiakkaan tilanteesta voi tapahtua nopeaakin muutosta vain yhden kasvokkaisen noin tunnin kestävän tapaamisen jälkeen, jos asiakasta pystytään tarvittaessa tukemaan etenemisessä, vaikka vain sähköpostin välityksellä tapahtuvalla asioiden etenemisen seuraamisella.

Pilotoinnissa esille tulleita ratkaisukeskeisen työllistymisen tavoitteistamisen hyötyjä ovat, että

- goaling-haastattelu auttaa maahanmuuttajaa asettamaan itselleen työllistymiseen liittyviä tavoitteita ja tekemään ne näkyviksi,
- goaling-menetelmä on selkeä, se etenee tietyn mallin mukaisesti ja menetelmän visuaalisuus toimii hyvin maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa,
- haastattelussa syntyy konkreettinen suunnitelma, johon välitavoitteet kirjataan vaiheittain ylös,
- menetelmällä on laajat soveltamismahdollisuudet ja monenlaisia käyttömahdollisuuksia,
- menetelmä on helppo oppia,
- erilaiset toimijat voivat hyödyntää samaa menetelmää ja
- menetelmä tukee asiakkaan omaa aktiivisuutta työllistymiseen liittyvissä asioissa.

Kuudesta hankehenkilöstön pilottihaastatteluihin osallistuneesta ainakin yksi oli saanut työpaikan hankkeen päättymiseen mennessä, yksi jatkoi edelleen osa-aikaisessa työssä ja yksi oli muuttanut takaisin kotimaahansa. Kolmea muuta pilottiin osallistunutta henkilöä ei tavoitettu palautteen saamiseksi. Menetelmällä on selviä välittömiä vaikutuksia, jotka näkyvät haastateltujen työllistymiseen liittyvien tavoitteiden selkeytyksenä, heidän työllistymiseen liittyvän toiminnan aktivoitumisena sekä positiivisuutena

ja toiveikkuutena, joka oli aistittavissa haastattelujen jälkeen. Merkinä menetelmän hyödyllisyydestä voidaan pitää sitä, että kaikki haastatellut etenivät kohti tavoitettaan hankkeen aikana. Menetelmä on nopea omaksua, kevyt ja mukautuva, joten siksi sitä kannattaisi hyödyntää laajasti myös työllistymistä tukevissa ohjauskeskusteluissa.

Työllistymisen tavoitteistamista juurrutettiin suoraan hyödynnettäväksi maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevissa organisaatioissa tarjoamalla pilotointia tukevaa valmennusta goaling-menetelmästä. Menetelmän valmentavaan koulutukseen osallistui henkilöstöä seuraavista organisaatioista:

- Kuopion kansalaisopisto
- Pohjois-Savon TE-toimisto
- Ylä-Savon ammattiopisto
- ETAPPI-työllisyyspalvelut
- Iisalmen kaupunki

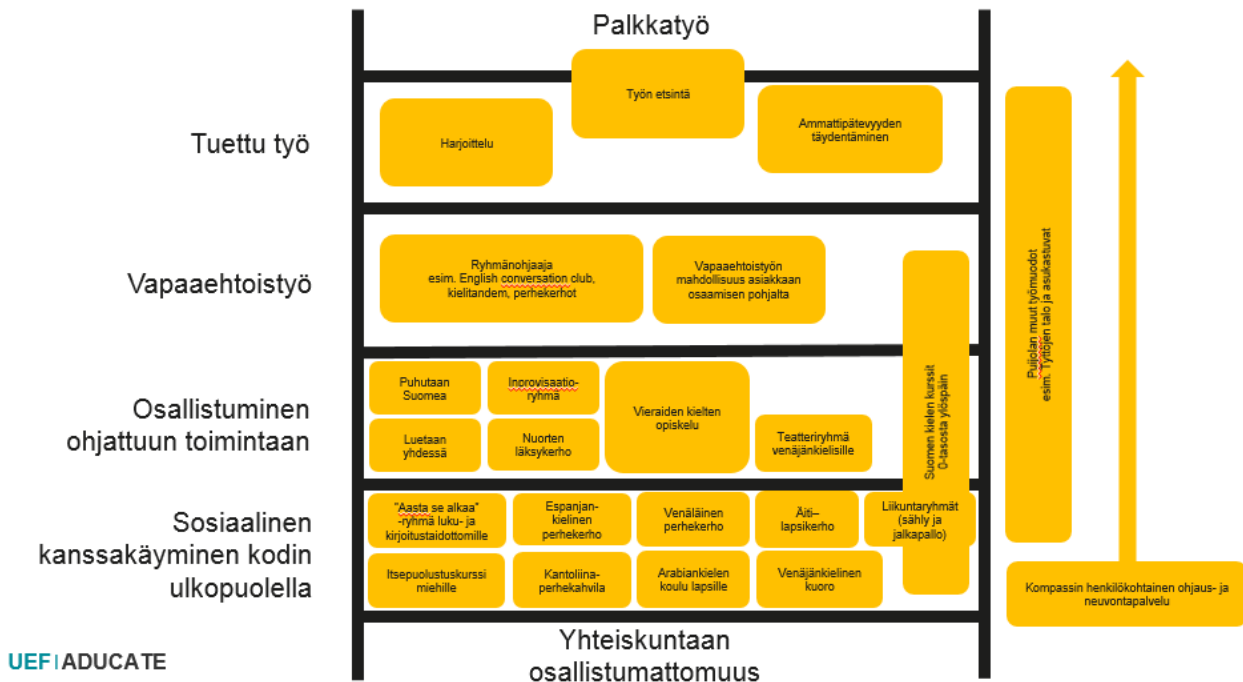
Lisäksi yhteistyökumppanina työllistymisen tavoitteistamisen pilotoinnissa toimi Kuopion Settlementti Puijola ry.

Osallisuuden tikapuut

Osallisuuden tikapuiden tavoitteena on tukea maahanmuuttajien omaa aktiivisuutta mahdollisimman nopeasti maahan tulon jälkeen. Osallisuuden tikapuut -toimintamalli perustuu ajatukseen, että maahan muuttanut henkilö ottaa itse vastuuta työllistymiseensä liittyvistä asioista heti maahan tultuaan ja osoittaa konkreettisesti osallistumisensa erilaisiin aktivoiviin toimintoihin. Osallisuuden tikapuiden ideana on edetä askeleittain kohti tavoitteena olevaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Hankkeessa ideaa pilotoitiin Kuopiossa yhteistyössä Kuopion Settlementti Puijolan monikulttuurikeskus Kompassin kanssa. Kolmannen sektorin toimijoilla on erityisesti Kuopiossa paljon palveluita maahanmuuttajille, ja he myös tavoittavat suuren osan alueella asuvista maahanmuuttajista. Näin ollen kolmas sektori pystyy tuottamaan hyvin esimerkiksi kaupungin omia palveluita täydentäviä tai tukevia palveluita, joita voidaan hyödyntää etenkin kotoutumisen alkuvaiheessa. Tällöin maahanmuuttaneille tarjottavia palveluita saadaan limitymään toistensa kanssa, eikä työllistymistä edistävään palvelupolkuun tule katkoksia. Lisäksi kolmannen sektorin palveluilla tavoitetaan myös suoraan työmarkkinoille työllistyvät maahanmuuttajat, jotka muutoin jäävät usein esimerkiksi suomen kielen oppimista tukevien palvelujen ulkopuolelle.

Kompassissa maahanmuuttajille tarjolla olevat palvelut ja aktiviteetit kuvattiin portaittain sosiaalista kanssakäymistä, osallisuutta ja työllistymistä tukeviin palveluihin. Erilaiset toiminnot luokiteltiin sen mukaan, kuinka paljon aktiivisuutta toiminta vaatii siihen osallistuvalla maahanmuuttajalta. Osallisuuden tikapuiden alimpana portaana on yhteiskuntaan osallistumattomuus, jonka tiedetään johtavan maahanmuuttajien syrjäytymiseen yhteiskunnasta ja työmarkkinoilta. Ensimmäinen askel kohti osallisuutta on sosiaalinen kanssakäyminen kodin ulkopuolella, joka ei vaadi osallistujalta suomen kielen taitoa, vaan näissä toiminnoissa riittää, että henkilö uskaltaa saapua paikalle. Seuraavalla askelmalla olevat toiminnot lisäävät maahanmuuttajan osallisuutta ja tukevat muun muassa suomen kielen oppimista. Neljännellä askelmalla työelämää lähestytään vapaaehtoistyön kautta. Viides askelma tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia tuettuun työhön, ja toimii väylänä palkkatyöhön avoimilla työmarkkinoilla.



Kuva 2. Esimerkki Kuopion Settlementti Puijola ry:n monikulttuurikeskus Kompassin osallisuuden tikapuista

Palvelujen ja toiminnan kuvaaminen osallisuuden tikapuilla toi selvästi esiin, millaisia mahdollisuuksia kolmannen sektorin palvelut tuovat maahanmuuttajille työllistymisen edistämisen näkökulmasta. Osallisuuden tikapuiden avulla voidaan helpommin ohjata maahanmuuttajia heidän osallisuuttaan ja integroitumista edistäviin ja tukeviin palveluihin. Erityisesti ohjausta näihin palveluihin tarvitsevat sellaiset maahanmuuttajat, jotka muuten helposti jäisivät kotiin ja muiden palvelujen ulkopuolelle, ja joiden työllistyminen vaatii pidempää työllistymispolkua kielitaidon, opiskelunvalmiuksien tai puutteellisen ammatillisen osaamisen vuoksi. Samalla nämä palvelut täydentävät myös työllistymispolkunsa eri vaiheissa olevien henkilöiden palvelutarjontaa tarjoamalla täydentäviä ja limittäisiä palveluita muun muassa TE-hallinnon ja kaupungin tuottamien palveluiden rinnalle. Kyseisillä palveluilla voidaan ylläpitää sosiaalista kanssakäymistä tai suomen kielen taitoa, mikäli henkilö ei työllisty tai hänelle ei ole tarjolla muita työllistymistä edistäviä palveluita.

Hankkeen aikana maahanmuuttajien aktivointia osallisuuden tikapuiden avulla oli tarkoitus pilotoida yhdessä Kuopion kaupungin pakolaisyksikön kanssa, mutta pilotointia ei saatu hankkeen aikana käynnistettyä. Ajatuksena oli, että pakolaisyksikön asiakkaita olisi aktiivisesti ohjattu mukaan Kompassin toimintaan ja osallistumista olisi seurattu pakolaisyksikössä. Aktiivisesta osallistumisesta asiakkaille olisi voitu tarjota jokin ns. porkkana, joka olisi kannustanut vasta maahan muuttaneita pakolaisia osallistumaan mukaan toimintaan mahdollisimman pian maahan tulon jälkeen. Joissakin Euroopan maissa vastaava toimintamalli on käytössä, mutta siten, että osallistumattomuus on esimerkiksi Hollannissa sanktioitu. Toimintamallissa on selvästi hyödyntämätöntä potentiaalia ja osallisuuden tikapuiden avulla kolmannen sektorin toimintaa voitaisiin helposti hyödyntää laajemminkin osallisuuden ja sitä kautta myös työllistymisen edistämiseksi, ja palvelutarjontaan voitaisiin saada lisää erilaisia ja toisiensa kanssa limittyviä palveluita, jotka tukisivat pitemmällä aikavälillä työllistymistä ja ehkäisivät erityisesti syrjäytymistä niin työmarkkinoilta kuin koko yhteiskunnasta.

Yhteistyökumppanit:

- Kuopion Settlementti Puijola ry
- Kuopion kaupunki

Työn varjostaminen (Job shadowing)

Työn varjostamisella (Job shadowing) tarkoitetaan toimintaa, jossa työnhakija menee avoimien työmarkkinoilla olevaan työpaikkaan muutaman päivän–kahden viikon ajaksi seuraamaan työyhteisön toimintaa ja jonkun työntekijän työntekemistä. Työnhakija ei siis varsinaisesti tee tai kokeile itse työn tekemistä varjostamisen aikana, vaan hän toimii vain eräänlaisena varjona työntekijälle ja pääsee näin näkemään työn sisältöä käytännössä autenttisessa työympäristössä ja -tilanteissa. Varjostamisen tavoitteena on työnhakijan näkökulmasta saada lisää tietoa suomalaisten työpaikkojen toiminnasta ja kiinnostavan alan osaamisvaateista sekä työnantajayhteistyön näkökulmasta avata ovia sellaisiin työpaikkoihin, jotka eivät vielä ole työllistäneet maahanmuuttajia.

Työn varjostamisen pilotointia suunniteltiin useiden eri tahojen kanssa, sillä toimintamalli herätti laajaa kiinnostusta. Toimintamallin etuna nähtiin, että maahanmuuttaja pääsisi työtä varjostamalla helposti vertaamaan omaa osaamistaan työtehtävän vaatimuksiin (kielitaitovaatimukset, osaamisvaatimukset) sekä varjostettavan työn sisältöön Suomessa. Lisäksi työn varjostamisen toimintamalli lisäisi yhteistyötä yritysten kanssa sekä avaisi mahdollisesti uusia väyliä työllistyä työpaikkoihin, joissa ei vielä ole kokemusta maahanmuuttajien rekrytoinnista. Työn varjostamisen pilotoinnissa pyrittiin siihen, että työn varjostajan ottaminen yritykseen olisi työnantajalle mahdollisimman helppoa, eikä työnantajan tarvitsisi tehdä muuta kuin antaa suostumus.

Käytännössä työn varjostamisen pilotointia ei pystytty toteuttamaan hankkeen aikana, koska toimintamallia ei saatu nykyisten palveluiden ja lainsäädännön osalta riittävän joustavaksi. Pilotointeja ei päästy toteuttamaan, sillä haasteeksi muodostuivat erityisesti työnhakija-asiakkaan (työn varjostaja) vakuutusmaksut sekä ohjauksen järjestäminen esimerkiksi työkokeilun kautta työtä varjostettaessa. Työn varjostamisen käytännön järjestämisestä ei siis hankkeessa saatu kokemusta, eikä hankkeessa näin ollen saatu tietoa siitä, miten työnantajat suhtautuisivat työn varjostajiin. Tämän hetkinen lainsäädäntö ei tue työn varjostamisen kokeilua, sillä asiakkaalla pitäisi olla esimerkiksi työkokeilusopimus esimerkiksi järjestössä, josta työn varjostamisen ajaksi olisi saatavilla työkokeilun vaatima ohjaus. Toisaalta yritys voisi ottaa työn varjostajan suoraan yritykseen eräänlaiseksi vierailijaksi, mutta käytännössä tämä vaatisi, että yritys tarkistaisi omien vakuutustensa riittävyyden työn varjostamisen osalta, jotta yrityksen vakuutukset korvaisivat mahdollisesti työn varjostamisen aikana tapahtuvat vahingot. Käytännössä tällainen malli tuskin houkuttelee yrityksiä avaamaan mahdollisuuksia työn varjostajille.

Toimintamallina työn varjostaminen herätti laajaa kiinnostusta. Työn varjostamisen pilotointia suunniteltiin yhteistyössä Tukeva-työvalmennussäätiön ja Kevaman kanssa, mutta lopulta pilotointia ei saatu käytännön haasteiden vuoksi käynnistettyä. Lisäksi Haapaveden opiston hallinnoima Moona-hanke Pohjois-Pohjanmaalta oli kiinnostunut levittämään toimintamallia alueelleen, ja he kävivät benchmarkkaamassa MANOT-hankkeen kokemuksia toimintamallista. Useat maahanmuuttaneiden työllistymisen edistämisen parissa työskentelevät toimijat kokivat, että työn varjostaminen auttaisi konkretisoimaan suomalaisen työelämän ammattitaito- ja kielitaitovaatimuksia maahanmuuttaneille. Samalla työn varjostaminen toisi maahanmuuttaneille uudenlaisen mahdollisuuden esitellä osaamistaan työnantajille. Toimintamallin etuna on se, että palvelu olisi lyhytkestoista ja se mahdollistaisi tutustumisen useamman työnantajan toimintaan sekä antaisi maahanmuuttaneille samalla arvokkaita työnantajakontakteja. Työn varjostamisen toimintamallia toteutetaan Suomessa tempausluonteisesti erityisesti osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Tempauksessa työn varjostaminen kestää vain yhden päivän. Toimintamallia kannattaisi kehittää edelleen, jotta siitä saataisiin lisätyökalu, jota voitaisiin hyödyntää työllistymisen edistämässä. Tällä hetkellä työn varjostamista olisi mahdollista toteuttaa muun muassa kotoutumiskoulutusten yhteydessä.

Työnantajayhteistyön kehittäminen – Maahanmuuttaneiden rekrytoinnin tukeminen Ylä-Savossa

Kysely maahanmuuttajien rekrytointiin liittyvistä haasteista

Hankkeen tavoitteena oli myös kehittää työnantajayhteistyötä, jotta työnantajat rekrytoisivat enemmän maahanmuuttajia. Osana työnantajayhteistyön kehittämistä hankkeessa kartoitettiin työnantajien näkemyksiä siitä, miten maahanmuuttajien työllistämistä voitaisiin edistää. Keväällä 2016 Ylä-Savossa toteutettiin työnantajille kohdennettu kysely, jolla selvitettiin maahanmuuttajien rekrytointiin liittyviä haasteita. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, millaisia maahanmuuttajien rekrytointiin liittyviä haasteita Ylä-Savon yritykset ovat kohdanneet, ja millaista tietoa yritykset tarvitsisivat maahanmuuttajien työllistämisen tueksi. Kysely toteutettiin osana MANOT-hankkeeseen liittyvää Ylä-Savon työnantajayhteistyön kehittämistä.

Kysely lähetettiin neljälletoista Ylä-Savossa toimivalle yritykselle tai työnantajalle, jotka oli poimittu kohde-ryhmäksi yhteistyössä MANOT-hankkeen kehittämisryhmän jäsenten kanssa. Lisäksi Pohjois-Savon TE-toimistoa, Etappi-työllisyyspalveluja, maahanmuuttoneuvoja Kaja Rahkema, Ylä-Savon ammattiopistoa ja Ylä-Savossa toimivaa Y-Paja-hanketta sekä alueella toimivia yrityksiä pyydettiin levittämään kyselyä omille työnantajaverkostoilleen. Kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella maaliskuussa 2016. Vastausaikaa kyselyyn oli noin kolme viikkoa.

Kyselyyn vastasi yhteensä kuusi yritystä. Viisi kyselyyn vastanneista yrityksistä oli PK-yrityksiä, joista neljä yritystä oli kooltaan pieniä yrityksiä (henkilöstöä alle 50 työntekijää). Yhden vastanneen yrityksen henkilöstömäärä oli 320 työntekijää. Kolmella yrityksistä oli aikaisempaa kokemusta maahanmuuttajien rekrytoinnista, kolmella kyselyyn vastanneella yrityksellä ei taas ollut lainkaan aikaisempaa kokemusta maahanmuuttajien rekrytoinnista.

Maahanmuuttajien rekrytointiin liittyviksi haasteiksi kyselyn vastaajat mainitsivat työlupien ja verotukseen liittyvät asiat sekä kielitaidon puutteen. Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyen yritykset toivoivat lisää tietoa muun muassa TE-toimiston rekrytointia tukevista palveluista, sosiaaliturvan ja Kela-kortin hakemisesta, oleskeluluvista ja oikeudesta työskennellä Suomessa, muista rekrytoinnin tukipalveluista Ylä-Savon alueella sekä verotukseen ja ulkomaalaisen työntekijän rekisteröitymiseen liittyvistä asioista. Kyselyssä esille tullut työnantajien tarve saada lisää tietoa TE-palveluista huomioitiin Ylä-Savossa järjestetyssä Työpaikkavalmentajakoulutuksessa, jossa Pohjois-Savon TE-toimiston asiantuntijat kävivät esittelemässä maahanmuuttajien työllistymistä tukevia palveluja.

Kyselyssä tuli esille, että maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä palveluita voitaisiin yritysten näkökulmasta kehittää siten, että näkyvyyttä ja tiedottamista maahanmuuttajien työllistämisen mahdollisuuksista lisättäisiin alueen yrityksille. Maahanmuuttajien työllistämistä voitaisiin helpottaa muun muassa järjestämällä maahanmuuttajien vierailuja työpaikoille esimerkiksi yhdessä TE-toimiston henkilöstön kanssa. Työnantajien tarpeita ja toiveita voitaisiin huomioida paremmin, jos maahanmuuttajia palkanneille yrityksille järjestettäisiin yhteisiä tilaisuuksia, joissa saataisiin laajempi näkökulma eri yritysten tarpeista tai positiivisista kokemuksista.

Työpaikkavalmentajakoulutus

Suurimpana haasteena työnantajayhteistyön kehittämisessä on yritysten tavoittaminen. Hanke järjesti lisämessa työnantajille suunnatun kyselyn tulosten perusteella maksuttoman Työpaikkavalmentajakoulutuksen, jonka tavoitteena oli lisätä työyhteisöjen taitoja kohdata monimuotoisuutta sekä perehdyttää maahanmuuttajia omalla työpaikallaan. Samalla koulutuksessa haluttiin tuoda esille erityisesti TE-palveluita, jotka tukevat

maahanmuuttajien työllistämistä. Koulutus oli tarkoitettu ensisijaisesti Ylä-Savon pk-yrityksille, jotka työllistävät tai ovat tulevaisuudessa työllistämässä maahan muuttaneita työntekijöitä. Koulutukseen saivat osallistua myös välityömarkkinatoimijat sekä kuntien työllisyshoidon yksiköiden työntekijät. Koulutuksen sisältöinä olivat monimuotoinen työyhteisö, työssä jaksaminen ja työhyvinvointi sekä ratkaisukeskeinen lähestymistapa ja ohjaustyö.

Koulutukseen osallistui kymmenen osallistujaa, joista kolme työskenteli yrityksessä, kolme välityömarkkinoilla ja neljä eri kuntien työllisyysyksiköissä. Ensisijaista kohderyhmää ei koulutuksessa tavoitettu toivotulla tavalla. Sekä Työpaikkavalmentajakoulutus että työnantajille suunnattu kysely tavoittivat vain pienen joukon työnantajia. Yrityksiin jalkautuminen sekä vertaisoppimismahdollisuuksien luominen voisivat toimia parhaina tapoina välittää tietoa työnantajien käytettävissä olevista palveluista, joilla voitaisiin edistää myös maahanmuuttajien työllistymistä. Lisäksi samalla voitaisiin laajemmin kartoittaa sitä, miten maahanmuuttajien työllistäminen saataisiin mahdollisimman sujuvaksi ja houkuttelevaksi työnantajille. Työnantajat kokevat toisinaan, että he eivät halua palkata maahanmuuttajia, koska maahanmuuttajan rekrytointiprosessi on työläs. Osana maahanmuuttajien rekrytointiprosessin sujuvoittamista lisälmen kaupungin maahanmuuttoneuvoja kokosi vaiheittaisen lyhyen ohjeen maahanmuuttajan rekrytointiprosessin vaiheista ja niiden etenemisjärjestyksestä sekä oikeista tahoista, joihin työnantajan tulee Ylä-Savon alueella olla yhteydessä rekrytoidessaan maahan muuttanutta työntekijää.

Osallistujien organisaatiot:

- TOIMI-säätiö
- lisälmen kaupunki
- Sonkajärven kunta
- Pohjois-Savon TE-toimisto
- Vieremän kunta
- Lapinlahden kunta
- SKS Connecto Oy

Maahanmuuttaneiden ohjauksen kehittäminen

Varkauden maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevien palveluiden kartasto

Varkaudessa toteutettiin syksyn 2015 aikana MANOT-hankkeen vetämä kehittämisohjelma, jonka tarkoituksena oli luoda kokonaiskäsitys Varkauden alueen työllistymistä tukevista toimijoista sekä heidän palveluistaan, jotka on tarkoitettu myös maahanmuuttajille. Kehittämisohjelman tavoitteena oli selkeyttää Varkauden alueen työllistymistä edistävien toimijoiden rooleja, yhteistyötä sekä maahanmuuttajien ohjausta työllistymistä tukeviin palveluihin, jotta maahanmuuttajien työllistyminen nopeutuisi, eikä palveluprosessiin jäisi asiakkaan kannalta tarpeettomia katkoksia. Kehittämisohjelman aikana toimijoiden roolia ja työnjakoa kehitettiin siten, että asiakkaille ei synny pitkiä odotusaikoja ja vastaavasti asiantuntijoilla on käsitys milloin ja minkälaisiin palveluihin maahanmuuttajia voidaan ohjata.

Kehittämistyöhön osallistuivat seuraavat tahot:

- Varkauden kaupungin työllisyysyksikkö ja aikuissosiaalityö
- Pohjois-Savon TE-toimisto
- välityömarkkinoiden edustajana Varkauden Urheiluseurat ry
- kotoutumiskoulutusten edustajana Arffman Consulting

Kehittämisohjelma sisälsi neljä yhteistä tapaamista, joiden aikana hahmoteltiin Varkauden maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevien palveluiden kartasto. Palvelukartasto auttaa maahanmuuttajia saamaan tietoa heille suunnatuista työllistymistä edistävästä palveluista, ja samalla kartasto toimii myös maahanmuuttajia ohjaavan henkilöstön työskentelyn tukena. Maahanmuuttajien työllistymistä edistävien palveluiden kartasto löytyy Varkauden kaupungin [www-sivuilta osoitteesta http://www.varkaus.fi/palvelut/tyollistymisen-palvelut/maahanmuuttajien-tyollistyminen/](http://www.varkaus.fi/palvelut/tyollistymisen-palvelut/maahanmuuttajien-tyollistyminen/).



Kuva 3. Varkauden maahanmuuttajien työllistymistä tukevien palveluiden kartaston palvelukuvaukset

Kartastossa maahanmuuttajien työllistymistä edistävät palvelut on jaoteltu maahanmuuttajille tarkoitettuihin neuvonta- ja ohjauspalveluihin, kartoitettaviin palveluihin, kuntouttaviin palveluihin ja työhön siirtymistä tukeviin palveluihin. Palvelut on ryhmitelty neljään kokonaisuuteen riippuen tarjottavan palvelun sisällöstä.

1. *Neuvonta- ja ohjauspalveluissa* annetaan neuvontaa ja ohjausta Suomessa elämiseen liittyvissä asioissa. Palveluissa saat myös henkilökohtaista tukea työllistymiseen ja koulutukseen hakeutumiseen liittyvissä kysymyksissä.
2. *Kartoitettavissa palveluissa* selvitetään ja kartoitetaan kotoutumisen ja työllistymisen valmiuksia, ohjataan sopiviin palveluihin ja kehitetään kotoutumisessa tarvittavaa kielitaitoa. Palveluissa osallistut itse oman suuntasi löytämiseen.
3. *Kuntouttavissa palveluissa* harjoitellaan suomen kielen taitoa ja työelämätaitoja sekä tutustutaan suomalaiseen työkuulttuuriin. Palveluissa valmentaudut työelämän vaatimuksiin.
4. *Työhön siirtymistä tukevissa palveluissa* tuetaan siirtymistäsi työhön tai koulutukseen. Palveluissa voit saada myös tukea oman yrityksesi perustamiseen.

Kartaston kehittämisvaiheessa tuli esille, että Varkaudessa ei ollut varsinaisia maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalveluita, joita Varkauden kaupunki lähti itsenäisesti kehittämään saamallaan hankerahoituksella.

Lisäksi osana kehittämisohjelmaa Varkauden kaupunki toteutti yhteistyössä MANOT-hankkeen kanssa syksyllä 2015 Varkauden alueen työllisyystoimijoille suunnatun kyselyn, jossa selvitettiin millaisia työllistymistä tukevia palveluita maahanmuuttajille on tarjolla, kuinka paljon palveluissa on ko. hetkellä maahanmuuttaneita asiakkaita sekä palveluntuottajien keskeisiä kehittämistarpeita maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen liittyen.

Kyselyyn vastanneilla toimijoilla (ViaDian Varkauden yksikkö, Savoset monipalvelukeskuksen Varkauden yksikkö ja Varkauden Urheiluseurat ry) oli syyskuussa 2015 joko ei lainkaan tai vain vähän maahanmuuttaja-asiakkaita työllistymistä tukevissa palveluissaan. Kaikki toimijat kuitenkin toivovat, että heidän palveluihinsa ohjattaisiin entistä enemmän maahanmuuttajia asiakkaisiksi.

Toimijoiden tuottamia työllistymistä tukevia palveluita ovat muun muassa kuntouttava työtoiminta, työhönvalmennus, yksilövalmennus sekä työkokeilu ja palkkatuettu työ. Keskeisimmiksi kehittämistarpeiksi kyselyyn vastanneet toimijat määrittivät yksilö- ja ryhmäohjauksen kehittämisen, verkostoitumisen ja eri toimijoiden yhteistyön ja kumppanuuden kehittämisen, henkilöstön palvelujärjestelmätuntemuksen ja lainsäädäntöosaamisen lisäämisen, yritys yhteistyön sekä yksilöllisen jatkopolutuksen kehittämisen.

Selkeä viestintä ja tukimateriaalit maahanmuuttajien ohjauksen tukena

Maahanmuuttaneiden ohjausta kehitettiin lisäämällä työhönvalmentajien, palveluohjaajien ja yksilövalmentajien osaamista selkeään viestintään liittyvällä valmennuksella. Valmennukset toteutettiin Kuopiossa yhteistyössä Kevaman, Amavekin ja Tukeva-työvalmennussäätiön kanssa. Kuopiossa sekä Kevaman ja Amavekin että Tukeva-työvalmennussäätiön kuntoutumista ja työllistymistä edistäviin palveluihin ohjautuu melko paljon maahanmuuttajia. Jotta työllistymistä edistävissä palveluissa olevien maahanmuuttaneiden ohjaus ja tuki eteenpäin menemiseen olisi mahdollisimman tehokasta, koettiin tarpeena saada lisäkoulutusta selkeän suomen kielen käyttämiseen sekä viestintää tukevien tukimateriaalien tekemiseen.

Valmentavan koulutuksen tavoitteena on valmentaa maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevaa henkilöstöä käyttämään selkeää viestintää. Koulutuksessa tutustuttiin selkeän viestinnän periaatteisiin ja erilaisiin keinoihin, joilla voidaan edistää toimivaa vuorovaikutusta. Koulutuksessa perehdyttiin myös erilaisiin selkeää viestintää tukeviin materiaaleihin sekä niiden tekemiseen. Valmennus sisälsi kaksi puolen päivän lähiopeuskertaa, jotka toteutettiin kaksi kertaa. Valmennuksiin osallistui yhteensä 25 työllistymistä edistävää ohjaustyötä tekevää työntekijää.

Valmentavan koulutuksen sisältöjä olivat:

- Menetelmät oman viestinnän selkeyttämiseen
- Toimiva vuorovaikutus (kommunikoinnin tukeminen, ymmärtämisen varmistaminen, kielenkäytön sopeuttaminen)
- Erilaiset tukimateriaalit selkeän viestinnän apuna
- Miten työyhteisö voi edistää toimivaa vuorovaikutusta?

Selkeää viestintää osallistujat kokivat tarvitsevänsä työssään seuraavissa tilanteissa:

- ohjeiden antaminen ja ohjeiden ymmärtämisen varmistaminen
- molemminpuolisen ymmärtämisen varmistaminen
- osaamisen selville saaminen
- työelämän pelisääntöjen läpikäyminen
- perehdyttäminen
- työn opastaminen
- sopimusten tekeminen (tavoitteiden määrittäminen, lähtötilanne)
- arviointi
- palautteen antaminen
- muutoksista tiedottaminen
- sosiaalisen kanssakäymisen tukeminen

Mikäli edellä mainittuihin asioihin ei kiinnitetä huomiota ja molemminpuolista ymmärtämistä ei varmisteta, on maahanmuuttaneen vaikea toimia osana työyhteisöä ja ohjaajan on haastavaa tehdä asiakkaan tilannetta edistävää ohjausta.

Valmennuksellisen koulutuksen yhteydessä osallistujat tuottivat erilaisia viestintää tukevia tukimateriaaleja oman työnsä tueksi. Muun muassa kuvallisista materiaaleista esim. työohjeista on koettu olevan konkreettista hyötyä työssä maahanmuuttajien kanssa. Lisäksi koulutuksen yhteydessä tehtiin mm. kello, jolla konkreetisoidaan kellonaikoja ja varmistetaan niiden ymmärtäminen. Kellossa havainnollistetaan erilaisia ilmauksia ajalle (esim. varttia vaille kolme, 14.45). Oman työn tueksi kaivataan myös lisää tukimateriaaleja. Erityisesti erilaisista kuvallisista ohjeista, kuvakorteista tai kuvia sisältävästä tietokoneohjelmasta koettaisiin olevan hyötyä viestinnän selkeyttämisessä ja ymmärtämisen varmistamisessa.

Valmentavaan koulutukseen osallistujat totesivat palautteessaan, että selkeän viestinnän koulutuksesta on ollut heille hyötyä maahanmuuttajien ohjauksessa. Osallistujat kertoivat, että koulutuksen jälkeen he muistavat kiinnittää enemmän huomiota siihen, että he käyttävät selkeää kieltä keskustellessaan maahanmuuttaneiden kanssa. Maahanmuuttaneiden ohjaustilanteissa osallistujat totesivat, että he kiinnittävät enemmän huomiota siihen, että he puhuvat riittävän rauhallisesti, käsittelevät puheessaan vain yhden asian kerrallaan ja käyttävät yleiskieltä. Lisäksi osallistujat saivat palautteen mukaan koulutuksesta uusia ajatuksia ja työkaluja vuorovaikutukseen maahanmuuttaneiden kanssa.

Yhteistyötahot: Kevama Oy/Amavek ry ja Tukeva-työvalmennussäätiö

2.2.3. Kehittämisfoorumi

Hankkeen kokeiluissa saatujen kokemusten ja hyvien käytänteiden jakamiseksi Kuopiossa järjestettiin hankkeen toiminta-ajan lopussa 7.6.2016 Maahanmuuttajien nopean työllistymisen kehittämisfoorumi, johon kutsuttiin kaikki hankkeen alueellisten kehittämisryhmien jäsenet sekä muut maahanmuuttajien työllistymisen parissa työskentelevät henkilöt. Kehittämisfoorumissa oli paikalla 21 keskeistä toimijaa Pohjois-Savosta, jotka edustivat 16 eri organisaatiota.

Kehittämisfoorumin tavoitteena oli toimia eri toimijoiden avoimena keskustelutilaisuutena, jossa kehitetään yhdessä keinoja maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamiseksi. Kehittämisfoorumin yhteydessä esiteltiin MANOT-hankkeen aikana tehtyjä erilaisia kokeiluja ja kerrottiin kokeilujen tuloksista – niin onnistumisista kuin eteen tulleista haasteista.

Kehittämisfoorumissa eri alojen asiantuntijat työskentelivät kolmen maahanmuuttajien työllistymisen kannalta keskeisen kysymyksen parissa pyrkien löytämään konkreettisia keinoja vaikuttaa asioihin Pohjois-Savossa. Teemoina työskentelyssä olivat:

1. Koulutus ja osaaminen
2. Palvelut ja verkostotyö
3. Työnantajat ja työllistäminen

Teemat valittiin Pohjois-Savon toimijoiden yhteiseen keskusteluun MANOT-hankkeen Pohjois-Savon kehittämisryhmän kokouksessa toteutetussa tulevaisuuden muistelussa esille tulleiden havaintojen kautta. Viimeisessä yhteisessä kehittämisryhmän kokouksessa osallistujat käsitelivät tulevaisuuden muistelun avulla, miten maahanmuuttajien työllistymistä tukevat palvelut ja palveluverkoston toiminta on muuttunut kahdessa vuodessa entistä tuloksellisempaan suuntaan. Vuonna 2016 tehtyä tulevaisuuden muistelua verrattiin vuonna 2013 INTOA – Maahanmuuttaneiden työllistymispalveluiden kehittäminen -hankkeessa toteutettuun vastaavaan tulevaisuuden muisteluun, ja todettiin, että edelleen keskeisiksi haasteiksi muodostuvat kehittämisseminaarin työskentelyn kohteiksi nostetut teemat.

Koulutus ja osaaminen

Maahanmuuttajien koulutukseen ja osaamisen hyödyntämiseen liittyen keskeiseksi haasteeksi tunnistettiin, ettei maahanmuuttajien osaamista pystytä tunnistamaan ja hyödyntämään Suomessa tiukkojen pätevyysvaatimusten, työdokumenttien puutteen, lähtömaiden kirjavien tutkintojen sekä suomalaisen yhteiskunnan asenteiden vuoksi. Tämän vuoksi maahanmuuttajat eivät työllisty oman alansa töihin ja Suomessa hukataan yhteiskunnan ja yksilön tasolla valtava määrä osaamista. Ratkaisuksi siihen, miten maahanmuuttajien resurssit saataisiin hyötykäyttöön ja maahanmuuttajat koulutustaan vastaaviin töihin, esitettiin, että maahanmuuttajien pitäisi pystyä joustavasti osoittamaan pätevyytensä toimia ammatissa. Pätevyyden osoittamista tai pätevytymistä pitäisi tukea muun muassa muuntokoulutuksilla, suomen kielen taidon kehittämisellä sekä työnäytöin toteutettavalla ammattitaidon osoittamisella.

Palvelut ja verkostotyö

Maahanmuuttajien työllistymistä tukevien palvelujen ja palveluverkoston toiminnassa haasteeksi koettiin verkoston yhteisvastuun puute, josta seuraa, että verkoston toimijoiden vastuut ja roolit ovat epäselvät. Maahanmuuttajien työllistymistä tukevan verkoston yhteisvastuun puute johtuu osallistujien näkemyksen mukaan siitä, että toimijoilla ei ole yhteistä strategiaa ja toimijoilta puuttuu laaja-alainen näkökulma. Ratkaisuna haasteeseen osallistujat näkivät verkoston toimijoiden yhteistyön lisäämisen ja tiivistämisen niin kunta-, maakunta- kuin aluetasolla.

Työnantajat ja työllistäminen

Työnantajiin ja maahanmuuttajien työllistämiseen liittyen osallistujat tunnistivat seuraavia haasteita:

- kohderyhmän eli maahanmuuttajien työpanoksella ei ole riittävästi kysyntää
- maahanmuuttajien kielitaito ei vastaa työtehtävien vaatimuksia
- työnantajien pelko, asenteet ja oletukset (kielitaidon ja osaamisen riittävyys, työyhteisön suhtautuminen jne.)
- tarjonta ja kysyntä eivät kohta
- luottamuksen puute (työnantajat eivät uskalla rekrytoida maahanmuuttajia)

Osallistujat pohtivat yhdessä ratkaisuja siihen, miten tarjonta ja kysyntä saataisiin kohtaamaan siten, että maahanmuuttajat saataisiin työllistymään ja työnantajille saataisiin heidän tarpeisiinsa sopivaa työvoimaa. Ratkaisuksi asiaan nähtiin muun muassa yksilöllisen tuen lisääminen työllistymisprosessissa (esim. maahanmuuttajien yksilöllinen työtehtävään liittyvä kielivalmennus) sekä aktiivinen yhteistyö yritysten kanssa. Pääpainona nähtiin, että yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä olisi kehitettävä entistä joustavammaksi, jotta maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet paranisivat ja työpaikat ja työntekijät saataisiin kohtaamaan.

2.3. Hankkeen välittömät tulokset ja vaikutukset

Hankkeen välittömät tulokset liittyvät

- 1) maahanmuuttajatyönhakijoiden keinoin kontaktoida työnantajia ja tuoda esille omaa osaamistaan,
- 2) monitoimijaisen palveluverkoston toiminnan kehittämiseen,
- 3) palveluverkoston henkilöstön ohjaukseen liittyvän osaamisen kehittämiseen,
- 4) uusien maahanmuuttajia aktivoivien toimintamallien kehittämiseen sekä
- 5) työnantajien maahanmuuttajien rekrytointiin liittyvien tarpeiden kartoitukseen.

Työnantajien kontaktoimisen tueksi luotiin toimintamalli, jolla maahanmuuttajatyönhakijat voivat tehdä ohjatusti videoituja CV:itä sekä työnhakijaesittelyitä työnhaun tueksi. Toimintamalli helpottaa oman osaamisen kuvaamista, antaa hyvän käsityksen hakijan suomen kielen taidosta ja aktivoi maahanmuuttajia etsimään töitä suoraan sellaisista työpaikoista, joissa heidän osaamistaan voitaisiin hyödyntää. Hankkeen tuloksena syntyi 13 video-CV:tä, joista ainakin yhdellä video-CV:llä oli ratkaiseva vaikutus henkilön työllistymisessä. Lisäksi hankkeen tuloksena syntyi viisi hoiva-avustajiksi valmistuneiden maahanmuuttajien työnhakijaesittelyä, joita he voivat hyödyntää valmistuttuaan työnhaussa.

Monitoimijaisen palveluverkoston toiminnan kehittämisen konkreettisenä tuloksena hankkeessa tuotettiin Varkauden maahanmuuttaneiden työllistymistä edistävien palveluiden kartasto, joka selkeyttää käytettävissä olevia palveluja sekä maahanmuuttajille että heidän ohjaustyötään tekeville henkilöstölle. Palvelujen kuvaaminen johti siihen, että Varkaudessa kehitettiin maahanmuuttajille alueelta puuttuneita neuvonta- ja ohjauspalveluja. Lisäksi palvelukartaston avulla maahanmuuttajia voidaan Varkaudessa ohjata entistä tehokkaammin koko palveluverkoston tarjoamiin palveluihin. Hankkeen tuloksena syntyivät myös Kuopion maahanmuuttajien osallisuutta ja työllistymistä edistävät osallisuuden tikapuut, joita voi hyödyntää laajem-

min palveluverkostossa tapahtuvassa palveluohjauksessa. Osallisuuden tikapuiden avulla kolmannen sektorin tuottamia maahanmuuttajien osallisuutta ja työllistymistä edistävät palvelut voidaan kuvata palveluohjauksesta tukevaan muotoon.

Palveluverkoston henkilöstön ohjaukseen liittyvän osaamisen kehittäminen liittyy osittain myös palveluverkoston toiminnan kehittämiseen. Hankkeessa tuotettiin maahanmuuttajien työllistymisen tavoitteistamisen tueksi ratkaisukeskeiseen goaling-menetelmän lyhyt valmennuksellinen koulutus, jolla maahanmuuttajien työllistymistä tukevaa henkilöstöä valmennettiin menetelmän käyttämiseen sekä sen käyttötapojen pilotoimiseen. Hankkeen konkreettisena tuloksena kahdeksan maahanmuuttajien työllistymistä edistävää toimijaa tutustutettiin goaling-menetelmään ja he pilotoivat menetelmää omassa työssään. Lisäksi henkilöstön selkeän viestinnän taitoja kehitettiin valmentavassa koulutuksessa, jonka sisältö tuotettiin hankkeen tuloksena. MANOT-hankkeen välittömäksi tulokseksi voidaan katsoa, että hankkeessa parannettiin 25 maahanmuuttajien työllistymistä edistävän toimijan valmiuksia käyttää selkeää kieltä sekä tuottaa selkeää viestintää tukevia tukimateriaaleja omassa ohjaustyössään.

Osa edellä mainituista toimintamalleista ja keinoista tukevat osaltaan hankkeen tuloksena syntyneitä uusien maahanmuuttajia aktivoivien toimintamallien kehittämistä. Goaling-menetelmän tavoitteena on aktivoida maahanmuuttajaa määrittelemään oma tavoitteensa ja työskentelemään aktiivisesti ja itsenäisesti tavoitteen saavuttamiseksi. Osallisuuden tikapuiden tavoitteena on tarjota erilaisia palveluita työllistymisen näkökulmasta eri vaiheissa oleville maahanmuuttajille ja aktivoida maahanmuuttajia aktiiviseen toimijuuteen kielitaidosta tai koulutustaustasta riippumatta. Palvelujen tavoitteena on tukea osallisuutta ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan sekä suomen kielen oppimista, jotka myöhemmin tukevat henkilön työllistymismahdollisuuksia. Maahanmuuttajien työnhakua tukevat menetelmät tukevat myös maahanmuuttajien omaa aktiivisuutta työhaussa. Tavoitteena oli ohjata maahanmuuttajia itse aktiivisesti miettimään potentiaalisia työnantajia ja rohkaista heitä markkinoimaan osaamistaan heidän käyttöönsä. Samalla maahanmuuttajia kannustettiin rohkeasti etsimään piilotyöpaikkoja, jotta heidän työllistymismahdollisuutensa kasvaisivat.

Työnantajarajapinnassa tehtävän työn osalta hankkeessa kartoitettiin työnantajien maahanmuuttajien rekrytointiin liittyviä tarpeita työnantajille kohdennetulla kyselyllä. Lisäksi työnantajien valmiutta rekrytoida maahanmuuttajia pyrittiin lisäämään Työpaikkavalmentajakoulutuksella, joka tarjosi konkreettisista tukea maahanmuuttajatyöntekijän rekrytoimiseen ja tukemiseen työpaikalla. Työpaikkavalmentajakoulutusta sovellettiin MANOT-hankkeessa erityisesti maahanmuuttajatyöntekijöiden tukemiseen, ja koulutuksessa painotettiin erityisesti monikulttuurisen työyhteisöön ja maahanmuuttajatyöntekijän perehdyttämiseen liittyviä asioita. Samalla koulutuksen yhteydessä tarjottiin tietoa muun muassa maahanmuuttajien rekrytointia tukevista TE-palveluista.

3. HANKKEEN KOKEILUJEN HYÖDYNTÄMINEN JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

MANOT-hankkeessa toteutetut maahanmuuttajien työllistymistä nopeuttavat kokeilut suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Savossa toimivan maahanmuuttajien työllistymistä tukevan toimijaverkoston kanssa, jotta hyviksi havaitut toimintamallit voidaan ottaa suoraan eri toimijoiden käyttöön, jos niistä todetaan olevan hyötyä maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Osa hankkeen toimista, kuten Varkauden maahanmuuttaneiden työllistymistä edistävien palveluiden kartasto, jää alueen maahanmuuttajien työllistymistä edistävien palvelujen ja maahanmuuttajien palveluohjauksen tueksi hankkeen jälkeen. Kartastoa päivittämällä palveluja voidaan kehittää ja räätälöidä alueella sellaisiksi, että ne vastaavat alueen maahanmuuttajien palvelutarpeeseen.

Hankkeessa toteutetut kokeilut ja toimintamallit on jatkossa mahdollista ottaa käyttöön osana kotoutumiskoulutuksia, kolmannen sektorin palveluita sekä muiden palveluntuottajien palveluja. Lisäksi esimerkiksi goaling-menetelmän on osoitettu hankkeessa toimivan myös monitoimijaisen verkoston yhteisenä työkaluna. Hankkeen tuottama henkilöstön osaamisen kehittäminen säilyy mukana olleissa organisaatioissa pääomana, ja tuottaa mahdollisesti uusia ja laadukkaita työllistymistä tukevia palveluita maahanmuuttajille, joissa on huomioitu entistä paremmin maahanmuuttajien tarpeet.

Hankkeen tuloksia hyödynnettiin myös suunnitelmassa, jossa hahmoteltiin Pohjois-Savoon juurrutettavaa toimintamallia, jonka tavoitteena olisi

- nopeuttaa maahanmuuttajien työn aloittamista oleskeluluvan saamisen jälkeen,
- viedä kielen opetusta työhön,
- hyödyntää työhönvalmennuksen keinoja maahanmuuttajien työllistymisen tukemisessa,
- tukea työnantajia maahanmuuttajien työllistämässä sekä
- edistää maahanmuuttajien yrittäjyyttä.

Jatkokehittämisen osalta hankkeen kokeiluista erityisesti ratkaisukeskeinen työllistymisen tavoitteistaminen ja video-CV:iden käyttö työnhaun tukena ovat toimintamalleja, joilla voidaan helposti ja taloudellisesti tukea maahanmuuttajien työllistymistä. Toimintamallit on helppo ottaa käyttöön ja niiden käyttämiseen on tarvittaessa saatavana koulutusta. Lisäksi hankkeen kokeiluissa todettiin, että osallisuuden tikapuissa ja työn varjostamisessa olisi paljon potentiaalia jatkokehittämistä ajatellen. Erityisesti tapoja toteuttaa työn varjostamista olisi hyvä kartoittaa edelleen, ja saada kokemusta siitä, miten työn varjostaminen käytännössä toimii työnantajien kanssa, kuinka se pitäisi järjestää ja auttaako varjostaminen selkeyttämään maahanmuuttajalle työelämän vaatimuksia ammattiosaamisen ja kielitaidon osalta.

MANOT-hankkeen kokeilut tarjoavat hyvän valikoiman toimivia menetelmiä nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymistä. Menetelmien käyttöönotto ja hyödyntäminen kuitenkin edellyttää sitä, että maahanmuuttajat löytävät heille sopivat ja tarpeelliset palvelut, ja että kaikkia maahanmuuttajia ei ohjata samoihin palveluihin. MANOT-hankkeessa maahanmuuttajien nopean työllistymisen tueksi on valittu erilaisia menetelmiä ja toimintatapoja, jotka tukevat ja täydentävät toinen toisiaan. Lähtökohtaisesti kaikissa kokeiluissa on ollut tavoitteena, että menetelmät suuntaavat kohti työelämää, tukevat maahanmuuttajan omaa aktiivisuutta ja tarjoavat aidosti keinon päästä mukaan suomalaiseen työelämään.

JÄLKISANAT

MANOT-hankkeessa löydettiin kokeilujen avulla laajempaan käyttöön soveltuvia, kustannustehokkaita ja toimivia keinoja maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen. Hankkeen aikana todettiin, että maahanmuuttaneille pitäisi uskaltaa rohkeasti tarjota erilaisia vaihtoehtoja työllistymisen tueksi mahdollisimman nopeasti Suomeen tulon jälkeen, jotta maahanmuuttaneiden työllistyminen nopeutuisi.

Osittain maahanmuuttaneiden työllistymisen hitaus on myös suomalaisen järjestelmän ja palvelumallin tuottama ongelma, jossa nopean työllistymisen mahdollisuudet on jätetty huomioimatta. Myös maahanmuuttajat kokevat itse, että he haluavat käyttää kotoutumisajan suomen kielen opiskeluun ja miettiä työllistymiseen liittyviä kysymyksiä vasta sitten, kun kieli osataan ”riittävän” hyvin. Siksi olisikin tärkeää löytää joustavia tapoja yhdistää kielenopiskelu ja työ. Käytössä maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttamiseksi tarvitaan monipuolinen palveluvalikoima sekä julkisia, yksityisiä ja kolmannen sektorin palveluja, joita yhdistelemällä saadaan räätälöityä sopivia palveluratkaisuja maahanmuuttajien erilaisiin tarpeisiin.

Kuten MANOT-hankkeen kokeiluissa havaittiin – Pienillä asioilla voi olla yksilön kannalta suuria merkityksiä.