

# Maahanmuuttajanaisten käsityksiä uraohjauksen antamista valmiuksista

- Esimerkkinä Maahanmuuttajanaisille otetta työelämään -koulutus

Marjo Pihlman

Pro gradu –tutkielma

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

Tampereen yliopisto

Huhtikuu 2008

Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden laitos  
Pihlman Marjo

Maahanmuuttajanaisten käsityksiä uraohjauksen antamista valmiuksista – Esimerkkinä  
Maahanmuuttajanaيسille otetta työelämään -koulutus  
Pro gradu –tutkielma, 95 s., 5 liitesivua  
Aikuiskasvatus  
Huhtikuu 2008

---

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Maahanmuuttajanaيسille otetta työelämään –hankkeen työvoimapolitiisiin ohjaaviin koulutuksiin osallistuneiden maahanmuuttajanaisten käsityksiä siitä, millaisia valmiuksia he kokevat saaneensa koulutuksen aikana uraohjauksesta. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat aikaisemmassa kotimaassaan Venäjällä ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset. Tutkimuksessa uraohjauksella tarkoitetaan urasuunnitteluun ja oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinointiin liittyviä koulutussisältöjä ja -menetelmiä. Tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajanaisten käsityksiä siitä, miten koulutuksella oli pystytty tukemaan heidän oman osaamisen tunnistamista ja markkinointia ja millaisia valmiuksia koulutus oli antanut heille tulevaisuuden suunnitelmiin.

Tutkimus on laadullinen kasvatustieteellinen, jonka aineisto hankittiin teemahaastatteluiden avulla. Maahanmuuttajanaisten teemahaastatteluja analysoitiin teemoittelun avulla. Aineistosta pyrittiin löytämään teemoittelun avulla tutkimusongelmia avaamia teemoja mahdollisimman rikkaan kuvauksen saamiseksi.

Tutkimustulosten perusteella maahanmuuttajanaiset kokivat saaneensa työelämävalmiuksia etenkin työnhakutaitoihin. Työssä oppimisjakso tuki ammatillisten taitojen kehittymistä etenkin niillä maahanmuuttajanaيسilla, joiden työtehtävät liittyivät läheisesti omaan koulutus- ja työtaustaan. Tutkimustulokset osoittivat myös selvästi, että oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi ovat vaikeita maahanmuuttajanaيسille. Eniten urasuunnittelusta olivat hyötyneet akateemisen koulutuksen suorittaneet maahanmuuttajanaiset. Tutkimustulokset osoittivat myös, että maahanmuuttajanaiset, joiden koulutuksen aikana tehdyt urasuunnitelmat olivat lähteneet toteutumaan, näkivät myös selvemmin urasuunnitelman hyödyntämisen mahdollisuudet tulevaisuudessa.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että maahanmuuttajien uraohjausjärjestelmää pitäisi ehdottomasti kehittää Suomessa samoin kuin oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinointiin liittyvää uravalmennusta. Tutkimustulosten perusteella suositellaan myös riittävää panostusta maahanmuuttajien yksilölliseen ohjaukseen uravalmennuksen suhteen, etenkin koulutusryhmissä, joiden osallistujien koulutus- ja työtausta sekä kielitaidon taso vaihtelevat ryhmän sisällä.

Asiasanat: maahanmuuttajat, kotoutuminen, työttömyys, monikulttuurisuus, uraohjaus, urasuunnittelu

## SISÄLTÖ

JOHDANTO .....	5
1 MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMINEN MONIKULTTUURISEEN SUOMEEN .....	6
1.1 Maahanmuuttajien kotoutuminen ja valtaväestön asenteet .....	8
1.2 Yhteiskuntapolitiikan keinot maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi .....	10
2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA .....	12
2.1 Maahanmuuttajien asema suomalaisilla työmarkkinoilla .....	12
2.2 Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja työttömyyttä selittäviä tekijöitä .....	14
2.3 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet maahanmuuttajien työllistämiseksi .....	18
3 MONIKULTTUURINEN URAOHJAUS .....	19
3.1 Uraohjauksen taustaa .....	20
3.2 Monikulttuurinen uraohjaus ja monikulttuurinen kompetenssi .....	22
3.3 Sosiodynaamisen ohjauk käytännön hyödyntäminen maahanmuuttajien uraohjauksessa .....	27
4 MAAHANMUUTTAJIEN URAOHJAUKSEN TARPEEN JÄSENTÄMINEN .....	30
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN .....	35
5.1 Tutkimustehtävä .....	35
5.2 Tutkimusaineiston keruu teemahaastattelulla .....	36
5.3 Teemoittelu tutkimusaineiston analyysimenetelmänä .....	40
5.4 Haastateltavien esittely .....	44
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	46
6.1 Haastateltavien tausta ja hakeutuminen OTE –koulutukseen .....	46
6.2 Haastateltavien käsityksiä suomalaisesta työelämästä .....	49
6.3 Maahanmuuttajanaisten käsityksiä omasta osaamisestaan .....	52
6.4 Maahanmuuttajanaisten kokemuksia työhausta .....	55
6.5 Haastateltavien käsitykset koulutuksen ja työssä oppimisjakson antamista työelämävalmiuksista .....	57
6.6 Oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi on vaikeaa maahanmuuttajanaيسلله .....	60

6.7 Haastateltavien käsitykset uraohjauksen ja urasuunnitelman työstämisen merkityksestä .....	63
6.8 Ryhmä- ja yksilöohjauksen merkitys uraohjauksen näkökulmasta .....	68
6.9 Työssä oppimisjakson vaikutukset maahanmuuttajien tulevaisuuden suunnitelmiin .....	72
6.10 Maahanmuuttajajanaisten tulevaisuuden näkymien jäsentyneisyyteen .....	75
7 YHTEENVETO JA POHDINTA .....	80
8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI .....	88
LÄHTEET .....	92
LIITTEET .....	98

## JOHDANTO

Kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja maahanmuuttajat ovat keskeisiä yhteiskunnallisen keskustelun aiheita. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus näyttäytyvät kaikilla yhteiskunnan sektoreilla eikä vähiten koulutuksen ja työllisyyden alueilla. Aikuiskoulutuksen näkökulmasta aikuisten maahanmuuttajien joukossa on lukutaidottomista akateemisen tutkinnon suorittaneisiin. Koulutukselliset ja kulttuuriset erot yhdistettynä maahanmuuttajien työttömyyteen ovatkin asettaneet suomalaiselle koulutuspolitiikalle ja aikuiskoulutukselle aivan uudenlaisia haasteita.

Maahanmuuttajien asema yhteiskunnan täysivaltaisina ja osallistuvina jäseninä ei ole itsestään selvä asia, vaan heidän kotoutumiseen ja työllistymiseen liittyy useita ongelmia. Suomen kielen oppiminen voi kestää useita vuosia ennen kuin kielitaito on tasolla, joka työelämässä katsotaan riittäväksi. Työttömyys ja useiden vuosien kielen opiskelu ilman oman alan työkokemusta voivat puolestaan vaikuttaa ammatillisten taitojen heikkenemiseen tietojen ja osaamisen ajankohtaistamisen puutteen vuoksi. Työttömyys saattaa heikentää maahanmuuttajien itseluottamusta ja yleisiä työelämävalmiuksia, kuten vuorovaikutus- ja tietoteknisiä taitoja.

Työvoimapoliittisten koulutusten avulla voidaan kehittää yleisiä työelämätaitoja, mutta ammattitaitoon liittyvän osaamisen päivittäminen ja ammattisanaston oppiminen on jo vaikeampaa. Ammatillisen tai akateemisen tutkinnon aikaisemmassa kotimaassaan suorittaneiden maahanmuuttajien kohdalla työllistymiseen liittyy usein myös koulutuksen ja ammatillisen osaamisen tunnustamisen vaikeus. Eri maiden koulutusjärjestelmien erilaisuus ja sisällölliset erot aiheuttavat sen, että pelkät tutkintotodistukset käännöksineen eivät riitä työllistymiseen. Akateemisten alojen tutkintojen rinnastamisesta huolehtii opetushallitus, mutta tähän maahanmuuttajat usein tarvitsevat asiantuntevaa ohjausta ja neuvontaa.

Suomessa ei ole maahanmuuttajille erityistä uraohjausjärjestelmää, vaan heidän koulutukseen ja työelämään ohjauksesta ja neuvonnasta vastaavat yleensä työvoimatoimistojen työntekijät ja työvoimapoliittisten koulutusten opettajat ja ohjaajat. Isommilla paikkakunnilla maahanmuuttajien palveluiden koordinoinnista vastaavat maahanmuuttajakoordinaattorit, mutta pienemmillä paikkakunnilla ei välttämättä vastaavaa tahoa ole. Monet järjestöt tekevät nykyään paljon työtä maahanmuuttajien parissa, mutta pääpaino niissä on maahanmuuttajien arjesta selviäminen esimerkiksi vapaa-ajan toimintaa järjestämällä. Näiden järjestöjen työ on merkittävää, mutta toki työllistyminen on monille maahanmuuttajille avain yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi pääsyyn.

Suomessa on viimeisten vuosien aikana ollut useita kehittämis- ja koulutushankkeita, joiden tavoitteena on ollut maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen. Olen itse työskennellyt maahanmuuttajien parissa Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Imatran toimipaikassa. Kiinnostukseni maahanmuuttajien aikuiskoulutukseen ja uraohjaukseen on alun perin lähtöisin työssäni kohtaamista maahanmuuttajista ja heidän vaikeuksistaan työllistyä suomalaisille työmarkkinoille.

Tässä tutkimuksessa tutkin maahanmuuttajanaisten käsityksiä siitä, miten työvoimapoliittisen ohjaavan koulutuksen uraohjauksella voidaan auttaa heitä löytämään oma ura- ja työllistymispolkunsu Suomessa. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat aikaisemmassa kotimaassaan Venäjällä akateemisen tai ammatillisen koulutuksen suorittaneet maahanmuuttajanaiset. Toimin kyseisen hankkeen vastaavana suunnittelijana ja koulutusten ohjaajana ja opettajana Imatralla järjestettävissä koulutuksissa. Kehittämishanke toteutettiin Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Kouvolan yksikön ja Imatran toimipaikan yhteistyönä. Tutkimuksen aikana maahanmuuttaja käsite esiintyy tekstissä lukemattomia kertoja. Tarkoitukseni ei ole kuitenkaan loukata ketään luokittelemalla ihmisiä tiettyyn joukkoon, mutta käsitteen korvaavat muodot ovat liian monimuotoisia tutkimuksessa käytettäväksi.

## 1 MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMINEN MONIKULTTUURISEEN SUOMEEN

Maahanmuutto on vanha ilmiö, jo 1400-luvulta alkaen kansat ovat muuttaneet ja liikkuneet tuottaen kulttuurisesti tai etnisesti sekoittuneita yhteiskuntia. Muuttamisen syitä ovat olleet esimerkiksi luonnonkatastrofit, sodat, nälkä ja köyhyys, poliittinen sorto ja kansalaissodat. (Hall 2003, 237.) Vaikka maahanmuutto on ilmiönä vanha, niin Suomi oli aikaisemmin selkeästi maastamuuttomaa. Suomalaisia muutti 1900-luvun alussa siirtolaisiksi erityisesti Pohjanmaalta Yhdysvaltoihin ja Kanadaan sekä 1960-luvun lopulla Ruotsiin maaseutuköyhyyden jatkuessa Suomessa 1970-luvulle saakka. (Paananen 2005, 173-174.) Nykyään edellä mainituilla alueilla asuu noin 1,3 miljoonaa suomalaista ja heidän jälkeläistään (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2007, 9).

Suomi muuttui ulkomaalaisia vastaanottavaksi maaksi suhteellisen myöhään, ja vasta vuonna 1991 Suomeen tuli ensimmäinen suurempi ulkomaalaisryhmä Somaliasta. Tätä vaihetta pidetään tärkeänä

kehitysaskeleena Suomelle. (Paananen 2005, 173-174.) Sen jälkeen maahanmuuttajien määrä on kasvanut huomasti, vuonna 1990 maahanmuuttajia oli Suomessa 22 239 ja vuonna 2005 heitä oli jo 125 730 (Martikainen 2007, 40). Tilastoja lukiessa täytyy huomioda se, että saatuaan Suomen kansalaisuuden maahanmuuttajat poistuvat tietyistä tilastoista. Siksi on tärkeää huomioda myös vieraskielisten ja ulkomailla syntyneiden lukumäärät, jolloin voidaan saada selkeämpi kuva maahanmuuttajien oikeasta lukumäärästä. Vieraskielisiä oli maassamme vuonna 2005 144 334 ja ulkomailla syntyneitä 176 612 (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2007, 30-31).

Erityinen vaikutus maahanmuuttoon on ollut itärajan avautumisella (Pitkänen & Atjonen 2002, 11). Venäläiset olivat vuonna 2000 ehdottomasti suurin maahanmuuttajaryhmä. 1990-luvulla entisen Neuvostoliiton alueelta tulleista oli 60-70 prosenttia paluumuuttajia, joista puolestaan suurimman ryhmän muodostivat inkerinsuomalaiset. (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 16-17.)

Maahanmuuttajaväestöstä naisia on nykyään noin puolet, kun 1990-luvun puolivälissä maahanmuuttajamiehiä oli selkeästi enemmän, tosin maakohtainen vaihtelu on merkittävää. Entisen Neuvostoliiton alueelta 1990 maahan tulleista oli naisia 69 prosenttia ja vuonna 2005 heitä oli 63 prosenttia, eli selkeästi yli puolet. Myös paluumuuttajissa naisia oli enemmän kuin miehiä. Syitä tähän voi olla esimerkiksi perheenyhdistymiset ja avioliitot. Ero on kuitenkin huomattava verrattaessa esimerkiksi Somaliasta tulleisiin, joista naisia oli vuonna 1990 22 prosenttia ja vuonna 2005 47 prosenttia. (Martikainen 2007, 45.) Naisten laajamittaista maahanmuuttoa on maailmassa ollut ennenkin, mutta uuden ilmiön muodostaa itsenäisesti muuttavien naisten määrä (Martikainen & Tiilikainen 2007, 21).

Ikärakenteeltaan maahanmuuttajat poikkeavat koko Suomen väestöstä, suurin osa heistä on työikäisiä ja suurin yksittäinen ryhmä 25-34-vuotiaat. Tämä kuvastaa osaltaan maahanmuutto – ilmiön tuoreutta. (Forsander & Ekholm 2001a, 58.) Maakohtaista vaihtelua ilmenee myös ikärakenteessa. Entisen Neuvostoliiton alueelta vuosina 1987-2005 tulleista on eniten eli 44 prosenttia 25-44-vuotiaita kun sen sijaan paluumuuttajien keski-ikä on paljon vanhempi. Verratessa taas Somaliasta muuttaneisiin, heistä suurin osa eli 33 prosenttia on 15-24-vuotiaita. Tämä selittyy osittain perheiden suuremmalla lapsiluvulla. (Martikainen 2007, 49-52.)

Suomi monikulttuurisena yhteiskuntana on useiden tutkijoiden mielestä tosiasia jo historiallisesta näkökulmasta, sillä yhteiskunnassamme on ollut väestöryhmiä, joilla on ollut muista erottuvia, omia tapoja ja käytäntöjä sekä arvoja. Poikkeuksellisen vahva vähemmistöasema on suomenruotsalaisilla

ja saamelaisilla, joiden kielet ovat suomen kielen lisäksi virallisia, tunnustettuja kieliämme. Lisäksi Suomessa on asunut pitkään juutalaisia, tataareja, venäläisiä ja romaneja. 1800-luvun kansallisvaltio-ajattelun myötä haluttiin korostaa Suomea kieleltään, kulttuuriltaan ja kansalliselta identiteetiltään yhtenäisenä kansana, koska sen nähtiin puolustavan vahvemmin valtiollista olemassaoloa. Ajattelu jätti huomiotta olemassa olevan etnisen ja kulttuurisen moninaisuuden. Maahanmuuton yleistyttyä alettiin puhua monikulttuurisuudesta käyttäen perusteluna juuri Suomen perinteisiä vähemmistöjä. (Paananen 2005, 176; Forsander & Ekholm 2001b, 84-99.)

Monikulttuurisuus ja monikulttuurinen yhteiskunta ovat käsitteinä epämääräisiä ja ongelmallisia. Monikulttuurisuudella voidaan viitata kulttuuriseen moninaisuuteen, poliittisena käsitteenä se voi ilmaista yhteiskunnan arvoja kuten suvaitsevaisuutta tai sitä voidaan tarkastella yhteiskunnan yleisten arvojen näkökulmasta. Puhuttaessa maahanmuuttajien yhteiskuntaan sopeutumisesta monikulttuurinen yhteiskunta käsite jakaa ihmisen elämän osa-alueet julkiseen ja yksityiseen. Julkiseen alueeseen kuuluu taloudelliseen, poliittiseen ja oikeudelliseen asemaan sekä koulutukseen ja työelämään liittyvät elämän alueet. Näillä maahanmuuttajien oletetaan yleensä integroituvan valtaväestön sääntöihin. Muilla elämän alueilla yksilö voi toteuttaa oman vakaumuksen mukaisia toimia. Ihmisten elämän osa-alueet ovat yleensä kuitenkin kietoutuneet toisiinsa, joten julkisissa ja yksityisissä asioissa tulee väkisin ristiriitatilanteita. (Forsander 2001, 44-46.)

Myös sosiologi Stuart Hallin (2003, 233) mukaan monikulttuurisuus –käsitettä käytetään yleisesti, vaikka sen merkitys ei ole riittävästi selkiytynyt. Hän hahmottaa monikulttuurisuutta erottamalla toisistaan käsitteet monikulttuurinen ja monikulttuurisuus. Monikulttuurinen viittaa sosiaalisiin ja hallinnallisiin ongelmiin, joita kohdataan yhteiskunnissa, joissa elää useita eri kulttuureja. Monikulttuurisuus viittaa strategioihin ja menettelytapoihin, joita monikulttuurisissa yhteiskunnissa käytetään monimuotoisuuden liittyvien ongelmien hallinnassa. Kaikkiaan monikulttuurisuus on hänen mielestään poliittinen ilmiö. (Hall 2003, 233-234.) Ajatellessa monikulttuurisen yhteiskunnan ongelmia maahanmuuttajien näkökulmasta on tärkeää ymmärtää yhteiskuntaan kotoutumisen merkitys ja edellytyksiä sekä yhteiskunnan keinoja vaikuttaa kotoutumiseen.

### 1.1 Maahanmuuttajien kotoutuminen ja valtaväestön asenteet

Muuttoliiketutkimuksessa yksilön sopeutumisstrategioista on käytetty eri aikoina eri käsitteitä: assimilaatio, akkulturaatio, sopeutuminen ja integraatio. Käsitteitä yhdistää ajatus siitä, että



yksilöllä on pyrkimys kuulua johonkin yhteiskuntaan. (Forsander 2001, 32.) Käsitteillä on kuitenkin hieman erilaisia merkityksiä, ja niihin liittyy tietyn aikakauden yhteiskunnalliset käsitykset sekä kyseisen ajan arvot. Akkulturaatio voidaan jakaa psykologiseen ja sosiokulttuuriseen sopeutumiseen. Psykologisella sopeutumisella tarkoitetaan psyykkistä hyvinvointia, tunnetta oman elämän hallinnasta ja henkilökohtaisen tyydytyksen saavuttamista uudessa kulttuurissa. Sosiokulttuurisesta sopeutumisesta puhuttaessa tarkoitetaan yksilön sujuvia sosiaalisia taitoja ja uuden yhteisön normien mukaista käyttäytymistä. (Talib, Löfström & Meri 2004, 43-44.)

Nykyään integraation suomenkieliseksi vastineeksi on vakiintunut kotoutumisen käsite. Integraatio voidaan määritellä ”prosessiksi, jonka kuluessa maahanmuuttaja tulee osaksi ympäröivää yhteiskuntaa”. Kysymyksessä on monimutkainen ja aikaa vievä prosessi, joka voidaan jakaa esimerkiksi poliittiseen, rakenteelliseen ja kulttuuriseen integraatioon. Kansalaisoikeuksien saaminen kuuluu poliittiseen integraatioon, työmarkkinoille pääsy rakenteelliseen ja oman perinteen sopeuttaminen ympäristöön tai kielen oppiminen kulttuuriseen integraatioon. Prosessin lopputuloksena maahanmuuttajista tulee yhteiskunnan täysivaltaisia ja aktiivisesti toimivia jäseniä. (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2007, 20-23.)

Maahanmuuttajien kotoutumiseen voivat olennaisesti vaikuttaa valtaväestön asenteet. Asenteista puhuttaessa voidaan eritellä rasismi ja syrjintä. Rasismilla tarkoitetaan kielteistä asennetta jotain kansallista, etnistä, uskonnollista tai kulttuuriryhmää tai sellaiseen kuuluvaa yksilöä kohtaan. Rasistinen toiminta ei kohdistu ihmiseen yksilönä vaan tietyn ryhmän edustajana. Rasistinen toiminta voi esiintyä nimittelynä tai väkivallantekoina ja omaisuuden tuhoamisena. Yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla esiintyvä syrjintä ei aina ole tietoista, jolloin syrjinnän aiheuttajana voi olla enemmän jonkun muun ryhmän suosiminen toisten ryhmien rinnalla eli puolueellisuus. Syrjintä voidaankin jakaa välittömään ja välilliseen. Välitön syrjintä sisältää yleensä jo muodollisesti erilaisen kohtelun, mutta välillisessä syrjinnässä ihmisen kohtelu voi olla muodollisesti tasa-arvoista, vaikka johtaakin usein syrjintään. (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 28-29.)

Suomen asenneilmapiiri maahanmuuttajia kohtaan näyttää myötäilevän taloudellisia suhdanteita, Magdalena Jaakkolan tutkimuksissa on ilmennyt selkeä asennemuutos laman ja massatyöttömyyden jälkeen. Laman lisäksi tähän asenneilmapiirin muutokseen vaikuttaa myös maahanmuuttajien rakenteelliset muutokset, ennen 1990-lukua Suomessa asuvista maahanmuuttajista oli yli puolet lähtöisin Länsi-Euroopasta. Asennemuutos vuodesta 1993 vuoteen 1999 on selkeä sekä asenteissa pakolaisten vastaanottamiseen että ulkomaalaisiin työnhakijoihin. Laman aikana vain runsas

kolmasosa oli valmis vastaanottamaan ulkomaalaisia työnhakijoita, kun työllisyystilanteen paranemisen myötä lähes kaksi kolmasosaa eli 62 prosenttia suomalaisista oli valmiita vastaanottamaan ulkomaalaisia työnhakijoita nykyistä enemmän tai ainakin yhtä paljon. (Jaakkola 2000, 28-34.)

Kaikkina aikoina perusteena on käytetty taistelua niukoista sosiaalisista etuuksista ja kilpailua työpaikoista. Tämä on ristiriidassa kun otetaan huomioon se, mihin ulkomaalaisryhmiin suhtaudutaan kielteisesti. Kielteisin suhtautuminen suomalaisilla on esimerkiksi venäläisiin, arabeihin ja somalialaisiin, jotka eivät välttämättä kilpaile samoista työpaikoista. Näissä ryhmissä on juuri erityisen paljon työttömyyttä. Yksi merkittävä muutos asenneilmapiirissä on juuri ihmisten suhtautuminen venäläisiin maahanmuuttajiin, vuoden 1987 jälkeen venäläisten suosio on laskenut huomasti niin, että vuonna 1998 he olivat kolmanneksi alhaisimpana tässä hierarkiassa. Kuitenkin heidänkin kohdallaan suhtautuminen oli 1990-luvun lopulla positiivisempaa kuin laman aikana. Kielteisesti suhtaudutaan myös avioliittoihin ulkomaalaisten kanssa, kaikkein kielteisimmin somalialaisten kanssa avioitumiseen. (Jaakkola 2000, 28-34.)

Asenteita tutkittaessa on havaittu tietyt tekijät, joilla on selvä yhteys myönteiseen tai kielteiseen asenteeseen maahanmuuttajia kohtaan. Myönteiseen asenteeseen vaikuttavat usein korkea koulutus, kaupungissa asuminen, maahanmuuttajien henkilökohtainen tunteminen, myönteisesti asennoituva henkilö on useimmiten toimihenkilö tai yrittäjä. Kielteisimmin maahanmuuttajiin suhtautuvat yleensä vähän koulutetut, maaseudulla asuvat, maanviljelijät, työttömät tai henkilöt, joilla ei ole maahanmuuttajatuttavia. Naisten suhtautuminen on selkeästi miehiä myönteisempää, vaikka naistenkin rasististen asenteiden kannatus lisääntyy iän myötä. (Jaakkola 2000, 37-44.) Asenteiden lisäksi maahanmuuttajien kotoutumiseen vaikuttaa vallitseva yhteiskuntapolitiikka, jolla voidaan myös yrittää vaikuttaa yhteiskunnan asenneilmapiiriin.

## 1.2 Yhteiskuntapolitiikan keinot maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi

Maahanmuuttajien kotoutumiseen vaikuttavia yhteiskuntapolitiittisia toimia säätelee valtion harjoittama maahanmuutto- ja vähemmistöpolitiikka. Elina Ekholm on jaotellut Euroopan maahanmuutto- ja vähemmistöpolitiikkaan ja niiden käytäntöihin pohjautuen viisi erilaista mallia. Näistä Suomessakin noudatettavaa monikulttuurisuuspolitiikkaa on perinteisesti noudatettu erityisesti Hollannissa, Englannissa ja Ruotsissa. Suomessakin tiettyjen vähemmistöjen edut on

turvattu erittäin hyvin, esimerkiksi juuri suomenruotsalaisten ja saamelaisten. Monikulttuurisuuspolitiikassa maahanmuuttajat nähdään tasavertaisina valtaväestön kanssa ja heille taataan oikeus säilyttää ja kehittää omaa kieli- ja kulttuuriperintöään. (Ekholm 2001, 165-169.)

Suomessa keskeisiä toimijoita maahanmuuttajien kotoutumisen kannalta ovat työ-, sisäasian- ja opetusministeriö, vaikka aihetta on jossain määrin pohdittu kaikilla yhteiskunnan sektoreilla. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet kuuluvat työministeriön alaisuuteen, ulkomaalaisvirasto toimii sisäasiainministeriön apuna päättäen turvapaikka- ja oleskelulupa-asioista ja opetusministeriö toimii yleisen koulutuksen saralla ja tukee osin maahanmuuttajien järjestäytynyttä yhdistystoimintaa. (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2007, 32-34.) Suomessa vuoden 1999 perustuslakiin kirjattiin syrjimättömyyden ja tasavertaisuuden periaatteet. Suomen perustuslaki koskee kaikkia Suomessa asuvia henkilöitä kansalaisuudesta riippumatta. Hallituksen 1997 maahanmuutto- ja pakolaispoliittisessa ohjelmassa maahanmuuttopolitiikan perustavoitteeksi asetettiin mahdollisimman nopea ja joustava kotoutuminen siten, että maahanmuuttajilla on mahdollisuus ylläpitää ja kehittää omaa kulttuuriaan ja uskontoaan Suomen lainsäädännön puitteissa. (Talib ym. 2004, 42-43; Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 19-20; Ekholm 2001, 177.)

Hallituksen vuoden 2006 maahanmuuttopolitiittinen ohjelma sisältää varsin konkreettisia toimenpiteitä ja sinne on kirjattu kyseisistä toimenpiteistä vastuussa olevat ministeriöt. Ohjelman keskeisenä aiheena on työperusteisen maahanmuuton edistäminen ja kehittäminen, mutta tämän tutkimuksen kannalta olennaiset toimenpiteet liittyvät kotoutumisjärjestelmän ohjauksen kehittämiseen ja monikulttuurisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen sekä ulkomailla hankitun osaamisen tunnustamisjärjestelmän ja maahanmuuttajien opiskelumahdollisuuksien parantamiseen. (Hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma 2006) .

Yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta kotoutumisella tarkoitetaan viranomaisten järjestämiä toimia ja resursseja, joiden avulla taataan maahanmuuttajille mahdollisuus osallistua yhteiskunnan taloudelliseen, poliittiseen ja sosiaaliseen elämään yhteiskunnan jäsenenä oikeuksineen ja velvollisuuksineen. Kotoutumisen keskeisinä elämän alueina on esimerkiksi asumisjärjestelyjen, lasten ja nuorten oikeuksien turvaaminen, aikuiskoulutus, työllistyminen, toimeentuloturvan takaaminen, äidinkielen ja oman kulttuurin tukeminen, tulkkaus- ja käännöspalveluiden järjestäminen ja suvaitsevaisuuden edistäminen yhteiskunnassa. Kotouttamislaki velvoittaa kunnat tekemään omat maahanmuutto-ohjelmat, joiden tekemisestä vastaavat yleensä työvoimatoimistot yhdessä kuntien muiden viranomaisten kanssa. Suunnitelmiin pitää sisällyttää kotouttamisen

tavoitteet, toimenpiteet, voimavarat ja tiedot eri yhteistyötahoista. Lisäksi jokaiselle maahanmuuttajalle pitäisi tehdä sekä yksilöllinen että perhekohtainen kotouttamisuunnitelma. (Talib ym. 2004, 42-43; Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 19-21.)

Monikulttuurisuuspolitiikka ja kotouttamislaki vaikuttavat myös maahanmuuttajille järjestettävään koulutukseen ja heihin kohdistuviin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Maahanmuuttajille suunnattujen koulutuspalvelujen tavoitteena on auttaa koulutuksen eri keinoin heitä sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Aikuisten maahanmuuttajien kohdalla aluksi on mahdollisuus osallistua kielikursseille, joita järjestetään eri tasoisia, puhutaan perus-, jatko- ja syventävästä suomen kielen kurssista. Myös ammatillista koulutusta sekä erilaisten alojen pätevyityskoulutuksia järjestetään kohdennettuna maahanmuuttajaryhmille.

## 2 MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA

Työllistymistä pidetään kotoutumisen keskeisenä edellytyksenä, koska siihen liittyy muitakin kotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten taloudellinen riippumattomuus, sosiaaliset suhteet ja itsetunnon koheneminen (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 22). Suomi on muiden Pohjoismaiden lailla palkkasidonnainen ja yksilökeskeinen yhteiskunta. Yksilön asema yhteiskunnassa ei määräydy esimerkiksi suvun, omaisuuden tai lapsiluvun, vaan pitkälti työmarkkina-aseman perusteella. Suomessa naisten työhön osallistumisen aste on huomattavan korkea ja usein palkkatyö määrittääkin naisen ”yhteiskunnallista normaaliutta”. (Forsander 2007, 316)

### 2.1 Maahanmuuttajien asema suomalaisilla työmarkkinoilla

Maahanmuuttajien asemaa suomalaisilla työmarkkinoilla on selitetty maahanmuuttajien resursseilla, työelämän muutoksilla ja työelämän etnisyydellä. Resursseilla tarkoitetaan työelämän yhteydessä edellytyksiä, kykyjä ja taitoja, joita tarvitaan erilaisten työtehtävien hoitamisessa. Näitä resursseja voivat olla esimerkiksi kielitaito, ammattitaito, kulttuurinen kompetenssi ja sosiaaliset taidot sekä valta-yhteiskunnan verkostojen hallinta. Voidaan puhua myös yksilön sosiaalisesta pääomasta, joka muodostuu yksilön tietojen, taitojen, asenteen, persoonallisuuden ja muiden kulttuuriseen ympäristöön sidoksissa olevista ominaisuuksista. (Forsander & Ekholm 2001a, 63-71.)

Työelämän muutoksilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi tiimityön suosiota nykyään. Tiimityön edellytyksistä meillä on kulttuurissamme tietyt käsitykset. Työnantajilla voi olla käsityksiä, joiden mukaan maahanmuuttajilla ei ole vaadittavia taitoja. Tällaiset käsitykset johtuvat usein eri kulttuurien tuntemuksen vähäisyydestä. Tiimityössä ihmiset valitsevat usein itsensä kaltaista seuraa ja sen perusteella palkataan tietyn tyyppisiä henkilöitä. Toisaalta monet kulttuurit korostavat yhteisöllisyyttä enemmän kuin meidän kulttuurimme, joten yhteisöllisestä kulttuurista tulevien ihmisten voidaan ajatella olevan kyvykkäämpiä tiimityöhön. (Forsander & Ekholm 2001a, 63-71.)

Työelämän etnisyys ei ole arvona etu, haitta tai neutraali, mutta se on kontekstisidonnainen. Työelämän etnisyydestä puhuttaessa voidaan puhua työmarkkinoiden lohkoutumisesta, eli siitä että eri etniset ryhmät jakautuvat epätasaisesti työmarkkinoille. Suomessakin ilmiö alkaa pikku hiljaa näkyä maahanmuuttajien kohdalla siinä, että heistä suuri osa sijoittuu työmarkkinoiden marginaaliin eli työttömiksi tai työvoiman ulkopuolelle, matalapalkkaisiin ja epävarmoihin työsuhteisiin. Tämä voi tietysti olla vain yksi vaihe, mutta se voi myös muuttua laajemmaksi muutokseksi kohti työmarkkinoiden lohkoutumista. (Forsander & Ekholm 2001a, 63-71.)

Suomen valtaväestön työttömyysaste oli vuonna 1988 viisi prosenttia ja ulkomaalaisten työttömyysaste kahdeksan prosenttia. 1990-luvun alussa tullut lama-aika aiheutti massatyöttömyyden Suomessa ja koko väestön työttömyystilanteen heikentyessä myös maahanmuuttajien tilanne työmarkkinoilla heikkeni nopeasti. Vuodesta 1990 vuoteen 1991 maahanmuuttajien työttömyys lähes kaksinkertaistui ja vuonna 1994 se nousi huippuun, yli 50 prosenttiin. Kuten aikaisemmin todettiin, lama ja massatyöttömyys osuivat juuri samalle ajalle, kun maahanmuutto Suomeen lisääntyi koko ajan. Syitä maahanmuuttajien työmarkkinatilanteen nopeaan huononemiseen on selitetty maahanmuuttajien määrän lisääntymisen ohella myös sillä, että maahanmuuttajaväestön rakenne ja muuton syyt muuttuivat, alkoi tulla paluumuuttajia ja pakolaisia.

Taloudellinen lama oli työttömyyden lisääntymisen yksi luonnollinen selittävä tekijä ja työelämään liittyvät muutokset, kuten automatisoituminen, joka vähensi työvoiman tarvetta. Talouden kohentuessa vähitellen 1990-luvun puolivälin jälkeen myös maahanmuuttajien työttömyys kääntyi pieneen laskuun. Tähän ovat osaltaan vaikuttaneet myös työvoimapolitiittiset toimet, kuten koulutus ja tuetut työelämäkontaktit. (Forsander & Ekholm 2001a, 60-62.) Vaikka maahanmuuttajien työttömyys kääntyi pieneen laskuun, se on edelleen valtaväestön työttömyyttä korkeampi.

## 2.2 Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja työttömyyttä selittäviä tekijöitä

Maahanmuuttajien työllisyystilannetta tarkasteltaessa on mielenkiintoista se, että vaikka suhdanteet ovat vaihdelleet, niin erot eri kansallisuuksien välisissä työllisyystilanteissa ovat pysyneet yhtä suurina. Esimerkiksi pakolaisina maahan tulleilla ryhmillä näyttää työttömyysaste pysyvän korkeana taloudellisesta suhdanteesta riippumatta. (Forsander & Ekholm 2001a, 63.) Sen lisäksi, että maahanmuuttajien työllisyysaste vaihtelee maakohtaisesti, se on selkeästi myös sukupuolittunutta. Kaikki ulkomailla syntyneet lukuun ottaen miesten työttömyysaste vuonna 2005 oli 24 prosenttia ja naisten työttömyysaste 32 prosenttia. Entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneiden miesten työttömyysaste oli 23 ja naisten 35 prosenttia, mutta monien muiden maiden kohdalla naisten työttömyysaste on vielä huomattavasti korkeampi kuin entisestä Neuvostoliitosta muuttaneiden naisten kohdalla. Joidenkin maiden kohdalla sukupuolten välillä ei ole niin suurta eroa, esimerkiksi Läntisestä Euroopasta muuttaneiden kohdalla työttömyysaste on suhteellisen pieni miesten ja naisten kohdalla, kun puolestaan Afganistanista muuttaneiden työttömyysasteet ovat miesten ja naisten kohdalla erittäin suuret. (Martikainen 2007, 54.)

Samanlaisia tuloksia sai Tuula Joronen vuoden 2002 tilastoihin perustuneessa tutkimuksessaan. Pääkaupunkiseudulla asuvia 35-65-vuotiaita venäläistaustaisia maahanmuuttajia tutkittaessa vakaa työmarkkina-asema eli jatkuva työsuhde oli miehistä 48 prosentilla, kun vastaava luku oli naisten kohdalla 35 prosenttia. (Joronen 2005, 66.) Monet tekijät vaikuttavat maahanmuuttajanaisten heikkoon työllistymiseen, esimerkiksi koulutus, kielitaito, syrjintä ja ikä. Maahanmuuttajanaiset muuttavat usein myös perhesyistä, ja se voi osaltaan hankaloittaa heidän työllistymistään. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 29-30.)

### Alueellinen näkökulma

Joronen (2005, 59-82) on tutkinut somalialaisten, virolaisten, venäläisten ja vietnamilaisten maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan liittyviä ongelmia. Hänen tutkimusaineistonsa keskittyy suurimpiin kaupunkeihin. Hänen mukaansa vuonna 2002 maahanmuuttajaväestöstä suurin osa oli asettunut asumaan suurimpiin kaupunkeihin, 43 prosenttia maahanmuuttajista asui pääkaupunkiseudulla. Turussa ja Tampereella asui yhteensä 12 prosenttia ja Lahdessa, Jyväskylässä, Oulussa, Vaasassa ja Lappeenrannassa yhteensä yhdeksän prosenttia Suomen

maahanmuuttajista. Poikkeuksellisesti venäläiset ovat asettuneet elämään huomattavasti laajemmalle alueelle kuin virolaiset ja somalialaiset. Yhtenä syynä tähän voidaan nähdä aikaisemmissa tutkimuksissa todetut pääkaupunkiseudulla asuvien myönteisemmät asenteet maahanmuuttajiin. Myönteiset asenteet helpottavat maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja maahanmuuttajien runsas määrä on lisännyt maahanmuuttajien yrittäjyyttä etnisten tuotteiden ja palvelujen kysynnän lisääntyessä. (Joronen 2005, 59.)

Vaikka maahanmuuttajien työllisyystilanne on pääkaupunkiseudulla parempi kuin maaseudulla, niin valtaväestöön verrattuna se on huomattavasti heikompi asuinpaikasta riippumatta. Työmarkkinatilanteen vakauden mittana käytetään usein pysyvää työsuhdetta, vuonna 2002 kaikista työntekijöistä Suomessa vain 16 prosentilla oli määräaikainen työsuhde. Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa tutkittaessa pääkaupunkiseudulla, Tampereella ja Turussa huomattiin selviä paikkakuntakohtaisia eroja sekä selkeitä eroja esimerkiksi venäläisten ja virolaisten maahanmuuttajien kesken. Vakaa työmarkkina-asema pääkaupunkiseudulla oli venäläisistä maahanmuuttajista 39 prosentilla ja virolaisista 57 prosentilla. Tampereella vastaavasti venäläisistä maahanmuuttajista 26 ja Turussa 25 prosenttia omasi vakaan työmarkkina-aseman. Työttömänä tai tilapäisesti työvoiman ulkopuolella, esimerkiksi työvoimapolitiittisessa koulutuksessa, oli pääkaupunkiseudulla 26, Tampereella 36 ja Turussa 43 prosenttia venäläisistä maahanmuuttajista. Virolaisten kohdalla vastaava luku oli pääkaupunkiseudulla 12 prosenttia. (Joronen 2005, 61-62.)

Kielitaidon, kulttuurin tuntemuksen ja sosiaalisten verkostojen yhteys työllistymiseen

Kielitaito vaikuttaa maahanmuuttajan sopeutumiseen monella tasolla, se vaikuttaa koulutukseen, työllistymiseen, kaikissa arkielämän tilanteissa selviämiseen ja sosiaalisten verkostojen muotoutumiseen (Tarnanen & Suni 2005, 9). Maahanmuuttajille järjestetään kielikoulutusta ja suomalaisen yhteiskuntaan perehdyttävää koulutusta Suomessa nykyisin melko paljon. Kielitaito ei koulutuksesta huolimatta välttämättä kehity riittävästi. Syitä voidaan lähteä miettimään maahanmuuttajan arkielämästä ja heidän arkielämässään käyttämästä kielestä.

Anni Reuter ja Magdalena Jaakkola (2005, 23-41) ovat tutkineet venäläisten, virolaisten ja kaksikielisten eli inkerinsuomalaisten sosiaalisia verkostoja Suomessa. Tutkimuksessa selvisi, että venäjää äidinkielenään puhuvista maahanmuuttajista valtaosa eli 77 prosenttia puhuu lastensa kanssa pelkästään venäjää. Toisaalta taas noin kaksi kolmasosaa venäläistaustaisista naisista on

avioitunut suomalaisen miehen kanssa. Sosiaalisia verkostoja tarkasteltaessa maassaoloajalla oli selkeä vaikutus siihen, ovatko maahanmuuttajan sosiaaliset verkostot enimmäkseen suomenkielisiä vai venäjän- tai vironkielisiä. Suomessa 1-5 vuotta asuneista 15 prosenttia ja 11 vuotta tai kauemmin Suomessa asuneista 42 prosenttia ilmoitti suurimman osan ystävistään olevan suomenkielisiä. Ryhmien väliset erot olivat kuitenkin suuria ja venäjänkieliset pitäytyivät selkeästi eniten omissa ystäväverkostoissaan. (Reuter & Jaakkola 2005, 23-31.)

Kasautuvalla työttömyydellä oli myös selkeä vaikutus sosiaalisten verkostojen rakentumiseen. Kasautuvalla työttömyydellä tarkoitetaan sitä, että henkilö on ollut vähintään 12 kuukautta työttömänä viimeisen 24 kuukauden aikana. Näyttäisi siltä, että usein työpaikan kautta maahanmuuttaja pääsee sisälle sosiaalisiin verkostoihin ja näin hänen kielitaitonsa ja kulttuurin tunteuksensa paranee. (Reuter & Jaakkola 2005, 33-37.) Kielitaidon ja sosiaalisten verkostojen suhde näyttää kaksitahoiselta, kuten kielitaidon ja työllistymisen välinen suhdekin. Ilman riittävää kielitaitoa on vaikea päästä suomenkielisiin sosiaalisiin verkostoihin ja toisaalta niihin pääsy olisi edellytys kielitaidon kehittymiselle ja ilman riittävää kielitaitoa työllistyminen on vaikeaa ja toisaalta työllistyminen edistäisi kielitaidon kehittymistä.

#### Koulutus- ja työtaustan yhteys työllistymiseen

Venäläisillä maahanmuuttajilla on useiden tutkimusten mukaan muihin maahanmuuttajiin verrattaessa korkea koulutustaso. Se ei ole kuitenkaan taannut heille menestystä Suomen työmarkkinoilla. Koulutuksen yhteys työmarkkina-asemaan näyttääkin liittyvän siihen, onko koulutus hankittu Suomessa vai aikaisemmassa kotimaassa. Työttömien maahanmuuttajien koulutus on usein muualta kuin Suomesta. Tosin venäläisten, virolaisten ja vietnamilaisten kohdalla siltäkään ei tunnu olevan niin suurta merkitystä, missä koulutus on hankittu (Joronen 2005, 64-75; Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 23-24.)

Venäläisiä ja virolaisia maahanmuuttajia verratessa voidaan todeta, että suurempi merkitys työttömyyteen on etnisellä taustalla kuin koulutuksella. Yli kahdeksan vuotta Suomessa asuneista ammatillisen tai korkeakoulututkinnon aikaisemmassa kotimaassaan suorittaneista ja hyvin suomea oman arvionsa mukaan puhuvista vakaa työmarkkina-asema oli venäläisistä 50:llä ja virolaisista 74:llä prosentilla. Työttömänä tai työvoimapolitiisessa koulutuksessa tuolloin venäläisistä oli 20 ja virolaisista 9 prosenttia. Muuten samoilla perusteilla mutta alle kahdeksan vuotta Suomessa



asuneista venäläisistä 36:lla ja virolaisista 60:llä prosentilla oli vakaa työmarkkina-asema. Työttömänä tai työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä venäläisistä oli 28 ja virolaisista 20 prosenttia. (Joronen 2005, 64-77.)

Joronen teki saman vertailun Suomessa koulutuksensa suorittaneiden kohdalla. Kun mittariksi otetaan vakaa työmarkkina-asema, niin yli kahdeksan vuotta Suomessa asuneista venäläisistä 46 prosentilla ja virolaisista 68 prosentilla oli vakaa työmarkkina-asema. Venäläisten korkea koulutustaso ei ole taannut heille vakaata työmarkkina-asemaa verratessa esimerkiksi virolaisiin, joista useimpien koulutustaustana on peruskoulu tai ylioppilastutkinto. Virolaisista noin kaksi kolmasosaa on vakaassa työmarkkina-asemassa, kun venäläisistä vajaa puolet etenee siihen kahdeksan vuoden asumisen jälkeen. (Joronen 2005, 64-77.)

#### Työmarkkinoiden asenteet maahanmuuttajia kohtaan

Työmarkkinoilla esiintyvä syrjintä on tutkimusten mukaan sitkeä ilmiö, jonka ongelmallisuus johtuu siitä, että sitä on usein vaikea todistaa. Erityisen vaikea on todistaa työnhakutilanteissa esiintyvää syrjintää. Esimerkiksi venäläisistä 84 prosenttia oli viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut tullessa syrjityksi joko työnhakuun liittyvässä tilanteessa tai työpaikalla. Koko Suomessa asumisaikanaan syrjityksi koki tullessa venäläisistä 51 prosenttia työnhakuun liittyvissä tilanteissa, 27 prosenttia työssä etenemistilanteissa ja 30 prosenttia työpaikkakiusaamistilanteissa. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 87-88; 128-129.)

Pirkko Pitkänen ja Päivi Atjonen tutkivat Joensuun yliopistossa vuonna 2002 Itä-Suomen yrityselämää monikulttuurisesta näkökulmasta. Yhtenä tavoitteena oli selvittää ulkomaisen työvoiman tarvetta alueen yrityksissä sekä niiden valmiuksia kohdata kansainvälistymisen haasteet. Tutkimukseen osallistuvia alueita olivat Pohjois-Karjala, Kainuu, Pohjois-Savo ja Etelä-Savo. Alueellisesti Pohjois-Karjalan yrityselämä osoitti selkeimmin tarvetta ulkomaisen työvoiman käytölle seuraavan viiden tai kymmenen vuoden aikana. On kuitenkin huomioitava, että kyselyyn vastanneista yrityksistä suuri osa oli suhteellisen pieniä yrityksiä, joten työvoiman määrän arviot tarkoittavat suurelta osin muutamia työntekijöitä. Toinen huomion arvoinen asia on käsitykset eri kansallisuusryhmiin kuuluvien ihmisten sopivuudesta yrityksen työntekijöiksi. (Pitkänen & Atjonen 2002, 14-59.)

Tulokset noudattavat pitkälti muita asennetutkimuksia, esimerkiksi Jaakkolan tutkimuksia, joiden mukaan suhtautuminen on myönteisempää mitä lähempänä maahanmuuttajan kulttuuri on omaa. Tämäkin tutkimus osoitti yritysten mieluiten rekrytoivan esimerkiksi englantilaisia, pohjoismaalaisia, saksalaisia, virolaisia tai yhdysvaltalaisia työntekijöitä. Varauksellisempi asenne oli selkeästi Afrikasta ja Lähi-Idän maista tulleita kohtaan. Yritysten asennoituminen venäläisten rekrytointiin noudattivat myös muita asennetutkimuksia. (Pitkänen & Atjonen 2002, 14-59.)

Minna Söderqvistin (2007, 278-295) tutkimustulokset noudattelevat myös samaa linjaa siinä, että mitä kauempaa työnhakija on, sitä tuntemattomampi hänen kulttuuritaustansa yleensä on, joten työnantajilla on myös ennakkoluuloja enemmän. Puutteellisten tutkinto- ja työtodistusten lisäksi kielitaito tuli esille työllistämistä hankaloittavana tekijänä, sekä työhön perehdyttämisen että työturvallisuuden näkökulmasta. Työnantajien käsityksissä ilmeni myös se, että ulkomaalaisen täytyy olla sosiaalisilta taidoiltaan suomalaista taitavampi selviytyäkseen normaaleissa työyhteisön jäsenyyteen liittyvissä ongelmatilanteissa. (Söderqvist 2007, 284-286.) Kokoavasti voidaan todeta, että kaikki edellä mainitut maahanmuuttajien työttömyyden taustatekijät ovat tavallaan yhteyksissä toisiinsa, eikä mikään niistä pelkästään selitä maahanmuuttajien työttömyyttä.

### 2.3 Työvoimapoliittiset toimenpiteet maahanmuuttajien työllistämiseksi

Työmarkkinoiden näkökulmasta maahanmuuttajat voidaan jakaa kahteen ryhmään muuttosyyntä perusteella: maahanmuuttajat, joiden muutto perustuu heidän työvoimansa kysyntään ja muusta syystä maahan muuttavat. Tähän ryhmään voidaan laskea paluumuuttajat ja perhesyistä maahan muuttavat ulkomaalaiset sekä pakolaiset ja heihin verrattavissa olevat henkilöt. Työvoimapoliittisesti katsottuna ongelmat kiteytyvät muista syistä muuttavien ryhmään. (Forsander & Ekholm 2001, 60.) Työvoimapoliittiset toimenpiteet voidaan jakaa työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen ja työelämään tutustumiseen kohdistuviin toimenpiteisiin.

Jälkimmäisten toimenpiteiden tavoitteena on työllistymisen mahdollistamisen lisäksi antaa työttömille mahdollisuus saada työkokemusta ja tutustua työelämään ja työkuulttuuriin ja työtapoihin. Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden ollessa kyseessä korostuu suomalaisen työkuulttuurin ja työtapojen sekä suomen kielen kehittämisen näkökulmat. Näitä työllistämistoimenpiteitä ovat työelämävalmennus, josta aikaisemmin käytettiin työharjoittelun käsitettä. Työelämävalmennukseen pääseminen on sidoksissa työttömyysaikaan. Toisena työelämän

tutustumisen tukimuotona on palkkatukityö, jossa työnantajalle maksetaan tiettyä korvausta hänen työllistäessään työttömän henkilön. Lisäksi useimpiin työvoimapolitiittisiin koulutuksiin sisältyy työssä oppimisjaksot.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus jaetaan ammatilliseen ja valmentavaan koulutukseen. Valmentavaa koulutusta voidaan jakaa kohderyhmän perusteella tai keskeisten tavoitteiden perusteella. Valmentavan koulutuksen kohderyhmiä ovat esimerkiksi ilman koulutusta olevat, maahanmuuttajat, pitkään työelämästä poissa olleet tai nuoret. Valmentava koulutus voidaan myös jakaa esimerkiksi ohjaavaan koulutukseen, atk-koulutukseen ja kielikoulutukseen. Tämän tutkimuksen kohteena oleva koulutus on ohjaavaa koulutusta.

Jussi Onnismaan (2000a, 151) mukaan työelämään tai koulutukseen ohjaavaa koulutusta järjestetään eri muotoisena ja pituisena, mutta sille löytyy tiettyjä yhteisiä piirteitä, kuten projektimainen tiedonhankinta, henkilökohtainen ohjaus, ryhmäohjaus sekä koulutuksen aikana jäsenettyjen suunnitelmien kokeilu käytännössä. Tämä tarkoittaa usein työssä oppimista tai työpaikan hakemista eri vaiheineen. Ohjaavan koulutuksen erottaa ammatillisesta koulutuksesta se, että opiskelija selvittää ohjaavassa koulutuksessa omaa elämäntilannettaan. (Onnismaa 2000a, 151-152.)

Sanna Vehviläinen (2000, 222) korostaa omassa määritelmässään urasuunnittelua, hänen mukaansa kysymys on kurssimuotoisesta koulutuksesta, jossa opiskelija työstää ura-, työllisyys- ja koulutuskysymyksiään, hankkii tietoa ja urasuunnitteluvalmiuksia. Opiskelija tekee oman tulevaisuuden suunnitelman ja ohjausta käytetään menetelmänä auttaa opiskelijaa edellä mainittujen asioiden saavuttamisessa. (Vehviläinen 2000, 222.) Maahanmuuttajien uraohjaus vaatii ohjaajalta uraohjauksen erityispiirteiden hallinnan lisäksi tietoa siitä, miten kulttuuritausta vaikuttaa ohjaustilanteessa sekä osaamista kulttuuritaustan vaikutuksesta ohjaustilanteessa.

### 3 MONIKULTTUURINEN URAOHJAUS

Ohjauksen tarpeen kasvu on ollut esillä laajasti yhteiskunnallisessa keskustelussa. Ohjauksen tarpeen puolesta puhuvat jo monet projektit ja selvitykset, joita on tehty sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Tässä keskustelussa merkittävää on, että ohjauksen tarve ei välttämättä

häviä, vaan tulee toistuvasti esiin myös valtaväestön kohdalla erilaisissa kriisitilanteissa. Maahanmuuttajat ovat jääneet marginaaliin tässä keskustelussa ja heidän ohjauksensa on jäänyt sattumanvaraiseksi ja katkelmalliseksi projektityöksi. Kotouttamislaki ei määritä erikseen maahanmuuttajille annettavaa uraohjausta, vaikka sen pitäisi ehdottomasti sisältyä siihen. Maahanmuuttajien työttömyysaste on huomattavasti korkeampi kuin valtaväestön ja siitä huolimatta esimerkiksi vuonna 2002 työvoimatoimiston ammatinvalintapsykologin palveluiden käyttäjistä vain 1,8 prosenttia oli maahanmuuttajataustaisia. (Matinheikki-Kokko, Koivumäki & Kuortti 2003, 3-5, 52.)

### 3.1 Uraohjauksen taustaa

Tässä yhteydessä on tärkeää määritellä ohjaus uraohjauksen ja ohjaavan koulutuksen näkökulmasta, sillä ohjausta käytetään monilla ammattialoilla hieman eri merkityksin, tavoittein ja sisällöin.

Ohjaus on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista. Parhaimmillaan ohjaustyö on ohjaajan ja ohjattavan neuvottelua: se edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä haluamallaan tavalla. Ohjausta voi kuvata laaja-alaiseksi elämänsuunnittelun menetelmäksi. Sen tavoitteena on auttaa ohjattavaa elämään aiempaa tasapainoisemmin ympäristönsä kanssa ja käyttämään omia mahdollisuuksiaan tavoitteellisesti hyväkseen. (Onnismaa 2007, 7.)

Vaikka Jussi Onnismaa (2007, 9) käyttää määritelmässään käsitettä ”ohjattava”, hän ei viittaa sillä passiiviseen toimijaan, vaan näkee ohjattavan aktiivisena toimijana ja oman elämänsä asiantuntijana. Ohjausta määriteltäessä on huomioitava myös sitä lähellä olevat käsitteet, kuten neuvonta ja tiedotus. Ohjauksen voidaan katsoa sisältävän kaikkea näitä eikä niitä käytännössä ole helppo erottaa toisistaan, vaikka käsitteet voidaankin erottaa toisistaan tavoitteen ja ohjaajan roolin mukaan. Useat ohjaustilanteet ja ohjausprosessit kuitenkin sisältävät sekä ohjausta, neuvontaa ja tiedotusta. (Onnismaa 2007, 23-29.)

Heikki Pasanen (2000, 106-125) on ammatillista koulutusta käsittelevässä artikkelissaan määritellyt ohjauksen tilan, ajan, huomion ja kunnioituksen antamisena apua tarvitsevalle ihmiselle. Ohjaus on rinnalla kulkemista ja opiskelijan kasvun tukemista. Ohjaus sisältää myös rakentavaa arviointia, jonka kautta opiskelijalle varmistuu tieto siitä, onko hän menossa oikeaan suuntaan. Ohjaus on keino mahdollistaa opetuksen henkilökohtaistaminen. (Pasanen 2000, 106-125.)

Sanna Vehviläinen (1998, 179) määrittelee henkilökohtaista ohjauskeskustelua siten, että ohjauksen avulla pyritään tukemaan opiskelijan toimintaa kurssilla, herättämään opiskelija pohtimaan kriittisesti, etsimään ratkaisuja ja antamaan tukea hänelle tarpeen mukaan. Teknisesti henkilökohtaisessa ohjauksessa on kysymys siitä, että ohjaaja johtaa keskustelua asettamallaan väljillä kysymyksillä ja niiden avulla opiskelija arvioi ja suunnittelee toimintaansa, raportoi siitä ja kokemuksistaan ohjaajalle. Näiden väljien kysymysten ja palautteen avulla ohjaaja siis voi suunnata keskustelun kulkua haluamaansa suuntaan. (Vehviläinen 1998, 179.)

R. Vance Peavy (1999, 18-25) esittelee teoksessaan kymmenen eri määritelmää ohjaukselle korostaen samalla sitä, että kaikkiaan erilaisia auttamismalleja on varmaan yli neljäsataa. Useimmiten ne perustuvat psykoanalyttiseen, behavioristiseen, kognitiiviseen tai humanistiseen suuntaukseen. Hänen mukaansa mikään ohjausmalli ei ole osoittautunut selvästi toisia paremmaksi perustellen väitettään sillä, että ohjaajan persoonalla on yhtä suuri merkitys kuin ohjauksen menetelmällä. Ohjauksessa olevat ihmiset ovat ainutlaatuisia yksilöitä, joten pitäytyminen yhteen ohjausmalliin saattaa estää asiakasta hyötymästä ohjauksesta. Hänen mukaansa kaikilla ohjausmalleilla on joitain yhtäläisyyksiä. Ohjaussuhde antaa tukea ja toivoa sekä asiallista ja oikeaa tietoa ohjattavalle. Häntä autetaan selventämään omia tavoitteitaan ja tulevaisuuttaan sekä tunnistamaan omia rajoituksiaan ja mahdollisuuksiaan. Ohjattavaa tuetaan toteuttamaan vaihtoehtoisia valintoja ja suunnitelmia elämässään sekä käsittelemään tavoitteidensa edessä olevia esteitä. Olennaista on kuitenkin ohjaussuhteen viestinnän toimivuus. (Peavy, 1999, 18-25.)

Ohjaus alkoi kehittyä yleisesti tunnustettuna työmuotona jo 1800-luvulla, mutta sen merkitys korostui vasta toisen maailmansodan päätyttyä. Sodasta palaavat sotilaat tarvitsivat koulutukseen, työelämään, kuntoutukseen ja henkilökohtaisen elämän vaikeuksiin liittyviä ohjauspalveluja. Modernina aikakautena ohjauspalvelut laajenivat ja osaltaan niiden silloiseen kehitykseen vaikuttivat omalta osaltaan positivistinen psykologia, edistyksen ihanteet, fordistinen teollisuuden tuotantomalli sekä tieteellisen tiedon ja asiantuntijuuden ihannointi. (Peavy 2000, 14-17.) Modernina aikakautena työsuhteet ja urat olivat kuitenkin ennakoitavissa ja ura rinnastettiin lähinnä palkkatyöhön. Normaalia urakehitystä voitiin kuvata siten, että se tapahtui hierarkkisten kehitysvaiheiden mukaan eteenpäin. Ihmisten oletettiin sopivan persoonallisuudeltaan tietyille urille ja heidän oletettiin olevan motivoituneita toteuttamaan itseään näillä tietyillä urilla. Urakehitystä tutkittiin erillään ihmisen muista elämänalueista. (Onnismaa 2004, 277-278.)

Tultaessa 21. vuosisadalle edellä mainitut ihanteet joutuivat väistymään eikä aikaisempi yksilön koko elämän mittainen urakäsitys enää ollut käyttökelpoinen. Puhuttiin postmodernista ajasta, joka vaati sopeutumista ja ajatusten uudelleen suuntaamista sekä ohjauksen asiakkailta että ohjaustyötä tekeviltä. Haasteiksi ihmisille muodostuivat vaatimukset entistä tehokkaammasta tiedon analysoinnista, henkisestä ongelmanratkaisusta, luovasta ideoiden tuottamisesta, työelämän muutoksiin sopeutumisesta sekä vuorovaikutus- ja viestintätaidoista. (Peavy 2000, 14-17.)

Työn rakennemuutoksen johdosta myös urakäsitystä jouduttiin käsitteellistämään uudelleen. Objektiivisiä uramittareita oli vaikea löytää, jolloin alettiin korostaa subjektiivisen uraa. Kaikilla ihmisillä on ura, se ei enää ole sidottu palkkatyöhön. Osana yksilön urakehitystä voidaan nähdä myös perheeseen ja vapaaehtoistyöhön sitoutuminen. Samalla uusi uraideologia on merkinnyt yksilön omaa vastuuta uran kehityksestä ja oletusta, että yksilöllä on siihen riittävät voimavarat. Aiemmin ohjauksen asiantuntijalle riitti selkeä käsitys todellisuudesta, mutta nyt ohjaajat tuntuvat olevan saman epävarmuuden ja ennakoimattomuuden keskellä kuin asiakkaat. (Onnismaa 2004, 276-282.) Ohjaus ei enää voi perustua pelkästään psykologiseen teoriaan, vaan pystyäkseen auttamaan asiakkaita ohjaajalla täytyy olla riittävästi kulttuurista tietoa (Peavy 2000, 14-17).

### 3.2 Monikulttuurinen uraohjaus ja monikulttuurinen kompetenssi

Maahanmuuttajien uraohjauksella voidaan laajemmasta näkökulmasta tarkoittaa sellaista ohjauksellista tukea, jota maahanmuuttajille tarjotaan heidän yrittäessään työllistyä uudessa kulttuuriympäristössä. Uuden kulttuurin ja sen työelämän vaatimusten kohtaamisen myötä aikuisten maahanmuuttajien aikaisempi ammatillinen identiteetti kyseenalaistuu ja tämä edellyttää kykyä neuvotella omasta ammattitaidosta suhteessa työelämään, jossa heidän pätevyytensä on tullut arvioitavaksi uudelleen. Tässä tilanteessa maahanmuuttajat tarvitsevat usein ulkopuolista apua, johon uraohjauksella voidaan vastata. Uraohjauksen merkitys korostuu myös silloin kun maahanmuuttajalla on takanaan useita pettymyksiä koulutusten ja erilaisten työkokeilujen suhteen, jotka eivät ole kaikesta huolimatta johtaneet työllistämiseen. Tällaisissa ristiriitatilanteissa uraohjauksen avulla maahanmuuttaja voidaan saada pohtimaan ja uudistamaan merkityksiään. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 219-225.)

Maahanmuuttajan uraohjausta pohdittaessa tärkeää on käsitellä kulttuurien välistä viestintää ohjaustilanteessa, dialogia ohjaajan ja opiskelijan välillä. Monikulttuurisen ohjauksen voidaan

ajatella sisältävän sille ominaisia piirteitä kulttuurien välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Riitta Metsänen (2000, 185) ja Kaija Matinheikki-Kokko, Kai Koivumäki ja Katja Kuorti (2004, 221) erottavat monikulttuurisen ohjauksen muusta ohjauksesta siinä, että ohjauksen osapuolet tulevat eri kulttuureista, edustavat eri etnistä ryhmää tai puhuvat äidinkielenään eri kieltä.

Metsäsen (2000, 186-194) mukaan ohjaustilanteessa vaikuttavat esimerkiksi seuraavat kulttuuriset tekijät: onko osapuolten kulttuurista individualismia vai yhteisöllisyyttä korostava, ilmaistaanko osapuolten kulttuureissa herkästi tunteita verbaalisesti vai hillitäänkö tunteiden näyttämistä ja onko osapuolille olennaista intiimien asioiden avoin käsittely vai pidetäänkö sitä ei-suotavana tai nolona. Luottamuksellisen suhteen luomiseen täytyy varata riittävästi aikaa maahanmuuttajien ohjauksessa. (Metsänen 2000, 186-194.) Myös Mika Launikari (2005, 152) määrittelee kulttuurien välisen viestinnän kasvokkain tapahtuvaksi vuorovaikutukseksi sellaisten ihmisten välillä, joiden kulttuurit eroavat merkittävästi toisistaan.

Olennaista monikulttuuriselle ohjaajalle ei ole niinkään hankkia ja lisätä tietojään mahdollisista eri kulttuureista, vaan ymmärtää sitä monimuotoista prosessia, jonka esimerkiksi maahanmuuttajat käyvät läpi muuttaessaan uuteen kulttuuriin. Sen prosessin ymmärtämistä, jossa maahanmuuttajat rakentavat maailmankuvaansa, asenteitaan, arvojaan ja normejaan uuden yhteisön jäseneksi tullessaan. (Puukari & Launikari 2005, 27.)

Monikulttuurista ohjausta on kehitetty erityisesti Amerikassa valtaväestön ja espanjankielisten tai afroamerikkalaisten vähemmistöjen kohtaamiseen ja Kanadassa intiaaniväestön ja valtaväestön kohtaamiseen. Kanadassa kehitettyä monikulttuurisen ohjauksen mallia voidaan nimittää kulttuurisensitiiviseksi ohjaukseksi. Sen mukaan monikulttuurinen ohjaus toimii metateorianana, jonka alle sijoittuu ohjauksen teorioita, joita tarvitaan monikulttuurisuuden huomioimisessa. Mallin olennaisen käsityksen mukaan etnisten vähemmistöjen ohjauksessa pitää huomioida yksilötekijöiden lisäksi aina yhteisölliset ja yhteiskunnalliset tekijät. Ohjaajan pitäisi myös ymmärtää kulttuurisen identiteetin kehittymistä ja ohjauksen tulisi perustua kulttuuriselle tietoisuudelle. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 221; Matinheikki-Kokko ym. 2003, 6-7.)

Pia Nissilä ja Marjatta Lairio (2005, 203-216) ovat muokanneet oman version monikulttuurisen ohjauksen kompetenssista vuonna 1992 ilmestyneen artikkelin pohjalta, jonka kirjoittivat D.W. Sue, P. Arredondo ja R. J. McDavis. Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssi muodostuu kolmesta osaluokasta, joita ovat ohjaajan tietoisuus omista oletuksistaan ja arvoistaan, ohjaajan ymmärrys

kulttuurisesti erilaisen asiakkaan maailmankuvasta ja ohjaajan kyky kehittää sopivia interventiostrategioita ja –tekniikoita. Jokainen näistä osa-alueista sisältää kolme eri ulottuvuutta, joita ovat ohjaajan uskomukset ja asenteet, tiedot ja taidot. (Nissilä & Lairio 2005, 206-207.)

Ohjaajan tietoisuus omista oletuksistaan ja arvoistaan käsittää uskomusten ja asenteiden osalta esimerkiksi tietoisuuden omasta kulttuuriperinnöstään ja arvoistaan sekä niiden vaikutuksesta psykologisiin prosesseihin. Lisäksi se sisältää kyvyn tunnistaa omat rajoituksensa ohjaajana. Tietoulottuvuuden osalta ohjaajalla pitää olla riittävästi tietoa omasta rodullisesta ja kulttuurisesta perinnöstään ja ymmärrystä rasismien, syrjinnän ja stereotyyppien vaikutuksesta työhönsä. Taitojen osalta monikulttuurisen ohjaajan tulee etsiä koulutusta, konsultointia ja harjoitusta rikastuttaakseen omaa ymmärtämystään ja tehokkuuttaan ohjaustyössä. (Nissilä & Lairio 2005, 206-207.)

Asiakkaan maailmankuvan ymmärtämiseksi ohjaajan pitäisi olla tietoinen omista negatiivisista tunnereaktioistaan eri rotuja tai etnisiä ryhmiä kohtaan ja verrata avoimin mielin omia uskomuksiaan niistä poikkeaviin. Erilaista maailmankuvaa ymmärtääkseen ohjaajalla tulee olla tietoja erityisesti siitä ryhmästä, jonka kanssa hän työskentelee ja ymmärrystä rodun ja kulttuurin vaikutuksesta persoonallisuuteen, ammatillisiin valintoihin ja erilaisten ohjaustapojen sopivuuteen. Taitojen ulottuvuuden osalta ohjaajan pitäisi tutustuttaa itsensä olennaiseen tutkimukseen ja etsiä aktiivisesti opettavia kokemuksia ymmärryksensä rikastamiseen. (Nissilä & Lairio 2005, 206-207.)

Sopivien interventiomuotojen osalta ohjaajan tulisi kunnioittaa asiakkaansa uskonnollisia uskomuksia ja arvoja sekä arvostaa esimerkiksi kaksikielistä viestintää. Ohjaajan tulisi olla tietoinen eri ohjausmenetelmien sopivuudesta eri kulttuuritaustaisten ihmisten kohtaamisessa ja niistä mahdollisista institutionaalista rajoista, jotka estävät vähemmistöjä käyttämään joitakin tukipalveluita. Lisäksi ohjaajan tulisi olla tietoinen vähemmistöperheiden rakenteesta ja olennaisista syrjimiskäytännöistä, jotka voivat vaikuttaa asiakkaan psyykkiseen hyvinvointiin. Ohjaajan pitäisi pystyä käyttämään vaihtelevasti sanallista ja sanatonta viestintää ja rohkaista asiakasta auttaakseen häntä näkemään milloin ongelmat johtuvat jostain muusta kuin asiakkaasta itsestään. Tarpeen tullen ohjaajan tulisi hakea tietoa esimerkiksi perinteisiltä parantajilta tai uskonnollisilta johtajilta, mikäli tietoja tarvitaan asiakkaan auttamiseksi. Ohjaajan pitäisi myös pystyä käyttämään joustavasti sekä perinteisiä että uusia ohjausmenetelmiä ollen samalla tietoinen omista rajoituksistaan ja pystyen eliminoimaan ennakkoluuloja ja syrjiviä käytäntöjä työssään. (Nissilä & Lairio 2005, 206-207.)



Kaija Matinheikki-Kokko (2005) kuvaa maahanmuuttajien opettajien monikulttuurista ammatillisuutta kulttuurikompetenssin käsitteen avulla. Hänen mukaansa Suomen noudattama monikulttuurisuus-politiikka edellyttää opettajilta uudenlaisia tietoja eli uutta kompetenssia, jonka hän määrittelee toimintavalmiudeksi suorittaa tehtävä tietyllä tavalla. Tähän toimintavalmiuteen perustuvaa kulttuurikompetenssia vaaditaan työympäristössä, jossa on toimijoita eri etnisistä ja kulttuurisista ryhmistä. Kulttuurikompetenssi ei ole pelkästään yksilöllinen ominaisuus vaan se näyttäytyy myös kollektiivisesti ammattikunnan sekä kouluorganisaation valmiutena vastata eri kulttuuri- ja kieliryhmistä tulevien opetustarpeisiin. (Matinheikki-Kokko 2005, 292-294.)

Matinheikki-Kokko (2005, 292-294) sisällyttää opetus- ja ohjaustyön kulttuurikompetenssin sisältöihin samat ulottuvuudet kuin edellä esitetyssä Pia Nissilän ja Marjatta Lairion (2005) jaottelussa. Matinheikki-Kokko määrittelee tieto- ja asenneulottuvuuden melko yhtäläisesti heidän kanssaan. Taitoulottuvuuteen hän kuitenkin sisällyttää toisesta kulttuurista tulevan tarpeiden asianmukaisten ohjaus- ja opetustaitojen lisäksi taidon oppia virheistä ja reflektoida kokemuksiaan. (Matinheikki-Kokko 2005, 292-294.)

Maahanmuuttajien ohjaavan koulutuksen opettajien (n=42) kulttuurikompetenssia hän arvioi opettajien yksilöohjaustilanteista kirjoittamien raporttien valossa. Jokainen opettaja raportoi kahdesta ohjaustilanteesta, heidän arviointinsa mukaan yhdestä lopputulokseltaan onnistuneesta ja yhdestä epäonnistuneesta. Aineistosta hän löysi kaksi ohjauksen polkua: toimintaan ja ilmaisuun perustuvat, vaikka jokainen ohjaustilanne sisälsikin kumpaakin elementtiä. Toiminnan ohjauspolulla opettajien kokemukset liittyivät maahanmuuttajan opiskelun tai työtoiminnan ja ympäristön vaatimusten väliseen ristiriitaan, kun ilmaisun ohjauspolulla oli usein lähtökohtana maahanmuuttajan sosiaalisiin suhteisiin, tunne-elämään tai syvempiin psyykkisiin toimintoihin liittyvät kielteiset kokemukset. (Matinheikki-Kokko 2005, 294-295.)

Toiminnan ja ilmaisun ohjauspolkuihin liittyvää opettajien kulttuurikompetenssia Matinheikki-Kokko arvioi seuraavilla kriteereillä: onko opettajalla laaja-alainen vai kapea ohjausperspektiivi ohjauksesta ja kulttuurikompetenssista, onko opettajan ohjaus vastavuoroista vai yksisuuntaista opettajan havainnointia maahanmuuttajan kokemuksista, onko ohjauksen havainnointi tarkkaa vai yleisluontoista kuvausta ja onko opettajalla taito oppia kokemuksistaan ja korjata omia virheitään. Näillä kriteereillä arvioituna toiminnan ja ilmaisun ohjauspolkuihin liittyvään kulttuurikompetenssiin löytyi selkeitä eroja. Ilmaisullisessa ohjauksessa tuli herkemmin ongelmia vastavuoroisuuden tavoittamisessa, epäselvyyttä kulttuuri-erojen merkityksestä ohjattavalle ja

opettajilla oli enemmän epävarmuuden tunteita omasta roolistaan ohjaajana. Toisaalta ilmaisuun perustuvan ohjauspolun ohjauksissa opettajat pyrkivät oppimaan virheistään ja reflektoivat omaa kulttuurikompetenssiaan, kun toiminnan ohjauspolulla opettajien kyseenalaistaminen liittyi yhteiskuntaan tai maahanmuuttajan kompetenssiin. (Matinheikki-Kokko 2005, 295-302.)

Tutkimuksessa opettajien ohjaus rakentui pitkälti kokemusperäisen pedagogisen realismin varaan. Opettajien ohjauskuvaukset eivät perustu teorioihin vaan ennemmin niissä korostui asiakas- ja tilannelähtöisyys. Tämän pedagogisen realismin lisäksi Matinheikki-Kokon mielestä maahanmuuttajien ohjauksessa tarvitaan pedagogista luovuutta. Opettajan tulisi etsiä toimintoja ja kulttuurisia ilmaisukeinoja, esimerkiksi tarinoita, näytelmiä tai metaforia), jotka auttavat häntä itseään ylittämään kulttuurin rajoja. (Matinheikki-Kokko 2005, 303-305.)

Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssi sisältää siis monia eri ulottuvuuksia ja vaatii ohjaajalta jatkuvaa oman toiminnan ja ymmärryksen kehittämistä. Esittelen tämän aiheen lopuksi lyhyesti monien tutkijoiden käyttämää klassista mallia uuteen kulttuuriin sopeutumisen vaiheista, jonka on alun perin esitellyt Derald Wing Sue ja David Sue vuonna 1990 ilmestyneessä teoksessaan *Counselling the Culturally Different*. Uuteen kulttuuriin muuttamisen ensimmäistä vaihetta kuvaa harmonia ja myötämielisyys, ja tässä vaiheessa uusi ja vieras kulttuuri näyttäytyy positiivisessa valossa ja valtaväestö edustaa maahanmuuttajalle haluttua tulosta. Jossain vaiheessa uuden kulttuurin viehätys katoaa ja antaa tilaa ahdistuksen tunteille ja stressille ja aikaisemmin hauskoinkin pidetyt epäonnistumisen kokemukset aiheuttavat nyt stressiä. Toinen, ristiriidan, vaiheen aikana yksilö huomaa joutuvansa käyttämään huomattavasti suuremman määrän energiaa entiseen ympäristöön verrattuna. (Nissilä & Lairio 2005, 208-209; Metsänen 2000, 184.)

Kolmas, vastustuksen vaiheeksi nimetty vaihe sisältää voimakkaan kaipuun vanhaan omaan kulttuuriin, joka nähdään vastakkaisena uudelle kulttuurille ja tässä vaiheessa maahanmuuttaja voi kokea uuden kulttuurin vihamieliseksi. Vastustuksen jälkeen alkaa pikku hiljaa uudelleen orientoituminen, jolloin kyseenalaistetaan kummankin kulttuurin arvoja ja nähdään, että jokaisessa kulttuurissa on jotain hyvää ja jotain huonoa. Toivottuna vaiheena on eräänlainen integroitunut tietoisuus, jossa yksilö kehittää aktiivisesti uusia ongelmanratkaisukykyjä toimiakseen kulttuurissa ja osin onnistuukin siinä. Parhaimmillaan tässä vaiheessa yksilö pystyy sovittamaan molemmat kulttuurit yhteen. (Nissilä & Lairio 2005, 208-209; Metsänen 2000, 184.)

Esitetty malli on tuttu varmaan kaikille monikulttuurista ohjaustyötä tekeville, mutta Nissilä ja Lairio (2005, 209) nostavat siitä esille uudenlaisen merkityksellisen huomion. Heidän mukaansa monikulttuurisen ohjaustyön kentällä toimivat henkilöt saattavat kokea nämä samat vaiheet erilaisine tunteineen läpi kehittyessään monikulttuurisessa ohjaustyössä. (2005, 209.)

### 3.3 Sosiodynaamisen ohjauksen käytännön hyödyntäminen maahanmuuttajien uraohjauksessa

Kanadalainen R. Vance Peavy on kehittänyt konstruktivistista sosiodynaamisen ohjauksen mallia, jota voidaan sen tiettyjen periaatteiden perusteella hyvin hyödyntää maahanmuuttajien uraohjauksessa. Ensinnäkin se on kehitetty uraohjauksen ja ammatinvalinnanohjauksen kontekstissa, joten se antaa välineitä käsitellä työelämää ja sen merkitystä yksilölle. Sosiodynaamisen ihmiskäsityksen mukaan tärkeintä on asiakkaan oikeudet ja voimavarat eikä ohjaajan kulttuuriin ja normeihin sidottu asiantuntijuus. Malli huomioi myös kulttuurisen kontekstin ja kielen merkityksen ohjauksessa. (Matinheikki-Kokko & Koivumäki 2004, 222.)

Sosiodynaaminen ihmiskäsityksen mukaan ihminen on holistinen, kokonaisvaltainen olento, ihminen on kulttuurinen, filosofinen, sosiaalinen, psykologinen ja ruumiillinen toimija, joka kykenee itsenäiseen ajatteluun ja tarkoituksenmukaiseen toimintaan. Ihminen on itseään luova ja itseään havainnoiva, joka mahdollistaa ihmisen kriittisen reflektoinnin. Ihminen on tarinankertoja, joka tarinoiden avulla ymmärtää itseään sekä toisia ihmisiä. Ihminen on kulttuurikeskeisyydessä elävä, kulttuurit ovat suunnitelmia ja ohjeita elämiseen, jolloin ohjeiden käydessä epäselviksi ihminen kokee epävarmuutta ja turvattomuutta. Sosiodynaamisen näkemyksen mukaan ihminen elää kielellisessä, symbolisessa ja kulttuurisessa multiversumissa, sanat ovat ihmisille työkaluja viestintään, oppimiseen ja merkityksen luomiseen sekä laajentamiseen. (Peavy 2004, 17-21.)

Sosiodynaaminen ohjauksen taustalla on kaksi keskeistä oletusta, ensimmäisen mukaan ihmiset kykenevät tarkastelemaan niitä todellisuuksia, joissa he elävät sekä omaksumaan uusia ja erilaisia tapoja ajatella ja toimia. Toisen taustaoletuksen mukaan ihminen pystyy käsittelemään paremmin ongelmiaan ja huoliaan yhteistyötä korostavassa, toiveikkaassa ja tukevassa ympäristössä. Sosiodynaamisen ohjauksen tavoitteena on luoda uusien näkökulmien oppimista ja kehittämistä edistävä ympäristö, jossa ihminen voi löytää uusia näkökulmia tai tarkastaa entisiä näkökulmia ja miettiä, miten elämässä pääsisi eteenpäin omien valintojensa pohjalta. (Peavy 2004, 23.)

Sosiodynaaminen ohjaus ei ole terapiaa vaan elämän suunnittelemisen yleismenetelmä. Ohjaussuhde syntyy vuorovaikutuksen tuloksena, se on dynaaminen, väliaikainen ja kulttuuri-keskeinen. Kieli ja viestintä toimivat kulttuurisina työkaluina sen rakentumisessa. Ohjaajalla on myös kulttuurien välisen kielenkääntäjän rooli, hän auttaa asiakasta liikkumaan ja suunnistamaan ohjaajan kulttuurissa. Ohjaaja pyrkii suhtautumaan avoimesti asiakkaan kulttuuriin ja pitämään samalla avoimen suhtautumisen omaan kulttuuriinsa. Ohjauksessa tapahtuu eräänlaista kulttuurista tietotaidon yhdistämistä. Ohjaus on viisautta, ohjaajan tulisi pohtia saavutetaanko juuri tällä menetelmällä paras tulos tässä ohjaussuhteessa. (Peavy 2004, 21-30.)

Peavyn kehittämä käsite elämänkettä lähtee holistisesta näkökulmasta, yksilön elämänkettä muodostuu neljästä osa-alueesta: suhteet toisiin ja läheisyys, työ ja oppiminen, terveys ja ruumillisuus sekä henkisyys ja maailmankatsomukselliset seikat. Peavyn mukaan ohjauksessa pitäisi huomioida kaikki osa-alueet, koska ne kaikki ovat yhteydessä toisiinsa ja ongelmat ovat harvoin irrallaan ihmisen muusta elämästä. Keskittymällä vain yhteen osa-alueeseen voidaan monimutkaistaa ja vaikeuttaa ihmisen ongelmaa. (Onnismaa 2007, 34-35; Peavy 2000, 32-34.)

Kulttuuriset työkalut, joista kirjoittaessa Peavy viittaa Vygotskin määrittelemiін ihmisen käyttämiін kulttuuriin työkaluihin, jotka Peavy luokittelee teknisiin ja psykologisiin. Tietokone on tekninen väline ja sitä käytetään esimerkiksi informaation hallintaan. Psykologisista välineistä tärkeimpiä on kieli. Sanojen avulla pystytään toimimaan ohjauksessa. Sosiodynaamisessa ohjauksessa käytetään lukuisia kulttuurisia työkaluja, kuten puhe, ei-verbaalinen kieli, kirjoitettu kieli, viestintä eli dialogi, empatia, elämänkartan kartoittaminen, skeemat ja skenaariot, reflektio, metafora, viiteen kysymykseen perustuva malli ja tietokone, jonka avulla saadaan tietoa. (Peavy 2000, 34-37.)

Suomessa on tehty viime vuosina paljon maahanmuuttajiin ja heidän työllistymiseen liittyvää tutkimusta, mutta erittäin vähän tutkimusta maahanmuuttajien uraohjauksesta. Kaija Matinheikki-Kokon, Kai Koivumäen ja Katja Kuortin vuonna 2003 ilmestynyt työpoliittinen tutkimusraportti ”Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen” on tehty toimintatutkimuksen pohjalta, jossa kehitettiin akateemisten maahanmuuttajien voimaannuttavaa uraohjausta. Toimintatutkimuksen tavoitteena oli muodostaa käsitys maahanmuuttajien tulkintojen seurauksista heidän ammatillisen identiteetin voimaantumiselle tai sen kriisiytymiselle. Kohderyhmäksi valittiin 28 akateemista maahanmuuttajaa Helsingistä, Lahdesta, Jyväskylästä ja Tampereelta ja näille paikkakunnille perustettiin omat ohjausryhmät maahanmuuttajille, joiden vetäjinä toimi työvoimatoimiston neuvojat, psykologit tai maahanmuuttajien opettajat. (Matinheikki-Kokko ym. 2003, 1, 8-19, 54.)

Ohjausryhmän tavoitteena oli toimia vertaisryhmänä, jossa maahanmuuttajilla oli mahdollisuus arvioida omaa ammatillista koulutustaan, osaamistaan sekä heidän vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja omaa ammatillista identiteettiään suhteessa suomalaisen työelämän edellytyksiin. Lisäksi osallistujien oli mahdollista saada yksilöohjausta ja osallistua 1-6 kuukauden työ- tai oppilaitoskokeiluun. Ohjausryhmien toiminta suunniteltiin etukäteen väljällä Wengerin ajatuksia noudattelevalla käsikirjoituksella ja sosiodynaamisen ohjauksen käytännön harjoituksilla.

Kaikilla ryhmillä oli yhtenevät tavoitteet, mutta ryhmien dynamiikka osoittautui erilaiseksi riippuen ryhmien sukupuolijakaumasta, osallistujien määrästä, kulttuuritaustasta ja suomen kielen tasosta. Erittäin keskustelevalaksi osoittautui ryhmä, jonka osallistujat olivat asuneet Suomessa melko kauan ja joiden kulttuuritausta oli melko yhtenäinen. Suurimman ryhmän osallistujat erottuivat kulttuuritaustaltaan ja suomen kielen tasoltaan, mutta sekin osoittautui erittäin dynaamiseksi ja kriittiseksi. Eräässä ryhmässä ohjaaja ja osallistujat hallitsivat venäjän kielen ja kieli vaihtuikin usein, mutta tämän koettiin helpottavan vaikeistakin asioista puhumista. Rauhallisimman ryhmän muodosti suhteellisen vähän aikaa Suomessa asuneiden maahanmuuttajanaisten ryhmä, joten kielitaidolla saattoi olla tärkeä vaikutus. (Matinheikki-Kokko ym. 2003, 21-27.)

Kaikkien osallistujien työmarkkina-asema oli laskenut Suomeen muuttamisen jälkeen. Osallistujat tunsivat toisaalta ylpeyttä omasta koulutuksestaan ja toisaalta he tunsivat kyvyttömyyttä neuvotella omasta osaamisestaan työnhakutilanteissa. He eivät kokeneet olevansa samalla viivalla muiden työnhakijoiden kanssa ja huonot kokemukset työnhakutilanteista tulivat esille useissa ohjauskeskusteluissa. Epäonnistuneet työllistymisyrietykset olivat aiheuttaneet ahdistusta, pelkoa sekä kyvyttömyyden tunnetta itse löytää ratkaisua. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 224-226; Matinheikki-Kokko ym. 2003, 28-38, 47.)

Työn merkitys korostui kaikissa ryhmissä yli kulttuuri- ja yksilörajojen. Työttömyyden todettiin selkeästi olevan ammatillista identiteettiä murentava kokemus, joka pakotti maahanmuuttajat ammatillisen osaamisensa uudelleen arviointiin. Useisiin koulutuksiin aikaisemmin osallistuneet maahanmuuttajat olivat hakeutuneet motiivinaan juuri työllistyminen, ja tavoitteen epäonnistuessa yhä uudestaan heidän odotuksensa ja käsityksensä koulutukseen mahdollisuutena olivat alkaneet hiipua. Työharjoittelu nähtiin selkeämmin mahdollisuutena työllistymiselle, koska silloin oli tilaisuus näyttää työnantajille omat taitonsa. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 224-226; Matinheikki-Kokko ym. 2003, 28-38, 47.)

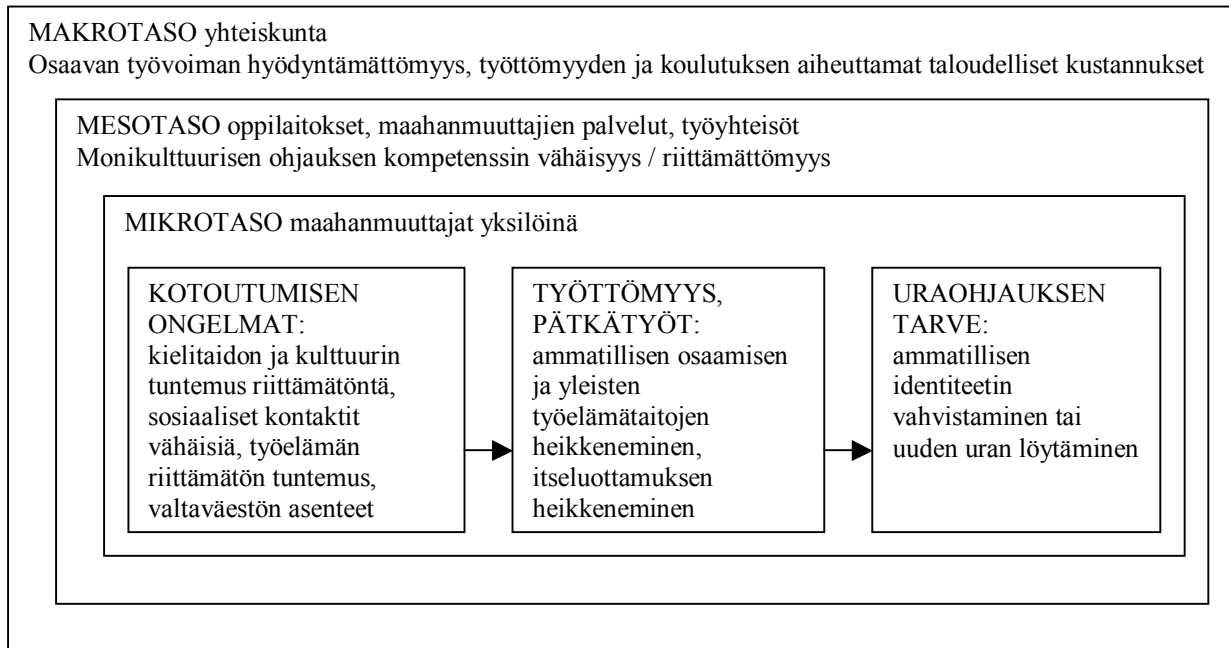
Osallistujat pitivät voimaannuttavina ohjausryhmien tarjoamia keskusteluja. Yksilön voimaantumisen ydin löytyy ammatillisen identiteetin rakentumisessa, joka tapahtuu toiminnan kautta. Ammatillisen identiteetin kehittymistä määrittävät sekä yksilölliset ammatilliset käsitykset että ulkoapäin asetetut määrittelyt vaadittaville tiedoille, taidoille ja asenteille. Ohjausryhmiin osallistuminen koettiin tarpeelliseksi ja tukevaksi, koska ne kykenivät vahvistamaan yksilön tunnetta omasta henkilökohtaisesta ammatillisesta identiteetistä. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 224-226; Matinheikki-Kokko ym. 2003, 28-38, 46-49.)

Uraohjauksella ei tutkimuksen aikana pystytty järjestämään osallistujille työpaikkoja, mutta saatiin merkittävää tietoa uraohjauksen mahdollisuuksista tukea maahanmuuttajien olemassa olevaa osaamista ja sen käyttöä Suomessa. Yksi keskeisimmistä tuloksista liittyy ammatilliseen kriisiytymiseen, johon maahanmuuttajien toistuvat kielteiset kokemukset työelämään pääsemisestä johtavat. Raportin kirjoittajien mielestä tähän voitaisiin vaikuttaa oikea-aikaisella uraohjauksella. Maahanmuuttajien pitäisi päästä uraohjauksen piiriin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa maahanmuuttamisen jälkeen. Osallistujien palautteen mukaan heillä olisi selkeä tarve heti alusta saakka yhdistää suomen ja englannin kielen opiskelu työssä oppimiseen ja uraohjaukseen. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 224-228; Matinheikki-Kokko ym. 2003, 46-49.)

#### 4 MAAHANMUUTTAJIEN URAOHJAUKSEN TARPEEN JÄSENTÄMINEN

Tutkimukseni teoreettisessa viitekehyksessä olen hahmottanut maahanmuuttajien kotoutumiseen ja työmarkkina-asemaan liittyviä ongelmia. Vaikka maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen ongelmat puhuvat selvää kieltä heidän uraohjauksen tarpeestaan, niin Suomessa ei ole luotu maahanmuuttajille erityistä uraohjausjärjestelmää. Uraohjaus ja urasuunnittelu eivät kuulu automaattisesti kaikille maahanmuuttajille, vaan työvoimatoimistojen ohjauksen ja neuvonnan lisäksi uraohjauksen saaminen on kiinni lähinnä siitä, millaisiin työvoimapolitiittisiin koulutuksiin ja kehittämishankkeisiin maahanmuuttajat osallistuvat. Maahanmuuttajien vaikeudet kotoutumisessa ja työllistymisessä aiheuttavat kuitenkin ongelmia ja vievät resursseja kaikilla yhteiskunnan tasoilla.

Kuvio 1: Maahanmuuttajien uraohjauksen tarpeeseen vaikuttavia tekijöitä yksilötasolla



Olen hahmottanut maahanmuuttajien uraohjauksen tarpeeseen johtavia ongelmia yllä esitetyn kuvion 1 avulla. Maahanmuuttajat voidaan nähdä yhteiskunnan voimavarana tai yhteiskunnan resursseja vievänä kohderyhmänä. Maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen ongelmiin on kiinnitetty yhä enemmän huomiota, mutta työllistymisen edistämisen toimenpiteitä tarvitaan vielä. Yhteiskunnan tasolla työttömänä olevat korkeakoulutuksen tai ammatillisen koulutuksen omaavat maahanmuuttajat ja heidän osaamisensa eivät ole yhteiskunnan hyödynnettävissä, vaan näiden maahanmuuttajien asiantuntemus alkaa pikku hiljaa vanhentua.

Mesotasolle voidaan ajatella kuuluvan oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden lisäksi työvoimatoimistot ja alueelliset maahanmuuttajien palveluja tuottavat muut yksiköt, mutta yhtä lailla työyhteisöt. Oppilaitoksilta ja koulutusorganisaatioilta vaaditaan riittävää osaamista ja asiantuntemusta henkilöstöltä, samoin maahanmuuttajille palveluita järjestäviltä muilta yksiköiltä ja työvoimatoimistoilta. Taloudelliset resurssit aiheuttavat omat paineensa maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalveluiden toteuttamiseen, mutta yhtä lailla riittämätön asiantuntemus voi vaikeuttaa tehtävää työtä. Työyhteisöjen näkökulmasta kyse voi olla asenteista tai resursseista perehdyttää maahanmuuttajataustainen henkilö työtehtäviin, toisaalta osaavista työntekijöistä on jopa pulaa.

Yksilötasolla maahanmuuttajien uraohjauksen tarpeen taustalla vaikuttavat kotoutumisen ja työllistymisen ongelmat. Kielitaidon ja uuden kulttuurin oppiminen vievät aikaa ja työllistyminen voisi edesauttaa niiden kehittymistä, mutta usein heikosta kielitaidosta ja puutteellisesti kulttuurintuntemuksesta johtuen työllistyminen on vaikeaa. Työllistymistä voivat vaikeuttaa myös vähäiset sosiaaliset kontaktit, suomalaisen työelämän vähäinen tuntemus ja valtaväestön asenteet. Olennaista työllistymisen kannalta on aikaisemman osaamisen tunnustamiseen liittyvät ongelmat.

Jos maahanmuuttaja ei työllisty, hänen ammatilliset taitonsa ja tietonsa saattavat vanhentua. Ne vaatisivat tietojen päivittämistä, mutta ammattisanaston oppiminen voi olla vaikeaa tai jopa este päivittää osaamistaan. Työllistyminen voi olla ongelmallista työkuulttuurin eroista johtuen, työtehtävien nimikkeet ja sisällöt saattavat poiketa olennaisesti eri maissa. Oman osaamisen ja vahvuuksien sijoittaminen uuteen työkuulttuuriin on vaikeaa. Työttömyysjaksot ja niukat työelämäkokemukset aiheuttavat myös yleisten työelämätaitojen vanhentumista, mutta ne voivat vaikuttaa myös yksilön henkiseen hyvinvointiin horjuttamalla hänen itseluottamusta ja rohkeutta. Tässä tutkimuksessa keskityn yksilön näkökulmaan eli siihen, miten maahanmuuttajanaisten käsityksen mukaan yhden hankkeen uraohjauksella voidaan tukea heitä.

OTE – Maahanmuuttajanaيسille otetta työelämään –hanke uraohjauksen tarpeeseen vastaajana

Suunnittelimme Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Kouvolan yksikön kollegan kanssa yhteistyöhankkeen, jolla halusimme vastata siihen, että Kaakkois-Suomen maahanmuuttajataustaisista työnhakijoista naisten määrä on lähes kaksinkertainen miehiin verrattuna. Hankkeeseen sisällytimme maahanmuuttajanaيسille suunnattujen työvoimapolitiittisten koulutusten lisäksi vahvasti työelämänäkökulman. Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto ja Kaakkois-Suomen TE-keskus ja se toteutettiin 1.5.2005 – 31.3.2008. Kouvolan yksikkö toimi hankkeen hallinnoivana osapuolena ja suunnittelutyön teimme yhteistyönä. Pääasiallisiksi tavoitteeksi asetimme akateemisten tai keskiasteen tutkinnon omaavien maahanmuuttajanaisten työllistymisen koulutustaan vastaavalle alalle, yrittäjiksi tai heidän hakeutumisensa täydentävään tai ammatilliseen koulutukseen. Halusimme keskittyä erityisesti niihin maahanmuuttajanaيسiin, joiden tavoitteena on työllistyä muihin kuin vähän kielitaitoa vaativiin työtehtäviin, sillä olettamuksemme mukaan juuri he tarvitset erityistä tukea työllistyäkseen.



Urapolkujen löytämiseksi ja oman osaamisen markkinointitaitojen kehittämiseksi painotimme koulutuksissa mahdollisimman yksilöllistävää ja joustavaa opetussuunnitelmaa, kolmen kuukauden mittaista työssä oppimisjaksoa ja yksilöohjausta. Hankkeen toisena tavoitteena oli edistää työyhteisöiden valmiuksia työllistää ja perehdyttää eri kulttuuritaustasta tulevia työntekijöitä ja järjestimme hankkeen aikana siihen osallistuville työyhteisöille koulutusta kulttuurien välisestä viestinnästä. Työssä oppimispaikoilla toteutimme intensiivistä ohjausta ja perehdytystä työssä oppimisen sujumiseksi sekä työntekijöille että maahanmuuttajille. Toteutimme hankkeessa neljä työvoimapolitiittista ohjaavaa koulutusta, kaksi Kouvolassa ja kaksi Imatralla. Tämän tutkimuksen kohderyhmä muodostuu Imatran koulutuksiin osallistuneista.

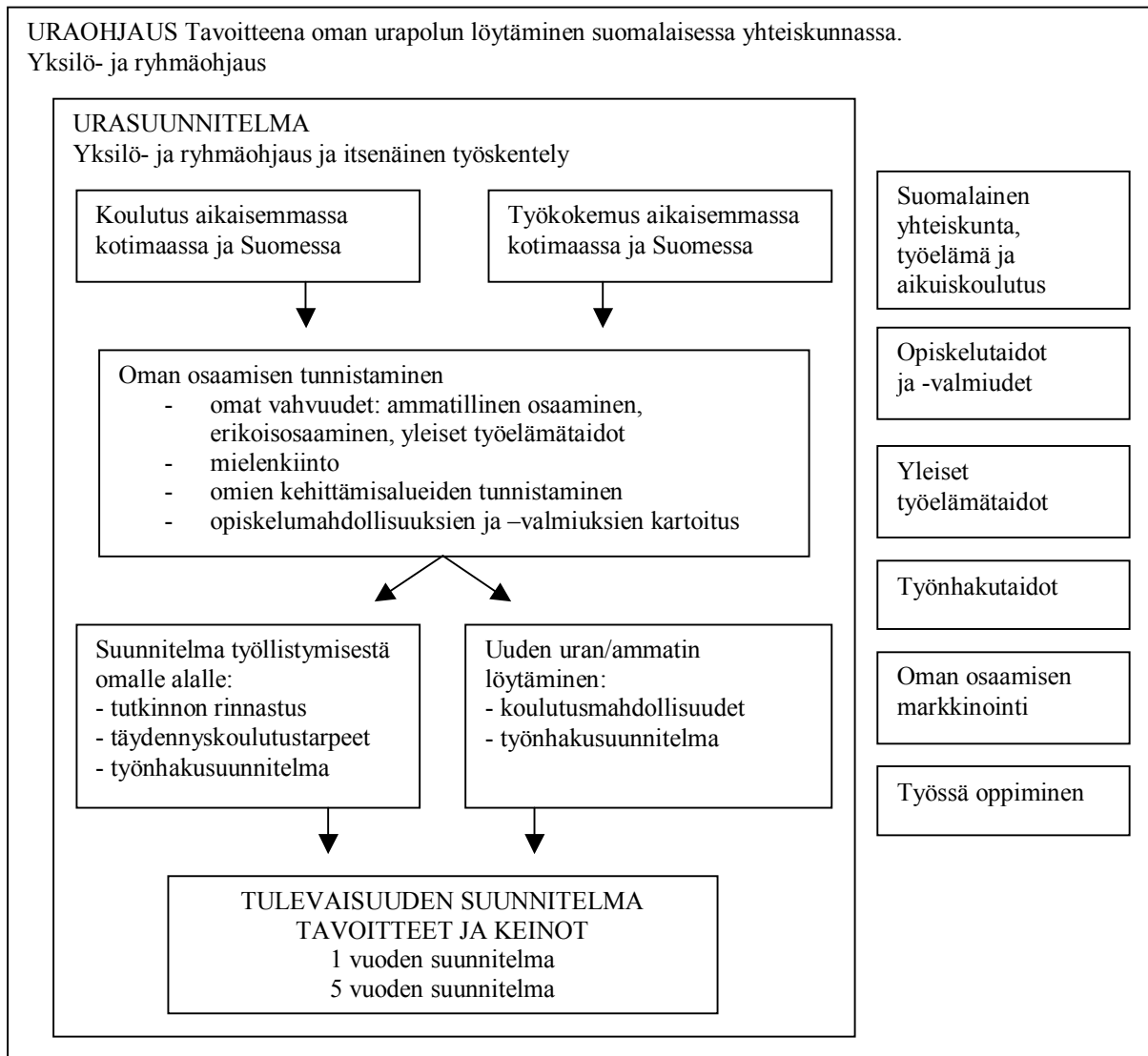
Imatran koulutukset toteutimme 10.1. – 6.7.2006 ja 3.1. – 29.6.2007. Kumpaankin koulutukseen valitsin yhteistyössä Imatran työvoimatoimiston kanssa 12 maahanmuuttajanaista suomen kielen kokeen ja haastattelujen perusteella. Valinnan ensisijaisina kriteereinä olivat akateeminen tai keskiasteen ammatillinen tutkinto ja suomen kielen keskitasoa vastaavat taidot. Kaikki koulutuksiin valitut opiskelijat suorittivat koulutuksen loppuun. Toimin hankkeen ajan Imatralla vastaavana suunnittelijana ja opiskelijoiden yksilöohjaajana. Muita tehtäviäni olivat urasuunnitteluun ja osin työelämätaitoihin ja opiskeluvalmiuksiin liittyvä koulutus. Lisäksi olin työssä oppimispaikkojen yhteyshenkilö oppilaitoksen puolelta ja työssä oppimisen ohjaaja.

Imatran koulutuksiin osallistuneista suurin osa oli muuttanut Suomeen Venäjältä. Koulutuksiin osallistuneista maahanmuuttajista akateeminen tutkinto oli kymmenellä opiskelijalla ja kahdella oli suoraan Suomen ammattikorkeakoulutasoinen koulutus. Osallistujista kolmella oli insinöörin ja kahdella sairaanhoitajan koulutus, sekä kaikkiaan seitsemällä oli ammatillinen koulutustausta. Koulutuksiin osallistujat olivat iältään 25-56-vuotiaita. Suurin osa opiskelijoista oli 35-50-vuotiaita, ainoastaan kaksi opiskelijoista olivat alle 30-vuotiaita ja muutamat olivat 51-56-vuotiaita.

Opiskelijoiden tavoitteiden saavuttamisen apuna toimivat opettajien tekemät alkukartoitukset, henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ja urasuunnitelma. Osallistujilla oli mahdollisuus saada yksilöohjausta tarpeensa mukaan. Ohjaus liitettiin myös työssä oppimisjaksoihin. Osallistujilla oli mahdollisuus suorittaa yleinen kielitutkinto tai hakea tutkinnon rinnastuspäätöstä siihen varatuista rahoista. Heillä oli mahdollisuus suorittaa myös muita näyttökokeita, esimerkiksi hygieniapassi tai tietokoneen käyttäjän kortteihin osioita. Imatralla kukaan ei päätenyt hyödyntämään näitä mahdollisuuksia osin sen vuoksi, että useilla oli jo hygieniapassi ja tietokoneen käyttäjän @-, A- tai AB-kortti. Koulutusten suurimmat aihealueet olivat työssä oppimisen lisäksi urasuunnittelu ja oman

osaamisen markkinointi, suomen kieli, tietotekniikka ja valinnaisesti yrittäjyyden perusteet tai projektiosaaminen. Muita osa-alueita olivat työelämätaidot, suomalainen yhteiskunta ja aikuiskoulutusjärjestelmä, opiskeluvalmiudet ja englannin kieli.

Kuvio 2: Imatran OTE –koulutusten uraohjauksen keskeiset sisällöt ja menetelmät.



Uraohjauksella (Ks. kuvio 2) tarkoitan kaikkia OTE –koulutusten sisältämiä toimenpiteitä ja sisältöjä, joiden tavoitteena oli tukea maahanmuuttajanaisten ura- ja työllistymispolkujen selvittämistä. Yksilöllisen urasuunnitelman työstämisellä oli keskeinen merkitys, niin uraohjauksen sisällöllisiä alueita kuului useimpiin koulutuksen sisältöihin. Erityisen vahvasti uraohjaukseen liittyviä osa-alueita olivat yhteiskunta- ja työelämätaidot, opiskeluvalmiudet ja -taidot, yleiset työelämätaidot kuten suomen kieli ja tietotekniset valmiudet, työnhakutaidot ja työelämätaidot,

oman osaamisen markkinointi ja työssä oppimisjakso. Uraohjauksen katson viittaavan Onnismaan (2004, 279-281) esittelemään englanninkieliseen käsitteeseen career development, joka kanadalaisten ohjausammattilaisten mukaan olisi sateenvarjokäsite, jonka alle sijoittuu seuraavia ohjauksellisia käytäntöjä: ura- ja työllisyysneuvonta, inhimillinen voimavarojen kehittäminen, työllisyystaitoihin ja henkilökohtaisiin taitoihin liittyvä koulutus kuten työnhaku tai yrittäjäyys.

Urasuunnitelman kuten koko koulutuksen tavoitteena oli auttaa maahanmuuttajanaisia hahmottamaan tulevaisuuttaan, tavoitteitaan ja keinoja niihin päästäkseen. Keskeisen lähtökohdan muodosti maahanmuuttajanaisten aikaisemman osaamisen tunnistaminen kartoittamalla koulutus- ja työtaustaa aikaisemmassa kotimaassa sekä Suomessa. Olennainen osa yksilö- ja ryhmäohjauksesta käytettiin omien vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistamiseen ja oman osaamisen markkinointiin. Tärkeää oli myös huomioida opiskelijoiden mahdollisuudet lähteä täydentämään opintojaan tai uudelleen kouluttautumaan.

Urasuunnitelmaa opiskelijat työstivät koko koulutuksen ajan osin itsenäisiä tehtäviä tehden ja osin minun kanssani yhteistyössä joko yksilö- tai ryhmäohjauksessa. Urasuunnitelmaan ja sen tavoitteisiin viittaa mielestäni Onnismaan (2004, 279-281) esittelemä englanninkielinen career management –käsite. Tämä käsite pitää sisällään tavoitteellisen yksilön uraan liittyvän toiminnan. Onnistuakseen siinä yksilöltä vaaditaan sitoumusta elinikäiseen oppimiseen, aktiivisuutta uusille mahdollisuuksille, valmiutta pitää useita avoimia mahdollisuuksia samaan aikaan, sopeutuvuutta ja joustavuutta, sitkeyttä, riskinottokykyä, optimistista asennetta sekä suunnitelmallisuutta. (Onnismaa 2004, 279-281.) Urasuunnittelu ja urasuunnitelma voidaan nähdä vanhentuneina käsitteinä, mutta käytän niitä tässä tutkimuksessa, koska ne sen nimisinä asetettiin koulutusten tavoitteisiin ja sisältöihin. Uraohjauksen käsite kuvaa parhaiten käytettyjä menetelmiä, ryhmä- ja yksilöohjausta.

## 5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimustehtävä

Aikaisempiin OTE –hankkeen aikaisiin kokemuksiini pohjautuen olen päätenyt siihen, että maahanmuuttajien koulutuksen ja uraohjauksen tavoitteiden onnistumiseen asiantuntijat tarvitsevat maahanmuuttajien käsityksiä siitä, millaista tukea he tarvitsevat. Tavoitteeni oli tutkia

maahanmuuttajanaisten käsityksiä siitä, miten OTE –Maahanmuuttajanaaisille otetta työelämään – hankkeella ja siihen kuuluvilla työvoimapolitiittisilla koulutuksilla pystyttiin vastaamaan heidän uraohjauksen tarpeisiinsa.

Tutkimuksen avulla halusin selvittää maahanmuuttajanaisten käsityksiä heidän saamiaan valmiuksia oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinointiin, joihin liittyy läheisesti myös koulutuksen aikana saadut työelämävalmiudet. Halusin myös tutkia maahanmuuttajanaisten käsityksiä siitä, miten uraohjauksella ja urasuunnitelman työstämisellä pystyttiin tukemaan heidän tulevaisuuden suunnitelmien jäsentymistä. Tutkimusongelmat voidaan jäsentää seuraavien kysymysten muotoon:

1. Miten maahanmuuttajanaisten mielestä OTE –koulutuksella pystyttiin kehittämään heidän oman osaamisen tunnistamista ja markkinointia työnhaussa?
  - 1.1. Miten koulutus tuki heidän käsitystensä mukaan työelämätaitojen kehittymistä?
  - 1.2. Mitä valmiuksia koulutus antoi maahanmuuttajanaisten käsitysten mukaan omien vahvuuksien tunnistamiseen ja markkinointiin?
2. Millaisia valmiuksia OTE –koulutus antoi maahanmuuttajanaisten käsitysten mukaan heidän tulevaisuuden suunnitelmiin?
  - 2.1. Millaisia kokemuksia maahanmuuttajanaaisilla oli aikaisemmin urasuunnittelusta?
  - 2.2. Mitä valmiuksia koulutus antoi heidän käsitystensä mukaan tulevaisuuden suunnitelmien tekemiseen?
  - 2.3. Miten maahanmuuttajanaiset pystyvät käsitystensä mukaan hyödyntämään urasuunnitelmia tulevaisuudessa?

Tutkimusongelmien perusteella jäsenin tutkimuksen tema-alueet (Ks. Liite 1) alateemoineen. Tutkimusteemojen jäsentämisen apuna käytin myös koulutuksen osa-alueita ja menetelmiä, jotka olennaisesti liittyivät tutkimusongelmiin. Näiden tutkimusteemojen jäsenystä voi tarkastella myös Kuvion 2 (Ks. s. 34) avulla.

## 5.2 Tutkimusaineiston kerääminen teemahaastattelulla

Aineiston hankintaa suunnitellessani minulle oli alusta asti melko selvää, että kyselylomake ei ole tässä tutkimuksessa paras ratkaisu. OTE –koulutusten aikana maahanmuuttajanaaisilla, hyvinkin

suomen kielen taidon omaavilla, oli selkeästi ongelmia työstää erilaisia kirjallisia tehtäviä tai täyttää vaadittuja palautekyselyjä. Tutkimusongelmien luonteen vuoksi ja mahdollisimman syvällisen ja rikkaan aineiston hankkimisen takaamiseksi päädyin alusta saakka teemahaastatteluun, joka mahdollisti maahanmuuttajien syvällisen ja monipuolisen käsitysten esiintuomisen. Haastattelutilanne mahdollisti molemminpuolisen ymmärtämisen ja sen tarkistamisen.

Haastatteluissa on aina kuitenkin huomioitava virhemahdollisuudet ymmärtämisessä ja tulkinassa sekä haastattelijan että haastateltavan osalta. On esimerkiksi otettava huomioon se, että jotkut haastateltavat haluavat mahdollisesti peitellä tiettyjä asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 35.) Maahanmuuttajia haastatellessa haasteena olikin mahdollisimman selkeiden kysymysten tekeminen. Lisäksi oli varattava mahdollisuus pieniin taukoihin, mikäli haastateltava tuntui niitä tarvitsevan. Intensiivinen ”keskustelu” muulla kuin omalla äidinkielellä voi olla raskasta.

Teemahaastattelu on yleisin tapa nykyään Suomessa kerätä laadullisen tutkimuksen aineistoa. Teemahaastattelu voitaisiin määritellä keskusteluksi, joka tosin etenee tutkijan ehdoilla ja tutkijan aloitteesta. Tässä vuorovaikutuksessa tutkija pyrkii saamaan haastateltavan käsityksiä tutkimuksen aiheista. Haastattelu voidaan jakaa useisiin eri tyyppeihin. Strukturoitu haastattelu etenee samoilla, samassa järjestyksessä etenevillä kysymyksillä kaikille haastatelluille. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta haastateltavan annetaan vastata vapaammin omin sanoin, kysymysten järjestys ei välttämättä ole sama kaikille. Varsinainen teemahaastattelu sisältää etukäteen määritellyt teema-alueet, mutta kysymysten muoto ja järjestys eivät noudata mitään kaavaa. (Eskola & Vastamäki 2001, 24-27.)

Päädyin teemahaastattelun ja puolistrukturoidun haastattelun välimuotoon taatakseni sen, että esitän kaikille haastateltaville samat kysymykset. Tutkimuksen teemojen alle laadin laajempia kysymyksiä, joiden yhteyteen laadin vielä varmuuden vuoksi tarkentavia apukysymyksiä sen. Nämä tarkennukset ja apukysymykset osoittautuivatkin muutamissa haastatteluissa erittäin tärkeiksi keskustelun etenemisen kannalta ja riittävien käsitysten ja kokemusten esille saamiseksi.

Tutkijana pyrin olemaan jatkuvasti tietoinen omasta roolistani ja sen vaikutuksesta tutkimuksen tulokseen. Haastateltavien valinta oli yksi selkeistä tutkimusvaiheista, jolloin minun täytyi korostaa itselleni omaa vallan käytön mahdollisuutta tutkimustulosten suuntaamisessa. Päädyin tiettyihin kriteereihin, jotka helpottivat haastateltavien valintaa. Ensimmäisenä kriteerinäni oli saada aineistoon eri ikäisiä ja eri koulutustaustan omaavia henkilöitä mahdollisimman rikkaan aineiston

saamiseksi. Tutkimuksen tavoitteen kannalta oli merkittävää se, että haastateltavilla olisi riittävä suomen kielen taito jo siitäkin näkökulmasta, että haastattelut onnistuisivat mahdollisimman hyvin ja että haastattelu ei tuottaisi maahanmuuttajanaishille ylimääräistä ahdistusta. Haastateltavien tunnistettavuuden ehkäisemiseksi rajasin haastateltavat venäläistaustaisiin maahanmuuttajanaisiin. Kieliongelmiin ja muutamien henkilöiden tavoitettavuuden vuoksi en saanut haastatteluihin yli 55-vuotiaita maahanmuuttajanaisia.

Otin yhteyttä suoraan puhelimitse maahanmuuttajanaisiin. Suurin osa suostuikin helposti haastatteluihin, mutta läheinen joulun aika aiheutti hieman muutoksia aikataululliseen suunnitelmaani, ja suoritin haastattelut 10.12.2007–18.1.2008 välisenä aikana. Muutamissa yhteydenotoissa maahanmuuttajanaiset olivat periaatteessa suostuvaisia, mutta vetosivat sillä hetkellä esimerkiksi lapsenhoito-ongelmiaan. Päädyinkin kunnioittamaan heidän vetäytymistään ilman painostusta. Kaikkiaan onnistuin tekemään yhdeksän haastattelua, joista yksi toimi esihaastatteluna eikä siten ole aineiston käsittelyssä mukana. Esihaastattelulla testasin lähinnä tutkimuskysymysten osuvuutta ja järjestystä. Kahdeksasta haastateltavasta neljä opiskeli vuoden 2006 ja neljä henkilöä vuoden 2007 koulutuksessa.

Haastattelupaikan valinnassa kiinnitin huomiota useampiin tekijöihin, haastateltavan on tärkeää tuntea olonsa luonnolliseksi ja turvalliseksi. Tämän vuoksi usein muodolliset tai viralliset paikat, kuten yliopistojen tilat ja tässä tapauksessa esimerkiksi Helsingin yliopiston tilat eivät mielestäni soveltuneet haastatteluihin. Virallisessa paikassa voi korostua liikaa tutkijan valta-asema ja tässä tapauksessa entisessä koulutuspaikassa se olisi voinut korostaa opettaja – opiskelija –asetelmaa. Julkiset tilat voisivat olla neutraaleja kumpaakin osapuolta ajatellen, mutta niissä voi olla vaikeaa taata rauhallisuutta, esimerkiksi kahvilat. Haastateltava kotikenttä, hänen kotinsa, on usein hyvä paikka, koska haastateltava tuntee olonsa turvalliseksi. Siellä tosin tutkija ei voi taata rauhallista oloja ja määrittää ketä voi olla paikalla ja missä määrin kodin toimet tai puhelin häiritsevät haastattelun kulkua. (Eskola & Vastamäki 2001, 27-28.)

Tavoitteeni oli päästä tekemään haastattelut haastateltavien kotiin, mutta minulla oli vaihtoehtoinen ratkaisu sen varalta, että kotona tehtävät haastattelut eivät olisi onnistuneet. Lopulta kahta haastattelua lukuun ottamatta tein haastattelut heidän kotonaan, ja näiden kahden haastateltavan kohdalla haastattelupaikka valikoitui heidän ehdotuksensa mukaisesti. Toinen tehtiin yliopiston kahviotiloissa aikana, jolloin koko henkilöstö oli lomalla, joten tilanne oli rauhallinen ja haastattelu

onnistui kaikkiaan ihan hyvin. Yhden haastattelun tein haastateltavan pyynnöstä hänen työhuoneessaan ennen hänen työpäivänsä alkamista.

Tutkijan on muistettava haastattelutilanteessa siirtää valta haastattelijalta haastateltavalle (Eskola & Vastamäki 2001, 30). Toimin koulutuksissa suunnittelija ja ohjaajana, joten oli erityisen tärkeää tehdä haastateltaville selväksi tämän tutkimuksen tavoitteet ja minun roolini siinä. Käytinkin ennen varsinaisen haastattelun aloittamista aina reilusti aikaa siihen, että kerroin mahdollisimman yksinkertaisesti mutta totuudenmukaisesti, mitä olin tutkimassa. Painotin myös sitä, että ei ole oikeita tai vääriä vastauksia, vaan että olen kiinnostunut heidän mielipiteistään ja käsityksistään. Käytin aikaa ensin kuulumisten vaihtamiseen ja kyselin ensin esimerkiksi haastateltavan lapsista tai lapsenlapsista. Kaikki haastateltavat olivat minulle tuttuja ja olisi tuntunut keinotekoiselta mennä suoraan haastatteluun ja jättää tällainen alkukeskustelu välistä. Tämä osoittautui erittäin tärkeäksi etenkin tilanteissa, joissa haastateltava oli hermostunut. Kevennysten ja esipuheen kaltaisten aiheiden käyttämisestä muistuttavat myös Jari Eskola ja Jaana Vastamäki (2001, 30-31).

Haastattelutilanteen luonnolliseen etenemiseen vaikuttaa myös se, millaiset muistiinpanot kysymyksistä haastattelijalla on mukanaan tilanteessa. (Eskola & Vastamäki 2001, 35). Aloittelevan tutkijan täytyy toisaalta olla riittävän varautunut tilanteeseen, mutta mahdollisen ytimekkäästi ja mahdollisimman pieneen muotoon tehty muistilappu tekee tilanteesta luontevamman. (Eskola & Vastamäki 2001, 35.) Näin jälkikäteen arvioiden haastattelurungon (Ks. Liite 2) esillä olo ei vaikuttanut haastattelujen etenemiseen häiritsevästi, vaan päinvastoin antoi minulle varmuutta haastattelutilanteissa. Katoin sitä esimerkiksi haastateltavan kaataessa lisää kahvia tai teetä.

Useissa haastatteluun liittyvissä menetelmäoppaissa neuvotaan ensin tekemään haastattelu ja vasta sen jälkeen juomaan esimerkiksi kahvit. Useimmissa paikoissa kahvit olivat kuitenkin jo valmiina ja pöytä katettu. Valtaosa haastatteluista tapahtuikin keittiön pöydän äärellä ja pöydälle sain luontevasti asetettua sekä nauhurin että tutkimuskysymysrunгон. Koska kysymyksessä olivat minulle entuudestaan tutut henkilöt, tällainen eteneminen kahvin juonnin merkeissä sujui joustavasti ja epävirallisen oloisissa tunnelmissa. Tilanne eteni huomattavasti joustavammin haastattelun aloittamiseen verratessa kahteen muualla tehtyyn haastatteluun, joiden olosuhteet eivät ole kodinomaiset eivätkä erityiset lämpimät. Yksi haastateltavista jännitti erityisen paljon haastattelua suomen kielen puhumisen kannalta ja hänen kanssaan keskustelimme muista asioista huomattavan pitkän ajan ennen varsinaisen haastattelun aloittamista. Hänen jännityksensä syynä oli lähinnä se, että hän ei ollut todella pitkään aikaan puhunut suomen kielellä.

Suurin osa haastatteluista sujui rennosti ja luontevasti keskusteleavassa hengessä. Silti erittäin positiivisena yllätyksenä koin sen, että haastateltavat halusivat todella pohtia kysymyksiä ja keskittyä vastauksiinsa. Muutamalla haastateltavalla oli hiukan kielivaikeuksia, jotka liittyivät enimmäkseen joihinkin käyttämiini käsitteisiin. Esimerkiksi uraohjaus –käsitettä emme käyttäneet koulutusten aikana, vaan oppiaiheena oli urasuunnittelu. Heti ensimmäistä haastattelua tehdessäni huomasin näitä tiettyjä käsitteitä ja pyrin korjaamaan niitä kysymysten esittämisessä.

Haastattelujen litteroinnin muoto on hyvä suunnitella jo etukäteen. Litteroinnissa voidaan käyttää erilaisia muotoja ja painotuksia. (Eskola & Vastamäki 2001, 40-41.) Maahanmuuttajia haastateltaessa kulttuurien väliset erot on hyvä huomioida haastattelutilanteen lisäksi myös litteroinnissa. Nämä asiat mielessäni minäkin päätin litteroida tarkasti haastattelut kokonaan ja pohtia analysoinnissani oman kulttuurini mahdollisia vaikutuksia tilanteissa. Tässä voisi auttaa myös pitämäni haastattelupäiväkirja, jota kirjoitin välittömästi aina haastatteluiden jälkeen omia muistiinpanoja ja havainnointeja tehden tilanteen etenemisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. (Rastas 2005, 78-102.)

Aluksi tein tarkat litteroinnit haastatteluista pitkine taukoineen. Aineiston lukeminen tuntui kuitenkin vaikealta, ja päädyin haastattelujen uudelleen kuunteluun. Tämä osoittautui olennaiseksi myös muutamien virheiden vuoksi, joista useimmat liittyivät siihen, että olin kirjoittanut esimerkiksi sanajärjestyksen suomen kielipöytäkirjaksi oikeaksi. Joiden haastatteluiden kohdalla minulta oli jäänyt kuulematta kuitenkin sanoja tai yksittäisiä lyhyitä lauseita, jolloin jopa lauseen merkitys olisi muuttunut. Tarkistuksen yhteydessä päädyin käyttämään myös yksinkertaistettuja symboleita erityisen pitkien taukojen osoittamiseksi. Tämä tiivistä aineistoa ja teki siitä helpommin lähestyttävää.

### 5.3 Teemoittelu tutkimusaineiston analyysimenetelmänä

Pentti Moilanen ja Pekka Räihä (2001, 53) esittävät teemoittamisen tutkimusmenetelmänä, jossa tavoitteena on löytää tekstistä olennaisimmat asiat ja tavoittaa tekstin merkitysantojen ydin. Perusteluni teemoittelun käyttämiseen aineiston analyysissä liittyy olennaisesti Jari Eskolan ja Juha Suorannan (2001, 178-179) esittämään käsitykseen siitä, että teemoittelu aineiston analyysimenetelmänä soveltuu erityisesti käytännöllisen ongelman ratkaisemiseen ja sen avulla



voidaan saada kokoelma erilaisia vastauksia esitettyihin kysymyksiin, jotka palvelevat erityisen hyvin näitä taustalla olevia käytännöllisiä intressejä. Halusin tutkimuksen avulla saada eri ikäisten ja erilaisen koulutus- ja työtaustan omaavien maahanmuuttajanaisten käsityksiä OTE –koulutusten uraohjauksen merkityksestä, vaikutuksista heidän tulevaisuuteen ja sen antamista valmiuksista työelämään.

Maahanmuuttajien uraohjauksen vähäisestä tutkimuksesta johtuen aineiston analyysi klassisen mallin mukaan teorialähtöisesti on lähes mahdotonta. Aineistolähtöisessä teemoittelussa tekstiä lähestytään kokonaisuutena pyrkien löytämään siitä haastateltavien puhumia teemoja (Moilanen & Räihä 2001, 53). Tutkimustulokseni liittyvät kuitenkin olennaisesti aikaisemmin esitettyyn teoriataustaan kotoutumisen ja työttömyyden ongelmista ja uraohjaukseen sekä monikulttuuriseen ohjauskompetenssiin ja siten pyrin esittämään tutkimustulokset aikaisempiin tutkimustuloksiin verraten. Aineiston analyysi on teoriasidonnaista siten, että ei ole yhtä selkeää teoriapohjaa, vaan tulosten yhteydessä esitetyt teoriaviittaukset esimerkiksi aikaisempiin tutkimustuloksiin toimivat lukijan apukeinoina ja luotettavuuden arvioitavuutena. (Eskola 2001, 137-138.) Tutkija voi teemoitella aineistoaan omien kysymysten ja teemojen kautta niistä haastateltavien antamien merkitysten löytäen (Moilanen & Räihä 2001, 53-54).

Teemoittelu vaatii useita lukukertoja, että tutkija ymmärtää myös rivien väliltä löytyneitä merkityksiä. Teemojen merkityssisällöt avautuvat osittain itsenäisesti, mutta osittain myös suhteessa muihin teemoihin. (Moilanen & Räihä 2001, 53-54.) Aineiston käsittelyn apuna käytin Jari Eskolan ohjeistusta teemoittelusta ja lähdin liikkeelle aineiston kokoamisesta teemoittain. Kokosin jokaisen teeman alle kaikkien haastateltavien haastatteluista kyseistä teemaa koskevat tekstit ja tein matriisin pohjan analyysin aloittamista varten. Analyysin helpottamiseksi jaoin isoja teemoja alateemoihin. Tämän jälkeen aloin teemakohtaisesti edetä analyysiin ja sitten alustavaan kirjoittamiseen. Tässä vaiheessa etsin aineistosta tutkimusongelmia avaamia teemoja ja olennaisia aiheita, yleisiä ja merkittäviä teemoja sekä poikkeuksellisia havaintoja. Lisäksi liitin omaa pohdintaani teemakohtaisesti ja tein muistiinpanoja niistä sekä mahdollisista teoriayhteyksistä.

Matriisi (Ks. LIITE 3) toimi hyvänä apuna kirjoittamisen aloittamisessa, lähdin liikkeelle kaikkein antoisimmasta vastauksesta ja kirjoitin lumipallotekniikalla, keskeisen ytimen ympärille jatkoin kyseisen teeman kirjoittamista sitä tukien. (Eskola 2001, 146-148; Eskola & Suoranta 2001, 174.) Olen laatinut taulukkoon teemat ja niiden sisältä löytyneitä alateemoja, joiden avulla olen edennyt analyysiin ja tutkimustulosten esittämiseen.

Taulukko 1: Aineiston teemat ja niiden keskeiset sisällöt

TEEMA	TEEMAN KESKEISIÄ SISÄLTÖJÄ
1. Taustatiedot	Koulutustausta ja työtausta Venäjällä Koulutus ja työkokemus Suomessa Syyt OTE –koulutukseen hakeutumiseen Käsitykset suomalaisesta työelämästä
2. Oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi	Ammatillinen osaaminen ja vahvuudet Kehittämisaalueet Oman osaamisen markkinointi
3. Työnhaun kokemukset	Työnhaussa käytetyt menetelmät Työnhaun aktiivisuus ja kohdentuneisuus Työhaastattelutilanteet (osaamisen markkinointi)
4. Koulutuksen antamat työnhakuvalmiudet	Työnhaun asiakirjat Työnhaun keinot ja menetelmät Työhaastattelutilanteet, oman osaamisen markkinointi
5. Käsitykset ja kokemukset uraohjauksesta ja urasuunnittelusta	Aikaisemmat kokemukset uraohjauksesta Urasuunnitelman työstämisen kokemukset Urasuunnitelman merkitys
6. Työssä oppimisjakso	Työssä oppimisen antamat työelämävalmiudet Vaikutukset tulevaisuuden suunnitelmiin
7. Ryhmä- ja yksilöohjaus	Ryhmäohjauksen merkitys Yksilöohjauksen merkitys Yksilöohjauksen riittävyys
8. Tulevaisuus	Urasuunnitelman hyödyntäminen tulevaisuudessa Tulevaisuuden suunnitelmien selkeys
9. OTE – koulutuksen kritiikki	Opetussisältöihin kohdistuva kritiikki Koulutuksen käytäntöihin kohdistuva kritiikki

Tutkimuksen tärkeinä lähtökohtina (Ks. taulukko 1) pidin haastateltavien maahanmuuttajanaisten koulutus- ja työtaustaa sekä Venäjältä että Suomesta sisältäen esimerkiksi työvoimapolitiittisten toimien osuuden. Kaikkiaan aineistosta erottui tutkimusongelmien jäsentelyn perusteella taustatietojen lisäksi kaksi isoa osa-alueetta. Näitä olivat maahanmuuttajanaisten käsitykset omasta osaamisestaan, sen tunnistamisesta ja markkinoinnista ja maahanmuuttajanaisten käsitykset uraohjauksesta ja sen antamista valmiuksista heidän tulevaisuuden suunnitelmiin.

Maahanmuuttajanaisten käsityksiin oman osaamisen tunnistamisesta ja markkinoinnista liittyivät selkeästi heidän käsityksensä suomalaisesta työelämästä, heidän kokemuksensa työnhausta Suomessa ja heidän käsityksensä siitä, millaisia työelämävalmiuksia he olivat saaneet koulutuksen aikana. Tarkastelinkin aineistoa myös siitä näkökulmasta, että miten heidän käsityksensä

työelämästä ja heidän kokemuksensa työhausta tukevat heidän käsityksiään oman osaamisen tunnistamisesta ja markkinoinnista. Näihin edellä mainittuihin teemoihin liittyen tarkastelin vielä heidän käsityksiään siitä, millaisia työelämävalmiuksia he ovat saaneet koulutuksen aikana ja miten ne tukevat heidän muita työelämään ja työnhakuun liittyviä käsityksiään.

Uraohjauksen ja maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmien kokonaisuuden aloitin uraohjauksen ja urasuunnittelun teemalla, joissa keskeistä olivat valmiudet, joita maahanmuuttajanaiset katsoivat niistä saaneen sekä heidän kokemuksensa niistä. Edellä mainittuun teemaan liittyi läheisesti maahanmuuttajanaisten käsitykset yksilö- ja ryhmäohjauksen merkityksestä uraohjauksen näkökulmasta. Maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden kannalta keskeistä oli se, miten uraohjaus, urasuunnitelman laatiminen ja työssä oppimisjakso olivat vaikuttaneet heidän tulevaisuuden suunnitelmiinsa.

Aineistosta rajautui pois tiettyjä alateemoja. Koulutuksen käytännöt –teeman sisälle kuului kysymyksiä ryhmä- ja yksilöohjauksen merkityksestä ja niiden antamista valmiuksista, ryhmän muiden jäsenten merkityksestä ja pienryhmätyöskentelystä, etätehtävien tekemisestä ja kootusti muiden koulutussisältöjen antamista valmiuksista. Kysymysten vähäisyydestä ja vastausten hajanaisuudesta johtuen poistin aineiston analyysin kannalta tutkimusongelmiin kohdistumattomat alateemat. Samasta syystä aineiston tulosten kannalta eivät olleet merkityksellisiä haastateltavien käsitykset maahanmuuttajien koulutuksen kehittämistä yleensä. OTE –koulutuksen sisältöihin tai käytäntöihin liittyvä kritiikki oli niin yksilöllistä ja hajanaista, että olen liittänyt olennaisia alateemoja siihen liittyen tutkimustulosten aihetta koskeviin asiayhteyksiin.

Teemoittelussa on syytä varoa liiallista omaa tulkintaa, että ei tulkitse ja löydä teksteistä sellaisia asioita, mitä siellä ei ole. Moilanen ja Räihä (2001, 54) kehottavatkin käymään tekstiä läpi uudelleen ja uudelleen verraten sitä omiin tulkintoihin, jotta teksti ei olisi ristiriidassa tulkintojen kanssa. Olenkin aineiston analyysin ja kirjoittamisen eri vaiheissa palannut aineiston teemoihin useaan kertaan varmistane tutkimustulosten ja omien tulkintojen varmuutta.

Eskola ja Suoranta (2001, 175) esittävät sitaattien käyttöä neljästä eri merkityksestä, sitaatit voivat toimia tutkijan tulkinnan perusteluna tai aineistoa kuvaavana esimerkkinä. Sitaatit voivat myös elävöittää tekstiä tai niiden avulla aineistosta saadaan pelkistettyjä kertomuksia. (Eskola & Suoranta 2001, 175.) Tässä tutkimuksessa käytän sitaatteja joko tulkintani perusteluna, jolloin olen pyrkinyt liittämään ne osaksi omaa tekstiäni erottamalla sitaatit kuitenkin selkeämmin kursiivilla

lainausmerkkien lisäksi. Lisäksi käytän joitain pidempiä sitaatteja aineistoa kuvaavina esimerkkeinä ja esitän ne tuolloin sisennettynä omana kappaleenaan. (Ks. Eskola 2001, 153-154)

Tulosten esittämisen yhteydessä käyttäessäni maahanmuuttajanaisten esittämiä suoria lainauksia, muokkasin niitä helpommin luettavaksi. Helppolukuisuuden tavoitteen lisäksi en halunnut loukata ketään korostamalla kenenkään kieliopillisia virheitä, koska tässä tutkimuksessa olennaisinta oli maahanmuuttajanaisten käsitysten ja kokemusten sisällöllinen ymmärtäminen. Haastateltavien tunnistettavuuden ehkäisemiseksi olen muuttanut haastateltavien nimet ja käytän tiettyjen ammattinimikkeiden sijaan yleisempää viittaustapaa kyseiselle alalle.

Aineistoa litteroidessani huomasin tiettyjen käsitteiden käytön eroja maahanmuuttajien ja itseni välillä ja mielestäni ne on syytä tuoda esille tässä vaiheessa ennen varsinaisen tutkimuksen tulosten esittämistä. Käsitteitä ohjaaja ja ryhmäohjaus, jotka ovat melko yleisesti aikuiskasvatuksen alalla käytössä, maahanmuuttajataustaiset naiset eivät käyttäneet koulutuksen aikana eivätkä nyt haastatteluissa. Heille samaa asiaa tarkoittavat käsitteet opettaja ja opetus eli opetusmuodon sisällölliset seikat eivät vaikuta näiden käsitteiden käyttöön, vaan heidän käsityksissään yksilöohjauksesta ja opetuksesta huolehtivat opettajat. He eivät käytä uraohjauksen käsitettä, vaan puhuvat urasuunnittelusta ja sitten urasuunnittelusta erittelevät erikseen urasuunnitelman tekemisen.

Heidän käsityksensä työelämään tutustumisesta eroavat osin myös työvoimaviranomaisten ja työvoimapolitiikan käsitteistä. Maahanmuuttajanaiset käyttävät sekä koulutusten yhteydestä toteutetuista työssä oppimisjaksoista että työelämävalmennuksesta työharjoittelun käsitettä. Haastatteluja tehdessäni työharjoittelun sisällöllinen merkitys oli selkeästi kuitenkin erotettavissa ilman tarkentavia kysymyksiä lauseyhteydestään.

#### 5.4 Haastateltavien esittely

Nuorin haastateltava, 27-vuotias Moona, on asunut Suomessa seitsemän vuotta ja muuttanut Suomeen vanhempiansa kanssa heti suoritettuaan yliopistotutkinnon Pietarissa. Hän on naimisissa ja yhden alle kouluikäisen lapsen äiti. Aikaisemmasta kotimaastaan Moonalla ei juuri ole oman alansa työkokemusta, koska hän muutti Suomeen heti valmistumisensa jälkeen. Suomessa hän on suorittanut kielikursseja ja ollut muutamassa omaan alaansa liittyvässä työharjoittelussa ennen OTE

–koulutukseen tuloa. Moonan urasuunnitelma on edennyt koulutuksen aikana tehdyn suunnitelman mukaisesti eteenpäin.

Julia on Pietarista Suomeen muuttanut 41-vuotias äiti sekä isoäiti. Hänellä on yliopistotutkinto, jolle haettiin rinnastusta OTE –koulutuksen aikana. Julia ehti Venäjällä asuessaan olla töissä kansainvälisen kaupan alalla jonkin aikaa ennen kuin avioitumistaan. Suomessa hän on asunut nyt viisitoista vuotta. Julia opiskeli suomen kieltä jo ennen Suomeen muuttoa, ja tällä hetkellä hänellä onkin erittäin hyvä suomen kielen taito. Julia on suorittanut Suomessa lukuisia työvoimapoliittisia koulutuksia ja ollut useissa työpaikoissa työssä oppimisessa tai työharjoittelussa, mutta varsinaisia työsuhteita hänellä ei ole yhtä määrääkaikaista osa-aikatyötä enempää.

Haastateltavista iäkkäin on 53–vuotias Aija, joka on muuttanut Suomeen poikansa ja miehensä kanssa noin viisi vuotta sitten. Hän on suorittanut Venäjällä kaksi humanistisen alan yliopistotutkintoa ja hänellä on pitkä työkokemus Venäjältä molemmista ammateista. Aija on suorittanut useita kielikursseja, mutta haluaisi puhua paremmin suomen kieltä. Hän kokee työttömyyden tällä hetkellä isoksi ongelmakseen nostaa. Tosin työttömänä ollessaan Aijalle on iloa tuonut lapsenlapsen hoitaminen päivisin, mutta se on samalla ollut raskasta ja siten väsyttävää.

Raila on muuttanut Suomeen noin kymmenen vuotta sitten pysyvästi avioiduttuaan suomalaisen miehen kanssa. Sitä ennen hänellä oli oleskelulupa kuitenkin jo melko pitkään. Raila on 44-vuotias kahden lapsen äiti, joiden kanssa hän elää tällä hetkellä keskenään erottuaan. Hänellä on Venäjältä insinööri-tasoinen koulutus ja pitkä työkokemus omalta alaltaan. Suomessa Raila ei ole ollut omaa alaansa vastaavassa työssä eikä työharjoittelussa. Muuten hän on ollut työharjoittelussa sekä suorittanut useampia työvoimapoliittisia kielikursseja ja lyhyitä ohjaavia koulutuksia.

Laura on asunut Suomessa lähes kymmenen vuotta, hän on 45-vuotias ja avioliitossa suomalaisen miehen kanssa. Hän on suorittanut aikaisemmassa kotimaassaan Venäjällä insinööritasoisen koulutuksen ja hänellä on pitkä työkokemus omalta alaltaan. Suomessa Laura on ollut kerran työharjoittelussa, jonka työtehtävät olivat melko lähellä hänen aikaisempaa koulutustaan, mutta tällä hetkellä hän nostaa esiin terveydelliset esteet, joiden vuoksi ei enää pystyisikään tekemään oman koulutuksensa mukaisia työtehtäviä. Laura tuo esille myös ammatillisten taitojen heikkenemisen kokemuksen puutteen myötä. Lauran elämän tärkeän sisällön muodostavat nyt perheeseen kuuluvat kotieläimet sekä mielekkäät työtehtävät työharjoittelupaikassa.

Soili on 50-vuotias ja hän on asunut Suomessa jo 21 vuotta avioituttuaan suomalaisen miehen kanssa. Soililla on aikaisemmasta kotimaastaan ammatillinen opistotasoinen koulutus ja hän ehti tehdä oman alansa töitä useita vuosia ennen Suomeen muuttoa. Soili on Suomessa asuessaan suorittanut lukuisia työvoimapoliittisia koulutuksia sekä ollut useissa työharjoittelupaikoissa. Sen lisäksi hänellä on ollut useampia määräaikaista työsuhdetta kesätyönä tai osa-aikatyönä. Soililla on yksi lapsi ja tällä hetkellä hän suorittaa suomalaista ammatillista tutkintoa.

Miia on asunut Suomessa noin 10 vuotta. Hän on 34-vuotias ja hän on suorittanut aikaisemmassa kotimaassaan ammatillisen koulutuksen. Venäjällä hän ehti olla oman alansa työssä noin viisi vuotta ennen avioitumistaan suomalaisen miehen kanssa. Heillä on yksi lapsi ja tällä hetkellä Miia tekee tarpeen tullen osa-aikatyötä koulutustaan vastaavalla alalla. Suomessa hän on suorittanut useita kielikoulutuksia ja muita ohjaavia koulutuksia sekä ollut työharjoittelussa noin viidessä paikassa.

Anitalla on yliopistokoulutus hallinnon alalta ja lähes 20 vuoden työkokemus Venäjältä. Hän on 46-vuotias ja asunut nyt Suomessa kuusi vuotta avioituttuaan suomalaisen miehen kanssa. Anitalla on yksi lapsi. Korkeakoulututkinnon lisäksi hän on suorittanut Venäjällä erikoiskoulutuksen yliopistossa, johon liittyvää osaamista vaadittiin hänen ylettyään työtehtävissä. Anitalla on ollut Suomessa yksi työpaikka, joka ei ollut hänen koulutustaan vastaava. Hänellä on takanaan useita työvoimapoliittisia koulutuksia ja työharjoitteluita.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Haastateltavien taustaa ja hakeutuminen OTE -koulutukseen

Kaikki haastateltavat ovat asuneet melko kauan Suomessa, kuten kaikki OTE -koulutukseen osallistuneet. Koulutukseen valikoitui jo suomen kielen keskitason hallitsemisen vaatimuksen vuoksi pidempään Suomessa asuneita maahanmuuttajanaaisia, joten tämä näkyy luonnollisesti myös haastateltavien keskuudessa. Suomen kielen taitoon vaikuttaa olennaisesti kotona puhuttava kieli, ja koska useimmilla on suomalainen puoliso, suomen kielen taito on kaikilla suhteellisen hyvä.

Valtaosa haastattelemistani naisista on muuttanut Suomeen avioiduttuaan suomalaisen miehen kanssa ja yksi on naimissa miehen kanssa, joka on paluumuuttajana tullut Suomeen. Kaikki haastateltavat ovat perheellisiä, lähes kaikilla heistä on lapsia sekä muutamalla on jo yksi lapsenlapsi. Anni Reuterin ja Eve Kyntäjän (2007, 104) mukaan Suomessa oli vuonna 1995 kansainvälisiä avo- tai avioliittoja 29 000. Vuonna 2004 niitä oli jo yli 44 000. Kaikista Suomeen muuttaneista noin neljäsosa tulee avioliiton myötä ja toinen neljäsosa on alaikäisiä perheen mukana muuttavia lapsia. Venäläisistä naisista noin 58 prosentilla on suomalainen avo- tai aviomies, inkerinsuomalaisilla paluumuuttajilla ja venäläisillä miehillä on huomattavasti harvemmin suomalainen puoliso. (Reuter & Kyntäjä 2007, 104.)

#### Maahanmuuttajanaisten koulutus- ja työtausta

Haastattelemistani maahanmuuttajanaisista neljällä oli yliopistotasoinen tutkinto aikaisemmasta kotimaastaan, kahdella insinöörin koulutus ja kahdella ammatillinen koulutus. Kahdella haastateltavalla oli kaksi yliopistotasosta koulutusta. Esimerkiksi Anitalla tämä johtuu hänen sen aikaisista työtehtävissään, joiden myötä hän joutui erikoistumaan. Maahanmuuttajanaisten koulutustaustojen kuvaukset ovat melko niukkoja sisältäen koulutuksen ja mahdollisesti sen suoritusajan tai opiskelupaikan. Tähän voi vaikuttaa se, että keskustelimme näistä teemoista koulutusten aikaisissa yksilöohjauksissa.

Sama niukkuus näkyi myös työkokemuksen kuvauksissa lukuun ottamatta insinöörikoulutuksen suorittaneita Railaa ja Lauraa. He antoivat työstään laboratoriossa ja prosessien laskentaan kuuluneista tehtävistä melko rikkaan kuvauksen. Laura liitti kuvauksessaan olennaisesti työuraan kuuluvan hierarkkisen etenemisen ja uuden Venäjän myötä tulleita muutoksia työelämässä. Myös Anita korosti omassa kuvauksessaan työtehtävien erittelyn sijaan työtehtävissä vaadittua korkeatasoista osaamista, jonka saavuttaakseen hän joutui suorittamaan toisen yliopistotason tutkinnon, joka antoi hänelle työtehtävissä vaadittavaa osaamista. Hän korosti etenemistään urallaan kaupungintalosta ministeriöihin. Muiden työkokemukseen liittyvät kuvaukset sisälsivät lähinnä ainoastaan työpaikan, ammatin ja työkokemuksen pituuden.

Yhteistä kaikille haastateltaville oli se, että kaikki heidän Suomessa suorittamansa koulutus oli ollut työvoimapoliittista koulutusta. Myös ammatillinen koulutus, jossa Soili tällä hetkellä on, on työvoimapoliittista koulutusta. Keskeistä oli myös se, että kaikilla haastateltavilla oli takanaan

useita työvoimapoliittisia koulutuksia, toisilla ne painottuivat kielikoulutuksiin, mutta muutamilla oli ollut useita koulutuksia, joiden tavoitteena oli valmentaa jollekin tietylle alalle.

Kielikoulutuksista useimmilla oli suoritettu suomen kielen alkeis-, jatko- ja syventävä koulutus. Aija kertoi esimerkiksi olleensa neljällä tai viidellä kielikurssilla, mutta piti kielitaitoaan vieläkin ongelmallisen vähäisenä. Valtaosa haastateltavista oli suorittanut myös tietotekniikan koulutuksia ja niihin liittyviä tietokoneen käyttäjän kortteja. Useamman kuin yhden tietylle alalle valmentavia koulutuksia olivat suorittaneet pidempään eli 10-15 vuotta Suomessa asuneet maahanmuuttajanaiset.

Vain harvalla haastateltavalla oli työkokemusta Suomessa. Suurin osa haastateltavista oli ollut tekemisissä työelämän kanssa ainoastaan koulutuksiin liittyvien työssä oppimisjaksojen ja työelämävalmennuksen kautta. Pisimpään Suomessa asunut Soili kuvasi työkokemuksiaan seuraavasti: *”Aina on ollut pätkätyötä, esimerkiksi kesätyötä pesulassa, hotellista ja Stora Ensolla, sen lisäksi vain työharjoitteluja, työharjoittelussa olen ollut matkatoimistossa, vaate liikkeessä, erikoistavaraliikkeessä ja hotellissa.”*. Soilin lisäksi vain muutamalla haastateltavalla oli ollut yksi määräaikainen osa-aikatyö.

Tarkastelin työssä oppimisjaksoja ja työelämävalmennuksia maahanmuuttajanaisten koulutuksen ja aikaisemman työkokemuksen perusteella. Lähimpinä omaa koulutusta olevilla aloilla työssä oppimisessa tai työelämävalmennuksessa ennen OTE -koulutusta olivat olleet yliopistotutkinnon suorittaneet. Esimerkiksi Anitan kokemukset eivät liittyneet suoraan hallinnollisiin tehtäviin, suurin osa oli kuitenkin toimistoalan tehtäviä, toisin kuin monilla muilla. Moonalla ja Aijalla kokemukset suomalaisesta työelämästä olivat ennen OTE -koulutusta sijoittuneet lähelle omaa alaa, tosin heillä näitä kokemuksia oli vähemmän. Julia poikkesi yliopistotutkinnon suorittaneista, sillä hänen työelämään liittyvät työssä oppimisjaksot ja työelämävalmennukset olivat enimmäkseen myyntityötä tai vastaavaa. Muiden työssä oppimisjaksot ja työelämävalmennukset ovat aloiltaan ja työtehtäviltään olleet vaihtelevia, eivätkä ole liittyneet niinkään aikaisempaan koulutus- ja työtaustaan.

Työharjoittelukokemusten määrä oli selvästi yhteydessä suoritettujen työvoimapoliittisten koulutusten määrään. Tämä johtuu siitä, että useimpiin koulutuksiin, myös kielikoulutuksiin, kuuluu työssä oppimisjaksot. Vuoden mittaiset kokemukset olivat useimmiten



työelämävalmennuksia eli työvoimatoimiston kautta toteutettavia ja kustannettavia työharjoittelujaksoja, joihin työttömät ovat oikeutettuja tietyn työttömyysajan tullessa täyteen.

Maahanmuuttajanaisten syyt OTE –koulutukseen hakeutumiseen

Haastateltavien käsitykset OTE –koulutukseen hakeutumisen syistä vastasivat suurimmaksi osaksi koko hankkeen ja koulutusten tavoitteita. Valtaosa haastateltavista painotti työllistymistä tai sitä tukevien tietojen ja taitojen saamista koulutukseen hakeutumisensa päätavoitteena. Muutamat mainitsivat tavoitteekseen tulevaisuuden suunnitelmien selventämisen koulutuksen aikana. Yliopistotutkinnon suorittaneiden kohdalla painottui myös se, että kysymyksessä oli maahanmuuttajille suunnattu koulutus. Muita syitä yliopistotutkinnon suorittaneiden kohdalla olivat suomen ja englannin kielen taidon kehittäminen.

Työllistymisen lisäksi syyt olivat yksilöllisesti täysin vaihtelevia. Muiksi syiksi haastateltavat mainitsivat projektiosaaminen tai yrittäjyys uutena asiana, itsetunnon vahvistaminen ja esimerkiksi Lauralle olennaista oli se, että koulutus oli suunnattu naisille.

## 6.2 Haastateltavien käsityksiä suomalaisesta työelämästä

Työttömyys nousi selkeästi esiin keskeisenä teemana maahanmuuttajanaisten käsityksissä. Työttömyys näyttäytyi laajempänä yhteiskunnallisena ilmiönä, jonka vuoksi maahanmuuttajien on entistä vaikeampi työllistyä. Muutamat haastateltavat yhdistivät työttömyyden puolestaan Imatran alueelle voimakkaasti kuuluvana ilmiönä ja muutamat heistä käsittelevät työttömyyttä henkilökohtaisena ongelmana. Useimpien haastateltavien mukaan työttömyys oli kuitenkin Suomessa iso ongelma, joka vaikuttaa maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla oleellisesti.

Suomessa työttömyys on iso ongelma ja se vain kasvaa ja maahanmuuttajien rooli siellä työelämässä on aika pieni, koska on kova kilpailu työpaikoista ja ottavat niihin mieluummin suomalaisia kuin maahanmuuttajia. Maahanmuuttajia käsittelevät vain niistä saadun hyödyn perusteella, esimerkiksi kielen perusteella, jos osaa venäjän kielen niin sitten voi päästä myyjäksi jonnekin. Maahanmuuttajaa eivät käsittele kuin tavallista työntekijää, että hän tietää jotain kielitaidosta riippumatta. (Julia)

Julian kommentissa korostui muiden haastateltavien käsitysten mukainen ajatus siitä, että työmarkkinoille palkataan enemmän suomalaisia kuin maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, ja maahanmuuttajia palkataan tarvittaessa suoritustason tehtäviin, missä esimerkiksi venäjän kielen taidosta on hyötyä eikä huomioida heidän varsinaista osaamistaan.

Haastateltavista lähes puolet yhdistivät työttömyyden Imatran alueen ominaispiirteisiin ja korostivat käsityksissään Imatran suurimpien työllistäjien merkitystä työttömyyden aiheuttajana.

Imatralla on vain kaksi isoa tehdasta, Stora Enso ja Ovako, ne ovat kaupungin suuret paikat, mihin voi päästä, mutta siellä vaaditaan kuitenkin tietyn alan osaamista, eikä ne alat sovi kaikille ja sitä minä en tiedä, miten muihin paikkoihin voisi päästä. (Anita)

Anita, kuten muutamat muutkin, korosti näiden suurien työllistäjien merkitystä mahdollisuutena työllistyä. Käsitykset työllistymisestä esimerkiksi paperiteollisuuteen olivat ristiriitaisia nykyisen paperiteollisuuden tilanteen kanssa, koska tuotantoa on vähennetty ja lakkautettu viime aikoina ympäri Suomea. Soili puolestaan ei nähnyt Imatran työmarkkinatilannetta pelkästään edellä mainittujen tehtaiden valossa, vaikka huomioikin ne: *”Minä haen juuri sellaisiin paikkoihin, joissa minä ole hyvä, minulla on kohta kaksi ammattia, myyjän ja ravintola-alan ammatit ja voin hakea sitten niitä paikkoja, koska Imatralla on kaksi iso tehdasta ja niiden lisäksi vain asiakaspalvelutöitä.”*

Muutamat haastateltavista korostivat alueellisuuden yhteydessä sitä, että esimerkiksi pääkaupunkiseudulla ja muilla suuremmilla paikkakunnilla olisi paljon enemmän työmahdollisuuksia, jos heillä vain olisi mahdollista lähteä sinne. Tähän yhteyteen onkin mielenkiintoista tuoda esiin Elli Heikkilän ja Maria Pikkaraisen (2007, 257-277) tutkimuksen tuloksia. Tutkimus keskittyi Jyväskylän ja Turun työssäkäyntialueille, ja tässäkin tutkimuksessa maahanmuuttajat totesivat, että työllistyminen voisi olla mahdollisempaa jossain muualla. Erona oli se, että he korostivat Itä- ja Pohjois-Suomen kaupunkeja, joissa työn oletettiin löytyvän helpommin kuin Etelä-Suomessa. (Heikkilä & Pikkarainen 2007, 271.) Tässä aineistossa maahanmuuttajat näkivät työllistyminen helpommaksi muualla, esimerkiksi pääkaupunkiseudulla ja muilla isommilla paikkakunnilla, kuten Tampereella. Alueellisuus näyttäytyi omaa heikkoa työmarkkina-asemaa selittävänä tekijänä, jolloin muutto muualle voisi mahdollistaa työllistymisen.

Laura pohti yllättävän monipuolisesti suomalaista työelämää huomioiden mahdollisen työvoimapulan tulevaisuudessa. Tässä yhteydessä hän kritisoi sitä, että miksi ei yritetä työllistää maassa jo olevia koulutuksen omaavia maahanmuuttajia, vaan puhutaan työvoiman hankkimisesta ulkomailta, koska heitäkin pitäisi perehdyttää jotenkin suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Laura myönsi, että pitkä poissaolo työmarkkinoilta heikentää ihmisten osaamista ja ammattitaitoa, mutta korosti useammassa kohdassa haastattelua sitä, että miksi ei voida käyttää aikaa riittävästi työn opettamiseen ja perehdytykseen.

Voi olla, että joskus on niin paljon paikkoja, että ei ole riittävästi työntekijöitä, koska pitkän työttömyyden takia ihmiset eivät ole valmiita, joskus pitää ottaa ihminen töihin ja valmistaa häntä siinä työn ääressä, koska vaikka esimerkiksi nuorilla voi olla hyvä koulutus, mutta työelämä ja opiskelu ovat joka tapauksessa aivan eri asioita. (Laura)

Työttömyyden kokeminen henkilökohtaisena ongelmana tuli esille selvimmin Aijan haastattelussa, jossa hän korosti erityisesti omaa ikäänsä ja kieliongelmiensa työllistymisen esteinä. Hänellä oli myös selkeä käsitys siitä, että hän haluaa töihin vain tietylle alalle ja myönsi tämän voivan vaikeuttaa hänen työllistymistään, koska tuolla alalla vaaditaan hänen mukaansa juuri hyvää suomen puhetaitoa.

Minulla ei ole paikkaa tai tilaa Suomen työmarkkinoilla, koska minulla on iso seinä ja tällä seinällä on minun ongelmia, jotka häiritsevät minun pääsemistä työmarkkinoilla, ensimmäinen ongelma on minun ikä ja toinen on kieliongelma. (Aija)

Haastateltavien vähäisestä työkokemuksesta ja tämän hetkisestä työmarkkina-asetuksesta johtuen oli ymmärrettävää, että työttömyys nousi esiin niin vahvasti sekä yleisesti maahanmuuttajien työmarkkina-asetusta heikentävänä tekijänä että henkilökohtaisella tasolla. Pitkäaikaistyöttömyyden on todettu useissa tutkimuksissa aiheuttavan sekä psyykkistä että sosiaalista syrjäytymistä. Maahanmuuttajien stressioireita tutkittaessa niitä esiintyi huomattavasti enemmän työttömillä kuin työssä käyvillä tai opiskelevilla maahanmuuttajilla. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 22;36;138.)

Nykypäivän työelämän asettamat vaatimukset työntekijälle osoittautui ongelmallisemmaksi teemaksi maahanmuuttajille vastata. Lähes puolet haastateltavista eivät osanneet sanoa lainkaan työntekijälle asetetuista vaatimuksista tai sitten ne ovat hyvin yleisluontoisia.

Alussa pitää tietysti katsoa mitä ihminen osaa, tietysti ei heti alussa voi kaikkea osata, mutta minusta kaikki voivat oppia, kun työnantaja opettaa niin kyllä se siitä sitten onnistuu. Työnantaja varmasti vaatii, että työt sujuvat hyvin ja hän voi luottaa siihen, että jos hän on poissa, niin kaikki hommat hoituvat eikä hänen tarvitse huolehtia, että on tehty on jotain väärin, mutta se tietysti riippuu siitä, millainen työporukka on vai onko yksin. (Raila)

Railan käsitys työntekijälle asetetuista vaatimuksista oli kovin jäsentymätön eikä sisältänyt erittelyä vaadittavista taidoista tai osa-alueista. Muutamat, kuten Anita, eivät puolestaan osanneet kuvata vaatimuksia verratessaan asiaa omaa tilanteeseensa: *”Minulla on kaikki, koulutus, halua ja työkokemus, mutta minä en pääse mihinkään, mikä se vaatimus voisi siis olla.”*

Osa haastateltavista kuvasi kuitenkin tarkemmin työntekijältä vaadittavia asioita nykypäivän työelämässä, kuten joustavuutta, motivaatiota ja valmiutta oppia uusia taitoja kuten Julia mainitsi: *”Joustavuus on minun mielestä aika tärkeä, ja ahkeruus ja motivaatio, kyky oppia jotain uutta, minusta ne ovat tärkeitä, koska kilpailu on kova ja tietysti työnantaja haluaa saada työntekijältä mahdollisimman paljon hyötyä.”* Laura korosti myös joustavuuden vaatimusta siten, että työntekijän pitää osata monipuolisia työtehtäviä ja olla valmis tekemään mitä vaan, mutta toisaalta hän pohti myös sitä, että ihmisen luonne ja omat ominaisuudet muodostavat aina tietyt rajat joustavuudelle.

### 6.3 Maahanmuuttajanaisten käsityksiä omasta osaamisestaan

Suurin osa haastateltavista mainitsi koulutuksen ja ammatilliset taidot oman osaamisensa perustaksi, mutta eivät tarkemmin eritelleet, mitä ammatillisia taitoja ja osaamisalueita heillä koulutuksen kautta on. Omien vahvuuksien esittely keskittyi useilla omien luonteenpiirteiden tai työskentelytapojen esittelyyn, kuten Anitalla: *”Minulla on kaikki mitä voisi olla, koulutus, halua ja työkokemus ja minä tiedän olevani hyvä työntekijä joka tapauksessa, täsmällinen, ahkera ja jos minä pääsen töihin, se on minun tapaa yrittää tehdä kaikki oikein.”*

Ammatillisen koulutuksen suorittaneet Soili ja Miia antoivat huomattavasti jäsentyneemmän ja selkeämmän kuvauksen ammatillisesta osaamisestaan. Esimerkiksi Soili, joka on nyt uutta ammatillista koulutusta suorittamassa, keskittyi vahvuksiensa kuvauksessa ytimekkääseen, joskaan ei kovin yksityiskohtaiseen, ammatillisten taitojen kuvaukseen. Hän huomioi venäjän kielen

vahvuutenaan asiakaspalvelutyössä ja sen, että hänellä on pian kaksi ammattia, joten hän voi hakea työtä kahdelta eri asiakaspalvelualalta. Miian kuvaus keskittyi vahvuuksiensa melko yksityiskohtaiseen ammatillisten taitojen esittämiseen.

Pitää olla ammatillinen, ystävällinen ja rauhallinen asiakaspalvelussa, pitää osata keskustella asiakkaan kanssa ja kuunnella mitä asiakas tavoittelee. Joka kaupassa on osattava aina kassan käyttäminen, joskus sen oppiminen on helppoa ja joskus vaikeaa, kaupassa minun pitää osata tehdä oikea järjestys hyllyille, sellainen josta asiakas saa helposti haluamansa tavarat. (Miia)

On selvää, että omaa koulutusta vastaava työkokemus, myös työssä oppimisen myötä saatu kokemus, vahvistaa omaa ammatillista osaamista. Ammatillisen koulutuksen suorittaneisiin haastateltaviin verrattuna on siis selvää, että akateemisen koulutuksen suorittaneille oman alan työkokemuksen puutteen vuoksi on vaikea määritellä tarkemmin omia ammatillisia vahvuuksiaan. Matinheikki-Kokon & Koivumäen & Kuortin (2003, 28-47) aikaisemmin esittelemässäni tutkimuksessa työttömyyden todettiin olevan selvästi ammattitaitoa murentava kokemus, johon erityisesti tässä aineistossa viittaavat molemmat insinööritasoisien koulutuksen suorittaneet haastateltavat. He toivat haastatteluissaan vahvasti esiin sen, että heidän osaamisensa ja ammattitaitonsa on vanhentunut työkokemuksen puutteen vuoksi.

Ei ole mitään ammattia enää. Minun pitäisi opiskella ja opiskella, se on niin vaikeaa. Jos olisi heti aloittanut, niin minulla olisi ainakin omat taidot, nyt pitää unohtaa oma ammatti, se on niin semmoinen ala, että ei se enää onnistuisi. En minä enää ajattelekaan omaa ammattiani, pitäisi opiskella uusi ammatti. (Raila)

Heistä molemmat mainitsivat ohimennen, että heidän pitäisi kouluttautua uuteen ammattiin. Henna Kyhä viittaa artikkelissaan korkeakoulutetuista maahanmuuttajista Kaija Matinheikki-Kokon tutkimukseen, jonka mukaan Venäjällä insinöörikoulutuksen suorittaneille on erityisen suuria vaikeuksia työllistyä koulutustaan vastaavaan työhön (Kyhä 2006, 127). Toisaalta tutkimuksessani juuri insinöörikoulutuksen suorittaneet olivat ainoita haastateltavista, jotka käsittelivät yksityiskohtaisesti omia työtehtäviään ja niissä etenemistä Venäjällä. Tämä korostaa heidän aikaisempaa osaamistaan Venäjällä.

Aineistossa kiinnitin huomioni yleisten työelämävalmiuksien kuvauksen vähäisyyteen tai niiden kokonaan puuttumiseen. Ainoastaan yrittäjänä toimiva Moonna mainitsi vahvuudekseen

ammattillisten taitojen lisäksi vuorovaikutustaidot. Hän puolestaan ei nähnyt venäjän kielen taitonsa olennaista merkitystä omana vahvuutenaan siitä huolimatta, että juuri se on luonut perustan hänen yrityksensä kysynnälle.

Osa haastateltavista tarkasteli kehittämistarpeitaan selkeästi ammatillisen toimintansa viitekehyksessä. Kehittämistarpeiden kuvauksissa ammatilliseen viitekehykseen niitä yhdistivät juuri ne haastateltavat, kenellä oli työkokemusta omaa koulutustaan vastaavasta työstä, kuten Moonalla aikaisempien työssä oppimisjaksojen ja yrittäjänä toimimisen kautta.

Suomen kieli pitää kehittää koko ajan ja ammattitaitoa pitää kehittää ja kehittää, esimerkiksi nyt huomasi, että täällä Suomessa on vähän toinen systeemi kuntoutustoiminnan alueella kun Venäjällä ja nyt minulla on vähän epäselvyyttä enkä ymmärrä täysin, että kuinka täällä toimitaan. (Moona)

Samoin ammatillisessa koulutuksessa oleva Soili oli ymmärtänyt, että hänen ruotsin kielen taitonsa vaatii vielä ehdottomasti parannusta, jotta hän pystyisi toimimaan asiakaspalvelutehtävissä Suomessa.

Muutamit akateemisen tutkinnon suorittaneista maahanmuuttajanaeisista nostivat esiin kehittämialueiden kohdalla sen, että kehittämistarpeet ovat riippuvaisia pääosin työpaikasta ja työtehtävistä, joihin tulee työllistymään. Näin esimerkiksi Julia pohti lisäkoulutuksen tarvettaan: *”Se riippuu työpaikasta, jos minä pääsen johonkin, tietysti jokaisessa työpaikassa on opettelemista, mutta jos todella sattuu saamaan sellaisen työpaikan, missä on jotain aivan uutta, niin tietysti minä sitten mietin, että pitääkö minun saada lisäkoulutusta jostain.”*

Tämä olikin tärkeä huomio useissa työtehtävissä vaadittavan erikoisosaamisen näkökulmasta. Aikaisemmin esittelemässäni Söderqvistin (2007, 284-286) tutkimuksessa todettiin, että vaikka työnantajat näkevät puutteelliset työ- ja opiskelutodistukset työllistymisen esteiksi, niin toisaalta useiden työnantajien mielestä on paljon tärkeämpää valita hyvä tyyppi. Syy tähän oli useimmiten se, että yrityksessä vaadittava osaaminen oli sellaista, johon he kouluttavat itse. (Söderqvist 2007, 284-286.)

Työkulttuurin ja työtapojen, mutta yhtäläillä työelämän lakien tarkempi tuntemus olivat alueita, joita useat haastateltavat vielä pitivät selvästi omina kehittämistarpeinaan. Esimerkiksi Aija ottaa

esille tämän useammassakin vaiheessa haastattelua ja kommentoi esimerkiksi seuraavaa: *”Minä en tiedä minun oikeuksia ja velvollisuuksia niin hyvin kuin pitäisi.”*

Maahanmuuttajanaisten käsitykset omasta osaamisestaan noudattivat osin heidän käsityksiään suomalaisen työelämän vaatimuksista työntekijälle. Haastateltavista ne, jotka pystyivät vahvimmin tuomaan esiin ammatillisia valmiuksiaan, kuvasivat työelämän vaatimuksia myös oman ammattinsa vaatimusten näkökulmasta. Kehittämistarpeiden kuvaus oli useilla haastateltavilla jäsentyneempää kuin oman osaamisen ja vahvuuksien kuvaukset. Julian käsitykset työelämän vaatimuksista olivat myös melko ajan tasalla olevia, vaikka ne eivät suoraan omaan ammattiin liittyneetkään ja hänen kuvauksensa oman osaamisen kehittämistarpeista noudatteli hyvää työmarkkinoiden vaatimusten huomioimista.

#### 6.4 Maahanmuuttajanaisten kokemuksia työhauasta

Haastateltavien työhauan aktiivisuus oli ollut erittäin vaihtelevaa. Tätä kuvaa hyvin se, että eräs haastateltava ei ole koskaan lähettänyt työhakemusta, vaikka on asunut Suomessa jo kymmenen vuotta. Anita sen sijaan kertoi koulutuksen jälkeisestä aktiivisesta työhauastaan: *”Jos ajatellaan koko määrä nyt puolessa vuodessa ehkä kuusi tai seitsemän työhakemusta kurssin jälkeen.”*

Anitan lisäksi myös muiden akateemisen koulutuksen omaavien maahanmuuttajanaisten työnhaku näyttäytyi OTE –koulutuksen jälkeen aktiivisempana kuin muiden. Esimerkiksi Julia kertoi aktivoituneesta työhauastaan useaan kertaan ja siitä, että hän oli laajentanut työnhakuaan sekä maantieteellisesti että uusille työaloille. Yrittäjänä toimivan Moonan aktiivisuus näyttäytyi oman yrityksen puitteissa erilaiseksi. Hänellä aktiivisuus näkyi erilaisten markkinointi- ja tarjouskirjeiden lähettämisenä lähikuntiin ja henkilökohtaisina yhteydenottoina kuntien yhteystyötahoihin ja kuntoutusasioista päättäviin viranomaisiin.

Muiden kuin akateemisen koulutuksen omaavien työhauan aktiivisuuden näkökulmasta on huomioitava kuitenkin seuraavia tekijöitä. Heistä yksi oli ollut ammatillisessa koulutuksessa viimeiset puolitoista vuotta, yksi oli osa-aikatyössä ja yksi työelämävalmennuksessa. Vaikka Soili ei nyt ammatillisen koulutuksen vuoksi ole hakenut töitä, niin hänelle oli selvää, miten hän tulee toimimaan ja etenemään työhauassaan valmistuttuaan toukokuussa. Hänellä on sitten mahdollisuus hakea kahden alan työpaikkoja ja näin hän useassa kohdassa haastattelua totesikin tekevänsä.

Miia puolestaan ei ollut koskaan lähettänyt työhakemusta Suomessa, se ei hänen mukaansa ole vaikeaa, onhan hän kirjoittanut työhakemuksia työvoimapolitiittisilla kursseilla. Toisaalta hän on tällä hetkellä osa-aikatyössä, joten se voi osaltaan selittää tämän hetkistä tilannetta. Kuitenkin hän useaan kertaan haastattelun aikana totesi haluavansa vakituisempaa työtä tai kokopäivätyötä. En päässyt tarkemmin perille varsinaisista syistä tähän, koska aihe sai hänet käyttäytymään hyvin puolustelevasti eikä hän selkeästi halunnut kommentoida sitä enempää.

Haastateltavien työnhaun aktiivisuudesta voisi todeta, että se ei ollut kaikkien kohdalla niin aktiivista kuin voisi odottaa. Ja sitten ne, kenellä työnhaku oli selvästi aktiivisempaa, työnhaussa ei ilmennyt johdonmukaisuutta, vaan se saattoi sisältää vaatimuksiltaan mitä erilaisempia työtehtäviä. Esimerkiksi Anita, jonka työnhaku oli selkeästi aktiivisinta, oli hakenut hyvin vaihtelevasti töitä toimistosihteerin tehtävistä erityistä asiantuntemusta vaativiin tehtäviin. Toisaalta aktiivinen työnhaku mihin tahansa voidaan nähdä hyvänä aktiivisena toimintana, mutta pidemmällä tähtäimellä se ei välttämättä johda hyvään lopputulokseen maahanmuuttajan kannalta.

SPECIMA –projektin kautta Henna Kyhä (2006, 126) on tutkinut akateemisten maahanmuuttajien työllistymistä ja kyselytutkimuksen mukaan yli 70 prosenttia vastanneista oli työsuhteessa omalla alallaan, vaikka sitten koulutustaan alemmissa työtehtävissä. Esimerkkitapauksina Kyhä ottaa esille hammashoitajana työskentelevän hammaslääkärin ja sähköasentajan töitä tekevän sähköinsinöörin. Hänen mukaansa positiivisesti katsottuna nämä työt voivat toimia ponnahduslautoina työmarkkinoilla, mutta kielteisesti nähtynä ne voidaan nähdä inhimillisen pääoman tuhlauksena. (Kyhä 2006, 126.)

Maahanmuuttajanaisten työnhaku painottui selkeästi avoinna olevien työpaikkojen hakemiseen, suurin osa haastateltavista olikin hakenut töitä pelkästään lehdissä ja työvoimatoimiston internet – sivuilla olevien ilmoitusten perusteella. Ainoastaan muutamat olivat kokeilleet piilotyöpaikkojen löytämistä avoimia työhakemuksia lähettämällä tai henkilökohtaisesti eri työpaikoissa käymällä. Raila puolestaan ei ollut lähettänyt työhakemuksia, vaan käynyt henkilökohtaisesti kyselemässä töitä, mutta hänen työnhakunsa oli ollut satunnaisempaa: *”Minä kävin keskustassa kaupoissa kysymässä myyjän paikkoja, mutta kaikki oli varattuja, ja sitten minä kävin kurssin työssä oppimispaikassa, mutta hänkään ei juuri silloin tarvinnut, minä kuitenkin jätin kauppoihin oman ansioluettelon ja puhelinnumeron.”*



Puolet haastateltavista oli ollut työhaastatteluissa viime vuosien aikana. Heidän kokemuksensa työhaastatteluista olivat positiivisävyisiä, mutta usein työhaastatteluissa olleille jäi vain epämääräinen kuva siitä, miksi he eivät ole saaneet paikkaa.

Minulla on semmoinen kokemus, että jos minä haen jotain työpaikkaa, ei ikinä sanota suoraan ei käy, vaan kiitos sinulla on kaikki hyvät lähtökohdat ja jos meillä on paikkoja, haluaisimme mielellään kutsua sinut töihin, mutta se on vain, minä ymmärrän, se on vain kohtelias fraasi. Joo, aina haastattelussa kaikki on ihan hyvin, mutta yleensä sen jälkeen ei kuulu mitään, vaikka odotan kuinka kauan, mutta hyvin harvoin saan vastausta. (Anita)

Tämän suuntaiset kokemukset eivät auta yksilöä juuri eteenpäin työnhaussa, jos hän ei saa tietää, miksi ei tule valituksi. Yllättävää oli se, kuinka usein jätetään kokonaan ilmoittamatta, jolloin työtä hakenut ihminen jää ihmettelemään syytä epäonnistumiseen. Tämä voi vaikuttaa haitallisesti työnhakijan itseluottamukseen ja tulevaan työnhakuun. Työvoimapolitiisessa työnhakutaitoihin painottuvassa koulutuksessa voisi olla hyvä huomioida myös se, miten työnhakijan pitäisi toimia odottaessaan tietoa.

Maahanmuuttajanaisten kertomukset esimerkiksi työhaastattelutilanteiden etenemisestä vastasivat tulkintaani siitä, että useimpien haastateltavien käsitykset omista vahvuuksistaan ja osaamisestaan olivat liian yleisellä tasolla. Jo pelkästään työnhaun asiakirjoissa pitäisi pystyä ytimekkäästi tuomaan esille omia vahvuuksiaan juuri haettavan työtehtävän kannalta. Työnhaun kohdentumattomuus puolestaan vaatisi entistä suurempaa taitoa oman osaamisen markkinoinnissa, miten tuoda vahvuuksista esiin juuri kyseisen työtehtävän kannalta olennaiset tekijät.

## 6.5 Maahanmuuttajanaisten käsitykset koulutuksen ja työssä oppimisjakson antamista työelämävalmiuksista

Maahanmuuttajanaisten käsitykset koulutuksesta saamistaan työelämävalmiuksista kohdentuivat ensisijaisesti työnhakutaitojen kehittymiseen ja työssä oppimisjakson antamiin työelämävalmiuksiin. Useista aikaisemmista työvoimapolitiisista koulutuksista johtuen oli ymmärrettävää, että monilla haastateltavilla oli jo aikaisempia perustietoja työnhaun asiakirjojen laatimisesta. Monet haastateltavat korostivat kuitenkin saaneensa huomattavan paljon lisätietoja pelkästään työnhakuun liittyen.

Aikaisempien teknisten työnhaun asiakirjojen laadinnan taitojen lisäksi haastateltavat katsoivat saaneensa koulutuksesta lisätietoja asiakirjojen sisällölliseen laatimiseen, ytimekkyyttä sisältöjen ja sen suhteen, millaista työpaikkaa oli hakemassa. Esimerkiksi Laura kuvaa tätä saamaansa lisätietoa: ”*Nyt minä ymmärrän paremmin, millä tavalla hakemukset tehdään eri paikkoihin, se minulle oli oikein tärkeää asiaa.*”. Muutamat ottivat esille työnhaun asiakirjojen laadinnassa sen, että heillä ei ollut aikaisempaa kokemusta Venäjältä työhakemusten ja ansioluetteloiden tekemisestä, koska työnhaku oli siellä edennyt aivan toisella tavalla.

Koulutus oli antanut myös intoa työnhakuun ja aktivoinut sitä. Osa haastateltavista korosti koulutuksen myötä ymmärtäneensä oman vastuun ja yrittämisen merkityksen työllistymisessä. Rohkeuden lisääntyminen koettiin myös saaduksi työnhaun valmiudeksi. Esimerkiksi Laura koki saaneensa rohkeutta erityisesti itsensä esittelyyn erilaisissa tilanteissa mahdollisista puheessa esiintyvistä kielioppivirheistä huolimatta.

Ote-kurssilla ainakin oli niin paljon sitä, että miten markkinoida itseään ja miten pitää uskoa ja miten pitää yrittää tehdä. Minulle se ainakin antoi enemmän vahvuutta, että minä osaan jotain. Aikaisemmin minä pelkäsin käydä kysymässäkään ja nyt minä voin mennä ja kysyä töitä ja sitten tietysti kertoa osaamisestani, niin siis uskaltaa mennä ja markkinoida itseään. (Raila)

Työnhaun aktivoitumisen yhteydessä muutamat haastateltavat ottivat esiin työnhaun laajentamisen avointen työhakemusten avulla. Koulutusten aikana useimmat tuntuivat hakevan töitä lähinnä työvoimatoimiston nettisivuilla olevien työpaikkailmoitusten perustella ja yritinkin tuolloin tuoda esiin piilotyömarkkinoiden osuutta työmarkkinoilla. Muutamat haastateltavat ottivatkin tämän esille, kuten Julia, pohtiessaan koulutuksen antamia valmiuksia: ”*Vaikka työnantaja ei suoranaisesti ole ilmoittanut avoimesta työpaikasta, voi silti lähettää oman hakemuksen ja ansioluettelon, ja voi olla että he alkavatkin ajatella sinua tulevaisuudessa.*”.

OTE –koulutuksissa tehdyt työhaastatteluharjoitukset olivat muutamille haastateltaville olleet erittäin antoisia työhaastatteluihin valmentautumisen kannalta. Laura korosti harjoitusten avulla ymmärtäneensä paremmin omaa käyttäytymistään ja reagoitejaan tietyissä tilanteissa. Anita korosti myös saamiaan valmiuksia työhaastatteluihin: ”*Se toi vähän selkeyttä siihen, että mistä kannattaa puhua ja mitä pitää korostaa ja ehkä myös siihen, että mistä aloittaa työhaastattelussa, se oli myös tärkeää.*”.

Mielenkiintoista oli myös se, että työhaastatteluharjoitusten lisäksi juuri Laura ja Anita ottivat esille työelämävalmiuksien yhteydessä henkilökohtaisen opetussuunnitelman, josta en haastattelun aikana erikseen kysynyt mitään. Heidän mielestään se oli lisännyt heidän itsetuntemustaan. Molemmat haastateltavat kutsuivat henkilökohtaista opetussuunnitelmaa systeemiksi, jonka avulla ihminen voi saada lisätietoja itsestään ja ymmärtää paremmin omia kehittämisalueitaan. Laura totesikin aiheesta: *”Sellainen systeemi antaa tukea minulle, jos haluan joskus mennä syvälle itseeni ja miettiä asioita ja ihan voin alleviivata minun ohjelmani siitä, mitä asioita minun pitäisi vahvistaa.”*

Haastateltavien käsityksissä työssä oppimisjakson antamista työelämävalmiuksista korostuivat ammatillisten taitojen kehittyminen, työkulttuurin tuntemuksen, yleisten työelämävalmiuksien sekä itsevarmuuden ja rohkeuden lisääntyminen. Perustaitojen osalta käsitykset olivat kokoavia tai yleisluontoisia, kuten Anitalla: *”Se on vähän kuin minun edellinen työ Venäjällä, oma tekeminen, oma vastuu ja tietokoneen käyttö, minä olen yksin ja tiedän mitä pitää tehdä eikä kukaan häiritse. Se oli täsmällistä työtä ja minulle tärkeää.”* Esimerkiksi asiakaspalvelutyötä tehneiden haastateltavien kohdalla ammatilliset perustaidot liittyivät asiakaspalvelutaitojen kehittymiseen, rutiininomaisten tehtävien ja erilaisten järjestelytaitojen kehittymiseen.

Perustaitojen keskittyessä työn suorittamiseen liittyviin seikkoihin, erikoisosaamista kuvattiin työtehtävissä vaadittavien sisältöjen hallintaan liittyen. Anita mainitsi uusiksi valmiuksikseen suomalaiseen lakiin liittyvien tietojen oppimisen. Soili kuvasi oppimisjakson kohdalla hyvinkin tarkasti sekä saamiaan perusvalmiuksia ammatillisen kehittymisen näkökulmasta että erikoisosaamiseen kuuluvien taitojen osalta.

Minulle tämä ei ollut uutta tämä asiakaspalvelu- ja myyntityö, mutta uutta minulle olivat miesten vaatetus, josta opin paljon uutta ja varaston hoitamiseen sekä inventaarion tekemiseen liittyvät työtehtävät. Kassa on aina erilainen joka kaupassa, mutta nyt minä opin käyttämään tietokonekassaa ja opin sen tosi hyvin. Ammattitaito minulla on paljon noussut ja uutta oli se, että opin sen, että venäläiset ja suomalaiset asiakkaat haluavat erilaista palvelua, joten nyt tiedän senkin. (Soili)

Yli puolet haastateltavista suorittivat työssä oppimisjakson paikassa, jossa työtehtävät vastasivat heidän aikaisempaa koulutustaan tai työkokemustaan. Onkin selvää, että ammatillisten taitojen kehittymistä korostaneet maahanmuuttajanaiset olivat olleet koulutustaan vastaavalla alalla tai

siihen läheisesti liittyvissä työtehtävissä. Osalla haastateltavista kyse oli täysin uusista työtehtävistä, jolloin heidän kohdallaan työssä oppimispaikan antamat valmiudet keskittyivät yleisiin työelämätaitoihin, kuten tiimi- ja ryhmätyövalmiudet, kielitaidon kehittyminen ja uuden sanaston, erityisesti ammattisanaston oppiminen sekä tietoteknisten taitojen kehittymistä.

Työkulttuurin ja työtapojen tuntemuksen merkitys nousi aineistosta selkeästi omaksi alueekseen. Työssä oppimisjakso oli merkinnyt sitä, että tuntemus suomalaisesta työkulttuurista ja -tavoista oli lisääntynyt mutta samalla se oli tuonut oivalluksen siitä, että lisätieto alaan liittyvästä työkulttuurista ja työtavoista olisi tarpeen. Työssä oppimisjakso oli sekä vahvistanut omaa osaamista että sen tunnistamista. Aija esimerkiksi kuvaa tätä hyvin kahdella kommenteillaan: *”Kun minä olin työharjoittelussa, minä puhuin enemmän suomea ja opin työtapoja ja kulttuuria.”* ja: *”Nyt kun olen ollut kaksi kertaa harjoittelussa, minä myös tiedän, että minä tunnen tosi huonosti työsäännöt Suomessa.”*

Työssä oppimisjaksojen kokemuksissa esiin tuli mielenkiintoinen teema liittyen suomalaiseen työkulttuuriin. Muutamat haastateltavat pitivät erityisen mielekkäänä Suomessa sitä, että töissä ensisijaisesti keskitytään työn tekemiseen, eikä henkilökohtaisten suhteiden ylläpitämiseen.

Oikein positiivista on se, että työpaikoissa todella ensin on työ ja sen tekeminen ja sitten vasta kaikki muu, koska Venäjällä oli aivan eri juttu, siellä työpaikalla kaikki menee liian henkilökohtaisiin suhteisiin ja niiden hoitamiseen ja se ei ole minun mielestä hyvä, koska se häiritsee työntekoa. (Julia)

Työssä oppimisjakso lisäsi toisten haastateltavien itsevarmuutta. Esimerkiksi Raila, joka meni uusiin tehtäviin, jännitti kovasti ennen työssä oppimisjakson alkua: *”Ensin minä tietysti pelkäsin, että minä en pärjää ja ymmärrä yhtään mitään ja tulee olemaan vaikeaa, mutta sitten pikku hiljaa asiat alkoivat mennä ja minä tykkäsin kovasti nimenomaan siitä työstä.”*, mutta onnistuminen työssä oppimisjakson aikana merkitsi hänelle luottamuksen lisääntymistä omaan kykyihin.

## 6.6 Oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi on vaikeaa maahanmuuttajanaisille

Muutamaa haastateltavaa lukuun ottamatta oman osaamisen markkinointi oli maahanmuuttajanaisten mielestä vaikeaa tai erittäin vaikeaa. Perustelut vaihtelivat haastateltavien

käsityksissä, mutta tiettyjä yhteisiä teemoja niistä löytyi. Yhtenä perusteluna maahanmuuttajanaiset käyttivät kulttuurieroja ja sitä, että heillä ei ole Venäjältä kokemusta tästä, koska siellä työn hakeminen tapahtuu eri tavalla. Julia puhui oman osaamisen markkinoinnista vaikeudesta näin: ”*Se on hyvin vaikeaa kuitenkin, kun meillä ei ole semmosta kasvatusta, että pitää kehua itseään, meille on tärkeämpää se, mitä muut ihmiset meistä sanovat.*”. Hänen kohdallaan tätä tuki myös se, että hän aloitti omien vahvuuksiensa kuvailun aikaisemmin saamallaan palautteella.

Moon ja Aija perustelivat oman osaamisen markkinoinnin vaikeutta omalla epävarmuudellaan. He molemmat tarvitsisivat täydennyskoulutusta saadakseen luvan käyttää ammattinimikettään Suomessa. Moonalla ei ollut työkokemusta alalta aikaisemmassa kotimaassaan, ja Suomessa kokemus rajoittui muutamaa työssä oppimisjaksoon, joten hänen kohdalla vähäinen kokemus joi aiheuttaa epävarmuutta oman osaamisen markkinointiin. Aijalla puolestaan oli elämäkokemusta ja runsaasti työkokemusta Venäjältä, mutta hän otti esille muita ongelmia.

Minulla ei ole paikkaa eikä tilaa työmarkkinoilla, koska minun ja työmarkkinoiden välillä on iso seinä, jolla on minun ongelmia ja minun mielestäni ensimmäinen ongelma on minun ikä ja toinen on kieliongelma. Joskus minä ajattelen ja puhun itselleni, että minulla ei ole yhtään mitään, vaikka minulla on tutkintoja ja ammatti, mutta nyt minä olen epävarma. (Aija)

Aijan kohdalla tilanne oli muihin haastateltaviin se, että hän oli asunut Suomessa vasta viisi vuotta ja suomen kielen oppimisen hän koki itselleen erittäin vaikeaksi. Hän koki suomen kielen taitonsa riittämättömäksi huolimatta siitä, että hän oli suorittanut jo neljä tai viisi kielikurssia. Suomen kielen taidolla on keskeinen merkitys kotoutumisessa, sen voitaisiin ehkä sanoa olevan keskeinen osa maahanmuuttajan hyvinvointia tai jopa sen edellytys. Kielitaidon taso työllistymisen hankaloittajana oli tutkimusten mukaan selvää ainakin akateemisilla aloilla, joilla vaaditaan selvästi korkeamman tason kielitaitoa erityis- ja ammattisanaston osalta. Suomen kielen taidon arviointi oli täysin riippuvainen siitä, kuka arvioi ja millä perusteilla hän kielitaitoa arvioi. Aikuisten maahanmuuttajien on todettu arvioivan suomen kielen taitoaan heikommaksi kuin mitä opettajat ja standardoidut testit näyttävät (Tarnanen & Suni 2005, 9-21) Oman kielitaidon aliarviointi voi luonnollisesti vaikeuttaa maahanmuuttajan työllistymistä sekä aiheuttaa heille epävarmuutta ja epätoivon tunteita, joita Aija haastattelun useissa kohdin toi esiin. Toisaalta työntajien näkemykset vaadittavasta tai riittävästä kielitaidosta voivat poiketa huomattavasti vielä maahanmuuttajien tai opettajien näkemyksistä.

Laura pohti osaamisen markkinoinnin vaikeutta poikkeuksellisen analysoivasti, kuten hän pohti oman osaamisensa kehittämistäkin. Ensin hän toi esille sen, että ihmisen työskenneltä pitkään saman työnantajan palveluksessa, työnantaja tuntee jo työntekijän ja tämän vahvuudet.

Mutta Suomessa markkinointi on vaikeaa siksi, että kun et tiedä, millainen henkilö sinua haastattelee, on vaikea joskus analysoida, mitä tuo henkilö haluaa ja samassa hetkessä kun sinä tulet haastatteluun, sinun pitäisi luoda kuvio ja löytää joku sellainen punainen lanka. Se ei ole helppoa niin lyhyessä ajassa. (Laura)

Laura viittaa kommentillaan siihen, että eri työpaikoissa arvostetaan erilaisia asioita ja on vaikea tietää etukäteen, millaisia asioita haastattelutilanteessa pitäisi painottaa. Näin ollen lyhyessä työhaastattelutilanteessa tarvitaan nopeaa reagointi- ja analysointikykyä siitä, millaisia asioita pitäisi painottaa. Raila pohti osaamisen markkinoinnin vaikeutta työttömyyden näkökulmasta. Hän ihmetteli, että miten ihminen voi markkinoida omia vahvuuksiaan oltuaan pitkään poissa työstä. Railan mukaan vasta työn tekeminen todella voi näyttää hallitseeko ihminen työtehtävänsä.

Anita piti oman osaamisen markkinointia esimerkiksi työhaastattelutilanteessa helppona perustellen sitä konkreettisilla helposti vastattavilla kysymyksillä. Hän oli ollut muihin verrattuna huomattavasti useammassa työhaastattelutilanteissa. Näistä lukuisista työhaastatteluista huolimatta hän ei ole onnistunut työllistymään. Pohtiessani ja verratessani tätä hänen kuvaukseensa hänen vahvuuksistaan ja työhakukokemuksia, näyttäytyi asia hieman ristiriitaisena. Hän keskittyi kuvauksissaan luonteenpiirteisiin ja työskentelytapoihin ja mainitsi vain lyhyesti koulutuksen ja työkokemuksen. Varsinainen ammatillinen osaaminen jäi kuvauksesta puuttumaan, joten se ei vahvistanut käsitystä siitä miten hyvin hän pystyisi työhaastattelutilanteessa markkinoimaan osaamistaan.

Vaikka valtaosa haastateltavista piti osaamisen markkinointia vaikeana, niin muutamat erityisesti akateemisen koulutuksen suorittaneet maahanmuuttajanaiset pitivät työhaastattelutilanteita erittäin tärkeinä ja hyödyllisinä juuri sen vuoksi, että heillä ei ole Venäjältä kokemusta niistä.

No se on vähän eri tavalla kuin Venäjällä se haastattelu Suomessa, se on kuitenkin aina tärkeää kertoa itsestä ja he ovat kysyneet jotain. No mutta minusta se haastattelu on kuitenkin ihan oikealla tavalla, ihmisen pitää nähdä ja tutustua ja tavata, se verbaalinen kontakti on myös tärkeää. (Anita)

Vain muutamilla henkilöillä oli selkeämpi käsitys siitä, mitä työhaastattelussa painotetaan tai siitä, mitä erilaisissa työtehtävissä vaaditaan. Julia, joka ei hankkakaan osaamisalueiden kohdalla eriteltyjä ammatillisia taitojaan, ymmärsi kuitenkin sen, että erilaisissa organisaatioissa ja yrityksissä tarvitaan erilaista osaamista. Hän mainitsikin tästä kertoessaan työnhakutilanteista: *”Olen tietysti kertonut omasta koulutuksesta ja työkokemuksesta Suomessa ja Venäjällä, riippuu työpaikasta, että jos esimerkiksi on jonkunlainen kansainvälinen yritys, niin sitten pitää kertoa työkokemuksesta Venäjällä ja miten työnantaja voisi siitä hyötyä.”*

Maahanmuuttajanaisten esittämät käsitykset omasta osaamisestaan ja vahvuuksistaan tukivat heidän käsityksiään siitä, että osaamisen markkinointi on heille vaikeaa. On selvää, että jos maahanmuuttajilla ei ole selvää käsitystä suomalaisen työelämän vaatimuksista työntekijälle, niin heidän on vaikea tuoda esiin myös omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan työelämän vaatimusten mukaisesti. Vain muutamien haastateltavien kohdalla heidän käsityksensä olivat tarkemmin eriytyneitä ja työelämän vaatimukset huomioon ottavia. Tätä tuki myös maahanmuuttajanaisten kokemukset työhausta ja sen tilanteista.

Vaikka OTE –koulutuksissa uraohjauksen yhteydessä käsiteltiin kaikkia edellä mainittuja asioita sekä yksilö- että ryhmäohjauksen avulla ja erilaisten käytännön harjoitusten keinoin, niin osaamisen markkinointiin maahanmuuttajat tarvitsisivat huomattavasti enemmän valmennusta. Tämän valmennuksen ja ohjauksen pitäisi olla myös henkilökohtaista osin siinä, että kukin maahanmuuttaja osaisi suunnistaa omien vahvuuksien ja ammatillisen osaamisen mukaisesti työmarkkinoilla ja keskittyä niille aloille ja niihin työtehtäviin, jossa kukin pystyisi parhaiten omaa osaamistaan hyödyntämään.

## 6.7 Haastateltavien käsitykset uraohjauksen ja urasuunnitelman työstämisen merkityksestä

Huolimatta lukuisista aikaisemmista työvoimapolitiittisista koulutuksista maahanmuuttajanaisisilla ei ollut kokemusta uraohjauksesta ja urasuunnittelusta. Yksi haastateltavista mainitsi tehneensä eräällä kurssilla minisuunnitelman, johon sisällytettiin työssä oppimispaikan valinta. Kyse on käsittääkseni koulutukseen sisällytetystä henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmasta, koska se ei ole pitänyt sisällään jatkosuunnitelmien tekemistä.

Uraohjausta kokonaisuutena tarkasteltuna se oli antanut maahanmuuttajanaisille ennen kaikkea rohkeutta ja itsevarmuutta. Valtaosa haastateltavista mainitsi itsevarmuuden ja rohkeuden lisääntymisen keskeisenä uraohjauksesta saatuna hyötynä. Niiden lisääntyminen tosin näkyi maahanmuuttajanaisten käsityksissä erilaisin seurauksin. Toisille se oli merkinnyt aktiivisempaa ja rohkeampaa työnhakua tai rohkeutta markkinoida itseään paremmin. Toisille se oli merkinnyt oman vastuun tiedostamista työllistymisen ja tulevaisuuden suunnitelmien tekemisen näkökulmasta.

Pitää yrittää koko ajan jotain tehdä, vaikka ei voikaan tietää sataprosenttisesti että saa työtä. Pitää arvostaa itseään ja uskoa, että pystyy. Tietysti pitää itse tehdä, tämän minä ymmärsin kurssin aikana, pitää yrittää tehdä itse enemmän, nimenomaan se, että millaiset tavoitteet ja mitä tulevaisuudessa haluaa. Se minulla oli aikaisemmin niin heikkoa, että jos en jotain saanut, sitten jäin suruissani odottamaan, että mitä tapahtuu. Nyt minä kuitenkin yritän päästä työhön ja nyt minä tiedän mitä minä tarvitsen. Ei kukaan tule ovelle koputtamaan ja pyytämään töihin. (Raila)

Merkittävää useimmille haastateltaville urasuunnitelman työstämisessä oli se, että se laittoi heidät miettimään omia valintoja ja omia vahvuuksia tarkemmin. Raila erityisesti korosti sitä, että se oli laittanut hänet miettimään tulevaisuuttaan aivan toisella tavalla ja muuttanut hänen ajatuksiaan olennaisesti. Ajatustensa muuttumista hän pohti työllistymisen näkökulmasta: *”Aikaisemmin olin sitä mieltä, että jos ei ole vakituinen työpaikka, niin se ei ole oikein hyvä, mutta nyt kurssin aikana minä ainakin muutin mieleni siitä, että voin tehdä esimerkiksi kesätyötä jos ei saa vakituista työtä.”*

Esimerkiksi Aija nosti urasuunnitelman eduksi sen, että hän oli ymmärtänyt tavoitteiden asettamisen merkityksen ja etenemisen niiden mukaan: *”Oli tosi hyödyllinen kokemus, koska nyt minä ymmärrän paremmin minun työkuvan ja mitä minun pitää tehdä. Minun pitää edetä askel kerrallaan eteenpäin, vaikka pienin askelin, mutta eteenpäin. Joskus ihmisen elämäntilanne kuitenkin häiritsee”*.

Urasuunnitelman työstämisen antamat valmiudet vaihtelivat yksilöllisesti melko paljon, mutta selvää oli, että eniten siitä olivat hyötyneet akateemisen koulutuksen aikaisemmassa kotimaassaan suorittaneet maahanmuuttajanaiset. Heidän kohdallaan merkittäväksi urasuunnitelman työstämiseen kuuluvaksi asiaksi nousi oman tutkinnon rinnastuksen hakeminen ja sen vaikutukset. Haastateltavista akateemisen koulutuksen suorittaneista kaksi haki koulutuksen aikana tutkinnon rinnastusta. Aija ja Anita eivät hakeneet rinnastusta ja nyt erityisesti Anita harmitteli sitä. Hän ei osannut sanoa, kuinka asian tärkeys jäi häneltä huomaamatta koulutuksen aikana.



Tutkinnon rinnastuksen saaminen merkitsi sitä, että aikaisemmalla tutkinnolla on merkitystä, eikä sitä enää voida täysin mitätöidä työelämässä. Tämä puolestaan yksilötasolla tarkoitti itsevarmuuden vahvistumista ja toi siten yksilölle luottamusta omiin vahvuuksiin ja ammatilliseen osaamiseen.

Tutkinnon rinnastus oli minulle tärkeä, koska se tarkoittaa minun tapauksessa, että ne opiskeluun käytetyt viisi vuotta eivät ole menneet hukkaan ja minulla kuitenkin on jonkunlainen ammatti, muuten kun aikaisemmin ei ollut rinnastusta, se on otettu vain leikillä, ei vakavasti. Kaikki epäilivät, no, se on Venäjällä suoritettu, ei se mitään tarkoita. Tutkinnon rinnastus ja kielitutkinnon ylemmän tason suorittaminen on aiheuttanut sen, että minä olen vähän varmempi itsestä ja voin rohkeammin hakea joitakin aivan uusia työpaikkoja, joita en ennen uskaltanut ajatella. (Julia)

Tutkinnon rinnastuksen hakeminen voi merkitä tulevaisuuden suunnitelmien selkeytymistä, vaikka rinnastusta ei suoraan saisikaan. Päätös, joka sisältää ohjeistuksen täydennettävistä opinnoista, auttaa maahanmuuttajaa suunnittelemaan tulevaisuuttaan. Esimerkiksi Moonalle urasuunnitelman tekeminen ja tutkinnon rinnastuksen hakeminen selkeyttivät hänen omat tavoitteensa ja suunnitelmansa sekä niihin pääsemiseen tarvittavat keinot. Hän oli jo luopumassa unelmastaan tehdä omaa työtä, mutta toisaalta OTE –koulutukseen hakeutuessaan hänellä oli toive päästä pohtimaan tarkemmin vielä tulevaisuuttaan koskevia ratkaisuja. Hän sai koulutuksen aikana rohkeutta ja itsevarmuutta perustaa oman yrityksen, jolla alustavasti pystyy elättämään itsensä. Lisäksi hän sai välineitä siihen, miten hän etenee tavoitteidensa mukaisesti kohti päämääräänsä.

Ennen Ote-kurssia en yhtään ajatellut yritystä tai lisäopetusta täällä. Halusin vain nopeasti löytää jonkun työpaikan ja olla työpaikassa tekemässä työtä. Mutta sitten Ote-kurssi ja se urasuunnitelma auttoi ihan tässä asiassa, että ymmärsin, että on mahdollisuus kehittää itseään ja on mahdollisuus lähteä opiskelemaan. (Moona)

Koulutuksen ja työkokemuksen tunnustaminen käynnistävät maahanmuuttajien ammatillisen identiteettityön. Virallisen tunnustamisen lisäksi psykologisella koulutus- ja työtaustan tunnustamisella on yhtä tärkeä merkitys ammatillisen identiteettityön aloittamisessa. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 229.) Tämän vuoksi olisi tärkeää, että osaamisen tunnustaminen tapahtuisi mahdollisimman pian maahanmuuton jälkeen. Esimerkiksi Julia on asunut Suomessa jo viisitoista vuotta ilman työkokemusta omalta alaltaan. Tutkinnon rinnastuksella oli hänelle olennainen merkitys, mutta työelämän näkökulmasta hän saattaa tarvita taitojensa päivittämistä.

Urasuunnitelman työstämisen antamista valmiuksista huolimatta lähes kaikkien haastateltavien oli vaikea nähdä sen yhteyttä työllistymiseen. Joko tilanne nähtiin siten, että yksilö voi tehdä mitä tahansa suunnitelmia itsekseen, mutta se ei vielä tarkoita työllistymistä. Esimerkiksi Anita viittasi tähän: ”*Vaikka suunnitelman tekeminen on hyvä, se ei ole kuitenkaan konkreettinen ja minä luulen, että se ei kuitenkaan vaikuta siihen, että voi päästä johonkin töihin.*”. Muutamit haastateltavat kokivat sen puolestaan voivan auttaa työllistymistä, mutta eivät osanneet sanoa miten.

Mielenkiintoni heräsi aineistosta nousevaan käsitykseen siitä, että urasuunnitelma on eräänlainen henkilökohtainen tietyllä uralla etenemisen suunnitelma tietyissä olosuhteissa ja ympäristössä ja kiinnittyy tiettyyn organisaatioon. Tämän suuntaiset ajatukset korostuivat yli 40-vuotiaiden haastateltavien käsityksissä, kuten Lauran, jonka mukaan: ”*Urasuunnittelu olisi helppoa, jos sinulla olisi joku työpaikka ja tulevaisuus, mutta silloin kun pitää ihan tyhjältä jotain keksiä, niin se on kamalaa.*”. Samoin Soili, joka on nyt ammatillisessa koulutuksessa pohti sitä, että silloisella urasuunnitelmalla ei ole merkitystä sen takia, että silloin hänellä oli aikomuksenaan kouluttautua toiselle alalle ja nyt hän onkin vaihtanut ammattialaa, jolle kouluttautuu. Hän ei näe yhteyttä näissä asioissa, vaikka molemmat ovat selkeästi ammatteja, joille yhteistä on asiakaspalvelu olennaisena osana ammattitaitoa, jota Soili piti omana vahvuutenaan myös OTE –koulutuksen aikana.

Pohtiessani tätä teemaa tarkemmin huomasin, että iän lisäksi heitä yhdistää pitkä työkokemus Venäjällä, ja muutamissa haastatteluissa olikin noussut jo esiin hierarkkinen eteneminen uralla. Muutamien haastateltavien pitkä työura Venäjällä oli keskittynyt korkeintaan muutamaaan organisaatioon tai yritykseen, jonka sisällä he etenivät harjoittelijan tasolta pikku hiljaa ylempiin tehtäviin. Heidän käsityksensä urasuunnitelmasta viittaakin vanhaan uraideoologiaan, jota Onnismaa (2004, 275-285) esittelee artikkelissaan vanhasta ja uudesta urasta.

Vanhan uraideoologian mukaan ura rinnastuu palkkatyöhön ja se voidaan erottaa erilliseksi osaksi yksilön muusta elämästä. Vanhan uraideoologian mukaan ihmiset sopivat persoonaltaan tietyille urille. Työn muutosten myötä objektiivisia uramittareita on kuitenkin vaikea löytää ja nykyään puhutaankin yksilön subjektiivisesta urasta. Yksilön urakehityksestä on tullut sattumanvaraista ja hyppäyksellistä eikä se ole enää välttämättä sidoksissa palkkatyöhön. Organisaatioiden sijasta keskipisteenä onkin yksilö ja uusi ura kehittyy jatkuvassa itsensä luovassa ja kehittävässä prosessissa. (Onnismaa 2004, 275-279; Onnismaa 2007, 78-81.)

Työn kehityksen ja uuden uraideologian mukaan yksilön on siis pystyttävä tekemään suunnitelmia ja liikkumaan eteenpäin ilman varmuutta tulevaisuudesta. Vaikka tämän tutkimuksen tuloksissa korostui Venäjällä suoritetut pitkät työurat, niin en usko tämän olevan kulttuuri- tai maakohtaista. Samanlaisia tuloksia voitaisiin varmaan löytää myös suomalaisten tietyistä ikäluokista, jotka ovat tehneet lähes koko ikänsä töitä saman työnantajan palveluksessa. Työelämän uudet ja koko ajan muuttuvat vaatimukset sekä epäjatkuvat työsuhteet vaatisivat kuitenkin uuden uraideologian sisäistämistä, jotta yksilö selviäisi nykypäivän epävarmuudesta. Tällaisten asioiden vielä tarkempi ja yksityiskohtaisempi käsittely voisi auttaa maahanmuuttajia orientoitumaan uraohjaukseen ja sitä kautta hyötymään siitä enemmän.

Koska maahanmuuttajilla ei aikaisempaa kokemusta uraohjauksesta ollut, oli myös ymmärrettävää, että kaikki haastateltavat kokivat urasuunnitelman työstämisen kokivat ainakin osittain vaikeaksi. Vaihtelevuutta oli siinä, että miksi urasuunnitelman työstäminen koettiin vaikeaksi. Vaikeus liittyi useimpien haastateltavien mukaan juuri aloittamiseen ja epävarmuuteen, kuten Moona aiheesta kommentoi: *”Se oli vaikeeta totta kai, koska en uskonut sinun sanoja, että asiat menisi hyvin ja voisi päästä eteenpäin, minun mielestä kaikki näytti olevan niin kaukana, mutta nyt ne on jo melkein...”*. Vaikeana osa-alueena urasuunnitelmassa pidettiin myös omien vahvuuksien kartoittamista, jota vahvistavat myös aikaisemmin esittämäni tutkimustulokset. Muutamat haastateltavat korostivat urasuunnitelman vaikeudessa sanaston ja käsitteiden vaikeutta.

Anita ja Moona nostivat ikäkysymyksen esille urasuunnitelman työstämisen vaikeudessa. Heidän mukaansa urasuunnitelman työstäminen oli vaikeampaa vanhemmille henkilöille, joihin Anita selkeästi laskee myös itsensä. Anitan mukaan urasuunnitelman tekeminen sopisi paremmin nuoremmille ihmisille tai sitä pitäisi ainakin kehittää niin, että tehtäisiin erilaiset urasuunnitelmat esimerkiksi 30-vuotiaille ja 40-vuotiaille ja vielä vanhemmille. Moonan mukaan iäkkäämmät ihmiset koulutuksessa olisivat vain halunneet päästä nopeasti töihin. Nämä käsitykset myös osaltaan vahvistavat vanhan uraideologian mukaista ajattelua.

Koulutuksessa käytettyyn urasuunnitelman pohjaan olin hakenut taustatietoja akateemisen tai asiantuntija-alojen urasuunnitteluun liittyvistä lähteistä, koska hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä olivat akateemisen koulutuksen suorittaneet, ja koska Suomessa urasuunnitteluun liittyvät lähteet suuntautuvat pitkälti näille aloille. Tämän vuoksi tutkimuksen tulokset eivät yllätä sen suhteen, että akateemisen koulutuksen omaavat haastateltavat kokivat hyötyneensä eniten urasuunnitelman työstämisestä. Kuitenkin näen uraohjauksen olevan erittäin tärkeää kaikille

maahanmuuttajille juuri sen vuoksi, että heidän tullessaan uuteen kulttuuriin heidän aikaisempi ammatillinen identiteettinsä kyseenalaistuu (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 221).

Tämän vuoksi uraohjauksen ja urasuunnittelun mallia voitaisiin kehittää huomioiden eri koulutus- ja työtaustat. Ensisijaisena tekijänä on luonnollisesti se, haluaako maahanmuuttaja työllistyä aikaisemmalle alalleen vai kouluttautua kokonaan uudelleen. Tässäkin tutkimuksessa insinöörikoulutuksen omaavat maahanmuuttajanaiset kokivat ammatillisen osaamisensa jo niin vanhentuneiksi, että he eivät enää pärjäisi työelämässä. Myös Koivumäki ja Matinheikki-Kokko (2004, 228) artikkelissaan korostavat maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämisen tärkeyttä viittaamalla aikaisempiin tutkimustuloksiinsa, joiden mukaan kielteiset kokemukset työelämään pääsystä ja työttömyys heikentävät ammatillista identiteettiä ja johtavat pikku hiljaa ammatilliseen kriisiin. Tällaisissa tapauksissa pitäisi yksilön kanssa yhdessä pohtia myös mahdollisia uusia vaihtoehtoja ja sitä, miten aikaisempaa työkokemusta voitaisiin kuitenkin hyödyntää.

#### 6.8 Ryhmä- ja yksilöohjauksen merkitys uraohjauksen näkökulmasta

Maahanmuuttajanaisten käsitysten mukaan ryhmäohjauksen antamat valmiudet liittyivät uusien ideoiden saamiseen, ryhmän tukeen opiskelussa ja ryhmätyötaitojen kehittymiseen ja. Esimerkiksi Julia korosti uusien ideoiden syntymistä ryhmäohjauksessa: *”Ihan hyvin se tuki, koska kuitenkin kontakti toisten ihmisten kanssa johtaa siihen, että ryhmässä syntyy uudet ideat, ei yksi ihminen siihen pysty ja se on positiivinen sellainen asia.”* Muutamat ottivat esille erityisesti ryhmän muilta jäseniltä saadun tai heille annetun kielellisen avun ja tuen.

Minä tarvitsin paljon apua suomen kielessä, joo sen minä muistan hyvin, Moonalta ja Miialta sain paljon apua, koska hopsin kirjoittaminen oli minulle vaikeaa, koska en ymmärtänyt kaikkea, joo kielitaito ei ollut riittävä ja tytöt minua auttoivat. (Soili)

Ryhmän jäsenten erilaisuus tuli selvästi esiin haastateltavien käsityksissä, toisaalta sillä nähtiin olevan hyviä ja toisaalta huonoja vaikutuksia. Ryhmäohjauksen hyvät vaikutukset liittyivät edellä mainittujen lisäksi vuorovaikutustaitojen kehittymiseen, koska täytyi huomioida toiminnassa erilaiset ihmiset. Ryhmäohjauksen huonot vaikutuksen liittyivät lähinnä ryhmän jäsenten välisiin tasoeroihin esimerkiksi suomen kielen suhteen. Moona puolestaan nosti muutaman kerran haastattelun aikana esille iästä mahdollisesti johtuvat erot tavoitteissa koulutuksen suhteen. Myös

tehokasta opiskelua arvostavaa Anitaa häiritsi se, että kaikki eivät osallistuneet yhtä sitoutuneesti opiskeluun. Hän koki kuitenkin pienryhmissä toteutetut tehtävät mielekkäiksi.

Minusta on hyvä, kun annetaan joku teema ja jokainen voi tehdä oman osan, jokainen valitsee ja tarkastaa oman osan, se oli minusta hyvä ja mielenkiintoinen. Minä tykkään, jos tehdään enemmän kuin puhutaan, minusta aina oli kaikki selvää ja selkeää, joskus se häiritsi, jos minä näin, että joku ei halua tehdä mitään tai yrittää häiritä. Minusta on tärkeää, että jos sinä pääset kurssille ja se on sinun oma halu, niin sitten tehdään mitä pitää. Minusta oli vähän häiriötä joskus. (Anita)

Uraohjaukseen liittyvät teemat ja aiheet koettiin kuitenkin niin yksilöllisinä, että ryhmästä ei juurikaan nähty olevan siihen tukea. Syiksi tähän maahanmuuttajanaiset mainitsivat juuri sen, että kaikilla opiskelijoilla oli omat tavoitteensa, suunnitelmansa ja henkilökohtaiset ongelmansa. Julia toteaaakin näistä eroista: *”Urasuunnitelmaan ryhmäohjaus ei varsinaisesti vaikuta, koska jokaisella ryhmän jäsenellä on siellä omat tavoitteet ja omat suunnitelmat.”*

Matinheikki-Kokon, Koivumäen ja Kuortin (2003, 28-38, 46-49) maahanmuuttajien uraohjauksesta saamat tulokset poikkeavat jonkin verran tämän tutkimuksen tuloksesta. Siinä osallistujat pitivät ohjausryhmien tarjoamia keskusteluja voimaannuttavina ja ammatillista identiteettiä vahvistavina. Voimaannuttaviksi ja toivoa antaviksi koettiin myös muiden tarinat esimerkiksi ystävien ja tuttavien työllistymisestä sekä osallistujien aikaisemmat kokemukset työyhteisöihin kuulumisesta, vaikka työyhteisöön pääseminen osoittautui tutkimuksen mukaan aina vaikeaksi. Ryhmät tarjosivat osallistujille mahdollisuuden keskustellen jakaa heidän työelämäänsä liittyviä kielteisiä kokemuksiaan. (Matinheikki-Kokko & Koivumäki & Kuortti 2003, 28-38, 46-49; Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 228.)

Tosin edellä mainitussakin tutkimuksessa ryhmät osoittautuivat dynamiikaltaan hyvin erilaisiksi ja syitä tähän olivat ryhmien sukupuolijakauma, osallistujien määrä, kulttuuritausta ja suomen kielen taso. Esimerkiksi Jyväskylän kulttuuritaustaltaan melko yhtenäinen ja pitkään Suomessa asunut ryhmä muodostui erittäin keskustelevaksi, kun Tampereen ryhmä puolestaan oli melko rauhallinen. Tampereen ryhmässä kaikki olivat naisia ja keskimäärin muihin ryhmiin verrattuna vähemmän aikaa Suomessa asuneita. Yhtenä tekijänä otaksuttiin siis olevan ryhmän jäsenten heikompi kielitaito. Merkittäväksi omien tutkimustulosteni valossa tästä tekee vielä se, että Tampereen ryhmän jäsenet kokivat yksilöohjauksen erityisen tärkeäksi. (Matinheikki-Kokko ym. 2003, 21-27.)

OTE –koulutuksissa osallistujien koulutustausta vaihteli huomattavasti enemmän verrattessa toiseen tutkimukseen, jonka kohderyhmänä olivat pelkästään akateemisen koulutuksen aikaisemmassa kotimaassaan suorittaneet maahanmuuttajat. Sen lisäksi, että heidän koulutustaustansa vaihtelivat akateemisesta ammatilliseen, niin akateemisen koulutuksen suorittaneiden koulutustaustat vaihtelivat jo huomattavasti humanistisesta kauppatieteen ja lakitieteen koulutuksiin. Ei ole siten ihme, että OTE –koulutusten ryhmäohjauksella ei onnistuttu tukemaan ammatillisen identiteetin vahvistamista ryhmäohjauksen avulla.

Urasuunnittelu ja tulevaisuuden suunnitelmien laatiminen kiinnittyivät selkeästi yksilöohjaukseen. Yksilöohjauksissa tärkeiksi koettiin yksilöllisten tulevaisuuden suunnitelmien laatiminen, esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien ja hakemiskäytäntöjen selvittäminen. Useimmat haastateltavista korostivat urasuunnitelman työstämisessä tarvittavaa yksilöllistä apua, kuten Raila: *”No sellaisia asioita, että mistä voi aloittaa ja miten mennä eteenpäin, niin minun mielestä oli tärkeä asia, että tiedät mistä kannattaa aloittaa ja miten selvittää se, mitä haluat tosissaan tehdä.”*

Urasuunnittelun teemojen lisäksi yksilöohjauksella oli merkitystä työnhakutaitojen kehittämisessä. Työnhakutaitojen kehittäminen yksilöohjauksessa liittyi lähinnä oman osaamisen markkinointiin. Anita esimerkiksi korosti sitä, että hänen ohjauksen ja neuvonnan tarpeensa keskittyi urasuunnitelman lisäksi työhaastatteluun valmistautumiseen. Myös Laura näki yksilöohjauksella tärkeän merkityksen työnhakuun liittyvien asiakirjojen laatimisessa ja oman itsensä esittelytilanteissa.

Suurin osa haastateltavista vastasi saaneensa riittävästi yksilöohjausta koulutusten aikana. Muutamien mielestä sitä olisi ehkä voinut olla hieman enemmänkin ja esimerkiksi Anita korosti yksilöohjauksen suuremman määrän tarvetta juuri sillä, että ryhmän jäsenet olivat niin eri tasoisia esimerkiksi kielitaidon ja tietoteknisten valmiuksien suhteen. Tätä tukee Matinheikki-Kokon, Koivumäen ja Kuortin (2003, 21-27) tutkimustuloksetkin. Laurakin korosti saaneensa apua riittävästi, mutta totesi samalla: *”Voi olla, että olisin tarvinnut vähän lisää apua silloin, kun etsin työpaikkaa, työharjoittelupaikan hankkiminen ja järjestäminen on oikein tärkeää.”*

Haastateltavista kuitenkin Aija oli täysin toista mieltä kuin muut yksilöohjauksen riittävydestä. Hänen mukaansa aikaa henkilökohtaisiin keskusteluihin oli todella vähän ja hänen mielestään koulutuksessa oli aivan liikaa koulutusmateriaaleja. Niiden sijaan olisi pitänyt enemmän keskustella

jokaisen kanssa henkilökohtaisesti ja yrittää auttaa konkreettisesti ihmisiä heidän elämäntilanteissaan ja ongelmissaan.

Minä haluaisin, että esimerkiksi sinä tai joku muu kertoo minulle realistisesti, että onko minulla mahdollisuus saada työtä vai ei. Minä haluaisin, että sinä sanot minulle suoraan, että minun ammatti on Venäjällä ja täällä Suomessa ei ole minulla mahdollisuutta ja minä sen ymmärtäisin tosi hyvin, koska tämä on toinen maa ja toinen tilanne ja minulla on tosi iso ikä. Sitten minun ei tarvitsisi hakemuksia lähettää mihin vaan. Se kurssi oli tosi hyvä, koska kurssilla oli monia nuorempia ihmisiä, joilla on enemmän mahdollisuuksia kuin minulla, minä sen tosi hyvin ymmärrän ja minä luulen, että ne, joilla on parempi kielitaito, saivat tosi hyvin tukea. (Aija)

Toive ohjauksesta, jossa konkreettisesti sanottaisiin, onko henkilöllä mahdollisuutta työllistyä vai ei, on tavallaan mahdotonkin nykyisen työelämän kannalta, koska ohjaaja elää samassa epätietoisuudessa tulevaisuuden suhteen. Lisäksi ohjaajan näkökulmasta pitäisin eettisesti vääränä antaa ohjeita tai neuvoja, joista minulla ei ole täyttä varmuutta ja jotka eivät lainkaan rohkaisen ohjattavaa. Onnismaa (2000b, 294-313) korostaa ohjauksen etiikkaan liittyvässä artikkelissaan juuri sitä, että valmiita toimintamalleja ei enää ole, vaan ne joudutaan pohtimaan aina tapauskohtaisesti. Voisi olla ammatillisesti epäeettistä, jos ohjaaja pyrkisi esiintymään perinteisenä asiantuntijana, vaikka ei tähän usko. (Onnismaa 2000b, 294-295.)

Kirjassaan Onnismaa (2007, 100-119) käsittelee ohjausalan etiikkaa erilaisista suuntauksista käsin ja päätyy siihen, että ohjausalaan näyttäisi sopivan etiikan ymmärtäminen suhteina ja rajoina. Ohjauksen asiantuntijuuden eettiset ja ohjaajan työssä jaksamisen kysymykset ovat sidoksissa toisiinsa useissa käytännön tilanteissa. Ohjaajan ja ohjattavan kannalta olisikin olennaista se, että ohjaustilanteessa tehdään selviksi ohjaajan vastuu ja roolit. (Onnismaa 2007, 100-119) Aijan kohdalla pettymyksen tunteen saattoi aiheuttaa epärealistiset odotukset ohjaajan auttamismahdollisuuksista. Ohjaajana koen, että en kyennyt riittävästi pystynyt tuomaan esiin rooliani ja vastuutani ja sitä, että missä määrin voin häntä tukea ja ohjata.

Useimmat katsoivat saaneensa ohjausta riittävästi, silti tässä yhteydessä nousi esiin avun saaminen tarvittaessa tai pyydettyäessä. Julia painotti yksilöohjauksesta saamaansa apua omasta tarpeestaan: ”No minun mielestä minä olen saanut apua jos olen jonkunlaista apua tarvinnut, esimerkiksi joihinkin kysymyksiin vastauksia, kyllä minä olen saanut kaikki mitä olen tarvinnut.”. Samoin muutamat muut haastateltavat korostivat sitä, että he ovat aina pyytäneensä saaneet apua ja ohjausta.

Opetussuunnitelmaan sisällytettiin yksilöohjausta tietty määrä ja korostin opiskelijoille sitä, että tarpeen mukaan saa aina tulla keskustelemaan. Tutkimustulosten yhteydessä pohdinkin sitä, onko avun ja ohjauksen pyytäminen toisille helpompaa kuin toisille ja voisiko se selittää osaltaan sitä, että kaikki eivät koe saaneensa riittävästi yksilöllistä ohjausta. Suurin osa haastateltavista oli hakenut lisää ohjausta, mutta pitäisikö ohjausta tarjota enemmän, jotta sen riittävyys varmasti taattaisiin koulutuksissa.

Selvää on, että maahanmuuttajien yksilöllisen ohjauksen tarve vaihtelee heidän elämäntilanteiden sekä heidän valmiuksiensa perusteella ja tämän vuoksi on vaikea ennakkoon suunnitella yksilöohjauksen tarkkaa määrää koulutuksessa. Mutta rajojen ja sisältöjen suhteen koulutukseen kuuluvaa ohjausta tai uraohjausta on tärkeä pohtia etukäteen jo suunnitteluvaiheessa. Lisäksi näitä ohjauksen rajoja ja sisältöjä pitäisi selvittää tarkemmin ohjattaville ennen ohjauksen alkua. Tämä voisi vähentää liian suurten odotusten asettamista ja sitä kautta ohjattavan turhautumista. Lisäksi se auttaisi ohjaajaa jaksamaan paremmin työssään.

#### 6.9 Työssä oppimisjakson vaikutukset maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmiin

Yli puolet haastateltavista suoritti työssä oppimisjakson paikassa, jossa työtehtävät vastasivat heidän aikaisempaa koulutustaan, työkokemustaan tai liittyivät heidän koulutusalaansa. Osalle työtehtävät olivat täysin uusia, mutta näiden työssä oppimispaikkojen valintaan oli myös selkeät perustelut. Huolimatta siitä, että haastateltavista ei suoraan työllistynyt kukaan työssä oppimispaikkaansa, lähes kaikki näkivät jaksolla olleen heidän tulevaisuutensa kannalta jotain merkitystä. Tulevaisuuden suunnitelmien näkökulmasta aineistoa tarkastellessani siitä nousi esiin kolme erilaista vaihtoehtoa, miten työssä oppimisjakso on vaikuttanut maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmiin. Heidän tulevaisuuden suunnitelmansa ovat vahvistuneet, muotoutuneet osittain uudelleen tai muuttuneet täysin työssä oppimisjakson kokemusten myötä.

Tulevaisuuden suunnitelmien vahvistuminen oli vahvasti esillä muutamien akateemisen koulutuksen suorittaneiden kohdalla. Olennaista näyttikin olevan se, että työssä oppiminen suoritettiin omaa koulutusta vastaavissa tehtävissä tai sitä lähellä olevissa työtehtävissä.



No aina toivon, että se auttaa minua tulevaisuudessa, koska se oli hyvä ja normaali työkokemus verrattuna aikaisempiin työkokemuksiini Suomessa. En tarkoita, että aikaisemmat olisivat huonoja, mutta nyt oli koulutusta vastaavaa työtä ja siinä pystyin kehittämään vähän omaa tasoa. Minusta oli tärkeää se, että ei unohda kaikkea mitä on ollut ja aloita alusta, vaan jatkaa siitä, mihin on jäänyt. (Anita)

Ammatillisen identiteetin vahvistumisen näkökulmasta työssä oppimisjakson hyötyjen pohdinnassa nousi esiin, erityisesti muutamilla akateemisen koulutuksen suorittaneilla se, että heidän aikaisemmat työharjoittelupaikat ja työssä oppimisjaksot olivat olleet aivan muilta aloilta. Anitan lailla Julia tiivisti OTE –koulutuksen työssä oppimisjakson hyödyn verraten sitä aikaisempiin kokemuksiin: ”No, se on lisännyt varmuutta minun tapauksessa, koska aikaisemmin minä olen ollut harjoittelijana myyjänä, eikä siitä ole mitään varsinaista hyötyä minulle ollut.”.

Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämiskokeilussa todettiin työttömyyden ja jatkuvien epäonnistumisten murentavan maahanmuuttajien ammatillista identiteettiä. He joutuvat uudessa kulttuurissa arvioimaan omaa ammatillista osaamistaan kokonaan uudelleen. Työn keskeinen merkitys näkyi osallistujilla kulttuurirajojen yli ja tuli esille kaikissa ryhmissä. Osa maahanmuuttajista myönsi kuitenkin joutuneensa muuttamaan työn aikaisempaa merkitystä, koska työ ei enää kuulunut keskeisesti heidän elämäänsä. Samoin monilla maahanmuuttajilla oli usko hiipunut työvoimapolitiisiin koulutuksiin ja niiden yhteydessä oleviin työharjoitteluihin, koska ne eivät olleet johtaneet työllistymiseen. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 224-225.)

Omassa tutkimuksessani kuitenkin keskeistä oli nimenomaan työssä oppiminen omaa koulutusta tai alaa vastaavassa työpaikassa ja sen vuoksi en voi olla pohtimattakin hieman tarkemmin työharjoittelupaikkojen valintaa perusteineen. Toimiiko ensimmäisenä perusteena suomen kielen taidon kehittäminen, jolloin tärkeintä on se, että maahanmuuttaja pääsee ylipäänsä työharjoittelupaikkaan, jossa voi puhua ja kehittää suomen kielen taitoa. Kuinka paljon työssä oppimispaikkojen valinta perustuu siihen, mihin paikkoihin on helppo päästä. Toki maahanmuuttajalle on tärkeää oppia suomen kieltä, mutta pidemmällä tähtäimellä olisi varmaan hyödyllisempää maahanmuuttajalle kiinnittää jo alusta alkaen tarkempaa huomiota paikkojen valintaan.

Osalla maahanmuuttajanaisista ammatilliset suunnitelmat jäsenyivät uudella tavalla tai muotoutuivat osin uudelleen osin työssä oppimisjakson kokemuksista johtuen. Soili sai lisää kokemusta työssä oppimisjakson aikana asiakaspalvelutyöstä ja sitä kautta vahvistusta siitä, että

asiakaspalvelutyö sopii hänelle erityisen hyvin. Hän päätyi muutama kuukausi OTE –koulutuksen päättymisestä ammatilliseen koulutukseen, jossa keskeistä on asiakaspalvelutyö, vaikka ala poikkeaa koulutuksen aikaisesta suunnitelmasta.

Se on myös asiakaspalvelutyötä ja se on minulle tuttua, se on erilaista kuin kaupan myyntityö, mutta koska asiakaspalvelu on minulle tuttua ja minä tykkään siitä niin sitten minä ajattelin, että miksi ei, jos on mahdollisuus päästä. Vaikka se on toinen ammatti, se on palvelutyötä ja se myös minulle sopii. (Soili)

Moonalle merkittävän sysäyksen yrityksen perustamiselle loi työssä oppimisjakson aikana saatu tieto, että kaupunki ei pysty työllistämään uusia ihmisiä, mutta ostaisi palveluja alan yritykseltä, koska he niitä joka tapauksessa tarvitsevat. Miia puolestaan oli koulutuksen kuluessa pohtinut uusia uravaihtoehtoja. Suoritettuaan työssä oppimisjakson koulutustaan vastaavalla alalla hänelle vahvistui käsitys siitä, että hän haluaa tehdä omaa koulutustaan vastaavaa työtä Suomessakin. Hän jatkoikin työssä oppimispaikassaan työelämävalmennuksella ja toimii siellä nykyään osa-aikatyöntekijänä.

Lauralle työssä oppimisjakso merkitsi sen sijaan täydellistä suunnitelmien muutosta. Hän suoritti työssä oppimisjakson alalla, jolle oli aikeissa kouluttautua. Lauran kohdalla työssä oppimisjakson myötä tulevaisuuden suunnitelmat joutuivat kokonaan uudelleen arvioitaviksi työtehtävien osoittauduttua liian raskaiksi hänen terveydelleen.

Oli hyvä kokemus, paitsi minun terveys ei kestänyt sellaista hevosten työtä, mutta joo, ihan oikea paikka mutta nyt näyttää, että minä en mene sellaiseen paikkaan, koska terveys ei kestä sellaista. Vaikka tykkään tuosta alueesta, niin pitää etsiä jotain sellaista, mikä sopii terveydelle myös. (Laura)

Laura ei itse nähnyt sen vuoksi työssä oppimisjaksosta kovin suurta hyötyä tulevaisuuden suunnitelmien kannalta. Näen kuitenkin hyötynä hänelle sen, että työssä oppimisjakso osoitti hänen terveydelliset esteensä alalle, johon oli hakeutumassa koulutukseen. Näin hän sai pikaisemmin tilaisuuden terveystilansa arviointiin ja sen huomioimiseen tulevaisuuden suunnitelmissa. Railalla oli myös kokonaan uudet työtehtävät, joista hän sai intoa tulevaisuuteensa: *”Mitä siis tulevaisuudessa, no minä voin sanoa, että ainakin minä nyt tiedän, että se olisi tosi hyvä ammatti minulle. Siitä oli tosi paljon hyötyä ja nyt minä voin mennä toiseen yritykseen Imatralla tai Lappeenrannassa ja sanoa sekä näyttää, että nyt minulla on tällainen työkokemus.”*

Suurin osa haastateltavista korosti sosiaalisten kontaktien ja verkostojen merkitystä työssä oppimisjakson hyötynä tulevaisuuden näkökulmasta. Useimmat haastateltavat toivat esille työyhteisön kautta tulleet uudet sosiaaliset kontaktit. Muutamat haastateltavat korostivat erityisesti sitä, että nämä kontaktit voisivat suositella heitä tulevaisuudessa muihin työtehtäviin tai muihin organisaatioihin. Esimerkiksi Julialle merkittävää oli se, että vaikka työnantaja ei itse häntä pystynyt työllistämään, niin hän voi tulevaisuudessa toimia suosittelijana: *”Työnantaja on sellainen henkilö tällä alueella, että hän voi esimerkiksi tulevaisuudessa puhua minun puolestani tai esitellä minut jollekin, joka tarvitsee työntekijää.”*. Moona esimerkiksi korosti verkostojen merkitystä hänen tämän hetkisellet yritystoiminnalleen ja sen aloittamiselle.

Magdalena Jaakkola ja Anni Reuter (2007, 335-358) ovat saaneet tutkimuksissaan samanlaisia tuloksia. Suurin osa entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneista naisista uskoo siihen, että suomalaisilla kontakteilla on merkitystä työllistymiseen ja ainoastaan 15 prosenttia heistä uskoi työllistymisen onnistuvan parhaiten maahanmuuttajien kautta. Heidän mukaansa tätä käsitystä tukee myös muut tutkimustulokset, joiden mukaan suomalaisten kanssa tutustuneet ovat paremmassa sosioekonomisessa asemassa verrattuna niihin maahanmuuttajiin, joiden tuttavapiiri koostuu enimmäkseen maahanmuuttajista. (Jaakkola & Reuter 2007, 335-358.)

#### 6.10 Maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden näkymien jäsenyntyneisyys

Haastattelujen toteutuksen hetkellä OTE -koulutuksen päättymisestä oli kulunut puoli tai puolitoista vuotta ja heidän tulevaisuutensa näkymät vaihtelivat yksilöllisesti huomattavasti toisistaan. Haastateltavien tulevaisuuden suunnitelmien osalta oli löydettävissä kaksi laajempaa teemaa suunnitelmien jäsenyntyneisyyttä tarkastellessa. Osalla maahanmuuttajanaisista tulevaisuuden suunnitelmat olivat koulutuksen aikana selkeytyneet ja jäsenyntyneet, mutta osalla suunnitelmat olivat jääneet epäselviksi ja jäsenyntyttömiksi. Vaikka haastateltavien kesken oli vielä huomattavaa yksilöllistä vaihtelua, löytyi näille tulevaisuuden suunnitelmille myös selkeästi yhtenäisiä tekijöitä.

Jäsenyntyneet tulevaisuuden suunnitelmat omaavien haastateltavien käsityksiä yhdisti se, että heillä oli melko selkeä kuva siitä, millaista työtä he haluavat tehdä tulevaisuudessa. Lisäksi heidän käsityksissään yhtenevää oli se, että he tiesivät, miten he tulevat etenemään tulevaisuudessa ja heidän koulutuksen aikana tekemänsä urasuunnitelmat olivat jo ainakin osittain edenneet.

Aika paljon aikaa on nyt mennyt, mutta voin sanoa, että ne tavoitteet, mitä siellä asetettiin, on nyt jo lähempänä kuin aikaisemmin. En olisi ennen kurssia voinut uskoa, mitä on nyt minun elämä, elikkä se ammatti, yritys ja tulevaisuudessa opiskelu. Välillä epäilen kielen takia, että onnistuuko opiskelu yliopistossa, mutta nyt kun minulla on semmosta työtä, jossa pitää kirjoittaa palautetta sekin kehittää tosi reilusti suomen kielen taitoa. (Moona)

Moonan käsityksen mukaan hänen keskeisiä tulevaisuuden tavoitteita olivat suomen kielen ylemmän tason suorittaminen ja täydentävät opinnot yliopistossa pätevyiden saamiseksi Suomen vaatimuksia vastaavaksi. Tällöin hän pystyisi monipuolistamaan yrityksensä palveluja ja varmistamaan taloudellista pärjäämistään. Julia painotti tutkinnon tunnustamisen ja ylemmän tason kielikokeen hyväksytyn suorittamisen lisänsä hänen itseluottamustaan ja rohkeutta työhaussa, joka oli aktivoitunut ja laajentunut huomattavasti OTE –koulutuksen suorittamisen jälkeen. Hän kuvasi seuraavalla tavalla sitä, millaista työtä hän haluaa tulevaisuudessa tehdä: *”Haluaisin sellaisen työn, jossa voin hyödyntää koulutustani ja missä minä voin opetella jotakin uutta eli sellainen työ, missä minä voin kehittää itseäni, mutta en tiedä saanko minä sellaista, nyt tällä hetkellä kysymys on mistä tahansa työpaikasta.”*

Ammatillisen koulutustaustan omaavien Soilin ja Miian suunnitelmat olivat myös selkeästi jäsentyneet. Soili suorittaa ammatillista koulutusta ja hänellä oli selkeä käsitys siitä, että hänen ammatillisella osaamisellaan hän voi hakea valmistumisensa jälkeen kahden eri alan työpaikkoja, joita molempia yhdistää asiakaspalvelutyö. Hän tiesi täsmälleen mitä haluaa kaikkein eniten, mutta olisi valmis ottamaan vastaan muutakin työtä tarpeen tullen. Miialla on jo osa-aikatyö omaa koulutustaan vastaavissa työtehtävissä ja hän haluaisi vakituisen työsuhteen. Mutta Miiakin myönsi selvästi koulutuksen aikana tehtävien urasuunnitelmien toteutumisen, vaikka hänelle urasuunnittelulla ei tällä hetkellä ollut mitään merkitystä: *”Suunnitelma on toteutunut siten että kaikki on juuri, työpaikka on ja sellainen työpaikka missä on hyvä ilmapiiri.”*

Jäsentymättömien tulevaisuuden suunnitelmien omaavien maahanmuuttajanaisten käsityksissä yhteisiä piirteitä olivat tulevaisuuden näyttäytyminen epämääräisenä, toisille jopa kohtalonomaisena. Suunnitelmien tekemisellä ei ollut heidän käsityksissään kovin suurta merkitystä sillä heidän käsitystensä mukaan ei voi tietää, mitä elämä ja tulevaisuus tuo tullessaan. Akateemisen koulutuksen omaavista Aijan ja Anitan tulevaisuuden suunnitelmat näyttäytyivät jäsentymättöminä.

Kumpikaan heistä ei ollut hakenut tutkintojen rinnastusta OTE –koulutuksen aikana. Aijan elämässä työttömyys ja sen aiheuttamat negatiiviset tunteet näyttivät olevan juuri nyt erittäin vahvasti esillä.

Tänä päivänä minä olen kotona, joo niin kuin laatikossa ja se on tosi huono. Mutta voi olla että ensi vuonna tapahtuu jotakin ja voi olla että tilanne paranee. Minä haluaisin että joku muuttuu minun elämässä, voi olla että pyydän työvoimatoimistosta että antavat minulle harjoittelun päiväkodissa. (Aija)

Aijan käsityksen mukaan tulevaisuus tuntui olevan jonkun muun käsissä ja hänen oma osansa siinä tuntui voimattomalta. Anitaa puolestaan kadutti se, että hän ei koulutuksen aikana hakenut tutkinnolleen rinnastusta. Anita oli aktiivisesti hakenut töitä, mutta hyvin erilaisilta aloilta ja vaikka hänen käsityksensä mukaan osaamisen markkinointi oli helppoa, se ei tule esiin hänen kuvatessaan omia vahvuuksiaan. Hän olisikin valmis tekemään mitä tahansa työtä, jota kuvasi hyvin hänen vastauksensa siitä, millaista työtä hän haluaisi tehdä tulevaisuudessa: *”No mielellään toimistotyötä, koska se on minun ala ja minä osaan aika paljon, mutta missä se voisi olla, en minä osaa sanoa, vaikka missä, ihan vaikka missä, mutta kyllä minulle sopii missä vaan, ei vain toimistossa...”*.

Insinöörikoulutuksen omaaville Lauralle ja Railalle oli yhteistä se, että he näkivät ammatillisen osaamisensa kadonneen työkokemuksen puutteesta. Laura oli tällä hetkellä työelämävalmennuksessa ja hänellä oli joitakin suunnitelmia nykyisen työnantajansa kanssa, mutta ne olivat vielä epävarmoja. Hän ei osannut eritellä millaista työtä haluaisi tehdä.

Ihmisten kanssa, voi olla jotain haastattelua tai myyjän työtä tai jotain sellaista että vaikka istuu esimerkiksi nurkassa ja kirjoittaa tietokoneella, siis en osaa ihan sanoa, monesta alueesta on kokemusta ja monista asioista tykkään, olin joskus esimerkiksi kirjastossa missä minä vain päällystin kirjoja, mutta sekin oli minusta ihan hyvä asia. (Laura)

Railakin mainitsi lyhyesti, että pitäisi hankkia uusi ammatti, mutta hänen tulevaisuuden suunnitelmansa painottuivat englannin kielen oppimiseen. Hänen vastauksensa siihen, mitä työtä hän haluaisi tehdä tulevaisuudessa, oli lähes yhtä epämääräinen kuin Lauran.

Annika Forsanderin aikaisemmissa tutkimuksissa on ilmennyt juuri entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneiden naisten kohdalla se, että monilla on teknisten alojen koulutus. Heistä useimmat eivät ole enää olleet kiinnostuneita Suomessa täydentämään opintojaan tai etsimään töitä aikaisemmalta

alaltaan, vaan he ovat sen sijaan halunneet vaihtaa naisvaltaisiin aloihin ja tämä on hidastanut heidän työllisyystilanteensa kohenemista miehiin verrattuna. (Joronen 2007, 285-311.) Forsanderin mukaan (2007, 312-334) heidän työllistymisen esteenä onkin ”tuplalasiakatto”. Tällä hän tarkoittaa sitä, että maahanmuuttajanaisten pitäisi ylittää ensin maahanmuuttajuuteen liittyvät esteet ja sitten vielä sukupuoleen liittyvät esteet työllistyäkseen omaa koulutustaan vastaavaan työhön. (Forsander 2007, 312-334.) Sekä Laura että Raila mainitsivat uuteen ammattiin kouluttautumisen tarpeen, mutta heistä kumpikaan ei osannut tarkemmin nimetä mitä se voisi olla.

Olennaiseksi erottavaksi tekijäksi näyttääkin jäsenyneiden ja jäsentymättömien tulevaisuuden suunnitelmien omaaville muodostuvan ammatillinen osaaminen tai osaamisen tunnustaminen. Haastateltavat, joiden tulevaisuuden suunnitelmat ovat jäsenyneeemmät, ovat joko ammatillisen koulutuksen suorittaneita tai niitä akateemisen tutkinnon omaavia, kenelle haettiin koulutuksen aikana tutkinnon rinnastusta. Heille joka tapauksessa oli huomattavasti selvempää se, millaista osaamista heillä on tai millaisen ammatillisen osaamisen ja pätevyyden he haluavat.

Lähes kaikki haastateltavista olisivat valmiita tekemään mitä tahansa työtä tulevaisuudessa. Myös jäsenyneet tulevaisuuden suunnitelmat omaavat maahanmuuttajanaiset, jotka tiesivät millaista työtä he tekisivät kaikkien mieluiten, olisivat valmiita tekemään mitä tahansa työtä. Pirjo Pöllänen (2007, 359-378) tutkimus venäläisistä maahanmuuttajanaisista Pohjois-Karjalassa kuvaa myös hyvin sitä, miten suuri merkitys työllä on venäjänkielisten naisten elämässä. He ovat koulutuksestaan huolimatta valmiita työskentelemään pätkätöissä ja erilaisissa sisääntuloammateissa. Työllä on maahanmuuttajanaisille taloudellista toimeentuloa laajempi merkitys. (Pöllänen 2007, 359-378)

Haastateltavien käsitykset vaihtelivat myös siinä, millaisia hyödyntämisen mahdollisuuksia he näkivät OTE –koulutusten aikana tehdyille urasuunnitelmille. Ne maahanmuuttajanaiset, joiden suunnitelmat olivat jo osin edenneet, näkivät urasuunnitelmalla olevan myös vaikutusta tulevaisuudessa. Ainoastaan Miia poikkesi tästä ryhmästä ja kommentoi asiaa siten, että urasuunnitelma ei tällä hetkellä kiinnosta häntä mitenkään.

Anita, jonka tulevaisuuden suunnitelmat olivat melko jäsentymättömät aktiivisesta työhausta huolimatta pohti urasuunnitelman hyödyntämisen mahdollisuuksia seuraavasti: *”No tällä hetkellä en voi sitä käyttää, mutta tulevaisuudessa ehkä voisin.”* Hän ei selittänyt tarkemmin sitä, miten sitä voisi käyttää tulevaisuudessa, mutta se johtunee siitä, että aikaisemmassa vaiheessa haastattelua hän pohti urasuunnitelmasta olevan hyötyä siinä tapauksessa, että on työpaikka.

Puolet haastateltavista ei ollut keskustellut lainkaan koulutuksen aikana tehdystä urasuunnitelmasta työvoimatoimistossa. Urasuunnitelmien jatkohyödyntämisen kannalta olisi kuitenkin olennaisen tärkeää, että suunnitelmat käytäisiin työvoimatoimistossakin läpi asiakkaan kanssa, siinäkin tapauksessa, että ne eivät olisi vielä niin jäsenyneitä. Muussa tapauksessa koulutuksissa tehdyt suunnitelmat jäävät helposti irrallisiksi ja unohtuviksi papereiksi. Opetushallituksen suosituksessa (2007, 49) maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksesta on kuitenkin selkeästi asetettu sekä kouluttajan että koulutuksen hankkijan eli työvoimatoimiston ohjeet koulutusten jatkotoimista. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on toimittaa koulutuksen hankkijalle koulutuksen aikana tehdyt henkilökohtaiset jatkosuunnitelmat. Koulutuksen hankkijan eli työvoimatoimiston tehtävänä on siirtää nämä jatkosuunnitelmat kotoutumis- tai työnhakusuunnitelmaan. (Suositus aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutukseen 2007, 49)

Uraohjauksen tavoitteiden näkökulmasta prosessi oli jäänyt useimmilla tavallaan kesken. Keskenäisyyden vaiheet vaihtelevat, mutta selkeitä yhteneväisiä piirteitä aineistossa on löydettävissä. Selvä yhteys tulevaisuuden suunnitelmien jäsenyneisyyden vaiheeseen löytyi syistä ja tavoitteista, joiden perusteella maahanmuuttajanaiset hakeutuivat OTE –koulutuksiin.

Maahanmuuttajanaiset, joiden tavoitteet koulutukseen hakeutumiseen liittyivät olennaisesti urasuunnitteluun tai työnhakutaitoihin, olivat myös koulutuksen aikana selkeyttäneet tulevaisuuden suunnitelmiaan. Jäsenymättömät tulevaisuuden suunnitelmat omaavilla maahanmuuttajanaisilla syyt olivat keskittyneet siihen, koulutus oli tarkoitettu maahanmuuttajille tai johonkin muuhun koulutuksen sisältöalueeseen, kuten Raila ilmaisee: *”Hain, koska siellä oli projektiosaaminen ja sen perusteet, niin ajattelin, että se on minulle ainakin jotain uutta ja saisin siten lisätietoa uudesta asiasta.”*. Samoin niiden maahanmuuttajanaisten, joiden päätavoitteena oli ollut työllistyminen, ei koulutuksen urasuunnitelma ollut edennyt jäsenyneiksi tulevaisuuden suunnitelmiksi.

Toisaalta on huomioitava myös se, että maahanmuuttajanaisille uraohjaus ja urasuunnittelu olivat kokonaan uusia asioita ja pelkästään niiden sisältämien käsitteiden ja ideologian sisäistäminen vaativat aikaa. On selvää, että useimmat maahanmuuttajanaisista tarvitsevat vielä ohjausta ja neuvontaa tulevaisuudessakin. Suunnitelmien etenemisen myötä maahanmuuttajille saattaa tulla uusia kysymyksiä ja ongelmia, joiden ratkaisemiseen he tarvitsevat neuvontaa ja ohjausta. Koivumäki ja Matinheikki-Kokko (2004, 219-232) viittaavatkin tähän sillä, että maahanmuuttajien uraohjauksen prosessi etenee kronologisesti siten, että ohjaajan rooli vaihtelee uraohjauksen eri

vaiheissa. Alkuvaiheessa ohjaajan rooli on edellä kulkija ja urapolkujen avaaja, mutta vaihtuu prosessin lopulla taustalla toimivaksi tukijaksi. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2007, 219-232.)

Toisaalta muutamien kohdalla suunnitelmien muutoksen voidaan ajatella olevan syynä suunnitelmien jäsentymättömyyteen. Työssä oppimisjakso oli ajallisesti koulutuksen lopussa, jonka jälkeen aikaa oli hyvin vähän muuttaa ja alkaa uudelleen tehdä suunnitelmia. Tällaisen kehittämishankkeen yhteydessä ei ole useinkaan mahdollista, että sama ohjaaja pystyisi toimimaan maahanmuuttajien tukena tulevaisuudessa. Tämän vuoksi olisikin ehdottoman tärkeää, että jatkosuunnitelmat käytäisiin yhdessä läpi esimerkiksi työvoimatoimiston neuvojan kanssa, jolloin voitaisiin paremmin varmistaa maahanmuuttajien tulevaisuuden suunnitelmien eteneminen ja heidän tuen ja avun saantinsa tarpeen tullen.

## 7 YHTEENVETO JA POHDINTA

Maahanmuuttajanaisten vähäinen työkokemus yhdistettynä heidän Suomessa asumisaikaan tekee ymmärrettäväksi sen, miksi työttömyys nousi niin vahvasti haastatteluissa. Maahanmuuttajien työllistymisen vaikeuden puolesta puhuvat jo useat aikaisemmin esittämäni tutkimustulokset heidän työmarkkina-asemastaan. Kyhä (2006, 123) viittaa artikkelissaan niin sanotut sisääntulotöihin, joihin koulutetut maahanmuuttajat usein työllistyvät. Nämä ovat osoittautuneet maahanmuuttajille tärkeäksi askeleeksi työelämässä, vaikka eivät vastaisikaan heidän koulutustasoaan. (Kyhä 2006, 123.) Tämän tutkimuksen maahanmuuttajanaisista kuitenkin vain muutama oli ollut työssä edes määräaikaisissa työtehtävissä ja valtaosan työelämän kokemukset olivat tulleet koulutukseen kuuluvien työssä oppimisjaksojen tai työelämävalmennuksen kautta.

Maahanmuuttajien työssä oppimispaikkojen työtehtävät eivät välttämättä anna maahanmuuttajille oikeaa käsitystä työelämässä vaadittavista taidoista, koska heiltä ei useinkaan odoteta samanlaista työpanosta kuin varsinaisilta työntekijöiltä. Tämä todettiin myös Matinheikki-Kokon, Koivumäen ja Kuortin (2003, 46-49) raportoimassa toimintatutkimuksessa, jossa työharjoittelupaikkojen tehtävät osoittautuivat usein organisaation varsinaisen toiminnan kannalta marginaalisiksi. Jos työtehtävät ovat marginaalisia, ne eivät anna harjoittelijalle jäsentynyttä kuvaa kyseisen organisaation toiminnasta, sisällöistä ja siellä vaadittavista osaamisen alueista.



Maahanmuuttajanaiset olivat käsityksensä mukaan saaneet OTE –koulutuksesta valmiuksia erityisesti työnhakutaitoihin, työnhaun asiakirjojen sisällölliseen laadintaan ja työhaastattelutilanteisiin valmentautumiseen. Näiden taitojen hyödyntäminen näkyi heidän työnhaun kokemuksissaan vain muutamien kohdalla. Maahanmuuttajanaiset kokivat saaneensa intoa ja rohkeutta työnhakuun, mutta varsinaiset työelämävalmiudet tulivat työssä oppimisjakson kautta. Sen suorittaminen omaa koulutusta vastaavissa työtehtävissä tai vastaavalla alalla vahvisti erityisesti maahanmuuttajanaisten ammatillista osaamista, jota jäsenettiin työsuorituksessa vaadittavien perustaitojen ja sisällöllisen erikoisosaamisen näkökulmista.

Maahanmuuttajanaisten käsitysten mukaan koulutus oli tukenut oman osaamisen tunnistamista ja markkinointia, mutta ne osoittautuivat haastaviksi osa-alueiksi heille. He pitivät koulutusta ja ammattitaitoa vahvuutenaan, mutta ainoastaan ammatillisen koulutustaustan omaavat haastateltavat kykenivät jäsenytyneempään ammatillisten taitojen kuvaukseen. Insinöörin koulutuksen kotimaassaan suorittaneille oli selvää, että heidän ammatillinen osaamisensa oli jo heikentynyt työelämän vaatimusten kannalta riittämättömäksi. Koulutustaan vastaavalta alalta työelämän kokemuksia saaneet maahanmuuttajanaiset pystyivät jäsentämään kehittämistarpeitaan ammatillisesta viitekehyksestä. Kehittämistarpeiden osalta oman osaamisen tunnistamisen taidot osoittautuivat kehittyneen, mutta ammatillisten vahvuuksien ja yleisten työelämätaitojen osalta oman osaamisen tunnistaminen vaatisi vielä kehittymistä erityisesti akateemisen koulutuksen suorittaneilla.

Oman osaamisen markkinoinnin edellytyksenä on oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen, joten myös se selittää osaltaan maahanmuuttajanaisten käsityksiä oman osaamisen markkinoinnin vaikeudesta. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinointiin sekä työelämätaitojen kehittämiseen liittyvät valmiudet tulisi ehdottomasti sisällyttää maahanmuuttajien uraohjaukseen sitä kehitettäessä.

Urasuunnittelu oli maahanmuuttajanaيسille uutta, joka osin tekee ymmärrettäväksi se, että he kokivat sen työstämisen vaikeaksi. Käsitteet ja sanasto olivat uusia ja monille maahanmuuttajanaيسille vaikeita sisällöltään samoin kuin oman osaamisen tunnistamiseen liittyvät alueet. Työstämisen vaikeudesta huolimatta maahanmuuttajanaiset kokivat uraohjauksen lisänneen heidän rohkeuttaan ja itsevarmuuttaan sekä oman vastuunsa ymmärtämistä työllistymisessä ja tulevaisuuden suunnittelussa. Maahanmuuttajanaisten käsitysten mukaan nämä näkyivät työnhaun aktivoitumisena ja oman osaamisen markkinoinnissa. Haastateltavien käsityksen mukaan oman

vastuun ymmärtämisen myötä tavoitteiden asettamisen ja tavoitteellisen etenemisen merkitys jäsenyksi heille.

Uraohjauksen antamista valmiuksista huolimatta osa maahanmuuttajanaisista ei nähnyt urasuunnitelman yhteyttä työllistymiseen, koska heidän mukaansa sillä olisi merkitystä vain sellaisessa elämäntilanteessa, että heillä olisi tiedossa työpaikka. Urasuunnitelma voikin käsitteenä viitata liikaa palkkauraan, joten sen korvaaminen jollakin henkilökohtaisuutta korostavalla käsitteellä voisi olla etenkin maahanmuuttajille tärkeää. Peavyn (2004, 21-30) mukaan suunnitelma kannattaa nimetä ohjattavan henkilökohtaiseksi toimintasuunnitelmaksi, jolloin se korostaa ohjattavan omaa suunnitelmaa. Samalla se kuvaa paremmin sitä, että suunnitelma on rakenteilla ja se toimii tulevaisuuden suuntautumisen välineenä. (Peavy 2004, 21-30.)

Peavyn käsite viittaa henkilökohtaiseen vahvasti, mutta on toisaalta hyvin laaja käsite ja vaatisi esimerkiksi koulutuksen yhteydessä tarkempaa sisällöllistä selventämistä koulutusten opettajille ja ohjaajille. Selvennystä tarvittaisiin siihen, mitä henkilökohtainen toimintasuunnitelma pitää sisällään eri koulutusasteilla, mitkä ovat sen tavoitteet ja millaiselle aikavälille suunnitelmaa tehdään. Ennen kaikkea tärkeää olisi pohtia, miten ohjattava voisi itse hyödyntää sitä tulevaisuudessa.

Maahanmuuttajanaisten käsitykset olivat yksimielisiä yksilöohjauksen tärkeydestä urasuunnittelussa ja tulevaisuuden suunnitelmien laatimisessa. He kokivat niihin liittyvät aiheet niin henkilökohtaisina, että niitä ei voi riittävästi ryhmäohjauksessa käsitellä. Tässä yhteydessä tulikin esille ryhmän väliset erot koulutus- ja työtaustassa sekä kielitaidossa tai opiskelun tavoitteissa, jotka osaltaan korostivat yksilöllisen ohjauksen tarvetta. Suurin osa maahanmuuttajanaisista sai yksilöohjausta riittävästi koulutuksen aikana, mutta sitä olisi toisten mielestä voinut olla enemmän.

Yksilöohjauksen tarve vaihtelee, kuten tässäkin tutkimuksessa osoittautui, osallistujien elämäntilanteiden ja taustojen mukaan, joka tekee yksilöohjauksen ennakkosuunnittelun vaikeaksi. Kaikissa koulutuksissa ja kehittämishankkeissa taloudelliset resurssit luovat yksilöohjauksen toteuttamiselle puitteet ja rajat, joissa ohjaajan on kyettävä toimimaan tasavertaisesti mutta samalla yksilöllisesti ohjattavien tarpeet huomioiden. Onnismaa (2007, 38-43) määrittelee ohjauksen ajan, huomion ja kunnioituksen antamiseksi. Hänen mukaansa aika ei ole mitattavissa tapaamiskertojen määrällä tai niiden kestolla vaan olennaista on se, miten aika käytetään. Aika voi toimia sekä ohjaajan että ohjattavan resurssina ja välineenä. (Onnismaa 2007, 38-43.)

Kun molemmat, ohjaaja että ohjattava, ovat tietoisia käytettävissä olevasta ajasta mutta yhtä lailla ohjaajan esimerkiksi ammatillisen osaamisen resursseista yksilöohjaukseen varattu aika voidaan käyttää hyödyllisesti vähentäen riskiä siitä, että ohjattava kokee jääneensä ilman apua. Se edellyttää kuitenkin, että molemmat tietävät ohjauksen sisällölliset rajat. Tarpeen vaatiessa ohjaajan tulisi kyetä ohjaamaan ohjattava saamaan apua muualta, mikäli kysymys on ohjaajan asiantuntemuksen ylittävstä aiheesta.

Yksilöohjauksen lisäksi myös työssä oppimisjaksoilla oli tärkeä merkitys maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmiin, vaikka kukaan ei suoraan työllistynyt työssä oppimispaikkoihin. Myös aikaisemmin esittelemässäni maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämistutkimuksessa tuotiin esille se, että uraohjauksella ei pystytty järjestämään työpaikkoja. Uraohjausta ei tutkijoiden mukaan kyetty riittävästi integroimaan työssä oppimisen ja käytännön työyhteisöjen osaksi. Parhaiten selvisivät osallistujista ne, joilla oli valmiiksi jokin ajatus tai projekti, jota lähteä toteuttamaan ja huonoiten selvisivät epävarmat henkilöt, jotka odottivat työyhteisöistä ohjausta ja tukea. (Matinheikki-Kokko ym. 2003, 28-38, 46-49.)

Tässä tutkimuksessa työssä oppimisjaksoilla tuntui olevan kuitenkin keskeinen merkitys maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmiin, jotka tämän jakson myötä joko vahvistuivat, muuttuivat osittain tai kokonaan. Työssä oppimisjaksojen merkitys tulevaisuuden suunnitelmien kannalta perustuikin työssä oppimispaikkojen valintaan. Työssä oppimisjakso vaikutti keskeisesti etenkin ammatillisen koulutuksen omaavien maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmien jäsentymiseen.

Työssä oppimisjaksot suoritettiin suurelta osalta omaa koulutusta vastaavissa työtehtävissä tai vastaavalla alalla. Insinöörin tutkinnon suorittaneet puolestaan kokeilivat kokonaan uusia työtehtäviä, koska he katsoivat ammatillisten taitojensa vanhenneen liikaa pystyäkseen työskentelemään omalla alallaan. Tulevaisuuden suunnitelmat työssä oppimisjakson kokemusten myötä muuttuivat insinöörin koulutuksen suorittaneilla, mutta eivät ehtineet jäsentyä koulutuksen aikana kokonaisuudessaan. Tähän osaltaan vaikuttaa se, että työssä oppimisjakso sijoittui koulutuksen loppuun, jolloin ei ollut enää paljon aikaa työstää suunnitelmia uudelleen.

Kokonaisuudessaan urasuunnitelman työstämisestä hyötyivät eniten akateemisen koulutuksen aikaisemmassa kotimaassaan suorittaneet maahanmuuttajanaiset. Tähän voi vaikuttaa useatkin

tekijät kuten se, että urasuunnitelman pohjan laatimisessa olin käyttänyt urasuunnittelumateriaaleja ja oppaita, jotka Suomessa lähinnä liittyvät akateemisille ja asiantuntija-aloille. Akateemisten maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmien jäsentymiseen vaikutti keskeisesti tutkinnon rinnastuksen hakeminen. Tutkinnon rinnastusta hakeneille maahanmuuttajanaيسille se merkitsi tulevaisuuden suunnitelmien jäsentymistä. Lisäksi se merkitsi itsevarmuuden ja rohkeuden lisääntymisen myötä työnhaun aktivoitumista. Tutkinnon rinnastuksen merkitys osoittautui myös niiden akateemisen maahanmuuttajanaisten käsityksissä, jotka eivät olleet hakeneet rinnastusta. Heidän kohdallaan tulevaisuuden suunnitelmat eivät ehtineet jäsentyä riittävästi.

Olenaisiksi tekijöiksi tulevaisuuden suunnitelmien jäsentyneisyyteen osoittautuivat oman osaamisen tunnustaminen ja työkokemuksen saaminen omalta alaltaan. Tulevaisuuden suunnitelmien jäsentyneisyyteen viittaa myös maahanmuuttajanaisten käsitykset urasuunnitelman mahdollisesta jatkohyödyntämisestä. Oli helpompaa nähdä urasuunnittelun merkitys, kun suunnitelma oli jo alkanut toteutua pienin tavoittein. Muut olivat epävarmoja tai eivät osanneet nähdä, miten voisivat hyödyntää tulevaisuudessa urasuunnitelmaansa.

Maahanmuuttajia pitäisikin ohjata mahdollisimman pian Suomeen muuttamisen jälkeen hakemaan tutkinnolleen tai ammatilliselle osaamiselle rinnastusta, joka auttaisi heitä heti näkemään mahdolliset lisäopintojen tarpeet. Opetushallitus on onneksi kiinnittänytkin huomiota tähän viime vuosina yhä enemmän ja vuonna 2007 ilmestyneessä Opetushallituksen suosituksessa aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksiin on laitettu työvoimatoimistoille ohjeistusta tähän liittyen. Sen mukaan työvoimatoimistossa on jo alkukartoituksen yhteydessä otettava huomioon maahanmuuttajien koulutustausta ja ohjattava heidät sellaisiin opiskelijaryhmiin, joissa heidän pätevyytensä omalle alalleen voidaan ottaa huomioon. (Suositus aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutukseen 2007, 40.)

Koivumäki ja Matinheikki-Kokko (2004, 229-231) esittävät akateemisten maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämistä niin, että uraohjaus sisällytettäisiin kotoutumisohjaukseen. Tällöin ensimmäiseksi lähdettäisiin liikkeelle maahanmuuttajan osaamisen kartoituksesta ja tutkinnon tunnustamisesta. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 229-231.) Tämä edellyttäisi kotoutumisen ohjauksesta vastaavien tahojen riittävää asiantuntemusta tutkintojen rinnastuksesta sekä monikulttuurisesta ohjauksesta. Pienemmillä ja syrjäisemmillä alueilla tämä voisi osoittautua suureksi vaatimukseksi tai se vaatisi isoja uudistuksia työvoimatoimistoille, jotka pääosin ovat vastaavat maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmista käytännön tasolla. Tosin tällainen malli

auttaisi toteutuessaan akateemisen koulutuksen suorittaneita maahanmuuttajia, jotka tulevaisuudessa muuttavat Suomeen. Se ei vielä auta maassa jo asuvia akateemisia maahanmuuttajia sekä muun koulutuksen kotimaassaan suorittaneita.

Vaikka kaikki maahanmuuttajanaiset eivät nähneet urasuunnitelman yhteyttä työllistymiseen ja sen käyttöarvoa, se ei vähennä maahanmuuttajien uraohjauksen tarvetta. Uraohjauksen ja tulevaisuuden suunnitelmien laatiminen ja käyttäminen omana kehitymis- ja kehittämissuunnitelmaan olisi olennaista maahanmuuttajille mutta yhtä lailla valtaväestön edustajille johtuen nykypäivän työelämän epävarmuudesta ja epäjatkuvista työsuhteista. Työelämän epävarmuus yhdistettynä työelämän koko ajan muuttuviin vaatimuksiin edellyttäisi uuden uraideologian sisäistämistä.

Uudenlainen urasuunnittelu, josta Onnismaa (2004, 278-282) käyttää englanninkielistä ”career management” käsitettä, vaatii yksilöltä sitoutuneisuutta elinikäiseen oppimiseen, sopeutuvuutta ja joustavuutta uusien ja useiden vaihtoehtojen samaan aikaan avoinna pitämiselle, optimismia, riskinottoa ja suunnitelmallisuutta. Vaatimukset viittaavat kovaan talousajatteluun, jossa yksilö vastaa omasta onnistumisestaan ja epäonnistumisestaan. Tällöin ihmisellä pitäisi olla tähän riittävät voimavarat ja tarvittava toimintakyky. Siitä ei puhuta, vaan lähinnä elämänhallinnasta ja elinikäisestä oppimisesta.(Onnismaa 2004, 278-282.)

Nämä ovat kovia vaatimuksia osalle valtaväestönkin edustajista, joten maahanmuuttajille ne ovat vielä kovempia vaatimuksia. Urasuunnittelua on pidetty enemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille tai asiantuntijatyötä tekeville kuuluvana osa-alueena, mutta uraohjaus pitäisi maahanmuuttajien kohdalla liittää kaikkien aikaisemmassa kotimaassaan ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneille, koska ympäristö ja sen vaatimukset ovat heille vieraat ja uudet.

Valtaväestöön verrattuna maahanmuuttajat tarvitsevat kielitaidon lisäksi sellaista sosiaalista kompetenssia, jota paikallinen työelämä vaatii. Valtaväestöllä se on rakentunut paikallisen koulutuksen ja käytännön työelämään osallistumisen ja työyhteisöön kuulumisen kautta. Tähän maahanmuuttajat tarvitsisivat uudenlaisia uraohjauksen muotoja, joilla edistettäisiin heidän aikaisemman ammatillisen osaamisen myönteistä siirtovaikutusta ja kehitettäisiin samalla työyhteisöjen kulttuurienvälistä oppimista. Uraohjauksen avulla pitäisi laajasti ottaen löytää vastaus ohjausasiakkaiden tarpeiden ja työelämän tarpeiden välille. Tämä edellyttää laajempaa tarkastelua kuin perinteinen yksilö- tai työelämälähtöinen urakehitys. (Matinheikki-Kokko ym. 2003, 3-5, 52.)

Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämisen tarve on siis selvä ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella siihen pitäisi sisältyä koulutusta, ryhmä- ja yksilöohjausta sekä työssä oppiminen. Eri sisältöjen ja koulutus- ja ohjausmuotojen painotukset voisivat vaihdella uraohjauksen prosessin vaiheissa, mutta lähtökohtana pitäisi koulutettujen kohdalla aikaisemman tutkinnon ja osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen. Ammatillisissa koulutuksissa kehitetyt näyttökokeet voisivat toimia myös maahanmuuttajien osaamisen kartoituksessa ja tunnustamisessa. Ammattisanaston ja suomalaisen työelämän vaatimia valmiuksia pystyttäisiin kehittämään erilaisten valmentavien ja pätevoittävien koulutusten avulla lisää.

Yksilöohjaus vie taloudellisia resursseja, mutta se on välttämätön tietyissä vaiheissa maahanmuuttajille. Työssä oppimisjaksot pitäisi alusta alkaen saada lähemmäs maahanmuuttajan koulutustaustaa vastaavaksi, jotta ammattisanaston ja työkuultuurin oppiminen voisi alkaa. Koivumäki ja Matinheikki-Kokko (2004, 229-231) ovat hahmottaneet maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämistä kolmen vaiheen, orientoitumis-, kriittisen reflektion ja integraatiovaiheen, avulla. Orientoitumisvaiheen eli osaamisen tunnustamisen, kotoutuskoulutuksen, työharjoittelun ja ammattiin valmentavan koulutuksen jälkeen kriittisen reflektion vaiheessa keskityttäisiin ammatillisten tavoitteiden jäsentymiseen ja työelämän ja koulutuksen välisen muurin murtamiseen. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 229-231.)

Kriittisen reflektion vaiheen tavoitteiden saavuttamisen välineinä toimisivat ryhmäohjaus ja yksilölliset ohjauskeskustelut. Tässä vaiheessa alkaisi myös verkoston luominen ja työelämäkontaktien saaminen sekä oman osaamisen markkinointi. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 229-231.) Tämä vaihe vaatisi onnistuakseen myös oman osaamisen markkinoinnin valmennusta. Käytännön toimenpiteinä voisivat toimia tässä vaiheessa juuri työhakutaitojen kehittäminen, esimerkiksi asiakirjojen sisällöllinen laadinta ja työhaastatteluharjoitukset. Integraatiovaiheen menetelmätasolla pitäisi maahanmuuttaja saada osalliseksi työyhteisöissä erilaisten työelämäkokeilujen avulla. Työpaikoilla osallisuutta tukemassa toimisivat siihen nimetyt ohjaajat tai mentorit (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 229-231).

Maassa jo asuvien uraohjauksen kehittäminen voisi tapahtua edellisten vaiheiden perusteella siten, että keskitytään puuttuviin kohtiin. Tutkintojen tunnustamisen ja täydentävän koulutuksen järjestämisen lisäksi pitäisi erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla uraohjaukseen sisällyttää loppuvaiheessa kohdennetun työnhakusuunnitelman laatiminen osaksi oman osaamisen tunnistamista ja markkinointia. Tämän tavoitteena olisi auttaa maahanmuuttajaa näkemään alat ja

työtehtävät, joita hänen osaamisensa vastaa. Tosin tehokkaalla oman osaamisen tunnistamisen ja markkinoinnin valmennuksella voidaan vaikuttaa myös työnhaun oikeaan kohdentumiseen.

Tuloksellinen maahanmuuttajien uraohjaus vaatisi kuitenkin uusia julkisen hallinnon ja työelämän yhteistoimintamuotoja, joiden avulla voitaisiin paremmin edistää maahanmuuttajien ammatillisen identiteetin rakentumista uudessa kulttuurissa (Matinheikki-Kokko ym. 2003, 46-49). Olen hahmottanut maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämisen vaatimuksia seuraavan taulukon avulla.

Taulukko 2: Yhteiskunnan toimijatasojen tehtävät maahanmuuttajien uraohjauksen edistämiseksi

YHTEISKUNNAN TOIMIJATASOT	TOIMENPITEET MAAHANMUUTTAJIEN URAOHJAUKSEN KEHITTÄMISESSÄ
MAKROTASO Yhteiskuntapoliittinen järjestelmä	Taloudelliset resurssit monikulttuurisen ammatillisuuden lisäämiseen, uraohjaukseen ja kotoutumiskoulutukseen. Osaamisen tunnistamisen käytäntöjen yhtenäistäminen. Asenteisiin vaikuttaminen: monikulttuurisuuskasvatuksella.
MESOTASO Oppilaitokset, koulutusorganisaatiot, palvelupisteet, työvoimatoimistot	Osaavan henkilöstön palkkaaminen ja henkilöstön lisäkoulutuksen tukeminen. Alueellisen yhteistyön kehittäminen eri toimijoiden välillä. Alueen työyhteisöjen kouluttaminen maahanmuuttajataustaisten perehdyttämiseen ja palkkaamiseen.
MIKROTASO Opettajat, kouluttajat, ohjaajat ja neuvojat	Oman monikulttuurisen ohjauksen kompetenssin kehittäminen. Ajankohtaisen tutkimustietoon tutustuminen. Verkostoituminen alueen muiden toimijoiden kanssa.

Maahanmuuttoasioiden päävastuu on vuoden 2008 alusta siirtynyt sisäasiainministeriön alaisuuteen ja sekin voi vielä tuoda uudistuksia maahanmuuttoasioiden hoitamisessa. Yhteiskunnan jokaisella taholla on kuitenkin selvät toiminta-alueet, joihin maahanmuuttajien uraohjauksen kehittämiseen liittyvät toimenpiteet kuuluvat. Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen vaatisi ennen kaikkea riittävien taloudellisten resurssien turvaamista (Ks. Taulukko 2 s. 87) ja täydennyskoulutuksen lisäämistä opetus- ja ohjaustyötä tekeville. Maahanmuuttajille suunnattuun kotoutumiskoulutukseen ja uraohjaukseen tulisi myös luoda riittävät taloudelliset puitteet. Yhteiskunnan makrotason tehtävänä olisi myös yhtenäistää ulkomailta suoritetun tutkintojen ja ammatillisen osaamisen tunnistamisen käytännöt eri koulutustasoilla. Yhteiskunnan tasolta tuleva asenteisiin vaikuttaminen pitäisi kohdentua moniin tahoihin, esimerkiksi oppilaitoksiin ja työelämän eri toimijoihin.

Maahanmuuttajien uraohjauksesta vastaavien organisaatioiden pitäisi huolehtia oman henkilöstönsä osaamisesta esimerkiksi henkilöstön lisäkoulutusta tukemalla. Lisäksi organisaatioiden pitäisi

huolehtia alueellisesta yhteistyöstä, jotta voitaisiin kehittää alueelle mahdollisimman toimiva ja maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä tukeva järjestelmä. Koulutusorganisaatioiden pitäisi järjestää alueella kulttuurienvälisen viestinnän koulutusta alueen työelämän vaikuttajille ja maahanmuuttajatyötä tekeville.

Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien ohjaajien ja kouluttajien pitäisi kehittää omaa monikulttuurista kompetenssiaan ja hakeutua saamaan riittävää täydennyskoulutusta aiheesta. Maahanmuuttajatyötä tekevien pitäisi myös tutustua uuteen tutkimustietoon ja pitää siten osaamistaan ajan tasalla. Verkostoitumalla alueen muiden toimijoiden kanssa voidaan levittää hyviä käytäntöjä ja toimintamuotoja.

Edellä kuvaamani tehtävät ovat isoja ja taloudellisesti vaativia ratkaisuja yhteiskunnalle. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006) kuitenkin viittaa niin vahvasti ulkomaisen työvoiman lisäämiseen, että se edellyttää myös tiettyjä toimia onnistuakseen kaikkia osapuolia hyödyttävällä tavalla. Maahan muuttavat ulkomaalaiset tarvitsevat samalla tavalla perehdytystä suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin sekä osaamisensa tunnustamista täällä kuin täällä jo asuvat maahanmuuttajat. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella pitäisi mielestäni seuraavaksi tutkia sitä, miten käytännössä maahanmuuttajien, maassa jo asuvien ja maahan tulevaisuudessa muuttavien, uraohjaus saataisiin kehitetyksi toimivaksi järjestelmäksi. Olennaista olisi selvittää, mille yhteiskunnan tai alueiden tahoille uraohjauksen eri sisällöt ja tehtävät kuuluisivat ja miten ne olisi taloudellisinta ja maahanmuuttajille vaivattominta hoitaa.

## 8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kuvausta vaikeuttaa se, että analyysivaihetta ja luotettavuutta ei pystytä erottamaan toisistaan jyrkästi, vaan tutkija perustelee tutkimusprosessin luotettavuutta koko tutkimuksen ajan perustellen valintojaan tutkimuksen eri vaiheissa (Eskola & Suoranta 2001, 208-210). Lisäksi luotettavuuden arvioinnin tekee haastavammaksi, mutta entistä tärkeämmäksi se, että tutkija on itse hyvin lähellä tutkittavaa aihetta, kuten tässä tutkimuksessa. Toisaalta aiheen läheinen tuntemus on tuonut tiettyjä etuja tutkimuksen teon vaiheissa.



Tutkijan objektiivisuuden ja puolueettomuuden osoittaminen on laadullisessa tutkimuksessa mahdotonta. Tärkeää on kuitenkin se, että tutkija pyrkisi kuuntelemaan ja ymmärtämään haastateltavia ja pyrkisi tiedostamaan omat asenteensa ja ennakkokäsityksensä. Olen pyrkinyt tutkimuksen eri vaiheissa tuomaan selvästi ilmi lukijalle oman läheisen suhteeni ja aikaisemmat roolini tässä aiheessa. Lisäksi olen pyrkinyt käymään läpi tutkimuksen eri vaiheita mahdollisimman tarkasti ja esimerkiksi laittaa analyysin etenemisestä käyttämäni taulukon sekä siihen olennaisesti kuuluvat liitteet lukijan arvioitavaksi. Olen pitänyt eräänlaista päiväkirjaa, johon olen aika ajoin tutkimuksen suunnitteluvaiheesta lähtien pyrkinyt laittamaan omia ennakkokäsityksiäni ja olettamuksiani sekä kokemuksiäni. Näiden käsitysten ja kokemusten kirjaamisen myötä olen voinut tarkistaa myös mahdollisesti muuttuvia käsityksiäni. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2004, 133-135.)

En lähtenyt liikkeelle tämän tutkimuksen teossa helpointa tietä edeten, sillä maahanmuuttajien uraohjauksesta ei ole paljon aikaisempaa tutkimusta Suomessa. Teoriataustaan liittyviä valintoja kuvaakin parhaiten luku neljä, johon olen koonnut, myös kuvion muotoon, teoreettisen viitekehyksen yhteyden tutkimustehtävään. Toisaalta minulla oli etuna melko laajat ennakkotiedot maahanmuuttajien asemasta ja työllistymisen vaikeuksista sekä uraohjauksen tarpeesta, joka helpotti teoriataustan kokoamista.

Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, että kuvataan tutkimuksessa tarkasti sitä, mitä luvataan. Tutkimustulosten ja johtopäätösten osalta niiden totuudenmukaisuutta ja uskottavuutta lukija voi arvioida tutkimustuloksissa esitettyjen lukuisien sitaattien avulla ja aikaisemman teorian tiedon vertailulla. (Cohen, Manion & Morrison 2000, 107-108; Tuomi & Sarajärvi 2004, 136.) Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkijan käsitteellistäminen ja tulkinta vastaavat haastateltavien käsityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2004, 136). Tämän tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä pienestä kohderyhmästä ja tutkimushaastattelujen kontekstisidonnaisuudesta johtuen, mutta niitä voidaan soveltaa hyvin esimerkiksi maahanmuuttajille järjestettäviin koulutus- ja kehittämishankkeisiin ja uraohjaukseen.

Tutkimusaineiston keruu teemahaastatteluin oli minulle selvää alusta lähtien. Perusteluni sen suhteen löytyvät jo syyskuussa aloittamistani päiväkirjamerkinnöistä ja olenkin näitä perusteluja tuonut esiin tutkimustehtävän toteuttamista koskevassa luvussa. Teemahaastattelu antoi mahdollisuuden sekä virheellisten käsitysten tarkistamiseen että syvällisempää tietoa uraohjaukseen liittyvistä teemoista.

Haastateltavien valinnan kriteerit olen esitellyt myös aikaisemmin. Toivoin saavani enemmän edustetuiksi kaikkia koulutukseen osallistuneita ikäluokkia, mutta nyt aineistossa painottuu selvästi tietyn ikäluokan edustajat. Etuna minulla aineiston keräämisen eli tutkimushaastattelujen tekemiseen oli se, että haastatteluiden saaminen oli helppoa, koska minä olen heille tuttu ja ehkä sen vuoksi oli turvallista suostua haastatteluun. Samoin tämä tuntemus auttoi haastattelujen aloittamista eli luottamuksellisen suhteen olen rakentanut heidän kanssaan jo koulutuksen aikana.

Kun tutkimuksen tekijänä on tutkittavan kohderyhmän eli tässä tapauksessa työvoimapolitiittisen ohjaavan koulutuksen opiskelijoiden vastaava suunnittelija ja ohjaaja, tutkimuksen luotettavuutta on arvioitava erityisen tarkkaan. Haastattelutilanteet osoittivat hyvin sen, että on mahdotonta olla täysin ”neutraali” vieras tutkija, tavatessani kunkin haastateltavan luonnollisesti ensin vaihdettiin yleisellä tasolla kuulumisia, jonka jälkeen vasta selitin vielä perusteellisesti oman roolini tutkimuksessa ja haastattelutilanteessa sekä perusasioita tutkimukseen ja haastatteluihin liittyen (Ks. Cohen, Manion & Morrison 2000, 125).

Vaikka tutkimukseni ei ole toimintatutkimus, niin roolini haastatteluja tehdessä osoittautui muutamissa tilanteissa vaikeaksi. Muutamat haastateltavat odottivat minulta ohjaajan roolia ja kommentointia ongelmiinsa ja jouduin tekemään tuolloin tilanteessa sellaisen ratkaisun, että lupasin haastattelun jälkeen keskustella heidän käytännön kysymyksistään. Useimmiten kysymykset ja ongelmat liittyivät käytännön ohjeiden pyytämiseen esimerkiksi seuraavalla viikolla tapahtuvaan työhaastatteluun. Yhden haastattelun kohdalla jouduin kuitenkin todella tekemään haastateltavalle useamman kerran selväksi omaa rooliani. Kävin tilannetta läpi mielessäni useaan kertaan haastattelun jälkeen ja yritin eritellä havainnoitejani päiväkirjaan. Jälkeenpäin olen ajatellut juuri tämän haastattelun kohdalla tutkimuksen eettisiä kysymyksiä, sitä, että aiheuttiko tutkimukseni kysymykset hänelle lisää ahdistusta. (Ks. Kuula 1999 169-172, 207-209.)

Muutaman haastateltavan kohdalla nousivat esiin eettiset näkökohdat. Jos tarkentavat kysymykset tuntuvat aiheuttavat haastateltavalle puolustautuvan käyttäytymisen tai ahdistusta, tutkijan on syytä jättää aihe vähemmälle, sillä tutkimuksen tarkoitus ei voi pyhittää keinoja. Näin ollen perustelen vetäytymistäni kysymysten kohdalla myös eettisesti siten, että haastateltavalla on oikeus päättää, jos hän ei halua vastata joihinkin kysymyksiin tai antaa tarkempia tietoja tietyistä teemoista. Kun vastakkain asetetaan tutkimustiedon luotettavuus ja eettisyys, on mielestäni perustellumpaa jättää syvällisempi tieto aiheesta kuin aiheuttaa haastateltavalle pahaa mieltä ja ahdistusta.

Haastattelujen tekemisen jälkeen huomasin, että muutamissa haastatteluissa olisi ehkä kannattanut vaihtaa teemojen järjestystä joustavammin haastateltavan mukaan. Aikaisemmassa koulutuksessa olleilla tuntui olevan haastattelun alkuvaiheessa hieman hankaluuksia muistaa kaikkea koulutukseen liittyvää ja muisti tuntui haastattelun loppua kohden paranevan. Toisaalta samojen kysymysten esittäminen samassa järjestyksessä tuo tutkimustuloksiin enemmän luotettavuutta.

Reliabiliteetti eli tutkimustulosten toistettavuus on laadullisessa haastattelututkimuksessa lähes mahdotonta haastattelutilanteiden kontekstisidonnaisuuden vuoksi (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2004, 133). Olen pyrkinyt tutkimuksen analyysin vaiheet tuomaan esille mahdollisimman hyvin sekä perustelemaan ne. Olen analyysin aikana useamman kerran palannut aineiston pariin tarkistamaan johtopäätöksiäni ja tulkintaani. Samoin olen vielä kirjoitusprosessin aikana varmistanut tulkintoja palaamalla aineistoon. Samalla olen pohtinut tutkimustuloksia aikaisempiin omiin käsityksiini verraten aineiston analyysin eri vaiheissa.

Tulosten tulokinnassa on huomioitava se, että haastateltavat eivät ole käyttäneet äidinkieltään. Vaikka heidän kielitaitonsa onkin huomattavan korkea maahanmuuttajia ajatellen, voi se silti vaikuttaa ja vaikeuttaa heidän tulkintaansa kysymyksistä ja minun tulkintaani heidän vastauksistaan. On haastavaa tehdä tutkimusta niin läheisesti omaan työhönsä liittyvästä aiheesta. Pidän tärkeänä tämän tutkimusprosessin kannalta sitä, että olen ollut lähes koko prosessin ajan poissa silloisesta työpaikastani, ensin virkavapaalla, sitten vuosilomalla ja lopuksi työsuhteeni päättyi tammikuun lopussa. Tämä poissaolo työpaikalta on auttanut minua katsomaan useita koulutuskäytäntöihin liittyviä asioita ikään kuin ulkopuolisen silmin, ei tietenkään objektiivisin, mutta tällä hetkellä ulkopuolisin silmin.

Koulutusten aikaiset riittämättömyyden tunteet alueella toistuivat aineiston analyysin ja tulosten pohdinnan vaiheissa. Tässä vaiheessa käytin hyväkseni aikaisempia projektin aikaisia omia muistiinpanojani sekä useamassa vaiheessa kirjattuja pohdintoja päiväkirjassani. Niitä tarkistamalla pystyin pitämään mielessäni aikaisemmat tulkintani koulutusten etenemisestä. Analyysivaiheen raskaudesta huolimatta tämä tutkimus on antanut minulle ainutlaatuisen mahdollisuuden tarkastella omaa työtäni maahanmuuttajanaisten näkökulmasta ja heidän käsityksistään käsin. Se on myös antanut minulle ainutlaatuisen tilaisuuden kehittyä omassa työssäni ohjaajana ja kouluttajana.

## LÄHTEET

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus. Suositus opetussuunnitelmaksi. 2007. Opetushallitus. Saatavilla www-muodossa. [http://www.edu.fi/julkaisut/koto\\_ops.pdf](http://www.edu.fi/julkaisut/koto_ops.pdf). 25.3.2007.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. 5<sup>th</sup> Edition. Research Methods in Education. New York: RoutledgeFalmer.

Ekholm, E. 2001. Monietninen yhteiskunta. Teoksessa Annika Forsander, Elina Ekholm, Petri Hautaniemi, Abdullahi Ali, Anne Alitolppa-Niitamo, Eve Kyntäjä & Nguyen Quoc Cuong Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 161-188.

Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 133-157.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 24-42.

Forsander, A. 2001. Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Annika Forsander, Elina Ekholm, Petri Hautaniemi, Abdullahi Ali, Anne Alitolppa-Niitamo, Eve Kyntäjä & Nguyen Quoc Cuong Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 31-56.

Forsander, A. 2007. Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomen muuton jälkeen. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim. ) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46. Helsinki. 312-334.

Forsander, A. & Ekholm, E. 2001a. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa A. Forsander, E. Ekholm, P. Hautamäki et al. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 57-82.

Forsander, A. & Ekholm, E. 2001b. Etniset ryhmät Suomessa. Teoksessa Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 83-113.

Hall, S. 2003. Monikulttuurisuus. Suom. Mikko Lehtonen. Teoksessa O. Löytty & M. Lehtonen (toim. ) Erilaisuus. Tampere: Vastapaino, 233-281.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. 2006. Työhallinnon julkaisu 371. Helsinki: Työministeriö.

Heikkilä, E. & Pikkarainen, M. 2007. Maahanmuuttajien työllisyys. Teoksessa Ylirajainen kulttuuri, Etnisyys Suomessa 2000-luvulla, toim. Tuomas Martikainen. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, 257-277.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Jaakkola, M. 2000. Asenneilmasto Suomessa 1987-1999. Teoksessa K. Liebkind (toim.) Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus, 28-55.

Jaakkola, M. & Reuter, A. 2007. Maahanmuuttajanaiset entisen Neuvostoliiton alueelta. Resurssit ja sijoittuminen työmarkkinoille. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim. ) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46, 335-358.

Jasinskaja-Lahti, I. Liebkind, K & Vesala, T. 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus Kirja.

Joronen, T. 2005. Työ on kahden kauppa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa S. Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 59-82.

Joronen, T. 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim. ) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46. Helsinki. 285-311.

Koivumäki, K. & Matinheikki-Kokko, K. 2004. Maahanmuuttajien ammatillisen identiteetin tukeminen uraohjauksen avulla. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim. ) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 3. Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, 219-232.

Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Kyhä, H. 2006. Miksi lääkäri ei kelpaa lääkäriksi? Korkeakoulutetut maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla. Aikuiskasvatus 2, 122-129.

Launikari, M. 2005. Intercultural communication as a challenge in counselling immigrants. Teoksessa Launikari, M. & Puukari, S. (toim.) Multicultural guidance and counselling. Theretical Foundations and Best Practices in Europe. Jyväskylä: CIMO and University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, 151-172.

Launikari, M. & Puukari, S. 2005. Multicultural counselling – Starting points and perspectives. Teoksessa Launikari, M. & Puukari, S. (toim.) Multicultural guidance and counselling. Theretical Foundations and Best Practices in Europe. Jyväskylä: CIMO and University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, 27-44.

Martikainen, T., Sintonen, T. & Pitkänen, P. 2007 Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa Ylirajainen kulttuuri, Etnisyys Suomessa 2000-luvulla, toim. Tuomas Martikainen. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seuran julkaisuja, 9-41.

Martikainen, T. & Tiilikainen, M. 2007. Maahanmuuttajanaiset: käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim. ) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46. Helsinki, 15-37.

Moilanen, P. & Räihä, P. 2001. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 44-67.

Matinheikki-Kokko, K. 2005 (1999). 1.-3. Painos. Kulttuurikompetenssin oppiminen toisesta kulttuurista tulevien ohjaustyössä. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 291-305.

Matinheikki-Kokko, K. & Koivumäki, K. & Kuortti, K. 2003. Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus 253. Helsinki: Työministeriö.

Metsänen, R. 2000. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim. ) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 180-195.

Nissilä, P. & Lairio, M. 2005. Multicultural counselling competencies – Training implications for diversity-sensitive counselling. Teoksessa Launikari, M. & Puukari, S. (toim.) Multicultural guidance and counselling. Theretical Foundations and Best Practices in Europe. Jyväskylä: CIMO and University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, 203-216.

Onnismaa, J. 2000a. Ohjaava koulutus: Liikkumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim. ) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 150-159.

Onnismaa, J. 2000b. Ohjaustyön etiikka ja ohjausasiantuntijuus. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim. ) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 294-313.

Onnismaa, J. 2004. Vanha ja uusi ura. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 3. Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, 275-285.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Paananen, S. 2005. Maahanmuuttajien integrointi: vaikea ja ristiriitainen hanke. Teoksessa S. Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 173-180.

Pasanen, H. 2000. Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 104-130.

Peavy, R. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Suom. Petri Auvinen. Helsinki: Työministeriö.

Peavy, R. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Suom. P. Auvinen. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-40.

Peavy, R. 2004. Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Suom. P. Auvinen. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 3. Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, 16-47.

Pitkänen, P. & Atjonen, P. 2002. Kohti aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa. Kulttuurinen monimuotoisuus Itä-Suomen yritys-elämässä. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 135.

Pöllänen, P. 2007. Työllistymisen mahdollisuudet ja työn merkitys venäjänkielisille maahanmuuttajajäsenille Pohjois-Karjalassa. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajajäsenet: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46. Helsinki. 359-378.

Rastas, A. 2005. Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 78-102.

Reuter, A. & Jaakkola, M. 2005. Venäjänkielisten, vironkielisten ja kaksikielisten maahanmuuttajajäsenien sosiaaliset verkostot. Teoksessa S. Paananen (toim.) Maahanmuuttajajäsenien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 23-41



Reuter, A. & Kyntäjä, E. 2007. Kansainvälinen avioliitto ja stigma. Teoksessa Ylirajainen kulttuuri, Etnisyys Suomessa 2000-luvulla, toim. Tuomas Martikainen. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seuran julkaisuja, 104-125.

Spangar, T. 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen ”sisältä ulos”. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-23

Söderqvist, M. 2007. Työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työpaikoilla. Teoksessa Ylirajainen kulttuuri, Etnisyys Suomessa 2000-luvulla, toim. Tuomas Martikainen. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seuran julkaisuja, 278-295.

Talib, M., Löfström, J. & Meri, M. 2004. Kulttuurit ja koulut. Avaimia opettajille. Vantaa: WSOY.

Tarnanen, M. & Suni, M. 2005. Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa S. Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 9-21.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004 (2002) 1.-3. Painos. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vehviläinen, S. 1998. Työvoimakoulutus kaksoisvalotuksessa – merkitystyötä ohjaavan koulutuksen ohjaustilanteissa. Teoksessa J. Manninen (toim.) Aikuiskoulutuksen modernin murroksessa. Näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 158, 177-206.

Vehviläinen, S. 2000. Keskusteluanalyysia ohjausvuorovaikutuksesta: esimerkkinä opiskelijan huolten käsittely. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana osa 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 221-249.

1. Maahanmuuttajanaisten lähtökohtatilanteen kartoitus
  - Opiskelijan koulutustausta aikaisemmassa kotimaassa ja Suomessa
  - Opiskelijan työkokemus aikaisemmassa kotimaassa ja Suomessa
  - Ikä ja Suomeen muuttamisen ajankohta
  - Elämäntilanne kurssin alkaessa
  - Syy koulutukseen hakeutumiseen
  
2. Maahanmuuttajanaisten käsitykset suomalaisesta työelämästä
  - Käsitykset Suomen työmarkkinatilanteesta nyt ja tulevaisuudessa
  - Käsitykset työelämässä vaadittavista taidoista
  
3. Maahanmuuttajanaisten käsitykset heidän omista työelämätaidoistaan ja -valmiuksistaan
  - Yleiset työelämätaidot; vuorovaikutustaidot, atk-taidot, työnhakutaidot
  - Opiskelijan ammatillinen osaaminen
  - Harrastukset ja erityisosaaminen
  
4. Maahanmuuttajanaisten käsitykset oman osaamisen tunnistamisesta ja markkinoinnista
  - Omat taidot ja vahvuudet
  - Kehittämisen- ja koulutustarpeet
  - Työnhakutaidot (työnhakemus, cv, työnhakutilanteet)
  - Oman osaamisen ja erityistaitojen esille tuominen
  - Omien taitojen vastaavuus verrattuna Suomen nykypäivän työelämän vaatimukset
  
5. Maahanmuuttajanaisten käsitykset urasuunnittelusta OTE -koulutuksessa
  - Maahanmuuttajanaisten aikaisemmat kokemukset urasuunnittelusta
  - Maahanmuuttajanaisten käsitys siitä, mitä urasuunnittelu / uraohjaus on
  - Maahanmuuttajanaisten odotukset ja tavoitteet urasuunnittelulle
  - Koulutuksen tuki tavoitteiden asettamiseen
  - Koulutuksen antamat keinot ja välineet urasuunnitteluun
  - Tutkinnon rinnastaminen ja kielitutkinnon suorittaminen
  - Urasuunnittelun mahdollisia ongelmakohtia ja kehittämisehdotuksia
  
6. Työssä oppimisjakson merkitys urasuunnitteluun ja työelämätaitoihin

- Työssä oppimisen vaikutukset urasuunnitteluun
  - Työssä oppimisen vaikutukset oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinointiin
  - Työssä oppimisen vaikutukset työnhakutaitoihin
7. Ryhmän ja ohjauksen merkitys urasuunnitteluun ja työelämätaitojen kehittämiseen
- Eri oppiaineiden merkitys urasuunnitteluun
  - Opettajien ja ohjaajien tuki urasuunnittelussa ja työnhakutaidoissa
  - Ryhmän merkitys koulutuksessa
  - Ryhmä- ja yksilöohjauksen riittävyys
  - Opetuksen ja ohjauksen ongelmakohtia ja puutteita
8. Koulutuksen urasuunnittelun ja työelämätaitojen hyödyntäminen tulevaisuudessa
- Tämänhetkinen työ- ja elämäntilanne
  - Urasuunnittelun ja työnhakutaitojen merkitys tähän mennessä
  - Maahanmuuttajanaisten tulevaisuuden suunnitelmat
  - Mahdollisuudet ja kiinnostus lähteä täydentämään ja jatkamaan opintoja
  - Tuen ja ohjauksen tarve nyt ja tulevaisuudessa

## I TAUSTATIEDOT

1. Kertoisitko hieman taustatietoja itsestäsi
  - koulutus- ja työtausta: aikaisempi kotimaa, Suomi
  - milloin muuttanut Suomeen, elämäntilanne
2. Miksi hakeuduit koulutukseen?
3. Millainen käsitys sinulla on Suomen työelämästä?
  - Työmarkkinatilanne nyt ja tulevaisuudessa, työntekijöiltä vaadittavat taidot

## II TYÖELÄMÄTAIDOT JA OMAN OSAAMISEN MARKKINOINTI

4. Millaisia työelämässä vaadittavia taitoja ja vahvuuksia sinulla on?
  - ammatillinen osaaminen, muut vahvuudet, työkuulttuurin ja työtapojen tuntemus
5. Millaisia kokemuksia sinulla on työnhausta Suomessa?
  - milloin, millaisia työpaikkoja, miten työnhakutilanteet ovat edenneet
6. Miten tuot esille omaa osaamistasi ja vahvuuksiasi?
  - työhakemuksessa, työhaastattelussa, onko se helppoa / vaikeaa, miksi?
7. Millaisia valmiuksia sait koulutuksen aikana työelämätietoihin ja oman osaamisen esille tuomiseen?
  - työhakemusten ja cv:n tekeminen, työhaastattelutilanteet ja yhteydenotto työnantajiin
  - työpaikkojen etsimiseen
  - suomalaiseseen työkuulttuuriin ja työelämätietouteen
8. Millaisia taitoja ja tietoja tarvitsisit lisää työelämästä?
  - ammatillinen osaaminen, kielitaito, muut koulutustarpeet
9. Millaisia työelämätietoja ja -taitoja olisit halunnut koulutuksessa käsiteltävän enemmän?

## III URASUUNNITTELU

10. Millainen kokemus urasuunnittelun työstäminen oli sinulle?
  - aikaisemmat kokemukset, helppoa, vaikeaa – miksi
11. Millaisia tavoitteita ja odotuksia sinulla oli urasuunnitteluun?
12. Millainen merkitys uraohjauksella ja urasuunnitelman tekemisellä on mielestäsi työllistymiseen?
13. Millaisiin asioihin sinä keskityit uraohjauksessa ja urasuunnitelman laatimisessa?
  - tutkinnon rinnastaminen ja kielitutkinnon suorittaminen, työmahdollisuuksien selvittäminen

14. Miten koulutus auttoi sinua selventämään tulevaisuuden suunnitelmia
- aikaisempien suunnitelmien vahvistuminen, uusien vaihtoehtojen suunnittelu
15. Miten uraohjausta pitäisi mielestäsi kehittää?
- mitä asioita pitäisi huomioida maahanmuuttajien uraohjauksessa?

#### IV TYÖSSÄ OPPIMISJAKSON MERKITYS URASUUNNITELMIIN

16. Millainen kokemus työssä oppimisjakso oli sinulle?
- paikka ja sen valinta, miten sujui käytännössä, hyvät ja huonot puolet, mahdolliset ongelmat
17. Mitä hyötyä työssä oppimisjaksosta oli sinulle?
- ammatilliset taidot, yleiset työelämätaidot, sosiaaliset kontaktit, työelämäkontaktit
18. Miten työssä oppimisjakso vaikutti sinun tulevaisuuden suunnitelmiisi?
- aikaisempien suunnitelmien vahvistuminen, uudet suunnitelmat
19. Millaista työtä haluaisit tulevaisuudessa tehdä: ala/ammatti/työpaikka?

#### V RYHMÄ- JA YKSILÖOHJAUKSEN MERKITYS KOULUTUKSESSA

20. Miten koulutuksessa tehtävät ryhmätyöt tukivat sinun opiskeluasi?
- ryhmätöiden merkitys omiin suunnitelmiin
  - miten itse toimit ryhmätöissä, millainen ilmapiiri ryhmässä oli
21. Millaisissa asioissa tarvitsit ohjausta ja apua koulutuksen aikana?
22. Miten opettajat ja ohjaaja pystyivät sinua auttamaan ja tukemaan koulutuksen aikana?
- ohjauksen ja avun riittävyys
23. Miten etätehtävien tekeminen tuki urasuunnitelmaasi?
24. Miten kehittäisit maahanmuuttajille suunnattua koulutusta?

#### VI TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT

25. Miten olet käyttänyt kurssilla tehtyä urasuunnitelmaa hyödyksi?
- tavoitteiden ja suunnitelmien eteneminen: toteutuminen / muuttuminen
  - oletko keskustellut suunnitelmastasi työvoimatoimistossa?
26. Miten voisit hyödyntää koulutuksessa tehtyä urasuunnitelmaa tulevaisuudessa?
27. Millainen elämäntilanne sinulla on tällä hetkellä?
- Työtilanne? Kurssin jälkeen tapahtuneet työnhakutilanteet? Muu elämäntilanne?
28. Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on? Onko sinulle tullut uusia suunnitelmia: työ, opiskelu- jos niin millaiset edellytykset sinulla on opiskella tulevaisuudessa?

Kuinka antoisia haastateltavien vastaukset ovat kunkin teeman osalta:

+++ erittäin antoisa

++ antoisa

+ antaa jotain

- ei kerro mitään

	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7	T 8	T 9	T 10
H1	+	+	++	+	+	+++	++	+	++	+++
H2	++	++	+++	++	++	+++	++	++	-	++
H3	+	+	+	+	-	+	+	+	+++	++
H4	++	+	++	+	++	++	++	++	+	++
H5	+++	++	+++	+	+++	++	+++	++	+	++
H6	+	+	++	-	-	+	++	+	+	+++
H7	++	+	+	+	+	-	++	+	-	+
H8	+++	++	++	+++	++	++	+++	+++	+	++

Teema 1: Taustatiedot

Teema 2: Haastateltavien työelämäkäsitykset

Teema 3: Oman osaamisen tunnistaminen

Teema 4: Työhaun kokemukset

Teema 5: Koulutuksen antamat työelämävalmiudet

Teema 6: Käsitykset uraohjauksesta / urasuunnittelusta

Teema 7: Työssä oppimisjakson merkitys: työelämävalmiudet ja tulevaisuuden suunnitelmat

Teema 8: Ryhmän ja ohjauksen merkitys uraohjauksessa

Teema 9: Kritiikki ja kehittämis ehdotukset

Teema 10: Tulevaisuuden suunnitelmat