



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Tervetuloa työhön! Käsikirja maahanmuuttajien työllistämiseen

KotoTyö - Työ kotouttamisen välineenä -hankkeen tulokset

Tervetuloa työhön!

Käsikirja maahanmuuttajien työllistymiseen
KotoTyö - Työ kotouttamisen välineenä -hankkeen tulokset

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
Solid-rahastot, Euroopan Pakolaisrahasto ERF
Lucia Jakobsson
Veronika Zaburchik
(toim.)

1/2011

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne-
ja ympäristökeskuksen julkaisuja

ISBN 978-952-257-350-6 (painettu)
ISBN 978-952-257-351-3 (PDF)

ISSN-L 1798-9159
ISSN 1798-9159 (painettu)
ISSN 1798-9167 (verkkajulkaisu)

Julkaisu on saatavana myös verkkajulkaisuna:
<http://www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/julkaisut>

Taitto: Kopijyvä Oy
Kansikuva: Työelämään ohjaavan koulutuksen opiskelija työssäoppimispaikallaan karjatilalla
Muhoksessa, KotoTyö-hanke, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
Valokuvat: Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

1. Alkusanat

1.1

Esipuhe

Arvoisa KotoTyö-hankkeen julkaisun lukija

KotoTyö-hanke syntyi Pohjois-Pohjanmaan TE-keskuksen halusta kehittää ja kokeilla maahanmuuttajien, erityisesti pakolaisten vaihtoehtoisia kotouttamiskoulutuksen menetelmiä. Alkuperäinen idea tälle projektille syntyi Euroopan pakolaisrahaston osarahoittaman ns. 3V-hankkeen loppupäätelmistä, joka oli toteutettu TE-keskuksemme vetämänä ja koordinoimana usealla alueella Suomessa. KotoTyö-hankkeen elinkaaren aikana TE-keskus muuttui aluehallinnon uudistumisen myötä ELY-keskukseksi, mutta aluehallintoviranomaisen tehtävä kotouttamisviranomaisena säilyi muuttumattomana. Hankkeen aikana ympäröivässä yhteiskunnassa esiintyi enenevässä määrin pakolaistaustaisen maahanmuuton kyseenalaistamista, joten paineita onnistumiselle tuli myös ulkopuolelta.

Kotoutumisen aktiivinen yhdistäminen työelämävalmiuksien kehittämiseen ja suomalaiseen elinkeinoelämään integroitumiseen oli hankkeen toteuttamalla tavalla uutta ja onnistui yli ennakko-odotusten. Onnistumisesta kiitän lämpimästi mukana olleita koulutusorganisaatioita, hankkeeseen sitoutunutta ja poikkeuksellisen aktiivista ohjausryhmää ja tietysti hankkeen uupumattomia, vastoinikäymisissä lannistumattomia vetäjiä, joista osa vaihtui nopeassa tahdissa mutta sinnikkäimmät, ja hankkeen kunniakkaaseen loppuun saattajat, olivat Lucia Jakobsson ja Veronika Zaburchik. Kiitokset kuuluvat myös niille ennakkoloolottomille työnantajille, jotka tarjosivat harjoittelu- ja työpaikkoja, osa jopa pysyviä, koulutuksissa olleille. Näiden työnantajien ansiosta moni ihminen sai itselleen uuden, valoisamman elämän!

Hankkeen aikana syntynyt toimintamalli toivottavasti rohkaisee muita kotouttamisen kanssa työtä tekeviä ottamaan tämän mallin käyttöön ja mahdollisesti jopa kehittämään siihen liittyviä prosesseja. Nyt luotu toimintamalli antanee myös pakolaisia vastaanottaville ja vastaanottoa harkitseville kunnille uusia eväitä maahanmuuttajien entistä parempaan integroimiseen uuteen asuinalueeseen ja yhteiskuntaan. Integroitumisen myötä myös maahanmuuttajan, varsinkin pakolaistaustaisen, arvostus kantasuomalaisten ja tietysti myös omissa silmissään nousee, kun työ- tai opiskelu-ura alkaa avautua.

Lähivuosien tulevaisuutta Suomessa on, että kanta-väestön ikääntyessä osa työvoimasta tulee väistä-mättä maamme rajojen ulkopuolelta. Kaikkien, myös maahanmuuttajien, etu on mahdollisimman kitkaton työmarkkinoille pääsy joko opiskelun tai jo olemassa olevan, tunnustetun ammattitaidon perusteella. Kielen oppiminenkin onnistuu luontojaan, jos ympärillä on siihen kannustava ja aktiivisuutta arvostava yhteisö, joka myönteisellä vuorovaikutuksella parhaimmillaan voi luoda onnistumisen kierteen.

Oulussa 30.9.2011

Leila Helaakoski

KotoTyö-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja

Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri- yksikön johtaja, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Sisältö

1. Alkusanat	3
1.1 Esipuhe	3
1.2 Alkusanat	7
2. KotoTyö-hanke lyhyesti	9
2.1 Hanketoteuttaja	9
2.2 Hankkeen sisältö, tavoitteet ja kohderyhmä	9
3. Työelämään ohjaava koulutus pakolaistaustaisille maahanmuuttajille	11
3.2 Kokemuksia PSK-Aikuisopiston pakolaistaustaisille maahanmuuttajille suunnatusta työelämään ohjaavasta koulutuksesta	12
3.3 Kokemuksia Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen maahanmuuttajille suunnatusta työelämään ohjaavasta koulutuksesta	14
3.4 Työelämään ohjaavan koulutuksen hankintamenettely	20
3.4.1 KotoTyö-hankkeen koulutuksien hankintamenettely	20
3.4.2 Koulutustarjouksen arviointikriteerit	20
3.4.3 Koulutuksen valvonta ja tarkistuspisteet	20
3.4.4 Valvonta ja tarkistuspisteet KotoTyö-hankkeen aikana	21
3.5 Opiskelijavalinta ja muut TE-toimiston roolit koulutuksessa	21
3.5.1 KotoTyö-hankkeen aikana järjestetyt työvoimakoulutukset	22
3.5.1 Oppilashankinta	22
3.5.2 Opiskelijavalinta	22
4. Hankkeen toiminta Pohjois-Pohjanmaan kunnissa	24
4.1 Pohjois-Pohjanmaa toiminta-alueena	24
4.2 Kuntayhteistyön muodot	26
4.2.1 Oulu	26
4.2.2 Haukipudas	26
4.2.3 Pudasjärvi	28
4.2.4 Sievi	29
5. Miten saada yritykset kiinnostumaan?	30
5.1 Yrityskäynnit	30
5.2 Yrityskoulutustilaisuudet	30
6. Hankkeen järjestöyhteistyö	32
6.1 Ammattiyhdistykset ja liitot	32
6.2 Suomen kielen tukiovetusjakso pakolaisille Raahen ammattiopistossa	33
6.2.1 Raahen monikulttuurisen yhdistyksen tarjoama tuki opiskelijoille tukiovetuksen aikana	33

7. Yhteenveto	34
7.1 Hankkeen merkitys ja hyödyllisyys	34
Kirjoittajat	37
Kirjallisuus	39
Liitteet	41

Alkusanat

Oma vakaumukseni on, että kilpailukykyinen Suomi tarvitsee monikulttuurisia yrityksiä ja työpaikkoja, joissa suomalaiset ja ulkomaalaiset työskentelevät yhdessä. Monelle eläkepommi on abstrakti ja kaukainen asia, mutta jo nyt alueellamme on työvoimapulaa mm. terveydenhuoltoalalla. Suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämisen myötä tämä toistuu muillakin aloilla. Vaikka Pohjois-Pohjanmaalla syntyvyys on suuri, työvoimapulan vaikutukset Suomen muilta alueilta säteilevät myös tänne pohjolaan. Osaava työvoima on alueellista kilpailukykyä ja yritykset sijoittuvat kilpailukykyisille alueille. Kansainväliset suurhankkeet ja elpyvä kaivostoiminta lisäävät Pohjois-Suomen yritysten tarvetta olla monikulttuurisia. Kilpailukyky vaatii huippukoulutettua ja kielitaitoista työvoimaa. Työntekijöiden täytyy liikkua kansainvälisillä työmailla kuin kala vedessä.

Monet hyväksyvät työperäisen maahanmuuton. Vaikeampaa on hyväksyä pakolaisten vastaanotto tai jo täällä asuvien ulkomaalaisten palkkaaminen työhön, kun suomalaisia on paljon työttöminä. Yritysten näkökulmasta ei ole ratkaisevaa mistä maasta työntekijä on kotoisin, mikäli hänellä on oikea koulutus ja työkokemus. Kyse on enemmänkin työntekijän taitojen ja työnantajan tarpeen kohtaamisesta. Uskon, että Suomessa on työpaikkoja sekä syntyperäisille suomalaisille että ulkomaalaistaustaisille suomalaisille. Maahanmuuttokeskustelun saadessa yhä kovempia ja synkempiä sävyjä mediassa, on vielä tärkeämpää, että suomalaiset ja ulkomaalaiset kohtaavat työpaikoilla ja saavat omakohtaisia kokemuksia toisistaan.

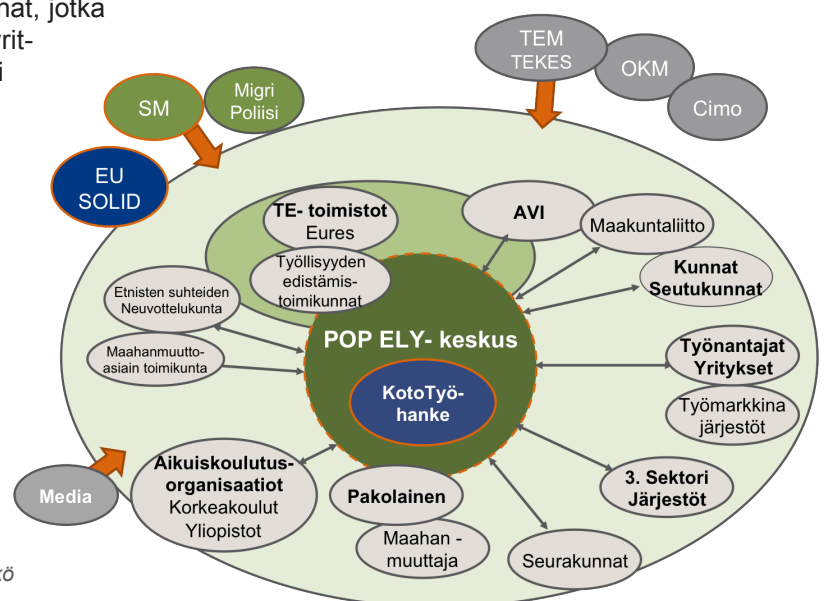
Moni lukija etsii tästä julkaisusta viisasten kiveä maahanmuuttajien työllistymiseen. Kuinka saada maahanmuuttajille hyviä työpaikkoja kovassa kilpailutilanteessa? Mitkä ovat ne maagiset sanat, jotka hanketyöntekijä tai virkamies voi sanoa yrittäjien päiden kääntämiseksi? Oikotietä ei valitettavasti ole. Ilman tukityöllistämisen muotoja tai työvoimapolitiittista koulutusta maahanmuuttajan on erittäin vaikea työllistyä. Jokainen yrittäjä ottaa mielellään ilmaisen työntekijän koeajalle. Jos harjoittelija on motivoitunut, hänellä on mahdollisuus muuttaa tilaisuus palkkatyöksi. Siksi kehittämämme Työelämään ohjaava koulutus on avainasemassa tässä julkaisussa. Se on silta kotoutumiskoulutuksen päättymisestä työelämän alkuun.

Maahanmuuttotyön areena. Maahanmuuttopäällikkö Maire Mäki, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Kunnanvaltuustoissa on helppo tehdä turvallinen ja kielteinen päätös kiintiöpakolaisten vastaanottamisesta. Tosiasia on, että näitä pakolaisia koskevia päätöksiä tekemällä ei estetä ulkomaalaisten tuloa Suomeen. Suurin osa maamme ulkomaalaistaustaisesta väestöstä saapuu työn, opiskelupaikan tai rakkauden perässä Suomeen. Aivan kuten me suomalaiset lähdemme maailmalle samoista syistä. Vain 10 – 15 prosenttia ulkomaalaisista on pakolaistaustaisia tai turvapaikanhakijoita. Pakolainen joutuu lähtemään omasta maastaan, koska sinne jääminen on hengenvaarallista. Useimmiten vain murto-osa pääsee pois kriisialueilta. Heille kyseessä ei ole tietoinen valinta lähteä etsimään parempia työllistymismahdollisuuksia tai muita etuja. Heillä ei ole vaihtoehtoja. Suomi on sitoutunut noudattamaan pakolaisia suojelevia kansainvälisiä sopimuksia. Euroopan pakolaisrahasto rahoittaa hankkeita, jotka pyrkivät auttamaan nimenomaan pakolaisia. Siksi KotoTyö-hankkeen toimenpiteitä on suunniteltu ja kohdennettu nimenomaan pakolaisiin. Maamme vanhempi väki muistaa mitä on elää sodassa. Toivon, että myös nuoret suomalaiset voisivat asettua mielessään pakolaisen asemaan ja pohtia, millaista olisi nyt lähteä kauas kotimaasta käsittämätöntä kieltä puhuvan ja kirjoittavan kansan pariin.

On kaikkien etu, että maassamme joka tapauksessa asuvat ihmiset oppivat suomen kielen ja löytävät työtä. Näin he osallistuvat yhteiskuntamme rakentamiseen ja ovat vapaita etsimään elämässään onnistumista.

Tässä käsikirjassa puhutaan paljon luodusta mallista ja etenkin maahanmuuttajien työvoimakoulutuksesta. Niin onnistuneita kuin saamamme tulokset ovatkin, meidän ei tule unohtaa, että opiskelijan oma rooli on ratkaiseva.



Parhainkaan koulutussuunnittelu ei vedä vertoja ihmisen halulle selviytyä uudessa maassa, oppia uutta kieltä ja päästä työelämään - halulle ylittää yhä uusia esteitä.

KotoTyö-hankkeen toteuttamissa maahanmuuttajakoulutuksissa ja muussa kotoutumista edistävässä toiminnassamme olen havainnut muutamia ominaisuuksia, jotka yhdistävät menestyneitä maahanmuuttajataustaisia opiskelijoitamme.

Työllistymistä edesauttavia tekijöitä

- Opiskelijan oma aktiivisuus ja sitkeys- ei luovuta vastoinkäymisiä kohdatessaan
- Suomen kielen opiskelu myös itsenäisesti, omalla ajalla
- Kyky muuttaa omaa toimintaa saadun palautteen ja neuvojen mukaan
- Silti opiskelija on johdonmukainen tavoitteissaan ja toimissaan
- Realistisuus uratoiveissa, aiemman osaamisen hyödyntäminen
- Ammatillinen tutkinto Suomessa
- Kyky luottaa viranomaisiin

Työllistymisen esteitä

- Epärealistinen odotus työllistymisestä tai ammatista Suomessa
- Ei tutkintotodistuksia tai koulutusta ammattiin, josta haaveilee Suomessa
- Työharjoittelupaikat, jotka eivät johda työllistymiseen
- Huono kielitaito tai epävarma esiintyminen haastattelussa

- Työelämän pelisäännöt eivät ole hallussa, henkilö ei esimerkiksi ilmoita poissaoloistaan asiainkuuluvasti tai myöhästelee
- Vaikea työllisyystilanne alueella, jonne henkilö haluaa työllistyä

Varmasti jokainen meistä ymmärtää että työpaikka saa ihmisen jäämään perheineen paikkakunnalle - kotoutumaan. Kysyessäni maahanmuuttajilta mitä työpaikka merkitsee heille, olen saanut vastaukseksi seuraavia asioita.

Työpaikan merkitys kotoutumiselle

- Palkkatulon saaminen, itse hankittu raha oman perheen elättämiseen on tärkeää, työpaikan antama taloudellinen turva
- Suomen kielen käyttäminen työpaikalla päivittäin parantaa työllistymismahdollisuuksiani jatkossa
- Tasa-arvo, minut hyväksytään työpaikalla
- Itsevarmuuteni on kasvanut, koska onnistun työssäni - uskallan kysyä neuvoa suomalaisilta
- Suomalaiset työkaverit - maahanmuuttajille ja suomalaisille tulee omakohtaisia kokemuksia toisistaan, asenteet lievenevät
- Verkostoituminen, saan kuulla muistakin työpaikoista
- Minut on hyväksytty osaksi suomalaista yhteiskuntaa

Projektipäällikkö Lucia Jakobsson

KotoTyö-hanke, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus



2 KotoTyö-hanke lyhyesti

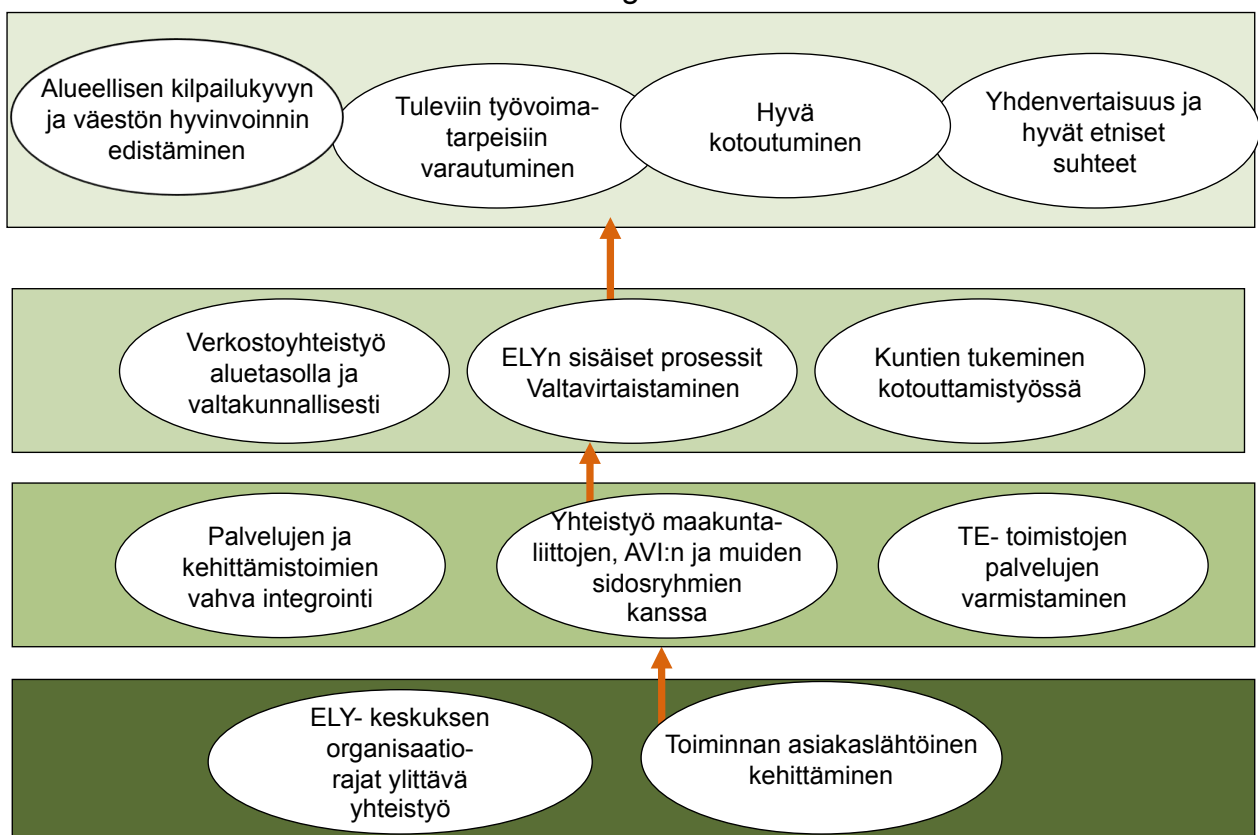
2.1

Hanketoteuttaja

KotoTyö-hanketta koordinoi Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, jossa työskentelevät hankkeen päätoimiset työntekijät: projektipäällikkö ja projektiasistentti. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus on maahanmuuttoasioiden alueellinen vastuuviranomainen.

ELY-keskusten tehtävänä maahanmuuttoasioissa on alueellinen maahanmuuttopolitiikka, kotouttamisen alueellinen yhteensovittaminen ja seuranta, työvoiman maahanmuuttoon liittyvät neuvonta- ja suunnittelutehtävät, pakolaisten kuntiin sijoittaminen, EU-rahastoihin liittyvät tehtävät, etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen sekä varautuminen joukkopaossa tulevien vastaanottoon. Maahanmuuttoasioiden hoitamisen ja siten myös KotoTyö-hankkeen tukena toimivat ELY-keskuksen nimittämät muut tahot kuten Pohjois-Pohjanmaan alueellinen etnisten suhteiden neuvottelukunta ja Maahanmuuttoasiain toimikunta.

Maahanmuuttoasioiden strategiakartta ELY- keskuksessa



Kaavio 2. Maahanmuuttoasioiden strategiakartta Pohjois-Pohjanmaan ELY- keskuksessa. Maahanmuuttopäällikkö Maire Mäki, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

2.2

Hankkeen sisältö, tavoitteet ja kohderyhmä

KotoTyö – Työ kotoutumisen välineenä hanke on Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen koordinoima Euroopan pakolaisrahaston hanke, joka on toteutettu vuosina 2009 – 2011. Hankkeen tarkoituksena on ollut kotouttaa maahanmuuttajat työn avulla suomalaiseen yhteiskuntaan.

Hankkeen tavoitteet

- kehittää pakolaisten vastaanottoa yhteistyössä eri tahojen kanssa,
- lisätä kuntien, yritysten ja yhteisöjen tietoisuutta pakolaisten vastaanotosta ja työllistämisestä,
- vahvistaa pakolaisten verkostoitumismahdollisuuksia ja edistää hyviä etnisiä suhteita.

Hankkeen kohderyhmät

KotoTyö-hankkeen suorana kohderyhmänä ovat olleet erityisesti pakolaistaustaiset maahanmuuttajat Pohjois-Pohjanmaan alueella. Kiintiöpakolaisten ohella tietyt turvapaikanhakijaryhmät ovat hankkeen kohderyhmää. Kyseessä ovat henkilöt, joiden oleskeluluvan peruste on pakolaisuuteen rinnastettava suojelun tarve ulkomaalaislaissa

- kiintiöpakolaiset § 92
- pakolaisaseman saaneet § 87
- Kansainvälisen suojelun hakemisen jälkeen oleskeluluvan saaneet, jos oleskeluluvan peruste on
 - o turvapaikka
 - o suojelun tarve § 88 (vanha laki)
 - o toissijainen suojelu § 88 (uusi laki)
- Jatkuva oleskelulupa (A)
 - o ulkomaalaislain 112 §:n 1 kohdassa tarkoitettun tilapäisen suojelun jälkeen myönnetty, saman lain §113, 2 momentin nojalla oleskelulupa.
 - o ei kuitenkaan, jos oleskelulupa on myönnetty opiskelun, työnteon tai ammatin harjoittamisen tai avioliiton johdosta.

Hankkeen luomat koulutusmallit ja muut hyvät käytännöt ovat sovellettavissa kaikkialle Suomeen ja myös muihin maahanmuuttajaryhmiin.

Hankkeen epäsuorina kohderyhminä ovat olleet Pohjois-Pohjanmaan kunnat, yritykset ja yrittäjien kattojärjestöt sekä kansalaisjärjestöt.

Kyseiset tahot edesauttavat pakolaisten kotoutumista ja työllistymistä. Hankkeen kehittämät hyvät käytännöt yritys yhteistyössä ja järjestöjen aktivoimisessa maahanmuuttajien työllistämiseen ovat sovellettavissa muihin vastaaviin hankkeisiin.

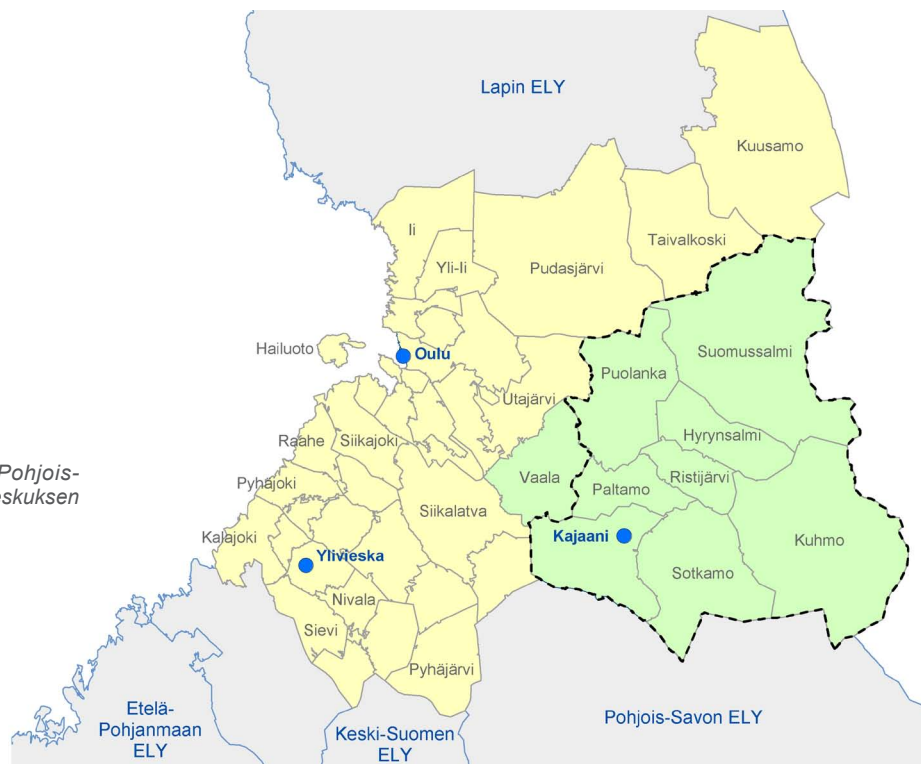
Hankkeen toiminta

- maahanmuuttajakoulutus: koulutusta erityisesti pakolaisille,
- kuntakoulutus: koulutusta ja tietoa kunnille pakolaisten vastaanotosta,
- yrityskoulutus: koulutusta pakolaisia palkkaaville yrityksille työntekijän tausta huomioon ottaen,
- järjestöjen osallistuminen kotoutumisen vaiheisiin ja
- verkostoituminen valtakunnallisesti ja kansainvälisesti.

Hankkeen toiminta-alue

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen päätoiminta-alue on Pohjois-Pohjanmaa. Kainuun alueelle tuotetaan maahanmuutto-, osaamis- ja kulttuuripalvelut sekä liikenne ja infrastruktuuri -vastuualueen palvelut. KotoTyö-hankkeen toiminta-alueena on ollut Pohjois-Pohjanmaa. Hankkeen toiminta on keskittynyt tiettyihin kuntiin: Haukipudas, Oulu, Sievi, Taivalkoski, Raahe ja Pudasjärvi. Lisäksi hanke on tehnyt valtakunnallista ja kansainvälistä yhteistyötä.

KotoTyö-hankkeen toiminta-alue oli Pohjois-Pohjanmaa. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen toiminta-alue käsittää lisäksi Kainuun.



3 Työelämään ohjaava koulutus pakolaistaustaisille maahanmuuttajille

KotoTyö-hanketta edelsi Euroopan pakolaisrahaston ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen yhteinen 3V – hanke, Voimavarat, vaikuttaminen, vuorovaikutus, vuosina 2006 - 2008. 3V- hankkeen aikana tehdys- sä tiiviissä yhteistyössä maahanmuuttajajärjestöjen kanssa kerättiin järjestöjen palautetta kotoutumiskoulutuksista. Kehitysideana esille tuli jo tällöin työn merkityksen korostaminen kotoutumisprosessissa, pidempi työssäoppimisaika maahanmuuttajille suunnatussa työvoimapolitiisessa koulutuksessa ja työelämään ohjaava koulutus kotoutumiskoulutusten päätteeksi.

KotoTyö-hanke toteutti ensimmäisenä toimintavuonna 2009 kotoutumiskoulutuksia Oulussa, niihin osallistui yhteensä 65 opiskelijaa. Koulutuksen aikana tutkit-

tiin nykyistä kotoutumiskoulutusmallia Oulun alueella ja etsittiin kehityskohteita nimenomaan pakolaisten koulutuksessa. Koulutuksissa kerätyn opiskelijapalautteen mukaisesti päätettiin kehittää työelämään pääsyä painottava maahanmuuttajakoulutus.

KotoTyö-hankkeen toiminta-aikana 2009 - 2011 Työelämään ohjaavaan koulutukseen valittiin pakolaistaustaisia maahanmuuttajia (ks. hankkeen kohde-ryhmä), koska hankkeen rahoittajana toimi Euroopan pakolaisrahasto ERF. Kotoutumisessaan pidemmälle edistyneiden maahanmuuttajien läsnäolo opiskelijaryhmässä edistää myös pakolaisten oppimista ja sitä kautta kotoutumista. Opiskelijavalinnan kohteena ovat jatkossa TE-toimiston asiakkaat: työttömät työnhakijat, jotka ovat kotoutumislain piirissä. Opiskelijavalinta suoritetaan hyvää suomen kielen taitoa ja työelämään pääsyn motivaatiota silmällä pitäen.

KotoTyö-hankkeen kehittämä Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille on esitelty seuraavissa kappaleissa vastuukouluttajien näkökulmasta.

Koulutus	Vuosi	Opiskelijoita
Kotoutumiskoulutukset (2)	2009	65
Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille (1)	2010	16
Työelämään ohjaavat koulutukset maahanmuuttajille ja pakolaistaustaisille maahanmuuttajille (2)	2011	32
Yhteensä (5)		113

Opiskelijamäärät KotoTyö-hankkeen hankkeen maahanmuuttajakoulutuksissa.

Hankkeen toteuttamat maahanmuuttajakoulutukset

Kotoutumiskoulutukset v. 2009

Oulun osaamiskeskus Oy, Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus 1- kapasiteetti / X61, 1mod6-7

24.8.2009 - 4.12.2009, Vastuukouluttajat Sanna-Riitta Alakokkare ja Tuire Leinonen

Oulun osaamiskeskus Oy: Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus 2- kapasiteetti / X61, 2mod3-4

7.9. - 18.12.2009, Vastuukouluttajat Marjo Kumpulainen, Tuula Sadinmäki

Työelämään ohjaavat koulutukset v. 2010 - 2011

Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille 12.4.11 -16.11.2010, Vastuukouluttaja Maria Mannermaa.

PSK- Aikuisopisto, Työelämään ohjaava koulutus pakolaistaustaisille maahanmuuttajille

28.2.2011 – 6.10.2011, Vastuukouluttaja Anniina Merikanto-Vuoti.

Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille, 14.3.2011 – 14.10.2011, Vastuukouluttaja Maria Mannermaa.

Kokemuksia PSK- Aikuisopiston pakolaistaustaisille maahanmuuttajille suunnatusta työelämään ohjaavasta koulutuksesta

Koulutuksen nimi: Työelämään ohjaava koulutus pakolaistaustaisille maahanmuuttajille

Koulutusaika: 28.2.2011 – 6.10.2011

Vastuukouluttaja: Anniina Merikanto-Vuoti

Yleistä

Koulutuksen laajuus oli 150 työpäivää, josta työssäoppimisen osuus oli 100 työpäivää. Koulutus jakaantui kolmeen eri moduuliin. Ensimmäinen moduuli oli 30 työpäivää ja sen tarkoituksena oli muun muassa lisätä hankitun osaamisen markkinointitaitoja ja suomalaisen työkuulttuurin tuntemusta. Toiseen moduuliin kuului 100 työpäivää työssäoppimista ja 10 työpäivää lähiopetusta, jolloin vaihdettiin kuulumisia työssäoppimisjaksolta sekä kehitettiin käytännön puhutun kielen taitoa. Kolmas moduuli kesti 10 päivää ja sen aikana kerrattiin työnhakuvalmiuksia ja tehtiin jatkosuunnitelmia.

Tavoitteet

Koulutuksen ensisijaisena tavoitteena oli edesauttaa opiskelijoiden kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan lisäämällä hankitun osaamisen markkinointitaitoja ja suomalaisen työkuulttuurin tuntemusta. Lisäksi koulutuksen tavoitteena oli kehittää työelämäpainotteisen maahanmuuttajakoulutuksen mallia. Koulutuksen sisällöt suunniteltiin niin, että ne vastasivat nykypäivän työelämän vaatimuksia sekä tukivat opiskelijoiden ammatillisen kehittymisen tavoitteita.

Kohderyhmä ja valintamenettely

Koulutuksen kohderyhmän muodostivat työttömät tai työttömyysuhanalaiset maahanmuuttajat, joilla on pakolaisstatus. Koulutukseen valittiin ensisijaisesti opiskelijoita, joilla on suomen kielen taidon taso A2. Koulutukseen valittiin 16 pakolaisstatuksen täyttävää opiskelijaa. Kielitaitotasoltaan kaikki opiskelijat eivät täyttäneet kielitaitovaatimusta A2.



Valintaprosessille asetti suuria haasteita suhteellisen lyhyt hakuaika, jonka vuoksi kaikki kohderyhmään kuuluvat henkilöt eivät olleet tiedostaneet mahdollisuutta hakea ao. koulutukseen. Valintaprosessi oli kaksivaiheinen: alkuvaiheen valinta tapahtui hakupapereiden perusteella. Toisessa vaiheessa kriteerit täyttävät hakijat haastateltiin. TE -toimiston edustajien tuli varmistaa hakijoiden kuuluminen kohderyhmään eli Euroopan pakolaisrahaston (ERF) asettamien kriteerien täytyminen. Tästä syystä pakolaisstatus nousi ensisijaiseksi valintakriteeriksi ja mm. koulutuksen toteuttamisen ja sille asetettujen tavoitteiden täyttymisen kannalta olennainen kriteeri - riittävä suomen kielen taitotaso - jäi auttamatta sekundääriksi valintakriteeriksi. Euroopan pakolaisrahastosta haastatteluaamuna saatu tieto kohderyhmäkriteerien kiristymisestä toi haastattelutilanteeseen lisäjännitettä, sillä TE-toimiston edustaja joutui toteamaan joillekin haastateltavista sen valitettavan tosiasian, että hän ei kuulukaan kohderyhmään eikä näin ollen voi tulla valituksi koulutukseen, vaikka muutoin esim. kielitaidon osalta hän valintakriteerit täyttäisikin.

Kolme kuukautta koulutuksen alkamisen jälkeen yksi opiskelija irtisanottiin luvattomien poissaolojen vuoksi ja yksi siirtyi ammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen. Opiskelijoita ei ollut varasijoilla, joten vapaita opiskelupaikkoja ei voitu täyttää ennen kuin hakijoiksi ilmoittautui kriteerit täyttäviä opiskelijoita.

Koulutuksen toteuttaminen

Koulutuksessa oli yksi vastuuopettaja, jolla oli päävastuu opetuksesta ja hänen lisäkseen kouluttajina toimivat muut hankintasopimuksessa nimetyt PSK-Aikuisopiston kouluttajat. Koulutuskokonaisuuden toteuttaminen oli hyvin harjoituspainotteista ”tekemällä oppimista”. Koulutus koostui lähiopetuksesta, itsenäisestä työskentelystä ja työssäoppimisesta. Opetusmenetelminä käytettiin opettajajohtoista työskentelyä, yksilö- ja ryhmänohjausta, ryhmäkeskusteluja, pari/



ryhmä/itsenäistä työskentelyä, tutustumiskäyntejä lähiympäristön yrityksiin ja oppilaitoksiin, tutustumista eri ammatteihin ja/tai koulutuksiin sekä tutustumista käytännön työtehtäviin/suomen kieleen perehtymistä työssäoppimispaikalla.

Opetusmenetelmien valinta perustui opiskelijoiden taitotason kartoitukseen, joka tehtiin henkilökohtais-tamiskeskusteluiden aikana koulutuksen alussa. Menetelmiä tarkennettiin vastaamaan ryhmän tasoa, tavoitteita ja tarpeita. Kohderyhmä otettiin huomioon selkokielistämällä sisältöjä sekä valitsemalla painopisteet ryhmän tarpeiden ja kielellisen osaamistason mukaan.

Opetuksessa pääpaino oli suomalaisen kulttuuri- ja yhteiskuntatuntemuksen, työelämä tietouden ja työelämän pelisääntöjen opettelussa. Opiskelijoita kannustettiin omatoimisuuteen työssäoppimispaikkojen hankkimisen suhteen. Lähtökohtana oli, että mahdollisimman moni opiskelija hankkii itse itselleen työssäoppimispaikan sellaiselta alalta, joka kiinnostaa häntä itseään ja tukee hänen työllistymistään. Kouluttajan tehtävänä oli neuvoa ja auttaa opiskelijoita työssäoppimispaikkojen hankinnassa.

Kouluttaja vieraili jokaisessa työssäoppimispaikassa keskimäärin kaksi kertaa. Osa opiskelijoista oli työssäoppimassa useammassa paikassa ja/tai heidän työssäoppimisaikansa oli lyhyempi kuin muilla ja sellaisessa tilanteessa kouluttaja vieraili työssäoppimispaikassa vain yhden kerran. Lisäksi kouluttaja oli yhteydessä opiskelijoihin ja työpaikkaohjaajiin puhelimitse ja sähköpostitse. Ongelmatilanteissa kouluttaja kävi työssäoppimispaikalla useamman kerran.

Koulutukseen sisältyi paljon vierailuja. Vierailut kohdistuivat eri toimialoilla toimiviin yrityksiin, organisaatioihin ja järjestöihin. Yksityisten yritysten lisäksi vierailtiin julkisen ja kolmannen sektorin toimijoiden luona. Opiskelijat osallistuivat myös KotoTyö -hankkeen ja TE-toimiston järjestämiin tilaisuuksiin ja tapahtumiin. Vierailuiden tarkoituksena oli avartaa opiskelijoiden

näkemyksiä suomalaisesta yhteiskunnasta, suomalaisista työpaikoista ja työtehtävistä ja sitä kautta tukea opiskelijoiden oppimista ja auttaa heitä saavuttamaan koulutukselle asetetut tavoitteet.

Koulutuksen tulokset, ilmenneet ongelmat, kehittämistarpeet ja -esitykset

Koulutuksen suurimmat ongelmat olivat opiskelijoiden heterogeenisyys ja suomen kielen taito. Vaikka kyse oli pakolaistaustaisista maahanmuuttajista, niin ryhmää ei voitu muuten kutsua homogeeniseksi. Opiskelijat tulivat useista eri maista ja kulttuureista ja heidän koulutus- ja työkokemustaustansa ja suomen kielen taitotasoa olivat hyvin erilaiset. Koulutuksen toteuttamisen kannalta pakolaisuus ei ollut merkityksellinen asia. Tulevia koulutuksia ajatellen olisi tärkeää, että ryhmään valittavat opiskelijat olisivat mahdollisimman samantasoiset niin kielitaitotasoltaan kuin koulutustaustaltaan. Se olisi tehokkainta ja yhteiskunnankin kannalta edullisinta, mutta tietysti haasteellista, kun työvoimapolitiittiseen koulutukseen täytyy ottaa opiskelijat lakeja ja asetuksia noudattaen sen mukaan, milloin henkilöt ovat tulleet Suomeen ja kuinka kauan aikaa he ovat odottaneet TE-toimiston asiakkaina koulutuksen alkamista eli mikä on kenenkin subjektiivinen oikeus koulutukseen.

Hyvin erilainen koulutustaso tuo lähes ylitsepääsemättömiä haasteita kouluttajalle opetuksen eriyttämisessä. Kielitaitotasot opiskelijoiden kesken olivat suuret ja koulutukseen jouduttiin ottamaan useita sellaisia opiskelijoita, joiden kielitaito- ja koulutustaso ei ollut riittävän hyvä, jotta he olisivat hyötyneet koulutuksesta siten, kuten oli ollut tarkoitus. Koulutus oli työelämään ohjaava koulutus, jossa tarkoitus oli parantaa ja kehittää opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia, mutta tavoitteiden saavuttaminen oli haastavaa, koska opiskelijat tarvitsivat paljon henkilökohtaista apua esimerkiksi työnhaun asiakirjojen kirjoittamisessa, sähköisten työhakemusten laadinnassa ja työpaikkatietojen katselussa. Opetussuunnitelma oli hyvä, mutta se oli suurelle osalle opiskelijoita liian vaikea. Tämän vuoksi opetusta jouduttiin helpottamaan ja selkokielistämään, mikä samalla tarkoitti, ettei asioita voitu käsitellä niin syvällisesti kuin olisi ollut toivottavaa.

Opiskelijoita kannustettiin omatoimisuuteen työssäoppimispaikkojen hankkimisen suhteen, koska työnantajat arvostavat sitä, että opiskelijat tulevat itse henkilökohtaisesti kysymään työssäoppimispaikkoja. Aluksi opiskelijoita oli vaikea motivoida työssäoppimispaikkojen hankkimiseen, koska he odottivat kouluttajan hankkivan heille työssäoppimispaikan heidän puolestaan. Työssäoppimisjakson pituus oli hyvä asia opiskelijan kielitaidon kehittymisen ja työkokemuksen

kerryttämisen kannalta. Pääsääntöisesti työnantajat pitivät työssäoppimisjakson kestoa hyvänä asiana ja sanoivat sen madaltavan kynnystä ottaa joku opiskelija töihin, mikäli hän muuten on sopiva hakija. Työssäoppimispaikoista opiskelijoille annettiin palautetta riittämättömästä kielitaidosta ja sitä pidettiin suurimpana syynä siihen, ettei opiskelijoita voitu palkata töihin työssäoppimisjakson jälkeen. Osalle opiskelijoista sanottiin lisäksi, ettei heitä voitu palkata, koska heiltä puuttui vaadittava ammattitaito/osaaminen.

Koulutetuimmat ja hyvän kielitaidon omaavat opiskelijat hyötyivät eniten koulutuksesta, mikä näkyi heidän jatkosuunnitelmissaan. Edistyneimmät opiskelijat saivat työ- tai työharjoittelupaikan tai kotoutumistaan ja työllistymistään edistävän jatkokoulutuspaikan. Heikon kielitaidon omaavat opiskelijat aikoivat hakeutua tai hakivat koulutuksen jälkeen suomen kielen jatkokoulutuksiin. Osa opiskelijoista haki työharjoittelutai työpaikkoja ja/tai ammattitutkintoihin valmistaviin koulutuksiin.

Myönteisenä kokemuksena voidaan todeta, että ryhmässä oli hyvä yhteishenki ja positiivinen ilmapiiri. Opiskelijat olivat aidosti kiinnostuneita toisistaan ja toistensa kulttuureista ja kyselivät paljon toisiltaan. Opiskelijat pitivät myös huolta toisistaan ja auttoivat toisiaan. Kieliteisenä asiana pitää mainita poissaolot. Opiskelijoilla oli paljon sellaisia asioita hoidettavanaan, jotka vaativat eri viranomaisen luona asiointia. Työssäoppimispaikoilla opiskelijoiden elämäntilanteesta johtuviin poissaoloihin suhtauduttiin ymmärtäväisesti, mutta samalla todettiin, etteivät opiskelijat palkkatyössä voisi olla pois niin usein tai niin paljon, vaikka kuinka korvaisivat menetetyn työajan toisena ajankohtana. Koulutusmalli on itsessään hyvä ja tarpeellinen, mutta tavoitteiden saavuttamisen kannalta olisi tärkeätä, että opiskelijat tulisivat työelämään ohjaavaan koulutukseen siinä elämäntilanteessa ja kotoutumisen vaiheessa, että he oikeasti hyötyisivät koulutuksesta.



3.3

Kokemuksia Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen maahanmuuttajille suunnatusta työelämään ohjaavasta koulutuksesta

Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille

12.4. – 16.11.2010 sekä 21.3. – 27.10.2011

Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy

Vastuukouluttaja Maria Mannermaa

Minkä kuulet, unohdat. Minkä näet, muistat. Minkä teet, opit.

(Kiinalainen sananlasku)

Yleistä

Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy järjesti kaksi samansisältöistä koulutusta peräkkäisinä vuosina. Molempien koulutusten laajuus oli 150 työpäivää. Koulutus sisälsi 48 päivää lähiovetusta, 2 päivää etäopetusta ja 100 päivää työssäoppimista.

Lähiovetusjakso oli jaettu kolmeen jaksoon: 1) lähiovetusjakso ennen työssäoppimista, 2) työssäoppimisjakso ja 3) lähiovetusjakso työssäoppimisen jälkeen. Vuonna 2010 toteutetussa koulutuksessa työssäoppimisen jälkeiselle jaksolle varattiin 10 lähiovetuspäivää. Toisessa toteutuksessa työssäoppimisen jälkeisen lähiovetusjakson pituudeksi määriteltiin 5 päivää. Molempiin koulutuksiin sisältyi 5 päivän loma.

Koulutuksen kohderyhmä ja tavoitteet

Ensisijaisesti pakolaistaustaisille suomen kieltä osaville maahanmuuttajille suunnattu ohjaava koulutus, jonka tavoitteena on selkiyttää opiskelijoiden ammatillisia ja koulutuksellisia valmiuksia ja vaihtoehtoja, antaa opiskelijoille realistista tietoa eri ammateista, työn vaatimuksista ja alan koulutusvaihtoehtoista sekä lisätä opiskelijoiden osaamisen markkinointitaitoja ja suomalaisen työkuulttuurin tuntemusta. Koulutuksen tavoitteena on, että koulutuksen päättyessä koulutukseen osallistuva opiskelija työllistyy tai aloittaa oppisopimuskoulutuksen tai hänet ohjataan työelämävalmennukseen tai hän hakeutuu aikaisempaa koulutustaan/osaamistaan täydentävään koulutukseen. Koulutuksen päättyessä jokaisella opiskelijalla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma.

Lisäksi koulutuksen tavoitteena on kehittää työelämäpainotteisen maahanmuuttajakoulutuksen mallia.

Lähiopetuksen sisältö

Ensimmäinen lähiopetusjakso sisälsi seuraavat osiot:

- Orientaatio, ryhmäytyminen, motivointi, itsetuntemus, elämänhallinta, arjen taidot
- Suomalainen työkuulttuuri, työelämän pelisäännöt, työlainsäädäntö ja työelämätaidot, mahdollisuus Työelämäsertifikaatin suorittamiseen
- Oulun seudun työmarkkinatietous, koulutusvaihtoehdot, opiskelutaidot
- Työnhakutaidot ja yrittäjyys
- Tietotekniset taidot
- Vierailut työelämään ja oppilaitoksiin
- Henkilökohtaisen opetussuunnitelman eli HOPS:n mukaiset opinnot (esim. alkoholasiat ravintolassa –koulutus ja –tentti (anniskelupassi), hygieniosaamiskoulutus ja –testi (hygieniapassi) ja työturvallisuuskortti –koulutus
- Ammattitaitokartoitus
- Suomen kieli, työelämäsuomi

Työssäoppimisen jälkeisellä lähiopetusjaksolla painottui opiskelijoiden koulutuksen jälkeisten jatko-suunnitelmien kartoittaminen ja jatkosuunnitelmien laatiminen. Jakso sisälsi myös työelämätietoutta ja työnhakuvalmennusta sekä kouluttautumisen-/oppilaitostietoutta.

Etätyöpäivät

Koulutukseen sisältyi kaksi etätyöpäivää, joista toinen oli sisällöltään työnhakutaitojen harjoittamiseen ohjaava ja toinen liittyi yrittäjyysopintoihin. Etätyöpäivien tarkoituksena oli ohjata opiskelijoita omatoimiseen ja itsenäiseen työskentelyyn ja tietojenhankintaan ja samalla tutustuttaa yhteen keskeiseen suomalaisissa oppilaitoksissa käytössä olevaan opetusmenetelmään. Itsenäisen tekemisen ja omatoimisuuteen oppimisen kannalta etätyöpäiviä olisi voinut olla muutama enemmänkin.

Henkilökohtainen ohjaus

Opiskelijoille järjestettiin useita henkilökohtaisia ohjauskeskusteluja sekä lähiopetuksen että työssäoppimisjakson aikana. Lähiopetuksen aikana vastuukouluttajan käydessä kahdenkeskisiä ohjauskeskusteluja opiskelijoiden kanssa, muut ryhmän opiskelijat opiskelivat koulutuksen muiden kouluttajien johdolla. Ohjauskeskusteluissa kartoitettiin esim.

opiskelijoiden aikaisempaa osaamista ja ammattitaitoa, työelämätaitoja, kouluttautumishalukkuutta ja –tarpeita. Ohjauskeskusteluissa opiskelijat keskustelivat kouluttajan kanssa luottamuksellisesti omasta elämäntilanteestaan ja usein keskusteluissa käytiin läpi myös elämänhallintaan, arjen taitoihin ja kulttuurieroihin liittyviä asioita. Henkilökohtainen ohjaus koettiin opiskelijoiden joukossa erittäin tarpeelliseksi ja opiskelijat odottivat omia henkilökohtaisia keskusteluaikojaan innokkaina. Tarpeen vaatiessa keskustelulle varattiin lisäaikaa ja ohjauskeskusteluja järjestettiin opiskelijoiden tarpeiden ja toiveiden mukaisesti.

Jokaiselle opiskelijalle laadittiin opintojen alussa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). HOPS:n avulla kartoitettiin opiskelijoiden yksilöllisiä tarpeita ja pyrittiin järjestämään jokaisen tarpeita vastaavaa koulutusta. HOPS:aa käsiteltiin ohjauskeskusteluissa ja sitä päivitettiin opintojen edetessä tarpeen mukaan.

Työssäoppiminen

Opiskelijat saivat paljon ohjeistusta, opastusta ja tukea työssäoppimispaikan hakemiseen. Opiskelijoita opastettiin ja ohjattiin sekä sopivan alan löytämisessä että mahdollisimman hyvin opiskelijan tarpeita ja tavoitteita vastaavan paikan löytämisessä.

Koulutuksen tavoitteisiin kuuluivat osallistujien oman aktiivisuuden ja vastuullisuuden lisääminen. Näin ollen opiskelijat hankkivat työssäoppimispaikkansa pääsääntöisesti itse. Tarvittaessa kouluttaja ohjeisti ja tuki työssäoppimispaikan hakemisessa henkilökohtaisesti. Osalle opiskelijoista laadittiin erillinen työssäoppimispaikanhakusuunnitelma ja kouluttaja auttoi paikan löytämisessä niin paljon, että jokainen opiskelija löysi työssäoppimispaikan toivomaltaan alalta. Tällä tavoin saavutimme jokaiselle opiskelijalle henkilökohtaisesti asetetut tavoitteet. Kaiken kaikkiaan opiskelijat tarvitsivat paljon kannustusta ja aktiivointia työssäoppimispaikan itsenäiseen hakemiseen.





Tosin yksilöllisiä eroja oli paljon. Toiset hankkivat paikansa aktiivisesti heti toimeen tarttuen, useimmat kuitenkin tarvitsivat paljon henkilökohtaista ohjausta ja kouluttajan rohkaisua ja kannustusta. Ryhmän yhteishenki toimi myös kannustajana.

Myös työssäoppimisjakson ohjaukseen panostettiin erittäin paljon. Kouluttaja oli opiskelijoiden tavoitettavissa koko työssäoppimisen ajan. Koko ryhmälle annettiin valmennusta ja ohjeistusta työssäoppimisjakson ajalle. Työssäoppimisesta pyrittiin luomaan tavoitteellinen jakso, joka edesauttaa opiskelijoita heidän tulevaisuuden suunnitelmien toteuttamisessa. Yhteisiä tavoitteita asetettiin koko ryhmän kanssa mm. suomalaisen työkulttuuriin tutustumiseen ja suomen kielen opiskeluun liittyen. Työelämän pelisääntöihin ja suomalaiseen työkulttuuriin perehdyttiin myös Työelämäsertifikaattikokeeseen valmistavissa opinnoissa. Ennen työssäoppimisen alkamista kouluttaja keskusteli vielä erikseen jokaisen opiskelijan kanssa henkilökohtaisessa ohjauskeskustelussa heidän henkilökohtaisista työssäoppimiselle asettamista toiveistaan ja tavoitteistaan.

Työssäoppimisjakson aikana järjestettiin opiskelijoille kymmenen ohjauskertaa pienryhmässä tai yksilöllisesti. Ohjauskertojen keskusteluissa jaettiin kokemuksia ja keskusteltiin mm. ammatteihin liittyvistä erityisvaatimuksista sekä seurattiin työssäoppimisen tavoitteiden toteutumista. Osa ohjauksista toteutettiin yksilöohjauksena, kunkin opiskelijan tarpeita kuunnellen. Osa opiskelijoista kävi ohjauksessa myös omaa toiveammattiaan tai työssäoppimispaikan ammattiaan vastaavan ammatillisten aineiden kouluttajien luona.

Kouluttaja teki tiivistä yhteistyötä työssäoppimispaikkojen kanssa koko työssäoppimisen ajan. Kouluttaja oli yhteydessä kunkin työpaikan työpaikkaohjaajan

jo ennen työssäoppimisjakson alkamista ja jakoi samalla ohjeistusta mm. maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämisestä ja ohjaamisesta. Kouluttaja vieraili jokaisella työssäoppimispaikalla useita kertoja työssäoppimisjakson aikana (vähintään kolme kertaa) ja oli myös puhelimitse yhteydessä työssäoppimispaikkoihin varmistaakseen työssäoppimisen sujumisen. Tiivis yhteydenpito koettiin positiivisena ja tarpeellisenä sekä opiskelijoiden että työnantajien näkökulmasta.

Ennen työssäoppimisen päättymistä jokaisen opiskelijan kanssa käytiin yhdessä kouluttajan ja työnantajatahon edustajan kanssa ns. kolmikantapalautekeskustelu, jossa arvioitiin mm. opiskelijan menestymistä työssäoppimisessa, asetettujen tavoitteiden toteutumista, alalle soveltuvuutta sekä jatkotoimenpidevaihtoehtoja ja tulevaisuuden näkymiä. Palautekeskustelussa opiskelija sai tulevan työllistymisen kannalta arvokasta tietoa omasta osaamisestaan ja alalle soveltumisestaan ja/tai (täydennys)koulutustarpeistaan. Opiskelija sai palautekeskustelusta kirjallisen palautteen, johon palattiin viimeisen lähiopetusjakson aikana kouluttajan kanssa käydyssä henkilökohtaisessa ohjaus-/palautekeskustelussa.

Yhteistyö ja verkostoituminen

Koulutuksen aikana toteutettiin useita työelämään ja oppilaitoksiin suunnattuja tutustumisvierailuita. Näiden vierailuiden aikana opiskelijat pääsivät näkemään erilaisia suomalaisia työympäristöjä, tutustumaan erilaisiin ammatteihin ja luomaan yhteyksiä työelämään/oppilaitoksiin. Vastuukouluttaja järjesti vierailukohteita opiskelijoiden toiveiden pohjalta omia sekä oppilaitoksen verkostoja hyödyntäen. Vierailukohteina oli myös ns. yleishyödyllisiä kohteita, kuten erilaisia järjestöjä, jotka paitsi toimivat esimerkkinä erilaisista työympäristöistä, myös esittelivät opiskelijoille toimintaansa ja mahdollisuutta osallistua esim. erilaisiin harrasteisiin ja vapaaehtoistyöhön. Useat tällaiset toimintaympäristöt tarjoavat hyvän mahdollisuuden saada lisäkontakteja suomalaiseen yhteiskuntaan sekä mahdollisuuden kehittää suomen kielen taitoa. Toimintaan osallistumisen myötä on myös mahdollisuus osoittaa kielellistä tai muuta kompetenssia potentiaalisille työnantajatahoille.

Työelämävierailuilla opiskelijat saivat suoraan työnantajatahoilta tärkeää tietoa esim. erilaisten työtehtävien sisällöistä sekä eri alojen ammattien koulutusvaatimuksista. Näin opiskelijoiden aikaisemmat käsitykset joko saivat vahvistusta tai he joutuivat miettimään aikaisempia käsityksiään uudelleen. Työelämävierailuiden pohjalta osa opiskelijoista innostui joistain vierailupaikoista siinä määrin, että he hakeutuivat näihin paikkoihin työssäoppimisjaksolle.

Osa näistä paikoista oli ollut heidän toiveissaan jo ennen vierailua, mutta vierailuilla heräsi myös uusia ammatillisia ideoita.

KotoTyö-hankkeen kanssa yhteistyössä järjestettiin ensimmäisen ryhmän opiskelijoille tutustumisvierailut Kuusamoon ja Raaheen. Vierailumatkoilla opiskelijat tutustuivat useisiin kyseisillä paikkakunnilla toimiviin yrityksiin ja työyhteisöihin. KotoTyö-hanke järjesti toisen ryhmän opiskelijoille urheiluseuraesittelyn sekä järjestötoritilaisuuden. Erityisesti maahanmuuttajataustaisten työelämässä toimivien henkilöiden tapaamiset olivat opiskelijoista kiinnostavia. Toisille paikkakunnille suuntautuneilla tutustumisvierailuilla opiskelijoiden käsitykset työnhakualueista laajenivat. Vierailumatkat tarjosivat myös yleissivistävää tietoutta lähialueista sekä virkistäytymistä.

Koulutuksen loppupuolella opiskelijoille pyrittiin esittelemään jatkossa heidän urasuunnitelmiaan ja koulutuksen jälkeistä työelämään suuntautumista tukevia tahoja. Opiskelijoille esiteltiin mm. Opin-Tori- ja MANO –hankkeet, joista heillä on mahdollisuus hakea koulutustietoutta ja ohjausta myöhemminkin. Myös oppisopimuskoulutuksen prosessi kerrattiin sekä esiteltiin oppilaitostahoja, joista on mahdollista pyytää neuvoja ja ohjausta oppisopimukseen liittyvissä asioissa. Opiskelijoille pyrittiin myös tekemään koulutuksen aikana hankittu verkosto sekä heidän aikaisemmat verkostonsa näkyväksi tulevaa työnhakua ajatellen.

Ongelmia ja ratkaisuja

Eniten haasteita/ongelmatilanteita koulutuksen toteutuksessa aiheutti ryhmän heterogeisuus. Osallistujien joukossa oli opiskelijoita täysin koulutusta vailla olevista henkilöistä aina korkeasti koulutettuihin saakka. Tästä syystä opiskelijoilla oli paljon erilaisia tarpeita ja tavoitteita. Suomen kielen taitotaso sekä esimerkiksi tietotekniset valmiudet vaihtelivat myös erittäin paljon ja aiheuttivat omat haasteensa läpi koulutuksen. Osalla valituista ei ollut realistisia edellytyksiä asettaa ammatilliseen koulutukseen tai työelämään sijoittumiseen liittyviä tavoitteita joko kielitaidollisista tai elämän tilanteen selkiytymättömyyteen liittyvistä syistä. Samat haasteet/ongelmat olivat havaittavissa molemmissa koulutuksissa.

Motivaation puute aiheutti ongelmia sekä yksilöiden että koko ryhmän tasolla. Pari heikomman motivaation omaavaa opiskelijaa voi saada hyvin motivoituneesta ryhmästä nostetta omalle tilanteelleen, mutta mikäli ryhmässä on useita ei-motivoituneita opiskelijoita, on kouluttajalla suuri työ pitää ryhmän motivaatiotaso ja opiskeluilmapiiiri positiivisena. Myös ryhmään valittujen opiskelijoiden keskinäiset ristiriidat



Valokuvaaja: Jaani Föhr.

ja henkilökohtaiset ongelmat aiheuttivat haasteellisia tilanteita.

Koulutukseen valittavien opiskelijoiden taustan (pakolaisuus) painottaminen vaikutti osittain koulutukseen valittavien opiskelijoiden valinnoissa siten, että välttämättä kaikista motivoituneimmat tai muilta hakukriteereiltään (esim. kielitaito) valideimmat hakijat eivät tulleet valituiksi, koska koulutukseen tuli valita ensisijaisesti pakolaisstatuksen omaavia hakijoita.

Ongelmatilanteisiin pyrittiin ja pystyttiin positiivisella tavalla puuttumaan yksilöllisellä henkilökohtaisella ohjauksella, johon tässä koulutuksessa oli hyvät mahdollisuudet. Ohjaavassa koulutuksessa yleensäkin ohjausprosessilla ja vuorovaikutuksella sekä opiskelijan kuuntelemisella on keskeinen merkitys. Kouluttajan ammattitaito ja herkkyyys tunnustella kunkin opiskelijan tarpeita ja toiveita on avaintekijä koulutuksen onnistuneelle toteutukselle. Maahanmuuttajaopiskelijan voi olla vaikeaa ilmaista omaa tahtoaan, tai se voi jäädä henkilökohtaisten elämäntilanteeseen liittyvien haasteiden varjoon, tai sitä ei välttämättä edes ole. Tällöin kouluttajalla on tärkeä rooli herättää opiskelijan omat ajatusprosessit, jotta seuraava askel kohti työllistymistä löytyisi. On tärkeää kysellä, kuunnella ja antaa aikaa, jotta kouluttaja ei vain tarjoaisi opiskelijalle omia mielipiteitään, vaan opiskelija löytäisi itse itselleen sopivimman, toimivimman ja motivoivimman työllistymiseen johtavan vaihtoehdon.

Hyvä ryhmäyttäminen ja siihen panostaminen toimivat myös ongelmatilanteiden ratkaisussa sekä ennaltaehkäisyssä. Sekä kouluttajan ja opiskelijoiden välisten että opiskelijoiden keskinäisten sosiaalisten suhteiden muodostumiselle tulisikin olla myös riittävästi aikaa ja resursseja. Positiivisen yhteishengen ja sen myötä motivaation ja kannustavan ilmapiirin kasvaminen vaikuttavat osaltaan koko koulutuksen onnistumiseen.

Kokemuksia

Tätä kirjoittaessa toinen Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille -koulutus on vielä kesken. Ensimmäisen koulutuksen opiskelijoiden kokemusten ja kertomusten mukaan työelämään ohjaavan koulutuksen jälkeen osallistujilla on selkeämpi kuva siitä, mitkä ovat ne toimenpiteet, jotka auttavat heitä työllistymään tulevaisuudessa. Opiskelijat aktivoituivat koulutuksen aikana ja valtaosa heistä sijoittui koulutuksen aikana tai sen päätteeksi joko työelämään tai omaan tilanteeseensa sopivaan koulutukseen.

Ohjaavan koulutuksen päätteeksi työllistyminen ei välttämättä kaikkien osallistujien kohdalla ole realistinen tavoite. Osallistujilla on ennakkokäsityksiä omasta osaamisestaan ja sen soveltuvuudesta Suomen työmarkkinoille. Valitettavasti toisinaan nämä käsitykset ovat ainakin osittain vailla realismia. Tällöin koulutuksen merkitys näille osallistujille on heidän todellisen työmarkkinakompetenssin esille tuominen.

Työmarkkinakompetenssin tarkastelussa tärkeässä roolissa olivat koulutuksen lähiopetuksen tietopuolinen opetus, monipuoliset työelämään suuntautuneet vierailut, kouluttajan koulutukseen kutsumat vierailijat, itsetuntemusta ja osaamista kartoittavat harjoitukset, henkilökohtaiset ohjauskeskustelut, ammattitaitokartoitukset sekä työssäoppimisen kokemukset. Nämä kaikki yhdessä nostivat esille kompetenssin ja/

tai sen kehityskohtia. Tämän kaiken pohjalta rakennettiin yksilöllisesti jatkosuunnitelmia, joiden avulla pyrittiin vastaamaan joko kompetenssin puutteisiin tai luomaan mielekäs suunnitelma siitä, miten olemassa olevaa kompetenssia voi tarjota ja markkinoida työmarkkinoiden käyttöön. Koulutuksen aikana luodut verkostot ovat auttamassa tulevaisuudessa työllistymisessä, olipa se sitten ajankohtaista heti tai lisäkouluttautumisen jälkeen.

Koulutuksen rinnalla toiminut ohjaustyöryhmä tuki kouluttavan organisaation ja kouluttajan koulutuksen toteutusta uudenlaisen koulutusmuodon käynnistämisvaiheessa. Erityisesti keskustelut ohjaustyöryhmään osallistuneiden eri asiantuntijoiden kesken kouluttajan havaitsemista mahdollisista ongelmatilanteista tai muista haasteista olivat ongelmia ennaltaehkäiseviä ja tarjosivat kouluttajalle useampia näkökulmia tai ratkaisumalleja ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyyn tai niihin puuttumiseen.

Koulutuksen tulevaisuuden näkymät

Työelämään ohjaava koulutus ei sinällään ole uusi keksintö. Esimerkiksi oppilaitoksemme on järjestänyt ohjaavaa koulutusta jo yli 35 vuoden ajan Oulussa ja lähikunnissa. Ohjaavan koulutuksen tarjoaminen maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille tässä muodossaan sen sijaan on uusia kokemuksia tuottavaa toimintaa maahanmuuttajien työllistämistä edistävässä toimenpiteissä. Maahanmuuttajille tarjolla olevat kotoutumis- ja kielikoulutukset keskittyvät suurimmalta osin kielenopiskeluun ja kotoutumiseen. Kotoutumisvaiheessa maahanmuuttajalla ei välttämättä ole vielä resursseja suunnitella omaa työllistymistään, koska monet muut käytännöt vievät aikaa ja energiaa. Kotoutumiskoulutusten sisältämät työnhakuvallennukset ja työssäoppimiskaksot eivät näin ollen vielä takaa työllistymistä tai tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksien selkiytymistä.

Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille muodostaa mielekkään jatkumon muille maahanmuuttajille suunnatuille koulutuksille. Samalla koulutus tarjoaa ”väliskappaleen” kotoutumis- ja kielikoulutusten ja työelämään siirtymisen välille niille, jotka eivät vielä aikaisempien koulutusten aikana ole saavuttaneet työelämään siirtymiselle tarvittavia valmiuksia tai muutoin tarvitsevat vielä lisäohjausta työelämään sijoittumista ajatellen. Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille täydentää kotoutumiskoulutusten ja työelämään tai ammatillisiin opintoihin siirtymisen väliin jäävää ns. nivelvaihetta ja parantaa maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia tarjoamalla kielitaidon hankkimisen jälkeen käytännöllistä apua ja ohjausta kohti työelämää sekä työllistymistä edistävää, aktivoivaa toimintaa. Ohjaavan koulutuk-



sen oma-aloitteisuuteen ja opiskelijan aktivoimiseen tärkeä ote on omiaan lisäämään maahanmuuttajien aktiivisuutta ottaa vastuuta omasta työllistymisestään.

Pitkällä työssäoppimisjaksolla opiskelijat pääsevät hyödyntämään aiempaa osaamistaan, näyttämään ammattitaitoaan ja kehittämään kielitaitoaan juuri omalla ammattialallaan tai toivomallaan alalla. Pitkä työssäoppiminen mahdollistaa myös tarvittaessa työssäoppimisjakson jakamisen kahden tai useamman työpaikan kesken saman koulutuksen aikana. Monen opiskelijan kohdalla kielitaito kehittyy työelämäjaksolla paremmin kuin luokkaopetuksessa. Myös työnantajille mahdollinen puutteellisesta kielitaidosta tai muista syistä johtuva kynnys rekrytoida maahanmuuttajia madaltuu, kun maahanmuuttajat pääsevät näyttämään osaamisensa oikeissa työtehtävissä.

Pohdinta

Työnhaku on kokopäivätoimista työtä. Vieraassa kulttuuriympäristössä pelkkä kohtalainen kielitaito ei vielä välttämättä joka alalla riitä menestyvään työnhakuun. Myös useilla suomalaisilla ns. kantaväestöön kuuluvilla työttömillä työnhakijoilla on hankaluuksia löytää työtä ja puutteita työnhaun menetelmässään. Maahanmuuttajien kohdalla suomalaisen kulttuurin ja erityisesti työkulttuurin tuntemuksen sekä kontaktiverkoston puuttuminen ovat osaltaan hankaloittamassa työelämään sijoittumista. Pelkkä kova halu saada työtä ei riitä, jos keinot sekä tiedot suomalaisesta työnhakukulttuurista sekä verkostot ovat puutteellisia.

Työelämään ohjaavalla koulutuksella pyritään ohjaamaan ja valmentamaan opiskelijoita suomalaisen työelämän haasteisiin sekä työnhaun että työssä käynnin näkökulmista. Koulutuksessa kartoitetaan niitä tekijöitä, jotka muodostavat työnhakijan työmarkkinakompetenssin. Opiskelija arvioi itseään työnhakijana ja pohtii, mitä hänellä on tarjota työnantajalle. Tärkeä osa koulutusta on suomalaisen työelämään sekä rekrytointikäytänteisiin tutustumisella ja valmistautumisella. Työelämävierailut erilaisiin yrityksiin, yhteisöihin, järjestöihin ja organisaatioihin tarjoavat näköaloja suomalaisen työelämään sekä erilaisiin työllistymismahdollisuuksiin. Työnhakuvalmennuksessa pääpaino on sen seikan havaitsemisessa, että suurin osa työpaikoista on ns. ”piilotyöpaikkoja” ja siinä, että opiskelija ymmärtää, kuinka voi oma-aloitteisesti ja itseohjautuvasti hakea avoinna oleviin sekä piilotyöpaikkoihin.

Koulutuksen tavoitteena on lisätä opiskelijoiden kyvykkyyttä itsenäiseen ja oma-aloitteiseen sekä aktiiviseen työnhakuun ja työntekoon tai koulutukseen hakeutumiseen /kouluttautumiseen. Tämä on joiden-

kin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kohdalla suuri haaste, sillä erilaisesta kulttuurista saapuvilla henkilöillä voi olla hyvinkin suuret erot meidän kulttuurimme ajatusmaailmaan. Omien ajatusten, mielipiteiden ja tahdon esille tuominen voi olla täysin vierasta. Koulutuksessa pyritään myös paitsi välittämään tietoa hyvistä käytänteistä myös oikaisemaan osallistujille mahdollisesti aikaisemmin syntyneitä vääriä käsityksiä, luuloja tai arkikäsitteitä, joilla ei ole todenperäisyyttä. Käsitteisiin ja asenteisiin kohdistuvan muutoksen aikaansaaminen voi olla erittäin hankalaa ja tällaiset omat käsitykset voivat joidenkin yksilöiden kohdalla olla työnhakua hankaloittavia tekijöitä.

Maahanmuuttajille kohdennettu työelämään ohjaava koulutus keskittyy nimenomaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työnhaun haasteisiin. Suomalaisilla työnhakijoilla on osittain samoja haasteita, mutta heille suomalainen työkulttuuri sekä kieli ja kulttuuri ovat kuitenkin tutumpia. Maahanmuuttajilla voi olla suuri kynnys hakeutua kaikille/valtaväestölle suunnattuihin koulutuksiin ja todennäköisesti osalle nämä koulutukset olisivatkin kielellisesti liian vaativia. Maahanmuuttajille kohdennetun työelämään ohjaavan koulutuksen voidaan katsoa toimivan rohkaisijana hakeutua tulevaisuudessa työelämään ja myös kaikille avoinna oleviin koulutuksiin. Maahanmuuttajille suunnatulle ohjaavalle koulutukselle on siis olemassa selkeä tarve.

*Jos annat ihmiselle kalan, hän elää sillä päivän.
Jos opetat hänet onkimaan, hän elää sillä loppuikänsä.*

(Kiinalainen sananlasku)

14.9.2011 Oulussa

Maria Mannermaa

Kouluttaja KM, uraohjauspalvelut, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy



3.4

Työelämään ohjaavan koulutuksen hankintamenettely

3.4.1

KotoTyö-hankkeen koulutuksen hankintamenettely

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen hankinta suunnitellaan ja toteutetaan ELY-keskuksessa. Suunnittelussa huomioidaan TE-toimistojen näkemys kunkin koulutuksen tarpeellisuudesta heidän asiakaskunnsaan. KotoTyö hankkeen keston aikana koulutuksen ideointi lähti hankkeesta. Hankkeen työntekijät osallistuivat asiantuntijoina vastaanotettujen koulutustarjousten pisteytykseen. Hankkeella oli kuitenkin vain neuvoo antava rooli valinnassa. Vastuu kilpailutuksesta ja hankintapäätöksestä oli Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen Osaamis- ja sivistyspalveluilla.

3.4.2

Koulutustarjouksen arviointikriteerit

KotoTyö-hankkeen kehittämän Työelämään ohjaavan koulutuksen hankinta on tehty tässä kappaleessa esiteltyjä kriteereitä käyttämällä. Kaikki viisi hankintakriteeriä painottuvat samalla tavoin ja jokainen pisteytettiin arvosanoilla 1-5. Kolmesta ensimmäisestä kriteeristä on saatava vähintään kolme pistettä, jotta tarjous voi voittaa. Vain siinä tapauksessa, että kaikki vertailun pisteet ovat samat, kokonaishinta ratkaisee voittajan.

I Koulutussuunnitelma

- opetussuunnitelman sisältö ja laatu
- käytettävät opetusmenetelmät
- toteuttamistapa

II Koulutuksen työelämälähtöisyys ja vaikuttavuus

- tarjoajan työelämäyhteydet
- onko koulutuksen suunnittelussa mukana työnantaja?
- työssäoppimisen suunnitelma, työpaikkaohjauksen toteutus ja sen opettajaresurssit, aikataulut ja valvonta
- kouluttajan samansisältöisistä koulutuksista työttömäksi 3 kuukauden koulutuksen jälkeen jääneiden osuus
- valmentavista koulutuksista lisäksi jatkosuunnitelmat sekä OPAL- palautteen muuttuja ”Jatkosuunnitelma on selkeyttänyt elämän tilannettani ja urasuunnitteluani”

III Toimintavarmuus

- opettajaresurssit, etenkin pääopettajan osalta
- suoritettut tutkinnot ja lisäkoulutukset
- pedagoginen pätevyys
- koulutuksen alaan liittyvä työkokemus ja kouluttajakokemus
- koulutustilat ja laitteet
- laatu järjestelmä ja onko se ulkoisesti auditoitu tai onko Opetushallituksen suorittamaa arviota

IV Asiakastyytyväisyys

- opiskelijatyytyväisyys
- OPAL- palaute kysymykseen ”Miten arvioit koulutuksen onnistuneen kokonaisuutena” (yleisarvosana)
- mikäli ei ole OPAL- palautetta käytettävissä, tarjoukseen muu luotettava selvitys opiskelijapalautteesta
- hankintayksikön tyytyväisyys
- onko tarjoaja aiemmin toimittanut pyydyt selvitykset ja hoitanut muut veloitteet sopimusten mukaisesti?
- miten yhteistyö työ- ja elinkeinohallinnon kanssa on aiemmin toiminut?

V Koulutuksen hinta

- huomioidaan vain koulutuksen kokonaishinta ilman arvonlisäveroa
- mikäli tarpeen, tarkastellaan opiskelijatyöpäivän hintaa
- etäopiskelun ja työssäoppimisen osuus koulutuksessa

3.4.3

Koulutuksen valvonta ja tarkistuspisteet

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus suorittaa tarkastuskäyntejä ammatillisiin ja valmentaviin työvoimapolitiittisiin koulutuksiin.

Kriteerit, joiden perusteella tarkastuskohteet valitaan

- koulutuksen hinta,
- ammatillisessa koulutuksessa yli 250 000 €, valmentavassa koulutuksessa yli 70 000 €,
- OPAL- palaute,
- pohjana kouluttajakohtaiset analyysit aikavälillä 1.1.2009 - 31.12.2010 päättyneistä koulutuksista, ”koulutus on vastannut sille asettamiani odotuksia.”,
- muut tekijät: organisaatiot, joilta hankittu paljon koulutusta, uudet kouluttajat, ja toimistojen oman näkemyksen mukaan valittavat koulutukset (ml. hälytykset, opiskelijapalautteet).

3.4.4

Valvonta ja tarkistuspisteet KotoTyö-hankkeen aikana

KotoTyö-hankkeen koulutuksissa valvontakäytäntö on ollut erilainen, koska hankkeen tarkoituksena on ollut uuden mallin kehittäminen, olemme tarvinneet syvällisempää tietoa koulutuksen toteutuksesta. Kaikki hankkeen koulutukset on tarkastettu kerran. Tarkastuskäynnillä on ollut mukana hankkeen henkilökunta, ELY-keskuksen osaamispalveluiden virkamies ja Oulun seudun TE-toimiston maahanmuuttajapalveluiden virkailija. Koulutuksen maahanmuuttajaopiskelijat ovat olleet läsnä tarkastuksessa ja tarkastajat ovat keskustelleet heidän kanssaan koulutuksen onnistumisesta. Koulutuksen vastuukouluttaja ja hallinnon edustaja ovat myös olleet paikalla keskustelemassa.

Toinen normaalista poikkeava käytäntö on ollut kullekin koulutukselle muodostettu oma ohjausryhmä, joka on kokoontunut 3 kertaa koulutuksen aikana. Ohjausryhmän jäsenenä ovat olleet vuosina 2009 ja 2010 hankkeen henkilökunta, kouluttajan hallinnollinen edustaja ja vastuukouluttaja, ELY-keskuksen osaamispalveluiden virkamies ja Oulun seudun TE-toimiston maahanmuuttajapalveluiden virkailija. Lisäksi on kutsuttu asiantuntijajäseniksi työnantajien ja pakolaisten edustajat. Vuonna 2011 päätettiin koostaa koulutuksen ohjausryhmä yksinomaan virkamiehistä, tällöin saatettiin keskustella henkilötasolla opiskelijoiden menestyksestä. Opiskelijoilta pyydettiin kirjallinen suostumus heidän tietojensa käsittelyyn.

Vastuukouluttaja on raportoinut koulutuksen kuulumiset kussakin ohjausryhmän kokouksessa. Tämän oli erinomainen käytäntö hankkeen kehittäessä Työelämään ohjaavan koulutuksen mallia. Lisäksi hanke hyödynsi laajoja kontaktiverkostojaan yrittäjiin ja järjestöihin. Yhteistyössä vastuukouluttajan kanssa hankkeen vihjeet mahdollisista työpaikoista käytettiin opiskelijoiden hyödyksi.

Vastuukouluttaja on kirjoittanut koulutuksen päätyttyä loppuraportin ELY-keskuksen osaamispalveluiden ja hankkeen käyttöön. Loppuraportissa on esitetty miten opiskelijaryhmä on sijoittunut ammatilliseen opiskeluun ja työelämään koulutuksen päätteeksi. Lisäksi raportissa kuvataan hyvin tai heikosti sujuneita asioita, sekä esitetään kehittämisajatuksia. Loppuraportti on tiivistelmä opiskelijoiden jatkosuunnitelmista. Jatko-suunnitelma on kouluttajan ja TE-toimiston välistä tietoa, jota hankkeella ei ole normaalisti käytettävissään.

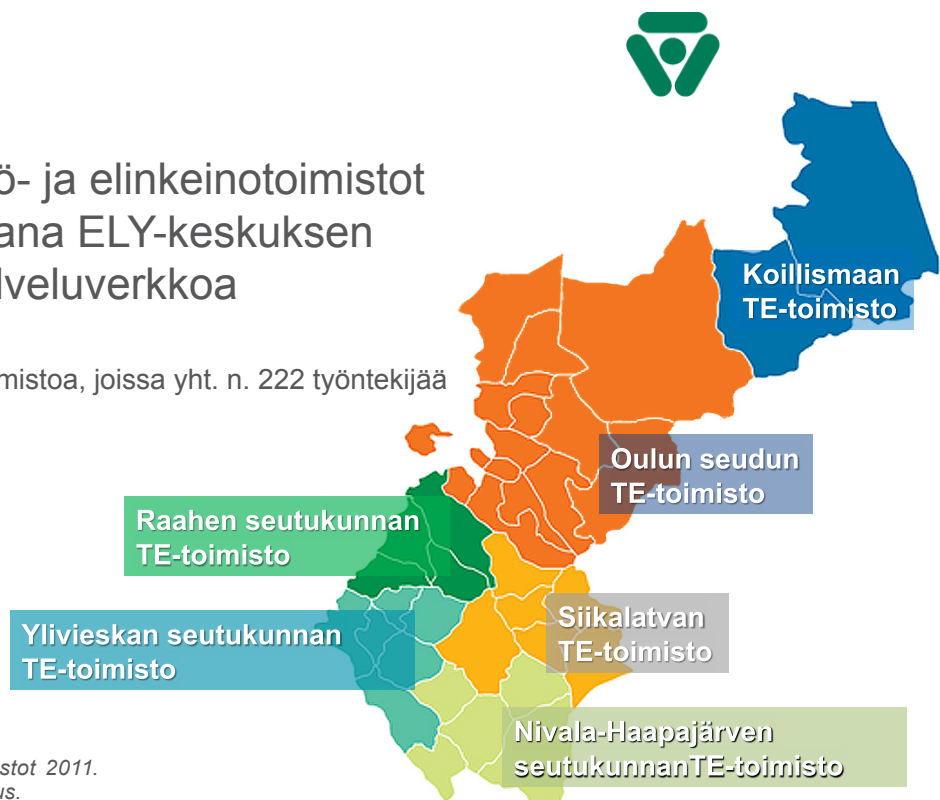
3.5

Opiskelijavalinta ja muut TE-toimiston roolit koulutuksessa

KotoTyö-hankkeen koulutukset on järjestetty Oulussa, koska kaupungissa on eniten hankkeen kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Koulutuksien opiskelijavalinnan suoritti Oulun seudun TE-toimisto.

Työ- ja elinkeinotoimistot osana ELY-keskuksen palveluverkkoa

6 toimistoa, joissa yht. n. 222 työntekijää



Pohjois-Pohjanmaan TE-toimistot 2011.
Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

3.5.1

KotoTyö – hankkeen aikana järjestetyt työvoimakoulutukset

I Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille

- Kesto: 12.4.2010 - 16.11.2010
- Kouluttajana Oulun Osaamiskeskus Oy / OAKK
- Kilpailutettu hankinta
- Koulutukseen hakijoita oli 30, heistä valittiin 16. Yhden oppilaan siirtyessä työelämään kesken koulutuksen, valittiin 1 henkilö hänen tilalleen
- Koulutuksen keskeytti 8 opiskelijaa, joista 7 siirtyi toiseen koulutukseen ja 1 työhön
- Koulutuksen suoritti kokonaan 9 opiskelijaa, joista vain 2 jäi työttömäksi koulutuksen lopussa

II Työelämään ohjaava koulutus pakolaistaustaisille maahanmuuttajille

- Kesto: 28.2.2011 - 6.10.2011
- Kouluttajana PSK- Aikuisopisto
- Kilpailutettu hankinta
- Koulutukseen hakijoita oli 26, heistä valittiin 16
- 2 opiskelijaa keskeytti koulutuksen ja heidän tilalleen valittiin 2 uutta opiskelijaa
- Koulutus on meneillään tätä julkaisua kirjoitettaessa

III Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille

- Kesto: 21.3.2011 - 20.10.2011
- Kouluttajana Oulun Osaamiskeskus Oy / OAKK
- Optiohankinta
- Koulutukseen hakijoita oli 43, heistä valittiin 9 pakolaistaustaista maahanmuuttajaa ja 7 muuta maahanmuuttajaa
- Kukaan opiskelijoista ei keskeyttänyt koulutusta
- Koulutus on meneillään tätä julkaisua kirjoitettaessa



3.5.1

Oppilashankinta

Ensimmäinen ja kolmas koulutus oli suunnattu ensisijaisesti pakolaistaustaisille maahanmuuttajille (OAKK) Toinen koulutus oli suunnattu ainoastaan pakolaistaustaisille maahanmuuttajille (PSK). Eräs ongelma oli, että TE-toimistossa ei ole tiedossa asiakkaan oleskeluluvan peruste, toisin sanoen ei voitu varmuudella tietää, kuka on Euroopan pakolaisrahaston kohderyhmämääritelmän mukainen pakolainen tai pakolaiseen rinnastettava henkilö. Pakolaisuuden toteaminen suoritettiin KotoTyö-hankkeen toimesta. Hanke pyysi lausunnon kunkin hakijan oleskeluluvan perusteesta Maahanmuuttovirastosta (Migri). Tätä tarkoitusta varten pyydettiin haastatteluun kutsuulta hakijoilta kirjallinen sitoumus, jossa informoitiin miksi tietoa pyydetään ja mihin sitä käytetään.

Työelämään ohjaavaa koulutusta tarjottiin asiakkaille TE-toimiston henkilökohtaisessa asiakaspalvelussa. TE-toimistosta lähetettiin myös tiedotteita ja osoituksia maahanmuuttaja-asiakkaille. Koulutuksen tiedot löytyivät www.mol.fi – sivulta, aktiiviset asiakkaat löysivät koulutuksen sitä kautta. PSK- Aikuisopiston toteuttamasta koulutuksesta oli erillinen infotilaisuus Oulun TE-toimistossa.

3.5.2

Opiskelijavalinta

Esivalinnassa osa hakijoista kutsuttiin haastatteluun.

Valintaedellytykset

- työtön tai työttömyysuhan alainen henkilö
- riittävä suomen kielen taito (hakemuksen ja/tai TE-toimiston tietojen mukaan)
- maahanmuuttaja/pakolainen
- hakemus tullut haku aikana

Haastatteluissa olivat mukana kouluttaja ja työvoimaohjaaja, osan aikaa myös KotoTyö-hankkeen edustajat.

Lopullinen valinta suoritettiin tarkastelemalla hakijan riittävää suomen kielen taitoa. PSK- aikuisopiston ainoastaan pakolaisille avoinna olevaan koulutukseen jouduttiin valitsemaan myös riittämättömän kielitaidon omaavia opiskelijoita. Syynä oli koulutuksen rahoitus KotoTyö-hankkeen kautta, jolloin tuli noudattaa Euroopan pakolaisrahaston kohderyhmää. Hakijan motivaatio päästä koulutukseen ja työllistyä oli myös valinnan perusteena. Valitsijoiden arvion mukaan

koulutuksella olisi vaikutusta kyseisen hakijan työllistymiseen.

Opiskelijavalinnan haasteet

Valinnan suorittamisen aikataulu oli erittäin haasteellinen kaikissa koulutuksissa. Tämä johtui hankkeen aikatauluista. Euroopan pakolaisrahaston hankehaku ja rahoituspäätös suoritetaan monivuotisissakin hankkeissa joka vuosi. Hankkeen rahoituksen tuli varmistua ennen kuin koulutushankinta voitiin julkistaa ja kouluttaja sekä TE-toimisto pääsivät toimimaan. Kun hankintapäätös tehdään, koulutusilmoitus tallennetaan työhallinnon tietojärjestelmään. Hankintapäätöksestä koulutuksen alkamiseen kului hankkeen koulutuksissa 59 - 32 päivää, mikä on täysin riittämätön aika. Koulutuksien hakuajoja jatkettiin moneen otteeseen. Toinen haaste oli hankkeen kohderyhmä, jolloin jouduttiin tinkimään varsinaisista valintakriteereistä.

Suosituksia vastaavien koulutuksien järjestäjille

Koulutuksen hankintaprosessi täytyy tehdä niin, että oppilashankinnalle ja valintaprosessille jää riittävästi aikaa. Asiakkaiden täytyy saada harkinta-aikaa. Asiakkaalla tulee olla tunne, että on itse tehnyt päätöksen koulutukseen hakeutumisesta. Nyt kiireisen aikataulun johdosta useimmat hakivat koulutukseen osoitettuna, mikä sekään ei ole aina paha, mutta kiire on pahasta. Myös itse valintaprosessille on varattava aikaa (esivalinta, haastattelut ja päätöksistä tiedottaminen).

Toteutetuissa koulutuksissa Euroopan pakolaisrahaston hyväksymän kohderyhmän kriteerit tarkentuivat Suomen ulkomaalaislain pykälätasolle (oleskeluluvan perusteet) vasta kolmannen hankevuoden alussa. Tällöin jouduttiin kääntymään hyviä hakijoita pois kesken valintahaastatteluiden. Jos jatkossa koulutuksia suunnataan ainoastaan pakolaisstatuksen omaaville, on statuksen tarkka määrittely oltava selvillä jo koulutuksen hakuilmoituksen teko aikaan. Koska TE-toimistolla ei ole tietoa oleskeluluvan perusteesta, niiden selvittely hidastaa valintaprosessia.

Muita suosituksia

- On hyvä, että maahanmuuttajille järjestää ohjaavaa koulutusta omana ryhmänä
- Ryhmäkoko 16 opiskelijaa on hyvä, koska koulutus sisältää paljon henkilökohtaista ohjausta

- Jatkossa koulutukset tulee suunnata kaikille maahanmuuttaja -ryhmille, tällöin pakolaisstatuksen omaavatkin hyötyvät koulutuksesta enemmän.
- Paras opiskelijajoukko on heterogeeninen ryhmä, jossa on sekä pakolaistaustaisia maahanmuuttajia että muita maahanmuuttajaryhmiä
- Koulutukseen valittavilla tulee olla riittävän hyvä suomen kielen taito työelämässä toimimiseen. Mielellään vähintään tasoa B1. Suositeltava taso on A2, sillä kielitaidolla on ratkaiseva merkitys työllistymisen ja/tai ammatillisiin opintoihin haun kannalta.

Koulutuksen kurssikummi

TE-toimiston työvoimaohjaaja toimi opiskelijoiden kurssikummina. Kurssikummin tehtävänä oli tukea opiskelijoita ja huolehtia työvoimahallinnon osaamista vaativista tietojen toimittamisesta kouluttajan ja opiskelijoiden käyttöön.

- Koulutuksen valintaprosessin hoitaminen
- Työvoimapolitiittisten lausuntojen antaminen
- Aloitusinfo koulutuksen alussa
- Koulutuksen aikana mahdolliset ilot ja surut, joita opiskelijat ja / tai kouluttaja tuovat kummin ratkaistavaksi
- OPAL- palautteet
- Koulutuksen päättöinfo
- Koulutuksen päättyessä jokaisella opiskelijalla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma, jonka oppilas ja opettaja laativat yhteistyössä
- Jatkosuunnitelman seuranta TE-toimistossa on pääsääntöisesti asiakkaan vastuuvirkailijan/vastuuyksikön tehtävänä

Oulussa 15.4.2011

Työvoimaohjaaja Tuula Piirainen

Oulun seudun TE-toimisto

4. Hankkeen toiminta Pohjois-Pohjanmaan kunnissa

4.1 Pohjois-Pohjanmaa toiminta-alueena

Pohjois- Pohjanmaa on maantieteellisesti laaja alue. Lisäksi kunnat ovat hyvin erilaisia elinkeinorakenteel-

taan ja työllisyysasteeltaan. Alla on esitetty muutamia tilastoja Pohjois-Pohjanmaan ulkomaalaisväestöstä. Vain 10 - 15 % heistä on pakolaistaustaisia, sama prosenttiluku on vallitseva koko Suomessa. Perinteisesti alueemme kunnat ovat vastaanottaneet vähän kiintiöpakolaisia. Kuntapaikkojen saaminen on vaikeaa. Poikkeuksena ovat Oulu ja Pudasjärvi. Oulu on alueemme keskittymä ja suurin osa ulkomaalaisista asuu Oulussa. Pudasjärvi on vastaanottanut pääosin nuoria turvapaikanhakijoita. Muissa kunnissa haasteena on ollut, että maahanmuuttajia on hyvin vähän. Suomalaisilla ei ole omakohtaisia kokemuksia maahanmuuttajista.

Alue	Väkiluku	Ulkomaalaiset			Ulkomaalaisten osuus %	Ulkomailla syntyneet
		naiset	miehet			
Pohjois-Pohjanmaa	394 965	5 523	2 585	2 938	1,4	10 047

Ulkomaalaiset Pohjois-Pohjanmaalla 31.12.2010. Maahanmuuttoasiantuntija Hanna Määttä, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Kunta	Ulkomaalaisia (hlö)
Oulu	3501
Raahe	329
Kuusamo	170
Kalajoki	151
Haukipudas	119
Siikajoki	116

Ulkomaalaisten sijoittuminen Pohjois-Pohjanmaan kuntiin vuonna 2010. Maahanmuuttoasiantuntija Hanna Määttä, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Suurimmat kansallisuudet (henkilöä) Pohjois-Pohjanmaalla 2010

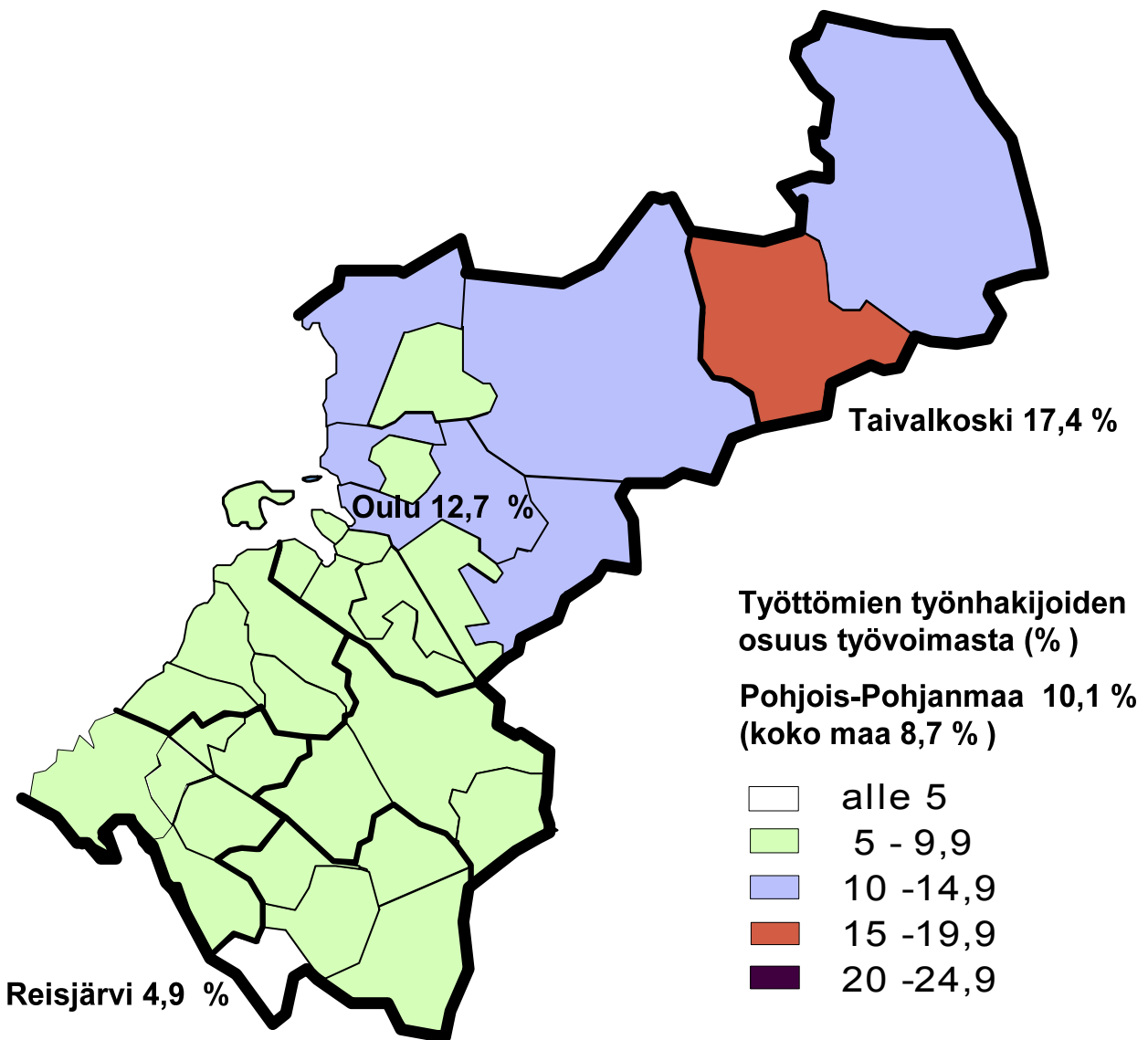
- venäläiset (830)
- ruotsalaiset (488)
- irakilaiset (349)
- somalialaiset (298)
- virolaiset (265)
- vietnamilaiset (260)
- kiinalaiset (259)
- thaimaalaiset (252)
- turkkilaiset (204)
- serbia - montenegrolaiset (156)
- saksalaiset (140)
- sudanilaiset (139)
- unkarilaiset (128)
- britit (127)
- afganistanilaiset (127)

Kunta	Kiintiö-pakolaiset	Kuntapaikan saaneet, turvapaikan hakijoina tulleet	Omaehtoiset muuttajat	Itsenäiset muuttajat	Perheen-yhdistämiset	Yhteensä
Oulu	9	40	115	89	10	263
Pudasjärvi		24				24
Haapavesi				2		2
Raahe			9	4		13
Yhteensä	9	64	124	95	10	302

Pakolaisten kuntaan muutot vuonna 2010 Pohjois-Pohjanmaalla. Maahanmuuttoasiantuntija Hanna Määttä, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Ulkomaalaiset työnhakijat Pohjois-Pohjanmaan TE-toimistoissa 31.12.2010

- Ulkomaalaisia työnhakijoita yhteensä 1 732, joista työttömänä 777
- Oulun seudun TE-toimistossa 1370, työttömänä 649
- Raahen seutukunta 148, työttömänä 38
- Ylivieskan seutukunta 91, työttömänä 44
- Koillismaa 52, työttömänä 16
- Nivala-Haapajärvi 45, työttömänä 20
- Siikalatva 26, työttömänä 10



Pohjois-Pohjanmaan alueen työttömyysasteet. Työllisyyskatsaus Pohjois-Pohjanmaa, Elokuu 2011. Uusimmat tilastot löytää osoitteesta: www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa, Ajankohtaista, Julkaisut, Katsaukset ja tilastot, Työmark-kinoiden, työvoimatarpeen ja talouden kehity.

Kuntayhteistyön muodot

KotoTyö– hankkeen ydin on jatkokehittää tehokkaita tapoja pakolaistaustaisten maahanmuuttajien työllistymiseksi Pohjois-Pohjanmaan kunnissa. Työ edistää pakolaisten kotoutumista ja muuttaa paikallisten asenteita positiivisempaan suuntaan. Hanke lisää kontaktipintoja paikallisten järjestöjen ja pakolaisten välillä. Hyödynsimme paikallisten ja valtakunnallisten verkostojen olemassa olevaa toimintaa ja jaoimme tietoa siitä, miten kotoutumista voi tehostaa eri toimijoiden yhteistyöllä. Jaoimme käytännön asiantietoa kuntien viranomaisille, yrittäjille ja järjestöille näin edistäen suvaitsevuuksia.

ELY-keskuksen virkatehtävät ja hankkeen toiminnot eivät saa olla päällekkäisiä. Käytimme ELY-keskuksen maahanmuuttoasiantuntijaa tilaisuuksissamme puhujana. Hanke mahdollisti tilaisuudet ja tuki verkostoituessaan ELY-keskuksen virkamiesten työtä. Pakolaisten vastaanoton esittäminen, virallisten lausuntojen antaminen ja rahasta keskustelu olivat kuitenkin ELY-keskuksen tehtäviä, joihin hanke ei puuttunut.

Koska KotoTyö-hankkeen resurssit olivat rajalliset, tehtiin aluksi analyysi alueemme kunnista. Sen perusteella keskitimme toimintamme kuntiin, joissa meillä oli parhaat onnistumisen mahdollisuudet. Lisäksi valittiin alueita, joilla ei ollut runsaasti kunnan tai hankkeiden toimintaa maahanmuuttajien hyväksi. Näin vältettiin päällekkäisyyttä.

Tässä kappaleessa ei ole pyritty tyhjentävään esitykseen hankkeen koko toiminnasta vaan on esitelty muutamia käytännön esimerkkejä. Hankkeen menestyksen salaisuus on ollut hyvä perehtyneisyys alueemme kuntiin, niiden erityispiirteisiin ja elinkeinorakenteeseen ennen ensimmäistä tapaamista kunnan johdon kanssa. Kuntasektorilla on toimittu kuntien johdon ja virkamiesten kanssa, mutta myös paikalliset yritykset ja kansalaisjärjestöt ovat osallistuneet hankkeen järjestämiin tilaisuuksiin aktiivisesti. Usein pienten kuntien samat vaikuttajat ovat mukana monilla osa-alueilla: paikallisissa hankkeissa, yritystoiminnassa, järjestöissä ja kuntien päätöksenteossa.

4.2.1

Oulu

Oulun kaupungin oma toiminta maahanmuuttajien hyväksi on erittäin aktiivista ja kaupungissa toimii monia hankkeita. KotoTyö-hankkeen toiminta Oulussa keskittyi maahanmuuttajakoulutuksiin, koska Oulussa asuu suurin osa kohderyhmästämme ja eniten työikäistä maahanmuuttajaväestöä. Lisäksi hankkeemme järjesti useita tilaisuuksia Oulussa. Näissä muo-

toiltiin yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa ja tuotiin kokemuksia vertailukohtaksi muualta Suomesta. Yksi esimerkki on Kuntaliitos ja kotouttaminen tilaisuus 23.8.2011, jossa Kouvolan ja Raaseporin puhujat kertoivat miten kuntaliitos on sujunut kyseisissä kaupungeissa ja miten pakolaisia on vastaanotettu ennen ja jälkeen kuntaliitoksen. Tilaisuudessa käsiteltiin haasteet, joita kunnan johto kohtaa kuntaliitostilanteessa, sekä taloudelliselta että henkilöresurssien kannalta. Tilaisuus oli ajankohtainen koska oman alueemme kuntaliitos, Uusi Oulu, aloittaa toimintansa vuoden 2013 alusta. Tilaisuuden tavoitteena oli hyödyntää myös pienempien kuntien voimavaroja kuntaliitoksessa.

4.2.2

Haukipudas

Haukipudas sijaitsee n 23 kilometriä Oulusta Pohjoiseen. Haukiputaalle on otettu vastaan pakolaisia aiemmin, mutta ei viime vuosina. Haukiputaalla hankkeemme toiminta tähtäsi myönteisen vastaanotto päätöksen aikaansaamiseen kunnanvaltuustossa. Hanke järjesti kunnassa useita koulutustilaisuuksia päättäjille, yrittäjille ja kansalaisjärjestöille.

Kunnan johdolle ja virkamiehille suunnattujen tilaisuuksien sisältönä oli kertoa

- Pakolainen, turvapaikanhakija, maahanmuuttaja – mitä nämä eri ryhmät ovat ja mitä heidän asumiseensa kunnassa liittyy
- Valtion maksamat kuntakorvaukset pakolaisista
- ELY-keskuksen kanssa tehtävä sopimus vastaanotosta, kuntakorvausten raportointi ja maksatus
- Järjestösektorin tarjoama tuki pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden vastaanotossa, viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen yhteistyön muodot, kokemuksia toteutetuista tukipalveluista
- Muiden kuntien kokemuksia pakolaisten vastaanotosta ja turvapaikanhakijoiden tulosta kuntaan – mitä käytännössä tapahtui
- Sosiaali- ja terveystieteiden resurssit ja varautuminen vastaanottoon
- KotoTyö-hankkeen onnistuneet kokemukset pakolaisten työllistymisestä
- Pakolaisen puheenvuoro. Valtuuston jäsenet saivat kysellä pakolaiselta itseltään miksi tämä on tullut Suomeen ja mitä hän toivoo suomalaisilta

Onnistuimme antamaan faktoihin perustuvaa informaatiota päätöksenteon tueksi. Case Haukipudas kuitenkin osoittaa kuinka sitkeä maahanmuuttotyössä tulee olla. 3 tai 6 vuotta hanketoimintaa on vasta

pelinavaus. Päätös pakolaisten vastaanotosta kuitenkin lykkääntyi, koska Haukipudas liittyy Uuteen Ouluun 2013. Uusi Oulu tekee vastaanottopäätökset. Hankkeen järjestyhteistyö johti hyvään tulokseen Haukiputaalla. Kunta ja urheiluseura Haukiputaan Veikot toimivat yhteistyössä maahanmuuttajan työllistämiseksi oppisopimuksen kautta.

Toiminta: Haukiputaan Veikkojen osallistuminen maahanmuuttajan oppisopimuskoulutukseen

Vastuuhenkilö: Marjo Sjögren, puheenjohtaja, Haukiputaan Veikot Ry

Oppisopimuksen avulla ammattiin

Haukiputaan Veikot on usean urheilulajin yleisseura ja se vietti 2010 vuonna 80-vuotisjuhliiaan. Seuralla on kokemusta jonkin verran työllistamisestä ja myös oppisopimuksesta.

Urheiluseuran hallinnosta vastaava, vapaaehtoisista koostuva johtokunta oli keskuudessaan miettinyt jo pidemmän aikaa, miten urheiluseura voisi auttaa laitoksissa ja palveluasunnoissa asuvia vanhuksia liikkumaan ja ulkoilemaan. Tiedossa oli, että vanhustenhuollossa tarvittaisiin enemmän käsipareja, jotta mahdollisuuksia liikkumiseen ja ulkoiluun voitaisiin järjestää.

Irakilaisen Zaradeshtin ja Haukiputaan Veikkojen tiet kohtasivat mielenkiintoisella tavalla. Haukiputaalla toimiva Vireä kolmas sektori – hanke oli järjestänyt koulutustilaisuuden hankkeessa mukana oleville yhdistyksille. Haukiputaan Veikot oli tuossa tilaisuudessa mukana esittäytymässä muille yhdistyksille ja kutsuvieraille. Samassa tilaisuudessa esiteltiin myös Kototyö – Työ kotoutumisen välineenä – hanketta. Silloin eri hankkeet ja toimijat kohtasivat, jolloin yhteistyön siemen pääsi jo hieman itämään.

Kototyö-hankkeesta esiteltiin myöhemmin urheiluseurallemme Zaradesht, joka oli aiemmin kotimaassaan työskennellyt pienten lasten liikunnanopettajana. Zaradesht oli Suomessa työharjoittelussaan ollut töissä mm. vanhusten vuodeosastolla, mikä sai urheiluseuramme vakuuttuneeksi, että hän olisi sopiva henkilön uuden, innovatiivisen projektimme työntekijäksi.

Asia jäi hautumaan – ehkä tuskastuttavan pitkäksi ajaksi – mutta viimein 6.6.2011 Zaradesht ja Karri aloittivat uusina oppisopimustyöntekijöinä Haukiputaan Veikoissa. Heidän tavoitteenaan on suorittaa liikunnan ammattitutkinto aikuisliikuntaan suuntautuen Haukiputaalla sijaitsevan Virpiniemen liikuntaopiston teoriaopein. Käytännön työharjoittelun he tekevät Haukiputaan kunnan tarjoamassa työkoh-

teessa vanhusten parissa ammattitaitoisen ohjauksen alaisuudessa.

Syyskuussa 2011 teoriaopinnot ovat jo alkaneet Virpiniemessä. Koulutusta järjestetään torstaista – lauantaihin yleensä kerran kuussa. Oppisopimusjakso kestää puolitoista vuotta. Zaradesht ja Karri ovat 30 tuntia viikossa vanhusten parissa kunnan eri hoitopaikoissa liikuttaen vanhuksia joko ryhmissä tai yksilöharjoituksina. He ovat suorittaneet jo aivan aluksi fysioterapeutin ohjaamina VoiTaskoulutuksen, jonka avulla he voivat tehdä voima- ja tasapainotestejä sekä harjoitussuunnitelmia vanhuksille.

Parantunut fyysinen kunto auttaa vanhusta pysymään pidempään omatoimisena. Tavoitteena voi olla vaikka kunnan parantaminen niin, että vanhus pääsee postilaatikolle tai kauppaan omin voimin. Tasapainon ja voiman lisääntyminen voi ennalta estää myös vanhusten kaatumisia, joilla on usein vakavia seurauksia. Satsaus ennalta estävään toimintaan on merkittävä, mikäli sillä voitaisiin välttää vanhuksen lonkkamurtumalta, jonka kuntoutus kestää pitkään ja maksaa noin 40 000 euroa / potilas.

Tähän mennessä kokemukset ovat olleet erittäin myönteiset. Zaradesht ja Karri työparina ovat oppineet paljon toinen toistensa kulttuurista. Molemmat ovat innostuneita oppimaan uutta ja haluavat tehdä töitä vanhusten parissa. Muut työntekijät ovat ottaneet avosylin vastaan saamansa avun ja uusia liikuntaryhmiä on voitu perustaa eri kohteisiin.

Ylimääräiset käsiparit tuovat myös kaivattua apua huonokuntoisten vanhusten liikkuttamiseen.



Ehkä paras palaute tähän mennessä on tullut kuitenkin erään mummon suusta, kun hän totesi, että ”älkää viekö poikia pois”!

Haukiputaan Veikot on toistaiseksi vastannut palkkakustannuksista ilman ulkopuolista apua, mutta toivoisi, että asian tärkeys huomioitaisiin myös avustuksia jakavilla tahoilla. Tässä ollaan monella tavalla uuden edessä ja saatuja kokemuksia voidaan varmasti muuallakin hyödyntää tulevaisuudessa.

Tavoitteena on myös se, että oppisopimuskauden jälkeen molemmat työllistyisivät pysyvästi joko kunta-, yksityis- tai yhdistyssektorille. Yrittäjyyskin on mahdollista.

*Haukiputaalla 20.9.2011,
puheenjohtaja Marjo Sjögren, Haukiputaan Veikot ry*

4.2.3

Pudasjärvi

Pudasjärvi sijaitsee vajaan 100 kilometrin päässä Oulusta, Kuusamon suuntaan. Pudasjärven kaupunki on vastaanottanut viime vuosina alaikäisiä, yksin maahan tulleita turvapaikanhakijoita. Oma hanketointi kunnassa on aktiivista ja kunnan johto on itse mukana maahanmuuttotoiminnassa. Pudasjärven kaupunki on saanut huomiota mediassa ja palkittu onnistuneesta maahanmuuttotyöstään. Kunnanjohtaja Kaarina Daavittila ja Kehittämisohtaja Mikko Kälkäjä ovat olleet KotoTyö-hankkeen ohjausryhmän jäseniä. KotoTyö-hanke on toteuttanut alla esitellyn koulutustilaisuuden yhteistyössä Pudasjärven kunnan kanssa ja heidän ehdottamaansa teemaa noudattaen. Vastaava koulutus voidaan toteuttaa muuallakin Suomessa, kaikkialla missä kunnan opetustoimen piiriin tulee maahanmuuttajataustaisia lapsia. Pudasjärvellä opettajat kokivat hankkeen tilaisuuden erittäin hyödyllisenä ja heidän ammattitaitoaan lisäävänä.



Tilaisuus: Kaikissa meissä sama lapsi - Monikulttuurisuus koulussa

Pudasjärven opetusalan ammattilaisten koulutustilaisuus 19.1.2011, kouluttaja: Helena Pesonen, Baltnis Consulting Oy

Kouluttajan tiivistelmä ja palaute koulutustilaisuudesta

Koulutuksen tavoite

Koulutustilaisuuden tavoitteena oli antaa tietoa ja herättää pohtimaan eri kulttuurista tulevien oppilaiden integroitumista ja siihen liittyviä haasteita peruskoulun opetukseen. Kohderyhmänä oli koko Pudasjärven kaupungin opetushenkilöstö.

Koulutuksen sisältö ja teemat

- Johdatus monikulttuurisuusteemaan ja omiin kehittämistarpeisiin monikulttuurisuuteen liittyvissä kysymyksissä kouluympäristössä ja peruskouluopetuksessa.
- Monikulttuurisuus ja tasa-arvo koulussa.
- Eri kulttuurien kohtaaminen koululuokassa, luokan ryhmädynamiikka.
- Eri kulttuurista tulevan oppilaan kohtaaminen sekä rakentava vuorovaikutus opetushenkilöstön näkökulmasta.
- Oppilaan ohjaus ja yksilöllisen tuen tehokkaat menetelmät sekä erityistä tukea tarvitsevat oppilaat.

Koulutustilaisuuden arviointi

Koulutustilaisuus eteni johdonmukaisesti käsitellen aluksi monikulttuurisuusteemaan johdatuksena Pudasjärven kaupungin perusopetuksen tilannetta ja suunnitelmia eri kulttuurista tulevien oppilaiden kannalta siirtyen peruskouluopetuksen tavoitteista nouseviin arvoihin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä eri kulttuurien huomioimisesta perusopetuksen osana.

Koulutuksen keskiössä oli opetushenkilöstön interkulttuurisen kompetenssin periaatteet ja eri kulttuurista tulevan oppilaan ja opettajan kohtaamiseen liittyvät kysymykset sekä oppilaan integroituminen koululuokkaan ja – ympäristöön. Koulutustilaisuuden lopuksi käsiteltiin eri kulttuurista tulevan oppilaan haasteita ja ongelmakohtia tutkimusten valossa, jotka näyttivät olevan samansuuntaisia kuin koulutukseen osallistuneiden käsitykset. Aihealueet kiinnostivat koulutustilaisuuteen osallistuneita, koska ne herättivät keskustelua ja olivat tärkeitä ja ajankohtaisia Pudasjärven opetushenkilöstölle. Koulutustilaisuus-

den osallistajat olivat vastaanottavaisia koulutuksen teemoille.

Koulutustilaisuudessa varsinaisen koulutuksen osuus oli 2 tuntia, mikä oli aivan liian vähän ottaen huomioon aihealueen. Koulutustilaisuus oli toisaalta ensimmäinen Pudasjärven opetushenkilöstölle ja sen vuoksi toimi oikein hyvin ”herättäjänä” monikulttuurisuuskeskustelulle peruskoulun opetuksen piirissä. Koulutus herätti kiinnostuksen saada lisää tietoa eri kulttuurista tulevan oppilaan integroimisesta peruskouluun.

Koulutustilaisuudessa ei ehditty ajan puutteen vuoksi käsitellä kaikkea koulutusmateriaalia, minkä vuoksi tietoja eri kulttuurista tulevan oppilaan perusopetukseen integroitumiseksi jäi käsittelemättä. Tämä oli koulutuksen puute. Toisaalta oli tärkeämpää keskittyä eri kulttuurista tulevan oppilaan kohtaamiseen ja siihen liittyviin haasteisiin. Koulutusmateriaali jaettiin, jolloin niihin asioihin, joita ei ehditty käsitellä, voivat koulutukseen osallistuvat perehtyä itsekseen.

Arvioni koulutustilaisuudesta kokonaisuudessaan on, että koulutus antoi hyvät lähtökohdat pohtia ja suunnitella monikulttuurisen koulun periaatteita ja tarkastella opettajan työtä, oppilaan kohtaamista ja ryhmädynamiikkaa koulussa. Koulutus oli erittäin hyödyllinen kohderyhmälle ja antoi hyvät lähtökohdat opetushenkilöstölle rakentaa hyvää oppimisympäristöä kaikille erilaisille oppilaille.

*Helsingissä 24.1.2011, kouluttaja Helena Pesonen
Baltnis Consulting Oy*

4.2.4 Sievi

Sievi sijaitsee noin 150 kilometriä Oulusta etelään. Sievissä on paljon valmistavaa teollisuutta, jonka työvoimatarve on ollut viime aikoina suuri. Kuntaan on suuntautunut työperusteista maahanmuuttoa ja lähes kaikki kunnassa asuvat ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat työelämässä. Sievin kohdalla KotoTyö-hanke järjesti ensin kuntakoulutuksen, jossa oli läsnä kunnan johtoa, yrittäjiä, hankkeita ja järjestöjä. Tilaisuuden sisältö oli hyvin samankaltainen kuin Haukiputaan kohdalla esitetty tilaisuus. Ensimmäinen koulutustilaisuutemme oli perustietoa tarjoava. Kuulijoiden palautteen innoittamana hanke järjesti monikulttuurisuutta asiakastyössä käsittelevän koulutuksen. Aihe oli suunnattu erityisesti Sievin alueen yritysille ja kuntasektorille.

*Tilaisuus: Ihastuttaako, vihastuttaako, haastaako? -
Monikulttuurisuus asiakastyössä*

*Koulutustilaisuus Sievissä 25.11.2010, kouluttaja:
Leila Nisula, Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy*

Koulutuksen tavoitteena oli lisätä työyhteisöissä ja organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kykyä kohdata, ohjata ja perehdyttää erilaisista kulttuureista tulevia henkilöitä, mahdollistaa heidän työllistymistään ja lisätä työyhteisön kulttuurien välisiä vuorovaikutustaitoja.

Koulutuksen sisällöt:

- monikulttuuristuva työyhteisö: erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutus, monikulttuuriset ihmissuhteet,
- monikulttuurisen työyhteisön haasteisiin vastaaminen,
- monikulttuurinen johtaminen,
- työhön perehdyttäminen – mitkä tiedot erilaisesta kulttuurista tulevalle olevat tärkeitä työyhteisössä, ja
- palautteen antamisen merkitys erilaisista kulttuureista tulevien kohdalla.

Koulutukseen osallistui 22 henkilöä eri aloilta. Koulutuksessa käytettiin apuna luentokeskustelua, pari työskentelyä sekä hyödynnettiin osallistujien ja kouluttajan omia kokemuksia ja todellisia työtilanteita. Koulutukseen osallistujat olivat maahanmuuttajien työllistymiseen positiivisesti suhtautuvia ja koulutuksessa oli hyvin myönteinen ilmapiiri. Koulutuksen aikana tuli esille myös se, että osallistujat toivoivat lisää informaatiota käsiteltävästä aiheesta.

Sievin kunta kohtaa tulevaisuudessa rekrytointihaasteita kaivos- ja ydinvoimalatoiminnan aktivoitumisen myötä. On Sievin kunnalle hyödyksi, että kaikki potentiaalinen työvoimareservi saadaan käyttöön.

Koulutuksen kesto, 2 tuntia, oli hieman liian lyhyt, koska eri hankkeiden esittely vei aikaa kouluttajan puheenvuorolta. Kouluttaja ei ehtinyt käydä kaikkia oman materiaalinsa kohtia läpi. Lisäksi käytännön työelämätilanteita voisi olla enemmän, mutta kaikki esimerkkitapaukset tulee esittää anonyymeinä.

*Oulussa 29.11.2010, kouluttaja, konsultti Leila Nisula-
Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Diak Pohj. Oulu*

5. Miten saada yritykset kiinnostumaan?

Hanke on tehnyt yhteistyötä Pohjois-Pohjanmaan yritysten kanssa koko toiminta-aikansa. Yrittäjät ovat hankkeille vaativa kohderyhmä ja siksi Euroopan pakolaisrahasto korosti tätä kohderyhmää rahoituspäätöksissään. Pohjois-Pohjanmaalla on paljon PK- yrityksiä, joiden vastuuhenkilöillä ei yleensä ole aikaa lähteä kuuntelemaan hanketilaisuuksia vaikka ohjelma olisikin omalle yritykselle hyödyllinen.

5.1 Yrityskäynnit

Sopiessamme yrityskäyntejä puhelimesta, kerroimme olevamme kiinnostuneita nimenomaan heidän alueensa yrityksistä ja että tarkoituksenamme on selvittää yrittäjien kanta työllistävän koulutuksemme kehitteillä olevaan malliin. Menimme itse yrityksiin paikan päälle. Matkustimme useimpiin Pohjois-Pohjanmaan kuntiin. Yrittäjät kertoivat mielellään mielipiteitään ja tapaamisesta ei tullut heille liian maahanmuuttopainotteinen. Kerroimme heille rahoitusmahdollisuuksista, mikäli heillä oli halua palkata työntekijöitä, mutta rahoitus uupui. Tämän ohella

jaoimme perustietoa pakolaisista ja heidän tilanteestaan Pohjois-Pohjanmaalla. Korostimme, että tarkoituksenamme ei ole saada ulkomaalaisia työhön suomalaisten työntekijöiden sijasta. Pyrkimyksemme on saada yrityksille osaavaa työvoimaa, joka tukee heidän liiketoimintaansa ja parantaa heidän kilpailukykyään. Jaoimme usein ELY-keskuksen yrityspalveluiden ja yritystukipakettien esitteitä. Kehotimme yrittäjiä ottamaan yhteyttä TE-toimistoon, mikäli heillä oli tarvetta palkata uutta työvoimaa. Yllättävän usein yrityksissä oli tällaisia ”piilotyöpaikkoja”, joita ei ole laitettu auki julkiseen hakuun!

KotoTyö-hankkeen Työelämään ohjaavissa koulutuksissa oli 5 kuukauden mittainen työssäoppimisjakso (TOP- jakso). Vastuu työssäoppimispaikkojen hankinnasta oli vastuukouluttajalla ja koulutuslaitoksella, koska työvoimapolitiittinen koulutus on ostopalvelu. Opiskelijan oma-aloitteisuutta rohkaistiin koko koulutuksen ajan. Tavoitteena oli, että opiskelijat hankkisivat itse TOP- paikkansa. Hankkeen rooli oli antaa omista kontaktiverkostoistaan vihjeitä vastuukouluttajille, mikäli jossain yrityksessä tai yhteisössä ilmeni halukkuus ottaa maahanmuuttaja harjoitteluun tai työhön. Vuonna 2011 kiersimme läpi 29 työssäoppimisyritystä 32:sta. Keräsimme yrittäjien mielipiteitä opiskelijasta, koulutuksesta ja jatkosuunnitelmista määrämutoiselle kyselylomakkeelle.

Työnantajien vastauksia
Vain viidessä yrityksessä kahdestakymmenestäyhdeksästä ei ollut milloinkaan aiemmin ollut maahanmuuttajaa työssä tai harjoittelussa. Yrityksissä oli aiempaa kokemusta maahanmuuttajataustaisen henkilön perehdyttämisestä ja ohjaamisesta.
Vain neljässä TOP- paikassa oltiin tyytyväisiä opiskelijan työsuoritukseen, muissa paikoissa arvot olivat kiittäviä ja monissa jopa ylistäviä.
Vain yhden opiskelijan kohdalla moitittiin, että hän ei noudattanut työelämän pelisääntöjä. Suurin osa opiskelijoista oli sisäistänyt ne erinomaisesti. He ilmoittivat aina poissaolot etukäteen ja tulivat töihin ajoissa.
Suurimmassa osassa TOP- paikkoja työnantajat kommentoivat, että opiskelijan kielitaito on heikko. Vuoden 2011 opiskelijoista kaikki olivat käytännön työssä ja työn saattoi opettaa heille näyttämällä, miten tulee toimia
(Vuoden 2010 opiskelijoiden joukossa oli myös korkeasti koulutettuja henkilöitä, jotka tekivät TOP- paikoissaan kirjallisia töitä. Heidän kielitaitonsa oli kuitenkin parempi).
Muutaman opiskelijan kohdalla nimenomaan kielitaidon puutteet estivät jatkotyöllistymisen yritykseen. Yritys toivoi työntekijää, joka taitaisi myös kassatyön tai muut erityiset tehtävät, joissa kielitaito on tärkeä. Ammattisanaston osaamista painotettiin myös.
Muita työllistymistä estäviä tekijöitä olivat: puuttuva suomalainen ajokortti tai hygieniaoppi.
Kaikki haastatellut työnantajat olivat sitä mieltä, että viiden kuukauden mittainen työssäoppimisaika alentaa tehokkaasti maahanmuuttajan työllistämisen kynnyksiä. Opiskelija sai osoittaa ahkeruutensa ja taitonsa, koska häntä ei karsittu pois työpaikka-haastattelutilanteesta.
Jopa 17 yritystä ilmoitti halukkuutensa palkata opiskelija yritykseen koulutuksen päätteeksi: 4 opiskelijaa kokoaikaiseen työhön ja muut ensin osa-aikaiseen työhön esim. ammatillisen koulutuksen ajaksi ja tutkinnon saamisen jälkeen kokoaikaiseen työsuhteeseen.
Muutamissa yrityksissä opiskelija itse ei halunnut jäädä työhön vaikka työpaikkaa olisi tarjottu. Vapautuneet paikat välitettiin vastuukouluttajille, jotka voivat tarjota paikkaa muille opiskelijoille.
Vaikka monet työnantajat kertoivat yrityksessä olleen ennakkoluuloja maahanmuuttajia kohtaan, nämä ennakkoluulot olivat kumoutuneet, koska opiskelija oli niin hyvä työntekijä. Kuvailuissa sanoissa toistuivat mm: "iloinen, huumorintajuinen, oma-aloitteinen, hyvä asiakaspalvelija, luottohenkilö, ykkösmies, tunnollinen, paras kaikista harjoittelijoista joita meillä on ollut."
13 työnantajaa toivoi lyhyttä kirjallista opasta maahanmuuttajien rekrytointiin ja perehdyttämiseen, sekä tiimilleen henkilöstökoulutusta vastaavista asioista.

Taulukko 5. Haastateltujen työnantajien kokemuksia Työelämään ohjaavan koulutuksen 5 kuukauden pituiselta työssäoppimisjaksolta elokuussa 2011. KotoTyö-hanke, Pohjois-Pohjanmaan ELY- keskus.

Yrityskoulutustilaisuudet

Pohjois-Pohjanmaan yrityksille on tarjottu koulutustilaisuuksia Oulussa, Haukiputaalla ja Sievissä. Tilaisuuksien kesto on ollut vain kaksi tai kolme tuntia, ennakkoon sovitusti joko aamulla tai illalla. Eri kunnissa on räätälöity tilaisuuksien sisältöä sen mukaan millainen paikallinen elinkeinorakenne on, lisäksi työvoiman tarve paikallisesti on vaikuttanut sisältöön.

Koulutuksen teemat:

- ELY- keskuksen yritystuki- ja konsulttipaketit,
- hankerahoitus yritysten liiketoiminnassa,
- monikulttuurinen rekrytointi,
- työntekijän onnistunut perehdytys,
- kansainvälinen työympäristö ja asiakaspalvelu,
- monikulttuurisen työyhteisön johtaminen, ja
- kansainvälistyminen ja suurhankkeet.

Koulutuksessamme on käsitelty myös valinnaisia teemoja. Näitä ovat mm: esimiehen taidot monikulttuurisessa yrityksessä, työturvallisuus monikielisessä työyhteisössä, kansainvälistymisen välineet ja eri kulttuurista tulevan henkilön kohtaaminen asiakaspalvelutilanteessa. Koulutuksessa on ollut mahdollisuus käsitellä myös yrittäjien esille tuomia tilanteita työyhteisössään.

Lisäksi olemme antaneet halukkaille yrittäjille koulutusta tukimuodoista, joilla yritykseen saa työvoimaa: palkkatuki ja oppisopimus. Nämähän pätevät niin suomalaisiin kuin maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Koulutusteeman painopiste on ollut siinä, millaisia summia yrittäjä saa rahaa tai tukea palkanmaksuun ja minkälaisia papereita hän joutuu täyttämään, lisäksi olemme kertoneet, mihin yrittäjä sitoutuu.

Yrittäjäverkostojen hyödyntäminen

Yrittäjien kattojärjestöt ja paikalliset yrittäjäyhdistykset ovat hyvä apu kun kutsutaan yrittäjiä tällaisiin tilaisuuksiin. Yrittäjille suhteellisen tuntematon hanke ei kykene aikaansaamaan tarvittavaa markkinointia yksin, vaikka tilaisuuksien mainontaan käytettäisiin runsaasti rahaa. Yrittäjäyhdistysten oman verkoston kautta huomattavasti useampi yrittäjä saapuu tilaisuuteen. Monet tilaisuuksistamme toteutettiin yhteistyössä yrittäjäjärjestöjen kanssa. Hanke on tuottanut puhujat ja sisällön, sekä maksanut kulut. Yrittäjäjärjestö on ollut tilaisuuteen kutsujana ja levittänyt kutsua omien kanaviensa kautta.

ELY- keskuksen yrityspalveluiden kanssa tehtävä yhteistyö

Lisäksi hankkeen henkilökunta on käynyt puhumassa ELY- keskuksen yrityspalveluiden järjestämissä tilaisuuksissa, joissa yrittäjille on esitelty eri rahoitusmahdollisuuksia. Olemme myös menneet yrityksiä palvelevien hankkeiden tilaisuuksiin. Vaikka päivän sisältö on ollut kauempana hankkeemme teemasta, lyhyt puheenvuoro pakolaisten työllistamisestä on saavuttanut suuren yleisön ja herättänyt mielenkiintoa kohderyhmässä, jota ei olisi tavoitettu muulla tavoin.

Oman kunnan tai paikallisviranomaisen tietämystä kannattaa hyödyntää kaikissa maahanmuuttotyötä tekevissä hankkeissa. Näin ei tule keksittyä pyörää uudelleen. Yrityspalveluilla on kattavat tiedot alueemme liike-elämästä, hanke ei olisi pystynyt keräämään niitä koko olemassaolonsa aikana.

Hankkeen kannalta tärkeimmäksi osoittautuivat

- Kyky kuunnella yrittäjää ja muokata sanomaa sen mukaan – markkinointihenkkinen ote
- Ennakkotieto yrityksestä ja alueesta, asioiden kartoitus



6. Hankkeen järjestöyhteistyö

KotoTyö-hanketta edeltänyt 3V- hanke toimi järjestösektorilla. Hanke pyrki aktivoimaan maahanmuuttajia järjestökentälle ja saamaan maahanmuuttajia mukaan pakolaisten vastaanoton yhteydessä tapahtuvaan vertaistukitoimintaan. Useimmissa KotoTyö-hankkeen tilaisuuksissa on ollut mukana järjestöjen edustajia. Näin myös kunnanvaltuustojen kokouksissa, joissa olemme vaikuttaneet yhdessä pakolaisten vastaanoton puolesta. KotoTyö-hanke on toiminut yhteistyössä Pohjois-Pohjanmaan järjestöjen kanssa, lisäksi olemme aktivoineet valtakunnallisten järjestöjen paikallisosastoja. Erityisesti Suomen Punainen Risti ja Pohjois-Suomen Martat Ry ovat olleet mukana järjestämässä toimintaa hankkeen opiskelijoille. Marttojen kurssit, joissa aiheena oli suomalaisen ruuan valmistaminen, olivat opiskelijoidemme mielestä erinomaisia. Marttojen piiri toimistolla Oulussa hankkeen henkilökunta, vastuukouluttajat ja opiskelijat valmistivat yhdessä ruokaa.

Hanke on tiedottanut järjestöjä eri rahoitusvaihtoehdoista. Pohjois-Pohjanmaan ELY- keskuksen jakaman järjestörahoituksen lisäksi Euroopan sosiaalirahaston ja Solid- rahastojen rahoitusvaihtoehdot kiinnostivat

järjestöjä. Alueemme monikulttuuriset järjestöt ovat järjestäneet nuorten ja lasten kerhotoimintaa edellä mainituilla rahoitusmuodoilla. Pudasjärven kaupunki on aktivoitunut maahanmuuttajien urheilutoiminnan kehittämisessä. Erityisesti toivomme sellaisten yhdistysten menestystä jatkossa, joiden toiminnassa maahanmuuttajat ja suomalaiset kohtaavat.

6.1

Ammattiyhdistykset ja liitot

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK Ry:n Oulun piirin edustaja on ollut mukana KotoTyö-hankkeen ohjausryhmässä, samoin Palvelualojen ammattiliitto PAM Ry:n ja Elinkeinoelämän keskusliiton edustajat. Hankkeen Työelämään ohjaavan koulutuksen opiskelijoille järjestettiin ammattiliittoja, työsuojelua suomalaisessa työelämässä ja maahanmuuttajia koskevaa työelämätietoutta jakava tilaisuus SAK:n toimistolla vuonna 2010. Tilaisuudessa olivat läsnä useimmat ammattiliitot ja opiskelijat saivat kysyä omaan toivealaansa liittyvistä asioista. Opiskelijat eivät välttämättä tiedä millaista liittotoiminta on Suomessa. Maahanmuuttajilla on suurempi riski kohdata väärinkäytöksiä myös suomalaisessa työelämässä. Siksi heille tulee antaa faktatietoa. Ammattiliitoissa vaikuttaminen voi olla portti työpaikkaan ja luottamustoimet voi mainita omassa cv:ssään.

Opiskelijoiden palautteita ammattiliittoja esitelleestä tilaisuudesta

Sieltä sai tietoa ammattiliitoista. Siellä selitettiin, että niitä on monia erilaisia.

Sieltä sai tietoa siitä, miksi kannattaa kuulua ammattiliittoon: jos työpaikalla joku ärsyttää tai kiusataan, tai jokin asia on hankalasti, voi soittaa ammattiliittoon.

Tuli paljon uusia sanoja, mutta lopuksi ymmärsi kuitenkin, mitä kaikki tarkoitti.

Sieltä sai paljon kotiin viemistä, mainoslahjoja.

Metallialan liitto puuttui esittelystä.

Se oli uutta tietoa, että myös opiskeluaikana voi olla liiton jäsen.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden mielipiteitä ammattiliittoja esitelleestä KotoTyö-hankkeen tilaisuudesta SAK:n aluetoimistossa Oulussa 27.10.2010.

6.2

Suomen kielen tukiopetusjakso pakolaisille Raahen ammattiopistossa

Raahen kaupungissa KotoTyö-hanke kokeili maahanmuuttajajärjestön toimimista pilottikoulutuksen tukena Raahen ammattiopistossa. Palaute Ammattiopiston taholta oli rohkaisevaa ja alla kuvattu toiminto voidaan toteuttaa muillakin paikkakunnilla.

Koulutuksen nimi: Suomen kielen tukiopetusjakso pakolaisille Raahessa

Paikka: Raahen ammattiopisto

Aika: 10.1.- 26.1.2011

Vastuukouluttaja: Sirpa Ahola

Suomen kielen tukiopetusjaksolla oppilaat oppivat suomen kielen suullisten ja kirjallisten taitojen perusteita. He tutustuivat Toivo-yhdistyksen toimintaan ja henkilöihin. Oppilaat saivat myös tutustua paikalliseen oman alan yritykseen vieraillessaan Miilukan-gas Ky:ssä. Tulevia kursseja suunniteltaessa kurssin aikataulu ja sisältö täytyy sopia yhdessä kaikkien osapuolten kesken. Kurssia suunniteltaessa täytyy huomioida oppilaiden kielitaidon taso ja sen pohjalta päättää sisältö. Jos oppilaiden suomen kielen taito on heikko, kurssin alkupuolelle tulisi sisällyttää riittävästi kielen opetusta ja mahdolliset vierailut tehdä kurssin loppupuolella. Tämä ryhmä olisi hyötynyt pidemmästä suomen kielen opetusjaksosta kuin pilotin yhteydessä järjestettiin.

6.2.1

Raahen monikulttuurisen yhdistyksen tarjoama tuki opiskelijoille tukiopetuksen aikana

Järjestökokeilun ydin oli monikulttuurisen järjestön toiminnan esittely Raahen ammattiopiston pakolaisopiskelijoille, etenkin niille, jotka hyötyvät eniten vertaistuesta kotoutumisessa. Lisäksi tavoiteltiin opiskelijoiden työllistymisen esteiden poistamista, heidän kohdallaan este oli heikko suomen kielen taito. Koulutuksen oppilaisiksi valittiin 4 pakolaistaustaista opiskelijaa, joille tukiopetettiin suomen kieltä lyhyellä intensiivikurssilla. Raahen monikulttuurinen yhdistys TOIVO Ry tarjosi opiskelijoille tukea ja työllistymistä edistävää toimintaa. KotoTyö-hanke maksoi Raahen monikulttuuriselle yhdistykselle nimellisen korvauk-

sen heidän toimistaan. Hanke myös valvoi ja tarkasti toiminnan.

Tukitoiminta koulutukselle: Työvalmennustuki ja kotouttamisen kurssi Raahessa

Vastuuhenkilö: Liudmila Heikkinen, Puheenjohtaja, Raahen Monikulttuurinen yhdis-tys TOIVO Ry

Kohderyhmä: 4 vietnamilaista opiskelijaa, pakolaistaustaisia maahanmuuttajia

Työvalmennustuki oli tarkoitettu vietnamilaisille opiskelijoille, joiden suomen kielen taito on heikko. He tarvitsevat intensiivistä lähiopetusta. Kurssiin osallistui ja toimi tulkkina Raahen monikulttuurisen yhdistyksen jäsen Ksor Khun. Khun on itsekkin vietnamista ja pakolaistaustainen maahanmuuttaja. Hänestä oli hyvä apu tilanteissa, joissa käytettiin vaikeita erikoissanoja. Tällaisia tilanteita ilmeni kun puhuttiin esimerkiksi oikeusaputoimistossa käymisestä tai työsopimuksen tekemisestä.

Raahen monikulttuurinen yhdistys TOIVO etsii erilaisia keinoja kotoutumiseen. Tehokas edistyminen tällaisessa tukitoiminnassa oli mahdollista pienessä ryhmässä, henkilökohtaisesti opiskelijoihin keskittyen ja opiskelijoiden oppimiskyvyn mukaan edeten. Jos kokeilua jatketaan myöhemmin, saamme varmasti vieläkin parempia tuloksia.



7. Yhteenveto

7.1

Hankkeen merkitys ja hyödyllisyys

Hankkeen ohjausryhmä

Hankkeen ohjausryhmässä olivat edustettuina kaikki hankkeen kohderyhmät, sekä suorat, että välilliset

- Pakolaiset ja maahanmuuttajat
- Maahanmuuttoviranomaiset
- Paikallishallinto: kuntien johdon ja ELY-keskuksen edustajat
- Ammattiliitot
- Kansalaisjärjestöt
- Yrittäjät
- Seurakunnat
- Oulun seudun TE-toimisto
- Aikuiskoulutuslaitokset

Tätä julkaisua varten ohjausryhmän jäseniä pyydettiin kertomaan hankkeen sidosryhmäkyselyssä, miten KotoTyö-hanke on hyödyttänyt heitä heidän omassa työssään ja heidän organisaatioitaan.

Ohjausryhmän jäsenten näkemyksiä hankkeen ja työelämään ohjaavan koulutuksen hyödyllisyydestä
<i>Hankkeen kautta sain ajantasaista tietoa. Maahanmuuttajat pitää kotouttaa työelämään ja hankkeen kehittämä koulutus on tähän erinomainen väline.</i>
<i>Paikkakuntamme yritykset tarvitsevat lisää työvoimaa, hankkeen kautta saimme tietää maahanmuuttajista työntekijöinä. Suomessa tarvitaan maahanmuuton hyväksyntää, koska seuraavan kymmenen vuoden aikana n. 200 000 Suomalaista jää eläkkeelle.</i>
<i>Kouluttajana minulle on ollut hyötyä hankkeesta mm. siten, että hanketyöntekijät ovat antaneet ideoita työssäoppimispaikoista, vierailukohteista ym. ja he ovat itse toteuttaneet tapahtumia, joihin olen osallistunut opiskelijaryhmäni kanssa.</i>
<i>Mielestäni työntajat ja työkaverit eri työssäoppimispaikoilla ovat joutuneet kohtaamaan ennakkoluulonsa ja miettimään, mistä ne kumpuavat. He ovat tutustuneet maahanmuuttajiin ja suhtautuvat toivon mukaan positiivisemmin jatkossa.</i>
<i>Työelämän edustajat ovat saaneet käytännössä tutustua maahanmuuttajiin työntekijöinä TOP- jakson aikana. Erityisesti ne työnantajat, joilla ei ole ollut aiempaa kokemusta maahanmuuttajista, ovat kokeneet koulutukseen sisältyvän TOP -jakson erittäin hyödyllisenä ja silmiä aukaisevana kokemuksena.</i>
<i>Työelämään ohjaava koulutusmalli on hyvä ja toivon, että vastaavia koulutuksia toteutetaan tulevaisuudessa enemmän. Pitkä työssäoppimisjakso on eduksi opiskelijoille, kun he hakevat työpaikkoja tai työkokemusta.</i>
<i>Hankkeen kehittämä koulutusmalli on osoittautunut toimivaksi niille maahanmuuttajille, joiden kotoutuminen ja kielen oppiminen ei ehkä tapahdu parhaiten perinteisellä kotoutumiskoulutusmallilla, tai se ei ole heille riittävä. Pitkä ohjattu työssäoppimisjakso on myös työnantajalle matalampi kynnys ottaa maahanmuuttaja työyhteisöön kuin suoraan "kovalla rahalla" palkkaaminen. Jokainen onnistunut kokemus vie paitsi yksilöä myös muiden maahanmuuttajien asemaa eteenpäin. Koulutuksen avulla maahanmuuttaja saa realistisen kuvan omasta osaamisestaan ja mahdollisista kehittämisalueistaan suomalaisilla työmarkkinoilla.</i>
<i>Hankkeen ohjausryhmätyöskentelyn aikana olen saanut luotua verkostoja, joista toivon olevan konkreettista hyötyä maahanmuuttajien parissa työskentelyyn. Käytännön yhteistyö KotoTyö-hankkeen projektipäällikön ja projektiassistentin kanssa on ollut myös tuloksellista opiskelijoiden valintaprosessista aina pian lähestyvään koulutuksen päättymiseen asti. Olen saanut uusia ideoita ja toimintamalleja suunnitella tulevaisuudessa koulutuksia maahanmuuttajille.</i>
<i>Näkisin, että vastaavanlaisille hankkeille olisi tilausta sekä Pohjois-Pohjanmaalla että muuallakin Suomessa.</i>
<i>Tiedon ja tietoisuuden levittämien näistä asioista on tärkeää. Etenkin nyt, kun ilmapiiri Suomessa on selvästi kiristynyt maahanmuuttajia kohtaan.</i>

KotoTyö-hankkeen sidosryhmäkysely elo-syyskuussa 2011. KotoTyö-hanke, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

”Tällaiseen koulutukseen maahanmuuttajat pääsevät ja suomalaiset joutuvat.”

Työnantajan kommentti hankkeen Työelämään ohjaavasta koulutuksesta.

Vastaavia hankkeita on ollut aiemminkin Suomessa. Monenlaisia työvoimapolitiittisia koulutuksia maahanmuuttajille on tullut ja mennyt. KotoTyö-hankkeen työvoimapolitiittisessa koulutuksessa saatiin kuitenkin niin rohkaisevia tuloksia maahanmuuttajien työllistymisessä, että tulos vaikutti positiivisesti ihmisten asenteisiin ja kuntien päättäjiin: 88 % opiskelijoista sai ammatillisen koulutuspaikan tai työpaikan hankkeen vuoden 2010 koulutuksessa. Hankkeessa oli mahdollista julkaista koulutuksen tulokset ja käyttää niitä myönteisen ilmapiirin luomiseen Pohjois-Pohjanmaalla. Vastaavien koulutuksien päättyessä työttömäksi jää noin puolet suomalaisista opiskelijoista. Tähän on varmasti monta syytä, kuten rakennetyöttömyys.

Ulkomaalaiset työllistyvät Suomessa työvoimapolitiikan toimien jälkeen yhtä hyvin tai jopa paremmin kuin suomalaiset vastaavien toimien avulla. Päästäkseen suomalaisille työmarkkinoille joutuu ulkomaalainen kuitenkin usein ensin opiskelemaan suomen kieltä sekä ottamaan osaa muihin valmentaviin tukitoimiin, jotka eivät yleensä vielä riitä työllistymiseen. Tiedot käyvät ilmi työ- ja elinkeinoministeriön raportista, joka perustuu Tilastokeskuksen kattavaan rekisterisurantaan. Seurantaa on tehty vuodesta 2005 lähtien.

Työ- ja elinkeinoministeriön sähköinen tiedote nro: 164/2011. 2.8.2011.

On selvää, että maahanmuuttajat tarvitsevat kotoutumiskoulutusten päätteeksi työelämään ohjaavaa koulutusta. Muuten saavutettu kielitaito alkaa unohdeta ja hyvä kehitys katkeaa. Työelämään ohjaava koulutus on suunniteltu nivelvaiheeseen, jossa nouseva kehitys kohti kotoutumista voidaan varmistaa tai kehitys voi kääntyä taantuvaan suuntaan. Tässä koulutuksessa työllistyminen oli tavoite ja onnistumisen mittari. Suomen kielen opetus ei ollut enää opetussisällössä eikä sen oppiminen koulutuksen tehon mittarina. Silti opiskelijoiden suomen kielen taito edistyi etenkin työssäoppimisjakson aikana. Tärkeä tekijä oli opiskelijan motivaatio. Opiskelijat havaitsivat, että saadakseen työpaikan työssäoppimisyrityksestään heidän oli panostettava kielitaitoonsa. Moni opiskelijoista innostui opettelemaan suomea myös vapaa-aikanaan.

Kiitämme kaikkia yhteistyökumppaneitamme ja toivomme, että vastaavia koulutuksia järjestetään Suomessa runsaasti tulevana vuosina. Toivotamme menestystä kaikille maahanmuuttajien hyväksi työskenteleville hankkeille.



Kirjoittajat

Leila Helaakoski, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Oulu
Lucia Jakobsson, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, KotoTyö-hanke, Oulu
Veronika Zaburchik, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, KotoTyö-hanke, Oulu
Anniina Merikanto-Vuoti, PSK- Aikuisopisto, Oulu
Maria Mannermaa, Oulun Aikuiskoulutuskeskus, Oulu
Leila Nisula, Diakonia ammattikorkeakoulu, Oulu
Helena Pesonen, Baltis Consulting, Helsinki
Marjo Sjögren, Haukiputaan Veikot Ry, Haukipudas
Sirpa Ahola, Raahen ammattiopisto, Raahen
Liudmila Heikkinen, Raahen monikulttuurinen yhdistys TOIVO Ry, Raahen
Tuula Piirainen, Oulun seudun TE-toimisto, Oulu

KotoTyö-hanke on vastuussa tässä raportissa esitetyistä näkemyksistä ja Euroopan komissio ei vastaa raportin perusteella tehdyistä päätelmistä.

Kirjallisuus

Rohkeutta vai nihkeyttä? Suomalaisen kansallistunteen ja globalisaation suhde. Maahenki Oy. 2005.

Työelämän pelisäännöt. SAK.

Erilaisuus sallittu. Pehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Päivi Vartiainen-Ora. SAK. 2007.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Työhallinnon julkaisu. 2006.

Tervetuloa Suomeen! 3V-hankkeen kokemuksia yhdistysten ja viranomaisten yhteistyöstä. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus. 2008.

Palapelin palat paikoilleen. Maahanmuuttajien kokemuksia kotoutumiskoulutuksesta ja ehdotuksia sen kehittämiseksi. Jaana Suokonautio. 2008.

Pohjois-Pohjanmaan maahanmuuttostrategia 2015. Heikki Keränen, Sami Rontti. Pohjois-Pohjanmaan ELY. 2010.

Maahanmuuttaja työhallinnon asiakkaana. Julkaisu työhallinnolle. Eva Lindberg, Mia Toivanen, Nina von Hertzen. 2006.

Koti maalla, käsikirja maahanmuutosta. Virpi Harilahti-Juola. Maaseudun Sivistysliitto. 2010.

Tutkimus maahanmuuttajien yrittäjyyskoulutuksen vaikuttavuudesta, Case Pro Maahanmuuttajayrittäjäkoulutus. Merja Lähdesmäki, Terttu Savela. Web Reports No. 19 Siirtolaisinstituutti. 2006

SAK:n tavoitteet maahanmuuttopolitiikan kehittämiseksi. Maaliskuu 2011.

Kotoutumiskaari. Punainen Risti.

Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä? Riikka Asa, Heidi Muurinen. Helsinki 2010.

Kotouttamisen, kotoutumisen ja etnisten suhteiden seurantarjestelmä 2011-2015. Katja Vänsk-Rajala, Sisäasiainministeriön Maahanmuutto-osasto. Joulukuu 2010.

Liitteet

1. Koulutuskilpailutuksen tarjouspyynnön liite, koulutuskuvaus, 24.9.2010: Työelämään ohjaava koulutus pakolais-taustaisille maahanmuuttajille. Tarjouspyyntö: Työvoimakoulutus 2011: POPELY/ 2263 /05.14.02 /2010. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, osaamispalvelut.
2. Suomen punainen risti, kotoutumiskaari.

Liite 1.



HANKITTAVAN KOULUTUKSEN PERUSTIEDOT	Tarjouspyyntö: Työvoimakoulutus 2011 POPELY/2263/05.14.02/2010
	Viite:mom.32.30.51.1.2
Koulutuksen nimi:	Työelämään ohjaava koulutus pakolaistaustaisille maahanmuuttajille
Ammattialat ja -numerot	X61
Tavoite ja sisältöalueet	<p>Koulutuksen tavoitteena on lisätä hankitun osaamisen markkinointitaitoja ja suomalaisen työkultuurin tuntemusta. Lisäksi koulutuksen tavoitteena kehittää työelämäpainotteisen maahanmuuttajakoulutuksen mallia.</p> <p>Koulutukseen pyydetään sisällyttämään eri ammatteihin/koulutuksiin tutustumista opiskelijan henkilökohtaisen oppimissuunnitelman mukaisesti. Tarjouksen jättäjää pyydetään suunnittelemaan koulutuksen tarkempi opetussisältö koulutuksen tavoitteet ja kohderyhmä huomioiden.</p> <p>Tarjoukseen tulee liittää koulutuksen toteuttamisessa käytettävä opetussuunnitelman tiivistelmä (max 3 sivua).</p> <p>Opetusmenetelmät pyydetään suunnittelemaan koulutuksen tavoitteet ja kohderyhmä huomioiden.</p>
Koulutustarvealue	Oulu
Alkamisaika	2/2011
Koulutuksen kesto	30 ov, josta työssäoppimisen osuus 20 ov
	Yli 5 kk kestäviin koulutuksiin voidaan sisällyttää lomaa viikko kutakin 6 kk jaksoa kohden. Tarjouksen jättäjää pyydetään esittämään tarjouksessaan suunnitellut loma-ajankohdat.
Opiskelijamäärä	16
Opiskelijatyöpäivät	2 400
Kohderyhmä/pääsyvaatimukset	<p>Työttömät ja työttömyysuhanalaiset maahanmuuttajat, joilla on pakolaisuusstatus. Kohderyhmään kuuluvat pakolaisaseman tai vastaavan statuksen Suomessa saaneet maahanmuuttajat.</p> <p>Koulutukseen valitaan ensisijaisesti opiskelijoita, joilla on suomen kielen taidon taso A2.</p>
Muita sisältöalueita / muuta huomioitavaa	<p>Koulutus toteutetaan osana ELY- keskuksen hallinnoimaa KotoTyö-hanketta (1110B). Hankkeen tavoitteena on pakolaistaustaisten maahanmuuttajien integroiminen suomalaiseen yhteiskuntaan työn kautta. Tarjouksesta tulee käydä esille miten koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnetään maahanmuuttajayhteisöjen, kansalaisjärjestöjen ja elinkeinoelämän asiantuntemusta.</p> <p>Koulutuksen seurannassa ja tiedon antamisessa hankkeen käyttöön noudatetaan Euroopan pakolaisrahaston kriteereitä. Kaikissa koulutuksen asiakirjoissa tulee olla ERF:in ja KotoTyö- hankkeen logot.</p> <p>KotoTyö- hanke tuottaa vuonna 2011 julkaisun hankinnan kohteena</p>

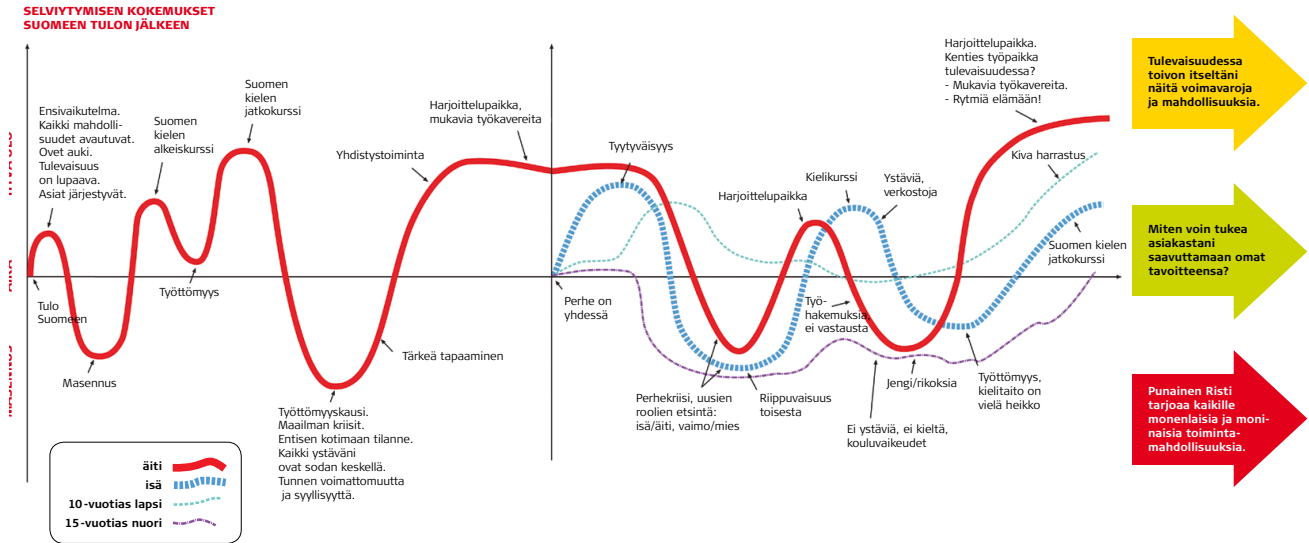
Liite 1. jatkuu

Muita sisältöalueita / muuta huomioitavaa	<p>olevasta koulutusmallista osana hankejulkaisuaan. Hankittavan koulutuksen opetusmenetelmät, koulutuksen sisältö ja syntyneet yritys yhteistyön hyvät käytännöt kuvataan julkaisussa. Tätä kautta koulutuksen toteuttaja saa laajan referenssi- ja markkinointihyödyn koko Suomen alueella, sekä EU:ssa.</p> <p>Työssäoppimisesta laaditaan kouluttajan, yrityksen, opiskelijan ja hankkeen vahvistama sopimus.</p> <p>Kouluttaja kokoaa ohjausryhmän, jonka tehtävänä on seurata koulutuksen toteutusta ja vaikuttavuutta. Ohjausryhmään kuuluvat kouluttajan lisäksi KotoTyö- hankkeen, Pohjois-Pohjanmaan ELY- keskuksen ja Oulun seudun TE- toimiston edustajat. Ohjausryhmän kokouksiin kutsutaan tarvittaessa asiantuntijaksi järjestöjen edustaja, maahanmuuttaja tai yrittäjä.</p> <p>Lisätietoja: Oulun seudun TE- toimisto, työvoimaohjaaja Kaisu Haapala, puh. 010 60 44242. Pohjois-Pohjanmaan ELY- keskus, asiantuntija Anna-Liisa Holopainen, puh. 044 436 8212 sekä projektipäällikkö Lucia Jakobsson, puh 044 436 8132.</p> <p>Tarjouspyyntökirjeessä ja sen liitteenä olevissa asiakirjoissa (Työministeriön asetus 1334/2002 ja hankinnan periaatteet) on tietoja, jotka tarjouksen tekijän tulee ottaa huomioon tarjousta laatiessaan.</p>
--	--

Liite 2.

KOTOUTUMINEN ON PROSESSI

KOTOUTUMISKAARI



KOTOUTUMINEN ON PROSESSI

KOTOUTUMINEN ON KAKSISUUNTAINEN PROSESSI.

Sen aikana tapahtuu muutoksia ja oivalluksia sekä maahanmuuttajissa että suomalaisissa.

KYSYMYKSIÄ MAAHANMUUTTAJALLE

- Millainen sinun ja perheesi kotoutumisprosessi on ollut tähän mennessä?
- Muistele, mitä on tapahtunut Suomessa asuessasi, mitä on tuntunut?
- Mitkä asiat, tapahtumat, ihmiset ja tilanteet ovat auttaneet sinua kotoutumisessa?
- Mikä on ollut vaikeaa tai masentavaa?
- Millaisia vahvuuksia ja voimia olet löytänyt itsestäsi?
- Mieti ja listaa mielessäsi asioita, joita toivot ja haluat tulevaisuudeltasi.

KYSYMYKSIÄ MAAHANMUUTTAJAN KANSSA TYÖSKENTELEVÄLLE

- Miten voin työntekijänä edistää asiakkaani tai työkaverini kotoutumista?
- Miten voin ottaa huomioon asiakkaani kotoutumisprosessin nousut ja laskut?
- Miten kotoutumisen nousut ja laskut vaikuttavat niihin tilanteisiin tai toimenpiteisiin, joita tarjoan asiakkaalleni?
- Miten osaan tarjota oikeanlaista tukea ja mahdollisuuksia juuri oikeaan aikaan?
- Missä kohdassa kotoutumiskaarta näen itseni ja roolini: miten voin varmistaa, että olen se piste kaarella, joka auttaa nostamaan asiakkaan henkilökohtaista janaa ylöspäin ja eteenpäin?

KYSYMYKSIÄ JÄRJESTÖILLE JA VAPAAEHTOISILLE

- Miten voimme madaltaa maahanmuuttajien kynnystä tulla mukaan järjestön toimintaan?
- Miten maahanmuuttajat saavat tietoa järjestöstä?
- Miten varmistamme että toimintamme on kaikille avointa?
- Mikä tekee toiminnastamme kiinnostavaa myös maahanmuuttajien mielestä?
- Miten voimme edistää monikulttuurisen yhteiskunnan syntymistä?

KUVAILEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisu 1/2011				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri				
Tekijät Toimittajat: Lucia Jakobsson Veronika Zaburchik		Julkaisuaika Lokakuu 2011		
		Julkaisija Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja/toimeksiantaja Euroopan pakolaisrahasto ERF Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
Julkaisun nimi Tervetuloa työhön! Käsikirja maahanmuuttajien työllistymiseen, KotoTyö- Työ kotouttamisen välineenä -hankkeen tulokset				
Tiivistelmä KotoTyö – Työ kotoutumisen välineenä hanke on Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen koordinoima Euroopan pakolaisrahaston hanke, joka on toteutettu vuosina 2009 – 2011. Hankkeen tarkoituksena on ollut kotouttaa maahanmuuttajat työn avulla suomalaiseen yhteiskuntaan. KotoTyö- hanke on kehittänyt Työelämään ohjaavan koulutuksen pakolaistaustaisille maahanmuuttajille. Tämä työvoimapolitiittinen koulutus sijoittuu kotoutumiskoulutusten jälkeen ja ennen työelämään pääsyä. Vuoden 2010 Työelämään ohjaavassa koulutuksessa Oulussa saatiin hyviä tuloksia: 88 % maahanmuuttajaopiskelijoista työllistyi, sai ammatillisen koulutuspaikan tai oppisopimuksen koulutuksen aikana. Tässä julkaisussa on kuvattu hankkeen kehittämä koulutusmalli. Koulutusmalli ja hankkeen muut hyvät käytännöt ovat sovellettavissa kaikkialle Suomeen ja myös muihin maahanmuuttajaryhmiin kuin pakolaisiin. Hankkeen kohderyhminä ovat olleet myös Pohjois-Pohjanmaan kunnat, yritykset, yrittäjien kattojärjestöt ja kansalaisjärjestöt. Kyseiset tahot edesauttavat pakolaisten kotoutumista ja työllistymistä. Hankkeen kehittämät hyvät käytännöt yritys yhteistyössä ja järjestöjen aktivoimisessa maahanmuuttajien työllistämiseen ovat sovellettavissa muihin vastaaviin hankkeisiin.				
Asiasanat KotoTyö, Maahanmuuttaja, pakolainen, työvoimapolitiittinen koulutus, työllistyminen, työllistäminen, Työelämään ohjaava koulutus maahanmuuttajille, Työelämään ohjaava koulutus pakolaistaustaisille maahanmuuttajille, Euroopan pakolaisrahasto ERF				
ISBN (painettu) 978-952-257-350-6	ISBN (PDF) 978-952-257-351-3	ISSN-L 1798-9159	ISSN (painettu) 1798-9159	ISSN (verkkopainettu) 1798-9167
Kokonaissivumäärä 50		Kieli Suomi		Hinta (sis. alv 8%) Teksti
Julkaisun myynti/jakaja Pohjois-Pohjanmaan ELY- keskus, Veteraanikatu 1, PL 86, 90100 Oulu. Puh: 020-636 0020. Julkaisu on saatavana myös verkossa: http://www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/julkaisut				
Julkaisun kustantaja Pohjois-Pohjanmaan ELY- keskus				
Painopaikka ja -aika Jyväskylä 2011				



ERF



Pohjois-Pohjanman elinkeino-,
liikenne- ja ympäristökeskus
Veteraanikatu 1
90130 Oulu
puh. 020 636 0020
www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa

ISBN 978-952-257-350-6 (painettu)
ISBN 978-952-257-351-3 (PDF)

ISSN-L 1798-9159
ISSN 1798-9159 (painettu)
ISSN 1798-1967 (verkkajulkaisu)