

4.2.2020

Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta

Katriina Tapanila
Anna Ojapelto
Satu Heimo

Ote työhön -hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksen raportti

Sisältö:

1 JOHDANTO	2
2 SEURANTA- JA ARVIINTITUTKIMUKSEN AINEISTO	3
3 TYÖELÄMÄOHJAAJIEN KOULUTUKSET	3
4 VERTAISRYHMÄTOIMINTA	7
5 TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ	10
6 OTE TYÖHÖN -HANKKEEN MÄÄRÄLLISET OSALLISTUJATAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN	12
7 TOIMINTA HELSINGISSÄ JA TAMPEREELLA	13
8 VERTAISUUS JA VOIMAANTUMINEN VERTAISRYHMISSÄ	14
9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	16
LÄHTEET	19
LIITTEET	19

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

1 Johdanto

Ote työhön on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, jossa luodaan uusi toimintamalli ohjaamaan työhön ja koulutukseen pitkään työttömänä olleita maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, erityisesti matalalla koulutustasolla liikkeelle lähteviä naisia. Toimintamallissa koulutetaan työelämäohjaajia ohjaamaan työelämään hakeutuvien maahanmuuttajien vertaisryhmiä ja järjestetään maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdytystä tukevaa henkilöstökoulutusta työnantajille. Ote työhön -hanke on toiminut 1.10.2017–31.12.2019 Helsingissä ja Tampereella. Hankkeen päätoteuttaja on Työväen Sivistysliitto (TSL), osatoteuttajina ovat Helsingin aikuisopisto (Helao), Silta-Valmennusyhdistys ry (Silta), Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (Takk) ja Tampereen yliopisto. Hankkeen pää- ja osatoteuttajia kutsutaan tässä raportissa hankekumppaneiksi. Lisäksi hankkeessa on tehty yhteistyötä Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL), työnantajaorganisaatioiden, kohderyhmän parissa työskentelevien järjestöjen ja koulutusorganisaatioiden sekä TE-palveluiden kanssa.

Tampereen yliopisto on vastannut Ote työhön -hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksesta, jota on hyödynnetty hankkeessa luotavan toimintamallin kehittämiseksi. Tampereen yliopiston tutkijat ovat olleet mukana hankkeen eri vaiheissa keräämässä tietoa kehitettävän mallin toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Mallin toimintoja on kehitetty tämän tiedon pohjalta yhteistyössä muiden hankekumppaneiden kanssa, jotta ne hyödyttäisivät paremmin kohderyhmää ja vastaisivat sen tarpeisiin. Seuranta- ja arviointitutkimuksen metodologisena lähestymistapana on sovellettu toimintatutkimusta. Toimintatutkimus nähdään vuorovaikutuksellisenä prosessina, jossa yhteistyössä toteutettu ongelmanratkaisu yhdistyy aineistolähtöiseen analyysiin pyrkimyksenä tuottaa parhaita käytäntöjä (Reason & Bradbury 2001; Denscombe 2010).

Tässä raportissa arvioidaan Ote työhön -hankkeessa kehitetyn toimintamallin ja menetelmien toimivuutta suhteessa siihen, missä määrin ja miten ne ovat tukeneet hankkeen kohderyhmän työllistymistä. Monet hankkeen osallistujista ovat olleet vasta työelämään johtavan polun alussa, vielä kaukana työelämästä, eikä heidän siten ole ollut realistista odottaa suoraan työllistyvän vertaisryhmiin osallistumisen kautta. Siksi kohderyhmän työllistymisen tukeminen ymmärretään hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksessa laajasti, siihen nähdään sisältyvän tuen tarjoaminen 1) työ- tai opiskelupaikan löytämiseen, 2) työelämätiedon ja -taitojen sekä suomen kielen oppimiseen sekä 3) voimaantumiseen ja sosiaalisten verkostojen muodostamiseen. Näiden edellä mainittujen tuen muotojen nähdään edistävän henkilön työllistymistä lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Voimaantumisella tarkoitetaan yksilön käsitystä omasta kyvystään saavuttaa tavoitteitaan ja vaikuttaa eri elämänalueilla, ymmärrystä hänelle tarjolla olevista vaihtoehdoista sekä toimenpiteistä, joihin hän ryhtyy saavuttaakseen tavoitteensa (Zimmerman 1995).

2 Seuranta- ja arviointitutkimuksen aineisto

Tampereen yliopiston tutkijat ovat hankkeen aikana keränneet aineistoa seuranta- ja arviointitutkimukseen haastattelujen, itsearviointien ja havainnoinnin avulla:

Haastattelut: Tutkijat ovat hankkeen aikana haastatelleet viisi työelämäohjaajien kouluttajaa, joista neljä oli myös hankekumppaneita, viisi vertaisryhmiä ohjannutta työelämäohjaajaa ja neljä työnantajakumppania.

Itsearviointit: Työelämäohjaajiksi koulutettuja on pyydetty arvioimaan omaa osaamistaan ennen ja jälkeen koulutuksen. Vertaisryhmiin osallistujilta on kerätty alku- ja loppukartoituslomakkeet, joissa he ovat arvioineet omia työllistymisvalmiuksiaan ryhmän alussa ja lopussa.

Havainnointit: Tutkijat ovat olleet havainnoimassa Tampereella pidetyn ensimmäisen työelämäohjaajakoulutuksen kaikilla koulutuskerroilla ja lisäksi yksittäisillä kerroilla muissa työelämäohjaajakoulutuksissa sekä työnantajille järjestetyissä perehdytyskoulutuksissa. Lisäksi he ovat olleet havainnoimassa 12:ssa hankkeen aikana toteutetusta 18:sta vertaisryhmästä.

Muu aineistonkeruu: Syksyllä 2019 Tampereen yliopisto toteutti yhteistyössä TSL:n kanssa selvityksen, jossa kartoitettiin vertaisryhmiin osallistuneiden henkilöiden työllisyystilannetta hankkeen lopussa sekä työelämäohjaajien näkemyksiä vertaisryhmien vaikuttavuudesta. Selvitys toteutettiin valmiin kysymyslomakkeen avulla joko puhelimitse haastatteleamalla tai kasvokkain. Lisäksi hankkeessa henkilöstökoulutusta saaneelle kahdelle työnantajakumppanille lähetettiin sähköpostitse kysely koulutuksen vaikuttavuudesta heidän organisaatiossaan.

3 Työelämäohjaajien koulutukset

Hankkeen tavoitteena oli kouluttaa noin 40 henkilöä työelämäohjaajiksi Suomessa jo pidempään asuneista ja työelämässä olevista maahanmuuttaja- ja suomalaistaustaisista henkilöistä, jotka haluavat tukea maahanmuuttajien työllistymistä ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta. Lisäksi hankkeeseen oli tarkoitus jatkokouluttaa työelämäohjaajiksi henkilöitä, jotka osallistuivat syksyllä 2016 TSL:n, Pakolaisavun ja JHL-opiston kulttuuritulkki-koulutukseen. Hankkeessa koulutetuille työelämäohjaajille oli määritetty kolme roolia: toimia vertaisryhmien ohjaajina, mentoreina yksilöohjausta kaipaaville sekä tukena työpaikoilla uusille maahanmuuttajataustaisille työntekijöille. Varsinaisen koulutuksen lisäksi työelämäohjaajille oli tarkoitus järjestää säännöllisiä välitapaamisia ja julkaista hankkeen verkkosivuille heidän työtään tukevaa materiaalia sisältävä verkkoportaali.

Ote työhön -hankkeen aikana työelämäohjaajakoulutukseen osallistui noin 45 henkilöä, joista ohjaajatodistuksen sai yhteensä 36 henkilöä. Koulutukseen osallistuneista suurin osa oli naisia ja maahanmuuttajataustaisia. Hankkeessa koulutetuista työelämäohjaajista 17 sai ohjattavakseen vertaisryhmän. Työelämäohjaajille määritetyistä rooleista lähinnä vertaisryhmien ohjaus toteutui

tavoitellusti hankkeen aikana. Mentorointia tapahtui epämuodollisesti ryhmätoiminnan osana, mutta sen osuus jäi kokonaisuudessaan vähäiseksi. Myöskään työkokeiluja työelämäohjaajien tukemana ei tapahtunut hankkeen aikana, sillä vertaisryhmien osallistujia ei onnistuttu yhdistämään hankkeen työnantajakumppanien kanssa toivotulla tavalla. Hankkeen aikana työelämäohjaajille järjestettiin yhteisiä välitapaamisia Helsingissä ja Tampereella yhteensä 6 kertaa. Lisäksi Ote työhön -hankkeen verkkosivuilla on ollut työelämäohjaajien saatavilla erilaista materiaalia heidän ohjaustyönsä tueksi.

Hankkeessa oli tarkoituksena, että työelämäohjaajat saisivat hankkeesta kokemusta, jota he voivat hyödyntää jatkossa eri työtehtävissään ja toimia työelämään erikoistuneina vertaisryhmäohjaajina. Hankkeen pidemmän aikavälin tavoitteena oli juurruttaa työelämäohjaaja-toimintaa osaksi ammattijärjestöjen ja niiden työnantajakumppanien toimintaa sekä kartoittaa hanketoimijoiden mahdollisuuksia ottaa työelämäohjaajakoulutus osaksi heidän kurssitoimintaansa.

Vaikka Ote työhön -hanke päättyi vuoden 2019 lopussa, vertaisryhmätoimintaa jatketaan vuonna 2020 kansainvälisessä Empowering Migrants for Employment (EME) -hankkeessa Ote työhön -hankkeessa koulutettujen työelämäohjaajien voimin. Lisäksi työelämäohjaajakoulutus on jalkautettu osaksi JHL-opiston ja TSL:n kurssitoimintaa. Useampi työelämäohjaajakoulutettava oli jo koulutuksen alussa ilmaissut kiinnostuksensa tehdä ohjaustyötä myös ammatikseen, ja tämä halu oli vahvistunut entisestään koulutuksen ja ohjauksen myötä. Syksyllä 2019 toteutetussa työelämäohjaaja-selvityksessä tavoitetut kuusi työelämäohjaajaa mainitsivat työelämäohjaajakoulutuksen ja vertaisryhmäohjauskokemuksen hyödyttäneen heitä myös työssä ja muussa elämässä. Esimerkiksi yksi työelämäohjaajista totesi näin:

“On kyllä ehdottomasti (ollut hyötyä), vertaisohjauskoulutus oli hyvä ja asiantuntijat myös. Ryhmää oppii ohjaamaan vain ohjaamalla. Olen edelleen kiinnostunut, olen hakenut lisätietoa ja aihepiiri kiinnostaa. Ohjaan tällä hetkellä erästä toista ryhmää.”

Ote työhön -hankkeessa koulutettiin työelämäohjaajia vetämään vertaisryhmiä, joiden tarkoituksena on parantaa pitkään poissa työelämästä olleiden maahanmuuttajien työllistymisvalmiuksia. Hankkeen työelämäohjaajat rekrytoitiin pääosin JHL:n jäsenyhdistyksistä sekä hankekumppanien verkostoista, ja kaikki koulutuksesta kiinnostuneet haastateltiin ennen koulutuksen alkua. Työelämäohjaajat saivat koulutuksesta todistuksen sekä kevästä 2019 alkaen Open Badge -osaamismerkkin työelämäohjaajakoulutukseen osallistumisesta sekä vertaisryhmän ohjauksesta. Alun perin hankkeen työelämäohjaajat ohjasivat ryhmiä vapaaehtoisina ilman palkkiota, mutta keväällä 2019 ohjaustyöstä päätettiin ryhtyä maksamaan palkkio, sillä ohjaajille haluttiin antaa konkreettinen arvostuksen osoitus heidän sitoutumisestaan vaativaa työtään kohtaan.

Työelämäohjaajakoulutuksia järjestettiin sekä Helsingissä että Tampereella, ja koulutuskokonaisuuden kesto oli noin 25 tuntia sisältäen noin kuusi tapaamiskertaa. Työelämäohjaajakoulutuksia oli hankkeen aikana yhteensä viisi, kolme Helsingissä ja kaksi Tampereella. Näistä ensimmäinen oli 'kulttuuritulkkien' jatkokoulutus Helsingissä syys-talvella 2017–2018. Viimeinen hankkeen työelämäohjaajakoulutus pidettiin Tampereella alkuvuodesta 2019. Varsinaisten koulutusten lisäksi työelämäohjaajille järjestettiin sekä Helsingissä että Tampereella lyhyt mentorointikoulutus. Koulutuksissa käsiteltiin muun muassa vertaisryhmän ohjaamista, suomen kielen oppimisen

tukemista, työnhakua, työelämän oikeuksia ja velvollisuuksia ja kulttuurienvälistä vuorovaikutusta ryhmässä. Tarkempaa tietoa työelämäohjaajakoulutuksen sisällöstä ja menetelmistä löytyy hankkeessa tuotetusta oppaasta (Tuella tavoitteista totta -opas 2019). Kouluttajina työelämäohjaajakoulutuksessa toimivat TSL, Helao, Takk, JHL ja Pakolaisapu.

Työelämäohjaajien koulutukseen ja vertaisryhmien ohjaamiseen liittyvän aineiston pohjalta on tuotettu Pro gradu -tutkielma (Heimo 2019) sekä kaksi konferenssiesitystä (Kinnunen, Tapanila & Heikkinen 2018; Heimo, Heikkinen, Tapanila & Ojapelto 2019).

Työelämäohjaajien osaamisen voi olettaa korreloivan vertaisryhmien tason ja onnistumisen kanssa, joten työelämäohjaajien osaamisen seuranta ja kokemusten kartoitus nähtiin tärkeänä osana hankkeen arviointia. Sen vuoksi työelämäohjaajat arvioivat omaa osaamistaan vastaamalla tutkijoiden laatimaan itsearviointikyselyyn sekä ennen työelämäohjaajakoulutusta että sen jälkeen (ks. Työelämäohjaajien alku- ja loppuitsearviointilomakkeet, Liite 1).

Alku- ja loppuitsearviointien perusteella työelämäohjaajien antamat arviot omasta osaamisestaan olivat keskimäärin hieman parempia työelämäohjaajakoulutuksen jälkeen verrattuna alkutilanteeseen. Työelämäohjaajat arvioivat lopputilanteessa ohjausosaamisensa sisältötaitoja vahvemmaksi, vaikka alku- ja loppuitsearviointien vastauksia verrattaessa sisältötaitoihin liittyvään osaamiseen annetut arvot (asteikolla 1-5; 1=huonoin, 5=paras) kasvoivat ohjaustaitoja enemmän. Muutaman vastaajan kohdalla loppuitsearvioinnissa annetut arvot olivat osin laskeneet alkuitsearvioinnista. Tämä voi selittyä sillä, että alkuitsearviointia tehdessä kyseinen kohta on jäänyt epäselväksi tai loppuitsearviointia täyttäessä vastaaja on osannut realistisemmin arvioida omaa osaamistaan. Vastaus voi myös olla kannanotto siihen, ettei kyseenomaista asiaa ole käsitelty riittävästi koulutuksessa. Työelämäohjaajien loppuitsearviointilomakkeessa antaman palautteen mukaan koulutus oli hyvä kokemus, josta sai tärkeää tietoa itselle ja ryhmässä hyödynnettäväksi. Tässä parin työelämäohjaajan kuvaus koulutuskokemuksestaan:

“Olen saanut paljon linkkejä, neuvoja, tietoja. Tiedän, miten voin suunnitella työtä maahanmuuttajien parissa.”

“Koulutus oli hyödyllinen kokemus. Sain itselleni paljon tietoja siitä, mitä erilaisia vaihtoehtoja on jos haluan vaihtaa uraa tai jos jään työttömäksi.”

Työelämäohjaajakoulutuksen havainnoinnin perusteella koulutuksessa annettiin uutta tietoa ja korjattiin vanhentuneita ja vääriä käsityksiä työelämästä, jaettiin omia kokemuksia sekä vahvistettiin työelämäohjaajien kokemusta omasta kokemusasiantuntijuudesta. Kaikkien työelämäohjaajien kokemuksille annettiin tilaa ja niihin suhtauduttiin kannustavasti. Kokemusten jakaminen ja vastavuoroisuus mahdollisti sen, että työelämäohjaajat oppivat myös toisiltaan. Koulutuksessa työelämäohjaajat ja kouluttajat olivat dialogisessa suhteessa toisiinsa. Työelämäohjaajilta saadun palautteen perusteella työelämäohjaajat olisivat kaivanneet koulutukselta enemmän ohjaustaitojen käsittelyä sekä käytännön ohjausharjoittelua. Vaikka hankkeen edetessä ohjaamistaitoja lisättiin

työelämäohjaajakoulutuksen sisältöihin, toistui sama toive myös seuraavien koulutusten palautteissa. Lisäksi parin työelämäohjaajan mukaan koulutus olisi voinut olla kestoaltaan pidempi.

Satu Heimo (2019) tarkasteli Pro gradu -tutkielmassaan Ote työhön -hankkeessa koulutettujen työelämäohjaajien erilaisia tulkintoja vertaisuudesta ja näiden tulkintojen ilmentymistä vertaisryhmien ohjauksessa. Tämän pohjalta Heimo (2019) on hahmottanut kolme erilaista työelämäohjaajien orientaatiota, joita kuvataan seuraavin käsiteparein: Vertainen vastuunkantaja – Uupunut ohjaaja, Voimaantunut kokemusasiantuntija – Etääntynyt opettaja sekä Itseohjautuva urasuunnittelija – Yli-innokas aktivoija (Heimo 2019, 60–68; 78–79).

Vertaisen vastuunkantajan tulkinnassa työelämäohjaajakoulutukseen osallistumisen perusteltuna oli muiden maahanmuuttajien auttaminen, ja jo pelkästään maahanmuuttajataustaisuus työelämäohjaaja ja vertaisryhmän osallistujia yhdistävänä tekijänä nähtiin riittävän keskinäisen vertaisuuden muodostumiseen. Vertaisen vastuunkantajan roolissa työelämäohjaajilla oli vertaisryhmää ohjatesaan haasteita rajata tarjoamaansa apua, mikä saattoi johtaa ohjaajan uupumiseen. *Voimaantuneen kokemusasiantuntijan* tulkinnassa työelämäohjaajat mielsivät itsensä kokemusasiantuntijoiksi maahanmuuttajuutensa kautta, jolloin vertaisuus nähtiin keinona välittää tätä asiantuntijuutta vertaisryhmien osallistujille. Tämä kuitenkin saattoi johtaa vastavuoroisuuden katoamiseen ohjaajan ja osallistujien välillä, jolloin ohjaajan rooli muuttui ennemminkin etääntyneeksi opettajaksi. *Itseohjautuvan urasuunnittelijan* tulkinnassa työelämäohjaajakoulutukseen hakeutuminen perustui lähinnä oman työuran tukemiseen, ja työelämäohjaajat näyttäytyivät aktiivisina, tiedonhaluisina ja itseään kehittävinä. Tässä tulkinnassa vertaisuus ryhmien ohjauksessa jäi sivurooliin, jolloin ohjaajalla saattoi olla vaikeuksia ymmärtää vertaisryhmiin osallistuneiden kokemusmaailmaa. Tällöin ohjaajan rooli näyttäytyi yli-innokkaana aktivoijana. (Heimo 2019.)

Kokonaisuudessaan työelämäohjaajakoulutus näytti onnistuneen voimaannuttamaan työelämäohjaajia, mutta tätä samaa voimaantumisen kokemusta oli haastava siirtää vertaisryhmiin. Sekä työelämäohjaajat että vertaisryhmien osallistujat olivat keskenään hyvin moninaisista taustoista, mikä saattoi johtaa erilaisiin käsityksiin ja odotuksiin ohjaajan ja osallistujan roolista ryhmätoiminnassa, ja siten aiheuttaa jännitteitä vertaisryhmissä. Lisäksi joidenkin osallistujien sitoutumattomuus vertaisryhmätoimintaan koitui hankkeen aikana haasteeksi, joka saattoi osin laskea työelämäohjaajien motivaatiota ohjata vertaisryhmiä. Kokonaisuudessaan vertaisryhmäohjaus ilmentyi työelämäohjaajille tasapainotteluna sekä kuormittavan kokemuksen ja ilon välillä, että vapaaehtoisuuden ja ammattimaisuuden välillä. Työelämäohjaajilla voi sanoa olleen hankkeessa kahtalainen, jopa ristiriitainenkin rooli: toisaalta työelämäohjaajien tuli toimia roolimalleina onnistuneesta kotoutumisesta, mutta toisaalta vertaisina edustaen maahanmuuttajaa, jolla on vaikeuksia työllistyä Suomessa. Jotta osallistujien voimaantuminen vertaisryhmissä onnistuisi, vaatisi se ryhmätoiminnalta vastavuoroista oppimista, vertaisuuden kokemista, sekä odotettujen roolien ja ryhmän sisäisten hierarkioiden purkamista.

4 Vertaisryhmätoiminta

Ote työhön -hankkeessa toteutetut vertaisryhmät olivat matalan kynnyksen ryhmiä, joissa vahvistettiin maahanmuuttajataustaisten osallistujien työelämävalmiuksia ja suomen kielen taitoa. Ryhmässä osallistujat oppivat tunnistamaan omaa osaamistaan sekä saivat tietoa työelämästä, suomen kielen opiskelusta ja koulutusmahdollisuuksista. Vertaisryhmiä ohjasivat hankkeessa koulutetut työelämäohjaajat, joilla oli kokemusta suomalaisesta työelämästä. Lisäksi osassa ryhmiä toisena ohjaajana toimi ohjausalan ammattilainen. Ryhmissä käsiteltiin muun muassa työllistymismahdollisuuksia eri ammattialoille, työpaikkojen arkea ja vuorovaikutusta, oikeuksia ja velvollisuuksia työelämässä sekä työnhakua. Osassa ryhmistä vieraili asiantuntijoita alustamassa käsiteltävistä teemoista. Hankkeessa toteutetuista vertaisryhmistä neljä keskittyi tiettyihin ammattialoihin ja ne yhdistettiin työpajatoimintaan tai ammatilliseen opiskeluun, näitä ryhmiä kutsuttiin ammattivertaisryhmiksi. Muut vertaisryhmät olivat niin sanottuja yleisiä vertaisryhmiä, joissa käsiteltiin yleisiä työelämävalmiuksia. Ryhmät kokoontuivat 5-8 kertaa 1-2 viikon välein, 2-4 tuntia kerrallaan.

Vertaisryhmissä käytetyt ohjausmenetelmät vaihtelivat ryhmittäin melko paljon. Niitä olivat muun muassa keskustelu, tutustumis- ja itsetuntemusharjoitukset, CV:n ja työhakemuksen laatiminen, 'hissipuheen' laatiminen itsestä työnhaussa, työhaastatteluharjoitukset, suomen kielen kuullun ymmärtämisen harjoitukset, eri alojen tehtäviin ja ammattisanastoon tutustuminen ja psykodraama tilanteista työpaikalla. Tarkempaa tietoa vertaisryhmissä käytetyistä menetelmistä löytyy Tuella tavoitteista totta -oppaasta (2019).

Ote työhön -hankkeessa järjestettiin yhteensä 18 vertaisryhmää, seitsemän Helsingissä ja 11 Tampereella. Ryhmissä oli 4-12 osallistujaa ja pääsääntöisesti kaksi ohjaajaa. Ryhmiä järjestettiin hankekumppaneiden Helaon, Sillan ja Takkin tiloissa sekä erilaisissa maahanmuuttajataustaisille suunnatuissa kohtaamispaikoissa ja järjestöissä. (ks. Yhteenvetotaulukko vertaisryhmistä, Liite 2.) Monella ryhmiiin osallistuneella oli jo ennestään yhteys paikkaan, jossa ryhmä kokoontui: he olivat saattaneet osallistua esimerkiksi kotoutumiskoulutukseen Helaossa tai Takkissa, tai osallistua järjestön organisoimaan toimintaan. Vertaisryhmiä markkinoitiin aktiivisesti myös sosiaalisessa mediassa, kauppakeskuksissa, oppilaitoksissa, maahanmuuttajien neuvontapisteissä, seurakunnissa sekä työelämäohjaajien ja hankekumppaneiden omissa verkostoissa. Tarkoituksena oli, että myös TE-palvelut ohjaisivat osallistujia ryhmiin. Ryhmiin oli varsinkin hankkeen alkupuolella kuitenkin vaikeaa löytää riittävästi työttömiä ja työvoiman ulkopuolella olevia osallistujia, joten ryhmiin otettiin mukaan myös ammatillisia opintoja suorittavia ja osa-aikatyössä olevia henkilöitä. Hankkeen aloitusilmoituksen täyttäneistä 122 osallistujasta 34 ilmoitti opiskelevansa ja kuusi olevansa työssä.

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli, että hankkeeseen osallistuvien maahanmuuttajien työnhakutaidot, tiedot suomalaisesta työelämästä ja eri ammanteista sekä taito toimia työssä suomen kielellä ovat hankkeeseen osallistumisen myötä vahvistuneet. Tämän tavoitteen toteutumisen mittaamiseksi hankkeen vertaisryhmien osallistujille annettiin vertaisryhmän alussa alkukartoituslomake, jossa heitä pyydettiin vastaamaan seuraaviin selkokielisessä muodossa esitettyihin kysymyksiin:

Miten hyvin uskot, että

- a) osaat etsiä työpaikkoja?
- b) osaat kirjoittaa työhakemuksen suomen kielellä?
- c) osaat osallistua työpaikkahaastatteluun suomen kielellä?
- d) sinulla on tietoa eri ammateista ja työtehtävistä Suomessa?
- e) ymmärrät oikeuksia suomalaisessa työelämässä
- f) olet motivoitunut hakemaan työtä?

Vertaisryhmän viimeisellä kokoontumiskerralla osallistujille annettiin vastattavaksi loppukartoituslomake, jossa heiltä kysyttiin samat kysymykset. Sekä alku- että loppukartoitukseen vastasi yhteensä 45 osallistujaa eli noin 36 prosenttia hankkeen kaikista osallistujista. Nämä henkilöt olivat pääsääntöisesti osallistuneet vertaisryhmiin kaikkein aktiivisimmin, joten heidän voidaan olettaa hyötynneen ryhmistä kaikkein eniten.

Alku- ja loppukartoitusten vastausten keskiarvoja vertailemalla saatiin näkyviin ryhmän aikana tapahtunut muutos osallistujan omassa arviossa koskien hänen omia työelämävalmiuksiaan. Yhteensä 28 osallistujalla, eli 62 prosentilla alku- ja loppukartoitukseen vastanneista osallistujista, muutos on ollut positiivinen, eli osallistujan arvio omista työelämävalmiuksistaan on ryhmän lopussa keskimäärin parempi kuin ryhmän alkaessa. Yhteensä 11 osallistujalla, eli yhteensä 24 prosentilla alku- ja loppukartoitukseen vastanneista, on arvio omista työelämävalmiuksista kuitenkin pienentynyt ryhmän aikana ja kuudella eli 13 prosentilla arvio on pysynyt samana. Oman arvion negatiivisen muutoksen voi joidenkin osallistujien osalta tulkita johtuvan siitä, että osallistujat ovat arvioineet työelämävalmiutensa ryhmän alussa epärealistisen korkeiksi ja vertaisryhmään osallistuminen on muuttanut arvioita realistisemmaksi.

Yhteensä 59 vertaisryhmään osallistunutta henkilöä täytti ryhmän päättyessä loppukartoituslomakkeen. Siinä kysyttiin avoimina kysymyksinä, ”Mitä olet oppinut suomalaisesta työelämästä vertaisryhmässä?” ja ”Oletko saanut vertaisryhmästä tukea työpaikan etsimiseen tai koulutukseen hakemiseen? Millaista tukea?”. Loppukartoituslomakkeen täyttäneistä osallistujista 13 mainitsi oppineensa vertaisryhmässä suomalaisesta työelämästä ja työkultuurista. Ammattiliitoista mainitsi kahdeksan vastaajaa ja työoikeuksista (esimerkiksi työsopimus tai työsuhde) kuusi vastaajaa. Työnhakuun liittyvistä asioista (esimerkiksi mistä löytää työ, miten kirjoittaa työhakemus tai CV tai miten osallistua työhaastatteluun) mainitsi oppineensa 10 vastaajaa. Lisäksi 13 vastaajaa sanoi oppineensa ryhmässä lisää suomen kieltä tai eri ammatteihin liittyvää sanastoa.

Loppukartoituslomakkeeseen vastanneista 18 sanoi saaneensa vertaisryhmästä tukea työnhakuun ja koulutukseen hakeutumiseen. Kaksi kertoi saaneensa tukea oman yrityksen perustamiseen. Vastaajista neljä sanoi, etteivät saaneet ryhmästä tukea työnhakuun tai koulutukseen hakeutumiseen. Yksi näistä vastaajista perusteli, ettei ryhmästä saatu tuki ollut hänelle niin hyödyllinen, sillä hänellä oli jo koulutus, jota vastaavalle alalle hän haluaisi työllistyä, ja ryhmässä käsiteltiin lähinnä muita kuin häntä kiinnostaneita ammatteja. Yhteensä 11 osallistujaa ei antanut täyttämässään loppukartoituslomakkeessa palautetta vertaisryhmästä.

Alla muutamien osallistujien kommentteja kokemuksistaan vertaisryhmään osallistumisesta ja sen hyödyistä:

“Oli hyvä. Sai paljon tietoa ja pääsi harjoitteluun tätä kautta”

“Oli kiva olla välillä muualla kuin kotona. Sai tietoa.”

“...Perustieto oli jo ennestään tuttua. Tietokoneella pelattu työelämäpeli oli hyvä ja uusi. Pidän suomen kielen puhumisesta ja sitä pystyin tekemään ryhmässä.”

Hankkeessa on toteutettu monenlaisia vertaisryhmiä. Ryhmien kesto on vaihdellut, ryhmiä on pidetty sekä päivisin että iltoisin kahdessa eri kaupungissa ja ryhmillä on ollut erilaisia kokoontumispaikkoja. Ryhmät ovat muovautuneet osallistujien, ohjaajien ja kokoontumispaikan yhteisvaikutuksesta. Sekä osallistujat että ohjaajat tulivat erilaisista etnisistä taustoista, edustivat eri ikäluokkia ja sukupuoliä, mikä vaikutti ryhmien dynamiikkaan. Myös osallistujien työelämävalmiudet ja motivaatio työllistyä vaihtelivat paljon.

Osa ryhmistä on kokoontunut vapaamuotoisissa kohtaamispaikoissa ja järjestöissä, kuten MonikaNaisissa, Naistarissa, Kohtaamispaikka Mukanassa ja Miesten Mattilassa, osa taas oppilaitoksissa, joissa on totuttu käymään säännöllisesti. Tampereella järjestetyistä 11 ryhmästä kahdeksan on kytkeytynyt työpajatoimintaan, ammatillisiin opintoihin tai kuntouttavaan työtoimintaan, jolloin osallistuminen on ollut velvoittavampaa kuin muissa hankkeessa järjestetyissä ryhmissä. Seuraamalla osallistumisaktiivisuutta eri ryhmissä on havaittu, että vapaamuotoisissa paikoissa kokoontuneille ryhmille oli tyypillistä, että osallistujat kävivät ryhmässä vain kerran tai osallistuivat muutamalle kerralle. Jos osallistujat käyvät ryhmissä satunnaisesti, vertaisuuden kokemuksesta ei välttämättä synny, ryhmän sisältöjä on vaikea saada käsiteltyä, eivätkä osallistujat saa ryhmästä juurikaan tukea omaan työllistymiseensä. Sen sijaan ryhmissä, joihin on osallistuttu säännöllisesti, ryhmähenkeä on muodostunut paremmin ja osallistujat ovat saaneet ryhmästä enemmän itselleen.

5 Työnantajayhteistyö

Ote työhön -hankkeessa oli mukana neljä työnantajakumppania: HUS Tukipalvelut (nyk. HUS Asvia), Palvelukeskus Helsinki, Palmia sekä Hopeatien palvelukoti. HUS Tukipalveluiden toimialoja ovat muun muassa laitoshuolto sekä potilas- ja henkilöstöruokailu. Palvelukeskus Helsinki vastaa muun muassa erilaisista ruoka- ja siivouspalveluista, ja Palmia puolestaan ruoka-, kiinteistö-, siivous-, ja toimitilapalveluista. Hopeatien palvelukodissa tarjotaan palvelukeskustoimintaan liittyviä sosiaali- ja terveyspalveluita.

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli, että hankkeeseen osallistuvat työnantajat ovat valmiimpia palkkaamaan maahanmuuttajataustaisia henkilöitä sekä tukemaan suomen kielen oppimista ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta työpaikalla.

Hankkeen alussa toteutettujen haastattelujen mukaan kaikilla työnantajakumppaneilla oli jo entuudestaan paljon maahanmuuttajataustaista henkilöstöä. Kolme työnantajakumppania mainitsi olleensa aiemminkin mukana erilaisissa maahanmuuttajien työllistymistä edistävässä hankkeissa ja kaikille työnantajakumppaneille oli tuttua erilaisten työkokeilu-, harjoittelu- tai oppisopimuspaikkojen tarjoaminen maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Työnantajakumppanit suhtautuivat avoimesti työkokeilujen tarjoamiseen myös Ote työhön -hankkeen vertaisryhmien osallistujille. Suomen kielen oppimista on tuettu työpaikoilla eri tavoin esimerkiksi hyödyntämällä Helsingin kaupungin tarjoamaa kielenopetusta, mutta pääosin työnantajakumppanit ovat kannustaneet työntekijöitä kielitaidon kehittämiseen omalla ajallaan. Maahanmuuttajien rekrytoinnissa työnantajakumppanit korostivat motivaation, asenteen ja suomen kielen taidon merkitystä.

Hankkeen aikana toteutettiin Helsingissä yhteensä neljä henkilöstökoulutustilaisuutta kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta ja selkoviestinnästä hankkeen kahdelle työnantajakumppanille; kaksi HUS Tukipalveluille (marraskuussa 2018 ja toukokuussa 2019) ja kaksi Palvelukeskus Helsingille (touko- ja syyskuussa 2019). Osallistujia koulutuksissa on ollut 18-50 koulutuskertaa kohden. Koulutuksesta vastasi Helsingin aikuisopisto. Koulutusta tarjottiin myös kahdelle muulle hankkeen työnantajakumppanille, mutta he eivät ottaneet sitä vastaan.

Koulutuksen tarkoituksena oli antaa ideoita työntekijöiden perehdyttämisestä vastaaville henkilöille siitä, miten tukea suomen kielen oppimista selkoviestinnän keinoin ja edistää kulttuurienvälistä vuorovaikutusta ja yhdenvertaisuutta työpaikalla. Osallistujat saivat teoreettista tietoa ja oppivat harjoitusten kautta käytännön taitoja uusien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämisen tueksi. Koulutuksissa tutustuttiin kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa vaikuttaviin tekijöihin työpaikalla. Lisäksi koulutuksessa järjestettiin työpajoja, joissa käytiin läpi selkokielen piirteitä ja pohdittiin, miten viestiä selkokielellä sekä puheessa että kirjoitetuissa teksteissä. Työpajoissa vertailtiin erilaisia tekstejä, harjoiteltiin selkoviestintää ja tehtiin esimerkkiohjeita ja -viestejä. Koulutusten yksityiskohtaisempi sisältö ja painotukset suunniteltiin

yhteistyössä työnantajan edustajan kanssa. Koulutukseen sai osallistua työajalla ja työnantaja kannusti osallistumaan koulutuksiin.

Henkilöstökoulutuksissa toteutettujen havainnointien perusteella koulutuksessa käsitellyt teemat herättivät keskustelua ja saivat osallistujat pohtimaan omia toiminta- ja viestintätapojaan työpaikalla. Osallistujat jakoivat joko pienryhmissä tai yhteisesti kokemuksiaan erilaisista kulttuurien välisistä kohtaamisista työssä. Kokemusten jakamisen kautta osallistujat oppivat myös toisiltaan esimerkiksi konkreettisia tapoja, joilla voi tukea maahanmuuttajataustaista työntekijää työtehtävään perehdyttämisessä. Koulutukseen osallistuminen näytti tarjoavan osallistujille alustan purkaa myös erilaisia haastavia tai väärinymmärrettyjä tilanteita. Koulutuksessa erityisesti selkoviestintään liittyvät tehtävät vaikuttivat olevan haastavia osallistujille. Osa heistä näytti yllättyneen siitä, kuinka vaikeaa on käyttää hyvin selkeää ja yksinkertaista viestintää niin puheessa kuin tekstissäkin.

Molemmille työnantajille, joille järjestettiin hankkeessa henkilöstökoulutusta, lähetettiin marraskuussa 2019 sähköpostitse kysely, jossa pyydettiin vastaamaan koulutusta ja sen hyödyllisyyttä koskeviin kysymyksiin. Vain Palvelukeskus Helsingin edustajalta saatiin vastaus kyselyyn.

Palvelukeskus Helsingin edustaja kertoi koulutuksen hyödyttäneen heidän organisaatiotaan siten, että ”selkoviestinnän osuus auttoi havaitsemaan, kuinka haastavaa on käyttää riittävän lyhyttä, selkeää ja yksiselitteistä tekstiä tai ohjeistusta”. Hänen mukaansa koulutus auttoi ”kehittämään omaa perehdytystämme entistä toimivammaksi ja kaikille työntekijöille sopivaksi”. Palvelukeskus Helsingin edustaja näki erityisen hyödyllisenä oman perehdytysmateriaalin muokkauksen ja selkoviestinnällisten ohjeiden teon ja totesi, että koulutuksen seurauksena ”olemme uudistaneet omia perehdytysmateriaaleja ja ottaneet käyttöön videoaineistoa”. Koulutus myös herätti ”jonkin verran ajatuksia” ja sai palvelukeskuksen toteuttamaan syksyllä 2019 myös oman työpaikkaohjaajakoulutuksen.

Palvelukeskus Helsingin edustajan vastaus kysymykseen ”Missä määrin koulutus on mielestäsi tukenut selkeäkielisyyttä edistäviä käytäntöjä organisaatiossasi? (asteikolla 1-5; 1=huonoin, 5=paras)” oli 3. Koulutuksella ei hänen mukaansa ollut olennaista merkitystä kulttuurienväliseen viestintään, eikä koulutus ei vaikuttanut organisaation valmiuteen palkata maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, sillä se ”palkkaa heitä muutenkin”.

Arvioksi koulutuksen hyödyllisyydestä omalle organisaatiolle Palvelukeskus Helsingin edustaja antoi arvosanan 4 (asteikolla 1-5; 1=huonoin, 5=paras), joten heidän voi nähdä olleen koulutukseen melko tyytyväisiä. Samansuuntaista viestiä antoi toukokuussa 2019 pidetyn koulutuksen jälkeen tehty palautekysely.

Kun pyydettiin antamaan muuta palautetta koulutuksesta tai Ote työhön -hankkeesta, Palvelukeskus Helsingin edustaja totesi, että ”koulutukset olivat ehkä konkreettisin asia, mitä saimme hankkeesta. Muuten käytännön toimenpiteet tai hyödyt jäivät vähäisiksi”. Kuten Palvelukeskus Helsingin edustaja totesi, hankkeessa tehty työnantajayhteistyö rajoittui pääosin työnantajakumppaneille tarjottuihin koulutuksiin. Ne eivät Palvelukeskus Helsingin edustajan mukaan suoraan lisänneet hänen oman

organisaationsa valmiuksia palkata maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Koulutukset ovat kuitenkin saaneet organisaatiota kehittämään omaa perehdyttämistään ja siihen liittyvää materiaalia sekä kiinnittämään huomioita selkoviestintään liittyviin asioihin. Tämä todennäköisesti lisää työyhteisön ymmärrystä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden uudessa työpaikassa kohtaamia haasteita kohtaan ja parantaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden mahdollisuuksia oppia työhön liittyvät taidot ja päästä 'sisään' työyhteisöön. Ote työhön -hankkeen työnantajayhteistyötä jatketaan kansainvälisessä EME-hankkeessa vuonna 2020, jolloin tavoitteena on saada toteutettua muutama työkokeilujakso Ote työhön -työnantajakumppanien organisaatioissa.

6 Ote työhön -hankkeen määrälliset osallistujatavoitteet ja niiden toteutuminen

Ote työhön -hankkeelle oli asetettu tavoitteeksi yhteensä 100 vertaisryhmiin osallistujaa, joista naisia olisi 70. Vertaisryhmiin osallistui lopulta yhteensä 126 henkilöä, joista naisia on 81. Näin ollen hankkeen tavoitteet osallistujamäärien suhteen täyttyivät. Aloitusilmoituksen jättäneitä osallistujia oli yhteensä 122 ja lopetusilmoituksen jättäneitä yhteensä 99. Aloitus- ja lopetusilmoituksia ei saatu kaikilta osallistujilta, koska osallistujat eivät osallistuneet jokaiselle kokoontumiskerralle, eivätkä siksi välttämättä olleet paikalla silloin, kun lomakkeita täytettiin. Osa lopetusilmoituksista hankittiin osallistujilta myöhemmin, ryhmän jo päättyttyä.

Aloitusilmoituksen jättäneistä 122 osallistujasta työttömänä oli vertaisryhmän alussa 74 osallistujaa (61 %) kun taas lopetusilmoituksen jättäneistä 99 osallistujasta 47 (noin 47 %) ilmoitti olevansa työttöminä. Näin ollen työttömien osallistujien osuus kaikista osallistujista on pienentynyt vertaisryhmien aikana 61 prosentista 47 prosenttiin, eli 14 prosenttiyksikköä. Lopetusilmoitusten jättäneistä 65 naisesta työttömänä oli 35 eli 53 prosenttia, kun aloitusilmoitusten jättäneiden vastaava prosenttiluku oli 68. Työttömien osuus naispuolisista osallistujista on siis pienentynyt vertaisryhmien aikana 15 prosenttiyksikköä. Useita osallistujia siirtyikin vertaisryhmistä työhön, työharjoitteluun tai työkokeiluun.

Ote työhön -hankkeen päämääränä oli hankkeeseen osallistuneiden pitkään työelämästä poissa olleiden maahanmuuttajien, erityisesti naisten, työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Työllistymismahdollisuuksien paranemisen indikaattoreiksi oli määritetty, että hankkeeseen osallistuvista alle 30-vuotiaista maahanmuuttajista vähintään 30 prosenttia ja yli 30-vuotiaista vähintään 20 prosenttia työllistyisi hankkeen aikana. Indikaattoreihin sisältyi myös, että hankkeeseen osallistuneista vähintään 50 prosenttia pystyisi määrittelemään itselleen jatkosuunnitelman omasta työllistymis- tai koulutuspolustaan.

Syksyllä 2019 toteutetussa vertaisryhmiin osallistuneiden työllisyystilannetta kartoittaneessa selvityksessä tavoitettiin 60 osallistujaa (48 prosenttia kaikista osallistujista). Tavoitetuista osallistujista alle 30-vuotiaita oli kuusi, yli 30-vuotiaita oli 48 ja kuudesta osallistujasta ei ollut ikätietoa. Alle 30-vuotiaista työssä oli vastaushetkellä yksi (17 %) yli 30-vuotiaista työssä oli 11 (23 %). Koska tavoitettuja oli lähes puolet hankkeen osallistujista, heidän vastaustensa perusteella voidaan tehdä päätelmiä koskien kaikkia osallistujia.

Selvityksen perusteella hankkeen aikana työllistyneiden osuus 30-vuotiaista jäi siis alle tavoitellun 30 prosentin, mutta yli 30-vuotiaiden työllistyneiden osuus ylitti tavoitellun 20 prosentin. Vaikka nuorempien osallistujien työllistyminen jäi alle tavoitteen, alle 30-vuotiaista kolme (50 %) oli vastaushetkellä opiskelemassa, millä todennäköisesti on vaikutusta heidän työllistymiseensä tulevaisuudessa. Suomessa on muutoinkin melko tavallista, että alle 30-vuotiaat vielä opiskelevat työssäkäynnin sijaan. Lisäksi alle 30-vuotiaiden osallistujien osuus koko hankkeen toiminnassa jäi selvästi pienemmäksi verrattuna yli 30-vuotiaisiin. Yli 30-vuotiaista osallistujista 15 (31 %) ilmoitti opiskelevansa, joten opiskelijoiden osuus oli myös tässä ikäryhmässä suurempi kuin työssäkäyvien.

Selvityksessä tavoitetuista 60 osallistujasta 18 (30 %) mainitsi jatkosuunnitelmistaan liittyen työhön tai opiskeluun tai itseään kiinnostavan alan. Suurin osa jatkosuunnitelmistaan maininnut sanoi haluavansa hakeutua opiskelemaan tai löytää työtä. Muutamat osallistujista mainitsivat myös työllistymiseen tai jatkosuunnitelmien tekemiseen liittyvistä haasteista. Syiksi haasteille osallistujat mainitsivat muun muassa joko oman tai lapsen terveydentilan, heikon suomen kielen taidon tai vaikeuden päästä työhaastatteluun. Todellista osuutta osallistujista, jotka pystyvät määrittämään itselleen jatkosuunnitelman, on kuitenkin hankala arvioida, sillä vastauksia tähän teemaan ei läheskään kaikilta osallistujilta pystytty saamaan lähinnä heikon kielitaidon vuoksi.

7 Toiminta Helsingissä ja Tampereella

Ote työhön -hankkeen toimintamalli suunniteltiin jo alun perin toteutettavaksi hieman erilaisena Helsingissä ja Tampereella. Helsingissä oli neljä työnantajakumppania, joiden luona oli tarkoitus toteuttaa ammattivertaisryhmiin liittyvä työhön tutustuminen. Helsingin osalta tavoitteena oli, että JHL:n yhdistyksistä koulutettavat työelämäohjaajat työskentelisivät hankkeessa mukana olevilla työnantajilla, jolloin he olisivat pystyneet tukemaan vertaisryhmien osallistujia työpaikoilla. Työnantajakumppanit eivät kuitenkaan onnistuneet ohjaamaan omia työntekijöitään hankkeessa toteutettuun työelämäohjaajakoulutukseen, joten työelämäohjaajien ja työnantajien välinen yhteys ei toteutunut hankkeessa. Lisäksi Helsingissä toteutettujen vertaisryhmien osallistujat eivät juurikaan kiinnostuneet työnantajakumppaneiden toimialoista eivätkä halunneet edetä yleisten vertaisryhmien jälkeen ammatillisiin vertaisryhmiin. Näin ollen Helsingissä ei toteutettu lainkaan ammattivertaisryhmiä eikä niihin liittyviä työhön tutustumisia työnantajakumppaneilla.

Tampereella ei ollut nimettyjä työnantajakumppaneita, vaan siellä ammattivertaisryhmät oli tarkoitus toteuttaa yhteydessä Sillan työpajoihin. Näin tapahtuikin kolmen vertaisryhmän osalta, lisäksi yksi vertaisryhmä toteutettiin yhteydessä Sillan sisaryhdistyksen Valo-valmennuksen työpajaan. Yksi Sillan ryhmistä ei ollut yhteydessä työpajoihin, vaan osallistujat olivat mukana Sillan tarjoamassa aktivoivassa ryhmäpalvelussa tai kotoutumiskoulutuksessa. Lisäksi Sillan vertaisryhmissä oli kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Kuntouttavaan työtoimintaan liittyivät myös Tampereella järjestetyt Tredun ja Naistarin ryhmät.

Osa Tampereella toteutetuista ammattivertaisryhmistä liittyi ammatillisiin opintoihin. Takk 2 -ryhmä kytkeytyi Takk:issa suoritettaviin ammatillisiin puhdistuspalvelualan opintoihin. Lisäksi Sillan kahdessa ammattivertaisryhmässä oli osallistujia, jotka suorittivat ravintola- tai rakennusalan ammatillisia opintoja Luovin tuotantokoulussa. Myös toisen Takk:issa kokoontuneen vertaisryhmän (Takk 1 -ryhmä) osallistujista ainakin suurin osa opiskeli ammatillista tutkintoa Tampereen seudun ammattiopisto Tredussa, vaikka ryhmä ei varsinaisesti liittynyt Tredun toimintaan.

Helsingissä toteutetuista seitsemästä vertaisryhmästä kolme pidettiin Helaon tiloissa ja kaksi Kontulan lähiöasemalla. Näiden lisäksi järjestettiin ryhmät Monika-Naiset ry:n tiloissa Kalasatamassa ja Monikeskuksessa Puhoksen ostoskeskuksessa. Toisin kuin pääosassa Tampereen ryhmistä, Helsingin ryhmät eivät olleet osa muuta toimintaa, kuten opintoja tai kuntouttavaa työtoimintaa. Koska ne olivat niin sanottuja yleisiä vertaisryhmiä, osallistujat saattoivat pelkästään vierailla ryhmässä kertaluontoisesti. Osallistumisaktiivisuus vaihtelikin ryhmässä melko paljon, jollain kerralla saattoi olla jopa kahdeksan osallistujaa, joillain kerroilla ei yhtään. Sama koski Tampereella Mukanassa ja Miesten Mattilassa pidettyjä yleisiä vertaisryhmiä. Helaossa pidetyissä kahdessa ensimmäisessä ryhmässä osallistuminen oli säännöllisempää, mikä saattoi johtua motivoivista ohjaajista, hyvästä ryhmähengestä tai 'koulumaisemmasta' kokoontumispaikasta. Helaon kolmannesta ryhmästä ei ollut saatavilla osallistujalistoja.

8 Vertaisuus ja voimaantuminen vertaisryhmissä

Vertaisuus voidaan määritellä omiin kokemuksiin perustuvaksi ymmärrykseksi toisen henkilön samankaltaista elämäntilannetta kohtaan, siinä olennaista on vastavuoroisuus ja tasavertaisuuden kokemus (Hokkanen 2003). Hankkeessa toteutetun vertaisryhmätoiminnan taustalla oli ajatus erityisesti maahanmuuttajuuteen liittyvästä vertaisuudesta. Oletuksena oli, että maahanmuuttajataustaiset henkilöt jakavat samanlaisia kokemuksia maahanmuuttajana Suomeen tulemisesta, mikä auttaa heitä ymmärtämään muiden maahanmuuttaneiden tilannetta ja tukemaan heitä.

Hankkeessa on kuitenkin havaittu, että pelkästään maahanmuuttajuuteen perustuvat kokemukset eivät välttämättä riitä sellaiseen vertaisuuteen, joka tukisi henkilön työllistymistä ja voimaantumista. Osallistujat saattavat olla monenlaisista taustoista ja heillä voi olla erilaiset valmiudet työllistyä. Jotkut maahanmuuttajataustaiset henkilöt voivat myös haluta erottautua muista maahan muuttaneista, jolloin ei synny kokemusta tasavertaisuudesta. Esimerkiksi yhdessä ryhmässä yhdellä osallistujalla oli ohjaajan mukaan jo ryhmään tullessaan melko selkeä suunnitelma siitä, miten hän haluaa edetä työllistymispolullaan. Hän jättäytyi pois ryhmästä, sillä hän koki, että muut ryhmään osallistujat olivat paljon kauempana työelämästä ja edustivat myös toista etnistä ryhmää. Voidaankin todeta, että vertaisuus voi olla ryhmää koossa pitävä 'liima', mutta sen tulee perustua myös muihin asioihin kuin maahanmuuttajuuteen.

Osassa hankkeessa toteutetuista ryhmistä ainakin joillain osallistujilla on ollut samankaltaista etnistä taustaa. Etnisesti homogeeninen ryhmä voi lisätä vertaisuuden kokemusta, sillä ihmiset voivat ymmärtää toisiaan paremmin samasta kulttuuritaustasta käsin. Tämä keskinäinen ymmärrys voi lisätä myös turvallisuuden tunnetta, mikä voi olla tärkeää erityisesti henkilölle, joka on vasta alussa kotoutumispolullaan Suomessa. Osallistuminen etnisesti homogeeniseen ryhmään ei kuitenkaan todennäköisesti tue henkilön integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Työelämässä tulee osata toimia erilaisista taustoista tulevien ja eri sukupuolia edustavien henkilöiden kanssa, joten vertaisryhmän on hyvä valmistaa osallistujia tällaisen erilaisuuden kohtaamiseen. Vertaisuuteen kuuluva kokemusten ja näkemysten vastavuoroinen jakaminen ja tasavertaisuus näyttivät toteutuvan erityisesti ammattivertaisryhmässä, jossa kaikki osallistujat opiskelivat samaa alaa, mutta edustivat eri etnisiä ryhmiä ja sukupuolia. Voidaankin todeta, että työelämään osallistumista tukee todennäköisesti parhaiten vertaisuus, joka perustuu maahanmuuttajuuden, etnisen taustan tai sukupuolen sijaan yhteisiin ammatillisiin intresseihin ja samankaltaiseen elämäntilanteeseen.

Hankkeessa oli ajatuksena, että maahanmuuttajataustaisuus mahdollistaisi vertaisuuden kokemuksen myös osallistujien ja ohjaajien välillä. Tämä ei kuitenkaan toteutunut kaikissa vertaisryhmissä (ks. Heimo 2019). Jotta ohjaaja ei asettuisi ohjaustilanteessa osallistujien 'yläpuolelle', hänen tulisi osata tiedostaa ja reflektoida omaa rooliaan ohjaajana. Siihen 25 tunnin laajuinen työelämäohjaajakoulutus ei välttämättä anna riittävästi edellytyksiä. Hankkeessa onkin havaittu, että osallistujien kanssa tasavertaiseksi asettuminen ja kokemusten vastavuoroinen jakaminen on ollut helpointa ryhmissä ohjaajina toimineille ohjausalan ammattilaisille. Heillä on pitkä kokemus maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ohjaamisesta ja siten ymmärrystä siitä, millainen tapa ohjata voi parhaiten mahdollistaa osallistujien voimaantumisen.

Voimaantumista voidaan edistää siten, että ryhmän jäsenet otetaan mukaan toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin ja että ammattilaiset työskentelevät tasavertaisina kumppaneina ryhmän jäsenten kanssa (Zimmerman 1995). Osassa vertaisryhmiä osallistujat esimerkiksi äänestivät valmiiden kuvakorttien avulla, mitä teemoja he halusivat käsitellä ryhmässä. Näin he saivat osallistua ryhmän toiminnan suunnitteluun ja aiheet tulivat heille omakohtaisemmiksi. Ryhmän lopussa he arvioivat ryhmää ja antoivat siitä palautetta.

Varsinkin vertaisryhmissä, joissa toinen ohjaaja oli suomalaistaustainen ohjausalan ammattilainen, huomiota kiinnitettiin siihen, että ohjaajat ovat ryhmissä tasavertaisia osallistujien kanssa. Esimerkiksi ensimmäisen kerran tutustumisleikeissä ohjaajat olivat mukana kertomassa itsestään ja kokemuksistaan 'samalla viivalla' osallistujien kanssa. Leikkeihin yhdistyi usein nauramista ja hauskanpitoa, mikä loi ryhmähenkeä ja lievensi jännitystä ensimmäisellä tapaamiskerralla. Tämä mahdollisti samalla hyväksynnän ja tasavertaisuuden kokemuksen osallistujille.

Voimaantumiseen kuuluvaa uskoa omaan kykyihin vahvistettiin vertaisryhmissä esimerkiksi siten, että osallistujille annettiin mahdollisuus toimia ryhmässä asiantuntijan roolissa. Yhdessä ammattivertaisryhmässä rakennusalaan opiskelevat osallistujat saivat esitellä ohjaajille ja muulle ryhmälle omia töitään työpajalla. Toisessa ammattivertaisryhmässä yrittäjätaustaiset osallistujat, joita

oli ryhmässä useita, saivat pitää esityksen yrittäjyyden hyvistä ja huonoista puolista. Yksi näistä osallistujista kommentoi tätä kokemusta loppuitsearviointissa näin:

”Sain ryhmästä niin paljon kuin odotin ja ehkä enemmänkin. Sain mahdollisuuden jakaa kokemuksiani yrittäjänä yli seitsemän vuoden ajalta.”

Oman asiantuntijuuden jakaminen vertaisryhmässä voi vahvistaa osallistujien käsitystä siitä, että heillä on annettavaa suomalaisen työelämään ja yhteiskuntaan. Vertaisryhmissä voi siis toteutua sama ilmiö kuin työelämäohjaajakoulutuksessa, jossa maahanmuuttajataustaisen työelämäohjaajat voimaantuivat heille tarjotusta kokemusasiantuntijan positiosta. Omien kokemusten jakaminen ja tunnustuksen saaminen omalle asiantuntijuudelle voi samalla vahvistaa osallistujien ammatillista identiteettiä.

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Ote työhön -vertaisryhmissä on ohjattu osallistujia työhön ja koulutukseen, vahvistettu heidän työelämätietojaan ja -taitojaan sekä suomen kielen oppimistaan. Ryhmässä osallistajat ovat saaneet kontakteja sekä muihin maahanmuuttajataustaisiin että suomalaistaustaisiin henkilöihin. Nämä toimenpiteet todennäköisesti vievät osallistujia eteenpäin työllistymisen polulla. Hankkeen varsinaisen kohderyhmän, eli pitkään työttömänä olleiden maahanmuuttajataustaisten henkilöiden, kannalta vaikuttavampana tutkijat ovat kuitenkin nähneet sen, että ryhmissä on edistetty näiden henkilöiden osallisuutta ja voimaantumista ja siten autettu heitä rakentamaan työelämään suuntaavaa identiteettiään. Osallistajat ovat saaneet vaikuttaa vertaisryhmän toimintaan ja heidän kokemuksensa ovat tulleet kuulluiksi ryhmässä. Ryhmissä on käsitelty osallistujien henkilökohtaisia vahvuuksia ja he ovat siten saaneet itselleen välineitä tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan. He ovat myös saaneet ohjaajilta tunnustusta omalle ammatilliselle osaamiselleen.

Hankkeessa järjestetyt vertaisryhmät eivät ole pystyneet tarjoamaan pitkään työttömänä olleille osallistujille suoraa väylää työllistymiseen, sillä yhteyksiä työnantajakumppaneihin ei saatu muodostettua suunnitellulla tavalla. Yhtenä syynä tälle oli se, ettei TE-palveluista saatu rekrytoitua vertaisryhmiin henkilöitä, jotka olisivat olleet kiinnostuneita työnantajakumppanien toimialoista. Yhteistyö hankkeen työnantajakumppanien kanssa jäi muutoinkin suunniteltua vähäisemmäksi. Työnantajakumppanit ilmaisivat hankkeen alussa kiinnostuksensa tarjota työkokeilupaiikkoja vertaisryhmien osallistujille, mutta heidän oli haastavaa irrottaa omia työntekijöitään hankkeen työelämäohjaajakoulutukseen. Lisäksi osa työnantajakumppaneista ei alkuhaastattelujen perusteella nähnyt erityisen tarpeellisenä korostaa tai nostaa esille kulttuurienvälistä vuorovaikutusta työpaikalla, sillä heidän mukaansa työntekijät olivat jo tasavertaisia taustoistaan riippumatta.

Osa osallistujista on työllistynyt tai aloittanut opiskelun hankkeen aikana. Hankkeen arvioinnissa on kuitenkin vaikea todentaa, miltä osin saadut tulokset ovat suoraan seurausta nimenomaan Ote työhön -hankkeen toiminnoista. Monet maahanmuuttajataustaiset työnhakijat ovat samanaikaisesti useamman eri työllistymistä tukevan palvelun piirissä, joten heidän voi olettaa saavan näistä eri

palveluista pieniä 'sysäyksiä', jotka lopulta yhteisvaikutuksellisesti johtavat henkilön työllistymiseen. Lisäksi Ote työhön -hankkeen vertaisryhmien kesto oli verrattain lyhyt, joten niiden välitöntä hyötyä voi olla vaikea arvioida heti vertaisryhmien jälkeen. Hankkeen loppupuolella toteutetussa osallistujaselvityksessä kuitenkin havaittiin, että moni osallistuja oli prosessoinut vertaisryhmien antia ja saanut rohkeutta tai uusia oivalluksia, kun vertaisryhmistä oli kulunut jo pidemmän aikaa. Vaikka nämä oivallukset tai rohkaistuminen eivät suoraan näkyisikään numeerisina tuloksina, kertovat ne silti hankkeen vaikuttavuudesta.

Vielä kaukana työelämästä olevia osallistujia vertaisryhmä voi auttaa rakentamaan työhön liittyvää identiteettiään uudessa kotimaassa. Esimerkiksi pitkään kotiäitinä toiminut vähäisen koulutuksen ja työkokemuksen omaava osallistuja on saattanut vertaisryhmään osallistumisen myötä pystyä tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja näkemään itsensä myös muussa kuin kotiäidin roolissa. Jos kokemusta suomalaisesta työelämästä ei juurikaan ole tai henkilö on ollut pitkään työttömänä, 5-8 kerran vertaisryhmä ei todennäköisesti sellaisenaan riitä työllistymiseen, vaan tarvitaan pitkäkestoisempaa tukea ja ohjausta työelämävalmiuksien parantamiseksi (ks. myös ELY-keskus 2019, 11). Pidemmällä työllistymisen polulla oleville vertaisryhmä voi sen sijaan olla ratkaiseva askel työ- tai opiskelupaikan löytymiseen. Tästä kertoi se, että useita jo lähellä työelämää olevia osallistujia siirtyi hankkeen vertaisryhmistä työhön, työharjoitteluun tai työkokeiluun.

Mitä kauempana työelämästä osallistuja on, sitä enemmän tukea, ammattitaitoa ja kokemusta tarvitaan hänen ohjaamiseen työelämää kohti. Sen vuoksi hankkeen vertaisryhmissä on todettu toimivimmaksi yhdistelmä, jossa toinen ohjaaja on suomalaistaustainen pitkän ohjaajakokemuksen omaava ohjaaja, joka tuntee hyvin suomalaisen työelämän ja koulutusjärjestelmän, ja toinen on työelämäohjaajakoulutuksen käynyt vertaisohjaaja, joka omien kokemustensa perusteella ymmärtää maahanmuuttajataustaisten haasteita suomalaisessa työelämässä. Ohjausalan ammattilainen voi toimia työelämäohjaajalle erilaisena mentorina ohjaustyössä, mikä mahdollistaa työelämäohjaajan ammatillisen kehittymisen.

Kuten vertaisryhmien yhteenvetotaulukosta (Liite 2) voidaan nähdä, hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden motivaatio työllistyä vaihteli paljon. Varsinkin kuntouttavassa työtoiminnassa olleiden henkilöiden osalta motivaatio mennä töihin saattoi olla heikko esimerkiksi työntekoa haittaavan sairauden tai vamman vuoksi. Vaikka näiden osallistujien oma työllistyminen olisi epätodennäköistä, he voivat oppia vertaisryhmässä ymmärtämään suomalaista työelämää, mikä voi edistää heidän kotoutumistaan. He voivat jakaa tätä tietoa eteenpäin omissa perheissään ja yhteisöissään. Esimerkiksi yhden ammattivertaisryhmän osallistuja kertoi vieneensä ryhmässä oppimaansa tietoa omalle aviomiehelleen. Näin ryhmät voivat myötävaikuttaa myös osallistujien lähipiirin työllistymisvalmiuksiin. Näitä vaikutuksia on vaikea arvioida ja mitata, ja ne voivat tulla esiin vasta pitkällä aikavälillä.

Arviointiin toi haasteita ja rajoitteita monien vertaisryhmiin osallistuneiden puutteellinen kielitaito. Ohjaajien mukaan joillain osallistujilla on ollut vaikeuksia ymmärtää esimerkiksi lomakkeiden kysymyksiä, minkä vuoksi osallistujan antamat vastaukset eivät välttämättä luotettavasti kerro hänen todellisista työelämävalmiuksistaan. Näin ollen alku- ja loppuitsearviointien vastauksia voidaan käyttää



suuntaa antavina ryhmän hyödyllisyydestä kertovina indikaattoreina, ne tarvitsevat tuekseen myös muuta tietoa, kuten osallistujan ryhmästä antamaa palautetta ja havainnoinnista saatavaa tietoa. Myöskään hankkeen lopussa tehdyissä puhelinhaastatteluissa osallistujat eivät välttämättä ymmärtäneet kaikkia heille esitettyjä kysymyksiä tai osanneet sanoittaa vastauksiaan kattavasti. Haastattelija kuvasi monen osallistujan olleen innokas vastaamaan haastatteluun ja hakeneen esimerkiksi naapurin ymmärtämisen ja vastaamisen tueksi. Tämä voi viitata siihen, että osallistuja on saattanut luulla soittajan olevan esimerkiksi viranomainen tai työnantaja, jolloin haastattelussa pitää vastata 'oikealla tavalla'. Tämä on saattanut vaikuttaa osallistujilta saatuihin vastauksiin haastattelutilanteessa. Nämä rajoitteet tulee huomioida arvioinnin tuloksia tarkasteltaessa.

Osa Ote työhön -hankkeen vertaisryhmien osallistujista on osallistunut kotoutumiskoulutukseen ennen vertaisryhmään tuloaan. Heillä on ollut tarvetta vertaisryhmälle, sillä kotoutumiskoulutus ei välttämättä mahdollista kaikille osallistujille riittävien työllistymisvalmiuksien kehittymistä (ks. myös ELY-keskus 2019, 6). Ote työhön -hankkeessa toteutettujen vertaisryhmien kaltaisia ryhmiä olisi suositeltavaa järjestää jatkossakin kotoutumisajan jälkeisenä palveluna henkilöille, jotka tarvitsevat kielitaidon ja muiden työelämävalmiuksien vahvistamista ja ryhmän tarjoamaa vertaistukea työllistymispolulla edetäkseen. Tällaiset ryhmät toimisivat osallisuutta ja työllistymistä edistävänä palveluna erityisesti pitkäaikaistyöttömille maahanmuuttajille, joiden kotoutumisaika on mennyt umpeen ja jotka eivät ole päässeet koulutukseen tai työelämään. Vertaisryhmien todettiin toimivan hyvin myös kuntouttavaa työtoimintaa ja ammatillisia opintoja tukevinä ja täydentävinä ryhminä. Koska työpajat toimivat kaikille yhteisinä oppimisympäristöinä, ryhmissä oli mahdollisuus osallistujien statuksesta riippumatta pohtia yhdessä työpajoissa käsiteltyjä asioita ja jakaa kokemuksia.

Jotta vertaisryhmät voisivat tarjota todellisen väylän työllistymiseen, niiden yhteys TE-palveluihin tulisi kehittää paremmin toimivaksi. Jos ryhmillä on yhteyksiä tiettyjen toimialojen työnantajiin, TE-palveluiden tulisi ohjata ryhmiin sellaisia asiakkaita, jotka ovat kiinnostuneita juuri näistä aloista. Hankkeen toimintaa kehitettiin syksyllä 2019 tähän suuntaan, pääkaupunkiseudun TE-palveluissa järjestettiin infotilaisuuksia, joiden tarkoituksena oli saada hankkeen työnantajakumppaneiden toimialoista kiinnostuneita vertaisryhmiin. Tätä toimintaa ei kuitenkaan ehditty toteuttaa Ote työhön -hankkeessa, joten se siirtyy pilotoitavaksi EME-hankkeessa vuonna 2020.

Ote työhön -hankkeessa koulutetut työelämäohjaajat ovat vahvistaneet hankkeen aikana ohjaustaitojaan ja voivat hyödyntää niitä ohjaustehtävissä myös hankkeen jälkeen. Hanke on mahdollistanut osalle ohjaajista uuden ammatillisen suunnan löytämisen. Koska hankkeessa pilotoitu työelämäohjaajakoulutus on otettu mukaan JHL:n ja TSL:n koulutustarjontaan, työelämäohjaajia koulutetaan myös hankkeen päättymisen jälkeen ohjaamaan ryhmiä tai yksilöitä työpaikoilla, järjestöissä tai koulutusorganisaatioissa. Tulevissa koulutuksissa olisi suositeltavaa korostaa erityisesti tasavertaisen dialogin tärkeyttä ohjaajan ja osallistujien välillä, joka on hankkeessa todettu merkittäväksi osallistujien voimaantumista edistäväksi tekijäksi.

Lähteet

Denscombe, M. 2010. Good Research Guide: For small-scale social research projects (4th Edition). Open University Press. Berkshire, GBR.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) 2019. Kotona Suomessa ESR-hanke. Mahdollisuuksia, toivoa ja luottamusta – kustannuksia säästäviä ratkaisuja maahanmuuttajien työllistymiseen.

<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/37678612/Mahdollisuuksia%2C%20toivoa+ja+luottamusta/079a09c9-5fae-43c8-b187-e50a3ea2e39e>

Heimo, S. 2019. “Mitä me saatiin koulutuksesta, me annetaan niille”: maahanmuuttajien vertaisasiantuntijuus Ote työhön -hankkeen työelämäohjaajakoulutuksessa. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116022/HeimoSatu.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Heimo, S. Heikkinen, A., Tapanila, K. & Ojapelto, A. 2019. Konferenssiesitys: Peer group guidance in empowering migrants for employment: Part of the evaluative study of the project. ETMU Conference 15.11.2019.

Hokkanen, L. 2003. Vapaaehtoinen ja vertainen auttaminen. Teoksessa M. Laitinen & A. Pohjola (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Jyväskylä: PS-Kustannus, 254–274.

Kinnunen, S. Tapanila, K. & Heikkinen, A. 2018. Konferenssiesitys: Merkitysten rakentuminen maahanmuuttajien ohjaamisessa työelämäään. Kasvatustieteen päivät 16.11.2018.

Reason, P. & Bradbury, H. 2001. (Ed.) The SAGE Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice. 1st Edition. London: Sage.

Tuella tavoitteista totta –opas 2019. Tuella tavoitteista totta. Opas työelämäohjausmallin toimintojen toteuttajille. Ote työhön -hanke. <https://www.otetyohon.fi/tuella-tavoitteista-totta-malli>

Zimmerman, M.A. 1995. Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. American Journal of Community Psychology, Vol. 23, No. 5.

Liitteet

Liite 1: Työelämäohjaajien alku- ja loppuitsearviointilomakkeet

Liite 2: Yhteenvetotaulukko Ote työhön -vertaisryhmistä

Liite 3: Ote työhön -esitteet (osallistujat, työelämäohjaajat)

Liite 4: Kaaviokuva hankkeessa pilotoidusta toimintamallista

Liite 1: Työelämäohjaajien alku -ja loppuitsearviointilomakkeet

Itsearviointilomake työelämäohjaajille

Etunimi: _____

KOULUTUKSEN ALOITUSVAIHE

1. Työelämäohjaaja

Millaisia taitoja työelämäohjaaja sinun mielestäsi tarvitsee?

2. Oma osaamisesi nyt

Seuraavia asioita sisältyy työelämäohjaajien koulutukseen. Miten arvioisit omaa osaamistasi tällä hetkellä?

		Erittäin huonosti	Huonosti	Ei hyvin, eikä huonosti	Hyvin	Erittäin hyvin	En osaa sanoa	En halua vastata
Ohjaustaidot	Tulen toimeen erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa							
	Osaan puhua selkeästi suomea							
	Osaan auttaa suomen kielen oppimisessa							
	Osaan ohjata ryhmiä							
Sisältöjen osaaminen	Tiedän, mistä työpaikkoja voi hakea							
	Tiedän, miten tehdään työhakemus ja CV							
	Tiedän erilaisia ammatteja							
	Tunnen suomalaisia koulutusjärjestelmiä							
	Tunnen suomalaisen työelämän pelisääntöjä							
	Tunnen työelämän oikeuksia ja velvollisuuksia							
	Tiedän, miten muulla kuin Suomessa hankittua osaamista voi tunnistaa ja tunnustaa							
	Tiedän, millaisia erilaisia polkuja työelämään voi olla (työkokeilu, oppisopimus, työpajat jne.)							

Missä asioissa sinä olet hyvä?

Miten sinä opit parhaiten?

(Esimerkiksi: lukeminen, kuuntelu, puhuminen, kirjoittaminen, yksin, ryhmän kanssa... Keksi lisää!)

3. Toiveet ja tavoitteet

Mitä sinä toivot koulutukselta?

Millaiset tavoitteet asetat omalle oppimisellesi? Miten pääset niihin?

TAVOITE	SUUNNITELMANI TAVOITTEESEEN PÄÄSEMISEKSI
1.	
2.	
3.	

Itsearviointilomake työelämäohjaajille

Etunimi: _____

KOULUTUKSEN LOPETUSVAIHE

1. Työelämäohjaajan tarvitsemat taidot

Millaisia taitoja työelämäohjaaja sinun mielestäsi tarvitsee? Ovatko ajatuksesi koulutuksen aikana muuttuneet, kun vertaat tilanteeseen ennen koulutusta?

2. Oma osaamisesi nyt

Koulutus on nyt päättynyt. Miten arvioisit omaa osaamistasi kurssin loputtua?

		Erittäin huonosti	Huonosti	Ei hyvin, eikä huonosti	Hyvin	Erittäin hyvin	En osaa sanoa	En halua vastata
Ohjaustaidot	Tulen toimeen erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa							
	Osaan puhua selkeästi suomea							
	Osaan auttaa suomen kielen oppimisessa							
	Osaan ohjata ryhmiä							
Sisältöjen osaaminen	Tiedän, mistä työpaikkoja voi hakea							
	Tiedän, miten tehdään työhakemus ja CV							
	Tiedän erilaisia ammatteja							
	Tunnen suomalaisia koulutusjärjestelmää							
	Tunnen suomalaisen työelämän pelisääntöjä							
	Tunnen työelämän oikeuksia ja velvollisuuksia							
	Tiedän, miten muualla kuin Suomessa hankittua osaamista voi tunnustaa							
	Tiedän, millaisia erilaisia polkuja työelämään voi olla (työkokeilu, oppisopimus, työpajat jne.)							

Missä asioissa sinä olet hyvä? Opitko koulutuksen aikana jotain uutta itsestäsi tai ohjaamisesta, mitä asioita?

3. Toiveet ja tavoitteet

Katso koulutuksen alussa kirjoitettuja omia tavoitteitasi. Saavutitko tavoitteet?

1.	
2.	
3.	

Millainen kokemus koulutus oli, mitä sait koulutuksesta itsellesi?

Mikä koulutuksessa oli mukavaa / vaikeaa? Tuliko yllätyksiä?

Mitä koulutuksessa olisi pitänyt opetella enemmän?

Liite 2: Yhteenvetotaulukko Ote työhön -vertaisryhmistä

Taulukossa ilmoitetuissa osallistujamäärissä on mukana henkilöt, jotka ovat osallistuneet vähintään yhdelle ryhmän tapaamiselle. Motivaatio hakea työhön on keskiarvo ryhmän osallistujien täyttämien alkukartoituslomakkeiden vastauksista kysymykseen ”Miten hyvin olet motivoitunut hakemaan työtä?” (asteikolla 1-5 (1=huonoin, 5=paras)). Vertaisryhmät on nimetty pääsääntöisesti kokoontumispaikan mukaan, ammattiveraisryhmien nimet on tummennettu.

Helsingissä toteutetut vertaisryhmät:

<i>Ryhmän nimi</i>	<i>Ajankohta</i>	<i>Ohjaajat</i>	<i>Osallistujat</i>
MonikaNaiset	03-04/2018, 8 tapaamiskertaa	yksi suomalaistaustainen naisohjaaja	9 osallistujaa, kaikki naisia, ikä 26-52 v., motivaatio hakea työhön 5,00
Helao 1	08-11/2018, 8 tapaamiskertaa	nais- ja miesohjaaja, molemmat maahanmuuttaja-taustaisia	6 osallistujaa, miehiä ja naisia, ikä 31-61 v. motivaatio hakea työhön keskimäärin 4,33
Monikeskus	09-11/2018, 8 tapaamiskertaa	nais- ja miesohjaaja, molemmat maahanmuuttaja-taustaisia	9 osallistujaa, miehiä ja naisia, ikä 29-61 v., motivaatio hakea työhön keskimäärin 4,67
Helao 2	01-03/2019, 8 tapaamiskertaa	kaksi suomalaistaustaista naisohjaajaa	8 osallistujaa, miehiä ja naisia, ikä 38-57 v., motivaatio hakea työhön keskimäärin 3,83
Kontula 1	04-06/2019, 8 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	8 osallistujaa, kaikki naisia, ikä 32-56 v., motivaatio hakea työhön keskimäärin 4,14
Helao 3	09-11/2019, 8 tapaamiskertaa	nais- ja miesohjaaja, molemmat maahanmuuttaja-taustaisia	6 osallistujaa, yksi mies ja 5 naista, ikä 25-56 v., motivaatio hakea työhön keskimäärin 4,67
Kontula 2	09-11/2019, 8 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	11 osallistujaa, miehiä ja naisia, ikä 38-53 v. (vain kaksi osallistujaa ilmoitti motivaationsa hakea työhön, joten ei voitu laskea koko ryhmän keskiarvoa)

Tampereella toteutetut ryhmät:

<i>Ryhmän nimi</i>	<i>Aika</i>	<i>Ohjaajat</i>	<i>Osallistujat</i>
Takk 1	08-11/2018, 8 tapaamiskertaa	kaksi maahanmuuttajataustaista naisohjaajaa	5 osallistujaa, kaikki naisia, ikä 38-52 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 3,75
Tredu	09-10/2018, 5 tapaamiskertaa	kaksi maahanmuuttajataustaista naisohjaajaa	10 osallistujaa, naisia ja miehiä, ikä 32-52 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 3,57
Miesten Mattila	10-12/2018, 5 tapaamiskertaa	kaksi maahanmuuttajataustaista naisohjaajaa	10 osallistujaa, kaikki miehiä, ikä 29-50 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 3,83
Silta 1	01-02/2019, 6 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	6 osallistujaa, miehiä ja naisia, ikä 22-53 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 4,17
Silta 2	03-04/2019, 6 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	4 osallistujaa, kaikki miehiä, ikä 19-27 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 4,75
Mukana	03-04/2019, 5 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen	7 osallistujaa, miehiä ja naisia, ikä 22-51 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 3,75
Silta 3	04-05/2019, 6 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	12 osallistujaa, kaikki naisia, ikä 34-57 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 1,78
Naistari	05-06/2019, 6 tapaamiskertaa	kaksi maahanmuuttajataustaista naisohjaajaa	5 osallistujaa, kaikki naisia, ikä 45-61 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 3,00
Takk 2	07-10/2019, 7 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	4 osallistujaa, joista 1 mies ja 3 naista, ikä 28-47 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 4,5
Silta 4	09-10/2019, 6 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	6 osallistujaa, kaikki miehiä, ikä 17-54 v. motivaatio hakea työtä keskimäärin 2,50
Silta 5	10-11/2019, 5 tapaamiskertaa	kaksi naisohjaajaa, toinen maahanmuuttajataustainen, toinen suomalaistaustainen ohjaustyön ammattilainen	8 osallistujaa, miehiä ja naisia, ikä 35-46 v., motivaatio hakea työtä keskimäärin 3,50

Liite 3: Ote työhön -esitteet (osallistujat, työelämäohjaajat)



Etsitkö työ- ja koulutusmahdollisuuksia?

Ote työhön -hankkeen vertaisryhmissä

- saat tietoa työelämästä ja opiskelumahdollisuuksista.
- harjoittelet suomen kieltä puhumalla muiden kanssa.
- voit tutustua erilaisiin töihin työpajoissa ja työpaikoilla.

Kenelle?

Työttömille maahanmuuttajille, jotka eivät enää pääse kotoutuskoulutukseen. Osa ryhmistä on vain naisille. Ryhmissä puhutaan suomea.

Ryhmissä harjoittelet seuraavia asioita:

- työpaikkojen etsiminen
- työhakemuksen kirjoittaminen
- työhaastatteluun osallistuminen
- suomen kieli

Saat tietoa:

- siitä, mitä ammatteja ja erilaisia työtehtäviä Suomessa on.
- oikeuksista työelämässä (esimerkiksi työsuhteen alkaminen ja loppuminen, lomat, perhevapaat ym.).

Ryhmässä on kaksi koulutettua työelämäohjaajaa, joilla on kokemusta työelämästä Suomessa.

Ryhmät kokoontuvat joka toinen viikko kahden tunnin ajan helmikuusta toukokuuhun. Ryhmään voi tulla mukaan milloin vain.

Haluatko tulla mukaan?

Ilmoittautuminen haastatteluun ja lisätietoja:
hankepääällikkö Hanna Takolander
sähköposti: hanna.takolander@tsl.fi, puh: 044-0750 850

Lue lisää:
www.facebook.com/otetyohon www.otetyohon.fi

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma


















Ote työhön



Ote työhön

Tule työelämäohjaajaksi! Ote työhön -hanke järjestää vertaisohjaajakoulutusta

Työelämäohjauksen koulutus sopii sinulle, joka haluat

- oppia ohjaustaitoja ja vetää työelämään ohjaavia vertaisryhmiä
- saada tietoa työelämästä ja koulutusmahdollisuuksista
- vahvistaa omia työelämätaitoja

Koulutuksen jälkeen pääset ohjaamaan vapaaehtoisena Ote työhön -hankkeen vertaisryhmää. Vertaisryhmässä ohjaat maahanmuuttajia, jotka etsivät työ- ja koulutusmahdollisuuksia. Koulutukseen toivotaan sekä ulkomaalais- että suomalaistaustaisia hakijoita. Koulutus ja vertaisryhmätoiminta järjestetään suomen kielellä. (Kielitaitotaso B1.1. tai vastaava kielitaito riittää.)

Koulutuksen pääsisällöt:

- Vertaisohjaaminen ja vertaisryhmän vetäminen
- Kulttuurien välinen vuorovaikutus
- Suomen kielen itseopiskelu ja oppimisen tukeminen ryhmässä
- Työelämä tietoa, työhakemus ja CV
- Verkkosoiointi, esim. KELA ja työvoimapalvelut
- Erilaiset polut työhön: esim. työkokeilu, palkkatukityö, oppisopimus

Kesto: 25 tuntia lähiopetusta
Aika: lauantaisin 7.4.2018, 21.4.2018, 5.5.2018, ja 19.5.2018 klo 10.00 – 15.30 ja keskiviikkona 30.5.2018 klo 17.00–19.30
Paikka: HELAO Helsingin aikuisopisto, Töölöntullinkatu 8
Hinta: Koulutus on maksuton
Kouluttajat: TSL, HELAO, JHL, Pakolaisapu

Opiskelu ja toteutus:

Työelämäohjaajat toimivat pareittain. Parit harjoittelevat vertaisohjausta jo koulutuksen aikana ja saavat koulutuksen päätyttyä oman ohjattavan ryhmän. Kouluttajat tukevat työelämäohjaajia vieraillemalla ryhmässä ja järjestämällä ohjaajille yhteisiä tapaamisia.

Koulutuksen päätyttyä saat TSL-opintokeskuksesta ohjaajakoulutuksesta todistuksen, josta sinulle on hyötyä esimerkiksi muissa ohjaustehtävissä työpaikoilla. Kaikki hakijat haastatellaan ennen koulutuksen aloittamista.

Ilmoittautuminen haastatteluun ja lisätietoja
 Ilmoittaudu sähköpostilla viimeistään 12.3.2018.
 hanna.takolander@tsl.fi
 044 0750 850

www.otetyhön.fi
www.facebook.com/otetyhön
twitter.com/OteTyhön

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma




Ote työhön

Tule työelämäohjaajaksi! Ote työhön -hanke järjestää vertaisohjaajakoulutusta

Työelämäohjauksen koulutus sopii sinulle, joka haluat

- oppia ohjaustaitoja ja vetää työelämään ohjaavia vertaisryhmiä
- saada tietoa työelämästä ja koulutusmahdollisuuksista
- vahvistaa omia työelämätaitoja

Koulutuksen jälkeen pääset ohjaamaan vapaaehtoisena Ote työhön -hankkeen vertaisryhmää. Vertaisryhmässä ohjaat maahanmuuttajia, jotka etsivät työ- ja koulutusmahdollisuuksia. Koulutukseen toivotaan sekä ulkomaalais- että suomalaistaustaisia hakijoita. Koulutus ja vertaisryhmätoiminta järjestetään suomen kielellä. (Kielitaitotaso B1.1. tai vastaava kielitaito riittää.)

Koulutuksen pääsisällöt:

- Vertaisohjaaminen ja vertaisryhmän vetäminen
- Kulttuurien välinen vuorovaikutus
- Suomen kielen itseopiskelu ja oppimisen tukeminen ryhmässä
- Työelämä tietoa, työhakemus ja CV
- Verkkosoiointi, esim. KELA ja työvoimapalvelut
- Erilaiset polut työhön: esim. työkokeilu, palkkatukityö, oppisopimus

Kesto: 25 tuntia lähiopetusta
Aika: lauantaisin 24.3.2018, 7.4.2018, 21.4.2018, 5.5.2018 klo 10 – 15.30 keskiviikkona 16.5.2018 klo 18–20.30
Paikka: TAKK Tampereen Aikuisopintokeskus, Tampereen valtatie 15
Hinta: Koulutus on maksuton
Kouluttajat: TSL-opintokeskus, TAKK, JHL, Tampereen työvoiman palvelukeskus, Pakolaisapu

Opiskelu ja toteutus:

Työelämäohjaajat toimivat pareittain. Parit harjoittelevat vertaisohjausta jo koulutuksen aikana ja saavat koulutuksen päätyttyä oman ohjattavan ryhmän. Kouluttajat tukevat työelämäohjaajia vieraillemalla ryhmässä ja järjestämällä ohjaajille yhteisiä tapaamisia.

Koulutuksen päätyttyä saat TSL-opintokeskuksesta ohjaajakoulutuksesta todistuksen, josta sinulle on hyötyä esimerkiksi muissa ohjaustehtävissä työpaikoilla. Kaikki hakijat haastatellaan ennen koulutuksen aloittamista.

Ilmoittautuminen haastatteluun ja lisätietoja
 Ilmoittaudu sähköpostilla viimeistään 28.2.2018.
 paivi.vartiainen@tsl.fi
 040 7639 657

www.otetyhön.fi
www.facebook.com/otetyhön
twitter.com/OteTyhön



Liite 4: Kaaviokuva Ote työhön -hankkeessa pilotoidusta toimintamallista

