



Oy VASSO Ab

VARSINAIS-SUOMEN SOSIAALIALAN OSAAMISKESKUS

JULKAISUJA 2/2007

KOHTI MONIKULTTUURISTA VARSINAIS-SUOMEA



**Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tilastaselvitys,
haastattelut, tulevaisuusverstaat ja kysely**

MERJA ANIS, TIINA HEILIÖ, OLLI HIETANEN JA JOUNI MARTTINEN

KOHTI MONIKULTTUURISTA VARSINAIS-SUOMEA
Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tilastoseelvitys,
haastattelut, tulevaisuusverstaat ja kysely

TEKIJÄT: MERJA ANIS, TIINA HEILIÖ, OLLI HIETANEN JA JOUNI MARTTINEN

ISBN 952-5577-16-3 (NID.)
ISBN 952-5577-17-1 (PDF)
ISSN 1795-228X (NID.)
ISSN 1795-2298 (PDF)

PAINOSALAMA OY – TURKU 2007

ALKUSANAT	4
1. JOHDANTO	6
2. MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖLLISYYS VARSINAIS-SUOMESSA TILASTOJEN VALOSSA	10
2.1. Maahanmuuttajaväestön määrän ja rakenteen kehitys	10
2.2. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla	14
2.3. Maahanmuuttajien työttömyys	20
2.4. Työttömyyden rakenne	23
2.5. Maahanmuuttajat yrittäjinä	27
2.6. Työelämän tulevaisuus Varsinais-Suomessa	34
3. RYHMÄHAASTATTELUISSA KERROTTUA	39
3.1. Kohderyhmät ja haastattelujen toteuttaminen	39
3.2. Maahanmuuttajat	41
3.3. Viranomaiset ja muut palvelujen tuottajat	44
3.4. Työnantajat	46
3.5. Aikuiskouluttajat	54
3.6. Kasvatuksen ja opetuksen edustajat	56
3.7. Yhteenvetoa haastatteluissa esille nousseista kehittämis ehdotuksista	61
4. TULEVAISUUSVERSTAAT	64
4.1. Ensimmäinen tulevaisuusverstaas: työnantajien ja maahanmuuttajien tarpeet	65
4.2. Toinen tulevaisuusverstaas: tulevaisuuskuvat ja skenaariot	67
4.3. Kolmas tulevaisuusverstaas ja asiakasraati: toimenpide-ehdotukset	67
5. DELFOI-KYSELYN TULOKSET	70
6. TOIMINTAOHJELMAN VIIMEISTELY	96
7. VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOPOLIITTINEN OHJELMA	97
7.1. Työperusteisen maahanmuuton edistäminen	97
7.2. Maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen	99
7.3. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen	100
7.4. Humanitaarisen maahanmuuton kehittäminen	104
7.5. Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden lisääminen	105
7.6. Aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa tukevien rakenteiden vahvistaminen	106
7.7. Toimenpide-ehdotusten roolittaminen ja rahoittaminen	108
LÄHTEET	111
LIITTEET	114
Liite 1. Maahanmuuttoon liittyviä käsitteitä	114
Liite 2. Yhteenveto Varsinais-Suomen kuntien kotouttamisohjelmista	117
Liite 3. Vieraskielisten määrä Varsinais-Suomen seutukunnissa 1990-2005	120
Liite 4. Ulkomaan kansalaiset väkiluvusta maakunnittain vuonna 2005.	121
Liite 5. Tulevaisuusverstaiden menetelmät	122

ALKUSANAT

Varsinais-Suomi on väestöltään yksi Suomen maahanmuuttajarikkaimmista alueista. Turussa ja pääkaupunkiseudulla otettiin ensimmäisinä vastaan pakolaisia jo 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa. Viime aikoina työvoiman tarve on tuonut maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyvät kysymykset hyvin vahvasti julkiseen keskusteluun paitsi valtakunnan tasolla myös Varsinais-Suomessa. Monessa kohtaa resurssit, asenteet sekä toimintarakenteet ja -käytännöt eivät kuitenkaan vielä vastaa ajankohtaisia tarpeita. Niinpä maakuntaan haluttiin oma alueelliset olosuhteet huomioiva toimintaohjelma, joka rakentaisi pohjaa, suuntaa ja sitoutumista työvoimatarpeiden, työllistymisen, kotouttamistyön ja kotoutumisen haasteisiin. Ohjelma laadittiin laajasti eri toimijoita osallistavalla prosessilla.

Tässä raportissa on kuvattu Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman laadinnassa vuosina 2006–2007 toteutunut työprosessi sekä yhteenveto prosessin aikana kerätyistä aineistoista. Ohjelma on rakennettu näiden aineistojen tuottaman tiedon pohjalta. Raportti sisältää runsaasti eri menetelmin kerättyä tietoa, joka on hyödyllistä paitsi ohjelman toteuttajille myös kaikille, jotka tarvitsevat tietoa maahanmuuttajiin liittyvistä kysymyksistä erityisesti Varsinais-Suomessa.

Työprosessi kokosi yhteen maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuusjärjestöjen, työvoimahallinnon, elinkeinoelämän, työmarkkinajärjestöjen, tutkimuksen, koulutuksen ja kehittämisen sekä sosiaali-, terveys- ja opetustoimen henkilöstöä ja toimijoita. Kiitokset ansiokkaasta ohjelmatyöstä kuuluvat Varsinais-Suomen liitolle, Varsinais-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskukselle, Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskukselle, Turun ja Salon kaupungeille, Turun Kauppakorkeakoulun tulevaisuuden tutkimuskeskukselle, hankkeen ohjausryhmälle sekä haastatteluihin, tulevaisuusverstaasiin, asiakasraateihin ja kyselyyn osallistuneille henkilöille. Työtä on tehty määrätietoisesti ja sitä on vienyt eteenpäin vahva pyrkimys parantaa nykyistä tilannetta ja vaikuttaa asioihin.

Sosiaalialan toimijat ovat näkyvästi olleet mukana rakentamassa ohjelmaa. Uutta aikaisempiin yhteistyökuvioihin on se, että tällä kertaa on mahdollistunut vuoropuhelu paitsi työvoimahallinnon sekä opetus- ja tutkimusalan myös maahanmuuttajayhdistysten, elinkeinoelämän ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. Vuoropuhelu tällaisella yhteistyörakenteella on ollut hyvin mielekästä ja tärkeää juuri maahanmuuttajien tilannetta ajatellen, sillä maahanmuuttajien työllisyystilanteen ja kotoutumisen edistämisessä tarvitaan juuri näin laajapohjaista yhteistyötä.

Tuloksena on hyvä ohjelma, jossa huomioidaan niin työvoiman tarve, työllisyys- ja koulutuskysymykset kuin maahanmuuttajia koskevat olosuhteet ja palvelut hyvin laajassa merkityksessä. Samassa ohjelmassa on huomioitu työperusteinen ja humanitaarinen maahanmuutto sekä muut pysyvästi tai tilapäisesti Varsinais-Suomessa asuvat maahanmuuttajat.¹ Erityistä huomiota on kiinnitetty sekä työvoimakysymyksiin että perheisiin, lapsiin ja nuoriin. Maahanmuuttopoliittinen ohjelma, "Monikulttuurinen Varsinais-Suomi" (2007)², on hyväksytty Varsinais-Suomen maakuntahallituksessa ja julkaistu TE-keskuksen julkaisusarjassa. Ohjelma on esitetty myös tämän raportin kappaleessa 7.

Nyt kun ohjelma on valmis, pitää jatkaa työtä ohjelman suuntaamilla tavoilla: kehittää käytäntöjä perustyössä sekä hankkia rahoitusta ja käynnistää ohjelmassa ehdotettuja hankkeita.

Merja Anis
toimitusjohtaja
Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

¹ Liitteessä 1 on määritelty yleisimpiä maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyviä käsitteitä.

² Monikulttuurinen Varsinais-Suomi. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015. Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisuja 10/2007.

1. JOHDANTO

Maahanmuuttajien määrä Varsinais-Suomessa on moninkertaistunut viimeisen 15 vuoden aikana. Varsinais-Suomessa on Suomen oloissa pitkät perinteet turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten vastaanottotoiminnassa. Perhesyyt ovat tavallisin maahanmuuton peruste, mutta ajankohtaisin keskustelun aihe on työperusteinen maahanmuutto, joka on yleistynyt kasvavan työvoimatarpeen seurauksena.

Varsinais-Suomen elinkeinoelämän ja palvelujen tulevaisuuden päähaasteina voidaan pitää talouden sopeutumista uuteen kansainväliseen työnjakoon ja väestön ikääntymistä. Yritykset sopeuttavat tuotantonsa globaaliin ja kansalliseen kysyntään sekä Varsinais-Suomessa olevaan työvoiman tarjontaan. Maakuntamme tuotannon taso ja rakenne riippuvat kysynnän lisäksi työvoiman määrästä ja laadusta. Riittävä osaavan työvoiman saanti takaa mahdollisuuden uusien työpaikkojen luomiseen ja näin varmistaa hyvinvointimme jatkumisen. Hyvässä työpaikassa tuloksellista työtä tekevä osaava työntekijä on Varsinais-Suomen kilpailukyvyyn ja menestyksen yksi perustekijöistä.

Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) pidetään lisääntyvää maahanmuuttoa ja aktiivista maahanmuuttopoliittikkaa mahdollisuuksina työvoiman saannin turvaamisessa. Myös Varsinais-Suomessa on todettu, että työperusteisen maahanmuuton edistäminen sekä Varsinais-Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien työllistyminen edellyttävät aktiivisia toimenpiteitä sekä julkisten palveluiden ja elinkeinoelämän käytäntöjen että asenteiden kehittämisen tasolla. Maahanmuuttoa ja maahanmuuttajia ei voi kuitenkaan tarkastella pelkästään työvoiman saamisen näkökulmasta. Varsinais-Suomen asukkaiden viihtyvyyden ja alueen vetovoimaisuuden kehittäminen edellyttävät kokonaisvaltaista tarkastelua erilaisissa elämäntilanteissa olevien väestöryhmien näkökulmasta. Siksi tulee ottaa huomioon myös työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien tarpeet sekä humanitaariseen maahanmuuttoon liittyvien palveluiden ja käytäntöjen kehittäminen.

Maahanmuuttajien kotoutumisen onnistuneisuutta ei ole vielä juurikaan tutkittu, mutta pääkaupunkiseudulla toteutetun ja vuonna 2006 valmistuneen maahanmuuttajien kotoutumista tarkastelevan seurantatutkimuksen mukaan runsaat kymmenen vuotta Suomessa asuneiden maahanmuuttajien työllisyystilanne ja suomen kielen taito ovat yleisesti ottaen parantuneet (Perhoniemi & Jasinskaja-Lahti 2006). Kotoutuminen on tutkimuksen mukaan kuitenkin varsin hidasta. Maahanmuuttajien hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat työllistyminen, hyvä suomen kielen taito, Suomen asenneilmapiiirin kokeminen myönteisenä, laajat ja tiiviit kontaktit sosiaalisiin

verkostoihin, hyvä sosiaalinen tuki ja taloudellinen hyvinvointi. Työttömyys, heikko suomen kielen taito, syrjäntäkokemukset, sosiaalinen eristäytyneisyys ja taloudelliset huolet puolestaan vaikeuttavat sopeutumista. (em.) Kotouttamislakia muutettiin vuonna 2006, ja uudessa laissa (1269/2006) edellä mainittuja haasteita on otettu paremmin huomioon. Maahanmuuttajien tukea halutaan tehostaa pidentämällä kotoutumissuunnitelmaa kolmesta viiteen vuoteen ja aikaistamalla tuen alkamista. (Työministeriö 2006.)

Kotouttamislaissa painotetaan myös väestön asenteiden muokkaamista kotoutumisen edellytyksenä. Tutkimusten mukaan suomalaisten asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat muuttumassa myönteisemmiksi (esim. Jaakkola 2005, Pitkänen 2006). On hyvä muistaa, että Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien kokemukset ja kotoutumisen onnistuminen vaikuttavat myös muiden Suomeen muuttoa harkitsevien ulkomaalaisten maahanmuuttopäätökseen. Tällä puolestaan on vaikutusta siihen, miten nopeasti työperusteinen maahanmuutto lisääntyy lähivuosina. (Perhoniemi & Jasinskaja-Lahti 2006.) Maahanmuuton, monikulttuurisuuden ja syrjimättömyyden edistäminen edellyttävätkin aktiivisia toimenpiteitä.

Varsinais-Suomessa haluttiin rakentaa oma alueellinen toimintaohjelma tarvittavien toimenpiteiden perustaksi. Varsinais-Suomen maakuntaohjelmassa vuosille 2005–2008 (2005, 37–38) todetaan: *"Maakunnassa on oltava valmiudet maahanmuuton nopeaan ja huomattavaan lisäämiseen sekä heidän sijoittumisensa tasaisemmin maakuntaan. Strategian yhtenä lähtökohtana tulee olla ns. työperusteinen aktiivinen maahanmuuttopoliittikka unohtamatta ns. humanitaarista maahanmuuttoa sekä alueella jo asuvien ulkomaalaisten auttamista ja tukemista. Tavoitteena on täysivaltainen jäsenyys yhteiskunnassa. Laaditaan Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen toimintaohjelma. Siihen tulee sisältyä mm. maassa asuvien ulkomaalaisten kotouttaminen ja pakolaisten sijoittaminen seutukuntiin."*

Varsinais-Suomen TE-keskus käynnisti maahanmuuttopoliittisen ohjelman laatimisen maakuntaohjelman mukaisesti syksyllä 2006. TE-keskus ja sosiaalialan osaamiskeskus Vasso laativat yhdessä hankesuunnitelman, jonka toteuttamiseen Varsinais-Suomen liitto myönsi maakunnan kehittämisrahaa. Rahoitukseen osallistuivat myös TE-keskus, Vasso sekä Turun ja Salon kaupungit. Laadittavan ohjelman tavoitteeksi asetettiin riittävän ja osaavan työvoiman saanti Varsinais-Suomeen sekä maahanmuuttajien palvelujen ja kotouttamistoiminnan tarkoituksenmukaisuuden turvaaminen. Ohjelmassa haluttiin huomioida eri syistä Varsinais-Suomeen muuttavat sekä täällä jo asuvat maahanmuuttajat.

Ohjelman valmistelutyön ydinkysymykset olivat:

- Miten Varsinais-Suomessa tulisi varautua työperusteisen maahanmuuton tarpeeseen?

- Minkälaisia palveluita työperusteisen maahanmuuton kehittäminen edellyttää?
- Millä tavoin Varsinais-Suomessa asuvien maahanmuuttajien palveluja tulee kehittää?
- Millä tavoin humanitaarista maahanmuuttoa tulee kehittää?
- Millä tavoin monikulttuurisuutta tulisi Varsinais-Suomessa edistää?
- Miten vahvistetaan Varsinais-Suomen vetovoimaisuutta?

Varsinais-Suomen TE-keskuksessa laadittiin maahanmuuttajien tilannetta kuvaava tilastollinen toimintaympäristöanalyysi ja kuvattiin työelämän tulevaisuuden näkymiä. Pohjana olivat jo aiemmin tehdyt selvitykset Varsinais-Suomen väestön ja työvoiman ikärakenteen muutoksista ja sen vaikutuksista tulevaisuudessa (Marttinen 2004). **Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, Oy Vasso Ab**, toteutti ryhmähaastatteluja maahanmuuttajille, työnantajille, työvoimahallinnon sekä sosiaali-, terveys- ja koulutoimen henkilöstölle, aikuiskouluttajille sekä yhdistysten ja hankkeiden edustajille. Näin tunnistettiin maahanmuuttajien kokemia ja maahanmuuttajapalveluihin liittyviä ongelmia ja haasteita sekä kerättiin kehittämis ehdotuksia ohjelman perustaksi. Ryhmähaastatteluihin osallistui kaikkiaan noin 70 henkilöä. **Turun kauppakorkeakoulun tulevaisuuden tutkimuskeskuksen** järjestämissä tulevaisuusverstaissa jäsenneltiin ja analysoitiin näitä teemoja tuottamalla tulevaisuuskuvia, strategioita ja konkreettisia toimenpide-ehdotuksia. Verstaasiin osallistui kaiken kaikkiaan noin 100 henkilöä. Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen toteuttamassa Delfoi-kyselyssä maahanmuuttajat, työnantajat, päätöksentekijät ja palveluiden tuottajat esittivät näkemyksensä tulevaisuuskuvista sekä arvottivat strategioita ja toimenpide-ehdotuksia. Delfoi-kyselyitä lähetettiin kaikkiaan noin 400 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 100 henkilöä. Vastaajista edusti julkista sektoria 72 %, elinkeinoelämää 13 %, kolmatta sektoria 8 % ja muita toimijoita 7 %. Maahanmuuttajia vastaajista oli 4 %.

Hankkeella ei ollut päätoimista projektityöntekijää, vaan ohjelmaa rakennettiin tiiviinä tiimityönä ja lukuisia eri toimijatahoja osallistavana prosessina. Tutkija Jouni Marttinen TE -keskuksesta, toimitusjohtaja Merja Anis Vassosta ja kehitysjohtaja Olli Hietanen Tulevaisuuden tutkimuskeskuksesta olivat tiimin ydinryhmä. Haastattelujen suunnittelussa, toteuttamisessa ja litteroinnissa teki suuren työn suunnittelija Tiina Heiliö Vassosta. Tiina osallistui myös raportin kirjoittamiseen. Vasson harjoittelijana syksyllä 2006 toiminut valt. yo. Maarit Heikkinen oli mukana maahanmuuttajien haastatteluissa ja osallistui kirjaamiseen sekä taustatiedon keräämiseen.

Vassossa tehtiin haastattelujen toteuttamisen ja ohjelmatyön taustaksi yhteenveto Varsinais-Suomen kuntien kotouttamisohjelmista (Liite 2) sekä kartoitus maahanmuuttajia koskevista

kehittämishankkeista³. Lisäksi hyödynnettiin maahanmuuttajien työllisyystilanteeseen, kotoutumiseen, palveluihin ja yhdistystoimintaan liittyviä tutkimuksia⁴ sekä kehittämishankkeissa⁵ tuotettua materiaalia ja kokemuksia. Kerättyä tietoa ja ohjelmaluonnosta esiteltiin työprosessin kuluessa eri toimijoille, esimerkiksi työvoimatoimiston ja sosiaalialan henkilöstölle sekä etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkijaseuran (ETMU) juuri perustetulle Varsinais-Suomen tutkijapiirille.

Hankkeen ohjausryhmä oli koko ajan aktiivisesti mukana ohjelman rakentamisessa. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi TE-keskuksen osastopäällikkö Tuula Kuntsi sekä sihteereinä toimitusjohtaja Merja Anis Vassosta ja tutkija Jouni Marttinen Varsinais-Suomen TE -keskuksesta. Projektin ohjausryhmän varsinaisia jäseniä olivat koulutus- ja työvoimapolitiikan asiantuntija Piia Alvesalo Elinkeinoelämän keskusliiton Turun toimistosta, tutkimusjohtaja Elli Heikkilä Siirtolaisuusinstituutista, sosiaalityön johtaja Arja Iho Raisen kaupungista (huhtikuuhun 2007 asti toimitusjohtaja Markus Hemmilä Vassosta), erikoissuunnittelija Mervi Kylmälä Varsinais-Suomen liitosta, puheenjohtaja Hasan Habib Monikulttuuristen yhdistysten liitosta Sondip ry:stä, sosiaalityön johtaja Eeva Purhonen Salon kaupungista, aluejohtaja Outi Rannikko SAK:n Varsinais-Suomen aluepalvelukeskuksesta ja maahanmuuttajakoordinaattori Regina Ruohonen Turun kaupungista. Asiantuntijajäseniä olivat toimialajohtaja Jaana Hernelahti Turun työvoimatoimiston kansainvälisistä palveluista, kehitysjohtaja Olli Hietanen Tulevaisuuden tutkimuskeskuksesta ja maahanmuuttaja-asioiden erikoissuunnittelija Kalle Myllymäki Varsinais-Suomen TE -keskuksesta.

³ Kooste kehittämishankkeista ei ole kattava, joten sitä ei ole julkaistu, vaan käytetty taustamateriaalina. Osa hankkeista on myös jo päättynyt ja uusia hankkeita vastaavasti alkanut.

⁴ esim. Anis 2005 ja 2006, Forsander 2002, Forsander ym. 2004, Gissler ym. 2006, Lith 2006, Paananen 2006, Perhoniemi & Jasinskaja-Lahti 2006, Pohjanpää ym. 2003, Pyykkönen 2007, Rastas 2007, Sjöblom-Immala 2006, Söderling 2005, Työministeriö 2005, Voima 2005.

⁵ esim. Alitolppa-Niitamo ym. 2005, Huttunen & Kupari 2007, Juuti 2005, Koskiniemi 2005, Moisio & Martikainen 2006, Ruhanen & Martikainen 2006, Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.

2. MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖLLISYYS VARSINAIS-SUOMESSA TILASTOJEN VALOSSA

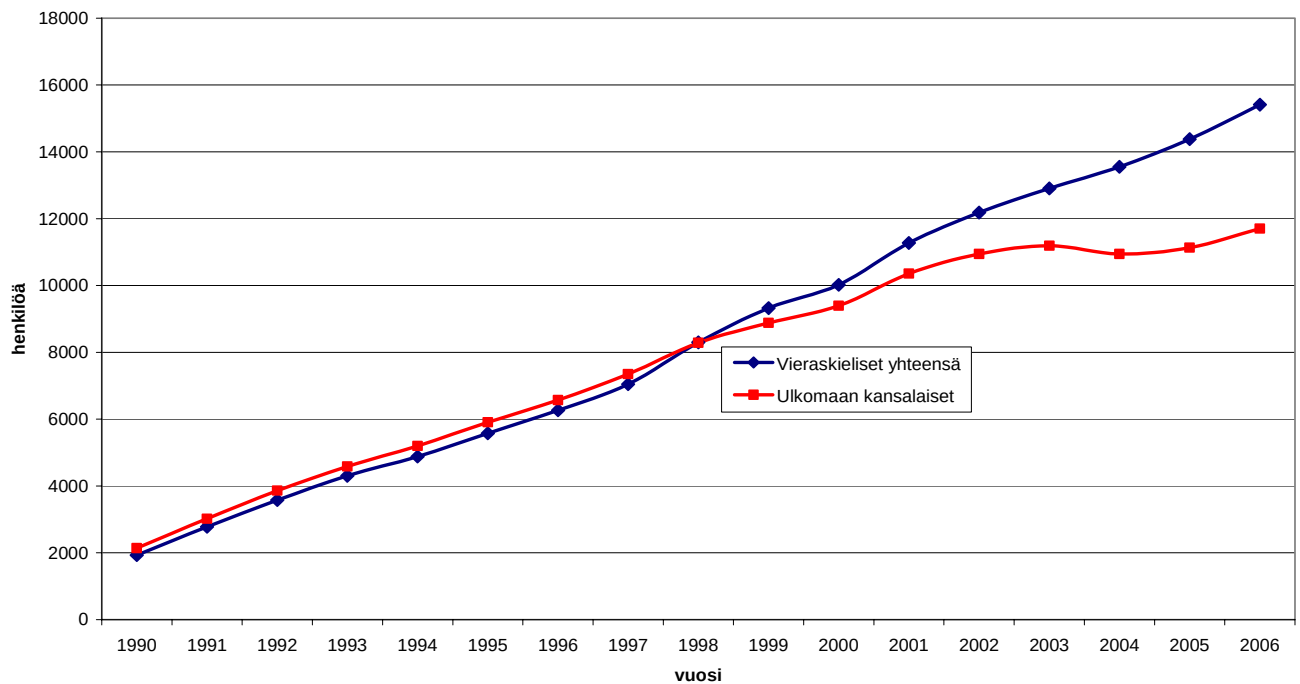
Tässä tilastokatsauksessa kuvataan maahanmuuttajien määrän ja rakenteen kehitystä ja nykytilaa Varsinais-Suomessa. Aluksi selvitetään maahanmuuttajaväestön asemaa yhteiskunnassa ja vertaillaan tilannetta valtaväestöön nähden. Samoin kuvataan maahanmuuttajien tilannetta työmarkkinoilla, työttömyyttä sekä toimintaa yrittäjinä. Lopuksi esitetään nykyiset, keväällä 2007 laaditut arviot ja ennusteet maakunnan toimialojen ja ammattirakenteen kehityksestä vuoteen 2015.

2.1. Maahanmuuttajaväestön määrän ja rakenteen kehitys

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan tässä selvityksessä Suomessa asuvia ulkomaan kansalaisia ja Suomen kansalaisuuden saaneita ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Aina 1980-luvun alkuun Suomi oli maastamuuttomaa. Nettosiirtolaisuus (maahanmuutto suhteessa maastamuuttoon) muuttui pysyvästi positiiviseksi 1980-luvun alkuvuosista alkaen. Ensimmäinen varsinainen muuttoaalto Suomeen koettiin vasta vuonna 1990, kun inkeriläisille luvattiin paluumuuttajan asema. Vuodesta 1991 lähtien muuttajien määrää ovat lisänneet somalit, jotka saapuivat maahan turvapaikanhakijoina. Vuosina 1993–1994 turvapaikan hakijoita saapui entisen Jugoslavian kriisialueelta. Nämä tapahtumat ovat heijastuneet ja näkyvät edelleen myös Varsinais-Suomen ulkomaalaisten määrän kehityksessä. Myös maahanmuuttajien maan sisäinen muuttoliike on kasvattanut Varsinais-Suomen maahanmuuttajalukuja. 2000-luvun alkuvuosina ulkomaan kansalaisten määrän kasvu on kuitenkin tasaantunut. Syynä on vuodesta 1988 alkanut Suomen kansalaisuuden saaneiden määrän kasvu.

Kuvioiden 1-8, 14, 21–22 tiedot perustuvat joko tilastokeskuksen stat.fi -palvelusta⁶ saatuihin tietoihin tai tilastokeskuksessa tehtyihin tilastopoimintoihin.

⁶ http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp

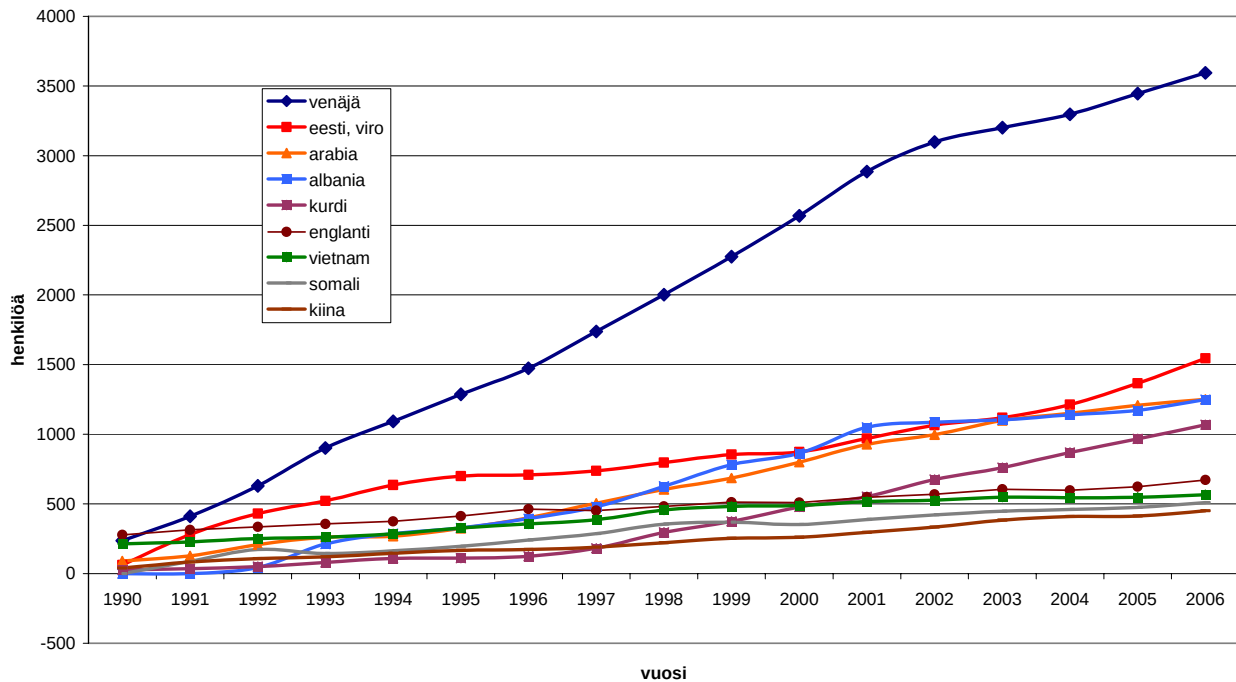


Kuvio 1. Ulkomaan kansalaiset ja vieraskieliset Varsinais-Suomessa 1980–2006.

Vuonna 2006 Varsinais-Suomessa oli yli 11 000 ulkomaan kansalaista eli 2,4 prosenttia koko maakunnan väestöstä. Osa vieraskielisistä on voinut saada Suomen kansalaisuuden ja he sekoittuvat tavanomaisissa väestötilastoissa kantaväestöön. Tätä osoittaa muun muassa se, että niitä henkilöitä, joilla äidinkieli on jokin muu kuin suomi tai ruotsi asui Varsinais-Suomessa jo yli 15 000 henkilöä vuonna 2006 eli 3,4 % maakunnan väestöstä.

Varsinais-Suomessa on Uudenmaan ja Ahvenanmaan jälkeen suhteellisesti eniten ulkomaalaisia. Turun kaupunki⁷ on maassa yksi keskus, johon usein pakolaistaustaiset maahanmuuttajat kotoutuvat joko itsenäisen maahanmuuton, kuntasijoituksen tai omatoimisen, toisesta kunnasta suuntautuvat muuton kautta. Kaiken kaikkiaan meillä on kuitenkin vielä melko vähän maahanmuuttajia verrattuna muihin EU-maihin.

⁷ Vuonna 2006 Turun kaupungissa asui 10 500 vieraskielistä (äidinkieli muu kuin suomi, ruotsi tai saame) eli 6 prosenttia koko väestöstä.

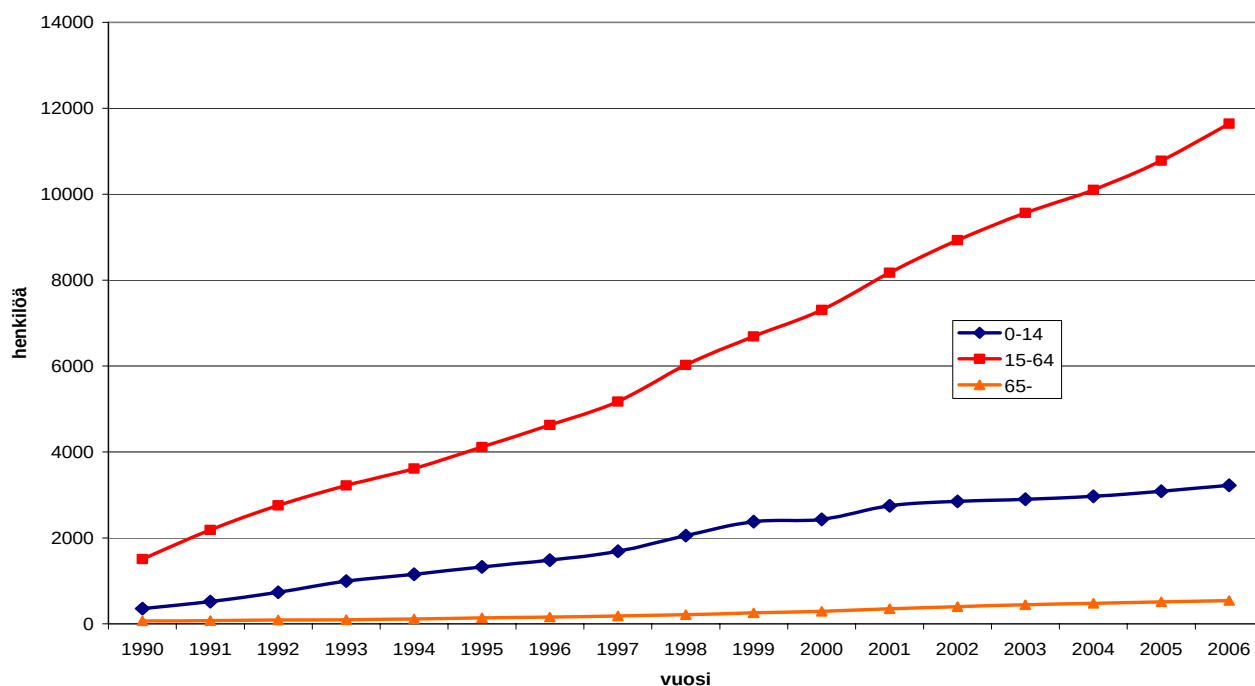


Kuvio 2. Vieraskieliset äidinkielen mukaan Varsinais-Suomessa 1990–2006.

Suurin maahanmuuttajaryhmä äidinkielen mukaan on viimeisen 15 vuoden ajan ollut venäläiset. Vuonna 2006 heitä oli 3 600. Seuraavaksi suurimmat kieliryhmät ovat eestin, arabian- ja albaniankieliset, joita on kutakin ryhmää yli tuhat henkeä. Kiinankielisiä on Varsinais-Suomessa lähes 500 henkilöä.

Ulkomaalaiset poikkeavat ikärakenteeltaan Suomen kansalaisista. Ulkomaalaisista suuri osa on 15–64 -vuotiaita työikäisiä (75–80 %). Suomen kansalaisista työikäisten osuus on hieman matalampi. Maahanmuuttajien korkea syntyvyys ja perheiden yhdistäminen pakolaisryhmissä kasvattavat jatkossa lasten määrää ja osuutta ulkomaalaisväestöstä. Työikäisten suuresta osuudesta huolimatta työvoimaan kuuluu kuitenkin alle puolet työikäisistä ulkomaalaisista, sillä ulkomaalaisten keskuudessa opiskelijat ja etenkin ryhmä ”muu työvoimaan kuulumaton” on suuri.⁸ Yli 65-vuotiaiden maahanmuuttajien osuus on koko väestöä matalampi, kun taas lasten (alle 15-vuotiaat) osuus (21,5 %) on kantaväestön lasten osuuksia korkeampi. Erityisen korkea lasten osuus on somalien (41 %) ja albaanien (35 %) keskuudessa.

⁸ Työvoiman ulkopuolelle jäävät opiskelijat, omaa kotitaloutta hoitavat, asevelvolliset, pääoma- ja korkotuloilla elävät, eläkkeellä iän ja työvuosien perusteella olevat ja muut työvoimaan kuulumattomat työikäiset.



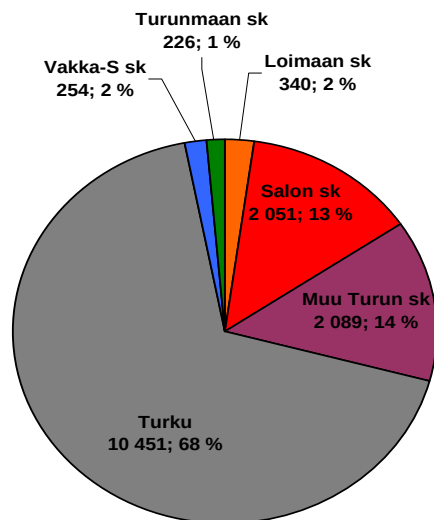
Kuvio 3. Vieraskielisten (ei suomi, ruotsi tai saame) ikärakenteen kehitys Varsinais-Suomessa 1990–2006.

Taulukko 1. Alle 15-vuotiaiden maahanmuuttajien määrä ja osuus äidinkielen mukaan Varsinais-Suomessa 2006.

	Kaikki	Alle 15- vuotiaat	Lasten osuus %
Vieraskieliset			
yhteensä	15411	3226	21
venäjä	3594	541	15
eesti, viro	1545	236	15
arabia	1251	420	34
albania	1249	432	35
kurdi	1069	321	30
englanti	672	91	13
vietnam	566	144	25
somali	510	210	41
kiina	451	80	18
muut kielet	4504	750	17

Lähde: Tilastokeskus/ statfin-tietokanta/ <http://www.stat.fi/tup/statfin/index.html>

Maahanmuuttajat ovat keskittyneet maakunnassamme Turun ja Salon seutukuntiin. Turun seutukunnan osuus maakunnan maahanmuuttajista on 82 prosenttia ja Salon 13 prosenttia. Pelkästään Turun kaupungin osuus maahanmuuttajista on 68 prosenttia.

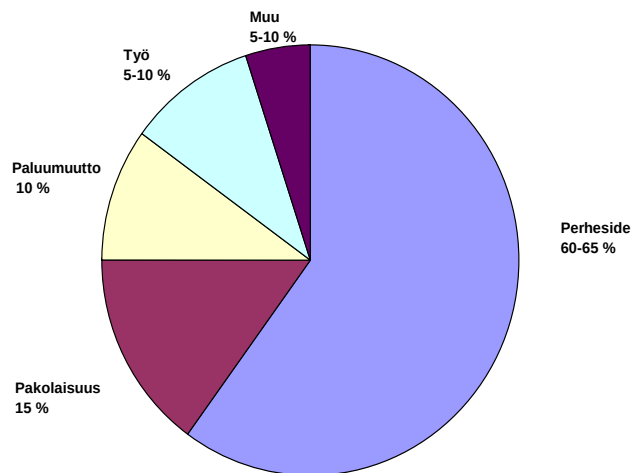


Kuvio 4. Maahanmuuttajat (äidinkieli muu kuin suomi, ruotsi tai saame) seutukunnittain Varsinais-Suomessa vuonna 2006.

2.2. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla

EU:n laajentuminen ja siirtymäaikaista luopuminen eivät ole ainakaan vielä lisänneet suuremmassa määrin työperusteista muuttoa tai tilapäistä työssäkäyntiä Suomessa. Tähän asti valtaosa maahanmuutosta on tapahtunut muulla kuin työnteon perusteella. Suomeen työperusteisesti muuttavien määrä on toistaiseksi ollut vähäinen. Pysyväisluonteisesti maahan muuttaneista vain 5 – 10 prosentilla (vuositasolla noin 400:lla) on ollut työ keskeisimpänä perusteena. Työlupia myönnettiin vuonna 2006 Varsinais-Suomessa noin 670 henkilölle. Työperusteisen maahanmuuton huomattavakaan kasvattaminen ei yksin riitä työvoiman tarjonnan turvaamisessa. Kotimaisten työvoimavarojen nykyistä täysimittaisempaa hyödyntämistä tarvitaan joka tapauksessa. Yksittäisillä toimialoilla maahanmuutolla on kuitenkin huomattavaa merkitystä

työvoiman saatavuuden kannalta ja kansainvälistyvän Suomen taloudellisen toimeliaisuuden lisääjänä.



Kuvio 5. Maahanmuuton syyt 1990 ja 2000-luvuilla.

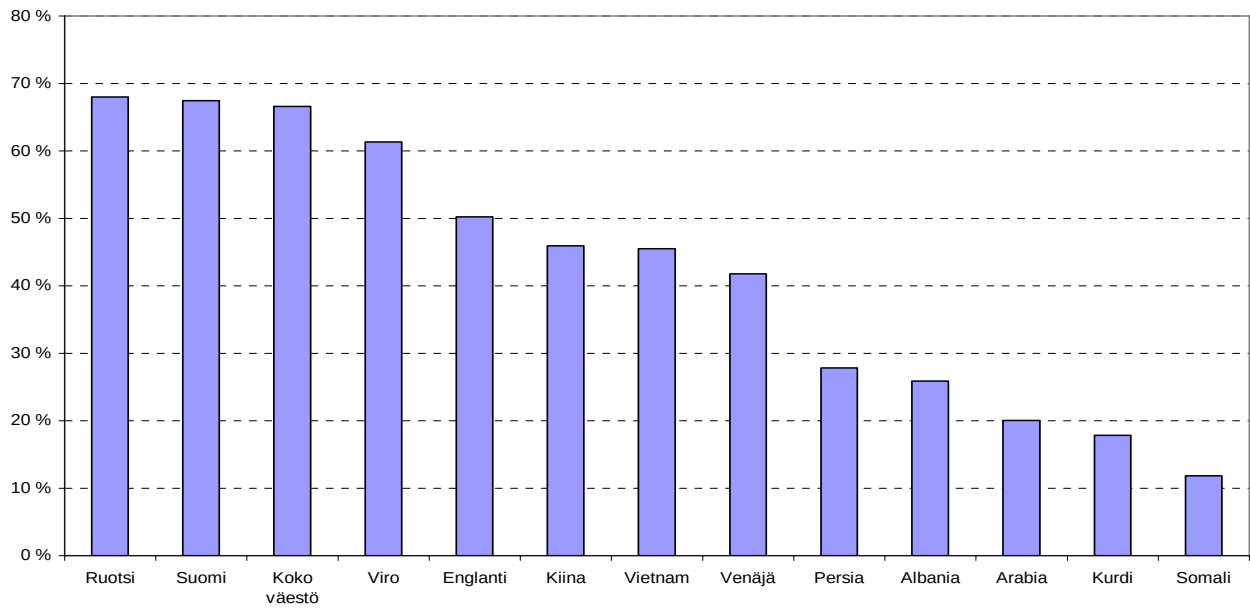
Suomessa tilapäisesti työssä käyneiden määrä on 2000-luvulla ollut vuositasolla 20 000 – 30 000. Määräaikainen ja tilapäinen työskentely eivät edellytä kotoutumista eivätkä aiheuta lähtökohtaisesti julkiselle sektorille kustannuksia. Suomalainen työelämä edellyttää useissa tapauksissa ainakin jonkin tasoista suomen tai ruotsin kielen osaamista. Kieli- tai muun koulutuksen järjestäminen työelämässä olevalle ulkomaiselle työvoimalle on tällä hetkellä vähäistä.

Maahanmuuttajaväestön asema suomalaisessa yhteiskunnassa poikkeaa merkittävästi muiden suomalaisten tilanteesta. Erot ilmenevät erityisesti työmarkkina-asemassa. Koko väestön työllisyysaste⁹ Varsinais-Suomessa työssäkäyntitilaston mukaan on vuonna 2004 66,8 prosenttia ja maahanmuuttajien 40,8 prosenttia.

Eri kieliryhmien väliset erot ovat huomattavia. Maahanmuuttajista parhaiten ovat työllistyneet virolaiset, joiden työllisyysaste nousee parhaassa työiässä olevien ryhmissä lähelle kantaväestön työllisyysastelukuja. Vanhimmassa ikäryhmässä (60–64 -vuotiaat) virolaisia (45 %) on enemmän työelämässä kuin kantaväestöön kuuluvia (35 %). Keskimääräistä paremmin työelämäänsä Varsinais-Suomessa ovat sijoittuneet myös kiinalaiset, vietnamilaiset ja venäläiset.

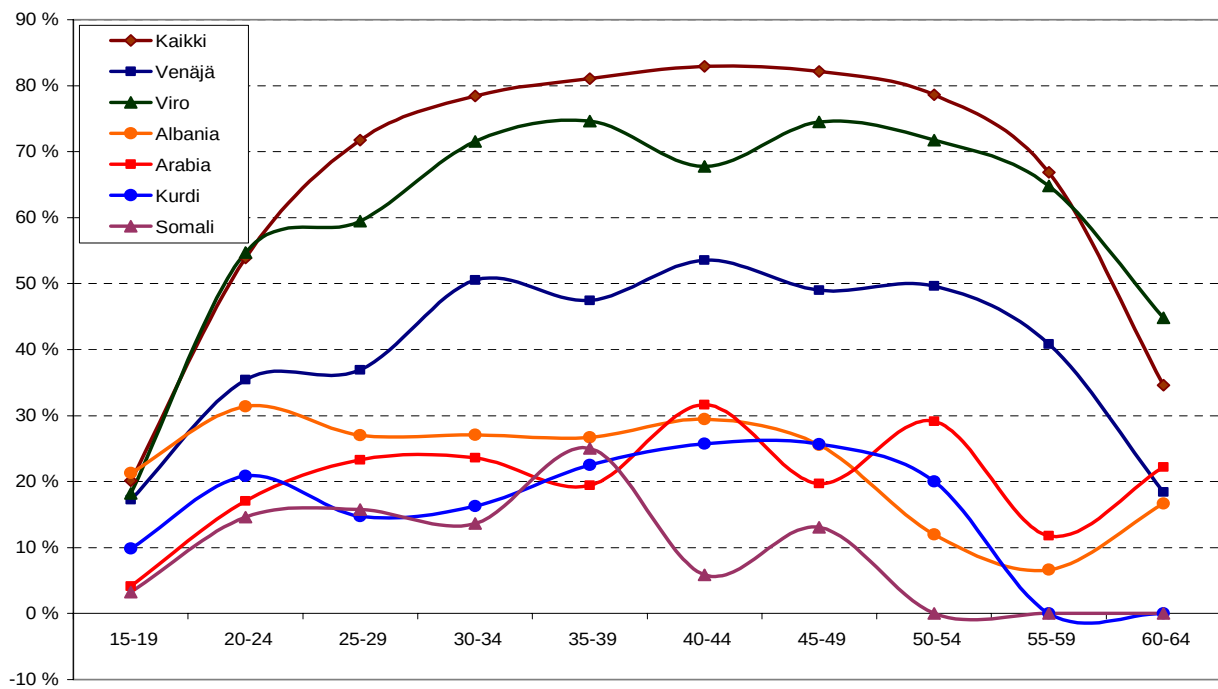
⁹ Työllisten osuus työikäisestä 15–64 -vuotiaasta väestöstä

Työllisyysasteet kieliryhmän mukaan Varsinais-Suomessa 2004



Kuvio 6. Eri kieliryhmien työllisyysasteet Varsinais-Suomessa vuonna 2004.

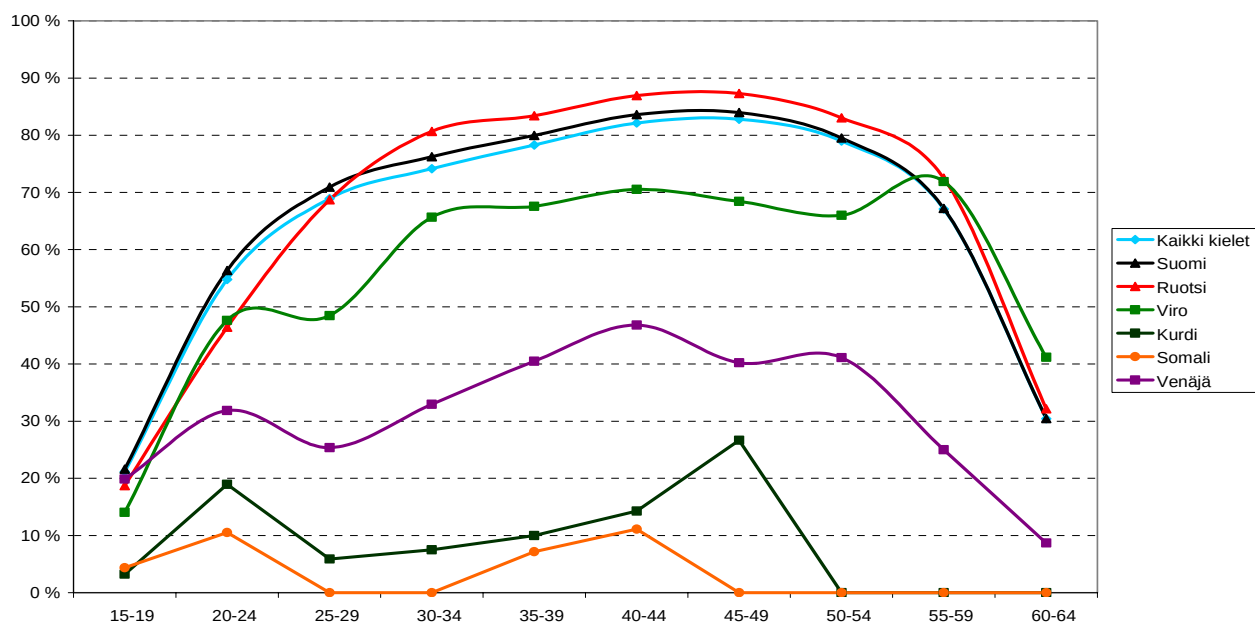
Työllisyysasteet kieli- ja ikäryhmittäin Varsinais-Suomessa 2004



Kuvio 7. Työllisyysasteet kieliryhmän ja ikäluokan mukaan Varsinais-Suomessa vuonna 2004.

Vaikein tilanne työmarkkinoilla on somaleilla, joista paikkansa työelämässä on löytänyt vain 10 prosenttia. Yli 50 -vuotiaista somaleista ei kukaan ole työelämässä. Vaikea tilanne on myös kurdeilla ja albaaneilla.

Naisten työllisyysasteissa erot ovat vielä räikeämmät. Parhaiten ovat työllistyneet ruotsinkieliset naiset, mutta yli 45-vuotiaista somalalaisista ei yksikään ole työmarkkinoilla. Yli 60-vuotiaita virolaisia naisia sen sijaan on ikäluokastaan eniten työmarkkinoilla: yli 40 prosenttia. Merkittävä osa 25–29 -vuotiaista vieraskielisistä naisista on todennäköisesti kotiäiteinä ja näin työvoiman ulkopuolella, mikä ilmenee (25–29 -vuotiaiden) ikäryhmän työllisyysasteen laskuna. Suomen- ja ruotsinkieliset naiset sen sijaan toimivat kyseisessä ikäryhmässä työelämässä lähes yhtä aktiivisesti kuin miehet.

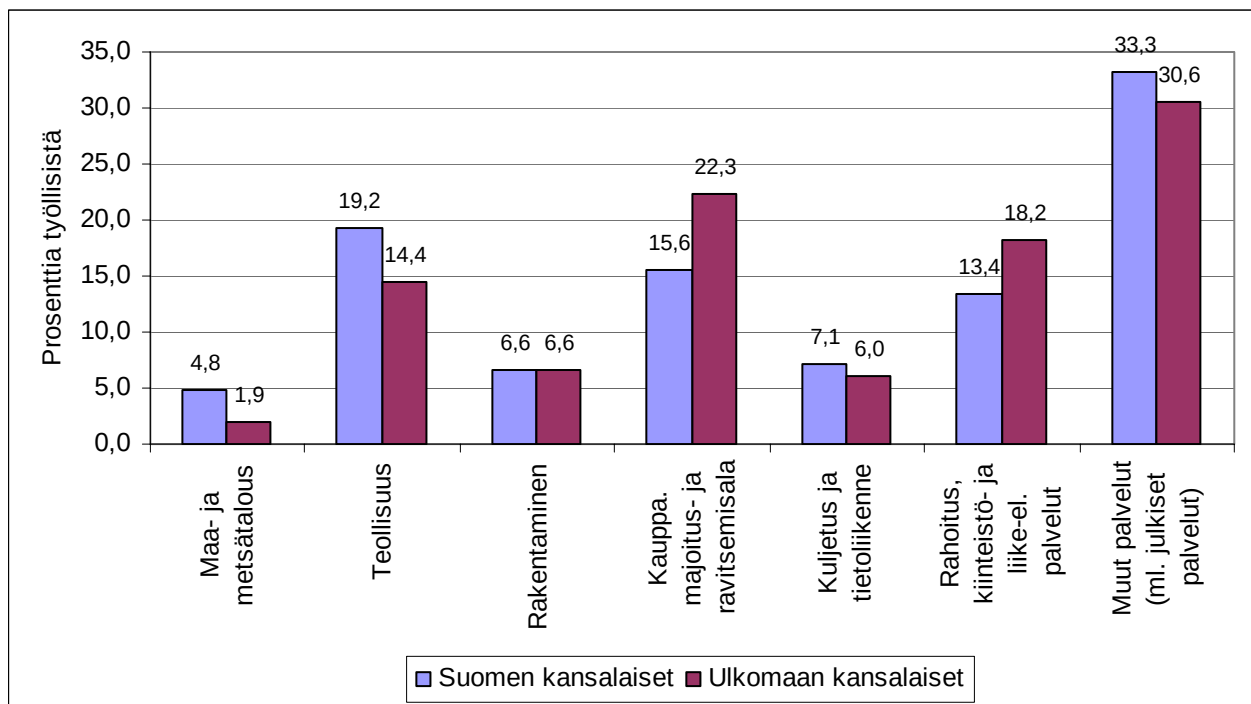


Kuvio 8. Naisten työllisyysasteet kieliryhmän ja ikäluokan mukaan Varsinais-Suomessa vuonna 2004.

Maahanmuuttajat työllistyvät etupäässä palvelualojen piirissä. Vuonna 2005 ulkomaalaisista työllisistä 77 prosenttia työskenteli palvelualoilla ja 21 prosenttia ns. jalostuksen toimialoilla eli teollisuudessa ja rakennustoiminnassa. Palvelualojen osuus vieraskielisten työllisyydestä on noin kahdeksan prosenttiyksikköä korkeampi kuin suomenkielisten. Suuria ulkomaalaisten työllistäjiä ovat kauppa ja varsinkin majoitus- ja ravitsemisala. Kiinteistö- ja liike-elämän palvelujen osuus vieraskielisten työllistäjinä on suurempi kuin kantaväestön keskuudessa.¹⁰

¹⁰ Osa kiinteistö- ja liike-elämän palvelujen suurella työllisyysosuudella selittyy kiinteistöjen ylläpitopalveluilla (siivoustyöt yms.), mutta myös osaamisintensiivisten liike-elämän palvelujen merkitys on ulkomaalaisväestön työllistymisessä suuri.

Talonrakennusalan noin 100 000 työpaikassa arvioidaan tällä hetkellä työskentelevän noin 15 000 ulkomaalaista vakituisissa tai tilapäisissä työsuhteissa.



Kuvio 9. Työllisten toimialat kansalaisuuden mukaan vuonna 2005.

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus, Lith Pekka

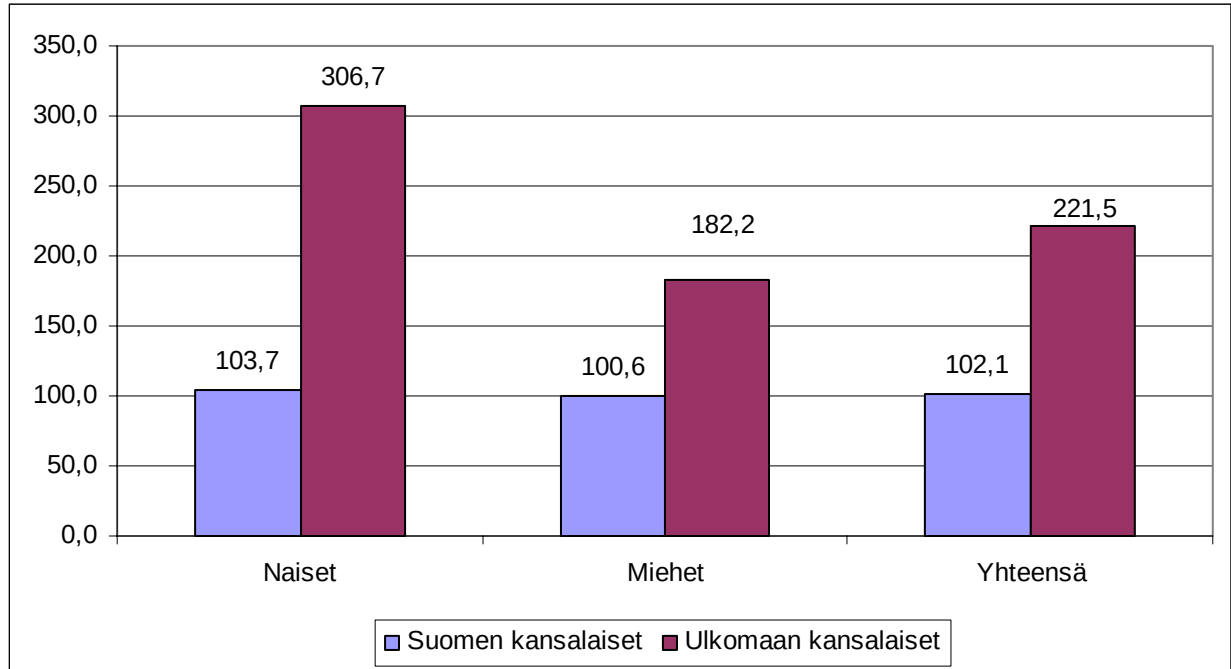
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta ja siivousala ovat tyypillisiä maahanmuuttajien sisääntuloaloja. Työllistymistä on edesauttanut osa-aikaisten työntekijöiden ja muiden epätyypillisten työsuhteiden merkityksen kasvu yksityisillä palvelualoilla, sillä maahanmuuttajat ovat joustavaa työvoimaa.

Maahanmuuttajien työllisyystilanne on myös nopeasti paranemassa, vaikka ulkomaalaisten määrä on lisääntynyt Suomessa koko ajan¹¹ (kuvio 5) Tämä osoittaa, että maahanmuuttajien enemmistö on integroitumassa suomalaiseen työelämään. Osasyynä ovat olleet kantaväestön työvoiman tarjonnassa tapahtuneet supistukset, jotka kiihtyvät yksityisellä ja julkisella alalla seuraavan 10

Tämä kertoo siitä, että maahanmuuttajissa on korkeasti koulutettua väkeä. Selityksenä lienee myös se, että vuokratyöyritykset luetaan tähän toimialaluokkaan.

¹¹ Erityisen nopeasti työllisten määrä on kasvanut vieraskielisten naisten keskuudessa. On otettava kuitenkin huomioon, että pidempään maassa asuneet ovat saattaneet saada jo Suomen kansalaisuuden, jolloin heidät luetaan työllisyystilastoissa suomalaisiksi.

vuoden aikana. Myös maahanmuuton kasvu itsessään lisää etnisten palvelujen kysyntää ja tavaroiden kauppaa ja luo maahanmuuttajille uusia työtilaisuuksia.¹²



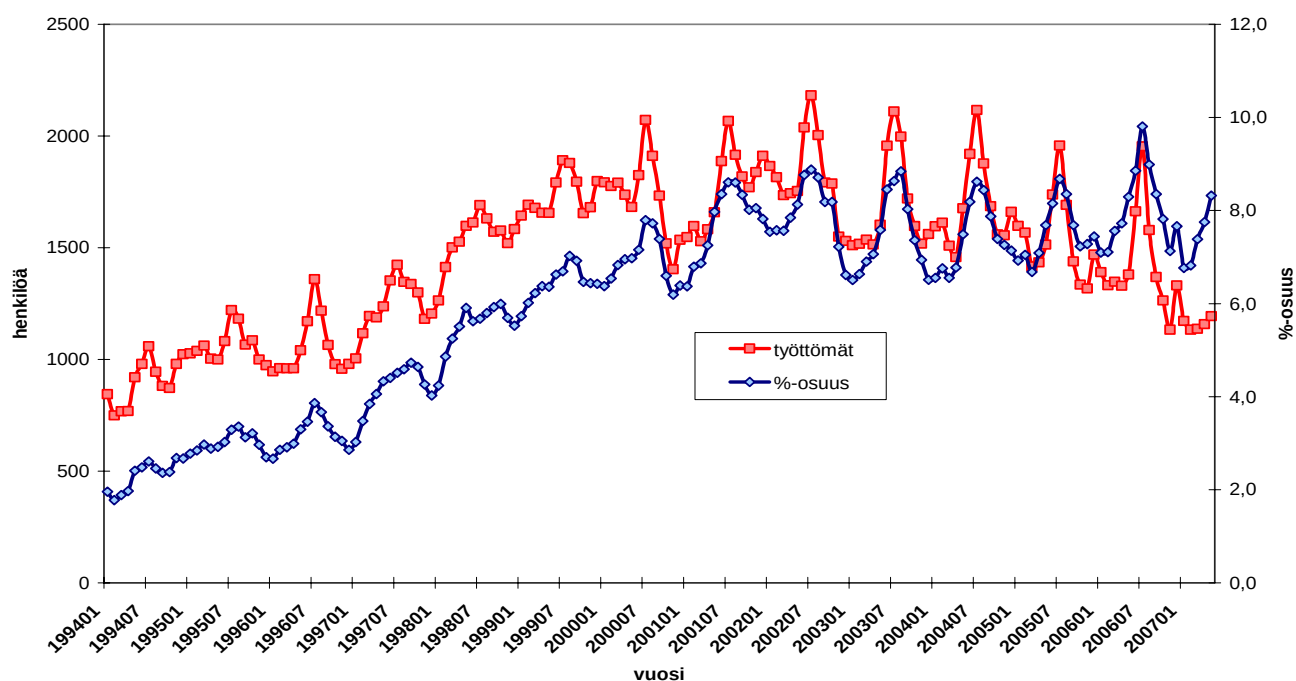
Kuvio 10. Työllisten määrän kasvun kansalaisuuden ja sukupuolen mukaan vuosina 2000–2005, ind. (2000=100).

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus, Lith Pekka (2006, 9-10)

¹² Esimerkkejä yksityisellä alalla ovat etniset ruokapaikat ja marketit sekä julkisen alan ns. etnospesifit työtehtävät opetuslalla ja neuvontapalveluissa.

2.3. Maahanmuuttajien työttömyys

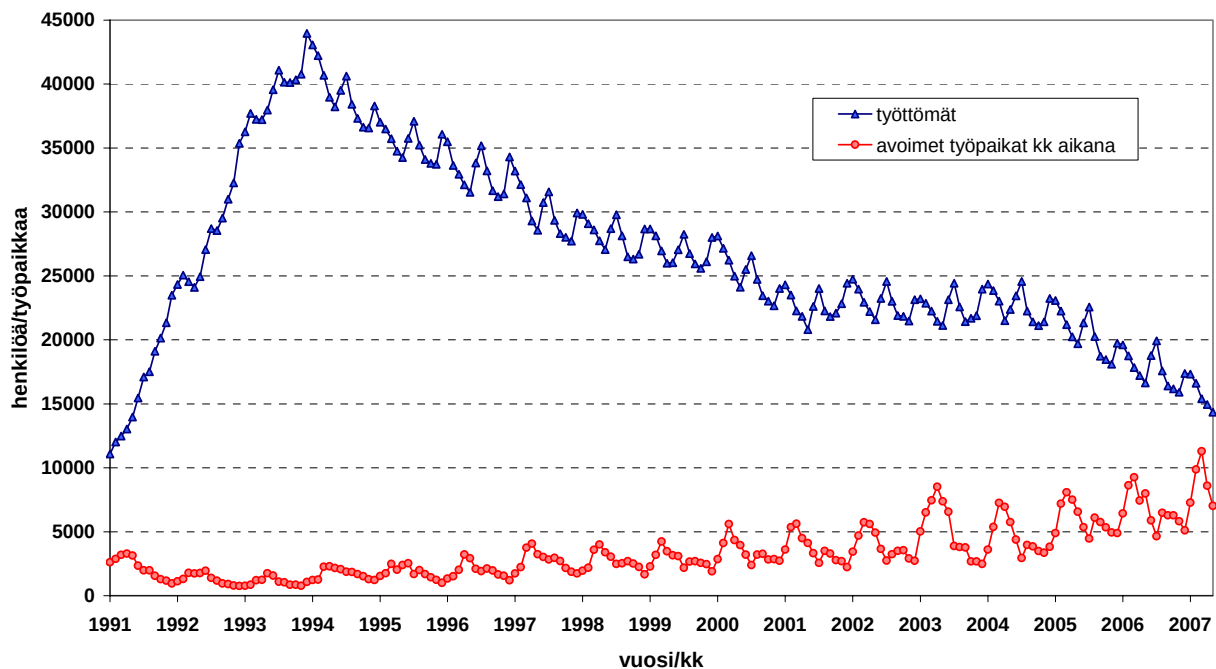
Maahanmuuttajien työttömyyden kehitystä ja työttömyyden rakennetta kuvaavat tiedot perustuvat työhallinnon työvälitystilastoihin ja työvälityksen tietojärjestelmästä tehtyihin rakenneanalyyseihin.



Kuvio 11. Työttömät maahanmuuttajat ja heidän osuutensa kaikista työttömistä Varsinais-Suomessa 1994–2007.5.

Lähde: TM:n työvälitystilastot

Maahanmuuttajataustaisten työttömien määrä ja osuus on noussut koko 1990-luvun niin, että pahimmillaan työttömien määrä ylitti 2000 henkilön ja osuus kaikista työttömistä 10 prosentin rajan. Vaikein tilanne on ollut vuosien 2000-2004 talvikuukausina. Viime vuosina työttömyyden kasvu on tasaantunut ja kääntynyt trendinomaisesti jopa hienoiseen laskuun. Vuoden 2007 keväällä Varsinais-Suomessa oli lähes 1200 maahanmuuttajataustaista työtöntä ja heidän osuutensa kaikista työttömistä oli 8,3 prosenttia. Työttömyys kohdistuu maahanmuuttajiin siis yhä keskimääräistä voimakkaammin, koska heidän osuutensa koko väestöstä on vain 3,4 prosenttia.



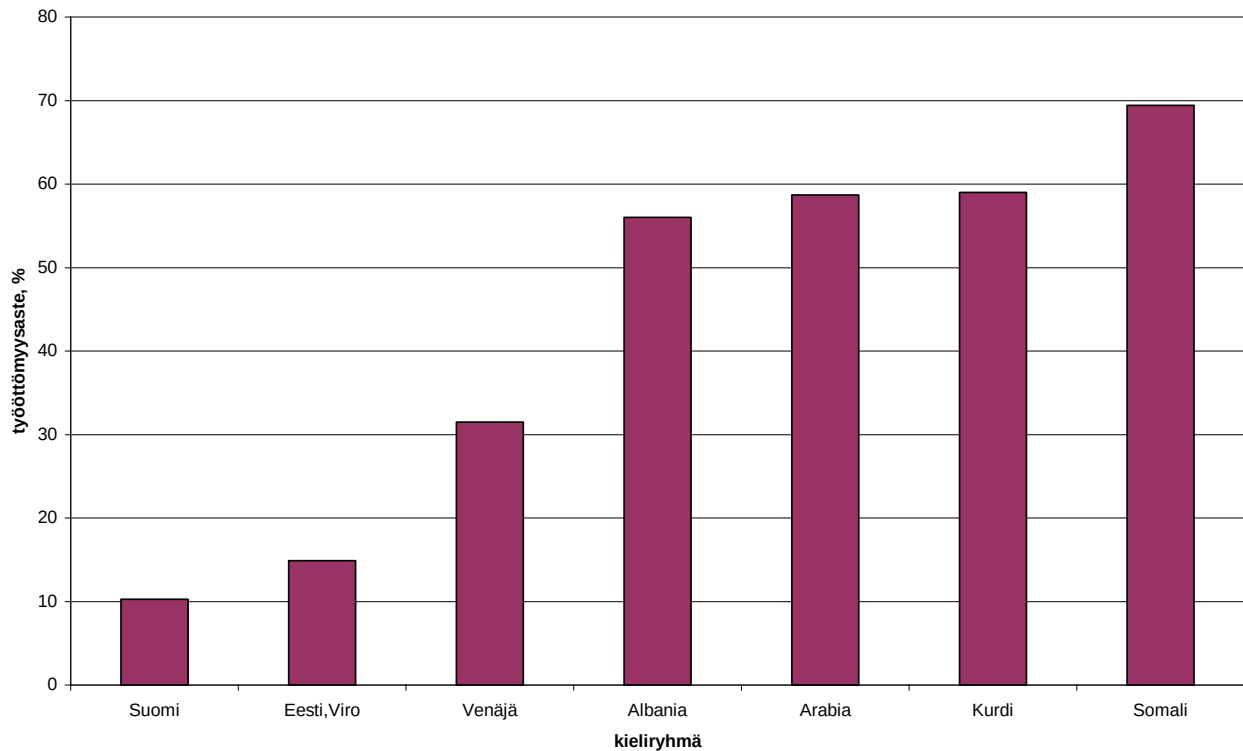
Kuvio 12. Kokonaistyöttömyys ja avoimet työpaikat Varsinais-Suomessa 1991–2007.5.

Lähde: TM:n työnvälitystilastot

Varsinais-Suomen työllisyystilanne on viime vuosien aikana parantunut jatkuvasti. Työttömien määrä on palautumassa 90-luvun lamaa edeltävälle tasolle.

Vuosittain laskettu Tilastokeskuksen työttömyysaste antaa ulkomaalaisten työllisyystilanteesta kuitenkin todellisuutta heikomman käsityksen. Työttömien joukossa ovat mukana juuri maahan saapuneet maahanmuuttajat, joilla ei ole valmiina työpaikkaa. Varsinkin pakolaistaustaiset henkilöt tilastoituvat useassa tapauksessa työttömiksi työnhakijoiksi ilman, että heillä kotoutumisen alkuvaiheessa olisi vielä realistisia edellytyksiä työllistymiseen ennen nk. kotoutumisjaksoa, jolloin opiskellaan kieltä ja hankitaan muita työllistymisvalmiuksia.

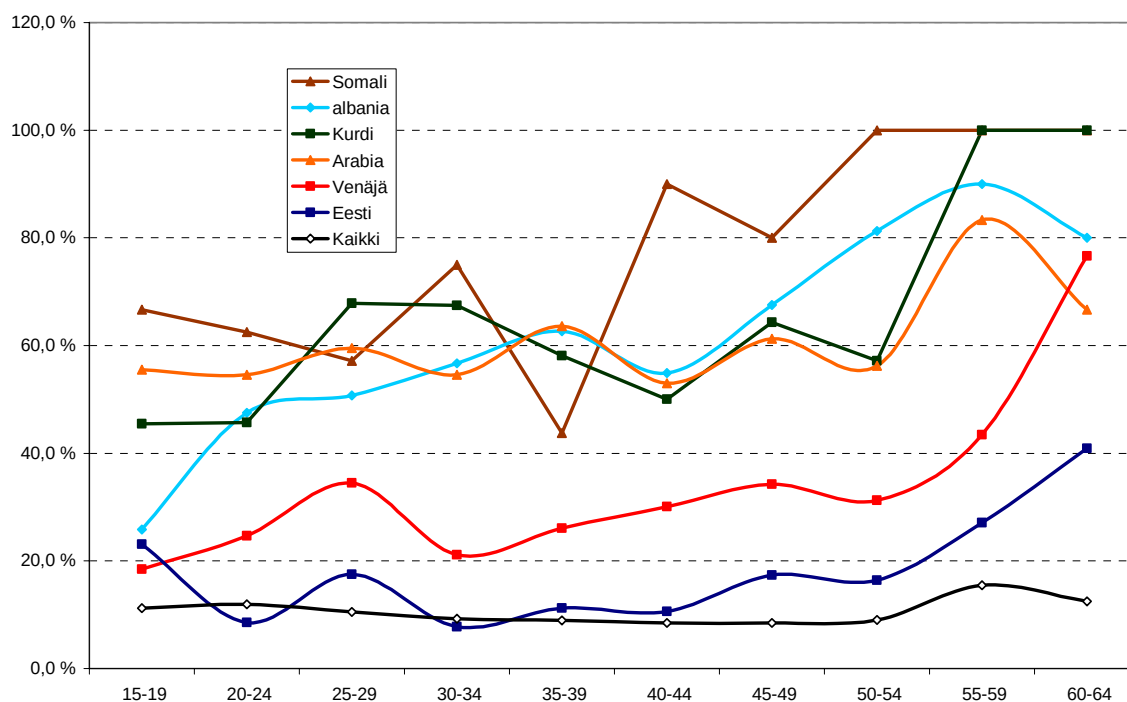
Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2004 keskeisten maahanmuuttajaryhmien työttömyysasteet ilmenevät seuraavasta taulukosta.



Kuvio 13. Maahanmuuttajien työttömyysasteet kieliryhmittäin Varsinais-Suomessa vuonna 2004.

Vaikein työllisyystilanne on somaleilla, joiden työttömyysaste on lähes 70 prosenttia. Yli 50 prosentin nousevat myös kurdien, arabiankielisten ja albaanien työttömyysasteet. Lähinnä kantaväestön työllisyystilannetta ovat virolaiset.

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa ilmenee, että yli 50-vuotiaista somaleista kaikki työvoimaan kuuluvat ovat työttöminä. Sama tilanne on yli 55-vuotiailla kurdeilla. Virolaisilla 20–24 -vuotiailla ja 30–34 -vuotiailla työttömyysasteet ovat jopa matalampia kuin koko väestöllä.

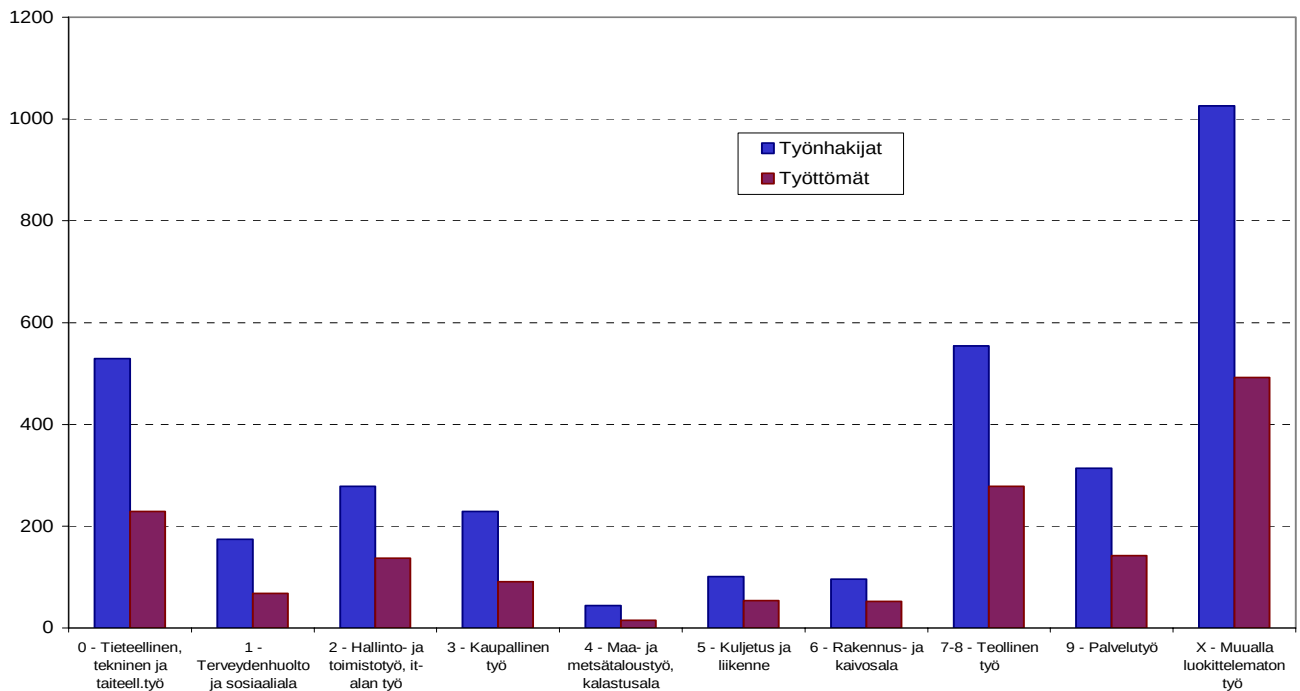


Kuvio 14. Maahanmuuttajien työttömyysasteet kieli- ja ikäryhmittäin Varsinais-Suomessa vuonna 2004.

2.4. Työttömyyden rakenne

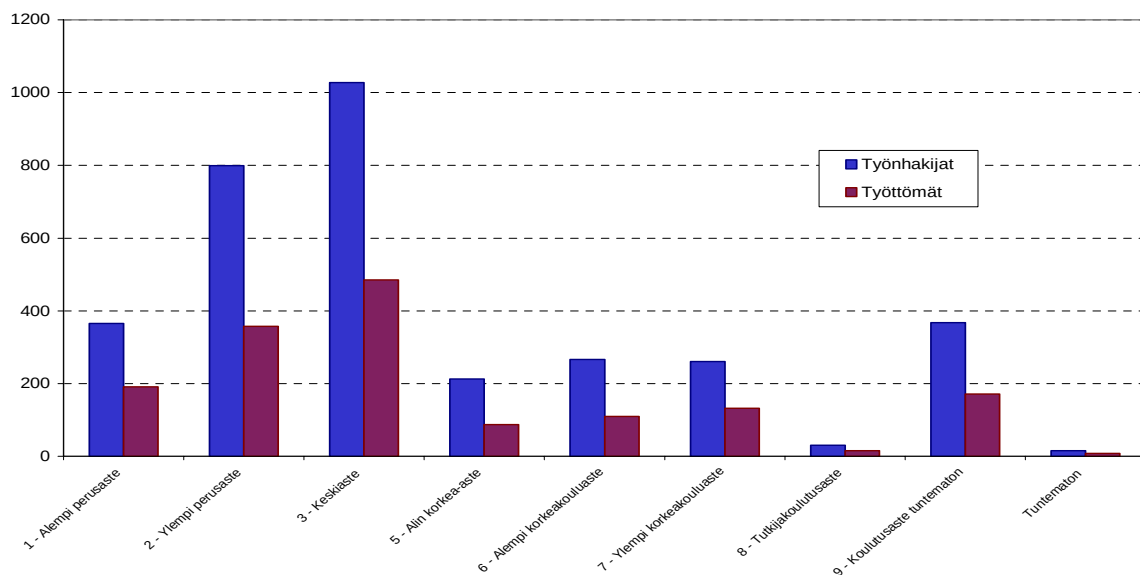
Varsinais-Suomen työttömyyden rakennetta selvitettiin työnvälitystilastoista tehdyllä tilastopöiminnalla syyskuussa 2006. Tässä kappaleessa esitetyt kuviot perustuvat tähän aineistoon.

Ammattirakenteen mukaan tarkasteltuna suurimman ryhmän muodostaa muualla luokittelematon työ. Tähän luokkaan kuuluvilla ei ole ammatillista koulutusta, he ovat kotiäitejä tai vastavalmistuneita. Myös teollisen työn ammatteihin ja lähinnä akateemisiin ammatteihin kuuluvia on runsaasti työttöminä.



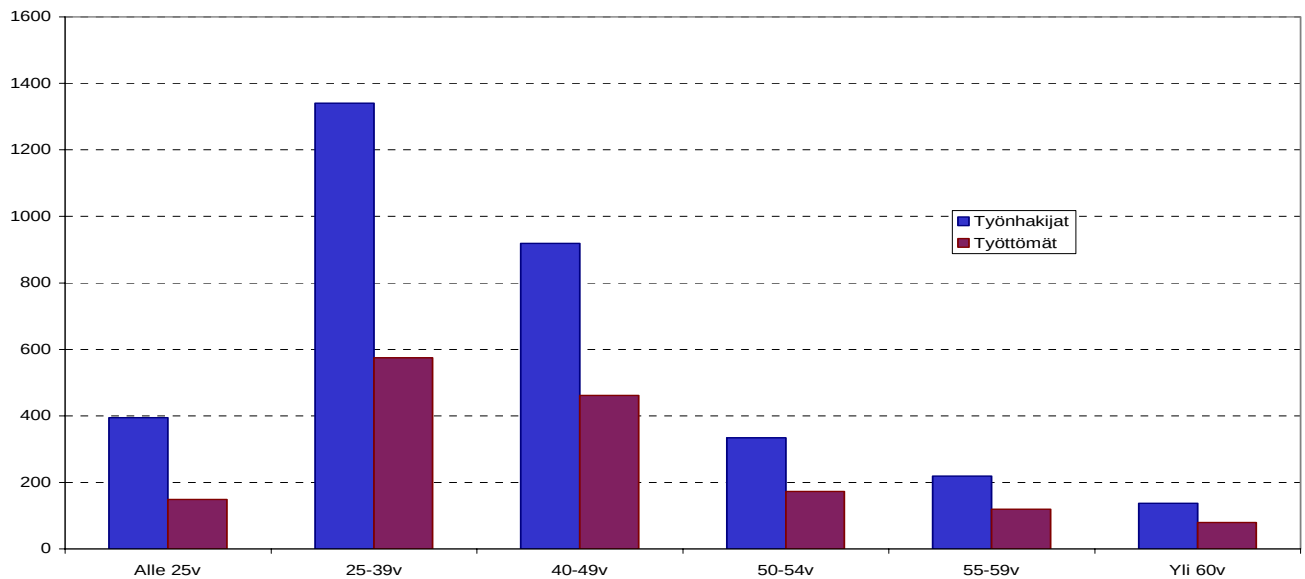
Kuvio 15. Maahanmuuttajien työttömyys ammattirakenteen mukaan Varsinais-Suomessa, syyskuu 2006. Lähde: TM:n työnvälitystilastot

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna työttömillä on tavallisimmin keskiasteen tai ylemmän perusasteen koulutus. Korkeakoulututkinnon suorittaneita on noin 300 henkilöä.



Kuvio 16. Maahanmuuttajien työttömyys koulutuksen mukaan Varsinais-Suomessa, syyskuu 2006. Lähde: TM:n työnvälitystilastot

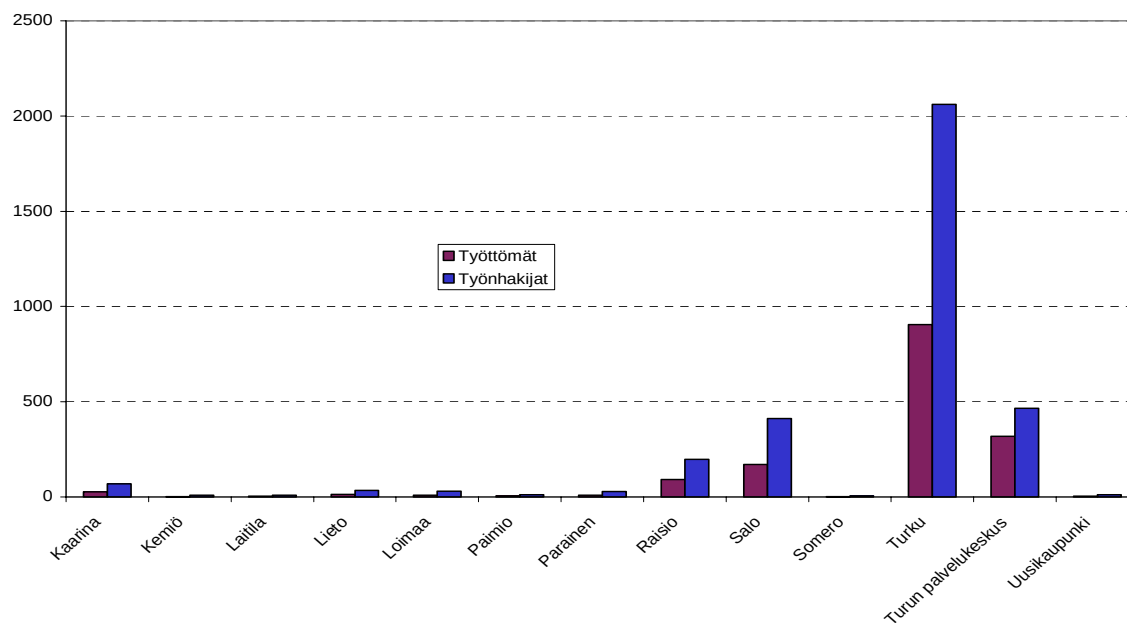
Työttömien maahanmuuttajien ikäjakautuma painottuu 25–39 -vuotiaiden ikäryhmään.



Kuvio 17. Työttömät maahanmuuttajat ikärakenteen mukaan Varsinais-Suomessa, syyskuu 2006.

Lähde: TM:n työnvälitystilastot

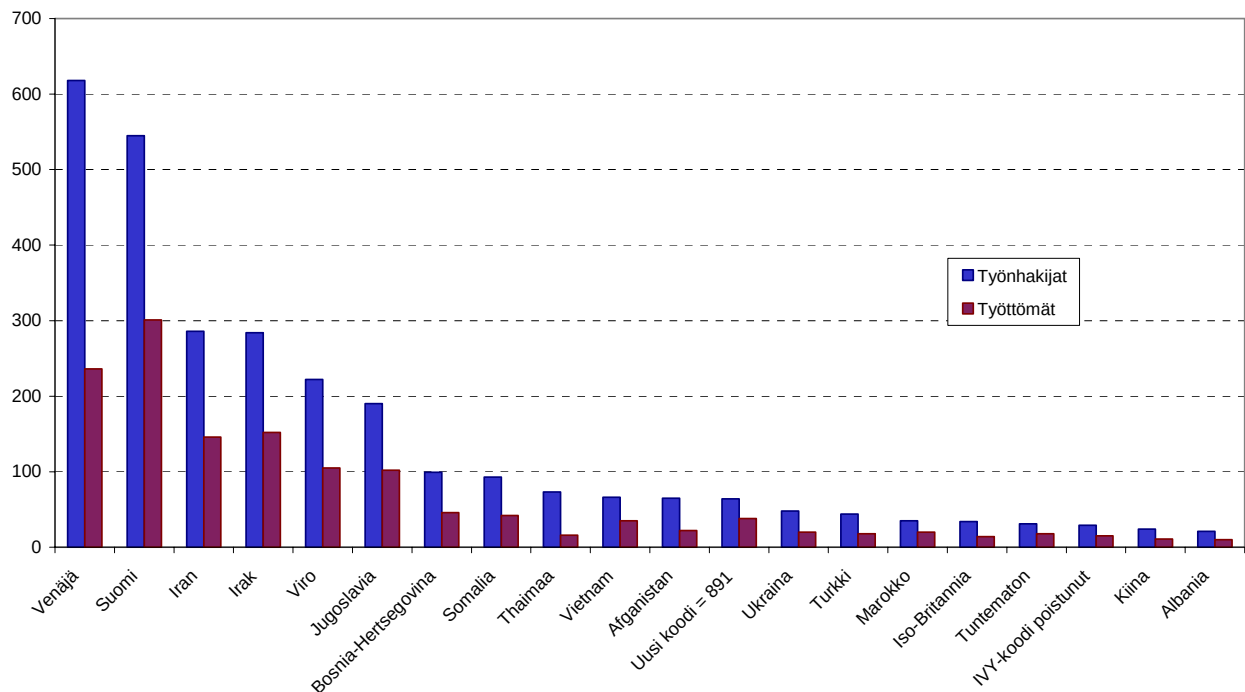
Maahanmuuttajien työttömyyden alueellinen jakautuminen noudattaa koko maahanmuuttajaväestön jakautumaa. Suurin osa on Turun ja Salon työvoimatoimistojen alueilla.



Kuvio 18. Maahanmuuttajien työttömyys työvoimatoimistoittain, syyskuu 2006.

Lähde: TM:n työnvälitystilastot

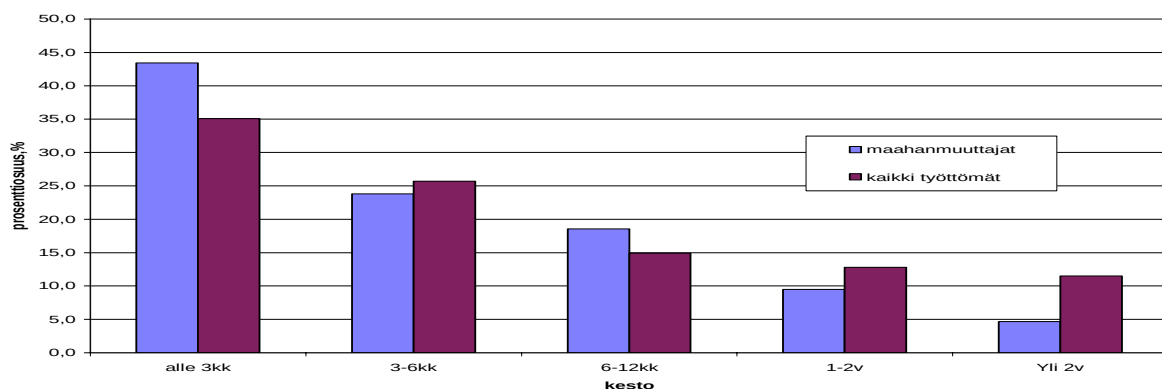
Työttömänä työnhakijana on eniten Suomen kansalaisuuden jo saaneita maahanmuuttajia. Seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat venäläiset, irakilaiset, iranilaiset ja virolaiset.



Kuvio 19. Maahanmuuttajien työttömyys kansalaisuuden mukaan, syyskuu 2006, TOP 20.

Lähde: TM:n työnvälitystilastot

Maahanmuuttajien työttömyyden kesto on painottunut kaikkiin työttömiin verrattuna enemmän lyhytkestoiseen työttömyyteen. Selityksenä lienee se, että maahanmuuttajille suunnatut kieli- ym. koulutukset ovat lyhentäneet työttömyysjaksojen pituutta.



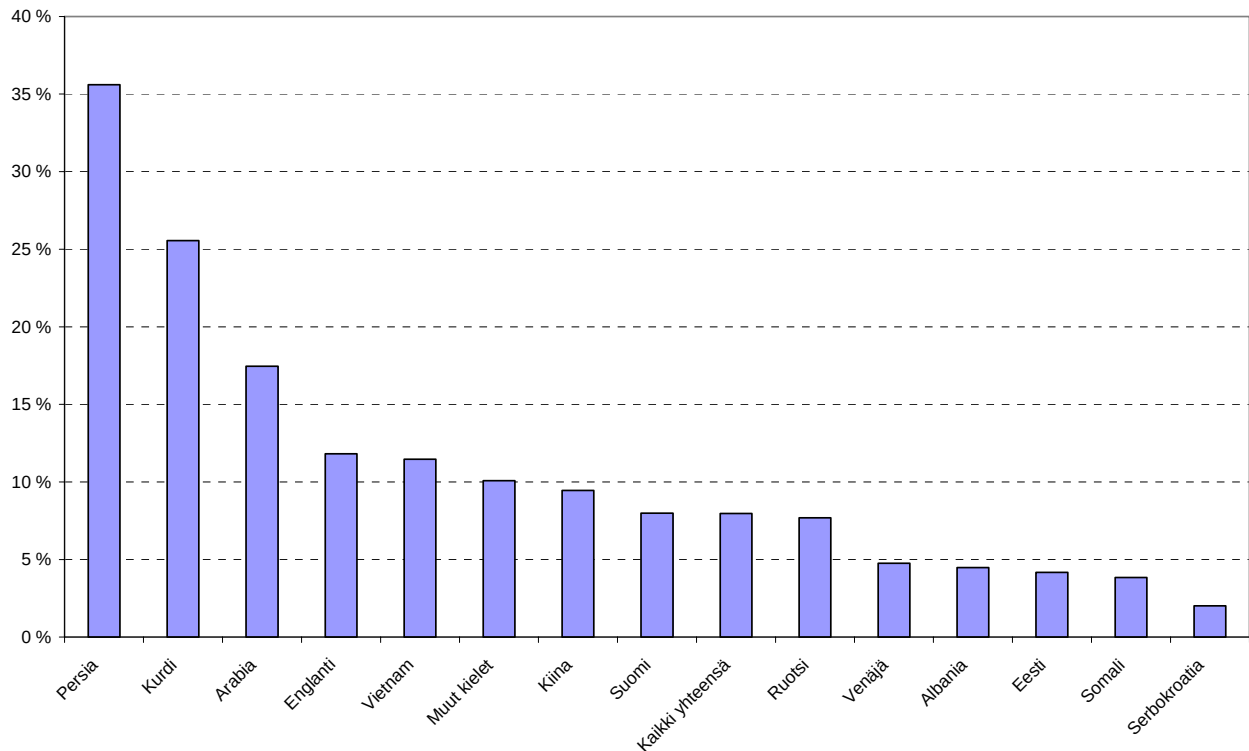
Kuvio 20. Maahanmuuttajien ja kaikkien työttömien työttömyys työttömyyden keston mukaan (prosenttiosuudet) Varsinais-Suomessa, syyskuu 2006. Lähde: TM:n työnvälitystilastot

2.5. Maahanmuuttajat yrittäjinä

Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) kaupparekisterin tietojen pohjalta päätellen Suomessa oli arviolta runsaat 5 600 kokonaan tai vähintään puoliksi ulkomaalaisten hallussa olevaa maahanmuuttajataustaista yritystä vuonna 2004. Niistä melkein puolet toimii pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen). Vuonna 2004 Varsinais-Suomessa oli toiminnassa 369 yritystä, joiden vastuuhenkilöistä (yrittäjistä) vähintään puolet oli ulkomaan kansalaisia. Alueen yrityskannasta maahanmuuttajayritykset muodostavat 1,9 prosenttia. Osuus on hieman pienempi kuin koko maassa keskimäärin (2,4 %). Joukkoon ei ole laskettu Suomen kansalaisuuden jo saaneiden maahanmuuttajien omistamia yrityksiä, koska niistä ei ole olemassa mitään tilastotietoja.

Lähes 60 prosenttia yrityksistä on perustettu 2000-luvulla, mikä osoittaa, että ulkomaalaistaustainen yrittäjyys on maakunnassamme hyvin uutta. Yrittäjäksi ryhtymisen taustalla on monia tekijöitä. Yrittäjyys voi olla maahanmuuttajille keino sosiaaliseen ja taloudelliseen riippumattomuuteen. Se mahdollistaa paremmat tulot kuin matalapalkkatyö toisen palveluksessa. Maahanmuuttajien riskinottokynnys saattaa myös olla matalampi kuin kantaväestöllä keskimäärin.

Pakolaistaustaisten maahanmuuttajien yrittäjyys on selvästi keskimääräistä yleisempää. Kun yrittäjien osuus kantaväestön työvoimasta on keskimäärin 8 prosenttia, nousee yrittäjien osuus esimerkiksi persiankielisiksi tilastoitujen joukossa jopa 35 prosenttiin.



Kuvio 21. Yrittäjien (muut kuin maatalousyrittäjät) osuus työvoimasta kieliryhmittäin Varsinais-Suomessa vuonna 2004. Lähde: Tilastokeskus, Pekka Lith (2006).

Liikevaihto, henkilöstö ja yrityskoko

Liikevaihtoa maahanmuuttajien yrityksiin vuonna 2004 kertyi Varsinais-Suomessa 95-100 miljoonaa euroa, mikä jäi alle puoleen prosenttiin yrityssektorin liikevaihdosta koko maakunnassa. Pieni liikevaihto-osuus johtuu siitä, että maahanmuuttajien yritykset ovat keskimäärin pienempiä kuin kantaväestön omistamat yritykset. Maahanmuuttajayritykset työllistivät vain 970 palkansaajaa vuonna 2004. Palkansaajia oli 48 prosentilla maahanmuuttajayrityksistä. Loput toimivat yksinyrittäjinä. Kokonaishenkilöstö kasvaa arviolta 230 hengellä, jos mukaan lasketaan toiminimimuotoisten yritysten yrittäjät ja muut yrittäjät, jotka eivät voi tai halua maksaa palkkaa itselleen. Yrityssektorin henkilöstöstä maahanmuuttajayritysten osuus on Varsinais-Suomessa 0,8 prosenttia.

Maahanmuuttajayritykset ovat Varsinais-Suomessa melko pieniä. Tästä kertoo se, että yleisin yritysmuoto on tavallinen toiminimi (57 % yrityksistä), ja kahdessa kolmasosassa yrityksistä vastuuhenkilöitä on vain yksi.

Yritysten toimiala

Maahanmuuttajayritykset ovat painottuneet palvelualoille (84 %). Varsinais-Suomessa pelkästään tukku- ja vähittäiskaupan osuus yrityksistä on yli neljännes. Maahanmuuttajilla on runsaasti yrityksiä myös majoitus- ja ravitsemisalalla sekä kiinteistö- ja liike-elämän palveluissa. Varsinais-Suomessa kiinteistö- ja liike-elämän palveluissa toimivien yritysten osuus on kuitenkin pienempi kuin kaikissa maahanmuuttajien yrityksissä keskimäärin. Liike-elämän palvelut sisältävät käänös- ja tulkkaukspalveluja, tietotekniikkapalveluja, liikkeenjohdon konsultointi ja taideteollista muotoilua ja suunnittelua (taulukko 2).

Majoitus- ja ravitsemistoiminnan, jalostuselinkeinojen (teollisuus ja rakentaminen) ja yksityisten henkilökohtaisten palvelujen osuus maahanmuuttajien yrityskannasta on Varsinais-Suomessa jonkin verran korkeampi kuin koko maassa keskimäärin. Maahanmuuttajien keskuudessa teollinen toiminta on usein pienimuotoista käsityömäistä valmistusta. Yksityiset henkilökohtaiset palvelut liittyvät tavallisesti parturi- ja kampaamotoimintaan, kauneushoitoloihin, solarium- ja hierontapalveluihin sekä eri alojen freelance-taiteilijatoimintaan.

Jos maahanmuuttajayritysten määrä suhteutetaan toimialoittain kaikkiin vuonna 2004 toimineisiin yrityksiin Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin perusteella, havaitaan, että lähes joka kymmenes majoitus- ja ravitsemisalan yritys (8,4 % alan yrityksistä) on Varsinais-Suomessa maahanmuuttajien omistuksessa. Kaupassa ja henkilökohtaisilla palvelualoilla maahanmuuttajayritysten osuus on 2,0–2,5 prosenttia. Muilla toimialoilla ulkomaalaistaustaisten yritysten osuus yrityskannasta vaihtelee Varsinais-Suomessa yhden prosentin molemmin puolin.

Taulukko 2. Toiminnassa olevat maahanmuuttajayritykset toimialoittain Varsinais-Suomessa ja koko maassa vuonna 2004, prosenttia yrityksistä.¹³

	Varsinais-Suomi, %	Koko Suomi, %
Kauppa	25,8	26,5
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	22,7	20,1
Kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	14,4	21,5
Teollisuus	8,1	4,9
Henkilökohtaiset palvelut	9,8	7,5
Sosiaali- ja terveyspalvelut	3,6	2,7
Koulutus	2,2	2,6
Rakentaminen	8,1	7,3
Maa- ja metsätalous	1,2	0,8
Kuljetus ja tietoliikenne	3,1	4,7
Rahoitusta palveleva toiminta	1,0	0,8
Yhteensä	100,0	100,0

Lähde: PRH:n kaupparekisteri, Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut, Pekka Lith (2006).

Vastuuhenkilöiden tausta

Varsinais-Suomen maahanmuuttajayrityksistä 87 prosenttia oli sellaisia, joissa kaikilla ulkomaisilla vastuuhenkilöillä (kansalaisuus muu kuin suomi) oli suomalainen henkilötunnus. Tämä osoittaa sen, että vastuuhenkilöt asuvat Suomessa ja kohdejoukon yritykset ovat aidosti maahanmuuttajataustaisia. Yhteensä vastuuhenkilöitä oli kohdejoukon yrityksissä 680. Kahdessa kolmasosassa yrityksiä, joista useimmat ovat yritysmuodoltaan yksityisiä toiminimiä, vastuuhenkilöitä on vain yksi. Enemmän kuin kaksi vastuuhenkilöä oli vain kahdeksassa prosentissa yrityksiä.

Varsinaissuomalaisista maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä lähes puolet on kotoisin EU-alueelta. Tämä osuus on selvästi suurempi kuin koko maassa keskimäärin. Ruotsista ja muista EU-maista tulleiden yrittäjien osuus on poikkeuksellisen suuri myös Ahvenanmaalla, jossa se nousee melkein 90 prosenttiin (taulukko 3).

EU-maista suurimpia kansalaisuusryhmiä tässä yhteydessä muodostavat ruotsalaiset, saksalaiset, virolaiset ja britit. Unionin ulkopuolisista Euroopan maista tulleet yrittäjät (norjalaiset ja entisen Jugoslavian alueelta tulleet) hallitsevat noin viittä prosenttia yrityksistä. Aasialaiset omistavat neljänneksen yrityksistä. Aasialaiset tulevat todennäköisemmin lähinnä Lähi-idästä (Irak, Iran) ja Kaakkois-Aasiasta (Vietnam, Thaimaa ja Kiina). Venäjältä kotoisin olevilla yrittäjillä on 6-7 prosenttia yrityksistä. Amerikkalaisilla ja afrikkalaisilla on vain vähän yrityksiä Varsinais-Suomessa.

Yhtenä suurena yrittäjäryhmänä erottuvat aasialaiset, joiden osuus on Varsinais-Suomessa suurempi kuin maan kaikissa maahanmuuttajayrityksissä keskimäärin. Myös ruotsalaisten merkitys on suuri, mikä selittyy Ruotsin läheisyydellä ja Ahvenanmaalle muuttaneilla Ruotsin kansalaisilla. Heistä osalla lienee suomalainen (ahvenanmaalainen) paluumuuttajan tausta. Ruotsin kansalaisten ja muiden ulkomaalaisten keskuudessa yrittäjyyttä lisää Ahvenanmaalla ja alueen saaristokunnissa palkkatyömahdollisuuksien vähyys ja niin sanottu elämäntapayrittäjyys.

Sitä vastoin esimerkiksi turkkilaisten, venäläisten ja afrikkalaisten omistamia yrityksiä on Varsinais-Suomessa maan keskiarvoa vähemmän. Viisi prosenttia yrityksistä on sellaisia, joiden taustalla on useita kansalaisuuksia. Tiimiyritykset ovat eurooppalaisten omistamia. Muiden kansalaisuuksien kesken tiimiyrittäjyys on harvinaista. Kansalaisuus ei silti kerro aina henkilön oikeaa etnistä alkuperää. Esimerkiksi virolaisten joukossa voi olla Viron venäläisiä tai ruotsalaisten joukossa Ruotsin turkkilaisia. Lisäksi Suomen kansalaisuuden jo saaneet yrittäjät puuttuvat tyystin tarkastelusta.

Kun tarkastellaan maahanmuuttajayritysten toimialoja ja yrittäjien kansalaisuutta koko maan tasolla, havaitaan, että eri kansalaisuudet ovat erikoistuneet hieman eri aloille. Varsinais-Suomessa ravitsemisalan yritykset ovat usein turkkilaisten ja aasialaisten yrittäjien hallinnassa. Virolaisilla, venäläisillä ja aasialaisilla on paljon yrityksiä yksityisiä ja henkilökohtaisia palveluja tuottavilla aloilla. Liike-elämän palvelut ja koulutus ovat korostetusti länsieurooppalaisten aloja. Muiden toimialojen yritysten vastuuhenkilöistä ei voida erotella selkeästi omia kansalaisuusryhmiä.

Koko Suomen tasolla muista Pohjoismaista, läntisen Euroopan EU-maista, Venäjältä ja Baltian maista tulleista yrittäjistä huomattava osa toimii tukku- ja vähittäiskaupan piirissä ja liike-elämän palvelualoilla. Kuljetuksen alalla hyvin monet ovat venäläisten omistamia. Rakennusala virolaiset ovat suuri kansallisuusryhmä. Afrikkalaisilla on toimintaa kaupan piirissä. Ulkomaankauppaa harjoittavien yritysten vastuuhenkilöistä venäläiset ovat suurin kansallisuusryhmä. Toiseksi suurin ryhmä on Pohjoismaiden kansalaiset, mutta aasialaisillakin on ulkomaan välityskauppaa harjoittavia yrityksiä.

Taulukko 3. Vähintään puoliksi ulkomaalaisten hallinnassa olevat yritykset Varsinais-Suomessa vastuuhenkilöiden kansalaisuuden mukaan vuonna 2004.

Vastuuhenkilöiden kansalaisuus	Kaikki yritykset lkm.	Osuus yrityksistä %
EU-maat	172	46,6
- <i>Ruotsi</i>	68	18,3
- <i>Viro</i>	28	7,6
- <i>Britannia</i>	15	4,1
- <i>Saksa</i>	21	5,7
- <i>Tanska</i>	11	3,0
- <i>Muu EU</i>	29	7,9
Muu Eurooppa	18	4,9
Venäjä	26	7,0
Turkki	14	3,8
Aasia	94	25,5
Latinalainen Amerikka	8	2,2
Pohjois-Amerikka	6	1,6
Afrikka	11	3,0
Muut maat	20	5,4
Yhteensä	369	100,0

Lähde: PRH:n kaupparekisteri Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith (2006).

Yritykset kunnittain

Yli puolet maahanmuuttajien yrityksistä toimii Turussa. Yritykset sijoittuvat paikkakunnille, joissa maahanmuuttajia on paljon, ja joissa elinkeinorakenne on monipuolinen ja yritysten tuottamille palveluille on kysyntää. Vähintään kymmenen yritystä toimi vuonna 2004 myös Kaarinassa, Liedossa, Raisiossa, Salossa ja Paraisilla.

Suurista kaupungeista maahanmuuttajataustaisten yritysten määrä on asukasta kohden laskettuna korkein Helsingissä, Espoossa, Lappeenrannassa, Vantaalla ja Kotkassa. Pääkaupunkiseudun kaupungit ovat poikkeuksellisessa asemassa, sillä niissä ulkomailta muuttaneiden määrä on ollut pitkään suuri. Määrää on lisännyt edelleen maan sisäinen muuttovirta. Lappeenrannassa ja

Kotkassa puolestaan vaikuttavat Venäjän läheisyys ja venäläistaustaiset yritykset. Turku sijoittuu ulkomaisten yritysten tiheydessä sijalle kuusi.

Taulukko 4. Maahanmuuttajayritykset seutukunnittain Varsinais-Suomessa vuonna 2004.

	Yrityksiä lkm	Osuus yrityksistä %
<i>Turun seutu</i>	280	63,9
- Turku	226	
- Kaarina	13	
- Lieto	11	
- Raisio	11	
- Naantali	6	
- muut kunnat (7 kuntaa)	13	
- muut kunnat (8 kuntaa)	13	
<i>Salon seutu</i>	34	7,8
- Salo	15	
- Halikko	6	
- Perniö	4	
- muut kunnat (6 kuntaa)	9	
<i>Turunmaan seutu</i>	30	6,8
- Parainen	13	
- Dragsfjärd	6	
- Korppoo	4	
- muut kunnat (3 kuntaa)	7	
<i>Vakka-Suomen seutu</i>	19	4,3
- Uusikaupunki	5	
- Pyhäranta	5	
- muut kunnat (5 kuntaa)	9	
<i>Loimaa seutu</i>	6	1,4
- Loimaa	3	
- muut kunnat (2 kuntaa)	3	
Yhteensä	369	100,0

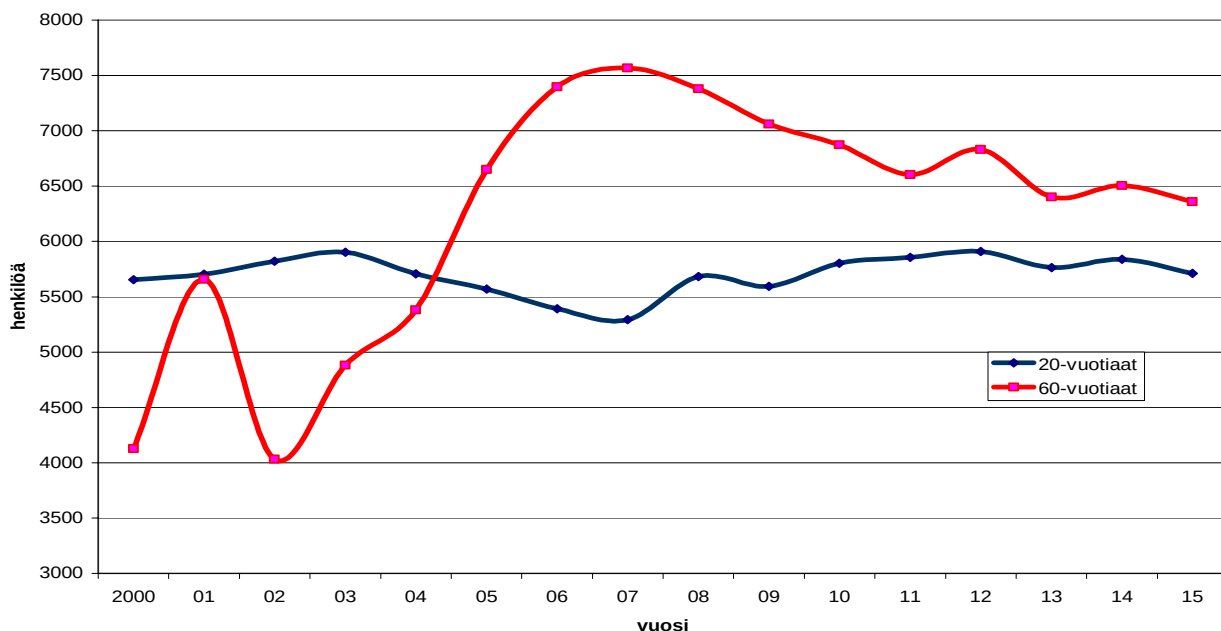
Lähde: PRH:n kaupparekisteri, Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut, Pekka Lith (2006).

2.6. Työelämän tulevaisuus Varsinais-Suomessa

Arvioita Varsinais-Suomen työelämän ja työmarkkinoiden tulevaisuuden näkymistä vuoteen 2020 on valmisteltu kevään 2007 aikana ns. koulutustarjonta 2012 -hankkeessa. Valtakunnan tasolla tätä kehitystyötä johtaa Opetushallitus ja maakuntatasolla työtä koordinoi Varsinais-Suomen liitto. Esitetyt laskelmat ovat valmistuneet vuoden 2007 kevään aikana.

Tilastokeskuksen väestöennusteiden perusteella voidaan tehdä arvioita työelämästä poistuvien ja työelämään tulevien uusien ikäluokkien kehityksestä. Alla olevassa kuviossa on esitetty 60-vuotiaiden henkilöiden määrän kehitystä Varsinais-Suomessa vuosina 2000–2015. Koska keskimääräinen eläköitymisikä on tällä hetkellä hieman yli 59 vuotta, kuvastaa 60-vuotiaiden määrä poistuman suuruutta. Vastaavasti työelämään tuloikä on tällä hetkellä noin 19 vuotta, joten 20-vuotiaiden määrä kuvastaa työelämään tulovirtaa.

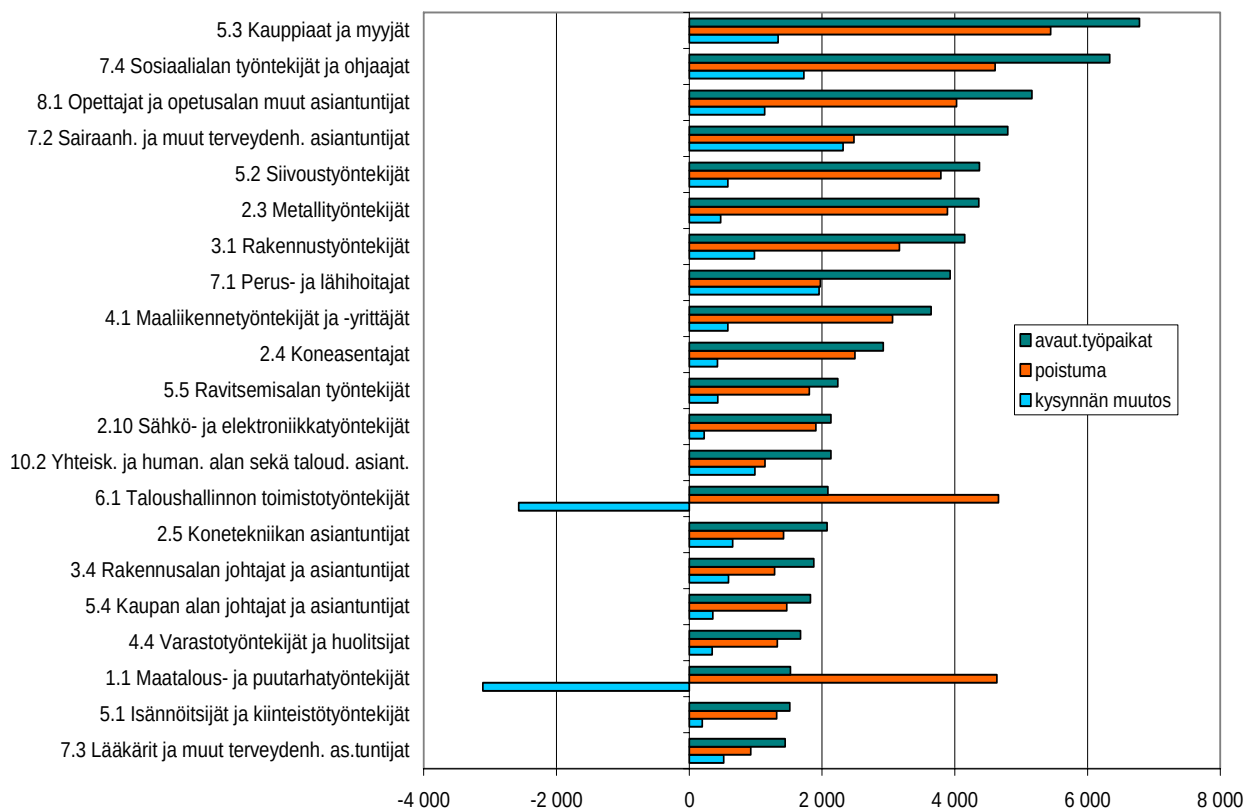
Kuvion 22 mukaan vuodesta 2005 lähtien työelämästä tulee poistumaan enemmän väkeä kuin uutta työvoimaa tulee työmarkkinoille. Vuonna 2007 poistuman ja uuden työvoiman ero on suurimmillaan: noin 2000 henkilöä. Kaikkiaan vuosien 2007–2015 aikana poistuu työelämästä yli 10 000 henkilöä enemmän kuin uutta työvoimaa tulee. Tämä merkitsee sitä, että työvoiman tarjonta alkaa vähetä Varsinais-Suomessa vuoden 2010 jälkeen.



Kuvio 22. Työmarkkinoille tulevat ja sieltä poistuvat Varsinais-Suomessa 2003–2015.

Lähde: Tilastokeskus, väestöennusteet

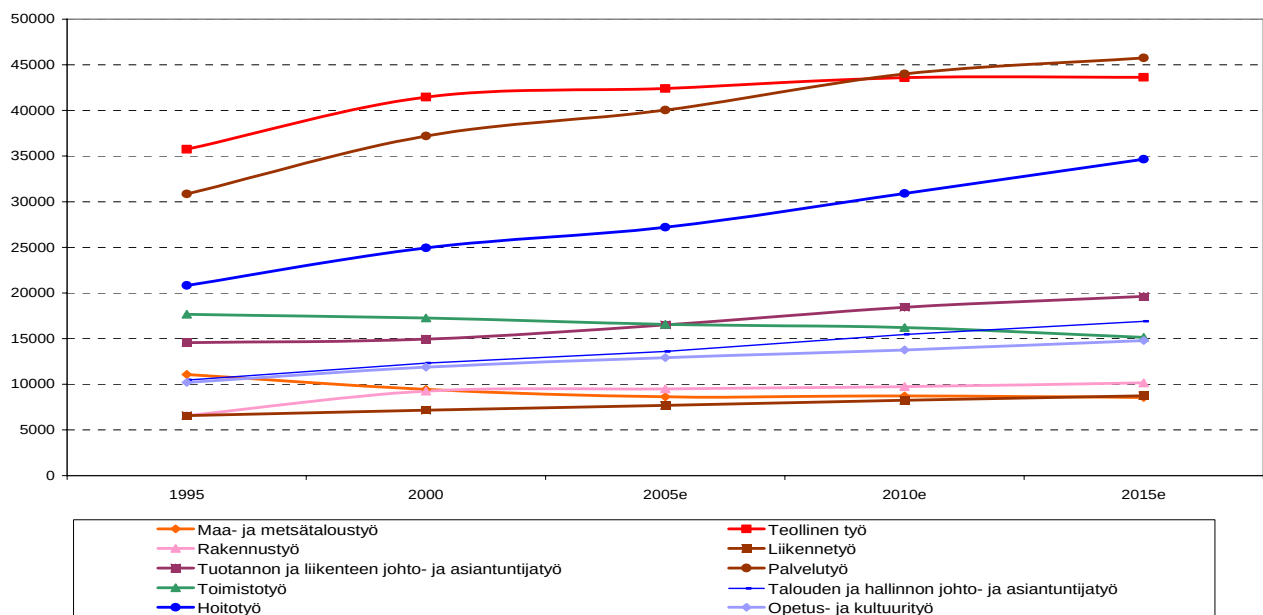
Uusimpien ammattirakenne-ennusteiden ja ammattien poistuma-arvioiden mukaan Varsinais-Suomessa tulee vuosien 2004- 2020 aikana poistumaan työelämästä noin 79 500 henkilöä eli 41 % vuoden 2004 työvoimasta. Alla olevassa kuviossa on esitetty poistumien määrät ammattiryhmittäin. Kun työvoiman kysynnän arvioidaan kasvavan tänä aikana 9 100 henkilöllä, tulee uusia työpaikkoja avautumaan kaikkiaan 88 600. Erityisen suuria tulevat olemaan sosiaali- ja terveystyön johtajien (58,2 %), maatalous- ja puutarhatyöntekijöiden (56,6 %) sekä lakiasiantuntijoiden (56,4 %) poistumat. Työpaikkoja tulee avautumaan määrällisesti eniten kaupan, sosiaalialan, opetustyön ja terveydenhuollon ammateissa.



Kuvio 23. Avautuvat työpaikat, kysynnän muutos ja poistuma ammattiryhmittäin (TOP 20) Varsinais-Suomessa 2004–2020.

Lähde: OPH: Koulutustarjonta 2012-projektin laskelmat

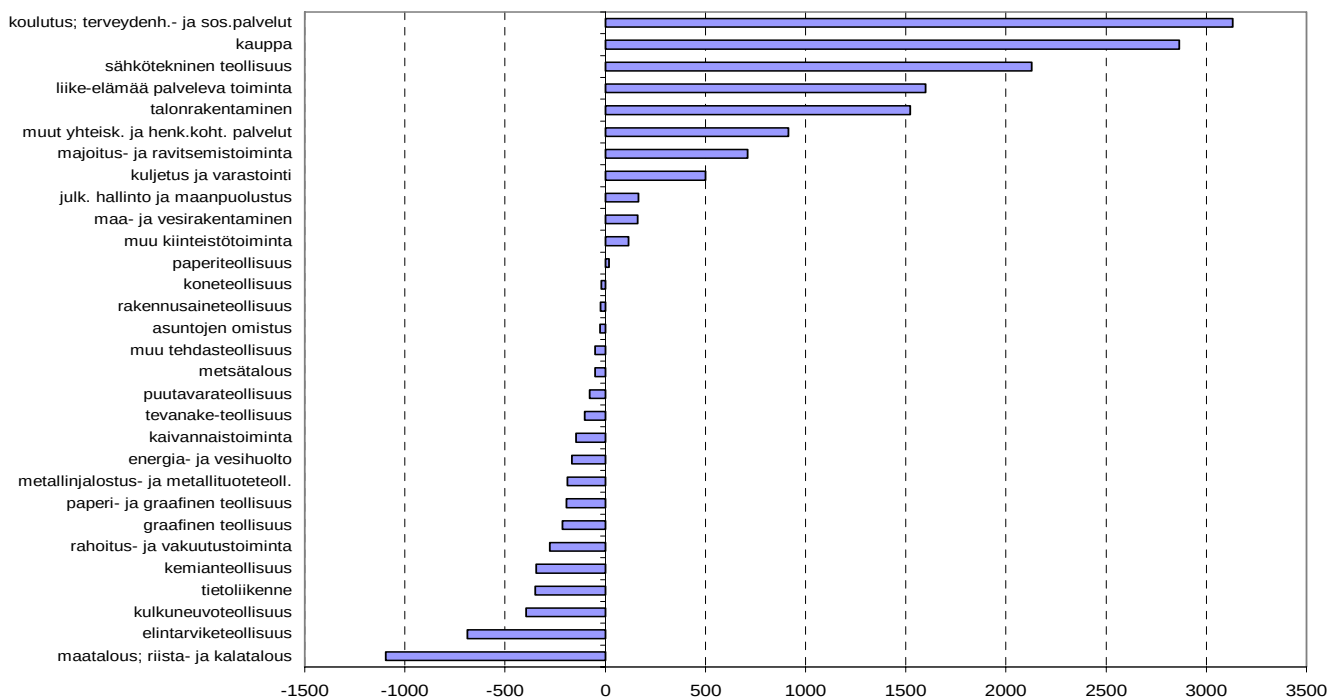
Vuoteen 2015 ulottuvassa ammattirakenne-ennusteessa suurinta työvoimatarpeen kasvua nähtiin syntyvän palvelutyössä, hoitotyössä sekä johto- ja asiantuntijatyössä. Teollisen työn ammattien kasvun arvioidaan tasaantuvan sekä toimisto ja maa-metsätaloustyön tarpeen kääntyvän laskuun.



Kuvio 24. Ammattirakenne-ennuste Varsinais-Suomessa vuoteen 2015 (Mitenna-malli).

Lähde: OPH:n Koulutustarjonta 2012-projektin laskelmat

ETLA:n vuonna 2006 laatimassa toimialaennusteessa vuoteen 2011 suurin työvoiman lisäystarve tulee olemaan koulutus-, terveys- ja sosiaalipalveluissa, kaupassa ja myös sähkötekniisessä teollisuudessa. Toisaalta työvoiman määrä tulee ETLA:n mukaan vähenemään erityisesti maataloudessa ja elintarviketeollisuudessa.



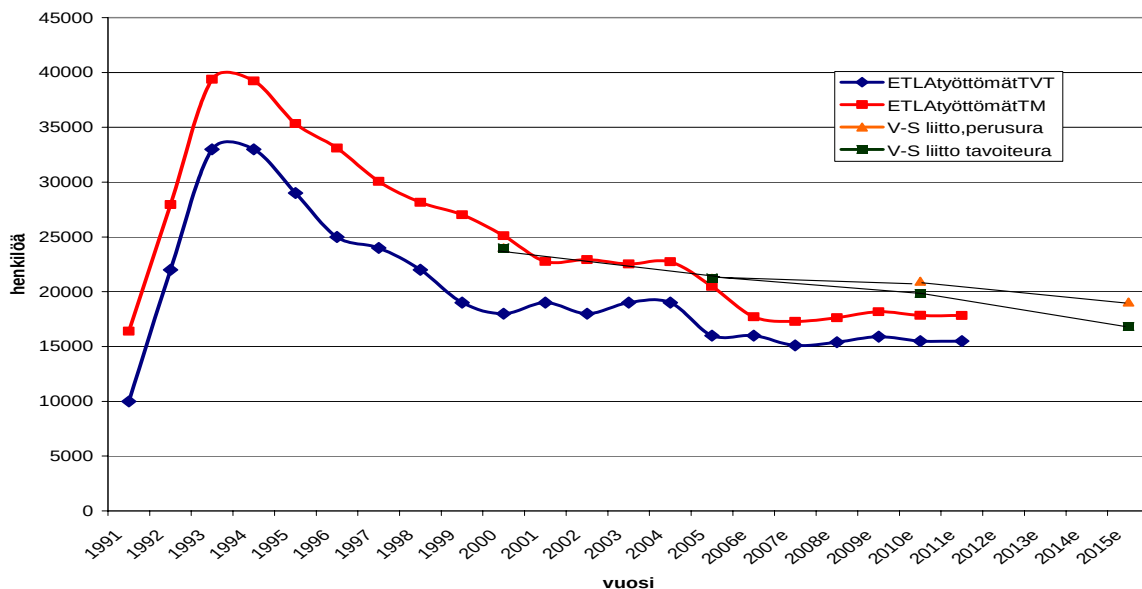
Kuvio 25. ETLA:n toimialoittainen työvoimaennuste Varsinais-Suomessa vuoteen 2011.

Lähde: Ktm ToimialaOnline- tietokanta: <http://www2.toimialaonline.fi/>

Yhteenveto työvoiman tarpeesta

Ikärakenteen muutoksesta johtuen maakuntamme työvoiman määrä saavuttaa lakipisteensä 2010-luvun alkupuolella. Tämän jälkeen työvoiman määrä alkaa vähentyä. Kuvion 22 mukaan Varsinais-Suomen työmarkkinoilta poistuu vuosien 2007- 2015 aikana 10 100 henkilöä enemmän kuin uutta työvoimaa tulee työmarkkinoille. Mikäli työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät muutu, nykyiset 17 000 työtöntä, joista 1 200 on maahanmuuttajataustaista, sekä 6000 työvoimakoulutuksessa ja tukitoimenpiteillä työllistettyä sekä muut työvoimareservit, riittävät *määrällisesti* tyydyttämään lähivuosien työvoimatarpeet. Työvoiman määrällisestä runsaudesta huolimatta on alkanut esiintyä kohtaanto-ongelmia muun muassa metalliteollisuudessa, talonrakennusalalla sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Myös laaditut ennusteet ja arviot työmarkkinoiden tulevaisuudesta Varsinais-Suomessa olettavat työttömyyden säilyvän suhteellisen vakavana ongelmana edelleen vuoteen 2015 asti. ETLAn 5-vuotisennusteen mukaan Varsinais-Suomen työllisen työvoiman nettomääräinen vuosikasvu tulee olemaan 1 600 henkilöä ja tarjonnan kasvu 1 500 henkilöä. Työttömyyden odotetaan vuoteen 2011 mennessä säilyvän lähes nykyisellä tasollaan eli 15 500 henkilönä (6,2 %). Varsinais-Suomen liiton johdolla tehdyissä arvioissa työttömien määrä tulee vuonna 2015 olemaan ns. tavoiteuran mukaan yhä 16 800 henkilöä (7,3 %). Alle viiden prosentin työttömyysaste saavutetaan vasta vuonna 2025.



Kuvio 26. Varsinais-Suomen työttömyysennusteet vuoteen 2015.

Lähde: KTM OnLine-tietokanta: <http://www2.toimialaonline.fi/> ja OPH:n Koulutustarjonta 2012- projektin laskelmat

Edellä esitetyn perusteella maakunnan työvoiman määrällinen taso ei edellytä turvautumista ulkomaisen työvoiman välittömään suurimittaiseen rekrytointiin. Kohtaanto-ongelmien ydin kulminoituu työvoiman laatuun, osaamiseen ja koulutukseen. Jotta voisimme säilyttää nykyisen tuotannon tason ja myös kasvattaa sitä, työn tuottavuutta on nostettava voimakkaasti, mutta maakuntaan on saatava myös lisää työvoimaa korvaamaan työmarkkinoilta poistuvaa työvoimaa.

Työvoimatarpeiden syvällisempää tarvekartoitusta on tarpeellista jatkaa erilaisilla toimiala- ja ammattiryhmäkohtaisilla tarvekartoituksilla. Työelämän työvoima- ja osaamistarpeiden muutosten arvioimiseksi tarvitaan pysyvää ja systemaattista lyhyen, keski-pitkän ja pitkän aikavälin niin määrällistä kuin laadullista ennakointitoimintaa.

3. RYHMÄHAASTATTELUISSA KERROTTUA

3.1. Kohderyhmät ja haastattelujen toteuttaminen

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelmatyön taustamateriaaliksi haastateltiin maahanmuuttajia, työnantajia, aikuiskouluttajia, työvoimahallinnon, koulu-, sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä sekä yhdistysten ja hankkeiden edustajia. Kaikki haastattelut toteutettiin 3-9 henkilön ryhmähaastatteluina. Ryhmähaastattelumenetelmä tuotti runsaasti keskustelua sekä erilaisten näkemysten ja kokemusten vaihtoa osallistujien kesken. Ryhmähaastattelutilanteita oli yhteensä yksitoista ja niihin osallistui kaiken kaikkiaan noin 70 henkilöä.

Haastatteluprosessissa sovellettiin asiakaslähtöistä Bikva -arviointimenetelmää. Alun perin Tanskassa kehitetyn mallin tavoitteena on oppiminen ja palveluiden kehittäminen ottamalla asiakas mukaan palveluiden arviointiin esimerkiksi kenttätyöntekijöiden ja päättäjien rinnalle (Krogstrup 2004, 7, 13).

Haastattelujen lähtökohdaksi haluttiin asettaa maahanmuuttajien omat kokemukset ja näkemykset kehittämistarpeista sekä luoda osallistava keskustelufoorumi alueellisesti ja valtakunnallisesti merkittävässä kehittämistyössä. Maahanmuuttajien ryhmähaastatteluissa esille tulleet keskusteluteemat ja kehittämistarpeet olivat pohjana palvelun tuottajien ja työnantajien ryhmähaastattelujen keskusteluteemojen suunnittelussa. Myös työnantajat nähtiin ohjelman laatimisprosessissa yhtenä asiakasryhmänä, joiden esille tuomia kysymyksiä käsiteltiin palveluissa työskentelevien ammattilaisten haastatteluissa. Ryhmähaastatteluissa tuotettu tieto kumuloitui paitsi kunkin ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen kautta, myös siten, että tieto täydentyi ja rakentui aiemmissa ryhmätilanteissa tuotetun tiedon pohjalle. Haastattelut etenivät vaiheesta toiseen siten, että aiemmissa haastatteluissa esille tulleita teemoja otettiin aktiivisesti esille seuraavissa ryhmähaastatteluissa. Uusia keskusteluteemoja tuli mukaan prosessin kuluessa ja myös tutkimuksissa ja hankkeissa saatuja kokemuksia käytettiin teemoja määriteltäessä. Haastatteluryhmien muodostamisessa kiinnitettiin huomiota sekä moniammatillisen vuoropuhelun mahdollistamiseen että mukana olleille toimijoille oleellisiin kysymyksenasetteluihin.

Haastattelujen pohjaksi kerättiin tietoa alan hankkeista ja tutkimuksista ja hyödynnettiin Vasson koordinoiman maakunnallisen maahanmuuttaja-asioiden asiantuntijatyöryhmän kokouksissa tuotettuja tietoa ja erilaisia seminaariaineistoja. Vasso osallistui lisäksi Nonamus – rights belong to every woman – projektin pohjoismaiseen seminaariin "Kunniakulttuurista kunnioituksen kulttuuriin" maaliskuussa 2007. Seminaarissa oli mm. pohjoismaisia luennoitsijoita ja ohjelma rakentui

työryhmistä, jotka työstivät kulttuurien kohtaamiseen liittyviä teemoja ja kunniaväkivallan ehkäisyn toimintatapoja. Tilaisuuteen osallistui paljon maahanmuuttajia sekä sosiaali- ja terveystalveluissa toimivia henkilöitä. Tärkeää vertaistukea saatiin myös Tampereen seudulla (ks. Tolonen 2007) ja Pohjanmaalla (ks. Koskiniemi 2005) samanaikaisesti meneillään olleesta kehittämistyöstä sosiaalialan osaamiskeskusten välisellä yhteistyöllä.

Maahanmuuttajia haastateltiin neljässä eri ryhmässä, kaksi Turussa 28.8. ja 7.9.2006, yksi Salossa 19.9.2006 ja yksi Raisiossa 6.11.2006. Ryhmät koottiin Turussa maahanmuuttajayhdistysten, Salossa työvoimatoimiston ja Raisiossa sosiaalitoimiston avustuksella ja haastatteluihin osallistui yhteensä 20 maahanmuuttajaa. Ryhmissä oli entisen NL:n ja entisen Jugoslavian alueelta, Lähi-idästä, Etelä-Amerikasta sekä Länsi- ja Etelä-Euroopan maista erilaisin perustein Suomeen muuttaneita henkilöitä. Maahanmuuttajat ovat hyvin moninainen joukko erilaisia ihmisiä. Maahanmuuttajakäsite ymmärretään tässä hyvin yleisessä merkityksessä. Käsite kuvaa sitä, että henkilö on jossain vaiheessa muuttanut Suomeen jostain muusta maasta. Ryhmähaastatteluissa paneuduttiin kuitenkin yleisiin keskusteluteemoihin ennemmin kuin yksilökohtaisiin tilanteisiin.

Vasson maahanmuuttaja-asioden asiantuntijatyöryhmän kokous 26.9.2006 hyödynnettiin viranomaishaastatteluna. Ryhmässä on työvoima- ja sosiaalipalveluissa toimivia viranomaisia sekä järjestö- ja projektihenkilöstöä. Työryhmälle esitettiin maahanmuuttajahaastattelujen pohjalta väitteitä ja teemoja, joihin pyydettiin vastaamaan ja esittämään viranomaisnäkökulmaa. Ryhmätöiden pohjalta käytiin keskustelua. Lasten palvelujen osalta hyödynnettiin myös työryhmän aiempien kokousten tuottamaa materiaalia.

Työnantajille järjestettiin kaksi ryhmähaastattelua 3. ja 5.10.2006. Osallistajat edustivat terveydenhoitoalaa, kuntoutuspalveluja, päivittäiskauppaa, kuljetusalaa, turvapalveluja, tietoteknologiaa, työllistämispalveluja, rakennusalaa ja meriteollisuusalaa. Työnantajat oli valittu työvoimatoimiston avustuksella haastatteluun sillä perusteella, että heillä on kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä. Mukana olivat sekä yksityinen että julkinen sektori, isoja ja pieniä yrityksiä sekä ammattiliiton edustaja. Haastatteluihin osallistui yhdeksän henkilöä.

Kouluttajien ryhmähaastatteluissa 20.11. ja 12.12.2006 oli mukana kuuden eri kouluttajaorganisaation edustajia Turusta, Salosta ja Raisiosta. Turun työvoimatoimiston ja Varsinais-Suomen TE -keskuksen asiantuntijat olivat mukana sekä työnantajien että kouluttajien haastatteluissa.

Kasvatuksen ja opetuksen teemahaastattelut toteutettiin kahdessa ryhmässä Salossa ja Itä-Turussa, Varissuon alueella. Salon haastattelutilaisuuteen 27.2.2007 osallistui yhdeksän henkilöä,

jotka edustivat päivähoitoa, kouluterveydenhoitoa ja neuvolaa, peruskouluja, aikuisopistoa sekä päivä- ja aikuislukiota. Turun haastattelussa 23.4.2007 oli mukana kahdeksan henkilöä edellä mainituilta aloilta kouluterveydenhoitoa, aikuiskoulutusta ja lukiota lukuun ottamatta sekä lisäksi lastensuojelun sosiaalityön edustus. Haastatteluun osallistuneilla oli pääsääntöisesti pitkä kokemus maahanmuuttajataustaisten lasten, nuorten ja heidän perheidensä kanssa työskentelystä.

Eri haastatteluryhmissä tuotettu aineisto on seuraavassa esitetty kronologisesti eli samassa järjestyksessä kuin haastattelut todellisuudessa toteutettiin syksyn 2006 ja kevään 2007 aikana. Sekä otsikoiden "viranomaiset" että "kasvatus ja opetus" alla oleva materiaali on valtaosin viranomaisnäkökulmaa. Ensimmäisessä viranomaisryhmässä oli kuitenkin mukana myös hankkeiden ja järjestöjen edustajia.

3.2. Maahanmuuttajat

Maahanmuuttajien ryhmähaastatteluiden teemoina olivat työ, koulutus, palvelukokemukset sekä asuminen ja viihtyminen.

Maahanmuuttajaryhmien haastatteluissa tuli esiin erilaisia kokemuksia, joiden haastatellut näkivät liittyvän ikään, kansallisuuteen, kielitaitoon, ulkoisiin ominaisuuksiin ja persoonallisuuteen. Erojen lisäksi keskusteluissa tuli esiin monia yhteisiä ja toistuvia asioita, kuten toive työvoimatoimiston aktiivisemmasta roolista työn hakemisessa, kokemukset kurssikierteeseen joutumisesta, pysyvän työpaikan löytämisen vaikeus, rasismi- ja syrjintäkokemukset sekä erilaisten selviytymiskeinojen etsiminen ja kokeileminen. Haastateltavat kertoivat myös tuntemistaan maahanmuuttajista, jotka olivat onnistuneet saamaan pysyvän työpaikan. Työnsaamisen katsottiin yleisesti helpottuneen viime vuosina. Työnantajien ja työyhteisöjen koetaan odottavan maahanmuuttajilta samanlaisuutta suomalaisiin nähden ja kohdistavan heihin usein työn luonteeseen nähden liiallisia suomenkielen taidon vaatimuksia. Korkeasti koulutetuilla on vaikeinta työllistyä omaa koulutustaan vastaavaan ammattiin.

Sosiaali- ja terveyspalveluista haastatelluilla oli enimmäkseen hyviä kokemuksia. Huonot kokemukset liittyivät epäselviin palvelujen saamisen tai epäämisen perusteisiin ja tiedon saamisen hankaluuteen. Näihin tilanteisiin liittyi kokemuksia epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Tiedon saaminen omista oikeuksista koettiin yleisesti ottaen vaikeaksi. Yhdistykset, yhteisöt ja muut verkostot ovat parhaita tiedottajia. Yhteisökeskeisiin kulttuureihin tottuneille ihmisille ammattiauttaminen on vieras asia. Esimerkiksi asiakkuus mielenterveys- ja

perheneuvontapalveluissa on usein outo kokemus, kun ongelmia on totuttu ratkomaan perheen, suvun ja yhteisön piirissä.

Asuinpaikasta puhuttaessa tuli esiin, että maahanmuuttajien asumiskeskitymissä (Itä-Turku) asuvat viihtyvät asuinalueellaan. Isoihin asutuskeskuksiin muutetaan usein odotuksin paremmasta työtilanteesta ja oman kielellisen ja kulttuurisen yhteisön osallisuudesta. Vaikka pysyvää työtä ei ole helppo löytää, kulttuurinen ja kielellinen yhteisöllisyys on asuinpaikan valinnassa tärkeää. Pienemmällä paikkakunnalla asuvat arvostavat tuttavallisuutta, joustavuutta ja kiireettömyyttä esimerkiksi erilaisissa palveluissa. Ympäristö koetaan myös vähemmän leimaavana kuin maahanmuuttajien asumiskeskitymissä asuminen. Pienemmille paikkakunnille kaivattiin kuitenkin nykyistä enemmän maahanmuuttajien yhdistystoimintaa ja nuorille kiinnostavaa toimintaa.

Maahanmuuttajien haastatteluissa esille tulleet keskeiset johtopäätökset on seuraavassa esitelty tiivistetysti ja kirjattu näkyville joitakin teemoihin hyvin osuvia sitaatteja ryhmähaastatteluista:

Työllistyminen on vaikeaa:

"Maahanmuuttajilla on paljon osaamista, josta Suomelle olisi hyötyä, mutta taitoja ei oteta vastaan."

"Olen saanut kansalaisuuden, käynyt armeijan ja maksan veroja – kuinka kauan minua kutsutaan maahanmuuttajaksi?"

- Kursseja ja työharjoittelua järjestyy varsin helposti, mutta vakituisen työn saaminen on vaikeaa.
- Työvoimatoimisto ei välitä työpaikkoja.
- Työnantajien ennakkoluuloja pidetään yleisinä muualta kuin länsimaista muuttaneita kohtaan.
- Tiedon puutteesta johtuva työnhakutaitojen vähäisyys on ongelma.
- Suomenkielen taidon vaatimukset ovat työnhaussa usein liiankin korkeat.
- "Suomalaisuusvaje", erilaisuus on esteenä työpaikkaa haettaessa.
- Korkeasti koulutetuilla on vaikeinta työllistyä omaan ammattiin.
- Maahanmuuttajien erityisosaamista ei riittävästi arvosteta työelämässä.
- Työn saamisessa ovat auttaneet "puskaradio" ja verkostot, maahanmuuttajayhdistykset ja työnantajien järjestämät "rekrymessut".
- Oma aktiivisuus on hyvin tärkeää työn löytämiseksi.

Koulutuksen ja työllistymisen polut eivät kohtaa:

"Kurssit eivät takaa työpaikkoja."

"Jos ei ole töitä, ei voi osallistua suomalaiseen elämään."

"Suomenkielen kurssilla opetettiin ensimmäiseksi lause: minä olen ulkomaalainen. Tämäkö on tärkein asia, joka maahanmuuttajan pitäisi muistaa?"

- Suomenkielen opiskelu, koulutus ja työharjoittelu eivät johda työllistymiseen.
- Suomenkielen taito ja työelämätaidot eivät kehity riittävästi pelkästään kursseilla – kieli- ym. taidot kehittyvät työssä ja vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa.
- Täydellinen suomenkielen hallinta ei saisi olla rekrytoinnin edellytyksenä.
- Työyhteisö ja työ ovat merkittäviä kotouttajina, opastajina ja suomenkielen oppimisen paikkoina.
- Suomenkielen kursseilla pitäisi harjoitella enemmän puhumista – kieliopin yksityiskohtainen osaaminen ei auta arjen tilanteissa, eikä oppiminen ole tuloksellista ilman käytännön tilanteissa saatua kokemusta.
- Opetuskäytännöt vaihtelevat, samoin kokemukset koulutusten hyödyllisyydestä.
- Opetusmenetelmien kehittäminen ja opettajien tiedot ja taidot ovat tärkeitä.
- Suomenkielen kurssien yhteydessä saatu yhteiskuntatieto on hyödyllistä.
- Nuorten koulutuspolkuihin, tukeen ja neuvontaan pitää kehittää palveluja, ettei peruskoulun jälkeen koulutusuralta putoajia olisi niin paljon.

Kotoutumissuunnitelman merkitys on epäselvä:

"Yhteiskunnan pitää antaa maahanmuuttajille mahdollisuus päästä mukaan."

"Henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta on tärkeää, sillä tietoa puuttuu."

- Kotoutuminen ja kotouttaminen eivät olleet tuttuja käsitteitä haastatelluille maahanmuuttajille.
- Suunnitelmat jäävät paperitasoisiksi, jos tarvittavia palveluja tai toimenpiteitä ei ole toteutettavissa.
- Avioliiton perusteella tai työn vuoksi muuttaneet ovat jääneet neuvonta- ja opastuspalvelujen ulkopuolelle.
- Kotoutumisen eriaikaisuus, erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet eivät tule riittävästi huomioiduksi kotouttamispalveluiden käytännöissä.

- Tiedon saaminen palveluista ja oikeuksista on puutteellista.
- Etuuksien hakuprosessit ovat vaikeita ja päätösten perustelut jäävät hämäräksi.

Asuminen ja viihtyminen edellyttävät yhteisöllisyyttä, osallisuutta, palvelujen toimivuutta ja turvallisuutta:

"Oma identiteetti on todella tärkeä. Tärkeää on myös ottaa paras joka kulttuurista."

- Asumiskeskitymissä asuvat maahanmuuttajat viihtyvät asuinalueellaan ja palvelut koetaan hyviksi.
- Yhteisöillä ja yhdistyksillä on suuri merkitys maahanmuuttajille: elämänhallinnan tukeminen, tiedotus- ja vaikutuskanava.
- Pienemmässä kaupungissa asuvat viihtyvät myös asuinpaikkakunnalla, mutta sinne kaivattaisiin yhdistystoimintaa ja toimintaa nuorille.
- Rasistinen häirintä ja kiusaaminen vähentävät viihtymistä, aiheuttavat stressiä ja eristäytymistä; ihmisillä on erilaisia selviytymiskeinoja.

3.3. Viranomaiset ja muut palvelujen tuottajat

Viranomaishaastattelun teemoja olivat maahanmuuttajien asuminen ja viihtyminen, työ ja koulutus, palvelut sekä pakolaisten vastaanotto.

Palvelujen byrokraattisuus - erityisesti työvoimatoimiston vähäinen rooli työnhaussa ja työllistämisessä - sekä työnhaussa tapahtuva syrjintä todettiin tosiasioiksi, joihin pitäisi löytää ratkaisuja. Maahanmuuttajakiintiöitä julkisella sektorilla ja yksilöllisesti räätälöityjä koulutusratkaisuja pidettiin mahdollisina. Kotoutuminen nähtiin yksilöllisenä prosessina, jonka pitäisi perustua palvelutarvekartoitukseen ja -suunnitelmaan.

Asumiseen liittyen näkemykset jakautuivat niin, että osa pitää pyrkimystä maahanmuuttajien asumisen hajauttamiseen tavoiteltavana, osa näkee sen mahdottomana, koska muuttoliike kuitenkin suuntautuu isoihin keskuksiin. Viimeksi mainittu näkökulma edellyttäisi sen tunnustamista, että maahanmuuttajien asumiskeskittymiä tulee aina olemaan ja näiden alueiden olosuhteita tulisi pyrkiä parantamaan. Seutukunnallisesti järjestettävät maahanmuuttajapalvelut voisivat toisaalta edesauttaa esimerkiksi pakolaisten sijoittumista pienemmille paikkakunnille.

Kotouttamistyön haasteena on projektimuotoisesta työskentelystä aiheutuva katkonaisuus ja eläminen vuosi kerrallaan projektirahoituksen rytmeissä. Maahanmuuttajatyön osaamista tulisi edelleen kehittää, jakaa ja turvata. Hyviksi koettujen toimintamuidon ja -mallien jatkuvuus saattaa vaarantua aina uutta edellyttävässä hankemaailmassa. Eri palvelusektorien, kuntien ja järjestöjen (esim. SPR, maahanmuuttajajärjestöt) sekä eri kuntien välisten yhteistyökäytäntöjen kehittäminen olisi tärkeää.

Kehittämishaasteita on paljon erityisesti lastensuojeluun sekä lapsiin, nuoriin ja perheisiin liittyvissä kysymyksissä, esimerkiksi lastensuojelutilanteet monilapsisissa perheissä, koulunsa keskeyttäneiden nuorten elämäntilanteet, nuorten tukeminen perheenyhdistämisten yhteydessä, maahanmuuttajat turvakodeissa sekä yhteistyö maahanmuuttajaperheiden kanssa päiväkodeissa. Erityisesti esiin nousi kysymys siitä, kenellä on vastuu lasten kotoutumispalveluista.

Viranomaishaastattelussa esille tulleet keskeiset johtopäätökset ovat tiivistetysti seuraavat:

Palvelujen riittävyys, kohdentuminen ja palveluosaaminen tulee turvata:

- Neuvontapalveluja tarvitaan enemmän maahanmuuttajille, viranomaisille ja työnantajille.
- Erityispalvelujen tarvetta tulisi arvioida ja tunnistaa tilanteet, joissa tarvitaan erityisesti maahanmuuttajille kohdennettua erityispalvelua.
- Erityispalveluista, kuten ulkomaalaistoimistosta, peruspalveluihin siirtyminen on vaikeaa.
- Erityistuki normaalipalveluissa edellyttää monikulttuurista osaamista kaikissa palveluissa.
- Palveluissa tarvitaan riittävät resurssit ja monikulttuurista osaamista.
- Palvelutilanteissa tarvitaan usein kaksinkertainen aika – ymmärtämiskysymykset, tulkkaus.
- Palveluosaamisessa on vielä puutteita. Seutukunnallisesti organisoidut erityispalvelut voisivat olla ratkaisuna tähän.
- Asumisen keskittyminen tuo haasteita palveluihin. Maahanmuuttajien asumiskeskittymien palveluissa on suuria osaamis- ja resurssipaineita, mikä johtaa myös osaamisen nopeaan kehittymiseen. Resurssit tulisi kohdentaa tarpeiden mukaan eri alueille.

Lasten ja nuorten kotoutumiseen tulee panostaa suunnitelmallisemmin:

- Lasten kotouttamistyön kehittämisessä on tärkeää huomioida viranomaisten (päiväkot, koulu, sosiaalityöntekijät ja neuvola) yhteistyön keskeinen rooli. Laaja tekijäpohja ja moniammatillinen työote ovat tärkeitä maahanmuuttajatyössä.

- Kielitaitoon panostaminen varhaisessa vaiheessa on tärkeää. Kielitaidon arviointikeinoja tulee kehittää päivähoidossa ja kouluissa.
- Nuorten ohjaukseen tulisi saada palveluja ja suunnitelmallisuutta.
- Monikulttuurisuuskoulutus on tarpeellista lasten palveluissa, jotta lasten, nuorten ja perheiden erityistilanteet osataan tunnistaa ja löytää sopivia auttamiskeinoja.
- Maahanmuuttajavanhempia ja -yhdistyksiä pitäisi tukea enemmän.
- Lasten ja nuorten kotouttamisen vastuutahot tulisi määritellä.

Maahanmuutto tulisi nähdä kokonaisuutena, jossa pakolaisten vastaanotto on yksi osa:

- Alueella tulee olla vetovoimaa ja erilaisia yhteisöjä.
- Alueella tulee olla toimiva vastaanottojärjestelmä: paikkoja aikuisille, perheille ja alaikäisille. Perheryhmäkotipaikkoja, tukiasuntoja ja kuntapaikkoja on oltava riittävästi myös alkuvaiheen kotoutumisen tarkoituksenmukaista etenemistä ajatellen.
- Turvapaikkaa odottavilla aikuisilla ei ole oikeutta kotouttamispalveluihin, mutta tietyissä asioissa kotouttaminen pitäisi aloittaa heti. Esimerkiksi tietoa tukijärjestelmästä tulisi olla riittävästi: mistä tuet maksetaan ja millä perusteilla. Ihmisten oman aktiivisuuden säilyttäminen ja tukeminen on tärkeää
- Humanitaarisin perustein muuttaneiden erityistilanteet tulee ymmärtää palveluja suunniteltaessa ja kotoutumistavoitteita määriteltäessä.

3.4. Työnantajat

Työnantajien haastattelujen teemoja olivat: maahanmuuttajien osuus työntekijöistä ja -hakijoista, kokemukset ja näkemykset maahanmuuttajista työntekijöinä, monikulttuurisuuden huomioiminen organisaatiossa, tulevaisuuden näkymät organisaatiossa ja toimialalla.

Isot työnantajat ovat työllistäneet paljon maahanmuuttajia. Kaikki haastatellut totesivat, että työnhakijan taustalla ei ole merkitystä työntekijöitä valittaessa. Haastatelluilla työnantajilla oli pääosin hyviä kokemuksia maahanmuuttajista työntekijöinä. Erilaisia taustoja edustavat maahanmuuttajat tuovat erityisosaamista erityisesti aloilla, joiden asiakkaina on myös maahanmuuttajia tai ulkomaisia yrityksiä. Suomen kielen taitoa, hyvää työasennetta ja ammatissa tarvittavaa osaamista pidettiin keskeisenä edellytyksenä työssä menestymiselle. Erityisiä järjestelyjä edellyttäviin kulttuurisiin pukeutumis- tai uskonnollisiin tapoihin suhtaudutaan eri

työpaikoilla eri tavoin. Esimerkiksi hoitoalaa edustavalla työpaikalla huivin käyttö sallitaan - huivi on työpaikalta saatava asuste.

Suomalaisen koulutusjärjestelmän joustamattomuus koettiin osittain esteeksi koulutettujen maahanmuuttajien rekrytoimiselle. Ulkomailla suoritettut tutkinnot eivät vastaa suomalaisia vaatimuksia.

Joillakin aloilla ongelmana ovat ulkomaista työvoimaa tarjoavat yksityiset välittäjät, joilta tulee työnantajille jatkuvasti sähköpostitarjouksia. Joillakin aloilla on paljon ulkomaalaisia työntekijöitä vuokrafirmojen kautta. Näiden työntekijöiden asemaan halutaan kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Työnantajat toivoivat yleisesti neuvonta- ja opastuspalvelujen parantamista.

Työttömien työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamista estää muun muassa se, että työnantajat eivät kovin usein laita työpaikkoja julkisesti auki. Osaavasta työvoimasta on silti ajoittain pulaa.

Haastattelumateriaali on seuraavassa jäsennelty toimialakohtaisesti:

Terveystieteidenhoitoala:

- Työntekijöiden valinnassa painotetaan aina tutkintoja ja todistuksia; Suomen vaatimusten mukainen koulutus on ykkösvaatimus; kielitaidon puute on suurin este työllistymisessä.
- Organisaatiolta on saatavilla esimerkiksi huiveja työkäyttöön tarvittaessa.
- Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat vielä marginaalinen ryhmä, mutta vastaanotto on ollut hyvä ja työntekijät ovat viihtyneet hyvin.
- Työntekijöinä maahanmuuttajat ovat ahkeria, kohteliaita ja motivoituneita sekä tuovat kansainvälistä näkemystä työelämään.
- Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus on huomioitu organisaation strategiassa ja henkilöstösuunnitelmassa eri näkökulmista, esimerkiksi potilasnäkökulma.
- Koulutustarjontaa monikulttuurisuus- yms. kysymyksiin on riittävästi; koko henkilöstön osallistumismahdollisuuksia koulutukseen pidetään tärkeänä.
- Henkilöstöpula on alalla pahenemaan päin, ja haasteena on alan tekeminen houkuttelevammaksi.
- Syksyllä 2006 työvoiman rekrytointia ulkomailta ei ollut suunnitteilla; kielitaitokysymys on osin esteenä.

Kuntoutuspalvelut:

- Työntekijän valinnassa painotetaan erityisesti palvelualttiutta, ammattitaitoa ja muita laatutekijöitä.
- Kielitaito on keskeistä, myös ruotsi, mikä vaikuttaa palvelun tasoon. Vaatimuksesta voidaan vielä pitää kiinni, koska työvoimaa on toistaiseksi tarjolla riittävästi.
- Palkatut maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat suoriutuneet tehtävissään todella hyvin, vaikka muutama huonokin kokemus on.
- Yhteiskunnan taholta tulisi olla tukipaketteja pienentämässä palkkaamisen riskejä. Myös pk-yritysten tukitarpeet tulisi huomioida. Tarvittaisiin kielikoulutuksesta eriytetty työelämän ”yleiskoulutus”, johon työntekijät voisivat osallistua ennen työn aloittamista. Työpaikalla asioista kertominen vie paljon resursseja, eikä erityisesti pienyrityksillä ole mahdollisuuksia järjestää omia koulutuksia, mutta yhteistyötä toisten yritysten kanssa voitaisiin tehdä.
- Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat toistaiseksi hajautuneet eri tehtäviin organisaatiossa. Vielä ei ole ollut tarvetta henkilöstöinfoille tai strategioille.
- Tähän asti työvoimaa on ollut hyvin saatavilla, eikä ole tarvetta rekrytointiin ulkomailta. Tulevaisuudessa hoitopuolen henkilöstön ja ammattitarjoilijoiden rekrytointi tulee olemaan haasteena.

Päivittäiskauppa:

- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden variaatio on suuri.
- Suomen kielen taito on erittäin keskeinen osaamisvaatimus. Vuorovaikutuksessa kielen oltava ymmärrettävää, sillä tämä korostuu myyntityön luonteessa.
- Kieliopetusta sekä työelämään suuntautunutta koulutusta tarvitaan lisää. Asiakaspalvelussa ei työn ohessa opiskelu onnistu.
- Maahanmuuttajien kohdalla perustietojen puute yhteiskunnasta ja työelämästä on mahdollinen lisäriski palkatessa.
- Ohjeistus työvaatteista koskee kaikkia.
- Sopeutuminen on ollut pääosin hyvää. Kielitaito vaikuttaa myös sopeutumiseen.
- Organisaatiossa on huomioitu etninen syrjimättömyys.
- Esimiesvalmennusta saatetaan tarvita lisää. Tällä hetkellä ei ole ollut ongelmia.
- Työvoiman poistuminen myyntitehtävistä on huomioitu ja nyt on jo osin rekrytointivaikeuksia. Ammatin arvostuksessa on parannettavaa.
- Tällä hetkellä ulkomailta rekrytointi ei ole ajankohtaista.
- Osa-aikainen työnteko on tehtävä kannattavaksi kaikille.

Kuljetusala:

- Työnhakijan oma aktiivisuus on ratkaisevaa.
- Työntekijät ovat viihtyneet hyvin. Pieni työpaikka on koettu tärkeänä yhteisönä.
- Siinä missä maahanmuuttajalta edellytetään työmotivaatiota, voisi työnantajalta edellyttää sitä, että hän on valmis näkemään sen pienen lisävaivan, mitä maahanmuuttajatyöntekijän kohdalla tulee vastaan.
- Strategiatyössä asia on huomioitu ainoastaan siltä osin, kun on mietitty maahanmuuttajatyöntekijöiden palkkaamista: *"Tarvitaan normaalia maalaisjärkeä ja sopeutuvuutta ja jollain tavalla täytyy kokea maahanmuuttaja-asia tärkeäksi, jotta olisi motivaatiota – maahanmuuttajien työllistäminen vaatii työnantajalta erilaista asennetta kuin suomalaisten"*. Mahdollisiin kieli- tai kulttuuriongelmiin on varauduttu etukäteen.
- Pienyrityksen erityispiirteenä on resurssien vähäisyys. Perehdytys ei ole suunniteltua, vaan tapahtuu kantapään kautta ja voi jäädä monien kohdalla liian vähäiseksi. Kuitenkin erityisesti maahanmuuttajien kohdalla se olisi tarpeen huomioida suunnitellusti.
- Yrittäjällä on aina taistelua resurssien kanssa, mikä saattaa vaikuttaa rekrytoinnin lykkäämiseen.
- Maahanmuuttajien osaamista on hyödynnetty, kun työntekijöiden kanssa samaa kansalaisuutta olevia asiakkaita on ollut. Yhdessä tapauksessa on toteutettu aktiivisia markkinointitoimenpiteitä maahanmuuttajatyöntekijän avulla, esimerkiksi käännetty kotisivuja tietylle kielelle ja saatu jälleenmyyjä.
- Työvoimatilanne ei vielä näytä huolestuttavalta. Pätevien ja sopivien rekrytointi ainakin avaintehtäviin on aina haastavaa ja pitkä prosessi. Pätevimmat maahanmuuttajat ovat työharjoittelussa tehneet itsestään korvaamattomia. Jos pienyrittäjä olisi jollain erityistä osaamista edellyttävällä erikoisalalla, voisi olla tarvetta ulkomailta rekrytointiin.
- Tukityöllistäminen madaltaisi pienyrittäjien kynnystä työllistämiseen - tähän olisi halua ja kykyä. Pienyritykset ovat usein perhemäisiä ja mukavia yrityksiä, joihin maahanmuuttajien on helppo tulla. Pätevimille ja sopivimmille voisi avautua pysyviä työpaikkojakin. Työkokeilut ovat olleet hyviä malleja. Työkokeilun ja oppisopimuksen yhdistelmä olisi hyvä luoda. Työkokeilun lisäksi voisi olla opiskelujaksoja esimerkiksi vuoden kestolla, jonka varaan voisi jo laskea. Alkuun nettotyöpanos on negatiivinen, mutta pitempi jakso korvaisi tätä.

Turvapalvelut:

- Yleisesti ottaen alaa olisi hyvä tuoda enemmän esiin esimerkiksi työvoimahallinnon tarjoamien kanavien kautta.
- Palkkausedellytyksenä rikkeetön tausta. Halu tehdä töitä on tärkeää; töitä hakee yhä enemmän maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joilla on hyvä kielitaito, työkokemusta ja koulutusta. Koulutukset eivät aina ole hyväksi luettavissa vartijan hyväksyntää ajatellen. Tätä säätelee laki yksityisistä turvapalveluista.
- Kielitaito on tärkeä työkalu, sillä työ on asiakaspalvelua. Kielitaito on tärkeää lisäksi sopeutumisen ja viihtymisen kannalta.
- Turva-alalla "sukupuolirajat" ovat erityisen näkyviä, varsinkin sairaalamiljöössä.
- Strategioissa on huomioitu tasa-arvo suunnitelmallisesti kaikissa ryhmissä.
- Etnisissä asioissa henkilöstökoulutusta tarvitaan. Koulutusta on järjestetty kulttuurisista tekijöistä sairaalamiljöössä ja kauppakeskuksissa.

Tietotekniikka:

- Maahanmuuttajien perehdytyksessä on tavallista "opastavampi" linja.
- Halu tehdä töitä, kielitaito ja työasenne ovat tärkeitä; kielitaidon osalta vaatimuksena on mm. kirjallisten ohjeiden ymmärtäminen.
- Työaikana koulutusta ei voida järjestää. Työntekijän oma aktiivisuus oppimisessa on tärkeää.
- Maahanmuuttajakoulutuksessa on tehty yhteistyötä oppilaitoksen kanssa ja koulutukseen on sisältynyt myös tietoutta suomalaisesta yhteiskunnasta, laatukäsitteestä ja työelämäkäyttäytymisestä. Kokeiluna on myös "kielitaidoton ryhmä", jolle koulutus ja työohjeet annetaan omalla kielellä.
- Esimerkiksi päähineiden käyttö töissä ei turvallisuussyistä ole mahdollista; pukeutumisvaatimukset karsivat pois jonkin verran työntekijöitä.
- Kulttuuriset seikat vaikuttavat jonkin verran, mutta kaikkia pyritään kohtelemaan tasavertaisesti. Esimerkiksi rukoileminen useita kertoja päivässä ei ole mahdollista työaikana.
- Työntekijät ovat viihtyneet kohtuullisen hyvin.
- Maahanmuuttajat on huomioitu strategioissa. Yrityksen arvoihin sisältyy kunnioitus ja uudistuminen. Käytössä on sisäinen eettisten työolojen arviointi.
- Monikulttuurisuuskoulutusta on järjestetty.

- Ulkomailta rekrytointia on selvitetty. Yrityksen sijaintipaikkakunnan asuntotarjonnalla on merkitystä työvoiman saamiseen ulkomailta.
- Työn tekemisen esteiden poistaminen esimerkiksi lainsäädännön keinoin olisi tärkeää; työn tekemisen on oltava kannattavaa, eikä pakottaminen ole tuottavaa.

Rakennusala:

- Kielikoulutusta ei järjestetä työnantajan toimesta.
- Maahanmuuttajat ovat työpaikoilla omissa porukoissaan ja ovat joskus korostetusti esillä, jos esimerkiksi tapahtuu virheitä.
- Työyhteisöjen asenteita pyritään muokkaamaan myönteisemmiksi.
- Työhön perehdyttäminen pitäisi tapahtua omalla kielellä. Suomen kielen osaaminen on kuitenkin tärkeää myös siksi, että suomalaisilla ohjaajillakin voi olla huono kielitaito (esim. englannin kieli).
- Tarvittaisiin pysyvästi Suomeen muuttavia maahanmuuttajia, ei pelkästään lähetettyjä työntekijöitä.
- Ulkomainen työvoima olisi hyvä saada suomalaisen sosiaaliturvan piiriin ja toisaalta heidän veronsa Suomeen.
- Tiedotusta ja Suomi -informaatiota on mietitty monella tapaa.
- Yleistä pulaa työvoimasta ei ole, vaan ainoastaan tietyissä ammattitehtävissä.
- Ongelmana on, ettei avoimista työpaikoista ilmoiteta työvoimatoimistossa, eikä tarve näin kohtaa tarjontaa. Tämä saattaa vaikuttaa vahingollisesti myös tulevaisuuden koulutustarpeen arviointeihin.
- Harmaa talous on alalla ongelmana.

Meriteollisuus:

- Maahanmuuttajien työllistyminen on usein kiinni kielitaidosta. Auttava suomen kielen taito on välttämätön. Kielen oppimista voidaan jonkin verran tukea työpaikalla työparin avulla.
- Asennetta ja halua tulla alalle painotetaan rekrytoitaessa ja ammatillinen osaaminen on ehdoton lähtökohta.
- Pysyvien työntekijöiden rekrytointi on ensisijaista.
- Haasteena on työhön opastaminen, koska laadusta ei voida tinkiä. Ammatilliset asiat ovat keskeisiä.

- Olisi tarpeen löytää taho, joka voisi opastaa uusia työntekijöitä työvälineistä lähtien aina asunnon hankkimiseen liittyviin kysymyksiin ja tähän on etsitty ulkopuolista kouluttajaa. Turussa olisi saatava nopeasti "kulttuurikyly" maahanmuuttajatyöntekijöille jonkin oppilaitoksen toimesta. Organisaatiota kuormittaa paljon työntekijöiden kysymyksiin vastaaminen.
- Konsernitasolla on perehdytyksessä painotettu työturvallisuusasioita. Koulutusta toteutetaan monella kielellä ja se on suoritettava ennen työhön tuloa.
- Alalla on totuttu ulkomaisiin firmoihin ja työntekijöihin, joten konfliktitilanteita ei ole ollut. Toisaalta maahanmuuttajatyöntekijöitä on vielä niin vähän, ettei esimerkiksi "kuppikuntia" ole syntynyt.
- Suorassa rekrytoinnissa lähettävän maan viranomaiset tulee ottaa mukaan yhteistyöhön maahanmuuttajien tietojen ja taitojen hankkimiseen. Työvoimatoimiston kanssa on tehty yhteistyötä.
- Yleisesti ottaen on pulaa osaavista ammattilaisista.
- Maahanmuuttajien kielitaitoa on hyödynnetty, mutta erityistaitoja voisi selvittää vielä tarkemmin. Maahanmuuttajia toimii mm. työnopastajina.
- Työnantajan vastuulla olevaa ammatillista sisäistä koulutusta on ollut - monikulttuurista sisältöä on jo mukana, mutta sitä voisi vielä kehittää.
- Esimiestaitojen riittävyyteen tulee panostaa esimerkiksi vuoteen 2010 katsottaessa. Kulttuurituntemus ja kielitaito on sisäisessä koulutuksessa jo huomioitu.
- Jotta alalle saadaan imua, on tärkeää tehdä mielikuvamuutos.
- Keskusteltiin paketista, joka olisi mahdollisesti työvoimatoimistosta saatavissa avuksi, mikäli ulkomaalaisia työntekijöitä tulee organisaatioon enemmän. Tässä on huomioitava, mitä verovaroin voidaan tehdä ja miten yritykset voivat osallistua kuluihin.

Kunnalliset työllistämispalvelut:

- Viime vuosina viidesosa tukityöllistyneistä Turussa on maahanmuuttajia, ja heistä suuri osa on pakolaisia. Tukityöllistettävillä on vaihtelevasti koulutusta ja kokemusta.
- Työvoimatoimiston suunnitelma on työllistämisen pohjana. Todistuksia ei katsota, mutta taustoja selvitetään jonkin verran.
- Kielikoulutusta järjestetään vain vähän. Tavoitteena on, että käytännön tehtävistä suoriudutaan.
- Työyhteisöt ovat erilaisia ja ne määrittävät paljon työtehtävissä onnistumista. Maahanmuuttajat ovat sopeutuneet työyhteisöihin pääosin hyvin. Kielitaidolla ja

taustakoulutuksella on vaikutusta tähän - kehittyneempiä koulutusjärjestelmiä omaavista lähtömaista tulevat henkilöt sopeutuvat yleensä parhaiten.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa maahanmuuttajat on huomioitu.
- Eniten työvoimatarvetta on jatkossa hoitoalalla sekä pienipalkkaisessa, suorittavassa työssä.
- Monet haluavat tehdä töitä, vaikkei se olisikaan taloudellisesti kannattavaa - ihmiset kärsivät joutuessaan työvoiman ulkopuolelle.
- Vaikeasti työllistyviä ryhmiä ovat esimerkiksi huonon kielitaidon omaavat, joille yhteiskunnan olisi hyvä tarjota työpaikkoja.
- Osittain työvoimapulaan voitaisiin vastata erilaisten menetelmien ja valmennuksien avulla - tällöin työtehtävien tulisi olla suorittavia ja esimerkiksi sairastelua kestäviä.
- Nuorilla on usein epärealistisia odotuksia työelämästä.

Työnantajien haastatteluissa esille tulleet keskeiset johtopäätökset ovat tiivistetysti seuraavat:

Työnantajat ja työyhteisöt tarvitsevat maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyviä "neuvontapaketteja" ja monikulttuurisuuskoulutusta

- Yhteistyötä työnantajien kesken sekä viranomaisten ja oppilaitosten kanssa tarvitaan maahanmuuttajien opastukseen ja neuvontaan, samoin monikulttuurista johtamis- ja työyhteisökoulutusta.
- Suoraan ulkomailta työhön tulevat jäävät usein vaille tukipalveluja.
- Kulttuuriin ja uskonnollisiin tapoihin suhtautuminen työpaikoilla on vaihtelevaa, mutta hyviä kokemuksia ja käytäntöjä on kehitetty sekä isoissa että pienissä yrityksissä. Erilaisiin pukeutumistapoihin, kuten huivin käyttöön liittyvät käytännöt, maahanmuuttajien erityisosaamisen hyödyntäminen ja työyhteisöjen asennekasvatus on tärkeää.
- Julkisilta palveluilta toivotaan muun muassa tiedollisia tukipaketteja maahanmuuttajille - "työelämän yleistietokoulutuksia" - osana rekrytoinnin riskien vähentämistä, työnteon lainsäädännöllisten esteiden poistamista sekä osa-aikaisenkin työnteon kannattavammaksi tekemistä.
- Haastatelluilla työnantajilla ei ollut haastatteluajankohtana merkittäviä rekrytointisuunnitelmia ulkomailta.

3.5. Aikuiskouluttajat

Kouluttajien haastattelujen teemoja olivat maahanmuuttajat koulutuksessa, koulutuksen suunnittelu ja toimintarakenteet, maahanmuuttajien koulutuspolut sekä monikulttuuriset valmiudet ja osaaminen oppilaitoksissa.

Monikulttuurisuus on oppilaitoksissa arkipäivää. Maahanmuuttajien koulutusta on järjestetty pitkään. Kouluttajien yhteistyöverkostot Varsinais-Suomen alueella ovat toistaiseksi painottuneet Turun alueelle. Salon seudun koulutuskuntayhtymän puitteissa toimii maahanmuuttajajaaosto, jossa on mukana toimijoita eri sektoreilta, kuten kouluttajat, eri hallintokunnat, työvoimatoimisto jne. Uudessa AboavitaSalo -hankkeessa ovat sekä Turun että Salon seudut mukana. Aboavitan koulutuskalenterissa on mukana myös ns. rinnasteisia koulutuksia. Turussa ei haastatteluajankohtana ole kyetty järjestämään tarpeeseen nähden riittävästi kotoutumiskoulutusta. Koulutukseen on noin 200 henkilön jono; ajallisesti tämä merkitsee noin puolen vuoden odotusta. Luku- ja kirjoitustaidottomille alkaa kurssi vuosittain ja tämä on toiminut hyvin. Salossa ei ole jonoa kotoutumiskoulutukseen. Luku- ja kirjoitustaidottomille ei ole Salossa vuosittaista kurssia, koska tarve on vaihtelevaa. Oppilaitoksilla olisi mahdollisuus ottaa lisää opiskelijoita, jos palveluilla olisi ostajia.

Kotoutumiskoulutuksen vaikuttavuus on maahanmuuttajilla erittäin hyvä. Työnantajien suhtautuminen maahanmuuttajien työharjoitteluun ja palkkaamiseen on muuttunut myönteisemmäksi, mutta asenteita on edelleen laidasta laitaan.

Koulutuksen rahoitus on hajanaista, mikä vaikeuttaa kouluttajien suunnittelutyötä. Keskeisiksi kehittämistarpeiksi määriteltiin eri toimijoiden välisen yhteistyön parantaminen ja lisääminen, rahoitusjärjestelmän selkeyttäminen ja kotoutumiskoulutuksen vakiinnuttaminen.

Aikuiskouluttajien haastatteluissa esille tulleet keskeiset johtopäätökset ovat tiivistetysti seuraavat:

Maahanmuuttajakoulutuksen yhteistyörakenteiden kehittäminen on tärkeää:

- Oppilaitosten erityisosaamisen hyödyntäminen, erikoistuminen ja opiskelijavolyymien tarkoituksenmukainen jakaminen rekrytointivaiheessa toisi suunnitelmallisuutta koulutuksen järjestämiseen.

- Ehdotettiin yhteisen "kartoituskeskuksen" perustamista, josta kielitaidon pohjalta opiskelijat ohjattaisiin koulutukseen.
- Kouluttajien välisen yhteistyön tulisi ulottua myös lukio-, peruskoulu- ja päivähoitotasolle sekä vanhempiin, sillä syrjäytymiskiarteet alkavat hyvin nuorena.
- "Virallisen" yhteistyön lisääminen ns. rinnasteisten koulutusten ja maahanmuuttajayhdistyksien kanssa esimerkiksi omakielisen perustiedon välittämisessä opiskelijoille olisi hyödyllistä.
- Työvoimatoimiston ja kouluttajien välistä yhteistyötä tulisi kehittää siten, että työvoimatoimiston virkailijat käyvät säännöllisesti oppilaitoksissa ja että kotoutumissuunnitelman sisältöä hyödynnetään maahanmuuttajan siirtyessä koulutukseen.
- Työnantajien ja kouluttajien välisen yhteistyön kumppanuuskäytäntöjä ja yleistä toimintamallia tulisi kehittää – hyviä esimerkkejä on jo olemassa. Koulutuksen sisältöjä tulisi suunnitella yhdessä työnantajan kanssa, joka voi suoraan palkata valmistuvia.
- Työharjoitteluun liittyviä suunnittelu- ja arviointikäytäntöjä tulisi kehittää: maahanmuuttajien näkemykset hyvästä työntekijästä on hyödynnettävä vuoropuhelussa ja opetusta vietävä mahdollisuuksien mukaan myös työpaikoille.
- Oppilaitoksilla on valmiuksia tukea työnantajia ulkomaisten työntekijöiden saapumiseen liittyvissä, erityisesti ammatillisissa kysymyksissä.
- PR-yhteistyö työelämän suuntaan ennakkoluulojen vähentäjänä olisi tärkeää.
- Tarvitaan keskustelua siitä, mitä on "hyvä kielitaito", sillä työnantajilla on siitä hyvin erilaisia käsityksiä.

Opetuskäytäntöjä tulee kehittää tarpeita vastaaviksi:

- Maahanmuuttajien tukeminen esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa tutoroinnin avulla myös omakielisesti on hyödyllistä.
- Maahanmuuttajataustaisten opinnohjaajien koulutusta tulisi järjestää.
- Oppimistaidoille tulisi olla erillinen jakso koulutuksissa, sillä maahanmuuttajien oppimiskäsitykset ovat erilaisia. Opiskelijoilla pitäisi olla "kielipassi", josta kävisi ilmi kieliosaamisen taso. Tämä toimisi apuvälineenä kouluttajille ja työnantajille.
- Oppimissuunnitelmat tulisi laatia erilaisten tavoitteiden mukaan: yksilöllinen kotoutumissuunnitelma.
- Opettajien jatkokoulutus olisi tärkeää, mutta sitä ei ole paljon tarjolla.
- Palautekäytäntöjä tulisi kehittää maahanmuuttajille kulttuurisesti soveltuviksi, jotta niistä olisi hyötyä opetuksen suunnittelussa.

Koulutuksen vakiinnuttaminen yhteisen ”nimikkeen” alle vastaisi tulevaisuuden haasteisiin:

- Kotoutumiskoulutukselle pitäisi saada yhteinen nimittäjä, ”etiketti”, kuten ”maahanmuuttajien peruskoulu”. Perustason koulutukset pitäisi priorisoida ja järjestää erikoiskoulutuksia mahdollisuuksien mukaan, jos resursseja riittää.
- Kulttuurin ja työelämän muuttuminen tulisi nähdä välttämättömänä ja itsestään selvänä. Pitäisi nähdä muutoksen hyödyt: esimerkiksi suomalaisten pyhäaikoina voi työvoiman saanti olla turvattua, kun muslimit pitävät pyhiä eri aikoina ja voivat olla töissä esimerkiksi jouluna.
- Palveluja ja koulutusta tulisi olla tarjolla myös työperusteisesti muuttaneille ja heidän perheenjäsenilleen.

3.6. Kasvatuksen ja opetuksen edustajat

Ryhmähaastattelut toteutettiin Salossa ja Turussa. Turussa selvitys päätettiin keskittää Itä-Turun alueelle johtuen maahanmuuttajien erittäin suuresta osuudesta alueen asukkaista. Vuoden 2006 lopussa Varissuon alueella päivähoidossa olevista lapsista 52 % oli maahanmuuttajataustaisia. Peruskouluissa maahanmuuttajaoppilaiden osuudet vaihtelivat Varissuon koulun noin 60 – 65 % ja lukion 18 % välillä. Joillain peruskoulun luokilla kaikki oppilaat ovat maahanmuuttajataustaisia. Lastensuojelun asiakkuuksissa maahanmuuttajien tilanne ei eroa keskimääräisestä. Maahanmuuttajalapsia on kuitenkin sosiaalitoimen asiakkaina kantasuomalaisia lapsia enemmän johtuen maahanmuuttajaperheiden korkeasta lapsimäärästä.

Maahanmuuttajien keskittymistä tietyille kaupungin asuinalueille, kuten Varissuolle, Lausteelle ja Halisiin, pidettiin kotoutumisen ja kielen oppimisen kannalta riskialttiina tilanteena. Eri kieliryhmät saattavat myös keskittyä alueilla tiettyihin kortteleihin. Joidenkin taloyhtiöiden asukkaista lähes kaikki ovat maahanmuuttajia. Toiveena oli, että uusille maahanmuuttajille tulisi jatkossa löytyä asuntoja muistakin kaupunginosista. Maahanmuuttajien syitä samoille alueille hakeutumisen takana ymmärrettiin, mutta toisaalta nähtiin myös kaupungin asuntopolitiikka merkittävänä asiaan vaikuttavana tekijänä. Asuntopolitiikkaan ja -käytäntöihin kaivattiinkin käytännön muutoksia. Maahanmuuttajat itsekkin toivoisivat monipuolisempia asumisvaihtoehtoja.

Turussa haastatteluun osallistuneiden näkemys oli, että erityisesti pakolaistaustaisten aikuisten maahanmuuttajien kotouttamisessa ei ole kovin hyvin onnistuttu. Tämä näyttäytyy muun muassa siinä, ettei parikymmentä vuotta maassa asuneiden henkilöiden kielitaito ole jossain tapauksissa lainkaan parantunut, tai kerran koulussa tai kursseilla hankitun kielitaidon on annettu unohtua

kotona vietettyjen vuosien aikana. Aikuisten kotouttamiseen kaivattiinkin lisää pitkäjänteisyyttä. Asialla on kiinteä yhteys myös koko perheen kotoutumis- ja menestymismahdollisuuksiin Suomessa. Kotiäitien osallistumis- ja muut toimintamahdollisuudet liittyvät vahvasti koko perheen kotoutumiseen.

Haastatteluissa tuli esiin toive siitä, että asiakokonaisuutta tulisi lähestyä kokonaisvaltaisesti eri sektorien (koulutus, työllisyys jne.) sijasta. Maahanmuuttajille pitäisi luoda tasa-arvoinen paikka suomalaisessa yhteiskunnassa, ja heidät tulisi kohdalla ihmisinä ”hyötymisnäkökulman” sijasta.

Kasvatuksen ja opetuksen edustajien haastatteluissa esille tulleet keskeiset johtopäätökset ovat tiivistetysti seuraavat:

Lasten kielen oppimiseen tulee panostaa erilaisin keinoin:

- Lasten ja vanhempien samanaikainen suomenkielen opiskelu on tärkeää erityisesti kotoutumisen alkuvaiheessa.
- Lähtökohta lasten ja nuorten kielen oppimiselle on perheessä.
- Oman äidinkielen oppimisen tärkeyttä on korostettava vanhemmille, jotta voitaisiin välttää lasten ja nuorten jääminen pinnalliselle kielen osaamisen tasolle, ns. puolikieliseksi.
- Puutteellisen suomenkielen taidon aiheuttamat ongelmat tulevat koulussa yleensä esiin teoria-aineissa.
- Turussa tekeillä olevan tutkimuksen mukaan maahanmuuttajaoppilaat pitävät suomen kieltä vaikeimpana asiana koulussa (Laaksonen 2007).
- Oman kielen opetukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta kouluissa lapsia ja nuoria on pyritty siihen kannustamaan.
- Kouluissa ja päiväkodeissa on huomioitava jatkuvasti yleistyvä lasten monikielisyys: äidin-, isän- ja ”oppimiskieli” saattavat olla eri kieliä ja lähes yhtä vahvoja.
- Lapsilla ja nuorilla tulisi olla yhteistä vapaa-aikaa ja harrastuksia suomen- ja muunkielisten ikätovereiden kanssa. Harrastusmahdollisuuksien löytymistä pitäisi eri tavoin tukea.
- Maahanmuuttajavanhemmat ovat toivoneet suomalaisia naapureita ja suomenkielisiä lapsia esimerkiksi päiväkotiryhmiin.
- Esiopetuksen nivelvaiheessa on hyvä arvioida kielitaidon kehittymisen eri osa-alueita sekä oman että suomenkielen osalta.
- Koulukyydit tms. voisi ottaa avuksi, jotta myös maahanmuuttajavaltaisten asuinalueiden lapsille annetaan mahdollisuus oppia kieltä suomenkielisten lasten joukossa; toisaalta

tunnistettiin lähikoulujen merkitys lapsille ja vanhemmille sekä alueella tehtävän kehittämistyön tärkeys.

- Turun päiväkodeissa on tarkoitus aloittaa oman kielen opetus uudelleen ainakin esiopetuksessa oleville, mahdollisesti myös 5 - 6 -vuotiaille lapsille. Tämä on kirjattu Turun kotouttamisohjelmaan.
- Lapsille ja nuorille tulisi laatia "kielisuunnitelma", jossa on huomioitu perheen ja lapsen monikielisyys ja eri kielten asema. Pitäisi seurata ja arvioida kielen kehitystä suunnitelman avulla koulun, päiväkodin ja perheen yhteistyöllä.

Lapsille ja nuorille tulisi tehdä omat kotoutumissuunnitelmat ja varmistaa koulutuspolkujen jatkuvuus:

- Maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen joukko ja tämä näkyy päivähoidossa ja kouluissa: niitä lapsia ja nuoria, joiden vanhemmilla ei ole resursseja tukea oppimisprosesseja, tulisi erityisesti tukea esimerkiksi läksyjen tekemisessä.
- Käsitykset koulutuspolun jatkuvuuteen tarvittavasta tuesta vaihtelivat: koulutukseen hakuvaiheessa huolenpitoa nuorista ja keskusteluja vanhempien kanssa tarvitaan aina.
- Nivelvaiheen tukimuotoja, kuten erilaisia kymppiluokkia ja Turun kaupungin "Ohjaamo" pidettiin erityisen tärkeinä maahanmuuttajanuorten kannalta.
- Lukio-opiskelua voidaan tukea muun muassa oppimissuunnitelmilla ja joustavalla yhteistyöllä aikuis- ja päivälukion välillä.
- Erityisopetukseen siirtämisen pitää tapahtua samoin perustein kuin kantaväestön kohdalla; opettajien ja psykologien yhteistyö perheen kanssa on erittäin tärkeää.
- Liian varhainen siirtyminen opetusvaiheesta toiseen voi aiheuttaa epäonnistumisia ja vaikuttaa negatiivisesti itsetuntoon – vanhempien ja opiskelijoiden liialliseen kunnianhimoon ja malttamattomuuteen pitäisi pyrkiä vaikuttamaan positiivisin argumentein (kuten esimerkiksi opiskelumotivaation turvaaminen jatkossakin), jotta jatko-opintosuunnitelmat olisivat realistisia.
- Biologisen ja kouluiän suuret erot aiheuttavat käytännön ongelmia koulutyössä. Joskus esimerkiksi fyysiset erot näkyvät selvästi (esim. 18 -vuotias yläasteella).
- Kotoutumissuunnitelmia tulisi laatia myös lapsille ja nuorille. Suunnitelmissa tulisi kiinnittää huomiota perhekeskeisyyteen, yksilöllisiin tarpeisiin, toteuttamiskelpoisuuteen sekä kielisuunnitelmaan. Vastuutahoina ja toteuttajina ovat päivähoido, koulu ja sosiaalitoimi yhdessä perheen kanssa. Päivähoidossa kotoutumissuunnitelma voitaisiin liittää kaikille lapsille laadittavaan varhaiskasvatussuunnitelmaan. Kotoutumissuunnitelma tulisi laatia

erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kanssa toimivien tahojen ja perheiden yhteistyönä.

Kasvatukseen ja opetukseen tarvitaan maahanmuuttajien erityistarpeita huomioivia välineitä ja osaamista sekä lisäresursseja:

- Erikieliset kouluavustajat voisivat kiertää koulujen välillä tukemassa oppilaita heidän omalla kielellään.
- Kuvallinen materiaali on tärkeässä osassa päiväkodin arjessa; myös vanhemmat hyödyntävät niitä kielenopiskelussaan.
- Suomi toisena kielenä -opetuksen asemaa tulee selkiyttää. Se ei vielä useinkaan ole itsenäinen oppiaine, vaan sisältyy äidinkielen ja kirjallisuuteen. Oma oppimateriaalia ei juurikaan ole, eivätkä opettajat aina tiedä, miten tulisi opettaa. Kokeet ja materiaali tulisi eriyttää äidinkielen opetusmateriaalista. Yläluokilla materiaalia joudutaan muokkaamaan paljon "standardin" pohjalta, mikä vie opettajilta paljon aikaa.
- Oppiainesanastoa on olemassa jonkin verran ja valmistavan opetuksen materiaalia riittävästi.
- Resurssien riittävyys päiväkodin ja koulun tuottaman kirjallisen materiaalin käännättämiseen on varmistettava tiedonkulun turvaamiseksi. Tämä on osin myös valtakunnallinen kysymys. Päiväkodeissa toivottaisiin pientä lisäbudjettia esimerkiksi info-, kutsu- jms. materiaalin käännätyksiä varten.
- On tärkeää huomioida, että äidinkieltä voi vaihtaa vapaasti. Esimerkiksi yo-kirjoituksissa "muunkielisyyden" huomiointimahdollisuus menetetään, jos oppilaan äidinkieleksi on ilmoitettu suomi.
- Opinnoissa menestymisen lähtökohtana on valmistavan opetuksen riittävyys.
- Tulkkauspalveluiden saatavuuteen ollaan tyytyväisiä.
- Kokenutta pedagogista henkilökuntaa ja koulutettuja omankielisiä työntekijöitä tarvitaan päiväkodeissa. Ryhmiä joudutaan esimerkiksi Varissuolla koko ajan eriyttämään, minkä lisäksi tarvitaan kulttuurisilta ja – tuntemusta. Kouluihin kaivataan lisää pienryhmiä kaikkia erityistukea tarvitsevia oppilaita varten.
- Sosiaalitoimessa tarvittaisiin jalkautuvia perhetyöntekijöitä ja enemmän ennaltaehkäisevää tukea maahanmuuttajavaltaisille alueille.
- Henkilökunnan osaamista pidetään varsin hyvänä. Monikulttuurisuuskoulutuksen osuus ammatillisessa ja korkeakoulujen perustutkinnoissa on kuitenkin erittäin pieni. Suunnitelmallista ja jatkuvaa jatko- ja täydennyskoulutusta mm. kielen oppimisesta ja

kulttuuritietämyksestä kaivataan lisää. Uudet työntekijät tarvitsevat aina koulutusta ja perehdytystä monikulttuurisuuskysymyksiin.

- Mukautetun opetuksen tarvetta, koulukypsyyttä ja kielitaitoa mittaavia testejä ja diagnostisia arviointeja tulisi muokata paremmin maahanmuuttajille soveltuviksi. Tällä hetkellä ne ovat hyvin kieli- ja kulttuurisidonnaisia, esimerkkinä eräässä testissä oleva kysymys ”*mitä lumiukko tekee saunassa?*”. Samalla sekä oppilaiden että vanhempien suhtautumista testaamiseen voidaan pyrkiä muuttamaan positiivisemmaksi.
- Ryhmäkokoja päiväkodeissa ja kouluissa tulisi tarvittaessa voida pienentää. Kielen oppimisen kannalta olisi hyödyllistä, jos maksimissaan puolet ja ihanteellisesti vain noin kolmannes ryhmän tai luokan lapsista olisi maahanmuuttajataustaisia. Suomen kielen vertaisoppimiselle tulisi enemmän tilaisuuksia.

Neuvolan, päivähoidon, koulun, sosiaalitoimen, vanhempien ja aikuiskouluttajien yhteistyötä tulee kehittää:

- Kasvatuksen ja opetuksen toimijoiden välistä yhteistyötä pidetään varsin hyvänä, mutta myös kehittämistarpeita ja -halua löytyi mm. tiedonkulkuun ja eri tilanteisiin mukautettuihin työtapoihin liittyen.
- Viranomaisten välisen yhteistyön esteenä nähtiin useimmiten valtavaksi koettu työmäärä, joka osaltaan johtaa priorisointeihin ja siihen että huomio kiinnittyy kaikkein eniten tukea tarvitseviin, esimerkiksi erityisen traumatisoituneisiin. Kyseessä on sekä resurssi- että järjestelykysymys.
- Päivähoidon tavoitteena Varissuolla on lisätä yhteistyötä maahanmuuttajayhdistysten kanssa.
- Yhteistyö päiväkodin, koulun ja vanhempien välillä on tärkeää ja myös haastavaa. Erityisen tärkeitä yhteistyön paikkoja ovat kasvatuksen ja koulutuksen alku- ja nivelvaiheet.
- Vanhempien mahdollisimman varhainen tiedonsaanti päiväkoti- ja koulujärjestelmästä sekä suomalaisista toimintamalleista omalla äidinkielellään on erittäin tärkeää. Vanhempien tulisi ymmärtää oma roolinsa oppimisen tukemisessa. Tietoja pidettiin puutteellisena.
- Perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä lasten oikeudet huomioidaan ensisijaisina esimerkiksi kurinpitoon liittyvissä asioissa.
- Oman kulttuurin ylläpitäminen nähdään pääosin kodin tehtäväksi, mutta päiväkodeissa ja kouluissakin järjestetään monikulttuurisuuspäiviä jms. Negatiivista ryhmäyttämistä pyritään kuitenkin välttämään.

- Maahanmuuton syihin tulee kiinnittää huomiota kotoutumissuunnitelmissa. Esimerkiksi pakolaisuus vaikuttaa kotoutumisen edellytyksiin mm. koulutus- ja kulttuuritaustan sekä tukiverkkojen ohella.
- Viranomaisyhteistyössä tulisi tiedostaa sosiaaliset näkökulmat: Monet maahanmuuttajaperheet ovat pienituloisia ja vanhemmat usein työttömiä, mikä rajoittaa osallistumismahdollisuuksia.
- Aikuisten kielikursseja tulisi järjestää siellä, missä maahanmuuttajat asuvat. Näin myös monilapsisten perheiden äidit pääsisivät helpommin koulutuksen piiriin, kun päivästä ei matkojen vuoksi tulisi liian pitkää ja päivähoitopaikat olisivat lähellä. Nyt matkustetaan esimerkiksi Varissuolta Raisioon, mikä monilapsisessa perheessä aiheuttaa käytännön ongelmia.
- Vanhempien kielikurssien alkamista pitäisi voida ennakoida aikaisemmin, jotta sekä heille että lapsille olisi turvattu riittävän pitkä yhteinen tutustumisjakso päivähoitoon. Vanhempien kurssipäivien pituuteen tulee kiinnittää huomiota – lapsilla on pitkät päivät päivähoidossa oudossa ympäristössä, usein lähes ummikkoina.
- Kouluissa on vanhempainiltoja ja kehityskeskusteluja myös erityisesti maahanmuuttajavanhemmille.
- Neuvolatyössä on tärkeää luottamuksen syntyminen ammattilaisten ja perheiden välille, mitä edistää henkilökunnan pysyvyys.
- Äitien asemaan tulee kiinnittää vakavaa huomiota: varsinkin tiettyjen kulttuurien pakolaistaustaiset äidit ovat usein kieli- sekä luku- ja kirjoitustaidottomia. Kirjallinen tiedotus ei saavuta tätä ryhmää.

3.7. Yhteenvetoa haastatteluissa esille nousseista kehittämis ehdotuksista

Seuraavassa on ohjelmatyön jatkotyöstämiseen kerättyä yhteenvetoa kaikista haastatteluista:

Työvoimapalvelujen kehittäminen:

- työnhakuvalmennuksen kehittäminen;
- työnantajille ja maahanmuuttajataustaisille työntekijöille tarkoitettujen neuvontapakettien kehittäminen;
- räätälöidyt koulutukset, esim. Specima -hankkeen malli (ks. Huttunen & Kupari 2007), jossa täydennetään työnhakijoiden ulkomailla hankittua koulutusta tiettyihin valittuihin ammatteihin, joissa on työvoimapula;
- täsmäkoulutus työharjoittelussa yhdessä työnantajien kanssa, oppisopimuksien ja näyttötutkintojen tehokkaampi hyödyntäminen;

- yksilöllinen palvelutarvearvio kotoutumissuunnitelman pohjana;
- kotoutumissuunnitelman jatkuvuuden varmistaminen ja mukana kuljettaminen koulutukseen mentäessä – työvoimatoimiston, kouluttajien ja maahanmuuttajien yhteistyökäytännöt;
- kielikurssien tuominen lähemmäksi perheiden asuinalueita; kurssien aloituksen ennakoitavuuden lisääminen mm. lasten päivähoidon mielekkääksi järjestämiseksi;
- virkasuhteiset maahanmuuttajataustaiset vertaistukineuvojat työvoimatoimistossa.

Työpaikoilla tapahtuva kehittäminen:

- kiintiöt maahanmuuttajille julkisen sektorin rekrytoinneissa;
- työnantajien ja työyhteisöjen monikulttuuristen valmiuksien parantaminen koulutuksilla ja kehittämishankkeilla;
- maahanmuuttajien "neuvontapakettien" kehittäminen – suomenkieli, asumisen ja päivähoidon järjestelyt, muut yhteiskuntataidot ja –tiedot;
- suomenkielen oppimisen ja kotoutumisen ymmärtäminen prosessina, joka edellyttää työyhteisön osallisuutta – työssä oppiminen, opiskelun ja työn yhdistäminen; kielitaitovaatimusten madaltaminen rekrytointivaiheessa.

Muiden kotoutumista tukevien palvelujen kehittäminen:

- seutukunnallisten ja maakunnallisten kehittämisyksiköiden tai resurssikeskusten perustaminen – osaamisen ja palvelujen saatavuuden turvaaminen muuallakin kuin isoissa asutuskeskuksissa;
- monikulttuurisen osaamisen kehittäminen kaikissa palveluissa – erityistuki normaalipalveluissa;
- erityispalvelujen tarpeen arviointi – esim. humanitaarisin perustein muuttaneiden kotouttamispalvelut, mielenterveyspalvelut ja lastensuojelu;
- kotiäitien osallistumismahdollisuuksien parantaminen;
- lapsille ja nuorille monikielisyyden ja eri kielten aseman huomioivan, seurannan ja arvioinnin sisältävän "kielisuunnitelman" ja kotoutumissuunnitelman laatiminen; nuorten koulutus- ja sosiaaliohjaukseen resursointi ja käytäntöjen kehittäminen;
- mukautetun opetuksen tarvetta, koulukypsyyttä ja kielitaitoa mittaavien, nykyisellään kieli- ja kulttuurisidonnaisten testien ja diagnostisten arviointien muokkaaminen paremmin maahanmuuttajille soveltuviksi;
- maahanmuuttajien neuvontapalvelujen järjestäminen ja monikielinen tiedottaminen;
- hyvien toiminta- ja palvelukäytäntöjen vakiinnuttaminen ja osaamisen jakaminen, esim. Turussa on pitkäaikaista kokemusta ja osaamista kotouttamistyöstä ja aluetyöstä lähiöissä;
- toimenpiteet resurssien ja rahoituksen jatkuvuuden ja riittävyyden turvaamiseksi.

Maahanmuuttajien osallisuuden vahvistaminen ja osaamisen käyttöön otto:

- maahanmuuttajayhdistysten toiminnan tukeminen, hyvien käytäntöjen vakiinnuttaminen ja resurssien turvaaminen;
- maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen palveluissa, työelämässä ja suunnittelussa;
- yleinen asennekasvatus;
- yhdenvertaisuussuunnitelmien ja monikulttuurisuuskoulutuksen toteuttaminen työpaikoilla.

Yhteistyökäytäntöjen kehittäminen ja konkretisoiminen:

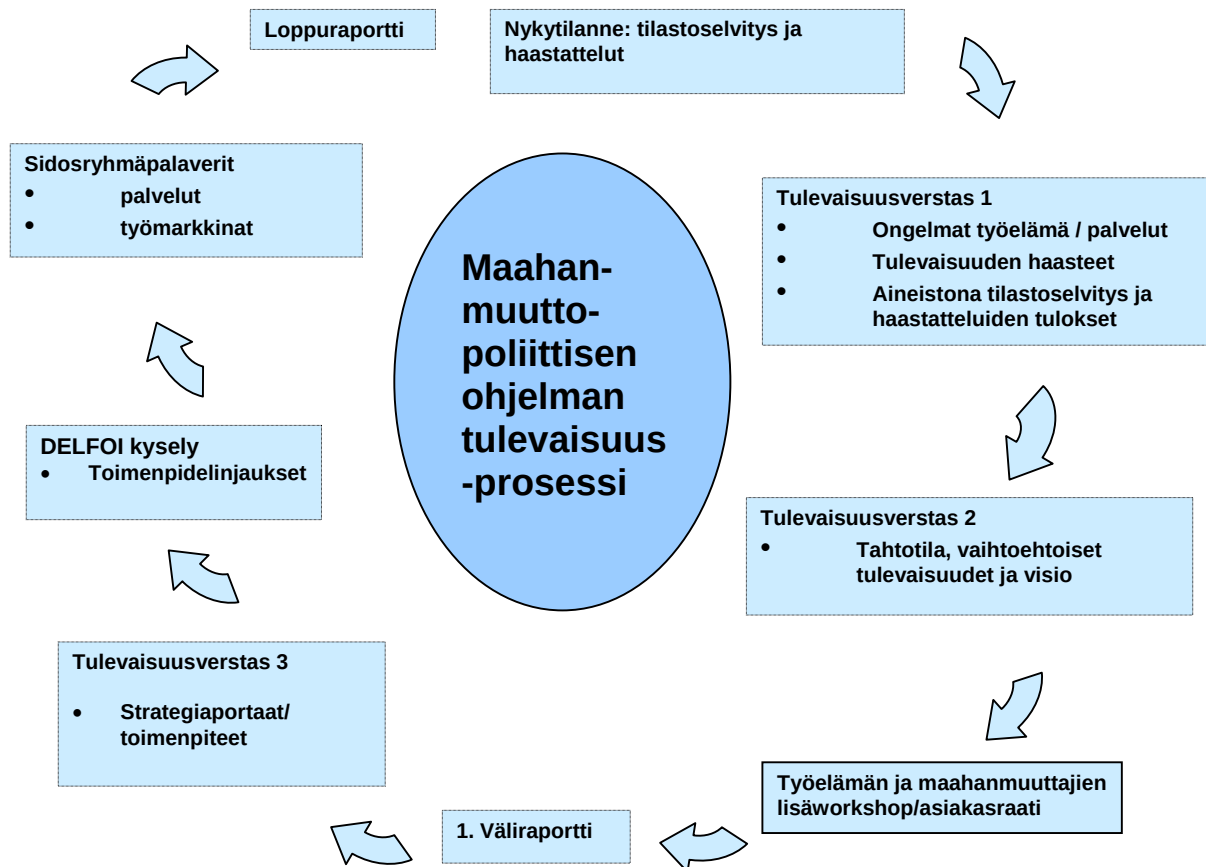
- eri palvelusektorit: sosiaali- ja terveystoimi, oppilaitokset, työvoimahallinto, kaupunkisuunnittelu;
- viranomaiset sekä monikulttuuriset ja maahanmuuttajayhdistykset;
- työvoimatoimisto, aikuiskouluttajat ja TE-keskus;
- työvoimatoimisto, työnantajat ja oppilaitokset;
- aikuiskouluttajien välinen yhteistyö esim. opiskelijoiden valinnassa ja erikoistumisessa;
- lasten, nuorten ja aikuisten kouluttajien välinen yhteistyö;
- eri kehittämissuunnitelmien yhteistyö, tuotosten kokoaminen ja hyödyntäminen;
- kuntien välinen ja seudullinen yhteistyö;
- valtakunnallinen ja alueellinen yhteistyö.

Maahanmuuttajien kohtaamat sekä palveluissa ja työelämässä havaitut jännitteet jäsentyvät yhtäältä kulttuurisiksi ja toisaalta rakenteellisiksi tekijöiksi. Kulttuuriset jännitteet koskevat erityisesti maahanmuuttajia ja vähemmistöjä. Rakenteelliset esteet ovat yleisempiä, mutta maahanmuuttajille usein suurempia kuin kantaväestölle. Haastatteluissa esille tulleet erilaiset ulottuvuudet voidaan tiivistää seuraavasti:

- erilaisuuden hyväksyminen, tukeminen ja hyödyntäminen - odotukset samanlaisuudesta ("suomalaistumisesta"),
- kotouttaminen viranomaisnäkökulmasta - kotoutuminen maahanmuuttajien yksilöllisistä ja yhteisöllisistä lähtökohdista,
- maahanmuuttajien asumiskeskittymien hyväksyminen, tukeminen ja kehittäminen - pyrkimys hajautettuun asumiseen ja palvelujen kehittäminen pienemmissä kunnissa,
- jo maassa olevien työttömyys ja kaksijakoiset työmarkkinat - ennusteet työvoimapolusta,
- vastuu- ja yhteistyökysymysten konkretisointi ja yhteistyökäytäntöjen kehittäminen: minkälaisia yhteistyörakenteita tarvitaan, kuka koordinoi ja vastaa yhteistyöstä, mitä yhteistyöllä saadaan aikaan.

4. TULEVAISUUSVERSTAAT

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittista ohjelmatyötä valmisteltiin tilastoanalyysin ja sidosryhmähaastattelujen ohella myös tulevaisuusprosessilla, joka muodostui kolmesta tulevaisuusverstaasta, Delfoi-kyselystä sekä asiakasraadista ja sidosryhmäpalavereista.



Kuvio 27. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tulevaisuusprosessi.

Turun Kulttuurikeskuksessa kevättalvella 2007 järjestettyjen tulevaisuusverstaiden tuloksena syntyi tulevaisuuspyöriä maahanmuuttajien ja työnantajien tarpeista sekä tulevaisuustaulukoita, skenaarioita ja tulevaisuuskuvia tulevaisuuspyörissä esille nousseista tarpeista. Kaikkiaan verstaasiin osallistui 87 osallistujaa (noin 40 asiantuntijaa/verstaas). Lisäksi järjestettiin asiakasraati, jossa elinkeinoelämän ja maahanmuuttajien edustajat kommentoivat tilastoanalyysissä, haastatteluissa ja verstaissa esille nousseita teemoja ja toimenpide-ehdotuksia.

4.1. Ensimmäinen tulevaisuusverstaas: työnantajien ja maahanmuuttajien tarpeet

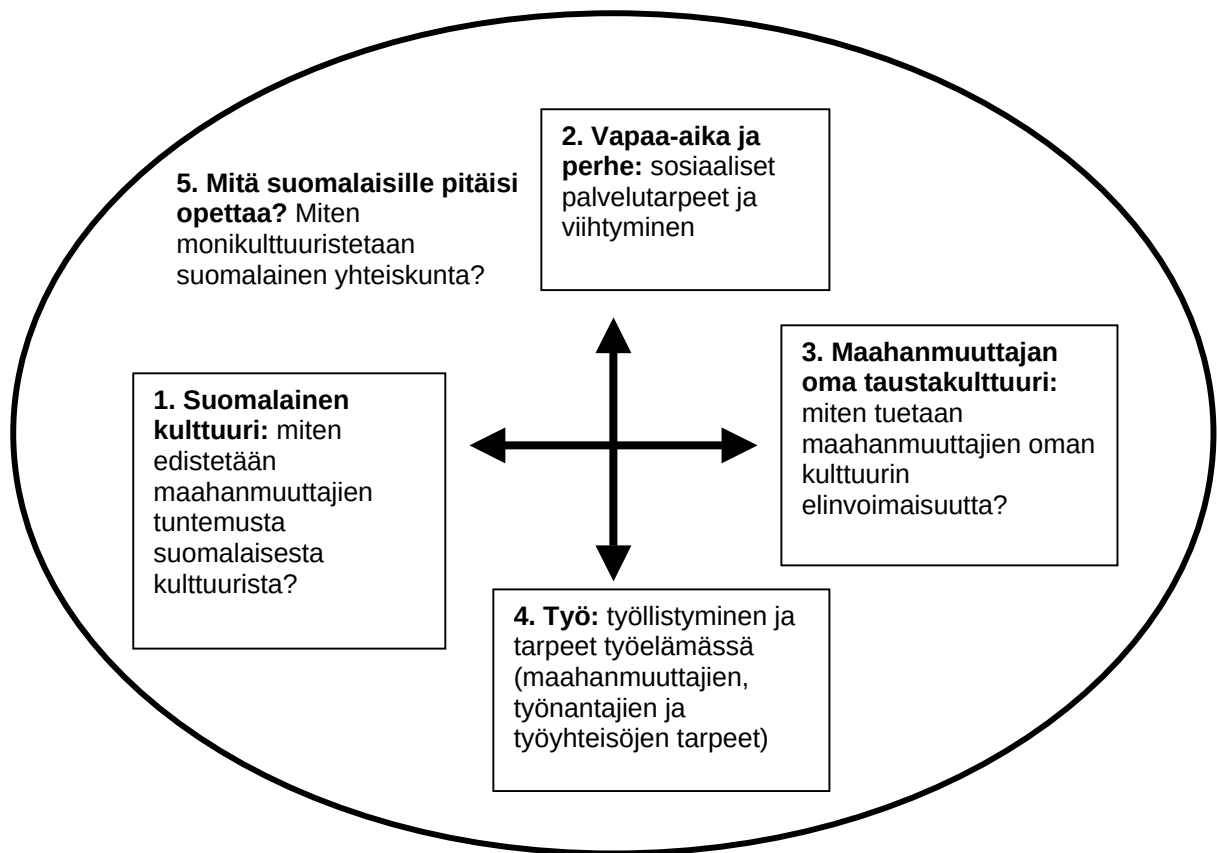
Ensimmäisessä tulevaisuusverstaassa osallistujat keskustelivat maahanmuuttajien ja työnantajien tarpeista. Menetelmänä käytettiin tulevaisuuspyörää. Tulevaisuuspyörä on niin kutsuttu "mind map -menetelmä", jossa käsiteltävänä oleva teema - esimerkiksi koulujen tulevaisuus - puretaan kerros kerrokselta osiinsa. Tämän jälkeen perususkomusten kehitystä voidaan arvioida peilaamalla niitä vahvoin, yhteiskunnassa vaikuttaviin (mega)trendeihin, kuten esimerkiksi ikääntyminen, globalisaatio, monikulttuuristuminen jne. Tällä tavalla muodostetaan käsitystä siitä, miten tulevaisuus haastaa käsiteltävänä olevan kokonaisuuden eri osa-alueet. Samalla voidaan tarkastella kokonaisuuden osien välisiä vuorovaikutussuhteita. (Glenn 1994.) Tulevaisuusverstaassa käytetyt menetelmät on esitelty tarkemmin liitteessä 5.

Ensimmäisen verstaan päätteeksi osallistujat äänestivät tulevaisuuspyörästä jatkoon seuraavat työnantajien ja maahanmuuttajien tarpeet.

Taulukko 5. Tulevaisuuspyörässä esille nousseet maahanmuuttajien ja työnantajien tarpeet.

Maahanmuuttajien tarpeet	Työnantajien tarpeet
• Koulutus • Nuorten koulutus • Kielitaito (suomen kieli) • Ammattitaito • Ammatillinen tutkinto • Työharjoittelu • (Vakituinen) työpaikka • Palkka • Paikka yhteiskunnassa • Arvostus ja asema • Kulttuuria ja kulttuurikasvatusta • Positiivista asenneilmapiiriä • Kotoutuminen • Yksilölliset kotoutumispolut • Riittävä tieto uudesta kulttuurista aluksi omalla kielellä • Omakielinen valmentava ja kartoittava vaihe • Kartoitus- ja ohjauskeskustelu • Vanhojen taitojen tunnistamista ja tunnustamista • Uskon ilmaisuvapautta myös työelämässä • Vuorovaikutus suomalaisten kanssa • Sosiaaliset verkostot • Perheen hyvinvointi • Tarpeiden ymmärtäminen • Syrjimättömyys ja ennakoluulottomuus • Velvollisuuksien ymmärtäminen • Tiedottaminen ja ohjaus	• Osaaminen • Työvoimatarve • Oikea ja sopiva työntekijä • Ammattitaito • Ammatissa tarvittava kielitaito • Hyvinvoivat työntekijät • Sosiaalinen osaaminen ja ymmärtäminen • Työyhteisön suvaitsevuus • Oikea työasenne • Motivoitunut työntekijä • Yhteistyökyky • Oma-aloitteisuus • Päätöksentekokyky • Uudet ideat ja ratkaisukyky • Tuottavuus • Tutorointi • Puolisojen sopeuttaminen • Hyvien käytäntöjen mallit • Yhteistyö viranomaisten ja 3. sektorin kanssa • Taloudellinen tuki • Koulutuspolitiikka • Työpolitiikka

Edellä (taulukossa 5) esitetyt tarpeet voidaan tiivistää ja jaotella viiteen osa-alueeseen seuraavalla tavalla (kuvio 28).



Kuvio 28. Ensimmäisessä tulevaisuusverstaassa esitetyt kehittämistarpeet.

Maahanmuuttopoliittisen ohjelman haasteena on verstaiden mukaan sekä työelämänpalvelujen (4) että vapaa-ajan ja perhepalvelujen (2) kehittäminen. Tarpeita palveluille on sekä maahanmuuttajilla, työnantajilla että työyhteisöillä. Maahanmuuttajien kotoutumisen osalta haaste on kaksijakoinen: toisaalta kyse on suomalaisen (uuteen) kulttuuriin sopeutumisesta (1) ja toisaalta oman taustakulttuurin säilyttämisestä (3) ja suomalaisen yhteiskunnan monikulttuuristumisesta. Ehkäpä merkittävimmän tulevaisuushaasteen kuitenkin muodostavat suomalaisen kantaväestön asenteet: mitä kantaväestölle pitäisi opettaa, jotta maahanmuuttajien olisi helpompi kotoutua.

Ensimmäisessä verstaassa nousi myös esille vaatimus siitä, että maahanmuuttajien kotouttamispolkujen ja -palvelujen tulisi olla yksilöllisiä: jokaisella maahanmuuttajalla on yksilölliset tarpeet ja erilainen osaamistausta.

4.2. Toinen tulevaisuusverstaas: tulevaisuuskuvat ja skenaariot

Toisessa tulevaisuusverstaassa osallistujat laativat tulevaisuuskuvia ja toimenpide-ehdotuksia ensimmäisessä verstaassa esille nousseiden tarpeiden perusteella. Osallistujat jaettiin kuviossa 28 esitetyn tarvejaottelun mukaisesti ryhmiin siten, että ensimmäinen ryhmä pohti miten edistetään maahanmuuttajien tuntemusta suomalaisesta kulttuurista, toinen maahanmuuttajien vapaa-ajan sosiaalisia tarpeita, kolmas maahanmuuttajien taustakulttuurien elinvoimaisuutta, neljäs työelämän tarpeita sekä viides suomalaisen yhteiskunnan monikulttuuristamista.

Menetelmänä toisessa tulevaisuusverstaassa käytettiin tulevaisuustaulukkoa. Tulevaisuustaulukko on tulevaisuudentutkimuksen käyttämä skenaariomenetelmä vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvien hahmottamiseen. Kun vaihtoehtoiset tulevaisuuskuvat sisältävät myös kuvauksen niihin johtavista vaihtoehtoista poluista, voidaan puhua skenaarioista.

4.3. Kolmas tulevaisuusverstaas ja asiakasraati: toimenpide-ehdotukset

Kolmannessa, erityisesti viranomaisille suunnatussa tulevaisuusverstaassa tarkennettiin toisessa verstaassa syntyneitä toimenpide-ehdotuksia. Tulevaisuusverstaiden (1-3) tuloksena syntyi viisi tulevaisuuskuvaa. Ehdotukset on numeroitu edellä, kuviossa 28 esiteltujen teemojen mukaisesti:

1. Vuonna 2015 maahanmuuttajat tutustuvat suomalaiseen kulttuuriin ja elämäntapaan Kotimaa tutuksi -matkailukerhon avulla. Tutustumiskäyntejä tehdään erilaisiin kotimaan kohteisiin. Toiminnan avulla kehitetään kulttuuritietoutta tutustumalla historiaan, tapahtumiin ja tapakulttuuriin. Toimintaa koordinoivat kulttuuritulkit ja maahanmuuttajayhdistysten kattojärjestö.
2. Vuonna 2015 Varsinais-Suomen maahanmuuttopolitiikan keskeisenä foorumina toimii Monikulttuuritalo, joka toteutetaan ja ylläpidetään hallintokuntien ja yhdistysten yhteistyönä. Monikulttuuritalossa saa yhdestä ja samasta paikasta keskitetysti tietoa sekä työnantajille että maahanmuuttajille työllistämisestä, työhön otosta ja työn hakemisesta. Samassa talossa on tiloja myös muunlaiselle toiminnalle, tapahtumia ja palveluja, kuten kansalaisinfo, tulkkipalvelu, (kieli)koulutusta, yhdistysten tukihenkilöitä ja tapahtumia, yrittäjiä/kahviloita, kerho- ja näyttelytiloja ja lapsiparkkitoimintaa. Peruskivenä on poliittinen tahto. Hanke toteutetaan niiden eri hallintokuntien ja yhdistysten yhteisprojektina, jotka ovat kaikki läsnä talossa. Pienissä kunnissa tämä voidaan toteuttaa jonkin muun palvelun – kuten esimerkiksi kirjaston – yhteydessä.

3. Vuonna 2015 Turun kaupunginvaltuustossa on viisi ja eduskunnassa kaksi maahanmuuttajataustaista edustajaa. Myös TE-keskuksessa on maahanmuuttajataustaisia asiantuntijoita. Yhdistyksille myönnetään säännöllisesti avustusta ja niillä on vaikuttajan rooli ja vakituinen kumppanuus kaupungin tai kunnan ja valtion kanssa. Vuonna 2015 myös suomalaisnationalistiset ääriliikkeet on kitketty. Katto-organisaation kautta on edistetty yhteistyötä eri yhdistysten (sekä maahanmuuttajataustaisten että kantaväestön yhdistysten) välillä. Yhdistykset toimivat yhteistyössä asian ympärillä, eivätkä etnisen alkuperän ympärillä. Myös Pelko pois – kampanjan tulokset näkyvät. Kampanjan aikana on tuotettu koulutusta, lisätty tietoa ja ymmärrystä sekä panostettu asennekasvatukseen työpaikoilla, kouluissa ja päiväkodeissa. Toteuttajina tälle ovat maahanmuuttajat ja kantaväestö yhdessä ja toteuttamistapana muun muassa yhdistysten yhteistyö. Lukioissa ja peruskouluissa on kehitetty toimenpiteitä sen eteen, että yhä useampi maahanmuuttaja hakeutuisi lukioihin, jotta työelämäänsä saataisiin myös maahanmuuttajataustaisia asiantuntijoita.
4. Vuonna 2015 ovat työnantajien asenteet muuttuneet myönteisemmiksi maahanmuuttajien työllistämistä kohtaan. Työvoimahallinto koordinoi monipuolisesti maahanmuuttajien työhön otossa tarvittavia palveluja. Maahanmuuttajien työttömyys- ja työllisyysasteet ovat lähestyneet kantaväestön työllisyystilannetta. Koulutussisällöt ja toteuttamistavat vastaavat olemassa olevia tarpeita esimerkiksi suomen kielen ja ammatillisen opetuksen suhteen. Toimenpiteitä ovat 1) opastus, kampanjat, tiedotus, 2) toimialakohtaiset palvelut, 3) kuntatyönantajan asennekasvatus, jonka nähtiin olevan jäljessä yksityisestä sektorista, 4) monikulttuurisuuskoulutusta työnantajille ja työyhteisöille, 5) myönteisiä ohjelmia maahanmuuttajista voimavarana. Toimijoita ovat työministeriö, työvoimatoimistot, TE-keskukset, kunnat, ay-liike ja työnantajajärjestöt, kolmas sektori ja tiedotusvälineet. Toiminnan asiakkaita ovat työnantajat. Tämä edellyttää viranomaisilta panostamista – ja ennen kaikkea pitkäjänteistä rahoitusta ja toimintaa projektien sijaan.
5. Vuonna 2015 elämme monikulttuurisessa ympäristössä. Naapuristossa asuu monilla alueilla enemmän maahanmuuttajia. Ihmisille annetaan enemmän kohtaamisen ja yhteistyön mahdollisuuksia. Toimenpiteenä on asennekasvatus, jota toteutetaan positiivisilla kokemuksilla ja normaalilla kanssakäymisellä muun muassa naapuruutta kehittämällä. Toimijoina ovat työssä olevat maahanmuuttajat (hyvät esimerkit), työkaverit, naapurit, koulut, järjestöt, (harrastus)yhdistykset, media, työnantajat ja poliittiset päättäjät.

Näiden tulevaisuuskuvien perustella muodostettiin 14 alustavaa toimenpidekokonaisuutta/tulevaisuuskuvaa toimenpide-esityksineen:

1. Kansainvälisen rekrytinnin ja työperäisen maahanmuuton edistäminen Varsinais-Suomen työvoimapulan ratkaisemiseksi;
2. Varsinais-Suomessa jo olevien erityisryhmien hyödyntäminen;
3. Maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttaminen ja kehittäminen;
4. Maahanmuuttajien yrittäjyyden kehittäminen;
5. Maahanmuuttajien kotouttamisen monipuolistaminen koko Varsinais-Suomessa;
6. Yhteistyön ja maahanmuuttajapalveluiden koordinoinnin kehittäminen;
7. Matalan kynnyksen neuvontapisteiden kehittäminen;
8. Maahanmuuttajalasten, -nuorten ja – perheiden huomioiminen;
9. Maahanmuuttaja-asiakastyön osaamisen kehittäminen;
10. Maahanmuuttajayhdistysten tukeminen ja valtaistaminen;
11. Eri kulttuurien välisen ymmärryksen, luottamuksen ja dialogin kehittäminen;
12. Maahanmuuttajapalveluiden lisääminen;
13. Humanitaarisen maahanmuuton kehittäminen;
14. Tutkimuksen ja ennakkoinnin kehittäminen.

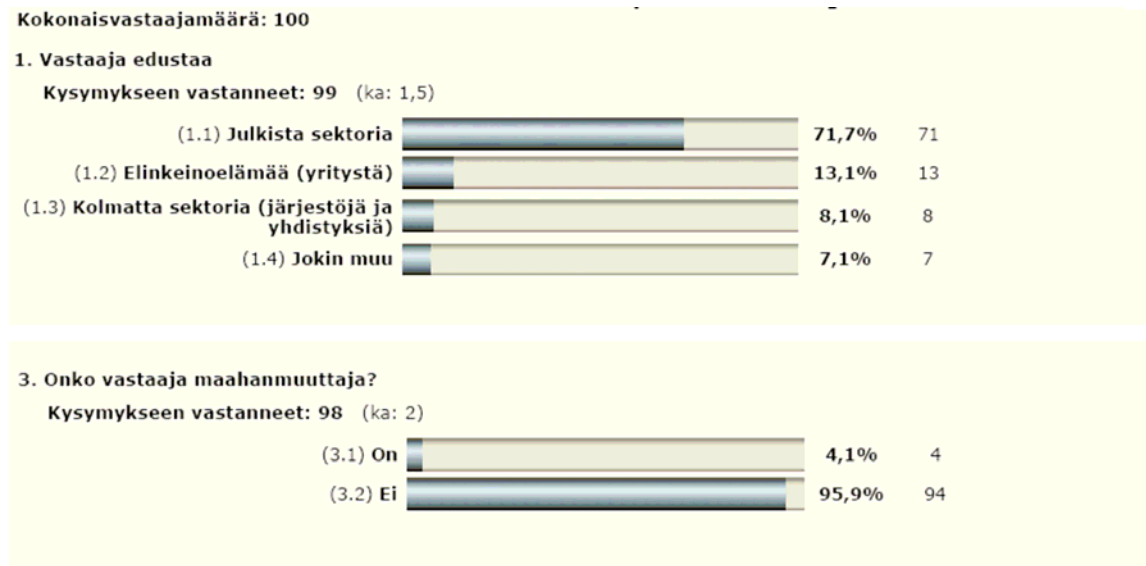
Näitä tulevaisuuskuvia ja toimenpidekokonaisuuksia tarkennettiin työelämän ja maahanmuuttajien edustajille (9.2.2007) järjestetyssä asiakasraadissa. Asiakasraadilla haluttiin varmistaa, että työelämän ja maahanmuuttajien mielipiteet näkyvät Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa. Tulevaisuuskuvia ja toimenpide-ehdotuksia esiteltiin kevään 2007 aikana myös erilaisissa sidosryhmäpalaverissa Varsinais-Suomen TE-keskuksen, Vasso Oy:n ja Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen toimesta. Palautteen perusteella valmisteltiin toimenpiteitä täsmentävä Delfoi-kysely.

5. DELFOI-KYSELYN TULOKSET

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittista ohjelmaa valmisteltiin monivaiheisella ja osallistavalla tulevaisuusprosessilla. Tulevaisuusverstaissa tuotettuihin viiteen tulevaisuuskuvaan liitettiin tilastoanalyysin ja haastatteluiden tulokset. Lopputuloksena syntyi kaiken kaikkiaan 14 tulevaisuuskuva, joihin kuhunkin liittyi 3 – 6 alustavaa toimenpide-ehdotusta.

Näistä tulevaisuuskuvista ja toimenpide-ehdotuksista rakennettiin ohjelmatyön loppuksi nk. Delfoi-kysely, joka lähetettiin sähköpostilla noin 400 varsinaissuomalaiselle toimijalle. Lisäksi EK, SAK ja Varsinais-Suomen yrittäjät postittivat kyselyä eteenpäin omille jäsenistöilleen Varsinais-Suomen alueella.

Kyselyn kokonaisvastaajamääräksi tuli 100. Suurin osa vastaajista edusti julkista sektoria, mutta vastauksia saatiin myös elinkeinoelämän ja kolmannen sektorin edustajilta (yhteensä n. 21 % vastauksista). Maahanmuuttajien osuus vastaajista sen sijaan oli vähäinen.



Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan jokaista tulevaisuuskuvaa seuraavalla tavalla:

18) Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

☐ Erittäin todennäköisenä ☐ Melko todennäköisenä ☐ En osaa sanoa ☐ Melko epätodennäköisenä ☐ Tulevaisuuskuva ei toteudu

19) Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

☐ Erittäin toivottavana ☐ Melko toivottavana ☐ En osaa sanoa ☐ melko epätoivottavana ☐ Erittäin epätoivottavana

20) Mitä meidän pitäisi tehdä, jotta tämä tulevaisuuskuva toteutuisi/jäisi toteutumatta? Muista pohtia myös toimenpiteiden aikataulua (voit tässä kohdassa halutessasi myös lyhyesti perustella yllä esittämäsi vastaukset).

21) Ketkä ovat toimenpiteiden vastuu- ja toteuttajatahot ja mistä tulee rahoitus?

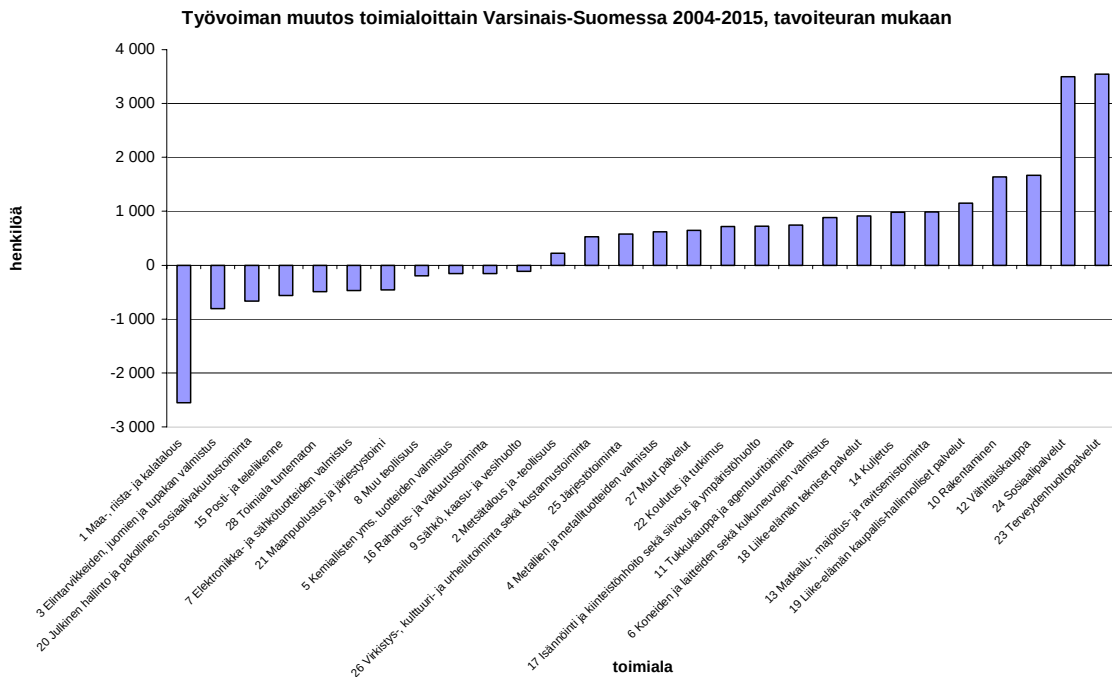
Seuraavissa luvuissa esitetään Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman valmistelutyössä (tilastoanalyysissä, haastatteluissa ja verstaissa) syntyneet tulevaisuuskuvat sekä niiden Delfoi-kyselyssä saama palaute.

5.1. Millä toimialoilla työperusteista maahanmuuttoa tarvitaan?

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman Delfoi-kysely jakaantui kahteen osioon. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin työperusteisen maahanmuuton tarvetta. Toisessa osiossa pyydettiin palautetta 14 tulevaisuuskuvalle, jotka sisälsivät alustavia toimenpide-ehdotuksia.

Työperäisen maahanmuuton tarvetta tarkastelevan kysymyksen lähtökohtana käytettiin nk. KESU -selvitystä¹⁴, jonka mukaan työvoimatarvetta on muun muassa sosiaali- ja terveyspalveluissa, vähittäiskaupassa, rakentamisessa, liike-elämän palveluissa, kuljetuksessa, metallien ja metallituotteiden valmistuksessa sekä matkailu-, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa.

¹⁴ KESU 2012-prosessin (KESU = koulutuksen kehittämissuunnitelma) toimialoittaiset ennusteet on tuotettu Varsinais-Suomen liiton johdolla työministeriön PT-mallilla (PT=pitkän tähtäimen).



Kuvio 29. Työvoiman muutos toimialoittain Varsinais-Suomessa 2004–2015, tavoiteuran mukaan.

Delfoi-kyselyssä työperäisen maahanmuuton tarvetta haastettiin seuraavanlaisella kysymyksellä:

”Varsinais-Suomessa arvioidaan työllisyyden kasvavan vuoden 2004 noin 195 000 työllisestä peruskehitysvaihtoehdon mukaan noin 8 500 hengellä – ja tavoiteuravaihtoehdon mukaan jopa noin 13 400 hengellä vuoteen 2015 mennessä. Kasvavan työllisyyden toimialoja olisivat muun muassa sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus, vähittäiskauppa, rakentaminen, liike-elämän palvelut, kuljetus, metallien ja metallituotteiden valmistus sekä matkailu-, majoitus- ja ravitsemistoiminta. Vastaavasti laskevan työllisyyden toimialoja olisivat esimerkiksi maatalous, elintarviketeollisuus, julkinen hallinto, posti- ja teleliikenne sekä elektroniikka- ja sähkötuotteiden valmistus.”

4) Miten voimakkaana näette ulkomaisen työvoiman tarpeen seuraavilla toimialoilla?

	Toimialalla ei tarvita ulkomaista työvoimaa	Tarvitaan vain vähän	Tarvitaan paljon	Tarvitaan erittäin paljon ulkomaista työvoimaa	En osaa sanoa
Terveystenhoitopalvelut	☐	☐	☐	☐	☐
Sosiaalipalvelut	☐	☐	☐	☐	☐
Vähittäiskauppa	☐	☐	☐	☐	☐
Rakentaminen	☐	☐	☐	☐	☐
Liike-elämän kaupallishallinnolliset palvelut	☐	☐	☐	☐	☐
Matkailu-, majoitus- ja ravitsemustoiminta	☐	☐	☐	☐	☐
Kuljetus	☐	☐	☐	☐	☐
Liike-elämän tekniset palvelut	☐	☐	☐	☐	☐
Koneiden ja laitteiden sekä kulkuneuvojen valmistus	☐	☐	☐	☐	☐
Tukkukauppa- ja agentuuritoiminta	☐	☐	☐	☐	☐
Siivous- ja ympäristöhuolto	☐	☐	☐	☐	☐
Isännöinti ja kiinteistönhoito	☐	☐	☐	☐	☐
Koulutus ja tutkimus	☐	☐	☐	☐	☐
Metallien ja metallituotteiden valmistus	☐	☐	☐	☐	☐
Järjestötoiminta	☐	☐	☐	☐	☐
Kustannustoiminta (mukaan lukien viestintä ja media)	☐	☐	☐	☐	☐
Virkistys-, urheilu- ja kulttuuritoiminta	☐	☐	☐	☐	☐
Metsätalous ja -teollisuus	☐	☐	☐	☐	☐

Tavoitteena siis oli selvittää, millä aloilla työvoimapulan ratkaisemiseksi tarvitaan erityisesti työperäistä maahanmuuttoa. Asiantuntijat vastasivat kysymykseen seuraavalla tavalla:

4. Miten voimakkaana näette ulkomaisen työvoiman tarpeen seuraavilla toimialoilla?

Kysymykseen vastanneet: 95

	Toimialalla ei tarvita ulkomaista työvoimaa (arvo: 1)	Tarvitaan vain vähän (arvo: 2)	Tarvitaan paljon (arvo: 3)	Tarvitaan erittäin paljon ulkomaista työvoimaa (arvo: 4)	En osaa sanoa (arvo: 5)
Terveydenhuoltopalvelut (ka: 3,105; yht: 86)	9,3% 8	10,5% 9	46,5% 40	27,9% 24	5,8% 5
Sosiaalipalvelut (ka: 2,916; yht: 83)	6% 5	25,3% 21	45,8% 38	16,9% 14	6% 5
Vähittäiskauppa (ka: 2,911; yht: 79)	6,3% 5	22,8% 18	50,6% 40	13,9% 11	6,3% 5
Rakentaminen (ka: 3,434; yht: 83)	2,4% 2	3,6% 3	47% 39	42,2% 35	4,8% 4
Liike-elämän kaupallishallinnolliset palvelut (ka: 2,741; yht: 81)	6,2% 5	51,9% 42	19,8% 16	6,2% 5	16% 13
Matkailu-, majoitus- ja ravitsemustoiminta (ka: 3,038; yht: 80)	2,5% 2	25% 20	47,5% 38	16,3% 13	8,8% 7
Kuljetus (ka: 3,185; yht: 81)	4,9% 4	16% 13	43,2% 35	27,2% 22	8,6% 7
Liike-elämän tekniset palvelut (ka: 2,797; yht: 79)	10,1% 8	43% 34	21,5% 17	7,6% 6	17,7% 14
Koneiden ja laitteiden sekä kulkuneuvojen valmistus (ka: 3,025; yht: 80)	5% 4	30% 24	35% 28	17,5% 14	12,5% 10
Tukku- ja agentuuritoiminta (ka: 2,684; yht: 79)	11,4% 9	53,2% 42	11,4% 9	3,8% 3	20,3% 16
Siivous- ja ympäristöhuolto (ka: 3,412; yht: 85)	3,5% 3	4,7% 4	43,5% 37	43,5% 37	4,7% 4
Isännöinti ja kiinteistönhoito (ka: 2,612; yht: 80)	16,3% 13	38,8% 31	23,8% 19	10% 8	11,3% 9
Koulutus ja tutkimus (ka: 2,639; yht: 83)	9,6% 8	45,8% 38	24,1% 20	12% 10	8,4% 7
Metallien ja metallituotteiden valmistus (ka: 3,301; yht: 83)	4,8% 4	13,3% 11	34,9% 29	41% 34	6% 5
Järjestötoiminta (ka: 2,272; yht: 81)	33,3% 27	37% 30	11,1% 9	6,2% 5	12,3% 10
Kustannustoiminta (mukaan lukien viestintä ja media) (ka: 2,439; yht: 82)	23,2% 19	46,3% 38	9,8% 8	4,9% 4	15,9% 13
Virkistys-, urheilu- ja kulttuuritoiminta (ka: 2,548; yht: 84)	19% 16	44% 37	14,3% 12	8,3% 7	14,3% 12
Metsätalous ja -teollisuus (ka: 2,488; yht: 86)	24,4% 21	36% 31	18,6% 16	8,1% 7	12,8% 11
ka: 2,865; yht: 1475	11,1% 163	30,2% 446	30,5% 450	17,6% 259	10,6% 157

Vastausten perusteella voidaan hahmottaa nk. TOP 3 toimialat, joilla vastaajien mukaan selkeästi tarvitaan työperusteista maahanmuuttoa¹⁵:

TOP 3 toimialat tärkeysjärjestyksessä ovat

- rakentaminen,
- siivous ja ympäristöhuolto,
- metallien ja metallituotteiden valmistus.

¹⁵ Arviossa on laskettu yhteen tarvitaan paljon ja tarvitaan erittäin paljon vastaukset.

Tämän lisäksi vastauksista voidaan hahmottaa myös viisi muuta alaa (+ 5 alat), joilla työperusteisen maahanmuuton tarve on melko voimakasta:

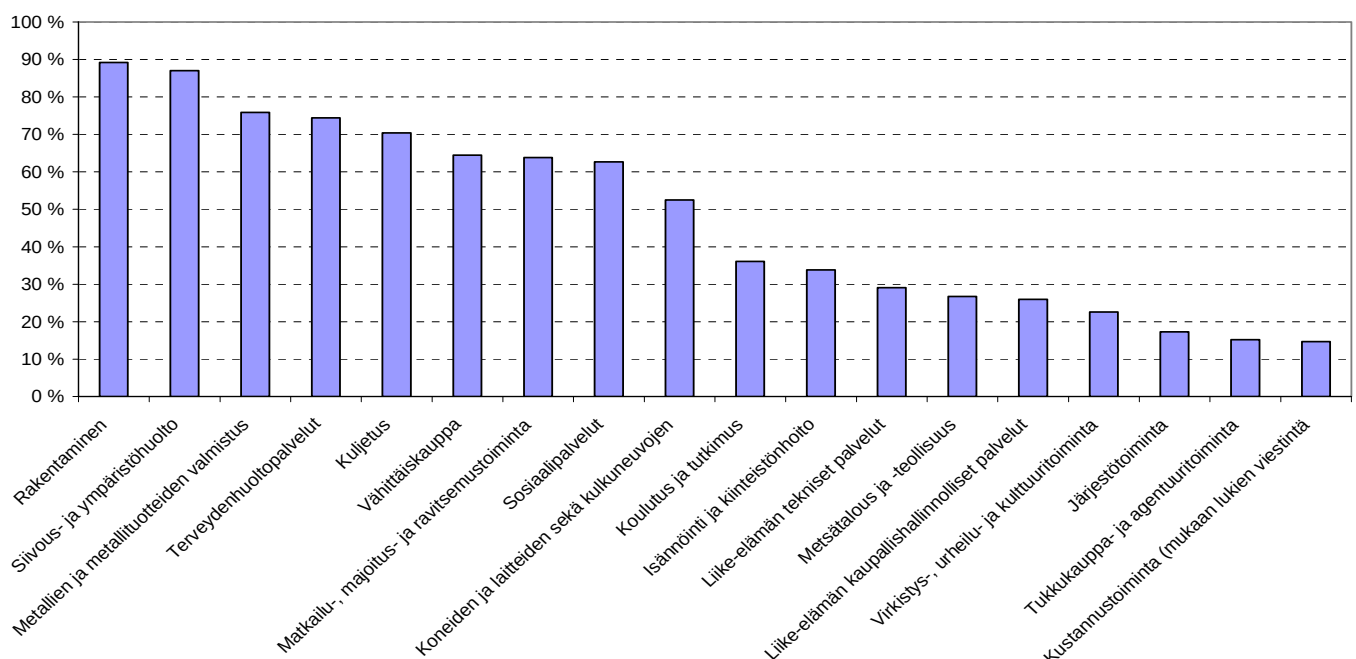
+ 5 alat tärkeysjärjestyksessä ovat

- terveydenhuoltopalvelut,
- kuljetus,
- vähittäiskauppa,
- matkailu-, majoitus- ja ravitsemustoiminta,
- sosiaalipalvelut.

Vapaissa vastauksissa nousi esille lisäksi puutarha-ala ja huomio siitä, että työperusteisen maahanmuuton tarve jakaantuu laadullisesti kahteen erilaiseen alueeseen:

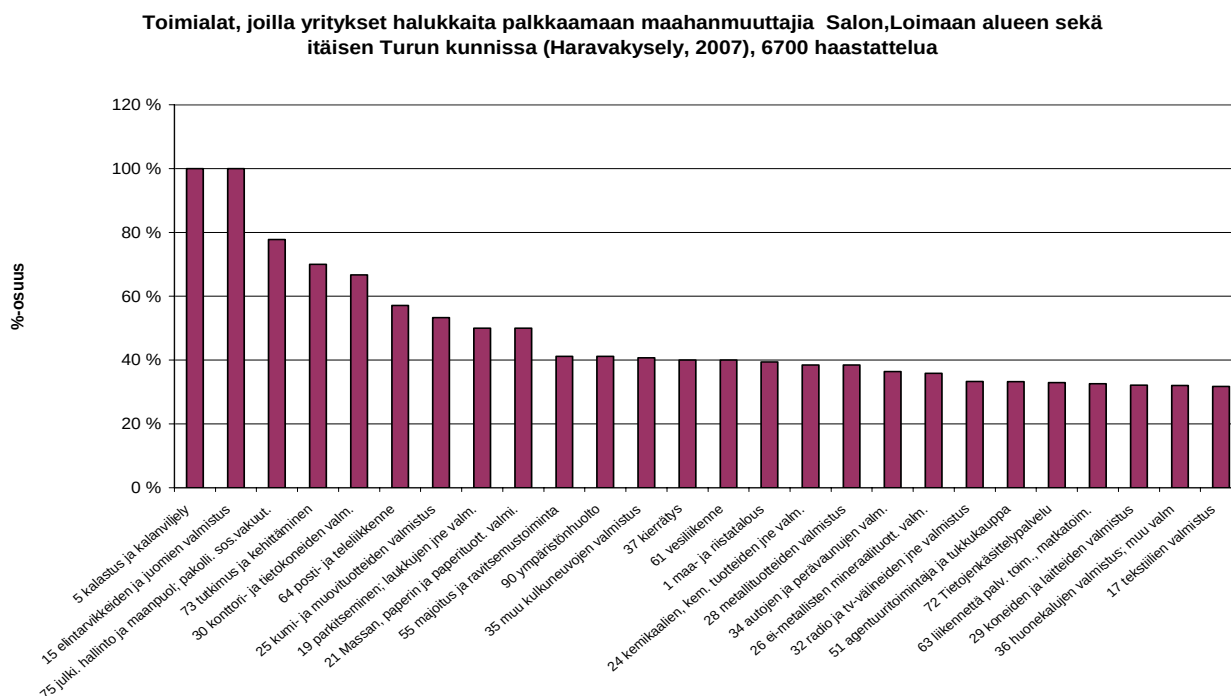
- suorittava työ ja etenkin työt, jotka eivät edellytä merkittävää ammattitaitoa,
- haastavat asiantuntijatehtävät alueen yliopistoissa ja kehittämisorganisaatioissa

Asiantuntijoiden näkemys maahanmuuttajatyövoiman tarpeesta Varsinais-Suomessa keväällä 2007, delfoi-kysely (tavitaan paljon+tarvitaan erittäin paljon)



Kuvio 30. Asiantuntijoiden näkemys maahanmuuttajatyövoiman tarpeesta Varsinais-Suomessa keväällä 2007 (Delfoi -kysely).

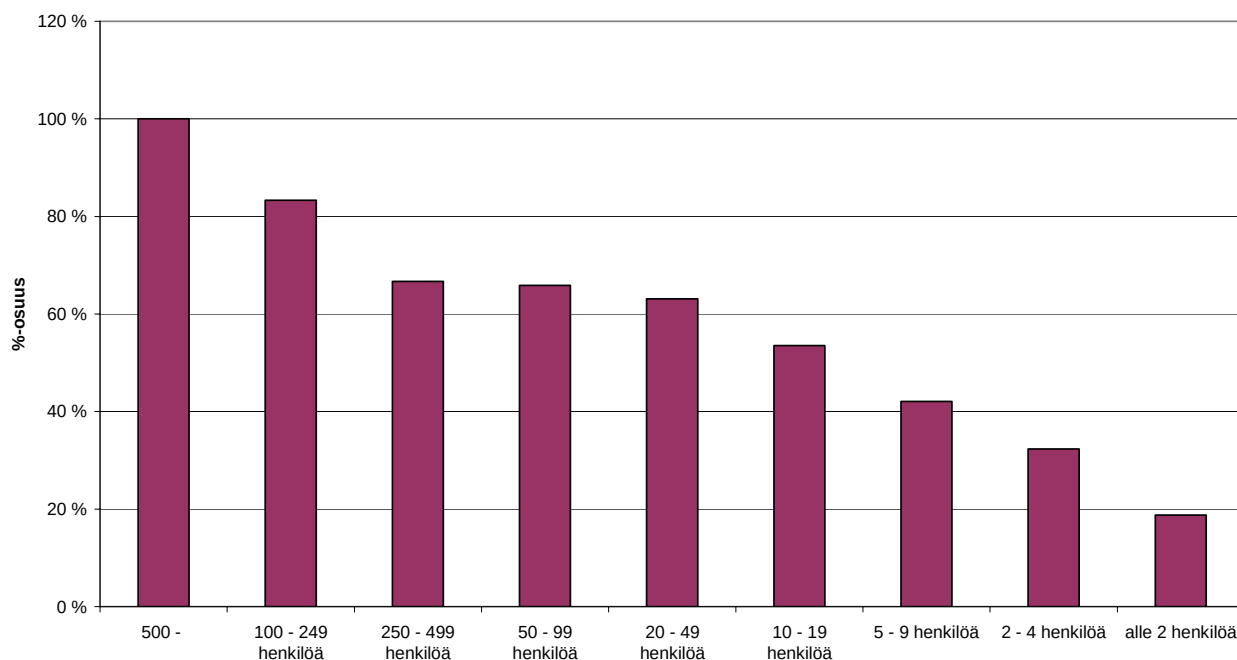
Vertailukohtana voidaan käyttää Varsinais-Suomen yrityksille keväällä 2007 suunnattua kyselyä¹⁶, jonka mukaan 29 prosenttia yrityksistä ilmoitti tarvitsevansa ulkomaista työvoimaa. Suhteellisesti eniten ulkomaista työvoimaa ovat valmiita palkkaamaan kalanviljelyalan, elintarviketeollisuuden, julkisen hallinnon sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan yritykset.



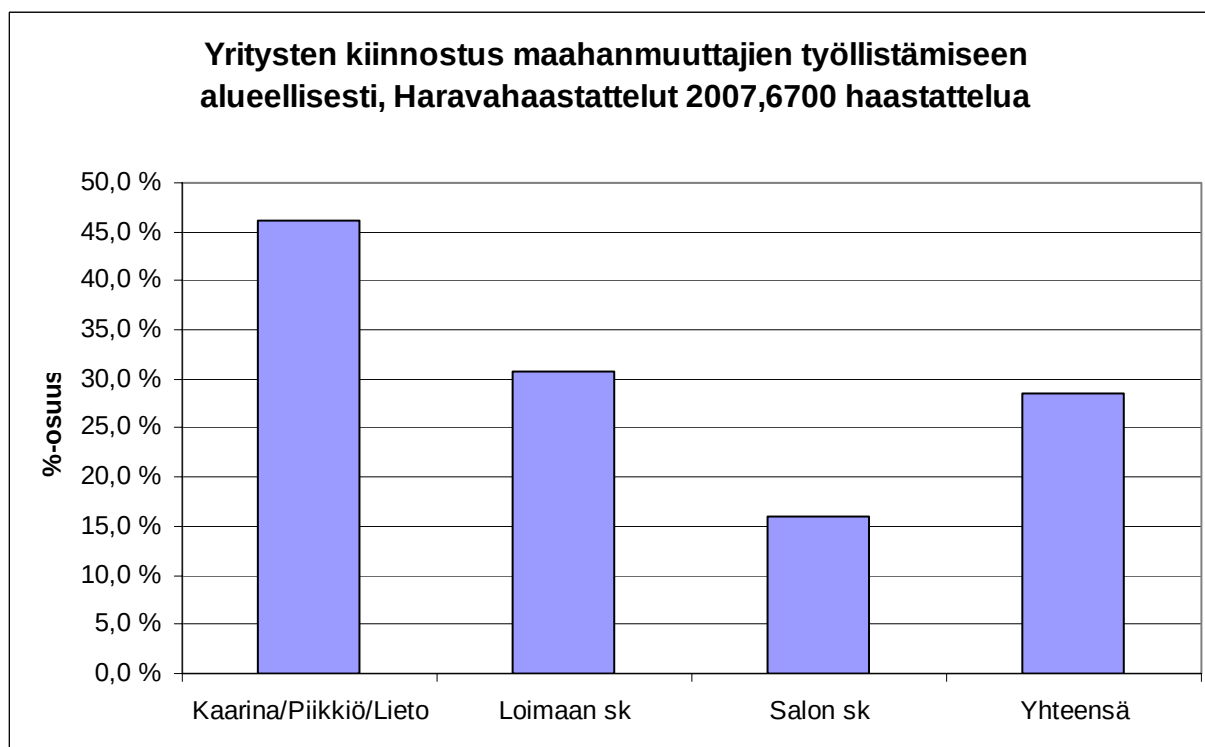
Kuvio 31. Toimialat, joilla yritykset ovat halukkaita palkkaamaan maahanmuuttajia Salon, Loimaan alueen sekä itäisen Turun seudun kunnissa (Harava -kysely 2007).

¹⁶ Kysely tehtiin ns. Harava-mallilla kaikille Salon, Loimaan ja Kaarinan työvoimatoimistojen alueilla toimiville yrityksille. Haastatellut noin 7 000 yritystä muodostavat noin 30 prosenttia koko Varsinais-Suomen yrityskannasta. Tätä tarvekartoitusta tehdään jatkossa myös muissa työvoimatoimistoissa. Ulkomaisen työvoiman rekrytointitarvetta on selvitetty myös työvoima- ja koulutustarvetutkimuksilla (TKTT) ja asiantuntijatyöskentelyllä. Kolmen viimeisen vuoden aikana on haastateltu noin 1 200 yritystä yli 20 toimialalta. Maahanmuuttajat nähdään potentiaalisena työvoimana kaikilla toimialoilla ja tarvetta on erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, vihannesviljelyssä (kausuonteisesti), metalliteollisuudessa, liikenteessä jne.

Yritysten halukkuus maahanmuuttajien työllistämiseen yrityskokoluokittain Salon,Loimaan ja itäisten Turun kuntien alueella, Haravakysely 2007, 6700 haastattelua



Kuvio 32. Yritysten halukkuus maahanmuuttajien työllistämiseen yritysluokittain Salon, Loimaan ja itäisten Turun seudun kuntien alueella.



Kuvio 33. Yritysten kiinnostus maahanmuuttajien työllistämiseen alueellisesti.

5.2. Kansainvälisen rekrytoinnin ja työperusteisen maahanmuuton edistäminen Varsinais-Suomen työvoimapulan ratkaisemiseksi

"Vuonna 2015 Varsinais-Suomen elinkeinoelämän työvoimatarpeet on pitkälti tyydytetty. Maakunnan työvoimatoimistot toimivat kansainvälisesti – niillä on (yhteisiä) toimipisteitä ja verkostoja ympäri maailmaa. Ulkomailta rekrytoiminen on yleisempää kuin koskaan ennen. Varsinais-Suomen vetovoimatekijöitä markkinoidaan eri puolilla Eurooppaa kansainvälisillä rekrytointimessuilla. Varsinais-Suomea esitellään myös internetsivuilla, joista löytyy tietoa ja palveluja 20 eri kielellä."

6. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 99 (ka: 2,9)

(6.1) Erittäin todennäköisenä		10,1%	10
(6.2) Melko todennäköisenä		39,4%	39
(6.3) En osaa sanoa		5,1%	5
(6.4) Melko epätodennäköisenä		43,4%	43
(6.5) Tulevaisuuskuva ei toteudu		2%	2

7. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 98 (ka: 2)

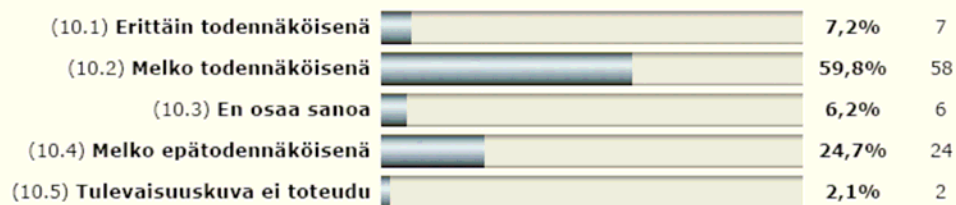
(7.1) Erittäin toivottavana		31,6%	31
(7.2) Melko toivottavana		46,9%	46
(7.3) En osaa sanoa		10,2%	10
(7.4) melko epätoivottavana		10,2%	10
(7.5) Erittäin epätoivottavana		1%	1

5.3. Varsinais-Suomessa jo olevien kansainvälisten erityisryhmien hyödyntäminen työperusteisessa maahanmuutossa

"Esimerkiksi suurten rakennushankkeiden kansainväliset kilpailutukset ja laadukas opetusjärjestelmä tuovat Suomeen runsaasti ulkomaista työvoimaa ja opiskelijoita. Vuonna 2015 näitä tilapäisesti Suomessa työskenteleviä ja opiskelevia ulkomaalaisia rekrytoidaan ja kotoutetaan aktiivisesti pysyviin työsuhteisiin. Uusia, motivoivia toimenpiteitä on kohdistettu erityisesti Suomessa tilapäisesti työskentelevien ulkomaalaisten yms. erityisryhmien perheiden viihtymisen ja kotoutumisen edistämiseen. Tällä tavalla tilapäistyövoimaa motivoidaan muuttamaan pysyvästi Varsinais-Suomeen."

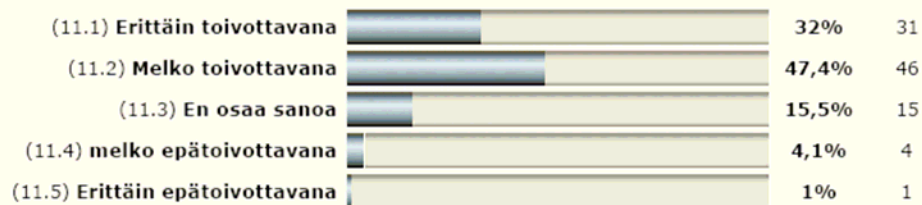
10. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 97 (ka: 2,5)



11. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 97 (ka: 1,9)



5.4. Maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttaminen ja kehittäminen

”Vuonna 2015 maahanmuuttajat työllistyvät monipuolisesti eri toimialoille. Kantaväestön ja maahanmuuttajien työttömyys- ja/tai työllisyyslukuissa ei ole merkittäviä eroja. Tähän tilanteeseen on päästy kehittämällä pk-yritysten rekrytointipalveluita sekä varsinkin suurissa yrityksissä toteutetulla, esimiehille ja työyhteisölle suunnatulla monikulttuurisuuskoulutuksella.

Samalla jo kotimaassaan jonkin ammatillisen koulutuksen ja/tai tutkinnon suorittaneen maahanmuuttajan työllistymistä on helpotettu ja nopeutettu järjestämällä heti maahan tultaessa taso- ja näyttötestejä sekä näiden testien perusteella profiloitua koulutusta, joka on pääsääntöisesti rekrytoivaa (= täsmäkoulutusta jo tiedossa olevaan/sovittuun työpaikkaan).

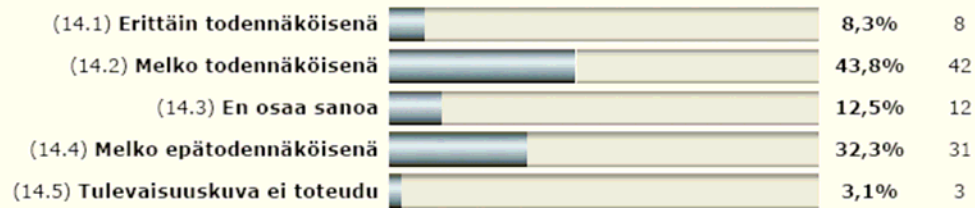
Myös panostusta suomen kielen koulutukseen ja työssä oppimiseen on lisätty huomattavasti samalla kun myös koulutusta maahanmuuttajien omalla äidinkielellä on lisätty (varsinkin maahanmuuton alkuvaiheessa). Koulutuksen järjestämisessä hyödynnetään myös entistä enemmän maahanmuuttajayhdistyksiä. Palveluprosessi yhdistää tällä tavalla yksilölliset tarpeet sekä vertaisryhmän suoman tuen.

Rekrytoivan koulutuksen edistämiseksi on perustettu Monikulttuurinen työpaikka -palkinto, joka myönnetään vuosittain monikulttuurisuuttaan merkittävästi kehittäneelle työnantajalle. Työvoimatoimistot ovat edistäneet maahanmuuttajien työllistymistä myös perustamalla nk. avainasiakasklubeja. Näissä ryhmissä työnantajapuoli sitoutuu pitkäjänteiseen monikulttuurisuuden edistämiseen. Työvoimatoimisto puolestaan tarjoaa vastineeksi avainasiakkailleen erityistä tukea ja uusia, innovatiivisia palveluita.

Kotoutumissuunnitelman toteutumista seurataan asiakkaan ja eri viranomaisten suunnitelmallisella yhteistyöllä. Kaiken tämän ansiosta Varsinais-Suomi on vuonna 2015 kulttuurisesti moniarvoinen ja syrjimätön asuinpaikka, jonka vetovoimatekijöitä ovat työ, laadukas koulutus sekä viihtyisä ja turvallinen ympäristö.”

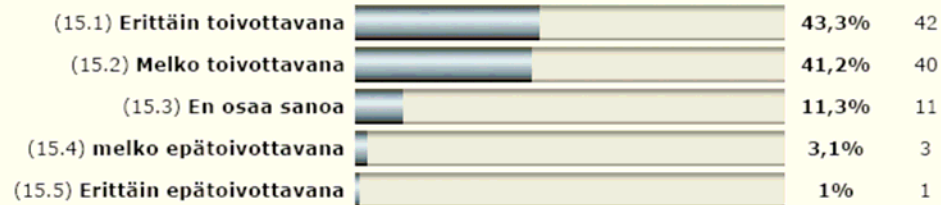
14. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 96 (ka: 2,8)



15. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 97 (ka: 1,8)



5.5. Maahanmuuttajien yrittäjyyden tukeminen

"Vuosina 2007 – 2015 toteutettujen, erityisesti maahanmuuttajille kohdistettujen yrityshautomojen yms. yrityspalvelujen (kuten esimerkiksi yrittäjyyskurssien ja starttirahan) ansiosta Varsinais-Suomessa on vuonna 2015 kansainvälisestikin arvioiden runsaasti maahanmuuttajien perustamia yrityksiä. Tämä on auttanut myös ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa sekä Varsinais-Suomessa pitkään työttöminä olleiden maahanmuuttajien työllistämisessä."

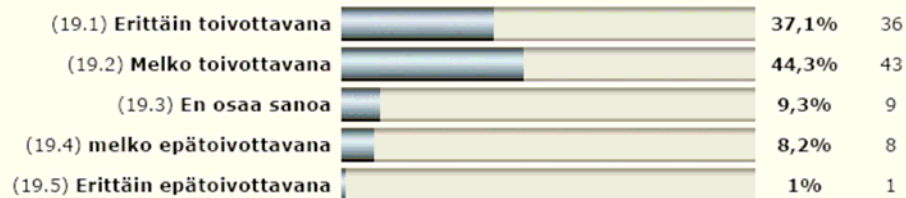
18. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 97 (ka: 2,7)



19. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 97 (ka: 1,9)



5.6. Maahanmuuttajien kotoutumisen monipuolistaminen koko Varsinais-Suomessa

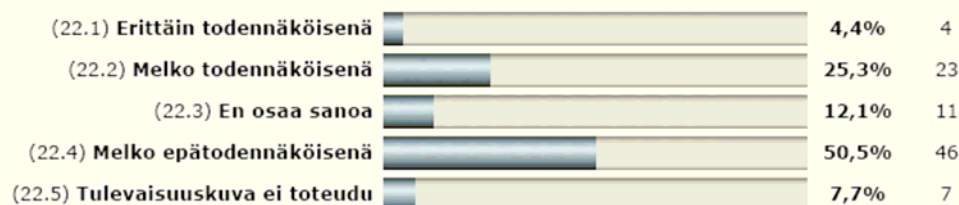
"Vuonna 2015 maahanmuuttajat ovat kotoutuneet monipuolisesti ja laaja-alaisesti Varsinais-Suomen kuntiin. Kotouttaminen on järjestetty kouluttamalla maahanmuuttajia niihin työtehtäviin, joita Varsinais-Suomen pienet kunnat voivat tarjota/joissa niillä oli työvoimapulaa vuosina 2000-luvun alussa.

Vastaanottosopimuksiin ja kotoutumispalveluihin on liitetty myös aktiivinen asuntopolitiikka: varsinkin pienissä kunnissa rekrytoivaan, yksilölliseen koulutuspakettiin kuuluu myös asunto. Tällä tavalla työperäinen maahanmuutto vastaa myös ikääntymisen ja asukasmäärän vähenemisen asettamiin haasteisiin. Turussa asuntopolitiikka on kaksijakoista: toisaalta maahanmuuttajille on saatavilla erikokoisia (= riittävän suuria) asuntoja Turun eri alueilta (keskittymisen hillitsemiseksi) – mutta myös maahanmuuttajien asumiskeskittymät on todettu tosiasiaksi. Tästä syystä asumiskeskittymien palveluihin on suunnattu riittävästi resursseja ja erityistoimenpiteitä.

Tämän panostuksen ansiosta maahanmuuttajien asumiskeskittymät ovat hyvinvoivia ja kehittyviä alueita, joissa kielellinen ja kulttuurinen monimuotoisuus on osattu hyödyntää monipuolisesti. Turun monikulttuurisesti rikkaat kaupunginosat ovat vuonna 2015 vetovoimaisia viihtymisen alueita, joista myös matkailu hyötyy."

22. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 91 (ka: 3,3)



23. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 92 (ka: 2,2)



5.7. Yhteistyön ja maahanmuuttajapalveluiden koordinoinnin kehittäminen

"Laadukkaiden, monipuolisten ja alueellisesti kattavien maahanmuuttajien tukipalvelujen turvaamiseksi, perustettiin Varsinais-Suomeen vuonna 2009 kaksi alueellista Maahanmuuttaja-asiakastyön resurssikeskusta (Turkuun ja Saloon).

Näiden resurssikeskusten henkilöstö toimii (varsinkin pienempien) kuntien työntekijöiden tukena maahanmuuttajien vastaanotossa sekä maahanmuuttajien tukipalvelujen, erityispalvelujen ja tarvittavan henkilöstökoulutuksen järjestämisessä. Tällä tavalla resurssikeskukset samalla koordinoivat maahanmuuttaja-asioissa kuntien välistä yhteistyötä sekä kuntien eri hallinnonalojen/palvelusektorien yhteistyötä. Maahanmuuttopolitiikkaa koordinoi Varsinais-Suomen liitto.

Resurssikeskuksen erityisenä tavoitteena on suunnitelmien, ohjelmien, päätösten ja toimenpide-ehdotusten jalkauttaminen. Palvelurakenneuudistuksen edistymisen myötä resurssikeskukset kehittävät myös julkisten ja yksityisten palveluiden yhteen sovittamista. Julkisten ja yksityisten palveluiden yhteistoiminnan peruskivenä on poliittinen tahto ja sitoutuminen. Palvelujen asiakaslähtöisyyttä on samalla kehitetty perustamalla nk. maahanmuuttajaneuvostoja.

Vuonna 2015 Varsinais-Suomi onkin edelläkävijä maakunnallisten ja poikkihallinnollisten yhteistyöpisteiden toimivuudessa erityisesti maahanmuuttajapalveluissa."

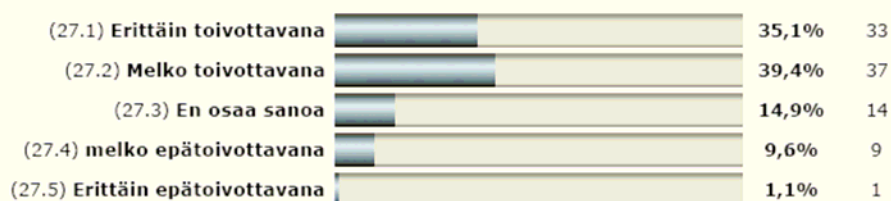
26. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 95 (ka: 2,8)



27. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 94 (ka: 2)



5.8. Matalan kynnyksen neuvontapisteiden kehittäminen

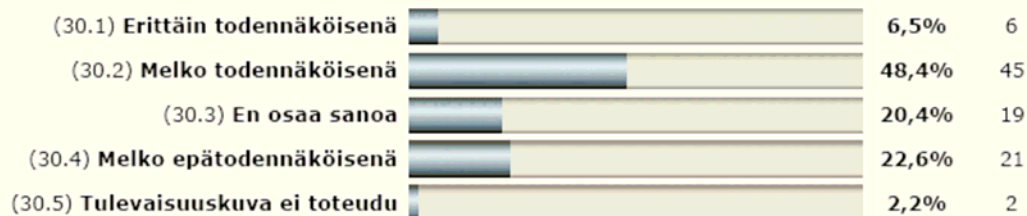
"Turussa maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden keskuspaikkana on vuonna 2015 nk.

Monikulttuurisuustalo, jossa on julkisten palveluiden yhteistyöpisteen lisäksi toimitiloja myös kolmannen sektorin toimijoille (muun muassa maahanmuuttajayhdistyksille), yksityisiä palvelun tarjoajia (viihdettä, koulutusta, tapahtumia jne.) sekä tilaa maahanmuuttajien omaehtoiselle toiminnalle (harrastuksille yms. vapaa-ajan toiminnalle).

Monikulttuurisuustalo on samaan aikaan nk. matalan kynnyksen neuvontapiste sekä moniarvoinen kohtaamisfoorumi ja luova viihtymisen keskus. Hanke on toteutettu eri hallintokuntien ja yhdistysten yhteisprojektina. Pienissä kunnissa kohtauspaikat ja (matalan kynnyksen) yhteispalvelupisteet on usein toteutettu jonkin muun palvelun – esimerkiksi kirjaston - yhteydessä. Yhteispalvelupisteissä palvelevat erilaisissa opastus- ja neuvontatarpeissa olevia työnhakijoita, työntekijöitä ja työnantajia sekä perheitä, nuoria ja iäkkäitä maahanmuuttajia."

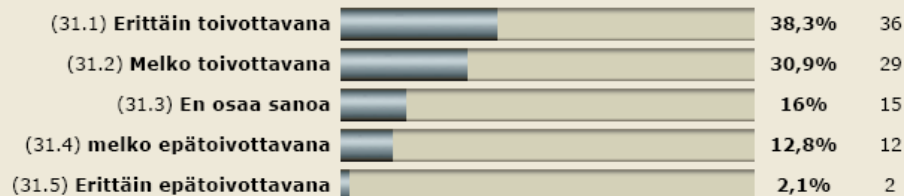
30. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 93 (ka: 2,7)



31. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 94 (ka: 2,1)

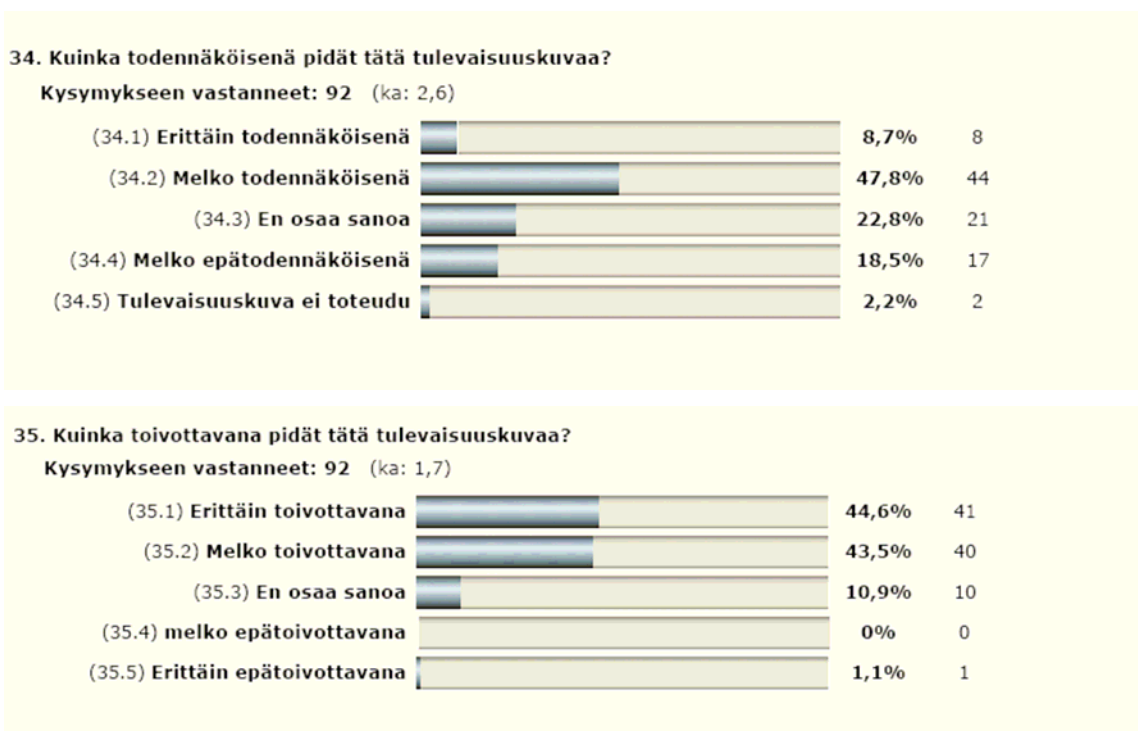


5.9. Maahanmuuttajalasten, -nuorten ja -perheiden huomioiminen

"Vuonna 2015 kotoutumissuunnitelmat laaditaan yksilöiden ja perheiden tarpeita, toiveita ja mahdollisuuksia vastaaviksi ja siten, että niitä on reaalisesti mahdollista myös toteuttaa. Koulutuksen järjestämisessä otetaan aina esimerkiksi huomioon perheen tarpeet – kuten lasten päivähoitopaikkojen tarve yms.

Maahanmuuttajalapsilla ja -nuorilla on yhtäläiset mahdollisuudet koulussa menestymiseen ja koulutusuralla etenemiseen kuin muillakin lapsilla ja nuorilla. Heillä on muun muassa oikeus omaan kotoutumissuunnitelmaan. Kotoutumissuunnitelmien lisäksi maahanmuuttajatausta huomioidaan yleisemminkin kasvatuksen ja koulutuksen järjestämisessä, esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelmissa.

Maahanmuuttajataustaisilla lapsilla ja nuorilla on oikeus saada yhteiskunnan erityistä apua silloin, kun vanhemmat eivät syystä tai toisesta kykene riittävästi tukemaan lapsiaan. Alle 18-vuotiaiden, erityisen tuen tarpeessa olevien lasten kotoutumissuunnitelman laatiminen ja seuraaminen on neuvolan, päivähoidon, koulun ja sosiaalitoimen yhteisellä vastuulla. Vastaavasti peruskoulut, lukiot, ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat yhdessä käynnistäneet hankkeita ja prosesseja, joilla on edistetty maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten hakeutumista peruskoulusta lukioon ja lukiosta edelleen korkeakouluopintoihin (jotta työelämään saataisiin yhä enemmän maahanmuuttajataustaisia asiantuntijoita)."



5.10. Maahanmuuttaja-asiakastyön osaamisen kehittäminen

"Kotoutumisen tukemiseksi kaikkien maahanmuuttajien opastus- neuvonta- ja tukipalveluissa toimivien työntekijöiden monikulttuurisia valmiuksia ja osaamista on määrätietoisesti lisätty ja parannettu vuosina 2007 - 2015 ajankohtaisilla, säännönmukaisesti toistuvilla työyhteisökoulutuksilla ja teemapäivillä.

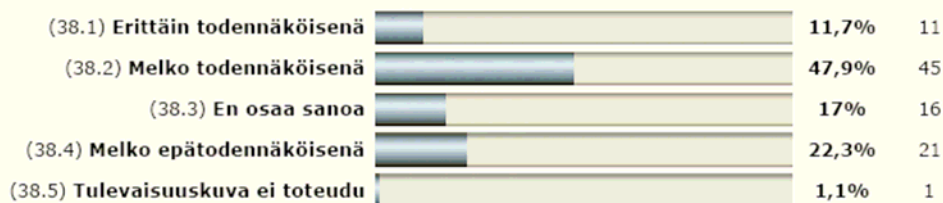
Eriyistä huomiota on kiinnitetty työvoimatoimistojen, neuvoloiden, päiväkotien, koulujen sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilökunnan monikulttuurisuuskoulutukseen.

Koulutus on suunnattu koko palveluketjulle asiakaspalvelutasosta aina ylimpään johtoon asti. Koulutusta järjestetään muun muassa tulkin ja selkokielen käytöstä, maa- ja kulttuuritietoudesta, työmenetelmistä (kuten esimerkiksi yhteistyöstä, kuuntelukyvystä, ja valtaistamisesta) sekä maahanmuuttoprosessista ja lainsäädännöstä.

Kouluttajina toimivat maahanmuuttaja-asiakastyön asiantuntijat ja myös maahanmuuttajayhdistysten roolia monikulttuurisuuskoulutusten toteuttajina on vahvistettu."

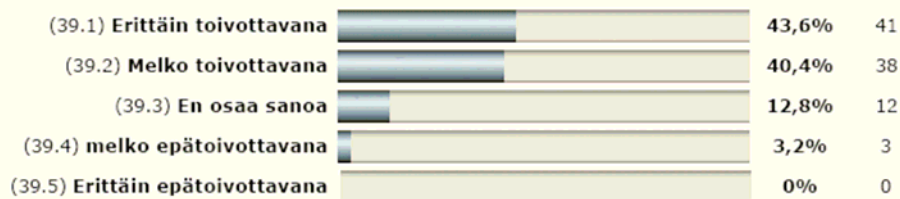
38. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 94 (ka: 2,5)



39. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 94 (ka: 1,8)

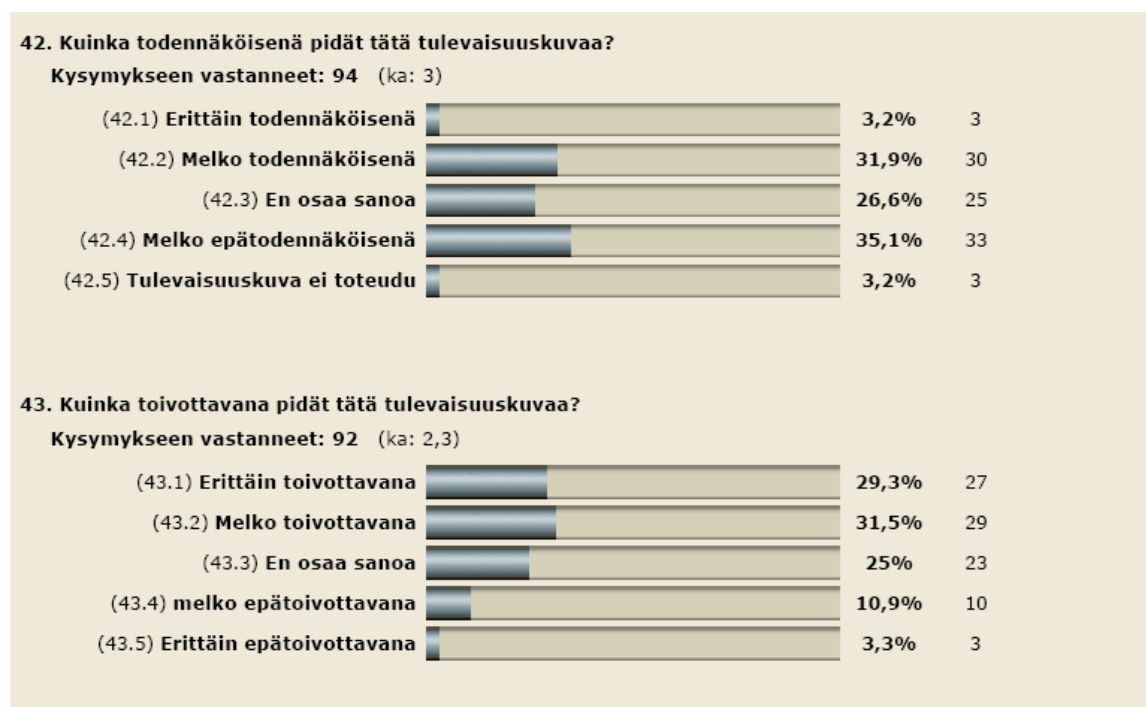


5.11. Maahanmuuttajayhdistysten tukeminen ja valtaistaminen

"Vuoteen 2015 mennessä maahanmuuttajayhdistyksille annettava julkinen tuki on moninkertaistettu. Yhdistykset toimivat tiiviissä yhteistyössä viranomaisten kanssa ja hoitavat nykyistä suuremman osan paitsi maahanmuuttajien omankielen opetuksesta niin myös perehdyttämisestä suomalaiseen yhteiskuntaan. Yhdistykset toimivat keskeisinä välittäjinä suomalaisen yhteiskunnan ja erilaisten etnisten, uskonnollisten ja kielellisten ryhmien välillä. Uuden katto-organisaation kautta on kehitetty yhteistyötä eri yhdistysten välillä.

Merkittävä osallistamisen foorumi on vuonna 2007 käynnistetty nk. nelikantayhteistyö. Nelikantayhteistyössä koulutukset yms. työllistymispalvelut suunnitellaan ja järjestetään työvoimatoimiston, työnantajien, oppilaitosten ja maahanmuuttajayhdistysten yhteistyönä. Tällä tavalla tieto koulutus- ja työmahdollisuuksista tavoittaa maahanmuuttajat nykyistä paremmin. Maahanmuuttajayhdistykset myös osallistuvat koulutuksen yms. tukipalvelujen tuottamiseen entistä vahvemmin.

Maahanmuuttajayhdistysten resurssien kasvattaminen ja uusien yhteistyömuotojen ja palveluiden rahoittaminen on edellyttänyt merkittävää valtion rahoitusta. Aktiivisella ja ennakkoluulottomalla maahanmuuttopolitiikalla Varsinais-Suomesta onkin muodostunut eräänlainen pilottialue, jonka kokemuksia hyödynnetään valtakunnallisia linjauksia tehtäessä."



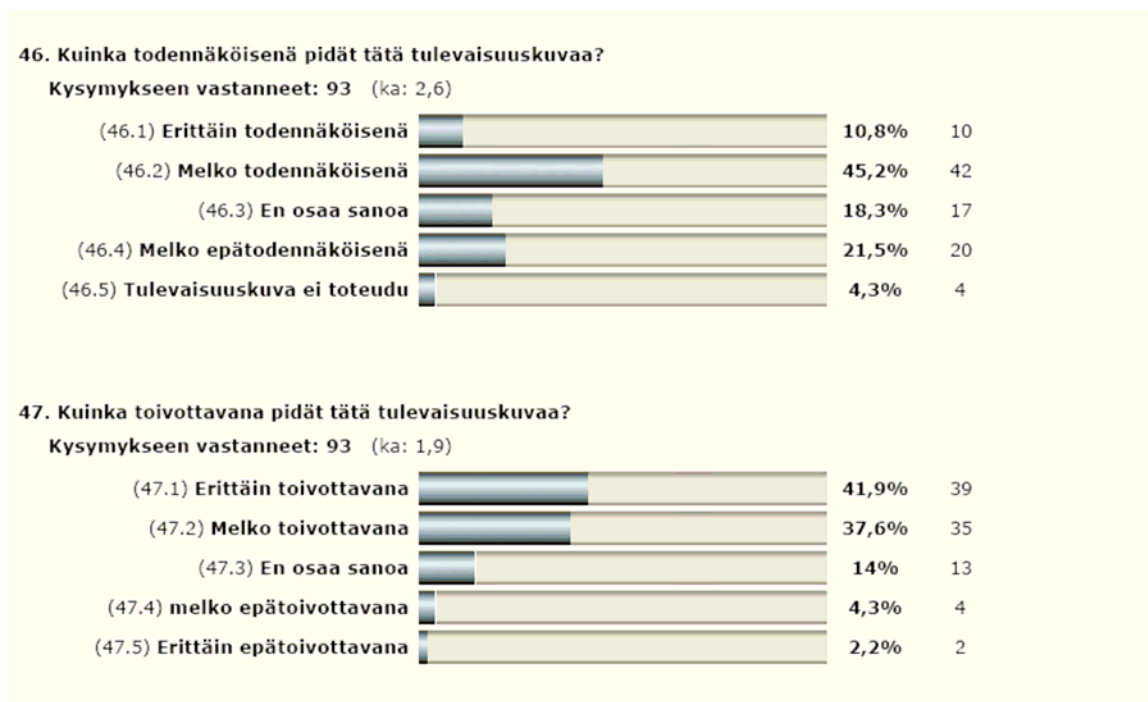
5.12. Eri kulttuurien välisen ymmärryksen, luottamuksen ja dialogin kehittäminen

"Vuonna 2015 elämme monikulttuurisessa ympäristössä, naapuristossamme asuu monia eri kansalaisuuksia. Kulttuurien välistä dialogia edistetään järjestämällä ihmisille enemmän positiivisia tekemisen ja kohtaamisen mahdollisuuksia. Asennekasvatusta toteutetaan tuottamalla positiivisia kokemuksia normaalissa kanssakäymisessä (muun muassa tuomalla mediassa esille hyviä esimerkkejä ja naapuruutta kehittämällä).

Maahanmuuttajat tutustuvat suomalaiseen kulttuuriin ja elämäntapaan erilaisin keinoin. Esimerkiksi Kotimaa tutuksi -matkailukerho järjestää tutustumiskäyntejä erilaisiin kotimaan kohteisiin (kuten Tangomarkkinoille, Ruotsin laivoille, kesäteatteriin, juhannustansseihin, oopperajuhlille, kukkaispäiville, Lappiin, ralleihin, jääkiekon SM-finaaleihin jne.). Toiminnan avulla tutustutaan toisiin ihmisiin, historiaan, tapahtumiin ja tapakulttuuriin. Toimintaa koordinoivat kulttuuritulkit ja maahanmuuttajayhdistysten kattojärjestö.

Pelko pois -kampanjalla poistetaan rasismia ja ennakkoluuloja työpaikoilta ja kouluista. Monikulttuurista naapuruutta puolestaan kehitetään avointen ovien päivillä ja monikulttuurisilla pihajuhlilla.

Nopeasti monikulttuuristuvassa Varsinais-Suomessa haasteeksi ja puheenaiheeksi on vuonna 2010 luvulla noussut myös se, että miten säilytetään ja turvataan suomalainen kulttuuri - esimerkiksi joulujuhlat, Kalevalan päivä jne."



5.13. Maahanmuuttajapalveluiden lisääminen

"1980-luvulla alkanut ja 1990-luvulla kiihtynyt maahanmuutto on jatkunut kasvu-uralla vuoteen 2015 asti. 2010 luvulla maahanmuutto on jopa kiihtynyt entisestään aktiivisen maahanmuuttopolitiikan ansiosta. Varsinais-Suomi on tämän trendin ansiosta merkittäväällä tavalla monikulttuuristunut. Vuonna 2015 Varsinais-Suomessa on 30 000 ulkomaalaista/maahanmuuttajaa (eli noin 6 % väestöstä). Maahanmuuttajien julkiset ja yksityiset palvelut (sekä näiden palveluiden edellyttämät inhimilliset ja taloudelliset resurssit) ovat samalla enemmän kuin kymmenkertaistuneet vuoteen 2007 verrattuna."

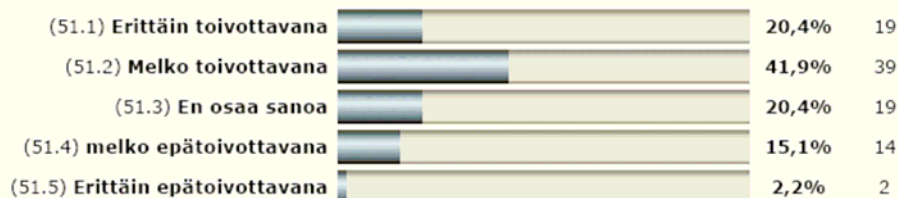
50. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 93 (ka: 2,8)



51. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 93 (ka: 2,4)

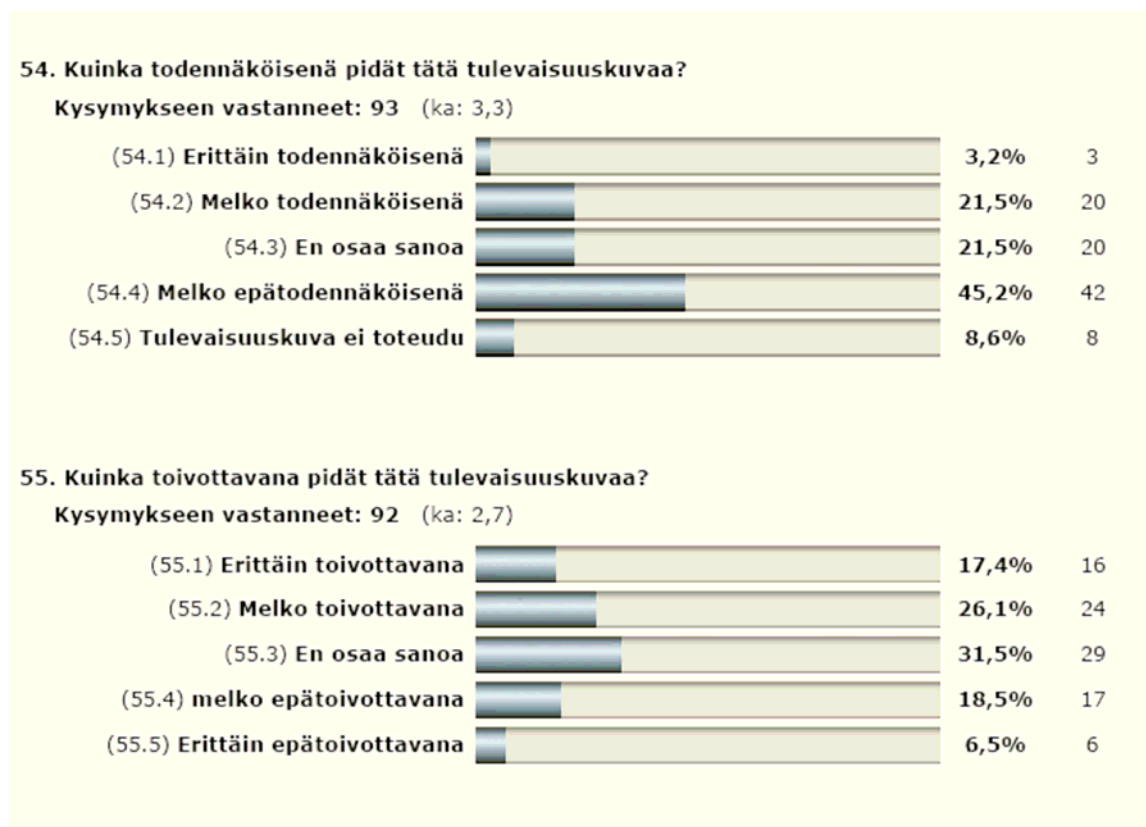


5.14. Humanitaarisen maahanmuuton kehittäminen

"Vuoteen 2015 mennessä pakolaisuus on kasvanut maailmanlaajuisesti erilaisten poliittisten, taloudellisten ja ekologisten kriisien ja konfliktien johdosta. Tässä maailmantilanteessa myös Suomi ottaa vastaan runsaasti pakolaisia minkä seurauksena kuntapaikkojen tarve kasvaa. Vuonna 2015 valtaosalla myös Varsinais-Suomen kunnista on pakolaisten vastaanottosopimus.

Varsinais-Suomi menestyykin pakolaisten kotouttamisessa hyvin, koska maahanmuuttajapalvelut on organisoitu vuosina 2007 – 2015 sillä tavalla, että erityisesti humanitaarisen maahanmuuton palveluita on kehitetty: pakolaiset viihtyvät, kotoutuvat ja työllistyvät Varsinais-Suomessa esimerkillisellä tavalla.

Varsinais-Suomen ihmettä arvostetaan kansainvälisesti, mikä puolestaan on luonut Varsinais-Suomeen jopa maahanmuutto- ja pakolaisasioihin liittyvää palveluvientä."



5.15. Tutkimuksen ja ennakkoinnin kehittäminen

"Varsinais-Suomen TE-keskuksen ja Varsinais-Suomen liiton yhteistyössä ylläpitämä Varsinais-Suomen tutkimus- ja ennakointipalvelut tukee vuonna 2015 ennakkoinnilla maakunnan kaikkia muita toimialakohtaisia työvoiman saannin turvaamishankkeita - ja myös kartoittaa ulkomaisen työvoiman saatavuutta. Työperäisen maahanmuuton toimiala- ja ammattikohtaisesta tarpeesta tuotetaan lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin ennakointitietoa hyödyntämällä tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä.

Myös työvoimatoimistot ovat kehittäneet omaa ennakointijärjestelmäänsä: erityisesti työvoimatoimistojen työnhaku- ja työnantajapalvelujen yhteistyötä ja koordinoitua on kehitetty tehokkaammin toimivaksi kokonaisuudeksi.

Ennakoinnin lisäksi on kehitetty myös muuta maahanmuuttoon liittyvää tutkimusta. Erityistä huomiota on kiinnitetty sekä kansalliseen että kansainvälisen bench marking -tutkimukseen (parhaiden käytäntöjen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen)."

58. Kuinka todennäköisenä pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 94 (ka: 2,3)

(58.1) Erittäin todennäköisenä		9,6%	9
(58.2) Melko todennäköisenä		61,7%	58
(58.3) En osaa sanoa		17%	16
(58.4) Melko epätodennäköisenä		10,6%	10
(58.5) Tulevaisuuskuva ei toteudu		1,1%	1

59. Kuinka toivottavana pidät tätä tulevaisuuskuvaa?

Kysymykseen vastanneet: 94 (ka: 1,8)

(59.1) Erittäin toivottavana		41,5%	39
(59.2) Melko toivottavana		40,4%	38
(59.3) En osaa sanoa		13,8%	13
(59.4) melko epätoivottavana		2,1%	2
(59.5) Erittäin epätoivottavana		2,1%	2

5.16. Yhteenveto Delfoi-kyselystä

Kaikki tulevaisuuskuvat saivat sekä kannatusta että vastustusta – jokaisessa kysymyksessä käytettiin koko vastausskaalaa: todennäköisestä epätodennäköiseen ja toivottavasta epätoivottavaan/vältettävään. Vastaukset olivat myös pääsääntöisesti hyvin perusteltuja.

Tulevaisuuskuvia ja toimenpide-ehdotuksia vastustaneet mielipiteet perustuivat muun muassa seuraavanlaisiin näkökohtiin:

- Tulevaisuuskuvien aikajänne on liian lyhyt: toimenpiteitä ei ehditä toteuttaa.
- Ei ole resursseja: esimerkiksi tiloja, rahaa ja/tai poliittista tahtoa.
- Ei ole tarvetta maahanmuuttoon.
- Maahanmuuttajille yms. erityisryhmillä ei voi antaa erityisiä palveluita tasa-arvon vuoksi.
- Yhteiskuntaa ei saa segmentoida: erilliset palvelut voivat huomaamatta vahvistaa yhteiskunnan eri ryhmien välisiä eroja integroimisen sijaan.
- Maahanmuuttopolitiikka sisältää liikaa ”paapomista”: On vaadittava enemmän maahanmuuttajilta itseltään
- Varsinais-Suomesta ei ole edelläkävijäksi: siksi on myötäiltävä EU:n ja valtakunnan politiikkaa
- Nykyiset palvelut riittävät. Ei ole tarvetta uudistuksiin.

Pääsääntöisesti tulevaisuuskuvia kuitenkin kannatettiin: niitä pidettiin enemmän tai vähemmän haluttavana – vaikka toteutumista syystä tai toisesta epäiltiin. Eniten äänet hajosivat maahanmuuttajayhdistysten tukemisen ja humanitaarisen maahanmuuton lisäämisen suhteen.

Delfoi-kyselyn suurin anti Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittiselle ohjelmalle on keskusteluissa ja perusteluissa esille noussut maahanmuuttopoliittisen ohjelman ja varsinkin työperäisen maahanmuuton kehittämisen suhteuttaminen työvoimapolitiikkaan ja koulutuspolitiikkaan: työvoimapulan ratkaiseminen ei voi suuressa määrin perustua työperäiseen maahanmuuttoon, vaan työpolitiikan perusratkaisujen on löydettävä koulutusjärjestelmän kehittämisestä sekä Suomessa jo olevan työvoimareservin määrätietoista hyödyntämisestä. Delfoi-kyselyn ydinviestin voi tiivistää seuraavaan muotoon:

1. Työperusteinen maahanmuutto ei voi olla Varsinais-Suomen työvoimapolitiikan ensisijainen keino. Suomen koulutusjärjestelmän on kyettävä tuottamaan tarvittava osaaminen

Varsinais-Suomen työvoimapulan ratkaisemiseksi. Siksi koulutusjärjestelmää on kehitettävä todellisia työvoima tarpeita vastaavaksi.

2. Niiltä osin kun koulutusjärjestelmä ei pysty tarvittavaa osaamista ja työvoimaa tuottamaan, niin painopisteenä tulisi olla olemassa olevan työvoimareservin työllistäminen – etniseen taustaan taikka kansalaisuuteen katsomatta. Siksi tarvitaan pitkäjänteinen työllistämishjelma, jossa yhtenä painopistealueena on Varsinais-Suomessa jo olevien työttömien maahanmuuttajien työllistäminen. Työllistämishjelman toimenpiteitä voidaan suunnata myös ulkomaisiin vaihto-opiskelijoihin sekä Varsinais-Suomessa työskentelevään ulkomaiseen tilapäiseen työvoimaan.
3. Koulutusjärjestelmän kehittämisestä ja työvoimareservin työllistämishjelmasta huolimatta Varsinais-Suomessa tarvitaan myös määrätietoista työperusteisen maahanmuuton kehittämistä. Koska Varsinais-Suomen resurssit ovat rajalliset, niin kansainvälisen rekrytoinnin on oltava täsmärekrytointia Varsinais-Suomen työvoimapulasta kärsiville toimialoille. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa työvoimatoimistojen kansainvälistä verkostoitumista erilaisten oppilaitosten yms. sidosryhmien kanssa sekä rekrytointimessuja ja kansainvälisiä rekrytointi- ja koulutushankkeita.
4. Monikulttuurisuus ja suomalaiseen yhteiskuntaan integroituminen eivät saa olla ristiriidassa keskenään. Pääsääntöisesti on vältettävä erillisiä palveluja, jotka voivat pahimmillaan korostaa ja pönkittää eri kansallisuuksien yms. ryhmien välisiä eroja sekä hidastaa maahanmuuttajien suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumista. Nykyiset julkiset ja yksityiset palvelut on siksi järjestettävä niin, että ne sopivat kaikille erityisryhmille. Tämä edellyttää palvelun tuottajien osaamisen kehittämistä ja palvelujärjestelmän resursoimista niin, että palveluita riittää kaikille tarpeen mukaan.

Kotoutumisen tukemiseksi kaikkien maahanmuuttajia kohtaavien, opastus- neuvonta- ja tukipalveluissa toimivien työntekijöiden monikulttuurisia valmiuksia ja osaamista on määrätietoisesti lisättävä ja parannettava ajankohtaisilla, säännönmukaisesti toistuvilla työyhteisökoulutuksilla ja teemapäivillä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä työvoimatoimistojen, neuvoloiden, päiväkotien, koulujen sekä sosiaali- ja terveystalvelujen henkilökunnan monikulttuurisuuskoulutukseen. Koulutus on suunnattava koko palveluketjulle asiakaspalvelutasosta aina ylimpään johtoon asti.

Vaikka yleisenä tavoitteena onkin kotouttamis- yms. erityistalvelujen valtavirtaistaminen, niin käytännössä kaikki erityisryhmät tarvitsevat myös erityisiä palveluita. Niiltä osin kun

erityisiä kotouttamispalveluita tarvitaan, niitä kannattaa kehittää kansalliseen ja kansainväliseen edelläkävijyyteen pyrkien. Laatuun panostaminen tukee myös Varsinais-Suomen imagoitumista ja houkuttelevuutta ja sitä kautta kansainvälisen rekrytoinnin onnistumista. Tulevaisuuskuvissa esitettyjä toimenpiteitä pidettiin pääsääntöisesti hyvinä tai ainakin oikean suuntaisina.

6. TOIMINTAOHJELMAN VIIMEISTELY

Ohjelmatyö eteni edellä kuvatun prosessin mukaisesti, ja ohjelma viimeisteltiin valmistelutiimin ja ohjausryhmän tiiviillä työskentelyllä elo-syyskuussa 2007. Ohjelman painopisteistä käytiin vilkasta ja perusteellista keskustelua ohjausryhmän kokouksissa. Lopputuloksena päästiin kompromisseihin, ja lopulliseen toimintaohjelmaan oltiin tyytyväisiä.

Erilaisia näkemyksiä esitettiin muun muassa työperusteisen maahanmuuton painoarvosta ohjelmassa, sillä haastatteluissa, tulevaisuusverstaissa ja Delfoi -kyselyssä työperusteisen maahanmuuton merkittävään lisääntymiseen ja sen mahdollisuuksiin työvoimapulan ratkaisemisessa saatiin varsin erisuuntaisia vastauksia. Maahanmuuttajien kotoutumismahdollisuuksien edistämiseksi tuotiin esiin kaksi koko ohjelman "läpileikkavaa" kehittämisaluetta. Nämä ovat suomenkielen opetuksen tarjoaminen ja opetuskäytäntöjen mukauttaminen kaikille opetusta tarvitseville sekä koko väestölle kohdennetun asennekasvatuksen kehittäminen. Asenteiden muuttuminen pitää sisällään sen, että maahanmuuttajat saavat tasavertaisen kansalaisen aseman ja ovat osallisina kaikissa yhteiskunnan toiminnoissa. Ohjelmaan sisältyvä tavoite maahanmuuttajajärjestöjen toimintamahdollisuuksien vahvistamisesta on myös merkittävä keino edistää tätä tavoitetta. Erityishuomiota ohjelmassa saavat lapset, nuoret ja perheet. Kotiäitien osallistumismahdollisuuksien parantaminen sekä lasten ja nuorten tukeminen mm. koulutuspolulla vähentävät syrjäytymisriskiä ja vahvistavat osallisuutta.

Ohjelma laadittiin tähdäten vuoteen 2015, joten oli tärkeää visioda tätä päivää ja nykytilannetta paljon kauemmas tulevaisuuteen. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma sisältää paljon samansuuntaisia toimenpide-ehdotuksia kuin hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Se on kuitenkin rakennettu alueellisista lähtökohdista laajaa varsinaissuomalaista toimijajoukkoa aidosti osallistaen. Ohjelmassa esitetään myös valtakunnantason kehittämis ehdotuksia, joita ei voi toteuttaa pelkästään paikallisilla toimenpiteillä. Esitys toimenpiteiden vastuutahoista sisällytettiin ohjelmaan, jotta ehdotetut kehittämistoimet lähtisivät konkreettisesti ja mahdollisimman nopeasti käyntiin.

Toimintaohjelma sai hyvin myönteistä palautetta, ja se hyväksyttiin Varsinais-Suomen maakuntahallituksessa 17.9.2007. Maahanmuuttopoliittinen toimintaohjelma vuoteen 2015 sai nimekseen "Monikulttuurinen Varsinais-Suomi". Ohjelma on esitetty seuraavassa kappaleessa.

7. VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOPOLIITTINEN OHJELMA

Toimintalinjat ja toimenpiteet

7.1. Työperusteisen maahanmuuton edistäminen

Ikärakenteen muutoksesta johtuen maakuntamme työvoiman määrä saavuttaa lakipisteensä 2010-luvun alkupuolella. Vaikka tämän hetkiset työvoimareservit riittävät määrällisesti tyydyttämään lähiajan työvoimatarpeet, Varsinais-Suomessa on varauduttava määrätietoisesti työperusteisen maahanmuuton kehittämiseen. Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tulisi olla täsmärekrytointia Varsinais-Suomen työvoimapulasta kärsiville toimialoille. Vuoteen 2020 ulottuvassa tarkastelussa uusia työpaikka-avauksia arvioidaan avautuvan eniten kaupan, sosiaalialan sekä opetusalan ammateissa.

7.1.1. Työvoiman saannin turvaaminen hyödyntämällä julkisia ja yksityisiä kansainvälisiä työnvälityspalveluja

Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa voidaan hyödyntää esimerkiksi EU-alueen yhteistä EURES -työnvälitysjärjestelmää.

7.1.2. Kuvauksen laatiminen ulkomaisen työvoiman rekrytointiprosessista osana työhallinnon palvelua

Käynnistetään ja jatketaan työvoimapalvelujen kehittämisprosesseja sekä tunnistetaan ja määritellään kehittämistarpeita.

7.1.3. Kansainvälisten rekrytointimessujen sekä kansainvälisten ja alueellisten täsmärekrytointi- ja koulutushankkeiden käynnistäminen

Keväällä 2007 asiantuntijoille suunnatun kyselyn mukaan työperusteista maahanmuuttoa tarvitsevat erityisesti rakentaminen, siivous ja ympäristöhuolto sekä metallien ja metallituotteiden valmistus. Maakunnan yliopistot ja yritykset puolestaan tarvitsevat hyvin koulutettuja kansainvälisiä huippuosaajia. Täsmärekrytointia voidaan kohdistaa myös Suomessa opiskeleviin vaihto-opiskelijoihin sekä tilapäisesti Suomessa työskentelevään ulkomaiseen työvoimaan. Varsinkin tilapäisesti Suomessa työskentelevän työvoiman pysyvään rekrytointiin voidaan vaikuttaa tiedottamalla työsuhdeturva- ja muista työelämän pelisääntöasioista sekä kehittämällä palveluita perheiden kotouttamiseen.

7.1.4. Elinkeinoelämän osallistaminen työperusteisen maahanmuuton edellyttämien palvelujen järjestämiseen

Kun työperusteista maahanmuuttoa tarvitaan elinkeinoelämän toimivuuden ja kilpailukyvyn turvaamiseksi, elinkeinoelämältä tarvitaan rahoitusta ja aktiivisuutta työperusteisen maahanmuuton kehittämiseen. Toimenpiteitä voivat olla muun muassa monikulttuurisuuskasvatus sekä rekrytointipalveluiden ja työhöntulovalmennuksen kehittäminen.

7.1.5. Monikulttuurisuuskoulutuksen ja asennekasvatuksen edistäminen elinkeinoelämässä, yrityksissä ja julkisissa palveluissa

Järjestetään Varsinais-Suomessa viranomaisten, maahanmuuttajayhdistysten ja työmarkkinajärjestöjen yhteinen asennekasvatuskampanja. Asennekasvatus sisältää koulutusta, hyvien esimerkkien esille tuomista mediassa sekä ihmisten arkisten kohtaamisten kehittämistä.

7.1.6. Työperusteisen maahanmuuton opastusjärjestelmän edelleen kehittäminen

Työnantajille ja Varsinais-Suomeen muuttaville tarkoitettuja jo olemassa olevia palvelupisteitä kehitetään edelleen vastaamaan paremmin monikulttuuristuvan asiakaskunnan tarpeita. Lisätään maahanmuuttajien omakielistä palvelutarjontaa ja laaditaan sekä työnantajille että työhön tuleville maahanmuuttajille helposti saatavilla olevia oppaita ja tiedotetaan niistä aktiivisesti.

7.1.7. Osallistuminen työministeriön käynnistämään valtakunnalliseen ”Eurooppalaisen yhteistyön lisääminen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikassa edistämällä työperusteista maahanmuuttoa” – ohjelmaan

Työministeriön koordinoimassa ohjelmassa alueet voivat käynnistää innovatiivisia pilottiprojekteja, joilla edistetään työperusteista maahanmuuttoa 1) kehittämällä opastuspalveluita, 2) rakentamalla yhteistyöverkostoja alueen ja niiden EU-maiden kanssa, joista työntekijöitä rekrytoidaan, 3) laatimalla alueen vetovoimastrategioita ja 4) tukemalla työnantajia rekrytoinnissa.

7.1.8. Työ- ja elinkeinoelämän tarpeiden systemaattisen ja jatkuvan ennakointitoiminnan turvaaminen ja kehittäminen

Työelämän työvoima- ja osaamistarpeiden jatkuva seuranta ja näiden tarpeiden tunnistaminen edellyttää lyhyen ja keski-pitkän aikajänteen tulevaisuustarkastelua. Maakunnassa tarvitaan eri toimijoiden ennakointiosaamisen lisäämistä ja syvenevää vuoropuhelua.

7.2. Maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen

Niiltä osin kun koulutusjärjestelmä ei pysty tarvittavaa osaamista ja työvoimaa tuottamaan, painopisteenä tulisi olla työttömien työnhakijoiden työllistäminen ja olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen – etniseen taustaan tai kansalaisuuteen katsomatta. Ensin pyritään työllistämään Varsinais-Suomen yli 17 000 työtöntä sekä tukityössä ja työvoimakoulutuksessa olevat 6 000 vajaatyöllistettyä. Maahanmuuttajataustaisia työttömiä on tällä hetkellä 1 200 henkilöä. (07/2007)

7.2.1. Maahanmuuttajia osallistavien, innovatiivisten työllistämishankkeiden käynnistäminen

Erityisesti pakolaistaustaisilla maahanmuuttajilla on suuria vaikeuksia työmarkkinoille kiinnittymisessä. Maahanmuuttajat ovat kurssikierteessä ja töitä on erittäin vaikeaa saada työmarkkinoilta. Työmarkkinoille suuntautuminen tulee mukaan palveluprosessissa liian myöhään. Työhallinnon jo olemassa olevan palveluarsenaalin (työhakuryhmät, ohjaava koulutus) lisäksi tarvitaan eri maahanmuuttajaryhmille järjestettäviä hankkeita tai klubitoimintaa, joilla etsitään innovatiivisia ratkaisuja ja polkuja työelämäänsä tai yrittäjyyteen. Näin voidaan nostaa maahanmuuttajaryhmien työllisyysasteita lähemmäs kantaväestön tilannetta. Työtä tehdään verkostotyönä, jossa toimijoina ovat työhallinnon virkailijat, maahanmuuttajat ja maahanmuuttajayhdistykset. Tällaista toimintaa voidaan suunnata myös ulkomaisiin vaihto-opiskelijoihin sekä Varsinais-Suomessa työskentelevään tilapäiseen ulkomaiseen työvoimaan.

7.2.2. Yhteistyön kehittäminen työvoimatoimistojen, oppilaitosten, työmarkkinajärjestöjen ja maahanmuuttajayhdistysten kesken

Työvoimatoimistoilla, oppilaitoksilla ja elinkeinoelämällä on jo toimivia yhteistyörakenteita, joiden ansiosta elinkeinoelämä löytää tarvittavat osaajat nopeasti ja dynaamisesti. Maahanmuuttajat asiakkaina tulisi ottaa paremmin huomioon koulutusta suunniteltaessa. Haasteena on maahanmuuttajayhdistysten ja työyhteisöjen integroiminen mukaan yhteistyöhön. Maahanmuuttajat löytävät työpaikkansa parhaiten näiden omaehtoisten vertaisverkostojen kautta. Vertaisverkostoja voidaan hyödyntää sekä rekrytoinnissa että koulutuksessa.

7.2.3. Maahanmuuttajien yritysneuvonnan kehittäminen

Nykyistä yrityshautomotoimintaa voidaan tehostaa ja kohdistaa myös maahanmuuttajien erityistarpeisiin. Turun seudun yrityspalvelun, Potkurin, työyhteisön asiantuntijuutta laajennetaan kattamaan monikulttuurisuuden haasteet. Maahanmuuttajien perustamia yrityksiä tarvitaan varsinkin moderneille kasvualoille (kun yritystoiminta nyt kohdistuu lähinnä ravitsemuspalveluihin).

Maahanmuuttajataustaisten yrittäjien tueksi voidaan rakentaa esimerkiksi kauppakamaritoimintaa. Hyviä esimerkkejä ja yhteistyömahdollisuuksia voi löytyä muun muassa Tukholman suunnasta.

7.2.4. Maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttaminen koulutuspalveluja kehittämällä

Jo kotimaassaan jonkin ammatillisen koulutuksen ja/tai tutkinnon suorittaneen maahanmuuttajan työllistymistä voidaan helpottaa ja nopeuttaa järjestämällä heti maahan tultaessa taso- ja näyttötestejä sekä näiden testien perusteella profiloitua koulutusta, jonka tulisi olla mahdollisuuksien mukaan rekrytoivaa (eli täsmäkoulutusta jo tiedossa olevaan/sovittuun työpaikkaan). Taso- ja näyttötestien ohella myös työharjoittelukäytäntöjä ja työssä oppimista tulisi kehittää kouluttajien, maahanmuuttajayhdistysten ja työnantajien tiiviillä yhteistyöllä. Työssä oppimisen tulisi sisältää sekä tarvittavan kielitaidon että työtaitojen ja – tietojen oppimista.

Panostusta suomen kielen koulutukseen ja työssä oppimiseen tulee huomattavasti lisätä työllistymisen helpottamiseksi. Perustason kotouttamiskoulutukset tulisi priorisoida ja vakiinnuttaa. Koulutusta ja opastusta maahanmuuttajien omalla äidinkielellä lisätään erityisesti maahanmuuton alkuvaiheessa. Koulutuksen järjestämisessä voidaan hyödyntää entistä enemmän maahanmuuttajayhdistyksiä. Palveluprosessi yhdistää tällä tavalla yksilölliset tarpeet sekä vertaisryhmän suomen tuen.

Profiloidun koulutuksen järjestämiseksi tulisi kehittää nk. "nonstop- kielikoulutusta", eräänlainen "koulutustarjonnan seisova pöytä", josta koulutus on helppo profiloida yksilöllisiin tarpeisiin. Koulutusta tulisi järjestää asiakaslähtöisesti, mutta samalla pitkäjänteisesti sekä julkisina palveluina että kolmannen sektorin yms. yksityisinä palveluina. Kokonaisuus tulisi saada yksiin kansiin koulutustarjonnan kokonaisuutta esitteleväksi opinto-oppaaksi. Korkeasti koulutettujen pätevyitysmiskoulutusta jatketaan jo saatujen hyvien kokemusten pohjalta (esimerkiksi Specima - projekti), sillä koulutus on kansantaloudellisesti kannattavaa.

7.3. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen

Maahanmuuttajien kotouttamista on säädellyt ja ohjannut vuonna 1999 säädetty kotouttamislaki ja – asetus maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. Kotouttamispalvelut voidaan tiivistää sellaisiin palveluihin, joita maahanmuuttajat tarvitsevat erityisesti maahantulon alkuvaiheessa ja jotka liittyvät yhteisen kielen puuttumiseen sekä yhteiskunnan ja kulttuurin erilaisuuteen (esimerkiksi tulkkauspalvelut, suomen tai ruotsin kielen opetus, joka sisältää yhteiskunta- ja kulttuuritietouden, erityistuki lasten koulunkäyntiin sekä yleinen

ohjaus ja neuvonta). Työnjako eri viranomaisten kesken on selkeä: työhallinto vastaa työnhakijoiksi ilmoittautuneiden ja kunnat muiden palveluista. Lain tavoitteena on tehostaa ja nopeuttaa maahanmuuttajien kotoutumista ja erityisesti työllistymistä.

Maahanmuuttajien ja palveluissa toimivan henkilöstön haastatteluissa tuli esiin, että maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmien toteuttaminen käytännössä on vaikeaa. Lakisääteinen kolmen vuoden kotoutumisjakso ei ole tehokkaassa käytössä, sillä kurssien ja harjoitteluiden välissä on pitkiä taukoja. Kurssit ja harjoittelut eivät johda työllistymiseen. Kursseilla opittu suomenkieli ei kehity, jos sitä ei voi käyttää työelämässä. Monet kokevat olevansa "kurssikierteessä". Kotoutumisen vaatima aika nähtiin myös hyvin yksilöllisenä. Kotouttamistyössä tarvittava osaaminen on keskittynyt erityispalveluiden henkilöstölle isompiin kaupunkeihin. Maahanmuuttajien erityistilanteiden tiedostamista ja palveluosaamista tarvitaan kuitenkin kaikissa palveluissa. Kokonaisvaltaisen ja yksilöllisen kotoutumisprosessin toteutuminen edellyttää yhteistyötä eri viranomaisten ja maahanmuuttajien kesken. Erityisesti jo alkuvaiheen kielikoulutuksessa on tärkeää aloittaa kontaktit työelämään mm. työharjoittelun tai -kokeiluiden avulla.

7.3.1. Maahanmuuttajien opastus- ja kotouttamistyössä tarvittavan osaamisen lisääminen peruspalveluissa

Maahanmuuttajille tarkoitetut erilliset palvelut voivat osaltaan hidastaa maahanmuuttajien suomalaiseen yhteiskuntaan kotoutumista. Siksi palvelut tulisi pääsääntöisesti järjestää niin, että ne sopivat kaikille erityisryhmille. Tämä edellyttää sekä palvelun tuottajien osaamisen että palvelujärjestelmän kehittämistä niin, että maahanmuuttajat otetaan mukaan palveluiden kehittämistyöhön.

Opastus- neuvonta- ja tukipalveluissa toimivien työntekijöiden monikulttuurisia valmiuksia ja osaamista lisätään ja parannetaan määrätietoisesti ajankohtaisilla, säännönmukaisesti toistuvilla työyhteisökoulutuksilla ja teemapäivillä. Erityistä huomiota kiinnitetään työvoimatoimistojen, neuvoloiden, päiväkotien, koulujen sekä sosiaali- ja terveystalusten henkilökunnan monikulttuurisuuskoulutukseen. Koulutus suunnataan koko palveluketjulle asiakaspalvelutasosta aina ylimpään johtoon asti. Maahanmuuttajayhdistysten roolia monikulttuurisuuskoulutusten toteuttajina vahvistetaan.

Monikulttuurisia valmiuksia kehittäviä opetussisältöjä tulisi lisätä myös edellä mainittuihin palveluammatteihin johtaviin perustutkintoihin yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen opinnoissa.

7.3.2. Kotouttamistoiminnan tilojen ja koordinoinnin kehittäminen

Erityisesti pakolaisia, mielenterveyspalveluja tarvitsevia, luku- ja kirjoitustaidottomia, ikääntyviä maahanmuuttajia ja kotiäitejä varten tulee olla myös riittävästi erityispalveluja. Myös työperusteisesti maahan muuttaneet perheineen tarvitsevat alkuvaiheessa opastuspalveluja. Kotouttamispalvelut tarvitsevat ajanmukaiset ja riittävät tilat, jotka tukevat yhteistyötä sekä hallintokuntien välillä että julkisten ja yksityisten palveluntuottajien välillä.

Sekä maahanmuuttajien kotouttamis-, opastus- ja vapaa-ajan toiminnan järjestämistä että palvelujen yhteistoiminnallista kehittämistä varten perustetaan yhteispalvelukeskuksia.

Esimerkiksi Turkuun ja Saloon perustettavat yhteispalvelukeskukset voivat toimia kuntien työntekijöiden tukena maahanmuuttajien vastaanotossa sekä maahanmuuttajien tukipalvelujen, erityispalvelujen ja tarvittavan henkilöstökoulutuksen järjestämisessä. Keskukset koordinoivat maahanmuuttaja-asioissa kuntien välistä yhteistyötä, kuntien eri hallinnonalojen ja palvelusektorien yhteistyötä sekä julkisten ja yksityisten palveluiden yhteen sovittamista.

Yhteispalvelukeskuksissa voi julkisten palveluiden lisäksi olla toimitiloja maahanmuuttajayhdistyksille, yksityisille palvelun tarjoajille (viihdettä, koulutusta, tapahtumia jne.) sekä maahanmuuttajien omaehtoiselle toiminnalle (koulutukselle, harrastuksille yms. vapaa-ajan toiminnalle). Alueelliset yhteispalvelukeskukset voivat ylläpitää esimerkiksi maakunnan kirjastoissa ja työvoimatoimistoissa infopisteitä, järjestää tarvittavaa monikulttuurisuuskoulutusta ja luoda mahdollisuuksia monikulttuuristen yhdistysten toiminnalle.

7.3.3. Perheisiin sekä lapsiin ja nuoriin panostaminen palvelujen kehittämisessä

Maahanmuutosta puhuttaessa tulee ottaa huomioon, että siihen liittyvät palvelut eivät kohdistu pelkästään maahantulon alkuvaiheeseen. Suomessa syntyneet, ns. toisen (kolmannen jne) polven maahanmuuttajat asettavat omat haasteensa julkisille peruspalveluille. Kehittämisen erityisenä painopistealueena tulisi olla toisen sukupolven eli lasten ja perheiden syrjäytymisen ehkäisy.

Vahvistetaan lasten, nuorten ja kotiäitien osallisuutta ja suomenkielen opetusta.

Kotoutumissuunnitelmat laaditaan yksilöiden ja perheiden tarpeita, toiveita ja mahdollisuuksia vastaaviksi ja siten, että niitä on reaalisesti mahdollista toteuttaa. Kotoutumiskoulutuksen järjestämisessä otetaan aina huomioon perheen tarpeet – kuten lasten päivähoitopaikkojen tarve. Tämä edellyttää aikuispalveluiden sekä lasten ja nuorten palveluiden yhteistyön ja palvelujen yhteisen suunnittelun lisäämistä ja kehittämistä. Erityistä huomiota kiinnitetään pakolaistaustaisten ja avioliiton perusteella maahan muuttaneiden kotiäitien kotoutumiseen, jonka onnistumisella on suora vaikutus mm. äitien mahdollisuuksiin tukea lapsiaan ja nuoriaan koulunkäynnissä.

Käytännön työmuotona voidaan käyttää esimerkiksi jalkautuvia perhetyöntekijöitä ja yhteisöllisen sosiaalityön menetelmiä. Suomen kielen sekä yhteiskuntatietojen ja – taitojen opetusjärjestelyjä kehitetään kotiäitien erityistilanteet huomioiden.

Laaditaan maahanmuuttajalapsille ja – nuorille omat kotoutumissuunnitelmat.

Maahanmuuttajalasten ja -nuorten koulussa menestymiseen, koulutusuralla etenemiseen ja harrastuksiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Maahanmuuttajatausta voidaan huomioida yleisemminkin kasvatuksen ja koulutuksen järjestämisessä, esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelmissa sekä nuorisotoiminnan suunnittelussa ja järjestämisessä. Kotoutumissuunnitelmien pohjana on yksilöllinen tilanne- ja tarvearvio ja niihin sisällytetään kielisuunnitelma. Alle 18-vuotiaiden kotoutumissuunnitelman laatiminen ja seuraaminen on neuvolan, päivähoidon, koulun, sosiaalitoimen ja perheiden yhteisellä vastuulla.

Peruskoulut, lukiot, ammattikorkeakoulut ja yliopistot käynnistävät yhdessä hankkeita ja prosesseja, joilla edistetään maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten hakeutumista peruskoulusta lukioon ja lukiosta edelleen korkeakouluopintoihin. Koulutuspolkujen jatkuvuutta edistetään parhaiten kehittämällä maahanmuuttajille tarkoituksenmukaisia oppimisen arviointimenetelmiä, opetusmenetelmiä sekä yhteistyötä koulun ja vanhempien kesken. Itä-Turun kokemusten perusteella tulisi päiväkotien lapsiryhmien ja koulujen luokkaryhmien muodostamisessa huomioida, että ei-suomenkielisten osuus kussakin ryhmässä olisi alle puolet. Tämä on tärkeää lasten ja nuorten suomenkielen oppimisen turvaamiseksi.

7.3.4. Maahanmuuttajayhdistysten resursointi, osallistaminen ja osaamisen hyödyntäminen

Maahanmuuttajayhdistysten taloudellista tukea ja osaamisen tasoa tulisi nostaa, jotta maahanmuuttajien osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet lisääntyisivät. Joissakin tilanteissa yhdistykset voivat toimia myös kotouttamispalveluiden tuottajina. Kuntien kotouttamisohjelmissa tulisi sopia kuntien eri hallintokuntien sekä kunnan alueella toimivien maahanmuuttajayhdistysten yhteistyörakenteiden ja -muotojen pääpiirteistä ja periaatteista. Maahanmuuttajayhdistysten toiminnan vahvistamiseksi luodaan tukijärjestelmä, joka on yhdistysten apuna yhteistyöverkostojen kehittämisessä sekä rahoitusten hakemisprosesseissa. Yhdistysten toimintaa tulisi laajentaa ja käynnistää myös pienemmillä paikkakunnilla siellä asuvien maahanmuuttajien erilaisten aktiviteettimahdollisuuksien monipuolistamiseksi.

7.3.5. Matalan kynnyksen tukipalvelujen sekä mielenterveys- ja muiden erityispalvelujen saatavuuden ja toimivuuden kehittäminen pakolaisten erityistarpeita vastaaviksi ja pakolaisten kotoutumisen helpottamiseksi

Pakolaisuus ei ole vapaaehtoista vaan pakon sanelemaa ja siksi pakolaisuuteen liittyy usein myös traumaattisia kokemuksia, jotka entisestään vaikeuttavat sopeutumista uuteen maahan. Tästä johtuen joidenkin pakolaisten työllistyminen ja kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan on erityisen vaikeata. Erityispalveluiden tarpeessa ovat kidutetut ja traumatisoituneet pakolaiset, joille luotuja valtakunnallisia ja alueellisia hoitojärjestelmiä tulee kehittää. Valtion tulee vastata näistä kustannuksista. Kuntien peruspalveluissa pitäisi lisätä kykyä tunnistaa tähän kohderyhmään kuuluvat.

7.4. Humanitaarisen maahanmuuton kehittäminen

Humanitaarinen maahanmuutto on osa maahanmuuton kokonaisuutta ja koko Varsinais-Suomen tulee kantaa vastuunsa pakolaisten vastaanotosta. Varsinais-Suomen kunnista vain seitsemällä on pakolaisten vastaanottosopimus.

7.4.1. Kuntien vastaanottovalmiuksien kehittäminen niin, että kaikki Varsinais-Suomen seutukunnat osallistuvat pakolaisten vastaanottoon vuonna 2010 ja Turun seudun suurilla kunnilla on pakolaisten vastaanottosopimus vuonna 2008

Kuntien vastaanottovalmiutta ja -toimintaa kehitettäessä tulee huomioida kunta- ja palvelurakenteissa tapahtuvat muutokset. Lähtökohtana on, että kaikki Varsinais-Suomen seutukunnat osallistuvat pakolaisten vastaanottoon. Pakolaisten vastaanottamista helpotetaan kehittämällä seudullista yhteistyötä kuntien kesken. Seutukunnittain tulisi laatia yhteinen kotouttamisohjelma, jossa otetaan huomioon humanitaarisen vastaanoton lisäksi työperusteinen maahanmuutto. Yksityisillä palveluilla ja kuntien yhteistyöllä kehitetään maahanmuuttajien palvelujen järjestämistä ja suunnittelua. Vastaanottosopimuksen laatimisprosessin yhteydessä huomioidaan kuntien johto- ja luottamushenkilöiden perehdyttäminen. Sopimuksen laatimisen yhteydessä sovitaan vastaanoton konkreettisista toimintarakenteista (voidaan sijoittaa myös kotouttamisohjelmaan), mitä kautta luodaan perusvalmius vastaanotto- ja kotouttamistyön joustavaan käynnistämiseen. Erityyppisten kuntien saaminen vastaanottosopimusten piiriin luo edellytyksiä nykyistä monipuolisemmille asumisvaihtoehdoille eri lähtökohdista (koulutus- ja ammattitausta, perheko ko jne.) tuleville kotoutujille.

7.4.2. Toimivan pakolaisten vastaanottojärjestelmän ylläpitäminen niin, että eri tilanteissa olevien turvapaikanhakijoiden onnistuneelle kotoutumiselle luodaan vahva perusta

Kynnystä vastaanottokeskuksesta kuntaan siirtymiseen madalletaan siten, että suomalaiseen yhteiskuntaan, kulttuuriin ja kieleen perehdyttäminen aloitetaan jo turvapaikanhakuvaiheessa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää myönteisen oleskelulupapäätöksen saaneiden alaikäisten, ilman huoltajaa maahan tulleiden lasten ja nuorten asumis- ja tukipalveluiden riittävyyteen sekä tarkoituksenmukaisuuteen.

7.5. Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden lisääminen

Varsinais-Suomen kansainvälistä imagoa ja houkuttelevuutta tulee kehittää. Vetovoimaisuus ja houkuttelevuus ovat edellytyksiä täsmärekrytoinnin onnistumiselle – ja mitä houkuttelevampi Varsinais-Suomi on, sitä vähemmän tarvitaan vaativia ja kalliita kansainvälisiä prosesseja. Kotouttamispalveluiden laatuun ja erikoisosaamiseen panostaminen on tehokas tapa rakentaa Varsinais-Suomen kansainvälistä imagoa.

7.5.1. Yhdyskuntasuunnittelun ja asuntopolitiikan kehittäminen monikulttuuristuvan väestön tarpeita huomioiviksi

Maahanmuuttajille tulisi olla saatavilla monipuolisia - myös kalustettuja - ja erikokoisia vuokra-asuntoja eri alueilta sekä Turusta että koko Varsinais-Suomesta. Tällä tavalla vältetään maahanmuuttajien integroitumista hidastavien asumiskeskittymien syntyminen. Koska asumiskeskittymät kuitenkin jo ovat arkista todellisuutta varsinkin suurissa kaupungeissa, niin jo olemassa olevien asumiskeskittymien lähipalveluita pyritään parantamaan sekä osallistamaan ja resursoimaan asukasyhdistyksiä syrjäytymis- ja eriytymisprosessien ehkäisemiseksi ja viihtyisyyden lisäämiseksi. Myös pienet kunnat ovat kyvykkäitä ja halukkaita järjestämään tarvittavia kotouttamispalveluita, mikäli näillä toimenpiteillä voidaan samalla edistää pitkäjänteistä, kuntien elinvoimaisuutta tukevaa väestöpolitiikkaa.

7.5.2. Suvaitsevaisuuden edistäminen koko väestön asennekasvatukseen panostamalla

Järjestetään Varsinais-Suomessa viranomaisten, maahanmuuttajayhdistysten ja työmarkkinajärjestöjen yhteinen asennekasvatuskampanja. Asennekasvatus sisältää sekä hyvien esimerkkien esille tuomista mediassa että myös ihmisten arkisten kohtaamisten kehittämistä. Monikulttuurisuuskoulutusta ja asennekasvatusta suunnataan koko väestölle, sekä kantaväestölle että maahanmuuttajille: palveluja tuottaville ammattilaisille, johtohenkilöstölle ja kunnanjohtajille.

Työyhteisöissä monikulttuurisuuskoulutusta järjestetään työyhteisöille ja esimiehille. Työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista ja seuranta kehitetään. Kotouttamispalveluiden hyvä laatu, työperusteisen maahanmuuton onnistunut kehittäminen sekä maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan edellyttävät kokonaisuuden hahmottamista sekä vahvaa poliittista sitoutumista.

7.5.3. Kansainvälisten ja korkeatasoisten maisteri- ja tohtoriohjelmien käynnistäminen

Osaavan ja koulutetun maahanmuuttajatyövoiman houkuttelemiseksi tarvitaan maakunnan yliopistoissa ja korkeakouluissa korkeatasoisia ja edullisia maisteri- ja tohtoriohjelmiä.

7.5.4. Monikulttuurisuuden kehittäminen luovan talouden vahvuudeksi

Alueen monikulttuurisuuden lisääntymisen on todettu lisäävän alueen kilpailukykyä ja parantavan talouskasvua. Olemassa olevaa monikulttuurista toimintaa avataan ja tuodaan esille laajemmalle yleisölle. Toimijoina ovat maahanmuuttaja- ja monikulttuuriset järjestöt yhdessä Turun kulttuuripääkaupunki 2011-säätiön kanssa.

7.5.5. Varsinais-Suomen vetovoimaisuusstrategian laatiminen

Varsinais-Suomen vetovoimatekijöiden syvällisempi analyysi ja määrittäminen edellyttävät erillisen Varsinais-Suomen vetovoimaisuusstrategian laatimista. Maakunnan vetovoimaisuutta parannetaan kehittämällä alueen eri organisaatioiden välistä yhteistoimintaa, johon liittyy yhteisiä toimintaprosesseja ja -menettelyjä yhdessä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Maakunnan imagon parantamista pohjustetaan selvittämällä hyviä maakunnallisen markkinoinnin käytäntöjä ja toimintamalleja myös muualta.

7.6. Aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa tukevien rakenteiden vahvistaminen

7.6.1. Maahanmuuttopolitiikan koordinaatio ja seuranta

Varsinais-Suomeen perustetaan työministeriön asetuksen mukainen **maahanmuuttoasioiden toimikunta** avustamaan työvoima- ja elinkeinokeskusta, lääninhallitusta, alueen työvoimatoimistoja ja kuntia maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, yhteensovittamisessa ja muissa maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Toimikunnan tehtävänä on myös seurata tämän maahanmuuttopolitiittisen ohjelman toteutumista koordinoimalla siinä esitettyjen toimenpiteiden käynnistämistä.

7.6.2. Maahanmuuttoon liittyvän tutkimuksen ja ennakkoinnin kehittäminen

Sekä työperusteisen maahanmuuton tarvetta että humanitaariseen maahanmuuttoon johtavia kehityslinjoja tulee seurata, tutkia ja ennakoida pitkäjänteisesti, jotta maakunnan työvoimatarpeet tunnistetaan ja alueen toiminta- ja palvelurakenteita voidaan kehittää tarpeita vastaaviksi. Erityistä huomiota kiinnitetään kansalliseen ja kansainväliseen bench marking -tutkimukseen (parhaiden käytäntöjen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen). Esimerkiksi Turun yliopistoon tai Siirtolaisuusinstituuttiin voidaan perustaa maahanmuuttoon keskittyvä tutkimusyksikkö. Samalla tulisi kehittää maakunnan eri tutkimusorganisaatioiden roolitusta, vastuualueita ja yhteistyötä.

7.6.3. Kansalliseen maahanmuuttopolitiikkaan vaikuttaminen

Monet kotouttamispalveluja säätelevät ja luonnehtivat asiat perustuvat kansalliseen maahanmuuttopolitiikkaan. Siksi Varsinais-Suomen maahanmuuttopolitiittisen ohjelman toteutuminen edellyttää myös kansalliseen politiikkaan vaikuttamista. Varsinais-Suomen maahanmuuttopolitiittisen ohjelman valmistelussa nousivat esille muun muassa seuraavat toimenpide-ehdotukset kansallisen maahanmuuttopolitiikan kehittämiseksi:

- Pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien työnteon esteitä tulee purkaa
- Kotouttamis- ja opastuspalvelujen tulee olla kaikkien maahanmuuttajien saatavilla
- Maahanmuuttaja- ja monikulttuuristen yhdistysten osaamisen kehittämistä tulee tukea valtakunnallisesti muun muassa omalla tukijärjestelmällä
- Luku- ja kirjoitustaidottomia, fyysisesti tai henkisesti traumatisoituneita ja työkyvyttömiä henkilöitä, joilla ei ole realistisia mahdollisuutta työllistyä, ei tulisi ohjata työnvälityspalveluihin, vaan luoda heille omat ohjauspolkunsä opetus-, sosiaali- ja terveyspalveluissa
- Suomen kielen opetusta tulee kehittää riippumatta maahanmuuton perusteista
- Valtion tukea kunnille pakolaisten palvelujen järjestämisestä aiheutuviin kuluihin tulee korottaa
- Valtion kunnille maksamien korvausten määrä tulisi määritellä suhteessa vieraskielisten osuuteen kunnan väestöstä
- Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien pätevyitysmiskoulutuksen turvaaminen

7.7. Toimenpide-ehdotusten roolittaminen ja rahoittaminen

- Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa ehdotetut toimenpiteet voidaan käynnistää esimerkiksi pilottihankkeina, joista parhaimmat käytännöt vakinaistetaan 3 – 5 vuoden aikajänteellä. Pilottihankkeet voidaan kerätä yhteen avoimella haulla esimerkiksi maakunnan kehittämisrahan (yms. jo olemassa olevien rahoitusinstrumenttien) päätösten yhteydessä.
- Monet ehdotetuista toimenpiteistä ovat myös luonteeltaan sellaisia, että kyse on nykyisten, hankkeina käynnistettyjen toimenpiteiden vakiinnuttamisesta tai toimintojen uudistamisesta. Toimintojen uudelleen järjestelyt eivät aina edellytä uutta rahoitusta. Maahanmuuttopoliittisen ohjelmatyön aikana onkin jo käynnistynyt oma-aloitteisesti prosesseja, joilla maahanmuuttajapalveluiden tuottajat pyrkivät tehostamaan ja parantamaan omaa toimintaansa ja palvelutuotantoaan. Tästä ovat esimerkkinä työryhmät, jotka kehittävät Turun työvoimatoimiston kansainvälisiä palveluita.
- Toimenpiteiden rahoittajatahoja voivat olla toimenpiteestä riippuen esimerkiksi: työvoima- ja elinkeinoministeriö, opetusministeriö, sisäasiainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Varsinais-Suomen liitto, Varsinais-Suomen TE-keskus, työvoimatoimistot, seutukuntien kehittämiskeskukset, aluekeskusohjelmat, kunnat (eri hallintokunnat yhdessä) sekä elinkeinoelämä (yritykset), Raha-automaattiyhdistys, 2011-säätiö, kolmas sektori ja oppilaitokset. Erityistä huomiota tulee kiinnittää uuteen ESR-kauteen ja EU:n 7. puiteohjelmaan sekä sosiaali- ja terveydenhuollon kansalliseen kehittämisohjelmaan. Hankerahoituksen päättymisen jälkeen tulee päästä pysyviin ratkaisuihin ja käytäntöihin.

Toimenpide-ehdotukset ja hankkeet sekä vastuutahot

Toimenpide/ hanke	Vastuutaho ja kumppanit
1. Työperusteisen maahanmuuton edistäminen 1.1. Työvoiman saannin turvaaminen hyödyntämällä julkisia ja yksityisiä työnvälityspalveluja 1.2. Ulkomaisen työvoiman rekrytointiprosessin kuvaus ja kehittäminen osana työhallinnon palveluja 1.3. Kansainvälisten rekrytointimessujen sekä kansainvälisten ja alueellisten täsmärekrytointi- ja koulutushankkeiden käynnistäminen 1.4. Elinkeinoelämän osallistaminen työperusteisen maahanmuuton edellyttämien palvelujen järjestämiseen 1.5. Työperusteisen maahanmuuton opastusjärjestelmän edelleen kehittäminen. 1.6. Osallistuminen työministeriön käynnistämään valtakunnalliseen ”Eurooppalaisen yhteistyön lisääminen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikassa edistämällä työperusteista maahanmuuttoa” -ohjelmaan alueellisella hankkeella. 1.7. Työ- ja elinkeinoelämän tarpeiden systemaattisen ja jatkuvan ennakointitoiminnan turvaaminen ja kehittäminen.	Työhallinto, yritykset Työhallinto Työhallinto, oppilaitokset, työnantajat Yritykset Työhallinto, kunnat, yritykset Työhallinto Työhallinto, V-S liitto, seutukuntien kehittämiskeskukset
2. Maahanmuuttajien työllistäminen ja heidän osaamisensa hyödyntäminen 2.1. Maahanmuuttajia osallistavien, innovatiivisten työllistämishankkeiden käynnistäminen 2.2. Yhteistyön kehittäminen työvoimatoimistojen, oppilaitosten, työmarkkinajärjestöjen ja maahanmuuttajayhdistysten kesken 2.3. Maahanmuuttajien yritysneuvonnan kehittäminen 2.4. Maahanmuuttajien työllistymisen nopeuttaminen koulutuspalveluja ja -järjestelmää kehittämällä	Työhallinto Työhallinto, elinkeinoelämä, oppilaitokset, ay-liike, maahanmuuttajayhdistykset <u>Seutukuntien kehittämiskeskukset, TE-keskus</u> OPM, OPH Oppilaitokset, TE-keskus, yritykset, maahanmuuttajayhdistykset
3. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen 3.1. Maahanmuuttajien opastus- ja kotouttamistyössä tarvittavan osaamisen lisääminen peruspalveluissa 3.2. Kotouttamistoiminnan tilojen ja koordinoinnin kehittäminen 3.3. Perheisiin sekä lapsiin ja nuoriin panostaminen palveluiden kehittämisessä 3.4. Maahanmuuttajayhdistysten resursointi, osallistaminen ja osaamisen hyödyntäminen	Kunnat, työvoimatoimistot, oppilaitokset, Vasso Kunnat, työvoimatoimistot Kunnat Valtio, kunnat

osaamisen hyödyntäminen 3.5. Matalan kynnyksen tukipalveluiden sekä mielenterveys- ja muiden erityispalveluiden saatavuuden ja toimivuuden kehittäminen pakolaisten erityistarpeita vastaaviksi ja pakolaisten kotoutumisen helpottamiseksi	<u>Valtio</u>, kunnat
4. Humanitaarisen maahanmuuton kehittäminen 4.1. Kuntien vastaanottovalmiuksien kehittäminen niin, että kaikki Varsinais-Suomen seutukunnat osallistuvat pakolaisten vastaanottoon vuonna 2010 ja Turun seudun suurilla kunnilla on pakolaisten vastaanottosopimus vuonna 2008 4.2. Toimivan pakolaisten vastaanottojärjestelmän ylläpitäminen niin, että eri tilanteissa olevien turvapaikanhakijoiden onnistuneelle kotoutumiselle luodaan vahva perusta.	<u>Kunnat</u>, TE-keskus <u>Valtio</u>
5. Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden lisääminen 5.1. Yhdyskuntasuunnittelun ja asuntopolitiikan kehittäminen monikulttuuristuvan väestön tarpeita huomioiviksi 5.2. Suvaitsevaisuuden edistäminen koko väestön asennekasvatukseen panostamalla 5.3. Kansainvälisten ja korkeatasoisten maisteri- ja tohtoriohjelmien käynnistäminen 5.4. Monikulttuurisuuden kehittäminen luovan talouden vahvuudeksi 5.5. Varsinais-Suomen vetovoimaisuusstrategian laatiminen	<u>Kunnat</u> Oppilaitokset, yritykset, tm-järjestöt, media <u>Yliopistot ja korkeakoulut</u> <u>V-S liitto</u>, kunnat, TE-keskus, seutukuntien kehittämiskeskukset, media... <u>TE-keskus</u>, V-S liitto
6. Aktiivista maahanmuuttopolitiikka tukevien rakenteiden vahvistaminen 6.1. Maahanmuuttopolitiikan koordinaatio ja seuranta Maahanmuuttoasioiden toimikunnan perustaminen TE-keskukseen 6.2. Maahanmuuttoon liittyvän tutkimuksen ja ennakkoinnin kehittäminen 6.3. Kansalliseen maahanmuuttopolitiikkaan vaikuttaminen	<u>TE-keskus</u> <u>TE-keskus</u> <u>TE-keskus</u>, V-S liitto, yliopistot, <u>OPM</u>, <u>Siirtolaisinstituutti</u> <u>V-S liitto</u>, TE-keskus

LÄHTEET

- Alitolppa-Niitamo, Anne & Söderling, Ismo & Fågel, Stina (toim.) (2005) Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki: Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos ja Kotipuu.
- Anis, Merja (2006) Lastensuojelun ammattilaisten tulkintoja maahanmuuttajasosiaalityöstä. *Janus* 14 (2), 109-126.
- Anis, Merja (2006) Maahanmuuttajalapset ja –nuoret lastensuojelun asiakkaina. Teoksessa Hannele Forsberg & Aino Ritala-Koskinen & Maritta Törrönen (toim.) *Lapset ja sosiaalityö. Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia*. Jyväskylä: PS-kustannus, 69-96.
- Checkland, Peter & Howell, Sue (1998) *Information, Systems and Information Systems*. Chichester: Wiley.
- Checkland, Peter & Scholes, Jim (1990) *Soft Systems Methodology in Action*. Chichester: Wiley.
- ETLA:n toimialoittainen työvoimaennuste Varsinais-Suomessa vuoteen 2011 (2007). ToimialaOnline-tietokanta/ <http://www2.toimialaonline.fi/> (lähteen käyttö edellyttää käyttäjätunnusta ja salasanaa).
- Forsander, Annika (2002) Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39.
- Forsander, Annika & Raunio, Mika & Salmenhaara, Perttu & Helander, Mika (2004) *Sykettä ja suvaitsevaisuutta: Globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Helsinki: Edita.
- Gissler, Mika & Malin, Maili & Matveinen, Petri & Sarvimäki, Matti & Kangasharju, Aki (2006) *Maahanmuuttajat ja julkiset palvelut*. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 296.
- Glenn, Jeremy C. (1994). *The Futures Wheel*. AC/UNU Millennium Project. *Futures Research Methodology*. New York: United Nations.
- Huttunen, Hannu-Pekka & Kupari, Tiina (toim.) (2007) *Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään*. Specima/ESR-projekti. Turku: Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut.
- Jaakkola, Magdalena (2005) *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987-2003*. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus.
- Juuti, Pauli (2005) *Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä ETMO –hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO –tutkimuksia sarja*.
- Kamppinen, Matti & Kuusi, Osmo & Söderlund, Sari (toim.) (2003). *Tulevaisuuden tutkimus: perusteet ja sovelluksia*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 2. korjattu painos.
- Koskiniemi, Mariitta (2005) *Kotopolkuja kaukana kotoa. Maahanmuuttajasosiaalityön konsultaatioverkosto ja kehittäminen Pohjanmaan maakunnissa. Kehittämishankeraportti*. Julkaisematon.
- Kuusi, Osmo (2003) *Delfoi menetelmä*. Teoksessa Matti Kamppinen & Osmo Kuusi & Sari Söderlund (toim.) (2003) *Tulevaisuuden tutkimus – menetelmät ja sovellukset*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 2. korjattu painos.
- Kuusi, Osmo & Kamppinen, Matti (2003) *Tulevaisuuden tekeminen*. Teoksessa Matti Kamppinen & Osmo Kuusi & Sari Söderlund (toim.) (2003) *Tulevaisuuden tutkimus – menetelmät ja sovellukset*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 2. korjattu painos.

- Krogstrup, Hanne Kathrine (2004): Asiakaslähtöinen arviointi, Bikva –malli. Helsinki: Stakes.
- Laaksonen, Annele (2007) Maahanmuuttajaoppilaat luokkamuotoisessa erityisopetuksessa. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 9.4.1999/493.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>
- Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain muuttamisesta 1269/2006. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20061269>
- Linstone, Harold A. (1999) Decision Making for Technology Executives. Using Multiple Perspectives to Improve Performance. Boston and London: Artech House.
- Lith Pekka (2006). Maahanmuuttajayrittäjyys Varsinais-Suomessa. Raportti ulkomaalaistaustaisten yritysten määrästä, toimialasta ja yrittäjien kansallisesta taustasta. Helsinki 13.10.2006.
- Marttinen Jouni (2004) Harmaantuva Varsinais-Suomi. Selvitys Varsinais-Suomen väestön ja työvoiman ikärakenteen muutoksista ja sen vaikutuksista vuoteen 2015. Turku: Varsinais-Suomen liitto/ Varsinais-Suomen TE-keskus. <http://www.luotain.fi/julkaisut/HarmaantuvaVS.pdf>
- Moisio, Elina & Martikainen, Tuomas (2006) Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. Katsauksia E 25/2006. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Monikulttuurinen Varsinais-Suomi. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015. Turku: Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisuja 10/2007.
- Nurmela, Juha (2003) Tulevaisuusverstaas – Tulevaisuuden muovaamisen menetelmä. Teoksessa Matti Vapaavuori ja Santtu von Bruun (toim.) Miten tutkimme tulevaisuutta? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura. Acta Futura Fennica No 5. Toinen uudistettu painos.
- OPH. Koulutustarjonta 2012-projektin laskelmat (2007) Julkaisematon.
- Paananen, Seppo (toim.) (2005) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Perhoniemi, Riku & Jasinskaja-Lahti, Inga (2006) Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Seurantatutkimus vuosilta 1997-2004. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2.
- Pitkänen, Pirkko (2006) Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Pohjanpää, Kirsti & Paananen, Seppo & Nieminen, Mauri (2003) Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pyykkönen, Miikka (2007) Järjestäytyvät diasporat. Etnisyys, kansalaisuus, integraatio ja hallinta maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, psychology and social research no 306.
- Rastas, Anna (2007) Rasismi lasten ja nuorten arjessa. Transnationaalit juuret ja monikulttuuristuva Suomi. Tampere: Tampere University Press, Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 78.
- Raunio, Mika (2005) Aivovuodosta aivokiertoon – huippuosaajat talouden voimavarana. EVA raportti. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA.
- Rubin, Anita (2003) Pehmeä systeemimetodologia tulevaisuuden tutkimuksessa. Teoksessa Matti Kamppinen & Osmo Kuusi & Sari Söderlund (toim.) (2003) Tulevaisuuden tutkimus – menetelmät ja sovellukset. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 2. korjattu painos.

- Ruhanen, Milla & Martikainen, Tuomas (2006) Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 22/2006.
- Seppälä, Yrjö (2003). Tulevaisuustaulukkomenetelmä. Sovelluksena vanhustenhuolto. Teoksessa Matti Vapaavuori ja Santtu von Bruun (toim.) (2003) Miten tutkimme tulevaisuutta? Tampere: Tulevaisuuden tutkimuksen seura, Acta Futura Fennica No 5. Toinen, uudistettu painos.
- Sjöblom-Immala, Heli (2006) Maahanmuuttajat Turussa yrittäjinä ja palkansaajina. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 318.
- Söderling, Ismo (2005) Suomen väestökysymys ja maahanmuutto. Teoksessa Anne Alitolppa-Niitamo & Ismo Söderling & Stina Fågel (toim.) Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki: Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos ja Kotipuu, 13-23.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2007) Maahanmuuttajien palvelut ja työllistyminen. Luonnos 20.12.2006.
- Tilastokeskus (2007) http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp
- Tilastokeskus (2007) Statfin-tietokanta/ <http://www.stat.fi/tup/statfin/index.html>
- Tilastokeskus (2007) Väestöennusteet, <http://www.stat.fi/tup/statfin/index.html>
- Tolonen, Virpi (2007) "Voiko kela-kortilla matkustaa Mikkeliin?" Selvitys maahanmuuttaja-asiakastyön nykytilasta ja mahdollisuuksista Tampereella ja seutukunnassa. Tampereen kaupunkiseudun seutukehittäjähanke 5/2006-6/2007. Maahanmuuttajatyöosion loppuraportti. Pikassos Oy. <http://www.pikassos.fi>
- Työministeriö (2006) Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Työhallinnon julkaisu 371.
- Työministeriö (2005) Kala kuivalla maalla. Kotoutuminen maahanmuuttajan näkökulmasta Helsinki: Työhallinnon julkaisu 344.
- Työministeriön työnvälitystilastot (2007), työhallinnon intranet.
- Varsinais-Suomen maakuntaohjelma vuosille 2005-2008. Turku: Varsinais-Suomen liitto. <http://www.varsinais-suomi.fi/Default.aspx?Id=351115>
- Voima, Kyösti (2005) Maahanmuuttajien työllistymisen kysymyksiä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu D Työpapereita 32

LIITTEET

Liite 1. Maahanmuuttoon liittyviä käsitteitä

Maahanmuuttaja

Maahan pysyväluonteisesti muuttanut henkilö riippumatta hänen muuttosyystään. Maahanmuuttajan muuttomotiivina voi olla esimerkiksi työ, Suomessa asuva tai suomalainen perheenjäsen sekä pakolaisuus.

Työperusteinen maahanmuutto ja tilapäinen ulkomainen työvoima

Työperusteisilla maahanmuuttajilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka muuttavat pysyvästi tai toistaiseksi Suomeen työn vuoksi hankkiakseen toimeentulonsa.

Ulkomaalainen opiskelija tai harjoittelija

Ulkomailta Suomeen tullut opiskelija tai harjoittelija, joka suorittaa osan tutkinnostaan tai koko tutkintonsa Suomessa. Käsittää siis sekä ulkomaalaiset vaihto-opiskelijat että tutkinto-opiskelijat.

Paluumuuttaja

Ulkosuomalainen, joka on asunut Suomen rajojen ulkopuolella ja palaa myöhemmin takaisin Suomeen. Paluumuuttaja voi olla entinen tai nykyinen Suomen kansalainen sekä entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin oleva, kuten inkerinsuomalainen, jolla on suomalainen syntyperä.

Humanitaarinen maahanmuutto

Kiintiöpakolaiset, myönteisen päätöksen saaneet turvapaikanhakijat sekä näiden ryhmien perheenjäsenet, jotka tulevat Suomeen perheenyhdistämisen kautta.

Pakolainen

YK:n pakolaisten oikeusasemaa koskevan yleissopimuksen mukaan pakolainen on kotimaansa ulkopuolella ja hänellä on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa kotimaassaan vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen johdosta. Pakolaisia Suomessa ovat kiintiöpakolaiset, myönteisen päätöksen saaneet turvapaikanhakijat sekä perheenyhdistämishojelman kautta saapuneet.

Kiintiöpakolainen

Suomeen otetaan pakolaiskiintiössä UNHCR:n pakolaisiksi katsomia henkilöitä tai muita kansainvälisen suojelun tarpeessa olevia ulkomaalaisia. Kiintiö päätetään vuosittain valtion tulo- ja menoarvion yhteydessä.

Turvapaikanhakija

Turvapaikanhakija on henkilö, joka anoo kansainvälistä suojelua ja oleskeluoikeutta vieraasta maasta. Hakemuksen käsittelemisen ajaksi turvapaikanhakijalle järjestetään asuinpaikka vastaanottokeskuksesta. Yksintulleet alaikäiset lapset majoitetaan vastaanottokeskusten yhteydessä toimiviin ryhmäkoteihin. Jos hakijalle annetaan myönteinen päätös, hän saa yleensä joko pakolaistatuksen tai oleskeluluvan suojelun tarpeen vuoksi. Tämän jälkeen hänestä tulee kuntalainen ja kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan alkaa.

Kotouttamislaki

määrittelee eri tahojen velvollisuudet kotouttamistyössä. Se korostaa maahanmuuttajan omaa vastuuta ja aktiivisuutta sekä antaa viranomaisille välineitä tukea kotoutumista.

Kotoutuminen on vakiintunut suomen kieleen kotouttamislain (493/1999) myötä. Sen tavoitteena on, että maahanmuuttajat voisivat osallistua suomalaisen yhteiskunnan toimintaan kuten muutkin maassa asuvat. Laissa kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen.

Kotouttaminen tarkoittaa viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä ja tukevia toimenpiteitä, voimavaroja ja palveluja sekä maahanmuuttajien tarpeiden huomioon ottamista muita yhteiskunnan palveluja ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja järjestettäessä. Suomen tai ruotsin kielen oppiminen on yksi kotoutumisen keskeinen edellytys. Työikäisten maahanmuuttajien kohdalla tavoitteena on pääsy työelämään ja saada tulijoiden osaaminen ja koulutus suomalaisen yhteiskunnan käyttöön.

Kotouttamisohjelma laaditaan maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi ja tukemiseksi. Ohjelmaan sisällytetään myös etnisen tasa-arvon ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen. Sen laadinnasta vastaa kunta. Laki edellyttää kuntia laatimaan paikallisen kotouttamisohjelman ja tarjoamaan maahanmuuttajille toimenpiteitä, jotka edistävät heidän kotoutumistaan.

Kotoutumissuunnitelmalla tarkoitetaan maahanmuuttajan henkilökohtaista suunnitelmaa toimenpiteistä ja palveluista, jotka edistävät ja tukevat hänen mahdollisuuksiaan hankkia riittävä suomen tai ruotsin kielen taito ja muita yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja, jotka edistävät ja tukevat hänen mahdollisuuksiaan osallistua yhteiskuntaan.

Suunnitelmassa sovitaan, millä toimenpiteillä autetaan tulijaa pääsemään sisälle suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Suunnitelman aikana selvitetään myös, miten muualla hankittu

ammatti tai tutkinto voidaan saattaa suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaavaksi, ja minkälaisia mahdollista lisäkoulutusta tarvitaan. Suunnitelman laadinnasta vastaavat työvoimatoimistot ja kunnat.

Oikeus kotoutumissuunnitelmaan ja siinä sovittuihin palveluihin on Suomessa kotikunnan saaneella työttömällä työmarkkinatuen ja /tai toimeentulotuen piirissä olevalla maahanmuuttajalla. **Oikeus kestää kolme vuotta** maahan saapumisen jälkeen. Sitä voidaan pidentää tietyin perustein enintään kahdella vuodella.

Siihen eivät ole oikeutettuja Suomessa työssä olevat maahanmuuttajat eivätkä henkilöt, jotka eivät ole toimeentulotuen tarpeessa.

Kotoutumista edistävät ja tukevat toimenpiteet ja palvelut

Työvoimatoimisto ja kunta voivat järjestää kotoutumista edistävinä ja tukevinä toimenpiteinä ja palveluina:

1. ohjausta, neuvontaa ja tiedottamista,
2. perehdyttämistä yhteiskuntaan ja sen toimintaan,
3. suomen tai ruotsin kielen opetusta,
4. työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen ja työmarkkinatoimenpiteisiin rinnastettavia toimenpiteitä,
5. luku- ja kirjoitustaidon opetusta sekä perusopetusta täydentävää opetusta,
6. tulkkausta,
7. tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä ja palveluja,
8. alaikäisten maahanmuuttajien erityistarpeiden vaatimia toimenpiteitä ja palveluja,
9. erityistä tukea tarvitseville ryhmille järjestettäviä toimenpiteitä ja palveluja,
10. muita toimenpiteitä ja palveluja, jotka kannustavat maahanmuuttajaa omatoimisesti hankkimaan yhteiskunnassa tarvittavia tietoja ja taitoja.

Toimenpiteiden ja palvelujen järjestämisessä tulee ottaa huomioon lapsen etu.

EURES - työnvälitysjärjestelmä

EURES (European Employment Services) on Euroopan Unionin ja talousalueen maiden yhteinen työnvälityspalvelu, joka tiedottaa työpaikoista, järjestää rekrytointitapahtumia ja neuvoo käytännön asioiden hoitamisessa. Työnvälityspalveluita antaa lähes 800 EURES -neuvojaa.

Liite 2. Yhteenveto Varsinais-Suomen kuntien kotouttamisohjelmista

Maarit Heikkinen, Oy Vasso Ab, syksy 2006

Kuntien tekemät kotouttamisohjelmat perustuvat lakiin maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999) sekä asetukseen maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (511/1999). Kotouttamisohjelmat on pääosin laadittu syksyllä 1999 / keväällä 2000 ja ohjelman tekemisestä kunnat ovat allekirjoittaneet kirjallisen sopimuksen Varsinais-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskuksen työvoimaosaston kanssa. Sopimuksessa on ohjelman laatimisen lisäksi sovittu kotoutumista edistävien toimenpiteiden rinnastamisesta työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin.

Suurin osa ohjelmista on kirjoitettu TE-keskuksen tarjoaman "mallipohjan" mukaisesti eli kuntien kotouttamisohjelmat ovat pääosin sisällöltään täysin identtisiä. Tämä koskee erityisesti kuntia, joissa maahanmuuttajien määrä on pieni. Kaikkien kuntien osalta TE-keskukselle toimitettu kotouttamisohjelma ei ole ohjelman viimeisin versio, vaan osassa on vielä esimerkiksi varsinaisen ohjelmatekstin seassa TE-keskuksen työvoimaosaston virkailijan lisäämiä kommentteja, ehdotuksia ja täydennyspyyntöjä. Ohjelmia ei myöskään ole päivitetty tai ainakaan uusia ohjelmia ei ole toimitettu TE-keskukselle vuosituhannen vaihteessa tehdyn version teon jälkeen, vaikka lähes kaikissa kunnissa ulkomaisten kansalaisten osuus väestöstä on kasvanut (31.12.1999 ulkomaisten kansalaisten määrä Varsinais-Suomen kunnissa 8880, vuodenvaihteessa 2005–2006 ulkomaisten kansalaisten määrä 11131).

Lyhyimmillään kuntien kotouttamisohjelmien sisältö koostuu seuraavista aihealueista: viranomaisten tehtävät maahanmuuttajien kotouttamisessa, maahanmuuttajat ko. kunnassa ja maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden järjestäminen. Koko ohjelma on siis tiivistetty reiluun kahteen sivuun. Liedon tekemä ohjelma sisältää samojen otsikoiden alle jaoteltuna hieman yksityiskohtaisempaa tietoa kuin suurimmassa osassa ohjelmia. Sisällöltään edellä esiteltyä selkeästi laajempi kotouttamisohjelma on Kaarinalla (9s.), Raisiolla (10s.), Salolla (36s.) ja Turulla (92s.).

Viranomaisten tehtävät maahanmuuttajien kotouttamisessa –otsikon alle on selvitetty mitä tarkoitetaan termeillä maahanmuuttaja, kotoutuminen, kotouttaminen, kotouttamisohjelma, kotoutumissuunnitelma ja kotoutumistuki. Ohjelmaan on kirjattu myös kunnan sen hetkinen maahanmuuttajatilanne eli henkilöiden lukumäärä, prosenttiosuus koko väestöstä sekä suurimmat kansalaisuus- ja äidinkieliyhdyt. Näiden tietojen lisäksi on selvitetty millä perusteilla maahanmuuttajat ovat Suomeen tulleet (pakolainen, paluumuuttaja tms.) ja onko kunta tehnyt

valtion kanssa sopimusta pakolaisten vastaanotosta. Sopimuksen olemassa olo vaikuttaa kunnan mahdollisuuksiin saada korvauksia valtiolta. Ohjelmien teko hetkellä vain kahdeksalla kunnalla (Dragsfjärd, Halikko, Kaarina, Lieto, Piikkiö, Raisio, Salo, Turku) 56:sta oli valtion kanssa sopimus pakolaisten vastaanottamisesta.

Palveluiden järjestämisestä ohjelmiin on kirjattu erikseen suunnitelmat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä työvoimapalveluiden järjestämisestä, opetuksesta (yleissivistävä ja aikuis-/työvoimakoulutus), tulkkaus- ja käännöspalveluista sekä yhteistyöstä muiden tahojen kanssa. Suurimmassa osassa ohjelmia ei maahanmuuttajille tarjottujen palveluiden erityislaatuudesta, sisällöstä tai tarpeesta ole kirjattu eriteltyjä yksityiskohtia tai tarkempaa suunnitelmaa niiden toteuttamisesta (esim. vastuuhenkilö tai toteuttava taho). Liitteeksi ohjelmaan on kerätty kuntakohtaisia yhteistyötahoja yhteystietoineen.

Ohjelmien mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut järjestetään kunnissa saman sisältöisinä ja laajuisina kuin muillekin kunnan asukkaille, huomioiden mitä laissa 498/1999 säädetään kunnan tehtävistä ja maahanmuuttajien oikeudesta kotoutumissuunnitelmaan ja -tukeen. Työvoimapalvelukohtaan on kirjattu palveluista ja kotoutumissuunnitelman teosta vastaava työvoimatoimisto ja kerrottu maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden ja työttömien määrä. Yleissivistävän opetuksen ohjelmaan on kirjattu lainsäädännön ja opetusministeriön päätösten takaavan maahanmuuttajaoppilaille tietyt erityisjärjestelyt. Työvoimapolitiittisen koulutuksen hankinnasta vastaa TE-keskuksen työvoimaosasto yhdessä työvoimatoimistojen kanssa. Koulutuksen rinnastamisesta työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin on sovittu kunnan ja TE-keskuksen välillä tehdyssä sopimuksessa. Tulkkaus- ja käännöspalveluiden osalta ohjelmaan on kirjattu palveluiden käytön ja korvaamisen periaatteet. Palveluiden sisällöstä ei ohjelmissa ole muuta kuvausta.

Kaarinan, Raision, Salon ja Turun kotouttamisohjelmissa on käsitelty laajemmin ohjelman lähtökohtia, esim. kotoutumistuen myöntämisperusteita ja kustannuksia sekä kuntien historiaa pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien vastaanottajana. Selkeimmin asioiden laajempi huomioon ottaminen näkyy kuitenkin kuntien palveluiden järjestämisen käsittelyssä. Pelkkien toteamusten lisäksi ohjelmiin on kirjattu konkreettisia toimia ja suunnitelmia maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden sekä erilaisten kotouttamista edistävien tukitoimien järjestämisestä. Ohjelmaan on myös kirjattu missä ja kenen toimesta erilaiset palvelut järjestetään ja kenen vastuulla tukitoimien käynnistäminen on.

Ohjelmissa on pohdittu maahanmuuttajien asumisasioiden järjestämistä, mm. asuntojen koon ja maahanmuuttajille osoitettujen asuntojen sijainnin ja asuinalueiden kannalta. Koulutuksen

puitteissa ohjelmiin on kuvattu miten erityisopetus on kunnissa järjestetty ja millaisia mahdollisuuksia aikuisilla on kieli- ja ammatilliseen opetukseen ja sen kautta työllistymiseen. Ohjelmissa on myös käsitelty miten kouluissa ja päiväkodeissa edistetään monikulttuurisuutta ja mahdollistetaan oppilaiden oman kulttuuriperinnön säilyttäminen. Muiden tahojen osalta on huomioitu nuoriso- ja liikuntatoimien sekä poliisin osallisuus kotouttamistyössä sekä terveydenhuollon eri yksiköiden, esim. mielenterveyspalveluiden kohdentaminen maahanmuuttajille.

Olennainen ero "perusmallilla" tehtyihin ohjelmiin ovat enemmän maahanmuuttajia vastaanottavien kuntien kotouttamisohjelmissa löytyvät suunnitelmat henkilöstön kouluttamisesta, ohjelmien tarkistamisesta ja seuraamisesta sekä ohjelmiin kirjatut maahanmuuttajatyön kehittämisalueet ja kehittämisideat. Esimerkiksi Turun ohjelmaan on jokaisen luvun perään koottu konkreettisia, toiminnan kehittämiseen liittyviä ideoita.

Kotouttamisohjelmat toimivat kuntien maahanmuuttajatyön pohjana, joiden perusteella työntekijöiden tulisi pystyä työskentelemään maahanmuuttajataustaisten kuntalaisten parhaaksi. Joidenkin kuntien ohjelmien ohessa olleissa TE-keskukseen suunnatuissa sähköposteissa mainittiin mm. että ohjelmaa ei ole tehty aiemmin koska tarvetta ei ole ollut, mutta nyt kuntaan on muuttanut perhe, joka tarvitsee suunnitelmaan sisällytettäviä palveluita. Maahanmuuttajien määrän kasvaessa lisääntynee myöskin toimivien ja konkreettisten ohjelmien tarve.

Liite 3. Vieraskielisten määrä Varsinais-Suomen seutukunnissa 1990-2005

Vieraskielisiä eli muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia (Tilastokeskus 2006).

Vieraskielisiä eli muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia

	1990	1995	2000	2005
Loimaan seutu	38	177	177	306
Salon seutu	141	605	1 146	1 873
Turun seutu	1 617	4 523	8 403	11 764
Vakka-Suomi	57	100	137	225
Åboland-Turunmaa	78	168	159	210
Varsinais-Suomi	1 931	5 573	10 022	14 378

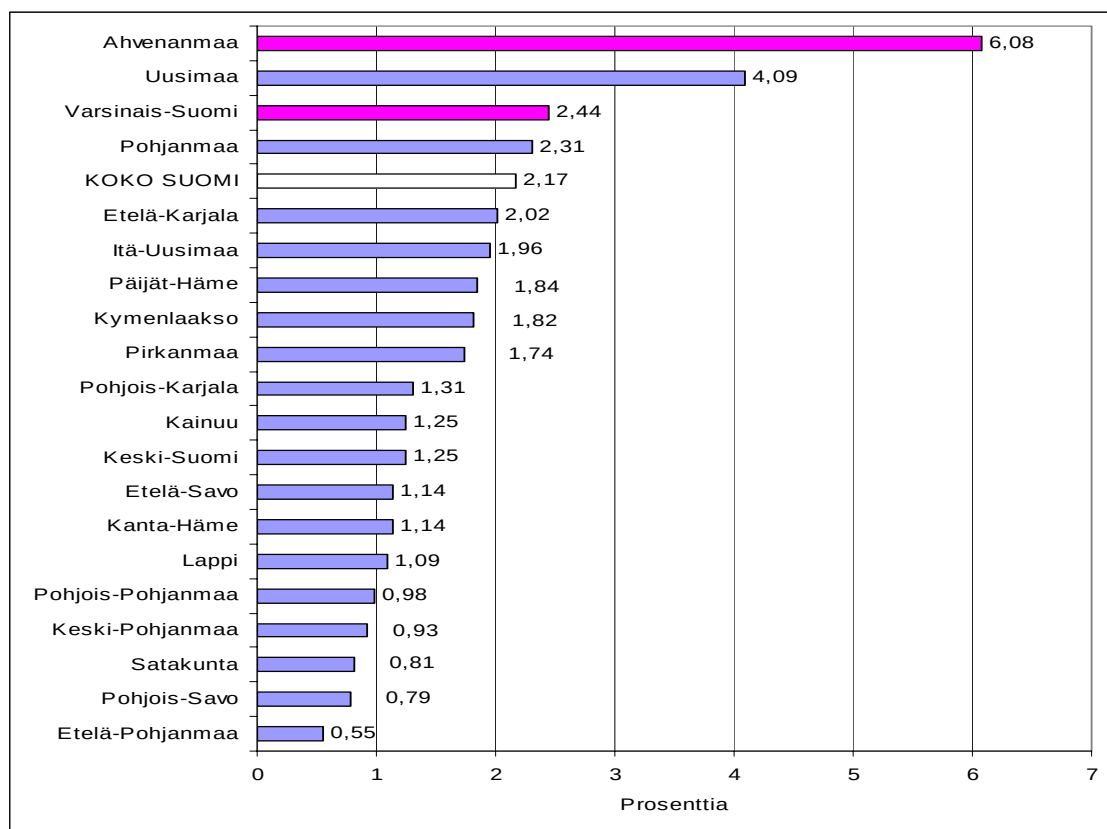
Väkiluku

	1990	1995	2000	2005
Loimaan seutu	38 220	37 977	37 203	37 257
Salon seutu	59 836	60 816	62 393	63 278
Turun seutu	265 462	276 296	289 313	298 452
Vakka-Suomi	37 681	36 406	35 236	33 837
Åboland-Turunmaa	24 083	23 624	22 958	22 760
Varsinais-Suomi	425 282	435 119	447 103	455 584

Vieraskielisiä 1000 asukasta kohti

	1990	1995	2000	2005
Loimaan seutu	1	5	5	8
Salon seutu	2	10	18	30
Turun seutu	6	16	29	39
Vakka-Suomi	2	3	4	7
Åboland-Turunmaa	3	7	7	9
Varsinais-Suomi	5	13	22	32

Liite 4. Ulkomaan kansalaiset väkiluvusta maakunnittain vuonna 2005.



Kuvio 34. Ulkomaan kansalaiset väkiluvusta maakunnittain vuonna 2005, prosenttia. (Lähde: Väestötilasto, Tilastokeskus).

Liite 5. Tulevaisuusverstaiden menetelmät

Maahanmuuttopoliittisen ohjelman tulevaisuusverstaissa käytettiin menetelmänä Turun kauppakorkeakoulun Tulevaisuuden tutkimuskeskuksessa kehitettyä ACTOVD-tulevaisuusprosessia, jossa yhdistetään viisi tulevaisuuden tutkimuksen perusmenetelmää: tulevaisuusverstas, tulevaisuuspyörä, tulevaisuustaulukko sekä Delfoi-kysely (tai Delfoi-prosessi) ja pehmeä systeemimetodologia.¹⁷

Tulevaisuusverstas on eri toimijoita laaja-alaisesti ja monipuolisesti osallistava tulevaisuuden tekemisen väline. Verstastyöskentelyssä voidaan tekijöistä, tavoitteista ja sisällöistä riippuen hyödyntää hyvinkin erilaisia ryhmätyömenetelmiä – verstaiden rakenteelle on kuitenkin yleisesti ominaista se, että verstaas jakaantuu sisällöllisesti (Nurmela 2003):

1. valmisteluvaiheeseen, joka tapahtuu ennen verstaasta,
2. ongelmavaiheeseen, jossa määritellään käsiteltävä ongelma ja lähtötilanne,
3. mielikuvitusvaiheeseen, jossa etsitään vaihtoehtoisia ratkaisuja,
4. todellistamisvaiheeseen, jossa etsitään konkreettisia toimenpiteitä,
5. jälkitoimenpiteisiin, jotka tapahtuvat verstaan jälkeen.

Delfoi-menetelmä on kehitetty erityisesti asiantuntijoiden tulevaisuutta koskevien käsitysten keräämiseen ja analysoimiseen. Menetelmä ei perustu kattavaan tilastolliseen otantaan, vaan siinä keskitytään rajatun asiantuntijaryhmän vastauksiin ja etenkin vastauksissa esitettyjen tulevaisuusväitteiden perusteluihin: diskurssiin ja argumentaatioon. Delfoi-menetelmässä asiantuntijoiden ensimmäisen osion vastauksia perusteluineen käytetään toisessa (ja kolmannessa) vaiheessa keskustelun lähtökohtana. Tällä tavalla Delfoi-prosessi syvenyy vaihe vaiheelta tarkasteltavan ongelman nykytilaan ja tulevaisuuden näkymiin. Olennaista Delfoi-prosessille on peräkkäisissä työvaiheissa tapahtuva tiedon kumuloituminen. (Kuusi 2003, Linstone 1999)

Tulevaisuuspyörä on nk. mind map -menetelmä, jossa käsiteltävänä oleva tema - esimerkiksi Koulujen tulevaisuus - puretaan kerros kerrokselta osiinsa. Tämän jälkeen osa-alueet voidaan haastaa yksitellen erilaisilla tulevaisuustrendeillä, kuten esimerkiksi ikääntyminen, globalisaatio jne. Tällä tavalla muodostetaan käsitystä siitä, mikä on käsiteltävänä olevan temaan kokonaisuus ja miten tulevaisuus haastaa kokonaisuuden eri osa-alueet. Samalla voidaan tarkastella systeemin osien välisiä vuorovaikutussuhteita (Glenn 1994).

Tulevaisuustaulukko on tulevaisuudentutkimuksen käyttämä skenaariomenetelmä vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvien hahmottamiseen. Kun vaihtoehtoiset tulevaisuuskuvat sisältävät myös kuvauksen niihin johtavista vaihtoehtoisista poluista voidaan puhua skenaarioista. Tulevaisuustaulukko on tarkastelumatriisi, jonka vasempaan laitaan (pystysarakkeeseen) merkitään kaikki tutkittavaan asiaan tai ilmiöön vaikuttavat muuttujat. Taulukon vaakarivit puolestaan sisältävät näiden muuttujien erilaisia tiloja. Tutkittavan asian

¹⁷ ACTVOD -tulevaisuusprosessi perustuu Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen kehitysjohtaja Olli Hietasen tekeillä olevaan väitöskirjaan: Verkostojen filosofiaa – virtuaalikulttuuria ja aineettomia pääomia. Menetelmää kehitetään verkostojohdamisen työkaluksi.

vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia muodostetaan valitsemalla taulukon riveiltä erilaisia tilapareja – yleensä yksi arvo/rivi. (Seppälä 2003 sekä Kuusi ja Kamppinen 2003).

Pehmeää systeemimetodologiaa käytetään, kun tavoitteena on hahmotella ja mallintaa systeemin toimintaa. Pehmeää systeemimetodologiaa sovelletaan etenkin inhimillisen toiminnan selittämiseen (erotuksena luonnon kausaalisista systeemeistä). Menetelmässä jonkin laajan kokonaissysteemin toiminta jaetaan osasysteemeihin ja näiden välisiin rajapintoihin sekä erilaisiin systeemien välisiin vuorovaikutussuhteisiin. (Rubin 2003)

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tulevaisuusverstaissa käytetty **ACTVOD-tulevaisuustaulukko** on tehty yhdistämällä tulevaisuustaulukko (skenaariomenetelmä) ja pehmeä systeemimetodologia (Peter Checklandin niin kutsuttu CATWOE-malli).¹⁸

Näiden menetelmien yhdistäminen on tehty siten, että tulevaisuustaulukon vasempaan laitaan, muuttujiksi/tekijöiksi, on asetettu CATWOE-mallin muuttujat, joita on samalla hieman muokattu ja järjestelty (taulukko 1). Näin on CATWOE:sta tullut ACTVOD.

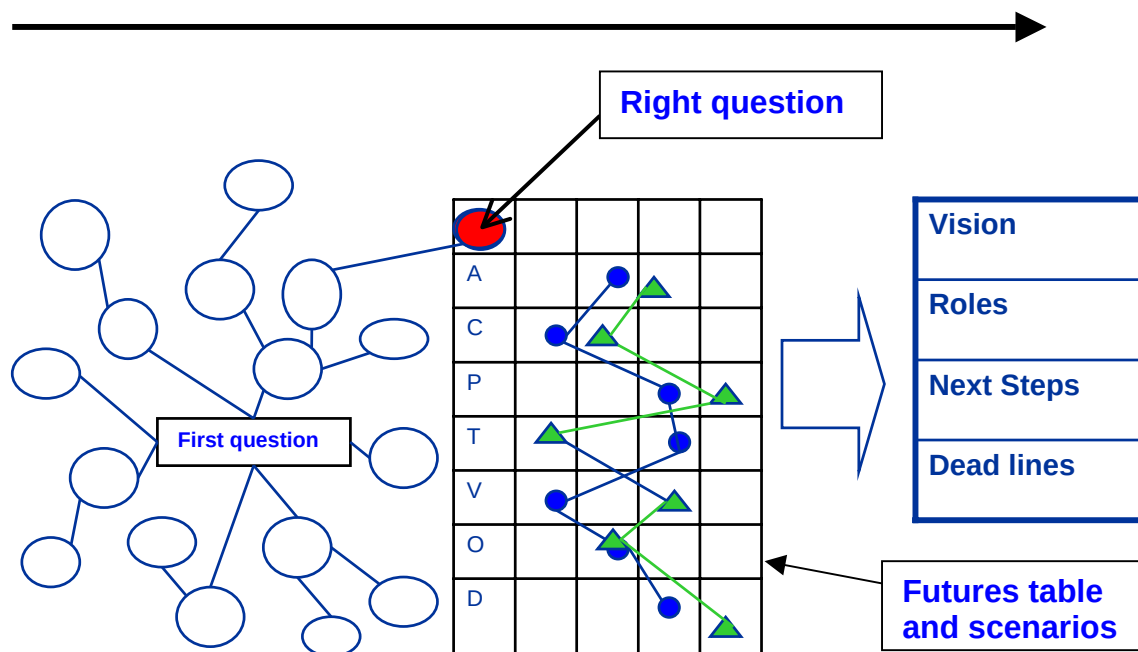
Taulukko 7. Checklandin Catwoe-muuttujat ja niistä tehty ACTVOD-sovellus.

<u>Checklandin muuttujat:</u>	<u>ACTVOD-tilukon muuttujat:</u>
C = customer (asiakas, jonka toimintaan prosessi vaikuttaa) A = actors (toimijat, jotka saavat prosessin aikaan) T = transformation process (muutosprosessi, jossa systeemiin tuleva resurssi muuttuu tuotteeksi; eli kuvaus siitä muutoksesta, mitä eri toimijat yrittävät toiminnallaan saada aikaan) W = worldview (maailmankuva) O = owners (omistajat, jotka voivat pysäyttää muutoksen) E = environmental constraints (toimintaympäristön asettamat vakiot eli ulkoiset rajoitukset)	A (actors) = ne toimijat, jotka tuottavat ja tekevät asioita C (customers) = ne toimijat, joille tehdään T (Transformation process) = toiminnan tavoite ja toimijoiden perustehtävät eli se, mitä on tarkoitus saada toiminnan avulla aikaan: asiantila X muuttuu toiminnan Z avulla asiantila Y:ksi. V (Values) = arvot, jotka liittyvät toimintaan (mm. asiakkaiden ja aktoreiden arvot) O (Obstacles) = ne tekijät, jotka ovat esteitä tavoitteiden ja päämäärien tavoittamiselle ja toteutumiselle D (Drivers) = ne resurssit yms. tekijät, jotka auttavat toimijoita saavuttamaan päämääränsä

Taulukkoa voidaan myös tulevaisuusverstaissa tapauskohtaisesti täydentää uusilla muuttujilla, kuten esimerkiksi: ydinosaamisalueet, tuotteet, teknologiat jne.

¹⁸ CATWOE-mallista ks. esimerkiksi Checkland ja Holwell 1998 ja Checkland ja Scholes 1990.

Kun ACTVOD-tulevaisuustaulukkoon yhdistetään myös tulevaisuuspyörä, niin voidaan puhua ACTVOD-tulevaisuusprosessista (kuva 5), jossa ensin etsitään ”oikeaa kysymystä” tulevaisuuspyörän avulla. Liikkeelle lähdetään jostakin alustavasta teemasta, mutta yleensä seuraavaan vaiheeseen valikoituu (esimerkiksi äänestyksen perusteella) jokin muu, keskustelun aikana löydetty uusi ja mielenkiintoiseksi havaittu kysymys. Tämä uusi kysymys avataan seuraavassa työvaiheessa tulevaisuustaulukon avulla tulevaisuuskuviksi ja skenaarioiksi. Prosessin viimeisessä vaiheessa etsitään toimenpiteet skenaarioiden toteuttamiseksi. Toimenpiteet voidaan etsiä joko samassa verstaassa kuin tulevaisuuspyörä ja ACTVOD-taulukkokin on tehty – tai jälkitoimenpiteinä esimerkiksi nettikyselyn avulla. Jos toimenpiteitä etsitään kyselyn avulla, niin tulevaisuusverstaan tulokset voidaan samalla alistaa laajemman sidosryhmän arvioitavaksi. Samalla voidaan etsiä halukkaita toimijoita mukaan haluttua tulevaisuutta (visiota ja strategisia toimenpiteitä) toteuttamaan.



Kuvio 35. ACTVOD-tulevaisuusprosessi.

ACTVOD-tulevaisuusprosessi muodostuu neljästä työvaiheesta: 1) oikean kysymyksen etsimisestä tulevaisuuspyörän (mind map) avulla, 2) tulevaisuustaulukon rakentamisesta valitusta teemasta, 3) skenaarioiden muodostamisesta ja 4) toimenpiteiden määrittämisestä (skenaarioiden toteuttamiseksi). Nämä toimenpiteet suoritetaan tulevaisuusverstaassa (1-4 verstaasta). Haluttaessa menetelmään voidaan lisätä viidentenä (jälki)toimenpiteenä (netti)kysely, jossa verstaisten tulokset alistetaan laajemman sidosryhmän/asiantuntijaryhmän arvioitavaksi. Samalla voidaan etsiä yhteistyöstä kiinnostuneita yhteistyötahoja. Tämä monivaiheinen tulevaisuusprosessi muodostaa Delfoi-prosessin, jossa työvaihe työvaiheelta pureudutaan syvemmälle asiantuntijoiden näkemyksiin tulevaisuudesta.